



IAB-Betriebspanel Sachsen

Ergebnisse der 22. Welle 2017

Inhalt

In aller Kürze	5
1. Einführung	9
2. Datenbasis	10
3. Betriebe und Beschäftigte	12
3.1. Branchen- und Betriebsgrößenstruktur	12
3.2. Ausgewählte Aspekte der Beschäftigtenstruktur	14
4. Beschäftigungsformen	22
4.1. Teilzeitbeschäftigung	22
4.2. Geringfügige Beschäftigung	25
4.3. Befristete Beschäftigung	26
4.4. Leiharbeit	30
4.5. Längerfristige Entwicklung atypischer Beschäftigung	31
5. Arbeits- und Fachkräftebedarf	36
5.1. Längerfristige Beschäftigungsentwicklung	36
5.2. Einstellungen und Abgänge	38
5.3. Fachkräftebedarf und Stellenbesetzung	43
6. Beschäftigung geflüchteter Personen	49
6.1. Einstellende Betriebe	50
6.2. Umfang der Beschäftigung geflüchteter Personen	53
6.3. Qualität der Beschäftigung geflüchteter Personen	53
7. Betriebliche Ausbildung	56
7.1. Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung	56
7.2. Besetzung angebotener Ausbildungsplätze	60
7.3. Übernahme von Ausbildungsabsolventen	61
8. Betriebliche Weiterbildung	65
9. Digitalisierung und Arbeit 4.0	71
9.1. Qualität des Internetanschlusses	71
9.2. Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien	75
9.3. Digitalisierungsgrad der Betriebe	78
9.4. Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien	85
10. Tarifbindung, Löhne und Gehälter	91
10.1. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung	91
10.2. Betriebsräte	93
10.3. Löhne und Gehälter	95
10.4. Mindestlohn	98
11. Investitionen, Innovationen, Produktivität	101
11.1. Investitionen	101
11.2. Innovationen, Forschung und Entwicklung	104
11.3. Produktivität	109
Glossar	111

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung im Freistaat Sachsen durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2017 fand diese Befragung zum 22. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von 1,0 % aller sächsischen Betriebe vor, die rund 112,8 Tsd. Betriebe und 4,9 % aller Beschäftigten repräsentieren.

BESCHÄFTIGUNG NIMMT WEITER ZU; BESCHÄFTIGUNGSERWARTUNGEN SIND POSITIV

2017 hat sich das Beschäftigungswachstum in Sachsen fortgesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten – wie auch in Ost- und Westdeutschland – um rund 2 % angestiegen. Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung wird sich aller Voraussicht nach auch fortsetzen: 15% aller Betriebe des Landes gehen für die kommenden 12 Monate von einer Steigerung der Zahl ihrer Beschäftigten aus (Ostdeutschland: 14 %, Westdeutschland: 17 %). Der Anteil der Betriebe mit positiven Erwartungen ist damit dreimal so hoch wie der jener, die mit einem Personalabbau rechnen (5%).

BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN SIND STARK AN FORMALE QUALIFIKATION GEBUNDEN

In 70 % aller Betriebe Sachsens gibt es inzwischen ausschließlich Arbeitsplätze für Personen mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung (Ostdeutschland: 64 %, Westdeutschland: 44 %). Mit 87 % liegt der Anteil der Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte um 14 Prozentpunkte über dem westdeutschen Vergleichswert. Auf Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist, entfallen mehr als vier Fünftel der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (83 %). 17 % der Beschäftigten dieser Gruppe sind auf Arbeitsplätzen tätig, die eine akademische Ausbildung voraussetzen.

DEMOGRAFISCHER WANDEL IST SPÜRBARER ALS IN WESTDEUTSCHLAND

Im Verlauf der letzten 15 Jahre ist der Anteil der Betriebe mit Mitarbeitern in der Altersgruppe 50plus deutlich angestiegen. Inzwischen gibt es in 83 % aller sächsischen Betriebe mindestens einen Mitarbeiter, der 50 Jahre oder älter ist (2002: 61 %). In Ost- und Westdeutschland werden derzeit Anteile von 81 bzw. 80 % erreicht. Der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten ist seit 2002 um 14 Prozentpunkte auf aktuell 37 % angestiegen (Ostdeutschland: 38 %, Westdeutschland: 33 %). Damit schreitet der demografische Wandel in Sachsen noch stärker als in Westdeutschland voran. Die Belegschaften in den Betrieben der sächsischen Wirtschaft weisen damit eine völlig andere Altersstruktur als noch vor 15 Jahren auf. Diese demografischen Veränderungen stellen vor allem Kleinbetriebe vor besondere Herausforderungen, da dieser Prozess hier besonders dynamisch voranschreitet (Zunahme des Anteils der Kleinbetriebe mit Älteren zwischen 2002 und 2017 von 53 auf 77 % sowie Zunahme des Anteils der Älteren an den Beschäftigten von 21 auf 39 %).

RELATIVE BEDEUTUNG VON MINI-JOBS, BEFRISTUNGEN UND LEIHARBEIT BLEIBT STABIL; IHRE ABSOLUTE ZAHL ABER STEIGT WEITER

In 48 % und damit in fast jedem zweiten Betrieb des Landes gab es zum Stichtag der Befragung am 30.06.2017 atypisch beschäftigte Arbeitnehmer, d. h. geringfügig oder befristet Beschäftigte oder Leiharbeitskräfte (Ostdeutschland: 51 %, Westdeutschland: 67 %). Mini-Jobs gibt es derzeit in 39 % der Betriebe (Ostdeutschland: 43 %, Westdeutschland: 61 %), befristete Beschäftigung in 14 % der Betriebe (Ostdeutschland: 16 %, Westdeutschland: 17 %). Leiharbeitskräfte werden hingegen in lediglich 4 % der Betriebe eingesetzt (Ostdeutschland: 4 %, Westdeutschland: 3 %). Insgesamt waren 2017 14 % aller sächsischen Arbeitnehmer geringfügig oder befristet beschäftigt oder als Leiharbeitskraft tätig (Ostdeutschland: 17 %, Westdeutschland: 23 %). Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse liegt damit um 9 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Niveau. Im Freistaat Sachsen ist der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse im engeren Sinne an allen Beschäftigungsverhältnissen seit mehreren Jahren relativ stabil. Unter den Bedingungen eines Beschäftigungsanstiegs erhöht sich dennoch ihre absolute Zahl.

FACHKRÄFTEBEDARF NIMMT WEITER ZU, STELLENBESETZUNG BLEIBT SCHWIERIG

Der Bedarf der Betriebe an Fachkräften hat 2017 weiter zugenommen: Der Anteil der Betriebe, die 2017 Bedarf anzeigten, lag bei 42 %, was einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozentpunkte entspricht (Ostdeutschland: 38 %, Westdeutschland: 33 %). Die Anzahl der gesuchten Fachkräfte übersteigt ebenfalls die des Vorjahres. Sowohl der Anteil der Fachkräfte suchenden Betriebe als auch die Zahl der von den Betrieben nachgefragten Fachkräfte erreichten 2017 im Freistaat einen neuen Rekord. Mit 29 % entfiel ein wesentlicher Teil des Fachkräftebedarfs der sächsischen Wirtschaft auf die Gruppe der Kleinbetriebe. Wenngleich Betriebe dieser Größenklasse in der Regel nur eine Fachkraft suchen, ergibt sich dennoch ein erheblicher Nachfrageeffekt. In der Summe wurden von Kleinbetrieben erheblich mehr qualifizierte Arbeitskräfte als von Großbetrieben gesucht.

Der einen Hälfte der einstellungsbereiten sächsischen Betriebe ist es 2017 gelungen, ihren Bedarf durch Personaleinstellungen vollständig zu decken. Die andere Hälfte der Betriebe mit Fachkräftebedarf war bei der Gewinnung von Fachkräften hingegen nicht oder nur teilweise erfolgreich (Ostdeutschland: 54 %, Westdeutschland: 49 %). Damit hatten 1 % mehr Betriebe als im vorangegangenen Jahr (2016: 50 %) in Sachsen Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten – die sogen. Nichtbesetzungsquote – ist gegenüber dem Vorjahr um 1 Prozentpunkt zurückgegangen und erreicht nun 37 %. Damit bewegt sich diese Quote aber weiterhin auf hohem Niveau. In Ost- wie auch in Westdeutschland ist die Nichtbesetzungsquote weiter angestiegen: Während die Steigerung in Ostdeutschland vergleichsweise gering ausfiel (1 Prozentpunkt), stieg der Anteil unbesetzt gebliebener Stellen in Westdeutschland um 6 Prozentpunkte. Inzwischen fallen die Nichtbesetzungsquoten für Sachsen sowie Ost- und Westdeutschland (37 bzw. 36 %) relativ ähnlich aus.

ERSTE BETRIEBE MACHEN ERFAHRUNGEN MIT DER BESCHÄFTIGUNG GEFLÜCHTETER

2 % der sächsischen Betriebe haben bislang zumindest zeitweise eine geflüchtete Person beschäftigt oder beschäftigen sie noch (Ostdeutschland: 3 %, Westdeutschland: 6 %). Bei 62 % dieser Betriebe handelt es sich um Kleinst- und Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten (Ostdeutschland: 69 %, Westdeutschland: 73 %). Die von ihnen eingestellte Zahl der Beschäftigten mit Fluchthintergrund beläuft sich auf fast zwei Fünftel aller beschäftigten Geflüchteten. Die größte Integrationsleistung haben in Sachsen bisher Betriebe mittlerer Größe erbracht: Hier waren bzw. sind fast 60 % der in Sachsen beschäftigten Geflüchteten tätig. Großbetriebe hatten zwar deutlich häufiger bereits Kontakt zu Geflüchteten und stellten auch häufiger Personen aus dieser Gruppe ein als kleine Betriebe. Dennoch waren hier insgesamt lediglich 3 % aller Flüchtlinge der sächsischen Wirtschaft tätig, was erheblich unter dem Anteil der Großbetriebe an der Gesamtbeschäftigung des Landes liegt (22 %).

BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN FÜR GEFLÜCHTETE VOR ALLEM AUF EINFACHARBEITSPLÄTZEN

Geflüchtete Personen wurden in Sachsen vor allem für Tätigkeiten eingestellt, die keine Berufsausbildung erfordern (72 %). Rund ein Viertel der beschäftigten Geflüchteten arbeitete auf Stellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrungen notwendig waren. 4 % der von Geflüchteten besetzten Arbeitsplätze setzten einen akademischen Abschluss voraus. Die Beschäftigungsstruktur dieser Personengruppe ist in ostdeutschen Betrieben sehr ähnlich. In Westdeutschland bekleideten 87 % aller beschäftigten Geflüchteten Einfacharbeitsplätze. Ungeachtet dessen waren 55 % der geflüchteten Personen, die eine Anstellung in einem sächsischen Betrieb fanden, sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Ostdeutschland: 53 %, Westdeutschland: 42 %). Für 41 % war eine qualifizierende Beschäftigungsform wie eine betriebliche Ausbildung, Praktika oder Einstiegsqualifizierungen kennzeichnend (Ostdeutschland: 31 %, Westdeutschland: 36 %). Geringfügige Beschäftigung war für diese Personengruppe in Sachsen nahezu ohne Bedeutung (Ostdeutschland: 5 %, Westdeutschland: 17 %).

AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE BLEIBT HOCH; BESETZUNGSPROBLEME VERSCHÄRFEN SICH

Die eigene Ausbildung ist ein probates Mittel, um Fachkräfteengpässen vorzubeugen. 45 % der sächsischen Betriebe erfüllen derzeit die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können (Ostdeutschland: 47 %, Westdeutschland: 55 %). Die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe konnte 2017 mit 52 % auf dem hohen Niveau des Vorjahres gehalten werden (Ostdeutschland: 49 %, Westdeutschland: 54 %). Die Ausschöpfung der vorhandenen Ausbildungspotenziale bleibt jedoch schwierig. So ist der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen gegenüber dem Vorjahr beachtlich angestiegen (Zunahme um 8 Prozentpunkte), wodurch nunmehr mehr als zwei Fünftel der Betriebe (44 %) mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert sind. Auch in Ost- und Westdeutschland ist es für Betriebe schwieriger geworden, Ausbildungsplätze zu besetzen (Ostdeutschland: Zunahme um 6 Prozentpunkte auf 49 %, Westdeutschland: Zunahme um 3 Prozentpunkte auf 33 %). Auch der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen hat im Vergleich zum Vorjahr in Sachsen um beachtliche 6 Prozentpunkte weiter zugenommen und liegt nun bei 33 % (Ostdeutschland: 36 %, Westdeutschland: 21 %). Der Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Absolventen lag 2017 in Sachsen bei 67 % (Ostdeutschland: 69 %, Westdeutschland: 71 %).

BETRIEBLICHES WEITERBILDUNGSENGAGEMENT BLEIBT AUF HOHEM NIVEAU

Die Betriebe investieren weiterhin intensiv in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. In 53 % der Betriebe des Landes fanden im ersten Halbjahr 2017 entsprechende Maßnahmen statt (Ostdeutschland: 55 %, Westdeutschland: 53 %). Das entspricht allerdings einem Rückgang um 4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Die Weiterbildungsquote, die den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten ausdrückt, erreichte dennoch einen neuen Höchststand. Mit anteilig 39 % wurden so viele Beschäftigte wie noch nie weitergebildet. Nach- und Aufstiegsqualifizierungen sind in Sachsen wie in Ost- und Westdeutschland nur für rund jeden zehnten Betrieb, der sich für die Weiterbildung seiner Mitarbeiter engagiert, relevant.

MEHRHEIT DER BETRIEBE NUTZT HOCHGESCHWINDIGKEITS-INTERNETANSCHLUSS

Mit 61 % nutzt die Mehrheit der sächsischen Betriebe inzwischen einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, das heißt Breitbandanschlüsse wie beispielsweise DSL, UMTS oder LTE (Ostdeutschland: 72 %, Westdeutschland: 75 %). Größere Betriebe nutzen deutlich häufiger als kleinere diesen Zugang zum Internet. 87 % der Betriebe, die das Hochleistungs-Internet nutzen, erachten die verfügbare Leitungskapazität als ausreichend (Ostdeutschland: 81 %, Westdeutschland: 84 %). Größere Betriebe erachten die mit dem genutzten Anschluss verfügbare Leitungskapazität seltener als kleinere als ausreichend.

DIGITALE BASISTECHNOLOGIEN SIND IN DEN BETRIEBEN DIE REGEL

IT-gestützte Arbeitsmittel sowie mobile Endgeräte, sogenannte digitale Basistechnologien, finden in der Wirtschaft des Freistaates Sachsen sehr weite Verbreitung, denn in 93 bzw. 86 % der Betriebe sind sie verfügbar. Branchenneutrale digitale Informations- und Kommunikationstechnologien kommen demgegenüber deutlich seltener zum Einsatz. Am weitesten, nämlich in fast zwei Fünfteln der Betriebe, sind die der Prozessoptimierung dienliche Software oder Internetschnittstellen verbreitet. Andere Technologien wie digitale Auftragsvergabe bzw. digitale Absatzkanäle kommen in ca. jedem vierten bzw. jedem sechsten Betrieb zum Einsatz. Soziale Netzwerke werden von etwas mehr als jedem vierten Betrieb für die betriebsinterne und externe Kommunikation genutzt, für die Personalrekrutierung hingegen von jedem siebten Betrieb. Branchenspezifische digitale Informations- und Kommunikationstechnologien, wie programmgesteuerte Produktionsmittel oder die Vernetzung und der Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten, finden sehr selten Anwendung (7 bzw. 6 % der Betriebe), zudem konzentriert sich deren Nutzung auf wenige Branchen (insbesondere Verarbeitendes Gewerbe). In Ost- wie auch in Westdeutschland ist die Nutzung der genannten Technologien sehr ähnlich.

GROßES GEFÄLLE ZWISCHEN BETRIEBSGRÖßENKLASSEN BEI DER TECHNOLOGIENUTZUNG

Über alle Betriebsgrößenklassen hinweg zeigt sich im Wesentlichen eine ähnliche Rangfolge bei der Nutzung digitaler Technologien. Allerdings gelangen die einzelnen Technologien in größeren Betrieben in der Regel häufiger zur Anwendung als in kleineren. Bei den Basistechnologien sind die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen hinsichtlich des Anteils der Nutzerbetriebe relativ gering. Bei der Anwendung branchenneutraler Technologien – wie beispielsweise von Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen zur IT-basierten Optimierung von Geschäftsprozessen, sozialen Netzwerken oder auch bei der digitalen Auftragsvergabe sowie beim digitalen Absatz – zeigt sich für Großbetriebe im Allgemeinen eine deutlich häufigere Nutzung als für Kleinbetriebe. Programmgesteuerte Produktionsmittel sowie Vernetzungen sind in Kleinbetrieben kaum vorzufinden, demgegenüber in jeweils ca. zwei Fünfteln der Großbetriebe. Aber auch unter sächsischen Großbetrieben sind diese branchenspezifischen Informations- und Kommunikationstechnologien damit noch jeweils in einer Minderheit der Betriebe gängig.

6 % DER BETRIEBE WEISEN EINEN HOHEN DIGITALISIERUNGSGRAD AUF

Der größte Teil der sächsischen Betriebe (53 %) zeichnet sich durch einen mittleren Digitalisierungsgrad aus, denn hier kommen maximal fünf von acht möglichen digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien zum Einsatz. Ebenfalls relativ hoch ist der Anteil der Betriebe (41 %), die durch einen geringen Digitalisierungsgrad charakterisiert sind. Diese Betriebe nutzen lediglich die beiden digitalen Basistechnologien. Lediglich 6 % aller Betriebe können einem hohen Digitalisierungsgrad zugeordnet werden. Allerdings sind in diesen Betrieben 19 % aller Beschäftigten tätig. In Ost- und Westdeutschland sind die o. g. Relationen sehr ähnlich (Ostdeutschland: 55, 37 und 8 %, Westdeutschland: 56, 37 und 7 %). Nach Branchen ergeben sich hinsichtlich des Ausstattungsniveaus beachtliche Unterschiede. Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen besteht ein erhebliches Gefälle: Je kleiner ein Betrieb ist, desto häufiger finden sich hier ausschließlich die Basistechnologien (niedriger Digitalisierungsgrad), je größer ein Betrieb ist, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, mehr als zwei und vor allem mehr als fünf digitale Technologien vorzufinden. Durch ein hohes Digitalisierungsniveau zeichnen sich insbesondere Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes aus. Hochdigitalisierte Betriebe verzeichnen positive Beschäftigungsentwicklungen und -erwartungen, sie fragen häufiger als der Durchschnitt aller Betriebe Fachkräfte nach und haben weniger Probleme, diese Stellen zu besetzen. Gleichzeitig engagieren sie sich stärker in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

VIELFÄLTIGE AUSWIRKUNGEN DES EINSATZES DIGITALER TECHNOLOGIEN AUF DIE BELEG-SCHAFTEN

Der Einsatz digitaler Technologien geht mit zahlreichen Veränderungen im Arbeitsalltag der Beschäftigten in Sachsen einher. Es verändern sich die Arbeitsinhalte: 41 % der Betriebe gehen von einer Zunahme der Aufgabenvielfalt, 30 % von einer Zunahme der parallel zu erledigenden Tätigkeiten und 25 % von einer höheren Komplexität der Arbeitsaufgaben aus. Zugleich konstatieren jeweils mehr als zwei Fünftel der Betriebe einen erhöhten Weiterbildungsbedarf sowie eine diesbezüglich höhere Eigenverantwortung der Beschäftigten. Das führt nach Ansicht von einem Drittel der Betriebe zu einer erhöhten psychischen Beanspruchung der Belegschaft. Allerdings gewinnen die Beschäftigten nach Einschätzung der Arbeitgeber kaum an Zeit- und Orts-souveränität (11 %), die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen könnte. Die Rele-

vanz beruflicher Abschlüsse nimmt nach Einschätzung von etwa einem Viertel der Betriebe zu. Die Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigten sind in hochdigitalisierten Betrieben wesentlich stärker zu spüren als im Durchschnitt aller Betriebe. Damit stehen diese Betriebe vor zahlreichen neuen personalpolitischen Herausforderungen.

