



IAB-Betriebspanel Sachsen

Ergebnisse der 23. Welle 2018

Inhalt

In aller Kürze	4
1. Einführung	8
2. Datenbasis	9
3. Betriebe und Beschäftigte	12
4. Frauen und Männer in der Wirtschaft und in Führungspositionen	16
4.1. Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern	16
4.2. Frauen und Männer in Führungspositionen	20
5. Beschäftigungsformen	27
5.1. Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen	27
5.2. Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung	29
5.3. Geringfügige Beschäftigung	32
5.4. Befristete Beschäftigung	36
5.5. Leiharbeit	40
6. Arbeits- und Fachkräftebedarf	43
6.1. Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten	43
6.2. Beschäftigungsentwicklung	45
6.3. Einstellungen und Abgänge	49
6.4. Fachkräftebedarf	53
7. Beschäftigung geflüchteter Personen	58
7.1. Einstellende Betriebe	58
7.2. Personalabgänge von geflüchteten Beschäftigten	60
8. Betriebliche Ausbildung	63
8.1. Ausbildungsbeteiligung	63
8.2. Betriebliche Erfolge bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze	70
8.3. Verbleib von Ausbildungsabsolvent/-innen	72
9. Betriebliche Weiterbildung	75
10. Tarifbindung, Löhne und Gehälter	81
10.1. Tarifbindung	81
10.2. Löhne und Gehälter	86
11. Mobiles Arbeiten	91
12. Investitionen, Innovationen, Produktivität	97
12.1. Investitionen	97
12.2. Innovationen	100
12.3. Produktivität	102
Glossar	105

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung im Freistaat Sachsen durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2018 fand diese Befragung zum 23. Mal statt. Für die Auswertung liegen Befragungsdaten von insgesamt ca. 1.229 Betrieben aus Sachsen vor. Die Stichprobe der aktuellen Erhebung repräsentiert rund 1,1 % der sächsischen Betriebe mit 5,5 % aller Beschäftigten.

BESCHÄFTIGUNGSZUWACHS HÄLT AN

In Sachsen hält der Beschäftigtenzuwachs an. Gegenüber dem Vorjahr nahm die Beschäftigtenzahl um 2 % zu (Ost- und Westdeutschland: ebenfalls 2 % Zuwachs). Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig (im Weiteren: sv-pflichtig) wie auch der nicht sv-pflichtig Beschäftigten ist jeweils um 2 % gestiegen. Die höchsten Zuwächse gab es im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich der Übrigen Dienstleistungen (jeweils 4 %). In den Kleinstbetrieben ist die Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr um 1 Prozent zurückgegangen. In den anderen Betriebsgrößenklassen stieg sie unterschiedlich stark an: in kleinen Betrieben um 4 %, in mittleren um 1 % und in Großbetrieben um 3 %. Sächsische Betriebe gehen auch für die kommenden 12 Monate von einer positiven Beschäftigungsentwicklung aus: 16 % aller Betriebe des Landes erwarten einen Beschäftigungsaufbau (Ostdeutschland: 16 %; Westdeutschland: 19 %) und nur jeweils ca. 5 % der Betriebe in Sachsen, Ost- wie Westdeutschland prognostizieren einen Abbau. Die weitaus überwiegende Mehrheit der Betriebe sieht kurzfristig allerdings keine Veränderungen.

SACHSENS WIRTSCHAFT IST VON QUALIFIZIERTER TÄTIGKEIT GEPRÄGT, ABER AUCH BESCHÄFTIGUNG FÜR EINFACHE TÄTIGKEITEN NIMMT ZU

Qualifizierte Arbeitskräfte, das heißt Fachkräfte mit einem beruflichen oder einem akademischen Abschluss, bilden die Basis der sächsischen Wirtschaft: 83 % aller Beschäftigten sind auf Arbeitsplätzen tätig, die derartige Abschlüsse erfordern (Ostdeutschland: 83 %; Westdeutschland: 73 %). In 63 % der Betriebe des Freistaates gibt es heute keine Arbeitsplätze mehr für Un- und Angelernte (Ostdeutschland: 63 %; Westdeutschland: 43 %). Wenngleich die sächsische Wirtschaft hinsichtlich der Tätigkeitsstruktur damit noch stärker als die westdeutsche von qualifizierten Tätigkeiten geprägt ist, verlieren einfache Tätigkeiten dennoch nicht an Bedeutung. Seit einigen Jahren steigt die Zahl von Einfacharbeitsplätzen in Sachsen wieder an. Heute liegt sie zahlenmäßig um gut zwei Drittel über dem Niveau von 2005, allein gegenüber dem Vorjahr hat sie sich kräftig erhöht – und zwar um fast ein Drittel. Seit Mitte der 2000er Jahre ist die Zahl an Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten deutlich stärker als der Durchschnitt der Beschäftigten gestiegen, auch spürbar stärker als die Zahl der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten.

FACHKRÄFTEBEDARF STAGNIERT, BESETZUNGSSCHWIERIGKEITEN NEHMEN WEITER ZU

Allein im ersten Halbjahr 2018 suchten 41 % der Betriebe Fachkräfte (Ostdeutschland: 40 %; Westdeutschland: 37 %). Hierbei handelte es sich sowohl um Erweiterungsbedarf infolge neu geschaffener Stellen als auch um Ersatzbedarf für ausgeschiedene Mitarbeiter/-innen, denn aufgrund der positiven wirtschaftlichen Gesamtlage gibt es weiterhin eine beachtliche Personalfuktuation in den Betrieben. Die Nachfrage nach Fachkräften bewegte sich 2018 auf dem Niveau des Vorjahres. Mit 61 % konnte die Mehrzahl der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal suchten, nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen (Ostdeutschland: 60 %; Westdeutschland: 56 %). Der Anteil der angebotenen, aber nicht besetzten Fachkräftestellen stieg mit 43 % auf einen neuen Höchstwert (Ostdeutschland: 41 %; Westdeutschland: 39 %). Wie schon in den Vorjahren standen Kleinstbetriebe, also Betriebe mit max. 9 Beschäftigten, vor der größten Herausforderung, den Fachkräftebedarf zu decken: 64 % der Fachkräftestellen anbietenden Kleinstbetriebe sahen sich mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert, zugleich konnten 61 % der von ihnen angebotenen Stellen bis zum Erhebungszeitpunkt nicht besetzt werden. Überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquoten werden aktuell für das Baugewerbe und die Unternehmensnahen Dienstleistungen ausgewiesen.

WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE AUF OBERSTER LEITUNGSEBENE BLEIBEN IN DER MINDERHEIT

29 % aller sächsischen Betriebe werden ausschließlich von einer Frau, 60 % ausschließlich von einem Mann geführt. In 11 % der Betriebe stehen sowohl mindestens eine Frau als auch mindestens ein Mann an der Spitze (Ostdeutschland: 26, 64 und 10 %; Westdeutschland: 20, 68 und 12 %). In sogenannten gemischtgeführten Betrieben entfallen auf Frauen 41 % aller Führungskräfte (Ostdeutschland: 43 %; Westdeutschland: 41 %). In 83 % aller Betriebe Sachsens ist die oberste Leitungsebene mit nur einer Führungskraft besetzt (Ostdeutschland: 82 %; Westdeutschland: 78 %), was vor allem der kleinteiligen Betriebslandschaft geschuldet ist.

2018 belief sich der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der ersten Führungsebene in Sachsen auf 34 %. Dieser Anteil liegt nicht nur über dem ostdeutschen Durchschnitt, sondern ist auch höher als in

jedem einzelnen ostdeutschen Bundesland (Ostdeutschland: 31 %; Westdeutschland: 25 %). In den letzten Jahren haben sich die Geschlechterverhältnisse auf der obersten Leitungsebene nur wenig verändert. Seit 2004 ist der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der obersten Führungsebene im Land um 5 Prozentpunkte gestiegen (Ostdeutschland: Zunahme um 3 Prozentpunkte; Westdeutschland: Zunahme um 1 Prozentpunkt). Auch der Anteil der Betriebe, in denen Frauen in die erste Führungsebene einbezogen sind, erhöht sich nur relativ langsam und beträgt derzeit 38 % (Ostdeutschland: 35 %; Westdeutschland: 29 %).

BESCHÄFTIGTENANTEIL VON MINIJOBBS, BEFRISTET BESCHÄFTIGTEN UND LEIHARBEITSKRÄFTEN BLEIBT STABIL, ABER IHRE ZAHL STEIGT WEITER

Im Juni 2018 gab es in exakt der Hälfte der sächsischen Betriebe geringfügig oder befristet Beschäftigte oder Leiharbeitskräfte (Ostdeutschland: 51 %; Westdeutschland: 66 %). Minijobs gab es in 43 %, Befristungen in 15 % und Leiharbeitskräfte in gut 3 % der Betriebe des Landes. In Ostdeutschland wurden ähnliche Anteile erreicht. Westdeutschland weist bei der betrieblichen Reichweite von Befristungen und Leiharbeit ebenfalls ähnliche Werte auf, der wesentliche Unterschied besteht im deutlich höheren Anteil von Betrieben mit Minijobber/-innen (62 %). Seit 2005 ist der Anteil der Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen deutlich angestiegen, wobei er sich in den letzten Jahren allerdings kaum noch verändert hat. Der Anteil aller drei Beschäftigungsformen an allen Beschäftigungsverhältnissen erreicht in Sachsen derzeit ca. 16 % und liegt – im Unterschied zum Anteil der Betriebe – seit vielen Jahren auf relativ stabilem Niveau (Ostdeutschland: 18 %; Westdeutschland: 23 %). Unter den Bedingungen eines seit 2005 anhaltenden Beschäftigungszuwachses nimmt die absolute Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse trotz relativ gleichbleibender Anteilswerte dennoch zu.

Sv-pflichtige Teilzeit ist in 43 % der Betriebe vertreten (Ostdeutschland: 42 %; Westdeutschland: 48 %). Ihr Anteil an den Beschäftigten belief sich 2018 auf 19 % (Ostdeutschland: 19 %; Westdeutschland: 18 %). Im Unterschied zu geringfügiger, befristeter Beschäftigung und Leiharbeit steigt sowohl der Anteil der Betriebe als auch der Anteil der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland weiter an.

NUR WENIGE SÄCHSISCHE BETRIEBE HABEN SCHON EINE GEFLÜCHTETE PERSON BESCHÄFTIGT, HÄUFIG AUCH NUR TEMPORÄR

Zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2018 gaben 4 % aller sächsischen Betriebe an, gegenwärtig eine oder mehrere geflüchtete Person(en) zu beschäftigen oder in der Vergangenheit zeitweise beschäftigt zu haben – das entspricht einer Verdoppelung gegenüber dem Vorjahr (2017: 2 %). In Ost- und Westdeutschland beläuft sich dieser Anteil derzeit auf höhere 5 bzw. 10 %. Auch dort lassen die Steigerungsraten gegenüber dem Vorjahr eine Verdoppelung erkennen. In Sachsen liegt der Anteil der Betriebe, die Geflüchtete zumindest zeitweilig beschäftigt haben, in der Öffentlichen Verwaltung, in den Übrigen Dienstleistungen und im Verarbeitenden Gewerbe höher als im Landesdurchschnitt. Aus 48 % der Betriebe, in denen Geflüchtete tätig waren, sind Beschäftigte mit Fluchthintergrund inzwischen wieder ausgeschieden. Ähnliche Anteile werden für Ost- und Westdeutschland ausgewiesen (54 bzw. 52 %). Als wichtigste Gründe für das Ausscheiden nannten die sächsischen Betriebe entweder unzureichende Kompetenzen oder Leistungen der bzw. des Beschäftigten (39 % der Betriebe mit Abgängen) oder die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses – etwa in Form eines Praktikums oder einer Einstiegsqualifizierung (25 % der Betriebe mit Abgängen).

BESCHÄFTIGUNG GEFLÜCHTETER WIRD VON DER MEHRZAHL DER BETRIEBE MIT ENTSPRECHENDEN ERFAHRUNGEN POSITIV BEWERTET

Für 74 % der sächsischen Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftig(t)en, sprechen ihre Erfahrungen eher dafür, weitere Personen aus dieser Gruppe zu beschäftigen (Ostdeutschland: 74 %; Westdeutschland: 70 %). Für lediglich 16 % der Betriebe sprechen die bisherigen Erfahrungen eher gegen eine zukünftige Beschäftigung von Geflüchteten (Ostdeutschland: 13 %; Westdeutschland: 19 %). Dabei traten negative Einschätzungen bezüglich einer künftigen Beschäftigung Geflüchteter vor allem seitens jener Betriebe auf, aus denen Beschäftigte aufgrund mangelnder Arbeitsmotivation ausgeschieden sind.

AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE LEICHT GESUNKEN; BESETZUNGSPROBLEME BLEIBEN HOCH, ZUGLEICH GESTIEGENE ÜBERNAHMEQUOTE

52 % der sächsischen Betriebe erfüllen derzeit die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können (Ostdeutschland: 49 %; Westdeutschland: 56 %). Größere Betriebe entsprechen diesen formalen Voraussetzungen für die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften häufiger als kleinere. Mit einem Anteil von 90 % ist die große Mehrheit der Großbetriebe des Landes ausbildungsberechtigt. In der Gruppe der Kleinstbetriebe, welche in Sachsens Wirtschaft anteilig noch etwas stärker besetzt ist als in Westdeutschland, trifft das auf lediglich 43 % zu. Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben Sachsens beteiligten sich 2018 49 % an der Ausbildung (Ostdeutschland: 47 %; Westdeutschland: 54 %). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen somit um rund 3 Prozentpunkte gesunken. In Westdeutschland lag der Anteil unverändert bei 54 % und bleibt damit höher als im Freistaat.

31 % der ausbildungsberechtigten Betriebe stellten für das Ausbildungsjahr 2017/2018 mindestens einen Ausbildungsplatz zur Verfügung (Ostdeutschland: 30 %; Westdeutschland: 33 %). In 43 % dieser Betriebe konnte mindestens einer dieser Plätze nicht besetzt werden (Ostdeutschland: 46 %; Westdeutschland: 35 %). Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist gegenüber dem vorangegangenen Jahr zwar geringfügig gesunken, dennoch liegt er weiterhin über dem westdeutschen Wert. Insgesamt blieb 2018 mit 31 % zugleich fast ein Drittel der von den Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt (Ostdeutschland: 33 %; Westdeutschland: 22 %). Dies entspricht ebenfalls einer leichten Verringerung gegenüber dem Vorjahr (2 Prozentpunkte). Die Übernahmequote von Absolvent/-innen durch den Ausbildungsbetrieb erreichte 72 % (Ostdeutschland: 71 %; Westdeutschland: 70 %): Damit wird seit 2015 im Freistaat Sachsen zum dritten Mal die 70-Prozent-Marke überschritten.

WIEDER ANSTIEG DER WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE UND SO VIELE WEITERBILDUNGSTEILNEHMENDE WIE NOCH NIE

Im ersten Halbjahr 2018 ermöglichten 55 % der Betriebe ihren Beschäftigten durch Kostenübernahme oder Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme (Ost- und Westdeutschland: jeweils 54 %). Damit ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zum Vorjahr in Sachsen wieder angestiegen. Die Weiterbildungsquote, d. h. der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen an allen Beschäftigten, lag bei 41 % und war damit so hoch wie noch nie (Ostdeutschland: 40 %; Westdeutschland: 36 %).

Insgesamt waren 50 % der an Weiterbildung Beteiligten in Sachsen weiblich und 50 % männlich. Die Weiterbildungsquote weiblicher Beschäftigter lag bei 46 %, die der männlichen Mitarbeiter bei 37 %. Weibliche Beschäftigte profitierten somit stärker von betrieblich unterstützter Weiterbildung als Männer. Qualifizierte Beschäftigte sind gegenüber Arbeitskräften auf Einfacharbeitsplätzen zwar weiterhin häufiger an Qualifizierungsmaßnahmen beteiligt, dennoch profitieren vom gewachsenen Weiterbildungsengagement der Betriebe in den letzten Jahren Beschäftigte aller Tätigkeitsgruppen. Die Weiterbildungsbeteiligung von Un- und Angelernten hat sich seit 2007 sogar fast verdreifacht, sie bleibt aber weiterhin deutlich unter dem Niveau von Fachkräften.

TARIFBINDUNG WIEDER LEICHT ANGESTIEGEN, ABER WEITERHIN NIEDRIGER ALS IN OST- UND WESTDEUTSCHLAND

In Sachsen sind derzeit 15 % aller Betriebe tarifgebunden (Ostdeutschland: 20 %; Westdeutschland: 29 %). In diesen Betrieben sind genau zwei Fünftel der Arbeitnehmer/-innen des Landes beschäftigt (Ostdeutschland: 45 %; Westdeutschland: 56 %). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen damit wieder um jeweils 1 Prozentpunkt angestiegen. Langfristig ist die Tarifbindung in Sachsen sowohl auf der betrieblichen als auch auf der Beschäftigtenebene deutlich gesunken. Seit 2005 hat sich der Anteil tarifgebundener Betriebe von 20 auf 15 % und damit um 5 Prozentpunkte verringert. Dies ging mit einer noch stärkeren Verringerung der Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung einher. Belief sich der Anteil der Beschäftigten, die 2005 einer Tarifbindung unterlagen, noch auf 49 %, so ist dieser bis heute um 9 Prozentpunkte gesunken. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine Besonderheit des Freistaates Sachsen, sondern bundesweit zu beobachten.

32 % aller nicht tarifgebundenen Betriebe Sachsens gaben an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Ostdeutschland: 35 %; Westdeutschland: 42 %). Das sind 28 % aller Betriebe der Wirtschaft (Ostdeutschland: 28 %; Westdeutschland: 30 %). Bei einer Addition formal tarifgebundener Betriebe und nicht tarifgebundener, sich aber an Tarifverträgen orientierender Betriebe, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen auf insgesamt 43 % aller Betriebe des Landes (Ostdeutschland: 48 %; Westdeutschland: 59 %).

MOBILES ARBEITEN UND SCHUTZREGELUNGEN DERZEIT NOCH IN WENIGEN BETRIEBEN

In 21 % aller sächsischen Betriebe wird gegenwärtig mobil gearbeitet (Ostdeutschland: 25 %; Westdeutschland: 27 %). Die Beschäftigtenreichweite, d. h. der Anteil der Beschäftigten, die mobil arbeiten können, beläuft sich auf 9 % (Ostdeutschland: 11 %; Westdeutschland: 11 %). In 53 % der Betriebe mit Angeboten mobilen Arbeitens sind die Beschäftigten sowohl von zu Hause als auch von unterwegs aus tätig. In 36 % der Betriebe arbeiten sie ausschließlich von zu Hause, in 11 % ausschließlich von unterwegs aus (Ostdeutschland: 59, 28, 13 %; Westdeutschland: 55, 30 bzw. 15 %). Mobiles Arbeiten findet in den Branchen unterschiedliche Verbreitung. Knapp zwei Drittel der Großbetriebe bieten diese Beschäftigungsform an, unter Kleinstbetrieben ist es ca. ein Sechstel. Trotzdem gibt es hinsichtlich der Beschäftigtenreichweite mobiler Arbeitsangebote seitens der Betriebe aller Betriebsgrößenklassen nur relativ geringe Unterschiede (jeweils rund jede/r 10. Beschäftigte).

Für ca. jeden vierten Betrieb in Sachsen ist eine Ausweitung der Flexibilitätsspielräume für die Beschäftigten der wichtigste Grund für mobiles Arbeiten. Für jeden fünften Betrieb war eine bessere Vereinbarkeit von Beruflichem und Familiärem relevant. Bei rund jedem sechsten Betrieb waren produktivitätssteigernde Effekte und bei jedem Siebten eine erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten ausschlaggebend. Andere Gründe für die Einführung mobilen Arbeitens sind von untergeordneter Bedeutung. Der Anteil der Betriebe, in denen die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten besteht, beläuft sich auf 20 % (Ostdeutschland: 16 %; Westdeutschland: 15 %).

11 % aller sächsischen Betriebe verwiesen auf bestehende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten (Ostdeutschland: 10 %; Westdeutschland: 9 %).

WIEDER ANNÄHERUNG AN DAS WESTDEUTSCHE NIVEAU DER UMSATZPRODUKTIVITÄT

Im Geschäftsjahr 2017 haben 59 % aller Betriebe Sachsens Investitionen getätigt (Ostdeutschland: 54 %; Westdeutschland: 56 %). 54 % aller sächsischen investierenden Betriebe nahmen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor (Ostdeutschland: 48 %; Westdeutschland: 50 %). Das Investitionsvolumen je Beschäftigten erreichte in Sachsen 2017 rund 8,1 Tsd. Euro. Damit lag es bei rund 90 % des Westniveaus.

Mit 32 % brachte rund ein Drittel aller sächsischen Betriebe 2017 Innovationen hervor (Ostdeutschland: 31 %; Westdeutschland: 37 %). 31 % der sächsischen innovativen Betriebe tätigten Produktinnovationen, 10 % Prozessinnovationen.

Die Umsatzproduktivität der sächsischen Betriebe, d. h. der pro Beschäftigter/m erzielte Umsatz, ist auf 67 % des westdeutschen Niveaus angestiegen. Das entspricht einer Zunahme gegenüber dem Vorjahr um rund 3 Prozentpunkte. Der Produktivitätsabstand zwischen Sachsen und Westdeutschland hat sich damit wieder etwas verringert.

1. Einführung

Mit der Befragung von Betrieben wird vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes repräsentiert. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Sachsen auf der einen Seite sowie Ost- und Westdeutschland auf der anderen Seite aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgelegt. Hierzu gehören die Struktur von Betrieben (Kapitel 3), die Beteiligung von Frauen und Männern im Erwerbsleben und an Führungspositionen (Kapitel 4), die verschiedenen Beschäftigungsformen (Kapitel 5), der betriebliche Arbeits- und Fachkräftebedarf sowie der Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen (Kapitel 6), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 8 und 9), Tarifbindung und Verdienste (Kapitel 10) sowie Investitionen, Innovationen und Umsatzproduktivität (Kapitel 12). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen ergänzt. In der aktuellen Befragung sind dies die Erfahrungen der Betriebe mit der Beschäftigung von Flüchtlingen (Kapitel 7) sowie mobiles Arbeiten (Kapitel 11).

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2018 liegen verwertbare Interviews von rund 1,2 Tsd. Betrieben aus Sachsen vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 112,5 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen in Sachsen. Mit der Stichprobe wurden 1,1 % der genannten Betriebe erfasst, in denen rund 5,5 % aller Beschäftigten tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhaber/-innen, Geschäftsführenden bzw. leitenden Mitarbeiter/-innen in Sachsen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2018.

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit einer eigenständigen Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im IAB-Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

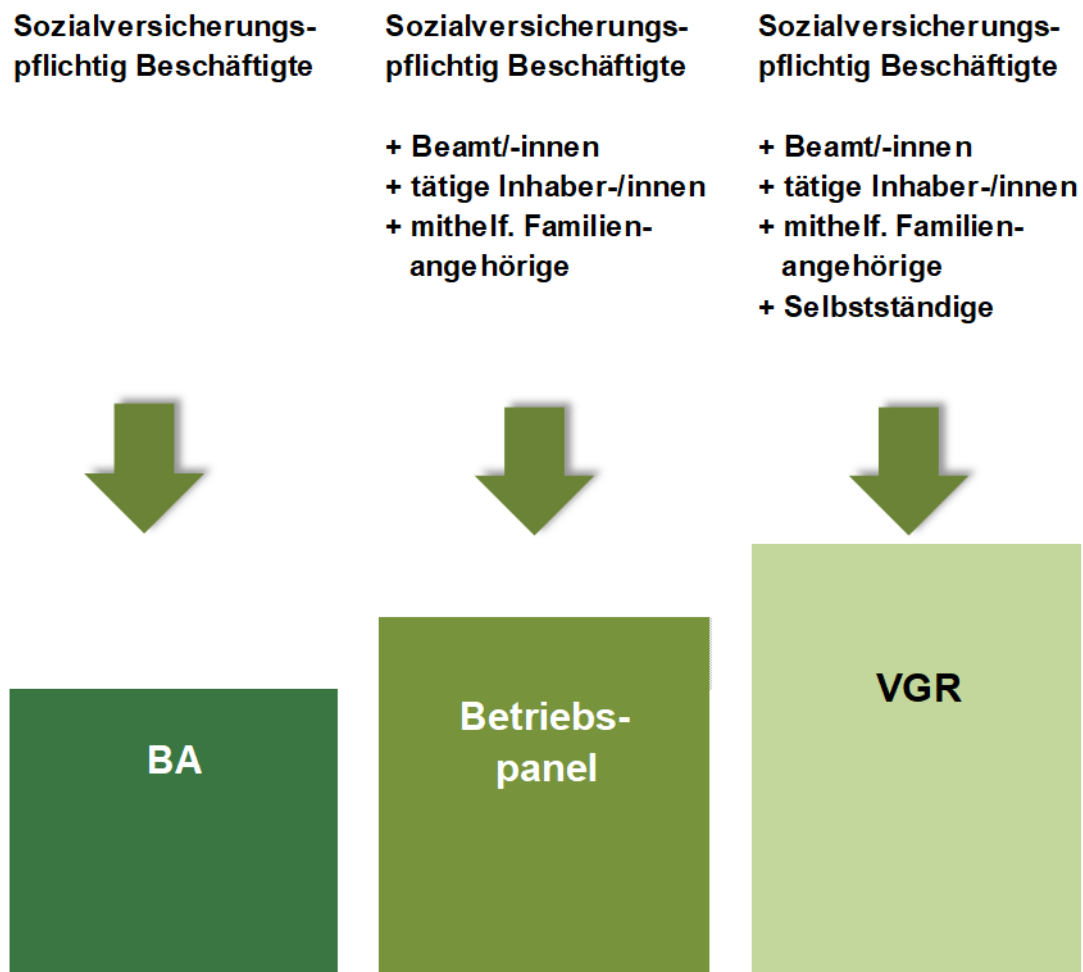
Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sind folgende Aspekte zu beachten:

- Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, ebenso unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamte/-innen, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamte/-innen, tätigen Inhaber/-innen und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigungsstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.
- Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.¹ Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

Aufgrund der teils unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Statistik der BA (vgl. Abbildung 1).

1 Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten



Quelle: Eigene Darstellung.

Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein/e Beschäftigte/r Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben eingeht (Mehrfachbeschäftigung, z. B. bei geringfügiger Beschäftigung).

Die Ergebnisse der Befragung werden für einzelne Betriebsgrößenklassen und Branchen dargestellt. Hierbei werden Betriebe entsprechend ihrer Beschäftigtenzahl und ihres wirtschaftlichen Schwerpunktes zu größeren, auswertbaren Gruppen zusammengefasst.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 01.01.2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) und
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten).

Die Zuordnung zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Im vorliegenden Ergebnisbericht werden folgende Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereich	Branche
Land- und Forstwirtschaft	Land- und Forstwirtschaft
Produzierendes Gewerbe	Bergbau, Energie, Wasser, Abfall
	Verarbeitendes Gewerbe
	Baugewerbe
Dienstleistungsbereich	Handel und Reparatur
	Verkehr, Information, Kommunikation
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
	Unternehmensnahe Dienstleistungen (Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Veterinärwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie übrige Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen))
	Erziehung und Unterricht
	Gesundheits- und Sozialwesen
	Übrige Dienstleistungen (Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen – z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna)
	Organisationen ohne Erwerbszweck
Öffentliche Verwaltung	

Quelle: Eigene Darstellung.

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2018 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2018 bzw. auf das erste Halbjahr 2018. Dies gilt auch für Angaben zu Lohn und Tarifbindung. Angaben zu Umsatz, Export, Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr 2017 ausgewiesen.

Alle in vorliegender Studie dargestellten Angaben beruhen auf einer Hochrechnung. Diese erfolgte in zwei Schritten:

- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einer/m sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.
- Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

3. Betriebe und Beschäftigte

Die Struktur der Betriebslandschaft hat erheblichen Einfluss auf die regionale Wettbewerbsfähigkeit. Von Bedeutung sind vor allem Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, bestehen in dieser Hinsicht auch nach rund 30 Jahren Deutscher Einheit immer noch zum Teil beachtliche Unterschiede zwischen Sachsen und Westdeutschland.

Branchenstruktur

Die Betriebe der sächsischen Wirtschaft verteilen sich sehr unterschiedlich auf die einzelnen Branchen. Mehr als ein Drittel der rund 112,5 Tsd. sächsischen Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfällt auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (vgl. Tabelle 2). Während sich die Branche Handel und Reparatur im Wesentlichen aus Betrieben des Einzel- und Großhandels zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen unterschiedliche Bereiche, angefangen von Rechts- und Steuerberatung über Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (vgl. dazu auch Tabelle 1 im Kapitel 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018

Branche	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%					
Land- und Forstwirtschaft*	2	1	2	1	3	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	2	1	2	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	9	18	7	14	8	19
Baugewerbe	13	7	12	7	11	6
Handel und Reparatur	18	12	18	12	20	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	9	6	8	7	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	1	3	2	3	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	15	19	17	18	15
Erziehung und Unterricht	3	7	3	5	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	14	12	15	10	14
Übrige Dienstleistungen	12	7	13	8	13	7
Organisationen ohne Erwerbzzweck*	2	1	2	1	2	1
Öffentliche Verwaltung	1	6	2	8	1	6
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In Ost- wie Westdeutschland gehören Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen ebenfalls zu den am stärksten besetzten Branchen. Sie haben damit stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen bzw. auf ermittelte Durchschnittswerte für die Wirtschaft insgesamt – z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder die Tarifbindung – als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. Finanz- und Versicherungsdienstleister.

Beide hier betrachteten Bereiche bilden zusammen mit dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen die vier beschäftigungsstarken Branchen der Wirtschaft, denn in ihnen sind im Durchschnitt mehr Arbeitnehmer/-innen als in anderen Branchen tätig. Auf die genannten vier Bereiche entfallen derzeit 59 % aller Beschäftigten der sächsischen Wirtschaft. Wie die vorstehende Tabelle zeigt,

sind 18 % der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Damit ist diese Branche beschäftigungsseitig der größte Wirtschaftsbereich in Sachsen. Weitere 15 % der Beschäftigten arbeiten in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, dem zweitgrößten Bereich. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind es 14 % und im Bereich Handel und Reparatur 12 %. Auch in Westdeutschland entfallen auf diese vier Wirtschaftsbereiche mit 63 % anteilig ähnlich viele Beschäftigte. Das Verarbeitende Gewerbe ist dort ebenfalls der größte Bereich. Sein Anteil liegt mit 19 % allerdings nur wenig höher als in Sachsen.

Betriebsgrößenstruktur

Die Wirtschaft wird von kleineren Betrieben dominiert. Von den rund 112,5 Tsd. sächsischen Betrieben mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfallen aktuell 70 % auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. auf Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Etwas mehr als ein Viertel der Betriebe sind Kleinbetriebe, das sind jene, in denen 10 bis 49 Personen tätig sind. Mittlere und Großbetriebe stellen im Betriebsbestand lediglich eine kleine Minderheit dar. (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018

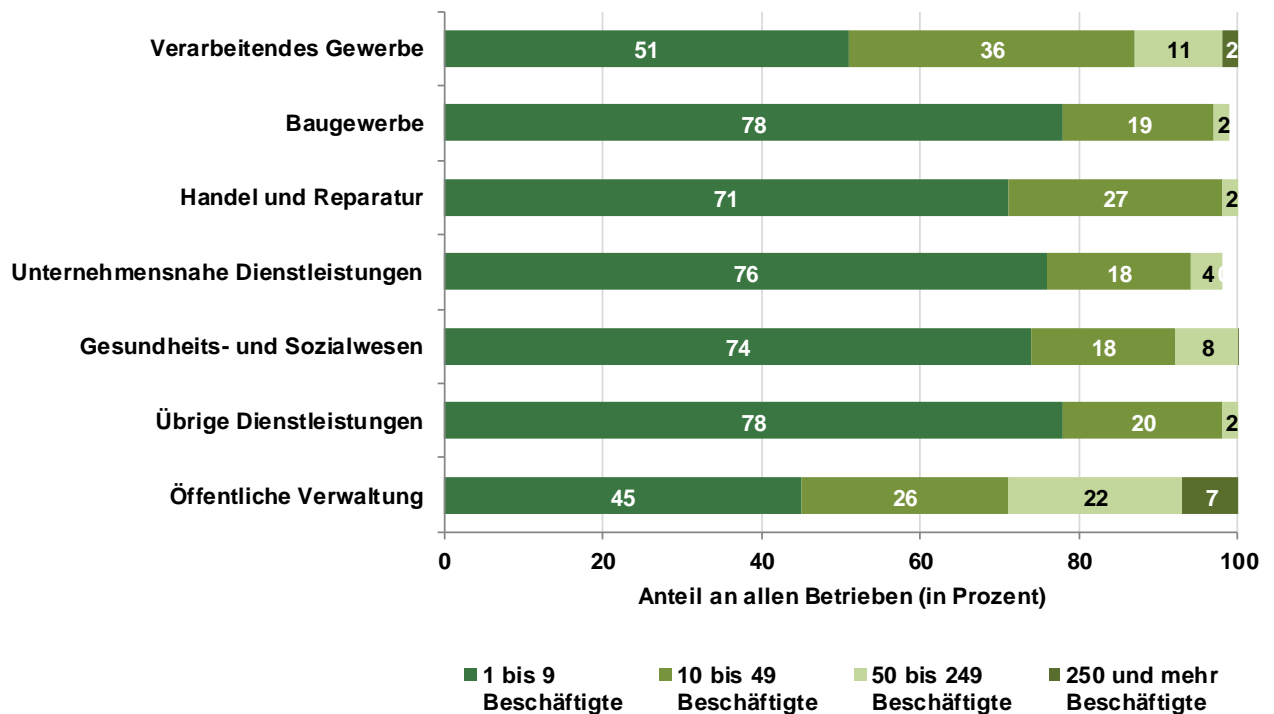
Betriebsgrößenklasse	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
			%			
1 bis 9 Beschäftigte	70	17	71	18	67	15
10 bis 49 Beschäftigte	24	28	23	28	27	27
50 bis 249 Beschäftigte	5	30	5	29	5	27
ab 250 Beschäftigte	1	25	1	25	1	31
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In Westdeutschland stellen Kleinstbetriebe zwar ebenfalls die meisten Betriebe. Mit 67 % ist deren Anteil aber nicht ganz so groß wie in Sachsen. Die sächsische Wirtschaft ist somit in noch stärkerem Maß durch Kleinstbetriebe geprägt als die westdeutsche. In Sachsen wie in Westdeutschland beschäftigen jeweils nur rund 1 % aller Betriebe mindestens 250 Mitarbeiter/-innen. Diese Betriebe werden als Großbetriebe bezeichnet. Auf Betriebe dieser Größe entfallen allerdings größere Anteile der Beschäftigten. In Sachsen arbeitet etwa jede/r vierte Beschäftigte in solch einem Großbetrieb. Damit sind gegenwärtig mehr Arbeitnehmer/-innen in Groß- als in Kleinstbetrieben tätig. Allerdings beträgt die Differenz lediglich 8 Prozentpunkte. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt der Beschäftigtenanteil der sächsischen Großbetriebe relativ klein aus. Dort arbeitet fast ein Drittel der Beschäftigten in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten. Das sind im Vergleich zu Kleinstbetrieben etwa doppelt so viele. Dieser Unterschied in den Beschäftigtenanteilen spiegelt sich in gewisser Weise auch in der durchschnittlichen Größe der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten wider. Sachsens Betriebe dieser Größenklasse beschäftigen im Durchschnitt 633, westdeutsche 654 Mitarbeiter/-innen. Sächsische Großbetriebe beschäftigen damit durchschnittlich rund 20 Mitarbeiter/-innen weniger als westdeutsche.

Der Blick auf die Größenstruktur in den einzelnen Bereichen der sächsischen Wirtschaft zeigt, dass einige Branchen kleinbetrieblicher strukturiert sind als andere. Besonders hohe Anteile von Kleinstbetrieben weisen die Übrigen Dienstleistungen auf. Dort haben fast 80 % der Betriebe weniger als 10 Beschäftigte. Gleiches trifft auf das Baugewerbe zu. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteil der Kleinstbetriebe mit jeweils ca. drei Vierteln über dem Landesdurchschnitt. Die Öffentliche Verwaltung ist demgegenüber weniger stark durch kleinere Betriebseinheiten geprägt. Dort beträgt der entsprechende Anteil nur knapp die Hälfte des Betriebsbestandes. Dafür zählen 7 % zu den Großbetrieben. Auch das Verarbeitende Gewerbe ist weniger kleinbetrieblich geprägt als der Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Betriebsgrößenstruktur nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2018

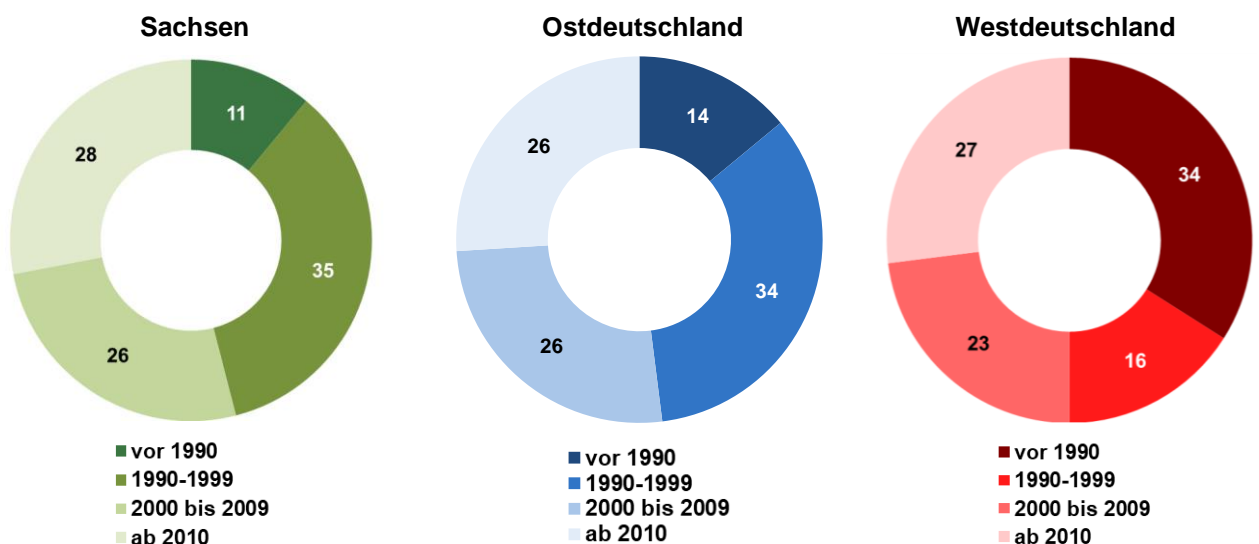


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Altersstruktur der Betriebe

Von den derzeit rund 112,5 Tsd. Betrieben der sächsischen Wirtschaft mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person wurden rund 90 % erst nach 1990 gegründet. Damit wurden lediglich ca. 10 % vorher gegründet. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil mehr als dreimal so hoch (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Verteilung der Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Der Anteil jener Betriebe, die bereits vor 1990 gegründet wurden, ist im Freistaat – ähnlich wie in Ostdeutschland – somit deutlich kleiner als in Westdeutschland. Hinsichtlich der „jungen“ Betriebe, d. h. der ab 2010 gegründeten Betriebe, bestehen hingegen kaum noch Unterschiede. In Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland ist gleichermaßen etwas mehr als jeder vierte Betrieb erst 2010 und in den Folgejahren gegründet worden. Hierin kommt nicht zuletzt der stetige Wandel im Betriebsbestand zum Ausdruck. Die IAB-Forscher/-innen Kohaut und Ellguth haben hierzu Folgendes ermittelt: „Die bundesdeutsche Betriebs-

landschaft ist einem ständigen Wandel unterzogen. Von den insgesamt rund 2 Millionen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten „sterben“ jedes Jahr 200 bis 250 Tsd. und werden durch etwa die gleiche Anzahl neuer Betriebe ersetzt. Dieser stete Wechsel führt dazu, dass z. B. über einen Zeitraum von 4 Jahren ungefähr ein Drittel des Betriebsbestandes ausgetauscht wird.“²

Das Alter eines Betriebes ist aber nicht unerheblich für verschiedene wirtschaftliche Kennziffern wie auch für die Bindekraft von Beschäftigten. „Jüngere“ Betriebe beschäftigen im Durchschnitt weniger Mitarbeiter/-innen als länger am Markt existierende Betriebe. Die vor 1990 gegründeten Betriebe der sächsischen Wirtschaft beschäftigten 2018 durchschnittlich 33 Personen. Sie sind damit mehr als doppelt so groß wie jene Betriebe, die erst nach 1990 gegründet wurden (durchschnittlich 15 Beschäftigte).

Fazit: Die Betriebsstrukturen in Sachsen und Westdeutschland unterscheiden sich in zwei wesentlichen Aspekten. Erstens, im Freistaat Sachsen arbeiten anteilig etwas mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen sächsischer Arbeitnehmer/-innen werden somit in noch stärkerem Maß von den Möglichkeiten wie auch den Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt als in Westdeutschland. Zweitens, auf sächsische Großbetriebe entfallen anteilig etwas weniger Beschäftigte als auf westdeutsche Betriebe dieser Größe. Sie haben in der Regel auch absolut betrachtet etwas weniger Beschäftigte als westdeutsche Betriebe vergleichbarer Größe, wobei sich der Größenunterschied lediglich auf rund 20 Mitarbeiter/-innen beläuft. Insgesamt jedoch unterscheiden sich zwischen Sachsen und Westdeutschland die Beschäftigungsrelationen zwischen Kleinst- und Großbetrieben beachtlich. Mit der Größe eines Betriebes verbindet sich eine Reihe spezifischer Wettbewerbsvor- und -nachteile. Diese betreffen unter anderem die Möglichkeiten des Kapitaleinsatzes, welche wiederum die Realisierung sogenannter Skaleneffekte und damit die Produktivität beeinflussen. Größere Betriebe sind oftmals überdurchschnittlich produktiv, bedeutsam für die Innovationskraft einer Region und deutlich besser als kleinere Betriebe in der Lage, internationale Märkte zu erschließen. Die spezifische Betriebsgrößenstruktur der sächsischen Wirtschaft kann daher als eine wesentliche Ursache für die nach wie vor bestehenden Unterschiede beim Wachstum und bei der Produktivität betrachtet werden (vgl. Kapitel 12).

² Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. In: IAB Kurzbericht 16/2008.

4. Frauen und Männer in der Wirtschaft und in Führungspositionen

Zahlreiche der im Rahmen des IAB-Betriebspanels kontinuierlich erhobenen Daten geben darüber Auskunft, in welchem Umfang und in welcher Form Frauen und Männer in der Wirtschaft tätig sind. Umfang und Formen der Arbeit haben verschiedene Konsequenzen: für die Realisierung von Einkommen und damit für die soziale Absicherung, aber auch für die Wahrnehmung von Aufstiegs- und Karrierechancen.

4.1. Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern

In der sächsischen Wirtschaft sind derzeit 44 % der Beschäftigten weiblich und folglich 56 % männlich. An den Relationen zwischen beiden Geschlechtern hat sich seit Jahren relativ wenig geändert. In den Vorjahren lagen die Anteile der Frauen allerdings zwischen 46 und 48 %. In Durchschnitt der ostdeutschen Wirtschaft sind Frauen und Männer inzwischen zu fast gleichen Teilen am Wirtschaftsleben beteiligt. 2018 waren dort 47 % der Beschäftigten weiblich und 53 % männlich. In Westdeutschland haben Frauen mit 46 % inzwischen einen ähnlich hohen Anteil an den Beschäftigten erreicht. Dort gibt es langfristig einen sukzessiven Anstieg der Zahl und des Anteils weiblicher Beschäftigter.

Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Wie verteilen sich Frauen und Männer auf die Branchen der sächsischen Wirtschaft? Gemessen am Anteil aller Beschäftigten gibt es nach wie vor „Frauen-“, aber auch „Männerdomänen“. Mit einem Anteil von rund drei Vierteln sind überproportional viele Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Ca. 60 % der Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung sind ebenfalls weiblich. In den Übrigen Dienstleistungen und im Bereich Erziehung und Unterricht sind anteilmäßig ähnlich viele Frauen beschäftigt. Gleichzeitig gibt es Branchen, wie das Verarbeitende und das Baugewerbe, die deutlich männlich geprägt sind und in denen Frauen in der Minderheit sind (vgl. Tabelle 4). Diese Unterschiede schlagen sich auch in den beiden großen Wirtschaftssektoren nieder: Im Produzierenden Gewerbe beträgt der Anteil der Frauen an den Beschäftigten lediglich 24 %, im Dienstleistungssektor hingegen 51 %. Lediglich in der Branche Handel und Reparatur sind die Geschlechterproportionen relativ ausgeglichen.

Tabelle 4: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen 2018

Branche	Anteil an den Beschäftigten	
	Frauen	Männer
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	36	64
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	27	73
Verarbeitendes Gewerbe	28	72
Baugewerbe	12	88
Handel und Reparatur	49	51
Verkehr, Information, Kommunikation*	21	79
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	68	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	40	60
Erziehung und Unterricht	62	38
Gesundheits- und Sozialwesen	75	25
Übrige Dienstleistungen	58	42
Organisationen ohne Erwerbszweck*	63	37
Öffentliche Verwaltung	60	40
Insgesamt	44	56

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die unterschiedliche Repräsentanz der Geschlechter hat Konsequenzen für die Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Branchen. Mit rund drei Vierteln ist das Gros der Frauen in den Dienstleistungsbereichen der sächsischen Wirtschaft tätig und mit einem Siebtel nur ein sehr geringer Anteil im Produzierenden Bereich. Bei Männern hingegen liegen die Proportionen bei 37 zu 57 %. Dies resultiert aus unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen: Zwar ist sowohl die Mehrheit der Frauen (61 %) als auch der Männer (56 %) in den vier beschäftigungsstarken Branchen tätig, aber innerhalb dieser Branchen gibt es beachtliche Differenzen in den Anteilen der Geschlechter. Das zeigt sich insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen: Im Verarbeitenden Gewerbe ist etwa jede 10. Frau, hingegen fast jeder vierte Mann beschäftigt. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist es nahezu jede vierte Frau, aber in der Gruppe der Männer trifft das auf nur 6 % zu. Hinzu kommen weitere Unterschiede – wie im Baugewerbe, in dem gut jeder 10. Mann tätig ist, für Frauen aber spielt dieser Bereich kaum eine Rolle. In der Öffentlichen Verwaltung sind Frauen etwas stärker als Männer präsent (8 vs. 5 %) (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen 2018

Branche	Verteilung auf die Branchen	
	Frauen	Männer
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	1	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	3
Verarbeitendes Gewerbe	11	23
Baugewerbe	2	11
Handel und Reparatur	13	11
Verkehr, Information, Kommunikation*	5	13
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	16
Erziehung und Unterricht	9	4
Gesundheits- und Sozialwesen	23	6
Übrige Dienstleistungen	9	5
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1
Öffentliche Verwaltung	8	5
Insgesamt	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In vielen Branchen der sächsischen Wirtschaft erweisen sich die geschlechterrelevanten Strukturunterschiede als sehr stabil. Das wird vor allem an den bereits stark von einem Geschlecht dominierten Bereichen deutlich – das betrifft in Bezug auf Frauen insbesondere den Bereich Erziehung und Unterricht, das Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch die Öffentliche Verwaltung. Gleichzeitig bestehen „Männerdomänen“ fort. Weder im Verarbeitenden Gewerbe noch im Bauwesen konnten Frauen in den letzten 18 Jahren an Boden gewinnen. Auch im Produzierenden und im Dienstleistungsgewerbe der sächsischen Wirtschaft hat es seit Anfang dieses Jahrtausends kaum Veränderungen in den Geschlechterrelationen gegeben: Frauen sind im Produzierenden Gewerbe bis heute stark unterrepräsentiert, während sie im Dienstleistungssektor – vor allem gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil in der Gesamtwirtschaft – überproportional vertreten sind. Ähnliches gilt, wenn die Betriebe nach dem Eigentum betrachtet werden. Auch hier gibt es in den bestehenden Strukturen kaum Bewegung. Diese Entwicklung ist auch für Ostdeutschland zu beobachten. Die Konzentration von Frauen und Männern auf verschiedene Branchen hat Konsequenzen für die soziale Absicherung der Beschäftigten (vgl. Kapitel 10).

Bei Betrachtung der Verteilung von Frauen und Männern auf die Betriebsgrößenklassen sind im Vergleich zu den Branchen wesentlich geringere Unterschiede feststellbar. Die jeweiligen Anteilswerte schwanken im Wesentlichen um den Gesamtdurchschnitt der sächsischen Wirtschaft. Auch das ist ein Befund, der grundsätzlich in Ostdeutschland zu beobachten ist. Den höchsten Frauenanteil an den Beschäftigten erreichen im Freistaat derzeit Kleinstbetriebe (49 %), der geringste entfällt auf mittlere Betriebe (41 %).

Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern nach Beschäftigungsformen

Zwischen Frauen und Männern bestehen in Bezug auf die Beschäftigungsformen erhebliche Unterschiede (vgl. auch Kapitel 5). Auf Frauen entfallen zwar ca. 44 % aller Beschäftigten in den Betrieben des Landes, dennoch sind rund drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten weiblich. Die Teilzeitquote, d. h. der Anteil der in Teilzeit Tätigen an allen Beschäftigten, unterscheidet sich zwischen Frauen und Männern erheblich: Die Teilzeitquote von Frauen betrug 2018 47 %, die der Männer hingegen 13 %. In westdeutschen Betrieben fiel die Differenz noch etwas größer aus, da sich die Quote der Frauen auf 54 %, die der Männer auf 15 % belief. Der Befund lässt eine unterschiedliche Verteilung des gesamten Arbeitszeitvolumens auf beide Geschlechter erkennen.

Teilzeit ist in jenen Branchen besonders weit verbreitet, in denen Frauen überdurchschnittlich häufig präsent sind. Das zeigt sich besonders im Gesundheits- und Sozialwesen, in dem 2018 75 % der Beschäftigten

weiblich waren. Hier ist gegenwärtig mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Teilzeit tätig, während es im Durchschnitt Sachsens nicht einmal 30 % sind. Die Teilzeitquote der Frauen (62 %), aber auch die der Männer (34 %) liegt in dieser Branche ebenfalls spürbar über dem Durchschnitt aller Betriebe. Damit sind 85 % aller Teilzeitkräfte in dieser Branche weiblich. Ähnlich hohe Anteile erreicht derzeit beispielsweise auch die Öffentliche Verwaltung – das ist ebenfalls eine Branche, die überdurchschnittlich häufig mit Frauen besetzt ist.

