

Gibt es den perfekten Arbeitgeber?

Die ideale Chefin, der vollkommene Chef? Ist das überhaupt möglich? Die SZ hat einen kennengelernt, der dem Ideal nahek kommt – und kluge Ideen hat, wie man den Fachkräftemangel beheben könnte.



Illustration: Digital Vision, Fotos: ZAROF./Christiane Eislner, ATB Arbeit, Technik und Bildung gGmbH, Verwegener & Trefflich

VON MICHAEL ROTHE

Als Alexander Rose jüngst vor der Fachkräfteallianz Sachsen in der Hochschule Mittweida auftreten und von der wirtschaftlichen Basis berichten sollte, hatte der Geschäftsführer der Radensleben Transporte GmbH mächtig Bammel. „Ich war noch nie so aufgeregt“, gesteht der Dresdner Speditionschef. 100 Zuhörer vor Ort, darunter Sachsens Wirtschaftsminister Martin Dulig, und dazu eine Liveübertragung im Internet. Jene Allianz, eine sachsenweite Plattform für den Austausch zur Fachkräftesicherung, hatte sich am 3. Dezember 2015 konstituiert. Ihr gehören Vertreter der Wirtschaft, Kammern, Verbände, Gewerkschaften, der Freien Wohlfahrt, der Arbeitsagentur und der Staatsregierung an. Das Gremium war vor gut sieben Jahren ins Leben gerufen worden, um mit Empfehlungen und Initiativen genau jenen Zustand zu vermeiden, der jetzt allenthalben beklagt wird: akuter Fachkräftemangel und allgemeine Personalnot.

Die Organisatoren der Jahrestagung wussten über Mund-zu-Mund-Propaganda, dass sie sich mit Rose einen unkonventionellen Arbeitgeber ins Boot holen – nicht nur weil der mit der Frage „Lust am Laster?“ um Personal bühlt. Dem Unternehmer war wichtig, gegen die Weichmalerei solcher Meetings aufzubegehren. Wenn sich alle gegenseitig beteuerten, wie sie sich um Fachkräfte bemühten, dann stimme das nicht, so Rose. Frank Schirmmacher habe mit dem Bestseller „Das Methusalem-Komplott“ schon 2004 auf die Vergreisung der Gesellschaft hingewiesen und zu einem Aufstand der Alten aufgerufen.

Es seien viele Fehler gemacht und die letzten 20 Jahre verpennt worden, kritisiert der Unternehmer. Es werde viel geredet, aber es passiere wenig. Dass der Fachkräftemangel kommt, sei lange bekannt, und doch steht man ratlos da, redet er sich fast in Rage. Doch das ist nicht sein Stil.

An der Wand seines kleinen, ebenerdigen Büros gleich neben der Zeitenströmung im Dresdner Norden hängt der Blumenwerfer des britischen Streetart-Künstlers Banksy. Daneben ein alter Retro-Druck mit einem Zitat vom Dalai Lama: „In der

Wut verliert der Mensch seine Intelligenz“. Die Bilder in dem unscheinbaren Hinterhof-Domizil sind ein Statement. Dieser Chef will keinen Krieg, setzt auf Sachlichkeit statt auf emotionale Entscheidungen. Und er hält nichts von Anwälten, die mit einer verbalen Kalaschnikow unterm Arm vor Gericht ziehen. Deshalb lebe er auch damit, dass sein am 8. Mai 1990 gegründetes Unternehmen weiter den Namen seiner Ex-Frau trägt, sagt der Vater von zwei erwachsenen Töchtern.

Zum Portfolio der Spedition gehören Stückguttransporte im Auftrag von Schenker und Dachser. Die Firma betreibt ferner einen Zeitungshandel, lagert Material, Möbel und Kunst für Dritte, fährt exklusive Umzüge und ist Haus- und Hofspedition von zwei Behinderten-Werkstätten. „Unser Vorteil ist, dass wir breit aufgestellt sind – aber das ist auch unser Nachteil“, sagt der Jeansträger mit dem Dreitagebart. Das sei Stress, „aber so kamen wir durch Corona“. Als die Galerien dicht gewesen seien, habe Radensleben statt Kunst eben andere Dinge transportiert. Er findet es schade, wenn Unternehmer nicht flexibel sind.