TARIFBINDUNG SCHWÄCHT SICH 2017 WIEDER AB

2017 waren in Sachsen mit 14 % weniger Betriebe als im Vorjahr tariflich gebunden. Das entspricht einem Rückgang um 4 Prozentpunkte. Damit beläuft sich die Beschäftigtenreichweite tarifvertraglicher Vereinbarungen auf 39 % aller Beschäftigten des Landes. Auch das entspricht einer Reduzierung um 4 Prozentpunkte im Vergleich zu 2016. Auch in Ost- und Westdeutschland war die Entwicklung weiter rückläufig. Derzeit sind 19 % der ostdeutschen und 29 % der westdeutschen Betriebe an einen Flächen- oder Haustarifvertrag gebunden (mit 44 bzw. 57 % der Beschäftigten). Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Sachsen.

LOHNZUWACHS FÜHRT NICHT ZU WEITERER ANGLEICHUNG DER LÖHNE AN WESTNIVEAU

Die Lohn- bzw. Gehaltssumme je Vollzeitäquivalent lag 2017 in Sachsen bei 2.670 Euro (Ostdeutschland: 2.690 Euro, Westdeutschland: 3.330 Euro). Das ist eine Zunahme um ca. 2 % gegenüber dem Vorjahr (Ostdeutschland: Zunahme um 2 %, Westdeutschland: Zunahme um 3 %). Im Durchschnitt verdiente damit ein Beschäftigter in Sachsen 80 % des Lohnes/Gehaltes eines westdeutschen Beschäftigten (Ostdeutschland: 81 %). Im Vorjahr waren es 81 %. In etwa jedem fünften Betrieb des Landes (21 %) erfolgte für eine oder mehrere beschäftigte Personen die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf mindestens 8,84 Euro (Ostdeutschland: 16 %, Westdeutschland 7 %). Die auf dieser Grundlage vorgenommenen Lohn-erhöhungen erstreckten sich in Sachsen auf hochgerechnet rund 8 % der Beschäftigten (Ostdeutschland: 7 %, Westdeutschland: 2 %).

ERFOLGREICHE ENTWICKLUNG BEI EINIGEN WICHTIGEN WIRTSCHAFTSKENNZIFFERN

Deutlich mehr als die Hälfte aller sächsischen Betriebe (57 %) hat im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr Investitionen getätigt. Damit lag der Anteil investierender Betriebe – wie bereits in den Vorjahren – über dem westdeutschen Wert (52 %, Ostdeutschland: ebenfalls 52 %). Die pro Kopf investierten Mittel beliefen sich auf rund 8 Tsd. Euro je VZÄ (Ostdeutschland: 7 Tsd. Euro je VZÄ, Westdeutschland: 9 Tsd. Euro je VZÄ). Damit hat sich die Investitionstätigkeit gegenüber 2015 in Sachsen wieder um fast 1 Tsd. Euro je VZÄ erhöht. Im Jahre 2016 waren 35 % aller sächsischen Betriebe innovativ: Das bedeutet, sie haben entweder Produkt- oder Prozessinnovationen vorgenommen oder auch beides getätigt. Im Vergleich der ostdeutschen Flächenländer ist das der höchste Anteil (Ostdeutschland: 34 %, Westdeutschland: 37 %). Seit 2013 (33 % der Betriebe) hat sich das Innovationsgeschehen in Sachsen von Jahr zu Jahr leicht erhöht. In Ostdeutschland ist eine ähnliche Entwicklung festzustellen. In Westdeutschland ist die Innovationstätigkeit in den letzten Jahren demgegenüber leicht rückläufig. 34 % der sächsischen Betriebe waren produktinnovativ, 11 % prozessinnovativ (Ostdeutschland: 32 bzw. 11 %, Westdeutschland: 36 bzw. 10 %). Auch hier zeigt sich in den letzten Jahren eine positive Entwicklung für Sachsen. 5 % aller Betriebe des Freistaats und damit anteilig genauso viele wie in Ost- und Westdeutschland sind auf dem Gebiet von Forschung und Entwicklung aktiv.

Die pro Beschäftigten erzielten Umsätze der sächsischen Wirtschaft erreichten zuletzt knapp zwei Drittel des westdeutschen Niveaus (64 %). Der Produktivitätsabstand zwischen Sachsen und Westdeutschland hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr wieder vergrößert.

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 erarbeitet.

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, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. 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 sowie Ost- und Westdeutschland aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden – wie in den Jahren zuvor – aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören die Struktur von Betrieben und Beschäftigung (Kapitel 3), die Beschäftigungsformen (Kapitel 4), der betriebliche Arbeits- und Fachkräftebedarf inklusive des Erfolgs der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 5), die betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8), Tarifbindung und Einkommen (Kapitel 10) sowie Investitionen und Innovationen (Kapitel 11). Die Ergebnisse zu den genannten Aspekten, welche regelmäßig in ein- oder zweijährigem Rhythmus abgefragt werden, werden um empirische Befunde zu aktuellen Themen ergänzt. Im Befragungsjahr 2017 wurden den Betrieben daher zusätzlich Fragen zur Beschäftigung geflüchteter Personen (Kapitel 6) und zur Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien sowie zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsstrukturen und -prozesse gestellt, die häufig unter dem Schlagwort „Arbeit 4.0“ diskutiert werden (Kapitel 9).

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2017 liegen verwertbare Interviews von fast 1,1 Tsd. sächsischen Betrieben vor. Die befragten Betriebe des Landes repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 112,8 Tsd. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit der Stichprobe wurden 1,0 % der genannten Betriebe erfasst, in denen fast 5 % aller Beschäftigten des Freistaates Sachsen tätig sind. Die in Form mündlicher Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern in Sachsen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2017.

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit einer eigenständigen Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) geführt werden. Es handelt sich also nicht um Betriebe, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Bei Vergleichen mit Ost- und Westdeutschland ist Folgendes zu berücksichtigen: Alle ostdeutschen Gesamtdaten im IAB-Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

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

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

Zu berücksichtigen ist ebenfalls, dass im IAB-Betriebspanel Beschäftigungsfälle gezählt werden. Dadurch können vereinzelt Doppelzählungen auftreten – etwa wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige Beschäftigung).

Aufgrund der teils unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Beschäftigungsstatistik der BA.

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2017 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2017 bzw. auf das erste Halbjahr 2017. 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 Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr 2016 ausgewiesen.

1 Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

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

- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Befragungsjahres.
- Schätzung fehlender 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 andernfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert „0“ bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts.

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 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:

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

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

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

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

Im Interesse einer besseren Lesbarkeit des Textes wurde darauf verzichtet, jeweils die weibliche und die männliche Schreibweise zu verwenden. Die im vorliegenden Bericht verwendete Form steht für beide Geschlechter.

3. Betriebe und Beschäftigte

Das IAB-Betriebspanel erhebt jährlich Angaben zum Betriebsbestand wie auch zum Umfang und zur Qualität der Beschäftigung. Mit Hilfe dieser Daten ist es möglich, Beschäftigungstrends darzustellen. Im folgenden Kapitel wird zunächst die Branchen- und Betriebsgrößenstruktur der sächsischen Wirtschaft abgebildet, bevor anschließend ausgewählte Aspekte der Beschäftigtenstruktur präsentiert werden.

3.1. Branchen- und Betriebsgrößenstruktur

Derzeit gibt es in Sachsen rund 112,8 Tsd. Betriebe² mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Von diesen Betrieben entfällt zusammen mehr als ein Drittel auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen. Zusammen mit dem Bau- sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen und den Übrigen Dienstleistungen sind es fast drei Viertel des Betriebsbestandes. Die Verteilung der Betriebe auf die hier betrachteten Branchen fällt in Ost- und Westdeutschland sehr ähnlich aus (vgl. Tabelle 2).

Die Verteilung der Beschäftigten auf die Branchen korrespondiert allerdings nur bedingt mit jener der Betriebe. So sind zwar die Unternehmensnahen Dienstleistungen wie auch das Gesundheits- und Sozialwesen, ebenso der Bereich Handel und Reparatur zugleich beschäftigungsstarke Branchen. Allerdings beläuft sich der Beschäftigtenanteil der Übrigen Dienstleistungen auf weniger als die Hälfte ihres Anteils an den Betrieben. Ähnlich verhält es sich mit dem Baugewerbe.