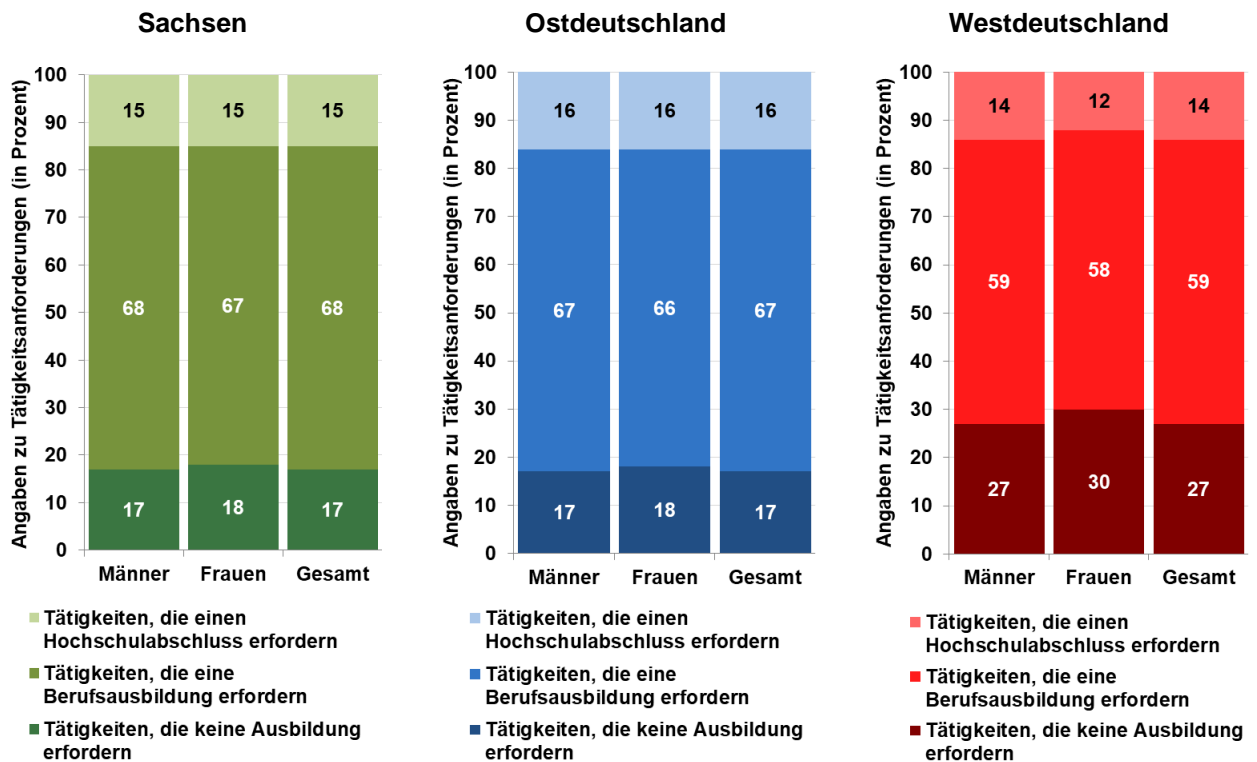
Auch geringfügige Beschäftigung (sogenannte Minijobs) wird häufiger von Frauen als von Männern ausgeübt (58 vs. 42 %). Der Anteil der Minijobber/-innen an allen Beschäftigten belief sich 2018 insgesamt auf 7 %, bei Frauen waren es 9%, bei Männern 5 %. Im hier ebenfalls beispielhaft angeführten Gesundheits- und Sozialwesen waren über 70 % aller geringfügig Beschäftigten Frauen. Ähnlich hohe Frauenanteile verzeichnen derzeit die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Handel und Reparatur. Geringfügige Beschäftigung ist in Westdeutschland insgesamt häufiger anzutreffen als in Sachsen (13 % aller Beschäftigten). Auch der Anteil der Frauen liegt mit rund zwei Dritteln höher als in den Betrieben Sachsens, denn fast jede fünfte westdeutsche weibliche Beschäftigte ist eine Minijobberin (18 %). Die entsprechende Quote der Männer erreicht derzeit 8 %.

Der Anteil der Frauen liegt bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei 52 %, der der Männer folglich bei 48 %. In Ost- wie auch in Westdeutschland erreicht der Frauenanteil mit jeweils 53 % ähnliche Anteilswerte.

Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern nach Tätigkeitsmerkmalen

Trotz zum Teil beachtlicher struktureller Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Einbeziehung in die Branchen wie auch in einzelne Beschäftigungsformen, verrichten beide Geschlechter heute Tätigkeiten, die vielfach ähnliche Anforderungen an die Qualifikation stellen: Jeweils rund 45 % der Arbeitsplätze, die einen beruflichen und jener, die einen akademischen Abschluss erfordern, haben in Sachsen Frauen inne. Bei Einfacharbeitsplätzen, also bei Tätigkeiten, die von Un- und Angelernten verrichtet werden, sind Frauen mit einem Beschäftigtenanteil von 49 % allerdings leicht überproportional vertreten. Dieser Befund zeigt sich auch bei der Verteilung der einzelnen Tätigkeitsanforderungen auf die Geschlechter (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Tätigkeitsanforderungen an Frauen und Männer in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Weitere geschlechterspezifische Angaben – beispielweise zur beruflichen Aus- und Weiterbildung können den Kapiteln 8 und 9 entnommen werden.

4.2. Frauen und Männer in Führungspositionen

In der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe besteht die Geschäftsführung nur aus einer einzigen Person. In Sachsen trifft dies auf 83 % aller Betriebe zu (Ostdeutschland: 82 %; Westdeutschland: 78 %). Nur in ca. 17 % aller Betriebe Sachsens gab es mindestens zwei Führungskräfte (Ostdeutschland: 18 %; Westdeutschland: 22 %). Damit werden hier noch mehr Betriebe als in Ostdeutschland und vor allem im Vergleich zu Westdeutschland ausschließlich von einer Person geleitet. Dies hängt in erster Linie mit der kleinbetrieblichen Wirtschaftsstruktur zusammen (vgl. Kapitel 3). Mit der Größe eines Betriebes steigt auch die durchschnittliche Zahl der Führungskräfte (vgl. Tabelle 6).

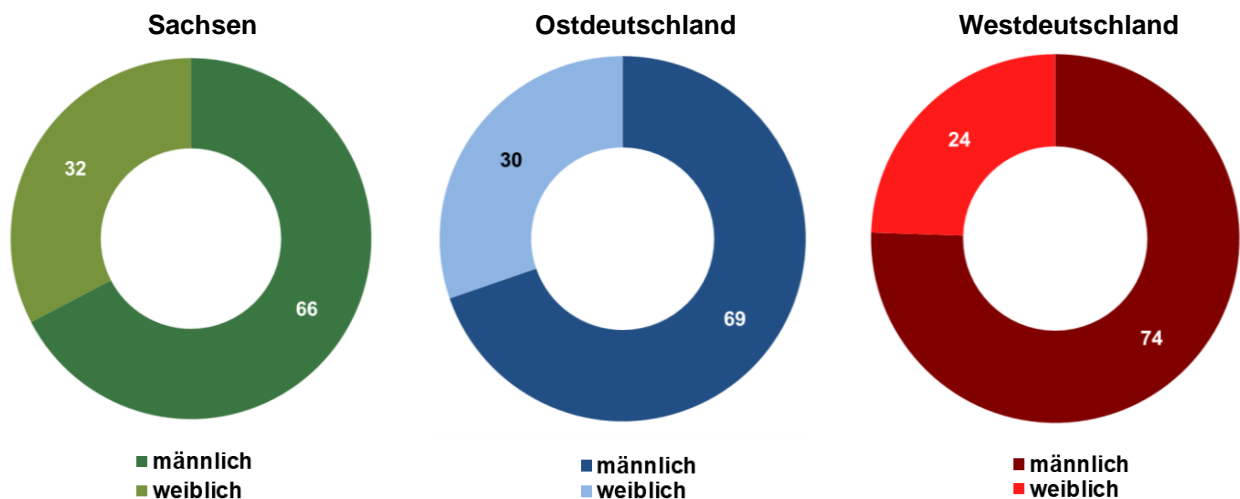
Tabelle 6: Anzahl der Führungskräfte im Betrieb auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

Betriebsgrößenklasse	1 Führungskraft	2 Führungskräfte	Mindestens 3 Führungskräfte	Durchschnittliche Zahl der Führungskräfte auf der 1. Führungsebene
				%
1 bis 9 Beschäftigte	92	8	0	1,1
10 bis 49 Beschäftigte	66	25	9	1,5
50 bis 249 Beschäftigte	54	28	18	2,0
ab 250 Beschäftigte	41	29	30	4,5
Insgesamt	83	13	4	1,3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In lediglich 32 % jener sächsischen Betriebe, die nur von einer einzigen Person geführt werden, ist diese weiblich. In 66 % und damit mehr als doppelt so vielen Betrieben ist die geschäftsführende Person männlich. In Ost- und vor allem in Westdeutschland fällt das Verhältnis noch stärker zu Gunsten der Männer aus (Ostdeutschland: 30 vs. 69 %; Westdeutschland: 24 vs. 74 % (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Geschlecht der Führungskraft in Betrieben mit nur einer Person auf der obersten Führungsebene in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018



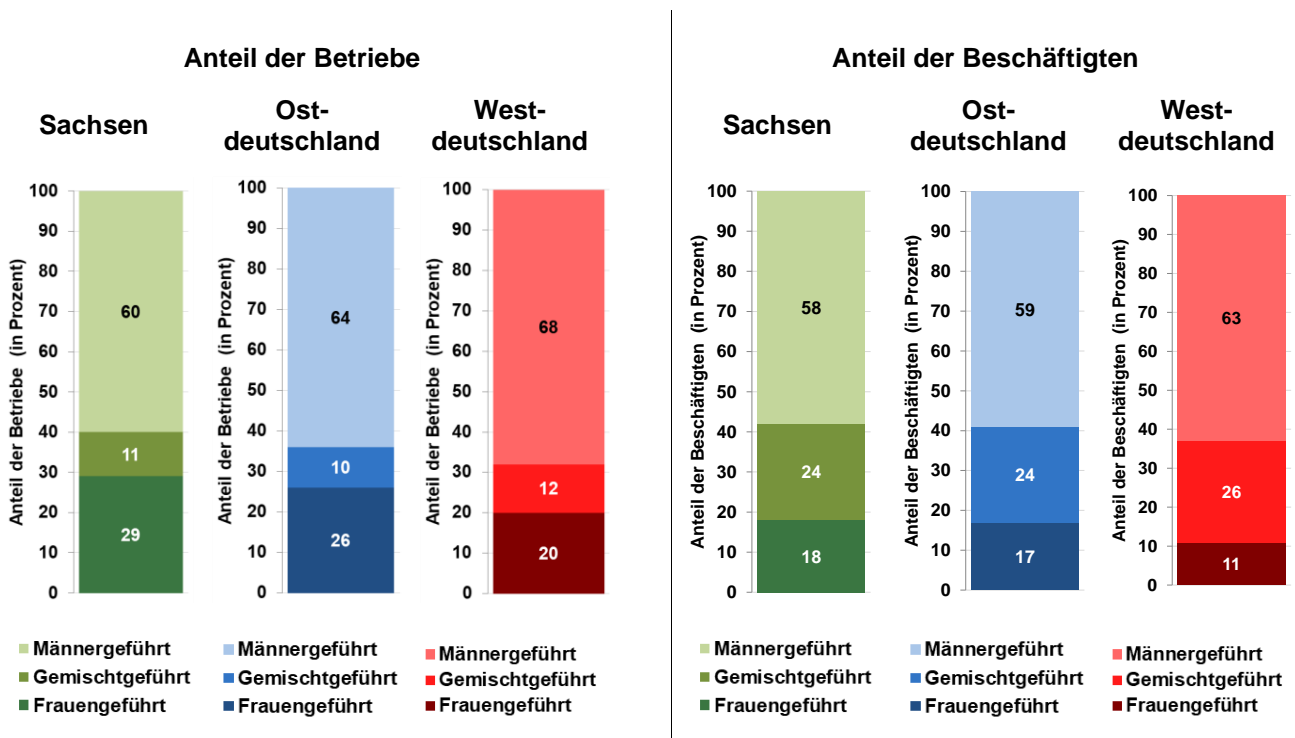
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Differenz zu 100 % entfällt auf fehlende Angaben.

In 29 % aller sächsischen Betriebe gibt es ausschließlich Frauen an der Spitze. In 11 % aller Betriebe gibt es sowohl Frauen als auch Männer auf der ersten Führungsebene. In den übrigen Betrieben, das sind rund 60 %, besteht die Geschäftsführung ausnahmslos aus Männern. Insgesamt gibt es damit in zwei Fünfteln aller Betriebe des Freistaates Sachsen auch oder ausschließlich Frauen auf der obersten Leitungsebene. In Ost- und Westdeutschland gestalten sich die Relationen relativ ähnlich, wobei sie noch etwas stärker zu Ungunsten von Frauen ausfallen.

Auf von Frauen geführte Betriebe entfielen 2018 18 % aller Beschäftigten in Sachsen. Das lässt auf eine sehr geringe durchschnittliche Betriebsgröße schließen. In von Männern geführten Betrieben waren 58 % aller Beschäftigten tätig, in gemischt geführten Betrieben war es 24 %. Die sich ergebenden Unterschiede hinsichtlich des Anteils an den Betrieben und an den Beschäftigten sind einem Betriebsgrößenklasseneffekt geschuldet. Frauengeführte Betriebe sind mit durchschnittlich 11 Personen etwas kleiner als der Durchschnitt (17 Personen), männergeführte Betriebe entsprechen mit 16 Personen nahezu dem Landesdurchschnitt. Von Frauen und Männern gemeinsam – also gemischt – geführte Betriebe hatten demgegenüber durchschnittlich 38 Mitarbeiter/-innen. Auf Betriebe, in denen auf der obersten Leitungsebene ausschließlich Frauen, aber auch Frauen und Männer gemeinsam tätig sind, entfielen 2018 gut zwei Fünftel aller Beschäftigten (42 %).

In Ost und Westdeutschland sind die Relationen ähnlich, wobei vor allem in Westdeutschland allerdings von Frauen geführte Betriebe einen noch geringeren Anteil an allen Betrieben und an den Beschäftigten haben (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Frauen-, männer- und gemischtgeführte Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

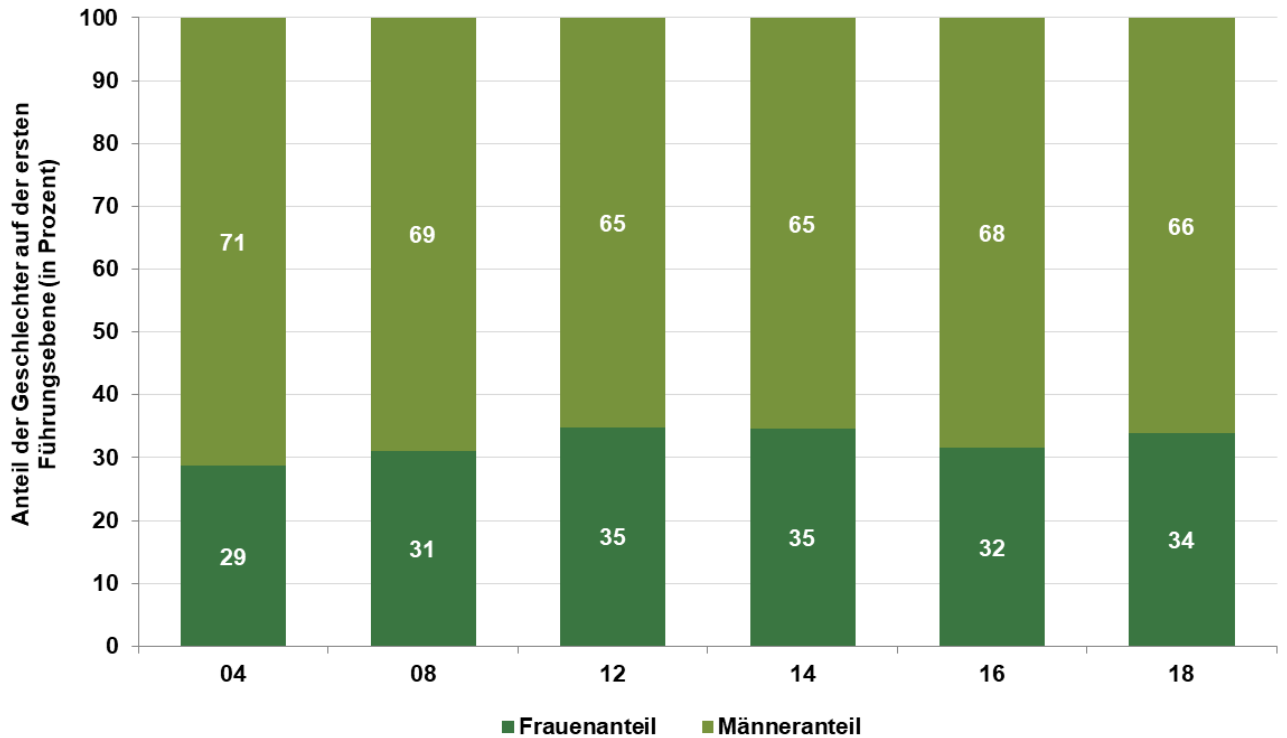
Gemischt geführte Betriebe, die in Sachsen allerdings nur rund ein Zehntel des Betriebsbestandes umfassen, können von zwei oder mehr Führungskräften geleitet werden. In rund 70 % dieser Betriebe teilen sich eine Frau und ein Mann die Leitung. In ca. 30 % dieser Betriebe erfolgt die Leitung durch mindestens drei Personen. Insgesamt sind in diesen Betrieben 41 % aller Führungskräfte auf der obersten Leitungsebene weiblich. Offenbar sind in Betrieben mit mindestens drei Führungskräften Frauen und Männer nicht mehr pari pari beteiligt. Trotz des relativ hohen Anteils weiblicher Führungskräfte bleibt festzustellen, dass er unterhalb des Anteils weiblicher Beschäftigter (50 %) in diesen Betrieben liegt. In Ost- und Westdeutschland gestaltet sich die Situation sehr ähnlich (Ostdeutschland: Anteil der Frauen an den Führungskräften: 43 %; Anteil der Frauen an den Beschäftigten: 54 %; Westdeutschland: Anteil der Frauen an den Führungskräften: 41 %; Anteil der Frauen an den Beschäftigten: 53 %).

Beteiligung von Frauen an Leitungsaufgaben auf der ersten Führungsebene

Wurde bislang die betriebliche Ebene hinsichtlich der Einbeziehung von Frauen und Männern in die Betriebsführung betrachtet, so wird nachfolgend auf die Beschäftigtenebene gewechselt. Das ist möglich, da das IAB-Betriebspanel zugleich Auskunft über den Anteil von Frauen und Männern an allen Führungskräften gibt. Hierbei kann zwischen Leitungspositionen auf der ersten und auf der zweiten Führungsebene unterschieden werden. Als Personen auf der ersten Führungsebene gelten Geschäftsführende, tätige Inhaber/-innen, Vorstandskräfte, Betriebs- und Filialleiter/-innen.

In den rund 112,5 Tsd. Betrieben der sächsischen Wirtschaft gibt es derzeit hochgerechnet ca. 140 Tsd. Personen mit Vorgesetztenfunktionen auf der obersten Führungsebene. Der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf dieser ersten Führungsebene beläuft sich auf 34 % (Ostdeutschland: 31 %; Westdeutschland 25 %). Entsprechend waren 66 % aller Führungskräfte in den Betrieben Sachsens männlich. Damit hat sich der Anteil der Frauen auf der obersten Leitungsebene in den letzten Jahren zwar um rund 5 Prozentpunkte erhöht, an der deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen hat sich dennoch nichts verändert (vgl. Abbildung 7). Wie in den Vorjahren liegt der Anteilswert weiblicher Führungskräfte damit im Freistaat Sachsen über dem ostdeutschen Durchschnitt. Auch im ostdeutschen Ländervergleich erreicht Sachsen die höchste Führungsbeteiligung von Frauen.

Abbildung 7: Frauen und Männer auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Sachsen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018.

Das gilt grundsätzlich auch für Ost- und Westdeutschland. Im Ostteil Deutschlands ist der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der obersten Führungsebene seit 2004 um 3 Prozentpunkte angestiegen, im Westteil hingegen lediglich um 1 Prozentpunkt. Dennoch bleibt die Führungsbeteiligung von Frauen in Westdeutschland mit 25 % nach wie vor deutlich geringer als in Sachsen. Insgesamt ist daher festzustellen: Die Repräsentanz von Frauen in den obersten Führungsetagen kommt in Sachsen, Ost- wie Westdeutschland lediglich in sehr kleinen Schritten voran. Diese Entwicklung findet ihre Entsprechung im relativ stabil gebliebenen Anteil der Betriebe, in denen Frauen in die erste Führungsebene einbezogen sind. Dieser Anteil beträgt in Sachsen derzeit 38 % (Ostdeutschland: 35 %; Westdeutschland 29 %).

In früheren Jahren hing die Chance für sächsische Frauen, in oberste Führungsverantwortung zu gelangen, noch relativ deutlich von der Größe des Betriebes ab. Diese war umso geringer, je größer ein Betrieb war. Inzwischen bestehen zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen in Sachsen nur noch relativ geringe Unterschiede. In allen Betriebsgrößenklassen der sächsischen Wirtschaft ist der Anteil der Frauen seit 2004 angestiegen, allerdings unterschiedlich stark: In Kleinstbetrieben hat er sich um 4 Prozentpunkte erhöht. Im Vergleich zu den anderen Betriebsgrößenklassen ist das der geringste Zuwachs. In den drei anderen Betriebsgrößenklassen lag der Zuwachs zwischen 8 bis 10 Prozentpunkten. Gleichwohl übersteigt der Anteil von Frauen an den Führungspositionen in keiner einzigen Betriebsgrößenklasse 35 % (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene in Sachsen nach Betriebsgrößenklassen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018

Betriebsgrößenklasse	2004	2008	2012	2014	2016	2018
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	31	32	36	35	32	35
10 bis 49 Beschäftigte	25	30	33	37	34	35
50 bis 249 Beschäftigte	18	22	28	25	22	26
ab 250 Beschäftigte	20	20	30	23	27	30
Insgesamt	29	31	35	35	32	34

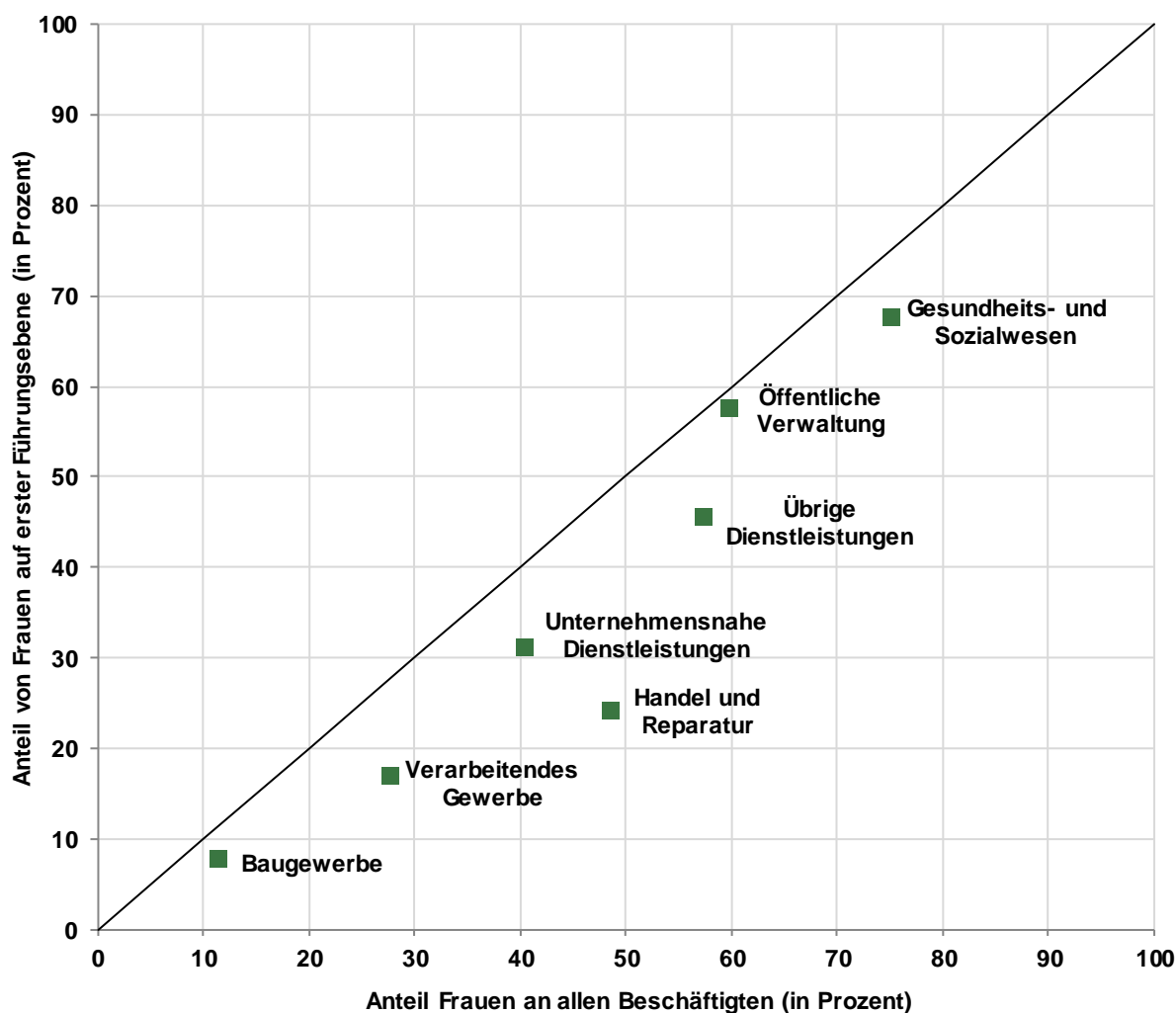
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018.

Eine Branchenbetrachtung lässt beachtliche Unterschiede erkennen. 2018 zeigte sich für die sächsische Wirtschaft eine Schwankungsbreite im Anteil der Frauen an der obersten Betriebsleitung zwischen 8 und

67 %. Die Unterschiede zwischen den Branchen bestehen seit vielen Jahren. Sie zeigen sich auch in Ostdeutschland. In Sachsen weist das Gesundheits- und Sozialwesen mit 67 % den mit Abstand höchsten Anteil von Frauen an den Führungskräften auf der ersten Führungsebene auf. Aber auch andere Branchen, wie vor allem Erziehung und Unterricht und die Öffentliche Verwaltung erreichten mit 64 und 57 % einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil. Deutlich unterhalb des Durchschnitts fiel dieser Anteil im Baugewerbe (8 %) und im Verarbeitenden Gewerbe (17 %) aus. In Betrieben des Produzierenden Gewerbes lag der Anteil bei lediglich 13 %, in denen des Dienstleistungssektors hingegen bei 39 %.

Aus vorangegangenen Untersuchungen ist bekannt, dass auf die Führungsbeteiligung von Frauen verschiedene Faktoren Einfluss haben. Ein wichtiger Aspekt scheint dabei der Anteil der Frauen an den Beschäftigten zu sein. Das lässt sich auch aktuell bestätigen, denn Frauen bekleiden weiterhin in der Regel vor allem in jenen Branchen überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition, in denen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ebenfalls überdurchschnittlich hoch ausfällt. Demgegenüber fällt er besonders niedrig in jenen Branchen aus, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind. Die Leitungsbeteiligung von Frauen auf der hier betrachteten Führungsebene liegt in fast allen Branchen weiterhin unter ihrem Anteil an den Beschäftigten. Abweichungen bestehen selbst in jenen Branchen, in denen Frauen überdurchschnittlich häufig mit Führungsaufgaben betraut sind. Lediglich in den beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie in der Öffentlichen Verwaltung gibt es zwischen beiden Anteilswerten weitgehende Übereinstimmung (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Frauen auf der ersten Führungsebene und Frauenanteil an den Beschäftigten in Sachsen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Wenngleich im Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft seit 2004 nur relativ wenig Veränderung hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen in der Führungsspitze festzustellen ist, hat es in einigen Branchen Bewegung gegeben. Stärker als noch 2004 sind Frauen heute in folgenden vier Bereichen vertreten: Unternehmens-

nahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Übrige Dienstleistungen sowie in der Öffentlichen Verwaltung. Mit Ausnahme der Unternehmensnahen Dienstleistungen handelt es sich dabei um Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten. Zwar arbeiten auch im Gesundheits- und Sozialwesen anteilig wesentlich mehr Frauen als im Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft, dennoch hat sich deren Repräsentanz in der oberen Betriebsleitung seit 2004 kaum verändert. Hierzu ist allerdings anzumerken, dass die Führungsbeteiligung von Frauen in dieser Branche schon immer deutlich oberhalb des Durchschnitts lag und dieses Niveau über die Jahre gehalten wurde. In einigen Branchen – wie insbesondere dem männerdominierten Bau- und Verarbeitenden Gewerbe – haben sich die sehr geringen Anteile kaum erhöht. Das findet auch in der Entwicklung des Produzierenden Bereichs seinen Ausdruck: Waren 2004 noch 11 % aller Führungskräfte auf der obersten Leitungsebene weiblich, so sind es heute 13 %.

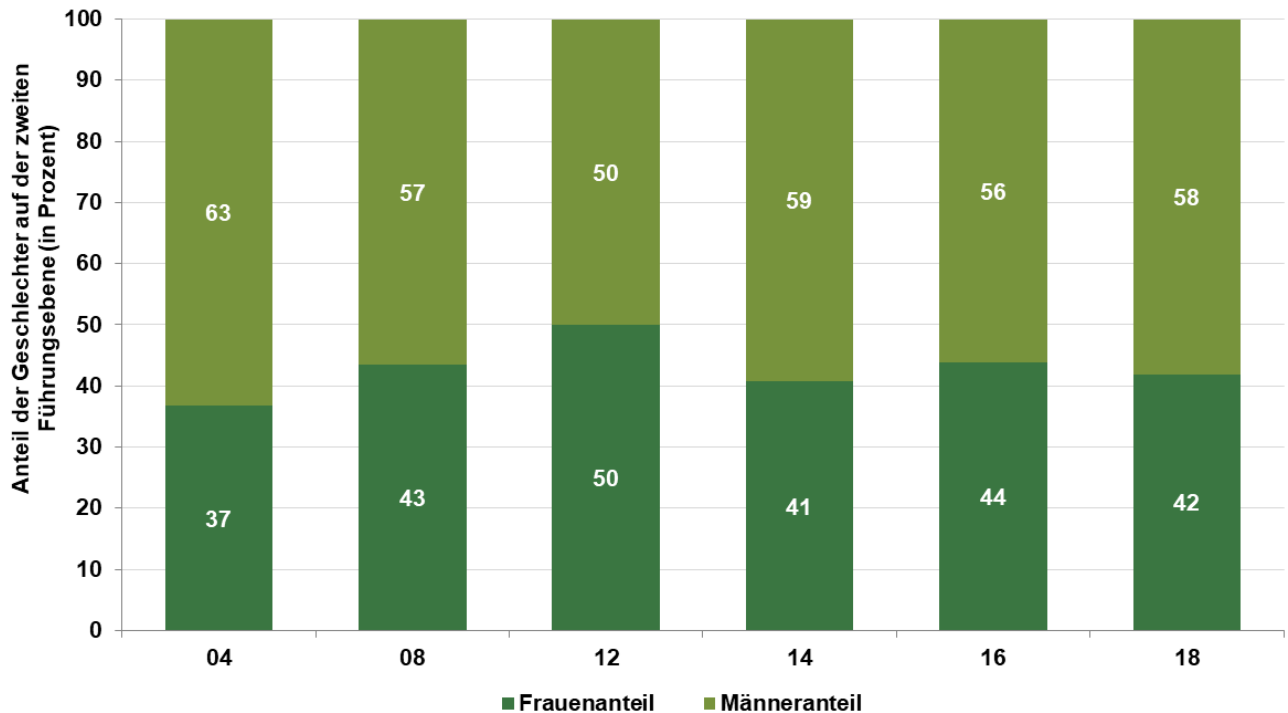
Es bestehen weiterhin Unterschiede in der Führungsbeteiligung von Frauen in Abhängigkeit vom Eigentum. Wie bisher bekleiden Frauen Leitungspositionen auf der ersten Führungsebene in Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Sektors (46 %) häufiger als in Betrieben der privaten Wirtschaft (33 %). Im Vergleich zu 2004 hat sich der Anteil von Frauen an Führungspositionen in Betrieben des öffentlichen Sektors um 4 Prozentpunkte erhöht, in Betrieben des privatwirtschaftlichen Bereichs um 5 Prozentpunkte. Auch auf betrieblicher Ebene bestehen diese Unterschiede fort. In Sachsen hat sich der Anteil jener Betriebe, in denen Frauen auf der obersten Leitungsebene vertreten sind, im öffentlichen Sektor um 8 Prozentpunkte erhöht, in der Privatwirtschaft ist er um 5 Prozentpunkte angestiegen.

Frauen auf der zweiten Führungsebene

Die kleinteilige Betriebsgrößenstruktur der Wirtschaft hat zur Folge, dass nur relativ wenige Betriebe über eine zweite Führungsebene verfügen. Eine solche haben in Sachsen lediglich 20 % aller Betriebe (Ostdeutschland: 22 %; Westdeutschland: 27 %). Der Anteil der Frauen auf dieser Leitungsebene beträgt 42 % (Ostdeutschland: 46 %; Westdeutschland: 40 %). Frauen haben demnach im Vergleich zur obersten Führungsebene hier wesentlich günstigere Chancen, Leitungsaufgaben zu übernehmen. In Sachsen liegt der Anteil der Frauen auf dieser Leitungsinstanz damit allerdings noch immer um 2 Prozentpunkte unter ihrem Anteil an den Beschäftigten (44 %). In Ostdeutschland sind beide Anteilswerte nahezu deckungsgleich (nur 1 Prozentpunkt Differenz), in Westdeutschland besteht demgegenüber ebenfalls eine Differenz von 6 Prozentpunkten zu Ungunsten der Frauen in Führungsverantwortung.

Seit 2004 – von jährlichen Schwankungen abgesehen – ist in Sachsen eine Zunahme des Anteils um 5 Prozentpunkte festzustellen. In Ost- wie in Westdeutschland hat sich ebenfalls eine Steigerung des Anteils vollzogen (Zunahme um 7 bzw. 8 Prozentpunkte). Allerdings stagniert der Prozess auch dort in den letzten Jahren (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Frauen und Männer auf der zweiten Führungsebene in Betrieben in Sachsen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018.

Ähnlich wie auf der obersten Führungsebene ergibt sich auch hier zwischen den Branchen eine beachtliche Spannweite (zwischen 5 und 77 %). Im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil der Frauen bei ca. 77 %, im Bereich Erziehung und Unterricht bei 72 %. Im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe werden mit 5 und 27 % auch hier Anteilswerte erreicht, die weit unterhalb des Landesdurchschnitts liegen. Dort, wo Frauen bereits auf der ersten Führungsebene überdurchschnittlich präsent sind, sind sie es im Allgemeinen auch auf der zweiten.

Zwischen kleineren und größeren Betrieben gibt es hinsichtlich der Einbindung von Frauen in Führungsverantwortung auf der zweiten Ebene aktuell keine Unterschiede: In kleinen, mittleren und Großbetrieben liegt der Anteil bei jeweils rund zwei Fünfteln. Seit 2004 gab es in Sachsen in den hier betrachteten drei Betriebsgrößenklassen Steigerungen um 6 bzw. 7 Prozentpunkte.

Fazit: Die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Chef/-innenetagen kommt weiterhin nur relativ langsam voran. Das dürfte vor allem auf ein strukturelles Problem verweisen und führt zu der Frage nach den „Stellschrauben“, durch die der Prozess nachhaltig positiv beeinflusst werden kann. Eine dieser „Stellschrauben“ ist ein verstärktes Engagement von Frauen bei der Existenzgründung. Nach Angaben des Mikrozensus erfolgt derzeit nur etwa jede dritte Existenzgründung in Deutschland durch eine Frau.³ Wenn mehr Frauen gründen, könnten somit rein rechnerisch auch mehr Betriebe von einer Frau geführt werden. Ein weiterer Ansatzpunkt stellt die Übernahme von Betrieben dar, für die ein/e Nachfolger/-in gesucht wird. Auch hier sind Frauen bislang stark unterrepräsentiert. Gleichzeitig besteht auf diesem Gebiet ein beachtliches Potenzial, Frauen verstärkt in die Leitung von Unternehmen zu integrieren, denn bis 2022 ist die oberste Führungsetage jährlich in ca. 30.000 Unternehmen neu zu besetzen.⁴ Obwohl der Anteil der Betriebe sehr gering ist, in denen mindestens zwei Personen die Leitung innehaben, bestehen auch hier Möglichkeiten, dass Frauen künftig verstärkt Führungsverantwortung übernehmen. Auf die Besetzung entsprechender Stellen haben verschiedene Aspekte Einfluss. Dazu gehören sowohl die Qualifikation als auch die persönliche Eignung von Kandidat/-innen. Aber auch eine Unternehmenskultur, die Frauen und Männern gleiche Chancen einräumt sowie die persönliche Bereitschaft von Frauen inkl. „passender“ Umsetzungsbedingungen gehören dazu.

³ Vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/berufliche-selbststaendigkeit/berufliche-selbststaendigkeit/80460> (Zugriff: 04.02.2019)

⁴ Vgl.: https://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Unternehmensnachfolge/FaktenUndMaterialien/faktenundmaterialien_node.html;jsessionid=1830C40A67D7AD3AF3F0DAC82515C345 (Zugriff: 04.02.2019)

5. Beschäftigungsformen

Seit vielen Jahren lässt sich die Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen beobachten, die von jener eines 8-stündigen Arbeitstages mit sozialer Absicherung abweichen. Bundesweit deutlich zugenommen hat vor allem sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit. Auch andere Beschäftigungsformen – wie geringfügige Beschäftigung (Minijobs), befristete Beschäftigung und Leiharbeit – finden inzwischen in vielen Betrieben Anwendung.⁵

Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik misst dieser Entwicklung große Aufmerksamkeit bei. Das hat verschiedene Ursachen: Eine Reduzierung des Arbeitsumfangs der Beschäftigten kann Auswirkungen auf die Nachfrage und Sicherung des Bedarfs an Arbeits- und Fachkräften haben (vgl. Kapitel 6). Aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen ergeben sich Fragen nach der Stabilität und sozialen Absicherung, nicht zuletzt hinsichtlich der Realisierung existenzsichernder Einkommen (vgl. Kapitel 10). Teilzeitbeschäftigung kann allerdings auch einer besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen dienen. In den aktuellen arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitischen Debatten wird der Standpunkt vertreten, dass die Arbeitszeit der Lebensphase der Beschäftigten angepasst werden sollte. Dafür sind rechtliche Grundlagen geschaffen worden, bspw. mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das vor rund 20 Jahren Beschäftigten das Recht auf Teilzeittätigkeit einräumte. Zum 01.01.2019 wurde dieses Gesetz durch Einführung des Rechtes auf befristete Teilzeit ergänzt (Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit mit § 9a TzBfG).⁶ Dieser neue Rechtsanspruch soll verhindern, dass vormalige Vollzeitbeschäftigte, die von ihrem Recht auf den Wechsel in eine Teilzeittätigkeit Gebrauch gemacht hatten, später nicht mehr auf ihre vorherige Vollzeitstelle zurückkehren können.

Zur Bewertung und Zuordnung von Teilzeitarbeit, insbesondere von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung (im Weiteren: sv-pflichtige Teilzeit) gibt es unterschiedliche Zuordnungen und Bewertungen. Sie kann sowohl Normalarbeitsverhältnissen als auch atypischer Beschäftigung zugerechnet werden. Für Erstes spricht ihre weite Verbreitung, Zweites wird durch das Argument gestützt, dass Teilzeittätigkeit oft kein existenzsicherndes Einkommen sichert. Die gewählte Zuordnung sv-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung ist aber insofern relevant, da diese infolge ihrer quantitativen Bedeutung erhebliche Effekte auf die Höhe des Anteils atypischer Beschäftigung an der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse und somit auch auf die Beurteilung der Entwicklung von Beschäftigung insgesamt hat.

Nachfolgend gelten geringfügige, befristete Beschäftigung und Leiharbeit als atypische Beschäftigung im engeren Sinne (i. e. S.), zuzüglich sv-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung wird von atypischer Beschäftigung im weiteren Sinne gesprochen (i. w. S.).

5.1. Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen

Atypische Beschäftigung findet in den Betrieben des Freistaates Sachsen immer weitere Verbreitung. 2018 gab es in 71 % aller Betriebe atypisch Beschäftigte im weiteren Sinne, das heißt sv-pflichtig Teilzeit-, geringfügig, befristet Beschäftigte sowie Leiharbeitskräfte (Ostdeutschland: 73 %; Westdeutschland: 83 %). Ausschließlich geringfügige, befristete Beschäftigung bzw. Leiharbeit, also atypische Beschäftigung i. e. S., gab es in genau der Hälfte der Betriebe (Ostdeutschland: 51 %; Westdeutschland: 66 %). Sv-pflichtige Teilzeit ist demgegenüber in 43 % der Betriebe vertreten (Ostdeutschland: 42 %; Westdeutschland: 48 %). Atypische Beschäftigung hat in den Betrieben somit inzwischen einen hohen Verbreitungsgrad erreicht.

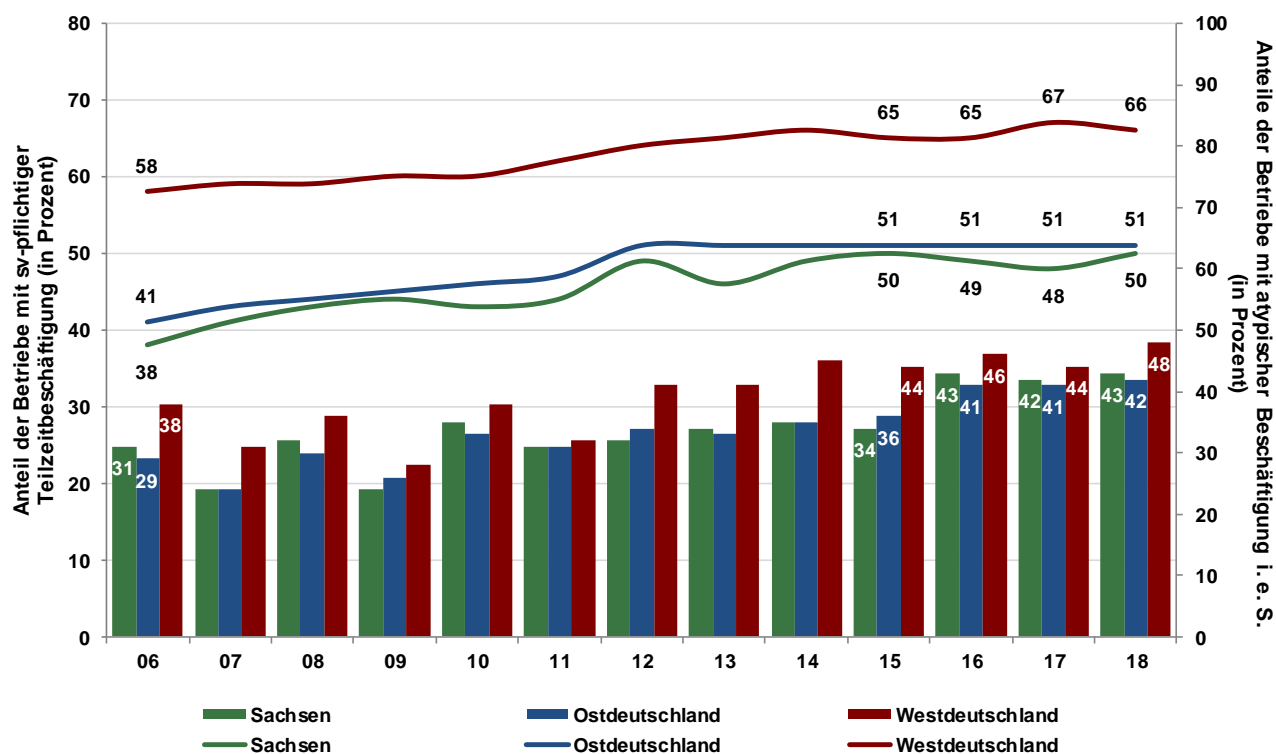
Seit Mitte der 2000er Jahre hat der Anteil der Betriebe mit atypischer Beschäftigung in Sachsen stark zugenommen. In den letzten Jahren haben sich die Anteilswerte der Betriebe mit atypischer Beschäftigung i. e. S. allerdings stabilisiert (vgl. Abbildung 10). Da der Anteil dieser Betriebe auch in Westdeutschland stark angestiegen ist, hat sich am Abstand zwischen sächsischen und westdeutschen Betrieben seit Mitte der

5 In der Praxis kann es dabei Überschneidungen geben. Beispielsweise kann eine Person eine Teilzeittätigkeit oder einen Minijob ausüben und zugleich befristet beschäftigt sein.

6 Vgl. dazu auch:
<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Brueckenteilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html;jsessionid=C1C3DF8C2FCC6B5A9793A8AAEDD78973>
https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=%2F%2F%2A%5B%40attr_id=%27bgbl118s2384.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl118s2384.pdf%27%5D_1548751158385
(Zugriff: 29.01.2019)

2000er Jahre nur wenig geändert. Im Unterschied zu atypischer Beschäftigung i. e. S. wächst der Anteil der Betriebe mit sv-pflichtiger Teilzeit in Sachsen, aber auch in Ost- wie in Westdeutschland kontinuierlich weiter an.

Abbildung 10: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit atypischer Beschäftigung im engeren Sinne und sv-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2006 bis 2018



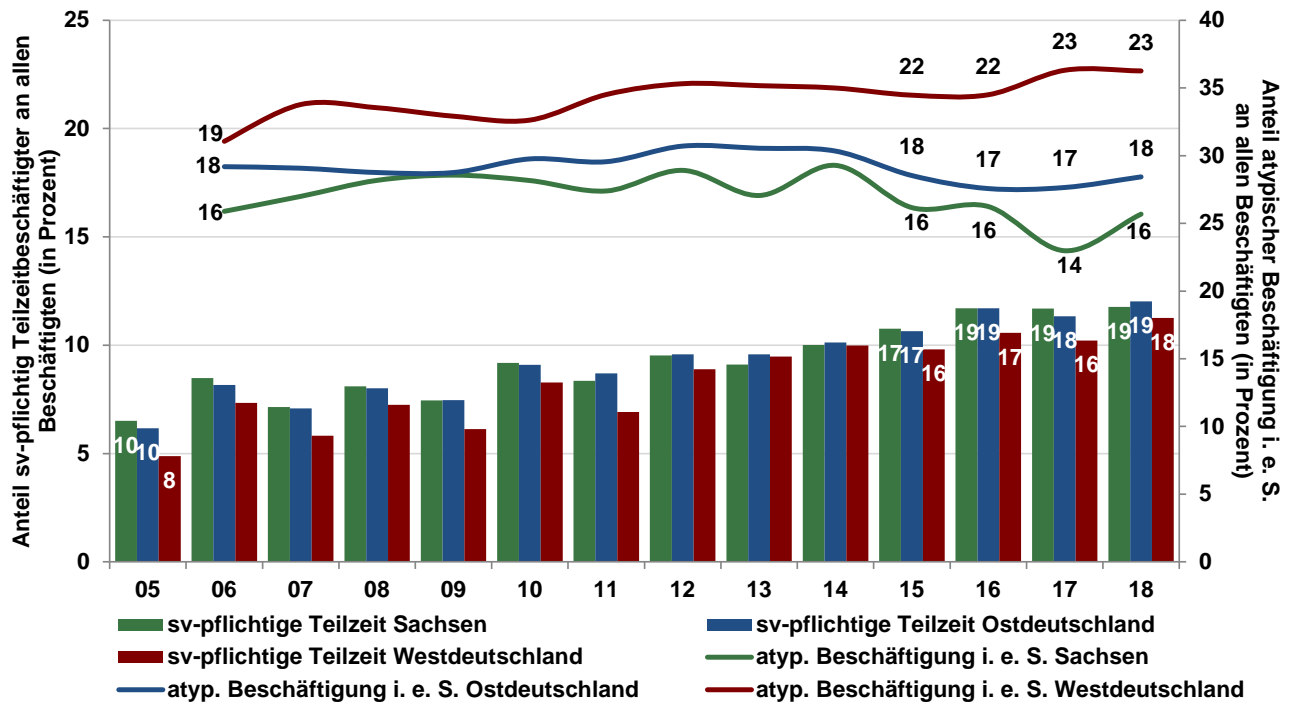
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2018.

Mit der Erweiterung ihrer betrieblichen Basis hat sich die Zahl aller atypisch Beschäftigten in Sachsen seit Mitte der 2000er Jahre um die Hälfte erhöht. Die Zahl der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten hat sich sogar etwas mehr als verdoppelt. Damit hat die Zahl aller atypisch Beschäftigten in den Betrieben wesentlich stärker zugenommen als die Gesamtbeschäftigung: Letztere ist seit 2005 in Sachsen um ein Fünftel angewachsen (vgl. Kapitel 6.1). In Ost- wie in Westdeutschland ist einer sehr ähnliche Entwicklung festzustellen. Dabei bleibt allerdings festzustellen, dass insbesondere in Westdeutschland jeweils höhere Steigerungsraten zu verzeichnen sind. Die Zahl der Personen, die in Normalarbeitsverhältnissen⁷ tätig sind, hat sich im Beobachtungszeitraum in Sachsen ebenfalls erhöht, allerdings lediglich um 7 %, womit dieser Zuwachs unter dem der Gesamtbeschäftigung liegt (Ostdeutschland: 5 %; Westdeutschland: 2 %). Gemessen an der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung hat atypische Beschäftigung demnach spürbar überdurchschnittlich zugenommen.