Rose ist ein Macher, ein Chef mit hochgekrepelten Ärmeln. Keine Rampensau, eher einer, der in der Gasse zwischen den schwarzen Vorhängen steht und von hinten dirigiert. Er verhandelt mit Kunden und anderen Geschäftsführern, ist sich aber auch nicht zu schade, mit seinen Leuten und einem Klavier im Gesicht die Treppe hochzujapsen. Da fallen ihm die täglich sechs bis acht Kilometer im Wald mit seinem schottischen Kurzhaarcolle leichter.

Der Wortgewandte war früher sprachlos: als Mitglied der Dresdner Pantomimengruppe Salto Vitale um Rainer König und Alf Mahlo. Da entdeckte der Mann mit dem schelmischen Lächeln, dass er mit Leib und Seele Dienstleister ist: Fahrer, Beleuchter, Tonmann, Bierholer. Es war das Aha-Erlebnis, das sein Leben prägt. Nach der Trennung stand er da: mit Barkas, einem zwei-jährigen Kind, ohne Geld. In der Not klebte er einen Zettel an das Auto aus DDR-Zeit: „Übernehme Ihre Kleintransporte“. Der Beginn einer Spediteurskarriere. „Wirst du jetzt etwa Kapitalist?“, hatte ihn seine Schwester ungläubig gefragt. Er wurde Kapitalist – inklusive schneller, höher, weiter. Aber die Hatz nach dem Mammon tat dem einstigen Jogger nicht gut. Er und seine Familie sind daran gescheitert. Der gebürtige Berliner, der seit seinem sechs-

ten Lebensjahr an der Elbe lebt, kennt einige Traumata: Das Hochwasser 2002, als seine Lkw im damaligen Betriebshof in Dresden-Friedrichstadt bis zur Türklinke in der Weißeritz standen. Seine Scheidung. Die Zahlungsunfähigkeit 2009 infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise. Den Tod des besten Freundes und seines Vorarbeiters.

Zum Glück hatte die Flut auch ein neues Mädels angespült. Roses Rettung. Er hat aus den Fehlern gelernt – außerdem: Loslassen, Abgeben, Delegieren. Das sei der Schlüssel zum Glück, sagt der Macher. Er vertraut seinen Leuten. Alle seien interessiert, dass es dem Unternehmen gut geht. Niemand mache absichtlich Fehler, in jedem stecke ein Talent. Ein Chef müsse das nur erkennen und fördern, so der 56-jährige. Als er nach seinem Urlaub mal einen Mitarbeiter „zusammenfalten“ wollte, rief ihm sein Coach, vorher aufzuschreiben, was der Mann gut kann und was nicht. Nach dem siebten Strich war klar: Nicht der Angezählte, sondern der Chef war schuld, weil er ihn falsch besetzt hatte. Der Mitarbeiter gehörte einfach nicht ins Büro – und wurde Montageleiter.

„Wenn ich jemanden irgendwo reinpresse, nicht kommuniziere und nicht sage, was ich mir wünsche, funktioniert das nicht“, sagt Rose. Die Gratwanderung funktioniere nur mit mündigen Menschen. Es tue ihm in der Seele weh, wie manche Chefs mit ihrer Belegschaft umgehen, ihre Beschäftigten nicht führen und ihre Ideen hören. Ein „Das haben wir schon immer so

gemacht“ bringe nicht weiter. Es brauche regelmäßige Mitarbeitergespräche – und dort auch Fragen wie: Wie geht es deiner Frau, deinem Kind? Gibt es Probleme, Wünsche? Als Chef sei er auch Sozialarbeiter, oft mehr als Logistiker, und Motivator. Da werde spontan auch mal bei einer älteren Dame ein teures Bild angebracht – was ihr Ehemann zuvor binnen Wochen nicht geschafft hatte. Rose hat seinen Jungs diese Verkaufskultur beigebracht. Devise: Ihr könnt euch durch Flirten coole Jobs ranholen. Derart angespitzt, waren sie auch schon am Wochenende unentgeltlich im Sozialeinsatz.

Ein Geschäftsführer muss nicht alles gemacht haben, was seine Leute tun, um sie zu verstehen. Rose hat sich hochgearbeitet, weiß, wie es sich anfühlt, wenn man an der Rampe steht, von Schlipsträgern automatisch geduzt und wie der letzte Dödel behandelt wird – obwohl man ein erwachsener Mann ist, drei Kinder hat, guten Tag und Sie gesagt hat. Der Chef ruft seinen Leuten immer wieder zu, sich da nicht reinziehen zu lassen. Gegenseitige Achtung, Wertschätzung, Freude und Spaß sind Rose wichtig. Es gibt kostenloses Wasser und Kaffee, auch die Obstschale steht da.