Das Verarbeitende Gewerbe zählt ebenfalls zu den beschäftigungsstarken Bereichen der sächsischen Wirtschaft. Es umfasst rund ein Fünftel der Beschäftigten, wodurch es mit Abstand sogar die größte Branche im Freistaat ist. Im Unterschied zu den drei anderen beschäftigungsstarken Bereichen gibt es im Verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zu den Betrieben anteilig doppelt so viele Beschäftigte. Bei ähnlichen Anteilen des Verarbeitenden Gewerbes am Betriebsbestand in Sachsen, Ost- und Westdeutschland, gibt es allerdings Unterschiede hinsichtlich des Beschäftigtenanteils. Dieser liegt in Sachsen mit 19 % derzeit höher als in Ostdeutschland, im Vergleich zu Westdeutschland fällt er nur unwesentlich geringer aus. In Sachsen arbeiteten 2017 in diesen Betrieben im Durchschnitt 33 Mitarbeiter, in Westdeutschland waren es allerdings 45 (Ostdeutschland: 29 Beschäftigte).

2 Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig sind. Diese kann Teil eines größeren „Unternehmens“ mit mehreren Betrieben sein (vgl. Fischer, G. u. a.: Das IAB-Betriebspanel – von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. FDZ Methodenreport 1/2008, Nürnberg).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017

Branche	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%					
Land- und Forstwirtschaft*	2	1	3	1	3	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	1	1	2	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	10	19	8	14	9	20
Baugewerbe	13	7	12	7	11	6
Handel und Reparatur	18	12	18	12	20	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	8	6	8	7	8
Finanz- u. Versicherungsdienstleist.*	3	3	2	2	3	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	13	19	17	18	15
Erziehung und Unterricht	3	7	3	5	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	14	12	15	10	13
Übrige Dienstleistungen	12	7	13	7	12	7
Organisationen ohne Erwerbzzweck*	1	1	2	2	2	1
Öffentliche Verwaltung	1	7	1	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, Welle 2017.

Die Wirtschaft des Landes wird von kleinen und mittleren Betrieben dominiert. Rund 70 % der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfallen – wie in Ostdeutschland – auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. auf Betriebe mit maximal 9 Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017

Betriebsgrößenklasse	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	71	19	71	19	66	15
10 bis 49 Beschäftigte	23	30	24	30	28	27
50 bis 249 Beschäftigte	5	29	4	28	5	26
ab 250 Beschäftigte	1	22	1	23	1	32
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Zwar bilden Kleinstbetriebe auch in Westdeutschland die größte Gruppe von Betrieben, mit 66 % ist deren Anteil aber nicht ganz so groß wie in Sachsen. Die sächsische Wirtschaft ist somit in noch stärkerem Maße durch Kleinstbetriebe geprägt als die westdeutsche. Nur rund 1 % aller Betriebe beschäftigt in Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland mindestens 250 Arbeitnehmer. Diese Betriebe werden als Großbetriebe bezeichnet. Auf Betriebe dieser Größe entfallen deutlich größere Anteile der Beschäftigten. Im Freistaat

Sachsen arbeitet derzeit mehr als jeder fünfte Beschäftigte in einem Großbetrieb, in Ostdeutschland wird eine ähnliche Größenordnung erreicht. Im Vergleich zu Westdeutschland fallen diese Anteile jedoch deutlich geringer aus, denn dort arbeitet fast ein Drittel der Beschäftigten in einem Betrieb dieser Größenklasse. Somit sind in westdeutschen Großbetrieben mehr als doppelt so viele Beschäftigte wie in Kleinstbetrieben tätig. In Sachsen wie auch in Ostdeutschland ist der Unterschied zwischen den Anteilen beider Betriebsgrößenklassen demgegenüber relativ gering. Allerdings sind auch hier anteilig jeweils mehr Beschäftigte in Groß- als in Kleinstbetrieben tätig.

Die beschriebenen Unterschiede spiegeln sich in der durchschnittlichen Größe der Betriebe insgesamt, aber insbesondere jener mit 250 oder mehr Beschäftigten wider. Über alle Betriebe hinweg sind in Sachsen wie auch in Ostdeutschland gegenwärtig im Durchschnitt 16 Personen beschäftigt, in Westdeutschland sind es 20 Mitarbeiter. Der entscheidende Unterschied besteht in der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten in Großbetrieben: Waren 2017 in Sachsen dort durchschnittlich 594 Personen tätig, so waren es in Westdeutschland 635 Mitarbeiter – das sind ca. 40 Beschäftigte mehr als in Sachsen. Auch zwischen Ost- (Großbetriebe beschäftigen im Durchschnitt 557 Mitarbeiter) und Westdeutschland besteht ein beachtlicher Abstand, der allerdings mit etwa 80 Mitarbeitern doppelt so hoch ausfällt wie für Sachsen.

Damit bleibt vorerst festzuhalten: Die Betriebs- und Beschäftigtenstrukturen in Sachsen und Westdeutschland unterscheiden sich vor allem in zwei Aspekten: Erstens, in Sachsen arbeiten anteilig mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der sächsischen Arbeitnehmer werden somit in stärkerem Maße als in Westdeutschland von den Potenzialen wie auch den Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt. Zweitens, die Großbetriebe der sächsischen Wirtschaft sind im Durchschnitt kleiner als die westdeutschen. Mit der Größe eines Betriebes verbindet sich jedoch eine Reihe spezifischer Wettbewerbsvor-, aber auch -nachteile. Diese betreffen insbesondere die Möglichkeiten des Kapitaleinsatzes, welche wiederum die Realisierung sogenannter Skaleneffekten 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).

3.2. Ausgewählte Aspekte der Beschäftigtenstruktur

Die Beschäftigten der Betriebe können anhand verschiedener Merkmale beschrieben werden. Nachfolgend wird dargestellt, wie sich die Beschäftigten nach dem Geschlecht, nach Tätigkeitsmerkmalen sowie nach dem Alter unterscheiden.

Beschäftigung von Frauen und Männern

In Sachsen ist derzeit knapp die Hälfte der Beschäftigten weiblich. Auf die einzelnen Branchen der Wirtschaft sind sie jedoch sehr unterschiedlich verteilt. Am häufigsten arbeiten Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen. In diesem Bereich der Wirtschaft ist jede vierte Frau tätig. Frauen stellen heute insgesamt rund vier von fünf Beschäftigten in dieser Branche. Darüber hinaus ist ein weiteres Viertel der beschäftigten Frauen in den beiden Bereichen Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen tätig, wobei die Anteile im einzelnen 12 bzw. 13 % umfassen. Hier ist jeweils fast die Hälfte aller Beschäftigten weiblich. Allein in den drei genannten Branchen ist jede zweite Frau des Freistaates tätig. Im Durchschnitt des Landes entfallen auf diese Branchen hingegen nicht einmal zwei Fünftel der Beschäftigten.

Aber auch in anderen Branchen – weitaus weniger beschäftigungsstarken Wirtschaftsbereichen des Landes – sind Frauen derzeit überrepräsentiert. Das trifft sowohl auf den Bereich Erziehung und Unterricht sowie die Öffentlichen Verwaltung zu. Hier machen Frauen mindestens 60 % aller Beschäftigten aus. Zugleich gibt es in der Wirtschaft Sachsens mehrere Branchen, in denen Frauen in der Minderheit sind: Das betrifft insbesondere das Bau- und das Verarbeitende Gewerbe, in denen sich der Anteil der Frauen an den Beschäftigten auf lediglich 10 bzw. 28 % beläuft (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen 2017

Branche	Verteilung		Anteil innerhalb der Branche	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	%		%	
Land- und Forstwirtschaft*	1	1	37	73
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	1	34	66
Verarbeitendes Gewerbe	12	26	28	72
Baugewerbe	1	13	10	90
Handel und Reparatur	12	11	48	52
Verkehr, Information, Kommunikation*	2	12	16	84
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	4	2	66	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	12	47	53
Erziehung und Unterricht	10	4	66	34
Gesundheits- und Sozialwesen	25	5	81	19
Übrige Dienstleistungen	8	6	53	47
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	2	59	41
Öffentliche Verwaltung	9	5	61	39
Insgesamt	100	100	46	54

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Im Hinblick auf die Größe der Betriebe entsprechen die Anteile beider Geschlechter an den Beschäftigten jeweils dem Gesamtdurchschnitt. Damit gibt es in jeder der hier betrachteten vier Betriebsgrößenklasse etwas mehr Männer als Frauen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Verteilung		Anteil innerhalb der Betriebsgrößenklasse	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	19	19	46	54
10 bis 49 Beschäftigte	29	30	46	54
50 bis 249 Beschäftigte	30	29	47	53
ab 250 Beschäftigte	22	22	46	54
Insgesamt	100	100	46	54

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Tätigkeitsanforderungen an die Beschäftigten

In Abhängigkeit von den qualifikatorischen Voraussetzungen, die für die betrieblichen Arbeitsplätze erforderlich sind, wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels nach drei Gruppen unterschieden: nach einfachen, qualifizierten und hochqualifizierte Tätigkeiten. Als einfach gelten alle Tätigkeiten, für deren Ausübung keinerlei berufliche Ausbildung erforderlich ist. Für qualifizierte Tätigkeiten ist entweder eine berufliche oder eine akademische Ausbildung vorzuweisen. Letztere wird hochqualifizierten Tätigkeiten zugeordnet. Beschäftigte, die qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, gelten als Fachkräfte (vgl. Kapitel 5).

