



IAB-Betriebspanel Sachsen

Ergebnisse der 24. Welle 2019

Inhalt

In aller Kürze	4
1. Einführung	8
2. Datenbasis	9
3. Betriebe und Beschäftigte	12
3.1. Branchenstruktur	12
3.2. Betriebsgrößenstruktur	13
3.3. Altersstruktur der Betriebe	14
3.4. Altersstruktur der Belegschaften	17
4. Beschäftigungsformen	20
4.1. Teilzeitbeschäftigung	21
4.2. Geringfügige Beschäftigung	24
4.3. Befristete Beschäftigung	26
4.4. Leiharbeit	31
5. Beschäftigungsentwicklung	34
5.1. Beschäftigungsentwicklung im Jahr 2019	34
5.2. Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge	36
6. Fachkräftebedarf	42
7. Betriebliche Ausbildung	49
7.1. Ausbildungsberechtigung der Betriebe	49
7.2. Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	53
7.3. Gewinnung von Auszubildenden	56
7.4. Stabilität der (abgeschlossenen) Ausbildungsverhältnisse	62
8. Betriebliche Weiterbildung	68
8.1. Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und der Beschäftigten	68
8.2. Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen	72
9. Sozialpartnerschaftliche Kooperation	76
9.1. Tarifbindung	76
9.2. Betriebsräte	81
10. Löhne und Gehälter	83
10.1. Löhne und Gehälter	83
10.2. Mindestlohn	87
11. Produktivität, Investitionen, Innovationen	91
11.1. Produktivität	91
11.2. Versorgung mit leistungsfähigem Internet	92
11.3. Investitionen	93
11.4. Innovationen	95
12. Einsatz von Robotern	98
Glossar	103

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2019 fand diese Befragung zum 24. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 15 Tsd. Betrieben vor, darunter etwas mehr als 1 Tsd. Betrieben aus dem Freistaat Sachsen. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der diesjährigen Auswertung der Daten für Sachsen dargestellt. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die Befragung im dritten Quartal des Jahres 2019 stattfand, also nur wenige Monate vor dem Ausbruch der weltweiten Corona-Pandemie. Die Befunde spiegeln somit den Stand unmittelbar vor der Krise wider.

BESCHÄFTIGUNG IST AUCH 2019 WEITER ANGESTIEGEN

Gegenüber dem Vorjahr ist die Beschäftigung in Sachsen um ca. 1 % angestiegen. Auch in Ost- und Westdeutschland hat es Zuwächse gegeben. In Ostdeutschland betrug dieser – wie in Sachsen 1 % –, in Westdeutschland waren es 2 %. Damit hat sich der Beschäftigungsaufbau fortgesetzt. Seit Mitte der 2000er Jahre hat es damit in Sachsen einen Zuwachs um 21 % gegeben, ebenso in Ostdeutschland. Unter den ostdeutschen Flächenländern erreicht Sachsen seit 2005 den höchsten Beschäftigungszuwachs. In Westdeutschland fiel der Zuwachs seit Mitte der 2000er Jahre mit 27 % noch stärker aus.

SÄCHSISCHE GROSSBETRIEBE BESCHÄFTIGEN IM DURCHSCHNITT WENIGER ARBEITNEHMER/-INNEN ALS WESTDEUTSCHE

Mehr als zwei Drittel (69 %) der sächsischen Betriebe haben weniger als 10 Beschäftigte. In Westdeutschland beträgt der Anteil exakt zwei Drittel (66 %). Die Wirtschaft des Landes ist somit in noch stärkerem Maß durch Kleinstbetriebe geprägt als die westdeutsche. In Sachsen arbeitet nur fast jede/r vierte Beschäftigte (23 %) in einem Großbetrieb, in Westdeutschland demgegenüber fast jede/r Dritte (30 %). Die beschriebenen Unterschiede spiegeln sich in der durchschnittlichen Größe der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten wider: Sächsische Betriebe dieser Größenklasse beschäftigen derzeit im Durchschnitt 565, westdeutsche dagegen 645 Mitarbeiter/-innen. Sachsens Großbetriebe haben damit durchschnittlich 80 Beschäftigte weniger als westdeutsche Betriebe vergleichbarer Größe. Seit vielen Jahren erweisen sich diese Strukturunterschiede als relativ stabil.

ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG IN SACHSEN ETWAS WENIGER STARK VERBREITET

Zwar dominiert in Sachsen auch weiterhin das Normalarbeitsverhältnis, dennoch ist atypische Beschäftigung – das heißt geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit – in der Wirtschaft inzwischen relativ weit verbreitet. In 52 % aller Betriebe gibt es derzeit die genannten Formen atypischer Beschäftigung (Ostdeutschland: 54 %; Westdeutschland: 66 %). Auf diese Beschäftigungsformen entfallen inzwischen rund 14 % aller Beschäftigungsverhältnisse im Freistaat (Ostdeutschland: 17 %; Westdeutschland: 21 %). Bei Berücksichtigung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die einer Tätigkeit in Teilzeit nachgehen, erweitert sich der Kreis der Betriebe mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen erheblich – und zwar auf 75 % (Ostdeutschland: 76 %; Westdeutschland: 82 %). Eine ähnliche Tendenz ergibt sich bei Betrachtung der Beschäftigtenanteile: Dann liegt dieser derzeit bei 36 % (Ostdeutschland: 39 %; Westdeutschland: 41 %). Insgesamt hat Sachsen bei allen diesen Anteilen etwas geringere Werte als im ost- und zum Teil deutlich geringere im Vergleich zum westdeutschen Durchschnitt zu verzeichnen. Mit anderen Worten: Atypische Beschäftigung ist in Sachsen auch weiterhin weniger stark verbreitet als im Durchschnitt der ost- wie westdeutschen Wirtschaft – trotz insgesamt deutlicher Steigerungen seit 2005.

Eine Erhöhung des Anteils atypischer Beschäftigung ist im Wesentlichen auf den Zuwachs sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform erhöhte sich seit 2005 um ca. 18 Prozentpunkte und liegt aktuell bei 43 %. Im Falle des Anteils sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung gab es eine Erhöhung von 10 auf nunmehr 20 %, d. h. eine Verdoppelung. In Ost- und Westdeutschland liegt der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform (Ostdeutschland: 45 %; Westdeutschland: 47 %) etwas höher als in Sachsen, der Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten allerdings ist in Ostdeutschland mit dem Wert für Sachsen identisch (20 %); in Westdeutschland ist er mit 18 % etwas geringer als im Freistaat.

FACHKRÄFTEBEDARF ZWAR RÜCKKLÄUFIG, ABER KAUM ENTSPANNUNG BEI BESETZUNG VON FACHKRÄFTESTELLEN

In der sächsischen Wirtschaft erfordern 80 % aller Arbeitsplätze eine berufliche Qualifikation: 67 % setzen eine abgeschlossene berufliche, 13 % eine akademische Ausbildung voraus. Damit sind derart „qualifizierte Arbeitskräfte“ – und folglich auch die Abhängigkeit von Fachkräften – in Sachsen stärker gegeben als in

Westdeutschland (Anteil der Fachkräfte: 74 %; Ostdeutschland: 81 %). Fachkräftebedarf wurde 2019 wie im Vorjahr von 41 % der Betriebe angezeigt (Ostdeutschland: 42 %; Westdeutschland: 38 %). Die direkte Nachfrage der sächsischen Betriebe nach Fachkräften hat sich seit 2005 um ca. 75 % erhöht, im Vergleich zum Vorjahr aber verringert, absolut betrachtet verbleibt sie dennoch auf einem hohen Niveau: Nur in den beiden Vorjahren wurden noch mehr qualifizierte Arbeitskräfte nachgefragt. In Ost- und Westdeutschland hat sich die Nachfrageentwicklung zwar auch aktuell leicht erhöht, im Vergleich zu den Vorjahren hat sich der Zuwachs aber etwas abgeschwächt. 2019 hat sich der Anteil der sächsischen Betriebe mit Fachkräftebedarf, die zumindest vorerst unbesetzte Stellen auswiesen, etwas verringert; er beläuft sich derzeit auf 55 %, beim Anteil der nicht besetzten Stellen bleiben aber fast wie im Vorjahr 42 % unbesetzt. Im Vergleich zum ost- und westdeutschen Durchschnitt steht die Wirtschaft Sachsens hierbei vor sehr ähnlichen Herausforderungen (Ost-/Westdeutschland: Anteil der Betriebe 60 bzw. 58 %; Ost-/Westdeutschland: Anteil der unbesetzten Stellen 42 bzw. 40 %).

AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE NIMMT ZU

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben der sächsischen Wirtschaft bildeten 2019 54 % aus (Ostdeutschland: 52 %; Westdeutschland: 55 %). Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe um rund 5 Prozentpunkte erhöht. Auch die Betrachtung der Entwicklung seit 2005 zeigt eine leichte Steigerung des Anteils ausbildender Betriebe im Freistaat um insgesamt ca. 3 Prozentpunkte (Ostdeutschland: 3 Prozentpunkte; Westdeutschland: 2 Prozentpunkte).

SÄCHSISCHE BETRIEBE BIETEN AUSBILDUNGSINTERESSIERTEN JUGENDLICHEN ANREIZE

Um ihre Wettbewerbssituation am Ausbildungsmarkt zu verbessern, boten 2019 44 % aller Betriebe mit abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ihren jugendlichen Bewerber/-innen Sach- und Geldleistungen an (Ost- und Westdeutschland: jeweils 43 %). Am stärksten verbreitet waren in Sachsen betriebliche Prämien oder Sonderzahlungen sowie Leistungen zur Unterstützung der Mobilität (jeweils 21 %), des weiteren Zuschüsse zur Altersvorsorge (13 %) und die Möglichkeit der privaten Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln (12 %). Mit der Größe steigt der Anteil der Betriebe, die für ihre Auszubildenden Geld- und Sachleistungen bereitstellen: Unter Kleinbetrieben waren es 37 %, unter Kleinbetrieben 46 %, bei mittleren Betrieben 76 % und bei Großbetrieben waren es 90 %.

BESETZUNGSSCHWIERIGKEITEN WEITERHIN AUF HOHEM NIVEAU

41 % der sächsischen Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das Ausbildungsjahr 2018/2019 konnten diese nicht besetzen (Ostdeutschland: 49 %; Westdeutschland: 36 %). Gegenüber dem Vorjahr sind das 2 % weniger Betriebe. In Sachsen waren zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2019 – wie bereits 12 Monate zuvor – 31 % aller Stellenangebote noch unbesetzt (Ostdeutschland: 37 %; Westdeutschland: 24 %).

IN MEHR ALS JEDEM SECHSTEN BETRIEB WIRD DIE AUSBILDUNG VORZEITIG ABGEBROCHEN

In 16 % aller sächsischen Betriebe, die für das Ausbildungsjahr 2018/2019 einen oder mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, wurde/n diese/r vorzeitig gelöst (Ostdeutschland: 24 %; Westdeutschland: 21 %). 2014 lag der Anteil dieser Betriebe in Sachsen noch bei 20 %. Ost- und westdeutsche Betriebe sind heute hingegen etwas häufiger mit vorzeitigen Vertragslösungen konfrontiert als noch vor fünf Jahren. Jeder zehnte im hier betrachteten Ausbildungsjahr neu geschlossene Ausbildungsvertrag wurden 2019 vor seinem Ablaufdatum aufgekündigt (Ostdeutschland: 16 %; Westdeutschland: 12 %). 2014 lag dieser Anteil in Sachsen allerdings bei doppelt so hohen 21 % (Ostdeutschland: 17 %; Westdeutschland: 10 %). Während Sachsens Betriebe heute seltener als noch 2014 von dieser Problematik betroffen sind, haben inzwischen mehr ost- und westdeutsche Betriebe mit dieser Herausforderung umzugehen. 27 % aller vorzeitigen Vertragsauflösungen wurden 2019 in Sachsen durch den Betrieb und 73 % durch die bzw. den Jugendlichen veranlasst (Ostdeutschland: 47 % seitens des Betriebes, 53 % seitens der/des Jugendlichen; Westdeutschland: 37 % seitens des Betriebes, 63 % seitens der/des Jugendlichen). Der mit Abstand wichtigste Grund für sächsische Betriebe, einen Ausbildungsvertrag vorzeitig zu kündigen, war das fehlende Engagement der / des Auszubildenden (72 %). Eine Überforderung oder fehlende Eignung der / des Jugendlichen bzw. mangelhaftes Sozialverhalten war nur für sehr wenige Betriebe Anlass, sich vorzeitig von der bzw. dem Auszubildenden zu trennen (5 bzw. 3 %). Ein Fünftel der sächsischen Betriebe mit vorzeitigen Kündigungen verwies auf andere Gründe.

2019 hat mit 80 % der Großteil der Ausbildungsabsolvent/-innen der sächsischen Wirtschaft das Übernahmeangebot vom Ausbildungsbetrieb angenommen (Ostdeutschland: 77 %; Westdeutschland: 76 %). Damit setzt sich der bereits seit mehreren Jahren zu beobachtende Trend fort, immer mehr Ausbildungsabsolvent/-innen in die Betriebsbelegschaft zu integrieren. In Sachsen kommt das einer beachtlichen Erhöhung dieser Quote ggü. dem Vorjahr gleich, wodurch ein neuer Höchstwert erreicht wurde.

BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE UNGEBROCHEN WEITERBILDUNGSAKTIV

Im ersten Halbjahr 2019 haben 54 % der Betriebe Sachsens ihren Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht (Ost- wie Westdeutschland: jeweils 55 %). Damit ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ggü. dem Vorjahr um 1 Prozentpunkt gesunken. Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten – die Weiterbildungsquote – erreichte mit 41 % den Wert des Vorjahres (Ostdeutschland: 41 %; Westdeutschland: 35 %).

Nach wie vor beteiligen sich mehr Frauen als Männer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Das zeigt sich sowohl am höheren Anteil der Frauen an allen Teilnehmenden (54 %) als auch an ihrer höheren Weiterbildungsquote (Frauen: 47 %; Männer: 35 %). Vom insgesamt gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe profitieren in Sachsen vor allem Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten und jene, die über einen Berufsabschluss verfügen. Am häufigsten werden auch weiterhin Fachkräfte in Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung eingebunden. Aber langfristig ist die Weiterbildungsbeteiligung vor allem der Un- und Angelernten spürbar angestiegen. Ihre Weiterbildungsquote hat sich seit 2007 von 11 auf nunmehr 35 % erhöht und damit verdreifacht. 72 % aller Betriebe ermöglichten ihren Beschäftigten 2019 eine kostenlose Teilnahme an den Weiterbildungsmaßnahmen. 66 % der Betriebe stellten ihre Mitarbeiter/-innen dafür komplett frei. Der Anteil der Betriebe, die das Weiterbildungsengagement ihrer Beschäftigten derart unterstützen, hat sich seit 2005 von rund einem Drittel ausgehend um 18 Prozentpunkte erhöht. Nunmehr stellen 52 % der sächsischen Betriebe ihre Weiterbildungsteilnehmenden von der Arbeit frei und übernehmen zugleich vollständig alle damit entstehenden Kosten.

TARIFBINDUNG DAS ZWEITE JAHR IN FOLGE GESTIEGEN

Derzeit sind 18 % der sächsischen Betriebe tarifgebunden (Ostdeutschland: 20 %; Westdeutschland: 29 %). In diesen Betrieben sind 43 % der Arbeitnehmer/-innen des Landes tätig (Ostdeutschland: 45 %; Westdeutschland: 53 %). Gegenüber dem Vorjahr ist in Sachsen eine leichte Steigerung der Tarifbindung festzustellen, damit hat es das zweite Jahr in Folge einen Zuwachs gegeben – sowohl hinsichtlich des Anteils der Betriebe als auch in Bezug auf die Beschäftigten. In Ostdeutschland hat sich das Niveau der Tarifbindung in den vergangenen Jahren stabilisiert. Westdeutschland weist zwar weiterhin eine deutlich höhere Tarifbindung auf, allerdings hat zumindest der Anteil der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr weiter abgenommen. Mehr als jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb in Sachsen (37 %) gab an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Ostdeutschland: 34 %; Westdeutschland: 41 %). Dies sind 30 % aller Betriebe des Landes (Ostdeutschland: 27 %; Westdeutschland: 30 %). Mit 52 bzw. 53 % ist somit gut die Hälfte der sächsischen und ostdeutschen Betriebe nicht tarifgebunden und orientiert sich auch nicht an einem Tarifvertrag. In Westdeutschland liegt dieser Anteil derzeit bei 42 %. Bei diesen Betrieben handelt es sich häufig um kleinere Betriebe.

LOHNABSTAND ZWISCHEN SACHSEN UND WESTDEUTSCHLAND NICHT VERRINGERT

2019 betrug der durchschnittliche Bruttolohn bzw. das Bruttogehalt auf Basis von Vollzeitäquivalenten in Sachsen 2.740 Euro. In den vergangenen Jahren hat sich das Lohnniveau sächsischer Betriebe schrittweise dem westdeutschen angenähert. Der Lohnabstand liegt gegenwärtig bei 18 % (Ostdeutschland: 15 %), im Vorjahr waren es allerdings bereits 16 %. Bei der seit 2015 zu beobachtenden Verringerung des Lohnabstandes spielten möglicherweise auch die Einführung und die sukzessiven Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns eine Rolle. So waren von seiner Einführung 2015 in Sachsen 43 % der Betriebe und 16 % der Beschäftigten betroffen, in Ostdeutschland 38 bzw. 14 %, in Westdeutschland hingegen nur 17 % der Betriebe und 5 % der Beschäftigten. Auch bei der zweiten Erhöhung zum 01. Januar 2019 fielen die Auswirkungen in Sachsen noch immer etwas stärker als in Westdeutschland aus – denn im Freistaat tangierte sie 18 % der Betriebe und 5 % der Beschäftigten, in Westdeutschland hingegen 5 % der Betriebe und 2 % der Beschäftigten (Ostdeutschland: 12 bzw. 4 %).

WEITERHIN BEACHTLICHES INVESTITIONS- UND INNOVATIONSENGAGEMENT DER BETRIEBE

Im hier betrachteten Geschäftsjahr 2018 haben 56 % der sächsischen Betriebe Investitionen getätigt und damit ihre Produktionsmittel erhalten oder erweitert (Ostdeutschland: 54 %; Westdeutschland: 55 %). Damit investieren in Sachsen derzeit anteilig etwas mehr Betriebe als in Westdeutschland. Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Anteil investierender Betriebe allerdings um 3 Prozentpunkte verringert. Die je Beschäftigter/n investierte Summe fällt in Sachsen aktuell um knapp ein Fünftel geringer aus als in Westdeutschland (7.700 Euro ggü. 9.300 Euro). Auch beim Investitionsvolumen gab es eine Verringerung ggü. dem Vorjahr (-5 %). 29 % der sächsischen Betriebe waren 2018 innovativ (Ostdeutschland: 32 %; Westdeutschland: 39 %). In der Regel kann die weitaus überwiegende Mehrheit der Betriebe geplante Innovationen auch umsetzen. Lediglich in 6 % der Betriebe gelang das nicht (Ostdeutschland: 7 %; Westdeutschland: 6 %). In Sachsen scheiterten geplante Innovationen hauptsächlich an zu hohen Kosten, am fehlenden Fachpersonal, aber auch an organisatorischen Problemen. Vor allem der Umstand, dass Innovationen in beachtlichem Maße auch am Mangel an Fachkräften scheitern (mit 35 % ein gutes Drittel der Gründe für das Scheitern),

macht deutlich, in welchem Maße dieser die wirtschaftliche Entwicklung in Sachsen ausbremsen kann – auch wenn es nur auf eine eher kleine Gruppe von Betrieben zutrifft.

EINSATZ VON ROBOTERN IN DEN BETRIEBEN NOCH EINE AUSNAHME, ABER IHRE ZAHL STEIGT

Derzeit sind in 1 % der ostdeutschen Betriebe Roboter im Einsatz. In Westdeutschland lag der Anteil bei 2 %, in Sachsen bei 1 %. Damit sind sie in der Gesamtwirtschaft heute noch wenig verbreitet. Ihr Einsatz konzentriert sich in Ostdeutschland auf Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (46 % aller Betriebe mit Robotern und 72 % aller genutzten Roboter). Mit der Größe der Betriebe steigt der Anteil der Betriebe, die Roboter einsetzen. Unter den ostdeutschen Kleinbetrieben sind es 1 %, unter den Großbetrieben 9 %. Obwohl der Anteil der Großbetriebe an allen Roboter nutzenden Betrieben mit 6 % relativ gering ist, befinden sich heute rund 30 % aller Roboter in ostdeutschen Großbetrieben.

Seit 2014 steigt die Zahl der eingesetzten Roboter sukzessive an. Überdurchschnittlich stark ist ihre Zahl seitdem vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben sowie in den Dienstleistungsbereichen der ostdeutschen Wirtschaft angestiegen. Das zeigt, dass die Robotertechnik zunehmend immer mehr Bereiche durchdringt. Von den 2018 in Ostdeutschland eingesetzten Robotern wurde mit 82 % das Gros in den Vorjahren angeschafft, 18 % sind von den Betrieben 2018 gekauft worden (Westdeutschland: 78 vs. 22 %; Sachsen: 86 vs. 14 %). Ca. 45 % der 2018 eingesetzten Roboter in Ostdeutschland hatten einen Anschaffungspreis, der unter 50 Tsd. Euro lag, bei den verbleibenden 55 % lag der Preis darüber. In Westdeutschland fielen diese Relationen relativ ähnlich aus (48 vs. 52 %). In Sachsen lag diese Relation bei 35 vs. 65 %.

1. Einführung

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels für den Freistaat Sachsen präsentiert. Der Bericht wurde im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr erstellt.

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 bzw. einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 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 sowie Ost- und Westdeutschland auf der anderen Seite aufzeigen zu können.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgestellt. Hierzu gehören die Struktur von Betrieben (Kapitel 3), Beschäftigungsformen (Kapitel 4), Personaleinstellungen und Personalabgänge (Kapitel 5) sowie der Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8), Tarifbindung und Verdienste (Kapitel 9 und 10) sowie Investitionen, Innovationen und Umsatzproduktivität (Kapitel 11). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. In der aktuellen Befragung sind dies betriebliche Zusatzleistungen zur Gewinnung von Auszubildenden (Kapitel 7.3), die vorzeitige Auflösung von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und die damit verbundenen Gründe (Kapitel 7.4), Effekte der jüngsten Mindestloohnerhöhung (Kapitel 10.2), Rahmenbedingungen für digitales Arbeiten der Betriebe (Kapitel 11.2) sowie die Entwicklung des Einsatzes von Robotertechnik in den Betrieben (Kapitel 12).

Einleitend sei an dieser Stelle ausdrücklich betont: Die Erhebungen in den Betrieben wurden im dritten Quartal 2019 durchgeführt. Zur damaligen Zeit war nicht absehbar, dass es nur wenige Monate später zu massiven Auswirkungen infolge der weltweiten Corona-Pandemie auf Wirtschaft und Beschäftigung kommen würde. Bei der Interpretation ist daher zu berücksichtigen, dass die nachfolgend präsentierten Befunde den Stand unmittelbar vor der Corona-Krise widerspiegeln.

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2019 liegen verwertbare Interviews von rund 1.180 Betrieben der sächsischen Wirtschaft vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 111,8 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Sachsen. Mit der Stichprobe wurden 1,1 % der genannten Betriebe erfasst, in denen ca. 4 % aller Beschäftigten des Landes 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 November 2019.

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 Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sind folgende Aspekte zu beachten:

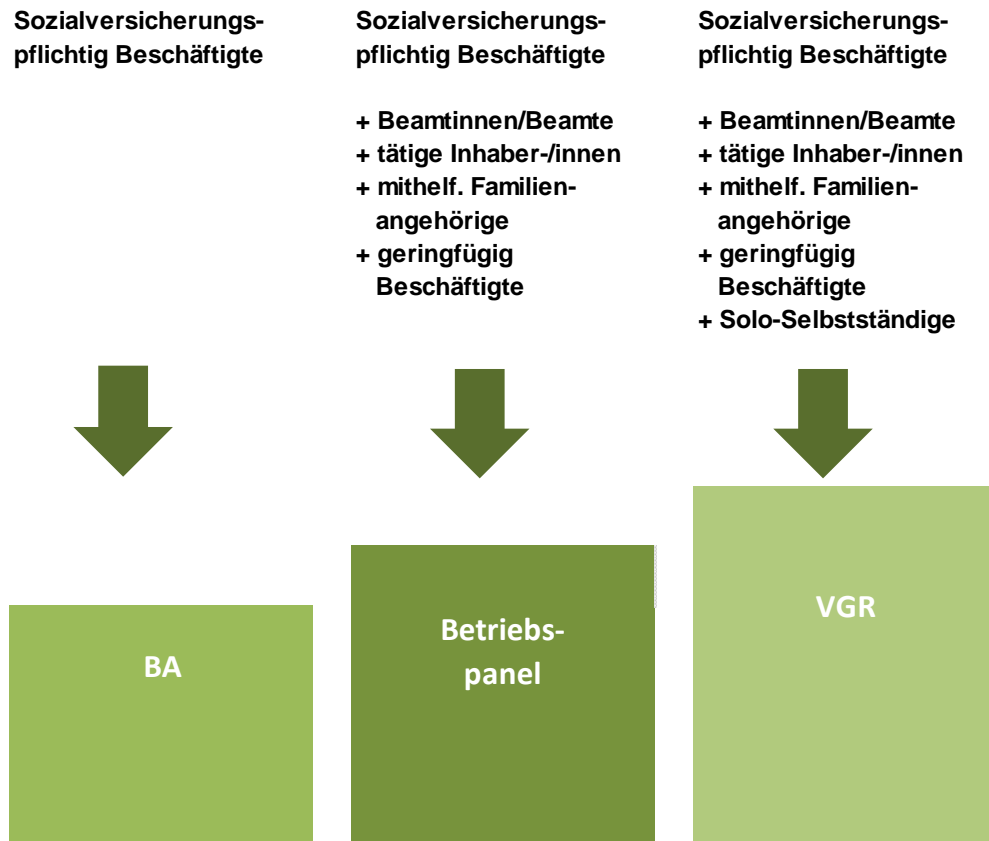
(1) Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht-sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig 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. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigtenstatistik der BA keine Beamt/-innen, tätigen Inhaber/-innen und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

(2) Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe¹ (u. a. Freiberufler/-innen, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Verbeamtete beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. Es werden auch keine privaten Haushalte und exterritoriale Organisationen befragt. 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 (VGR) und der Statistik der BA (vgl. Abbildung 1).

1 Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten



Quelle: IAB-Betriebspanel, Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder

Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn eine Person Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige Beschäftigung).

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

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

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

Wirtschaftsbereich	Branche
Land- und Forstwirtschaft	Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei
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: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

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:

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2019 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2019 bzw. auf das erste Halbjahr 2019. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz, Export, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen.

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

Erstens: 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 bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.

Zweitens: 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 Wettbewerbsfähigkeit ganzer Regionen. Von Bedeutung sind vor allem Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, bestehen in dieser Hinsicht auch rund 30 Jahre nach der Deutschen Einheit immer noch teils erhebliche Unterschiede zwischen Sachsen und Westdeutschland.

3.1. Branchenstruktur

In Sachsen gibt es derzeit rund 111,8 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mehr als ein Drittel der Betriebe entfällt auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (jeweils 18 %). Beide Branchen haben damit stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen bzw. auf ermittelte Durchschnittswerte – z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung – als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. die der Finanz- und Versicherungsdienstleister (3 % aller Betriebe). Im Unterschied zur Branche Handel und Reparatur, welche sich im Wesentlichen aus dem Einzel- und dem Großhandel zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen unterschiedliche Bereiche, angefangen von der Rechts- und Steuerberatung über die Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (vgl. Kapitel 2).

Beide Branchen beschäftigen zusammen mit dem Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen zudem auch mehr Arbeitnehmer/-innen als andere Branchen. Von den hochgerechnet rund 1.890 Tsd. sozial- und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Freistaates sind allein 18 % in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und weitere 16 % im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. In Sachsen ist der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes damit etwas geringer als in Westdeutschland. Dort entfallen derzeit 19 % aller Arbeitsplätze auf diesen Bereich, womit es nach wie vor die mit Abstand beschäftigungsstärkste Branche in Westdeutschland darstellt (vgl. Tabelle 2). Etwa ein weiteres Viertel der Arbeitnehmer/-innen Sachsens verteilt sich auf Unternehmensnahe Dienstleistungen (15 %) sowie den Bereich Handel und Reparatur (11 %). Damit sind in den vier genannten Branchen insgesamt drei Fünftel aller Beschäftigten (60 %) tätig.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2019

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	10	18	8	14	8	19
Baugewerbe	13	8	12	7	11	6
Handel und Reparatur	18	11	18	12	20	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	6	6	7	7	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	4	3	2	3	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	15	19	17	18	15
Erziehung und Unterricht	2	4	2	4	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	16	12	17	10	14
Übrige Dienstleistungen	12	7	13	7	13	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1	2	2	2	1
Öffentliche Verwaltung*	1	7	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 2019.

3.2. Betriebsgrößenstruktur

Von den rund 111,8 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen entfielen mehr als zwei Drittel (69 %) auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. In Westdeutschland bilden Kleinstbetriebe zwar ebenfalls die größte Gruppe von Betrieben, aber mit 66 % ist deren Anteil nicht ganz so groß wie in Sachsen. Die sächsische Wirtschaft ist somit in noch stärkerem Maße als die westdeutsche durch Kleinstbetriebe geprägt. Im Durchschnitt waren 2019 in einem sächsischen Betrieb 17, in einem westdeutschen rund 20 Personen beschäftigt. Über alle Betriebe hinweg betrachtet sind die Betriebe des Freistaates Sachsen somit nicht wesentlich kleiner als westdeutsche.

Bemerkenswerte Unterschiede bestehen allerdings bei Großbetrieben, also Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten. Zwar zählt sowohl in Sachsen als auch in Westdeutschland jeweils nur rund 1 % aller Betriebe zu den Großbetrieben, der entscheidende Unterschied besteht dennoch in der Absorption von Arbeitskräften: In Sachsen arbeitet derzeit fast jede/r vierte Beschäftigte (23 %) in einem Großbetrieb, in Westdeutschland demgegenüber fast jede/r Dritte (30 %). Diese erhebliche Differenz spiegelt sich nicht zuletzt in der durchschnittlichen Größe der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten wider. Sachsens Betriebe dieser Größenklasse beschäftigen gegenwärtig im Durchschnitt 565, westdeutsche dagegen 645 Mitarbeiter/-innen. Großbetriebe des Bundeslandes Sachsen haben damit durchschnittlich 80 Beschäftigte weniger als westdeutsche Großbetriebe, sie sind also kleiner als jene im Westen Deutschlands (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2019

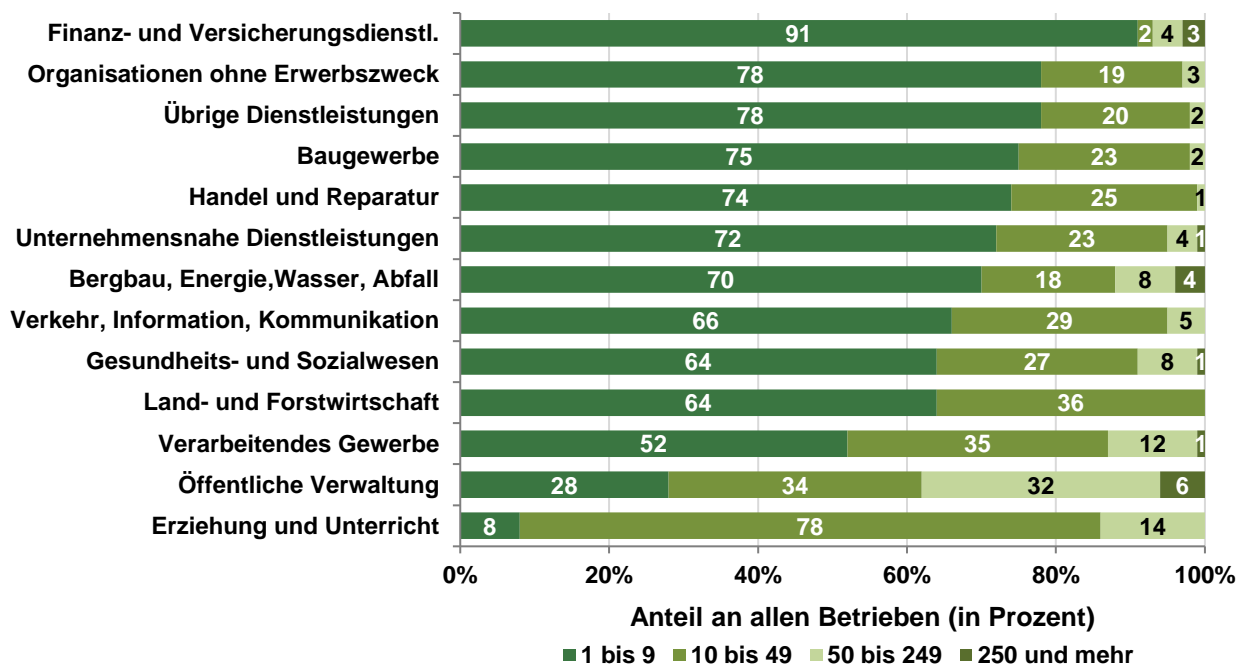
Betriebsgrößenklasse	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
1 bis 9 Beschäftigte	69	17	70	18	66	15
10 bis 49 Beschäftigte	26	32	24	29	28	28
50 bis 249 Beschäftigte	4	28	5	30	5	27
ab 250 Beschäftigte	1	23	1	23	1	30
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Größenstruktur in den einzelnen Branchen

In den einzelnen Branchen der sächsischen Wirtschaft sind Kleinst- und Großbetriebe zwar unterschiedlich stark verbreitet, dennoch stellen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in elf der insgesamt 13 Branchen die Mehrheit der Betriebe (mehr als 50 % der Betriebe) dar. Mit einem Anteil von über 90 % weisen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und mit jeweils fast 80 % die Branchen Organisationen ohne Erwerbszweck und mit jeweils fast 80 % die Branchen Organisationen ohne Erwerbszweck sowie Übrige Dienstleistungen die höchsten Anteile von Kleinstbetrieben aus (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Sachsen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

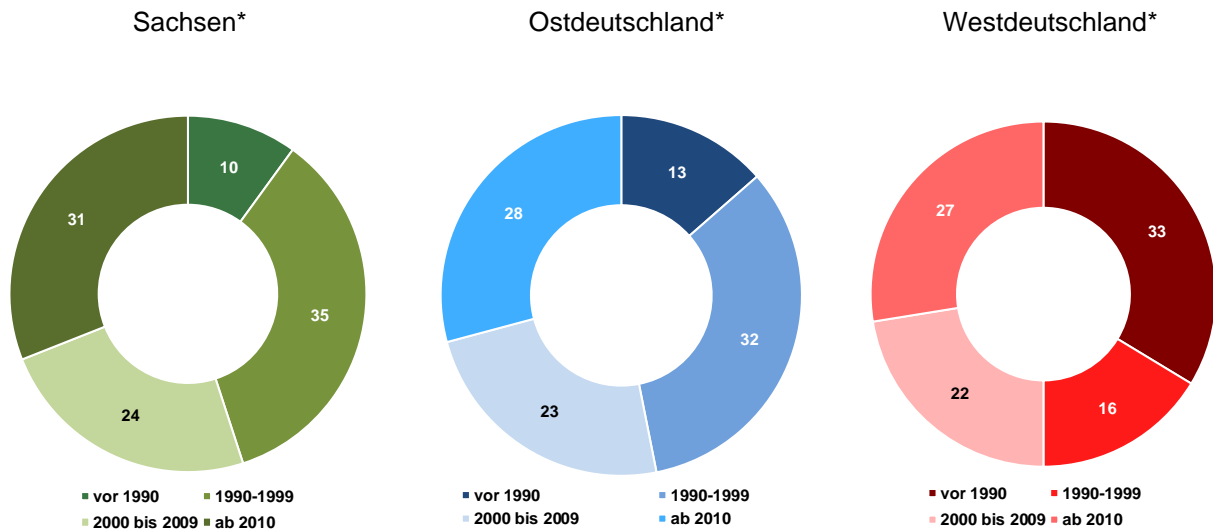
Bei den beiden Ausnahmen, bei denen auf Kleinstbetriebe jeweils weniger als die Hälfte aller Betriebe entfällt, handelt es sich um die Bereiche Erziehung und Unterricht und die Öffentliche Verwaltung. Die Öffentliche Verwaltung ist zugleich jener Bereich, der von allen hier ausgewiesenen Branchen den höchsten Anteil an Großbetrieben, d. h. an Betrieben (bzw. Dienststellen) mit mindestens 250 Beschäftigten aufweist.

3.3. Altersstruktur der Betriebe

Von den Betrieben Sachsens mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde die übergroße Mehrheit erst nach 1990 gegründet. Lediglich jeder zehnte Betrieb wurden vor 1990 gegründet. Die Altersstruktur der ostdeutschen Betriebe gestaltet sich sehr ähnlich. In Westdeutschland ist

der Anteil der „alten“ Betriebe ggü. Sachsen mit 33 % hingegen ca. dreimal so hoch. Der Anteil sogenannter „Altbetriebe“ ist in Sachsen somit deutlich kleiner als in Westdeutschland. Im Hinblick auf die „jüngeren“, d. h. nach 2000 gegründete Betriebe, bestehen hingegen kaum noch Unterschiede (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Verteilung der Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr 2019

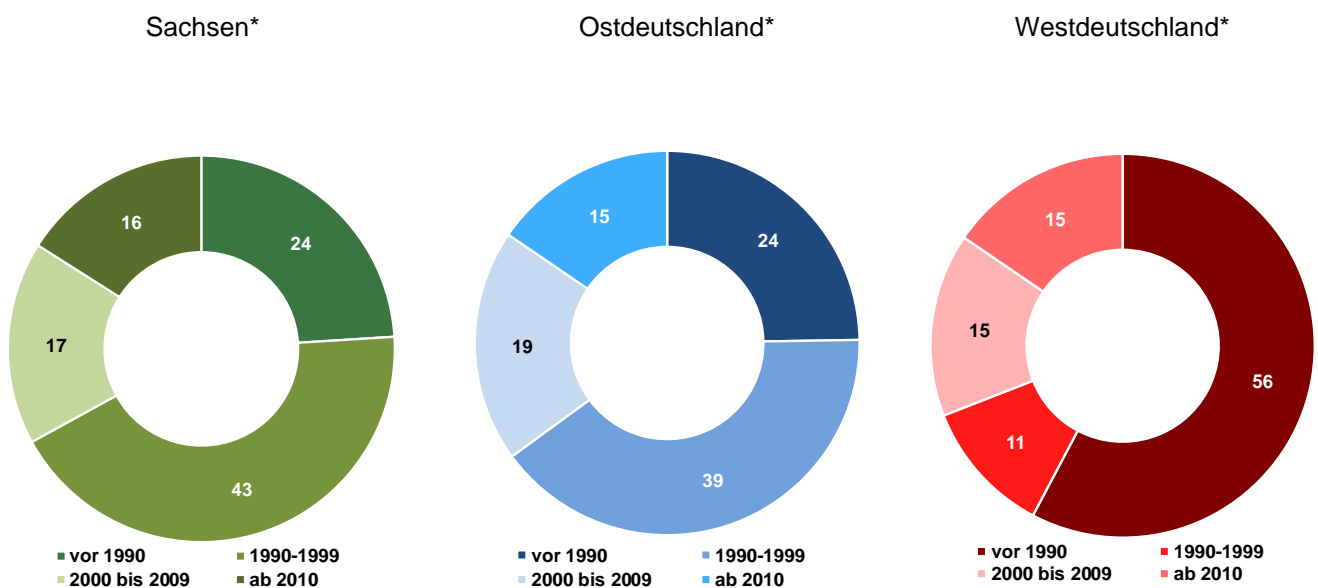


* Abweichungen zu 100 % ergeben sich aus fehlenden Angaben der Betriebe zum Gründungsjahr.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die Altersstruktur hat Konsequenzen für die Verteilung der Beschäftigten auf „ältere“ und „jüngere“ Betriebe. In den älteren Betrieben des Freistaates Sachsen war 2019 ähnlich wie in Ostdeutschland ca. ein Viertel aller Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. In Westdeutschland lag der entsprechende Anteil hingegen bei mehr als der Hälfte (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Verteilung der Beschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019



* Abweichungen zu 100 % ergeben sich aus fehlenden Angaben der Betriebe zum Gründungsjahr.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Ältere, d. h. vor 1990 gegründete Betriebe, sind in der Regel deutlich größer als jene Betriebe, die erst nach 2010 gegründet wurden (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebsgrößenstruktur in Sachsen nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019

Gründungsjahr	Betriebsgrößenklasse zum 30.06.2019			
	< 10 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	ab 250 Beschäftigte
	%			
vor 1990	42	45	11	3
1990 bis 1999	65	28	6	1
2000 bis 2009	74	22	4	0,31
ab 2010	78	20	2	0,05
Insgesamt	69	26	4	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die vor 1990 gegründeten Betriebe in Sachsen beschäftigen heute durchschnittlich 44 Personen, die zwischen 2000 und vor 2010 gegründeten 12 und die erst nach 2010 gegründeten dagegen nur 9 Mitarbeiter/-innen. Ältere Betriebe sind somit rund viermal so groß wie jüngere. In Westdeutschland sind die Relationen ähnlich: Ältere Betriebe haben durchschnittlich 33, jüngere im Schnitt 11 Beschäftigte. Der Vergleich verdeutlicht zudem, dass ältere Betriebe in Sachsen noch etwas größer sind als westdeutsche Betriebe vergleichbaren Alters. In Westdeutschland ist der Anteil dieser älteren Betriebe an allen Betrieben allerdings, wie oben dargestellt, dreimal so hoch wie in Sachsen.

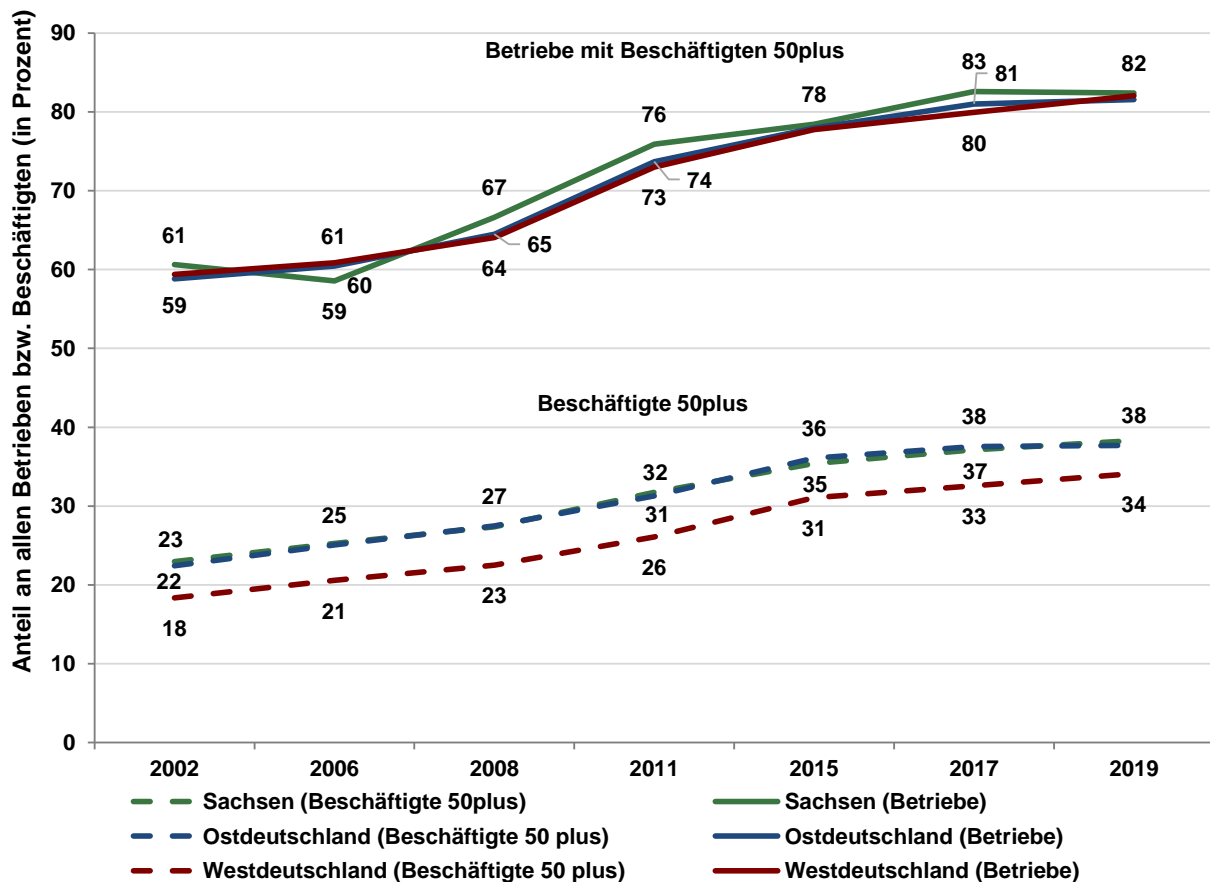
Von allen sächsischen Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden und somit heute mindestens 30 Jahre alt sind, gehören 3 % zur Gruppe der Großbetriebe. Der Anteil von Großbetrieben ist in dieser Altersgruppe damit höher als in den anderen. Am kleinsten ist er erwartungsgemäß in der Gruppe der erst ab 2010 bestehenden Betriebe. Interessanterweise bilden Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten lediglich mit Ausnahme der „Altbetriebe“ in allen Altersklassen die große Mehrheit der Betriebe. Aber selbst in Letzgenannten weisen etwas mehr als zwei Fünftel dieser Betriebe weniger als 10 Beschäftigte aus.

3.4. Altersstruktur der Belegschaften

Die sächsische Betriebslandschaft ist zwar jünger als die westdeutsche, denn der Anteil älterer Betriebe umfasst nur etwa ein Drittel ggü. Westdeutschland. Dennoch sind die Belegschaften in den Betrieben im Durchschnitt älter als in Westdeutschland. Das zeigt sich insbesondere am Anteil der Belegschaftsmitglieder ab 50 Jahre an den Beschäftigten: In Sachsen belief sich dieser Anteil 2019 auf 38 %, in Ostdeutschland ebenfalls auf 38 % und in Westdeutschland auf 34 %. Hinsichtlich des Anteils der Betriebe mit Älteren ab 50 Jahren an allen Betrieben liegen die Anteile aktuell jeweils bei 82 %.

Daten zu älteren Belegschaftsmitgliedern werden seit 2002 in regelmäßigen Abständen erhoben. Die Entwicklung in den letzten 17 Jahren verweist auf einen dynamisch verlaufenden Alterungsprozess der Betriebsbelegschaften. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels gab es im Jahr 2002 in lediglich 61 % der sächsischen Betriebe Beschäftigte der Altersgruppe 50 plus. Deren Anteil an allen Beschäftigten in den Betrieben betrug damals gerade einmal 23 %. Beide Anteile sind im Verlauf der letzten 17 Jahre deutlich angestiegen. Beschäftigte in der Altersgruppe 50 plus gibt es mittlerweile in mehr als vier von fünf Betrieben und der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten hat sich gegenüber dem hier betrachteten Ausgangsjahr deutlich erhöht. Ähnliche Entwicklungen lassen sich auch in Ost- und Westdeutschland beobachten. Während der Anteil der Betriebe, in denen Personen ab 50 Jahren tätig sind, in Ost- und Westdeutschland noch immer weiter steigt, hat er sich in Sachsen ggü. der letzten Messung offenbar stabilisiert. Wie in Westdeutschland ist in Sachsen der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten insgesamt seit 2017 um ca. 1 % angestiegen, in Ostdeutschland ist dieser Anteilswert unverändert geblieben (vgl. Abbildung 5).²

Abbildung 5: Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019

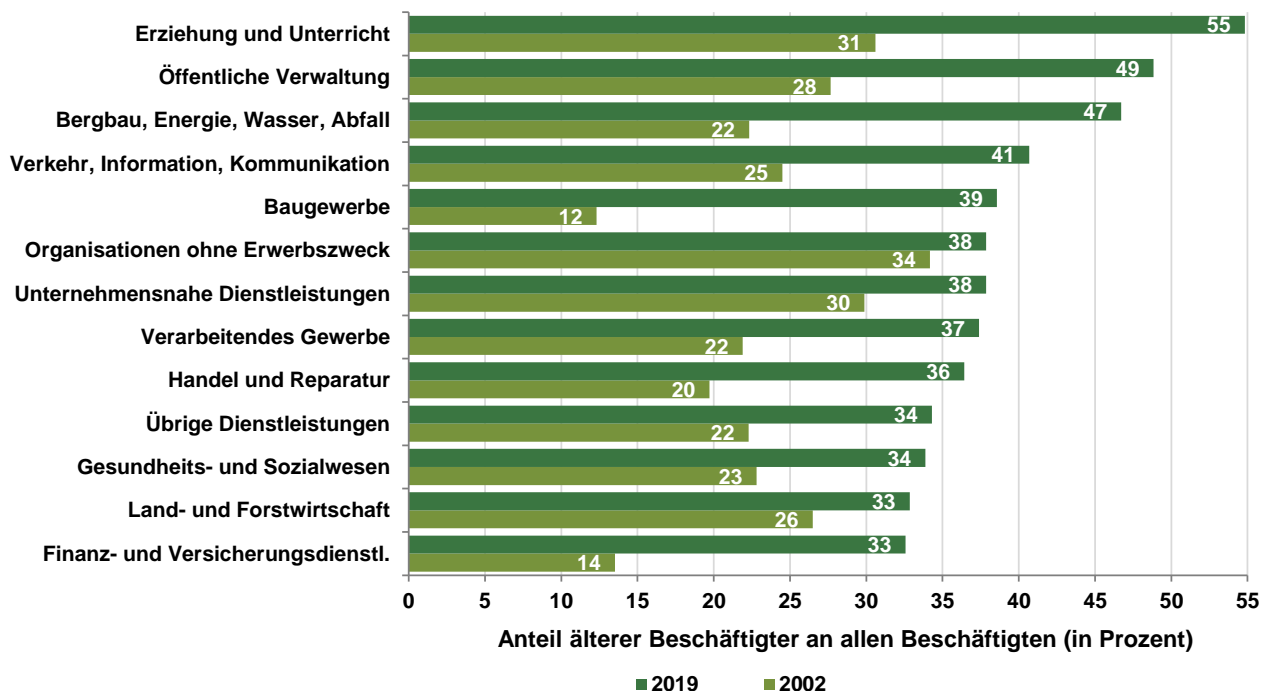


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019.

² Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden Angaben zur Altersstruktur der Belegschaften erstmals im Jahr 2002 erhoben. Seit 2015 werden diese Informationen von den Betrieben regelmäßig alle zwei Jahre erfragt.

Der demografische Wandel zeigt sich in allen Bereichen der sächsischen Wirtschaft, denn überall ist der Anteil von Beschäftigten der Altersgruppe 50 plus gegenüber dem Wert Anfang der 2000er Jahre deutlich gestiegen. Trotz ähnlicher Entwicklungstrends bestehen aber nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen Branchen mit relativ vielen jungen Beschäftigten und solchen mit überdurchschnittlich vielen älteren Belegschaftsmitgliedern. In zwei Branchen – Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht – ist inzwischen zumindest nahezu jede bzw. jeder zweite Beschäftigte oder sogar ein noch größerer Teil der Mitarbeiter/-innen 50 Jahre oder älter. Interessanterweise handelt es sich um Branchen, in denen der Anteil der älteren Beschäftigten bereits 2002 überdurchschnittlich hoch war. Demgegenüber stehen beispielsweise Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Übrigen Dienstleistungen (u. a. Hotels und Gaststätten, Friseur- und Kosmetiksalons) mit einem Anteil unterhalb des Landesdurchschnitts (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften nach Branchen in Sachsen 2002 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002 und 2019.

Trotz der stetigen Alterung der Betriebsbelegschaft – die sich sowohl am steigenden Anteil der Betriebe mit Mitarbeiter/-innen der Altersgruppe 50plus sowie dem zunehmenden Anteil dieser Belegschaftsmitglieder an allen Beschäftigten festmachen lässt – hat sich der Anteil der Betriebe, in denen Jüngere, d. h. unter 30-Jährige tätig sind, im Beobachtungszeitraum in Sachsen kaum verringert. Diese Entwicklung kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels seit 2011 ebenfalls beobachtet werden. Dieser Anteil lag 2011 bei 51 % und liegt heute lediglich um 1 Prozentpunkt darunter. Damit sind im Freistaat heute wie bisher in der Hälfte aller Betriebe Jüngere tätig. Damit erreicht Sachsen im Vergleich mit den ostdeutschen Flächenländern derzeit den höchsten Anteil. Im ostdeutschen Durchschnitt sank der Anteil im besagten Zeitraum von 52 auf 47 %. In Westdeutschland liegt der Anteil dieser Betriebe weiterhin unverändert bei ca. 60 %.

Exkurs: Betriebsalter und Altersstruktur der Belegschaften

Ältere, bereits seit vielen Jahren existierende Betriebe haben in der Regel ältere Belegschaften als jüngere Betriebe. In Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, sind 15 % der Beschäftigten gegenwärtig unter 30 Jahre alt und 41 % bereits 50 Jahre oder älter. Der Anteil der Altersgruppe 50 plus ist in den älteren Betrieben somit fast dreimal so hoch wie jener der unter 30-Jährigen. In jüngeren, d. h. ab 2010 gegründeten Betrieben, ist die Altersstruktur hingegen etwas ausgewogener: Dort sind 30 % der Beschäftigten 50 Jahre oder älter, und gleichzeitig 22 % unter 30 Jahre. Allerdings sind Ältere somit auch hier noch häufiger vertreten als Jüngere. In Westdeutschland lässt sich ebenfalls ein Zusammenhang zwischen dem Betriebsalter und der Altersstruktur der Belegschaften beobachten. Der Vergleich zwischen Sachsen und Westdeutschland zeigt allerdings, dass die sächsischen Betriebe in allen (Betriebsalters-)Klassen ältere Belegschaften aufweisen als ihre westdeutschen Wettbewerber (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Altersstruktur der Beschäftigten in Sachsen und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019

Gründungsjahr	Sachsen			Westdeutschland		
	unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	ab 50 Jahren	unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	ab 50 Jahren
	%					
vor 1990	15	44	41	19	43	38
1990 bis 1999	15	44	41	20	46	34
2000 bis 2009	16	50	34	22	47	31
ab 2010	22	48	30	27	47	26
Insgesamt	16	46	38	21	45	34

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die Konsequenzen der demografischen Entwicklung liegen auf der Hand: In immer mehr Betrieben werden Beschäftigte in absehbarer Zeit altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Die ausscheidenden Mitarbeiter/-innen müssen ersetzt werden, was den Bedarf an Arbeitskräften und die Konkurrenz der Betriebe um Fachkräfte weiter erhöhen dürfte (vgl. Kapitel 6). In Abhängigkeit vom Erfolg der Betriebe bei der Wiederbesetzung der freiwerdenden Stellen könnten sich mittel- bis langfristig auch die Arbeitszeiten erhöhen. Auf mögliche Engpässe könnten Betriebe auch mit einer Erhöhung der Arbeitsintensität oder einem verstärkten Einsatz von Technik reagieren. Im Hinblick auf letztere Option ist vor allem auf die Nutzung von Robotertechnik hinzuweisen, die im Zuge des digitalen Wandels in immer mehr Betrieben Einzug hält (vgl. Kapitel 12).

Fazit: Die Betriebsstrukturen in Sachsen und Westdeutschland unterscheiden sich in zwei wesentlichen Aspekten. Erstens, in Sachsen arbeiten mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeitnehmer/-innen werden somit in noch stärkerem Maß von den Möglichkeiten wie auch den Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt als in Westdeutschland. Zweitens, die Großbetriebe des Landes sind in der Regel kleiner als westdeutsche Großbetriebe. Mit der Größe eines Betriebes verbindet sich jedoch eine Reihe spezifischer Wettbewerbsvor- und -nachteile. Diese betreffen u. a. die Möglichkeiten des Kapitaleinsatzes, welche wiederum die Realisierung sogenannter Skaleneffekte und damit die Produktivität beeinflussen. Größere Betriebe sind oftmals überdurchschnittlich produktiv, bedeutsam für die Innovationsleistungen einer Region und deutlich besser als kleinere Betriebe in der Lage, internationale Märkte zu erschließen. Die spezifische Struktur der sächsischen Wirtschaft kann daher als eine der wesentlichen Ursachen für die nach wie vor bestehenden Unterschiede beim Wachstum und bei der Produktivität betrachtet werden (vgl. Kapitel 11). Darüber hinaus spüren die Betriebe des Landes den demografischen Wandel stärker als ihre westdeutschen Wettbewerber. In den nächsten Jahren scheidet geburtenstarke Jahrgänge verstärkt aus dem Berufsleben aus, während eine deutlich geringere Zahl junger Menschen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen wird. Die Entwicklung dürfte zahlreiche Betriebe des Freistaates vor enorme Herausforderungen stellen. Wenn freiwerdende Stellen altersbedingt ausscheidender Mitarbeiter/-innen nicht adäquat wiederbesetzt werden können, wenn sich mangels personeller Kapazitäten Lieferfristen verlängern oder Aufträge abgelehnt werden müssen, hat dies in der Summe das Wachstum negativ beeinflussende Effekte.

4. Beschäftigungsformen

Viele Beschäftigte arbeiten heute in Teilzeit, sind auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung). Andere sind als Leiharbeitskräfte in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten, sehr heterogenen Beschäftigungsformen werden in diesem Bericht unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsumiert. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung – dem Beschäftigungsverhältnis der noch immer großen Mehrheit der Beschäftigten und daher als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet – unterscheiden. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung, der Einkommenshöhe, Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Aufstiegschancen) sowie der Weisungsgebundenheit der Arbeitnehmer/-innen gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber.

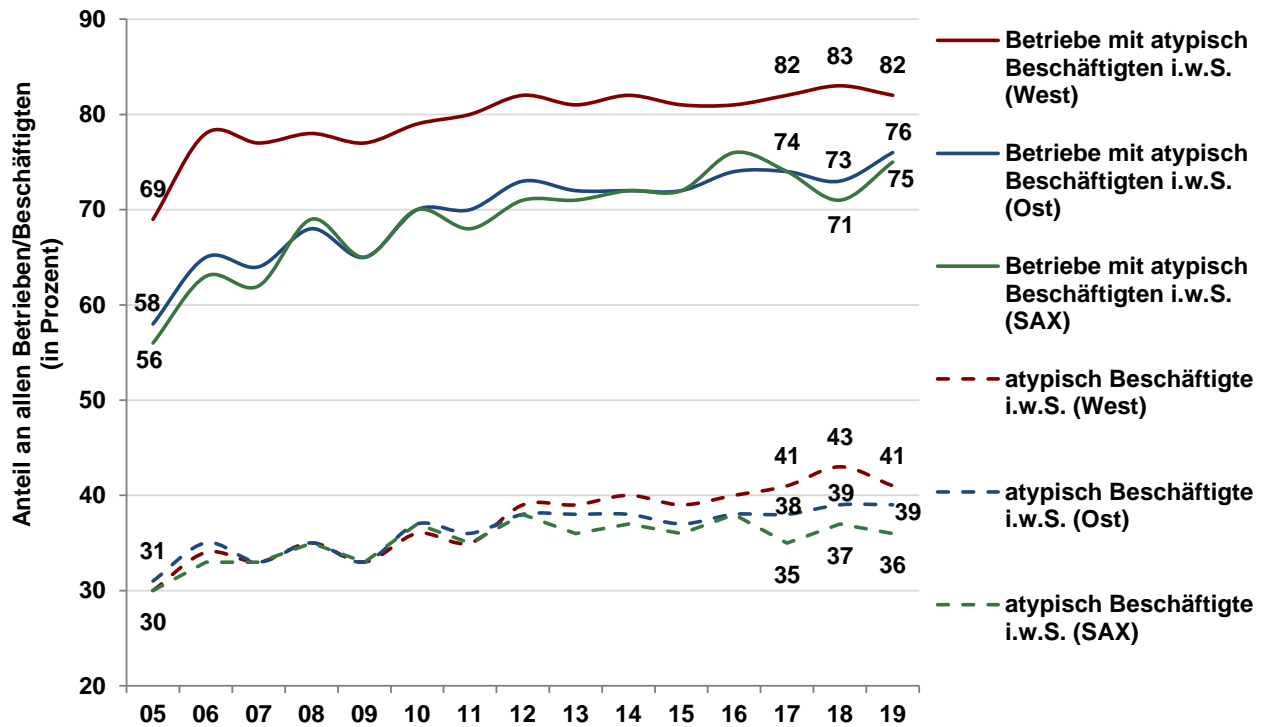
Im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung gibt es keine einheitliche Sichtweise. Diese Beschäftigungsform lässt sich sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zurechnen. In einem engeren Sinne (i.e.S.) werden ausschließlich geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit der Gruppe der atypischen Beschäftigungsformen zugeordnet. In einem weiter gefassten Sinne (i.w.S.) können hierzu auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gezählt werden.

Zunächst sei die Entwicklung atypischer Beschäftigung i.w.S. – also sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Beschäftigung, Befristungen und Leiharbeit – betrachtet: Seit Mitte der 2000er Jahre ist sowohl der Anteil der Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen als auch der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland stark angestiegen. Das ging zugleich mit einer beachtlichen Erhöhung der Zahl der derart atypisch Beschäftigten einher.

So stieg der Anteil der Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen zwischen 2005 und 2019 in Sachsen insgesamt um 20 Prozentpunkte an, in Ostdeutschland um 18 und in Westdeutschland um 13 Prozentpunkte. Bezüglich des Anteils atypisch Beschäftigter an allen Beschäftigten gab es im gleichen Zeitraum in Sachsen eine Erhöhung um 6 Prozentpunkte, in Ostdeutschland aber um 8 und in Westdeutschland um 11 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 7). Damit gibt es heute in Sachsen im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland sowohl einen etwas geringeren Anteil der Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen als auch einen etwas geringeren Anteil dieser Gruppe an allen Beschäftigten.

Die absolute Zahl der atypisch Beschäftigten i.w.S. nahm in sächsischen wie auch in ostdeutschen Betrieben jeweils um ca. die Hälfte, in westdeutschen um ca. 75 % zu.

Abbildung 7: Betriebe mit atypisch Beschäftigten und atypisch Beschäftigte i.w.S. in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Bei Betrachtung der Entwicklung atypischer Beschäftigung i.e.S. – also geringfügiger und befristeter Beschäftigung sowie Leiharbeit – zeigt sich ein etwas anderes Bild. Ähnlich wie im Falle atypischer Beschäftigung i.w.S. hat auch hier der Anteil der Betriebe erkennbar zugenommen. In Sachsen ist er zwischen 2005 und 2019 von 38 auf 52 %, also um 14 Prozentpunkte angestiegen. In Ostdeutschland belief sich der Zuwachs auf 13 Prozentpunkte, wodurch der Anteil heute bei 54 % liegt. In Westdeutschland betrug der Zuwachs zwar nur 9 Prozentpunkte, allerdings lag das Ausgangsniveau 2005 mit 58 % bereits höher als die aktuellen Anteilswerte von Sachsen und Ostdeutschland. Auch heute erreicht der Anteil der westdeutschen Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen mit nunmehr 66 % deutlich höhere Werte.

Der Anteil atypisch Beschäftigter i.e.S. hat sich demgegenüber seit 2005 kaum verändert. Auch diese Einschätzungen gelten für Sachsen, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt seit Mitte der 2000er Jahre spürbar angestiegen ist. Unter diesen Bedingungen bedeutet ein stabil gebliebener Anteil atypisch Beschäftigter i.e.S. an allen Beschäftigten letztlich eine Zunahme der absoluten Zahl dieser Beschäftigtengruppe. Aktuell liegt der entsprechende Anteil in Sachsen bei 14 %, in Ostdeutschland bei 17 %, in Westdeutschland bei 21 %.

In ähnlicher Form wie bei atypischer Beschäftigung i.w.S. zeigen sich auch bei atypischer Beschäftigung i.e.S. für sächsische Betriebe jeweils etwas niedrigere Anteile als für ost- und westdeutsche Betriebe.

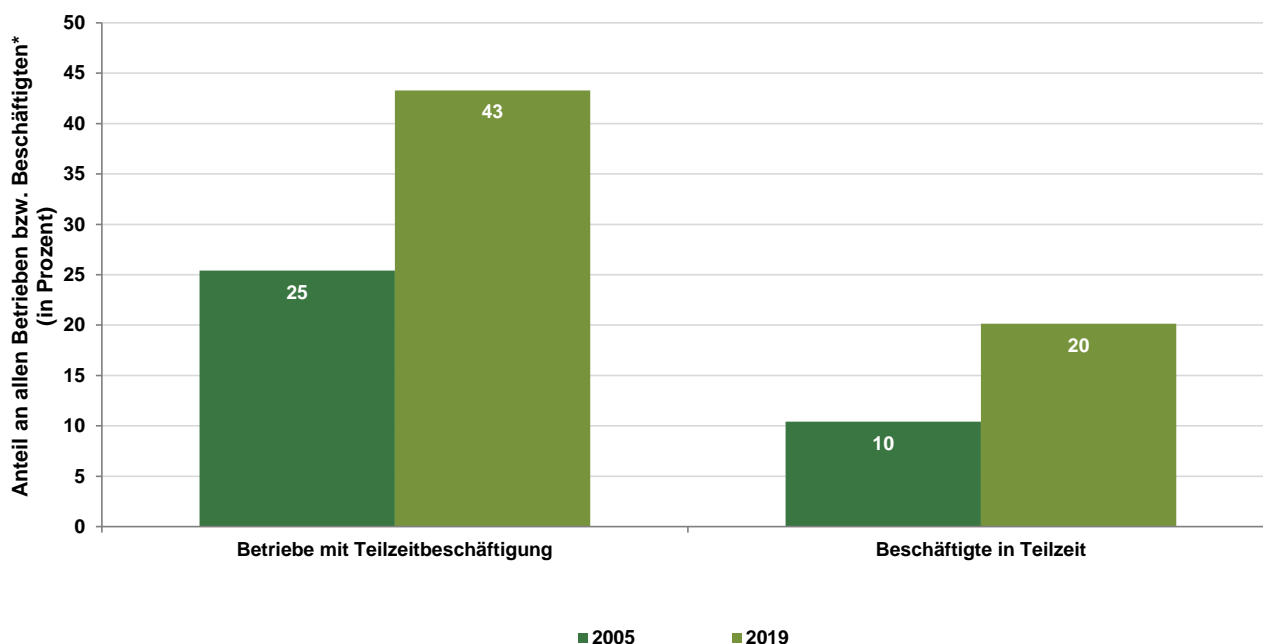
4.1. Teilzeitbeschäftigung

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmer/-innen, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die von Vollzeitbeschäftigten im befragten Betrieb³, wobei zusätzlich zwischen sogenannter sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung unterschieden wird. Nachfolgend werden zunächst ausnahmslos sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte betrachtet. Geringfügig (Teilzeit-)beschäftigte bzw. Mini-Jobber/-innen werden gesondert im anschließenden Kapitel 4.2 behandelt.

³ Beträgt die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb beispielsweise 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

Teilzeitbeschäftigung hat in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt sich sowohl an der Entwicklung des Anteils der Betriebe mit solchen Beschäftigungsverhältnissen als auch am Anteil von Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung. Betriebe können über Teilzeitstellen ihr Arbeitsvolumen leichter dem aktuellen Bedarf anpassen und Engpässe überbrücken. Beschäftigten bieten Teilzeitstellen die Möglichkeit, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Inzwischen gibt es in 43 % aller Betriebe des Freistaates Teilzeitbeschäftigte; im Jahr 2005 waren es erst 25 %. Damit ging auch eine Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten einher – und zwar von 10 % in 2005 auf derzeit 20 %, was einer Verdoppelung dieses Anteils entspricht (vgl. Abbildung 8). Diese Entwicklung ist keine Spezifik Sachsens, sondern auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten.

Abbildung 8: Teilzeitbeschäftigung in Sachsen 2005 und 2019



* Teilzeitbeschäftigung ohne geringfügig Beschäftigte und ohne Teilzeit-Midi-Jobs.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 und 2019.

Teilzeitbeschäftigung hat in nahezu allen Wirtschaftsbranchen seit Mitte der 2000er Jahre an Bedeutung gewonnen. Überdurchschnittlich hoch war der Zuwachs beim Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten in den Übrigen Dienstleistungen (36 Prozentpunkte), im Gesundheits- und Sozialwesen (26 Prozentpunkte), und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (24 Prozentpunkte). Dementsprechend fiel auch die Zunahme des Anteils der Teilzeitbeschäftigten in den drei genannten Branchen höher als im Landesdurchschnitt aus (23, 17 bzw. 12 Prozentpunkte).

Ungeachtet dessen konzentriert sich Teilzeitbeschäftigung nach wie vor auf bestimmte Branchen. Auf die vier beschäftigungsstarken Branchen entfallen fast zwei Drittel aller Teilzeitbeschäftigten in Sachsen (64 %). Das ist ein etwas höherer Anteil dieser Bereiche als ihr Anteil an den Beschäftigten insgesamt (60 %). Einen besonders hohen Anteil hat dabei das Gesundheits- und Sozialwesen. Allein auf diesen Bereich entfällt rund ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten der sächsischen Wirtschaft. Dieser Anteil liegt um das Doppelte des Anteils dieser Branche an allen Beschäftigten (16 %). Die beiden Bereiche Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur absorbieren nochmals jeweils ca. ein Achtel. Ein Merkmal des Gesundheits- und Sozialwesens und des Bereichs Handel und Reparatur besteht in einem überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Beschäftigter. Gleichzeitig arbeiten hier anteilig mehr Frauen als in anderen Branchen in Teilzeit. Das findet seinen Niederschlag nicht zuletzt darin, dass im Gesundheits- und Sozialwesen mit fast der Hälfte (46 %) mehr als doppelt so viele Mitarbeiter/-innen als im Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft in Teilzeit tätig sind. Im Bereich Handel und Reparatur beläuft sich dieser Anteil auf ein Fünftel, was genau dem Landesdurchschnitt entspricht. In den beiden männerdominierten Branchen – dem Verarbeitenden und dem Baugewerbe – spielt Teilzeit demgegenüber kaum eine Rolle. Dort sind lediglich 6 bzw. 3 % der Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Sachsen 2019

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten**	Beschäftigte mit Teilzeit**
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	13	4
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	64	9
Verarbeitendes Gewerbe	41	6
Baugewerbe	18	3
Handel und Reparatur	33	20
Verkehr, Information, Kommunikation*	27	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	56	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	16
Erziehung und Unterricht	89	22
Gesundheits- und Sozialwesen	68	46
Übrige Dienstleistungen	48	22
Organisationen ohne Erwerbszweck*	59	28
Öffentliche Verwaltung*	85	33
Insgesamt	43	20

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

** Ohne geringfügig Beschäftigte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Mit der Betriebsgröße steigt sowohl der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten als auch der Anteil dieser Gruppe von Beschäftigten: In fast allen Großbetrieben gibt es mittlerweile mindestens eine oder einen Beschäftigte/n mit einer Teilzeitstelle. Außerdem arbeitet in Großbetrieben derzeit rund jede/r vierte Beschäftigte in Teilzeit (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten*	Beschäftigte mit Teilzeit*
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	33	12
10 bis 49 Beschäftigte	64	19
50 bis 249 Beschäftigte	81	22
ab 250 Beschäftigte	97	26
Insgesamt	43	20

* Ohne geringfügig Beschäftigte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

In der zahlenmäßig starken Gruppe der Kleinstbetriebe stellen Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten dagegen noch immer eine Minderheit dar, denn in ca. zwei Drittel dieser gibt es keine einzige sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person in Teilzeit. Von allen Beschäftigten in Betrieben dieser Größenklasse arbeitet nur etwas mehr als jede/r Zehnte in Teilzeit. Dieser Anteil ist nicht einmal halb so hoch wie jener in Großbetrieben. Teilzeitbeschäftigung ist somit in größeren Betrieben erheblich stärker verbreitet als in kleineren. Dies zeigt sich auch in der Verteilung der Teilzeitbeschäftigten. Von allen Teilzeitbeschäftigten (ohne Mini-Jobs) arbeiten nur 10 % in Kleinstbetrieben. Dieser Wert liegt unter dem Anteil von Betrieben dieser Größenklasse an der Gesamtbeschäftigung (17 %). Auf Großbetriebe entfällt mit 30 % fast ein Drittel aller

Teilzeitbeschäftigten. Der Anteil liegt deutlich über dem Anteil dieser Betriebsgruppe an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen (23 %).

4.2. Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung bzw. Mini-Jobs⁴ gibt es inzwischen in 47 % aller Betriebe des Landes. Im Vergleich zu früheren Jahren nutzen damit immer mehr Betriebe diese Form der Beschäftigung. Im Jahr 2005 betrug der Anteil lediglich 23 %. Die stark zunehmende Verbreitung geringfügiger Beschäftigung, die auf betrieblicher Ebene bis heute anhält, ist keine Spezifik Sachsens, sondern auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. In Ostdeutschland verlief die Entwicklung zu der in Sachsen sehr ähnlich, der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform beträgt derzeit ebenfalls 47 %. In Westdeutschland lag dieser Anteil bereits im Jahre 2005 bei deutlich höheren 48 %; der aktuelle Wert beträgt nunmehr 61 %. Damit liegt auch der aktuelle Anteilswert in Westdeutschland weit über dem sächsischen und dem ostdeutschen. Wenngleich der Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten seit 2005 beachtlich angestiegen ist (um 25 Prozentpunkte in Sachsen und in Ostdeutschland um 20 Prozentpunkte, um 14 Prozentpunkte in Westdeutschland), hat sich der Anteil geringfügig Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung im hier betrachteten Zeitraum nur wenig verändert. Der aktuelle Anteilswert in Höhe von rund 8 % liegt in Sachsen nur um rund 3 Prozentpunkte über dem im Jahr 2005 ermittelten Wert. Ähnliche Entwicklungen treffen auch auf Ost- und Westdeutschland zu.⁵ Wie in den Vorjahren fällt der Anteil dieser Beschäftigungsform in Westdeutschland mit 13 % höher aus als in Sachsen und Ostdeutschland (ebenfalls 8 %).

Wie schon bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung unterscheidet sich die Nutzung von Mini-Jobs sehr stark zwischen den einzelnen Branchen der Wirtschaft. Heute gibt es in mehr als jedem zweiten Betrieb des Gesundheits- und Sozialwesens und des Verarbeitenden Gewerbes (jeweils 55 %) Mini-Jobber/-innen. Diese bereits überdurchschnittlich hohen Anteile werden nur noch von Betrieben und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung übertroffen, denn dort sind Mini-Jobber/-innen in zwei Dritteln der Betriebsstätten vertreten. Bei Betrachtung des Anteils dieser Beschäftigtengruppe sticht wiederum der Bereich der Übrigen Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättenwesen, Friseur- und Kosmetikgewerbe) hervor. Zwar sind hier nur in 48 % der Betriebe geringfügig Beschäftigte vertreten, dennoch macht ihr Anteil rund 18 % an allen Beschäftigten dieser Branche aus. Das ist der höchste Anteil im Branchenvergleich der sächsischen Wirtschaft. Daneben fallen noch die Unternehmensnahen Dienstleistungen und der Bereich Handel und Reparatur mit überdurchschnittlich hohen Anteilen auf (15 bzw. 9 %) (vgl. Tabelle 8).

Da es sich bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Bereich Handel und Reparatur um zwei der vier beschäftigungsstarken Branchen der sächsischen Wirtschaft handelt und der Anteil der Mini-Jobber/-innen hier zugleich über dem Durchschnitt liegt, entfallen auf beide Branchen mit ca. 41 % gut zwei Fünftel aller geringfügig Beschäftigten. Auf das Gesundheits- und Sozialwesen und die Übrigen Dienstleistungen zusammen kommt ein weiteres gutes Viertel. Damit sind in den genannten vier Bereichen mit 68 % mehr als zwei Drittel aller Mini-Jobber/-innen tätig.

⁴ Im vorliegenden Bericht werden die beiden Begriffe „geringfügige Beschäftigung“ und „Mini-Jobs“ synonym verwendet.

⁵ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich Aussagen zu geringfügig Beschäftigten ausschließlich auf Betriebe, in denen mindestens ein/e sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/r tätig ist. Geringfügig Beschäftigte, wie z. B. Haushaltshilfen, Reinigungskräfte oder Betreuungspersonal in Privathaushalten, werden nicht erfasst.

Tabelle 8: Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Sachsen 2019

Branche	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten	Geringfügig Beschäftigte
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	12	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	10	0
Verarbeitendes Gewerbe	55	4
Baugewerbe	38	7
Handel und Reparatur	47	9
Verkehr, Information, Kommunikation*	49	9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	71	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	46	15
Erziehung und Unterricht	53	4
Gesundheits- und Sozialwesen	55	6
Übrige Dienstleistungen	48	18
Organisationen ohne Erwerbszweck*	36	6
Öffentliche Verwaltung*	66	4
Insgesamt	47	8

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die Nutzung von Mini-Jobs hängt neben der Branche auch mit der Größe eines Betriebes zusammen. Hierbei ist allerdings zwischen dem Anteil der Betriebe und dem Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen beschäftigten Arbeitnehmer/-innen zu unterscheiden. Mit der Größe nimmt zwar der Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten zu, der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten hingegen ab (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019

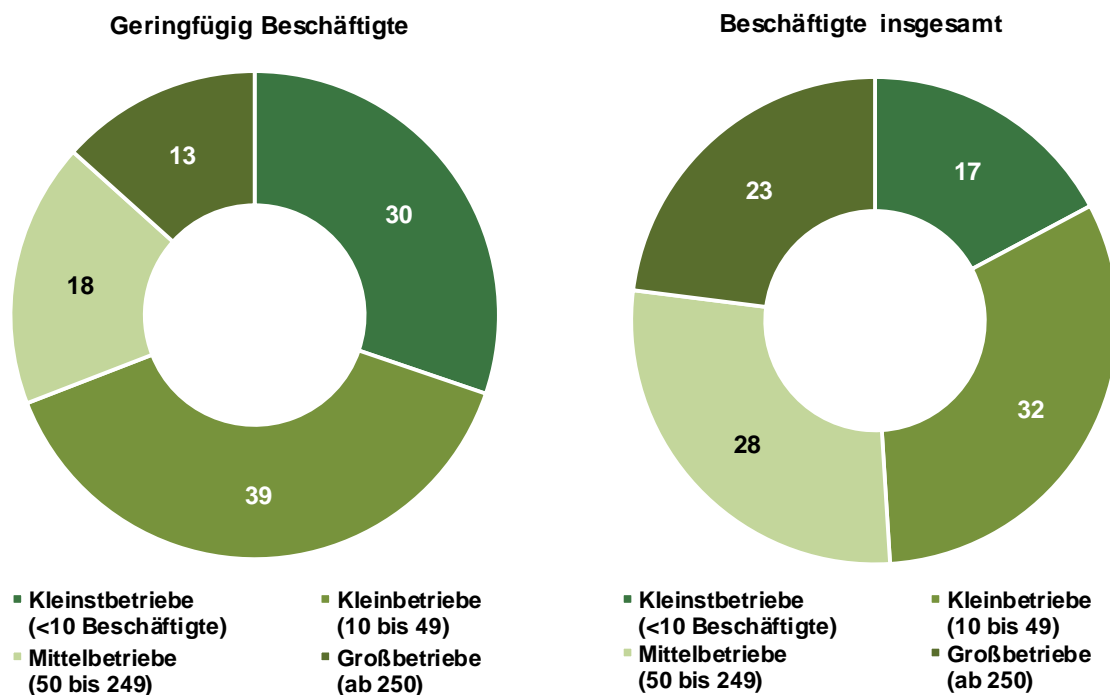
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten	Geringfügig Beschäftigten
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	38	14
10 bis 49 Beschäftigte	69	10
50 bis 249 Beschäftigte	74	5
ab 250 Beschäftigte	51	5
Insgesamt	47	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Innerhalb der zahlenmäßig großen Gruppe von Kleinstbetrieben, d. h. in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – 69 % aller Betriebe des Freistaates Sachsen (siehe Kapitel 3.2) – ist die Nutzung von Mini-Jobs zwar nur in einer Minderheit von Betrieben und somit weniger stark verbreitet als in den drei anderen Größenklassen. So greifen nur knapp zwei Fünftel der Kleinstbetriebe auf Mini-Jobs zurück; in rund drei Fünfteln gibt es dagegen keine einzige geringfügig beschäftigte Person. Demgegenüber wird in Betrieben der drei anderen Größenklassen in jeweils mehr als der Hälfte mindestens eine Mini-Jobberin bzw. ein Mini-Jobber eingesetzt. Dennoch ist der Anteil dieser geringfügig Beschäftigten an allen Arbeitnehmer/-innen in Kleinstbetrieben am höchsten. Mit 14 % liegt ihr Anteil deutlich über dem Durchschnittswert des Landes.

Die überdurchschnittlich hohe Bedeutung von Mini-Jobber/-innen für Kleinbetriebe zeigt sich auch in der Gegenüberstellung der Verteilung dieser Beschäftigungsverhältnisse zu den Beschäftigten insgesamt. Fast jede/r dritte Mini-Jobber/-in ist in einem Kleinbetrieb beschäftigt (30%). Auf Betriebe dieser Größenklasse entfallen allerdings nur rund 17 % aller Beschäftigten in Sachsen. Kleinbetriebe nutzen diese Form der Beschäftigung somit überproportional häufig. Von allen als Mini-Jobber/-innen beschäftigten Personen sind demgegenüber lediglich 13 % in Großbetrieben tätig. Dieser Anteil ist deutlich geringer als deren Anteil an allen Beschäftigten (23 %) (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Verteilung der geringfügig Beschäftigten und aller Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019



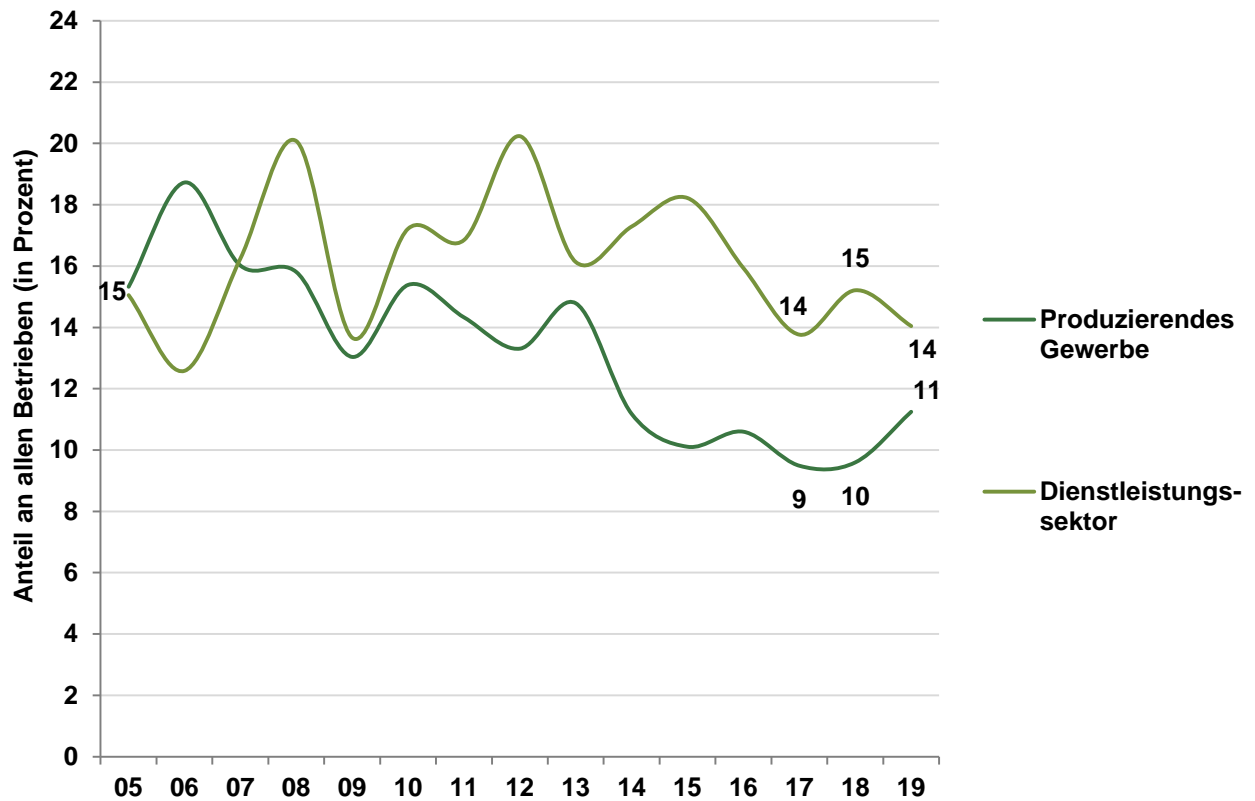
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

4.3. Befristete Beschäftigung

Im Gegensatz zur Entwicklung von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung, die in immer mehr sächsischen Betrieben Anwendung finden, liegt der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten mit derzeit 14 % um 2 Prozentpunkte unter dem Wert von vor rund 15 Jahren. In Ost- und Westdeutschland werden mit 17 bzw. 16 % ähnliche Anteilswerte erreicht. Und auch dort lässt die Entwicklung seit Mitte der 2000er Jahre eine relativ hohe Konstanz erkennen.

Beim Blick auf die einzelnen Sektoren der Wirtschaft zeigen sich für Sachsen Unterschiede. Im Dienstleistungssektor ist befristete Beschäftigung in 14 % aller Betriebe stärker verbreitet als im Produzierenden Gewerbe, wo das lediglich auf 11 % der Betriebe zutrifft. Seit 2005 hat sich an der Verbreitung befristeter Beschäftigung auf der betrieblichen Ebene in den Bereichen des Dienstleistungssektors relativ wenig geändert, im Produzierenden Gewerbe ist der Anteil dieser Betriebe hingegen gesunken (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Betriebe mit befristet Beschäftigten nach Sektoren in Sachsen 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Auch in Bezug auf den Anteil der befristet Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt sind heute mit 5 % etwas weniger tätig als 2005 (8 %). Für Ost- und Westdeutschland werden mit jeweils 7 % aktuell ähnliche Werte erreicht. Auch hier zeichnet sich längerfristig eine vergleichsweise stabile Entwicklung ab.

In den einzelnen Bereichen der sächsischen Wirtschaft gibt es hinsichtlich des Einsatzes befristet Beschäftigter erhebliche Unterschiede (vgl. Tabelle 10). Besonders hohe Anteile von Betrieben mit Befristungen sind vor allem für die Öffentliche Verwaltung sowie den Bereich Erziehung und Unterricht charakteristisch. Allerdings spiegelt sich das in den Anteilen der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten nicht gleichermaßen wider. Befristet Beschäftigte sind vor allem in den Übrigen Dienstleistungen überdurchschnittlich präsent, wengleich der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform hier nur geringfügig nach oben vom Landesdurchschnitt abweicht. Im Baugewerbe spielt auch diese Beschäftigungsform kaum eine Rolle.

Tabelle 10: Befristete Beschäftigung nach Branchen in Sachsen 2019

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristet Beschäftigte
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	1	0
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	11	3
Verarbeitendes Gewerbe	18	5
Baugewerbe	6	2
Handel und Reparatur	15	5
Verkehr, Information, Kommunikation*	12	2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	3
Erziehung und Unterricht	38	7
Gesundheits- und Sozialwesen	14	5
Übrige Dienstleistungen	17	16
Organisationen ohne Erwerbszweck*	30	36
Öffentliche Verwaltung*	64	6
Insgesamt	14	5

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die unterschiedliche Bedeutung von befristeter Beschäftigung spiegelt sich auch in der Verteilung dieser Beschäftigungsverhältnisse auf die einzelnen Branchen wider: Fast zwei Drittel aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse entfallen auf nur vier Branchen: Übrige Dienstleistungen (20 %), Gesundheits- und Sozialwesen sowie auf das Verarbeitende Gewerbe (jeweils 16 %) und den Bereich Handel und Reparatur (11 %). Dabei handelt es sich ohnehin um drei der insgesamt vier beschäftigungsstarken Branchen im Land.

Die Nutzung befristeter Beschäftigung hängt neben der Branche auch mit der Betriebsgröße zusammen: Mit der Größe wächst sowohl der entsprechende Anteil der Betriebe, die Befristungen anwenden, als auch der Anteil der entsprechend Beschäftigten (vgl. Tabelle 11). Demzufolge machen Großbetriebe mit Abstand am häufigsten von Befristungen Gebrauch.⁶

Tabelle 11: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristet Beschäftigte
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	6	3
10 bis 49 Beschäftigte	25	5
50 bis 249 Beschäftigte	57	5
ab 250 Beschäftigte	84	8
Insgesamt	14	5

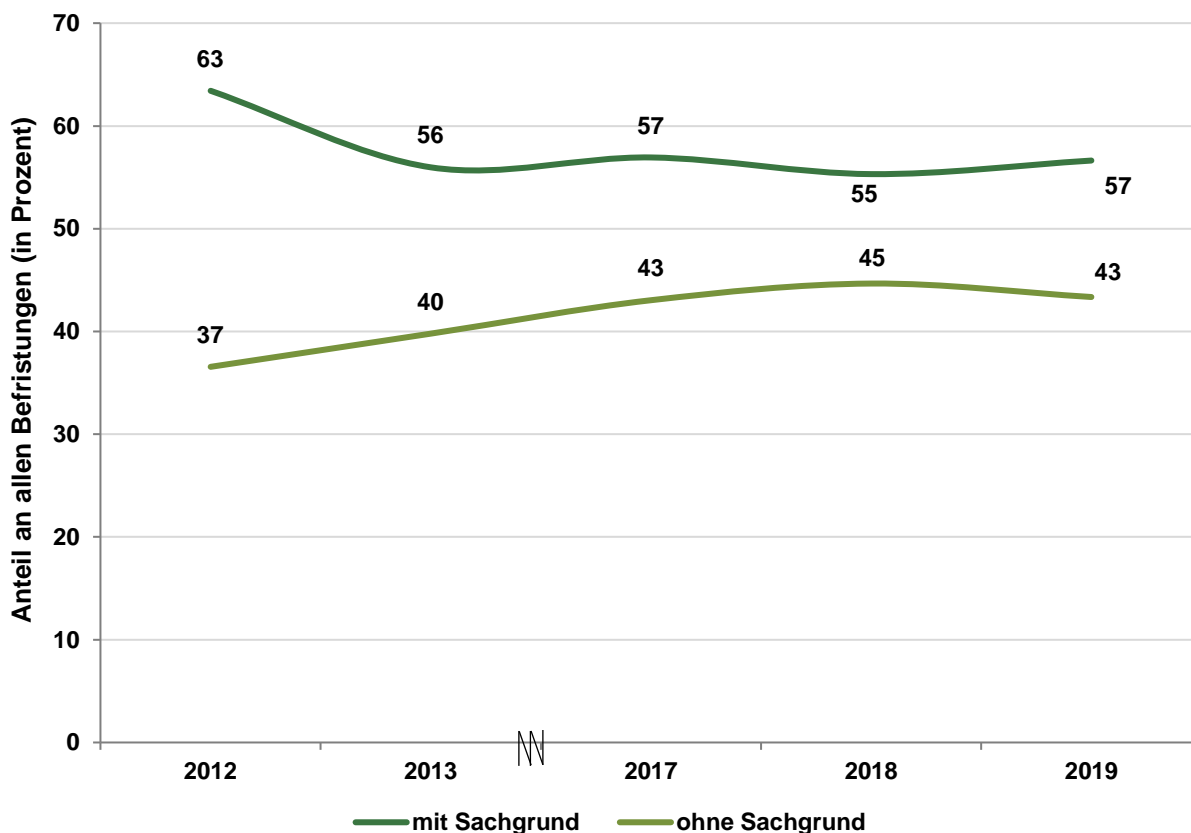
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

⁶ Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zum Gebrauch von Befristungen bei Neueinstellungen werden im Kapitel 5.2 dargestellt.

Art der Befristungen: Befristungen mit und ohne Sachgrund

Nach den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) werden zwei Arten von Befristungen unterschieden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (erleichterte Befristungen).⁷ Informationen über die Art der Befristung von befristet Beschäftigten wurden erstmals im Jahr 2012 erhoben. Damals unterlag die Mehrheit der befristeten Beschäftigten Beschäftigungsverhältnisse noch einem sachlichen Grund (63 %). Entsprechend erfolgten lediglich 37 % der Befristungen ohne Sachgrund. In Ost- und Westdeutschland war die Situation in 2012 sehr ähnlich (38 bzw. 47 % der Befristungen erfolgten ohne Vorliegen eines Sachgrundes). In den Folgejahren ist der Anteil sachgrundloser Befristungen allerdings deutlich gestiegen – ein Befund, der sowohl auf Sachsen als auch Ost- und Westdeutschland zutrifft. Derzeit handelt es sich in Sachsen bei 43 % und in Ostdeutschland bei jeder zweiten Befristung um eine sogenannte erleichterte Befristung. In Westdeutschland trifft dies sogar auf fast zwei Drittel aller Befristungen zu. Während Befristungen ohne Sachgrund immer mehr an Bedeutung gewonnen haben, hat sich der Anteil sachlich begründeter Befristungen immer mehr verringert – ein Trend, der in Ost- und Westdeutschland bis heute anhält. Im Freistaat Sachsen zeichnet sich für die letzten drei Jahre in den Relationen beider Gründe für Befristungen hingegen eine relativ stabile Situation ab (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Art der Befristungen in Sachsen 2012, 2013, 2017 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2013, 2017 bis 2019. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

Der immer größer werdende Anteil sachgrundloser Befristungen hat dazu beigetragen, dass im Koalitionsvertrag der amtierenden Bundesregierung Vereinbarungen getroffen wurden, um die betriebliche Nutzung solcher Befristungen weiter einzuschränken.

⁷ Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung Erkrankter als sachlicher Befristungsgrund. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch des Arbeitgebers, die Eignung von Arbeitnehmer/-innen zu erproben. Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn die/der Arbeitnehmer/-in zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Bis zu dieser Höchstdauer ist maximal eine dreimalige Verlängerung zulässig. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

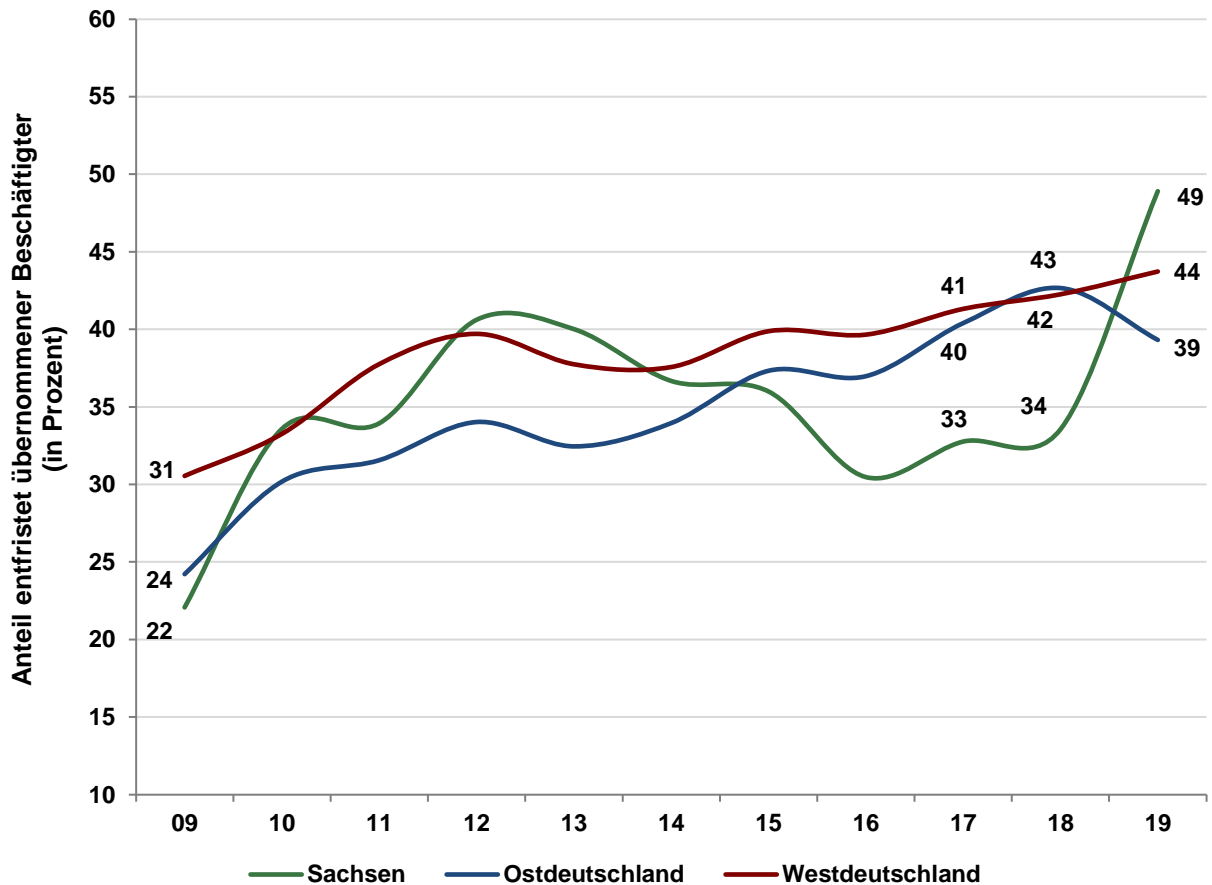
Befristung als Brücke in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis

Die Bewertung befristeter Beschäftigung wird häufig mit der Frage verbunden, ob sie eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im gleichen Betrieb ist. In jenen Fällen, wo befristete Verträge vereinbart werden, um einen temporär bestehenden Bedarf an Arbeitskräften zu decken, dürfte dies in der Regel ausgeschlossen sein. In immer mehr Fällen dienen Befristungen jedoch als personalpolitisches Instrument, denn neue Mitarbeiter/-innen werden vor allem befristet eingestellt, um ihre Eignung für die besetzte Stelle über die gesetzlich bestehende Probezeit hinaus zu testen (2018: 32 % aller Betriebe mit Befristungen; 2009: 17 %).⁸ Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2019 endete, ca. die Hälfte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber gewechselt ist (49 %) (vgl. Abbildung 12). In Ost- und Westdeutschland werden mit 39 bzw. 44 % geringere Übernahmen in unbefristete Beschäftigung ausgewiesen.

Allerdings macht nachstehende Abbildung auch deutlich, dass der Anteil der in unbefristete Beschäftigung Übernommenen in den letzten Jahren spürbar angestiegen ist. Das trifft längerfristig betrachtet vor allem auf Ost- und Westdeutschland zu. In Sachsen lag diese Quote in den letzten Jahren stets deutlich unterhalb des ost- wie westdeutschen Durchschnitts. Aktuell hat es hier aber eine sprunghafte Zunahme gegeben. Dennoch gilt weiterhin: Für ca. die Hälfte (51 %) der befristet Beschäftigten in Sachsen stellen befristete Arbeitsverträge noch immer keine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis dar. Für diese Gruppe zeichnet sich folgende weitere Entwicklung ab: Bei mehr als einem Viertel (28 %), deren befristeter Vertrag 2019 ausgelaufen ist, wurde ein neuer befristeter Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen. Bei etwas weniger als einem Viertel (23 %) war das Auslaufen der Befristung zugleich mit dem Verlassen des Betriebes verbunden. Inwieweit das mit einem Wechsel in die Arbeitslosigkeit einherging ist, kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht belegt werden.

⁸ Vgl. Putzing, M., Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Brumm, A.: IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 23. Welle 2018. Berlin, 30. August 2019, S. 39.

Abbildung 12: Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 bis 2019, Basis: Alle Beschäftigten, deren Befristung jeweils im ersten Halbjahr endete.