Infolge dieser Entwicklung hat sich auch der Anteil atypisch Beschäftigter an allen Beschäftigten erhöht. In Sachsen beläuft er sich inzwischen auf 37 % (Ostdeutschland: 39 %, Westdeutschland: 43 %). Seit 2005 entspricht das einer Steigerung dieses Anteils um 7 Prozentpunkte (Ostdeutschland: 8 Prozentpunkte; Westdeutschland: 13 Prozentpunkte). Dabei ist jedoch ebenfalls eine Differenzierung zwischen atypischer Beschäftigung i. e. S. und sv-pflichtiger Teilzeit wichtig, denn die beachtliche Zunahme atypischer Beschäftigung insgesamt ist vor allem auf den starken Anstieg sv-pflichtiger Teilzeit zurückzuführen. Ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten hat sich seit 2005 in Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland nahezu verdoppelt. Die Entwicklung des Anteils atypischer Beschäftigung i. e. S. weicht davon deutlich ab. In Sachsen erreichte dieser Anteil 2018 16 % (Ostdeutschland: 18 %; Westdeutschland: 23 %). In den letzten Jahren ist dieser Anteil auf einem relativ stabilen Niveau verblieben (vgl. Abbildung 11).

⁷ Es ist zu beachten, dass die Angaben zu den Normalarbeitsverhältnissen von den Betrieben nicht direkt erfragt, sondern errechnet werden.

Abbildung 11: Entwicklung des Anteils atypisch Beschäftigter im engeren Sinne und sv-pflichtiger Teilzeit in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Wie verteilen sich die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung (im weiteren und im engeren Sinne) auf alle atypisch Beschäftigten? Gut die Hälfte aller atypisch Beschäftigten in Sachsen entfällt derzeit auf sv-pflichtig Teilzeittätige. Jeweils rund ein Fünftel sind befristet Beschäftigte und Minijobber/-innen. Leiharbeitskräfte sind nur eine sehr kleine Gruppe. In Westdeutschland fällt das wesentlich größere Gewicht der geringfügig Beschäftigten auf. Minijobber/-innen umfassen dort fast ein Drittel aller atypisch Beschäftigten (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Atypische Beschäftigungsformen im weiteren und im engeren Sinne in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018

Beschäftigungsform	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Sv-pflichtige Teilzeit	55	53	45
Minijobs	19	19	31
Befristete Beschäftigung	21	24	20
Leiharbeit	5	4	4
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

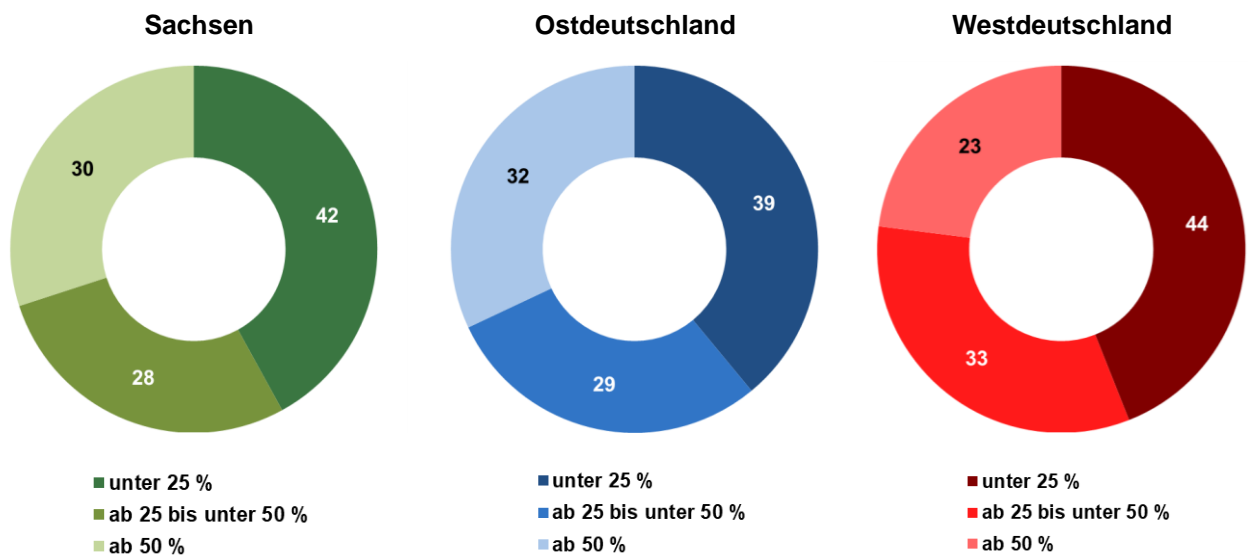
5.2. Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung

Wie bereits unter Kapitel 5.1 skizziert, hat seit Mitte der 2000er Jahre sowohl die absolute als auch die relative Bedeutung sv-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung spürbar zugenommen. Zum einen ist der Anteil der Betriebe, zum anderen ist der Anteil der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten stark angestiegen. Diese Entwicklung ging mit einer kräftigen Erhöhung der Zahl sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigter einher. Während sich die Gesamtbeschäftigung seit 2005 um ca. 20 % erhöht hat, hat sich die Zahl der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten mehr als verdoppelt (Zunahme um rund 117 %). Heute sind ca. zwei Drittel aller in Teilzeit Tätigen in Sachsen sv-pflichtig beschäftigt. In Ost- und Westdeutschland ist die Entwicklung ähnlich verlaufen.

Die absolute Zahl dieser Beschäftigtengruppe hat sich in Sachsen seit 2005 allerdings etwas langsamer entwickelt (ca. Verdoppelung) als in Ost- (Erhöhung etwa um das Zweieinhalbfache) und Westdeutschland (Verdreifachung). Der besonders starke Anstieg in Westdeutschland dürfte vor allem mit der sukzessiven Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen im Zusammenhang stehen. In der westdeutschen Wirtschaft hat sich die Zahl der beschäftigten Frauen seit 2005 um ein Drittel erhöht. Das ist im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung ein stärkerer Anstieg (vgl. Kapitel 6.1). In Sachsen hingegen hielt die Zunahme der Beschäftigung von Frauen nicht ganz mit der der Gesamtbeschäftigung Schritt (Zunahme um 15 vs. 20 %). In Ostdeutschland entspricht die Zunahme der Beschäftigung von Frauen in etwa der der Gesamtbeschäftigung (Zunahme um 20 vs. 20 %).

Wie intensiv wird sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung genutzt? In 42 % der sächsischen Betriebe beläuft sich deren Anteil an allen Beschäftigten auf max. 25 % (Ostdeutschland: 39 %; Westdeutschland: 44 %). Anteilig deutlich weniger Betriebe können in Bezug auf sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigte als Intensivnutzer betrachtet werden, da hier mindestens die Hälfte aller Beschäftigten auf diese Teilzeitkräfte entfällt. Im Vergleich mit Westdeutschland ist der Anteil der betrieblichen Intensivnutzer in Sachsen höher (7 Prozentpunkte Abstand) (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Nutzung des Anteils sv-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung nach ihrer Intensität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Trotz einer vergleichsweise weiten Verbreitung sv-pflichtiger Teilzeit in Sachsen stellt sich die Frage, ob sie sich relativ gleichmäßig auf die Branchen und Betriebsgrößenklassen verteilt oder ob sie sich auf bestimmte Wirtschaftsbereiche konzentriert. Dass sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung von Branche zu Branche unterschiedliche Bedeutung hat, zeigt sich bereits am Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform. Zwischen den Branchen besteht eine beachtliche Schwankungsbreite: In den Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung gibt es heute kaum noch eine, in der nicht in Teilzeit gearbeitet wird. Im Bauwesen mit rund einem Sechstel aller Betriebe ist sv-pflichtige Teilzeit hingegen am seltensten verbreitet. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteilswert weit oberhalb des Landesdurchschnitts (vgl. Tabelle 9). Es besteht ein deutlicher Unterschied zwischen dem Produzierenden Gewerbe (30 %) und dem Dienstleistungssektor (46 %), ebenso zwischen Betrieben im Öffentlichen und im Privateigentum (89 vs. 41 %). Die beobachteten Unterschiede finden ihre Entsprechung im Anteil dieser Beschäftigungsform an allen Beschäftigten. Im Produzierenden Gewerbe liegt er mit derzeit 6 % deutlich unter und im Dienstleistungsgewerbe mit 23 % über dem Durchschnittswert der sächsischen Wirtschaft (19 %). Der Unterschied gilt auch für die Eigentumsformen (Öffentliches Eigentum: 33 %; Privateigentum: 15 %).

Sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung konzentriert sich daher auf ausgewählte Branchen. Allein rund jede dritte sv-pflichtige Teilzeitkraft ist gegenwärtig im Gesundheits- und Sozialwesen der sächsischen Wirtschaft beschäftigt. Relativ hohe Anteile erreichen auch die Branchen Erziehung und Unterricht, Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen und ebenfalls die Öffentliche Verwaltung. Auf die genannten Branchen entfallen derzeit mehr als drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten. Dieser hohe Anteil verwundert nicht, da es sich hier mit Ausnahme des Bereichs Erziehung und Unterricht sowie die Öffentliche

Verwaltung um beschäftigungsstarke Branchen der Wirtschaft handelt. Beim Vergleich des Anteils der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Teilzeitbeschäftigten und des Anteils an der Gesamtbeschäftigung fällt die beachtliche Abweichung für das Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Bereich Erziehung und Unterricht auf: Dort sind im Vergleich zu allen Beschäftigten der Wirtschaft jeweils ca. doppelt so viele Personen in sv-pflichtiger Teilzeit tätig. In den beiden Branchen Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen fallen die Unterschiede zwischen beiden Anteilswerten demgegenüber weniger ins Gewicht. Unterproportional sind sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe vertreten, denn auf diesen Bereich entfallen zwar 18 % aller Beschäftigten, aber lediglich 7 % der Teilzeitkräfte. Ähnliches trifft auf das Bauwesen zu. In der Öffentlichen Verwaltung gibt es hingegen im Vergleich zum Anteil an allen Beschäftigten (6 %) fast doppelt so viele Teilzeitbeschäftigte (10 %). Eine grundsätzlich ähnliche Situation ist in Ostdeutschland vorzufinden.

Tabelle 9: Sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Sachsen 2018

Branche	Anteil der Betriebe mit sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Anteil der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Verteilung der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten auf die Branchen	Verteilung aller Beschäftigten auf die Branchen
	%			
Land- und Forstwirtschaft*	32	9	1	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	68	8	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	43	7	7	18
Baugewerbe	17	2	1	7
Handel und Reparatur	49	17	11	12
Verkehr, Information, Kommunikation*	23	10	5	9
Finanz- und Versicherungsdienstl.*	31	18	1	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39	13	10	15
Erziehung und Unterricht	51	35	12	7
Gesundheits- und Sozialwesen	72	48	35	14
Übrige Dienstleistungen	40	15	5	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	59	22	2	1
Öffentliche Verwaltung	95	32	10	6
Insgesamt	43	19	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Seit 2005 hat sich in fast allen Branchen der Wirtschaft des Freistaates Sachsen der Anteil der Betriebe mit der hier betrachteten Beschäftigungsform erhöht. Ähnliches gilt auch für die Entwicklung des Anteils der sv-pflichtig Teilzeittätigen an allen Beschäftigten. Dennoch bleiben die Unterschiede in der Reichweite sv-pflichtiger Teilzeit zwischen den Branchen bestehen.

Mit der Betriebsgröße⁸ steigt der Anteil der Betriebe mit sv-pflichtiger Teilzeit merklich an: Unter den Kleinstbetrieben sind sie eine Minderheit, während es sie inzwischen in rund 9 von 10 Großbetrieben gibt. In der Tendenz gilt das auch für den Anteil der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten (vgl. Tabelle 10). Sv-pflichtige Teilzeit hat seit Mitte der 2000er Jahre in allen Betriebsgrößenklassen an Bedeutung gewonnen. Dennoch hat sich wenig an den Unterschieden zwischen den Betriebsgrößenklassen verändert. Insgesamt bleibt festzuhalten: Gemessen an der Verteilung der Gesamtbeschäftigten, ist sv-

⁸ Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) gilt erst in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten.
Vgl.: <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg/BJNR196610000.html#BJNR196610000BJNG00100305>
(Zugriff: 19.02.2019)

pflichtige Teilzeit in Großbetrieben über-, in Kleinstbetrieben unterrepräsentiert. In Klein- und mittleren Betrieben gibt es dabei hingegen kaum Unterschiede.

Tabelle 10: Sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Anteil der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Verteilung der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen	Verteilung aller Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	33	13	11	17
10 bis 49 Beschäftigte	64	18	27	28
50 bis 249 Beschäftigte	70	19	29	30
ab 250 Beschäftigte	92	25	33	25
Insgesamt	43	19	100	100

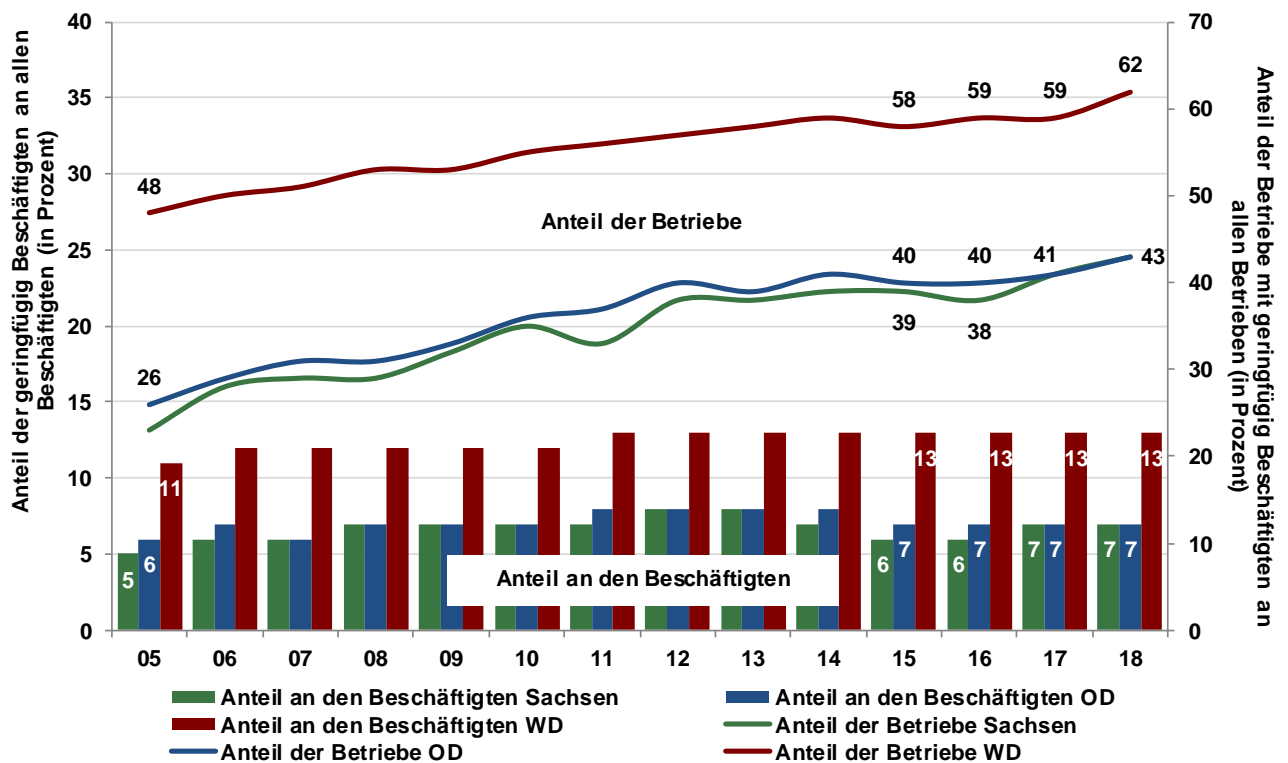
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

5.3. Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung bzw. Minijobs sind eine Form atypischer Beschäftigung im engeren Sinne, die ebenfalls in Teilzeit verrichtet werden. 2018 waren Minijobber/-innen in 43 % aller Betriebe Sachsens vertreten (Ostdeutschland: 43 %; Westdeutschland: 62 %). Ihr unterschiedlicher regionaler Verbreitungsgrad zeigt sich auch beim Anteil dieser Beschäftigungsform an allen Beschäftigungsverhältnissen: Aktuell umfasst sie in Sachsen 7 % aller Beschäftigungsverhältnisse (Ostdeutschland: 7 %; Westdeutschland: 13 %).

Längerfristig ist sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland zwar eine Verbreitung von Minijobs in immer mehr Betrieben festzustellen, dennoch hat sich ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung seit 2005 kaum erhöht: in Sachsen lediglich um 2 Prozentpunkte, in Ostdeutschland um 1 Prozentpunkt und in Westdeutschland um 2 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten an allen Betrieben und des Anteils geringfügiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018

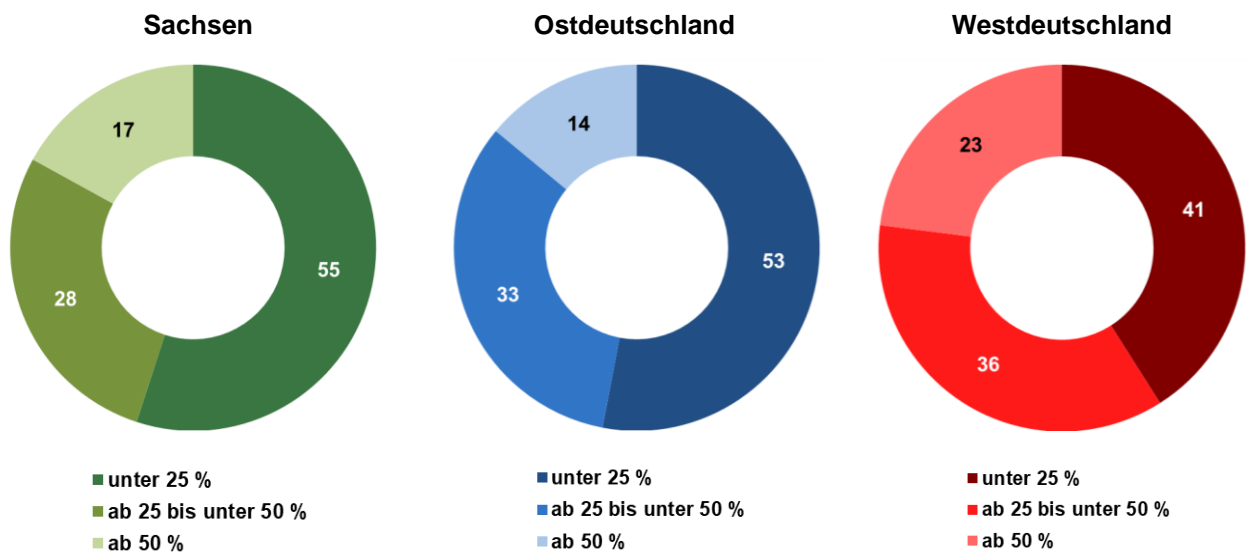


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Damit geben die Befunde des IAB-Betriebspanels keine nennenswerten Anhaltspunkte für einige der in den letzten Jahren viel diskutierten Fragen – wie bspw. die nach ihrer Bedeutung bei der Verdrängung sv-pflichtiger Beschäftigung oder ihrer Rolle für den langjährig anhaltenden Beschäftigungsaufschwung. Dennoch ist festzustellen: Heute gibt es deutlich mehr Minijobs als früher: Seit 2005 ist ihre Zahl in Sachsen um rund zwei Drittel, in Ost- wie Westdeutschland um jeweils rund die Hälfte angestiegen. Das ist im Vergleich zur Entwicklung der Gesamtbeschäftigung jeweils ein deutlich höherer Anstieg. Trotz des überdurchschnittlichen Anstiegs von Minijobs hat sich ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung aufgrund ihres vergleichsweise geringen Beschäftigungsgewichts kaum erhöht. Auch gegenüber dem Vorjahr gibt es mehr Minijobs – in Sachsen betrug die Zunahme ca. 5 % (Ostdeutschland: Zunahme um 5 %; Westdeutschland: Zunahme um 4 %).

Wie intensiv wird geringfügige Beschäftigung von den Betrieben genutzt? In gut der Hälfte der sächsischen Betriebe mit Minijobs beträgt deren Anteil bis zu ein Viertel aller Beschäftigten. Auf Intensivnutzer, also Betriebe, in denen Minijobber/-innen mindestens die Hälfte aller Beschäftigten umfassen, entfällt rund jeder sechste Betrieb. Für Ostdeutschland werden ähnliche Relationen ausgewiesen. In Westdeutschland liegt der Anteil der Betriebe mit Intensivnutzung demgegenüber bei fast einem Viertel (vgl. Abbildung 14). Die unterschiedliche Bedeutung geringfügiger Beschäftigung in sächsischen und ostdeutschen Betrieben einerseits sowie westdeutschen Betrieben andererseits zeigt sich somit nicht nur im Anteil der Nutzerbetriebe an allen Betrieben, im Anteil an den Beschäftigten insgesamt, sondern zugleich in der unterschiedlichen Nutzungsintensität.

Abbildung 14: Nutzung des Anteils geringfügiger Beschäftigung nach ihrer Intensität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Inanspruchnahme geringfügiger Beschäftigung unterscheidet sich nach den Branchen der sächsischen Wirtschaft. In den Dienstleistungsbereichen wird von Minijobs etwas häufiger Gebrauch gemacht als im Produzierenden Gewerbe (Anteil der Betriebe: 45 vs. 38 %). Minijobs sind überdurchschnittlich häufig in der Öffentlichen Verwaltung, aber auch in den Übrigen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe sowie in den Bereichen Erziehung und Unterricht und Handel und Reparatur vertreten. Für das Baugewerbe wird ein unterdurchschnittlicher Anteil an Betrieben mit geringfügig Beschäftigten ausgewiesen.

Bei Betrachtung des Anteils der Minijobber/-innen an den Beschäftigten stechen allerdings die Übrigen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen hervor. Trotz des sehr hohen Anteils an den Betrieben mit geringfügig Beschäftigten, erreichte der Anteil der Minijobs in der Öffentlichen Verwaltung lediglich 3 % und damit unterdurchschnittliche Anteilswerte (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Sachsen 2018

Branche	Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung an allen Betrieben	Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	Verteilung der geringfügig Beschäftigten auf die Branchen	Verteilung aller Beschäftigten auf die Branchen
			%	
Land- und Forstwirtschaft*	26	6	1	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	24	1	0	2
Verarbeitendes Gewerbe	51	4	10	18
Baugewerbe	29	5	5	7
Handel und Reparatur	50	10	16	12
Verkehr, Information, Kommunikation*	37	5	7	9
Finanz- und Versicherungsdienstl.*	32	8	1	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	14	28	15
Erziehung und Unterricht	51	4	4	7
Gesundheits- und Sozialwesen	46	5	10	14
Übrige Dienstleistungen	52	16	15	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	35	7	1	1
Öffentliche Verwaltung	80	3	2	6
Insgesamt	43	7	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Ein weiteres Merkmal der starken Verbreitung von Minijobs in den Unternehmensnahen und insbesondere in den Übrigen Dienstleistungen zeigt sich am überdurchschnittlich hohen Anteil der Intensivnutzer: Der Anteil liegt in den Unternehmensnahen Dienstleistungen bei fast einem Fünftel und ist damit etwas höher als im Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft (Landesdurchschnitt: 17 %). In Betrieben der Übrigen Dienstleistungen umfassen die Intensivnutzer-Betriebe hingegen etwas mehr als ein Drittel, wodurch deren Anteil im Vergleich zum Landesdurchschnitt gut doppelt so hoch ist. Gleichzeitig fällt der Anteil der Betriebe, in denen diese Beschäftigtengruppe bis zu maximal 25 % an den Beschäftigten umfasst, in den Übrigen Dienstleistungen mit 28 % vergleichsweise niedrig aus (Landesdurchschnitt: 55 %).

Bei der Verteilung auf die Branchen fällt auf, dass ca. vier von fünf Minijobs auf die Bereiche des Dienstleistungssektors entfallen. Das erklärt sich daraus, dass es gut zwei Fünftel dieser Jobs allein in Betrieben der Unternehmensnahen und der Übrigen Dienstleistungen gibt, unter zusätzlicher Berücksichtigung der Branche Handel und Reparatur sind es bereits ca. drei Fünftel. In allen vier großen Branchen der Wirtschaft – Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen – waren 2018 fast zwei Drittel aller Minijobber/-innen tätig. Das ist ein etwas höherer Anteil gegenüber dem Anteil dieser Branchen an allen Beschäftigten (59 %). Dabei ist diese Beschäftigungsform im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen unterrepräsentiert, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur ist sie hingegen überrepräsentiert. Dabei stechen insbesondere die Unternehmensnahen Dienstleistungen heraus, da hier der Anteil an den Minijobber/-innen fast das Doppelte des Anteils an den Gesamtbeschäftigten erreicht. Das trifft zugleich auf die Übrigen Dienstleistungen zu.

Für die Verbreitung von Minijobs könnten die Tätigkeitsanforderungen relevant sein. Überproportional vertreten ist geringfügige Beschäftigung in jenen Branchen, die sich zugleich durch einen sehr hohen Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten auszeichnen. Dieser Anteil beläuft sich in den beiden Branchen Übrige und Unternehmensnahe Dienstleistungen auf 28 bzw. 29 % (Landesdurchschnitt: 17 %). In den Dienstleistungsbereichen insgesamt erreicht dieser Anteil mit 20 % wesentlich höhere Werte gegenüber dem Produzierenden Bereich (12 %). Im Verarbeitenden Gewerbe liegt dieser Anteil bei unterdurchschnittlichen 13 %.

Mit der Größe steigt auch der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform. Während unter Kleinstbetrieben nur in etwa einem guten Drittel Minijobs vorhanden waren, gab es sie in rund drei Fünfteln aller Großbetriebe. Dennoch haben Minijobber/-innen in kleineren Betrieben einen höheren Anteil an den Beschäftigten. Daher sinkt mit der Betriebsgröße wiederum die Verbreitung dieser Beschäftigungsform. Das führt dazu, dass diese Beschäftigungsverhältnisse – gemessen am Anteil der einzelnen Betriebsgrößenklassen an allen Beschäftigten – in kleineren Betrieben über- und in größeren Betrieben unterrepräsentiert sind (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

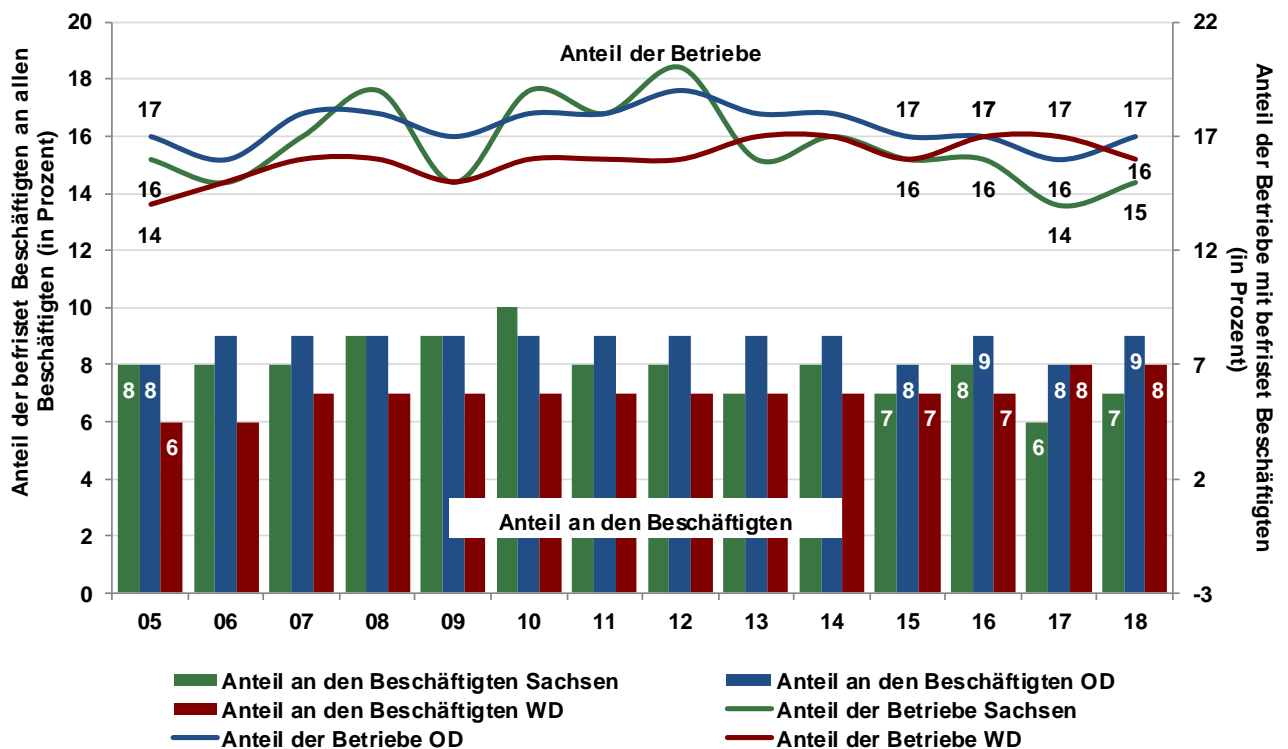
Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung an allen Betrieben	Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	Verteilung	
			der geringfügig Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen	aller Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen
%				
1 bis 9 Beschäftigte	36	13	31	17
10 bis 49 Beschäftigte	58	10	38	28
50 bis 249 Beschäftigte	65	5	20	30
ab 250 Beschäftigte	61	3	11	25
Insgesamt	43	7	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

5.4. Befristete Beschäftigung

Im Unterschied zu den bisher betrachteten Beschäftigungsformen findet befristete Beschäftigung bislang nur in relativ wenigen Betrieben Anwendung. In Sachsen waren es 2018 15 % (Ostdeutschland: 17 %; Westdeutschland 16 %). In Sachsen, Ost- wie Westdeutschland unterliegen derzeit nicht einmal 10 % aller Beschäftigten einer Befristung. Beide Anteilswerte sind seit 2005 relativ stabil geblieben (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit befristet Beschäftigten an allen Betrieben und des Anteils befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Befristete Beschäftigung ist im Dienstleistungssektor etwas stärker verbreitet als im Produzierenden Gewerbe: In den Dienstleistungsbereichen der sächsischen Wirtschaft trifft das gegenwärtig auf 15 % der Betriebe und 8 % der Beschäftigten zu. Im Produzierenden Bereich sind es 10 % der Betriebe und 3 % der Beschäftigten. Das findet weitgehend Entsprechung auf der Ebene der einzelnen Branchen. Ca. zwei Fünftel aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse entfallen auf nur zwei Branchen: Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht. Ein weiteres Viertel entfällt auf Unternehmensnahe Dienstleistungen und das Verarbeitende Gewerbe. Damit sind diese Beschäftigungsverhältnisse in den beiden erstgenannten Wirtschaftsbereichen überrepräsentiert, denn diese Branchen vereinen lediglich 20 % aller Beschäftigten auf sich, also nur einen etwa halb so hohen Anteil wie an den Beschäftigten. Das ist besonders auf die Situation im Bereich Erziehung und Unterricht zurückzuführen. Unterrepräsentiert ist diese Beschäftigungsform demgegenüber im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Befristete Beschäftigung nach Branchen in Sachsen 2018

Branche	Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung an allen Betrieben	Anteil befristeter Beschäftigter an allen Beschäftigten	Verteilung befristeter Beschäftigter auf die Branchen	Verteilung aller Beschäftigten auf die Branchen
	%			
Land- und Forstwirtschaft*	21	4	1	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	16	2	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	17	4	11	18
Baugewerbe	4	2	2	7
Handel und Reparatur	19	3	6	12
Verkehr, Information, Kommunikation*	7	5	6	9
Finanz- und Versicherungsdienstleist.*	2	1	0	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	6	13	15
Erziehung und Unterricht	40	25	23	7
Gesundheits- und Sozialwesen	17	9	16	14
Übrige Dienstleistungen	14	10	9	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	42	30	6	1
Öffentliche Verwaltung	43	7	6	6
Insgesamt	15	7	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Nutzung befristeter Beschäftigung hängt eng mit der Betriebsgröße zusammen. Je größer ein Betrieb ist, umso höher fällt der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform aus. Der Unterschied zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen beträgt derzeit fast 75 Prozentpunkte. Auch hinsichtlich des Beschäftigtenanteils bestehen Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben, allerdings fallen diese weitaus geringer aus. Es zeigt sich, dass befristete Beschäftigung in kleineren Betrieben unter- und in größeren Betrieben überrepräsentiert ist (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung an allen Betrieben	Anteil befristeter Beschäftigter an allen Beschäftigten	Verteilung befristeter Beschäftigter auf Betriebsgrößenklassen	Verteilung aller Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	6	3	6	17
10 bis 49 Beschäftigte	30	6	23	28
50 bis 249 Beschäftigte	59	8	33	30
ab 250 Beschäftigte	82	11	38	25
Insgesamt	15	7	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

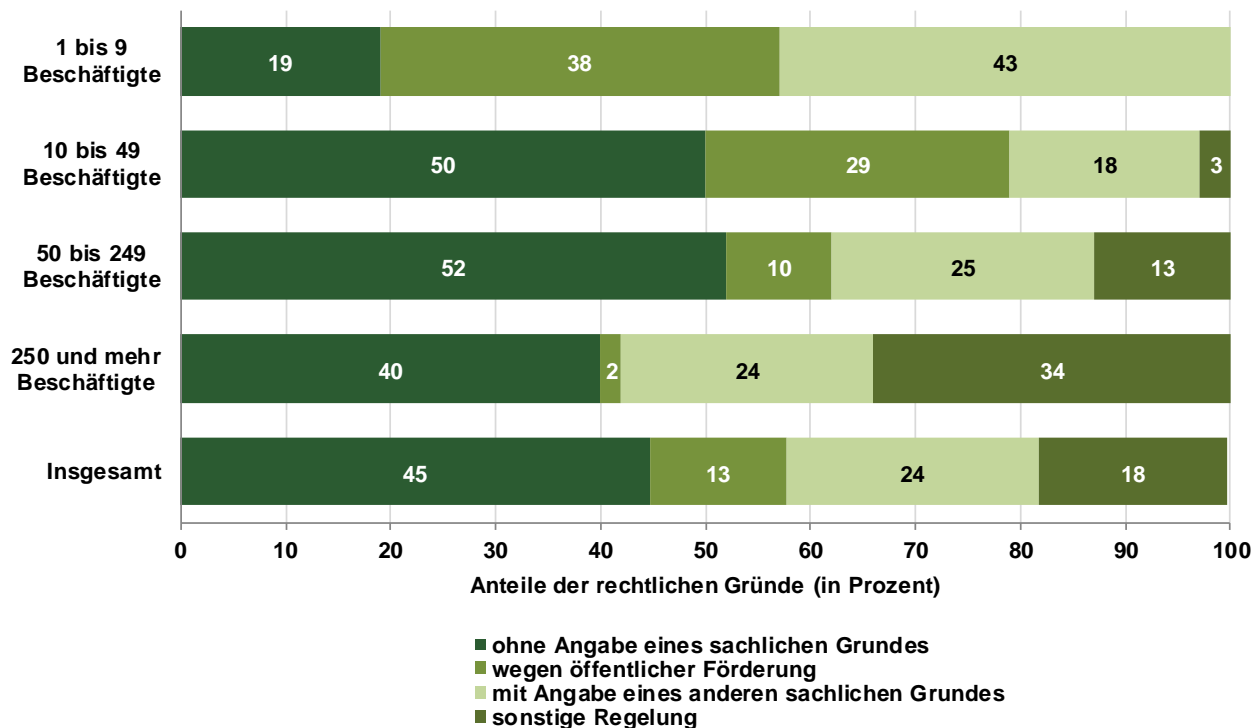
Gründe für Befristungen

Betriebe haben nach dem TzBfG mehrere Möglichkeiten, Arbeitsverhältnisse zu befristen. Laut § 14 Abs.1 Satz 2 TzBfG liegt ein sachlicher Grund beispielsweise dann vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitskraft nur vorübergehend besteht, eingestellte Arbeitnehmer/-innen eine Vertretung übernehmen sollen, die Befristung der Erprobung dient oder die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt. Befristungen erfolgen allerdings auch ohne Vorliegen eines solchen sachlichen Grundes. So waren 2018 Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen zu 45 % ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet (Ostdeutschland: 48 %; Westdeutschland 61 %). Sachgrundlose Befristungen erfolgten vor allem im Bauwesen und im Verarbeitenden Gewerbe (97 bzw. 83 %), ebenfalls überdurchschnittlich häufig seitens des Bereichs Handel und Reparatur sowie der Öffentlichen Verwaltung (65 bzw. 58 %). Seit 2012 hat sich die Bedeutung sachgrundloser Befristungen in Sachsen erhöht.⁹ 2012 waren 37 % aller Befristungen sachlich nicht begründet, 2018 waren der Anteil um insgesamt 8 Prozentpunkte angestiegen. Dieser Trend zeigt sich noch stärker in westdeutschen Betrieben.

Sachlich begründet ist eine Befristung bei Inanspruchnahme öffentlicher Fördermittel (Lohnkostenzuschüssen). 2018 waren in Sachsen 13 % aller Befristungen darauf zurückzuführen (Ostdeutschland: 12 %; Westdeutschland: 3 %). In den meisten Branchen spielt diese Art der Förderung jedoch kaum eine Rolle. In den Organisationen ohne Erwerbszweck wie auch in Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens waren deutlich mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse der Nutzung öffentlicher Fördermittel geschuldet.

Die Gründe für Befristungen unterscheiden sich ebenfalls nach der Betriebsgröße (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Rechtliche Gründe für befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018



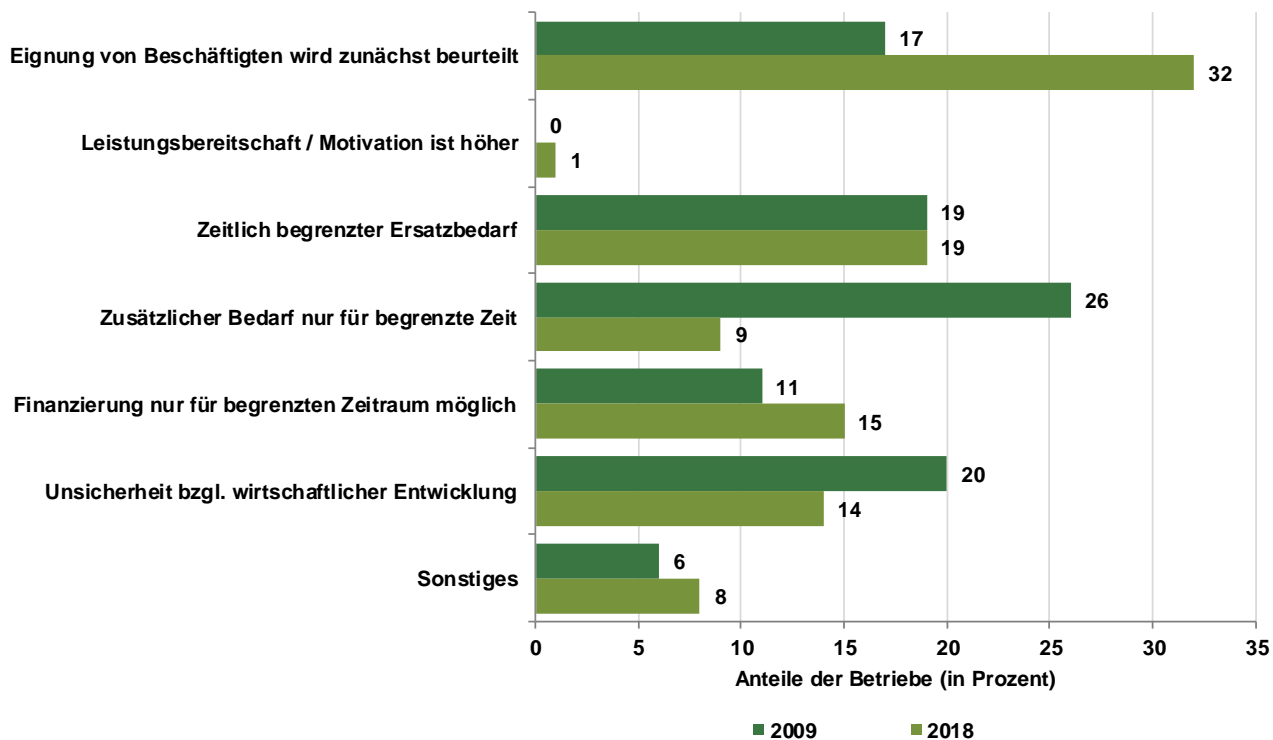
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Mit der Erhebungswelle 2018 wurden nach 2009 zum zweiten Mal weitere Gründe für befristete Einstellungen im ersten Halbjahr erfasst. Die von den Betrieben genannten Gründe (jeweils Angabe des wichtigsten Grundes) sind zum einen personalpolitischer Art, zum anderen stellen sie auf wirtschaftliche Aspekte ab. Im Vergleich zu wirtschaftlichen Zwängen, spielen personalpolitische Überlegungen für Befristungen eine größere Rolle. Fast ein Drittel der sächsischen Betriebe, die 2018 Befristungen vornahmen, begründeten das mit der Beurteilung der Eignung der Beschäftigten. Für eine höhere Leistungsbereitschaft und Motivation der Beschäftigten scheinen Befristungen aus betrieblicher Sicht hingegen nicht relevant zu sein. Im Kontext betrieblicher Zwänge wurde die Sicherung eines zeitlich begrenzten Ersatzbedarfs als zweithäufigster Grund genannt (19 %). Andere betriebliche Zwänge wie die Sicherung eines zeitlich begrenzten zusätzlichen

⁹ Auf der Grundlage der im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarung befindet sich ein Gesetz zur Eindämmung sachgrundloser Befristungen in Vorbereitung.

Personalbedarfs, die befristete Verfügbarkeit von Finanzierungsmöglichkeiten oder Unsicherheiten bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung sind für noch weniger Betriebe relevant (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Anteil der Betriebe nach dem wichtigsten konkreten Grund für Befristungen in Sachsen 2009 und 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 und 2018.

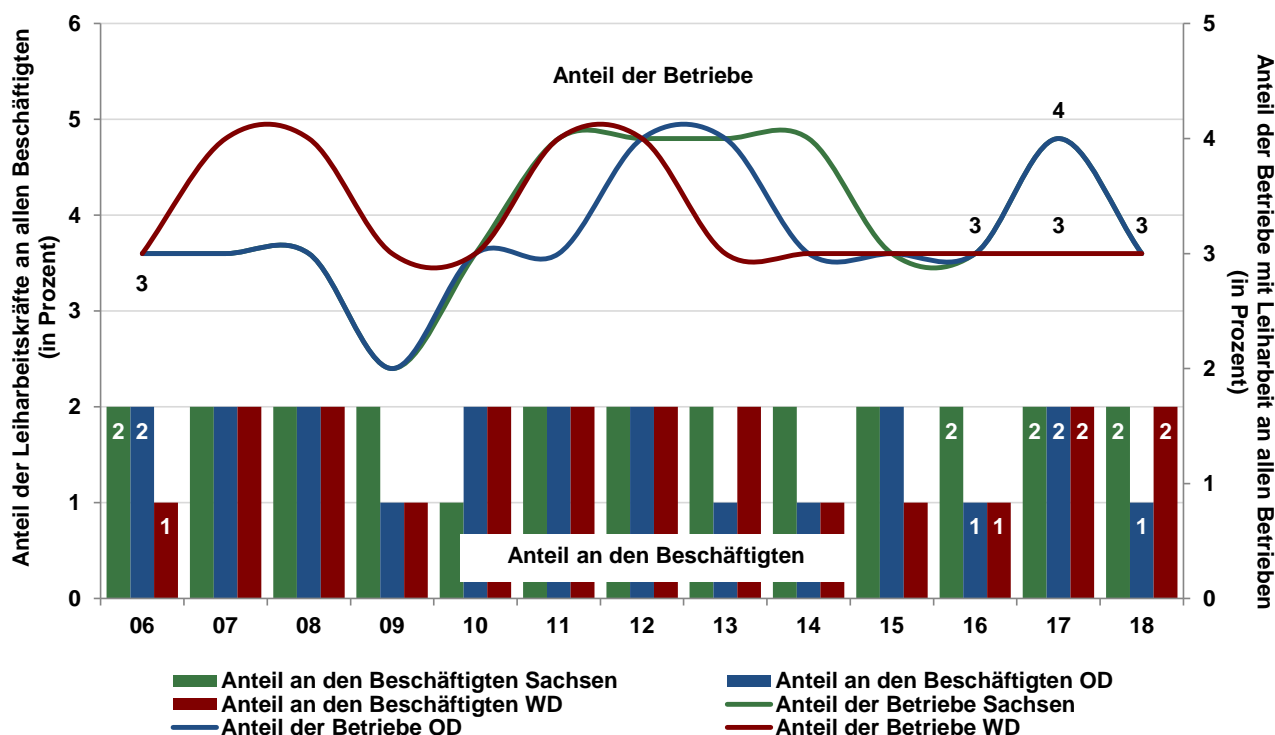
Im Vergleich zu 2009, als die gleichen Items abgefragt wurden, hat die Bedeutung personalpolitischer Überlegungen für die Inanspruchnahme von Befristungen erheblich zugenommen. Heute nutzen gegenüber 2009 fast doppelt so viele Betriebe Befristungen für die Eignungsfeststellung neu eingestellter Mitarbeiter/-innen (2009: 17 %; 2018: 32 %). Befristungen werden somit zunehmend zu einem Instrument betrieblicher Personalpolitik. Einige betriebliche Zwänge scheinen aus Sicht der Betriebe für die Begründung von Befristungen demgegenüber an Relevanz verloren zu haben. Das betrifft vor allem Unsicherheiten bzgl. der wirtschaftlichen Entwicklung sowie einen nur für begrenzte Zeit bestehenden zusätzlichen Bedarf an Personal.

5.5. Leiharbeit

Leiharbeit, Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung – diese Begriffe werden oft synonym verwendet – stellen für Betriebe eine besondere Form des flexiblen Personaleinsatzes dar. Leiharbeitskräfte sind zwar direkt bei ihrem Arbeitgeber angestellt, werden aber an dessen Kund/-innen verliehen und dort nach Bedarf eingesetzt. Die Ergebnisse der Befragung zum Einsatz von Leiharbeitskräften beziehen sich ausschließlich auf jene, die zum Stichtag in Entleihbetrieben eingesetzt waren.

Leiharbeit findet sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland nur sehr geringe Verbreitung. Sie gibt es derzeit in jeweils ca. 3 % aller sächsischen, ost- und westdeutschen Betriebe. Noch geringer fällt der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten aus (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Leiharbeitskräften an allen Betrieben und des Anteils der Leiharbeiter/-innen an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2006 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Obwohl sich weder der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform noch der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten seit 2006 wesentlich erhöht haben, hat sich die absolute Zahl dieser Personengruppe in der Wirtschaft des Freistaates Sachsen in etwa verdoppelt. In Ostdeutschland ist ihre Zahl um rund die Hälfte, in Westdeutschland nahezu auf das Doppelte angestiegen.

Leiharbeit konzentriert sich auf wenige Branchen der Wirtschaft. Im Produzierenden Gewerbe beschäftigt derzeit fast jeder 10. Betrieb eine Leiharbeitskraft. Im Verarbeitenden Gewerbe trifft das auf jeden siebten Betrieb zu. In den Dienstleistungsbereichen greifen im Durchschnitt lediglich ca. 2 % der Betriebe auf Leiharbeit zurück. In Ostdeutschland insgesamt fallen die Anteilswerte ähnlich aus. Im Verarbeitenden Gewerbe ist zugleich der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten in Sachsen wie auch in Ostdeutschland mit rund 5 % am höchsten. Die relativ hohe Bedeutung der Leiharbeit für das Verarbeitende Gewerbe schlägt sich auch in der Verteilung dieser Beschäftigungsform auf alle Branchen nieder. Allein auf das Verarbeitende Gewerbe entfällt derzeit mehr als die Hälfte aller in der sächsischen wie auch in der ostdeutschen Wirtschaft tätigen Leiharbeitskräfte.

Die vergleichsweise starke Verbreitung von Leiharbeit im Produzierenden und hier vor allem im Verarbeitenden Gewerbe ist keine neue Erscheinung. Bereits Mitte der 2000er Jahre lag der Anteil der Betriebe der genannten Bereiche deutlich über dem Durchschnitt des Freistaates. Das trifft auch auf den Anteil der genannten Bereiche an den Beschäftigten zu. Der Wert beider Kennziffern hat sich sowohl im Produzierenden Bereich als auch im Verarbeitenden Gewerbe seit 2005 in etwa verdoppelt.