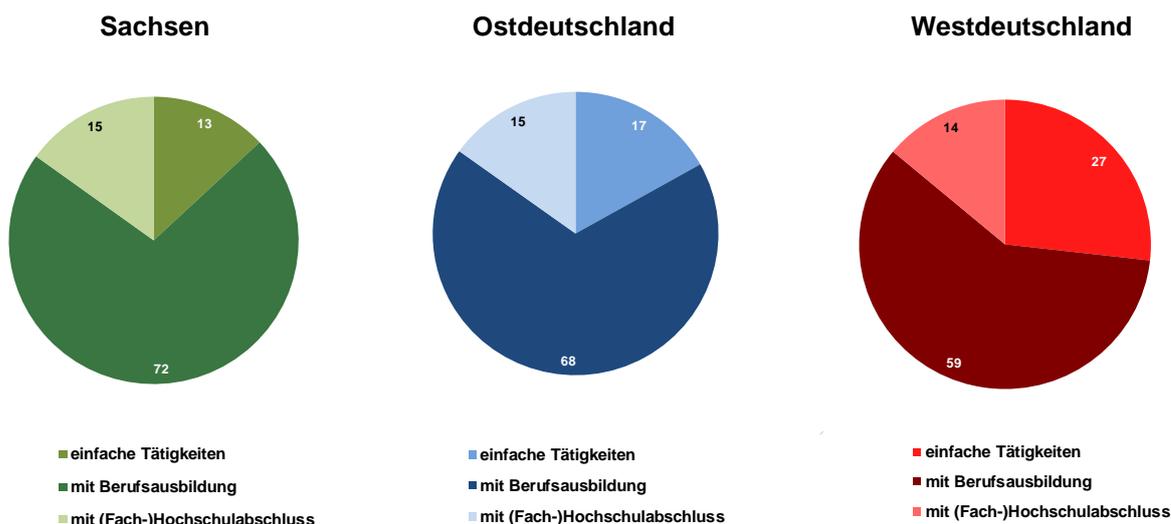
Seit 2007 ist die Zahl der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten in Sachsen um etwa 16 % angestiegen. Eine differenzierte Betrachtung ergibt allerdings, dass dieses Wachstum ausschließlich der Zunahme der Zahl der Beschäftigten mit Berufsabschluss geschuldet ist. Diese stieg im betrachteten Zeitraum um ca. 20 %. Die Zahl der Beschäftigten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss stagniert demgegenüber. Unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten beachtenswert ist die Entwicklung der Zahl der Beschäftigten, die mit einfachen Tätigkeiten betraut sind. Seit der Jahrtausendwende ist deren Zahl bis 2006 erheblich zurückgegangen. Im genannten Jahr hat es die geringste Zahl dieser Personengruppe gegeben. Seitdem

jedoch steigt ihre absolute Zahl wieder an. Zwischen 2007 und 2017 – also unter den Bedingungen allgemein zunehmender Beschäftigung – ist ein Anstieg um rund ein Viertel zu verzeichnen. Damit ist die Zahl der Arbeitsplätze für Un- und Angelernte in der sächsischen Wirtschaft seit 2007 stärker angewachsen als die Zahl jener Arbeitsplätze, die von Fachkräften belegt werden. Das wirft die nicht unberechtigte Frage danach auf, wie Personen, die Einfacharbeitsplätze belegen, möglicherweise nachqualifiziert werden könnten, um höherwertige, auch qualifizierte Aufgaben übernehmen zu können (vgl. Kapitel 8).

Die Tatsache, dass in den letzten Jahren vor allem die Zahl der Einfacharbeitsplätze gestiegen ist, dürfte auch mit der spezifischen Nachfrage und Beschäftigungsdynamik in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft zusammenhängen. Der Dienstleistungssektor entwickelt sich mehr und mehr zum Beschäftigungsmotor. Bei einem nennenswerten Teil der dort neu entstandenen Arbeitsplätze handelt es sich um sogenannte Einfacharbeitsplätze (z. B. Zuliefersdienste, Wachschutz, Arbeitnehmerüberlassung) für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Regel nicht erforderlich ist.

Allerdings ist zugleich festzustellen, dass sich in den letzten Jahren an den Relationen zwischen den betrachteten Tätigkeitsgruppen im Freistaat Sachsen kaum etwas geändert hat. Seit 2007 schwankt der Anteil der Beschäftigten, die Un- und Angelerntentätigkeiten verrichten, zwischen 11 und 14 %. Aktuell beläuft er sich auf 13 %. Gegenüber Ostdeutschland fällt dieser Anteil um 4 Prozentpunkte geringer aus. Besonders groß ist der Unterschied zu Westdeutschland. Dort sind derzeit 27 % aller Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten befasst. Da 87 % der Beschäftigten qualifizierten bzw. hochqualifizierten Tätigkeiten nachgehen, sind diese in der sächsischen Wirtschaft wesentlich stärker als in Westdeutschland, auch etwas stärker als in Ostdeutschland verbreitet (vgl. Abbildung 1).³

Abbildung 1: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

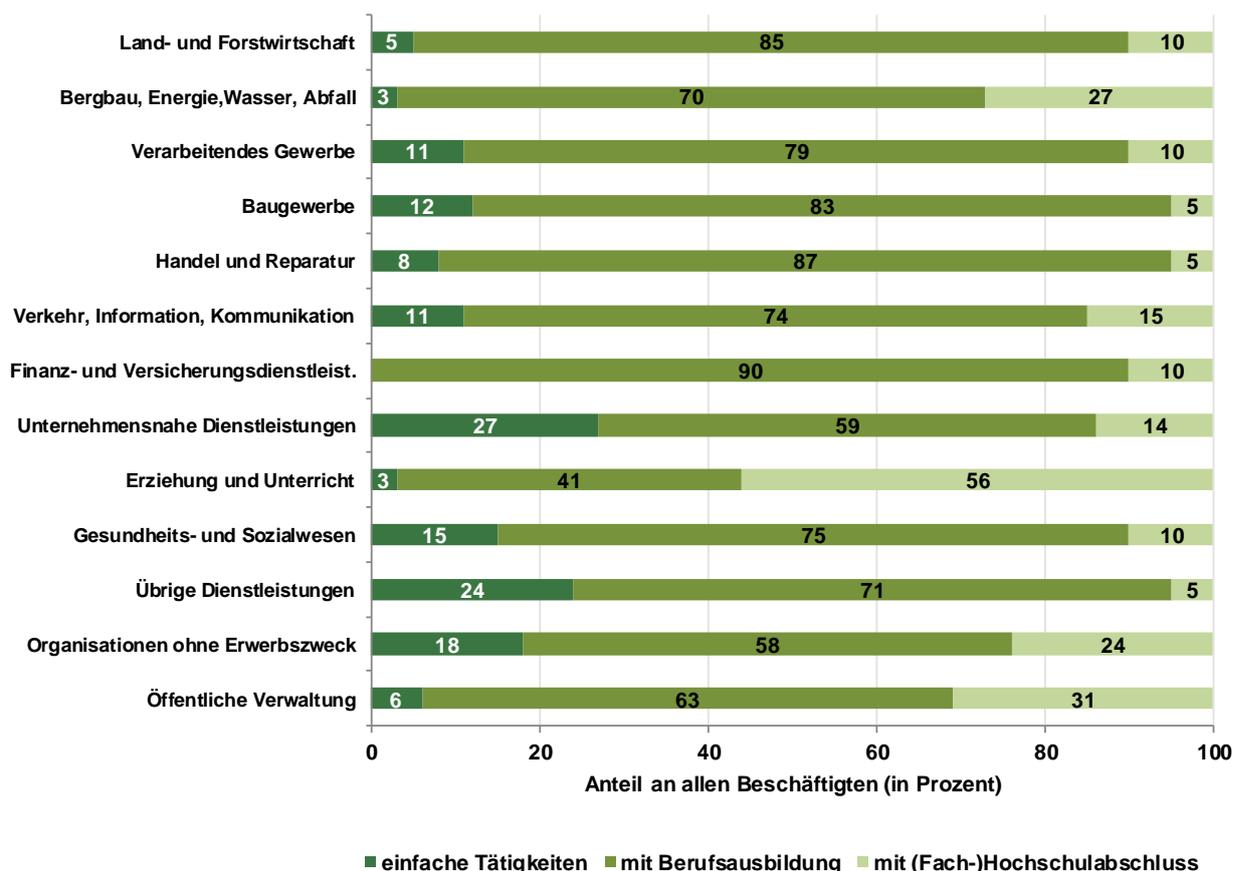
Wenngleich die Zahl von Einfacharbeitsplätzen in den letzten Jahren erheblich angestiegen ist, ist dennoch darauf hinzuweisen, dass es in mittlerweile in 70 % aller sächsischen Betriebe keine Arbeitsplätze mehr für Personen ohne berufliche oder akademische Ausbildung gibt (Ostdeutschland: 64 %, Westdeutschland: 44 %). Das bedeutet im Umkehrschluss: Arbeitsplätze für Un- und Angelernte existieren heute in nicht einmal mehr einem Drittel der Betriebe des Freistaates Sachsen. Damit sind Beschäftigungschancen in den meisten Betrieben an eine fachliche Ausbildung gebunden. Dies hat erhebliche Konsequenzen für die Arbeitsmarktchancen einzelner Beschäftigtengruppen und berührt nicht zuletzt auch die Frage, wie die aktuellen Herausforderungen der Integration von Flüchtlingen, die in den letzten zwei Jahren nach Deutschland gekommen sind und oftmals über keine arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen verfügen, bewältigt werden können (vgl. Kapitel 6).

3 Bei der vorgenommenen Berechnung der Anteile von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wurden Auszubildende sowie tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer nicht berücksichtigt.