Wie weiter oben bereits dargestellt, entfallen aktuell etwas mehr als zwei Fünftel der Befristungen in Sachsen auf sogenannte sachgrundlose Befristungen. Mit der aktuellen Befragung wurde erstmals ermittelt, wie viele der in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommenen Beschäftigten zuvor ohne sachlichen Grund befristet waren. Als Basis dienten all jene Betriebe, in denen im Untersuchungszeitraum befristet beschäftigte Mitarbeiter/-innen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Dies waren rund 3 % aller Betriebe in Sachsen. Von allen übernommenen, zuvor befristet Beschäftigten, waren nach Angaben der befragten Betriebe knapp zwei Drittel (63 %) vor der Übernahme sachgrundlos befristet. In Ostdeutschland belief sich dieser Anteil auf 69 % und in Westdeutschland auf 73 %. Dieser jeweils relativ hohe Anteil kann als Indiz dafür betrachtet werden, dass Betriebe sachgrundlose Befristungen tatsächlich dazu nutzen, die Eignung von Arbeitnehmer/-innen über die eigentliche Probezeit hinaus zu testen.

4.4. Leiharbeit

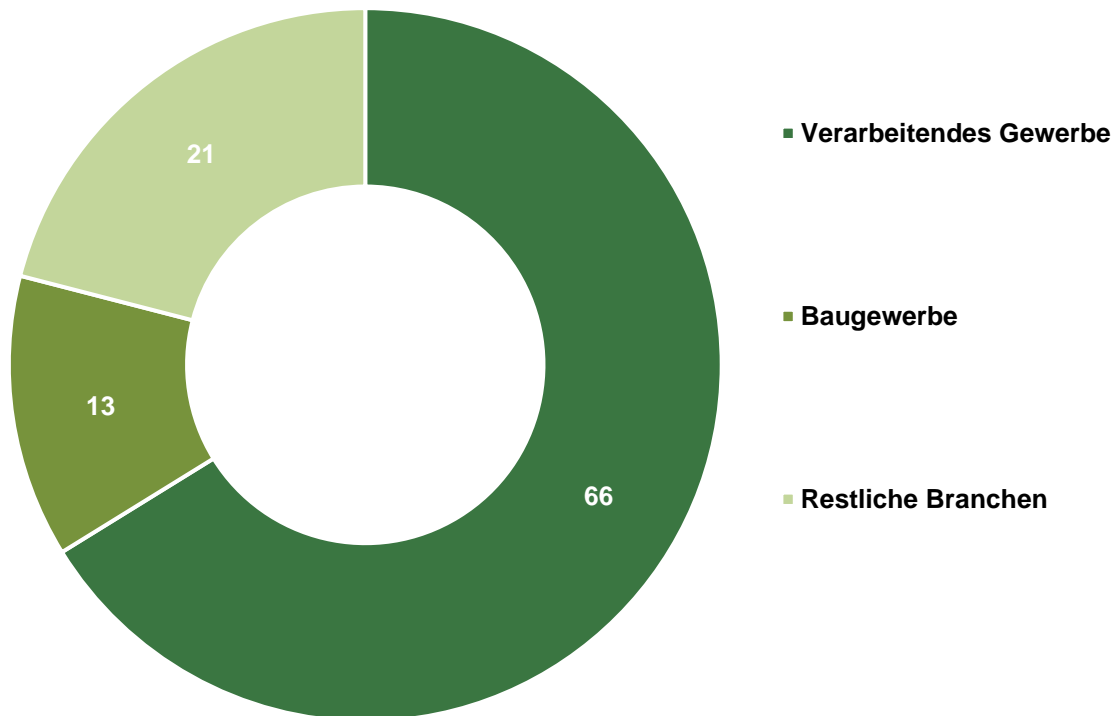
Leiharbeit, Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung – diese Begriffe werden oft synonym verwendet – stellt für die Einsatzunternehmen eine besondere Form des flexiblen Personaleinsatzes dar. Leiharbeitskräfte sind zwar direkt bei ihrem Arbeitgeber angestellt, werden aber für bestimmte Zeit an Betriebe verliehen und dort nach Bedarf eingesetzt.

Die Ergebnisse auch der aktuellen Befragung zeigen eine stark branchenspezifisch geprägte Nachfrage nach Leiharbeitskräften.⁹ Während derzeit lediglich 3 % aller sächsischen Betriebe einen oder mehrere Leiharbeitskräfte einsetzen, war der entsprechende Anteil im überdurchschnittlich stark auf Exportmärkte ausgerichteten Verarbeitenden Gewerbe mit 15 % rund fünfmal so hoch.

⁹ Die Ergebnisse der Befragung zum Einsatz von Leiharbeitskräften beziehen sich ausschließlich auf jene, die zum Stichtag in Entleihbetrieben eingesetzt waren.

Die relativ hohe Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes für die Nachfrage nach Leiharbeitskräften schlägt sich auch in der Verteilung der eingesetzten Leiharbeiter/-innen auf die einzelnen Branchen der sächsischen Wirtschaft nieder. Allein auf das Verarbeitende Gewerbe entfallen derzeit zwei Drittel aller zum Stichtag in den Betrieben der Wirtschaft eingesetzten Leiharbeitskräfte, auf das Baugewerbe rund jede/r achte Leiharbeiter/-in (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Verteilung der eingesetzten Leiharbeitskräfte nach Branchen in Sachsen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die Nachfrage nach Leiharbeitskräften wird nicht nur von einzelnen Branchen, und dabei maßgeblich vom Verarbeitenden Gewerbe bestimmt, sondern geht darüber hinaus wesentlich von größeren Betrieben aus. Gut zwei Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse dieser Art entfielen 2019 in Sachsen auf mittlere und auf Großbetriebe. Demgegenüber haben Leiharbeitskräfte für Kleinst- und Kleinbetriebe relativ geringe Bedeutung. Das zeigt sich auch bei Betrachtung des Anteils der Betriebe mit Leiharbeitskräften und dem Anteil dieser Beschäftigungsform an allen Beschäftigten (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Einsatz von Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Leiharbeit	Leiharbeitskräfte
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	1	0,4
10 bis 49 Beschäftigte	6	0,8
50 bis 249 Beschäftigte	21	1,3
ab 250 Beschäftigte	36	1,3
Insgesamt	3	1,0

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Leiharbeitskräfte werden in der Regel nur für einen kurzen Zeitraum vom Entleihbetrieb benötigt. Laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, in der die Dauer der beendeten Beschäftigungsverhältnisse erhoben wird, währen etwa 50 % der Leiharbeitsjobs weniger als drei Monate.¹⁰ Aufgrund des oftmals zeitlich begrenzten Bedarfs an Arbeitskräften, etwa zur Überbrückung temporärer Arbeitskräfteengpässe und der sich daraus ableitenden relativ kurzen Einsatzdauer, eignet sich Leiharbeit vor allem für Tätigkeiten, die keine langwierigen Einarbeitungsphasen voraussetzen. Diese Tätigkeiten finden sich vor allem in größeren Unternehmen mit Massenfertigung und weniger in kleineren, eher handwerklich strukturierten Betrieben. Darüber hinaus ist das Entleihen von Arbeitskräften für den temporären Einsatz im eigenen Unternehmen relativ kostspielig und daher für viele Kleinstbetriebe vermutlich eher unattraktiv.¹¹

Fazit: Noch immer ist das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, das heißt unbefristete und Vollzeit-Tätigkeit, die am weitesten verbreitete Beschäftigungsform. Dennoch haben atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeit-, geringfügige und befristete Beschäftigung, aber auch Leiharbeit seit Mitte der 2000er Jahre an Bedeutung gewonnen. Treiber dieser Entwicklung ist vor allem die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung kontinuierlich wächst. Das betrifft über die vielen Jahre betrachtet sowohl den Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch den Anteil sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten. Durch die vom Gesetzgeber zum 01. Januar 2019 eingeführte Brückenteilzeit dürfte diese Entwicklung künftig noch zusätzlichen Schub erhalten. Das tendenzielle Wachstum von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen verdient daher verstärkte Aufmerksamkeit angesichts der Schwierigkeiten vieler Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen (vgl. Kapitel 6).

¹⁰ Hierbei wird die Beschäftigungsdauer beim (selben) Verleihbetrieb herangezogen. Da die Zeitarbeitsfirma der rechtliche Arbeitgeber ist, wird die Dauer der Überlassung einer Leiharbeiterin bzw. eines Leiharbeiters an einen Kundenbetrieb statistisch nicht erfasst (vgl. Bauer, F.; Buch, T.; Haller, P.; Hohendanner, C.; Jahn, E.; Weber, E.; Wolter, S.: Zu den Auswirkungen der Reformen von befristeter Beschäftigung und Zeitarbeit sowie möglichem Reformbedarf bei der Arbeitszeitregulierung. IAB Stellungnahme 13/2018).

¹¹ In einer früheren Befragung des IAB-Betriebspanels wurden Entleihbetriebe nach den Motiven der Nutzung der Leiharbeit gefragt. Rund zwei Drittel der Entleihbetriebe gaben an, dass das Abfangen von temporären Auftragsspitzen ein wichtiges Motiv für die Nachfrage von Leiharbeiter/-innen war. Nur für rund 20 % der Betriebe war hingegen die unverbindliche Erprobung neuer Mitarbeiter/-innen bedeutend. Diese Ergebnisse legen nahe, dass Leiharbeit von Entleihbetrieben primär als Flexibilitätspuffer genutzt wird (Bechmann, S.; Dahms, V.; Fischer, A.; Frei, M.; Leber, U., Möller, I.: Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. IAB Forschungsbericht 07/2011).

5. Beschäftigungsentwicklung

Sachsen wies auch 2019 ein positives Wirtschaftswachstum aus. Das Bruttoinlandsprodukt erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr preisbereinigt um 0,5 %. Im Jahr 2018 gab es aber noch eine Steigerung um 1,2 %. In den Vorjahren waren allerdings noch höhere Steigerungsraten zu verzeichnen.¹² Bundesweit wurde 2019 ein Zuwachs gegenüber dem Vorjahr um 0,6 % erreicht.¹³ Damit hat sich das Wirtschaftswachstum in Sachsen wie auch in Deutschland insgesamt im Laufe des Jahre 2019 weiter abgeschwächt. Die Rahmenbedingungen für weiteres Beschäftigungswachstum haben sich somit bereits im Vorfeld der Corona-Pandemie weiter verschlechtert.

5.1. Beschäftigungsentwicklung im Jahr 2019

In Sachsen ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse auch im Jahr 2019 angestiegen – und zwar um ca. 1 %. Ähnliche Größenordnungen erreichte der Zuwachs der Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaber/-innen und mithelfender Familienangehöriger) in Ostdeutschland; in Westdeutschland belief sich der Anstieg auf 2 %. Damit hat die Beschäftigung im Freistaat seit 2005 um rund 21 % zugenommen. Gemessen am durchschnittlichen Zuwachs in Ost- und Westdeutschland fiel er in Sachsen damit zwar nicht ganz so hoch aus, denn er betrug in Ostdeutschland 21 % und in Westdeutschland 27 %, aber im Vergleich mit den anderen ostdeutschen Flächenländern ist das der höchste Zuwachs.

2019 ist die Beschäftigung mit 47 % in knapp der Hälfte aller sächsischen Betriebe konstant geblieben. Damit hat es lediglich in 53 % der Betriebe Veränderungen gegeben: 23 % der Betriebe hatten einen Rückgang und 30 % einen Zuwachs an Beschäftigung zu verzeichnen.¹⁴

Die Beschäftigungsentwicklung wird wesentlich von den Personalentscheidungen in den beschäftigungsstarken Branchen geprägt – das sind in Sachsen das Verarbeitende Gewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen, die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie der Bereich Handel und Reparatur (vgl. Kapitel 3.1). Allein auf diese vier Wirtschaftsbereiche entfielen 2019 60 % aller Beschäftigten des Landes. Mit 4 % hatte das Gesundheits- und Sozialwesen unter diesen vier Branchen den höchsten und zugleich überdurchschnittlich hohen Zuwachs an Beschäftigung in den letzten 12 Monaten zu verzeichnen. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur gab es jeweils eine einprozentige Zunahme. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen blieb die Beschäftigung ggü. dem Vorjahr konstant. Das dürfte unter anderem auf einen kräftigen Abbau im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, einer Unterbranche der Unternehmensnahen Dienstleistungen, zurückzuführen sein. Im Vergleich zum Vorjahr 2018 gab es rund zwei Fünftel weniger Leiharbeitskräfte. Auch in Ost- und Westdeutschland ist die Zahl der registrierten Leiharbeiter/-innen in beachtlichem Umfang zurückgegangen, mit einer Reduzierung um 19 bzw. 14 % allerdings wesentlich weniger stark als in Sachsen.

Einen Gesamtüberblick über die Personalbewegungen vermittelt nachstehende Tabelle 13.

¹² Vgl.: https://www.statistik.sachsen.de/download/050_W-Gesamtrechnungen/P_I_t01_j_Eckdaten_Z.pdf.

¹³ Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Stand: Februar 2020.

¹⁴ Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2% als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2% als Rückgang.

Tabelle 13: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Sachsen zwischen 2018 und 2019

Branche	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%) %	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
Land- und Forstwirtschaft*	41	56	3
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	19	80	1
Verarbeitendes Gewerbe	27	46	27
Baugewerbe	15	50	35
Handel und Reparatur	26	40	33
Verkehr, Information, Kommunikation*	51	28	21
Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen*	7	41	52
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	44	33
Erziehung und Unterricht	45	3	52
Gesundheits- und Sozialwesen	15	56	29
Übrige Dienstleistungen	17	60	23
Organisationen ohne Erwerbszweck*	10	67	23
Öffentliche Verwaltung*	23	54	24
Insgesamt	23	47	30

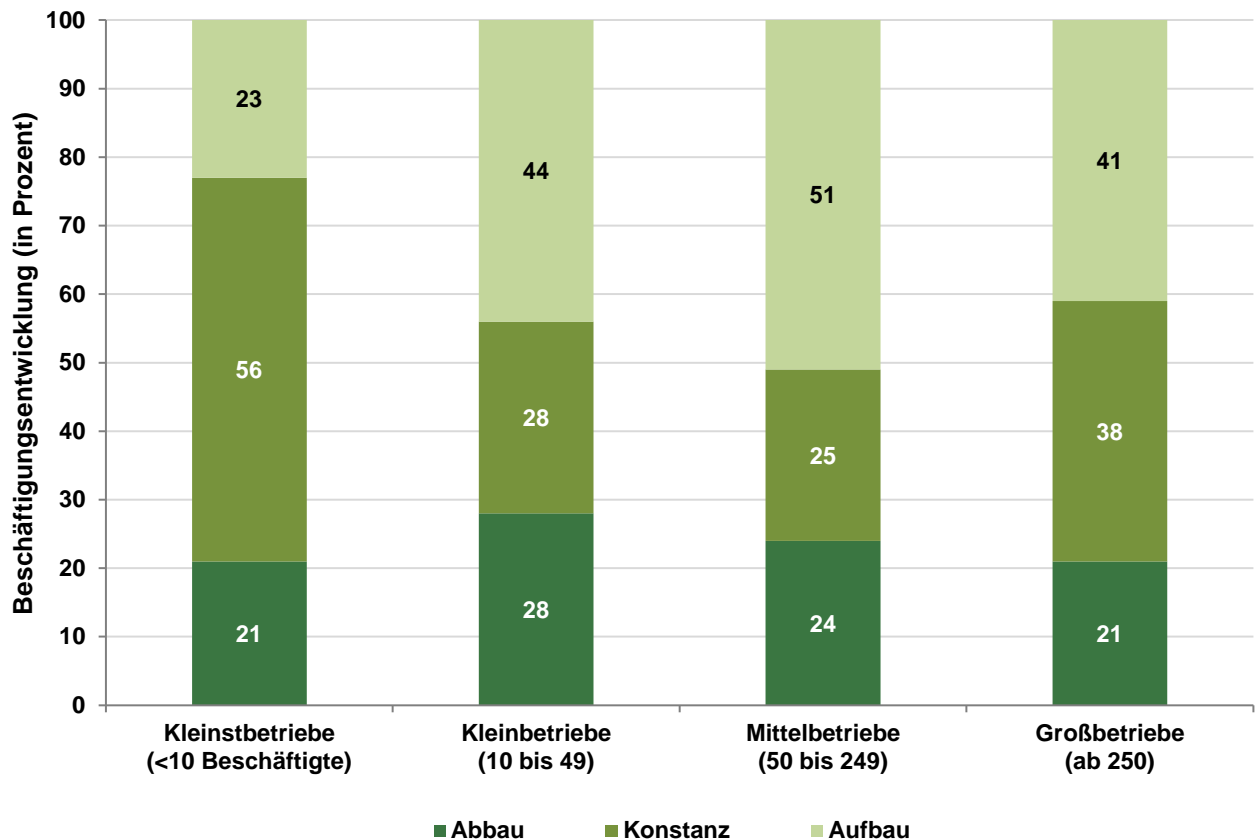
* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

In allen vier Betriebsgrößenklassen gab es anteilig mehr Betriebe mit Beschäftigungsaufbau als mit Beschäftigungsabbau. Mit der Größe steigt allerdings der Anteil der Betriebe, die zwischen Mitte 2018 und Mitte 2019 ihren Beschäftigtenbestand erweitern konnten. Zugleich zeigt sich: Je kleiner ein Betrieb ist, umso höher ist der Anteil der Betriebe, in denen der Beschäftigungsbestand konstant geblieben ist (vgl. Abbildung 14).

Es lässt sich zugleich ein Zusammenhang zwischen dem Gründungsalter eines Betriebes (vgl. Kapitel 3.3) und seiner Beschäftigungsentwicklung belegen. In Sachsen sind die „jungen“, das heißt die 2010 und später gegründeten Betriebe am schnellsten gewachsen. Während die Beschäftigung 2019 ggü. dem Vorjahr insgesamt um 1 % zugelegt hat, ist die Beschäftigung in der genannten Gruppe von Betrieben um 8 % angewachsen. In den vor 1990 erfolgten Gründungen entsprach der Beschäftigungszuwachs dem Landesdurchschnitt. Allein Betriebe, die zwischen 1990 und 1999 entstanden sind, hatten einen zweiprozentigen Rückgang zu verzeichnen.

Abbildung 14: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen zwischen 2018 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

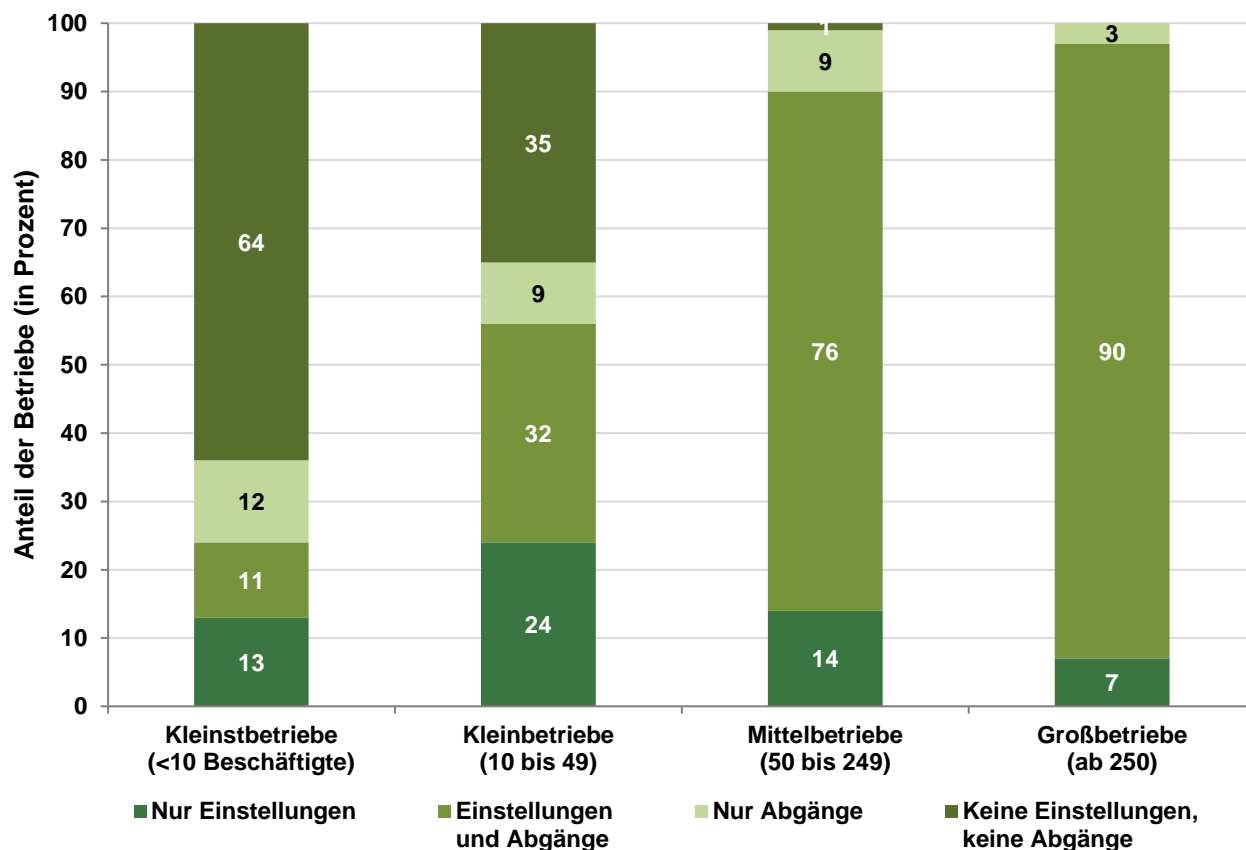
5.2. Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge

In der öffentlichen Diskussion steht in der Regel die Nettoveränderung der Beschäftigung im Fokus. Die saldierten Größen bilden die Gesamtdynamik aber nur bedingt ab. Hinter diesen Nettoveränderungen verbergen sich häufig umfangreiche Bruttoströme. Die reine Betrachtung von Netto-Bestandsveränderungen vermittelt somit oft fälschlicherweise das Bild eines vergleichsweise starren Arbeitsmarktes. Ein umfassenderes Bild erschließt sich, wenn die hinter den Stichtagszahlen stehenden Flussgrößen – also Einstellungen und Abgänge – betrachtet werden.¹⁵

Einstellungen wurden von mehr als jedem dritten Betrieb der sächsischen Wirtschaft (36 %) vorgenommen. Dabei nahmen rund 16 % der Betriebe ausschließlich Einstellungen vor und weitere 20 % stellten ein, hatten aber zugleich Abgänge von Mitarbeiter/-innen zu verzeichnen. In ca. 11 % der Betriebe gab es ausschließlich Personalabgänge. In der Summe sind damit in etwa 47 % der Betriebe Personalbewegungen festzustellen. Zugleich gab es in 53 % der Betriebe des Freistaates keine Personalbewegungen. Dies war vor allem in der zahlenmäßig bedeutsamen Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten der Fall (64 %). Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Anteil von Betrieben mit Personalbewegungen stetig zu. Während nur ein gutes Drittel der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten Personalveränderungen im ersten Halbjahr 2019 zu verzeichnen hatte, gab es in der Gruppe der Großbetriebe so gut wie keinen Betrieb, in dem nicht Personal eingestellt wurde und/oder Beschäftigte ausgeschieden sind (vgl. Abbildung 15).

¹⁵ Aus forschungspraktischen Gründen beziehen sich die Angaben der Betriebe zu Flussgrößen der Beschäftigung auf das erste Halbjahr.

Abbildung 15: Struktur der Personalbewegungen in Sachsen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019, Einstellungen und Abgänge im ersten Halbjahr.

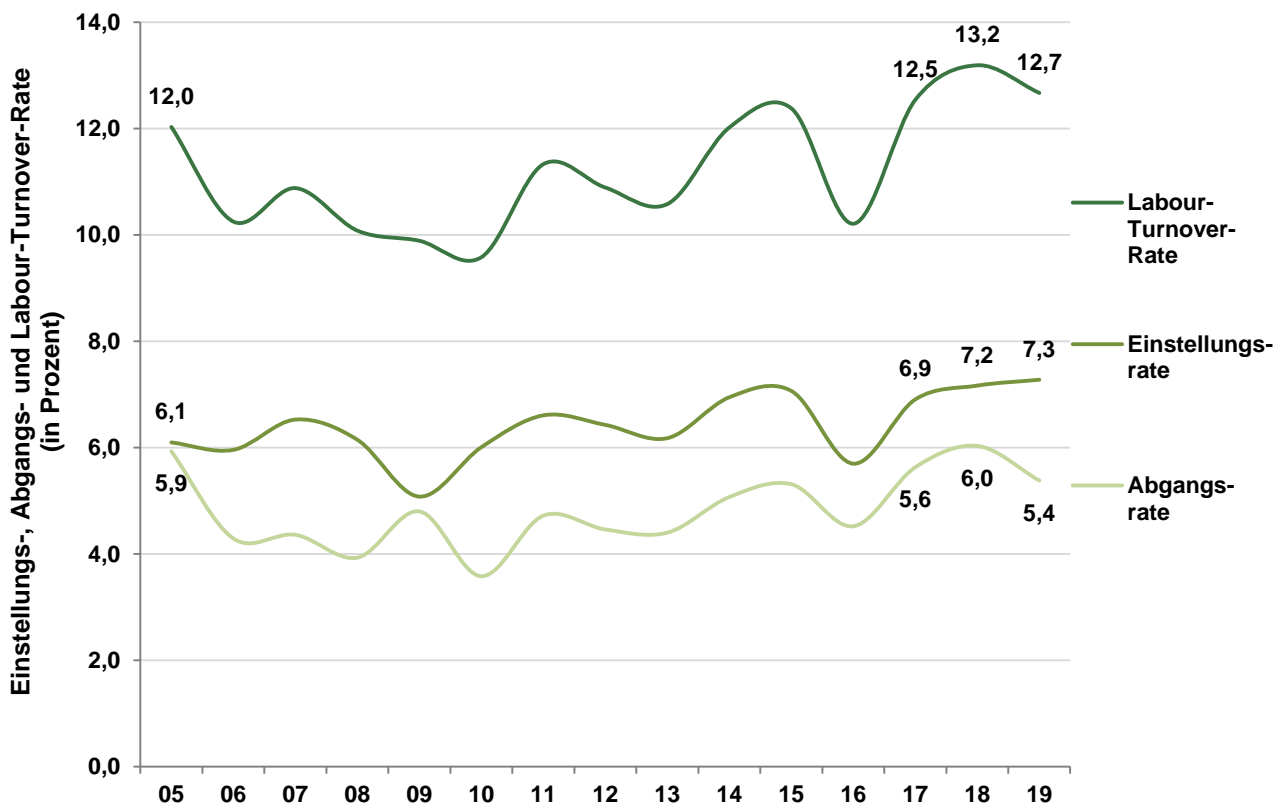
Ein gebräuchlicher Indikator zur Bestimmung der Arbeitsmarktdynamik ist die sogenannte Labour-Turnover-Rate (LTR). Sie wird als Summe aus der Einstellungs- und der Abgangsrate berechnet. Damit beschreibt sie die Summe aller Einstellungen und Abgänge bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung.

2019 lag die Labour-Turnover-Rate¹⁶ in Sachsen bei 12,7 %, was einem leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahr bedeutet. Im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland ist das ein geringerer Wert (jeweils 14,0 %).

Die Zugangsrate, die die erfolgten Personalzugänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand der Betriebsbelegschaft setzt, betrug 7,3 %. Diese Rate entsprach weitgehend der des Vorjahresniveaus. Die Abgangsrate, welche wiederum die Personalabgänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand an Mitarbeiter/-innen setzt, betrug im selben Zeitraum 5,4 %. Anders als die Zugangsrate lag die Abgangsrate unter dem Vorjahreswert (vgl. Abbildung 16).

¹⁶ Die Labour-Turnover-Rate bezieht sich hier nur auf das jeweils erste Halbjahr. Sie ist deswegen kleiner als Labour-Turnover-Raten, bei denen die Einstellungen und Abgänge des gesamten Jahres in die Berechnung eingehen.

Abbildung 16: Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsraten sowie der Labour-Turnover-Rate in Sachsen 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Die Labour-Turnover-Rate (LTR) unterscheidet sich allerdings stark zwischen den Branchen. Die mit Abstand höchste Dynamik verzeichneten Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen – hier belief sich die LTR auf 27,8 %. Sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate war mit 15,8 bzw. 12,0 % hier ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Besonders gering war die LTR mit 6,5 % in der Öffentlichen Verwaltung. Folglich lagen hier die Einstellungs- wie die Abgangsrate deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts (vgl. Tabelle 14).

Zwischen den Betriebsgrößenklassen zeigten sich 2019 ebenfalls Unterschiede bei der LTR. Bei Kleinstbetrieben betrug sie 14,9 %, bei Großbetrieben 9,1 %. Mit der Betriebsgröße sinkt in der Tendenz sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate.

Tabelle 14: Personalfluktuaton nach Branchen in Sachsen 2019 (erstes Halbjahr)

Branche	Einstellungsrate	Abgangsrate	Labour-Turnover-Rate (LTR)
			%
Land- und Forstwirtschaft*	0,4	0,0	0,4
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	3,5	2,3	5,8
Verarbeitendes Gewerbe	4,2	4,1	8,3
Baugewerbe	6,3	3,5	9,7
Handel und Reparatur	7,0	5,6	12,6
Verkehr, Information, Kommunikation*	4,3	4,9	9,2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	0,1	0,9	1,0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15,8	12,0	27,8
Erziehung und Unterricht	7,4	3,1	10,5
Gesundheits- und Sozialwesen	8,0	3,9	11,9
Übrige Dienstleistungen	10,9	7,3	18,2
Organisationen ohne Erwerbszweck*	6,0	3,2	9,2
Öffentliche Verwaltung*	2,5	3,9	6,5
Insgesamt	7,3	5,4	12,7

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

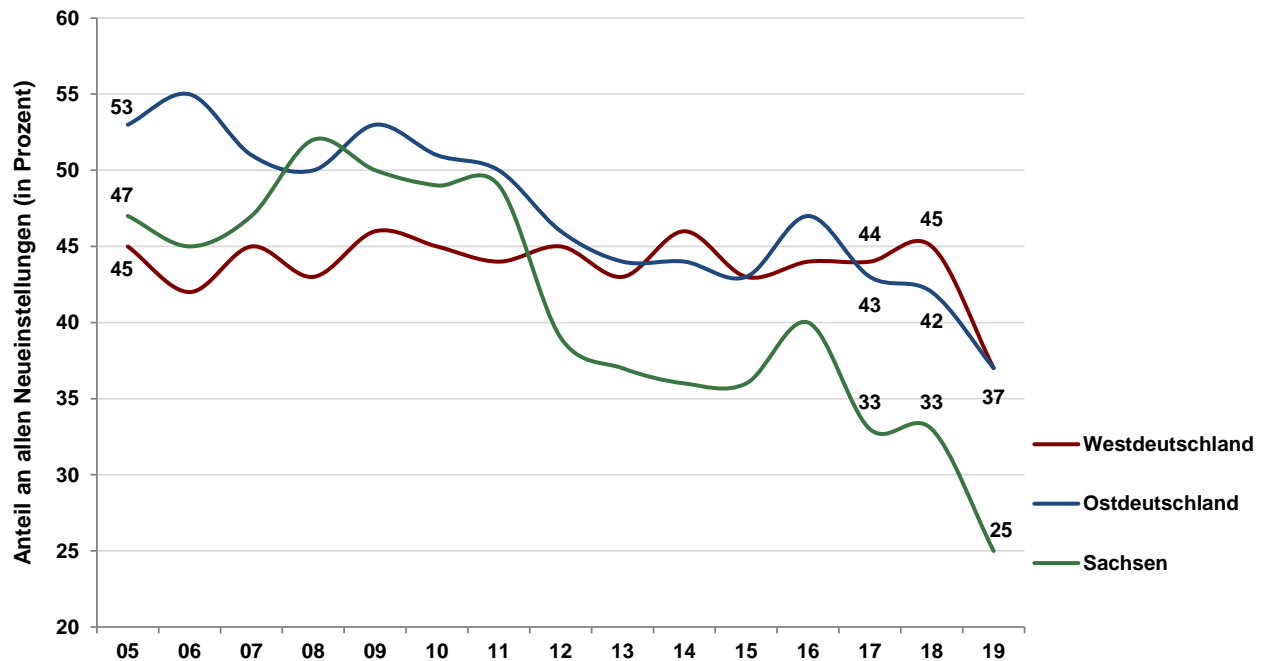
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Befristete Personaleinstellungen

Derzeit gibt es in 14 % der sächsischen Betriebe befristet Beschäftigte. Mit ca. 95 % ist aber die übergroße Mehrheit der Beschäftigten im Freistaat nach wie vor unbefristet beschäftigt (vgl. Kapitel 4.3). Der relativ geringe Anteil von befristet Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten täuscht allerdings darüber hinweg, dass Befristungen bei Einstellungen weiterhin von hoher Bedeutung sind. Im ersten Halbjahr 2019 hat in Sachsen gut jeder dritte Betrieb neues Personal eingestellt. In wiederum gut jedem vierten dieser Betriebe mit Einstellungen (25 %) erhielt mindestens eine der neu eingestellten Arbeitskräfte einen befristeten Arbeitsvertrag. Ein Fünftel der sächsischen Betriebe, die Einstellungen vornahmen, vergab sogar ausschließlich befristete Verträge (20 %) und weitere 5 % dieser Betriebe stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein. Im Umkehrschluss bedeutet das aber auch: Drei Viertel aller Betriebe mit Personaleinstellungen haben 2019 ausschließlich unbefristet eingestellt.

Die Schwierigkeiten zahlreicher Betriebe bei der Gewinnung von (qualifizierten) Arbeitskräften – u. a. sichtbar an der stetigen Steigerung der Vakanzzeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte (siehe hierzu Kapitel 6) – haben offensichtlich dazu geführt, dass sich der Anteil befristeter an allen Einstellungen seit Jahren tendenziell verringert. Von allen im ersten Halbjahr 2019 neu eingestellten Arbeitskräften erhielten 25 % einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Wert liegt spürbar unter den Werten der Vorjahre und erreicht nunmehr seinen bisherigen Tiefstwert. Allein gegenüber dem Vorjahr hat es einen Rückgang um 8 Prozentpunkte gegeben. Der aktuelle Wert ist damit zugleich niedriger im Vergleich zum ost- und westdeutschen Durchschnitt (jeweils 37 %). Im Jahr 2005 betrug dieser Anteil in Sachsen noch 47 % und war damit im Vergleich zu heute fast doppelt so hoch. Auch damals lag dieser Anteil unter dem des ostdeutschen Durchschnitts (vgl. Abbildung 17). Mit der Verbesserung der Konjunkturlage ab Mitte der 2000er Jahre und der seitdem steigenden Nachfrage der Wirtschaft nach Arbeitskräften hat sich der Anteil befristeter an allen Neueinstellungen nach und nach verringert.

Abbildung 17: Befristete Einstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



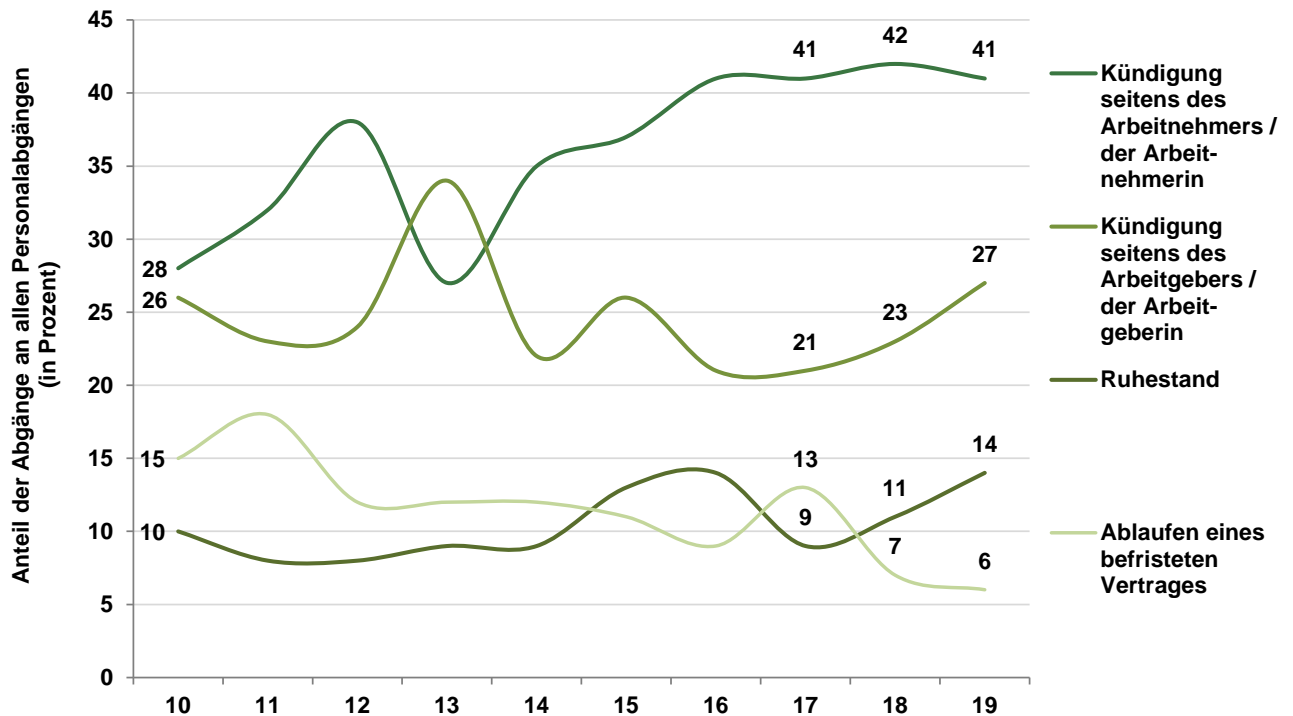
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Mit der aktuellen Befragung liegen erstmals Daten zum Anteil befristeter Einstellungen ohne Sachgrund vor. Wie bereits dargestellt, erfolgten 2019 25 % aller Neueinstellungen in Sachsen befristet. Mit rund zwei Dritteln (66 %) lag bei der Mehrheit dieser befristeten Neueinstellungen den Angaben der Betriebe zufolge kein sachlicher Grund vor. Im ostdeutschen Ländervergleich war das ein überdurchschnittlich hoher Anteil, denn dort betraf es 58 % aller Einstellungen; in Westdeutschland waren es 69 %.

Personalabgangsgründe

Personalabgänge können verschiedene Ursachen haben: Beschäftigte wechseln ihre Stelle, weil sie sich davon eine bessere Bezahlung, günstigere Arbeitsbedingungen oder ein anderes Betätigungsfeld erhoffen. Betriebe entlassen Beschäftigte, weil entweder Rationalisierungen oder fehlende Aufträge bzw. Umsatzrückgänge einen Personalabbau erfordern oder Personalverantwortliche mit der Arbeit ihrer Mitarbeiter/-innen unzufrieden sind. Das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge oder der Wechsel von Beschäftigten in den Ruhestand können weitere Gründe sein. Seit mehreren Jahren stehen Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen im Freistaat Sachsen an der Spitze dieser Gründe (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen 2010 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2019. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge jeweils erstes Halbjahr).

Die Gründe für Personalabgänge waren je nach Branche sehr unterschiedlich: Arbeitnehmerkündigungen waren mit jeweils mehr als der Hälfte insbesondere im Bereich Handel und Reparatur sowie in den übrigen Dienstleistungen mit Abstand der wichtigste Grund für Personalabgänge. Auch in den drei anderen beschäftigungsstarken Branchen spielte dieser Grund bei Abgängen eine große Rolle, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen (47 % aller Abgangsgründe). Damit dürften die zahlreichen freiwilligen Abgänge von Beschäftigten einen nicht unerheblichen Teil der Arbeitskräftenachfrage in den betroffenen Betrieben ausmachen. Mit einem Anteil von nur 10 % stellte dieser Grund in der Öffentlichen Verwaltung eher eine Ausnahme dar. Hier ging auch lediglich 1 % der Personalabgänge auf Kündigungen seitens des Arbeitgebers zurück. Dafür waren 62 % aller Abgänge dem Wechsel der Beschäftigten in den Ruhestand geschuldet.

Die Gründe für Personalabgänge unterscheiden sich auch nach der Betriebsgröße. Zwar überwogen in ausnahmslos allen Betriebsgrößenklassen Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen, aber in Kleinstbetrieben lag der Anteil bei über der Hälfte, in Großbetrieben bei ca. einem Drittel. Das dürfte die bislang anhaltend gute Konjunkturlage in der sächsischen Wirtschaft widerspiegeln. Kündigungen seitens des Arbeitgebers betrug sowohl in Kleinst- als auch in Großbetrieben weniger als ein Fünftel, in Klein- und mittleren Betrieben belief sich ihr Anteil jeweils auf rund ein Drittel. Sowohl der Ablauf eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses als auch der Übergang in den Ruhestand nahm mit der Betriebsgröße zu.

Fazit: In Sachsen ist die Zahl der Arbeitsplätze im Jahr 2019 – dem Jahr vor Einsetzen der Corona-Pandemie – weiter angestiegen. Trotz abgeschwächten Wirtschaftswachstums war die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer/-innen in Sachsen ungebrochen hoch und der mit Abstand wichtigste Grund für Personalabgänge. Vor dem Hintergrund des seit Jahren relativ konstanten Anteils befristeter Beschäftigter, war der Anteil von Befristungen im Rahmen von Neueinstellungen dennoch längere Zeit relativ hoch. Allerdings sinkt dieser Anteil seit Jahren sukzessive und hat 2019 mit rund einem Viertel seit Mitte der 2000er Jahre seinen bisherigen Tiefstwert erreicht. 2005 wurden fast doppelt so viele Mitarbeiter/-innen auf Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrages eingestellt. Bei den Personalverantwortlichen in den Betrieben scheint es also ein Umdenken gegeben zu haben. Dieses dürfte nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass es den Betrieben zunehmend schwerer fällt, das vorhandene Personal zu halten. Gleichzeitig haben zahlreiche Betriebe weiterhin beträchtliche Schwierigkeiten, dringend benötigte Fachkräfte zu finden. Über die diesbezüglichen, aktuellen Entwicklungen informiert das nachfolgende Kapitel.

6. Fachkräftebedarf

Alle Beschäftigten, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen¹⁷, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. In den Betrieben der sächsischen Wirtschaft erfordern 80 % aller Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation: 67 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 13 % ein absolviertes Hochschulstudium voraus. In Ostdeutschland gestalten sich diese Relationen sehr ähnlich: Insgesamt gehören 81 % aller Beschäftigten zur Gruppe der Fachkräfte, wobei 67 % Tätigkeiten verrichten, die eine Facharbeiter/-innen-Qualifikation erfordern, 14 % benötigen einen akademischen Abschluss. In Westdeutschland setzen demgegenüber „nur“ 74 % der Arbeitsplätze „qualifizierte Arbeitskräfte“ voraus. Dabei benötigen 60 % eine Berufsausbildung und 14 % ein Studium. Wie die Daten zeigen, hängt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Sachsens damit in noch höherem Maße als die Westdeutschlands von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ab. Wenn Fachkräftestellen gar nicht oder erst mit größerem Zeitverzug besetzt werden, könnte das für die sächsischen Betriebe daher noch stärkere Auswirkungen haben.

Der demografische Wandel, der die Wirtschaft des Landes inzwischen stärker trifft als die westdeutsche, und in dessen Folge tausende Beschäftigte bereits in den nächsten Jahren das gesetzliche Renteneintrittsalter erreichen und aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden (vgl. Kapitel 3.4), dürfte den Handlungsdruck für die Personalverantwortlichen in den Betrieben zusätzlich erhöhen. Diese sind nicht nur gefordert, die durch die altersbedingten Abgänge entstehenden „Lücken in der Personaldecke“ zu schließen. Sie sind es zugleich, durch Arbeitnehmerkündigungen frei geworden Fachkräftestellen wieder zu besetzen (vgl. Kapitel 5.2). Unter diesen Bedingungen haben vorangegangene Befragungen gezeigt, dass viele Betriebe für die nächsten Jahre mit erheblichen Schwierigkeiten rechnen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. In der Summe ergibt sich ein Bedarf an Fachkräften, der sich entweder daraus ergibt, der Auftragslage nur mit zusätzlichem Personal begegnen zu können (Erweiterungsbedarf)¹⁸ oder auch daraus, dass aus dem Betrieb ausscheidende Arbeitskräfte ersetzt werden müssen (Ersatzbedarf).

Vor diesem Hintergrund sind repräsentative Daten zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage der Betriebe von besonderer Relevanz. Nachfolgend wird daher zunächst die aktuelle Entwicklung der Nachfrage der Betriebe nach qualifizierten Arbeitskräften dargestellt. Anschließend wird gezeigt, in welchem Maße es den Betrieben gelungen ist, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken.

Entwicklung des Fachkräftebedarfs

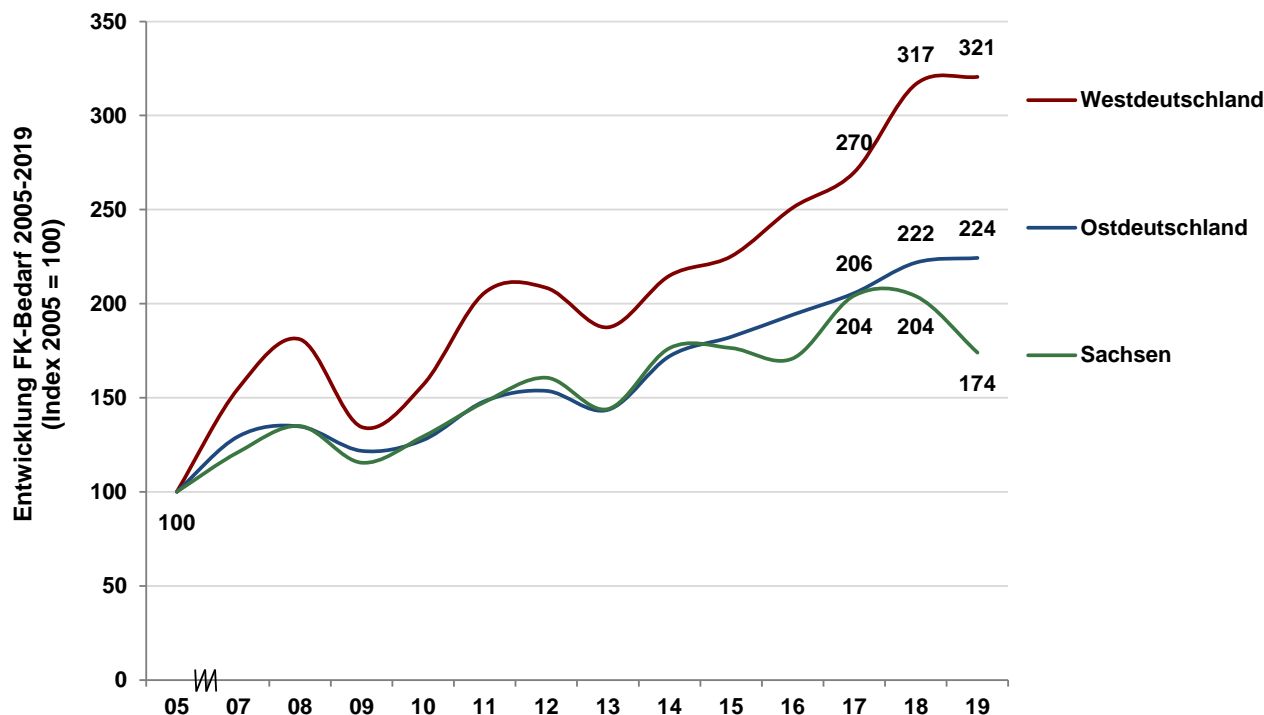
Im ersten Halbjahr 2019 zeigten 41 % der Betriebe im Freistaat Sachsen Fachkräftebedarf an. Das entspricht dem Niveau der beiden Vorjahre. In Ostdeutschland belief sich der Anteil dieser Betriebe auf 42 %, in Westdeutschland auf 38 %. Dort hat sich der Anteil der Betriebe im Vergleich zum Vorjahr jeweils um 1 Prozentpunkt erhöht, wodurch neue Höchstwerte zu verzeichnen sind.

Im Durchschnitt aller Betriebe mit Fachkräftebedarf wurden 2,7 Fachkräfte gesucht (Ostdeutschland: 3,3; Westdeutschland: 3,5). Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergibt sich damit ein aktueller Bedarf der sächsischen Wirtschaft von insgesamt rund 120 Tsd. Fachkräften. Das ist eine Verringerung ggü. den beiden Vorjahren um rund 15 % und entspricht dem Wert für 2016. Im Vergleich zum Jahr 2005 ist das allerdings ein um rund 75 % höherer Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Trotz der aktuellen Verringerung entfällt ca. ein Fünftel des Fachkräftebedarfs Ostdeutschlands allein auf Sachsen. In Relation zu den ostdeutschen Flächenländern (d. h. ohne Berlin) beläuft sich der Fachkräftebedarf der sächsischen Wirtschaft auf rund 30 %. Auch in Ost- und Westdeutschland hat der Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften seit Mitte der 2000er Jahre spürbar zugenommen: In Ostdeutschland hat sich der Bedarf Jahre mehr als verdoppelt, in Westdeutschland hat er sich sogar mehr als verdreifacht. Am aktuellen Rand ist er in Ost- wie in Westdeutschland um 1 % gestiegen. Dort hat sich in jüngster Zeit die Nachfrageentwicklung im Vergleich zu den Vorjahren etwas abgeschwächt (vgl. Abbildung 19).

¹⁷ Es ist zu beachten, dass es sich dabei nicht um die tatsächlich erworbene formale Qualifikation der Beschäftigten handelt. Vielmehr geht es darum, welche Qualifikation der Beschäftigten von den Personalverantwortlichen als erforderlich erachtet wird, um die entsprechenden Tätigkeiten in der notwendigen Qualität verrichten zu können.

¹⁸ Erweiterungsbedarf ergibt sich immer dann, wenn eine Nachfrage nach Produkten oder Dienstleistungen mit dem bisherigen Personal nicht befriedigt werden kann und der Personalbestand daher erweitert werden muss.