„Ich wollte immer eine kleine Blumen-Schmetterlingswiese auf dem Betriebshof haben“, sagt er und deutet auf den großen grauen Parkplatz vor der Tür. Seine Belegschaft quitierte das abfällig mit „Schwachsinn“ und „Öko“. Doch als das Hochbeet im vorigen Jahr fünf Monate durchblühte, sag-

ten einige anerkennend, dass der bunte Fleck in der Betonwüste schon toll sei.

„Geld macht nicht glücklich“, sagt der Mann, für den Spenden – etwa an Erdbebenopfer in der Türkei und Syrien – über Lohnerhöhungen stehen. Es mache vielmehr glücklich, zufrieden nach Hause zu gehen, argumentiert der Unternehmer. Wenn man bei der Arbeit glücklich sei, verdiene sich das Geld von allein, so Rose, dessen Betrieb selbst in der Corona-Pandemie schwarze Zahlen schrieb.

Aber wie schafft man den Sprung vom resignierten Einzelkämpfer zum Erfolgsunternehmer, der auch schon im Auftrag des Freistaats international unterwegs war? Rose hatte sich das nie vorgenommen, zumal ihm in der Wendezeit noch ein FDJ-Fuzzi prophezeit hatte, dass er es nie packen würde. Doch den Zweiflern und vor allem sich selbst habe er es beweisen wollen: mit Mut, Ausdauer, Zielstrebigkeit – auch abseits ausgetretener Pfade.

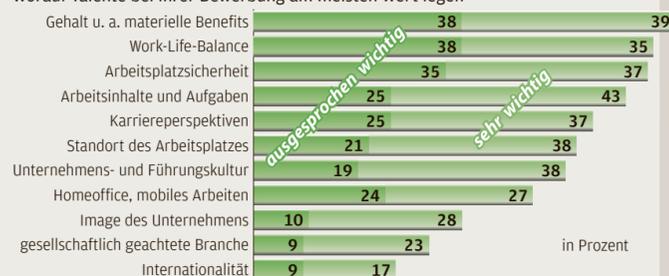
Er habe im Lockdown den Grill angeworfen, Bier besorgt und seine ratlosen Auftraggeber rangeholt, erzählt der schmächtige, aber wortgewaltige Typ. Sie hätten um das Feuer gestanden und überlegt, wie sie durch diese Zeit kommen. Unternehmer heißt: etwas unternehmen. Roses Rat: Man sollte immer einen Plan B haben und nicht darauf warten, dass man ihn von jemandem präsentiert bekommt.

Der Geschäftsführer, selbst ehrenamtlich engagiert bei den Dresdner Nachtcafés für Obdachlose, sorgt sich wegen der zunehmenden Spaltung der Gesellschaft. Pegida und Corona hätten etwas gemacht mit Familien, im Freundeskreis und in den Teams. Die Ossis seien vor 34 Jahren auf die Straße gegangen, damit jeder seine Meinung sagen darf. Das sollten die Sachsen auch tun – aber ebenso andere Meinungen achten. Der das sagt, stellt seine Lkw auch als Bühne zur Verfügung, damit Leute vor der Frauenkirche erklären können, wie wichtig Toleranz und Demokratie sind. Damit macht sich der Unternehmer manchmal auch unter seinesgleichen unbeliebt.

„Wenn wir als Gesellschaft nicht gemeinsam gehen, werden wir auch das Fachkräfteproblem nicht lösen“, ist der Firmenchef überzeugt, der seinen Worten dann und wann auch mit den Händen Nachdruck verleiht. Rose redet viel, aber überlegt und mit Tiefgang. Er organisiert Unternehmerstammtische und erzählt dort aus eigenem Erleben. Dann kramt die

Anforderungen an ideale Arbeitgeber

Worauf Talente bei ihrer Bewerbung am meisten Wert legen





„Wenn wir als Gesellschaft nicht gemeinsam gehen, werden wir auch das Fachkräfteproblem nicht lösen“, sagt der Speditionschef Alexander Rose. Foto: SZ/Weit Hengst

Das sagt der Wissenschaftler

Prof. Michael Uhlmann, Geschäftsführer der ATB gGmbH, Chemnitz: Den perfekten Arbeitgeber gibt es nicht, die Betrachtung ist immer eine Momentaufnahme. Wahre Schönheit kommt von innen: ein Gesamtpaket aus Entlohnung, Arbeitszeit, Urlaub, normativen und emotionalen Dingen. Die Mischung macht's. Wertschätzung geht über Geld hinaus. Bindung entsteht durch gutes Betriebsklima – und nicht indem sich alle duzen oder keine Krawatte mehr tragen müssen. Das sind Trostpflaster für Dinge, die nicht gut laufen. Unsere Gesetzgebung hinkt der Praxis hinterher: etwa bei der Vier-Tage-Woche, Projektarbeit und mobiler Tätigkeit.