Die hier betrachteten drei Tätigkeitsgruppen sind in den einzelnen Sektoren und Branchen der sächsischen Wirtschaft unterschiedlich vertreten. Unterschiede bestehen zunächst zwischen dem Produzierenden Gewerbe auf der einen und dem Dienstleistungssektor auf der anderen Seite. Im Produzierenden Bereich erfordern 89 % der Arbeitsplätze einen beruflichen oder akademischen Abschluss. Folglich übt ca. jeder 10. Beschäftigte Tätigkeiten aus, für die keine Ausbildung erforderlich ist. Im Dienstleistungssektor ist der Anteil der Arbeitsplätze für Un- und Angelernte mit 15 % etwas höher als im Produzierenden Gewerbe. Aber auch innerhalb der Gruppe der Fachkräfte – also jener Beschäftigten, die Tätigkeiten ausüben, die einen beruflichen bzw. einen akademischen Abschluss erfordern – bestehen zwischen beiden Bereichen Unterschiede: Im Produzierenden Bereich setzen rund vier von fünf Arbeitsplätzen einen Berufsabschluss voraus und jeder 10. einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Im Durchschnitt aller Dienstleistungsbereiche sind 70 % der Stellen Arbeitskräften mit einer beruflichen Ausbildung und 16 % der Arbeitsplätze Akademikern vorbehalten.

Beim Einsatz von Arbeitskräften für qualifizierte Arbeiten, insbesondere solchen Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, steht die Branche Erziehung und Unterricht mit deutlichem Abstand an der Spitze: Dort erfordert über die Hälfte der Arbeitsplätze eine solche Qualifikation. Aber auch in Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung ist der Anteil dieser Arbeitsplätze mit fast einem Drittel überdurchschnittlich hoch. Gleichzeitig erreichen die Anteile der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten hier nur unterdurchschnittliche einstellige Werte. Die mit jeweils 5 % niedrigsten Anteile an akademischen Tätigkeiten finden sich in den Bereichen Handel und Reparatur, im Baugewerbe sowie in den Übrigen Dienstleistungen. Bei Letzteren beläuft sich der Anteil einfacher Tätigkeiten zugleich auf fast ein Viertel. Damit weist diese Branche einen der höchsten Anteile an dieser Tätigkeitsgruppe auf. Lediglich im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen liegt dieser Anteil noch etwas höher (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2 : Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Sachsen 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die erkennbare, branchenspezifische Nachfrage nach Arbeit zieht unterschiedliche Herausforderungen bei der Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs nach sich. So sind Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an qualifizierten Fachkräften in stärkerem Maße von einer Verringerung des Angebots an entsprechend ausgebildeten Personen betroffen als jene Bereiche der Wirtschaft, in denen einfache Arbeit von großer Bedeutung ist (vgl. Kapitel 5). Folglich dürften einzelne Strategien der Personalgewinnung, wie

z. B. die betriebliche Ausbildung von (Nachwuchs-)Fachkräften (Kapitel 7) oder die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter (vgl. Kapitel 8) in den einzelnen Branchen einen unterschiedlichen Stellenwert haben.

Bei einem Wechsel der Betrachtungsperspektive von der Beschäftigten- auf die Betriebsebene wird deutlich, dass heute in fast allen Branchen jene Betriebe überwiegen, in denen ausschließlich qualifizierte Arbeitsplätze vorhanden sind (vgl. Tabelle 6). Allerdings gibt es beachtliche Unterschiede, wenn die Betriebsgröße betrachtet wird. Der Anteil der Betriebe mit ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten (d. h. jener, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern) sinkt mit zunehmender Größe: Unter Kleinbetrieben beläuft sich dieser Anteil auf 76 %, unter Großbetrieben sind es lediglich 25 %. Gleichzeitig nimmt mit der Größe der Betriebe der Anteil jener zu, in denen sowohl einfache als auch qualifizierte Tätigkeiten verrichtet werden (16 vs. 70 %). In allen vier Betriebsgrößenklassen erreicht die Gruppe der Betriebe, in denen es ausschließlich Einfachtätigkeiten gibt, lediglich Anteile im einstelligen Bereich (maximal 6 %).

Tabelle 6: Betriebe mit einzelnen Tätigkeitsgruppen nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2017

Branche	Betriebe mit...		
	ausschließlich einfachen Tätigkeiten	einfachen und qualifizierten Tätigkeiten %	ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten
Verarbeitendes Gewerbe	1	32	67
Baugewerbe	5	17	78
Handel und Reparatur	4	26	70
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2	25	73
Erziehung und Unterricht	0	39	61
Gesundheits- und Sozialwesen	0	28	72
Übrige Dienstleistungen	22	24	54
Öffentliche Verwaltung	0	75	25
Insgesamt	5	25	70

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Anmerkung: ohne Berücksichtigung von Auszubildenden und tätigen Inhabern/ Vorständen/Geschäftsführern.

Die betriebliche Struktur der sächsischen Wirtschaft ist der ostdeutschen sehr ähnlich. Auch dort gibt es in der überwiegenden Mehrheit der Betriebe (64 %) heute nur noch Beschäftigungsmöglichkeiten für qualifizierte Tätigkeiten. In Westdeutschland hingegen werden in mehr als jedem 10. Betrieb ausschließlich Tätigkeiten verrichtet, die keine Ausbildung erfordern. Gleichzeitig liegt der Anteil jener Betriebe, in denen einfache und qualifizierte Tätigkeiten verrichtet werden, bei 44 %. In exakt der gleichen Größenordnung liegt auch der Anteil der Betriebe, in denen ausschließlich Arbeitsplätze für qualifizierte Tätigkeiten verfügbar sind.

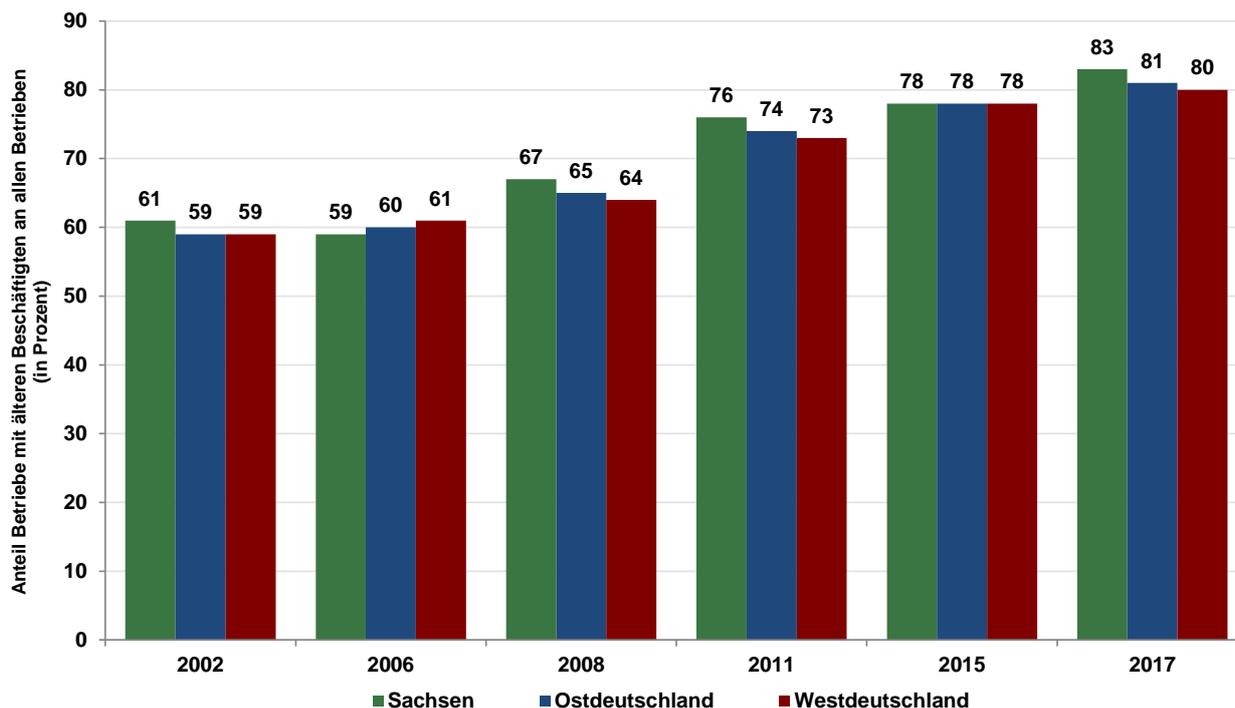
Altersstruktur der Betriebsbelegschaften

Bereits vorangegangene Erhebungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels haben das Voranschreiten des demografischen Wandels in Sachsen deutlich gemacht.⁴ Mit ihm erhöht sich der Anteil der Betriebe, in denen Personen in der Altersgruppe 50plus tätig sind und ebenso der Anteil der genannten Personengruppe an den Beschäftigten. In der Folge altern die Betriebsbelegschaften, was in der Anhebung ihres Durchschnittsalters zum Ausdruck kommt. Diese Entwicklung ist für die Betriebe mit zahlreichen neuen Herausforderungen für die Personalpolitik verbunden (z. B. zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen, zur Gewinnung von Nachwuchskräften etc.).

Im Jahr 2002, als erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels Daten zur Altersstruktur der sächsischen Betriebe erhoben wurden, gab es in 61 % der Betriebe mindestens einen Mitarbeiter, der 50 Jahre oder älter war. Im Verlauf von rund 15 Jahren hat sich der Anteil jener Betriebe, in denen es Mitarbeiter dieser Altersgruppe gibt, deutlich erhöht. Mittlerweile gibt es sie in mehr als vier von fünf Betrieben (83 %) (vgl. Abbildung 3).

⁴ Im Jahr 2015 war diese Thematik zuletzt Gegenstand der Erhebung. Vgl.: IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 20. Welle 2015, Berlin, 30. Juni 2016, S. 40ff.