Abbildung 19: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

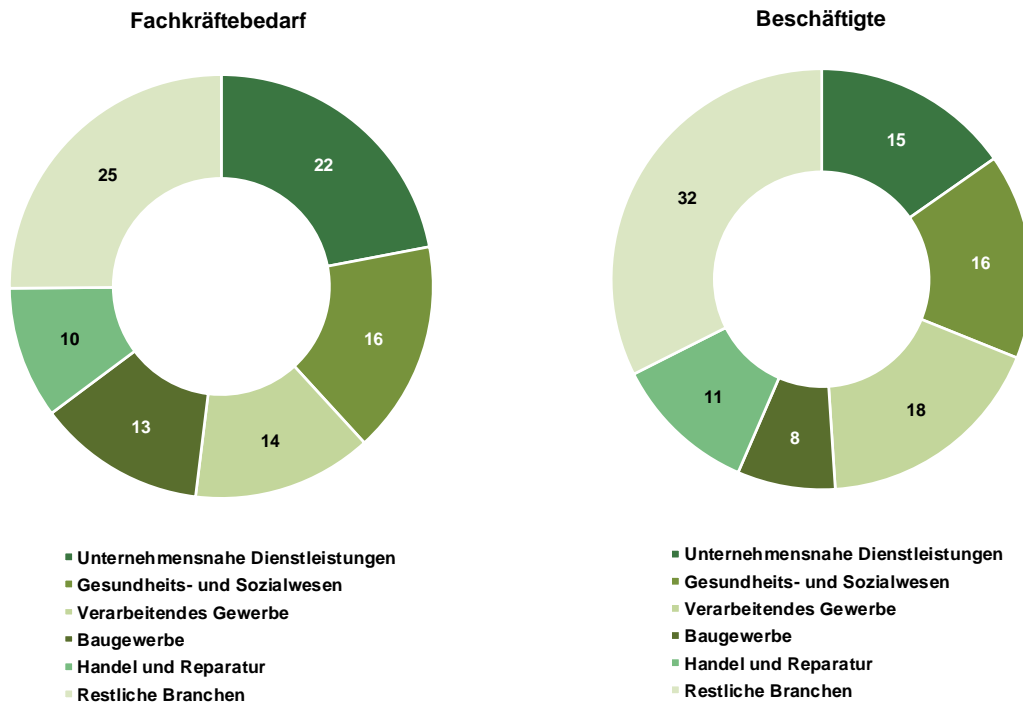
Ein Erklärungsansatz für die spürbare Reduzierung des Fachkräftebedarfs in Sachsen ggü. dem vorangegangenen Jahr könnte mit den jüngsten Personalbewegungen im Zusammenhang stehen: Die Labour-Turnover-Rate, die Summe von Einstellungs- und Abgangsrate, hat sich in Sachsen im Vergleich zum Vorjahr verringert, was vor allem auf den Rückgang der Abgangsrate zurückzuführen ist (vgl. Kapitel 5.2).

In welchen Bereichen der sächsischen Wirtschaft werden derzeit besonders viele oder besonders wenige Fachkräfte nachgefragt? Gemessen an der Anzahl der gesuchten Fachkräfte stechen vor allem die Unternehmensnahen Dienstleistungen hervor. Auf diese Branche entfiel mehr als ein Fünftel (22 %) des gesamten Fachkräftebedarfs des Landes. Mit diesem Anteil lag die genannte Branche deutlich über ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (15 %). Relativ hohe Anteile am Fachkräftebedarf hatten 2019 auch das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Verarbeitende Gewerbe zu verzeichnen. Bei beiden Branchen war aber die Differenz zwischen dem Anteil am Fachkräftebedarf und an den Beschäftigten im Vergleich zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen etwas geringer (vgl. Abbildung 20). Unter den hier betrachteten Branchen hatte nur das Gesundheits- und Sozialwesen einen Anstieg des Fachkräftebedarfs zu verzeichnen – und zwar um rund 10 %. Seitens des Verarbeitenden Gewerbes und der Unternehmensnahen Dienstleistungen gab es eine Verringerung um 4 bzw. 6 %. Ein überdurchschnittlicher Rückgang des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften ist für das Bauwesen und Betriebe der Übrigen Dienstleistungen charakteristisch. Dennoch entfällt ca. jede achte nachgefragte Fachkraft auf das Bauwesen, aber nur jede bzw. jeder 14. Beschäftigte.

Wird die Diskrepanz zwischen den beiden betrachteten Anteilswerten betrachtet, so stellt sich die Situation für die Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Bauwesen als besonders große Herausforderung dar.

Vergleichsweise entspannt ist die Sachlage in der Öffentlichen Verwaltung. Auf diesen Bereich entfielen 2019 zwar ca. 7 % der Beschäftigten, aber nur 4 % der nachgefragten Fachkräfte. Sein Bedarf an Fachkräften ist 2019 im Vergleich zum Vorjahr allerdings spürbar angestiegen, und zwar um fast 10 %.

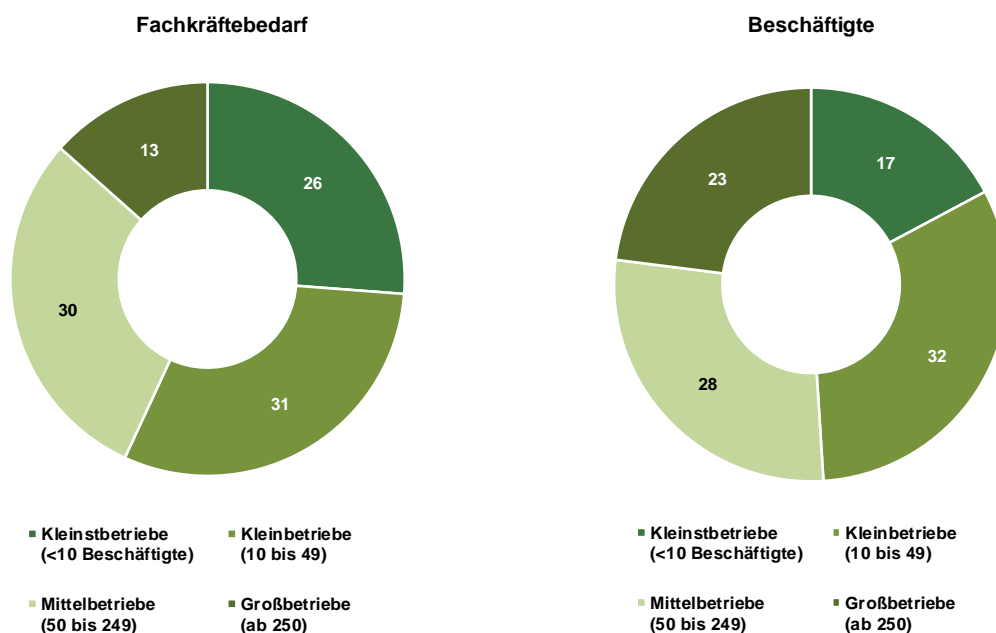
Abbildung 20: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Sachsen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Auch die Größe eines Betriebes ist für die Nachfrage nach Fachkräften relevant. Dabei fällt Folgendes auf: Anteilig den größten Bedarf an Fachkräften haben in Sachsen kleine und mittlere Betriebe, wobei dieser mit dem Anteil dieser Betriebsgrößenklassen an der Gesamtbeschäftigung weitgehend übereinstimmt. Gleichzeitig haben Kleinstbetriebe im Vergleich zu Großbetrieben einen doppelt so hohen Bedarf. In Relation zum Anteil an den Beschäftigten ist der „Hunger“ nach Fachkräften in Kleinstbetrieben überproportional hoch, in Großbetrieben ist er unterproportional. Zwar zeigten 2019 lediglich 30 % der sächsischen Kleinstbetriebe, hingegen 94 % und damit fast alle Großbetriebe Fachkräftebedarf an, dennoch summiert sich durch den hohen Anteil von Kleinstbetrieben (69 % aller Betriebe der Wirtschaft) deren Bedarf und damit der Nachfrageeffekt nach qualifizierten Mitarbeiter/-innen auf ein beachtliches Maß an (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019



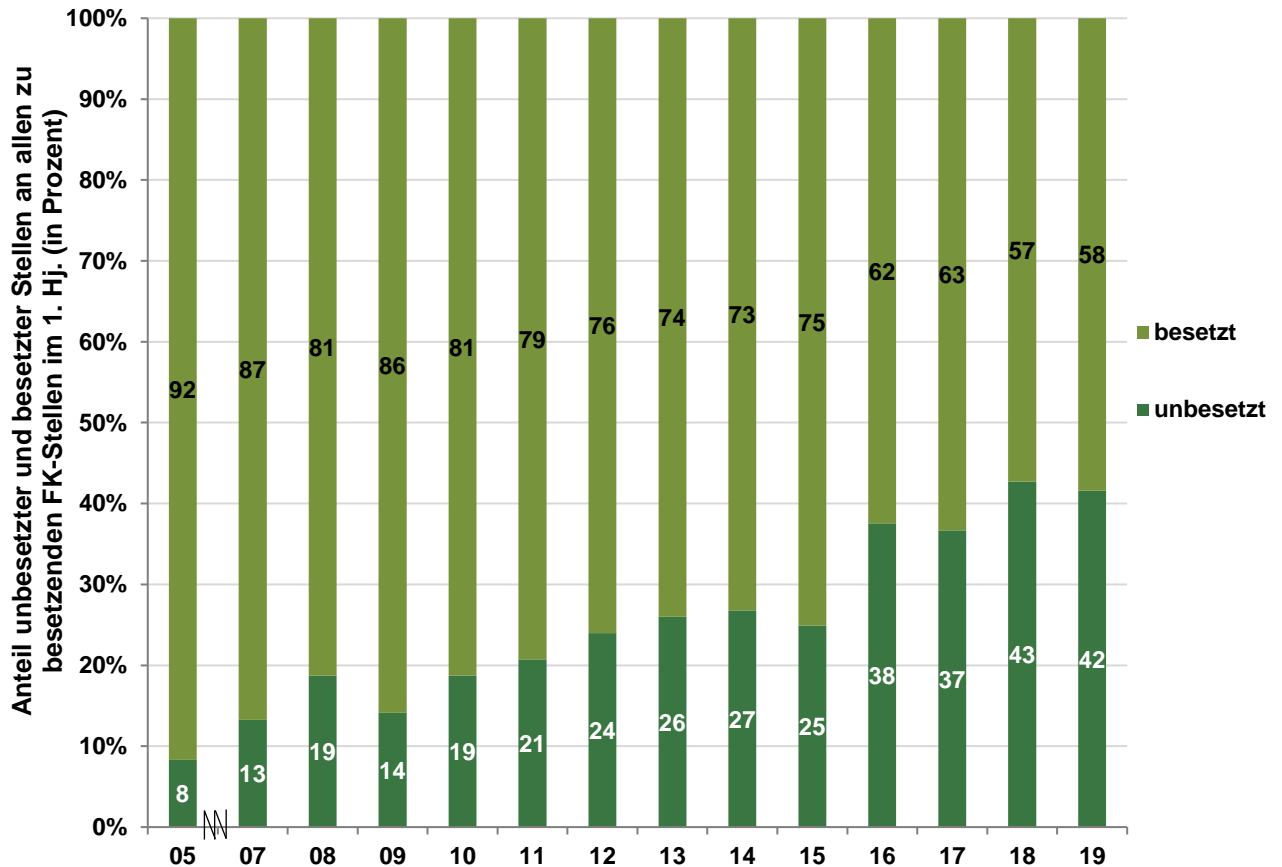
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Erfolg bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Auch im Jahr 2019 hatten die Betriebe im Freistaat erhebliche Probleme, angebotene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzen. Der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen Betrieben mit entsprechendem Personalbedarf – unabhängig davon, ob Betriebe keine einzige Stelle oder nur einen Teil der angebotenen Stellen nicht besetzen konnten – erreichte in Sachsen 55 %. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich dieser Anteil zwar wieder etwas verringert, dennoch liegt auch der aktuelle Anteilswert deutlich über dem Niveau vorangegangener Jahre. Angesichts der gesunkenen Nachfrage nach Fachkräften in Sachsen dürfte das ein nachvollziehbarer Befund sein. In Ostdeutschland lag der Anteil der Betriebe 2019 – wie im Vorjahr – bei 60 % und in Westdeutschland bei 58 %, was einer Zunahme um 2 Prozentpunkte entspricht.

Der verringerte Bedarf an Fachkräften sowie die Tatsache, dass aktuell etwas weniger Betriebe Besetzungsschwierigkeiten anzeigten, spiegelt sich allerdings nur bedingt im Anteil der nicht besetzten Fachkräftestellen wider. Der Anteil der unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen im 1. Halbjahr 2019 angebotenen Fachkräftestellen belief sich im Freistaat auf 42 % – das ist nur 1 Prozentpunkt weniger im Vorjahresvergleich (Abbildung 22). Damit verbleibt dieser Anteil – die Nichtbesetzungsquote für Fachkräftestellen – auf einem hohen Niveau. Die Situation der sächsischen Betriebe ähnelt jener in Ostdeutschland (ebenfalls 42 %). Der Wert für Westdeutschland lag 2019 bei 40 %.

Abbildung 22: Besetzte und unbesetzte Fachkräftestellen in Sachsen 2005 bis 2019 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigen somit Einschätzungen der Betriebe aus dem Jahr 2018, als diese nach Personalproblemen gefragt wurden, die sie in den nächsten beiden Jahren erwarten. Danach stellten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften für Sachsens Betriebe das mit Abstand größte personalpolitische Problem dar. 42 % der befragten Betriebe nannten diese als Herausforderung; weitere 23 % verwiesen zusätzlich auf Personalmangel.

Die seit Jahren zunehmenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte spiegeln sich zudem in immer längeren Vakanzzeiten¹⁹ wider. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ist diese über alle Berufe (Helferberufe ausgenommen) im Jahr 2019 bundesweit auf 118 Tage gestiegen. Im Jahr 2010 betrug die durchschnittliche Zeitdauer, um eine offene Stelle neu zu besetzen, noch 57 Tage. Im Verlauf der letzten 10 Jahre hat sich damit die durchschnittliche Zahl der Tage, die benötigt werden, um eine Stelle für qualifizierte Arbeitskräfte zu besetzen, verdoppelt.²⁰

Aktuell ist das sächsische Baugewerbe am stärksten mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert, denn hier konnten 59 % aller angebotenen Fachkräftestellen bis zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt werden (Landesdurchschnitt: 42 %). Von Besetzungsschwierigkeiten waren damit 84 % aller Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten in dieser Branche betroffen (Landesdurchschnitt: 55 %). Anders als in den Vorjahren gestaltet sich die Situation im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Der Anteil der Betriebe dieser Branche mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten lag 2018 mit 65 % noch über dem Durchschnitt aller Betriebe des Freistaates, heute liegt er mit 41 % darunter. Die Nichtbesetzungsquote

¹⁹ Die „Vakanzzeit“ einer Stelle gibt an, wie lange eine Stelle bereits zu besetzen ist (Bestand) bzw. wie lange eine beendete Stelle zu besetzen war (Abgang) (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Glossar der Statistik der BA. Reihe: Grundlagen: Definitionen. Stand: 28.01.2020).

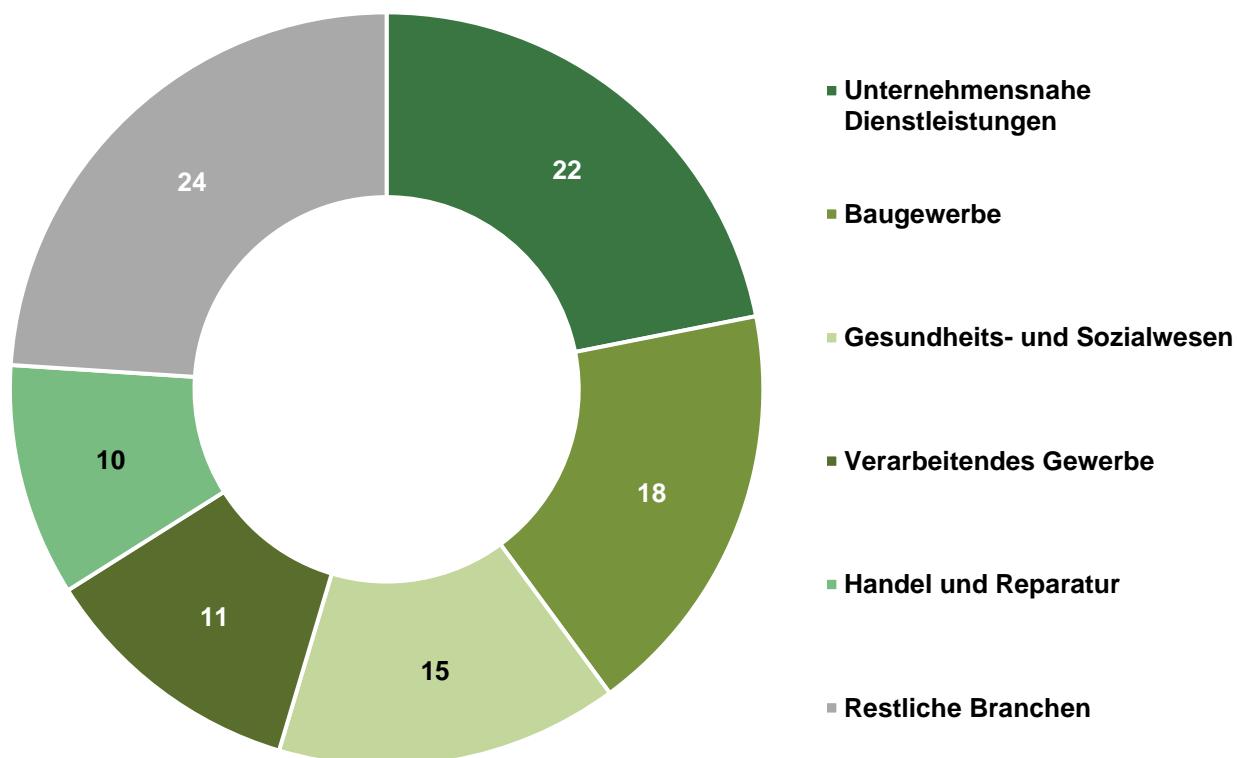
²⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Fachkräfteengpassanalyse aus der Reihe Berichte Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juni 2019, veröffentlicht unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201906/arbeitsmarktberichte/fk-engpassanalyse/fk-engpassanalyse-d-0-201906-pdf.pdf>

Iag 2018 mit 57 % deutlich über dem Mittelwert, heute hingegen entspricht sie dem Landesdurchschnitt. Sowohl auf Ebene der zu besetzenden Stellen als auch der Betriebe entspricht das kräftigen Reduzierungen gegenüber dem Vorjahr.

Die anderen drei beschäftigungsstarken Branchen der sächsischen Wirtschaft – Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Gesundheits- und Sozialwesen – hatten ebenfalls unterdurchschnittliche Besetzungsschwierigkeiten zu verzeichnen (Nichtbesetzungsquote: 35, 41 bzw. 38 %). Mit einem Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Stellen in Höhe von 8 % war die Öffentliche Verwaltung kaum von Besetzungsproblemen betroffen.

Die Verteilung der nicht besetzten Fachkräftestellen auf die einzelnen Branchen bringt zum einen die Verteilung der Beschäftigten zum Ausdruck (Beschäftigungsgewicht einzelner Branchen), zum anderen zeugt sie von den besonderen Schwierigkeiten einzelner Branchen bei der Besetzung angebotener Fachkräftestellen. In Bezug auf letztgenannten Aspekt lässt sich feststellen: Auf Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen entfielen mehr als ein Fünftel und ein weiteres knappes Fünftel auf das Baugewerbe. Damit umfassten allein diese beiden genannten Branchen rund zwei Fünftel aller nicht besetzten Stellen für Fachkräfte in der sächsischen Wirtschaft (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Verteilung der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte nach Branchen in Sachsen 2019



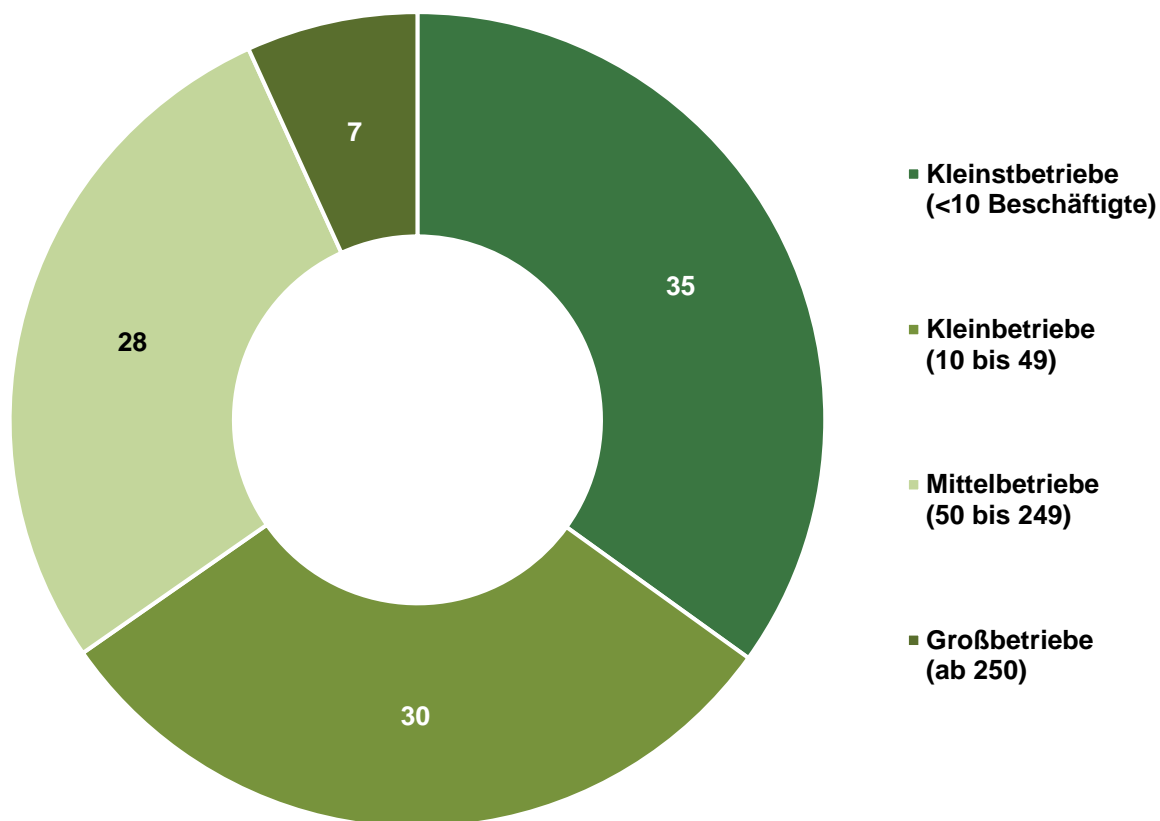
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche auch mit der Größe der Betriebe zusammen: Mit zunehmender Größe eines Betriebes gelingt es immer besser, offene Stellen für Fachkräfte zu besetzen. In Kleinstbetrieben kann spätestens seit 2016 im Prinzip die Mehrheit der angebotenen Fachkräftestellen nicht besetzt werden. Daran hat sich auch 2019 nichts geändert. Die Nichtbesetzungsquote erreichte mit 55 % einen überdurchschnittlich hohen Wert. In den drei anderen Betriebsgrößenklassen kann hingegen auch weiterhin noch immer die Mehrheit der angebotenen Fachkräftestellen besetzt werden. Am erfolgreichsten waren – wie in den Vorjahren – Großbetriebe: Hier blieb bis zum Erhebungszeitpunkt nur etwa jede fünfte Fachkräftestelle unbesetzt. Allerdings ist es auch für Betriebe dieser Größe im Laufe der Jahre schwieriger geworden, angebotene Stellen zu besetzen.

Hinsichtlich der Verteilung der unbesetzten Stellen auf die vier betrachteten Betriebsgrößenklassen entfällt demzufolge die Mehrheit auf die kleineren Betriebe. Weniger als jede zehnte unbesetzte Stelle wurde 2019

von einem Großbetrieb angeboten. In Kleinstbetrieben blieben damit wesentlich mehr Stellen als in Großbetrieben offen (Abbildung 24), was einmal mehr von den besonderen Schwierigkeiten der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten zeugt, angebotene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzen zu können.

Abbildung 24: Verteilung der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Fazit: Der Bedarf der sächsischen Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften bleibt hoch, auch wenn 2019 eine Verringerung bei der Zahl der nachgefragten Fachkräfte ggü. dem Vorjahr zu beobachten ist. Dennoch bleibt die Situation der Betriebe bei der Stellenbesetzung nach wie vor angespannt. Gleichzeitig dauert es länger, für diese Stellen geeignetes Personal zu finden. Im Wettbewerb um Fachkräfte werden vor allem jene Unternehmen im Vorteil sein, die von den gesuchten Mitarbeiter/-innen als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden. Aus der Perspektive des Freistaates Sachsen ist dabei zu beachten, dass die Nachfrage nach Fachkräften seit 2005 nicht nur im eigenen Land, sondern bundesweit gestiegen ist – und dabei in Ost-, vor allem aber in Westdeutschland noch deutlich stärker als in Sachsen selbst. Damit dürfte sich der Wettbewerbsdruck auf die sächsischen Betriebe weiter erhöht haben. Je besser es den Betrieben gelingt, sich in diesem Wettbewerb zu behaupten, umso besser können die vorhandenen Wachstumspotenziale des Landes ausgeschöpft werden. Ob es den Betrieben letztlich gelingt, ihre gut qualifizierten Fachkräfte zu halten oder neue Fachkräfte für freie Stellen zu gewinnen, wird vor allem davon abhängen, welche Konditionen sie ihnen bieten. Angesprochen sind hier vor allem Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeitgestaltung) sowie Verdienstmöglichkeiten – nicht zuletzt auf der Grundlage der Tarifbindung des Betriebes (vgl. Kapitel 9 und 10). Neben der externen Gewinnung von Fachkräften aus dem In- wie auch aus dem Ausland²¹ dürften viele Betriebe allerdings nach wie vor auf die traditionellen Wege der Fachkräftesicherung setzen: die eigene Ausbildung und bzw. oder die Qualifizierung der eigenen Belegschaft (vgl. Kapitel 7 und 8).

²¹ Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, welches im März 2020 in Kraft getreten ist, sollen drohende Fachkräftengpässe vermieden werden, indem es qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von außerhalb der Europäischen Union (EU) den Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland erleichtert.

7. Betriebliche Ausbildung

Die Ausbildung junger Frauen und Männer ist für viele Betriebe eine wichtige Strategie, den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dabei geht es vor allem um die Gewinnung von Nachwuchsfachkräften, die erfahrene, aber aus dem Betrieb altersbedingt oder aus anderen Gründen ausscheidende Fachkräfte ersetzen können. Wie vorangegangene Erhebungswellen erkennen ließen, stehen viele Betriebe bei der beruflichen Ausbildung vor enormen Herausforderungen, wobei der demografische Wandel eine entscheidende Rolle spielt. Auf der Nachfrageseite stehen den Betrieben inzwischen wesentlich weniger ausbildungsinteressierte Jugendliche zur Verfügung: Zwischen 2000 und 2013 hat sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Sachsen in etwa halbiert. Seitdem gibt es wieder eine leichte Steigerung bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.²² Diese langfristige Veränderung hat zu einer Verschärfung des Wettbewerbs auf dem Ausbildungsmarkt geführt. Zugleich altern die Belegschaften (vgl. Kapitel 3.4) und die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer/-innen nimmt zu (Kapitel 5.2). Viele Betriebe stehen damit vor der Herausforderung, ausgeschiedenes Personal zu ersetzen. Zugleich – und das hat das vorstehende Kapitel eindeutig belegt – stehen die Betriebe Sachsens bei der Besetzung von Fachkräftestellen vor großen Problemen.

Bei der nachfolgenden Darstellung des Ausbildungsengagements der Betriebe wird insbesondere der Frage nachgegangen, wie das Potenzial zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses einzuschätzen ist. Dabei wird auch die Stabilität vertraglich vereinbarter Ausbildungsverhältnisse betrachtet. Erstmals liegen Angaben der Betriebe zur Gewährung betrieblicher Geld- und Sachleistungen an die Auszubildenden zusätzlich zu ihrer Ausbildungsvergütung vor. Damit kann die Bedeutung betrieblicher Anreize bei der Gewinnung von Ausbildungsbewerber/-innen erfasst werden.

7.1. Ausbildungsberechtigung der Betriebe

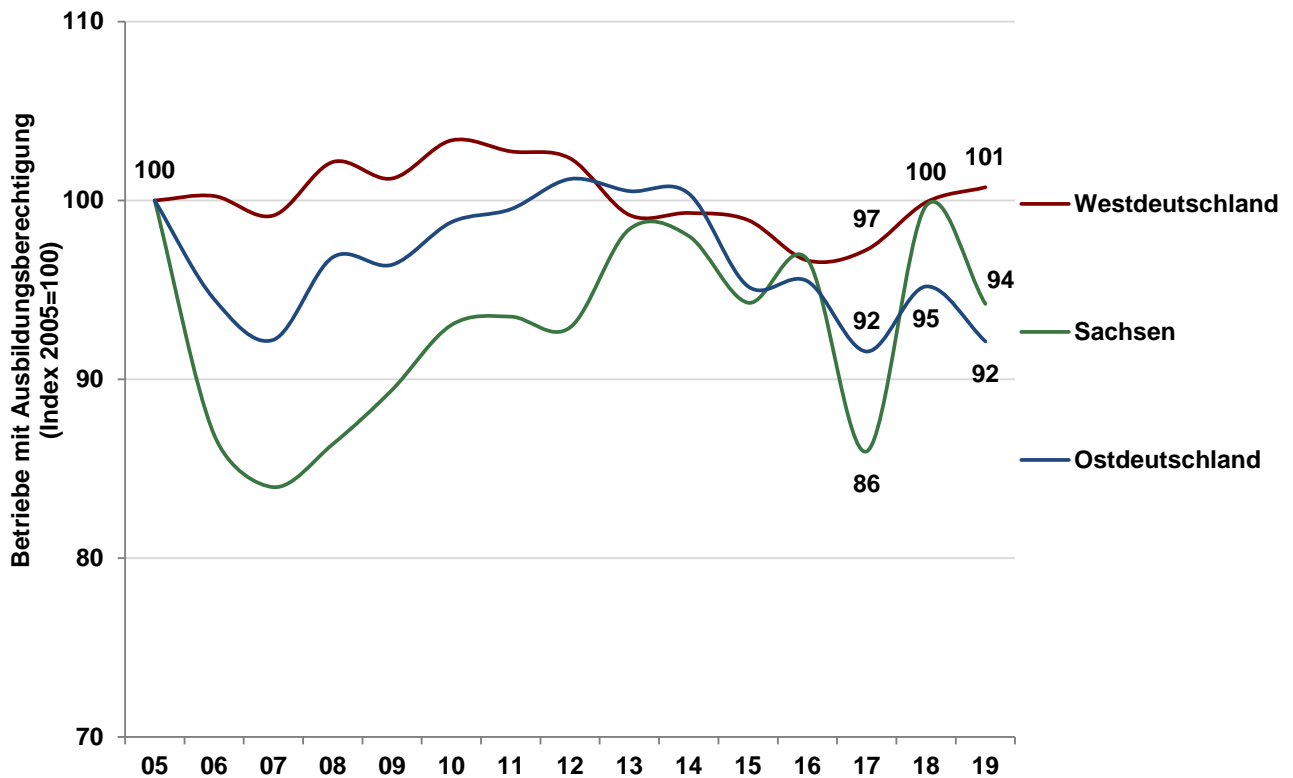
Um selbst ausbilden zu können, müssen Betriebe lt. Ausbildungsverordnung²³ gewisse Voraussetzungen erfüllen. Nach Selbstauskunft der sächsischen Betriebe verfügte 2019 genau die Hälfte und damit anteilig etwas mehr als ostdeutsche Betriebe mit 48 %, aber weniger als westdeutsche Betriebe mit 56 % über diese erforderlichen formalen Grundlagen. Damit sind die Voraussetzungen, den Bedarf an Nachwuchskräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken in Sachsen nach wie vor eingeschränkter als in Westdeutschland. Dieser Unterschied dürfte vor allem der spezifischen Größenstruktur der Betriebslandschaft, insbesondere dem stärkeren Gewicht von Kleinstbetrieben in der sächsischen Wirtschaft geschuldet sein (siehe Kapitel 3.1 und 3.2).

Seit 2005 ist der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen weitgehend stabil geblieben, in Ost- und Westdeutschland gab es eine Reduzierung um jeweils 4 Prozentpunkte. Inwieweit hat diese Entwicklung zu Veränderungen im Bestand an ausbildungsberechtigten Betrieben geführt? Seit 2005 hat sich dieser in Sachsen um ca. 6 % verringert. In Ostdeutschland war der Bestand um rund 8 Prozentpunkte rückläufig, während er in Westdeutschland nahezu unverändert geblieben ist (vgl. Abbildung 25). Der Unterschied zwischen Sachsen und Westdeutschland ergibt sich vor allem daraus, dass sich der Gesamtbestand der Betriebe in Sachsen seit 2005 ebenfalls um rund 6 % verringert hat; in Ostdeutschland verblieb er auf relativ konstantem Niveau, in Westdeutschland allerdings hat er sich um rund 7 % erhöht.

²² Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2019, S. 33ff.

²³ Die Ausbildungsordnung basiert auf dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und enthält bundeseinheitliche Standards für die betriebliche Ausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildungen.

Abbildung 25: Entwicklung der Zahl der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



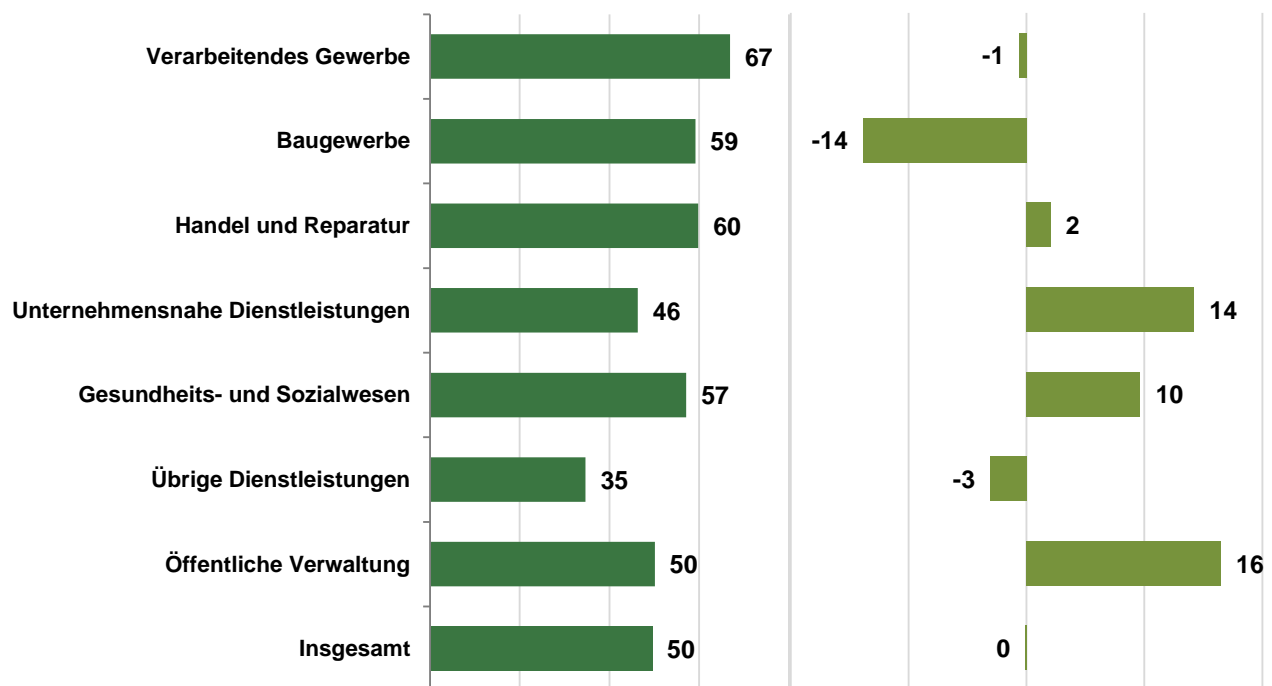
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Der Anteil der sächsischen Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, schwankt zwischen den Branchen relativ stark. Die Spannweite lag 2019 zwischen 13 und 67 %. Im Produzierenden Gewerbe belief sich der Anteil auf 61 %, im Dienstleistungsbereich auf 47 %. Überdurchschnittlich hohe Anteile an ausbildungsberechtigten Betrieben erreichten vor allem das Verarbeitende Gewerbe mit 67 % und das Bauwesen mit 59 %. In den Übrigen Dienstleistungen fiel der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe mit 35 % sehr gering aus. Einen Überblick vermittelt Abbildung 26.

War im Durchschnitt Sachsens seit 2005 kaum eine Veränderung beim Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe zu verzeichnen, so gestaltet sich die Entwicklung von Branche zu Branche unterschiedlich: In den Branchen des Produzierenden Bereichs gab es seit 2005 einen Rückgang um rund 10 Prozentpunkte, im Dienstleistungssektor hingegen eine Zunahme um 4 Prozentpunkte. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauwesen – den zwei größeren Bereichen innerhalb des Produzierenden Gewerbes – ist die Entwicklung seit 2005 unterschiedlich verlaufen. Im Verarbeitenden Gewerbe ist die Situation relativ stabil geblieben, im Baugewerbe hat es einen beachtlichen Rückgang des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe gegeben.

In den drei ebenfalls beschäftigungsstarken, zum Dienstleistungssektor zählenden Wirtschaftsbereichen gab es auch eine unterschiedliche Entwicklung: Im Bereich Handel und Reparatur waren die Veränderungen minimal, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen gab es deutliche Zuwächse (vgl. ebenfalls nachstehende Abbildung).

Abbildung 26: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach ausgewählten Branchen 2019 und Entwicklung der Ausbildungsberechtigung nach Branchen 2005 bis 2019 in Sachsen



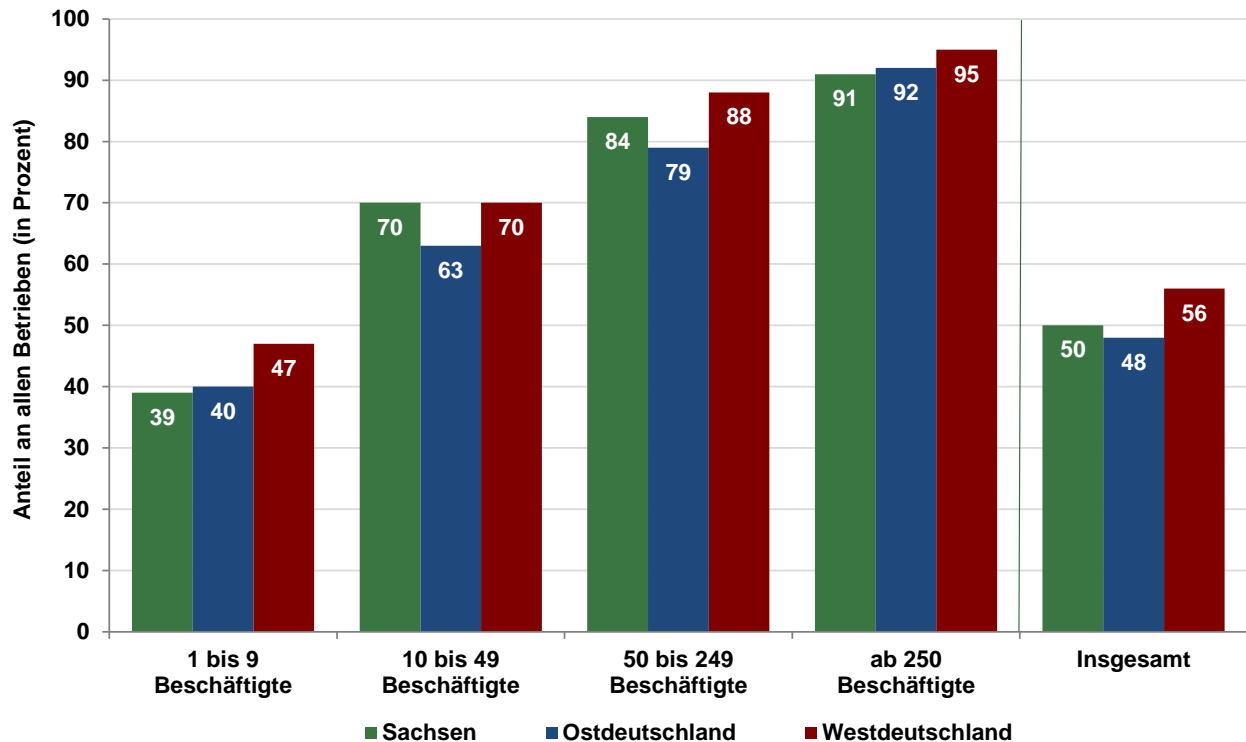
Anteil an allen Betrieben (in Prozent; 2019) Veränderung 2019 zu 2005 (in Prozentpunkten)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Unterschiede bezüglich der Ausbildungsberechtigung hängen auch mit der Größe der Betriebe zusammen. Dabei gilt es zwei Aspekte zu berücksichtigen: Erstens erfüllen größere Betriebe die formalen Voraussetzungen für die eigene Ausbildung häufiger als kleinere. Dieser Grundsatz gilt für Sachsen, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. Nicht ausbildungsberechtigte Betriebe stellen unter Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten eine absolute Ausnahme dar. Auch in der Gruppe der mittleren und der Kleinbetriebe ist der Anteil der nicht ausbildungsberechtigten Betriebe wesentlich kleiner als der Anteil jener mit Berechtigung. Bei den Kleinstbetrieben überwiegt hingegen der Anteil der Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind.

Zweitens: Bei fast allen Betriebsgrößenklassen bestehen zwischen Sachsen und Westdeutschland Unterschiede in den Anteilen ausbildungsberechtigter Betriebe zu Ungunsten des Freistaates. In der Gruppe der Kleinbetriebe ist dieser Abstand mit 8 Prozentpunkten besonders groß, bei mittleren und Großbetrieben beläuft sich die Differenz auf jeweils 4 Prozentpunkte. In der Summe führen diese Unterschiede zu einem insgesamt geringeren Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen, wofür vor allem die im Vergleich zu Westdeutschland anteilig etwas stärker besetzte Gruppe der Kleinbetriebe einen besonderen Anteil haben dürfte (vgl. Kapitel 3.2 und Abbildung 27).

Abbildung 27: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Merkmale von Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung

Da exakt die Hälfte der sächsischen Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügt, wird nachfolgend betrachtet, worin sich Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind, von Betrieben mit Berechtigung unterscheiden.

Es gibt Unterschiede im Tätigkeitsprofil der Betriebe: Unter Betrieben, die nicht ausbildungsberechtigt sind, verfügen mit 10 Prozent überdurchschnittlich viele ausschließlich oder überwiegend über Einfacharbeitsplätze. Unter Betrieben, die berechtigt sind auszubilden und derzeit auch ausbilden, beläuft sich dieser Anteil auf lediglich 2 %. Ein Unterschied zeigt sich auch am deutlich höheren Anteil von Einfacharbeitsplätzen in Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung (33 %) ggü. ausbildenden Betrieben (15 %). Betriebe mit vielen Einfacharbeitsplätzen haben offenbar ein geringeres Interesse daran, selbst auszubilden.

Auch hinsichtlich der Fachkräftesituation sind Unterschiede erkennbar: Von Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung zeigte 2019 lediglich ein Drittel Fachkräftebedarf an, von ausbildenden Betrieben waren es mit 56 % nahezu doppelt so viele. Von nicht ausbildungsberechtigten Betrieben stellte lediglich ein knappes Fünftel Fachkräfte ein, bei ausbildenden Betrieben waren es mehr als zwei Fünftel, also ebenfalls doppelt so viele. Die Relationen des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen sind ähnlich (18 vs. 30 %). Die Situation ändert sich jedoch, sobald der Anteil der unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen betrachtet wird: In nicht ausbildungsberechtigten Betrieben konnte fast die Hälfte aller angebotenen Fachkräftestellen nicht besetzt werden. In derzeit ausbildenden Betrieben lag dieser Anteil bei 37 % (vgl. Tabelle 15). Allerdings muss bei der Interpretation dieser Ergebnisse der Betriebsgrößenklasseneffekt berücksichtigt werden, denn Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind, beschäftigten 2019 im Durchschnitt 8 Mitarbeiter/-innen, während ausbildende Betriebe 39 Mitarbeiter/-innen hatten. Es ist hinreichend bekannt, dass kleinere Betriebe bei der Stellenbesetzung größere Schwierigkeiten haben als Betriebe mit mindestens 250 Mitarbeiter/-innen (vgl. Kapitel 6).

Tabelle 15: Fachkräftesituation in Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung und in ausbildenden Betrieben in Sachsen 2019

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Fachkräfte an allen Beschäftigten	Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf	Anteil der Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen	Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen
	%				
ohne Ausbildungsberechtigung	67	33	20	18	46
mit Ausbildungsberechtigung, aber ohne Ausbildung	83	41	23	24	49
mit Ausbildungsberechtigung und mit Ausbildung	85	56	42	30	37
Insgesamt	80	41	27	22	42

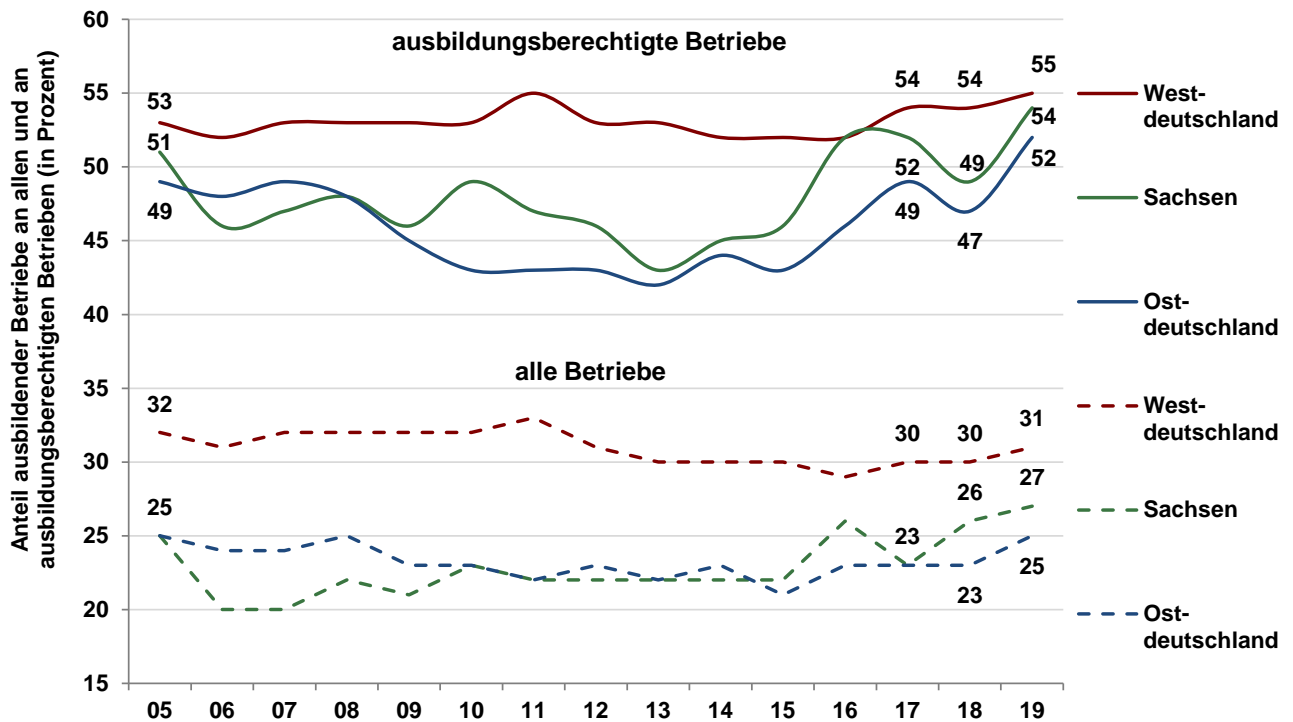
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

7.2. Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Das IAB-Betriebspanel gibt Auskunft über die aktive Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung. Im Unterschied zu anderen Datenquellen ist bei der Interpretation der ermittelten Ausbildungsbeteiligung Folgendes zu berücksichtigen: 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.

Von allen sächsischen Betrieben, die 2019 über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügten, waren 54 % im o. g. S. ausbildungsaktiv. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen um rund 5 Prozentpunkte erhöht. Im ostdeutschen Durchschnitt hat sich der Anteil ebenfalls um rund 5 Prozentpunkte erhöht und lag bei 52 %. Im Westen Deutschlands ist er ggü. dem Vorjahr um 1 Prozentpunkt angestiegen und erreichte 55 % (vgl. Abbildung 28). Möglicherweise ist der Anstieg eine Reaktion auf die anhaltenden Probleme der sächsischen Betriebe, Fachkräfte am Arbeitsmarkt (vgl. Kapitel 6) und Auszubildende (vgl. nachfolgendes Kapitel 7.3) rekrutieren zu können.

Abbildung 28: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Im langjährigen Vergleich zeigt sich beim Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe für Westdeutschland eine relativ konstante Ausbildungsbeteiligung. In Sachsen wie auch in Ostdeutschland war diese nach 2005 – offenbar infolge der Nachwirkungen des Transformationsprozesses – noch für mehrere Jahre tendenziell rückläufig. In Sachsen wie auch in Ostdeutschland war – gemessen am Anteil ausbildender an ausbildungsberechtigten Betrieben – der Tiefpunkt 2013 erreicht. In den Folgejahren ist die Ausbildungsbeteiligung wieder sukzessive angestiegen.

Vor dem Hintergrund der positiven Entwicklung in den letzten Jahren hat sich die absolute Zahl der ausbildungsaktiven Betriebe in Sachsen langfristig betrachtet kaum verändert. Im ostdeutschen Durchschnitt sind heute rund 1 % weniger Betriebe als 2005 ausbildungsaktiv, im westdeutschen beteiligen sich heute ca. 5 % mehr Betriebe an der Ausbildung. Diese Entwicklung zeigt für Sachsen wie für Ostdeutschland insgesamt, dass zumindest für die letzten Jahre nicht von einem Rückzug der Betriebe von der beruflichen Erstausbildung die Rede sein kann. Die über mehrere Jahre geäußerten Befürchtungen in diese Richtung haben sich somit (vorerst) nicht bewahrheitet. Eine andere Frage ist allerdings, inwieweit das derzeitige betriebliche Ausbildungsengagement ausreicht, um den Bedarf an Fachkräften zu decken und mit welchen Herausforderungen das für die Betriebe verbunden ist.