Das sagt die Wirtschaftsmediatorin

Kathrin Rieger, Chefin der ZAROF. GmbH, Leipzig: Gute Arbeitsbedingungen zu schaffen, bedeutet heutzutage mehr, als ein faires Gehalt zu zahlen und gute Urlaubsregelungen zu haben. Ein attraktiver Arbeitgebender achtet auf eine gute Beziehung zu den Mitarbeitenden und lebt die Werte Förderung, Wertschätzung und eine gute Feedbackkultur. Der Schlüssel dabei liegt im Zuhören! Jemand, der ein Unternehmen verlässt, geht in erster Linie wegen der schlechten sozialen Beziehungen und weil er sich nicht gehört fühlt. Aufrichtig zuhören, selbstkritisch reflektieren und die Zusammenarbeit weiterentwickeln – darum geht es.



Das sagt der Unternehmensberater

Daniel Probst, Gründer und Partner von Verwegener & Trefflich, Leipzig: Wenn Strukturen außen instabiler werden, brauchen Unternehmen inneren Halt. Führungskräfte müssen lern- und entwicklungsbereit sein für Persönlichkeitsentwicklung, Selbsterfahrung, Therapie, Coaching, kulturelle Tabus. Wir versuchen, kein Arbeitgeber mehr zu sein, arbeiten auf Augenhöhe in einer Partnerschaft, in der jeder eigenverantwortlich seinen Beitrag leistet. Wir nehmen uns und unser Geld nicht zu wichtig, bewerten monatlich den Beitrag je Umsatz/Kunde/Backoffice. Das funktioniert: wertschätzend, im Sinn der anderen und fast nie egoistisch.



Quasselstrippe auch die Geschichte vom Kapitän hervor, der, im Hafen sitzend, seine Fehler verkauft. Doch die aus der Kneipe kommenden jungen Skipper lachen ihn aus und gehen weiter. Warum sollten sie Fehler kaufen! Bei ihrer nächsten Ausfahrt zerschellen sie an der nächsten Klippe.

Die Moral laut Rose: Man sollte sich nicht immer für den Schlauesten halten, sondern offen für Hinweise von außen sein. Das gelte aber auch für die Alten, die sich frischen Ideen der Jungen nicht verschließen dürften – inklusive deren neudeutschen Vokabulars. Die heutigen Kinder seien längst digitalisiert.

Der Spediteur mit 33 Jahren Berufserfahrung zieht gegenüber seiner Belegschaft auch Vergleiche mit einer Backstube. „Stellt euch vor, wir backen das beste Brot von Dresden, haben Spaß, hören Musik, machen Witze. Am Morgen geben wir das Brot gegen gutes Geld flirtend über den Tisch und wünschen den Kunden noch einen schönen Tag. Wir gehen heim mit gutem Geld in der Tasche und beginnen unser Privatleben. Wir werden uns in der Backstube nicht zerstreuen, ob die FDP oder die SPD recht hat. Wir machen Brot. Fertig.“

Roses Devise: Wir lassen uns nicht den Spaß kaputtmachen. Die Lagerfeuer-Runde habe sich in den letzten sieben Jahren verändert. Das hätte er nie gedacht. Beste Freunde verschwinden, weil man keine gemeinsame Sprache mehr spricht. Andererseits habe er Mitarbeiter, die politisch anderer Meinung seien als er. Aber sie würden nie gehen, und er werde sie nicht gehen lassen, weil sie sich ardeteten und ein super Arbeitsverhältnis hätten. Das Team lasse Befindlichkeiten zu langen Haaren oder gewöhnungsbedürftigen Hemden draußen.

Er habe Zimmermann gelernt, erzählt Rose, und auf dem Gerüst erst mal erklären müssen, dass er nicht der kleine Russe sei, obwohl ihn alle Sascha rufen. Der Bau und die anderthalb Jahre Armee hätten ihn erdet – auch im Tagebau und im Dreischicht-System der Filmfabrik Wolfen.