Leiharbeitskräfte sind überwiegend in größeren Betrieben der Wirtschaft vorzufinden. Fast die Hälfte der sächsischen Großbetriebe greift aktuell auf Zeitarbeit zurück. Unter den Kleinstbetrieben ist es noch nicht einmal 1 %. Trotz dieser erheblichen Unterschiede stellen Leiharbeiter/-innen in Betrieben aller Größenklassen eine sehr kleine Minderheit dar: In Kleinstbetrieben umfassen Zeitarbeitnehmer/-innen ebenfalls nicht einmal 1 %, selbst in Großbetrieben sind es lediglich knapp 3 % aller Beschäftigten. Ähnliche Größenordnungen werden für Ostdeutschland ausgewiesen. Insgesamt konzentrieren sich Zeitarbeitskräfte auf größere Betriebe. Dadurch sind sie hier überrepräsentiert. In kleineren Betrieben sind sie unterrepräsentiert (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Leiharbeit an allen Betrieben	Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten	Verteilung der Leiharbeiter/-innen auf die Betriebsgrößenklassen	Verteilung aller Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	0	0	1	17
10 bis 49 Beschäftigte	6	1	19	28
50 bis 249 Beschäftigte	27	2	40	30
ab 250 Beschäftigte	48	3	40	25
Insgesamt	3	2	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Fazit: Atypische Beschäftigungsverhältnisse haben sich seit Mitte der 2000er Jahre in der Wirtschaft stark verbreitet. Heute beschränkt sich der Anteil jener Betriebe, in denen diese Beschäftigungsformen nicht vertreten sind, lediglich auf eine Minderheit. Geringfügige und befristete Beschäftigung, Leiharbeit sowie sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung entwickeln sich jedoch unterschiedlich. Der Anteil der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung steigt kontinuierlich an, und möglicherweise bekommt diese Entwicklung durch die vom Gesetzgeber Anfang 2019 eingeführte Brückenteilzeit noch einen zusätzlichen Schub. Die hier betrachteten Beschäftigungsformen – und dabei vor allem Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse – verdienen jedoch vor dem Hintergrund der zunehmenden Schwierigkeiten vieler Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen, verstärkte Aufmerksamkeit. Zumindest rein rechnerisch betrachtet, verweist Teilzeitbeschäftigung diesbezüglich auf bestehende Reserven. Trotz der erreichten beachtlichen betrieblichen Reichweite atypischer Beschäftigung ist die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in Sachsen nach wie vor im Rahmen eines sogenannten Normalarbeitsverhältnisses tätig. Eine unbefristete Anstellung in Vollzeit bei dem Arbeitgeber, mit dem ein direktes Arbeitsverhältnis besteht, prägt damit noch immer das Beschäftigungssystem. Die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung haben in der Wirtschaft unterschiedliches Gewicht. Ihre Nutzung hängt neben der Branche und den Tätigkeitsanforderungen in hohem Maße auch von der Größe eines Betriebes ab.

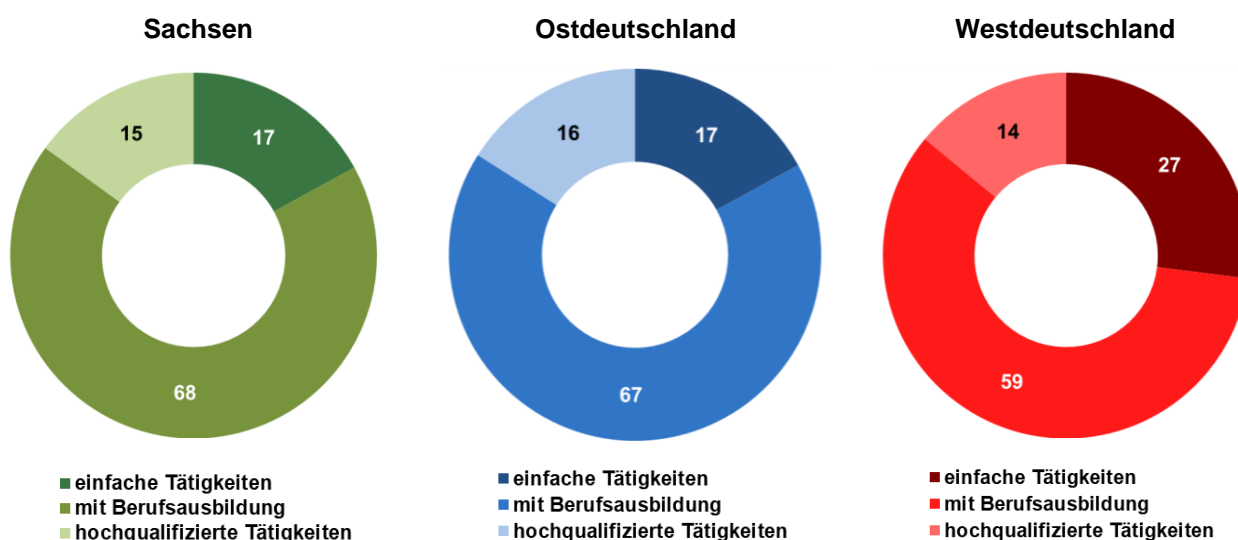
6. Arbeits- und Fachkräftebedarf

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Region hängt in hohem Maße von der Verfügbarkeit von Arbeitskräften ab. Dabei ist neben der reinen Anzahl vorhandener Arbeitskräfte ihre Qualität im Sinne der Qualifikationen von besonderer Bedeutung. Die folgende Darstellung des Arbeitskräftebedarfs nimmt deshalb ihren Ausgangspunkt bei der Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten, um im Anschluss auf die Beschäftigungsentwicklung im Allgemeinen und die Entwicklung des Fachkräftebedarfs im Besonderen einzugehen.

6.1. Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten

83 % der Beschäftigten der sächsischen Wirtschaft üben Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation voraussetzen. Dieser Anteil entspricht zugleich dem ostdeutschen Durchschnitt (83 %). Innerhalb dieser Gruppe dominiert die Teilgruppe der Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt der nach wie vor deutlich geringere Anteil von Einfacharbeitsplätzen auf. Dieser liegt um 10 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Vergleichswert (vgl. Abbildung 19).¹⁰

Abbildung 19: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018

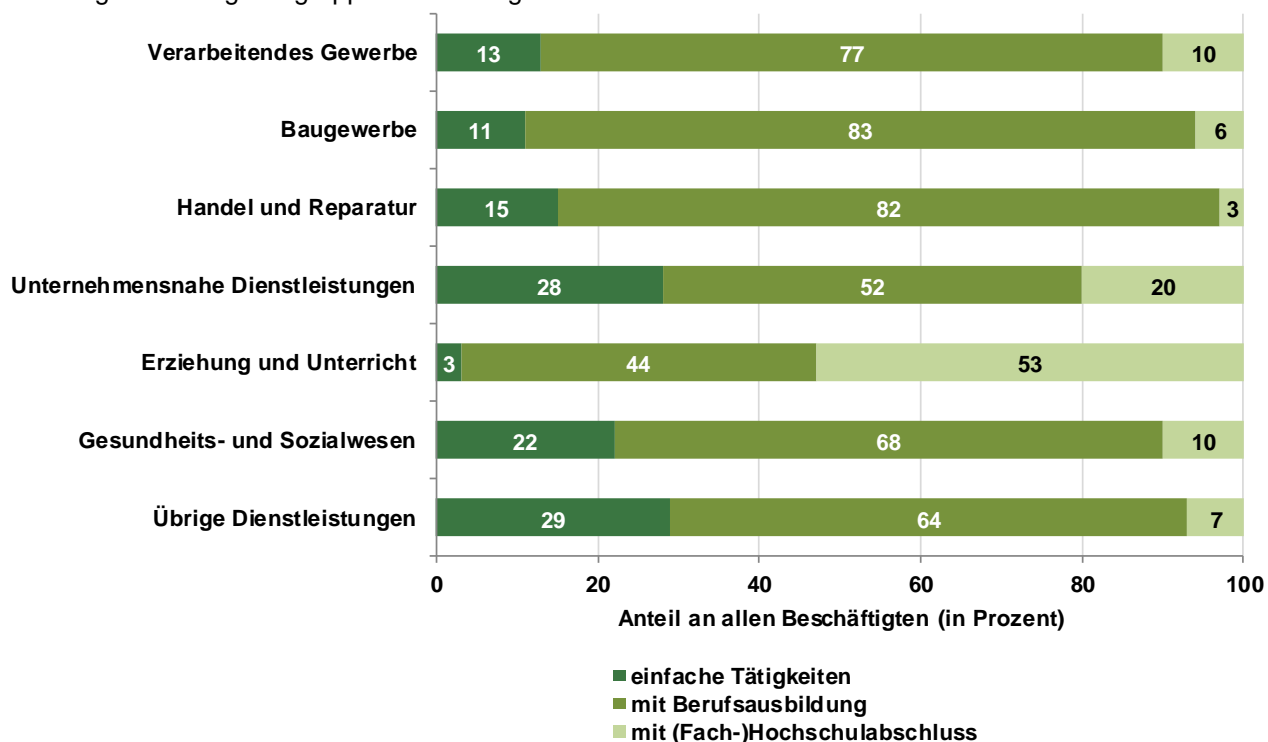


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Beim Einsatz von Arbeitskräften für qualifizierte Arbeiten, insbesondere jener Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, steht die Branche Erziehung und Unterricht mit Abstand an der Spitze: Dort erfordert über die Hälfte der Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation. Dieser Anteil übersteigt das Mehrfache im Vergleich zu den Bereichen Handel und Reparatur, Bauwesen sowie Übrige Dienstleistungen, in denen lediglich 3, 6 bzw. 7 % der Arbeitsplätze einen akademischen Abschluss voraussetzen (vgl. Abbildung 20).

¹⁰ Bei der hier vorgenommenen Ermittlung der Anteile von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wurden Auszubildende sowie tätige Inhaber/-innen, Vorstände und Geschäftsführer/-innen nicht berücksichtigt.

Abbildung 20 : Tätigkeitsgruppen nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2018



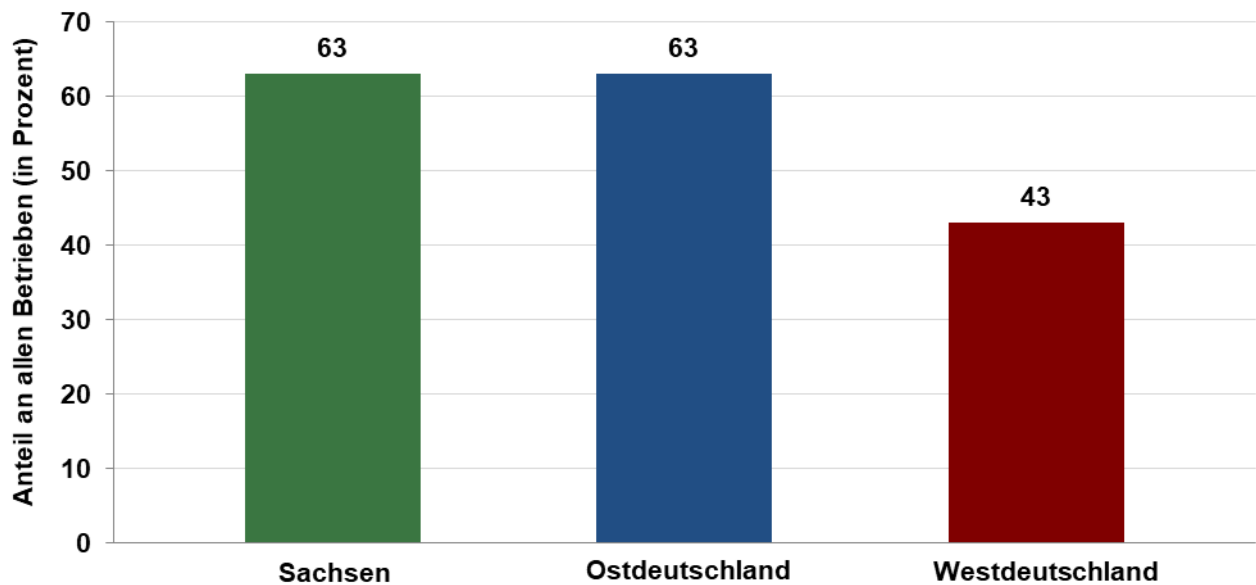
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Hinsichtlich einfacher Tätigkeiten stechen in der Wirtschaft Sachsens die beiden Branchen Unternehmensnahe sowie Übrige Dienstleistungen heraus. Dort verrichten derzeit 28 bzw. 29 % der Beschäftigten einfache Arbeiten. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit 22 % über dem Durchschnitt.

Wird betrachtet, wie sich Einfacharbeitsplätze heute auf die Wirtschaft verteilen, dann wird für Sachsen eine Konzentration von Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte nur noch auf eine Minderheit von Betrieben deutlich: Lediglich in 6 % aller Betriebe des Freistaates gibt es ausschließlich Tätigkeiten, die keinerlei Ausbildung erfordern, also sogenannte Einfacharbeitsplätze (Ostdeutschland: 7 %; Westdeutschland: 10 %). In 28 % der sächsischen Betriebe werden sowohl einfache als auch qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt (Ostdeutschland: 27 %; Westdeutschland: 44 %). Im Umkehrschluss gibt es in fast zwei Dritteln aller Betriebe des Landes ausschließlich Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern, also qualifizierte Tätigkeiten (Ostdeutschland: ebenfalls 63 %; Westdeutschland: 43 %). Damit zeigt sich auch auf dieser Betrachtungsebene die unterschiedliche Bedeutung einfacher Tätigkeiten in der sächsischen und in der westdeutschen Wirtschaft (vgl. Abbildung 21).

Selbst in den Übrigen und Unternehmensnahen Dienstleistungen, in denen ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Einfacharbeitsplätzen existiert, verfügt eine eindeutige Mehrheit der Betriebe nur noch über Arbeitsplätze für qualifiziertes Personal.

Abbildung 21 : Betriebe mit ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Aus betrieblicher Sicht hat diese Tätigkeitsstruktur zur Konsequenz, dass die Betriebe in Sachsen in hohem Maße – und dabei noch etwas stärker als in Westdeutschland – von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig sind. Aus beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischer Sicht verbinden sich damit zwei Herausforderungen: Zum einen geht es um die Deckung des Bedarfs der Betriebe an qualifizierten Arbeits- und somit an Fachkräften. Zum anderen verbindet sich damit die Herausforderung, Beschäftigungschancen für Personen ohne bzw. ohne verwertbare Ausbildung (wie z. B. Langzeitarbeitslose oder Geflüchtete – vgl. hierzu auch Kapitel 7) zu identifizieren.

6.2. Beschäftigungsentwicklung

Auch zwischen 2017 und 2018 ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen angestiegen. Gegenüber dem Vorjahr ist ein Zuwachs an sv-pflichtig und nicht sv-pflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaber/-innen sowie mithelfender Familienangehöriger) um rund 2 % zu verzeichnen. In Ost- und Westdeutschland hat es einen vergleichbar hohen Anstieg der Beschäftigtenzahlen gegeben (jeweils 2 %). Damit setzt sich die positive Beschäftigungsentwicklung im Freistaat fort: Seit 2005 hat sich die Beschäftigtenzahl in Sachsen wie auch in Ostdeutschland um rund 20 % erhöht, in Westdeutschland hat es einen Zuwachs von etwas mehr als einem Viertel gegeben.

Der Beschäftigungszuwachs zwischen Mitte 2017 und Mitte 2018 ist in Sachsen auf die Entwicklung in knapp der Hälfte aller Betriebe zurückzuführen, denn in rund 53 % hat es keine Veränderungen in der Zahl der Beschäftigten gegeben. 27 % der Betriebe des Landes beschäftigten Mitte 2018 mehr Personen als noch ein Jahr zuvor, gleichzeitig bauten 20 % der Betriebe innerhalb dieses Zeitraums Beschäftigung ab. In der Summe ergibt sich ein Nettozuwachs an Beschäftigungsverhältnissen. Damit hatten anteilig etwas mehr Betriebe eine zunehmende als eine abnehmende Beschäftigung zu verzeichnen. Im Vorjahr gestaltete sich diese Relation sehr ähnlich.

Beschäftigungsentwicklung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Zu den treibenden Kräften des derzeitigen Beschäftigungsaufbaus in Sachsen zählen vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen und die Übrigen Dienstleistungen, in denen die Beschäftigung jeweils um rund 4 % im Vergleich zum Vorjahr zugenommen hat. Ebenfalls ein überdurchschnittlich hoher Zuwachs wurde vom Bereich Erziehung und Unterricht erreicht (3 %). Die beschäftigungsstarken Branchen der sächsischen Wirtschaft – Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen – erreichten beim Zuwachs durchschnittliche Steigerungsraten. Sv-pflichtige Beschäftigung und nicht sv-pflichtige Beschäftigung haben sich ebenfalls jeweils um 2 % erhöht.

Der vergleichsweise hohe Beschäftigungszuwachs beispielsweise bei den übrigen Dienstleistungen könnte dem Umstand geschuldet sein, dass mit 30 % etwas mehr Betriebe als auf der Ebene des Landes Beschäftigung (28 %) aufbauten, aber nur 13 % und damit deutlich weniger als im Landesdurchschnitt (20 %) Abgänge zu verzeichnen hatten (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Sachsen zwischen 2017 und 2018

Branche	Betriebe mit		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
	%		
Land- und Forstwirtschaft*	22	60	18
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	15	61	24
Verarbeitendes Gewerbe	24	46	30
Baugewerbe	34	39	27
Handel und Reparatur	14	64	22
Verkehr, Information, Kommunikation*	22	43	35
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	13	73	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	60	23
Erziehung und Unterricht	17	21	62
Gesundheits- und Sozialwesen	23	48	29
Übrige Dienstleistungen	13	57	30
Organisationen ohne Erwerbszweck*	8	58	34
Öffentliche Verwaltung	18	22	60
Insgesamt	20	53	27

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Am Beschäftigungszuwachs in Sachsen waren im Wesentlichen Klein- und Großbetriebe beteiligt. Sie erreichten Zuwächse zwischen 4 und 3 %. Die Zahl der Beschäftigten in den Kleinst- wie auch in den mittleren Betrieben hat sich zwischen Mitte 2017 und Mitte 2018 demgegenüber kaum verändert. Beim Vergleich zwischen Kleinstbetrieben und Betrieben der anderen Größenklassen fällt zudem auf, dass nur knapp zwei Fünftel aller Kleinstbetriebe überhaupt eine Veränderung der Beschäftigung zu verzeichnen hatten. Die anderen Betriebsgrößenklassen waren in wesentlich stärkerem Maße von Veränderungen betroffen (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen zwischen 2017 und 2018

Branche	Betriebe mit		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%) %	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
1 bis 9 Beschäftigte	19	62	19
10 bis 49 Beschäftigte	21	31	48
50 bis 249 Beschäftigte	30	28	42
ab 250 Beschäftigte	12	46	42
Insgesamt	20	53	27

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Beschäftigungsentwicklung nach Tätigkeitsgruppen

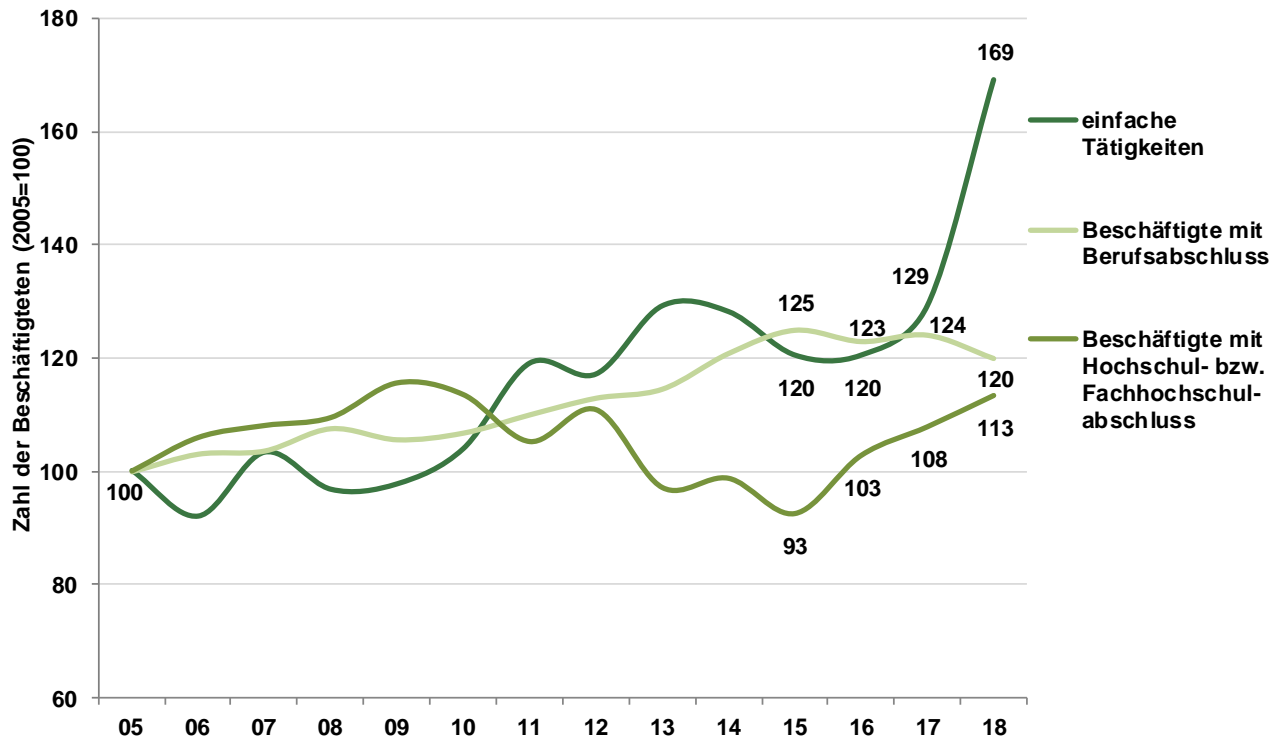
Die Beschäftigungsentwicklung gegenüber dem Vorjahr verlief für einfache und qualifizierte Tätigkeiten unterschiedlich: Während die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse, die eine Berufsausbildung erfordern um ca. 3 % rückläufig war, hat sich die Zahl jener, für die ein Hochschulabschluss relevant ist, um ca. 5 % erhöht. Die Zahl der Einfacharbeitsplätze ist innerhalb der letzten 12 Monate allerdings um fast ein Drittel (31 %) angestiegen. Einen derart hohen Zuwachs innerhalb eines Jahres hat es im gesamten Beobachtungszeitraum seit 2005 nicht gegeben.

Eine längerfristige Betrachtung zeigt für die Zahl der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten in Sachsen wieder eine steigende Tendenz. Insbesondere seit dem Jahr 2008 gibt es fast ohne Unterbrechung jedes Jahr mehr Personen, die Einfacharbeitsplätze belegen. Gegenüber 2005 gibt es heute rund 70 % mehr Beschäftigungsangebote für An- und Ungelernte, wobei die Zahl dieser Arbeitsplätze – wie bereits erwähnt – allein gegenüber dem Vorjahr um fast ein Drittel zugenommen hat. Diese Steigerungsraten – egal ob längerfristig betrachtet oder im Jahresvergleich – liegen weit oberhalb der Durchschnittswerte für die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung.

Der Zuwachs an qualifizierten Tätigkeiten hat mit der hohen Entwicklungsdynamik im Bereich der Einfacharbeitsplätze nicht Schritt halten können. Seit 2005 hat sich die Zahl der Arbeitsplätze für Beschäftigte mit einem Berufsabschluss um ca. 20 % erhöht, was der durchschnittlichen Beschäftigungsentwicklung in Sachsen entspricht. Die Zahl der Arbeitsplätze für Akademiker/-innen ist um 13 % angewachsen, was unter dem Durchschnitt der Beschäftigungsentwicklung insgesamt liegt (vgl. Abbildung 22).¹¹

¹¹ Bei der vorgenommenen Berechnung der Anteile von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wurden Auszubildende sowie tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführende nicht berücksichtigt.

Abbildung 22: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit in Sachsen 2005 bis 2018 (Index 2005 = 100)



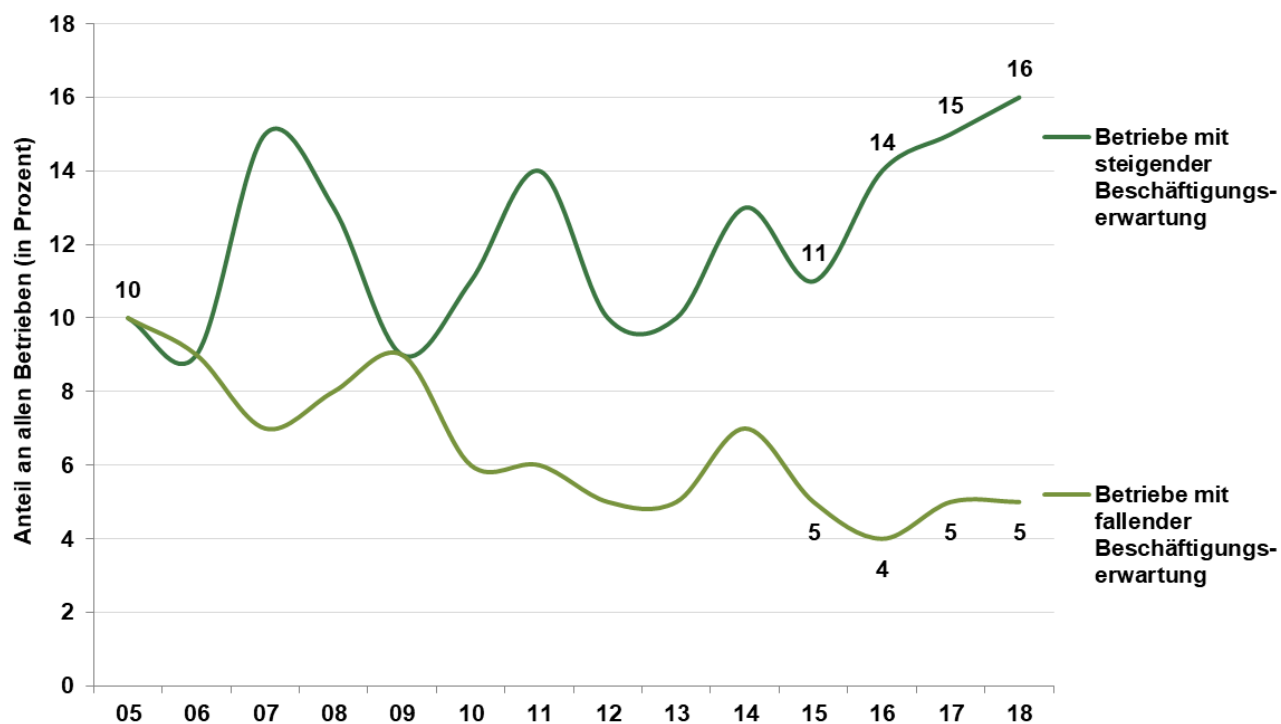
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Der lang- wie auch kurzfristig starke Zuwachs von Einfacharbeitsplätzen in der sächsischen Wirtschaft ist vor allem auf die Entwicklung in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen zurückzuführen. Zunächst sei nochmals betont, dass sich dieser Wirtschaftsbereich durch einen besonders hohen Anteil an einfachen Tätigkeiten auszeichnet (28 % ggü. 17 % im Landesdurchschnitt). Unternehmensnahe Dienstleistungen zeichnen sich außerdem durch ein hohes Beschäftigungsgewicht aus, denn hier sind ca. 15 % aller Beschäftigten des Freistaates tätig. Hinzukommt, dass diese Branche boomt. Seit 2005 hat sich die Zahl der hier Beschäftigten um rund die Hälfte erhöht. Dabei ist allein die Zahl der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten noch wesentlich stärker angestiegen, denn sie hat sich mehr als verdoppelt (Zunahme um ca. 120 %). Allein in den letzten 12 Monaten betrug der Zuwachs mehr als ein Viertel. Auch das ebenfalls beschäftigungsstarke Gesundheits- und Sozialwesen trägt zum Bedeutungszuwachs einfacher Arbeit bei. Die Beschäftigung insgesamt hat sich hier seit 2005 um rund zwei Fünftel erhöht, die Zahl der Einfacharbeitsplätze hingegen hat sich jedoch fast verdreifacht.

Beschäftigungsaussichten

Die positive Beschäftigungsentwicklung wird sich in den kommenden 12 Monaten voraussichtlich fortsetzen. 16 % aller Betriebe Sachsens mit mindestens einer sv-pflichtig beschäftigten Person gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten zwischen Mitte 2018 und Mitte 2019 steigern zu wollen (Ostdeutschland: 16 %; Westdeutschland 19 %). Dieser Anteil ist der höchste, der seit 2005 ausgewiesen wird. In Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland geht nur eine sehr kleine Minderheit, jeweils rund 5 % aller Betriebe, von einem Beschäftigungsrückgang aus. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen war damit in Sachsen wie in Ostdeutschland in etwa dreimal und in Westdeutschland sogar fast viermal so hoch wie jener von Betrieben, die mit einem Personalrückgang rechneten (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Beschäftigungserwartungen in Sachsen 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Die überwiegende Mehrheit der sächsischen Betriebe erwartet allerdings keine Veränderungen beim Beschäftigtenbestand. Auch alle Branchen gingen mehrheitlich von einer gleichbleibenden Beschäftigung bis Mitte 2019 aus. Nur mit wenigen Ausnahmen erwarteten anteilig mehr Betriebe einen Zuwachs als einen Rück der Beschäftigung. Überdurchschnittlich günstig fielen die Prognosen im Baugewerbe sowie in der Branche Erziehung und Unterricht aus. Hier gingen 21 bzw. 18% der Betriebe von einer zunehmenden Beschäftigung aus. Im Bereich Handel und Reparatur sowie im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil der Betriebe mit Wachstumsaussichten hingegen unter dem Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft.

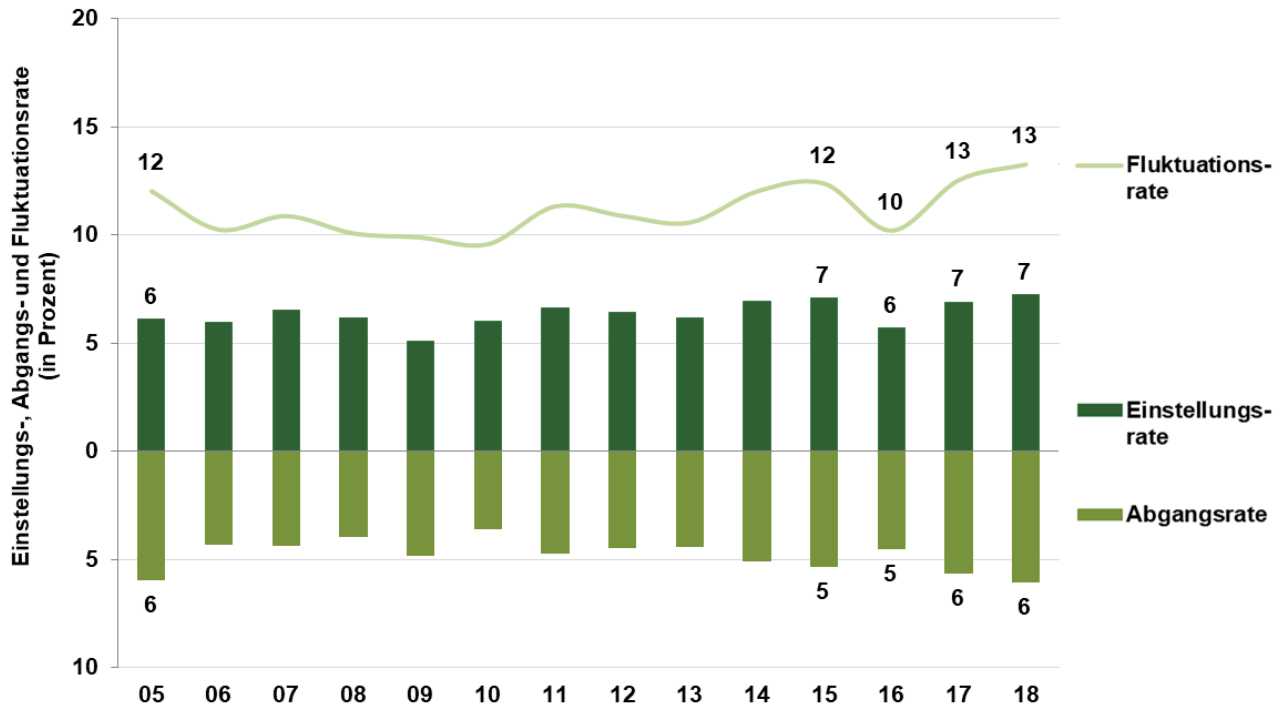
Tendenziell steigt der Anteil der Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen mit der Betriebsgröße. Rund jeder siebte Kleinstbetrieb ging von einem Zuwachs aus, hingegen etwas mehr als ein Viertel der Großbetriebe. Betriebe aller Größenklassen erwarteten häufiger einen Zuwachs als einen Rückgang.

6.3. Einstellungen und Abgänge

Hinter dem dargestellten Nettozuwachs an Beschäftigungsverhältnissen in Sachsen stehen unterschiedliche Bewegungen hinsichtlich der Beschäftigung. So nahmen allein im ersten Halbjahr 2018 31 % aller Betriebe Einstellungen vor (Ostdeutschland: 32 %; Westdeutschland: 35 %). Gleichzeitig hatten 29 % der Betriebe Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen (Ostdeutschland: 28 %; Westdeutschland: 32 %). Da es in 19 % der Betriebe sowohl Personalzu- als auch -abgänge gab, liegt der Anteil der Betriebe mit Personalbewegungen insgesamt bei 41 % (Ostdeutschland: 42 %; Westdeutschland: 45 %). Damit gab es in der Mehrzahl der Betriebe – in Sachsen in rund drei Fünfteln – keine Personalveränderungen. Dies war vor allem in Kleinstbetrieben der Fall: Nur gut jeder vierte Betrieb dieser Größenklasse hatte Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in jedem mittleren und Großbetrieb zu Personalab- oder -zugängen.

In der Summe von Einstellungen und Abgängen überwogen 2018 die Zugänge. Das bedeutet, dass in diesem Zeitraum rund 6 % aller Beschäftigten in Sachsen ihren Betrieb verließen und ca. 7 % aller Beschäftigten eine Tätigkeit in einem neuen Betrieb aufnahmen. Die Fluktuationsrate oder auch Labour-Turnover-Rate, d. h. die relative Bewegung am Arbeitsmarkt, lag daher bei gut 13 % (Ostdeutschland: 13 %; Westdeutschland 14 %) und war damit etwas höher als im Vorjahr. Seit einigen Jahren steigt die Labour-Turnover-Rate in Sachsen tendenziell an, wenngleich nur geringfügig (vgl. Abbildung 24). Besonders hoch fiel sie 2018 mit 24 bzw. 22 % im Bereich der Unternehmensnahen und Übrigen Dienstleistungen aus. Mit rund 6 bzw. 9 % war sie in der Öffentlichen Verwaltung und im Verarbeitenden Gewerbe relativ niedrig.

Abbildung 24: Einstellungs- und Abgangsraten sowie Fluktuationsrate in Sachsen 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr)

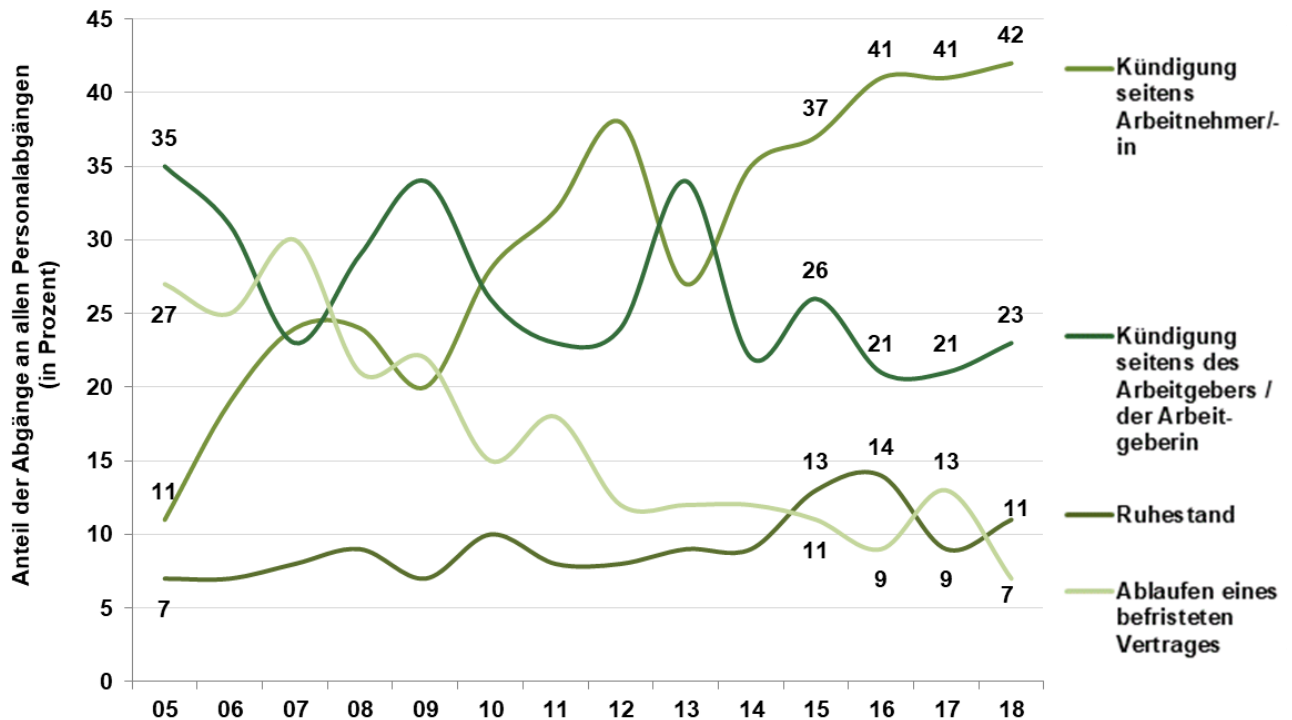


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Das deutet seit einigen Jahren auf eine hohe Mobilität der Arbeitskräfte hin. Die positive Arbeitsmarktlage eröffnet ihnen Beschäftigungsalternativen in anderen Betrieben, die sie durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes nutzen. Hinzu kommen altersbedingte Abgänge in den Ruhestand. Der so entstehende Ersatzbedarf dürfte einen nicht unwesentlichen Teil der betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen.

Konkret lag der Anteil der Personalabgänge in Sachsen, die auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen zurückzuführen sind, bei 42 %. Das entspricht noch einmal einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr. In fast jedem zweiten Betrieb des Landes (47 %) ist sogar mehr als die Hälfte aller Personalabgänge auf arbeitnehmerseitige Kündigungen zurückzuführen. Ost- und westdeutsche Betriebe sind gegenwärtig in ähnlichem Umfang von Arbeitnehmer/-innenkündigungen betroffen: Dort waren 40 bzw. 43 % aller Personalabgänge hierauf zurückzuführen. Zugleich machte dort in 48 bzw. 55 % aller Betriebe diese Art von Kündigung mehr als die Hälfte aller Personalabgänge aus. Werden arbeitnehmerseitige Kündigungen um altersbedingte Abgänge in den Ruhestand ergänzt, auf die in Sachsen gegenwärtig 11 % aller Personalabgänge entfallen (11 % aller Personalabgänge in Ostdeutschland, 7 % in Westdeutschland), so zeigt sich, dass in Sachsen mehr als die Hälfte aller Personalabgänge im ersten Halbjahr 2018 nicht durch die Arbeitgeber initiiert worden war und daher mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Ersatzbedarf geführt haben dürfte (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Arbeitgeberseitig veranlasste Abgänge machten 2018 sowohl in Sachsen als auch in Ost- wie in West etwa ein Drittel aller Personalabgänge aus. In Sachsen lag 23 % der betrieblichen Personalabgänge eine Kündigung durch den Arbeitgeber zugrunde, weitere 7 % der Abgänge hingen mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammen. In den vergangenen Jahren wurden befristet Beschäftigte nach Auslaufen der Befristung zum Teil auch weiter beschäftigt, entweder mittels eines unbefristeten Vertrages oder erneuter Befristung. Das zeigt sich auch aktuell: Von allen befristeten Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2018 endete, verließ in Sachsen nur rund ein Fünftel tatsächlich den Betrieb. Vier Fünftel wurden weiter beschäftigt, davon fast 60 % allerdings erneut befristet und gut 40 % unbefristet. In Ost- und Westdeutschland gestalteten sich die Relationen genau umgekehrt: Dort wurden 54 bzw. 57 % derjenigen, dessen ehemals befristeter Vertrag auslief, auf Grundlage eines unbefristeten Vertrages übernommen.

Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen waren vor allem im Bauwesen, aber auch in mehreren beschäftigungsstarken Branchen wie bei Unternehmensnahen Dienstleistungen, im Bereich Handel und Reparatur sowie im Verarbeitendes Gewerbe noch etwas häufiger festzustellen als im Durchschnitt des Landes. Gleichzeitig wurden in Betrieben der Unternehmensnahen und Übrigen Dienstleistungen wie auch des Bauwesens häufiger als auf Landesebene Kündigungen vom Arbeitgeber ausgesprochen. Das Auslaufen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen war als Abgangsgrund häufiger als in anderen Branchen in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Erziehung und Unterricht, ebenfalls im Gesundheits- und Sozialwesen relevant. Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung stechen zudem in Bezug auf das altersbedingte Ausscheiden von Beschäftigten hervor.

Großbetriebe waren seltener von Kündigungen durch Arbeitnehmer/-innen betroffen als Betriebe anderer Größenklassen, dennoch traf dieser Grund auch hier auf ein Drittel aller Personalabgänge zu. Mit der Betriebsgröße sank zugleich der Anteil der durch den Arbeitgeber hervorgerufenen Kündigungen.¹² Das Auslaufen von Befristungen als Grund für Personalabgänge war wiederum fast ausschließlich für Großbetriebe relevant. In diesem Zusammenhang ist auf den betriebsgrößenspezifischen Gebrauch von befristeten Einstellungen hinzuweisen: So haben gut vier von fünf Großbetriebe in Sachsen mindestens eine bzw. einen befristet Beschäftigten. Dieser Anteil sinkt bei den mittleren Betrieben bereits auf rund 60 % und bei den Kleinbetrieben weiter auf ca. 30 %. Unter den Kleinstbetrieben finden sich nur 6 % mit befristet Beschäftigten.

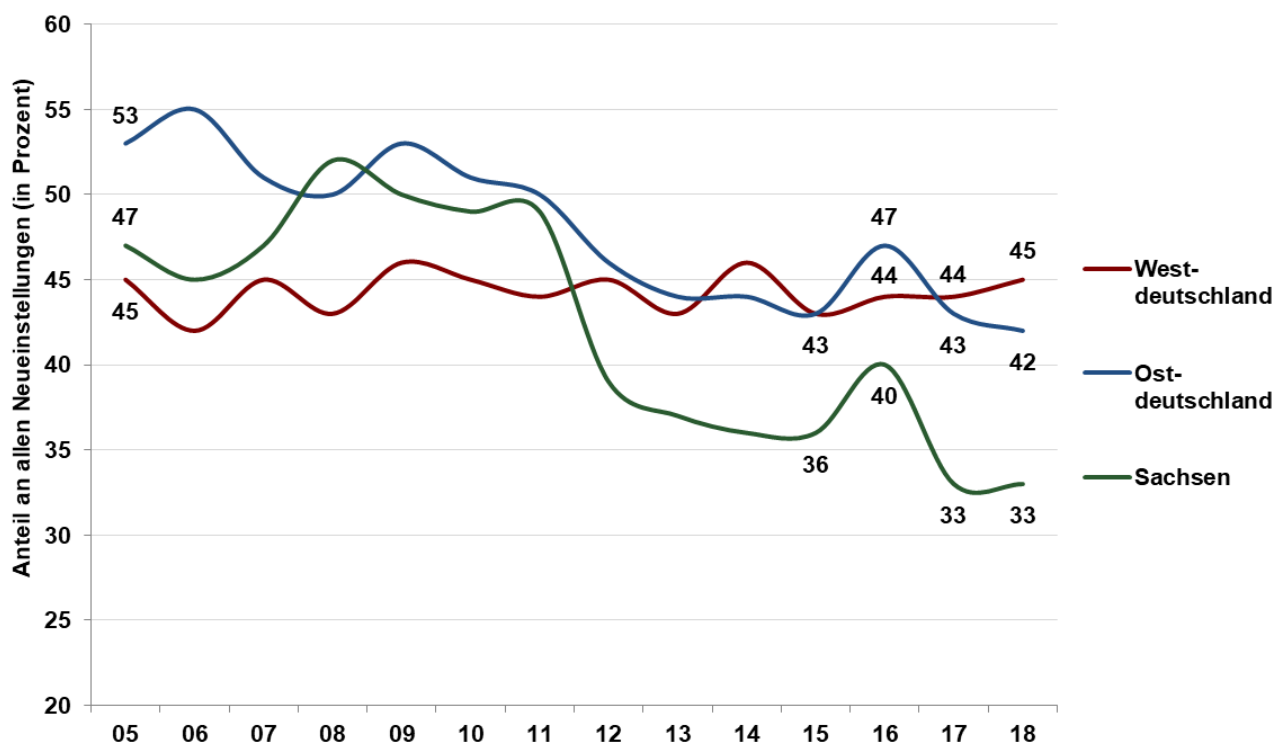
¹² Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gilt erst ab einer bestimmten Betriebsgröße. Kleinstbetriebe sind vom Anwendungsbereich des KSchG ausgenommen. Kündigungen können dort ohne besondere Voraussetzungen ausgesprochen werden (Schwellenwert: 10 Beschäftigte). Demgegenüber müssen unter das KSchG fallende Betriebe bei einer Kündigung darauf achten, dass sie sozial gerechtfertigt ist. Liegen soziale Rechtfertigungsgründe nicht vor, ist die Kündigung unwirksam.

tigten (vgl. auch Kapitel 5.4). Von ruhestandsbedingten Abgängen waren 2018 vor allem Großbetriebe überdurchschnittlich häufig betroffen.

Um den durch Personalabgänge entstehenden Ersatzbedarf zu decken, aber auch aufgrund von Erweiterungsbedarf infolge der positiven wirtschaftlichen Lage, stellten im ersten Halbjahr 2018 wie bereits erwähnt 31 % der sächsischen Betriebe neue Beschäftigte ein. Überdurchschnittlich hoch fiel dieser Anteil im Bereich Erziehung und Unterricht, in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Verarbeitenden Gewerbe aus. Während nahezu 90 % der mittleren und fast alle Großbetriebe Beschäftigte einstellten, war dies nur bei etwa jedem sechsten Kleinst- und bei ca. drei Fünfteln der Kleinbetriebe der Fall. Aufgrund des großen Gewichts von Betrieben dieser Größe entfiel dennoch fast die Hälfte aller Neueinstellungen (46%) auf Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten.

Ein Fünftel der sächsischen Betriebe, die 2018 Personal einstellten, vergab ausschließlich befristete Verträge; weitere ca. 10 % der einstellenden Betriebe nahmen sowohl befristete als auch unbefristete Einstellungen vor. Im Ergebnis waren 33 % aller Neueinstellungen in Sachsen befristet. Damit bleibt der Anteil befristeter an allen Einstellungen weiterhin relativ hoch – obwohl die Beschäftigung weiter steigt und die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung erneut zugenommen haben (vgl. Kapitel 6.2 und 6.4). Zugleich jedoch bleibt anzumerken, dass der Anteil befristeter Neueinstellungen tendenziell sinkt. Gegenwärtig ist der niedrigste Wert seit 2005 festzustellen. Seit einigen Jahren liegt dieser Anteil unterhalb des westdeutschen Werts (45 %) (vgl. Abbildung 26). Möglicherweise ist die aktuelle Situation eine Reaktion auf die anhaltend hohe Nachfrage nach Fachkräften und die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für qualifiziertes Personal.

Abbildung 26: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Von jenen sächsischen Betrieben, die Personaleinstellungen vorgenommen haben, konnten rund 60 % ihren Bedarf an qualifizierten und nicht qualifizierten Arbeitskräften vollständig decken, in den verbleibenden rund 40 % blieb hingegen zumindest ein Teil der offenen Stellen bis zum 30.06.2018 unbesetzt. Ähnliche Relationen sind auch für ost- und westdeutsche Betriebe festzustellen. Innerhalb der sächsischen Wirtschaft stellt sich die Sachlage hinsichtlich des Erfolgs bei der Stellenbesetzung allerdings sehr differenziert dar. Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die ihren Personalbedarf nicht vollständig decken konnten. Das dürfte vermutlich in erster Linie mit den kontinuierlichen Rekrutierungsaktivitäten von Großbetrieben zusammenhängen, wodurch hier zu keinem Zeitpunkt sämtliche offenen Stellen besetzt sein werden.

6.4. Fachkräftebedarf

Im ersten Halbjahr 2018 hatten 41 % der sächsischen Betriebe Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen (Ostdeutschland: 40 %; Westdeutschland: 37 %). Mit gut drei Fünfteln aller vorgenommenen Personaleinstellungen (62 %) wurden Stellen für Fachkräfte besetzt, d. h. für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss erforderten (vgl. Kapitel 6.1). In Sachsen wurden damit anteilig weniger Fachkräfte eingestellt als in der ostdeutschen Wirtschaft, aber mehr als in der westdeutschen (66 bzw. 52 %), was ebenfalls von der hohen Relevanz der Facharbeit in der sächsischen Wirtschaft ggü. Westdeutschland zeugt (vgl. Kapitel 6.1). Dabei handelte es sich sowohl um Ersatzbedarf für ausscheidende Mitarbeiter/-innen als auch um Erweiterungsbedarf für neu geschaffene Stellen. Dass in Sachsen im Vergleich zu früheren Jahren aktuell allein der Ersatz ausgeschiedener Mitarbeiter/-innen an Bedeutung gewinnt, zeigt sich insbesondere am hohen Anteil arbeitnehmer/-innenbedingter Personalabgänge wie auch von Verrentungen unter der Belegschaft.

Der aktuelle Fachkräftebedarf der sächsischen Betriebe lag auf dem Niveau des Vorjahres. Bedingt durch die besonders starke Zunahme des Berliner Fachkräftebedarfs erhöhte sich dieser in Ostdeutschland insgesamt um rund 8 %, in Westdeutschland allerdings um 17 %. Im Produzierenden Gewerbe Sachsens stieg der Bedarf um ca. 6 % an, im Dienstleistungsgewerbe insgesamt lag er um rund 4 % unter dem Vorjahr. Die höchsten Zuwächse beim Fachkräftebedarf erreichten die Branchen Erziehung und Unterricht, Übrige Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur (Zuwachs um 21, 18 bzw. 11 %). Aber auch das Verarbeitenden Gewerbe lag mit seinem Bedarfszuwachs mit ca. 5 % über dem Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft. Unter den vier beschäftigungsstarken Branchen lag der Bedarf an Fachkräften im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur leicht über, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den Unternehmensbezogenen Dienstleistungen hingegen unter dem des Vorjahres.

Auf der betrieblichen Ebene zeigt sich für 2018 folgendes Bild: Im Produzierenden Gewerbe belief sich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf auf 50 %, in den Branchen des Dienstleistungssektors auf 38 %. Überdurchschnittlich hoch war dieser Anteil im Baugewerbe, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Verarbeitenden Gewerbe lag der Mittelwert der pro Betrieb angebotenen Stellen mit 5,2 und 3,7 zugleich deutlich über dem Landesdurchschnitt (3,1).