In den einzelnen Bereichen der sächsischen Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe 2019 sehr unterschiedlich an der Ausbildung. Das Spektrum reichte von 45 bis über 90 %. Der Produzierende Bereich und die Dienstleistungsbranche erreichten mit 53 % gleiche Anteilswerte. Spitzenreiter unter den beschäftigungsstarken Branchen waren das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen, denn beide erreichten jeweils überdurchschnittliche Anteile. Der Bereich Handel und Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen weisen unterdurchschnittliche Werte aus (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2019

Branche	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	37	56
Baugewerbe	29	50
Handel und Reparatur	29	48
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	55
Erziehung und Unterricht	33	49
Gesundheits- und Sozialwesen	29	51
Übrige Dienstleistungen	16	45
Öffentliche Verwaltung*	34	68
Insgesamt	27	54

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Je größer ein Betrieb ist, umso höher ist auch der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 17). Mit Ausnahme der Kleinbetriebe hat es in Betrieben aller anderen Betriebsgrößenklassen Zuwächse ggü. dem Vorjahr gegeben.

Tabelle 17: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019

Betriebsgrößenklasse	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	16	40
10 bis 49 Beschäftigte	46	66
50 bis 249 Beschäftigte	77	91
ab 250 Beschäftigte	90	99
Insgesamt	27	54

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die dargestellte leicht rückläufige Entwicklung der Ausbildungsberechtigung der sächsischen Betriebe (vgl. Kapitel 7.1) und der relativ konstant gebliebenen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe zieht dennoch die Frage nach den Konsequenzen für die längerfristige Entwicklung der Zahl der Auszubildenden nach sich – ein Aspekt, der insbesondere aus der Perspektive der Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften relevant ist. Die längerfristige Entwicklung zeigt diesbezüglich, dass sich trotz dieser bereits skizzierten Entwicklung die Zahl der Auszubildenden im Freistaat Sachsen um rund ein Viertel verringert hat. Für Ostdeutschland zeigt die längerfristige Entwicklung eine ähnliche Tendenz, wobei sich der Bestand seit 2005 dort sogar um ca. ein Drittel reduziert hat. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich die Zahl der Auszubildenden in Sachsen wie auch in Ostdeutschland in jüngster Zeit wieder leicht erhöht hat. Bei der längerfristigen Entwicklung darf der demografische Wandel nicht außer Acht bleiben. Die Zahl der Jugendlichen, die als Ausbildungsplatzbewerber/-innen in Frage kommen, hat sich infolge des starken Geburtenrückgangs in den ersten Nachwuchsjahren stark verringert. Mit einem gewissen Zeitverzug zeigten sich die Folgen vor allem in der laufenden Dekade. Zwischen 2000 und 2019 hat sich die Zahl der Schulabsolvent/-innen an allgemeinbildenden Schulen in Sachsen nahezu halbiert.²⁴ Ganz anders verlief die Entwicklung in Westdeutschland: Dort hat sich die Zahl der Auszubildenden im Betrachtungszeitraum demgegenüber um rund 10 % erhöht. Eine Zunahme der Zahl der ausbildenden Betriebe ging dort also mit einer erhöhten Zahl an Auszubildenden einher, wobei die Zahl letzterer stärker als die Zahl der Ausbildungsbetriebe angestiegen

²⁴ Vgl.: <https://www.statistik.sachsen.de/html/463.htm>

ist. Die Entwicklung verdeutlicht unterschiedliche Ausgangssituationen hinsichtlich der Sicherung des Fachkräftenachwuchses in Sachsen sowie Ostdeutschland einerseits und Westdeutschland andererseits.

7.3. Gewinnung von Auszubildenden

Nachfolgend steht die Gewinnung von Jugendlichen für eine betriebliche Ausbildung im Mittelpunkt der Betrachtung: Wie gut gelingt es den Betrieben, für die angebotenen Ausbildungsplätze geeignete Bewerber/-innen zu finden und was tun sie, um ihre Wettbewerbssituation am Ausbildungsmarkt zu verbessern? Dazu erfolgt ein Perspektivenwechsel: Wurde die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe bisher auf Grundlage einer relativ breit gefassten Definition für einen Ausbildungsbetrieb diskutiert (vgl. Kapitel 7.2), fokussiert sich die Betrachtung nun auf jene Ausbildungsplätze, die jeweils für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr 2018/2019 angeboten wurden.

Angebote Ausbildungsstellen

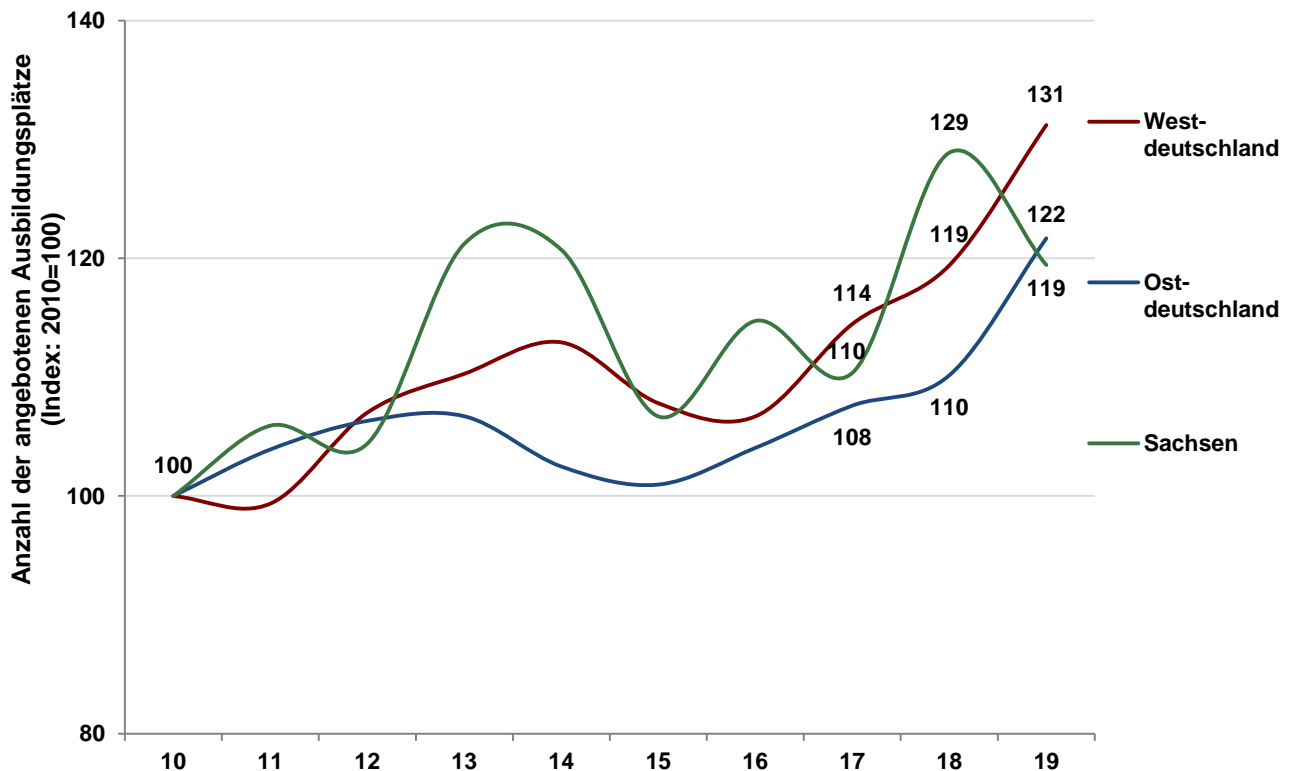
Für das Ausbildungsjahr 2018/2019 haben 31 % der ausbildungsberechtigten sächsischen Betriebe Ausbildungsplätze angeboten. In Ost- und Westdeutschland lagen die Anteile mit 35 bzw. 36 % etwas höher. Wird ausschließlich dieses eine Ausbildungsjahr betrachtet, dann verringert sich das Ausbildungsengagement der Betriebe (auf Basis der breiten Definition lag die Ausbildungsbeteiligung in Sachsen bei 54 %, Ostdeutschland bei 52 % und in Westdeutschland bei 55 %). Das dürfte vor allem mit dem unterschiedlichen Ausbildungsverhalten der Betriebe zusammenhängen. Im Rahmen der Auswertung vorangegangener Erhebungswellen wurde zwischen Betrieben unterschieden, die permanent, also in jedem Jahr ausbilden, und jenen, die nur in größeren Abständen ausbildungsaktiv sind – die sogenannten Ausbildungspausierer.

Der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das zum Zeitpunkt der Befragung jeweils zu Ende gehende Ausbildungsjahr an allen Betrieben hat sich seit Mitte der 2000er Jahre relativ stabil entwickelt. Diese Einschätzung trifft auf sächsische, ost- wie westdeutsche Betriebe gleichermaßen zu. Der Anteil belief sich in Sachsen 2005 auf 14 %, 2019 waren es 15 %. In all den Jahren schwankte der Anteil zwischen mindestens 9 und maximal 17 %. Ähnliche Entwicklungen sind auch für Ost- (2005: 14 %, 2019: 17 %) und Westdeutschland (2005: 17 %, 2019: 20 %) zu beobachten. Bei der Entwicklung des zahlenmäßigen Angebots an Ausbildungsplätzen zeigen sich allerdings Unterschiede. Während das aktuelle Angebot an Ausbildungsplätzen für das zum jeweiligen Befragungszeitpunkt zu Ende gehende Ausbildungsjahr in Sachsen das des Jahres 2005 um ca. 4 % unterschreitet, sind es in Ostdeutschland im Vergleich zu 2005 derzeit rund 2 % mehr. In Westdeutschland ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze parallel zum Beschäftigungsaufbau seit 2005 demgegenüber stark angestiegen – und zwar insgesamt um ca. 40 %. Auch das verweist auf eine unterschiedliche Entwicklung der Ausbildungsmärkte in Sachsen und Ostdeutschland einerseits sowie Westdeutschland andererseits.

Um auch noch nach 2005 nachwirkende transformationsbedingte Effekte²⁵ weitgehend auszuklammern, wird nun die Entwicklung nach 2010 genauer betrachtet. In der Tendenz zeigt sich eine stetige Zunahme der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze – sowohl für Sachsen und Ostdeutschland, als auch für Westdeutschland. Damit verläuft die Entwicklung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland seit 2010 sehr ähnlich, wenngleich die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze in Westdeutschland noch etwas stärker als in Sachsen und Ostdeutschland angestiegen ist (vgl. Abbildung 29). Am aktuellen Rand sticht allerdings der relativ starke Rückgang in Sachsen hervor, der jener in Ost- und Westdeutschland zuwiderläuft.

²⁵ Angesichts der viele Jahre nach der Wende bestehenden erheblichen Diskrepanz zwischen relativ wenigen Ausbildungsplatzangeboten und relativ vielen Bewerber/-innen haben zahlreiche Betriebe bis weit in das neue Jahrtausend hinein Jugendliche über Bedarf ausgebildet. Das betraf Ostdeutschland insgesamt wie auch den Freistaat Sachsen.

Abbildung 29: Entwicklung der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung jeweils abgeschlossene Ausbildungsjahr in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2019.

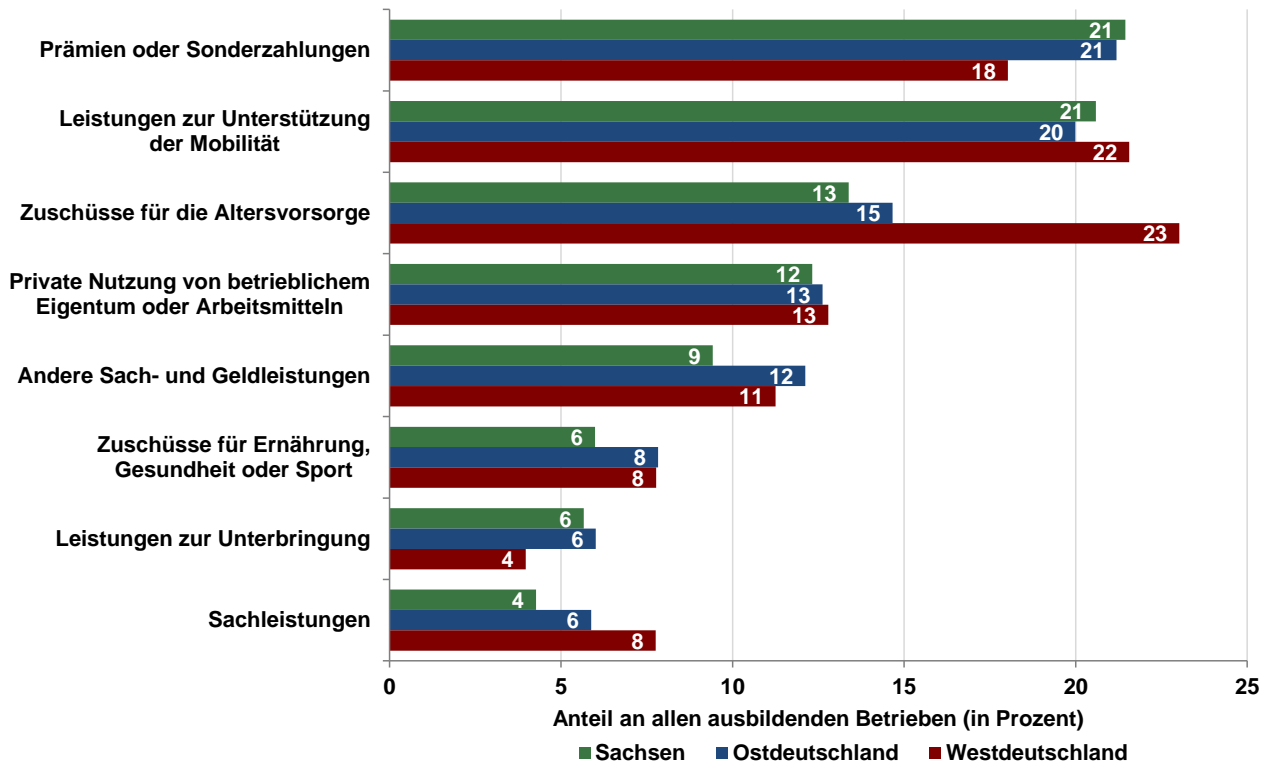
Angesichts des aktuellen Anstiegs der Ausbildungsaktivitäten im Sachsen liegt der Gedanke nahe, dass Betriebe bestrebt sein könnten, ihre Attraktivität als Ausbildungsstätte für jugendliche Bewerber/-innen zu erhöhen. Ob und welcher Instrumente sich die Betriebe bedienen, war 2019 erstmals Gegenstand des IAB-Betriebspanels.

Anreize der Betriebe für die Gewinnung geeigneter Bewerber/-innen

Für die Verbesserung ihrer Wettbewerbssituation am Ausbildungsmarkt steht den Betrieben eine breite Palette an Sach- und Geldleistungen zur Verfügung, die sie Jugendlichen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung gewähren können. Bei der Beantwortung der entsprechenden Frage hatten die Betriebe die Möglichkeit, folgende Leistungen auszuwählen: Leistungen zur Unterstützung der Mobilität (z. B. Fahrtkostenzuschüsse oder Kostenbeteiligung zur Erlangung des PKW- oder LKW-Führerscheins) und zur Unterbringung (z. B. Mietkostenzuschüsse, Bereitstellung einer/s Dienstwohnung/-zimmers), diverse Sachleistungen (z. B. Tablets, Mobiltelefone oder Handyverträge), Prämien oder Sonderzahlungen, Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit oder Sport, Zuschüsse für die Altersvorsorge, private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln und andere Sach- und Geldleistungen.

In Sachsen haben 2019 44 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe entsprechende Sach- und Geldleistungen angeboten. In Ost- wie in Westdeutschland lag dieser Anteil bei jeweils 43 %. Am häufigsten wurden in Sachsen sowohl betriebliche Prämien oder Sonderzahlungen als auch Leistungen zur Unterstützung der Mobilität gewährt. Zuschüsse zur Altersvorsorge standen unter den Anreizen mit einigem Abstand an dritter Stelle. Ähnlich häufig wurde zudem noch die Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln für private Zwecke genannt. Die gleiche Rangfolge ist auch im Durchschnitt ostdeutscher Betriebe festzustellen. In Westdeutschland hingegen finden Zuschüsse zur Altersvorsorge nicht nur häufiger als in Sachsen und Ostdeutschland Anwendung, dort sind sie auch das insgesamt am häufigsten genutzte Instrument. Ansonsten sind Leistungen zur Unterstützung der Mobilität sowie Prämien oder Sonderzahlungen auch in Westdeutschland relativ weit verbreitet. Andere Anreize in Form von Sach- und Geldleistungen wurden demgegenüber sowohl von sächsischen, ost- als auch von westdeutschen Betrieben deutlich seltener genutzt (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden in Sachsen, Ost- und Westdeutschland (Mehrfachnennungen) 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Betriebe aller Branchen der sächsischen Wirtschaft bieten heute zusätzlich zur Ausbildungsvergütung Sach- und Geldleistungen an. Im Produzierenden Bereich trifft das auf 39 % der Betriebe zu, im Dienstleistungssektor auf 46 %. Zwischen den einzelnen Branchen variiert der entsprechende Anteil der Betriebe ganz erheblich: Die Schwankungsbreite liegt zwischen 15 und 100 %. Überdurchschnittlich hohe Anteile werden für die drei Branchen Öffentliche Verwaltung, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen ausgewiesen, unterdurchschnittliche für die Übrigen Dienstleistungen, das Baugewerbe sowie den Bereich Handel und Reparatur und das Verarbeitende Gewerbe.

Auch die Betriebsgröße scheint Einfluss darauf zu haben, ob Leistungen angeboten werden. Mit der Größe steigt der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe, die für ihre Auszubildenden Geld- und Sachleistungen bereitstellen: In der Gruppe der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe waren es 2019 37 %, unter den Kleinbetrieben 46 %, bei mittleren Betrieben waren es 76 % und bei Großbetrieben 90 %. Auch wenn die hier betrachteten Betriebsgrößenklassen im Wesentlichen auf die drei Anreize Prämien/Sonderzahlungen, Leistungen zur Unterstützung der Mobilität und der Altersvorsorge am häufigsten zurückgreifen, bestehen zum Teil Unterschiede in der Rangfolge der genutzten Anreize (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Sach- und Geldleistungen der Betriebe für ihre Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen (Mehrfachnennungen) 2019

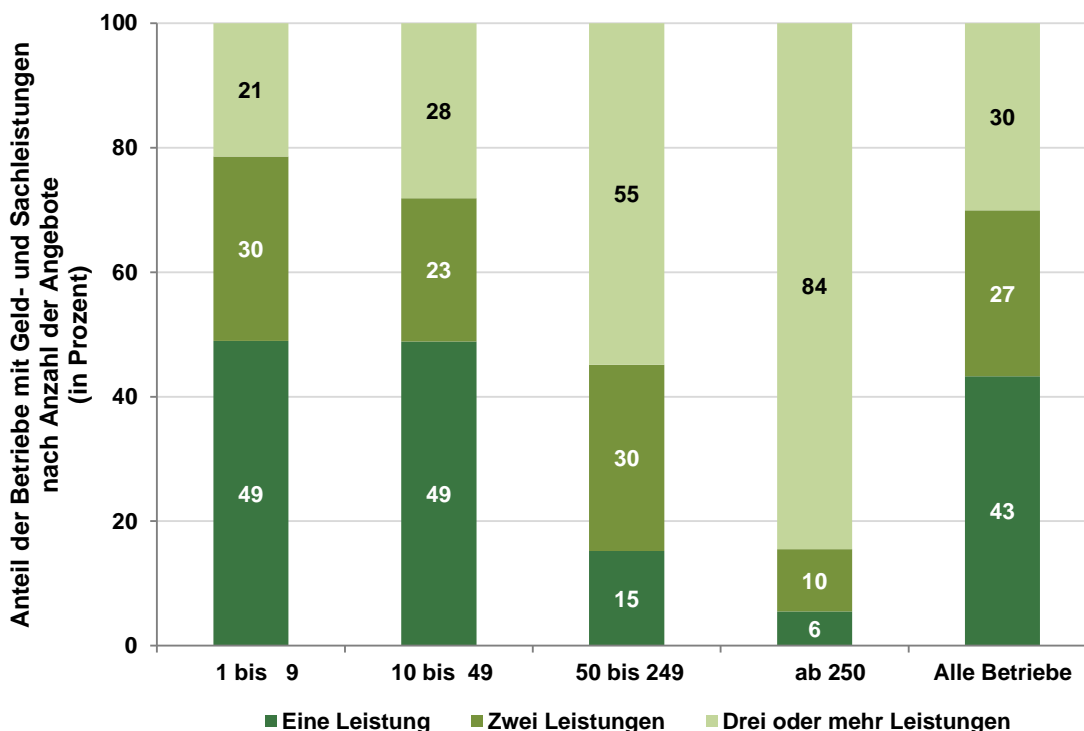
Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H
	%							
1 bis 9 Beschäftigte	19	3	3	18	1	7	12	7
10 bis 49 Beschäftigte	16	8	4	19	8	16	12	9
50 bis 249 Beschäftigte	41	10	7	49	25	37	16	27
ab 250 Beschäftigte	74	34	37	76	54	67	20	32
Insgesamt	21	6	4	21	6	13	12	9

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

- A Leistungen zur Unterstützung der Mobilität, z. B. Fahrtkostenzuschuss, Kostenbeteiligung bei PKW- oder LKW-Führerschein
- B Leistungen zur Unterbringung, z. B. Mietkostenzuschuss, Dienstwohnung/-zimmer
- C Sachleistungen, wie beispielsweise Tablets oder Mobiltelefone oder Handyverträge
- D Prämien oder Sonderzahlungen
- E Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit oder Sport
- F Zuschüsse für die Altersvorsorge
- G Private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln
- H Andere Sach- und Geldleistungen

Mehr als zwei Fünftel aller sächsischen Betriebe mit zusätzlichen Sach- und Geldleistungen boten ihren Auszubildenden zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine dieser Leistungen an, gut ein Viertel zwei und knapp ein Drittel der Betriebe hielt mindestens drei Leistungen bereit. In ost- und westdeutschen Betrieben verteilten sich Betriebe mit diesem Leistungsportfolio etwas gleichmäßiger. Unterschiede zeigen sich auch zwischen den Betriebsgrößenklassen. Als Faustregel gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto mehr Arten von Sach- und Geldleistungen stellt er seinen Auszubildenden zur Verfügung (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden nach der Betriebsgrößenklasse und nach Anzahl der genutzten Instrumente in Sachsen (Mehrfachnennungen) 2019



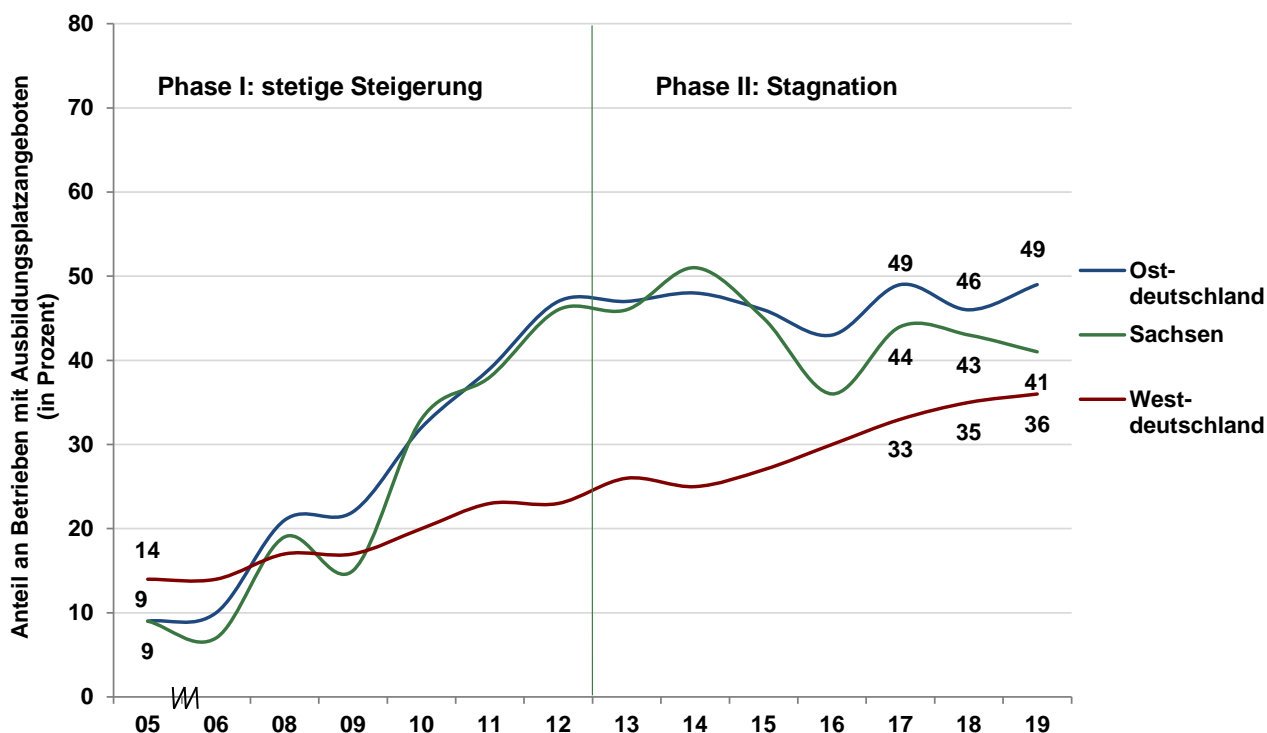
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Besetzung angebotener Ausbildungsstellen

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2018/2019 haben 31 % der sächsischen Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, Ausbildungsstellen angeboten. 41 % dieser Betriebe konnten zumindest eine der angebotenen Stellen nicht besetzen. Gegenüber dem Vorjahr entspricht das einer leichten Verringerung dieses Anteils um 2 Prozentpunkte.

Im Zeitverlauf zeigen sich für Sachsen – wie auch für Ostdeutschland – zwei Entwicklungsabschnitte: Zwischen 2005 und etwa 2012 ist der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen kontinuierlich angestiegen. Seitdem wird das bis dahin erreichte hohe Niveau in Ostdeutschland im Wesentlichen gehalten, für den Freistaat Sachsen zeichnet sich sogar eine sinkende Tendenz ab. In Ostdeutschland standen 2019 mit 49 % noch mehr Betriebe als in Sachsen vor der Herausforderung, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. In Westdeutschland waren mit 36 % anteilig weiterhin weniger Betriebe davon betroffen. Allerdings wird es langfristig betrachtet auch für westdeutsche Betriebe immer schwieriger, angebotene Stellen zu besetzen. Im Unterschied zu Sachsen und Ostdeutschland steigt der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen dort von Jahr zu Jahr kontinuierlich an (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Entwicklung der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2007 wurden keine Informationen hierzu erhoben.

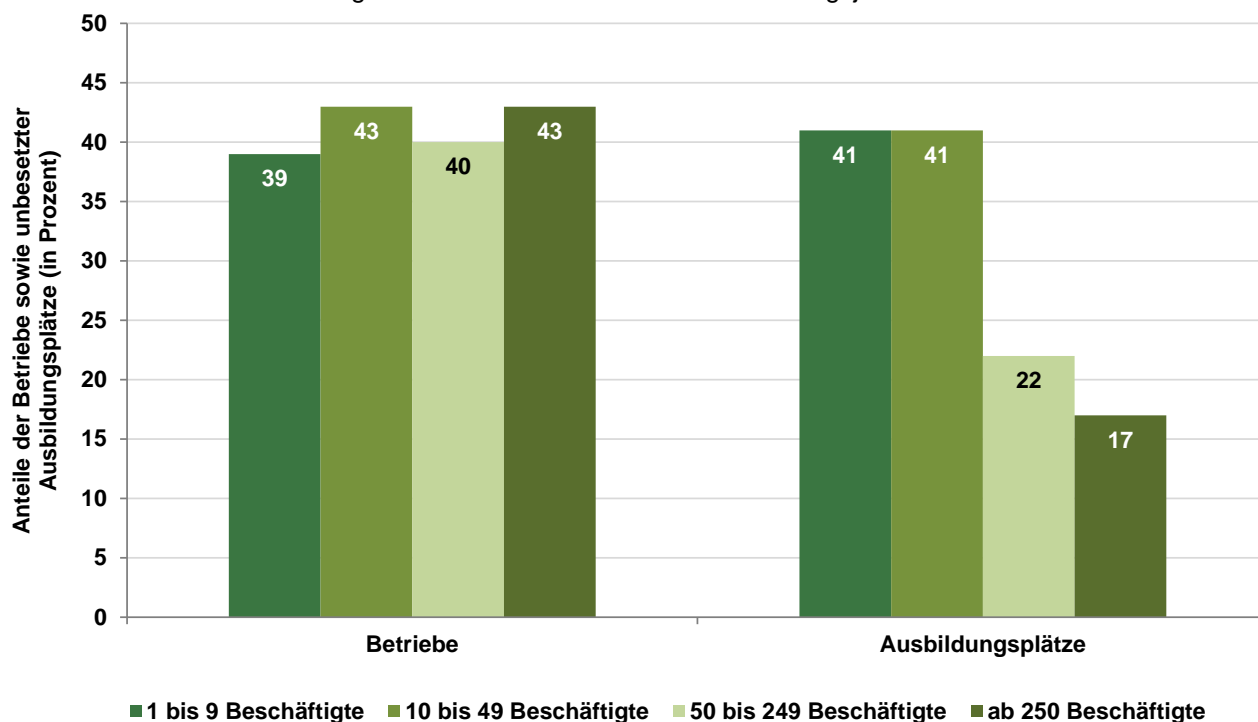
Ein weiterer Indikator für die Bewertung der Situation am Ausbildungsmarkt ist die sogen. Nichtbesetzungsquote, d. h. der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen. In Sachsen blieben für das Ausbildungsjahr 2018/2019 31 % aller Stellenangebote unbesetzt, in Ostdeutschland 37 %, in Westdeutschland 24 %. Trotz des leichten Rückgangs des Anteils der Betriebe, die Besetzungsprobleme zu verzeichnen hatten, hat sich die Nichtbesetzungsquote ggü. dem Vorjahr in Sachsen nicht verändert. Betriebe in Ost- und Westdeutschland hatten ggü. dem Vorjahr allerdings eine Zunahme der Nichtbesetzungsquote zu verzeichnen – um 4 bzw. 2 Prozentpunkte. Der Unterschied bei der Nichtbesetzungsquote zeugt ebenfalls von einer deutlich angespannteren Situation in den sächsischen, vor allem in den ostdeutschen Betrieben.

Seit 2005 ist der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen, Ost- wie Westdeutschland spürbar angestiegen. Diese Entwicklung geht einher mit einer starken Zunahme der absoluten Zahl nicht besetzter Ausbildungsplätze: In Sachsen ergibt sich eine Steigerung um mehr das Vierfache, in Ostdeutschland um das Sechsfache, in Westdeutschland um etwas mehr als das Vierfache.

Erfolge bzw. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerber/-innen hängen mit der Größe der Betriebe zusammen. Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelingt es ihm, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Der offensichtliche Wettbewerbsvorteil größerer Betriebe zeigt sich allerdings weniger am Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten, sondern vor allem am vergleichsweise

geringen Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze (17 %). Somit kann von größeren Betrieben auch weiterhin die große Mehrheit der angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden (vgl. Abbildung 33). Seit 2005 (Nichtbesetzungsquote: 8 %) ist es aber auch für größere Betriebe schwieriger geworden, für angebotene Stellen geeignete Bewerber/-innen zu finden.

Abbildung 33: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen im Ausbildungsjahr 2018/2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die Angaben beziehen sich auf das Ausbildungsjahr 2018/2019.

Der anhaltende Wettbewerb um junge Frauen und Männer als künftige Fachkräfte geht somit offenkundig zu Lasten kleinerer Betriebe, die ihren Nachwuchs aus eigener Kraft decken wollen. Bei ausbildungsberechtigten und -willigen Kleinst- und Kleinbetrieben scheidet das Vorhaben sehr häufig am Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern. Die Möglichkeiten dieser Betriebe, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, werden dadurch in erheblichem Maße eingeschränkt. Ob sich in den betreffenden Fällen keine Jugendliche bzw. kein Jugendlicher um die angebotenen Stellen beworben hat, die Bewerber/-innen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der Jugendlichen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.²⁶

Die einzelnen Bereiche der sächsischen Wirtschaft waren ebenfalls in unterschiedlichem Maße von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Besonders häufig blieben Ausbildungsstellen in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes sowie der Übrigen Dienstleistungen frei. Das betrifft sowohl den Anteil der davon betroffenen Betriebe (jeweils 58 % der Betriebe) als auch den Anteil der nicht besetzten an den angebotenen Ausbildungsplätzen (39 bzw. 43 %).

²⁶ 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.“ (DGB-Ausbildungsreport 2018, S. 10).

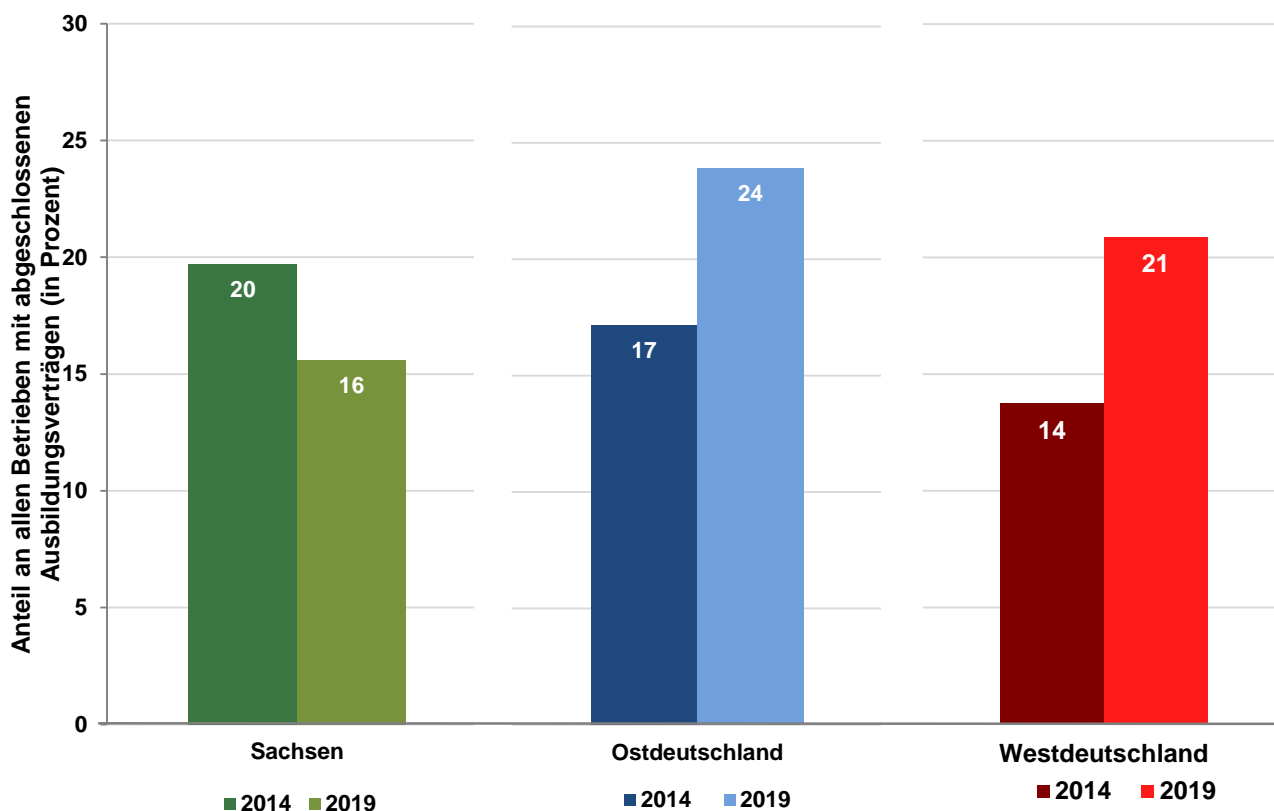
7.4. Stabilität der (abgeschlossenen) Ausbildungsverhältnisse

Mit der Erhebungswelle des Jahres 2019 wurden die Betriebe danach gefragt, welchen Bestand die für das Ausbildungsjahr 2018/2019 abgeschlossenen Ausbildungsverträge hatten. Die Erhebung gibt auch darüber Auskunft, ob die Auflösung bestehender Ausbildungsverhältnisse durch den Betrieb oder durch die auszubildende Person veranlasst wurde. Erstmals wurden 2019 im Rahmen des IAB-Betriebspanels die Gründe thematisiert, die Betriebe zur Vertragsauflösung veranlasst haben.²⁷

Auflösung von Ausbildungsverträgen

In 16 % aller Betriebe des Freistaates Sachsen, die für das Ausbildungsjahr 2018/2019 einen oder mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, wurde/n diese/r vorzeitig aufgelöst bzw. wurde die Ausbildung von den Jugendlichen erst gar nicht angetreten. In Ost- und westdeutschen Betrieben war der Anteil mit 24 bzw. 21 % deutlich höher. Im Vergleich zum Jahr 2014, in dem diese Angaben erstmals erhoben wurden, sind nunmehr etwas weniger sächsische Betriebe von der vorzeitigen Vertragslösung betroffen. In Ost- und Westdeutschland sind es allerdings deutlich mehr Betriebe (vgl. Abbildung 34). Zumindest für ost- und westdeutsche Betriebe gilt somit: Offenbar ist es für sie nicht nur schwieriger geworden, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen, sondern auch die ausgewählten Jugendlichen bis zum Ende der Erstausbildung an ihren betrieblichen Ausbildungsplatz zu binden.

Abbildung 34: Betriebe mit für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und vorzeitiger Vertragslösung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2014 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2014 und 2019.

Auch wenn inzwischen die Mehrzahl der Branchen der sächsischen Wirtschaft mit der vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen konfrontiert ist, gestaltet sich die Situation von Branche zu Branche sehr unter-

²⁷ Die Betriebe wurden nach 2014 (Ausbildungsjahr 2013/2014) erneut danach gefragt, ob die für das vergangene Ausbildungsjahr 2018/2019 abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder aufgelöst wurden bzw. die ausgewählten Bewerber/-innen den Ausbildungsplatz erst gar nicht angetreten haben. Die Abfrage in den Jahren 2014 und 2019 gestattet jedoch nur bedingt Vergleiche, da die Fragen nicht identisch sind.

schiedlich. Von allen Betrieben, in denen bereits abgeschlossene Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst wurden, entfielen ein knappes Drittel auf den Produzierenden Bereich und gut zwei Drittel auf den Dienstleistungssektor. Auf die vier beschäftigungs- und auch ausbildungsstarken Branchen der Wirtschaft zusammen kamen rund 80 % aller Betriebe mit vorfristigen Vertragslösungen.

Zwischen den Betriebsgrößenklassen gab es ebenfalls Unterschiede. Mit der Größe steigt der Anteil der betroffenen Betriebe (vgl. Tabelle 19) – ein Befund, der nicht nur für Sachsen gilt, sondern auch in Ost- und Westdeutschland festzustellen ist. Das dürfte sich vor allem daraus erklären, dass größere Betriebe in der Regel ausbildungsaktiver sind. Außerdem wird von größeren Betrieben in der Regel mehr als nur ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen.

Bei der Verteilung der Abbrüche auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen zeigt sich für Sachsen, dass lediglich 8 % aller Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen auf Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten entfielen. Dieser geringe Anteil dürfte im Wesentlichen dem lediglich knapp einprozentigen Anteil von Großbetrieben an allen Betrieben geschuldet sein. Eine ähnliche Verteilung der Anteile der Betriebsgrößenklassen auf Betriebe mit vorzeitig gelösten Verträgen konnte bereits 2014 beobachtet werden.

Tabelle 19: Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2018/2019 nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit vorzeitig gelösten Verträgen	Verteilung der Betriebe mit vorzeitig gelösten Verträgen
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	2	4
10 bis 49 Beschäftigte	16	46
50 bis 249 Beschäftigte	29	42
ab 250 Beschäftigte	21	8
Insgesamt	16	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

Das IAB-Betriebspanel gibt nicht nur darüber Auskunft, inwieweit Betriebe von vorfristigen Vertragslösungen betroffen sind, sondern legt auch Informationen zum Umfang der vorfristig gelösten Ausbildungsverträge vor. Insgesamt wurden im Ausbildungsjahr 2018/2019 in Sachsen 10 %, in Ostdeutschland 16 % und in Westdeutschland 12 % aller neu geschlossenen Ausbildungsverträge vor ihrem Ablaufdatum aufgekündigt.²⁸ Gegenüber 2014 entspricht das für Sachsen einer Halbierung (2014: 21 %), in Ostdeutschland liegt der Anteil aktuell nur geringfügig unter dem damaligen Anteilswert in Höhe von 17 %. In Westdeutschland lag der Anteil im Jahre 2014 bei 10 %, er hat sich damit um ca. 2 Prozentpunkte erhöht.

Auch hinsichtlich der Vertragslösungsquote gibt es Unterschiede zwischen den Branchen. Wird die Verteilung der vorfristig gelösten Verträge betrachtet, dann entfallen etwas mehr als zwei Drittel auf die vier beschäftigungsstarken Branchen (68 %). Das ist ein höherer Anteil dieser Branchen im Vergleich zu ihrem Anteil am Bestand der Auszubildenden (56 %).

Von allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden in Großbetrieben lediglich 5 % und in Kleinstbetrieben lediglich 2 % vorzeitig gekündigt. In den beiden anderen Betriebsgrößenklassen fielen die Anteile höher aus. Dass sich die Situation für Kleinst- und Großbetriebe dennoch vergleichsweise entspannt darstellt, zeigt sich auch bei der Gegenüberstellung der Anteile der Betriebsgrößenklassen an den geschlossenen und den vorzeitig gelösten Verträgen (vgl. Tabelle 20).

²⁸ Die Angaben des IAB-Betriebspanels beziehen sich lediglich auf ein Ausbildungsjahr – hier das Ausbildungsjahr 2018/2019. Daher können sich Unterschiede zu anderen Datenquellen ergeben.

Tabelle 20: Auszubildende und vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen im Ausbildungsjahr 2018/2019

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der besetzten Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2018/2019	Verteilung der vorzeitig gelösten Verträge
		%
1 bis 9 Beschäftigte	13	3
10 bis 49 Beschäftigte	32	35
50 bis 249 Beschäftigte	34	50
ab 250 Beschäftigte	21	12
Insgesamt	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

Verursacher/-innen vorzeitiger Vertragsauflösungen

Ausbildungsverträge haben in der Regel zwei Partner – den Betrieb und die bzw. den ausbildungsinteressierte/n Jugendliche/n. Beiden Partnern steht es frei, einen geschlossenen Vertrag aufzukündigen. 2019 wurden 27 % aller vorzeitigen Vertragsauflösungen in Sachsen durch den Betrieb und 73 % durch die / den Jugendliche/n veranlasst. In Ostdeutschland lagen die Relationen bei 47 zu 53 %. In Westdeutschland gingen vorfristige Auflösungen von Ausbildungsverträgen mit rund 63 % ebenfalls überwiegend von den Jugendlichen aus, 37 % der Kündigungen wurden durch den Betrieb initiiert. Dass die vorzeitige Aufkündigung von Ausbildungsverträgen generell überwiegend von Jugendlichen angestrebt wurde, dürfte ihrerseits auf gute Wahlmöglichkeiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verweisen.

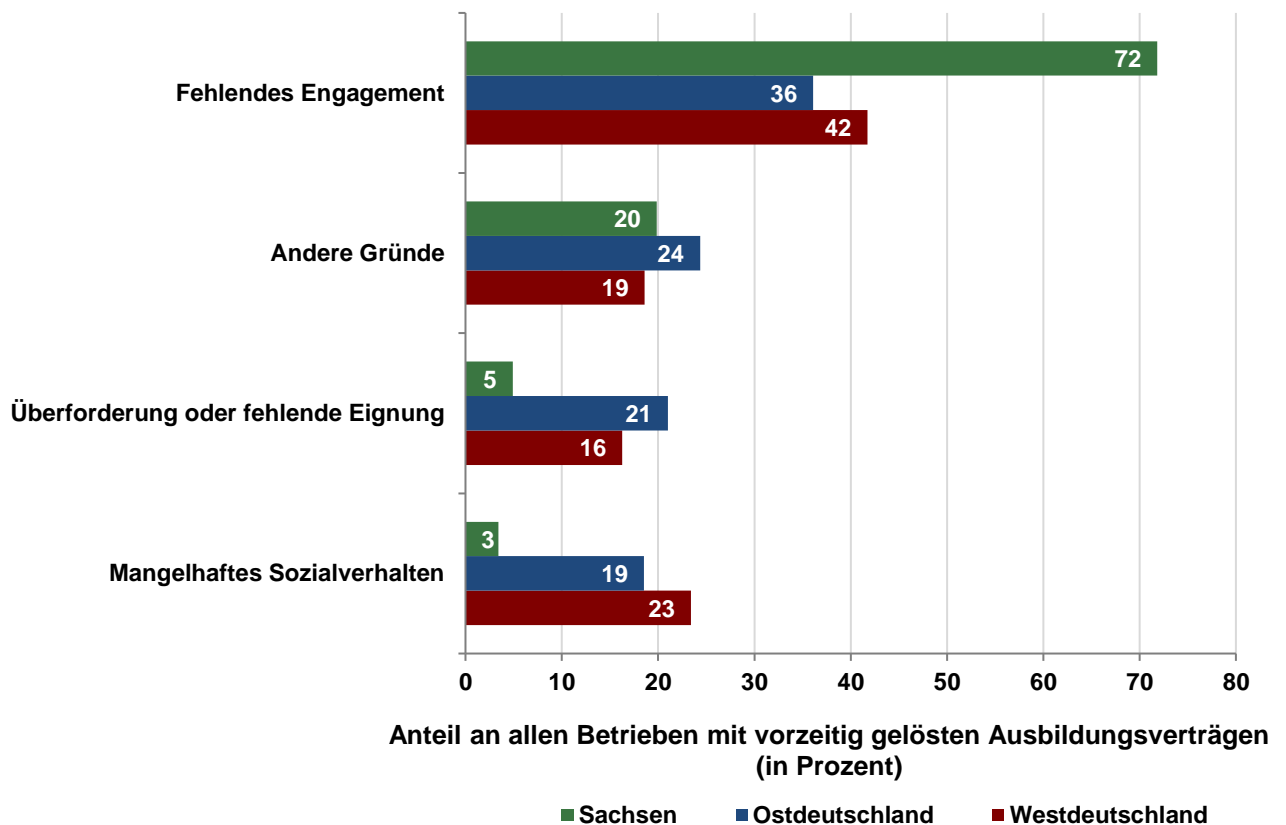
Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

Erstmalig mit der Erhebungswelle 2019 wurden die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen erfasst. Allerdings gibt die Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels ausschließlich darüber Auskunft, welche Gründe den Betrieb veranlasst haben, das Ausbildungsverhältnis früher als ursprünglich beabsichtigt zu beenden. Zu den Gründen, die Jugendliche dazu bewogen haben, aus dem Ausbildungsvertrag vorfristig auszustiegen, liegen keine Informationen vor.²⁹

Zur Angabe von Gründen standen den antwortgebenden Betrieben folgende Items zur Auswahl: Fehlendes Engagement, Überforderung oder fehlende Eignung, mangelhaftes Sozialverhalten seitens der/des Auszubildenden oder andere Gründe. Mit 72 % gab die große Mehrheit der sächsischen Betriebe fehlendes Engagement der/des Auszubildenden im Ausbildungsprozess als mit Abstand wichtigsten Grund an. Eine Überforderung oder fehlende Eignung der / des Jugendlichen sowie mangelhaftes Sozialverhalten waren nur für sehr wenige Betriebe Anlass, sich vorzeitig von der bzw. dem Auszubildenden zu trennen. Ein Fünftel der Betriebe, die vorfristige Kündigungen von Ausbildungsverträgen vornahmen, verwiesen auf andere, nicht näher charakterisierte Gründe. Fehlendes Engagement der/des Jugendlichen war auch für ost- und westdeutsche Betriebe jeweils mit Abstand der wichtigste Grund, sich vorzeitig von der bzw. von dem Auszubildenden zu trennen (vgl. Abbildung 35).

²⁹ Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich ausschließlich um eine Befragung der Arbeitgeber. Angaben zu den Gründen Jugendlicher, das Ausbildungsverhältnis vor der Zeit zu beenden, setzt eine Befragung der betreffenden Jugendlichen voraus.