Der bodenständige Chef von 27 Deutschen, Tschechen, Belarussen und Syrern hat noch ein Hemmnis bei der Personalgewinnung ausgemacht: „die deutsche Arroganz“. Hierzulande spreche kaum einer Englisch oder Französisch – ganz im Gegensatz zu vielen geflüchteten Syrern. Wo sollten die Fachkräfte herkommen, wenn die Sachsen selbst nicht Englisch lernten? „Wir erwarten immer, dass sie Deutsch ler-

nen.“ Warum arbeiten in Dresden kaum Tschechen und Polen? Warum fahren sie lieber 700 Kilometer weiter bis nach Freiburg, wo Roses Cousine Pflegedienstleiterin ist und zu zwei Dritteln Polen beschäftigt?

Er erinnert an Vorurteile gegenüber den Nachbarn und hat noch die Polen-Witze im Ohr. „Wir sind schnell dabei, uns über andere zu stellen und sie zu diskriminieren“ – da sei man schnell beim Fachkräftemangel. Berufskraftfahrer hätten ein schlechtes Image, wie manch anderer Beruf. „Willst du etwa bei Netto an der Kasse landen? Mach endlich mal Schule!“ – mit solchen, von ihm erlebten Sprüchen machten Eltern alles kaputt.

Der Logistikbranche in Deutschland fehlen 80.000 Brummifahrer. Jedes Jahr gehen 30.000 in Rente, aber nur 15.000 kommen nach. Das Fachkräfteproblem fuchst den Spediteur – auch weil er sofort fünf gute Kräfte einstellen könnte. Er verkaufe gern und verknüpfe gern – es gebe so viel Arbeit, sagt der Chef. „Ich brauche nur noch Leute, die Lust darauf haben.“

Das könnten aus seiner Sicht auch ältere Semester sein. Viele Alte sitzen daheim im Sessel und gucken nur noch Sport, weil sie nicht mehr gebraucht werden. Dabei haben sie ein gewaltiges Wissen. „Warum nehmen wir die Alten nicht wieder ein Stück mit rein?“, fragt er. Doch dazu brauche es Anreize – für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Lasst die Rentner selbstbestimmt und steuerfrei etwas dazuverdienen – als Urlaubs- oder Krankenersatz, so sein Vorschlag. Sie seien schließlich Fachkräfte. Außerdem: „Wer allein daheim hockt, hat niemanden zum Lachen oder Abklatschen nach einem Erfolgserlebnis.“

War Rose, der vor Ideen nur so sprüht, viel liest und mittwochs gern in der Kneipe sitzt und die ganze Nacht schwatzt, bei der Konferenz in Mittweida nur Gebender? Oder hat er von dort auch etwas mitnehmen können? Er habe mitgenommen, dass nicht ganz falsch ist, was er macht, kokettiert der Chef. Er habe Kontakte knüpfen können und viele Gespräche gehabt. Sein Fazit: Es gibt für Probleme immer eine Lösung – wenn man sie gemeinsam sucht.

Alexander Roses Kritik an den Versäumnissen der letzten Jahre blieb vom Adressaten indes ungehört. Als er sie bei der Konferenz in Mittweida vorbrachte, war Wirtschaftsminister Martin Dulig (SPD), zugleich Schirmherr der Fachkräfteallianz, bereits wieder verschwunden.

Der harte Kampf um die Köpfe

Wegen der Personalnot rücken Aus- und Weiterbildung, Zuwanderung und das graue Gold in den Fokus. Doch über allem steht: Wertschätzung.

VON MICHAEL ROTHE

Alles hat seinen Preis. Und was knapp ist, ist am teuersten. So will es der Markt. Das rarste Gut in der deutschen Wirtschaft sind Fachkräfte. Gut jedes zweite Unternehmen kann offene Stellen nicht mehr besetzen. Vor allem Dienstleistern – etwa in der Gastronomie und im Transportgewerbe – fehlt Personal, in der Industrie ist die Not nicht ganz so groß. Noch nicht.

Die Babyboomer gehen in Rente, dem Arbeitsmarkt fehlen bis 2035 rund sieben Millionen Menschen. Vorhersehbar durch die Demografie, hat Corona den Mangel noch verstärkt. Niedriglohnbranchen beklagen Abwanderung, erst recht in Zeiten hoher Inflation.