Angesichts ihres hohen Beschäftigungsgewichts konzentrierte sich auch der Fachkräftebedarf mit ca. 54 % auf die vier großen Branchen der sächsischen Wirtschaft. Dieser Bedarf liegt allerdings um wenige Prozentpunkte unter ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2018

Branche	Anteil am / an ...	
	Fachkräftebedarf	Beschäftigten
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	12	18
Baugewerbe	15	7
Handel und Reparatur	9	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	15
Erziehung und Unterricht	6	7
Gesundheits- und Sozialwesen	12	14
Übrige Dienstleistungen	11	7
Öffentliche Verwaltung	2	6
Sonstige	13	14
Insgesamt	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Dabei zeigen sich für die einzelnen Branchen jedoch Unterschiede: Im Vergleich zum Anteil an den Beschäftigten ergibt sich für den Bedarf an Fachkräften in den Unternehmensnahen Dienstleistungen ein überdurchschnittlich hoher Anteilswert. Dies ist vermutlich unter anderem auf den Fachkräftebedarf im Bereich Arbeitnehmerüberlassung zurückzuführen, der zu dieser Branche zählt (vgl. hierzu Kapitel 5.5). Daneben

umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, die Vermietung beweglicher Sachen sowie das Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau. Für das Verarbeitende Gewerbe wird demgegenüber ein unterdurchschnittlicher Bedarf an Fachkräften ausgewiesen. Beim Verarbeitenden Gewerbe ist allerdings der Effekt von Leiharbeit zu berücksichtigen. So werden in dieser Branche in nicht unerheblichem Maße Leiharbeitskräfte eingesetzt: Gegenwärtig machen sie rund 5 % der Beschäftigten aus (vgl. hierzu Kapitel 5.5). Es ist daher zu vermuten, dass auch im ersten Halbjahr 2018 ein nicht unwesentlicher Teil des Fachkräftebedarfs im Verarbeitenden Gewerbe über Leiharbeitskräfte abgedeckt wurde. Der Fachkräftebedarf des Verarbeitenden Gewerbes schlägt sich jedoch bei Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung und damit im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen nieder.

Ein wesentlicher Teil des Fachkräftebedarfs der sächsischen Wirtschaft entfiel auf die Gruppe der Kleinstbetriebe. Wenngleich nur 29 % der Betriebe dieser Größenklasse Fachkräfte suchte und dabei häufig auch nur eine einzige Stelle zu besetzen hatte, ergeben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe doch erhebliche Nachfrageeffekte. So wurden von den Kleinstbetrieben insgesamt weitaus mehr qualifizierte Arbeitskräfte gesucht als von Großbetrieben. Der Fachkräftebedarf der Großbetriebe fiel, gemessen an der Zahl der in Betrieben dieser Größe tätigen Arbeitnehmer/-innen, unterdurchschnittlich aus. Mit nur 11 % lag er um 14 Prozentpunkte unter deren Beschäftigtenanteil. In Kleinstbetrieben verhielt sich die Situation hingegen umgekehrt (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

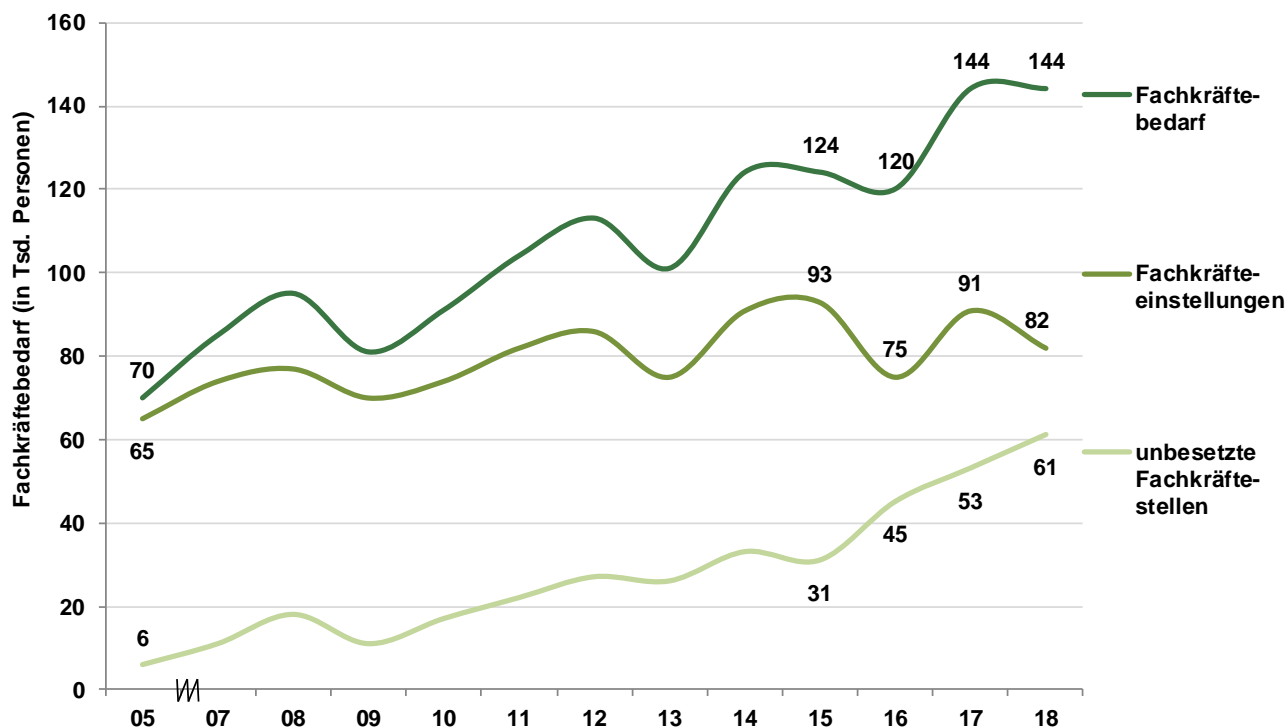
Betriebsgrößenklasse	Anteil am / an ...	
	Fachkräftebedarf	Beschäftigten
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	23	17
10 bis 49 Beschäftigte	36	28
50 bis 249 Beschäftigte	30	30
ab 250 Beschäftigte	11	25
Insgesamt	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Besetzung von Fachkräftestellen

Nicht alle von den Betrieben angebotenen Fachkräftestellen konnten im ersten Halbjahr 2018 auch besetzt werden. Dem gegenüber dem Vorjahr stabil gebliebenen Bedarf an Fachkräften steht eine um ca. 10 % gesunkene Zahl an eingestellten Personen gegenüber. Damit erhöhte sich die Zahl der Fachkräftestellen, die bis zum Stichtag (30.06.2018) unbesetzt blieben – und zwar um ca. 16 % (vgl. Abbildung 27). Von den 3,1 angebotenen Fachkräftestellen, die in den Betrieben mit Fachkräftebedarf durchschnittlich zu besetzen waren, blieben im Mittel 1,3 Stellen bis zum Stichtag vakant. Das entspricht einem Anteil unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen – der sogenannten Nichtbesetzungsquote – von 43 %. Damit wurde im Freistaat Sachsen ein neuer Rekordwert erreicht und die aktuelle Situation bei der Besetzung von Fachkräftestellen ist in Sachsen somit noch etwas angespannter als im ostdeutschen Durchschnitt (41 %). In Westdeutschland lag die Nichtbesetzungsquote bei 39 %.

Abbildung 27: Fachkräftebedarf, Fachkräfteeinstellungen und unbesetzte Fachkräftestellen in Sachsen 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

In vielen Branchen der sächsischen Wirtschaft konnte die Mehrzahl der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal suchten, nicht alle angebotenen Fachkräftestellen besetzen: Insgesamt waren 61 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. Damit hatten anteilig erneut mehr Betriebe als im vorangegangenen Jahr Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken (2017: 51 %). Noch nie zuvor standen so viele sächsische Betriebe vor Besetzungsschwierigkeiten. Auch in Ost- und Westdeutschland hat die Besetzungsproblematik für die Betriebe weiter zugenommen (Ostdeutschland: 60 %; Westdeutschland: 56 %).

Wie bereits in den vorangegangenen Jahren hatten Betriebe des Baugewerbes besonders große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen, wobei auch ihr absoluter Bedarf an Fachkräften im Vergleich zum Vorjahr erneut zugenommen hat (4 %). Von Nichtbesetzungsproblemen waren 2018 hier 85 % aller Betriebe mit Fachkräftebedarf bzw. 46 % aller Betriebe dieser Branche betroffen. Damit blieben zugleich 66 % aller angebotenen Stellen für qualifiziertes Personal zum Stichtag vakant (vgl. Tabelle 20). Auch in Ostdeutschland ist das Baugewerbe eine Branche mit einer der höchsten Nichtbesetzungsquoten.

Tabelle 20: Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen und Nichtbesetzungsquote nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2018

Branche	Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen	
	Nichtbesetzungsquote	
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	62	35
Baugewerbe	85	66
Handel und Reparatur	52	44
Unternehmensnahe Dienstleistungen	65	57
Erziehung und Unterricht	39	17
Gesundheits- und Sozialwesen	58	36
Übrige Dienstleistungen	51	31
Öffentliche Verwaltung	4	3
Insgesamt	61	43

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Infolge ihres hohen Gewichts in der Betriebslandschaft entfällt – ähnlich wie beim Fachkräftebedarf (54 %) – auch die Mehrheit der nicht besetzten Fachkräftestellen auf die vier beschäftigungsstarken Branchen (57 %). Mehr als jede vierte zum 30.06.2018 unbesetzte Stelle betraf allein Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Damit lag der Anteil dieser Branche an den unbesetzten Stellen noch über ihrem (bereits hohen) Anteil am Fachkräftebedarf insgesamt (vgl. Tabelle 21). Dies gilt auch für das Baugewerbe, auf das 23 % der unbesetzten Stellen, hingegen 15 % des Fachkräftebedarfs entfielen. Das Gesundheits- und Sozialwesen und das Verarbeitende Gewerbe wiesen einen etwas geringeren Anteil an den unbesetzten Stellen als am Fachkräftebedarf auf. Darin spiegeln sich letztlich die unterdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten dieser Branchen wider (36 bzw. 35 %).

Tabelle 21: Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2018

Branche	Anteil an / am...	
	nicht besetzten Stellen	Fachkräftebedarf
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	10	12
Baugewerbe	23	15
Handel und Reparatur	10	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	20
Erziehung und Unterricht	2	6
Gesundheits- und Sozialwesen	11	12
Übrige Dienstleistungen	8	11
Öffentliche Verwaltung	0	2
Sonstige	9	13
Insgesamt	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche in hohem Maße auch mit der Größe der Betriebe zusammen. So konnten 64 % der Kleinstbetriebe, die im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal suchten, ihren Fachkräftebedarf nicht oder zumindest nicht vollständig decken. Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt dieser Anteil, wobei er sich selbst bei Großbetrieben auf 52 % belief. Von den durchschnittlich 1,4 Fachkräftestellen, die Kleinstbetriebe zu besetzen hatten, waren zum Stichtag im Mittel 0,9 Stellen noch vakant. Das entspricht einer Nichtbesetzungsquote von 61 %. In Großbetrieben blieben demgegenüber lediglich 14 % der angebotenen Fachkräftestellen unbesetzt, in mittleren Betrieben waren es 44 %, in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten waren es 3 %.

Von allen nicht besetzten Fachkräftestellen entfiel jeweils ca. ein Drittel auf Kleinst-, Klein- und mittlere Betriebe. Großbetriebe hingegen vereinigten rund 11 % des Fachkräftebedarfs auf sich, mit 4 % aber nur einen Bruchteil der unbesetzten Fachkräftestellen (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil an / am...	
	nicht besetzten Stellen	Fachkräftebedarf
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	33	23
10 bis 49 Beschäftigte	32	36
50 bis 249 Beschäftigte	31	30
ab 250 Beschäftigte	4	11
Insgesamt	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In den nächsten beiden Jahren rechnen 42 % aller Betriebe in Sachsen mit Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt akquirieren zu können. Wie auch in Ost- und Westdeutschland (43 bzw. 45 %) ist das für sächsische Betriebe das mit Abstand größte erwartete Personalproblem. Die Fachkräfteproblematik stellt damit die wichtigste personalpolitische Herausforderung für die Betriebe dar. Als besonders gravierend wird diese Herausforderung derzeit von Betrieben des Bereichs Erziehung und Unterricht, des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Baugewerbes (60, 51 bzw. 47 %) betrachtet.

Fazit: Die Zahl der Arbeitsplätze ist in Sachsen erneut angestiegen. Das betrifft sowohl qualifiziertes Personal – dabei allerdings ausschließlich die Zahl der Fachkräfte mit einem akademischen Abschluss – vor allem jedoch Arbeitskräfte auf dem Niveau von Un- und Angelernten. Gegenüber dem Vorjahr hatten der Bereich Übrige Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen und Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten überdurchschnittliche Beschäftigtenzuwächse zu verzeichnen. Der Bedarf an Fachkräften bewegt sich aktuell auf dem Niveau des Vorjahres. Bei der überwiegenden Mehrzahl der von den Betrieben vorgenommenen Einstellungen handelt es sich um Fachkräfte. Gleichzeitig haben sich die Schwierigkeiten der Betriebe, angebotene Fachkräftestellen zu besetzen, erneut verstärkt. Das zeigt sich sowohl am stark gestiegenen Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen Betrieben als auch am weiter erhöhten Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Stellen. Nie zuvor waren derart viele Betriebe in Sachsen mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert und noch nie blieben so viele Stellen für Fachkräfte vorerst unbesetzt. Im Vergleich zum ostdeutschen Durchschnitt stehen sächsische Betriebe bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs derzeit vor noch etwas größeren Herausforderungen. Die Ursachen dafür sind sicherlich vielfältig und können mit dem IAB-Betriebspanel nicht eindeutig identifiziert werden. Auch wenn der größte Teil der angebotenen Stellen für Fachkräfte dennoch nach wie vor besetzt werden konnte, blieb ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials in Sachsen ungenutzt. Auch unter den zukünftig erwarteten Personalproblemen benennen die Betriebe Schwierigkeiten bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs als das mit Abstand größte Problem. Daher gilt es, alternative Wege zu Deckung des Fachkräftebedarfs zu nutzen, etwa durch Zuwanderung (vgl. Kapitel 7) oder durch eine Intensivierung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Kapitel 8 und 9).

7. Beschäftigung geflüchteter Personen

Ein Ansatzpunkt zur Deckung des Fachkräftebedarfs besteht in der verstärkten Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland. So zeigt eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung¹³, dass der Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen, der sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten durch die demografische Entwicklung in Deutschland ergibt, selbst bei steigenden Erwerbsquoten von Frauen und Älteren mit der vorhandenen Bevölkerung nicht zu kompensieren ist. Um das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland auf dem gegenwärtigen Niveau zu halten, ist daher Zuwanderung aus dem Ausland erforderlich. Nach Berechnungen der Autoren der Studie liegt die notwendige Nettozuwanderung je nach zugrundeliegenden Annahmen zwischen 346.000 und 533.000 Personen, der Großteil davon aus Nicht-EU-Staaten.¹⁴ Diese Personen in Deutschland zu integrieren – in die Gesellschaft wie in den Arbeitsmarkt – ist eine zentrale Herausforderung.

Einen Eindruck von diesen Herausforderungen, aber auch vom Potenzial, das Zuwanderung aus Drittstaaten für die Deckung des Fachkräftebedarfs in Deutschland hat, bieten die Erfahrungen, die mit der Integration von Personen gemacht wurden, die vor allem in den Jahren 2015 bis 2017 als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind. Fragen zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen waren 2018 schon das dritte Jahr in Folge Gegenstand des IAB-Betriebspanels. Nachdem 2016 vorbereitend Fragen zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte gestellt wurden, zielten die Fragen 2017 erstmals ausschließlich auf die Gruppe der Geflüchteten ab. Es zeigte sich, dass zu diesem Zeitpunkt erst eine kleine Minderheit der Betriebe Erfahrung mit der Beschäftigung von geflüchteten Personen gemacht hatte. Geflüchtete wurden in der Regel für einfache Tätigkeiten eingestellt. Daher bestanden Beschäftigungschancen vor allem in den Betrieben der Unternehmensnahen und Übrigen Dienstleistungen – den beiden Branchen mit dem mit Abstand höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen, einer der vier beschäftigungsstärksten Branchen, fand ein relativ großer Anteil der Geflüchteten Beschäftigung.¹⁵

In der Befragung 2018 ging es um die Nachhaltigkeit der Beschäftigung bzw. um Gründe, die ggf. dazu geführt haben, dass die Beschäftigung einer geflüchteten Person nicht dauerhaft bestand. Ausgangspunkt ist zunächst wieder eine Abschätzung, wie weit die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter inzwischen voran gekommen ist. Daher wurde als erstes erhoben, in welchem Umfang die Betriebe Geflüchtete derzeit beschäftigen oder beschäftigt haben.

7.1. Einstellende Betriebe

Zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2018 gaben rund 4 % aller Betriebe des Freistaates Sachsen an, gegenwärtig mindestens eine geflüchtete Person zu beschäftigen oder in der Vergangenheit zeitweise beschäftigt zu haben.¹⁶ In Ost- und Westdeutschland wurden mit 5 bzw. 10 % jeweils höhere Anteilswerte erreicht, dennoch betraf es auch dort nur eine kleine Minderheit der Betriebe. Im Vorjahr, als ebenfalls nach dem Umfang der Beschäftigung von Geflüchteten gefragt wurde, lag der Anteil sächsischer Betriebe bei 2 %. Damit hat sich der Anteil der sächsischen Betriebe, die Geflüchtete beschäftig(t)en, – wie in Ost- und Westdeutschland – im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt.

Aufgrund der für Sachsen vorliegenden sehr geringen Fallzahlen einerseits und der gleichzeitig zwischen dem Freistaat und Ostdeutschland vielfach ähnlichen Anteilswerte andererseits werden nachfolgende Angaben zur Integration Geflüchteter insbesondere nach Branchen und Betriebsgrößenklassen für Ostdeutschland insgesamt vorgestellt.

¹³ Vgl. Fuchs, J.; Kubis, A.; Schneider, L.: Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2019.

¹⁴ Zwar stammen gegenwärtig die meisten Zuwander/-innen aus EU-Staaten. Die Autoren gehen aber davon aus, dass es sich hierbei um einen temporären Sonderfall aufgrund der Osterweiterung der EU und Wirtschafts- und Finanzkrise handelt und die Zuwanderung aus EU-Staaten perspektivisch zurückgehen wird.

¹⁵ Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 22. Welle 2017. o. O., o. D., S. 49ff.

¹⁶ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Sind oder waren in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle geflüchtete Personen beschäftigt, also Personen, die seit der großen Flüchtlingsbewegung 2015 nach Deutschland gekommen sind? Damit sind alle Beschäftigungsverhältnisse gemeint, auch Praktikant/-innen, Auszubildende und Aushilfen.

Beschäftigung Geflüchteter nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

In den Übrigen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung haben mit jeweils 9 % besonders viele ostdeutsche Betriebe bereits geflüchtete Personen beschäftigt oder beschäftigen sie gegenwärtig. In den drei anderen beschäftigungsstarken Branchen der Wirtschaft – Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen – liegen die jeweiligen Anteile dieser Betriebe mit je einem Prozentpunkt unter dem Durchschnitt. Im ostdeutschen Baugewerbe sind es 5 % der Betriebe (vgl. Tabelle 23). Für Sachsen werden für die Öffentliche Verwaltung, die Branche Übrige Dienstleistungen und das Verarbeitende Gewerbe ebenfalls deutlich überdurchschnittlich hohe Anteilswerte ausgewiesen.

Tabelle 23: Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Branchen in Ostdeutschland 2018

Branche	Anteil der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigen bzw. zumindest zeitweilig beschäftigt haben	
		%
Land- und Forstwirtschaft		2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall		2
Verarbeitendes Gewerbe		9
Baugewerbe		5
Handel und Reparatur		4
Verkehr, Information, Kommunikation		5
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		1
Unternehmensnahe Dienstleistungen		4
Erziehung und Unterricht		4
Gesundheits- und Sozialwesen		4
Übrige Dienstleistungen		9
Organisationen ohne Erwerbszweck		4
Öffentliche Verwaltung		9
Insgesamt		5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Beschäftigung = aktuell oder zumindest zeitweise beschäftigt.

Warum sind es gerade Branchen wie die Übrigen Dienstleistungen, das Verarbeitende Gewerbe und die Öffentliche Verwaltung, in denen viele ostdeutsche – und ebenfalls sächsische – Betriebe Geflüchtete beschäftigt haben oder gegenwärtig beschäftigen? In den Übrigen Dienstleistungen könnte es mit der Tätigkeitsstruktur zusammenhängen: Mehr als ein Drittel der ostdeutschen Beschäftigten ist hier auf Arbeitsplätzen tätig, die keine formale Qualifikation erfordern; zugleich entsprach die Hälfte aller Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2018 diesem Tätigkeitsniveau. Wie die letztjährige Befragung gezeigt hat, üben geflüchtete Beschäftigte vor allem einfache Tätigkeiten aus.¹⁷ Tatsächlich lässt sich ein grundsätzlicher Zusammenhang zwischen den Tätigkeitsanforderungen und der Beschäftigung von Geflüchteten aufzeigen: In Betrieben, die geflüchtete Beschäftigte haben oder hatten, liegt der Anteil der geringqualifizierten Beschäftigten bei 23 %. Das trifft auch auf Sachsen zu (26 %). Im ostdeutschen bzw. sächsischen Durchschnitt beträgt er jeweils 17 % (vgl. Kapitel 6.1). In Betrieben, die Geflüchtete beschäftig(t)en, machten Einstellungen für einfache Tätigkeiten einen größeren Anteil an allen Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2018 aus als in der Gesamtheit der ostdeutschen Betriebe (44 gegenüber 34 %). In Sachsen werden ähnliche Relationen erreicht (59 gegenüber 37 %).

Im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung ist die Situation anders gelagert. Hier gibt es in der ostdeutschen Wirtschaft unterdurchschnittlich wenige Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten: Nur 13 bzw. 4 % aller Beschäftigten in diesen Branchen arbeiten auf Stellen, die keine formale Qualifikation erfordern. In Sachsen belaufen sich die Anteile der genannten Branchen ebenfalls auf 13 bzw. 4 %. Außerdem machten Einstellungen für einfache Tätigkeiten einen deutlich geringeren Anteil an allen Neueinstellungen im Vergleich zum ostdeutschen Durchschnitt aus (26 bzw. 11 % gegenüber 34 %). Das gilt auch für Sachsen (31 bzw. 10 % gegenüber 37 %). Eine Erklärung für den hohen Anteil von Betrieben, die in diesen beiden Branchen Geflüchtete beschäftigen, besteht darin, dass diese Betriebe tendenziell größer sind als der

¹⁷ Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 22. Welle 2017. o. O., o. D., S. 52.

Durchschnitt der ostdeutschen Betriebe (durchschnittlich 31 Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe bzw. 88 Beschäftigte in der Öffentlichen Verwaltung gegenüber 16 Beschäftigten im ostdeutschen Durchschnitt). 12 % der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und 29 % der Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung haben mehr als 50 Beschäftigte – in Ostdeutschland insgesamt trifft das auf lediglich 6 % der Betriebe zu. Auch in Sachsen sind die Betriebe beider Branchen wesentlich größer als der Durchschnitt (Verarbeitendes Gewerbe: 32 Beschäftigte; Öffentliche Verwaltung: 89 Beschäftigte; Landesdurchschnitt: 17 Beschäftigte). Größere Betriebe haben aber deutlich häufiger bereits geflüchtete Personen beschäftigt als kleinere Betriebe (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigen bzw. zumindest zeitweilig beschäftigt haben	
	%	
1 bis 9 Beschäftigte		2
10 bis 49 Beschäftigte		10
50 bis 249 Beschäftigte		25
ab 250 Beschäftigte		38
Insgesamt		5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Aufgrund des großen Gewichts der Kleinst- und Kleinbetriebe in Ostdeutschland handelt es sich dennoch bei fast drei Vierteln der Betriebe, die bislang Geflüchteten beschäftig(t)en, um Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten. Für Sachsen lässt sich ein Anteil von knapp zwei Dritteln errechnen. Und auch wenn die meisten von ihnen nur eine geflüchtete Person einstellten, ergaben sich in der Summe damit letztlich relevante Beschäftigungseffekte: So waren 46 % der beschäftigten Geflüchteten in ostdeutschen Kleinst- und Kleinbetrieben tätig. Kleinst- und Kleinbetriebe bilden damit in Ostdeutschland die Mehrheit der Betriebe, die Geflüchtete eingestellt haben, und sie haben nahezu die Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse mit dieser Personengruppe geschaffen. In Sachsen entfallen auf diese beiden Betriebsgrößenklassen demgegenüber gut ein Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse von Geflüchteten. Auf sächsische mittlere Betriebe entfallen bislang rund 60 % aller beschäftigten Geflüchteten.

7.2. Personalabgänge von geflüchteten Beschäftigten

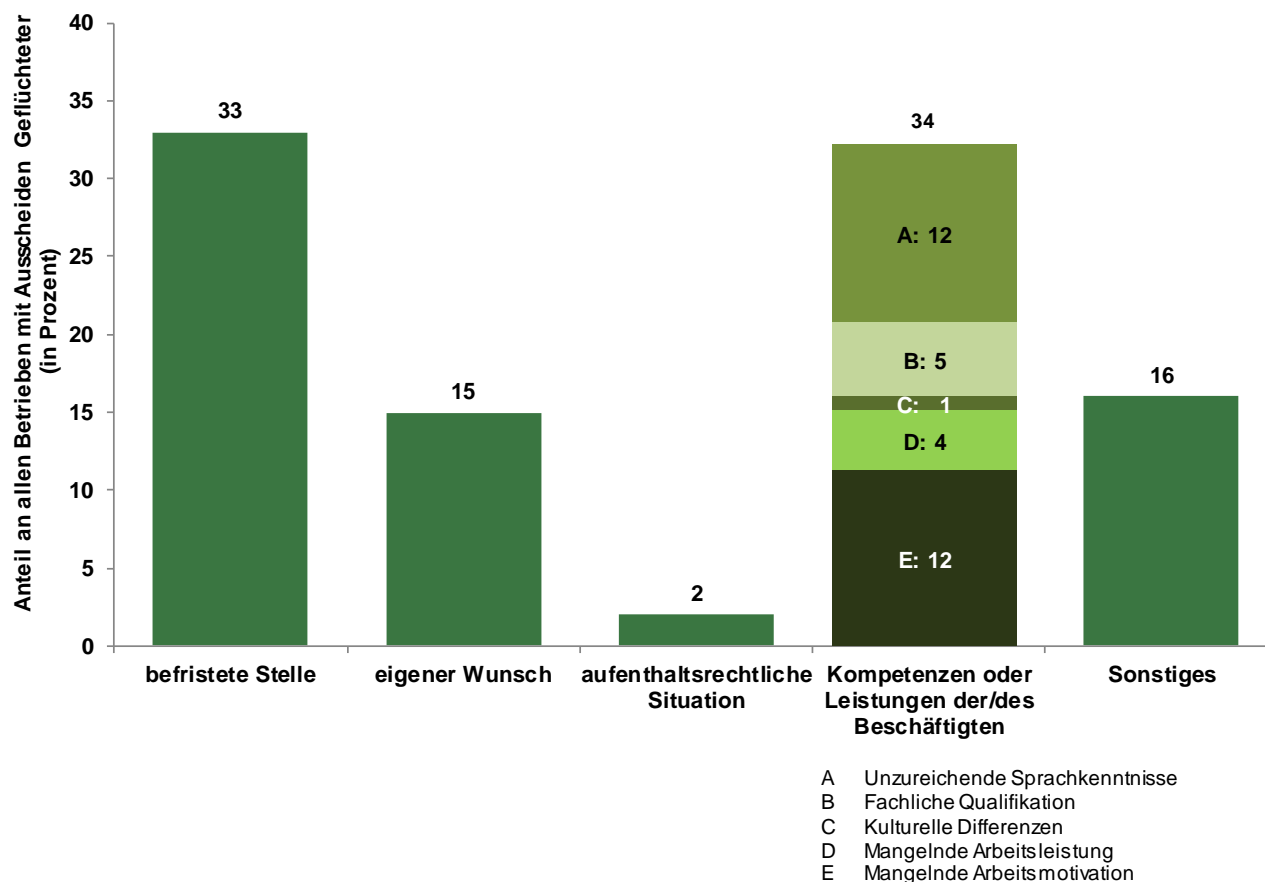
Die Frage nach der Beschäftigung von Geflüchteten im diesjährigen IAB-Betriebspanel zielte nicht nur auf die Erfassung des Bestandes der von dieser Personengruppe Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag ab, sondern zugleich darauf, ob eine geflüchtete Person zu irgendeinem Zeitpunkt in den vergangenen gut drei Jahren beschäftigt wurde. In der Befragung 2017 wurde deutlich, dass die Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse temporär angelegt war, sei es als befristete sv-pflichtige Beschäftigung (34 % aller Beschäftigungsverhältnisse mit geflüchteten Personen in ostdeutschen Betrieben 2017; Sachsen: 29 %), als Praktikum oder Einstiegsqualifizierung (26 % der Beschäftigungsverhältnisse; Sachsen: 39 %) oder als betriebliche Ausbildung (5 %; Sachsen: 2 %).¹⁸ Daher ist es nicht verwunderlich, dass aus gut der Hälfte der ostdeutschen Betriebe (54 %), die Geflüchtete beschäftigt haben oder beschäftigen, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung geflüchtete Beschäftigte bereits wieder ausgetreten waren. In Westdeutschland betrug dieser Anteil 52 %, für Sachsen werden 48 % ausgewiesen.

Zwei zentrale Gründe für das Ausscheiden eines bzw. einer Beschäftigten mit Fluchthintergrund aus einem ostdeutschen Betrieb lassen sich identifizieren: Entweder waren die Kompetenzen oder Leistungen der bzw. des Beschäftigten nicht ausreichend, oder die Stelle war von vornherein befristet (etwa infolge eines Praktikums oder einer Einstiegsqualifizierung). Beide Gründe wurden von jeweils rund einem Drittel der ostdeutschen Betriebe, aus denen bereits geflüchtete Beschäftigte ausgeschieden sind, als zentral für die Abgänge genannt (vgl. Abbildung 28). In Sachsens Betrieben waren 25 % der Abgänge von Geflüchteten einem befristeten Arbeitsverhältnis geschuldet und weitere 39 % wurden mit unzureichenden Kompetenzen bzw. Leistungen der Beschäftigten mit Fluchthintergrund begründet. In Westdeutschland belief sich dieser

¹⁸ Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 22. Welle 2017. o. O, o. D., S. 54ff.

Abgangsgrund auf 37 %, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auslaufen der Befristung traf auf 21 % der Fälle zu.

Abbildung 28: Wichtigste Gründe für das Ausscheiden Geflüchteter aus Betrieben in Ostdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausscheiden Geflüchteter.

Hinsichtlich der seitens der ostdeutschen Betriebe kritisch bewerteten persönlichen Kompetenzen und Leistungen spielten insbesondere unzureichende Sprachkenntnisse oder eine mangelnde Arbeitsmotivation eine Rolle (jeweils 12 % der ostdeutschen Betriebe; 17 bzw. 14 % der sächsischen Betriebe und 13 bzw. 9 % der westdeutschen Betriebe). Andere Aspekte, wie eine unzureichende fachliche Qualifikation¹⁹, eine mangelnde Arbeitsleistung oder kulturelle Differenzen waren sowohl in Ost- und Westdeutschland als auch in Sachsen von sehr geringer Bedeutung. Aber auch Kündigungen seitens der Beschäftigten waren relevant: 15 % der ostdeutschen Betriebe, aus denen bereits geflüchtete Beschäftigte ausgeschieden sind, nannten dies als wichtigsten Grund. In Sachsen betraf das 12 % der Betriebe, in Westdeutschland 23 %. Probleme mit der aufenthaltsrechtlichen Situation führten hingegen nur in wenigen Fällen zur Beendigung einer Beschäftigung (Ostdeutschland wie Sachsen: jeweils 2 %). In Westdeutschland lag dieser Anteil mit rund 8 % etwas höher. Die insgesamt relativ geringen Anteile könnten damit zusammenhängen, dass sich Betriebe bei einer unsicheren aufenthaltsrechtlichen Situation von vornherein gegen eine Beschäftigung entschieden haben.

Bewertung der Beschäftigung von geflüchteten Personen

Abschließend wurden jene Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, um eine Einschätzung gebeten, ob ihre Erfahrungen mit dieser Personengruppe eher für oder gegen eine Beschäftigung von Geflüchteten sprechen würden. Jeweils 74 % der ostdeutschen und der sächsischen Betriebe hatten so positive Erfahrungen mit der Beschäftigung dieser Personengruppe gemacht, dass sie angaben, diese Erfahrungen sprächen eher dafür, weitere Geflüchtete zu beschäftigen. Für lediglich 13 % der ostdeutschen und 16 % der sächsischen Betriebe sprachen die bisherigen Erfahrungen eher gegen eine zukünftige Beschäftigung von Geflüchteten. In Westdeutschland fiel die Bewertung nicht ganz so positiv aus:

¹⁹ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Mehrzahl der Einstellungen auf geringqualifiziertem Niveau erfolgte.

Hier sprachen die bisherigen Erfahrungen aus Sicht von 70 % der Betriebe eher für eine weitere Beschäftigung geflüchteter Personen, aus Sicht von 19 % der Betriebe eher dagegen.

Ostdeutsche Betriebe, aus denen bislang keine Beschäftigten mit Fluchthintergrund ausgeschieden sind, bewerten deren Beschäftigung erwartungsgemäß positiver als Betriebe, bei denen es schon zu Abgängen geflüchteter Beschäftigter gekommen ist (88 gegenüber 74 % mit positiver Einschätzung). In Sachsen liegt diese Relation bei 89 zu 74 %, in Westdeutschland bei 82 zu 70 %. Auch Betriebe, aus denen Beschäftigte in erste Linie aufgrund einer Befristung oder wegen der aufenthaltsrechtlichen Situation ausschieden, bewerten die Beschäftigung jeweils positiver als der Durchschnitt aller Betriebe mit geflüchteten Beschäftigten. Das trifft nicht nur auf Ostdeutschland zu, sondern auch auf Sachsen und Westdeutschland.

Negative Einschätzungen bezüglich einer zukünftigen Beschäftigung Geflüchteter traten vor allem in jenen Betrieben auf, aus denen Beschäftigte aufgrund mangelnder Arbeitsmotivation oder kultureller Differenzen ausschieden: In diesen Fällen gaben 70 bzw. 64 % der ostdeutschen Betriebe an, dass ihre bisherigen Erfahrungen gegen eine zukünftige Beschäftigung Geflüchteter sprächen (Westdeutschland: 61 vs. 55 %). Andere Abgangsgründe, die in der Person der bzw. des Beschäftigten lagen, wie unzureichende Sprachkenntnisse oder fachliche Qualifikationen oder eine mangelnde Arbeitsleistung, führten hingegen nur zu leicht unterdurchschnittlichen Bewertungen.

Fazit: Der zunehmende Eintritt geflüchteter Personen in den deutschen Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wider. Der Anteil der Betriebe mit Geflüchteten hat sich in Sachsen gegenüber dem Vorjahr verdoppelt. Dennoch beschäftigt(e) noch immer eine sehr kleine Minderheit der Betriebe Personen mit Fluchthintergrund. Nicht immer war die Beschäftigung einer geflüchteten Person von Dauer. Viele Beschäftigungsverhältnisse waren von Anfang an befristet, etwa im Rahmen eines Praktikums oder einer Einstiegsqualifizierung. Andere wurden aufgrund unzureichender Kompetenzen und Leistungen seitens der bzw. des Beschäftigten durch den Betrieb beendet. Nicht selten kündigten auch die in den Betrieben beschäftigten Geflüchteten selbst. Weitgehend unabhängig vom Abgangsgrund fällt die Bewertung der Beschäftigung Geflüchteter jedoch relativ positiv aus: Für die große Mehrheit der Betriebe sprechen ihre bisherigen Erfahrungen dafür, auch in Zukunft geflüchtete Personen zu beschäftigen. Einzig Betriebe, aus denen Geflüchtete aufgrund mangelnder Arbeitsmotivation oder wegen kultureller Differenzen ausgeschieden sind, kommen zu einer überwiegend negativen Bewertung. Auch im Hinblick auf eine möglicherweise verstärkte Zuwanderung von Arbeitskräften zeigen diese Befunde, dass eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten nicht nur von der fachlichen Passung bestimmt wird, sondern auch das gegenseitige Verständnis für kulturelle Besonderheiten von Bedeutung ist.

8. Betriebliche Ausbildung

Die betriebliche Ausbildung von Nachwuchsfachkräften ist eine wichtige Möglichkeit, einem drohenden Mangel an Fachkräften vorzubeugen. Seit Jahren stehen die sächsischen Betriebe dabei vor beachtlichen Herausforderungen: Es steigen sowohl der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf als auch die absolute Nachfrage nach Fachkräften. Zugleich nehmen die Schwierigkeiten zu, den Bedarf an Fachkräften zu decken. Das zeigt sich einerseits am weiter wachsenden Anteil jener Betriebe, die ihren Bedarf an Fachkräften im Beobachtungszeitraum nicht decken konnten und an der erneuten Erhöhung der Nichtbesetzungsquote für Fachkräftestellen (vgl. Kapitel 6.3).

8.1. Ausbildungsbeteiligung

In Deutschland und damit auch im Freistaat Sachsen ist die Ausbildung von jungen Frauen und Männern an formale Vorgaben geknüpft, die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in der Handwerksordnung (HwO) geregelt sind. Nach BBiG und HwO dürfen Betriebe nur dann ausbilden, wenn sie ausbildungsberechtigt sind, d. h. über die betrieblichen und personellen Voraussetzungen verfügen. Hierfür muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet und entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden sein.

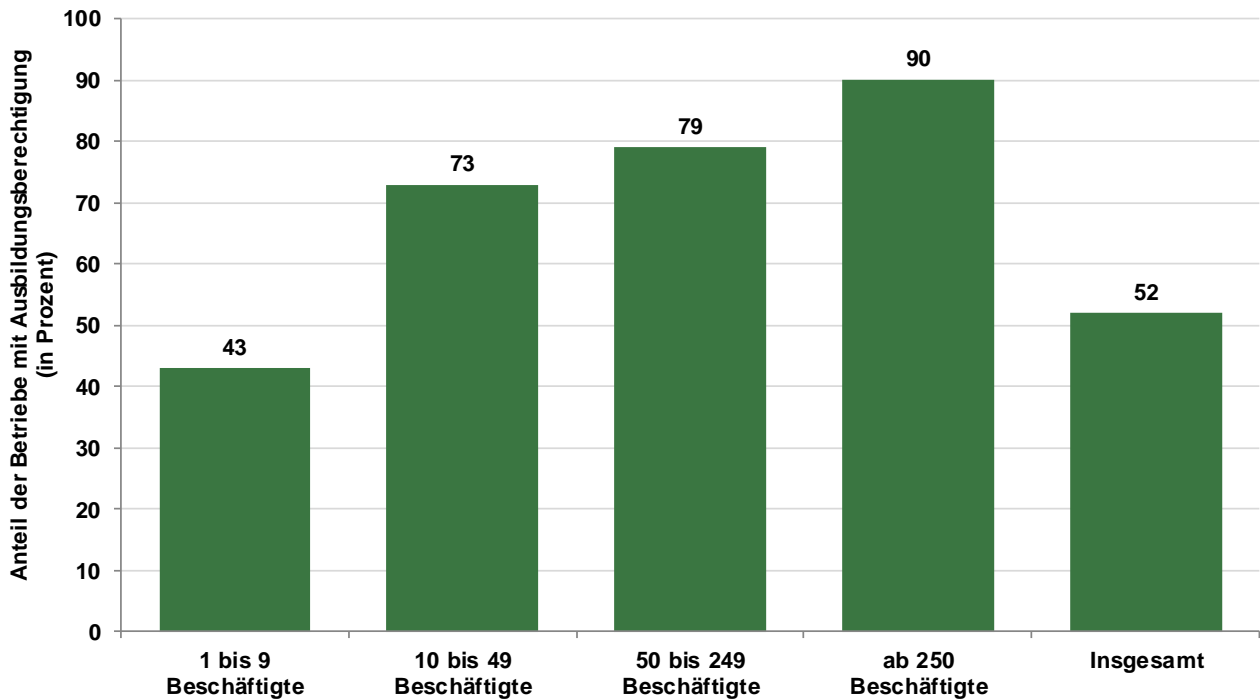
Ausbildungsvoraussetzungen

Die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können, erfüllen in Sachsen derzeit 52 % aller Betriebe (Ostdeutschland: 49 %; Westdeutschland: 56 %).²⁰ Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe damit zwar um 7 Prozentpunkte gestiegen, dennoch sind die Voraussetzungen, den Bedarf an Nachwuchskräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, in Sachsen nach wie vor etwas eingeschränkter als in Westdeutschland. Der Abstand zwischen Sachsen und Westdeutschland hat sich damit allerdings auf 4 Prozentpunkte verringert. Im Vorjahr betrug er noch 10 Prozentpunkte.

Der Unterschied zwischen Sachsen und Westdeutschland dürfte auch mit dem etwas stärkeren Gewicht von Kleinstbetrieben in der sächsischen Wirtschaft zusammenhängen (siehe hierzu auch Kapitel 3). In Sachsen wie auch in Westdeutschland erfüllen größere Betriebe die formalen Voraussetzungen, um Nachwuchskräfte selbst ausbilden zu können, häufiger als kleinere. Zwischen sächsischen und westdeutschen Großbetrieben bestehen hinsichtlich der Ausbildungsberechtigung kaum Unterschiede. Mit einem Anteil von 90 % ist das Gros der Großbetriebe des Landes ausbildungsberechtigt. In Westdeutschland beträgt der entsprechende Anteil allerdings noch etwas höhere 93 %. Von den mittleren Betrieben sind in Sachsen rund vier von fünf ausbildungsberechtigt, in Westdeutschland sind es in dieser Betriebsgrößenklasse ebenfalls mehr (87 %). Das trifft auch auf die Gruppe der Kleinstbetriebe zu: In Sachsen verfügen 43 % dieser Betriebe, die in Sachsens Betriebslandschaft zudem anteilig noch etwas stärker besetzt ist als in Westdeutschland, über die erforderliche Berechtigung, in Westdeutschland sind es 46 %. Einzig sächsische Kleinbetriebe, also Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, verfügen in Sachsen etwas häufiger als in Westdeutschland über eine Ausbildungsberechtigung. Der Einfluss der Betriebsgrößenstruktur auf das Vorhandensein der Ausbildungsvoraussetzungen fällt in Sachsen im Vergleich zu Westdeutschland somit noch etwas stärker ins Gewicht (vgl. Abbildung 29).

²⁰ Selbstauskunft der befragten Betriebe.

Abbildung 29: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen, in Sachsen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die vorstehende Abbildung verweist zugleich auf bestehende Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgröße: Hinsichtlich der formalen Ausbildungsvoraussetzungen bestehen zwischen den Betriebsgrößenklassen erhebliche Unterschiede, den benötigten Fachkräftenachwuchs auf internem Wege, das heißt durch eigene Ausbildungsaktivitäten, gewinnen zu können. Während es größere Betriebe prinzipiell selbst in der Hand haben – eine ausreichende Zahl an geeigneten Bewerber/-innen vorausgesetzt –, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, ist die große Mehrheit der die sächsische Betriebslandschaft prägenden Kleinstbetriebe darauf angewiesen, benötigte Fachkräfte mittels alternativer Beschaffungsstrategien zu gewinnen (beispielsweise durch Verbundausbildung oder Einstellung bereits ausgebildeter Fachkräfte).

Im Hinblick auf die Ausbildungsvoraussetzungen bestehen auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der sächsischen Wirtschaft. Im Produzierenden Gewerbe verfügten 2018 fast zwei Drittel der Betriebe (64 %) über eine Ausbildungsberechtigung, im Dienstleistungssektor war es lediglich die Hälfte (50 %). Beachtliche Unterschiede zeigen sich auch zwischen den vier großen Wirtschaftsbereichen: Am häufigsten waren Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes ausbildungsberechtigt (71 %), auch der Bereich Handel und Reparatur erreichte einen überdurchschnittlich hohen Anteil (61 %). Im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil noch leicht oberhalb des Landesdurchschnitts (55 %). Demgegenüber waren im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen nur knapp zwei Fünftel aller Betriebe ausbildungsberechtigt (37 %). Die bestehenden Unterschiede – insgesamt ergibt sich für die sächsische Wirtschaft eine Spannweite, die zwischen 15 und 78 % liegt – sind verschiedenen Ursachen geschuldet. Ein Einflussfaktor dürfte die spezifische Größenstruktur der einzelnen Branchen sein. So beschäftigen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes derzeit im Durchschnitt 32 Mitarbeiter/-innen, Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen hingegen 14 Personen. Auch die Tätigkeitsmerkmale dürften relevant sein. Nur 46 % aller Betriebe der Übrigen Dienstleistungen sind in formaler Hinsicht ausbildungsberechtigt, gleichzeitig liegt der Anteil der Einfacharbeitsplätze hier bei deutlich überdurchschnittlichen 29 % (Durchschnitt Sachsens: 17 %).

Interessant ist auch zu betrachten, inwieweit vor allem jene Branchen über die formalen Ausbildungsvoraussetzungen verfügen, die bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs vor besonderen Schwierigkeiten stehen. Es sind wie in den Vorjahren vor allem das Baugewerbe und der Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen, die die höchsten Nichtbesetzungsquoten für zu besetzende Fachkräftestellen ausweisen (Nichtbesetzungsquote: 66 bzw. 57 %; Landesdurchschnitt: 43 %). Trotz beachtlicher Probleme bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs zeichnen sich für beide Branchen unterschiedliche formale Voraussetzungen ab, diese durch eigene Ausbildung zu gewinnen: Wie bereits angeführt, sind bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen nur 37 % der Betriebe ausbildungsberechtigt. Die Mehrheit der Betriebe dieses Wirtschaftsbereichs muss daher bemüht sein, (Nachwuchs-)Fachkräfte außerhalb der traditionellen betrieblichen Ausbildung zu gewinnen. In der Baubranche sind hingegen mit 60 % überdurchschnittlich viele

Betriebe berechtigt, selbst auszubilden. Insgesamt lässt sich hiermit festhalten: Die Voraussetzungen, drohenden Fachkräfteengpässen mittels eigener Ausbildungsleistungen zu begegnen, gestalten sich in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich.

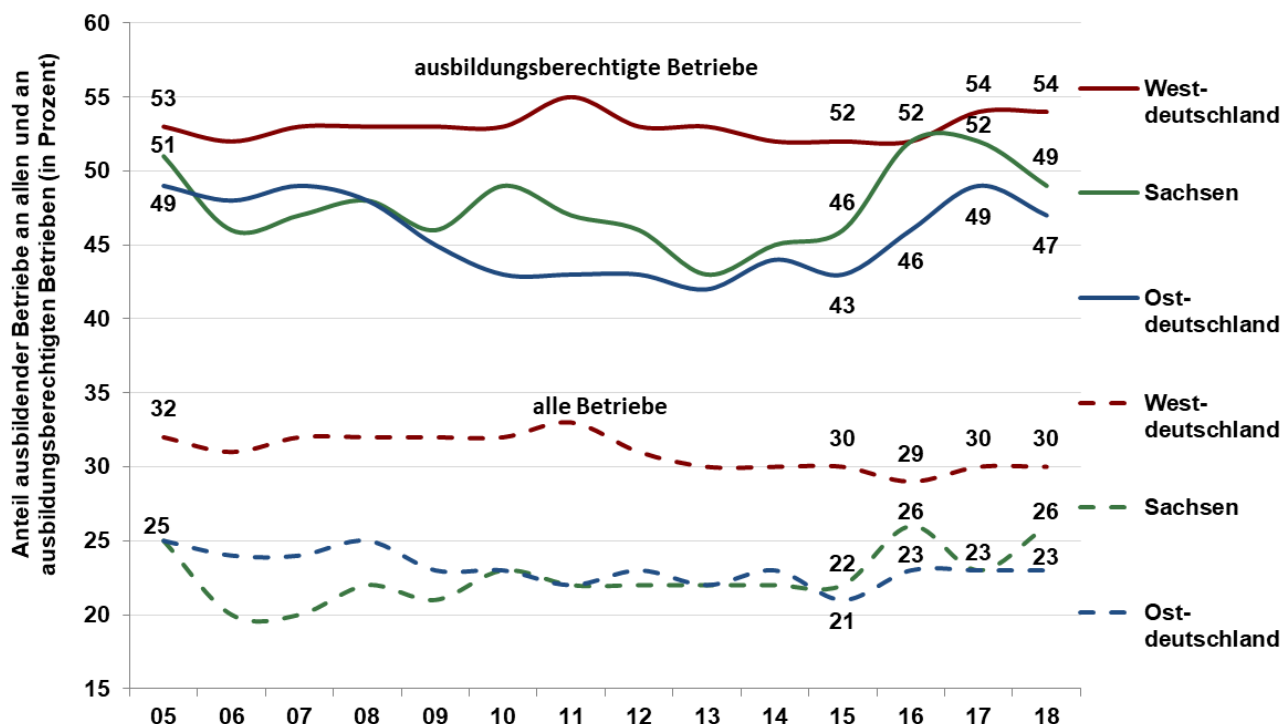
Ausbildungsbeteiligung

Als Betrieb über eine Ausbildungsberechtigung zu verfügen, bedeutet nicht automatisch, auch tatsächlich ausbildungsaktiv zu sein. Dabei sei an dieser Stelle zunächst auf Folgendes verwiesen: Bei der Interpretation der nachstehenden Ausführungen zur „Ausbildungsbeteiligung“ der Betriebe ist die im Rahmen des IAB-Betriebspanels relativ weit gefasste Definition zu beachten. Ein Betrieb wird dann als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft:

- Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt,
- Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr,
- geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr,
- Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres.