Abbildung 35: Gründe für eine vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland (wichtigster Grund) 2019



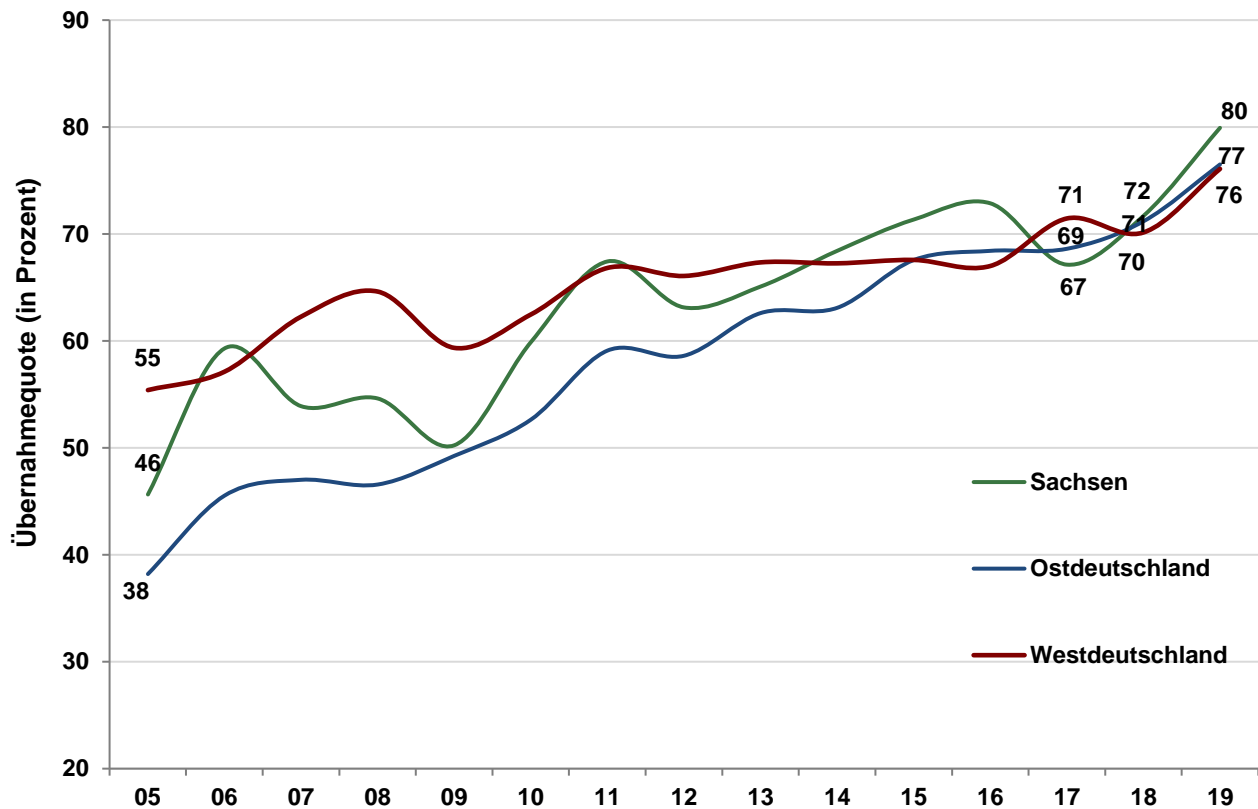
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Übernahme von Ausbildungsabsolvent/-innen

Wurde bisher das vorzeitige Ausscheiden von Jugendlichen aus dem betrieblichen Ausbildungsprozess betrachtet, konzentrieren sich die nachfolgenden Ausführungen auf jene Gruppe von Jugendlichen, die ihre Ausbildung im Betrieb erfolgreich absolviert hat. Wie die vorstehenden Angaben belegen, betrifft das nicht nur die Mehrzahl der Betriebe, sondern auch die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden. Damit stellt sich die Frage nach dem weiteren Werdegang der Ausbildungsabsolvent/-innen: Verbleiben sie in ihrem Ausbildungsbetrieb oder nicht?

2019 hat mit 80 % der Großteil der Ausbildungsabsolvent/-innen vom Ausbildungsbetrieb ein Übernahmeangebot bekommen und angenommen (Absolventinnen: 76 %; Absolventen: 82 %). Damit ist die Übernahmequote gegenüber dem Vorjahr kräftig angestiegen, wodurch ein neuer Höchstwert erreicht wurde. Längerfristig betrachtet, werden aktuell wesentlich mehr Absolvent/-innen als noch vor einigen Jahren übernommen. Dieser Trend zeigt sich auch in Ost- und Westdeutschland, wo für das Jahr 2019 ebenfalls jeweils neue Höchstwerte ausgewiesen werden, die allerdings unter dem Wert für Sachsen liegen (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Übernahmequote von Ausbildungsabsolvent/-innen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Voranstehende Ausführungen haben verdeutlicht, dass die absolute Zahl der Auszubildenden in Sachsen heute nur rund drei Viertel des Jahres 2005 erreicht, was vor allem auf demografische Ursachen zurückzuführen sein dürfte. Hinzukommen seit Jahren zunehmende Schwierigkeiten der Betriebe, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Außerdem schaffen es nicht alle Betriebe, die jungen Menschen bis zum erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung im Betrieb zu halten. Vor diesem Hintergrund ist zu vermuten, dass die intensivierten Übernahmeaktivitäten der Betriebe eine wichtige Strategie sind, den Bedarf an (Nachwuchs-) Fachkräften zu sichern. Eine Überprüfung dieser Annahme zeigt, dass im Jahr 2019 im Vergleich zu 2005 absolut betrachtet 5 % mehr Ausbildungsabsolvent/-innen von den Betrieben des Freistaates Sachsen übernommen wurden – und das trotz deutlich weniger Auszubildender. Dieses Ergebnis war offenbar nur durch die drastische Erhöhung der Übernahmequote möglich, die sich im Betrachtungszeitraum von 46 auf nunmehr 80 % erhöht hat. In Ostdeutschland hat sich die absolute Zahl der übernommenen Jugendlichen durch den Ausbildungsbetrieb seit 2005 um rund 7 % erhöht. In Westdeutschland gab es demgegenüber eine Zunahme um 42 %. Auch dies ging mit einem beachtlichen Zuwachs beim Anteil der übernommenen Absolvent/-innen einher, jedoch von einem deutlich höheren Niveau im Jahr 2005 (55 %) ausgehend.

Mit ca. 20 % verließ ein Fünftel der Absolvent/-innen nach erfolgreich beendeter Erstausbildung 2019 in Sachsen den Ausbildungsbetrieb. Welche Gründe dem zugrunde lagen, kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht ermittelt werden. Ihr Ausscheiden aus dem Ausbildungsbetrieb kann einem fehlenden Übernahmeangebot seitens des Betriebes geschuldet sein, es kann aber auch im Interesse der bzw. des Jugendlichen selbst liegen, weil sie/er andere Entwicklungspfade beschreiten wollte.

Eine Erhöhung der Übernahmequote seit 2005 ist für fast alle Branchen der sächsischen Wirtschaft kennzeichnend. Das trifft ebenfalls auf alle Betriebsgrößenklassen zu. Die Übernahmequote der Ausbildungsabsolvent/-innen erreichte 2019 in Kleinstbetrieben 79 %, in Großbetrieben 90 %. Den mit Abstand stärksten Anstieg seit 2005 haben Großbetriebe zu verzeichnen. Ihre Übernahmequote lag 2005 bei nur 31 %, bis heute hat sie sich verdreifacht.

Fazit: Es bestehen deutliche Unterschiede in der Entwicklung der Ausbildungsmärkte zwischen Sachsen und Westdeutschland. Viele Entwicklungen sprechen für eine deutlich angespanntere Situation in der sächsischen Wirtschaft und damit für ungünstigere Ausgangsbedingungen bei der Sicherung des Fachkräfte-

nachwuchses, was vor allem auch der demografischen Entwicklung geschuldet sein dürfte. Darunter ist vor allem die starke Abnahme der Zahl der Auszubildenden hervorzuheben. In Westdeutschland ist die Zahl der Auszubildenden demgegenüber stark angestiegen. Angesichts anhaltender Schwierigkeiten, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, haben Sachsens Betriebe verschiedene Strategien entwickelt, um Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Sie sind in den letzten Jahren ausbildungsaktiver geworden. Sie bieten Jugendlichen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung Anreize in Form von Geld- und Sachleistungen. Sie übernehmen in den letzten Jahren anteilig so viele Ausbildungsabsolvent/-innen wie nie zuvor. Allerdings verfügen die Betriebe über unterschiedliche Möglichkeiten, sich im härter gewordenen Wettbewerb um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu positionieren. Wer gehört unter den Betrieben zu den Gewinnern, wer zu den Verlierern? Welche Konsequenzen hat das für den einzelnen Betrieb – seine Wettbewerbssituation und seinen künftigen Bestand –, aber auch für einzelne Branchen, beispielsweise jene mit besonders vielen Kleinst- und Kleinbetrieben, und ggf. für einzelne Regionen? Seit Jahren zeigen sich die Schwierigkeiten vor allem für kleinere Betriebe, dringend benötigten Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Auch einzelne Branchen sind stärker als andere von dieser Problematik betroffen.

8. Betriebliche Weiterbildung

Die Weiterbildung der Beschäftigten ist für Betriebe eine weitere Strategie zur Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften. Aus betrieblicher Sicht hat sie viele Vorteile: Es kann zeitnah auf bestehende Qualifizierungserfordernisse reagiert werden. Außerdem kann die Maßnahme inhaltlich wie zeitlich passgenau auf ganz konkrete Arbeitsplatzanforderungen zugeschnitten werden. Zur Realisierung von Qualifizierungsmaßnahmen greifen (zumeist größere) Betriebe auf eigene Bildungsangebote – wie Betriebsakademien – zurück. Externe Bildungsdienstleister halten ein vielfältiges Angebot vor bzw. können in enger Abstimmung mit dem Betrieb bedarfsgerechte Angebote entwickeln.

Den Betrieben stehen verschiedene Fördermöglichkeiten des Bundes und der Länder zur Verfügung. Am 01.01.2019 trat auf Bundesebene das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (das sogen. Qualifizierungschancengesetz) in Kraft. Damit wurde die Weiterbildungsförderung insbesondere für Beschäftigte erheblich ausgeweitet. Mit dem Gesetz wird auf die technisch-technologischen Veränderungen, insbesondere die Digitalisierung, reagiert: Rechtzeitige Weiterbildung und Qualifizierung sollen den Arbeitnehmer/-innen helfen, ihre Kompetenzen so fortzuentwickeln und anzupassen, dass sie dem Arbeitsmarkt weiterhin als Arbeits- bzw. Fachkraft zur Verfügung stehen können.

In Abgrenzung zu anderen Datenquellen werden im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die im ersten Halbjahr eines Jahres realisiert wurden. Es handelt sich um Maßnahmen, für die die Beschäftigten entweder freigestellt wurden und/oder für die der Betrieb die Kosten ganz oder teilweise übernommen hat.

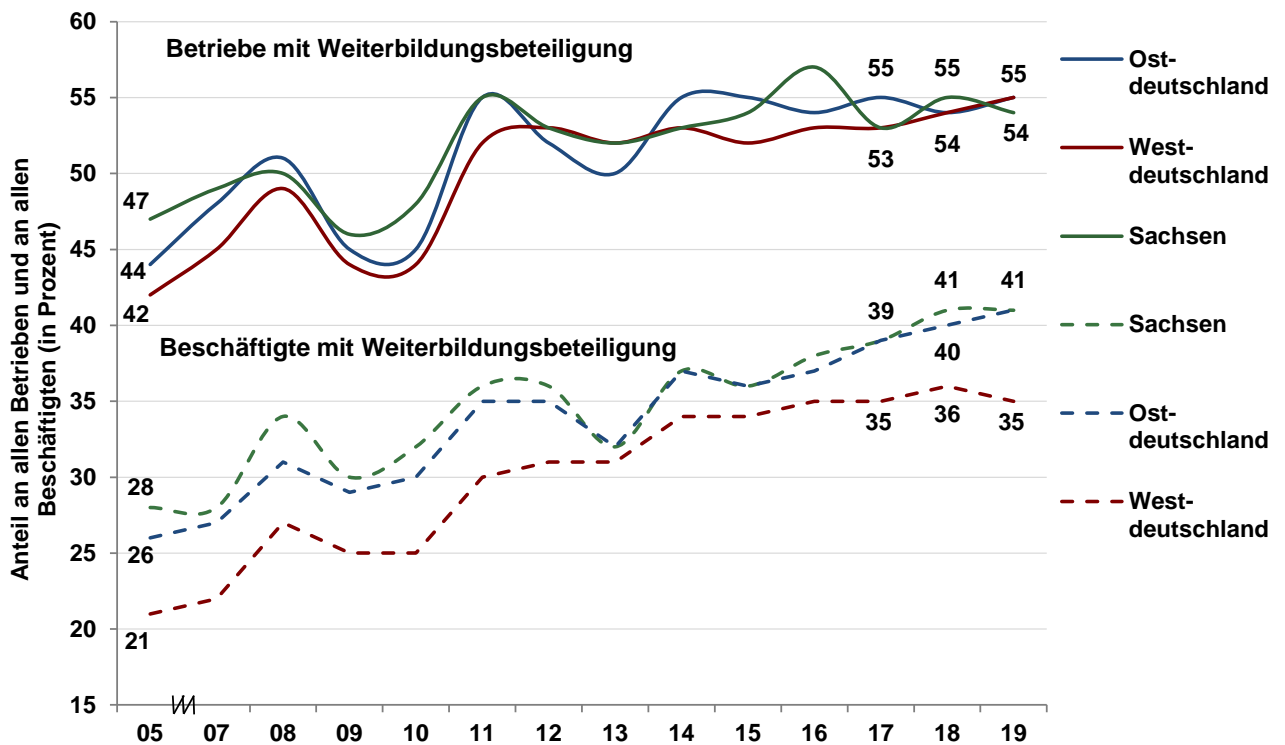
8.1. Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und der Beschäftigten

Die Weiterbildungsbeteiligung der sächsischen Betriebe und ihrer Beschäftigten bewegt sich auch aktuell auf dem hohen Niveau der Vorjahre. 2019 unterbreiteten 54 % der Betriebe ihren Beschäftigten Qualifizierungsangebote. Diese wurden von etwas mehr als zwei Fünfteln der Belegschaftsmitglieder in Anspruch genommen. Damit hat sich der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe lediglich um 1 Prozentpunkt verringert, der Anteil der Weiterbildungsbeteiligten ist hingegen unverändert geblieben. In Ost- und Westdeutschland beteiligten sich jeweils 55 % der Betriebe und 41 bzw. 35 % der Mitarbeiter/-innen an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung. Damit nehmen in westdeutschen Betrieben weiterhin weniger Belegschaftsmitglieder derartige Angebote in Anspruch.

In Bezug auf die Weiterbildungsquote, also den Anteil der an Weiterbildung beteiligten an allen Beschäftigten, ergibt sich derzeit für Sachsen ein Unterschied in Höhe von 6 Prozentpunkten zu Ungunsten westdeutscher Betriebe. Dieser Abstand nimmt seit einigen Jahren wieder zu. Möglicherweise bieten die unterschiedlichen Tätigkeitsanforderungen in Sachsen und Westdeutschland dafür einen Erklärungsansatz. Nach wie vor weisen die Betriebe des Freistaates Sachsen einen höheren Anteil von Tätigkeiten aus, für die eine formale Qualifikation als erforderlich erachtet wird. Gleichzeitig ist aus vorangegangenen Erhebungswellen bekannt, dass Fachkräfte häufiger in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden als Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten (vgl. auch Kapitel 8.2).

Längerfristig betrachtet gab es sowohl in Sachsen als auch in Ost- und in Westdeutschland eine spürbare Zunahme der betrieblichen Weiterbildung. In Sachsen, aber auch in Ost- wie Westdeutschland hat es zwischen 2005 und 2011 in der Tendenz einen spürbaren Anstieg weiterbildungsaktiver Betriebe gegeben, seitdem jedoch stagniert ihr Anteil weitgehend. Die Weiterbildungsquote ist demgegenüber seit 2005 überall relativ kontinuierlich angestiegen. In den Betrieben werden somit immer mehr Mitarbeiter/-innen in Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung eingebunden (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Zwischen den einzelnen Branchen der sächsischen Wirtschaft gibt es beachtliche Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsengagement. In Branchen wie der Öffentlichen Verwaltung, dem Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen deutlich über dem Durchschnittswert. Für die beiden letztgenannten Bereiche der sächsischen Wirtschaft trifft das zugleich auf die Weiterbildungsquote zu. Andere Branchen, wie insbesondere die Übrigen Dienstleistungen, sind wesentlich weniger weiterbildungsaktiv. Auch hier korrespondiert eine geringe betriebliche Weiterbildungsbeteiligung mit einer ebenfalls geringen Weiterbildungsquote (vgl. Tabelle 21).

Branchenbedingte Unterschiede hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten sind allerdings keine Spezifik Sachsens, sondern sind in Ost- und Westdeutschland in ähnlicher Weise zu beobachten. Das dürfte auf einige allgemeine Einflussfaktoren schließen lassen. Ein Grund könnte in der branchenspezifischen Bedeutung qualifizierter Arbeit liegen. 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 gebunden ist, dürfte das Interesse der Betriebe dagegen geringer sein. Das zeigt sich beispielsweise für Betriebe der Übrigen Dienstleistungen, die durch eine sehr geringe Weiterbildungsquote kennzeichnend sind und in denen der Anteil der Fachkräfte hier mit ca. 60 % um rund 20 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Betriebe des Freistaates liegt. Branchenspezifische Vorschriften zur regelmäßigen Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen könnten ein weiterer Einflussfaktor sein.

Tabelle 21: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2019

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	46	29
Baugewerbe	36	33
Handel und Reparatur	49	37
Unternehmensnahe Dienstleistungen	60	39
Erziehung und Unterricht	97	61
Gesundheits- und Sozialwesen	86	60
Übrige Dienstleistungen	33	27
Öffentliche Verwaltung*	100	31
Insgesamt	54	41

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Ob ein Betrieb seine Belegschaftsmitglieder qualifiziert, hängt ebenfalls mit der Betriebsgröße zusammen. In der Regel gilt: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger führt er entsprechende Maßnahmen durch. Unter den Großbetrieben engagieren sich auf diesem Gebiet alle Betriebe. Unter den Kleinstbetrieben sind es mehr als zwei Fünftel. Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten fallen die Unterschiede zwischen größeren und kleineren Betrieben hingegen wesentlich geringer aus, wobei aber auch hier größere Betriebe anteilig etwas mehr Mitarbeiter/-innen qualifizieren als kleinere (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	43	32
10 bis 49 Beschäftigte	75	44
50 bis 249 Beschäftigte	86	40
ab 250 Beschäftigte	100	45
Insgesamt	54	41

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Freistellung und Kostenübernahme durch den Betrieb

Das IAB-Betriebspanel bietet auch Informationen darüber, inwieweit der Betrieb seine Beschäftigten für die Teilnahme an Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung freistellt und inwieweit er die Beschäftigten an den Kosten der Qualifizierung beteiligt.

Sächsische Betriebe förderten die Weiterbildung ihrer Beschäftigten im ersten Halbjahr 2019 überwiegend in der Arbeitszeit (66 % der Betriebe). Mit 28 % organisierte eine wesentlich kleinere Gruppe von Betrieben Qualifizierungsmaßnahmen teilweise in der Arbeits- und in der Freizeit. Ausschließlich in der Freizeit erfolgte die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen in lediglich 3 % der weiterbildungsaktiven Betriebe. Ähnliche Relationen sind auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen, wenngleich dort mit 73 bzw. 74 % anteilig etwas mehr Betriebe als in Sachsen Fort- und Weiterbildung ausschließlich während der Arbeitszeit durchführten.

Längerfristig betrachtet findet die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in immer mehr Betrieben während der Arbeitszeit statt. Das dürfte betriebliche Fort- und Weiterbildung auch aus Sicht der Beschäftigten attraktiver machen. Im Gegenzug verringerte sich der Anteil jener Betriebe, die für die Qualifizierung ihrer

Beschäftigten teilweise die Arbeits- und teilweise die Freizeit nutzten (vgl. Tabelle 23). In Ost- und Westdeutschland sind diese Veränderungen ebenfalls festzustellen.

Tabelle 23: Zeiten der Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben mit Fort- und Weiterbildung in Sachsen 2005, 2011, 2015 und 2019

Zeitpunkt der Weiterbildung	2005	2011	2015	2019
	%			
Während der Arbeitszeit	45	52	63	66
Teilweise in der Arbeitszeit	44	38	33	29
Ausschließlich in der Freizeit	9	6	2	3
Unterschiedlich	2	4	2	2
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005, 2011, 2015 und 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Zwischen den Branchen lassen sich Unterschiede beobachten: Interessanterweise bestehen diese auch zwischen den drei Branchen mit der höchsten Weiterbildungsbeteiligung. Während in der Öffentlichen Verwaltung nahezu alle Betriebe und Einrichtungen ihre Mitarbeiter/-innen ausschließlich in der Arbeitszeit qualifizierten, traf dies für den Bereich Erziehung und Unterricht sowie auf das Gesundheits- und Sozialwesen jeweils auf unterdurchschnittliche 44 % der Betriebe zu. Dort erfolgen Fort- und Weiterbildungen zu mehr als der Hälfte teilweise in der Arbeits- und teilweise in der Freizeit. Es bestehen auch Unterschiede zwischen den Branchen des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors (74 vs. 64 % ausschließlich in der Arbeitszeit). Unterschiede bestehen auch zwischen den Betriebsgrößenklassen: Großbetriebe stellen ihre Beschäftigten zum Zwecke der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen häufiger frei als Kleinbetriebe (60 vs. 85 %).

72 % der sächsischen Betriebe übernahmen im ersten Halbjahr 2019 vollständig die Finanzierung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen. In rund 17 % der Betriebe wurden die Kosten allerdings vollständig von den Beschäftigten getragen. 9 % der weiterbildungsaktiven Betriebe teilten sich die Kosten mit den Teilnehmenden. Für Ost- und Westdeutschland gelten auch hierbei ähnliche Relationen.

Der Anteil der Betriebe, die die Kosten für die Maßnahmen vollständig übernehmen, hat sich in Sachsen seit 2005 leicht erhöht (vgl. Tabelle 24). In Ostdeutschland ist er ggü. 2005 relativ stabil geblieben, in Westdeutschland hat er ebenfalls leicht zugenommen.

Tabelle 24: Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten in Betrieben mit Fort- und Weiterbildung in Sachsen 2005, 2011, 2015 und 2019

Beteiligung der Beschäftigten	2005	2011	2015	2019
	%			
Vollständig	12	20	7	17
Teilweise	18	10	8	9
Nein, gar nicht	66	67	84	72
Unterschiedlich	4	3	1	2
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005, 2011, 2015 und 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

In der Öffentlichen Verwaltung wurden die Kosten zumeist von den Einrichtungen und Betrieben getragen (89 %). Im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil dieser Betriebe allerdings deutlich unter dem Durchschnitt (54 bzw. 58 %). In den Übrigen Dienstleistungen, also dem Bereich mit einem sehr geringen Weiterbildungsengagement der Betriebe, lag der Anteil der Betriebe mit vollständiger Kostenübernahme bei 82 % und damit oberhalb des Landesdurchschnitts. Zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen gab es nur relativ geringe Unterschiede. In der Gruppe der Kleinbetriebe belief sich der Anteil der Betriebe, die ihre Beschäftigten nicht an den Kosten beteiligten, auf 70 %, unter den Großbetrieben waren es 67 %.

Die hohen Anteile der Betriebe, die sich an der Freistellung bzw. an der Kostenübernahme beteiligen, lassen vermuten, dass auch der Anteil jener Betriebe relativ hoch ist, die ihre Beschäftigten zwecks Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme sowohl freistellen als auch komplett die Kosten dafür tragen. Die Datenauswertung zeigt, dass dies derzeit auf 52 % aller weiterbildungsaktiven Betriebe in Sachsen zutrifft. Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich dieser Anteil deutlich erhöht (2005: 34 %). In Ost- und Westdeutschland sind sehr ähnliche Trends zu beobachten. Damit zeigt die Entwicklung auch aus dieser Perspektive: Fort- und Weiterbildung hat aus Sicht der Betriebe an Bedeutung gewonnen. Es ist zu vermuten, dass die Arbeitgeber einerseits durch eine Zunahme der Freistellung der Beschäftigten von der Arbeit wie auch einer vollständigen Kostenübernahme zusätzliche Anreize für ihre Mitarbeiter/-innen schaffen wollen, sich an Qualifizierungsmaßnahmen zu beteiligen. Andererseits könnte es die Attraktivität dieser Betriebe als potenzielle Arbeitgeber erhöhen und als ein Instrument zur Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften genutzt werden.

8.2. Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen

Das IAB-Betriebspanel bietet Daten zur Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Beschäftigtengruppen. Das betrifft zum einen den Vergleich zwischen Frauen und Männern und zum anderen zwischen Arbeitskräften, die einfache und qualifizierte Tätigkeiten verrichten. Im Unterschied zu den vorangegangenen Ausführungen beziehen sich die nachfolgenden Angaben auf alle Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen.

Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern

Vorangegangene Erhebungswellen zeigten, dass weibliche Beschäftigte in größerem Umfang von betrieblich unterstützter Fort- und Weiterbildung profitieren als Männer. Dieser Befund wird von der aktuellen Befragung erneut bestätigt. Das lässt sich einerseits am Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden in Sachsen belegen, der 2019 bei 54 % lag. Andererseits wird das anhand der Weiterbildungsquote deutlich, die sich für Frauen auf 47% und für Männer auf 35 % belief. Auch in Ost- und Westdeutschland ist die Weiterbildungsquote von Frauen mit 45 bzw. 38 % höher als die von Männern (37 bzw. 33 %).

Die Angaben zur Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten zwischen 2005 bis 2019 verweisen auf einen deutlichen Anstieg der Weiterbildungsquote aller Beschäftigten (vgl. Kapitel 8.1). Wird diese Kennziffer durch geschlechterdifferenzierte Angaben ergänzt, so zeigt sich eine Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung sowohl von Frauen als auch von Männern. Dabei ist der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsbeteiligten über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg relativ konstant geblieben. Dass Frauen häufiger als Männer an Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung beteiligt sind, dürfte vor allem auf strukturelle Einflussfaktoren verweisen. Werden die drei besonders weiterbildungsaktiven Branchen der sächsischen Wirtschaft betrachtet, so zeigt sich, dass der Anteil der Frauen an den Beschäftigten hier jeweils deutlich oberhalb des Durchschnittswertes für Sachsen (47 %) liegt. Mit 76 % ist er im Gesundheits- und Sozialwesen derzeit am höchsten. Im Bereich Erziehung und Unterricht erreicht er zwei Drittel, in der Öffentlichen Verwaltung 57 %.

Wie gestaltet sich die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen? Von jenen Branchen der sächsischen Wirtschaft, die sich durch besonders hohe Weiterbildungsquoten auszeichnen, profitierten 2019 lediglich im Gesundheits- und Sozialwesen sowohl Frauen als auch Männer gleichsam überdurchschnittlich häufig von Weiterbildung. Im Bereich Erziehung und Unterricht profitierten ausschließlich Frauen überdurchschnittlich von betrieblichen Maßnahmen, in der Öffentlichen Verwaltung war die Beteiligung beider Geschlechter unterdurchschnittlich, dabei lag die Quote von Frauen und Männern auf sehr ähnlichem Niveau. Auch bei den Übrigen Dienstleistungen waren Frauen wie Männer gleichermaßen unterdurchschnittlich beteiligt, wobei hier aber die Quote der Frauen höher als die der Männer lag. Gleichzeitig gibt es Bereiche – ähnlich wie in der Öffentlichen Verwaltung –, in denen sich die Quoten beider Geschlechter sehr ähneln – das gilt insbesondere für den Bereich Handel und Reparatur (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Männern und Frauen nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2019

Branche	Weiterbildungsquote			Frauenanteil an allen Weiterbildungsteilnehmenden
	Insgesamt	Frauen	Männer	
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	29	27	30	28
Baugewerbe	33	27	34	10
Handel und Reparatur	37	37	37	54
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39	48	32	53
Erziehung und Unterricht	61	76	34	81
Gesundheits- und Sozialwesen	60	63	49	80
Übrige Dienstleistungen	27	30	23	62
Öffentliche Verwaltung	31	31	30	57
Insgesamt	41	47	35	54

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Im ersten Halbjahr 2019 war die Weiterbildungsquote in Kleinbetrieben geringer als in Großbetrieben. In allen Betriebsgrößenklassen der sächsischen Wirtschaft war die Weiterbildungsquote von Frauen höher als jene der Männer (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Männern und Frauen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019

Betriebsgrößenklasse	Weiterbildungsquote			Frauenanteil an allen Weiterbildungsteilnehmenden
	Insgesamt	Frauen	Männer	
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	32	36	29	51
10 bis 49 Beschäftigte	44	52	36	57
50 bis 249 Beschäftigte	40	46	34	54
ab 250 Beschäftigte	45	51	40	53
Insgesamt	41	47	35	54

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

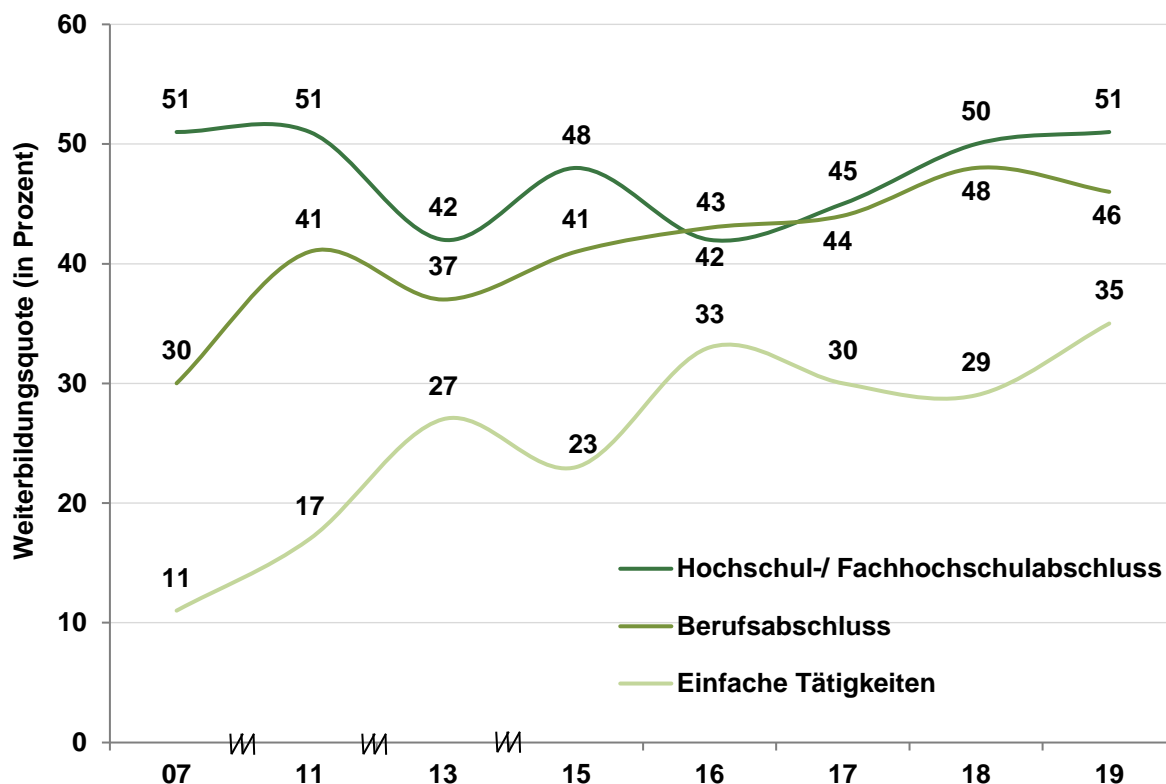
Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten

Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten differiert nach der verrichteten Tätigkeit, das heißt nach den qualifikatorischen Anforderungen des Arbeitsplatzes. Die Weiterbildungsquoten von Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, sind mit 46 bzw. 51% wesentlich höher im Vergleich zu jenen Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten (35%). Die Befunde bestätigen damit die Erfahrungen der Vorjahre, wonach Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten investieren, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Auch das ist ein Befund, der auf Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zutrifft.

Das IAB-Betriebspanel bietet die Möglichkeit, die Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen seit dem Jahr 2007 nachzuvollziehen. Die für Sachsen verfügbaren Daten zeigen vor allem eine Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten und jenen, die über einen Berufsabschluss verfügen. Offenbar haben die Betriebe angesichts zunehmender Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs (vgl. Kapitel 6) die Potenziale auch jener Arbeitskräfte erkannt,

die bislang einfache Tätigkeiten ausüben. Gegenüber 2007 hat sich die Weiterbildungsquote von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen, verdreifacht. Diese Steigerung hängt möglicherweise auch damit zusammen, dass viele einfache Tätigkeiten, u. a. durch den zunehmenden Einsatz digitaler Technologien, anspruchsvoller geworden sind. Gleichwohl ist der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an Weiterbildungsmaßnahmen nach wie spürbar geringer als der Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine berufliche und eine akademische Ausbildung voraussetzen. Mit dem tendenziell gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe ist auch die Weiterbildungsquote der qualifizierten Beschäftigten gestiegen. Im Falle der Gruppe der Hochqualifizierten, also der Akademiker/-innen, gab es kaum Veränderungen, denn deren Weiterbildungsquote war bereits 2007 überdurchschnittlich hoch. Die Unterschiede zwischen den drei Tätigkeitsgruppen haben sich damit zwar in den letzten Jahren verringert, sie sind aber nach wie vor beträchtlich (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen 2007, 2011, 2013, 2015 bis 2019



In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007, 2011, 2013 und 2015 bis 2019.

Die Bedeutung der verrichteten Tätigkeiten für das Weiterbildungsengagement der Betriebe zeigt sich auch im Vergleich der Betriebe, in denen ausschließlich Einfacharbeitsplätze existieren, in denen sowohl einfache als auch qualifizierte Tätigkeiten und in denen ausschließlich qualifizierte Tätigkeiten verrichtet werden. In Betrieben, in denen nur Arbeitsplätze für Un- und Angelernte vorhanden sind, sind sowohl der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung als auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten am niedrigsten. In Betrieben, in denen ausschließlich Fachkräfte beschäftigt sind, ist die Weiterbildungsquote der Beschäftigten am höchsten (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben nach Art der verrichteten Tätigkeit in Sachsen 2019

Betriebe mit ...	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
ausschließlich Einfacharbeitsplätzen	37	34
einfachen und qualifizierten Tätigkeiten	67	39
ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten	50	43
Insgesamt	54	41

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Betriebliche Weiterbildung als eine Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Eingangs dieses Kapitels wurde Weiterbildung als eine wichtige Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs herausgestellt. Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass die Betriebe heute weiterbildungsaktiver sind als früher. Ferner werden Fachkräfte stärker an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt als Arbeitskräfte, die einfache Tätigkeiten ausüben. Das lässt bereits indirekte Rückschlüsse auf die Bedeutung betrieblicher Weiterbildung als Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu.

Erstmals im Rahmen der Befragungswelle des Jahres 2018 wurden Befunde zum Zusammenhang zwischen dem Fachkräftebedarf und dem Weiterbildungsengagement der Betriebe vorgelegt. Auch die aktuelle Welle ging dieser Frage nach und kann den Befund des Vorjahres zum Teil bestätigen. Mit 65 % war der Anteil der Fachkräfte suchenden Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen höher als im Durchschnitt aller sächsischen Betriebe (54 %). Allerdings unterschied sich die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in der Gruppe der Betriebe mit Fachkräftebedarf kaum von der entsprechenden Kennziffer aller Betriebe (42 vs. 41 %).

Fazit: Weiterbildung ist für die Betriebe des Freistaates Sachsen weiterhin von hoher Bedeutung. Das zeugt davon, dass für die Betriebe die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/-innen eine wichtige Strategie zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs ist. Vom gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe profitieren bis heute vor allem Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten und Mitarbeiter/-innen mit einem Berufsabschluss. Die Betriebe investieren dabei zwar auch weiterhin vorrangig in ihre bereits gut qualifizierten Mitarbeiter/-innen, dennoch hat sich in den letzten Jahren die Weiterbildungsquote der Gruppe der Un- und Angelernten besonders stark erhöht. Damit scheinen die Betriebe zunehmend gerade auch auf das Potenzial dieser Beschäftigtengruppe zu setzen. Das könnte mehrere Gründe haben: In den letzten Jahren ist deren Anteil in Sachsen wieder angestiegen. Unter den Bedingungen der Digitalisierung ist davon auszugehen, dass einfache Arbeit ebenfalls anspruchsvoller geworden ist und verstärkt qualifikatorischen Input benötigt, um den Herausforderungen gerecht werden zu können. Um möglicherweise insbesondere dieser Beschäftigtengruppe Zugänge zu betrieblicher Weiterbildung zu erleichtern, unterstützen die Betriebe die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen zunehmend durch Freistellung von der Arbeit. Zugleich entbindet der Großteil der Betriebe Weiterbildungsteilnehmende von den damit verbundenen Kosten. Damit dürfte die Attraktivität der Betriebe, die das Weiterbildungsengagement ihrer Belegschaft auf diese Weise unterstützen, auch aus der Perspektive von Fachkräften zunehmen.

9. Sozialpartnerschaftliche Kooperation

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von sozialpartnerschaftlichen Kooperationen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/-innen geprägt. Auf betrieblicher Ebene wird diese Partnerschaft durch die Betriebsräte (bzw. Personalaräte im Öffentlichen Dienst) als Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innen realisiert. Auf überbetrieblicher Ebene einigen sich beide Partner auf verbindliche betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden.

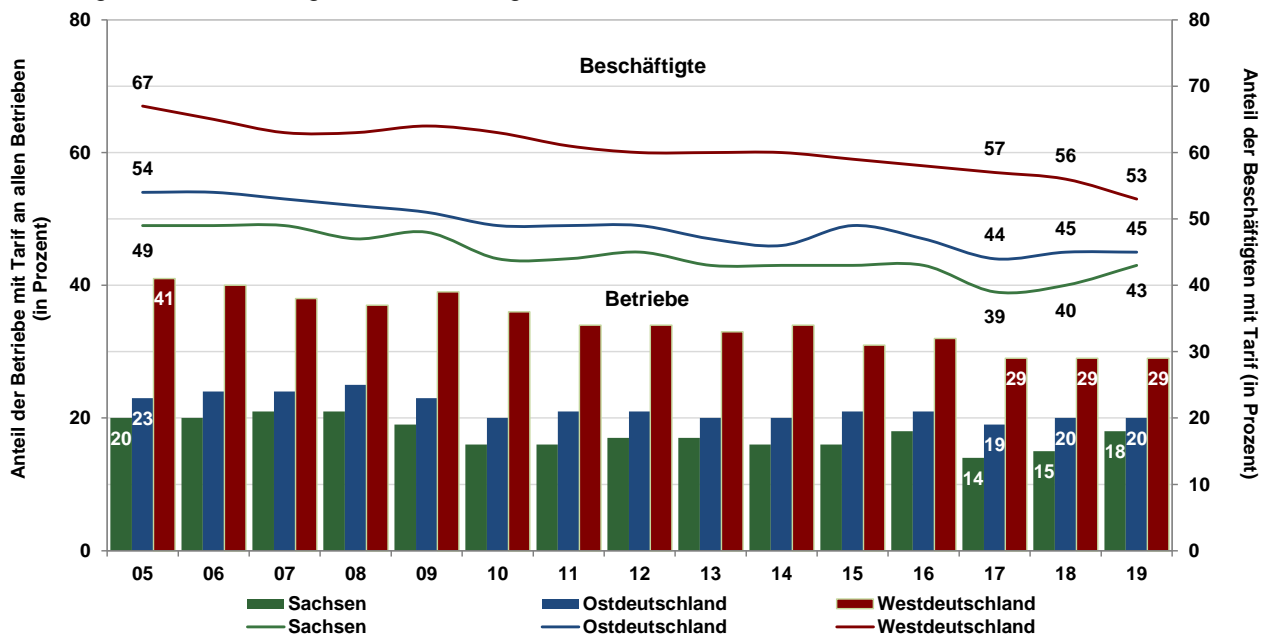
Das Vorhandensein eines Betriebsrates bzw. Tarifvertrages kann aus Sicht der (potenziellen) Beschäftigten die Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber erhöhen: Über einen Betriebsrat können die Beschäftigten die betrieblichen Arbeitsbedingungen mitgestalten; dank einer Tarifbindung ist die minimale Lohnhöhe fixiert, häufig auf einem überdurchschnittlichen Niveau. Indem er sich am System der sozialpartnerschaftlichen Kooperation beteiligt, kann ein Betrieb somit seine Position im Wettbewerb um Fachkräfte verbessern.

9.1. Tarifbindung

2019 waren 18 % aller sächsischen Betriebe tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete 43 % aller Beschäftigten. Gegenüber dem Vorjahr ist in Sachsen eine Zunahme der Tarifbindung festzustellen. Damit hat es das zweite Jahr in Folge einen Anstieg gegeben. Hinsichtlich des Anteils der Betriebe wie auch der Beschäftigten belief sich der jüngste Zuwachs jeweils auf 3 Prozentpunkte. Trotz der aktuellen Entwicklung bleibt der Freistaat im ostdeutschen Ländervergleich das Bundesland mit der geringsten Tarifbindung. Bei beiden Kennziffern liegt Sachsen um 2 Prozentpunkte unter dem ostdeutschen Durchschnitt, der Abstand der sächsischen Betriebe zu den ostdeutschen hat sich infolge der jüngsten Entwicklung wieder etwas verringert.

Langfristig ist für Sachsen und den Ostteil Deutschlands eine Reduzierung der Tarifbindung festzustellen. Diese ist jedoch keine Besonderheit dieser beiden Regionen, sondern bundesweit zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland jedoch anteilig nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte als in Sachsen, auch im Vergleich zu Ostdeutschland tarifgebunden (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Wirtschaft. Die Spanne reicht von 4 bis 80 % auf der betrieblichen und von 9 bis 98 % auf der Beschäftigtenebene (vgl. Tabelle 28). Die mit Abstand höchste Tarifbindung weisen in Sachsen Einrichtungen und Betriebe der Öffentlichen Verwaltung aus.

Tabelle 28: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen 2019

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte mit Tarifvertrag
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	0	0
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	28	87
Verarbeitendes Gewerbe	14	27
Baugewerbe	39	60
Handel und Reparatur	4	9
Verkehr, Information, Kommunikation*	0	23
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	8	84
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	58
Erziehung und Unterricht	77	80
Gesundheits- und Sozialwesen	14	30
Übrige Dienstleistungen	10	26
Organisationen ohne Erwerbszweck*	29	38
Öffentliche Verwaltung*	80	98
Insgesamt	18	43

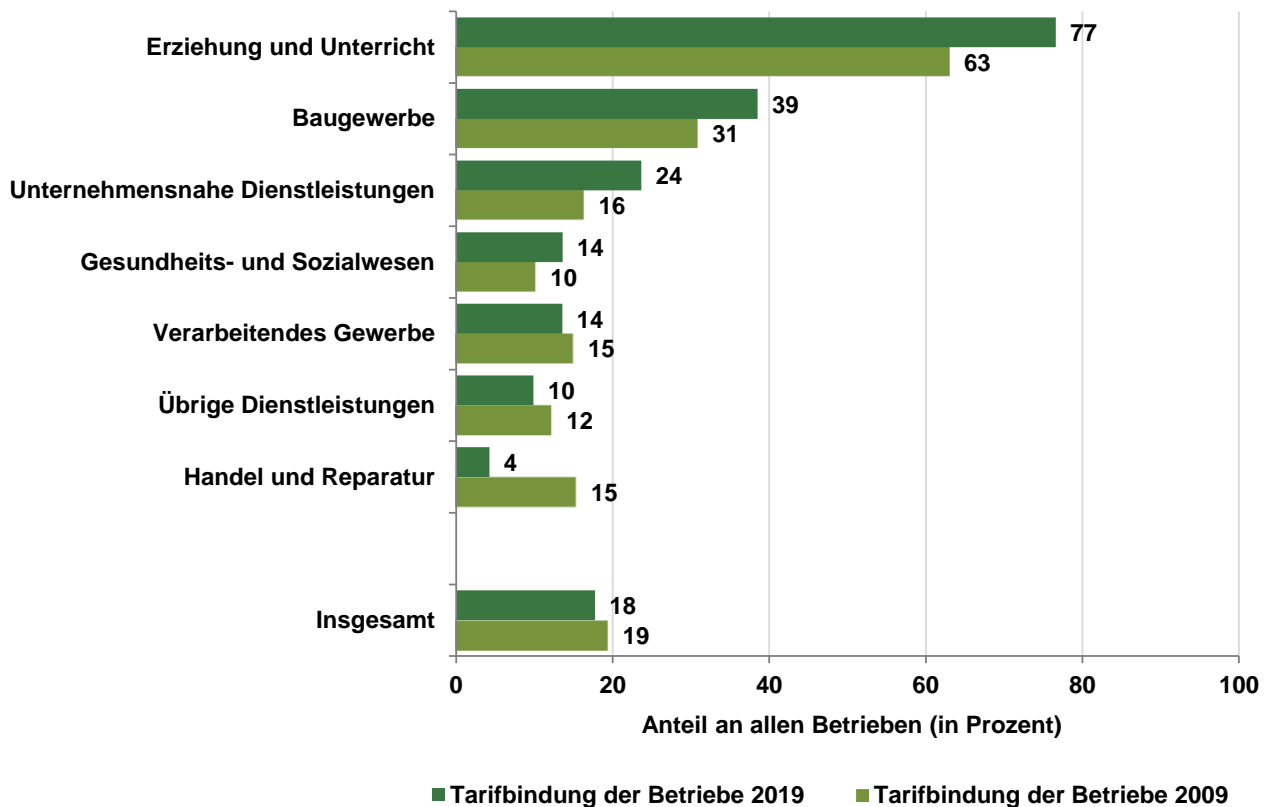
* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Von einer längerfristigen Abschwächung der Tarifbindung ist nicht nur die Gesamtwirtschaft Sachsens betroffen, sondern sie schlägt sich auch auf Ebene der einzelnen Branchen nieder. Mit Blick auf die letzten 10 Jahre, also seit 2009, zeigt sich für die Mehrheit der Branchen eine Verringerung der Tarifbindung. Interessant ist vor allem die Entwicklung der vier beschäftigungsstarken Branchen: Gemessen am Anteil tarifgebundener Betriebe ist für den Bereich Handel und Reparatur ein beachtlicher (-11 Prozentpunkte) und für das Verarbeitende Gewerbe ein leichter Rückgang (-1 Prozentpunkt) zu beobachten; in den beiden anderen Bereichen Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen hat es hingegen Zuwächse (8 bzw. 4 Prozentpunkte) gegeben. Im Ergebnis weisen derzeit die Unternehmensnahen Dienstleistungen unter den vier betrachteten Bereichen mit 24 % die höchste, der Bereich Handel und Reparatur mit 4 % hingegen die geringste Tarifbindung aus (vgl. Abbildung 40).

An der jährlichen Zunahme der Tarifbindung seit 2017 hatten die einzelnen Bereiche der sächsischen Wirtschaft ebenfalls einen unterschiedlichen Anteil. Am stärksten hat sie im Bereich Erziehung und Unterricht zugenommen. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen fiel sie im Vergleich zum Durchschnitt Sachsens (3 Prozentpunkte) mindestens doppelt so hoch aus. Unterdurchschnittlich waren die Zuwächse im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur.

Abbildung 40: Entwicklung der Tarifbindung nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2009 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 und 2019.

Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben

Was unterscheidet tarifgebundene von nicht tarifgebundenen Betrieben? Zunächst einmal ist es die Größe: Größere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als kleinere. Das gilt sowohl für den Anteil tarifgebundener Betriebe als auch für die Tarifbindung auf Ebene der Beschäftigten (vgl. Tabelle 29). Mit der stärkeren Tarifgebundenheit größerer Betriebe erklärt sich auch, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 43 % mehr als doppelt so hoch ist wie die betriebliche Reichweite (18 %).

Tabelle 29: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag		Beschäftigte mit Tarifvertrag	
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	13	13	13	13
10 bis 49 Beschäftigte	24	28	28	28
50 bis 249 Beschäftigte	52	53	53	53
ab 250 Beschäftigte	66	73	73	73
Insgesamt	18	43	43	43

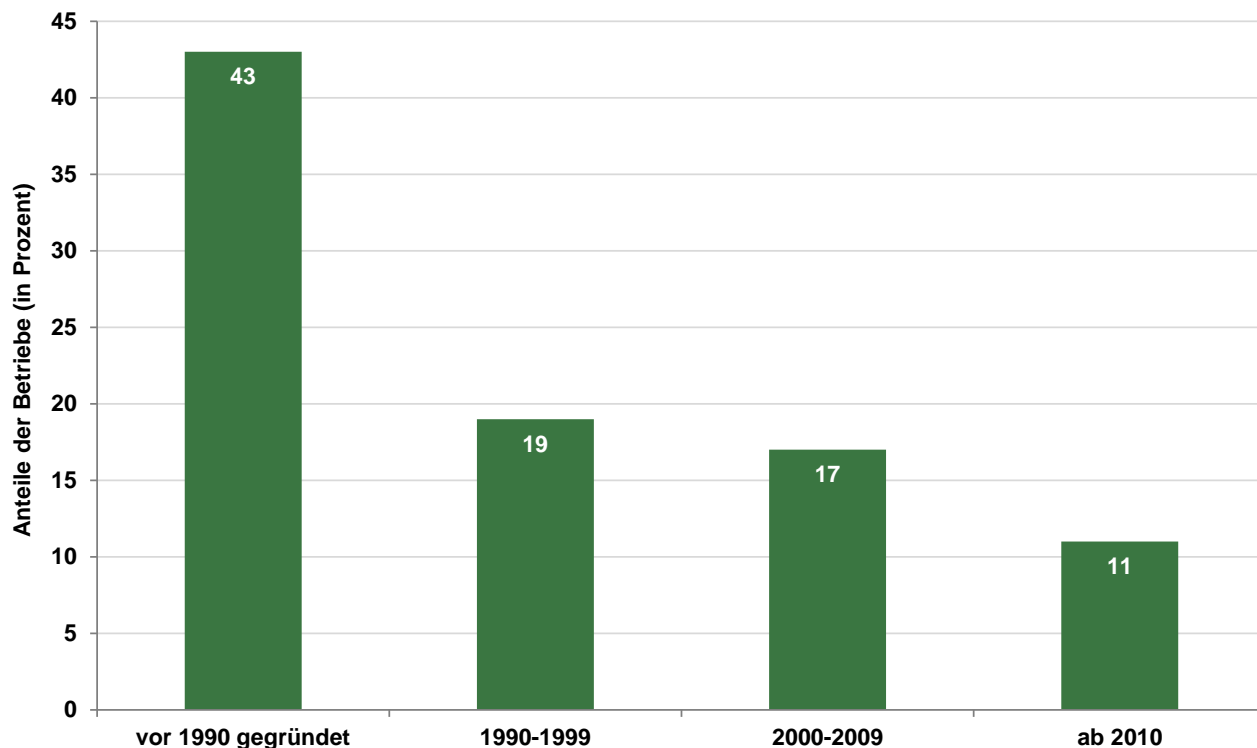
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Tarifgebundene Betriebe weisen zudem einen etwas höheren Anteil qualifizierter Arbeitskräfte auf: Hier arbeiten 83 % der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern. Im Durchschnitt der sächsischen Betriebe liegt der Anteil der Fachkräfte bei 80 %, in nicht tarifgebundenen bei 78 %. Der entscheidende Unterschied zeigt sich dabei bei Beschäftigten mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss: In tarifgebundenen Betrieben beträgt der Anteil 17 %, im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft sind es 13 %, aber in nicht tarifgebundenen Betrieben sind es lediglich 9 %.