Das Blatt hat sich gewendet. Heute müssen sich die Chefs bei den Mitarbeitenden bewerben. Und die erkennen, was sie und ihre Arbeit wert sind – und ihre Macht. Einer Forsa-Umfrage zufolge können sich knapp vier von zehn Beschäftigten vorstellen, ihren Arbeitgeber zu wechseln. In der Altersgruppe der 18- bis 29-Jährigen spielt sogar fast jeder Zweite (48 Prozent) mit diesem Gedanken.

Aber warum kündigen Beschäftigte? Laut Arbeitgeberportal Kununu rangiert Geld als Grund erst an 4. Stelle. Davor: attraktiveres Tätigkeitsfeld, bessere Work-Life-Balance – und ganz vorn: das Führungsverhalten. In der Krise zeigt sich, welcher Chef etwas taugt. Alleinherrscher haben es schwer. „Quitting“, die stille Kündigung mit Dienst nach Vorschrift, wird bei Unzufriedenheiten zum Modewort.

Der Kampf um die Köpfe tobt. „Wer den Wettbewerb gewinnen will, muss aktiv und attraktiv werden“, heißt es vom DGB. Mitarbeiterversteher werden gesucht, sinnstiftende Jobs mit guter Bezahlung und Entwicklungschancen. Teils halten Vier-Tage-Woche und Fünf-Stunden-Tag Einzug. Das geht, sogar bei vollem Lohnausgleich.

Dennoch sorgt sich das Arbeitgeberlager um die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands, lästert mancher über eine Wohlfühllose, weil die Bereitschaft sinkt, der Karriere alle Bedürfnisse zu opfern. Workation, also Homeoffice mit Meeresebrise, oder Gig-Working, befristete Kleinaufträge, sind neue Reizworte.

Wichtiger als Büroschlaf für Beamte, wie ihn ein Leipziger Stadtrat unlängst einforderte, ist ein Job, „der den Fähigkeiten und Neigungen entspricht, eine unbefristete und möglichst sichere Anstellung, ein faires Gehalt, die Chance, sich weiterqualifizieren und intern entwickeln zu können, sowie ein angenehmes Betriebsklima“, bringt es der Dresdner IHK-Präsident Andreas Sperl auf den Punkt.

Wie verteilen wir die Arbeit? Offene Stellen lassen sich nur begrenzt durch die 2,5 Millionen Arbeitslosen besetzen, denn die Hälfte ist nur als Helfer qualifiziert. Können Technologien und Digitalisierung Tätigkeiten abnehmen und Personal sparen helfen? Zur Lösung des Problems sehen Experten Aus- und Weiterbildung als den zentra-

len Schlüssel. Noch verlässt jeder Zehnte die Schule ohne Abschluss.

Die Fachleute sind sich einig: Ohne gezielte Zuwanderung ausländischer Fachkräfte – zu fairen Bedingungen und nicht zu Dumpinglöhnen – lässt sich die Lücke hierzulande kurzfristig nicht schließen. Dafür braucht es Geld, weniger Bürokratie und eine entsprechende Willkommenskultur. Stattdessen schiebt der Freistaat gut ausgebildete und über Jahre integrierte Menschen wieder ab. Zudem wird das „graue Gold“ immer wertvoller. Die Alten und ihr Wissen sind ein ungehobener Schatz.

Das Zauberwort aber heißt „Wertschätzung“, wie auf der Tagung der Fachkräfteallianz oft betont wird. Im Freistaat werden die bundesweit niedrigsten Löhne gezahlt, ist die Tarifbindung am geringsten. Sachsens Arbeitgeberpräsident Jörg Brückner fordert indes den Ruhestand ab 70, die Rücknahme der abschlagsfreien Rente mit 63, weniger Feiertage. „Nicht der Osten arbeitet zu lange, sondern der Westen zu kurz“, so Brückner, der auch Bildungsurlaub ablehnt.

Im Freistaat muss sich was tun. Laut DGB-Index haben 57 Prozent der Deutschen eine „gute Arbeit“, in Sachsen sagen das 43 Prozent der Beschäftigten von sich. Unter den besten 650 Arbeitgebern, vom Stern und der Onlineplattform Statista ermittelt, sitzen zehn in Sachsen. „Was für eine großartige Chance haben wir, weil es den Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel gibt“, sagt Wirtschaftsminister Martin Dulig. Damit hat er wohl recht.