Von allen sächsischen Betrieben, die 2018 angaben, formal ausbildungsberechtigt zu sein, beteiligte sich mit 49 % ca. die Hälfte an der Ausbildung. Das waren anteilig mehr Betriebe als in Ost-, allerdings weniger als in Westdeutschland (Ostdeutschland: 47 %; Westdeutschland: 54 %). Im Vergleich zur Befragung des Vorjahres ist die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen allerdings um rund 3 Prozentpunkte gesunken. Auch für Ostdeutschland ist gegenüber dem Vorjahr eine Reduzierung um ca. 2 Prozentpunkte festzustellen. In Westdeutschland hat es kurzfristig keine Veränderungen gegeben (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

In den einzelnen Bereichen der sächsischen Wirtschaft ist die Ausbildungsbeteiligung unterschiedlich hoch (vgl. Tabelle 25). Im Produzierenden Gewerbe beteiligen sich aktuell 54 % und im Dienstleistungswesen 48 % der Betriebe. Die beiden Bereiche mit den größten Schwierigkeiten, Fachkräfte zu gewinnen, zeigen auch eine unterschiedliche Ausbildungsbeteiligung. Während Betriebe des Baugewerbes hierbei genauso aktiv sind wie der Durchschnitt aller Betriebe, liegen Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen oberhalb des Landesdurchschnitts.

Tabelle 25: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2018

Branche	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	42	59
Baugewerbe	29	49
Handel und Reparatur	27	44
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	56
Erziehung und Unterricht	42	54
Gesundheits- und Sozialwesen	28	50
Übrige Dienstleistungen	16	34
Öffentliche Verwaltung	20	67
Insgesamt	26	49

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Es bestehen somit zwischen den einzelnen Branchen nicht nur unterschiedliche Voraussetzungen, um selbst auszubilden, zugleich wird von den Möglichkeiten, eigene Nachwuchskräfte heranzubilden, unterschiedlich Gebrauch gemacht.

Wie bereits in Bezug auf das Vorhandensein der formalen Voraussetzungen festzustellen war, gilt auch hinsichtlich der tatsächlichen Ausbildungsbeteiligung: Die Ausbildung eines jungen Menschen steht mit der Größe der Betriebe im Zusammenhang. Dementsprechend unterscheidet sich die Beteiligung an der Ausbildung von Nachwuchskräften zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen, wobei mit der Größe der Betriebe ihre Beteiligung an der Ausbildung steigt (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	14	33
10 bis 49 Beschäftigte	49	67
50 bis 249 Beschäftigte	67	85
ab 250 Beschäftigte	84	94
Insgesamt	26	49

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Betriebsgrößen-spezifische Unterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung sind keine Besonderheit des Freistaates Sachsen, sondern in Ostdeutschland gleichermaßen zu beobachten. Ein wesentlicher Unterschied zwischen Sachsen und Westdeutschland besteht allerdings darin, dass sich sächsische Klein- und mittlere Betriebe derzeit seltener an der Ausbildung als westdeutsche Betriebe vergleichbarer Größe beteiligen.

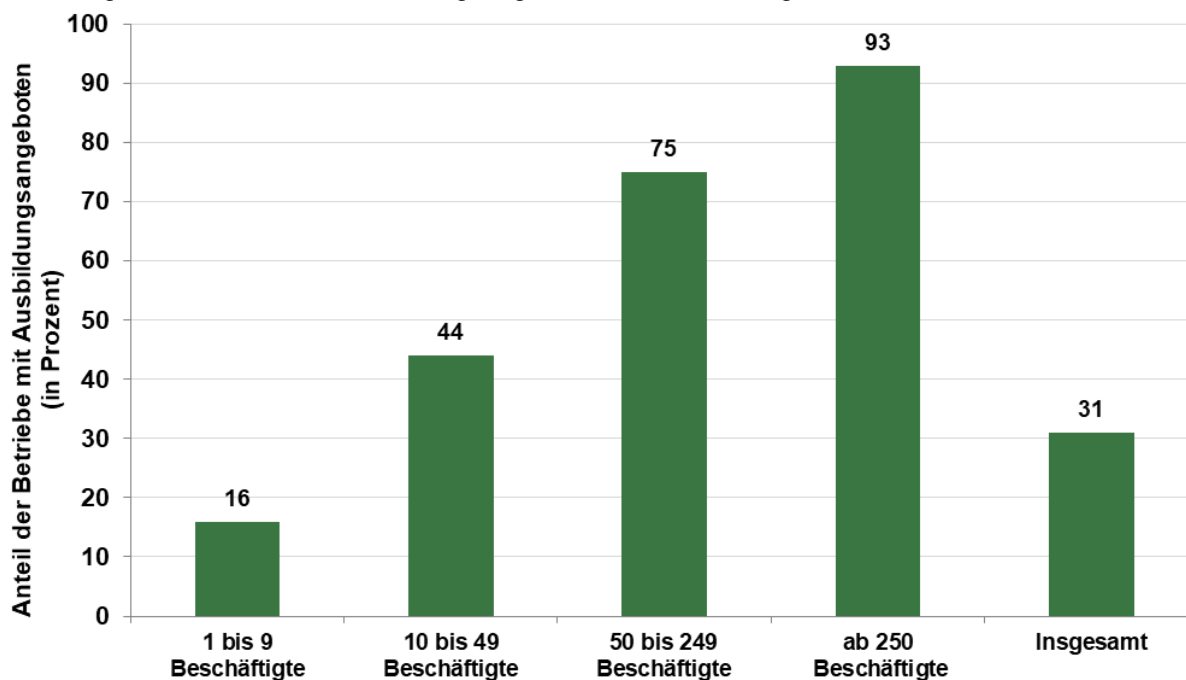
Betriebe mit Ausbildungsangeboten

Im Folgenden richtet sich der Blick speziell auf die Ausbildungsbereitschaft im zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossenen Ausbildungsjahr 2017/2018. Dabei soll konkret der Frage nachgegangen werden, wie viele der ausbildungsberechtigten Betriebe für das genannte Ausbildungsjahr mindestens einen Ausbildungsplatz angeboten haben. Die Ergebnisse der aktuellen Erhebung zeigen, dass dies bei knapp einem Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe der Fall war (31 %). Der Anteil jener Betriebe, die zum genannten Zeitpunkt ein Ausbildungsangebot unterbreitet haben, ist damit deutlich kleiner als die ermittelte durchschnitt-

liche Ausbildungsbeteiligung auf Grundlage der sehr weitgefassten Definition eines Ausbildungsbetriebes (49 %). Diese Unterschiede sind auch für ost- und westdeutsche Betriebe zu beobachten.

Nicht nur die Ausbildungsberechtigung, die allgemeine aktive Ausbildungsbeteiligung im oben breit definierten Sinn, sondern auch das Anbieten von Ausbildungsplätzen im hier betrachteten Ausbildungsjahr, hängt vor allem mit der Größe der Betriebe zusammen. Von allen ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben (das sind 43 % aller Betriebe dieser Größenklasse) boten lediglich 16 % Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2017/2018 an. Bei ausbildungsberechtigten Großbetrieben waren es demgegenüber 93 % (vgl. Abbildung 31).

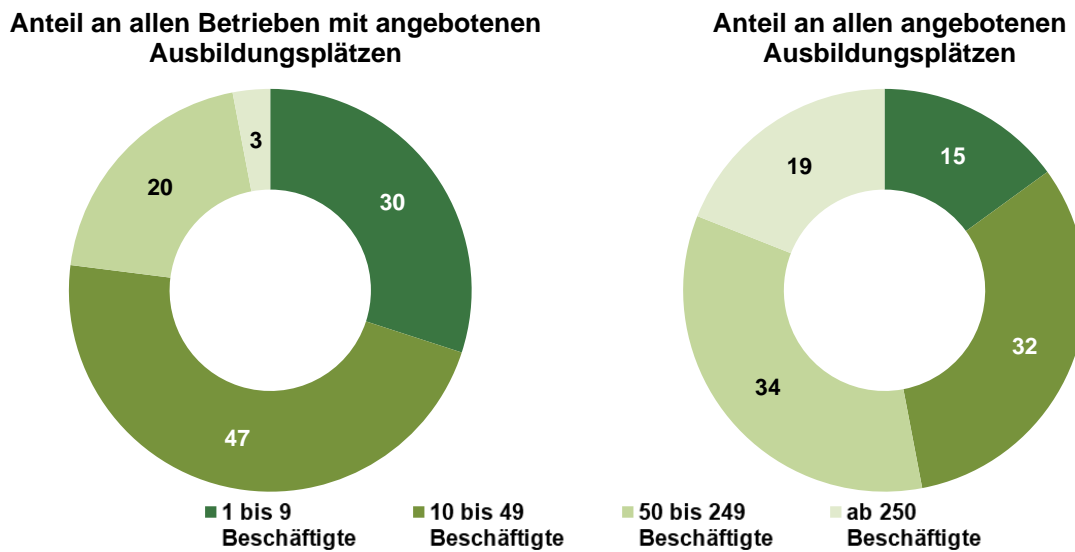
Abbildung 31: Betriebe mit Ausbildungsangeboten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Die bisherigen Befunde lassen eine deutlich geringere Beteiligung der kleineren Betriebe an der Ausbildung erkennen. Das Bild ändert sich, sobald die Verteilung des Angebotes an Ausbildungsplätzen auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen betrachtet wird. Dabei zeigt sich, dass auf Großbetriebe lediglich 3 % aller Betriebe mit neu angebotenen Ausbildungsplätzen entfallen, auf Kleinst- und Kleinbetriebe hingegen fast vier Fünftel (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Verteilung der Betriebe mit Ausbildungsangeboten sowie der angebotenen Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr 2017/2018.

Für Ost- und Westdeutschland ist eine ähnliche Verteilung der bereitgestellten Ausbildungsplätze auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen festzustellen. Diese ergibt sich vor dem Hintergrund der kleinteiligen Betriebsstruktur der Wirtschaft und zeigt sich zugleich in der Verteilung der angebotenen Ausbildungsplätze auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen: Obwohl nur eine Minderheit der ausbildungsberechtigten sächsischen Kleinstbetriebe aktuell von ihrer Berechtigung Gebrauch macht, entfallen anteilig dennoch ähnlich viele Ausbildungsplatzangebote auf Kleinst- und Großbetriebe (15 bzw. 19 %).

Ein gutes Drittel aller Betriebe mit einem aktuellen Ausbildungsplatzangebot gehört zum Produzierenden Bereich, rund 60 % sind der Dienstleistungsbranche zuzuordnen. Allerdings unterbreiteten ca. 40 % der Betriebe des Produzierenden, aber lediglich 28 % des Dienstleistungsgewerbes für das Ausbildungsjahr 2017/2018 neue Ausbildungsplatzangebote (Landesdurchschnitt: 31 %). Mit Bezug auf die vier beschäftigungsstarken Branchen offerierten 41 % der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, 33 % des Bereichs Unternehmensnahe Dienstleistungen, 26 % aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und 24 % des Bereichs Handel und Reparatur entsprechende Ausbildungsangebote.

Ausbildungsintensität

Die Kennziffer Ausbildungsintensität stellt den Anteil der Auszubildenden und Beamtenanwärter/-innen an allen Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag dar (im Weiteren auch als Ausbildungsquote bezeichnet). Sie beschreibt, inwieweit Betriebe auf Auszubildende setzen. Im Durchschnitt aller Betriebe mit Auszubildenden beträgt dieser Anteil in Sachsen derzeit rund 5 % (Ostdeutschland: 5 %; Westdeutschland: 6 %). Hinter diesem Durchschnittswert verbergen sich allerdings erhebliche Unterschiede auf der Ebene der einzelnen Betriebe, denn bei mehr als drei Vierteln aller sächsischen Betriebe (78 %) lag der Anteil über dem ermittelten Durchschnittswert (Ostdeutschland: 77 %; Westdeutschland: 81 %). Das ist in erster Linie auf statistische Gründe zurückzuführen ist. So kann ein Kleinstbetrieb rein rechnerisch keine Ausbildungsquote von unter 10 % aufweisen. Bei einer Beschäftigtenzahl von maximal neun Personen, darunter ein/e Auszubildende/r, ergäbe sich eine Ausbildungsquote in Höhe von rund 11 %. Bei lediglich fünf Beschäftigten, würde ein/e einzige/r Auszubildende/r bereits zu einer Ausbildungsquote von 20 % führen. Um eine Quote von mindestens 10 % zu erreichen, müsste ein Großbetrieb mit 250 Beschäftigten bereits 27 Jugendliche ausbilden. Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, gibt es solche Quoten auch für Betriebe dieser Größe, sie sind aber sehr selten. Aussagekräftiger sind demgegenüber die Werte für Klein- und Mittelbetriebe. Bei 17 bzw. 12 % dieser Betriebe betrug der Auszubildendenanteil an der Belegschaft mindestens 10 % (vgl. Tabelle 27).

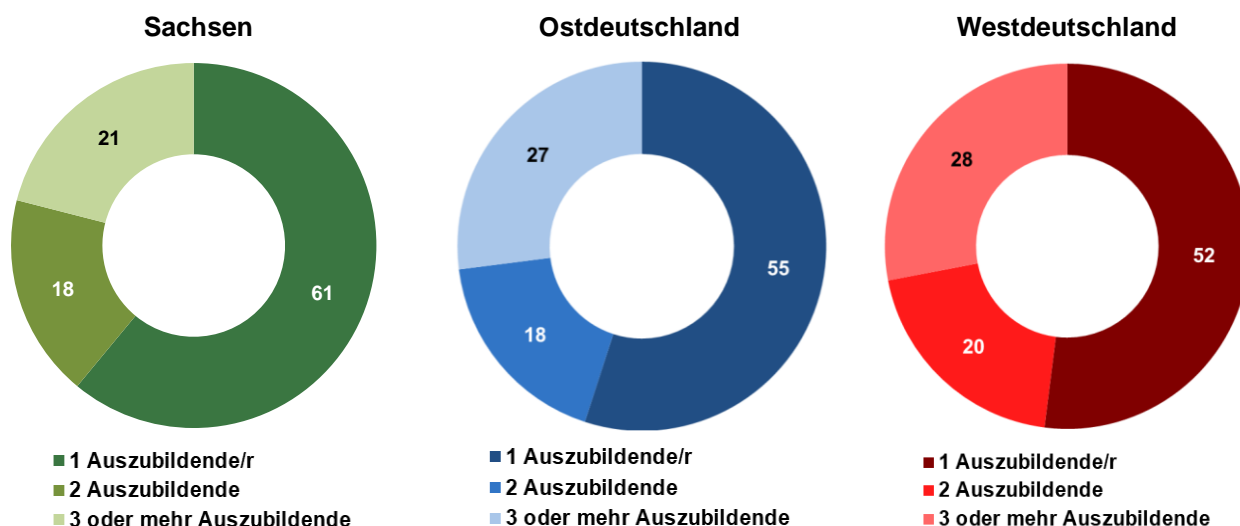
Tabelle 27: Ausbildungsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten			
	unter 5 %	5 bis unter 10 %	ab 10 %	Summe
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	0	0	100	100
10 bis 49 Beschäftigte	23	60	17	100
50 bis 249 Beschäftigte	50	38	12	100
ab 250 Beschäftigte	80	11	9	100
Insgesamt	22	34	44	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Auszubildende = Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen; Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens einer/m Auszubildenden bzw. Beamtenanwärter/-in zum 30.06.2018.

Ca. 61 % der sächsischen Ausbildungsbetriebe bilden nur eine/n einzige/n Jugendliche/n aus. 18 % der Betriebe bildeten zwei und 21 % der Betriebe bildeten drei oder mehr junge Menschen aus. Der beachtliche Anteil von Betrieben mit nur einer/m einzigen Auszubildenden hängt in erster Linie mit dem hohen Gewicht der Kleinstbetriebe in der Wirtschaft zusammen. Betriebe dieser Größe haben überwiegend nur eine/n Auszubildende/n. Die Relationen sind in Ost- und Westdeutschland sehr ähnlich (Ostdeutschland: 55 %; Westdeutschland: 52 %) (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Verteilung der Betriebe nach der Zahl der Auszubildenden und Beamtenanwärter/-innen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Auszubildenden oder Beamtenanwärter/-innen.

Fachkräftebedarf und Ausbildungsaktivitäten

In Kapitel 6 wurde dargestellt, dass der Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften ungebrochen hoch ist. Die Ausbildung gehört traditionell zu den wichtigsten betrieblichen Säulen für die Gewinnung von Fachkräften. Damit ergibt sich die Frage, ob sich das Ausbildungsengagement von Betrieben mit Fachkräftebedarf vom Durchschnitt der Betriebe unterscheidet. Dabei ist zunächst nach den formalen Voraussetzungen zu fragen, die für eine Ausbildungsbeteiligung erfüllt sein müssen. Derzeit sind 52 % aller Betriebe der sächsischen Wirtschaft ausbildungsberechtigt. In der Gruppe der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2018 eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte besetzen wollten, betrug der entsprechende Anteil deutlich höhere 64 % (Ostdeutschland: 60 %; Westdeutschland: 69 %). Betriebe, die zum angegebenen Zeitpunkt Fachkräfte suchten, verfügen damit häufiger über die Möglichkeit, ihren Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung zu decken (vgl. Tabelle 28). Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass mit 36 % – also gut einem Drittel – ein nicht unbedeutender Teil der Betriebe mit Fachkräftebedarf prinzipiell nicht in der Lage ist, den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildung abzusichern. Vermutlich handelt es sich hierbei vor allem um Kleinstbetriebe, denn diese verfügen – wie weiter vorn gezeigt – seltener als größere Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung.

Von Betrieben mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2018 beteiligten sich in Sachsen 37 % an der Ausbildung und 46 % hatten für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2017/2018 Ausbildungsplätze angeboten. Auch das sind Anteilswerte, die spürbar oberhalb des Landesdurchschnitts liegen. Dennoch bedeutet dies, dass gut die Hälfte der Betriebe mit Fachkräftebedarf aktuell keine Angebote für Ausbildungsplätze unterbreitet hat. Dieser Befund macht deutlich, dass die Suche nach Fachkräften nicht zwangsläufig zu einer erhöhten betrieblichen Ausbildungsaktivität führt. Zum einen sind zahlreiche Betriebe gar nicht in der Lage, selbst auszubilden. Zum anderen bilden auch viele Betriebe mit Bedarf trotz vorhandener Berechtigung nicht aus. Den Betrieben stehen offensichtlich alternative Strategien zur Verfügung, um ihren Bedarf an Fachkräften decken zu können.

Tabelle 28: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung von allen Betrieben und von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Sachsen im ersten Halbjahr 2018

Merkmale der Betriebe	Alle Betriebe	Betriebe mit Fachkräftebedarf
	%	
Betriebe mit Ausbildungsberechtigung	52	64
Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung	26	37
Betriebe mit aktuellen Ausbildungsplatzangeboten	31	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

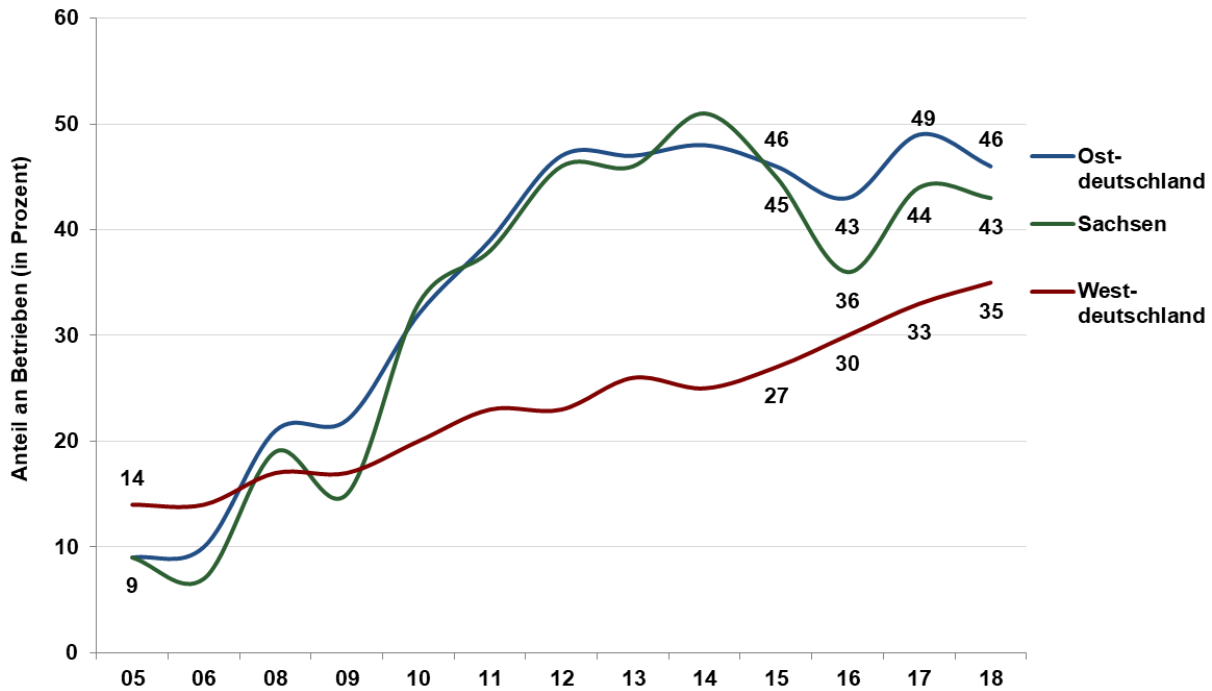
Die vorliegenden Befunde zeigen: Die Möglichkeiten der Betriebe, ihren Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken und einem drohenden Fachkräftemangel durch eigene Ausbildung von Nachwuchskräften vorzubeugen, hängen neben formalen Voraussetzungen auch von der grundsätzlichen Bereitschaft ab, selbst auszubilden. Diese Bereitschaft dürfte allerdings auch vom Erfolg bzw. Misserfolg der Betriebe bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerber/-innen beeinflusst sein. Wie nachstehende Ausführungen zeigen, ist die Besetzung von Ausbildungsplätzen für zahlreiche ausbildungsbereite Betriebe nach wie vor mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden.

8.2. Betriebliche Erfolge bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

Die letzten Jahre ließen zunehmende Schwierigkeiten der Betriebe erkennen, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Von Jahr zu Jahr fanden immer weniger Betriebe geeignete Bewerber/-innen für eine Ausbildung. Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil der zum Befragungszeitpunkt noch nicht besetzten Ausbildungsplätze. Nachstehend wird die aktuelle Entwicklung dargestellt.

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr beabsichtigte fast jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb in Sachsen (31 %), einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen. In 43 % der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (Ostdeutschland: 46 %; Westdeutschland: 35 %). Gegenüber dem Vorjahr sind zwar geringfügig weniger Betriebe von diesem Problem betroffen (2017: 44 %), dennoch steht auch aktuell ein relativ hoher Anteil der sächsischen Betriebe vor der Herausforderung, Nachwuchskräfte zu gewinnen. Auch in Ostdeutschland haben sich die Probleme etwas verringert, die Situation ist dort aber weiterhin angespannter als im Freistaat Sachsen. In Westdeutschland waren 2018 gegenüber dem Vorjahr allerdings etwas mehr Betriebe mit Besetzungsproblemen konfrontiert (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2007 wurden keine Informationen hierzu erhoben.

In Bezug auf nicht besetzte Ausbildungsplätze ergibt sich für 2018 folgendes Bild: Mit 31 % blieb fast ein Drittel der für das Ausbildungsjahr 2017/2018 angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt (Ostdeutschland: 33 %; Westdeutschland: 22 %). Mit dem leicht rückläufigen Anteil der Betriebe mit Besetzungsproblemen hat sich auch der Anteil der nicht besetzten Stellen im Vergleich zum Vorjahr in Sachsen leicht verringert (Rückgang um 2 Prozentpunkte). Dies ist auch für Ostdeutschland festzustellen (Rückgang um 3 Prozentpunkte). In Westdeutschland hat die Nichtbesetzungsquote hingegen um 1 Prozentpunkt zugenommen. Trotzdem bleiben westdeutsche Betriebe weiterhin in weitaus geringerem Maße von Besetzungsproblemen betroffen. Somit belegen die Ergebnisse der aktuellen Befragung erneut, dass die Möglichkeiten der Betriebe, Fachkräfte durch eigene Ausbildung zu gewinnen, in Sachsen wie auch in Ostdeutschland insgesamt – wird dies am Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze gemessen – eingeschränkter sind als im Westteil Deutschlands.

Der Erfolg bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerber/-innen steigt im Allgemeinen mit der Größe eines Betriebes. Von den sächsischen Großbetrieben sah sich 2018 zwar gut ein Drittel vor Besetzungsproblemen gestellt, aber der Anteil der zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze belief sich auf lediglich 9 %. In mittleren Betrieben blieben 29 %, in Kleinbetrieben 44 % und in Kleinstbetrieben 35 % der Stellenangebote offen. Damit wird einmal mehr deutlich, dass der anhaltende Wettbewerb um junge Frauen und Männer offenkundig zu Lasten ausbildungsbereiter Kleinst- und Kleinbetriebe geht. Damit potenzieren sich die Schwierigkeiten insbesondere der kleineren Betriebe, Fachkräftenachwuchs zu gewinnen: Zum einen ist die Mehrheit der Kleinstbetriebe nicht ausbildungsberechtigt (57 %). In jenen Fällen, wo diese Berechtigung vorliegt und die Bereitschaft vorhanden ist, selbst auszubilden, scheitert das Vorhaben häufiger als bei größeren Betrieben an geeigneten Bewerber/-innen. Ob sich in den betreffenden Fällen niemand auf die Stellen beworben hat, die vorhandenen Bewerber/-innen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der sich Bewerbenden, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.²¹ Die Möglichkeiten von Kleinbetrieben, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken und damit einem

²¹ Im DGB-Ausbildungsreport 2018 wird festgestellt, dass in Betrieben mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringer Vergütung überdurchschnittlich häufig angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können: „Auf der Angebotsseite fällt auf, dass Besetzungsprobleme zwischen den Ausbildungsberufen erheblich variieren und häufig Berufe betreffen, in denen viele Auszubildende unzufrieden mit der Ausbildungsqualität und den -bedingungen sind. So etwa in Teilen des Hotel- und Gaststättenbereichs sowie im Einzelhandel – Branchen, die wie in den vergangenen Jahren auch im aktuellen Ausbildungsreport wieder auf den hinteren Plätzen rangieren.“ Den Autor/-innen des Reports zufolge zeigt dies, „dass qualitativ hochwertige und attraktive Ausbildungsbedingungen zentrale Faktoren im Wettbewerb um Auszubildende sind.“ Vgl. DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hrsg.): DGB-Ausbildungsreport 2018, o. O., September 2018, S. 10.

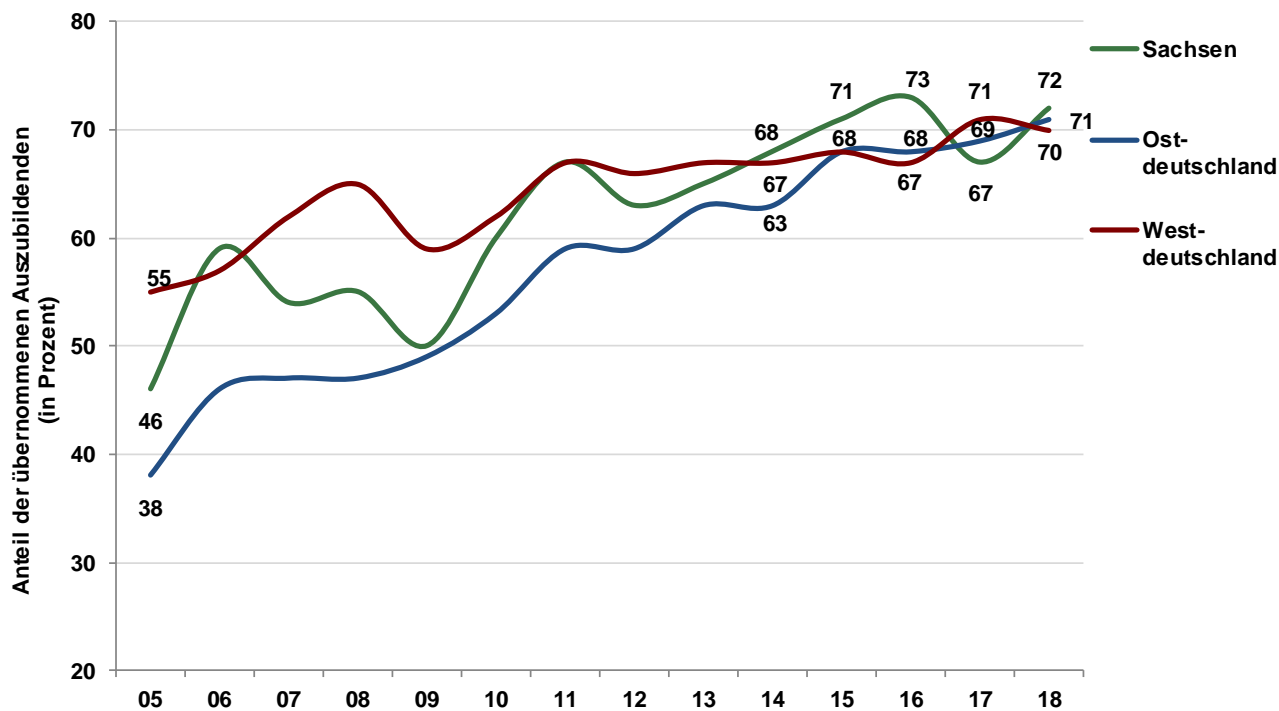
möglicherweise drohenden Mangel an qualifiziertem Personal entgegen zu wirken, werden dadurch in erheblichem Maße eingeschränkt.

Die einzelnen Bereiche der sächsischen Wirtschaft waren ebenfalls in unterschiedlichem Maße von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Im Produzierenden Gewerbe hatte über die Hälfte der Ausbildungsstellen anbietenden Betriebe Schwierigkeiten, diese mit geeigneten Jugendlichen zu besetzen, im Dienstleistungsbereich insgesamt betraf das 35 % aller Betriebe. Das schlägt sich auch in der Nichtbesetzungsquote, dem Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Ausbildungsstellen, nieder: Während im Produzierenden Bereich ca. zwei von fünf Ausbildungsplätzen leer blieben, war es in den Dienstleistungsbereichen gut ein Viertel. Mit Blick auf einzelne Branchen erweist sich einmal mehr das Baugewerbe als jener Bereich der sächsischen Wirtschaft, der vor den größten Herausforderungen stand, Bewerber/-innen für eine Ausbildung zu akquirieren. Mit 60 % stand die Mehrheit der ausbildungswilligen Betriebe dieser Branche vor der Situation, keine geeigneten Bewerber/-innen gefunden zu haben. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt ist das ein um fast 20 Prozentpunkte höherer Anteil. Zugleich blieb 2018 im Bauwesen mit 56 % ebenfalls die Mehrheit der Ausbildungsstellen unbesetzt. Das ist ein Anteilswert, der fast dem Doppelten des Landesdurchschnitts entspricht. Das sächsische Baugewerbe hatte damit sowohl überdurchschnittlich große Probleme bei der Gewinnung von Bewerber/-innen für zu besetzende Fachkräftestellen (siehe Kapitel 6) als auch für angebotene Ausbildungsplätze.

8.3. Verbleib von Ausbildungsabsolvent/-innen

Bislang ging es darum, wie erfolgreich die Betriebe bei der Gewinnung von Bewerber/-innen für angebotene Ausbildungsplätze waren. Im Folgenden steht die Frage im Fokus, wie es den ausbildenden Betrieben gelungen ist, ihre Jugendlichen nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung im Betrieb zu halten. Im letzten Jahr wurden 72 % der Absolvent/-innen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hatten, von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Damit wurde seit 2015 zum dritten Mal die 70-Prozent-Marke überschritten. Damit übersteigt die durchschnittliche Übernahmequote der sächsischen Betriebe wieder jene der ost- und der westdeutschen Betriebe (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolvent/-innen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Die Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventinnen lag bei 64 %, die der Absolventen bei 76 %. Es gilt zugleich festzustellen, dass unter all jenen Jugendlichen, die 2018 ihre betriebliche Ausbildung in Sachsen erfolgreich abgeschlossen haben, nur knapp zwei Fünftel weiblich waren (37 %).

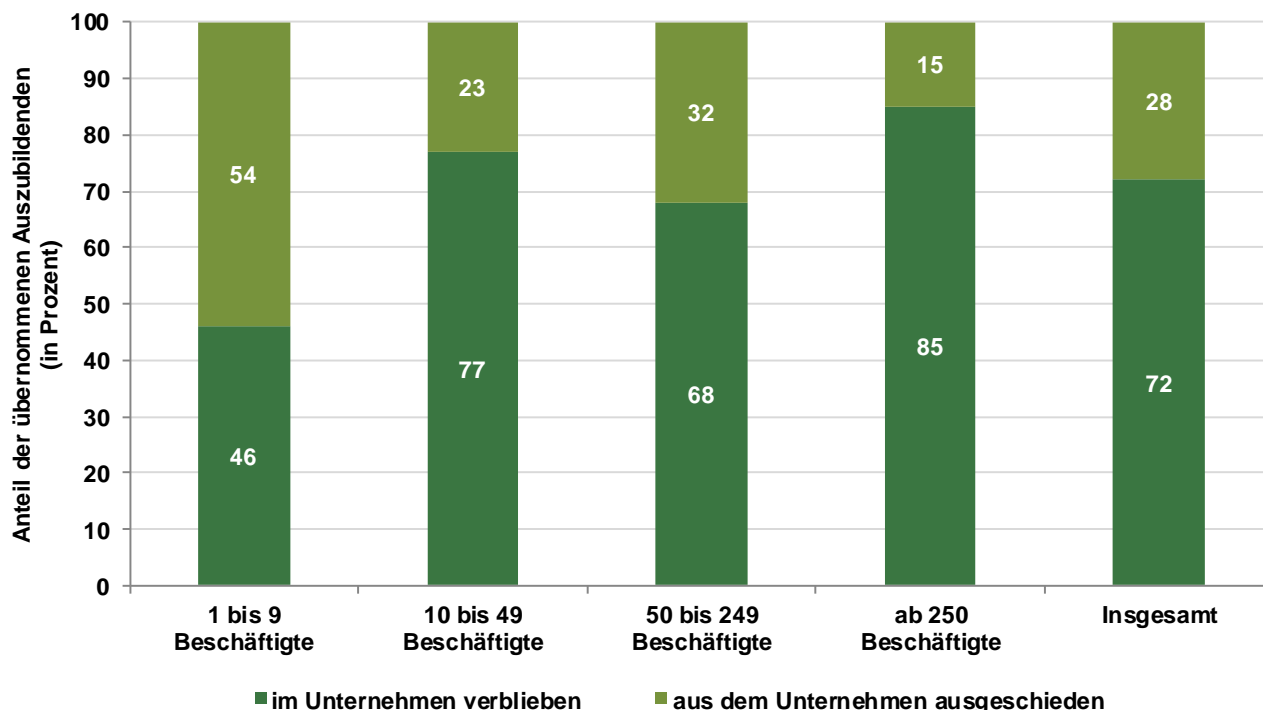
Mit rund 28 % verließ ein gutes Viertel der Absolvent/-innen nach erfolgreich beendeter Erstausbildung 2018 den Ausbildungsbetrieb. Welche Gründe dem zugrunde lagen, kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht ermittelt werden. Das Ausscheiden von Absolvent/-innen aus dem Ausbildungsbetrieb kann einem fehlenden Übernahmeangebot seitens des Betriebes geschuldet sein, es kann aber auch im Interesse der bzw. des Jugendlichen selbst liegen.

Die Übernahmequoten gestalten sich von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Die mit Abstand höchste Übernahmequote wird 2018 für den Bereich Erziehung und Unterricht und die Öffentliche Verwaltung ausgewiesen (93 bzw. 94 %). Ebenfalls überdurchschnittlich hohe Anteile erreichten Betriebe der Übrigen Dienstleistungen (88 %), auch das Verarbeitende Gewerbe sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (jeweils 79 %).

In der Tendenz ist für nahezu alle Branchen seit 2005 ein sukzessiver Anstieg der Übernahmequote festzustellen. Damit unterscheidet sich die aktuelle Übernahmesituation in Sachsen im Vergleich zu vorangegangenen Jahren. Im Produzierenden Gewerbe betraf es 2005 rund drei Fünftel, heute fast vier von fünf Absolvent/-innen. In den Dienstleistungsbereichen wurde 2005 ca. zwei Fünftel der Jugendlichen vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen, aktuell sind es über 70 %.

Die Übernahmekancen steigen mit der Größe der Betriebe. Gegenwärtig werden von Kleinbetrieben der sächsischen Wirtschaft 46 % der Absolvent/-innen übernommen, in Großbetrieben waren es hingegen 85 % (vgl. Abbildung 36). Auch in Ost- und Westdeutschland gelingt es kleineren Betrieben, vor allem jenen mit weniger als 10 Beschäftigten, in der Regel spürbar weniger gut als größeren, die selbst ausgebildeten Nachwuchsfachkräfte im Betrieb zu halten.

Abbildung 36: Übernahmequote nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Aufgrund der anhaltend hohen Nachfrage nach Fachkräften und der fortbestehenden Schwierigkeiten, diese zu gewinnen, bestehen inzwischen zahlreiche andere Einsatzoptionen für erfolgreich Ausgebildete. Dementsprechend gilt es auf betrieblicher Seite – insbesondere bei Kleinbetrieben – zunehmend zu überlegen, wie es gelingen kann, ausgebildete Fachkräfte zu übernehmen und vor allem langfristig an den Betrieb zu binden. Vor welchen speziellen Herausforderungen Kleinbetriebe stehen, zeigt sich auch an deren besonderen Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze überhaupt besetzen zu können (vgl. Kapitel 7.2).

Fazit: Die Beschäftigung wächst seit Jahren, ebenso nimmt der Bedarf der Betriebe an Fachkräften tendenziell zu. Die eigene Ausbildung ist ein geeignetes Mittel, um den Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen selbst aktiv vorzubeugen. Dennoch hat sich an der Ausbildungsbeteiligung der sächsischen

Betriebe in den letzten Jahren nur wenig geändert, und sie ist aktuell sogar leicht gesunken. Zudem bilden sie weiterhin seltener als westdeutsche Betriebe aus. Dies dürfte einerseits mit der ungünstigeren Betriebsgrößenstruktur, insbesondere der noch ausgeprägteren Kleinteiligkeit der sächsischen Betriebslandschaft zusammenhängen. Der Mehrzahl der Kleinbetriebe fehlt es an den erforderlichen formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Zugleich gelingt es einem nennenswerten Teil der ausbildungsfähigen und ausbildungsbereiten Kleinbetriebe nicht, angebotene Ausbildungsstellen mit geeigneten Bewerber/-innen zu besetzen. Zwar sind Klein- und Großbetriebe in Sachsen derzeit anteilig gleichermaßen häufig vor Besetzungsprobleme gestellt, allerdings gelingt es erstgenannten wesentlich schlechter als zweitgenannten, die angebotenen Stellen mit geeigneten Jugendlichen zu besetzen. Bei grundsätzlich ähnlicher Tendenz zunehmender Besetzungsschwierigkeiten bleiben in Sachsen aber weiterhin anteilig wesentlich mehr Betriebe als in Westdeutschland erfolglos. Damit ist das Risiko künftiger Fachkräftengpässe in Sachsen relativ hoch. Setzt sich der Trend der letzten Jahre weiter fort, werden die Schwierigkeiten der Betriebe eher noch zunehmen. Die in den letzten Jahren spürbar angestiegene Übernahme erfolgreich ausgebildeter Jugendlicher dürfte einen Weg vieler Betriebe darstellen, den benötigten Bedarf an (Nachwuchs-)Fachkräften zu decken. Die Potenziale werden jedoch unterschiedlich genutzt: In einigen Branchen werden aktuell fast alle Absolvent/-innen übernommen, in anderen ist es demgegenüber noch ein relativ geringer Anteil. Offenbar differieren die Bedingungen für eine Übernahme in der Wirtschaft – nicht nur von Betriebsgröße zu Betriebsgröße, sondern auch von Branche zu Branche.

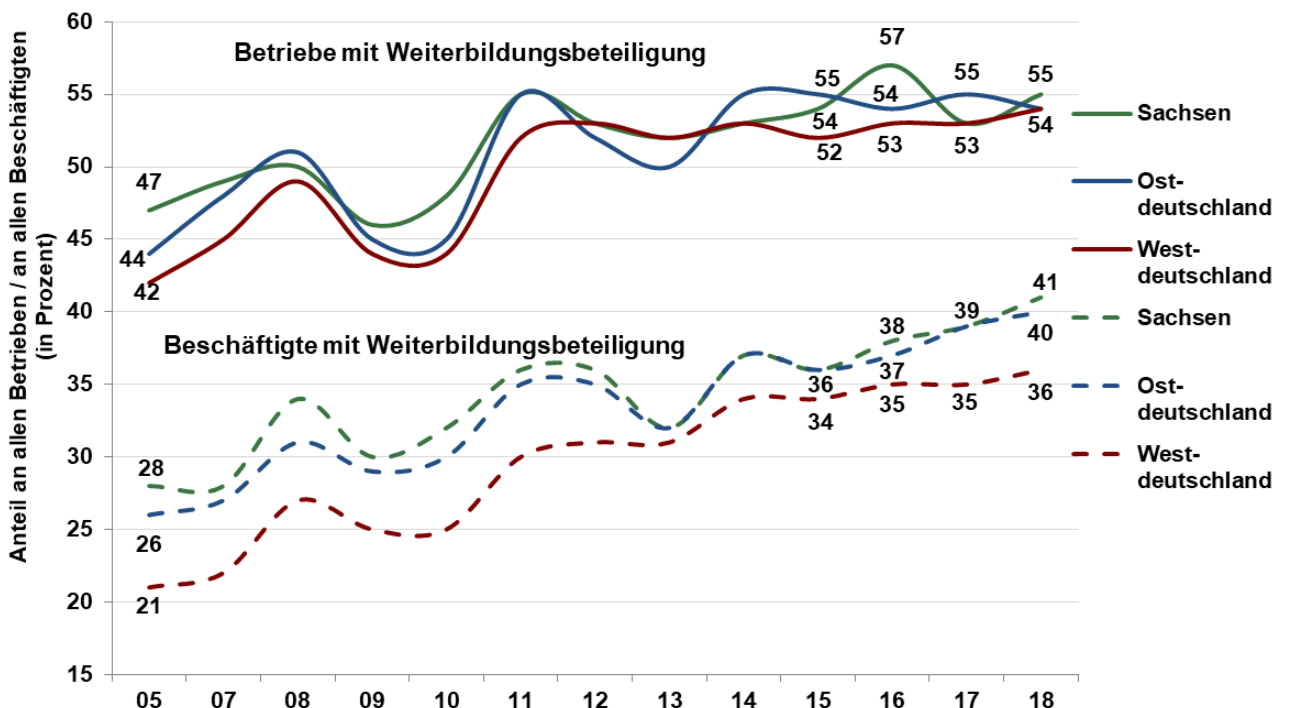
9. Betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Fort- und Weiterbildung stellt neben der betrieblichen Ausbildung eine weitere Strategie dar, den steigenden Fachkräftebedarf zu decken. Im Gegensatz zur Erstausbildung, die in der Regel mehrere Jahre dauert, lässt sich mit Weiterbildung auf betriebliche Bedarfe vergleichsweise kurzfristig reagieren. Bei Weiterbildung wird auf interne Personalressourcen zurückgegriffen, was gegenüber externen Beschaffungsstrategien den Vorteil bietet, die Qualifikation der vorhandenen Belegschaft genau auf den betrieblichen Bedarf hin anzupassen und weiterzuentwickeln. Um einen Eindruck vom Weiterbildungsengagement der Betriebe zu gewinnen, wird nachfolgend betrachtet, in welchem Umfang die Betriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützt haben, sei es in finanzieller Form oder durch Freistellung von der Arbeit.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und der Beschäftigten

Im ersten Halbjahr 2018 hat mit 55 % mehr als die Hälfte der sächsischen Betriebe ihren Beschäftigten durch Kostenübernahme oder Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht (Ost- wie Westdeutschland: jeweils 54 %). Damit hat sich die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe des Landes im Vergleich zum Vorjahr wieder erhöht. Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten belief sich auf 41 %, was um 2 Prozentpunkte oberhalb des Vorjahreswertes liegt (Ostdeutschland: 40 %; Westdeutschland: 36 %). Noch nie sind so viele Beschäftigte der sächsischen Wirtschaft wie derzeit in den Genuss betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen gekommen (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Im nicht ausgewiesenen Jahr 2006 wurden keine Daten erhoben.

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird ein relativ weit gefasster Begriff von Weiterbildung verwendet. Als Weiterbildung wird nicht nur der Besuch von Kursen und ähnlichem verstanden, sondern beispielsweise auch die Teilnahme an Fachvorträgen. Der Blick auf die im aktuellen Untersuchungszeitraum genutzten Formen von Weiterbildung zeigt, dass die traditionelle Wissensvermittlung mittels externer Kurse und Lehrgänge nach wie vor an vorderster Stelle steht. Fast neun von zehn Betrieben, deren Mitarbeiter/-innen weitergebildet wurden, haben auf diese externen Angebote zurückgegriffen. Daneben waren auch interne Kurse sowie direktes Lernen am Arbeitsplatz, zum Beispiel in Form einer Unterweisung, von Bedeutung. Mit den zunehmenden Möglichkeiten digitaler Technologien scheint auch das sogenannte selbstgesteuerte

Lernen mit Hilfe von Medien immer bedeutsamer zu werden, denn aktuell gaben 29 % der Betriebe mit Weiterbildungsangeboten an, solche Mittel genutzt zu haben (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Formen der Weiterbildung in Sachsen 2018

Form der Weiterbildung	Anteil einzelner Formen von Weiterbildung	
	%	
A externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	86	
B interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	56	
C Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)	60	
D Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u. ä.	51	
E Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)	8	
F selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien	29	
G Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	7	
H Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	14	
Insgesamt	55	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr. Mehrfachnennungen möglich.

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft haben die Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterschiedlich unterstützt. Besonders weit verbreitet waren Weiterbildungsaktivitäten 2018 in Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. In den drei beschäftigungsstarken Bereichen Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen erreichte der Anteil der Betriebe nicht einmal ganz die Hälfte. Die besonders ausgeprägten Weiterbildungsaktivitäten in der Öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht und im Gesundheits- und Sozialwesen schlagen sich zugleich in überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsquoten der Beschäftigten nieder (vgl. Tabelle 30).

Wie bereits in den Vorjahren bilden die Übrigen Dienstleistungen – zu denen beispielsweise Hotels und Gaststätten sowie Friseur- und Kosmetiksalons zählen – weiterhin das Schlusslicht, denn lediglich ca. ein Drittel der Betriebe und ein gutes Viertel der Beschäftigten waren an Maßnahmen betrieblich unterstützter Fort- und Weiterbildung beteiligt. In keiner anderen Branche der sächsischen Wirtschaft war die Weiterbildungsquote niedriger. Dies ist keine Besonderheit Sachsens, sondern in Ostdeutschland in ähnlicher Weise zu beobachten.

Tabelle 30: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2018

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	48	30
Baugewerbe	48	40
Handel und Reparatur	49	37
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	34
Erziehung und Unterricht	98	52
Gesundheits- und Sozialwesen	86	60
Übrige Dienstleistungen	32	26
Öffentliche Verwaltung	100	49
Insgesamt	55	41

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Das unterschiedliche Weiterbildungsengagement der einzelnen Branchen hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen. Ein wesentlicher Grund dürfte die branchenspezifische Bedeutung des Einsatzes qualifizierter Arbeitskräfte sein. Branchen mit einem hohen Anteil von Fachkräften haben ein stärkeres Interesse daran, die Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter/-innen an mögliche Veränderungen anzupassen. In jenen

Bereichen, in denen die Erstellung von Gütern bzw. die Erbringung von Dienstleistungen weniger stark an das Vorhandensein von formalen Qualifikationen gekoppelt ist, dürfte das Interesse der Betriebe dagegen geringer sein. Darüber hinaus spielen auch gesetzliche Vorgaben eine Rolle. So sind bestimmte Berufsgruppen gesetzlich dazu verpflichtet, sich regelmäßig weiterzubilden.

Ob ein Betrieb seine Belegschaftsmitglieder qualifiziert, hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen. Je größer der Betrieb, desto häufiger unterstützt er die Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter/-innen. Hinsichtlich der Weiterbildungsquote der Beschäftigten gibt es demgegenüber wesentlich geringere Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	46	35
10 bis 49 Beschäftigte	73	40
50 bis 249 Beschäftigte	90	43
ab 250 Beschäftigte	99	44
Insgesamt	55	41

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Nachfolgend steht die Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen im Mittelpunkt. Hierbei geht es um Gemeinsamkeiten, aber auch um Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Arbeitskräften mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten.

Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern

2018 partizipierten Frauen und Männer jeweils zu gleichen Teilen an betrieblich unterstützter Fort- und Weiterbildung. Von allen weiblichen Beschäftigten besuchten 46 % einen Weiterbildungskurs, wurden betriebsintern geschult, nahmen an Fachmessen teil oder bildeten sich anderweitig fort, hingegen 37 % der männlichen Beschäftigten. Auch in Ost- und Westdeutschland ist die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen höher als die von Männern.