Abbildung 3: Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahren in Sachsen, Ost- und Westdeutschland von 2002 bis 2017



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

Der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten ist ebenfalls deutlich angestiegen – und zwar im hier betrachteten Zeitraum von 23 auf 37 %. Der Anteil der Altersgruppe 50plus an den Beschäftigten ist damit um 14 Prozentpunkte gestiegen, also rein rechnerisch um fast 1 Prozentpunkt pro Jahr. Die Belegschaften in den Betrieben der sächsischen Wirtschaft weisen damit eine völlig andere Altersstruktur als noch vor 15 Jahren auf.

Der demografische Wandel verlief in ost- und westdeutschen Betrieben ähnlich: Auch dort nahm der Anteil der Betriebe mit älteren Beschäftigten wie auch der Anteil der älteren Belegschaftsmitglieder spürbar zu. In Westdeutschland ist der Anteil dieser Beschäftigtengruppe von ursprünglich 18 auf nunmehr 33 % angestiegen. Bis heute fällt dieser Anteil damit etwas geringer als in Sachsen und auch Ostdeutschland (38 %) aus.

Sowohl bei Betrachtung des Anteils der Betriebe als auch des Anteils der Älteren an den Beschäftigten sind zwischen den Branchen Unterschiede erkennbar. Zwar verfügt in ausnahmslos allen Branchen der sächsischen Wirtschaft die überwiegende Mehrheit der Betriebe heute über ältere Mitarbeiter, dennoch erstreckt sich die Spanne in Bezug auf den Anteil der Betriebe mit älteren Beschäftigten von 65 % bei den Übrigen Dienstleistungen bis zu 93 % in der Öffentlichen Verwaltung und 92 % im Verarbeitenden Gewerbe. In einigen Branchen altern die Belegschaften also stärker als in anderen.

Mit Blick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigen sich vor allem bei den Kleinstbetrieben in den letzten Jahren gravierende Veränderungen. Im Jahr 2002 gab nur etwas mehr als die Hälfte aller Kleinstbetriebe an, Mitarbeiter in der betreffenden Altersgruppe zu beschäftigen. Der entsprechende Anteil ist nunmehr auf 77 % angestiegen, er liegt allerdings noch immer um 6 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. In allen anderen Betriebsgrößenklassen – insbesondere in mittleren und Großbetrieben – waren Ältere schon immer in (fast) allen Betrieben präsent (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen im Zeitraum von 2002 bis 2017

Betriebsgrößenklasse	2002	2006	2008	2011	2015	2017
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	53	50	59	70	74	77
10 bis 49 Beschäftigte	85	81	89	91	90	97
50 bis 249 Beschäftigte	100	99	100	100	100	100
ab 250 Beschäftigte	100	100	100	100	100	100
Insgesamt	61	59	67	76	78	83

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

Während auf der Ebene der Betriebe die entscheidenden Veränderungen in den Kleinstbetrieben festzustellen sind, hat es hinsichtlich des Anteils der Altersgruppe 50plus an den Beschäftigten in allen Betriebsgrößenklassen durchweg beachtliche Zuwächse gegeben. Interessant an der Entwicklung in Sachsen sind im Wesentlichen jedoch zwei Aspekte: In Kleinst- und Kleinbetrieben hat sich der Anteil der Älteren an den Belegschaften seit 2002 nahezu verdoppelt. Hier sind die Belegschaften somit schneller gealtert als in größeren Betrieben. In Großbetrieben ist der Anteil allerdings auch um 14 Prozentpunkte angestiegen. Damit geht Folgendes einher: War der Anteil Älterer 2002 in kleineren Betrieben deutlich geringer als in größeren, so gibt es heute zwischen den Betriebsgrößenklassen diesbezüglich kaum noch Unterschiede. Der Abstand zwischen den Betriebsgrößenklassen hat sich von 8 Prozentpunkten im Jahr 2002 auf nunmehr 5 Prozentpunkte verringert. In Betrieben aller vier Größenklassen ist nunmehr mehr als ein Drittel der Mitarbeiter 50 Jahre oder älter (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Beschäftigte ab 50 Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen im Zeitraum von 2002 bis 2017

Betriebsgrößenklasse	2002	2006	2008	2011	2015	2017
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	21	25	27	32	36	39
10 bis 49 Beschäftigte	19	22	24	29	35	37
50 bis 249 Beschäftigte	26	25	29	34	35	34
ab 250 Beschäftigte	27	29	30	32	36	39
Insgesamt	23	25	27	32	35	37

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

In der aktuellen Befragung wurden zum zweiten Mal nach 2015 auch Angaben zu Beschäftigten der Altersgruppe „60 Jahre oder älter“ erhoben. Dies erlaubt eine differenziertere Betrachtung der Gruppe der älteren Beschäftigten. Danach gibt es derzeit in 46 % der sächsischen Betriebe Beschäftigte dieser Altersgruppe. In Ost- und Westdeutschland werden ähnliche Anteilswerte erreicht (45 bzw. 44 %). Der Anteil dieser Betriebe hat sich in Sachsen im Vergleich zu 2015 um 4 Prozentpunkte erhöht.⁵ In ca. 17 % der Betriebe mit Personen der relevanten Altersgruppe ist mindestens die Hälfte der Beschäftigten 60 Jahre oder älter. Dies sind 8 % aller sächsischen Betriebe. In Ostdeutschland trifft dies auf 7 %, in Westdeutschland auf 5 % aller Betriebe zu.

Auch in Bezug auf diese Altersgruppe bestehen Unterschiede zwischen den Branchen. In der Regel zeigt sich ein ähnliches Bild wie für die Beschäftigtengruppe 50plus. Viele 60-Jährige und Ältere sind dort überdurchschnittlich präsent, wo bereits die Personengruppe 50plus besonders stark vertreten ist – und umgekehrt. So sind lediglich in knapp einem Drittel aller Betriebe der Übrigen Dienstleistungen Personen ab 60 Jahre beschäftigt, hingegen in rund neun von 10 Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung bzw. in rund zwei Drittel der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes.

Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 60 Jahre variiert ebenfalls mit ihrer Größe. In lediglich einem Drittel der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gibt es Mitarbeiter dieser Altersgruppe, hingegen in etwa drei Vierteln der Kleinbetriebe sowie in nahezu allen mittleren und großen Betrieben (vgl. Tabelle 9).

⁵ Vgl. Ebenda, S. 42f.

Tabelle 9: Betriebe mit Beschäftigten ab 60 Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Beschäftigten ab 60 Jahren	darunter mit folgendem Anteil von Beschäftigten ab 60 Jahren		
		unter 25 %	25 % bis unter 50 %	50 % und mehr
		%		
1 bis 9 Beschäftigte	34	12	12	11
10 bis 49 Beschäftigte	71	58	11	1
50 bis 249 Beschäftigte	94	91	3	0
ab 250 Beschäftigte	98	98	0	0
Insgesamt	46	27	11	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Fazit: Die Ergebnisse der aktuellen Befragung verdeutlichen, dass die Struktur der Betriebe und die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen durch eine relativ hohe Konstanz geprägt sind. Die Betriebsstruktur bleibt durch ihre Kleinteiligkeit, d. h. den großen Anteil von Kleinstbetrieben an der Betriebslandschaft, geprägt. Allerdings haben sich in den letzten 15 Jahren zum Teil gravierende Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaften ergeben. Das betrifft zum einen die Tätigkeitsmerkmale. So erfordern heute fast neun von 10 Arbeitsplätzen in Sachsen eine formale Qualifikation, sei es in Form eines beruflichen oder eines akademischen Abschlusses. Die Wettbewerbsfähigkeit der sächsischen Betriebe hängt folglich in hohem Maße von der Verfügbarkeit gut qualifizierter Arbeitskräfte ab. Für Arbeitnehmer bedeutet dies, dass Arbeitsmarktchancen entscheidend von der Verfügbarkeit einer formalen Qualifikation abhängen. Dies unterstreicht einmal mehr die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für die Integration in den Arbeitsmarkt. Dennoch geht den Betrieben einfache Arbeit nicht aus, im Gegenteil: Mit zunehmender Bedeutung des Dienstleistungssektors entstehen auch immer mehr neue Arbeitsplätze für Un- und Angelernte. Dies wiederum lässt vor dem Hintergrund einer anhaltend komplizierten Fachkräftesituation zunehmend die Frage aufkommen, ob die Potenziale Geringqualifizierter künftig besser als bisher ausgeschöpft werden können – etwa durch Nachqualifizierungen. Zum anderen ist das Voranschreiten des demografischen Wandels erkennbar. Dieser wirkt in der sächsischen Wirtschaft stärker als in Westdeutschland. Allerdings gestaltet sich die Entwicklung in den Branchen unterschiedlich, was sich mit spezifischen personalpolitischen Herausforderungen hinsichtlich der Gestaltung dieser Veränderungen verbindet. Das betrifft betriebliche Arbeitsbedingungen genauso wie die Gewinnung von Arbeitskräften für altersbedingt ausscheidende Mitarbeiter. Die Zunahme des Anteils Älterer an den Beschäftigten ist daher mit erheblichen Konsequenzen verbunden. Die bestehenden Herausforderungen bedürfen betrieblicher Anstrengungen. Vor einer besonders komplizierten Situation stehen dabei Kleinstbetriebe, denn in den letzten 15 Jahren ist die Alterung der Belegschaften hier besonders schnell vorangeschritten.

4. Beschäftigungsformen

In den letzten beiden Jahrzehnten sind die Beschäftigungsverhältnisse vielfältiger geworden. Viele Menschen sind heute 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 können unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsummiert werden. 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.