Schließlich stellt das Alter eines Betriebes einen Einflussfaktor dar, denn ältere Betriebe sind tendenziell häufiger tarifgebunden als jüngere: Während unter den Betrieben, die nach 2010 gegründet wurden, nur

11 % tarifgebunden sind, sind es unter den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, 43 %, das bedeutet ca. viermal so viele (vgl. Abbildung 41).³⁰

Abbildung 41: Tarifbindung nach Gründungsjahr in Sachsen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Diese Unterschiede hängen wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, denn ältere Betriebe haben in der Regel mehr Beschäftigte als jüngere. Allerdings erklärt der Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Betriebsalter auch einen Teil der insgesamt geringeren Tarifbindung in Sachsen, da es hier deutlich weniger Betriebe im Vergleich zu Westdeutschland gibt, die bereits vor 1990 gegründet wurden (vgl. Kapitel 3.3).

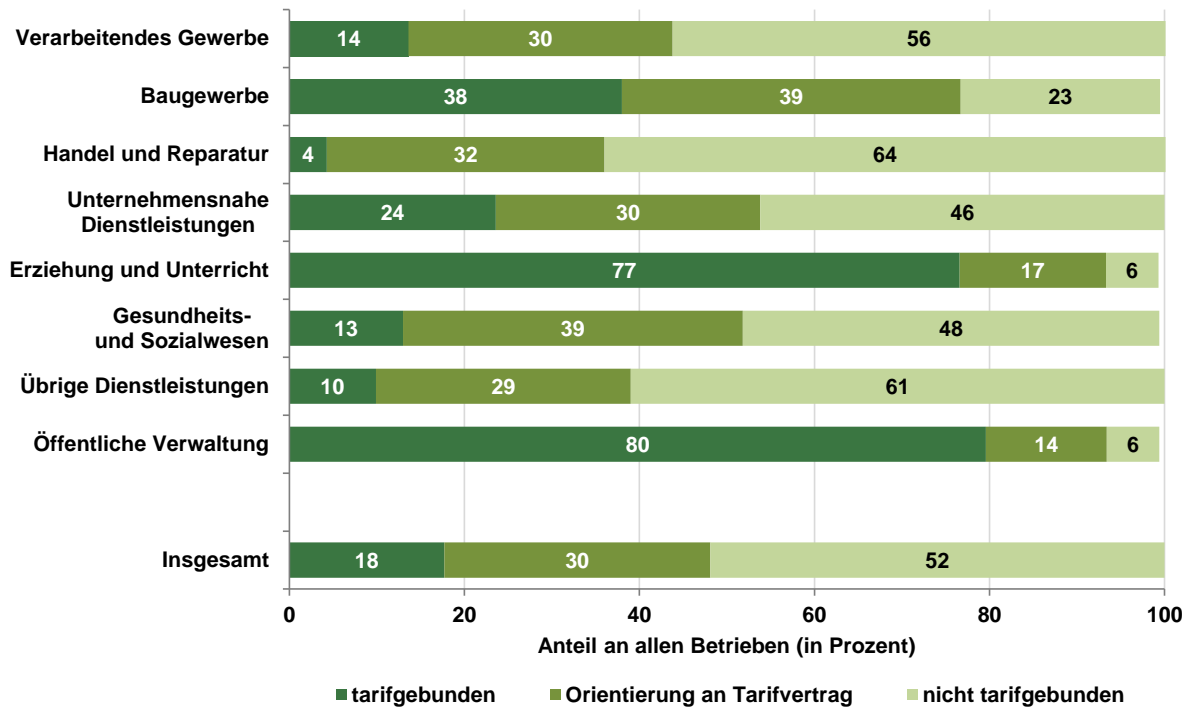
Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

Wenngleich die große Mehrzahl der sächsischen Betriebe – nämlich 82 % – aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden ist, gab dennoch mehr als jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (37 %) an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind 30 % aller sächsischen Betriebe mit 26 % der Beschäftigten des Landes. In Ostdeutschland liegen diese Anteile bei 27 bzw. 24 %. In Westdeutschland gaben mit 41 % hingegen deutlich mehr der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren, was 30 % aller westdeutschen Betriebe mit 24 % der Beschäftigten entspricht. Werden die formal tarifgebundenen und die nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betriebe zusammengefasst, so erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen in Sachsen auf insgesamt 48 % der Betriebe und 69 % der Beschäftigten. In Ostdeutschland werden mit 47 % der Betriebe und 69 % der Beschäftigten aktuell sehr ähnliche Werte erreicht. In Westdeutschland fällt der Wirkungsbereich von Tarifbindungen mit 58 % der Betriebe und 78 % der Beschäftigten allerdings deutlich höher aus, was sich vor allem aus dem dort höheren Anteil formal tarifgebundener Betriebe erklärt.

In Branchen, die traditionell eine stärkere Tarifbindung aufweisen, orientieren sich nicht tarifgebundene Betriebe tendenziell häufiger an Tarifverträgen als in Branchen mit geringer Tarifbindung. So gaben beispielsweise im Baugewerbe fast zwei Fünftel der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren – ein Anteil der weitgehend dem der tarifgebundenen Betriebe entspricht. Damit ist in dieser Branche der Anteil der Betriebe, die weder einer Tarifbindung unterliegen, noch sich an entsprechend geltenden Regelungen orientieren, mit 23 % relativ gering (vgl. Abbildung 42).

³⁰ Vgl. auch Kohaut, S.; Ellguth, P.: Branchentarifvertrag: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008.

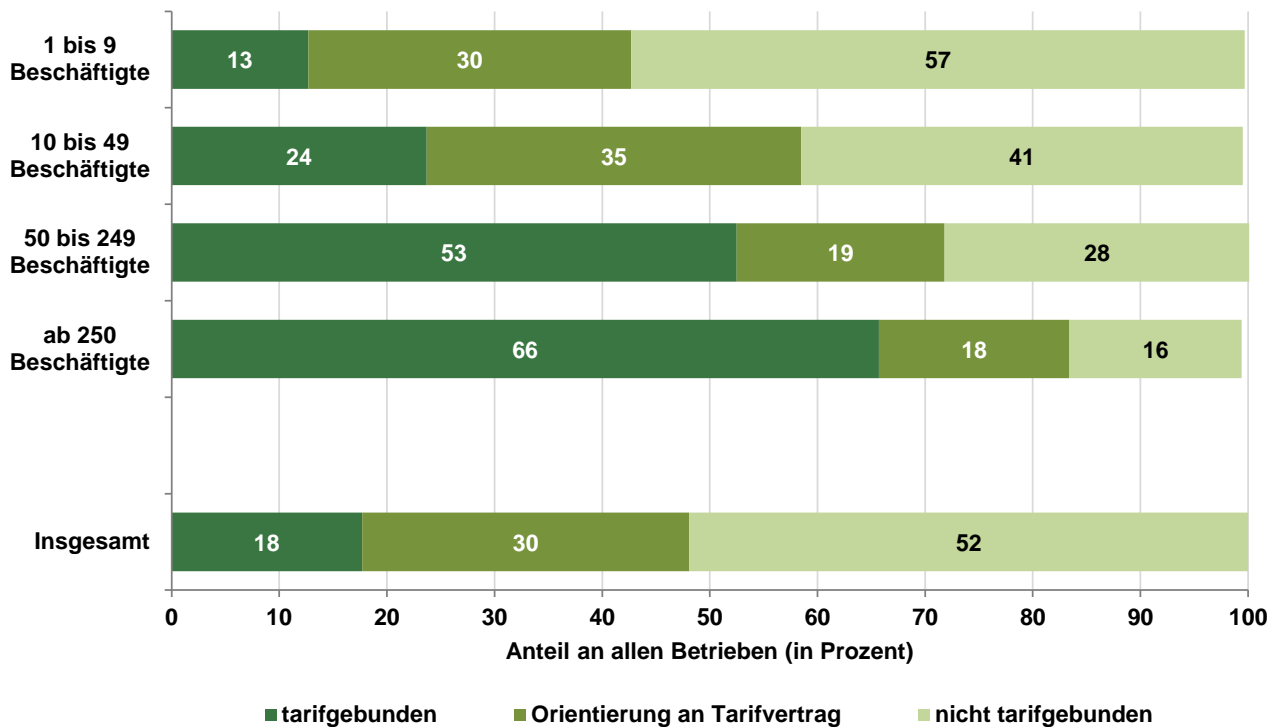
Abbildung 42: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Unter den Kleinst- bzw. Kleinbetrieben orientieren sich anteilig jeweils deutlich mehr Betriebe hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Tarifvertrag als selbst tariflich gebunden sind. Allerdings zahlen weiterhin fast drei Fünftel der Kleinst- und ca. zwei Fünftel der Kleinbetriebe Löhne und Gehälter unabhängig von Branchentarifverträgen (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

9.2. Betriebsräte

Die innerbetriebliche Dimension der sozialpartnerschaftlichen Kooperation besteht in der Etablierung und Einbindung von Betriebs- bzw. (im Öffentlichen Dienst) Personalräten. Diese Gremien gelten damit neben Tarifverträgen als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. In Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmer/-innen, also in 56 % der Betriebe Sachsens ist die Einrichtung eines Betriebsrats rechtlich möglich.³¹ Tatsächlich gibt es aber nur in 8 % der Betriebe einen Betriebsrat. In Ost- und Westdeutschland liegt der Anteil ebenfalls jeweils bei 8 %. Wird die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist, beschränkt, so ergibt sich eine Abdeckung von 13 % (Ost- und Westdeutschland: jeweils 12 %).

Bei Betrieben mit Betriebsrat handelt es sich vor allem um größere Betriebe. In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten stellt ein Betriebsrat eher die Ausnahme dar. Aus diesem Grund fällt die Beschäftigtenreichweite von Betrieben mit Betriebsräten mit 44 % deutlich höher aus als die betriebliche Reichweite (vgl. Tabelle 30). Das trifft auch auf Ost- und Westdeutschland zu (43 bzw. 47 %)

Tabelle 30: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Betriebs- /Personalrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs- /Personalrat
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	0	0
10 bis 49 Beschäftigte	17	21
50 bis 249 Beschäftigte	47	51
ab 250 Beschäftigte	84	88
Insgesamt	13	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Teilgesamtheit: nur Betriebe mit mind. fünf Beschäftigten (denn die Einrichtung eines Betriebsrates ist erst ab einer Zahl von fünf ständig Beschäftigten zulässig).

Mit Abstand am weitesten sind Personalräte in der Öffentlichen Verwaltung verbreitet (80 %), auch im Bereich Erziehung und Unterricht ist das häufiger als im Durchschnitt der Fall (61 %). Hierbei handelt es sich zugleich um Branchen, deren durchschnittliche Betriebsgröße weit oberhalb des Durchschnitts liegt.

In älteren Betrieben sind Betriebsräte deutlich weiter verbreitet als in jüngeren Betrieben: So haben 35 % der Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden einen Betriebsrat, aber nur 2 % aller ab dem Jahr 2000 gegründeten Betriebe. Auch das dürfte sich weitgehend aus einem Größeneffekt erklären, denn ältere Betriebe beschäftigen im Schnitt mehr Mitarbeiter/-innen als jüngere.

Kernzone des dualen Systems

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sogenannten Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.³² Diese Kernzone ist sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland sehr klein: Sie umfasst im Freistaat Sachsen wie in Ost- und Westdeutschland jeweils nur 6 % der Betriebe. Werden ausschließlich Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten betrachtet – denn nur diese können aufgrund der rechtlichen Vorgaben in die Kernzone fallen –, erhöht sich der Anteil leicht. Er liegt in Sachsen dann bei 9 % und in Ost- und Westdeutschland ebenfalls jeweils bei 9 %. In den Betrieben, die in diese Kernzone fallen, sind in Sachsen wie auch in Ostdeutschland 30 % und in Westdeutschland 35 % der Beschäftigten tätig.

Fazit: Die Tarifbindung ist seit längerer Zeit bundesweit rückläufig. In Sachsen – dem ostdeutschen Bundesland mit der nach wie vor geringsten Tarifbindung – hat sie sich 2019 zum zweiten Mal in Folge leicht erhöht. Dennoch bleibt ein beachtlicher Unterschied vor allem zu Westdeutschland bestehen; dort unterliegen weiterhin anteilig spürbar mehr Betriebe und Beschäftigte der Tarifbindung. Auffällig ist, dass insbesondere kleinere und jüngere Betriebe nicht in die Tarifbindung eintreten. Bei ersteren hängt das zum großen Teil

³¹ Vgl. § 1 BetrVG.

³² Vgl. auch Ellguth / Kohaut (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2017. WSI-Mitteilungen, Vol. 71 (4), S. 299–306.

auch mit den rechtlichen Gegebenheiten zusammen, bei letzteren vermutlich ebenfalls, aber nicht nur. Betriebsräte als zweite Säule der sozialpartnerschaftlichen Kooperation sind in der Wirtschaft nur wenig verbreitet.

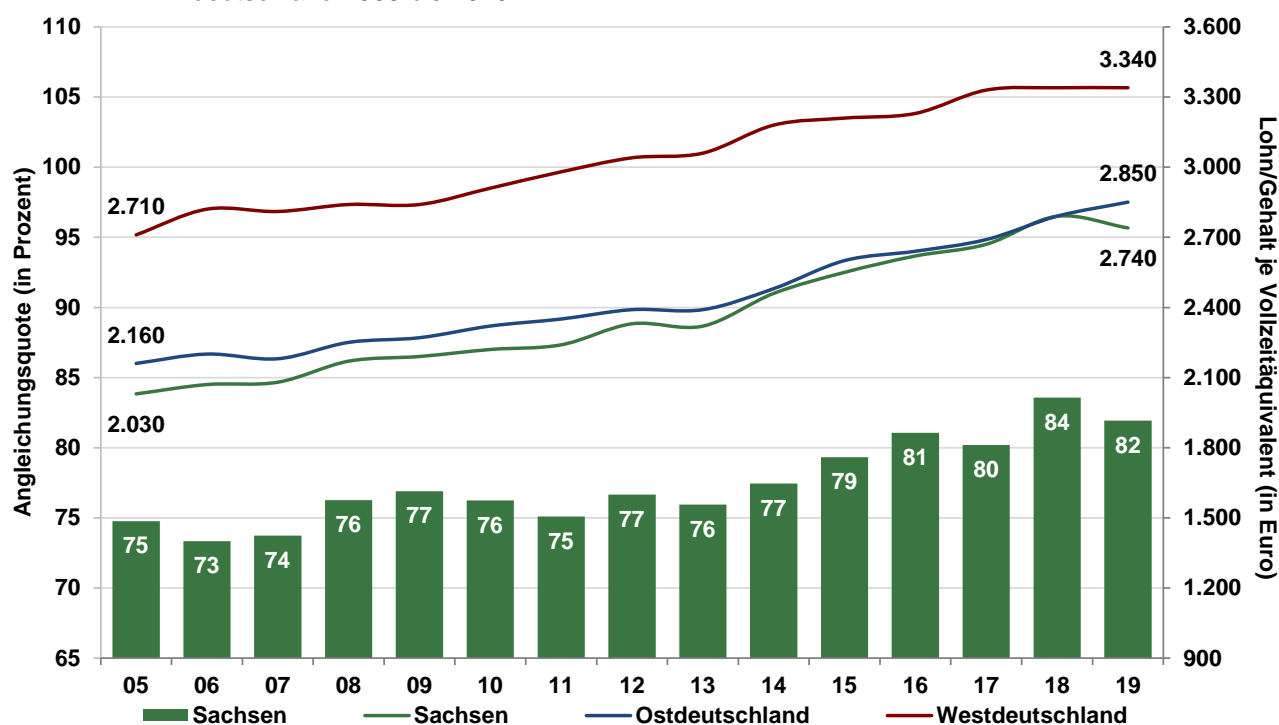
10. Löhne und Gehälter

Das betriebliche Lohnniveau bestimmt maßgeblich die Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber. Attraktive Löhne und Gehälter können für Betriebe ein wirksames Instrument sein, um neue Beschäftigte anzuziehen und bestehende Beschäftigte zu halten. Daher liegt hierin eine zentrale „Stellschraube“ zur Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs.

10.1. Löhne und Gehälter

Im Juni 2019 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst³³ in Sachsen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 2.740 Euro je Vollzeitbeschäftigten³⁴. Der westdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst lag bei rund 3.340 Euro. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der durchschnittliche Verdienst einer bzw. eines in Sachsen Beschäftigten allerdings leicht verringert. Da der durchschnittliche Verdienst in Westdeutschland gegenüber 2018 konstant geblieben ist, hat sich der Lohnabstand zu Westdeutschland wieder leicht erhöht. Damit beträgt er nunmehr 18 %. Das bedeutet: Die Arbeitnehmer/-innen Sachsens verdienen derzeit im Mittel 82 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

Interessant ist, dass vor allem seit 2015 in der Tendenz eine sukzessive Verringerung des Lohnabstandes zwischen Sachsen und Westdeutschland zu beobachten ist. In diesem Zeitraum wurde erstmals die 80-Prozentmarke der Lohnangleichung erreicht und überschritten. In den Jahren zuvor hatte sich diesbezüglich

³³ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Erhebungswelle haben 80 % der in Sachsen befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme im Juni 2019 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

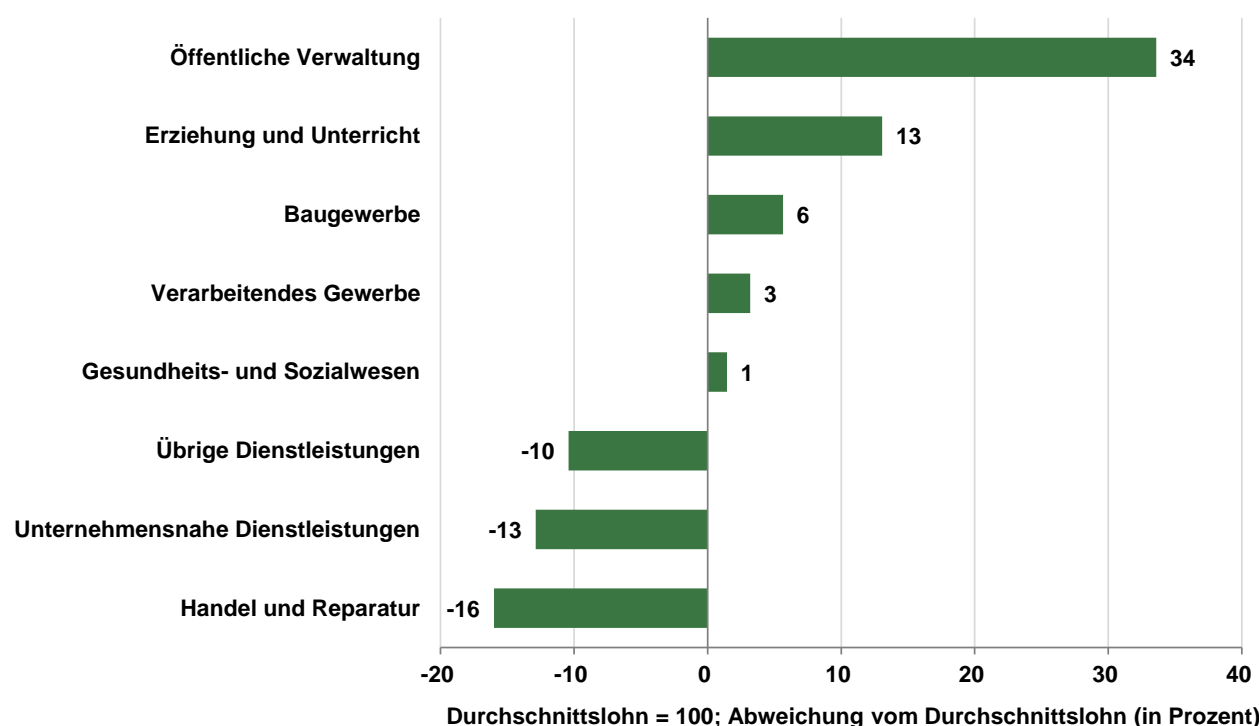
³⁴ An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von z. B. 20 Stunden wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet. Die Betrachtung von VZÄ erlaubt es, die Löhne sowohl von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen.

vergleichsweise wenig getan. Die Entwicklung in den letzten Jahren könnte möglicherweise mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zusammenhängen, die zum 01. Januar 2015 erfolgte und in den ostdeutschen Ländern, vor allem aber in Sachsen größere Auswirkungen als in Westdeutschland hatte (vgl. Kapitel 10.2).

Zwischen den Branchen bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede bei den Bruttodurchschnittsverdiensten. Das zeigt sich in Sachsen bereits beim Vergleich der durchschnittlichen Einkommen (Basis: Monatsbruttoverdienst) des Produzierenden und des Dienstleistungsbereichs. Im Produzierenden Gewerbe verdient eine beschäftigte Person mit rund 2.910 Euro im Durchschnitt 330 Euro mehr als Mitarbeiter/-innen aus dem Dienstleistungssektor (2.580 Euro).

Spitzenreiter beim Monatsbruttoverdienst, weil deutlich über dem Landesdurchschnitt liegend, ist in Sachsen aktuell die Öffentliche Verwaltung. Gleichzeitig gab es hier gegenüber dem Vorjahr – entgegen dem allgemeinen Trend der Wirtschaft des Landes – eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um rund 2 %. Mit der niedrigste Verdienst wurde im Bereich Handel und Reparatur realisiert. Dort erhielten Mitarbeiter/-innen im Schnitt lediglich 2.300 Euro pro Monat – obwohl die Einkommen gegenüber dem Vorjahr hier um ca. 5 % angehoben wurden. Nachstehende Abbildung 45 vermittelt einen Überblick darüber, inwieweit die Monatsbruttoverdienste einzelner Branchen 2019 vom Landesdurchschnitt abwichen.

Abbildung 45: Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2019



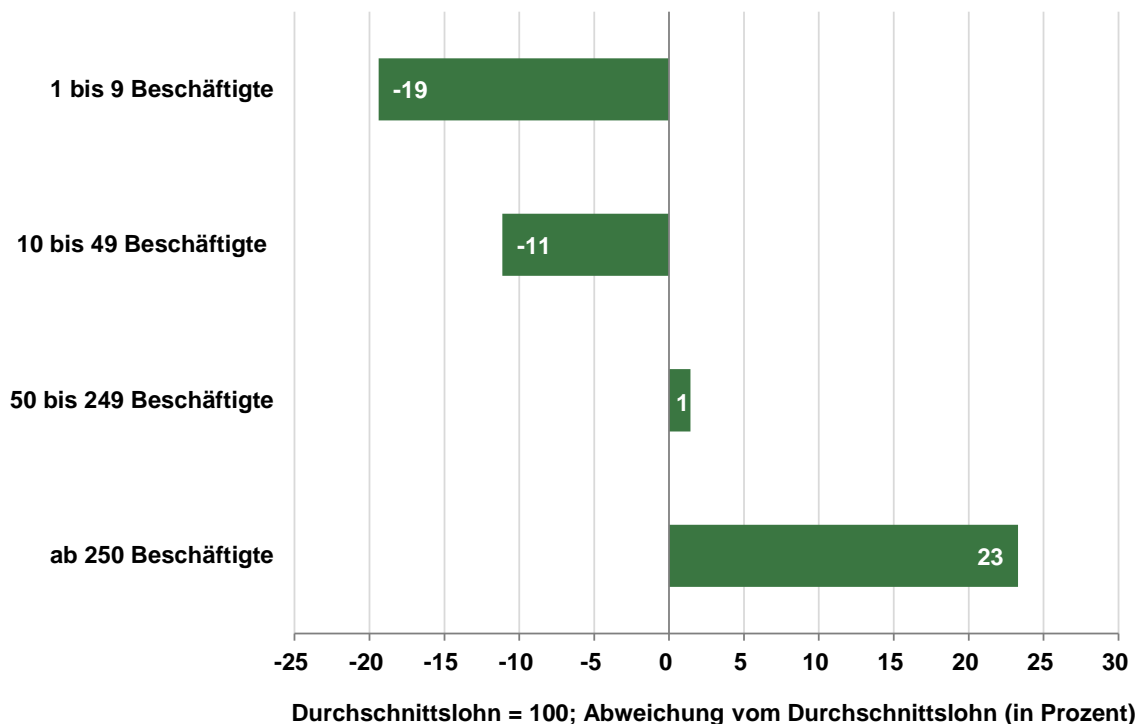
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Verdienste im Juni 2019 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Die genannten Unterschiede im branchenspezifischen Durchschnittsverdienst dürften nicht zuletzt mit den jeweiligen Qualifikationsstrukturen zusammenhängen. So handelt es sich bei der Branche mit den höchsten Durchschnittsverdiensten in Sachsen – die Öffentliche Verwaltung – um jene mit den höchsten Anteilen von Tätigkeiten für qualifizierte Beschäftigte, insbesondere der Akademiker/-innen. Die Übrigen Dienstleistungen als Branche mit einem der geringsten durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste hat den mit Abstand geringsten Anteil qualifizierter Beschäftigter und damit zugleich den höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen.

Insgesamt besteht eine beachtliche branchenspezifische Lohnspreizung in Sachsen. Die Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten branchenspezifischen Durchschnittsverdienst beträgt derzeit ca. 1.630 Euro bzw. 55 % des Durchschnitts in Sachsen. In Ostdeutschland fällt sie geringer aus: Dort beläuft sich diese Differenz auf rund 1.440 Euro oder 51 % des ostdeutschen Durchschnittsverdienstes. In Westdeutschland beträgt sie rund 2.230 Euro bzw. 67 % des westdeutschen Durchschnittsverdienstes.

Größere Betriebe zahlen ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe. Dies gilt für Sachsen, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. In Sachsen liegen die Verdienste von Arbeitnehmer/-innen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten rund 19 % unter dem Durchschnittsverdienst, in Großbetrieben dagegen um 23 % über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019

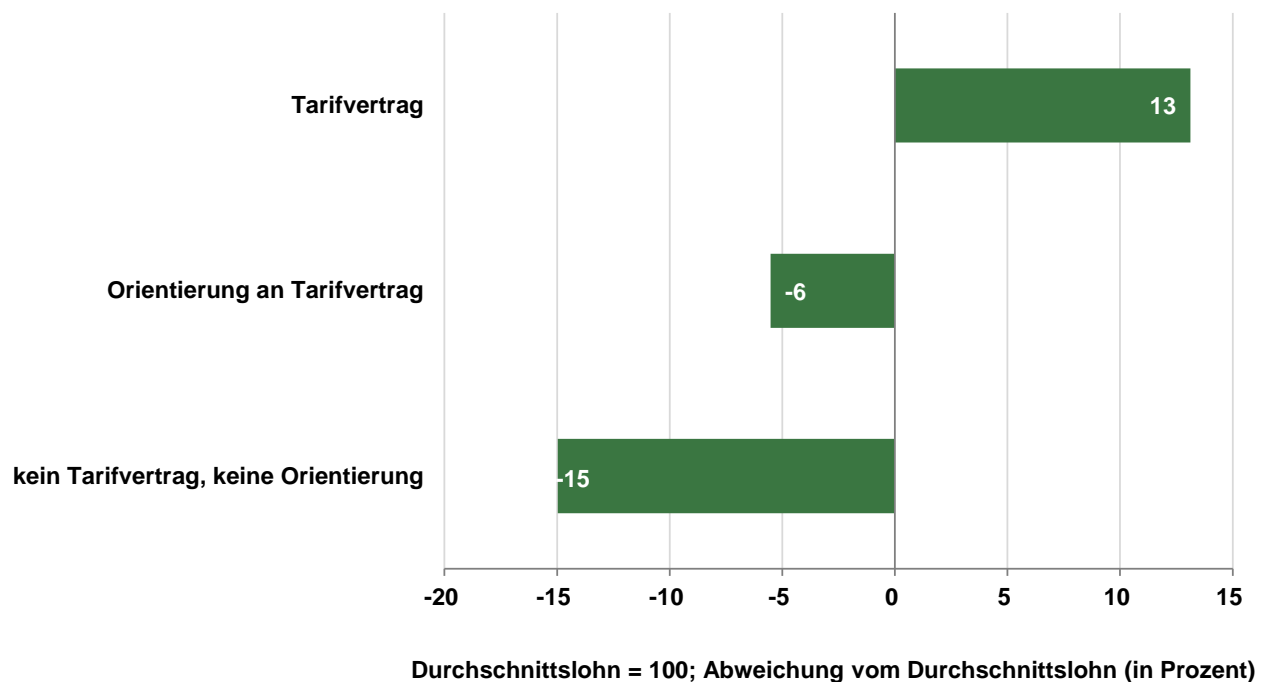


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Ein weiterer Einflussfaktor auf die Höhe der Löhne ist die Tarifgebundenheit eines Betriebes. Die monatlichen Durchschnittsverdienste von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegen um 13 % über dem Durchschnittslohn des Freistaates, jene der Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben 15 % darunter (vgl. Abbildung 47). Auch in Betrieben, die zwar nicht tarifgebunden sind, sich aber an einem Tarifvertrag orientieren, liegt der durchschnittliche Monatsbruttoverdienst unterhalb des Landesdurchschnitts (-6 %).

Die ermittelten Lohnunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürften nicht unwesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie oben bereits dargestellt, sind vor allem größere Betriebe tarifgebunden (vgl. Kapitel 9.1). Diese wiederum zahlen tendenziell höhere Löhne als kleinere Betriebe.

Abbildung 47: Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Sachsen 2019



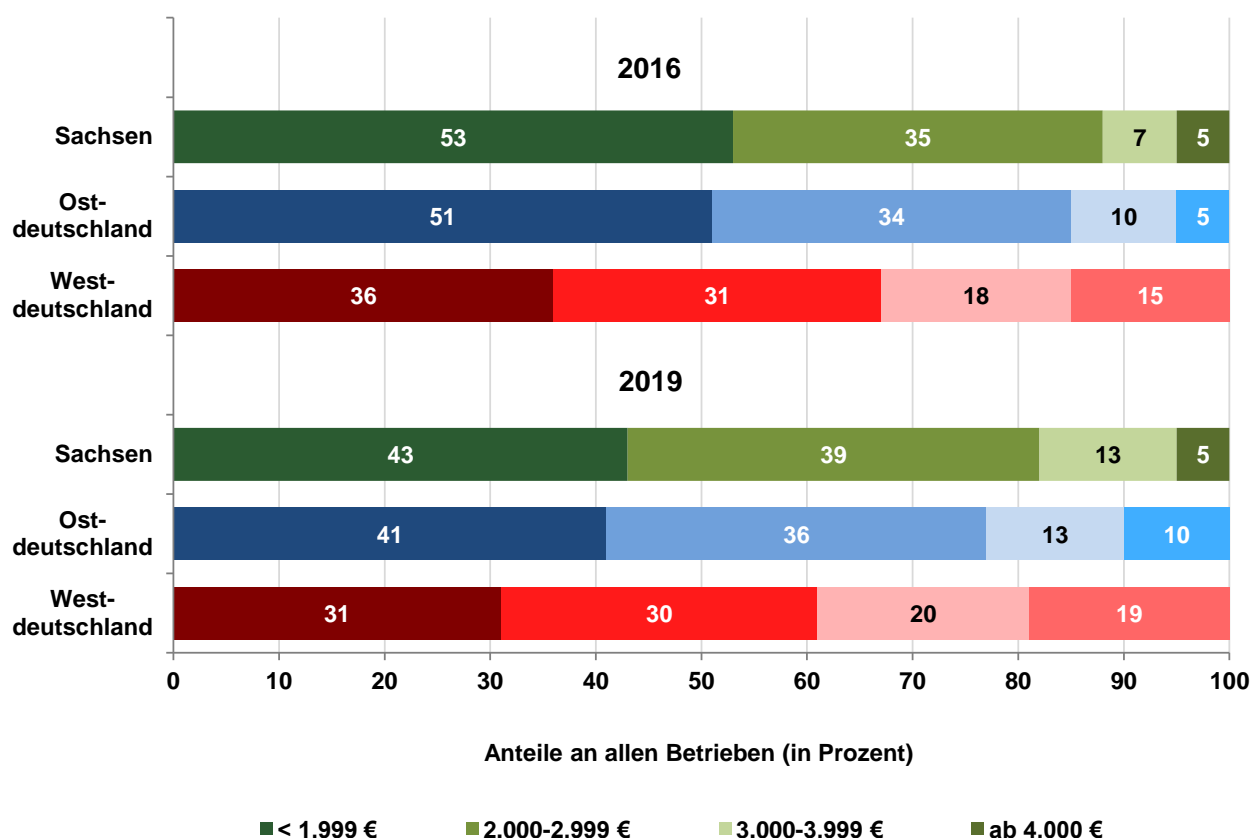
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich auch die durchschnittlichen Verdienste auf Betriebsebene bestimmen. Dabei zeigt sich, dass mit 43 % mehr als zwei Fünftel der sächsischen Betriebe einen durchschnittlichen Monatsbruttolohn von weniger als 2.000 Euro zahlt. In Ostdeutschland befinden sich gegenwärtig 41 % der Betriebe in diesem untersten Lohnsegment, in Westdeutschland hingegen nur 31 % der Betriebe. Im obersten Lohnsegment, d. h. ein Durchschnittslohn von 4.000 Euro oder mehr, ist demgegenüber der Anteil westdeutscher Betriebe in Höhe von fast einem Fünftel im Vergleich zu Sachsen fast viermal und ggü. Ostdeutschland in etwa doppelt so hoch (vgl. Abbildung 48).

Bei einem Blick auf die Situation im Jahr 2016 zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, die durchschnittliche Löhne von weniger als 2.000 Euro zahlen, in Sachsen inzwischen deutlich gesunken ist, denn 2016 lag dieser Anteil noch bei 53 %. Gleichzeitig hat sich der Anteil der Betriebe im höheren Lohnsegment erhöht. Allerdings betrifft das nur die Gruppe der Betriebe, die im Durchschnitt 3.000 bis 3.999 Euro zahlen; diese Gruppe hat sich nahezu verdoppelt. Am Anteil der Betriebe im höchsten Lohnsegment, ab 4.000 Euro, hat sich in Sachsen seit 2016 nichts verändert. In Ostdeutschland sind ähnliche Entwicklungstendenzen festzustellen. Dabei hat sich allerdings die Gruppe der Betriebe des höchsten Lohnsegments – anders als im Freistaat – verdoppelt. Dies hängt nicht zuletzt mit der Preisentwicklung zusammen, da an dieser Stelle Nominallöhne betrachtet werden. Der Vergleich mit der Entwicklung in Westdeutschland deutet allerdings darauf hin, dass tatsächlich eine schrittweise Angleichung der Lohnstruktur stattfindet: Während in Sachsen und Ostdeutschland der Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment jeweils um rund 10 Prozentpunkte gesunken ist, ging er in Westdeutschland nur um 5 Prozentpunkte zurück.

Wenngleich die Entwicklung in Sachsen, Ost- wie Westdeutschland einem einheitlichen Trend folgt, bleibt eine stärkere Verbreitung des Niedriglohnbereichs in Sachsen und Ostdeutschland ggü. Westdeutschland bestehen – allerdings hat sich der Abstand zu Gunsten sächsischer Betriebe etwas verringert.

Abbildung 48: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2016 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2016 und 2019. Durchschnittliche Bruttoverdienste im Juni 2016 und im Juni 2019 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Erwartungsgemäß finden sich geringe betriebliche Durchschnittsverdienste überdurchschnittlich häufig in Branchen mit einem niedrigen branchenspezifischen Durchschnittsverdienst sowie in Kleinbetrieben. So zahlen derzeit ca. 60 % der sächsischen Betriebe der Übrigen Dienstleistungen durchschnittliche Löhne je Vollzeitäquivalent von weniger als 2.000 Euro im Monat, im Bereich Handel und Reparatur sowie bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen waren es jeweils überdurchschnittliche 52 %. Gleichzeitig liegt der monatliche Durchschnittsverdienst in der Hälfte aller Kleinbetriebe des Landes (50 %) unterhalb dieser Schwelle. Im Hochlohnsegment agieren gegenwärtig ca. 6 % aller Kleinbetriebe. Demgegenüber sind 10 % aller sächsischen Großbetriebe im Niedriglohnsektor vertreten, aber 15 % im Hochlohnbereich.

10.2. Mindestlohn

Der vergleichsweise hohe Anteil sächsischer Betriebe im niedrigsten Lohnsegment steht in direktem Zusammenhang mit der relativ hohen Betroffenheit der Betriebe von der letzten Erhöhung des Mindestlohns. Zum 01. Januar 2019 stieg dieser von 8,84 Euro auf 9,19 Euro.³⁵ In fast jedem sechsten Betrieb (18 %) war mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter von der Anpassung des Mindestlohnniveaus betroffen. In Ostdeutschland betraf das 12 % der Betriebe, in Westdeutschland war dies nur in jedem zwanzigsten Betrieb (5 %) der Fall. Insgesamt stieg der Lohn für 5 % der sächsischen, 4 % der ost- und 2 % der westdeutschen Beschäftigten. Die Erhöhung des Mindestlohns hatte damit stärkere Auswirkungen auf die sächsische und ostdeutsche Wirtschaft als auf die westdeutsche.

Von der Erhöhung des Mindestlohns waren erwartungsgemäß insbesondere jene Branchen betroffen, die sich durch geringe durchschnittliche Bruttomonatsverdienste auszeichnen (vgl. Tabelle 31).

³⁵ Vgl. Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG vom 26. Juni 2018.

Tabelle 31: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestloohnerhöhung zum 01. Januar 2019 nach Branchen in Sachsen

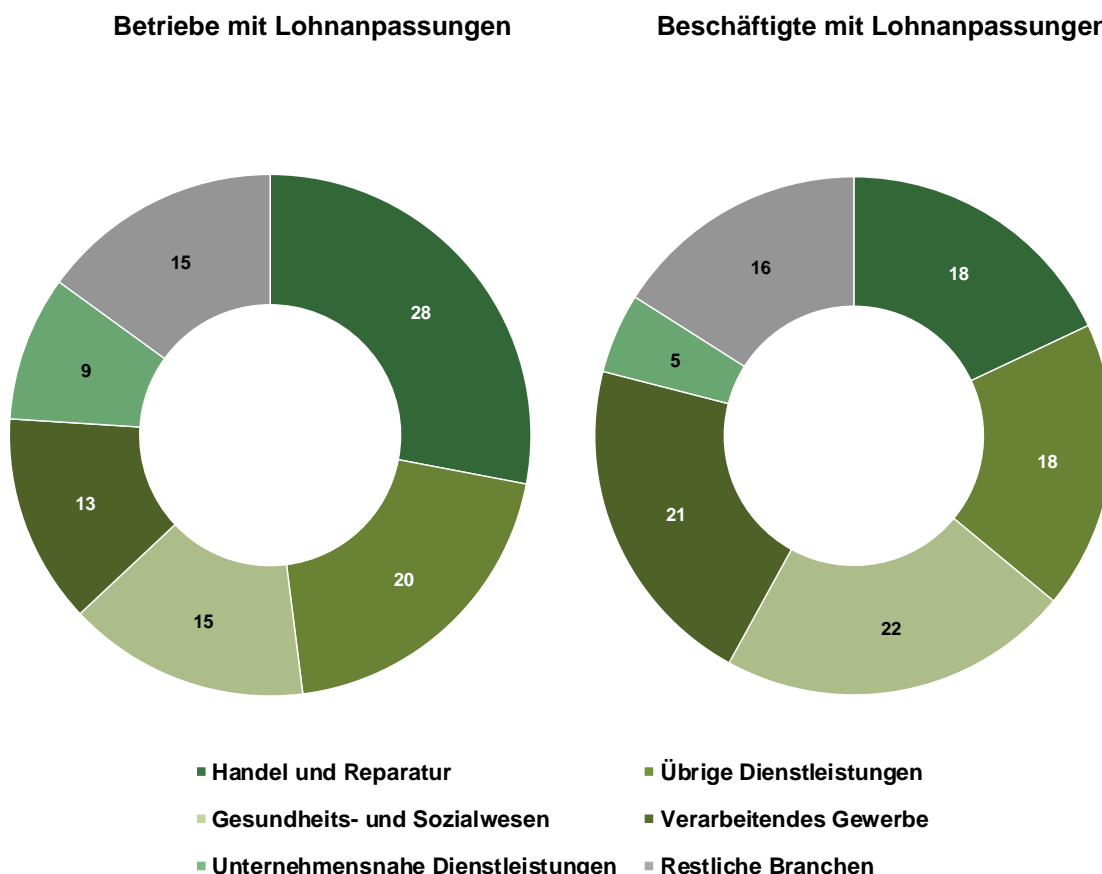
Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 9,19 Euro	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 9,19 Euro
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	1	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	19	1
Verarbeitendes Gewerbe	24	6
Baugewerbe	1	0
Handel und Reparatur	28	8
Verkehr, Information, Kommunikation*	21	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	14	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	2
Erziehung und Unterricht	20	1
Gesundheits- und Sozialwesen	23	7
Übrige Dienstleistungen	29	13
Organisationen ohne Erwerbszweck*	3	1
Öffentliche Verwaltung*	20	1
Insgesamt	18	5

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

So fand sich in Sachsen in den Übrigen Dienstleistungen, einer der Branchen mit den niedrigsten Durchschnittslöhnen, in 29 % der Betriebe mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter, deren bzw. dessen Lohn im Zuge der Mindestloohnerhöhung angepasst werden musste. Damit profitierten zugleich 13 % der Beschäftigten in dieser Branche von der aktuellen Anhebung der Mindestlöhne. Im Bereich Handel und Reparatur waren es 28 % der Betriebe mit 8 % der Beschäftigten. Dadurch entfiel allein auf diese beiden Branchen fast die Hälfte aller von der Mindestloohnerhöhung betroffenen Betriebe (48 %) und ein gutes Drittel aller betroffenen Beschäftigten (36 %) des Freistaates Sachsen (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49: Verteilung der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestloohnerhöhung zum 01. Januar 2019 nach ausgewählten Branchen in Sachsen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Unter den Kleinstbetrieben waren 18 % von der Anhebung des Mindestlohns betroffen; damit erhöhte sich der Lohn für 9 % der Beschäftigten in Kleinstbetrieben. Unter den Großbetrieben traf das auf 9 % der Betriebe und 1 % der Beschäftigten zu.

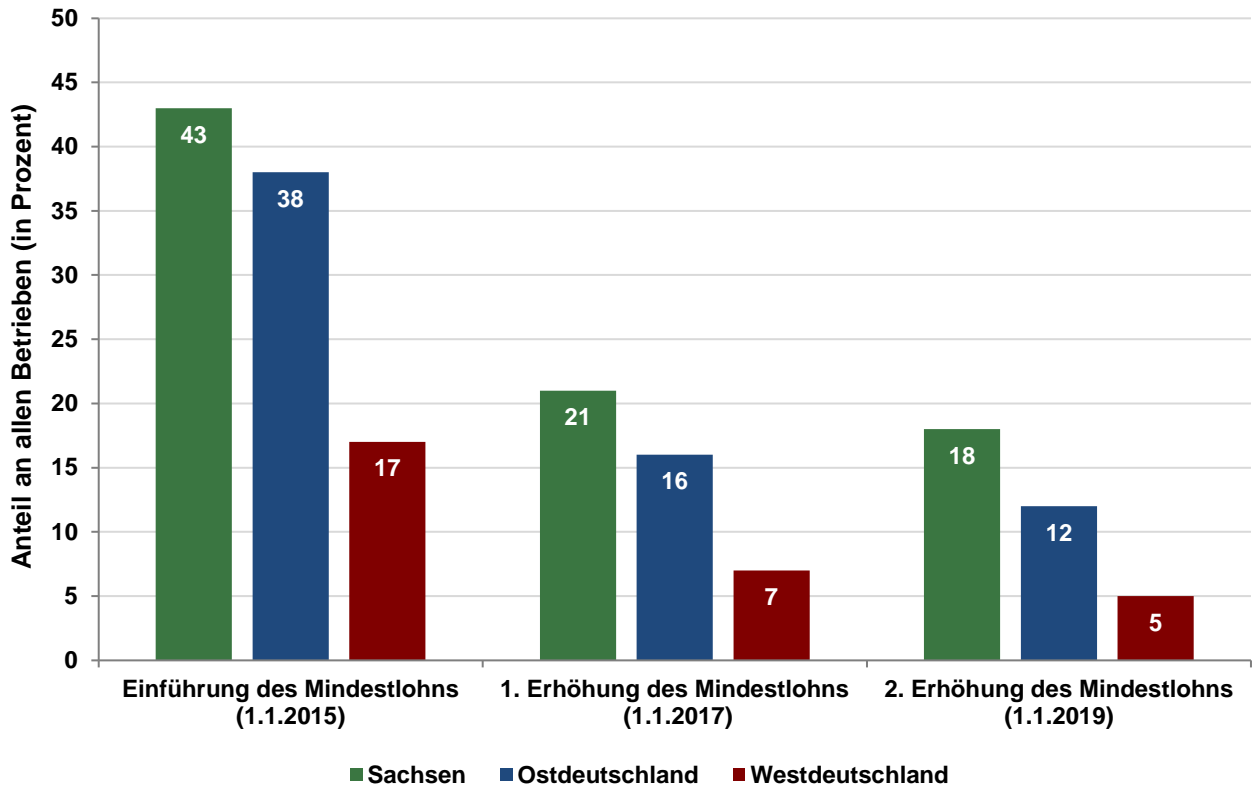
Auch wenn die Mindestloohnerhöhung 2019 in Sachsen insgesamt 18 % aller Betriebe und 5 % aller Beschäftigten tangierte, hatte diese in vielen der davon betroffenen Betriebe beträchtliche Auswirkungen: In 40 % der betroffenen Betriebe führte die Mindestloohnerhöhung zu höheren Löhnen von mindestens der Hälfte der Beschäftigten. Mit anderen Worten: In diesen Betrieben verdiente mehr als die Hälfte der Beschäftigten vor der Erhöhung des Mindestlohns weniger als 9,19 Euro. In Ostdeutschland belief sich dieser Anteil auf 44 %, in Westdeutschland auf 39 %.

Die Erhöhung zum 01. Januar 2019 war die zweite nach Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Mit seiner Einführung zum 01. Januar 2015 wurde er auf 8,50 Euro je Stunde festgelegt und zwei Jahre später auf 8,84 Euro erhöht. Sowohl die Betroffenheit der Betriebe bei der Einführung als auch bei der ersten Erhöhung des Mindestlohns wurde im IAB-Betriebspanel erhoben. Auf diese Weise lässt sich nachvollziehen, wie sich der Anteil der betroffenen Betriebe insgesamt entwickelt hat: Er lag in Sachsen bei der Einführung 2015 bei 43 %, bei der ersten Anpassung 2017 bei 21 % und nun, bei der zweiten Anpassung 2019 bei 18 %. Im Vergleich zu Ost- und vor allem zu Westdeutschland zeigt sich, dass in Sachsen nicht nur zum Zeitpunkt der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ein deutlich höherer Anteil von Betrieben betroffen war, auch noch die zweite Erhöhung des Mindestlohns tangiert im Freistaat mehr Betriebe als anderswo. Wengleich der Anteil der betroffenen Betriebe sukzessive zurückgeht, vergrößert sich der Abstand zu Westdeutschland: Betraf es mit seiner Einführung im Jahr 2015 in Sachsen ca. 2,5 Mal so viele sächsische wie westdeutsche Betriebe, so waren es 2017 dreimal und nun sind es fast viermal so viele Betriebe (vgl. Abbildung 50).

Der Anteil der Beschäftigten, die von der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns profitierten, ging in Sachsen ebenfalls kontinuierlich zurück: von 16 % bei der Einführung über 8 % bei der ersten Anpassung

2017 auf nunmehr 5 % in 2019. Aber auch hier bleiben die Anteile in Sachsen höher als in Ost- (17, 7 und 4 %) und Westdeutschland (5, gut 2 und knapp 2 %).

Abbildung 50: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2015, 2017 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015, 2017 und 2019.

Fazit: In den vergangenen Jahren hat sich das Lohnniveau der sächsischen Betriebe sukzessive dem westdeutschen angenähert, auch wenn immer noch ein merklicher Abstand bestehen bleibt. Die Einführung und die nachfolgenden zweimaligen Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns könnten dabei eine Rolle gespielt haben. Möglicherweise führen auch der hohe Fachkräftebedarf und die Konkurrenz um die „besten Köpfe“ dazu, dass Betriebe sich verstärkt über die Löhne und Gehälter als attraktiver Arbeitgeber darstellen wollen.

11. Produktivität, Investitionen, Innovationen

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes bemisst sich daran, in welchem Umfang neue Güter oder Dienstleistungen produziert werden können. Neben dem Einsatz von Arbeitskraft als Produktionsfaktor spielt dabei auch die Kapitalausstattung der Betriebe eine zentrale Rolle: In einem Betrieb mit produktiveren Maschinen und Anlagen kann eine einzelne Mitarbeiterin bzw. ein einzelner Mitarbeiter einen größeren Mehrwert generieren als in einem Betrieb mit veralteter Ausstattung. Auch das Vorhandensein eines schnellen Internetanschlusses kann die Produktivität erhöhen, indem durch die Vernetzung von Maschinen und/oder Beschäftigten Arbeitsprozesse beschleunigt werden. Schließlich können Innovationen, d. h. Verbesserungen bei den angebotenen Produkten und Leistungen oder bei den Produktionsprozessen, zu einer Erhöhung der Produktivität führen, da so mehr oder bessere Produkte und Leistungen angeboten werden können.

11.1. Produktivität

Die Produktivität misst das Verhältnis von erzieltm Produktionsergebnis zu den eingesetzten Inputs. Dabei wird häufig die Arbeitsproduktivität betrachtet, bei der das Produktionsergebnis ins Verhältnis gesetzt wird zum Umfang der eingesetzten Arbeitskraft. Um dabei einen quantitativen Wert zu erhalten, müssen sowohl Produktionsergebnis als auch die Arbeitskraft bewertet werden. Im Weiteren wird als Produktionsergebnis eines Betriebes sein Jahresumsatz³⁶ herangezogen, als eingesetzte Arbeitskraft die Zahl der Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten). Durch die Verwendung des Jahresumsatzes umfasst die Umsatzproduktivität neben den Eigenleistungen auch die von Dritten bezogenen Vorleistungen, wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten.