In jenen Branchen der Wirtschaft, die sich durch besonders hohe Weiterbildungsquoten auszeichnen, profitieren sowohl Frauen als auch Männer zum Teil ebenfalls überdurchschnittlich häufig von Fortbildung. Dies zeigt sich insbesondere an den entsprechenden Weiterbildungsquoten im Gesundheits- und Sozialwesen, einer der weiterbildungsaktivsten Branchen der sächsischen Wirtschaft. Dort wurden 2018 48 % der Männer weitergebildet. Die Weiterbildungsquote der männlichen Beschäftigten dieses Bereichs lag damit um 11 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert für sächsische Männer (37 %). Die Weiterbildungsquote der Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen betrug sogar 64 % und war ebenfalls wesentlich höher als der Durchschnittswert für sächsische Frauen (46 %). Zugleich sind die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern in eher wenig weiterbildungsaktiven Branchen, wie zum Beispiel in den Übrigen Dienstleistungen, gleichermaßen niedriger als im Landesdurchschnitt (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Frauen und Männern nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2018

Branche	Weiterbildungsquote			Frauenanteil an allen Weiterbildungsteilnehmenden
	Insgesamt	Frauen	Männer	
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	30	30	30	28
Baugewerbe	40	36	41	10
Handel und Reparatur	37	38	36	50
Unternehmensnahe Dienstleistungen	34	42	28	50
Erziehung und Unterricht	52	64	32	77
Gesundheits- und Sozialwesen	60	64	48	80
Übrige Dienstleistungen	26	26	27	57
Öffentliche Verwaltung	49	47	52	57
Insgesamt	41	46	37	50

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Bei einer betriebsgrößenspezifischen Betrachtung ergibt sich folgender interessanter Befund: In kleineren Betrieben sind anteilig etwas mehr Frauen als Männer in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen, in größeren Betrieben ist es genau umgekehrt (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

Betriebsgrößenklasse	Weiterbildungsquote			Frauenanteil an allen Weiterbildungsteilnehmenden
	Insgesamt	Frauen	Männer	
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	35	41	29	58
10 bis 49 Beschäftigte	40	46	35	53
50 bis 249 Beschäftigte	43	50	39	47
ab 250 Beschäftigte	44	46	43	45
Insgesamt	41	46	37	50

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

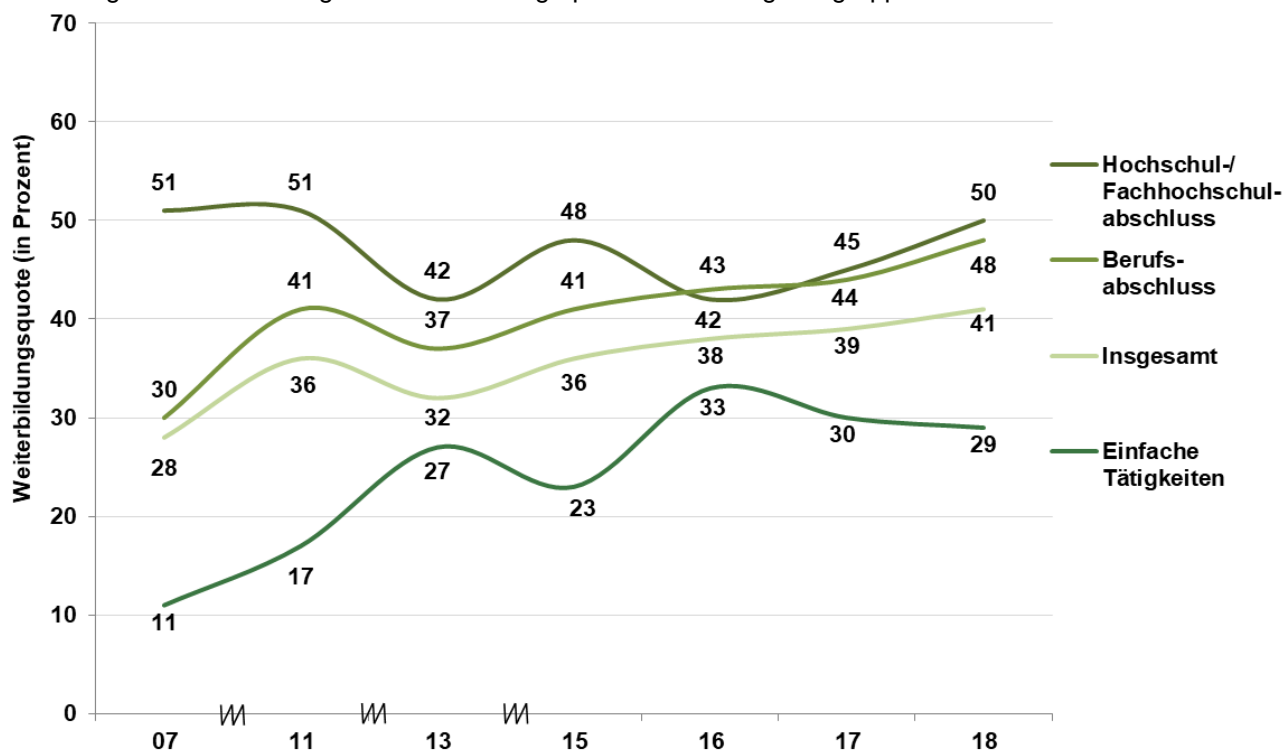
Die Daten der aktuellen Befragung lassen keine Rückschlüsse auf mögliche Ursachen für die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu, welche nicht nur allgemein, sondern vielfach auch auf der Ebene einzelner Branchen zu beobachten ist. Möglicherweise üben Frauen und Männer in den Betrieben unterschiedliche Tätigkeiten mit unterschiedlichen Weiterbildungserfordernissen aus.

Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten

Die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, fallen mit 57 bzw. 52 % spürbar höher aus wie jene der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte (43 %). Die Befunde bestätigen damit die Erfahrungen der Vorjahre, wonach Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung jener Beschäftigten investieren, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Bei einer Sicht auf die Verteilung der Teilnehmenden an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung nach den Tätigkeitsmerkmalen ergibt sich derzeit folgendes Bild: 72 % der Teilnehmenden verrichten derzeit Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern und 17 % verfügen über einen akademischen Abschluss. Lediglich 11 % der Teilnehmenden sind Un- und Angelernte. Letztere sind – gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten, der gegenwärtig bei 17 % liegt – allerdings weiterhin unterrepräsentiert.

Längerfristig betrachtet profitieren alle Tätigkeitsgruppen vom gewachsenen Weiterbildungsengagement der sächsischen Betriebe. Das betrifft somit auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, denn diese hat sich im Vergleich zum Jahr 2007 fast verdreifacht.²² Dafür dürfte es verschiedene Erklärungsansätze geben: Im Zuge der gestiegenen Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs erkennen die Betriebe möglicherweise zunehmend die Potenziale der Arbeitskräfte mit vergleichsweise einfachen Tätigkeiten. Außerdem ist davon auszugehen, dass einfache Arbeit insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung ebenfalls anspruchsvoller geworden ist. Einfacharbeitsplätze von heute sind daher vielfach nicht mehr mit Einfacharbeitsplätzen von vor einigen Jahrzehnten zu vergleichen. Trotz einer tendenziell starken Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von Un- und Angelernten bleibt diese aber deutlich geringer als jener Beschäftigten, die qualifizierte bzw. hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben. Denn mit dem tendenziell gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe sind auch die Weiterbildungsquoten der qualifizierten und dabei insbesondere der Beschäftigten mit Berufsausbildung gestiegen. Die Unterschiede zwischen den drei Tätigkeitsgruppen haben sich in den letzten Jahren zwar tendenziell verringert, sie sind aber nach wie vor beachtlich (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007, 2011, 2013 und 2015 bis 2018.

Weiterbildung und Fachkräftebedarf

2014 wurden die Betriebe danach gefragt, welche Strategien für die Sicherung ihres Fachkräftebedarfs bedeutsam sind. Um den Stellenwert der einzelnen Strategien zu ermitteln, wurde den Betrieben eine Liste mit insgesamt 12 verschiedenen Strategien, angefangen von der eigenen Ausbildung über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen bis hin zum Rückgriff auf Leiharbeitskräfte, vorgelegt.²³ Die damalige Befragung ergab, dass die Betriebe des Landes Sachsen vor allem auf die vorhandenen Personalressourcen setzten, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. So wurden die betriebliche Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten – neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen – als eine der bedeutsamsten Strategien betrachtet. Insgesamt waren knapp drei Fünftel jener sächsischen Betriebe, die für die Zukunft von Schwierigkeiten bei der Bedarfsdeckung ausgingen, dieser Ansicht. Unter den Betrieben, die keine

²² Es ist zu beachten: Die Angaben im vorstehenden Abschnitt beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen, während der Zeitvergleich die Angaben aller Betriebe beinhalten.

²³ Die Frage lautete: „Welche Bedeutung haben die folgenden Strategien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken?“ Die befragten Betriebe konnten angeben, ob die jeweilige Strategie eine hohe, eine geringe oder gar keine Bedeutung für sie hat.

Bedarfsdeckungsprobleme erwarteten, vertraten sogar noch etwas mehr diesen Standpunkt.²⁴ Vor dem Hintergrund dieser früheren Befunde soll im Folgenden geprüft werden, ob Betriebe, die im aktuellen Untersuchungszeitraum Stellen für Fachkräfte besetzen wollten (und denen dies möglicherweise nicht gelang), mit größerer Wahrscheinlichkeit in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen investieren als Betriebe ohne Bedarf an Fachkräften.

Die Befragungsergebnisse belegen einen Zusammenhang zwischen Fachkräftebedarf und betrieblichem Weiterbildungsengagement. Im Durchschnitt engagierten sich 2018 55 % der sächsischen Betriebe in der Weiterbildung. Bei Betrieben mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2018 betrug die Weiterbildungsbeteiligung demgegenüber deutlich höhere 68 %. Dennoch ist zu betonen, dass im genannten Zeitraum etwa jeder dritte Betrieb mit Fachkräftebedarf auf die Weiterbildung seiner Mitarbeiter/-innen verzichtet hat. Die Weiterbildungsquote, also der Anteil der sich Qualifizierenden an allen Beschäftigten, belief sich in Betrieben mit Fachkräftebedarf auf 44 %. Die Weiterbildungsquote lag damit allerdings nur um 3 Prozentpunkte über dem Durchschnitt des Landes für alle Betriebe.

Fazit: Das betriebliche Weiterbildungsengagement der sächsischen Betriebe hat sich gegenüber dem Vorjahr wieder erhöht. Mehr als die Hälfte der Betriebe investierte 2018 in die Qualifizierung ihrer Belegschaft. Dadurch konnten über zwei Fünftel der Beschäftigten an einer betrieblichen Fort- oder Weiterbildung teilnehmen, vor allem in Form externer Kurse, von Lehrgängen oder Seminaren. Nach wie vor investieren die Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung ihrer bereits gut qualifizierten Mitarbeiter/-innen. In der Tendenz nimmt aber auch die Beteiligung un- und angelernter Arbeitskräfte spürbar zu. Im Zuge des anhaltenden Beschäftigungswachstums sowie tendenziell zunehmender Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften wie auch des Fachkräftenachwuchses profitieren somit inzwischen die Beschäftigten aller Tätigkeitsgruppen vom in den letzten Jahren deutlich gewachsenen Weiterbildungsengagement der Betriebe. Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass die Betriebe das Potenzial der vorhandenen Belegschaft, also ihrer internen Ressourcen, wesentlich stärker als in früheren Jahren auszuschöpfen versuchen.

²⁴ Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 19. Welle 2014. Berlin, Juni 2015, S. 49 ff.

10. Tarifbindung, Löhne und Gehälter

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird wesentlich durch die Tarifautonomie und betriebliche Formen der Mitarbeiter/-innenvertretung getragen. Auf betrieblicher Ebene fungieren Betriebs- bzw. Personalräte im öffentlichen Dienst als Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/-innenseite und in mitbestimmungsrechtlichen Angelegenheiten als Verhandlungspartner der Arbeitgeber. Auf der überbetrieblichen Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden über Flächentarifverträge und setzen betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen. Auf betrieblicher Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgeber/-innen über Firmentarifverträge. Die Möglichkeiten der Tarifparteien, Standards durchzusetzen, sind in hohem Maße vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad, aber – bezogen auf die Flächentarifverträge – auch von der Verbandsmitgliedschaft der Betriebe abhängig. Die Bereitschaft von Arbeitgebern zur Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ist in den letzten Jahren jedoch erheblich gesunken. Diese Schwäche der Verbände schlägt sich in einer abnehmenden Tarifbindung nieder, wodurch die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifparteien erheblich eingeschränkt werden. Die Möglichkeiten der Sozialpartner/-innen, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen und damit auf die Qualität von Arbeit einzuwirken, werden durch die Stärke des Tarifvertragssystems determiniert.

Mit den jährlich erhobenen Daten des IAB-Betriebspanels lässt sich die Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten repräsentativ abbilden. Im Folgenden werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung präsentiert.

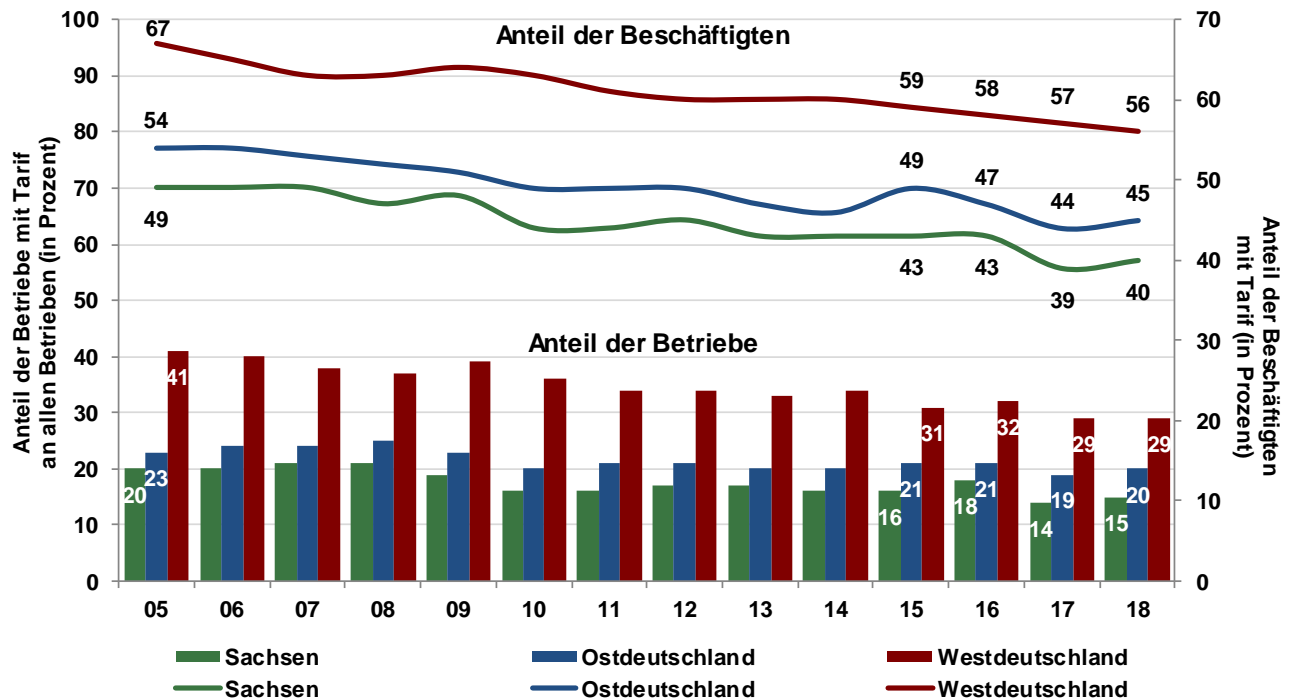
10.1. Tarifbindung

In Sachsen sind gegenwärtig 15 % der Betriebe tarifgebunden.²⁵ Gegenüber Ostdeutschland, wo derzeit noch 20 % der Betriebe einer Tarifbindung unterliegen, ist das ein um 5 Prozentpunkte geringerer Anteil. Damit weist Sachsen im Vergleich der ostdeutschen Länder auch weiterhin die geringste Tarifbindung auf. In Westdeutschland bleibt die Tarifbindung weiterhin höher, sie erreichte 2019 29 % aller Betriebe. Im Freistaat Sachsen ist der Anteil der Betriebe mit einem Tarifvertrag an allen Betrieben gegenüber dem Vorjahr wieder um 1 Prozentpunkt angestiegen, in Ostdeutschland hat er sich ebenfalls um 1 Prozentpunkt erhöht und in Westdeutschland hat es keine weiteren Veränderungen gegeben. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass sich die Tarifbindung sowohl der sächsischen als auch der ost- wie westdeutschen Betriebe auf einem relativ niedrigen Niveau bewegt.

In den tarifgebundenen Betrieben Sachsens sind damit genau zwei Fünftel aller Beschäftigten tariflich gebunden. In Ostdeutschland sind es 45 %, in Westdeutschland 56 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung der Beschäftigten – ähnlich wie auf der Ebene der Betriebe – in Sachsen und Ostdeutschland ebenfalls leicht angestiegen, in Westdeutschland ist sie demgegenüber leicht gesunken. Trotz der aktuell positiven Tendenz bei der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten, liegt diese aber dennoch weit unter den Anteilswerten früherer Jahre. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine Besonderheit eines Bundeslandes, sondern bundesweit zu beobachten. Trotzdem bleibt die Tarifbindung in Westdeutschland höher als in Sachsen und in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 39).

²⁵ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf Selbstauskünften der befragten Betriebe. Die entsprechende Frage lautete: „Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?“

Abbildung 39: Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist zu berücksichtigen, dass es sich um prozentuale Anteile handelt, die sich auf die Zahl aller Betriebe beziehen. In Sachsen ist die Zahl der Betriebe mit mindestens einer/m sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2005 und 2018 von rund 118,4 Tsd. auf rund 112,5 Tsd. gesunken. Dies bedeutet eine Verringerung des Betriebsbestandes um ca. 6 Tsd. Betriebe bzw. um rund 5 %. Die Tarifbindung der Betriebe ist im Beobachtungszeitraum ebenfalls um 5 Prozentpunkte gesunken (von 20 auf 15 %). Unter Berücksichtigung der sich aus einer Hochrechnung von Befragungsdaten ergebenden statistischen Unsicherheiten, zeigen die Berechnungen, dass die absolute Zahl tarifgebundener Betriebe in Sachsen ebenfalls rückläufig ist. Sie hat sich rein rechnerisch um ca. ein Viertel verringert, was absolut gut 6 Tsd. Betrieben entspricht.

Wie in den Vorjahren zeigt sich auch für das Jahr 2018: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger ist er tarifgebunden (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag		Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag	
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	10	12	10	12
10 bis 49 Beschäftigte	22	24	22	24
50 bis 249 Beschäftigte	48	45	48	45
ab 250 Beschäftigte	61	72	61	72
Insgesamt	15	40	15	40

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Bei der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der sächsischen Wirtschaft. Das Spektrum reicht von 2 bis 96 % bei den Betrieben und 11 bis 98 % bei den Beschäftigten (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen 2018

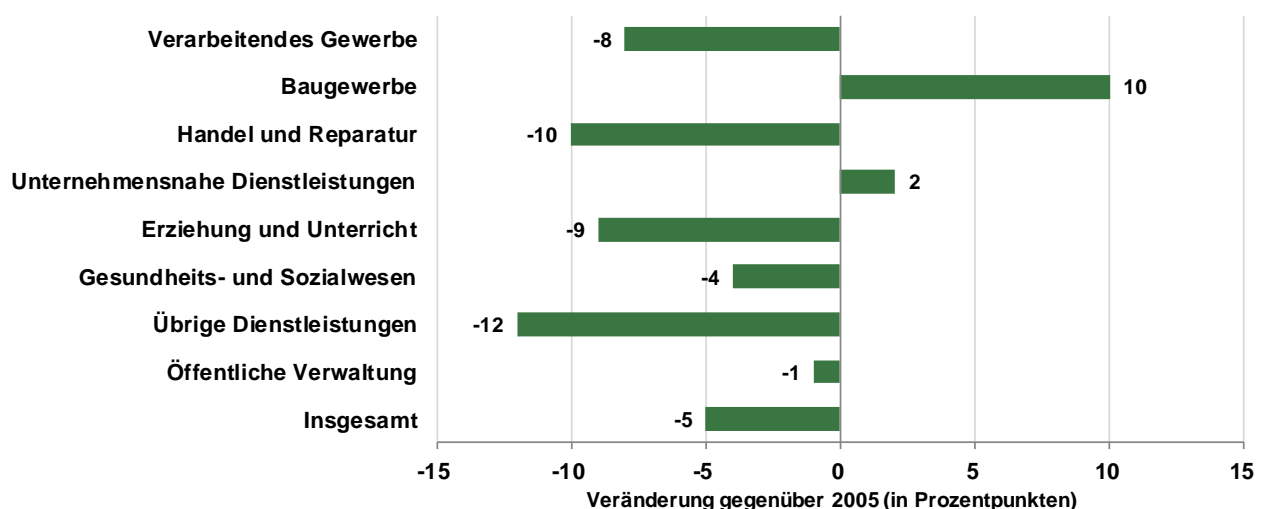
Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	0	0
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	46	63
Verarbeitendes Gewerbe	12	28
Baugewerbe	39	57
Handel und Reparatur	3	11
Verkehr, Information, Kommunikation*	2	37
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	11	66
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	45
Erziehung und Unterricht	54	77
Gesundheits- und Sozialwesen	9	32
Übrige Dienstleistungen	4	21
Organisationen ohne Erwerbszweck*	30	46
Öffentliche Verwaltung	96	98
Insgesamt	15	40

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Der allgemeine Trend abnehmender Tarifbindung greift in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich: Bei Betrachtung der Betriebsebene wird eine Reduzierung der Tarifbindung in den Branchen des Dienstleistungssektors deutlich (seit 2005 um -6 Prozentpunkte). Allerdings verlief die Entwicklung in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen hat es beispielsweise einen leichten Zuwachs von 2 Prozentpunkten gegeben, die Übrigen Dienstleistungen hatten hingegen eine Verringerung um mehr als 10 Prozentpunkte zu verzeichnen. Im Produzierenden Bereich sind heute mehr Betriebe als noch 2005 tarifgebunden (seit 2005: +3 Prozentpunkte). Dies ist vor allem der Entwicklung im Baugewerbe geschuldet (seit 2005: +10 Prozentpunkte) (vgl. Abbildung 40). Auch in Bezug auf den Anteil der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben tätig sind, zeigen sich von Branche zu Branche beachtliche Unterschiede. Insgesamt hat sich der Anteil in Sachsen um 9 Prozentpunkte reduziert, im Produzierendes Gewerbe waren es trotz anteilig etwas mehr tarifgebundenen Betrieben 3 Prozentpunkte. In den Dienstleistungsbereichen insgesamt hat es einen Rückgang um 11 Prozentpunkte gegeben.

Abbildung 40: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2005 bis 2018



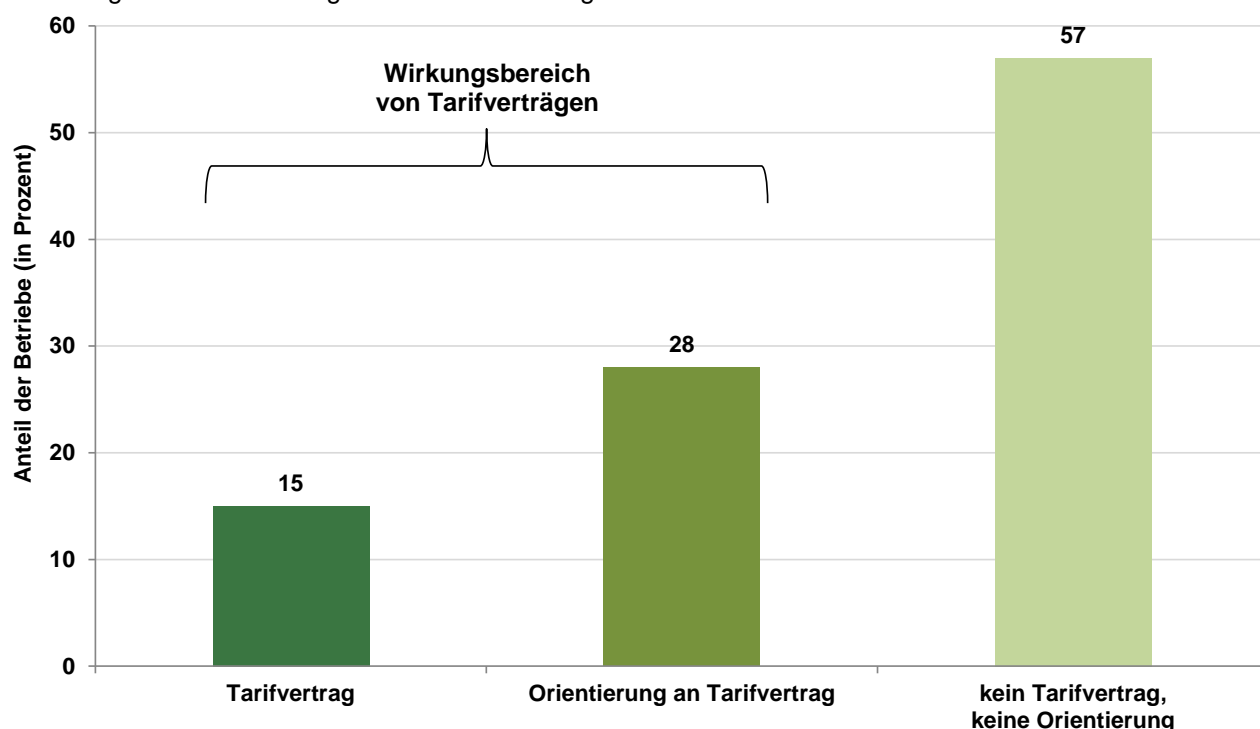
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 und 2018.

Die langfristig sinkende Tarifbindung hat vielfältige Ursachen. Eine wesentliche Ursache ist die Schwäche der Tarifparteien, denen es offensichtlich immer weniger gut gelingt, Mitglieder in den Verbänden zu halten. In Folge der Verbandsaustritte sinkt auch die Tarifbindung, da zahlreiche, zuvor tarifgebundene Betriebe, aus der Tarifbindung ausscheiden. Eine weitere Ursache könnte mit der Betriebsbiografie zusammenhängen. Weiter vorn wurde herausgearbeitet, dass der Anteil der vor 1990 gegründeten Betriebe in Sachsen wesentlich geringer ist als in Westdeutschland (vgl. Kapitel 3), das Alter eines Betriebes dürfte aber auch für die Bindung an einen Tarifvertrag Relevanz haben.²⁶ Es kann davon ausgegangen werden, dass neu gegründete, in der Regel sehr kleine Betriebe mit wenigen Mitarbeitern/-innen, sich eher selten an Tarifverträge binden. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigen diese These. Je jünger die Betriebe, umso geringer ist die Tarifbindung. Bei den vor 1990 gegründeten Betrieben sind etwas mehr als zwei Fünftel tarifgebunden. Unter den nach 2010 gegründeten Betrieben ist das lediglich noch jeder zehnte Betrieb. Die Tarifbindung ist damit in älteren, das heißt vor 1990 gegründeten, Betrieben ca. viermal höher als in jenen Betrieben, die erst seit 2010 bestehen. Hinzukommt, dass eine Längsschnittanalyse der Tarifbiografien für den Zeitraum 2010 bis 2017 sowohl für Sachsen als auch für Ost- und Westdeutschland ergeben hat, dass Betriebe aus der Tarifbindung sowohl aus-, aber auch eintreten. Die Relation zwischen Aus- und Eintritten entscheidet ebenfalls maßgeblich über die Entwicklung der Tarifbindung.

Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

In der Mehrzahl der sächsischen Betriebe – aktuell sind das rund 85 % – unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern keinen tariflichen Regelungen. Rund ein Drittel der nicht tarifgebundenen Betriebe (32 %) gaben jedoch an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Ostdeutschland: 35 %; Westdeutschland: 42 %).²⁷ Dies sind insgesamt rund 28 % aller Betriebe in Sachsen (Ostdeutschland: 28 %; Westdeutschland: 30 %). Bei einer Addition von formal tarifgebundenen Betrieben und nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betrieben, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen in Sachsen aktuell auf insgesamt ca. 43 % aller Betriebe (Ostdeutschland: 48 %; Westdeutschland: 59 %) (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Tarifbindung und Tariforientierung in Sachsen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Wie oben dargestellt, unterliegen vor allem Kleinbetriebe keinen tarifvertraglichen Bindungen. Rund neun von zehn Betrieben dieser Größenklasse sind in Sachsen nicht tarifgebunden. Von diesen nicht tarif-

²⁶ Vgl. Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008.

²⁷ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Falls für diesen Betrieb kein Tarifvertrag gilt: a) Orientieren Sie sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag? b) Wenn ja: Zahlen Sie im Durchschnitt vergleichbare, höhere, niedrigere Löhne und Gehälter?

gebundenen Kleinstbetrieben gaben 29 % an, sich zumindest an Tarifverträgen zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe dieser Größenklasse entspricht dies einem Anteil von 26 %. In diesen Betrieben sind 30 % aller in sächsischen Kleinstbetrieben tätigen Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. Mit der Größe steigt der Anteil von Betrieben, die zwar nicht tarifgebunden sind, sich aber an Tariflöhnen orientieren (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tariforientierung		Beschäftigte mit Tariforientierung	
	Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Beschäftigten
	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	29	26	34	30
10 bis 49 Beschäftigte	39	30	42	32
50 bis 249 Beschäftigte	52	27	48	27
ab 250 Beschäftigte	51	20	57	16
Insgesamt	32	28	43	26

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Nachfolgende Tabelle 37 zeigt den Einfluss der Branche auf die Orientierung nicht tarifgebundener Betriebe an geltenden Tarifverträgen.

Tabelle 37: Betriebe mit Tarifierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifierung nach Branchen in Sachsen 2018

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifierung		Beschäftigte mit Tarifierung	
	Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Beschäftigten
	%	%	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	25	25	34	34
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	46	25	95	36
Verarbeitendes Gewerbe	37	32	50	36
Baugewerbe	48	29	57	24
Handel und Reparatur	37	36	46	41
Verkehr, Information, Kommunikation*	33	33	17	11
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	3	4	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	14	29	16
Erziehung und Unterricht	53	24	71	16
Gesundheits- und Sozialwesen	39	35	54	36
Übrige Dienstleistungen	27	26	31	25
Organisationen ohne Erwerbszweck*	38	27	64	34
Öffentliche Verwaltung	100	4	100	2
Insgesamt	32	28	43	26

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. In der Öffentlichen Verwaltung besteht eine nahezu vollständige Tarifbindung. Demzufolge gibt es keine auswertbaren Fälle von Betrieben bzw. Einrichtungen ohne Tarifbindung.

Es lässt sich festhalten: Mehr als zwei Fünftel aller sächsischen Betriebe zahlen derzeit nach Tarifvertrag oder orientieren sich an einem solchen (Ostdeutschland: 48 %; Westdeutschland: 59 %). In diesen Betrieben sind zusammen exakt zwei Drittel aller Beschäftigten des Landes tätig (Ostdeutschland: 70 %; Westdeutschland: 79 %). Flächentarifverträge sind somit als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern auch in nicht tarifgebundenen Betrieben nicht unbedeutend.

10.2. Löhne und Gehälter

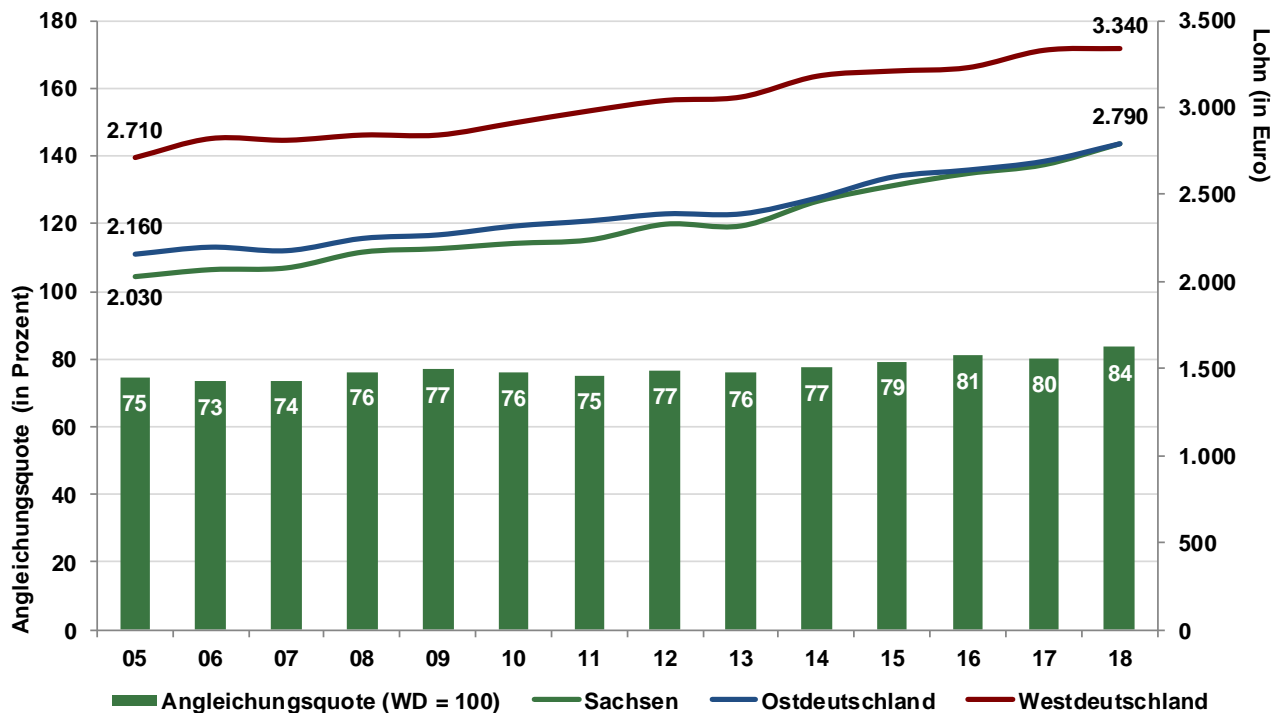
Im Jahr 2018 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst²⁸ der (Vollzeit-)Beschäftigten in Sachsen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg und unabhängig von der vereinbarten Wochenarbeitszeit rund 2.790 Euro.²⁹ Der Verdienst einer/s Vollzeitbeschäftigten im Freistaat Sachsen liegt damit bei 84 % des Lohns von Beschäftigten auf einer Vollzeitstelle in Westdeutschland. Im Vergleich zur voran-

²⁸ Bruttolohn für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteil und ohne Urlaubsgeld (Basis: abhängig Beschäftigte).

²⁹ In die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes gehen sowohl die Verdienste von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten ein. Da Beschäftigte auf Teilzeitstellen in der Regel geringere Verdienste erzielen als ihre Kolleg/-innen auf Vollzeitstellen führt dies je nach Höhe des Anteils von Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl zu einer gewissen Verzerrung bei Vergleichen von ermittelten Durchschnittslöhnen. Um diese verzerrenden Effekte auszuschließen, werden sogenannte Vollzeitäquivalente (VZÄ) berechnet. Hierbei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von z. B. 20 Stunden wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet.

gegangenen Befragung hat sich die Lohnlücke zwischen Sachsen und Westdeutschland somit verringert (vgl. Abbildung 42). In Ostdeutschland lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst ebenfalls bei 2.790 Euro, was folglich auch 84 % des westdeutschen Niveaus entsprach.

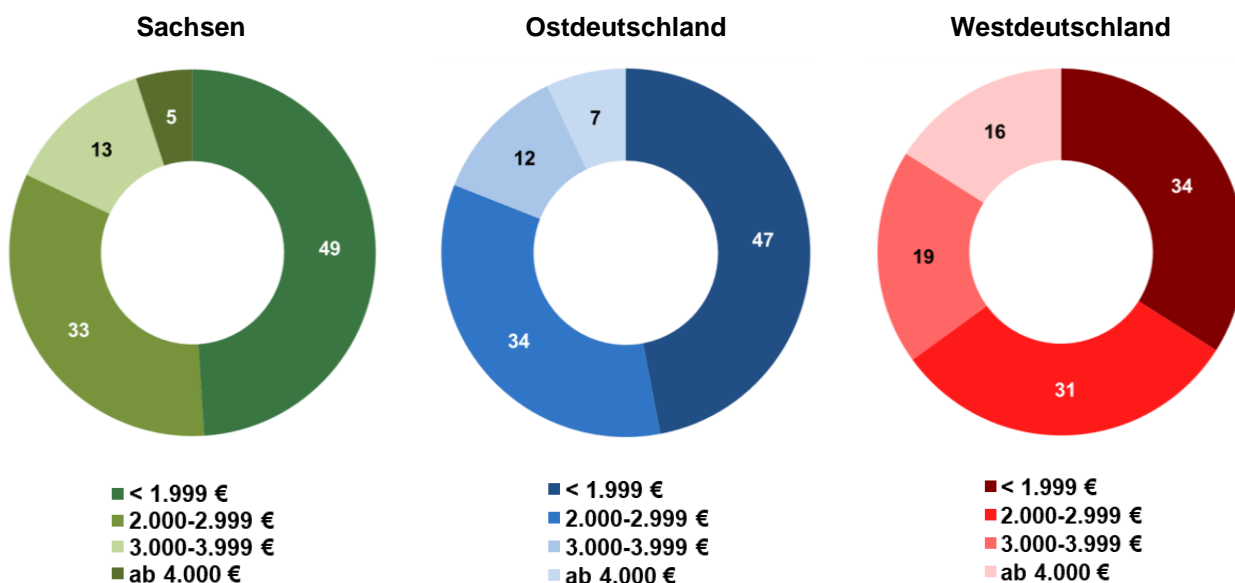
Abbildung 42: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

Die bestehenden Verdienstunterschiede zwischen Sachsen und Westdeutschland werden auch deutlich, wenn die gruppierten Durchschnittslöhne miteinander verglichen werden. In fast der Hälfte der sächsischen Betriebe beträgt der durchschnittliche Monatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten rein rechnerisch weniger als 2 Tsd. Euro. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil mit 34 % deutlich kleiner. Demgegenüber zahlen 16 % der westdeutschen Betriebe einen Durchschnittslohn von mindestens 4 Tsd. Euro pro Monat und damit anteilig mehr als dreimal so viele Betriebe wie in Sachsen (5 %) (vgl. Abbildung 43).

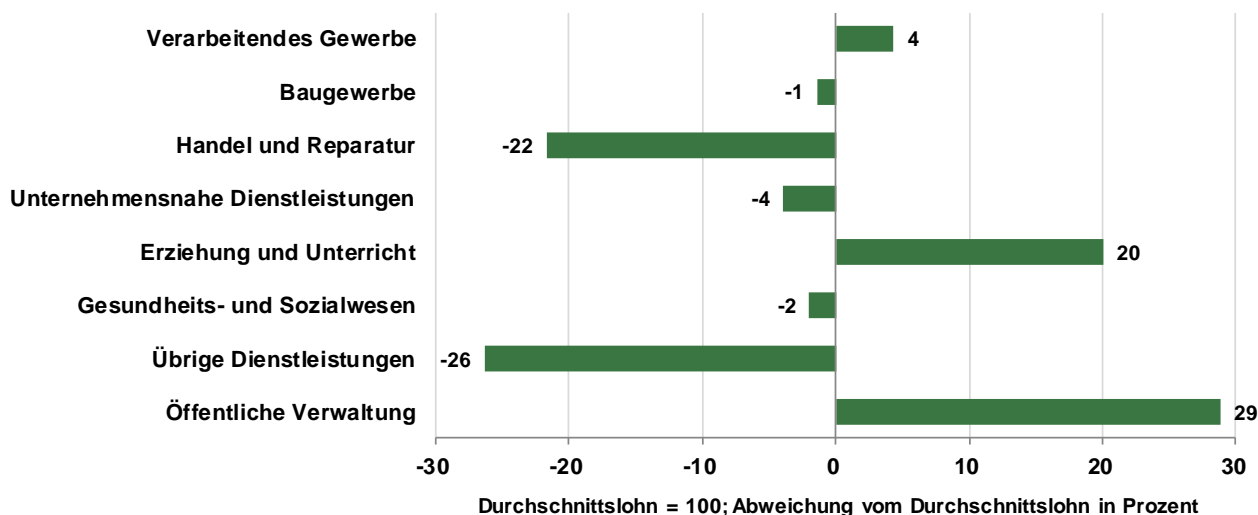
Abbildung 43: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Wie oben dargestellt, verdienen (Vollzeit-)Beschäftigte in der sächsischen Wirtschaft rund 16 % weniger pro Monat als Arbeitnehmer/-innen in Westdeutschland. Bei allen Unterschieden ist jedoch zu beobachten, dass in Sachsen wie auch in Westdeutschland eine erhebliche Spreizung bei den Bruttodurchschnittslöhnen zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft besteht. In einigen Branchen werden Löhne erzielt, die weit über dem Durchschnittslohn des Landes liegen. Gleichzeitig gibt es Branchen, in denen die gezahlten Löhne weit unter dem Durchschnittsverdienst einer sächsischen Arbeitnehmerin bzw. eines sächsischen Arbeitnehmers liegen (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2018

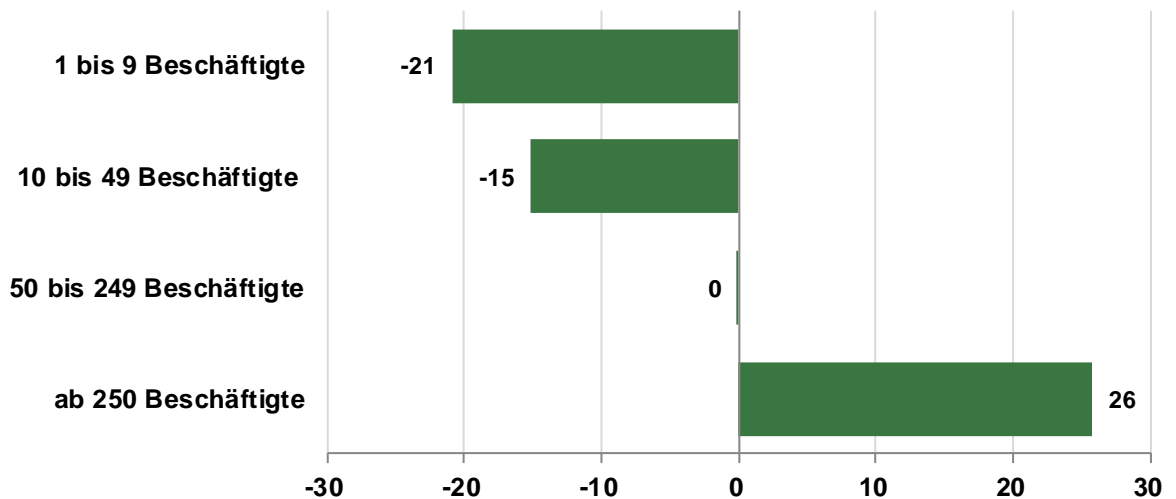


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Verdienste im Juni 2018 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Diese Lohnspreizung zwischen den Branchen hat zugleich Effekte auf die potenziellen Verdienstmöglichkeiten von Frauen und Männern. Im Produzierenden Gewerbe, das die Branchen Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, das Verarbeitende und das Baugewerbe vereint, werden überdurchschnittlich hohe Einkommen erzielt (5 % über dem Landesdurchschnitt). Hier arbeiten überwiegend Männer. In den Dienstleistungsbereichen, in denen mehrheitlich Frauen tätig sind, liegt das monatliche Einkommen hingegen um 5 % unter dem Durchschnitt des Landes (siehe hierzu ausführlich Kapitel 4).

Größere Betriebe zahlen ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe. Die Verdienste von Arbeitnehmer/-innen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten liegen damit um rund ein Fünftel unter dem Durchschnittsverdienst des Landes. In Großbetrieben liegen die Löhne dagegen um gut ein Viertel über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018



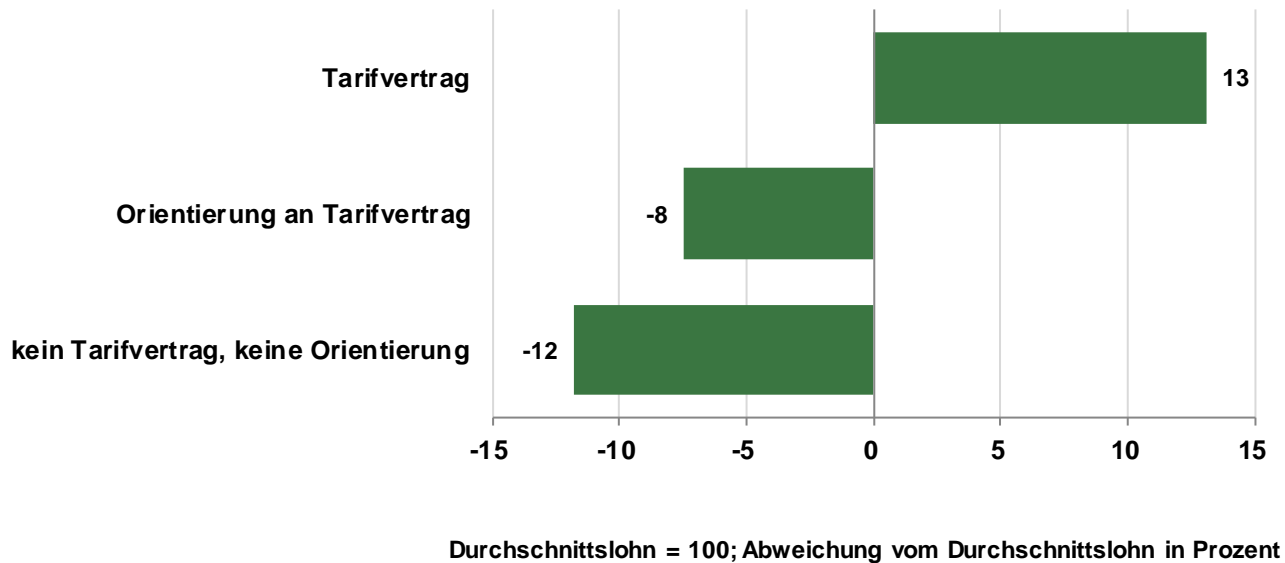
Durchschnittslohn = 100; Abweichung vom Durchschnittslohn in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018.

Löhne / Gehälter und Tarifbindung

Die Höhe der Löhne wird neben den genannten Merkmalen auch von der Tarifgebundenheit der Betriebe beeinflusst. Die monatlichen Durchschnittsverdienste von (Vollzeit-)Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegen um rund 13 % über dem Durchschnittsverdienst in Sachsen. In nicht tarifgebundenen Betrieben liegen diese dagegen um ca. 10 % darunter, wobei die Lohndifferenz zwischen Betrieben, die sich an Tariflöhnen orientieren (ca. 8 % unter dem Durchschnittslohn) und jenen, die das nicht tun (rund 12 % unter dem Durchschnittslohn), variiert (vgl. Abbildung 46). Der ermittelte Lohnunterschied zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürfte allerdings nicht unwesentlich auch mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie oben bereits dargestellt, sind tarifgebundene Betriebe in der Regel deutlich größer als nicht tarifgebundene. Größere Betriebe wiederum zahlen ihren Beschäftigten höhere Löhne als kleinere Betriebe.

Abbildung 46: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Sachsen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018.

Fazit: Der seit langem zu beobachtende stetige Rückgang der Tarifbindung hat sich aktuell nicht fortgesetzt. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Tarifbindung sowohl auf Ebene der Betriebe als auch der Beschäftigten in Sachsen wieder leicht erhöht. Im Unterschied zu Ostdeutschland ist die Tarifbindung der sächsischen Betriebe weiterhin geringer, und zugleich sind anteilig wesentlich weniger Betriebe und Beschäftigte im Freistaat tarifgebunden als im Westen Deutschlands. Die geringere Tarifbindung schränkt die Möglichkeiten der verantwortlichen Sozialpartner, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards in der Wirtschaft durchzusetzen, erheblich ein. Dass die Durchschnittslöhne der sächsischen Arbeitnehmer/-innen immer noch deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt liegen, könnte – neben weiteren Faktoren (z. B. Betriebsgrößenstruktur, Produktivität) – auch mit der geringeren Tarifbindung zusammenhängen.

11. Mobiles Arbeiten

Kommunikation und Datentransfer werden durch moderne digitale Endgeräte wie Laptops, Tablets oder Smartphones und die Verfügbarkeit einer schnellen Internetanbindung orts- und zeitunabhängig möglich. Das eröffnet nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume für flexibles Arbeiten, von denen beide profitieren können. Die Möglichkeiten, unabhängig von festen Arbeitszeiten und -plätzen tätig zu sein, werden mit dem Begriff mobilen Arbeitens umschrieben. Bislang gibt es dafür keine vom Gesetzgeber vorgegebene Definition. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe gefragt, ob sie ihren Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, mittels digitaler Endgeräte von unterwegs (allerdings nicht im Außen- oder Bereitschaftsdienst) oder von zu Hause aus, zu arbeiten. Damit werden Informationen zum Umfang und zu den Formen mobilen Arbeitens in den Betrieben zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig wurden die Betriebe gebeten, Gründe für die Einführung mobilen Arbeitens zu nennen und Angaben dazu zu machen, ob sie Schutzmaßnahmen für ihre Beschäftigten eingeführt haben.

Betriebliche Verbreitung mobilen Arbeitens

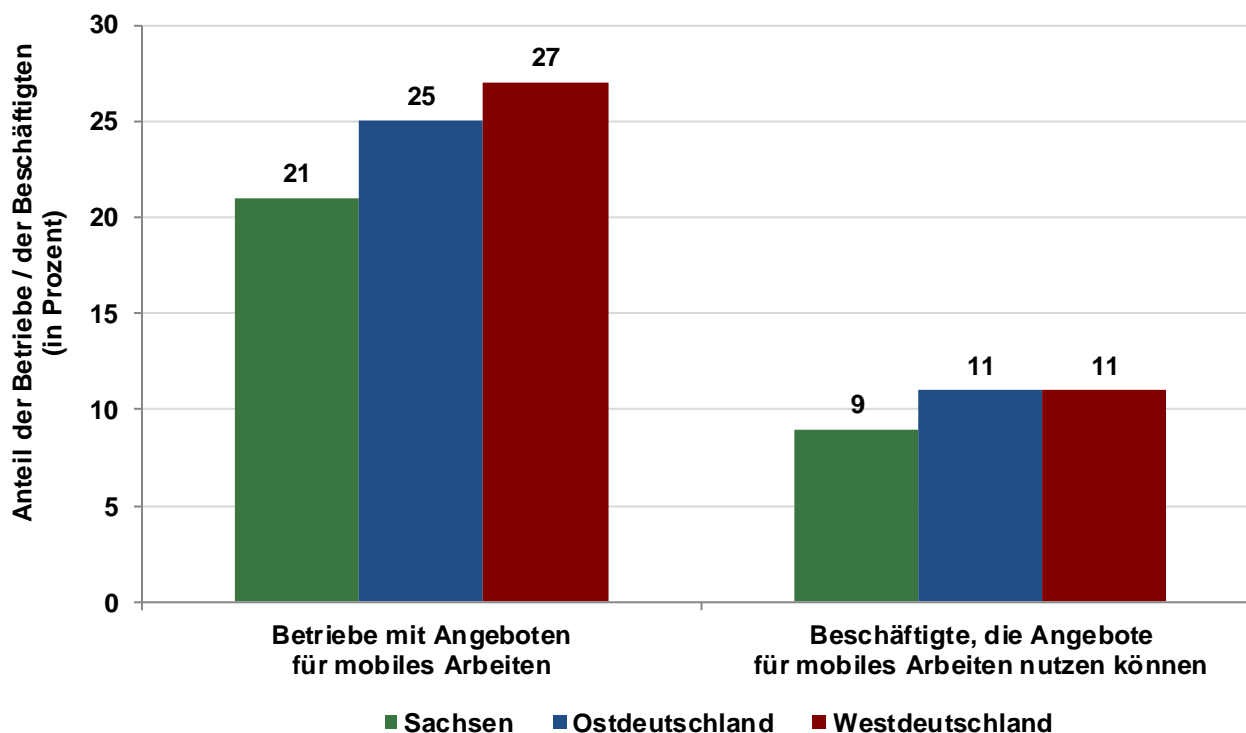
2018 bestand in 21 % aller Betriebe der sächsischen Wirtschaft die Möglichkeit, im oben definierten Sinne mobil zu arbeiten.³⁰ Das ist ein geringerer Anteil als in Ost- und Westdeutschland, denn dort konnte in 25 bzw. 27 % aller Betriebe mobil gearbeitet werden. In diesen Betrieben sind derzeit 40 % aller Beschäftigten des Landes tätig. Aufgrund der höheren betrieblichen Reichweite mobiler Arbeit können in Ost- und Westdeutschland anteilig auch mehr Beschäftigte davon profitieren (Ostdeutschland: 42 % der Beschäftigten; Westdeutschland: 48 %). Dieser vergleichsweise hohe Anteil erklärt sich aus der Größe dieser Betriebe: Im Durchschnitt sind in ihnen 31 Personen tätig, während es im Mittel der sächsischen Wirtschaft rund 17 sind. Diese Relationen gelten auch für Ost- und Westdeutschland. Die Beschäftigtenreichweite³¹, das heißt der Anteil der Mitarbeiter/-innen, dem in diesen Betrieben die Möglichkeit offensteht, derart flexibel zu arbeiten, belief sich 2018 in den Betrieben der sächsischen Wirtschaft allerdings auf lediglich 9 % (Ost- und Westdeutschland: jeweils 11 %) (vgl. Abbildung 47).³²

³⁰ Die entsprechende Frage lautete: Bietet Ihr Betrieb / Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte mobil, d. h. von unterwegs oder von zu Hause aus, zu arbeiten? Damit ist nicht gemeint, wenn Mitarbeiter/-innen im Außen- oder Bereitschaftsdienst arbeiten.

³¹ Hier geht es um den Anteil der Mitarbeiter/-innen, die von der Möglichkeit mobilen Arbeitens grundsätzlich Gebrauch machen können. Die verfügbaren Angaben sagen allerdings nichts darüber aus, ob sie das tun und wie häufig sie diese flexible Form des Arbeitens pro Woche oder pro Monat praktizieren und welchen Anteil das am geleisteten Arbeitsvolumen hat.

³² Ergebnisse anderer Untersuchungen weisen für die Beschäftigtenreichweite von den Befunden des IAB-Betriebspanels abweichende Angaben aus. Das erklärt sich u. a. aus unterschiedlichen Grund- bzw. Teilgesamtheiten der untersuchten Zielgruppen. Vgl. beispielsweise Statistisches Bundesamt: Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen. Erschienen am 08. Dezember 2017, o. O.

Abbildung 47: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Von allen sächsischen Betrieben, deren Beschäftigte mobil tätig sein können, lassen derzeit 53 % ihren Beschäftigten die Wahl, sowohl von zu Hause als auch von unterwegs aus zu arbeiten. 36 % der Betriebe gestatten ausschließlich das Arbeiten von zu Hause, die restlichen Betriebe (11 %) ausschließlich von unterwegs aus zu. In Ost- und Westdeutschland sind die Relationen grundsätzlich ähnlich.

Mobiles Arbeiten ist an Rahmenbedingungen wie beispielsweise an bestimmte Tätigkeitsmerkmale gebunden. Daher können einige, aber nicht alle Arbeiten von zu Hause oder von unterwegs aus verrichtet werden. Ein wichtiges Merkmal ist die Arbeitsplatzausstattung. Anschauliche Beispiele dafür sind die Herstellung von Gütern mit Maschinen und Anlagen oder personenbezogene Dienstleistungen, die direktes Arbeiten am Menschen vor Ort erfordern – wie bspw. die von Pflege- oder Reinigungskräften. Kaufmännische oder ein Teil wissenschaftlicher Tätigkeiten gelten demgegenüber als gut flexibilisierbar, ebenso ein Teil der Kontroll- und Wartungsarbeiten technischer Anlagen (Fernwartung). Telemedizin verdeutlicht allerdings, dass sich mit der Digitalisierung Veränderungen vollziehen können: Patient/-in und Ärztin bzw. Arzt müssen sich nicht mehr persönlich gegenüber sitzen, sondern können auch mittels digitaler (mobiler) Endgeräte kommunizieren.

Da sich nicht jede Art von Tätigkeit für mobiles Arbeiten eignet, liegt der Gedanke nahe, dass Unterschiede zwischen den Branchen bestehen. Und in der Tat ist mobile Arbeit im Produzierenden Gewerbe Sachsens (15 %) weniger als im Dienstleistungsbereich (24 %) verbreitet. Mit fast der Hälfte der Betriebe ist der Bereich Erziehung und Unterricht Spitzenreiter. Auch Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen führen das Feld mit an. Damit fällt auch die Beschäftigtenreichweite dieser Branchen überdurchschnittlich hoch aus. Am seltensten wird heute in der Branche Übrige Dienstleistungen sowie im Bauwesen, aber auch im Bereich Handel und Reparatur mobil gearbeitet. Entsprechend wenig Beschäftigten steht diese Möglichkeit offen (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2018

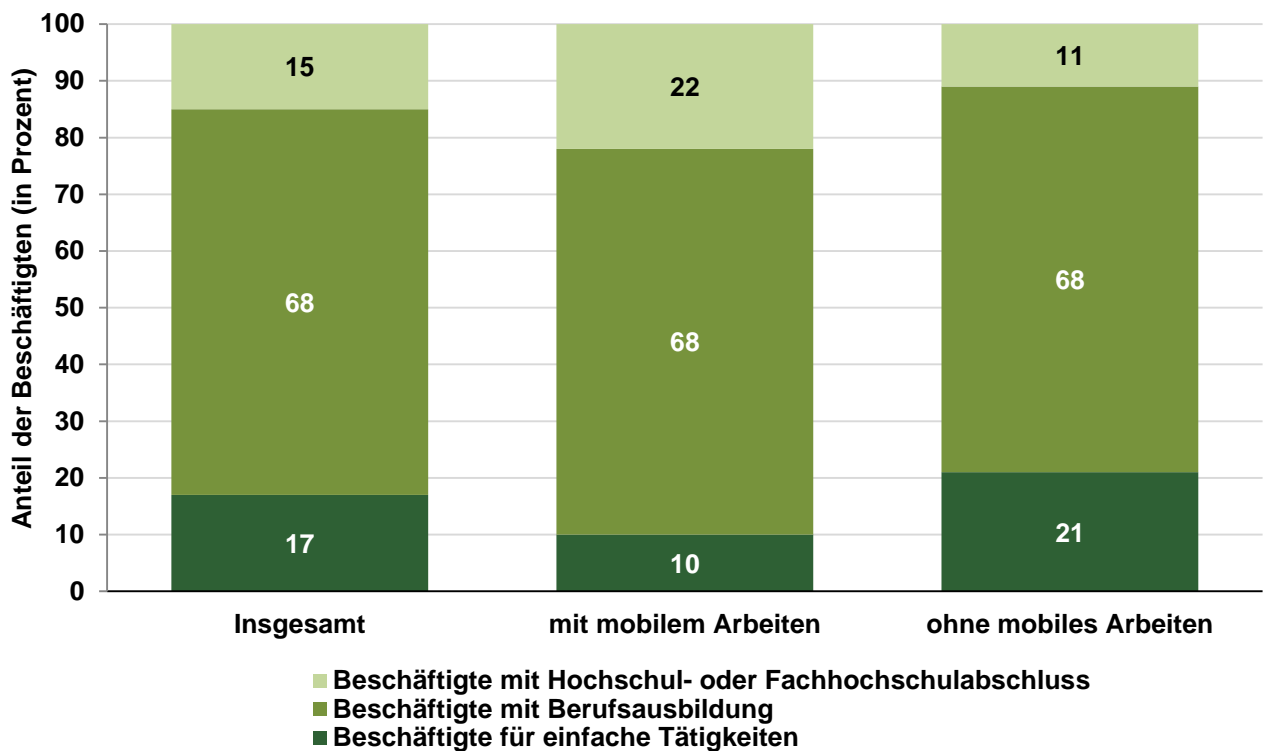
Branche	Anteil der Betriebe		Anteil der Beschäftigten	
	%		%	
Verarbeitendes Gewerbe	15		5	
Baugewerbe	14		6	
Handel und Reparatur	14		5	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39		16	
Erziehung und Unterricht	47		10	
Gesundheits- und Sozialwesen	15		7	
Übrige Dienstleistungen	7		3	
Öffentliche Verwaltung	10		6	
Insgesamt	21		9	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die von Branche zu Branche abweichende Situation verweist auf unterschiedliche Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten. Neben der generellen Eignung einer Tätigkeit für ihre orts- und zeitunabhängige Verrichtung gilt es, arbeitsorganisatorische und -rechtliche Fragen zu klären und die innerbetrieblichen Arbeits- und Kommunikationsstrukturen aufeinander abzustimmen. Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten setzt zudem eine auf Vertrauen und Wertschätzung beruhende Unternehmenskultur voraus. Zudem ist der Datenschutz zu gewährleisten.

Einfluss auf die Möglichkeit, mobil arbeiten zu können, haben über die bereits genannten Aspekte hinaus offenbar auch die Arbeitsanforderungen. Betriebe, die ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten ermöglichen und jene, die das nicht tun, unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Tätigkeitsmerkmale: In Betrieben mit mobiler Arbeit ist der Anteil der Einfacharbeitsplätze deutlich geringer als in Betrieben ohne. Gleichzeitig haben Betriebe mit im Vergleich zu Betrieben ohne mobile Arbeit einen doppelt so hohen Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten (vgl. Abbildung 48).

Abbildung 48: Tätigkeitsmerkmale von Betrieben mit und ohne mobile Arbeit in Sachsen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Größenstruktur der Betriebe hat ebenfalls Einfluss auf die Verbreitung mobiler Arbeit. In Sachsen wird sie inzwischen in fast zwei Dritteln der Großbetriebe angeboten, in Kleinstbetrieben hingegen in ca. einem

Sechstel. Trotz dieser Unterschiede zeichnet sich die Beschäftigtenreichweite der Betriebe aller Betriebsgrößenklasse durch eine bemerkenswerte Ähnlichkeit aus: Über alle Betriebsgrößenklassen hinweg nutzen inzwischen jeweils rund 10 % der Beschäftigten die Möglichkeit, mobil tätig zu sein (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe		Anteil der Beschäftigten	
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	17		10	
10 bis 49 Beschäftigte	28		8	
50 bis 249 Beschäftigte	37		9	
ab 250 Beschäftigte	63		9	
Insgesamt	21		9	

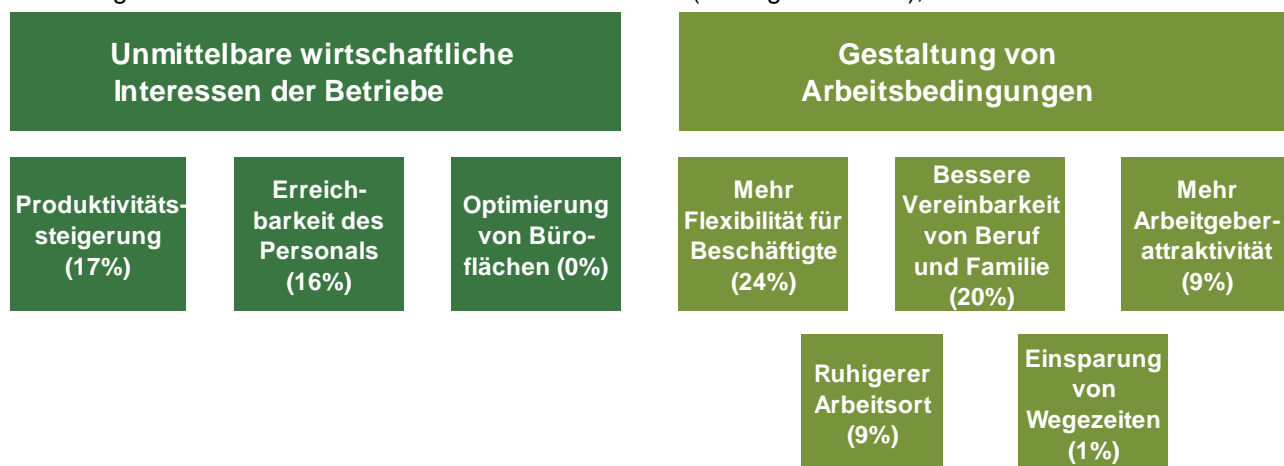
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Gründe für betriebliche Angebote mobilen Arbeitens

Betriebe bieten aus verschiedenen Gründen mobiles Arbeiten an. Das sind zum einen betriebswirtschaftliche Überlegungen, denn die Betriebe versprechen sich davon Produktivitätssteigerungen: einerseits durch Kostenersparnis, andererseits durch leistungssteigernde Effekte. Arbeiten von unterwegs aus erschließt u. a. Effizienzpotenzial, indem die Beschäftigten während ihres Hotelaufenthaltes oder der Zugfahrt ihrer Arbeit nachgehen. Zum anderen spielen Überlegungen zur besseren Gestaltung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten eine Rolle. Diese schließen beispielsweise Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber – wie solche zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein. Damit kann mobiles Arbeiten auch dazu beitragen, Fachkräfte zu halten oder neue zu gewinnen.

Die Betriebe wurden darum gebeten, den ihrer Meinung nach wichtigsten Grund für mobiles Arbeiten zu nennen. Von ca. jedem vierten Betrieb des Freistaates Sachsen wurde eine Ausweitung der Flexibilitätsspielräume für die Beschäftigten als der wichtigste Grund angegeben. Jeder fünfte Betrieb verwies auf die Potenziale mittels mobilen Arbeitens eine bessere Vereinbarkeit von Beruflichem und Familiärem erreichen zu können. Dies bestätigt Befunde aus vorangegangenen Erhebungswellen, wonach Betriebe inzwischen großen Wert auf ihr Image als guter Arbeitgeber legen.³³ Jeder siebte Betrieb verwies auf das Potenzial mobilen Arbeitens für Produktivitätssteigerungen und ca. jeder sechste hat die erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten im Blick. Alle anderen Gründe sind für die Betriebe demgegenüber von marginaler Bedeutung (vgl. Abbildung 49). Ost- und westdeutsche Betriebe setzen ähnliche Prioritäten.

Abbildung 49: Gründe der Betriebe für mobiles Arbeiten (wichtigster Grund), Sachsen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

³³ Dieser Befund korrespondiert mit Befunden, die auf verbesserte Arbeitsbedingungen und damit ein verbessertes Image als Arbeitgeber als eine zunehmend wichtige Strategie der Fachkräftegewinnung hinweisen. Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen, Ergebnisse der 19. Welle 2014, Berlin, Juni 2015, S. 49ff.

Die Rangfolge der Gründe für die Einführung mobiler Arbeit findet sich weitgehend auch bei den Betriebsgrößenklassen wieder. Im Einzelfall zeigen sich aber auch Unterschiede (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40: Wichtigster Grund der Betriebe für mobiles Arbeiten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2018

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	%								
1 bis 9 Beschäftigte	17	9	17	0	8	31	16	0	2
10 bis 49 Beschäftigte	20	9	26	1	11	10	17	2	4
50 bis 249 Beschäftigte	8	14	20	3	5	33	13	1	2
ab 250 Beschäftigte	13	12	26	0	1	25	16	7	0
Insgesamt	17	9	20	0	9	24	16	1	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

A Produktivität erhöhen

B Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen

C Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

D Optimierte Nutzung vorgehaltener Büroflächen

E Beschäftigten einen ruhigeren Arbeitsort ermöglichen

F Flexibilitätsspielräume für Beschäftigte erhöhen

G Erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten

H Beschäftigte sparen Fahrzeit

I Sonstiges

Schutz der Beschäftigten vor den Gefahren mobilen Arbeitens

Mobiles Arbeiten ist aber nicht nur mit Vorteilen verbunden, insbesondere nicht für die Mitarbeiter/-innen. Längere Arbeitszeit oder permanente Erreichbarkeit können zu Überlastungen führen. Das kann sich auch negativ auf die Betriebe auswirken, vor allem dann, wenn verkürzte Ruhephasen und Überbeanspruchungen zu Leistungsminderungen oder Erkrankungen führen. Um einen Eindruck davon zu gewinnen, inwieweit Betriebe für die bestehenden Gefahren sensibilisiert und selbst aktiv geworden sind, wurden sie nach der Einführung von Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gefragt (z. B. Abschalten der Server ab einem bestimmten Zeitpunkt).³⁴ Damit wurde allerdings nur eine Facette von Gefahren erfasst, die bei mobiler Arbeit auftreten können.

11 % aller Betriebe der sächsischen Wirtschaft verwiesen auf bestehende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten. Obwohl der Anteil der Betriebe, die ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten ermöglichen, in Ost- und Westdeutschland um einige Prozentpunkte höher liegt, hat dort auch nur jeweils jeder 10. Betrieb entsprechende Maßnahmen eingeführt (Ostdeutschland: 10 %; Westdeutschland: 9 %). Allerdings bestehen Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne mobile Arbeitsangebote. Der Anteil der Betriebe, die entsprechende Schutzmaßnahmen ergriffen haben, ist in der Gruppe der Betriebe, in denen mobil gearbeitet wird, höher (20 %) als in Betrieben ohne diese Möglichkeiten (8 %). In Ost- und Westdeutschland fallen die Relationen jeweils ähnlich aus (Ostdeutschland: 16 vs. 8 %; Westdeutschland: 15 vs. 7 %). Offenbar sind Betriebe, deren Beschäftigte mobil tätig sind, stärker für die Gefahren dieser Form zu arbeiten sensibilisiert.

Werden ausschließlich Betriebe mit mobiler Arbeit betrachtet, dann zeigt sich, dass eine intensive Inanspruchnahme mobiler Arbeit vielfach auch ein überdurchschnittlich hohes Engagement der Betriebe für den Schutz der Beschäftigten nach sich zieht. Das zeigt sich insbesondere im Bereich Erziehung und Unterricht und im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen. In den genannten Bereichen haben mit ca. einem Drittel bzw. rund einem Fünftel deutlich mehr Betriebe im Vergleich zum Landesdurchschnitt (11 %) entsprechende Schutzregelungen eingeführt. Wie bereits ausgeführt, wird in größeren Betrieben wesentlich häufiger als in kleineren mobil gearbeitet, dennoch ergibt sich in Bezug auf Schutzmaßnahmen Handlungsbedarf vorrangig bei den größeren. Obwohl rund zwei Drittel der sächsischen Großbetriebe ihren Beschäftigten inzwischen mobile Arbeitsangebote unterbreiten, gibt es aktuell lediglich in 27 % dieser Betriebe Schutzmaßnahmen, also in weniger als der Hälfte jener Betriebe mit mobilen Arbeitsangeboten. In Kleinstbetrieben lag dieser Anteil mit 11% zwar deutlich unter dem Niveau der Großbetriebe, dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass in nur rund 17 % dieser Betriebe mobiles Arbeiten relevant ist. Eine ähnliche Sachlage ist auch in ostdeutschen Betrieben vorzufinden.

³⁴ Bei der Interpretation der Befunde ist zu berücksichtigen, dass es zuzüglich zu den hier betrachteten formalisierten Regelungen, die beispielsweise in Betriebsvereinbarungen festgehalten sind, weitere informelle Vereinbarungen geben kann (z. B.: Festlegung, ab wann es keine betrieblichen Telefonate gibt).

Fazit: Nur in einer Minderheit der Betriebe wird mobil gearbeitet. In größeren Betrieben hat mobiles Arbeiten bereits in der Mehrzahl der Betriebe Einzug gehalten, in kleineren stellt es eine Ausnahme dar. Auch die Verbreitung mobilen Arbeitens in den Branchen offenbart, dass in der Wirtschaft hierfür unterschiedliche Bedingungen bestehen. Diese resultieren vor allem aus der Art der zu verrichtenden Tätigkeiten, denn es gibt einige, die sich für mobiles Arbeiten gut eignen, bei anderen hingegen ist das kaum oder gar nicht möglich. Aber auch andere Faktoren haben darauf Einfluss – insbesondere unternehmenskulturelle, ebenso der Datenschutz. Mobil zu arbeiten, bringt sowohl für die Betriebe als auch die Beschäftigten viele Vorteile mit sich: Neben Produktivitätsgewinnen und Leistungszuwachs dient es als Instrument zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten bietet aber nicht nur Vorteile, sondern kann auch zu Überbeanspruchungen führen. Betriebe, die ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten gewähren, sind zwar stärker als der Durchschnitt der Betriebe für die bestehenden Gefahren sensibilisiert, in der Regel aber besteht auch bei ihnen Handlungsbedarf. Es ist notwendig, Betriebe wie Beschäftigte über Vorteile wie Risiken mobilen Arbeitens aufzuklären.

12. Investitionen, Innovationen, Produktivität

Investitionen wie auch Innovationen haben einen entscheidenden Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und regionalen Wirtschaftsräumen. Der Umfang und die Intensität von Investitionen und Innovationen bestimmen wesentlich die technologische Leistungsfähigkeit und sind Voraussetzung für den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger und moderner Arbeitsplätze. In den folgenden Ausführungen werden zunächst die Befunde der aktuellen Befragung zu den Investitions- und Innovationsaktivitäten der Betriebe dargestellt, um abschließend auf die Entwicklung der Umsatzproduktivität einzugehen.

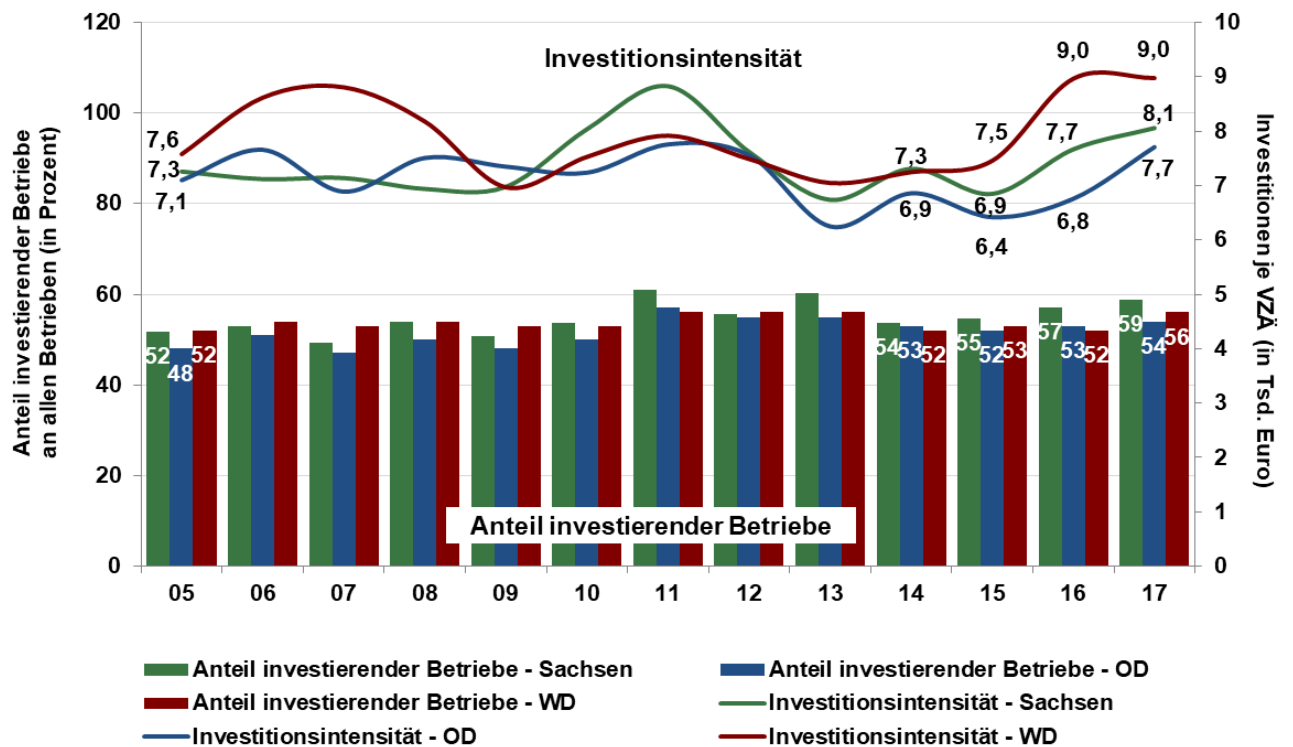
12.1. Investitionen

Wie Abbildung 50 zeigt, lag der Anteil der sächsischen Betriebe, die im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr,³⁵ Investitionen getätigt haben, bei ca. drei Fünfteln (59 %). In Ost- und Westdeutschland investierte mit 54 bzw. 56 % ein etwas geringerer Anteil aller Betriebe. Seit 2014 investieren im Freistaat Sachsen von Jahr zu Jahr immer mehr Betriebe. Seit 2010 übersteigt der Anteil sächsischer investierender Betriebe zudem den entsprechenden Anteil westdeutscher Betriebe.

Aber nicht nur der Anteil investierender Betriebe ist für die wirtschaftliche Entwicklung relevant, auch die investierte Summe ist dafür ausschlaggebend. Im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2017 investierten Sachsens Betriebe je Vollzeitäquivalent rund 8,1 Tsd. Euro. Mit der Erhöhung des Anteils investierender Betriebe hat sich zugleich die investierte Summe erhöht. Gegenüber 2014 investieren die Betriebe derzeit eine um ca. 10 % höhere Summe, das bedeutet, dass sich auch die Investitionsintensität – das Investitionsvolumen je Beschäftigter/m (in Vollzeitäquivalenten) – erhöht hat. Damit liegt die investierte Summe pro Beschäftigter/m in Sachsen derzeit über dem ostdeutschen Durchschnitt (7,7 Tsd. Euro). Gleichzeitig erreichen Sachsens Betriebe ca. 90 % des Investitionsvolumens westdeutscher Betriebe (9,0 Tsd. Euro). Gegenüber dem Vorjahr 2016 hat sich der bestehende Abstand bei der Investitionsintensität zu Ungunsten Sachsens (2016: ca. 14 %) somit etwas verringert.

³⁵ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2018 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2017.

Abbildung 50: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2018.

Investitionsneigung und Investitionsintensität unterscheiden sich in den einzelnen Branchen der Wirtschaft. So liegt der Anteil der Betriebe, die im Jahr 2017 Investitionen getätigt haben, in Sachsen zwischen 38 und 97 %. Das Investitionsvolumen (je Vollzeitäquivalent) bewegt sich zwischen 1,8 und 46,0 Tsd. Euro (vgl. Tabelle 41). Im Produzierenden Gewerbe investierten 2017 in Sachsen anteilig nur wenig mehr Betriebe als aus dem Dienstleistungssektor (60 vs. 57 %). Gleichzeitig war die Investitionsintensität im Produzierenden Bereich deutlich höher als in den Dienstleistungsbranchen. Während Betriebe des erstgenannten Sektors im Durchschnitt 10,2 Tsd. Euro investierten, waren es im letztgenannten 6,1 Tsd. Euro. Damit erreichte die Investitionsintensität der Dienstleistungsbranchen nur etwas mehr als die Hälfte des Niveaus des Produzierenden Bereichs. Auch für ostdeutsche Betriebe ist bei den hier betrachteten Kennziffern eine beachtliche Spreizung zwischen den einzelnen Branchen und Sektoren erkennbar.

Tabelle 41: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Branchen in Sachsen 2017

Branche	Betriebe mit Investitionen	Investitionen je Beschäftigter/m (VZÄ)
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	66	21,6
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	38	46,0
Verarbeitendes Gewerbe	58	7,0
Baugewerbe	63	6,6
Handel und Reparatur	61	3,4
Verkehr, Information, Kommunikation*	59	7,8
Finanz- und Versicherungsdienstleister*	61	1,8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	58	8,5
Erziehung und Unterricht	50	4,4
Gesundheits- und Sozialwesen	61	7,5
Übrige Dienstleistungen	46	2,7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	63	5,4
Öffentliche Verwaltung	97	15,8
Insgesamt	59	8,1

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.

Die Investitionsaktivitäten nehmen mit steigender Betriebsgröße zu: Während 54 % der sächsischen Kleinstbetriebe investierten, waren es unter den Großbetrieben 87 %. Auch das Investitionsvolumen je Beschäftigter/m (in Vollzeitäquivalenten) steigt tendenziell mit zunehmender Betriebsgröße. Folglich ist sie in Großbetrieben in etwa doppelt so hoch wie in Kleinstbetrieben (vgl. Tabelle 42).

Tabelle 42: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Investitionen	Investitionen je Beschäftigter/m (VZÄ)
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	54	5,3
10 bis 49 Beschäftigte	69	7,0
50 bis 249 Beschäftigte	72	7,8
ab 250 Beschäftigte	87	11,4
Insgesamt	59	8,1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.

Investitionen werden in Ersatz- und Erweiterungsinvestitionen unterschieden. Erstere ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie der Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Erweiterungsinvestitionen wird der vorhandene Kapitalstock erweitert, z. B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen. Sie tragen damit zu einer Erhöhung der betrieblichen Leistungsfähigkeit bei. Erweiterungsinvestitionen sind auch aus Beschäftigungssicht von besonderer Bedeutung, da zusätzliche Produktionskapazitäten häufig auch mit einem erhöhten Personalbedarf einhergehen. Etwas mehr als die Hälfte aller sächsischen Betriebe mit Investitionen (54 %) nahm nicht nur Ersatzinvestitionen vor, sondern tätigte zugleich Erweiterungsinvestitionen. Das entspricht fast einem Drittel aller Betriebe. Dabei zeigte sich der oben beschriebene Beschäftigungseffekt von Erweiterungsinvestitionen: In sächsischen Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen stieg die Zahl der Beschäftigten zwischen 2017 und 2018 noch etwas stärker als im Durchschnitt aller Betriebe: In Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen erhöhte sich die Beschäftigung in den letzten 12 Monaten um ca. 3 %. Im Durchschnitt aller Betriebe der säch-

sischen Wirtschaft belief sich der Beschäftigungszuwachs auf 2 %.

12.2. Innovationen

Die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren ist für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sowie den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze von großer Bedeutung. Im Jahr 2017³⁶ haben 32 % der Betriebe des Landes Sachsen Innovationen umgesetzt. In Ostdeutschland lag der Anteil bei 31 %, in Westdeutschland war dies bei 37 % der Betriebe der Fall. Unter den ostdeutschen Flächenländern erreichte Sachsen damit den höchsten Anteil innovativer Betriebe.

Das betriebliche Innovationsengagement ist in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Im Produzierenden Gewerbe lag der Anteil innovativer Betriebe mit 35 % etwas höher als im Dienstleistungssektor mit 33 %. Mit Abstand am innovativsten war das Verarbeitende Gewerbe, denn hier tätigte fast die Hälfte der Betriebe Innovationen (47 %). Aber auch die beiden anderen beschäftigungsstarken Branchen der sächsischen Wirtschaft – Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel und Reparatur – erwiesen sich im Jahr 2017 als besonders innovationsaffin: Hier lag der Anteil innovativer Betriebe mit 37 bzw. 36 % über dem Durchschnitt des Landes.

Erwartungsgemäß fällt das Innovationsengagement größerer Betriebe höher aus als das der kleineren Betriebe. So waren 29 % der sächsischen Kleinst-, 38 % der Klein- und 44 % der mittleren, demgegenüber aber 60 % der Großbetriebe innovativ. Dieser beachtliche Unterschied zwischen den Betriebsgrößenklassen erklärt auch, dass in allen innovativen Betrieben des Freistaates fast die Hälfte der Beschäftigten tätig war (47 %). Diese Beschäftigungsreichweite ist höher als im ostdeutschen Durchschnitt (44 %), aber geringer im Vergleich zu Westdeutschland (54 %). Da im sächsischen Verarbeitenden Gewerbe besonders viele Betriebe innovativ waren, waren in diesen Betrieben rund zwei Drittel aller Beschäftigten dieser Branche tätig.

Produktinnovationen

Der Schwerpunkt der Innovationsaktivitäten lag auch im Jahre 2017 bei Produktinnovationen. Damit wurden Produkte bzw. Leistungen, die ein Betrieb in dieser Form bislang nicht hergestellt hat, am Markt angeboten. Mit 31 % waren in Sachsen anteilig zwar etwas mehr Betriebe als in Ostdeutschland, aber weniger als in Westdeutschland derart innovativ (29 bzw. 36 % der Betriebe).

Produktinnovationen werden in Weiterentwicklungen, Sortimentserweiterungen sowie Marktneuheiten unterschieden. Bei Weiterentwicklungen werden Leistungen oder Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Diese Formen von Innovationen waren für 24 % der sächsischen Betriebe relevant (Ostdeutschland: 23 %; Westdeutschland: 29 %). Weiterentwicklungen wurden ebenfalls überdurchschnittlich häufig von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes realisiert (38 %). Sortimentsneuheiten liegen vor, wenn angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Derartige Innovationen gab es in 16 % aller sächsischen Betriebe (Ostdeutschland: 16 %; Westdeutschland: 18 %). Sie kamen in Sachsen am häufigsten im Bereich Handel und Reparatur vor (25 % der Betriebe). Aber auch das Verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen waren hier überdurchschnittlich stark engagiert (18 bzw. 17 %).

Die Entwicklung von echten Marktneuheiten ist demgegenüber relativ selten verbreitet. Lediglich 4 % der sächsischen Betriebe mit Produktinnovationen entwickelten auch oder ausschließlich neue Produkte (Ost- und Westdeutschland: jeweils 6 %). Marktneuheiten bringen ebenfalls überdurchschnittlich häufig Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes hervor.

Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels lässt sich die Entwicklung seit Mitte der 2000er Jahre nachvollziehen. Die vorliegenden Daten zeigen, dass das betriebliche Innovationsengagement in den letzten Jahren rückläufig ist. In den Jahren 2005 bis 2011 lag der Anteil produktinnovativer Betriebe (lediglich mit Ausnahme des Jahres 2007) höher als heute. 2011 wurde der Höhepunkt erreicht, denn im genannten Jahr brachten 40 % aller sächsischen Betriebe Produktinnovationen hervor. Diese Entwicklung ist zwar auch für beide Wirtschaftsbereiche zu beobachten, sie ist aber im Produzierenden Bereich noch stärker als im Dienstleistungssektor ausgeprägt. Beträchtlichen Anteil daran hatte das Verarbeitende Gewerbe: Während Mitte der 2000er Jahre rund 60 % der Betriebe dieser Branche Produktinnovationen realisierten, waren es 2017 noch 44 %.

³⁶ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der Befragung des Jahres 2018 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2017.

Die skizzierte tendenziell rückläufige Entwicklung in den letzten Jahren ist auch für alle drei Arten von Produktinnovationen festzustellen (vgl. Tabelle 43).

Tabelle 43: Entwicklung der Arten von Produktinnovationen in Sachsen 2005 bis 2017

Arten von Produktinnovation	Betriebe mit Innovationen											
	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	%											
Weiterentwicklungen	32	25	31	29	31	32	30	26	27	26	25	24
Sortimentserweiterungen	20	18	17	20	20	20	16	12	14	13	14	16
Marktneuheiten	11	7	10	9	7	8	6	7	5	4	6	4
Betriebe mit Produktinnovationen	38	34	38	38	39	40	35	32	33	31	34	31

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006, 2008 bis 2018.

Prozessinnovationen

Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder die Bereitstellung von Leistungen merklich verbessern, wurden mit ca. 10 % von einem deutlich geringeren Teil der sächsischen Betriebe umgesetzt. Das trifft auch auf ost- wie westdeutsche Betriebe zu (11 bzw. 10 %). Auch diese Formen von Innovationen sind eine Domäne des Verarbeitenden Gewerbes (17 % der Betriebe).

Der Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen bewegt sich in den letzten Jahren jeweils mit ca. einem Zehntel auf einem relativ stabilen Niveau.

Von den sächsischen Betrieben, die 2017 innovativ waren – insgesamt 32 % aller sächsischen Betriebe – nahm fast ein Viertel (22 %) ausschließlich Produktinnovationen vor. Nur rund 1 % führte ausschließlich Prozessinnovationen durch und in weniger als jedem 10. Betrieb gab es sowohl Produkt- als auch Prozessinnovationen (vgl. Tabelle 44).

Tabelle 44: Art der Innovationen in Sachsen 2017

Art der Innovation	Betriebe mit Innovationen	
	%	
Nur Produktinnovationen	22	
Nur Prozessinnovationen	1	
Produkt- und Prozessinnovationen	8	
Betriebe mit Innovationen	32	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.

Innovationen und Beschäftigungsentwicklung

Am Markt realisierbare Innovationen können dazu beitragen, dass sich die Wettbewerbsposition des Betriebes positiv entwickelt und damit auch die Zahl der Beschäftigten steigt. Für Sachsen ist das aktuell der Fall. Während die Beschäftigung in der sächsischen Wirtschaft in den vorangegangenen 12 Monaten insgesamt um 2 % angestiegen ist, hat sie sich in innovativen Betrieben um rund 4 % erhöht. In Betrieben ohne Innovationen stagnierte die Zahl der Beschäftigten.

Auch hinsichtlich der Beschäftigungsprognosen für die kommenden 12 Monate geben sich innovative Betriebe optimistischer als der Durchschnitt aller sächsischen Betriebe und auch im Vergleich zu Betrieben, die keine Innovationen realisiert haben. Von innovativen Betrieben erwartete mit 20 % gut jeder fünfte Betrieb eine weitere Zunahme der Beschäftigtenzahl, in der Wirtschaft des Freistaates waren es im Durchschnitt 17 %, unter nicht innovativen Betrieben waren es 15 %.

Innovationen und Tarifbindung

Tarifgebundene Betriebe sind in Sachsen häufiger innovativ als nicht tarifgebundene (36 vs. 31 %). Diese Aussage gilt sowohl für Produkt- als auch für Prozessinnovationen (vgl. Tabelle 45). Diese Situation ist auch

in Ostdeutschland anzutreffen. Die Unterschiede im Innovationsengagement zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürfte nicht zuletzt einem Größeneffekt geschuldet sein, denn größere Betriebe unterliegen häufiger als kleinere der Tarifbindung.

Tabelle 45: Innovationen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben in Sachsen 2017

Betriebe mit und ohne Tarifbindung	Betriebe mit Innovationen		
	Innovationen	Produkt- innovationen	Prozess- innovationen
	%		
Betriebe mit Tarifbindung	36	35	14
Betriebe ohne Tarifbindung	31	30	9
Betriebe mit Innovationen	32	31	10

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.

12.3. Produktivität

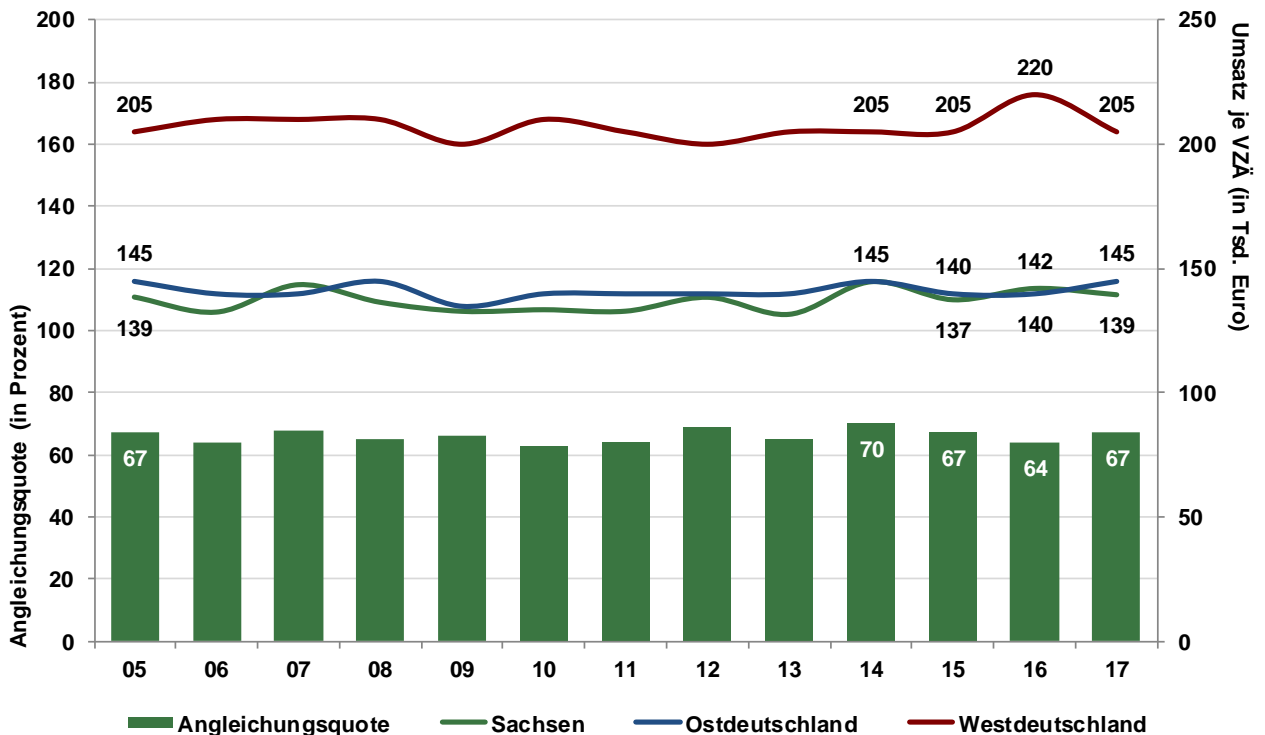
Die Produktivität eines Betriebes ist ein wichtiger Maßstab zur Beurteilung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Im Rahmen des vorliegenden Berichts wird die Umsatzproduktivität dargestellt, die den erzielten Jahresumsatz³⁷ der Anzahl der Beschäftigten (in VZÄ) gegenüberstellt. Durch die Verwendung des Jahresumsatzes umfasst die Umsatzproduktivität neben den Eigenleistungen auch die seitens Dritter bezogenen Vorleistungen, wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelswaren, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten.

Im hier betrachteten Geschäftsjahr 2017³⁸ betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen rund 140 Tsd. Euro. Das entspricht einer Verringerung gegenüber dem Vorjahr um ca. 2 %. Auch in Westdeutschland ist die Umsatzproduktivität (nach einem ausgesprochen hohen Wert im Jahr 2016) um 6 % gesunken und lag 2017 bei rund 205 Tsd. Euro. Im Ergebnis verringerte sich der Abstand zwischen dem sächsischen und dem westdeutschen Produktivitätsniveau: Die Angleichungsquote erreichte 2017 somit 67 %. Damit hat es gegenüber dem vorangegangenen Geschäftsjahr 2016 eine Verringerung des Produktivitätsabstandes gegenüber Westdeutschland um rund 3 Prozentpunkte gegeben. Dies ist jedoch in erster Linie auf die deutliche Verringerung des Umsatzes je Vollzeitäquivalent in Westdeutschland zurückzuführen (vgl. Abbildung 51).

³⁷ Die zugrundeliegenden Informationen zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Dies sind rund 90 % aller Betriebe. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt.

³⁸ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2018 ist das auch in diesem Falle das Geschäftsjahr 2017.

Abbildung 51: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote für Sachsen 2005 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2018.

In Ostdeutschland ist die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten (in VZÄ) gegenüber 2016 gestiegen, und zwar um rund 4 %. Durch die in Ostdeutschland gestiegene, in Westdeutschland hingegen gesunkene Umsatzproduktivität hat sich der Produktivitätsabstand der ostdeutschen Wirtschaft gegenüber Westdeutschland wieder verringert: Im Jahre 2017 belief sich das Produktivitätsniveau der ostdeutschen Wirtschaft auf 70 % der westdeutschen, im Jahr zuvor waren es 64 %.

Hinter der genannten durchschnittlichen Umsatzproduktivität liegt eine große Spannweite betrieblicher Umsatzproduktivitäten. So erzielten 12 % der sächsischen Betriebe einen Umsatz je Beschäftigten in Höhe von mehr als 200 Tsd. Euro. In Westdeutschland machten diese hochproduktiven Betriebe mit 20 % einen deutlich größeren Anteil aus. Auf der anderen Seite erzielten 70 % aller Betriebe Sachsens einen Umsatz je Beschäftigten von weniger als 100 Tsd. Euro. In Westdeutschland trifft das nur auf gut die Hälfte der Betriebe zu.

Über die einzelnen Bereiche der Wirtschaft hinweg besteht eine beachtliche Streuung der Umsatzproduktivität. Dieser Unterschied zeigt sich bereits zwischen den beiden großen Sektoren: Während im Produzierenden Gewerbe im Durchschnitt rund 180 Tsd. Euro Umsatz je Vollzeitäquivalent erzielt wurden, waren es im Dienstleistungssektor lediglich ca. 119 Tsd. Euro. Deutlich über dem Durchschnitt des Landes lag dieses Ergebnis in der Branche Handel und Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Die Genannten sind jene Branchen mit der höchsten Umsatzproduktivität. Beide Branchen zählen auch in Ostdeutschland zu jenen mit der höchsten Umsatzproduktivität. Das hängt damit zusammen, dass hier hohe Vorleistungsanteile in die ermittelten Umsätze einfließen. Die geringsten Umsatzproduktivitäten wurden von Betrieben der übrigen Dienstleistungen und von Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens realisiert. In diesen vergleichsweise personalintensiven Branchen spielen Vorleistungen wiederum nur eine untergeordnete Rolle.

Die Umsatzproduktivität wird maßgeblich von der Betriebsgröße beeinflusst: Je größer ein Betrieb ist, desto höher sind die durchschnittlich erzielten Umsätze je Beschäftigten. Dies hängt u. a. mit dem in der Regel höheren Kapitaleinsatz (Automatisierung) sowie der höheren Stückzahl zusammen, die es ermöglicht, Skalenerträge zu realisieren. Die Umsatzproduktivität von Großbetrieben liegt in Sachsen derzeit um gut ein Drittel über dem Landesdurchschnitt. Im Vergleich zu Kleinbetrieben realisieren Großbetriebe in Sachsen einen rund doppelt so hohen Umsatz je Beschäftigten (in VZÄ).

Für die weiterhin bestehende beachtliche Differenz zwischen der Umsatzproduktivität der Betriebe der sächsischen und der westdeutschen Wirtschaft lassen sich verschiedene Erklärungsansätze anführen, denn die Umsatzproduktivität wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst. So kann es zu einem Unterschied in

der Ressourcenausstattung geben, etwa in Bezug auf die eingesetzten Produktionsfaktoren Arbeit (z. B. Qualifikationen und betriebsspezifisches Wissen der Beschäftigten, Führungskompetenz der Leitung) und Kapital (z. B. technischer Stand der Anlagen, Umfang der Automatisierung). Zum anderen können Unterschiede in der Wirkungsweise der eingesetzten Ressourcen bestehen, etwa aufgrund der betrieblichen Organisation (z. B. Interessenvertretung der Beschäftigten) oder infolge betriebsexterner Faktoren wie der regionalen Infrastruktur oder der potenziellen Absatzmärkte.

Fazit: Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass Sachsens Betriebe 2017 in relevantem Umfang Investitionen getätigt haben und auch Innovationen durchführen. Allerdings fällt ihr Engagement in beiden Bereichen zum Teil weiterhin etwas geringer aus als das der westdeutschen Betriebe. Bei der Umsatzproduktivität zeigt sich eine leichte Annäherung an das westdeutsche Niveau. Diese ist jedoch in erster Linie auf die deutliche Verringerung des Umsatzes je Vollzeitäquivalent in Westdeutschland zurückzuführen.

Glossar

Atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden in Abgrenzung zur sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten (Vollzeit-)Beschäftigung definiert. Weicht eine Beschäftigungsform in mindestens einem Aspekt von diesem Normalarbeitsverhältnis ab, so wird sie als atypisch bezeichnet. Dies trifft auf befristete und geringfügige Beschäftigung sowie auf Leiharbeit zu. Häufig erfolgt eine zusätzliche Differenzierung in atypische Beschäftigung im engeren Sinne, die befristete und geringfügige Beschäftigung sowie Leiharbeit umfasst, und atypische Beschäftigung im weiteren Sinne, zu der auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung gezählt wird.

Ausbildungsbetrieb

Ein Betrieb wird als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Diese Definition ist somit relativ weit gefasst.

Auszubildende

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Auszubildende“ sowohl Auszubildende als auch Beamtenanwärter/-innen.

Beschäftigte

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht-sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamt/-innen, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeber. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig Beschäftigten) entsprechende Meldungen zur Sozialversicherung. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 28a Sozialgesetzbuch IV (SGB IV). Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Fachkräfte

Als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“ gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber und Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

Teilzeitbeschäftigte

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmer/-innen, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers im befragten Betrieb. Beträgt die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb bspw. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

Weiterbildung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Weiterbildung“ alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt wurden bzw. die Kosten hierfür ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen wurden. Das Spektrum der erfassten Maßnahmen ist relativ breit. Als Weiterbildung gelten sowohl die Teilnahme an internen und externen Lehrgängen und Kursen, die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen u. ä. wie auch Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) oder selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computergestützte Selbstlernprogramme).

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Verfasser:

Monika Putzing, Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Angela Brumm (Institut SÖSTRA, Berlin)

Datenerhebung:

Kantar Public Deutschland, München

Redaktionsschluss:

30. August 2019

Verteilerhinweis:

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinarbeit zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist. Erlaubt ist jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Copyright:

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen und der fotomechanischen Wiedergabe, sind dem Herausgeber vorbehalten.