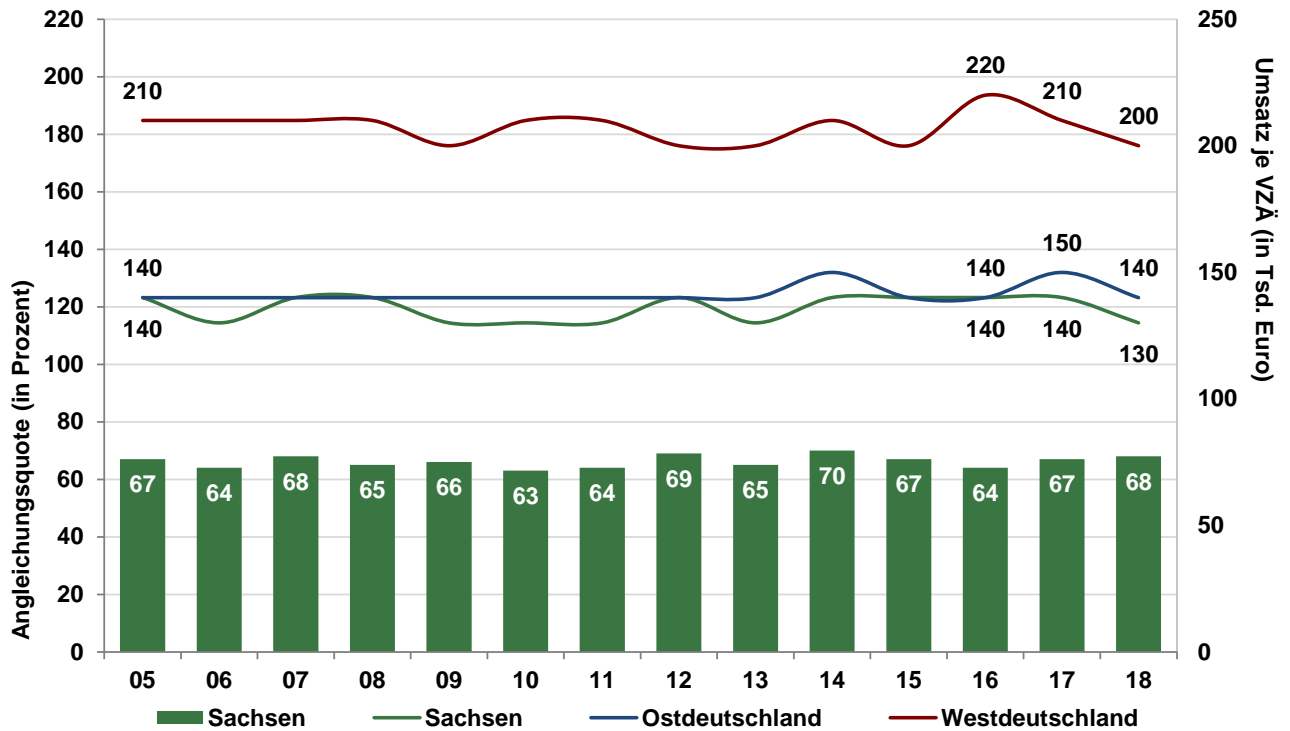
Im Geschäftsjahr 2018³⁷, das im Weiteren betrachtet wird, betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen rund 130 Tsd. Euro, diejenige in Westdeutschland rund 200 Tsd. Euro. Das entspricht für die sächsische Wirtschaft einer Angleichungsquote – gemessen an den Werten westdeutscher Betriebe – von 68 %. Ostdeutsche Betriebe erreichten eine Angleichung von 71 %.

Abbildung 51 verdeutlicht, dass die Umsatzproduktivität seit Mitte der 2000er Jahre weder in Sachsen noch in Ost- und Westdeutschland angestiegen ist – trotz kontinuierlichen technologischen Fortschritts. Dies hängt mit der fortschreitenden Tertiarisierung der Wirtschaft zusammen: Der Strukturwandel weg vom kapitalintensiven produzierenden Gewerbe hin zu personalintensiven Branchen im Dienstleistungssektor führt dazu, dass Umsatz durch einen höheren Personaleinsatz generiert wird. Dies lässt die Umsatzproduktivität (definiert als Umsatz je Beschäftigten bzw. je Vollzeitäquivalent) tendenziell sinken.

³⁶ Die zugrundeliegenden Informationen zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt. Von diesen Betrieben mit Umsatz (aktuell 92 % aller Betriebe in Sachsen) haben in der aktuellen Befragungswelle 79 % Angaben zum Jahresumsatz gemacht. Für die Betriebe mit fehlenden Angaben wurden die entsprechenden Werte imputiert.

³⁷ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2019 ist dies das Geschäftsjahr 2018.

Abbildung 51: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote für Sachsen 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2019.

Größere Betriebe weisen im Mittel einen höheren Umsatz je Beschäftigten auf als kleinere. So liegt die Umsatzproduktivität in Sachsens Großbetrieben rund 12 % über dem Landesdurchschnitt und rund 50 % über der Umsatzproduktivität der Kleinstbetriebe. Dieser Unterschied lässt sich in ähnlichem Umfang auch in Westdeutschland beobachten. Er hängt u. a. damit zusammen, dass Großbetriebe in der Lage sind, mehr Kapital im Produktionsprozess einzusetzen (etwa in Form moderner Maschinen) und damit durch höhere Stückzahlen Skalenerträge zu generieren. Außerdem verfügen Großbetriebe häufig über eine größere Marktmacht und haben Einfluss auf die Preissetzung, so dass sie höhere Erlöse realisieren können. Die Tatsache, dass in Sachsen ein deutlich geringerer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig ist als in Westdeutschland, liefert damit eine erste Erklärung für die insgesamt geringere Umsatzproduktivität. Allerdings erklärt dies nur einen Teil der Lücke, denn die durchschnittlich erzielten Umsätze sind in Sachsen in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse deutlich niedriger als in Westdeutschland. In größeren Betrieben ist der Abstand zu westdeutschen Betrieben vergleichbarer Größe dabei noch etwas höher als bei kleineren Betrieben.

Grundsätzlich sind Produktivitätsunterschiede entweder auf Unterschiede in den 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) zurückzuführen oder auf Unterschiede in der Wirkungsweise der eingesetzten Produktionsfaktoren, etwa aufgrund der betrieblichen Organisation oder betriebsexterner Faktoren wie der regionalen Infrastruktur oder der potenziellen Absatzmärkte. Nachdem im vorliegenden Bericht bislang vor allem der Faktor Arbeit im Mittelpunkt stand, sollen im Folgenden drei weitere Aspekte näher beleuchtet werden, die Einfluss auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben haben. Dies sind die Ausstattung mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, die betrieblichen Investitionen und die Innovationsfähigkeit.

11.2. Versorgung mit leistungsfähigem Internet

Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) eröffnen Unternehmen zusätzliche Möglichkeiten, durch Effizienzsteigerungen die Produktivität zu erhöhen: Aufträge lassen sich schneller und effizienter erfassen und organisieren, Prozesse können besser aufeinander abgestimmt werden, die Kommunikation zwischen Beschäftigten wird beschleunigt. Eine technische Grundvoraussetzung für den Einsatz digitaler IKT besteht in der Vernetzung von Menschen oder Anlagen über das Internet. Aufgrund der großen

Datenmengen, die viele der aktuellen IKT benötigen, ist hier in der Regel ein leistungsfähiger Internetanschluss erforderlich.

67 % der sächsischen Betriebe verfügten 2019 über einen entsprechenden Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss. In Ost- und Westdeutschland waren es mit 73 und 75 % erheblich mehr.³⁸ Allerdings bleibt offen, ob Betriebe, die keinen Zugang zu leistungsfähigem Internet haben, diesen eigentlich wünschen würden, oder ob sie das schnelle Internet für sich als nicht erforderlich erachten. Kleinere Betriebe verfügen seltener über schnelles Internet als größere: Unter den Kleinst- und Kleinbetrieben waren das 2019 68 bzw. 62 %, unter den mittleren und Großbetrieben 78 bzw. 87 %.

Im Jahr 2017, als erstmals nach der Ausstattung der Betriebe mit schnellem Internet gefragt wurde, gaben 61 % der sächsischen Betriebe an, über einen solchen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss zu verfügen. Damals gaben also weniger Betriebe des Freistaates als heute an, darauf zurückgreifen zu können. Für Ost- und Westdeutschland lässt sich hingegen feststellen, dass heute ein paar Betriebe weniger als bei der Abfrage vor zwei Jahren Zugang dazu haben. In diesen Fällen steht das im Widerspruch zu den Ergebnissen des Breitbandatlas des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur, laut dem sich die Breitbandverfügbarkeit zwischen Ende 2017 und Mitte 2019 deutschlandweit und auch in allen ostdeutschen Bundesländern deutlich verbessert hat. So stieg die Verfügbarkeit von Breitband mit einer Übertragungsrate von mehr als 50Mbit/s in Deutschland insgesamt von 80,5 % auf 90,2 %.³⁹

Rund drei Viertel (76 %) der sächsischen Betriebe mit einem leistungsfähigen Internetanschluss beurteilten die Leistung dieses Anschlusses für ihre betrieblichen Zwecke als ausreichend. Damit gaben auf der anderen Seite 24 % der Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internet an, die vorhandene Kapazität würde nicht ausreichend sein. Die unterschiedlichen Einschätzungen können mit möglichen Unterschieden bei den verfügbaren Leitungskapazitäten zusammenhängen, genauso gut aber auch mit unterschiedlichen Ansprüchen an die Leistung des Internetanschlusses. So kann eine identische Übertragungskapazität je nach betrieblichen Erfordernissen unterschiedlich bewertet werden. Bezogen auf alle Betriebe des Landes sind damit mindestens 16 % unzufrieden mit der Leitungskapazität ihres Internetanschlusses. Hinzu kommen potenziell noch alle Betriebe, die über keinen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss verfügen (33 % der Betriebe). Ob sie mit ihrem (möglicherweise vorhandenen) weniger schnellen Internetanschluss zufrieden sind oder nicht, wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht näher erhoben. Tatsächlich zufrieden mit ihrem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss ist mit 51 % allerdings nur rund die Hälfte der Betriebe. Damit fallen die Einschätzungen der Betriebe des Freistaates Sachsen ungünstiger als jene der ost- und westdeutschen Betriebe aus (56 bzw. 62 % der Betriebe erachten die Leitungskapazität als ausreichend).

11.3. Investitionen

Investitionen werden in Ersatz- und Erweiterungsinvestitionen unterschieden. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie der Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Erweiterungsinvestitionen wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen. Sie tragen damit häufig zu einer Erhöhung der Produktivität und auch der Beschäftigung bei.

Mit 56 % hat mehr als die Hälfte aller Betriebe der sächsischen Wirtschaft im Geschäftsjahr 2018⁴⁰ Ersatz- und/oder Erweiterungsinvestitionen getätigt. Dieser Anteil liegt zwar leicht über jenem der ost- und westdeutschen Betriebe, dennoch entspricht das im Vergleich zum Vorjahr einem Rückgang um 3 Prozentpunkte. Gleichwohl sind Sachsens Betriebe anteilig weiterhin investitionsaktiver als Betriebe der anderen ostdeutschen Flächenländer.

Die Investitionsintensität, d. h. das Investitionsvolumen je Beschäftigter/m (in Vollzeitäquivalenten), lag mit rund 7.700 Euro ebenfalls leicht, das heißt ca. 5 %, unter dem Niveau des Vorjahres. Damit ist die Investi-

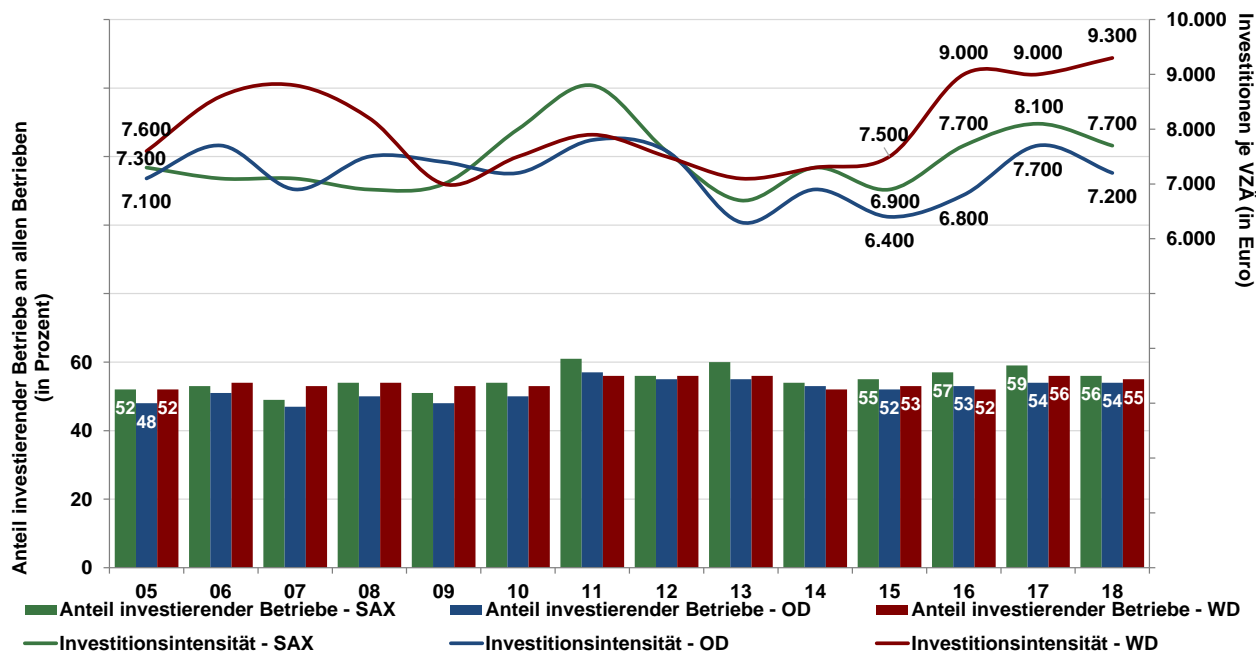
³⁸ Die zugrundeliegende Frage im IAB-Betriebspanel lautete: Verfügt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, z. B. Breitbandanschlüsse wie DSL, UMTS oder LTE?

³⁹ Vgl. Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Ende 2017) und Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Mitte 2019). Die genannten Angaben beziehen sich auf die Breitbandverfügbarkeit von Privathaushalten. Die gewerbliche Verfügbarkeit liegt etwas niedriger.

⁴⁰ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2019 ist dies das Geschäftsjahr 2018.

tionsintensität sächsischer Betriebe weiterhin höher als die der ostdeutschen (rund 7.200 Euro). Der Abstand zugunsten sächsischer Betriebe hat sich damit weiter erhöht; er beläuft sich nun auf rund 7 % (2018: 4 %). Westdeutsche Betriebe investierten allerdings weiterhin höhere Beträge als die sächsischen: Die Investitionsintensität lag dort mit rund 9.300 Euro um rund ein Fünftel über dem sächsischen Vergleichswert. Der Abstand Sachsens zu Westdeutschland hat sich damit ggü. dem Vorjahr verdoppelt. Der Abstand zwischen Ost- und Westdeutschland war allerdings noch größer, denn im Vergleich zu ostdeutschen Betrieben investierten westdeutsche um fast ein Drittel höhere Beträge (vgl. Abbildung 52).

Abbildung 52: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2019.

Unter den Branchen der sächsischen Wirtschaft gibt es in Bezug auf den Anteil investierender Betriebe eine beachtliche Spannweite. Am wenigsten investitionsfreudig erwiesen sich 2018 Betriebe des Bauwesens und der Übrigen Dienstleistungen (44 bzw. 48 % der Betriebe), am stärksten die der Unternehmensnahen Dienstleistungen (76 %). Betriebe der Dienstleistungsbereiche waren investitionsaktiver als die des Produzierenden Gewerbes (60 vs. 48 % der Betriebe). Dieses Bild ändert sich allerdings bei Betrachtung der Investitionsintensität: Betriebe des Produzierenden Bereichs investierten ein deutlich größeres Volumen als die des Dienstleistungssektors (11.800 vs. 4.500 Euro).

Die Investitionsaktivitäten nehmen mit steigender Betriebsgröße zu: Während genau die Hälfte der Kleinstbetriebe investierte, waren es unter den mittleren und Großbetrieben jeweils etwas mehr als drei Viertel. Auch das Investitionsvolumen (je Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten) stieg mit zunehmender Betriebsgröße. So investierten Kleinstbetriebe im Mittel rund 5.200 Euro je Beschäftigten, Großbetriebe hingegen rund 10.800 Euro. Mit Ausnahme der Gruppe der mittleren Betriebe war die Investitionsintensität in Sachsen in den anderen Größenklassen geringer als in westdeutschen Betrieben vergleichbarer Größe. Am geringsten fiel der Unterschied in Großbetrieben aus: hier investierten westdeutsche Großbetriebe rund 18 % mehr als sächsische. Besonders groß war der Unterschied bei den Kleinbetrieben, denn in dieser Gruppe investierten westdeutsche Betriebe dieser Größe ca. zwei Fünftel mehr als sächsische. Im Falle der Kleinstbetriebe belief sich der Unterschied zu Gunsten westdeutscher Betriebe auf knapp 30 %.

Aufgrund ihrer Bedeutung für Produktivität und Arbeitskräftenachfrage sind, wie oben erläutert, Erweiterungsinvestitionen von besonderem Interesse. Rund die Hälfte aller sächsischen Betriebe, die 2018 Investitionen getätigt haben, nahm (auch oder ausschließlich) Erweiterungsinvestitionen vor (51 %). Das sind höhere Anteile als in Ost- und Westdeutschland (45 bzw. 47 %). Mit 35 % floss ein gutes Drittel aller in Sachsen investierten Mittel 2018 in Erweiterungsinvestitionen. In Ost- und Westdeutschland wurden ähnliche Anteile erreicht (34 bzw. 36 %).

Mit zunehmender Betriebsgröße stieg 2018 der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornahmen: So tätigte rund die Hälfte der investierenden Kleinstbetriebe Erweiterungsinvestitionen, aber rund drei

Viertel der Großbetriebe. Während bei den Großbetrieben etwas mehr als ein Viertel der insgesamt investierten Summe in Erweiterungsinvestitionen floss, war es in Kleinbetrieben ca. die Hälfte.

Zusätzliche Produktionsmittel, die im Rahmen von Erweiterungsinvestitionen angeschafft werden, erfordern in der Regel auch zusätzliche Arbeitskräfte. Dementsprechend stieg die Beschäftigung in Betrieben, die im Geschäftsjahr 2018 Erweiterungsinvestitionen vorgenommen haben, um rund 6 %. In Betrieben ohne Erweiterungsinvestitionen gab es eine leichte Reduzierung um 1 %.

11.4. Innovationen

Innovationen haben Auswirkungen auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes, da sie entweder verbesserte Produkte oder Leistungen hervorbringen, durch die zusätzlicher Umsatz generiert werden kann, oder zu verbesserten Prozessen führen, durch die sich die Produktion effizienter gestalten lässt. Ein Weg zur Unterstützung und Beschleunigung von Innovationsprozessen ist betriebliche Forschung und Entwicklung (FuE). Die Realisierung von Innovationen setzt zwar nicht zwingend FuE-Aktivitäten voraus. Betriebliche Forschung und Entwicklung zielt aber in der Regel auf Innovationen ab; d. h. ein betriebliches FuE-Engagement lässt ein höheres Maß an Innovationen erwarten.

Forschung und Entwicklung

2019 befassten sich in Sachsen, Ost- wie Westdeutschland jeweils 5 % aller Betriebe mit FuE. Dabei beschäftigen sich größere Betriebe deutlich häufiger mit FuE als kleinere Betriebe. So betreiben derzeit 20 % der sächsischen, 21 % der ostdeutschen und 30 % der westdeutschen Großbetriebe FuE-Aktivitäten, aber nur jeweils 3 % der sächsischen und der ostdeutschen sowie 4 % der westdeutschen Kleinbetriebe.

Mit 92 % kooperiert der überwiegende Teil der FuE-betreibenden Betriebe. Das ist in ähnlicher Weise auch für die entsprechende Gruppe ost- und westdeutscher Betriebe zu beobachten (90 bzw. 82 %). Am weitesten verbreitet sind in Sachsen dabei Kooperationen der Betriebe mit Universitäten/Fachhochschulen, gefolgt von einer Zusammenarbeit mit anderen Betrieben. Einen Überblick über die Kooperationsbeziehungen im FuE-Bereich bietet nachstehende Tabelle 32.

Tabelle 32: Kooperationen der Betriebe mit FuE in Sachsen, Ost und Westdeutschland 2018

Kooperationspartner bei FuE	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
andere Betriebe	60	58	54
Universitäten / Fachhochschulen	64	67	54
externe Berater/-innen	41	35	43
außer-universitäre Einrichtungen	37	46	32
Insgesamt	92	90	82

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2018. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit FuE.

In Sachsen kooperieren Betriebe aller Größenklassen bei ihren FuE-Aktivitäten mit Partnern. Bezüglich des Anteils kooperierender Betriebe gibt es zwischen den Betriebsgrößenklassen nur relativ geringe Unterschiede, wobei Kleinbetriebe noch häufiger mit Partnern zusammenarbeiten als Betriebe der anderen Größenklassen. Bei der Wahl der Partner zeigen sich allerdings durchaus verschiedene Präferenzen. So präferieren Kleinbetriebe die Zusammenarbeit mit anderen Betrieben, Großbetriebe setzen das Schwergewicht demgegenüber auf Universitäten bzw. Fachhochschulen. Sie beziehen ggü. Kleinbetrieben auch doppelt so häufig externe Berater/-innen ein (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Kooperationen der Betriebe mit FuE nach Betriebsgrößenklasse in Sachsen 2018

Kooperationspartner bei FuE	andere Betriebe	Universitäten / Fachhochschulen			außer-universitäre Einrichtungen
		externe Berater/-innen	%		
1 bis 9 Beschäftigte	69	56	32	43	
10 bis 49 Beschäftigte	42	74	55	19	
50 bis 249 Beschäftigte	67	71	34	52	
ab 250 Beschäftigte	64	83	66	41	
Insgesamt	60	64	41	37	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2018. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit FuE.

Innovationen

Insgesamt setzten 2018 29 % der sächsischen Betriebe Innovationen um. In Ostdeutschland waren es mit 32 % etwas und in Westdeutschland mit 39 % deutlich mehr Betriebe. Besonders innovationsaffin waren in Sachsen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, der Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie der Bereiche Erziehung und Unterricht und Handel und Reparatur: Hier realisierten 42, 40, 39 bzw. 35 % der Betriebe Innovationen. Erwartungsgemäß sind größere Betriebe deutlich häufiger innovativ tätig als kleinere. So tätigten 71 % der Großbetriebe Innovationen, aber nur 26 % der Kleinstbetriebe des Freistaates Sachsen.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich in erster Linie um Produktinnovationen (28 % der Betriebe), d. h. es wurden Leistungen oder Produkte, die ein Betrieb in dieser Form bislang nicht produziert, am Markt angeboten. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der sächsischen Betriebe umgesetzt (8 % der Betriebe) (vgl. Tabelle 34). Ähnliche Relationen gelten auch für die ost- und westdeutsche Wirtschaft. Dabei liegen allerdings die Anteile ost- und westdeutscher Betriebe jeweils etwas höher.

Tabelle 34: Betriebe mit Innovationen nach Art der Innovation in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018

Art der Innovationen	Sachsen	Ostdeutschland		Westdeutschland
		%		
Produktinnovationen	28	30	37	
Prozessinnovationen	8	11	12	
Insgesamt	29	32	39	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2018.

Sachsens Betriebe engagieren sich im Bereich der Produktinnovationen vorrangig bei Weiterentwicklungen und Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden ist. Das spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Anteilen der Betriebe wider – ein Befund, der nicht nur für Sachsen, sondern auch für Ost- und Westdeutschland gilt (vgl. Tabelle 35).

Immerhin 18 % der sächsischen Betriebe mit Produktinnovationen entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. In Ost- und Westdeutschland waren es im Schnitt jeweils 16 % der Betriebe.

Tabelle 35: Betriebe mit Innovationen nach Art der Innovation in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018

Art der Produktinnovationen	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Weiterentwicklungen	23	25	29
Sortimentserweiterungen	14	16	20
Marktneuheiten	5	5	6
Insgesamt	28	30	37

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2018.

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) deutlich 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 nur noch 41 %.

Die skizzierte tendenziell rückläufige Entwicklung in den letzten Jahren ist auch für alle drei Arten von Produktinnovationen festzustellen (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Entwicklung der Arten von Produktinnovationen in Sachsen 2005 bis 2018

Arten von Produktinnovation	Betriebe mit Innovationen												
	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	%												
Weiterentwicklungen	32	25	31	29	31	32	30	26	27	26	25	24	23
Sortimentserweiterungen	20	18	17	20	20	20	16	12	14	13	14	16	14
Marktneuheiten	11	7	10	9	7	8	6	7	5	4	6	4	5
Betriebe mit Produktinnovationen	38	34	38	38	39	40	35	32	33	31	34	31	28

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006, 2008 bis 2019. Die Angaben beziehen sich jeweils auf das abgeschlossene Geschäftsjahr.

Wenn Betriebe Innovationen beabsichtigen, dann werden sie in der Regel auch umgesetzt. In Sachsen gaben lediglich 6 % der Betriebe an, geplante Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen 2018 nicht durchgeführt zu haben. Ähnliche Anteile werden für Ost- und Westdeutschland ausgewiesen (7 bzw. 6 %). Jeweils rund ein Drittel der beabsichtigten Innovationen scheiterten in Sachsen an zu hohen Investitionskosten, einem Mangel an Fachpersonal und organisatorischen Problemen. Diese Gründe waren auch in Ost- und Westdeutschland für ein Scheitern von Innovationsvorhaben ausschlaggebend.

Fazit: Die Produktivität liegt in Sachsen weiterhin deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert. Die betriebliche Produktivität wird unter anderem durch die betrieblichen Rahmenbedingungen und die Kapitalausstattung beeinflusst. Zu den betrieblichen Rahmenbedingungen zählt die digitale Infrastruktur in Form eines leistungsfähigen Internets. Hier hat sich die Situation aus Sicht der sächsischen Betriebe in den letzten zwei Jahren etwas verbessert. Die Kapitalausstattung lässt sich durch betriebliche Investitionen verbessern. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass die sächsischen Betriebe in relevantem Umfang investieren. Auch führen sie Innovationen durch, die ebenfalls einen positiven Effekt auf die Produktivität haben können. Allerdings fällt ihr Engagement in beiden Bereichen weiterhin etwas geringer aus als das der westdeutschen Betriebe.

12. Einsatz von Robotern

Seit mehreren Jahren widmet sich das IAB-Betriebspanel dem Voranschreiten des Digitalisierungsprozesses in den Betrieben. 2017 wurde erhoben, welche digitale Technik in den Betrieben zum Einsatz kommt und mit welchen Wirkungen das verbunden ist. Die Verbreitung mobilen Arbeitens wurde 2018 abgefragt. In der aktuellen Welle stand der Einsatz von Robotern im Mittelpunkt. Unter einem Roboter wird eine automatisch gesteuerte, programmierbare Maschine mit mehreren Achsen und Bewegungsrichtungen verstanden, die bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise ohne menschliches Eingreifen ausführt. Das betrifft Industrie- und Serviceroboter.⁴¹

Der Einsatz von Robotern geht in der Regel mit innovativen Veränderungen im Prozess der Erstellung von Gütern und Leistungen einher. Dieser wird weiter standardisiert. Die Qualität der erzeugten Produkte verbessert sich, da Roboter Kontrollfunktionen übernehmen. Für die Beschäftigten hat ihr Einsatz vor allem arbeitserleichternde Effekte. Allerdings bedürfen sie für den Umgang mit Robotern neue Kompetenzen. Aus betrieblicher Sicht kann ihre Nutzung zur Einsparung von Fachkräften führen. Ob diese tatsächlich freigesetzt werden, hängt von der Beschäftigungssituation im Betrieb ab: Angesichts der weiterhin angespannten Fachkräftesituation können von Robotern ersetzte Arbeits- und Fachkräfte auch in anderen Tätigkeitsbereichen desselben Betriebes eingesetzt werden, was allerdings ebenfalls entsprechende Weiterbildungen voraussetzen dürfte. Gelingt es dem Betrieb, seine Wettbewerbssituation zu verbessern, kann das produktionssteigernde Effekte nach sich ziehen, was wiederum zu einer steigenden Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften führen kann.

Aufgrund der sehr geringen Fallzahlen für den Freistaat Sachsen wird in den nachstehenden Ausführungen weitgehend auf die Daten für Ostdeutschland insgesamt zurückgegriffen. Wo möglich und sinnvoll erfolgt ein Abgleich mit den vorliegenden betrieblichen Daten für Sachsen.

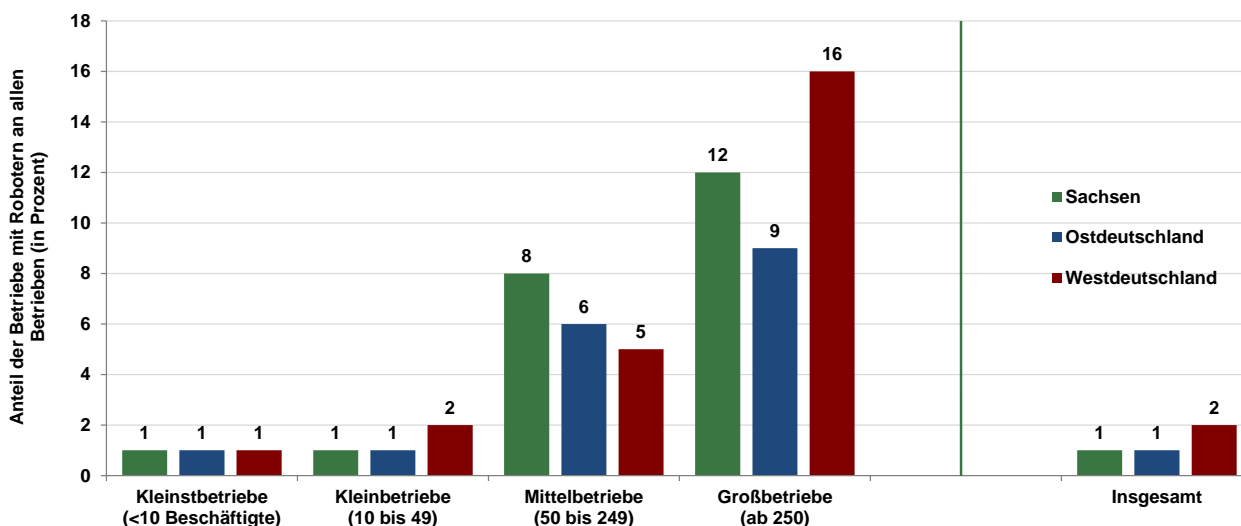
Verbreitung von Robotern in der Wirtschaft

Derzeit sind in 1 % der ost- und in 2 % der westdeutschen Betriebe Roboter im oben definierten Sinn im Einsatz. Die vorliegenden Daten für Sachsen weisen ebenfalls 1 % der Betriebe aus. Damit ist diese digitale Technologie in der Gesamtwirtschaft heute noch wenig verbreitet. Allerdings weisen die vorliegenden Daten darauf hin, dass Roboter in der Wirtschaft heute sehr unterschiedlich Anwendung finden: Das betrifft zum einen die Branchen. Knapp zwei Drittel aller Betriebe mit Robotern gehören in Ostdeutschland zum Produzierenden Gewerbe, ein knappes Drittel entfällt auf den Dienstleistungssektor. Ostdeutsche Betriebe mit Robotern konzentrieren sich derzeit auf das Verarbeitende Gewerbe – auf diese Branche entfallen derzeit 46 % aller ostdeutschen Betriebe bzw. gut 70 % aller Betriebe des Produzierenden Bereichs mit Robotern. Auf das Baugewerbe entfiel knapp ein Fünftel aller Betriebe der gesamten ostdeutschen Wirtschaft mit Robotern und ca. 28 % der zum Produzierenden Bereich gehörenden Betriebe mit Robotern. Auch in der westdeutschen Wirtschaft ist eine Konzentration des Robotereinsatzes auf Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes festzustellen. Nach vorliegenden Angaben der sächsischen Betriebe entfiel die übergroße Mehrheit der Betriebe mit Robotern auf das Produzierende Gewerbe und dort im Wesentlichen auf das Verarbeitende und auf das Baugewerbe.

Mit der Größe steigt der Anteil der Betriebe, die Roboter in der Produktion einsetzen. Das ist ein Befund, der sich auch für Sachsen zeigt. Von den ostdeutschen Kleinstbetrieben trifft es auf knapp 1 % zu, von den Großbetrieben auf 9 %. Die stärkere Verbreitung von Robotern in größeren Betrieben dürfte vor allem Skaleneffekten geschuldet sein. Auch in Westdeutschland zeigt sich der Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Nutzung von Robotern. Unter westdeutschen Großbetrieben sind Roboter ggü. ostdeutschen Betrieben dieser Größe allerdings häufiger verbreitet (vgl. Abbildung 53).

⁴¹ Werkzeugmaschinen, wie CNC-Maschinen oder Fertigungs-/Bearbeitungszentren, zählen nicht dazu.

Abbildung 53: Anteil der Betriebe mit Robotern in Sachsen, Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Wird die Verteilung der Betriebe mit Robotern auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen der ostdeutschen Wirtschaft betrachtet, zeigt sich hingegen, dass mit rund 70 % die Mehrzahl dieser auf Kleinst- und Kleinbetriebe entfällt. Auf mittlere und Großbetriebe entfallen derzeit etwa 30 %, darunter allein auf Großbetriebe 6 %. Ähnliche Relationen zwischen den Betriebsgrößenklassen zeigen sich auch in Westdeutschland, ebenso für Sachsen.

Entwicklung des betrieblichen Einsatzes von Robotern

Der Anteil der ostdeutschen – wie auch der sächsischen – Betriebe mit Robotern hat sich zwischen 2014 und 2018 nicht verändert. In Westdeutschland ist der Anteil von 1 auf 2 % angestiegen. Innerhalb der einzelnen Bereiche der ostdeutschen Wirtschaft sind Entwicklungen hingegen etwas deutlicher erkennbar. Das betrifft insbesondere das Verarbeitende Gewerbe, in dem der Anteil der Betriebe mit Roboternutzung von 5 auf 7 % angestiegen ist. Ebenfalls um 2 Prozentpunkte hat sich dieser Anteil auch in Großbetrieben erhöht (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Robotern in Ost- und Westdeutschland nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen 2014 bis 2018

Branche / Betriebsgrößenklasse	Ostdeutschland					Westdeutschland				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
	%									
Produzierendes Gewerbe	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4
dav. Verarbeitendes Gewerbe	5	5	6	6	7	6	7	7	7	9
Dienstleistungen	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
1 bis 9 Beschäftigte	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4
10 bis 49 Beschäftigte	5	5	6	6	7	6	7	7	7	9
50 bis 249 Beschäftigte	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
ab 250 Beschäftigte	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Insgesamt	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Entwicklung der Zahl der eingesetzten Roboter

Trotz eines relativ konstanten Anteils der ostdeutschen Betriebe, die Roboter einsetzen, ist die Zahl der Roboter seit 2014 von Jahr zu Jahr kontinuierlich gestiegen. In der ostdeutschen Wirtschaft hat sich die Zahl der Roboter zwischen 2014 und 2018 um gut die Hälfte erhöht. Eine sehr ähnliche Entwicklung hat es auch in Westdeutschland gegeben. Für Sachsen wird ein Zuwachs um ca. ein Drittel ausgewiesen.

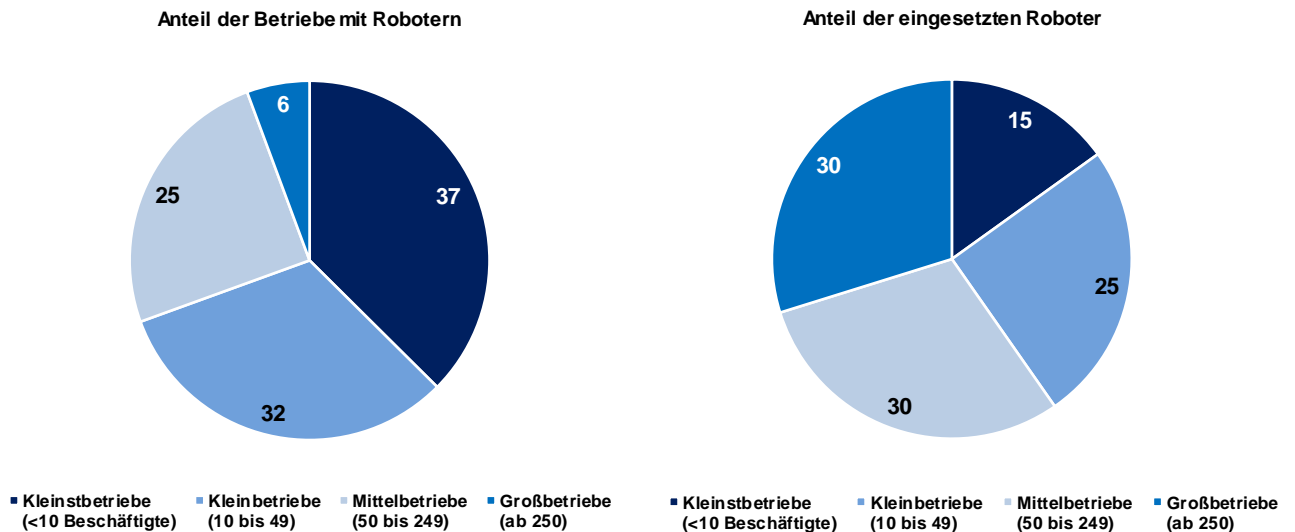
Aber auch hierbei zeigen sich Unterschiede für einzelne Bereiche der ostdeutschen Wirtschaft. Der Zuwachs an Robotern lag sowohl im Produzierenden als auch im Verarbeitenden Gewerbe (47 bzw. 43 %) leicht unterhalb des ostdeutschen Durchschnittswertes (55 %). Demgegenüber hat es einen überdurchschnittlich starken Anstieg im Bauwesen und ebenfalls im Dienstleistungssektor gegeben (88 bzw. 118 %). Eine Vervielfachung und damit der mit Abstand stärkste Anstieg ist für Betriebe der Übrigen Dienstleistungen festzustellen, wenngleich hier lediglich ca. 4 % aller Roboter der ostdeutschen Wirtschaft im Einsatz sind. Die Entwicklung seit 2014 zeigt somit: Die Robotertechnik breitet sich in der ostdeutschen Wirtschaft schrittweise aus. Für die Entwicklung sind zwei Merkmale wesentlich: Zum einen nimmt die Zahl der Roboter in den einzelnen Branchen sukzessive zu. Zum anderen erobert sich die Robotertechnik immer mehr Branchen. Das bedeutet, diese Technik ist nicht mehr nur auf die „klassischen“ Anwendungsbereiche wie das Produzierende und hier insbesondere das Verarbeitende Gewerbe begrenzt. Wie stark Roboter in die Breite der Wirtschaft diffundieren zeigt sich auch an folgender Entwicklung. 2014 waren 86 % aller Roboter im Produzierenden Bereich und 12 % im Dienstleistungssektor zu finden, 2018 hatten sich die Relationen mit 82 vs. 16 % bereits zu Gunsten der Dienstleistungsbereiche verschoben.

Dennoch bleibt das Verarbeitende Gewerbe vorerst die Branche der ostdeutschen Wirtschaft, in der Roboter am häufigsten Anwendung finden – 2018 waren hier ca. 72 % aller genutzten Roboter im Einsatz. Infolge der hohen Dynamik des Robotereinsatzes in anderen Sektoren und Branchen der Wirtschaft hat sich der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes am Robotereinsatz seit 2014 allerdings etwas verringert (2014: 78 %).

Inzwischen kommen Roboter in allen Betriebsgrößenklassen der ostdeutschen Wirtschaft zum Einsatz. Interessanterweise fallen die Steigerungsraten beim Robotereinsatz zwischen 2014 und 2018 in kleineren Betrieben höher aus als in größeren. So hat sich die Zahl der Roboter in Kleinst- und Kleinbetrieben fast verdoppelt, in mittleren Betrieben ist sie demgegenüber um ca. die Hälfte, und in Großbetrieben nur um etwas mehr als ein Viertel angestiegen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Großbetriebe bereits 2014 ein überdurchschnittlich hohes Niveau der Roboternutzung verzeichneten. Dies dürfte vor allem der Entwicklung digitaler Technik geschuldet sein, die ihren Einsatz für kleinere Betriebe zunehmend attraktiver gemacht haben dürfte – sei es in Bezug auf die Größe, die Kapazitäten oder den Preis der Geräte. Damit würde sich insbesondere die überproportionale Entwicklung in kleineren Betrieben und in den Dienstleistungsbranchen erklären. Dennoch darf eines nicht aus den Augen verloren werden: Trotz beachtlicher Steigerungsraten seit 2014 bleibt der Einsatz von Robotern in der ostdeutschen Wirtschaft auf eine sehr kleine Gruppe von Betrieben begrenzt. Auch das ist ein Befund, der für Westdeutschland und Sachsen gleichermaßen gilt.

Mit Blick auf die Verteilung des Robotereinsatzes zeigte sich auf der Ebene der Betriebe, dass Roboter überwiegend in kleineren Betrieben zu finden sind. Das Bild verändert sich, wenn ausschließlich die Verteilung der eingesetzten Roboter auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen betrachtet wird. Danach entfielen 2018 jeweils 30 % aller genutzten Roboter auf Groß- und mittlere Betriebe. Selbst Kleinbetriebe erreichten mit 26 % einen ähnlich hohen Anteil. Lediglich jeder siebte Roboter leistete seinen Dienst in einem Kleinstbetrieb (vgl. Abbildung 54). Dass Roboter anteilig überdurchschnittlich häufig in größeren Betrieben vertreten sind, erklärt sich vor allem aus der unterschiedlichen Nutzungsintensität von Robotern in kleineren und größeren Betrieben. 2018 war in einem ostdeutschen Kleinstbetrieb mit Robotern im Durchschnitt lediglich ein Roboter im Einsatz, in Großbetrieben waren es hingegen rund 17 Roboter. Diese Relationen gelten auch für Westdeutschland – allerdings waren dort in einem Großbetrieb mit im Schnitt ca. 28 noch mehr Roboter im Einsatz. Für sächsische Großbetriebe werden 29 Roboter ausgewiesen.

Abbildung 54: Verteilung der eingesetzten Roboter in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2018



Zur Bewertung der Entwicklung der Nutzungsintensität von Robotern liegen sowohl Angaben zu der pro Betrieb als auch zu der pro Beschäftigten eingesetzten Zahl an Robotern vor. Auf Ebene der Gesamtwirtschaft weisen die hierzu verfügbaren Daten auf wenig Veränderung hin. In Ostdeutschland lag die durchschnittliche Zahl 2014 wie auch 2018 jeweils bei ca. 3 Robotern pro Betrieb (Westdeutschland: 2014 und 2018 ca. 5 Geräte). Für Sachsen wurden für das Jahr 2014 und 2018 im Schnitt 4 bis 5 Roboter pro Betrieb ausgewiesen.

Die Nutzungsintensität auf Beschäftigtenebene lag 2018 in Ostdeutschland bei 0,1 Robotern je beschäftigter Person und hat sich seit 2014 kaum verändert. Für Westdeutschland werden noch geringere Werte ausgewiesen (2018 ca. 0,04 Geräte).

Anschaffungsjahr und Kosten der 2018 eingesetzten Roboter

Von den 2018 in Ostdeutschland eingesetzten Robotern wurde mit 82 % das Gros in den Vorjahren angeschafft, die restlichen 18 % sind von den Betrieben im genannten Jahr gekauft worden. In Westdeutschland gestalten sich diese Anteile zwar relativ ähnlich (78 vs. 22 %), dennoch ist der Roboterbestand westdeutscher Betriebe etwas jünger. Nach vorliegenden Angaben der sächsischen Betriebe ist der Bestand wiederum etwas älter als in Ost- und Westdeutschland, denn 86 % der Roboter wurden vor und die verbleibenden 14 % erst 2018 angeschafft.

Im ostdeutschen Produzierenden und im Verarbeitenden Gewerbe waren jeweils mehr als 80 % aller Roboter schon vor 2018 gekauft worden. Im Dienstleistungssektor sind die Roboter demgegenüber jünger, denn hier waren „nur“ ca. 70 % älter als ein Jahr. Dies dürfte mit der überdurchschnittlichen Zunahme des Bestandes an Robotern in kleineren Betrieben zusammenhängen.

Mit der Betriebsgröße nimmt der Bestand von Geräten älteren Kaufdatums zu. Das heißt, je kleiner der Betrieb ist, umso höher ist der Anteil jener Roboter, die erst 2018 angeschafft wurden. Dies dürfte sich ebenfalls mit der überproportionalen Zunahme des Bestandes an Robotern in kleineren Betrieben erklären. Für Westdeutschland gilt diese Tendenz ebenfalls. Allerdings ist vor allem für ostdeutsche Kleinst- und Großbetriebe ein etwas älterer Roboter“park“ im Vergleich zu westdeutschen Betrieben vergleichbarer Größe kennzeichnend (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Anschaffungsjahr für alle 2018 eingesetzten Roboter in Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse Betriebsgrößenklasse	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Vor 2018	2018	Vor 2018	2018
				%
1 bis 9 Beschäftigte	79	21	63	37
10 bis 49 Beschäftigte	77	23	76	24
50 bis 249 Beschäftigte	82	18	87	13
ab 250 Beschäftigte	88	12	82	18
Insgesamt	82	18	78	22

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die Betriebe wurden außerdem um Angaben zum Preis der 2018 eingesetzten Roboter gebeten. Die Angaben schlossen jene Roboter ein, die bereits in den Vorjahren erworben worden waren. Dabei sollten ausschließlich die Beschaffungskosten des Roboters selbst, nicht jedoch die damit verbundenen Kosten für Werkzeuge und die Integration der Maschine in die Produktion bzw. Leistungserbringung berücksichtigt werden.

Die ostdeutschen Betriebe gaben an, dass ca. 45 % der 2018 eingesetzten Roboter einen Anschaffungspreis hatten, der unter 50 Tsd. Euro lag und ca. 55 % der Roboter haben diesen Anschaffungspreis überschritten. In Westdeutschland fielen diese Relationen ähnlich aus (48 vs. 52 %). In Sachsen liegen diese Relationen bei 35 vs. 65 %.

Bezüglich der Relationen gibt es deutliche Unterschiede zwischen dem Produzierenden und dem Dienstleistungsgewerbe der ostdeutschen Wirtschaft. Im Produzierenden Bereich, aber auch im Verarbeitenden Gewerbe hatten rund 40 % aller genutzten Roboter einen Anschaffungspreis in Höhe von unter 50 Tsd. Euro, 60 % waren teurer als 50 Tsd. Euro. Im Dienstleistungssektor waren die angeschafften Roboter im Durchschnitt kostengünstiger, denn hier lag der Preis bei rund drei Vierteln der Roboter unter 50 Tsd. Euro, bei einem Viertel über 50 Tsd. Euro. Auch der Umstand, dass Roboter inzwischen vergleichsweise kostengünstig erworben werden können, könnte Einfluss darauf haben, dass der Robotereinsatz in den Dienstleistungsbereichen in den letzten Jahren überdurchschnittlich stark angestiegen ist.

Zu erwarten war, dass die Preisrelationen für die 2018 genutzten Roboter nach den Betriebsgrößenklassen differieren und dass als Faustregel gilt: Je größer der Betrieb, desto höher ist der Anteil der Roboter, die einen Anschaffungspreis von 50 Tsd. Euro überschreiten. Diese Annahme lässt sich mit den Angaben der Betriebe tatsächlich belegen: In Kleinstbetrieben lagen die Relationen zwischen Robotern, die weniger bzw. mehr als 50 Tsd. Euro kosteten, bei 70:30, in Großbetrieben bei 60:40.

Fazit: Die betriebliche Nutzung von Robotern stellt heute noch eine absolute Ausnahme dar. Unter den Branchen konzentriert sich ihr Einsatz auf das Verarbeitende Gewerbe. In größeren Betrieben werden sie häufiger als in kleineren genutzt. Dennoch nimmt die Zahl der Roboter seit 2014 sukzessive zu. Dabei erobern Roboter zunehmend neue Branchen, denn die Zahl der im Einsatz befindlichen Roboter ist seit 2014 überproportional in den Dienstleistungsbereichen angestiegen. Ähnliches ist für kleinere Betriebe festzustellen. Somit zeigt die Entwicklung der letzten Jahre sehr deutlich, dass der Einsatz von Robotern zunehmend alle Wirtschaftsbereiche und alle Betriebsgrößenklassen durchdringt. Damit gilt es, das „klassische“ Bild vom Roboter als Industrieroboter in einem Großbetrieb zu überdenken. Mit der zunehmenden Verbreitung von Robotern – auch wenn sie noch immer nur in sehr wenigen Betrieben verfügbar sind – stellt sich die Frage nach den Effekten ihres Einsatzes auf die Entwicklung der Beschäftigung. Wer wird im Zuge der weiteren Verbreitung von Robotern unter den Beschäftigten Gewinner/-in, wer Verlierer/-in sein? Frühstmögliche Einschätzungen dazu, wer mit der Robotisierung von Arbeitsplatzverlusten betroffen ist, werden bei der Entwicklung wirksamer Gegenstrategien helfen können. Genauso relevant ist aber auch die Frage, inwieweit Freisetzungen infolge Robotereinsatzes für innerbetriebliche Umstrukturierungsprozesse genutzt werden können. In welchen anderen Bereichen eines Betriebes können freigesetzte Fachkräfte möglicherweise eingesetzt werden? Welche Qualifizierungserfordernisse sind damit verbunden?

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 Beamte/-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.

Roboter

Unter einem Roboter wird eine automatisch gesteuerte, programmierbare Maschine mit mehreren Achsen und Bewegungsrichtungen verstanden, die bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise ohne menschliches Eingreifen ausführt. Hierzu gehören neben Industrierobotern auch sogenannte Serviceroboter. Werkzeugmaschinen, wie CNC-Maschinen oder Fertigungs- bzw. Bearbeitungszentren, werden nicht dazu gezählt.

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, Simone Prick (Institut SÖSTRA, Berlin)

Datenerhebung:

Kantar Public Deutschland, München

Redaktionsschluss:

09. Juli 2020

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.