Im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung gibt es demgegenüber keine einheitliche Sichtweise. Diese lässt sich sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch atypischer Beschäftigung zurechnen. Das letztlich gewählte Vorgehen bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung ist insofern bedeutsam, da diese Gruppe von erheblicher quantitativer Bedeutung ist und die gewählte Zuordnung dementsprechend erhebliche Effekte auf die Höhe des Anteils atypischer Beschäftigung an der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse und somit auch auf die Beurteilung der Entwicklung von Beschäftigung hat.

Nachstehend werden unter atypischer Beschäftigung im engeren Sinne ausschließlich geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit verstanden. Danach wäre etwa jeder siebte Arbeitnehmer Sachsens derzeit atypisch beschäftigt (14 %). Dieser Anteil liegt unter dem ostdeutschen (17 %) sowie deutlich unterhalb des westdeutschen Vergleichswertes, denn dort sind anteilig spürbar mehr Arbeitnehmer atypisch beschäftigt (23 %). Bei Berücksichtigung der großen Zahl sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse würde der Anteil atypisch beschäftigter Arbeitnehmer in Sachsen allerdings auf 35 % ansteigen und sich damit mehr als verdoppeln. Dies ist auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen, denn hier erhöht sich der entsprechende Anteil auf 38 bzw. 41 %.

Im Folgenden wird die Entwicklung der einzelnen Beschäftigungsformen ausführlich beschrieben. Anschließend wird auf längerfristige Entwicklungstrends aufmerksam gemacht.

4.1. Teilzeitbeschäftigung

Die Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre geht mit einer deutlichen Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen einher.⁶ In 70 % aller sächsischen Betriebe gibt es nunmehr einen oder mehrere Teilzeitbeschäftigte (inkl. geringfügiger Beschäftigung). In Ostdeutschland liegt dieser Anteil mit 71 % um lediglich 1 Prozentpunkt über dem Wert für Sachsen, in Westdeutschland sind sie in rund vier von fünf Betrieben vertreten (81 %). Insgesamt arbeitet heute mehr als jeder vierte Beschäftigte (27 %) im Freistaat auf einer Teilzeitstelle (Ostdeutschland: 28 %, Westdeutschland: 31 %).

Im Vergleich zu früheren Jahren ist der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung deutlich angestiegen (2000: 16 %, 2005: 20 %, 2010: 25 %, 2015: 27 %). Seit 2012 hat er sich allerdings kaum noch verändert, denn seitdem schwankt dieser Anteilswert zwischen 26 und 28 %. Diese Entwicklung ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Der tendenzielle Zuwachs dieser Beschäftigungsverhältnisse lässt sich auf verschiedene Ursachen zurückführen. Von Bedeutung ist insbesondere, dass der Dienstleistungssektor, ein Bereich in dem wesentlich häufiger in Teilzeit gearbeitet wird (2017 dreimal häufiger im Vergleich zum Verarbeitenden Gewerbe), ein immer größeres Gewicht erlangt. Zur wachsenden Bedeutung von Teilzeittätigkeiten haben zudem strukturelle Veränderungen innerhalb dieses Sektors beigetragen. Zu Beginn des Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000er Jahre arbeiteten 24 % aller Beschäftigten der sächsischen Wirtschaft im Dienstleistungssektor auf einer Teilzeitstelle (inkl. Mini-Job). Bis zum Jahr 2017 hat sich der Anteil um fast 10 Prozentpunkte erhöht (33 %). Diese Entwicklung war nicht auf einzelne Branchen des Dienstleistungssektors beschränkt, sondern betraf nahezu alle Bereiche. Besonders dynamisch haben sich Teilzeittätigkeiten seit 2005 im Bereich der Übrigen Dienstleistungen entwickelt (von 20 auf 39 %). Der Dienstleistungssektor hat somit nicht nur quantitativ an Bedeutung gewonnen, indem ein erheblicher Teil der neu geschaffenen Arbeitsverhältnisse hier entstanden ist (seit 2005 gibt

⁶ Im vorliegenden Bericht gelten alle Arbeitnehmer als teilzeitbeschäftigt, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. 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.

es hier einen Zuwachs der Beschäftigung um ein Viertel). Zugleich hat sich die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Dienstleistungssektors zu Gunsten von Teilzeittätigkeiten gewandelt. Im Ergebnis dieser Entwicklung hat sich die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung auch in der gesamten Wirtschaft des Landes deutlich erhöht.⁷

Trotz dieses generellen Trends bestehen hinsichtlich der Bedeutung von Teilzeittätigkeiten nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft.⁸ Dies betrifft z. B. die Verteilung: Fast ein Viertel aller Teilzeitbeschäftigten Sachsens arbeitet derzeit im Gesundheits- und Sozialwesen. Fast die Hälfte der hier Beschäftigten geht heute einer Teilzeittätigkeit nach. Die Teilzeitquote dieses Bereichs ist damit rund fünfmal so hoch wie die Quote des Produzierenden Gewerbes und sie liegt um 15 Prozentpunkte über dem Durchschnitt des Dienstleistungssektors insgesamt (vgl. Tabelle 10).

Etwa vier von fünf Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen entfallen in Sachsen zurzeit auf Frauen. Von allen Frauen arbeiten wiederum 45 % auf einer Teilzeitstelle. Bei männlichen Beschäftigten ist Teilzeitarbeit nach wie vor relativ wenig verbreitet (11 %). Dies erklärt auch die vergleichsweise geringen Anteile solcher Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes (z. B. Verarbeitendes und Baugewerbe). Dennoch steigt auch in diesen Bereichen Teilzeitbeschäftigung tendenziell an. So hat sich z. B. im Baugewerbe der Anteil von Teilzeitstellen innerhalb der letzten 10 Jahre von 6 auf 10 % erhöht. Allerdings verbleibt Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft und insbesondere zu den Dienstleistungsbereichen hier auf einem sehr niedrigen Niveau.

⁷ Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns im Jahre 2015, in deren Folge eine nennenswerte Zahl von Mini-Jobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurde, dürfte ebenfalls zur beschriebenen Entwicklung beigetragen haben (vgl. Bellmann, L.; Bossler, M.; Dütsch, M.; Gerner, H.-D.; Ohlert, C.: Folgen des Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen. IAB-Kurzbericht, 18/2016, Nürnberg, 2016).

⁸ Die einzelnen Bereiche der Wirtschaft sind damit von den möglichen Ergebnissen der aktuellen Diskussion um die Möglichkeiten für Beschäftigte, nach einer temporären Reduzierung der Arbeitszeit wieder auf eine Vollzeitstelle zurückkehren zu können, unterschiedlich betroffen. Branchen mit hohen Teilzeitquoten werden eher als solche mit geringen Quoten hiervon berührt sein.

Tabelle 10: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitquote nach Branchen und Geschlecht in Sachsen 2017

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten %	Teilzeitquote**		
		Insgesamt	Frauen	Männer
			%	
Land- und Forstwirtschaft*	54	12	27	4
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	97	13	32	2
Verarbeitendes Gewerbe	69	10	26	4
Baugewerbe	56	10	47	6
Handel und Reparatur	76	32	54	11
Verkehr, Information, Kommunikation*	48	10	28	7
Finanz- und Versicherungsdienstleist.*	92	26	39	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	59	27	43	12
Erziehung und Unterricht	67	37	42	25
Gesundheits- und Sozialwesen	82	48	53	29
Übrige Dienstleistungen	86	39	48	30
Organisationen ohne Erwerbszweck*	89	38	44	31
Öffentliche Verwaltung	100	34	48	12
Insgesamt	70	27	45	11

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

** Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

In allen Betriebsgrößenklassen nutzt jeweils eine Mehrheit Teilzeitbeschäftigung, in größeren jedoch etwas stärker als in kleineren Betrieben. Während diese Beschäftigungsform in etwa zwei Dritteln der Kleinstbetriebe vertreten ist, ist sie in Großbetrieben inzwischen Standard. Allerdings sinkt die Teilzeitquote mit der Betriebsgröße. Das gilt für Frauen wie für Männer. In allen Betriebsgrößen gehen Frauen aber wesentlich häufiger als Männer einer Teilzeittätigkeit nach (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten, Teilzeitquote nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten %	Teilzeitquote*		
		Insgesamt	Frauen	Männer
			%	
1 bis 9 Beschäftigte	65	32	51	16
10 bis 49 Beschäftigte	82	26	45	10
50 bis 249 Beschäftigte	92	26	44	10
ab 250 Beschäftigte	98	23	40	8
Insgesamt	70	27	45	11

* Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

4.2. Geringfügige Beschäftigung

In 39 % der sächsischen Betriebe gibt es einen oder mehrere geringfügig beschäftigte Mitarbeiter (Mini-Jobber). In Ostdeutschland sind es 43 %, in Westdeutschland hingegen 61 %. In 12 % der Betriebe machen Mini-Jobber mindestens ein Viertel der Belegschaft aus. Das ist knapp ein Drittel aller Betriebe, in denen geringfügig Beschäftigte tätig sind (Ostdeutschland: 36 %, Westdeutschland: 51 %). Während die Mehrheit der sächsischen Betriebe keine Mini-Jobber beschäftigt, nutzt ein Teil der Betriebe solche Beschäftigungsformen somit sehr intensiv.

Mit 54 % entfällt die Mehrheit dieser Beschäftigungsverhältnisse auf nur drei Bereiche der sächsischen Wirtschaft: Übrige sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen, Handel und Reparatur. Zusammen mit dem Verarbeitenden Gewerbe sind es fast zwei Drittel. Für eine Einschätzung der Bedeutung solcher Beschäftigungsformen für die einzelnen Branchen ist es hilfreich, die ermittelten Anteile an diesen Beschäftigungsverhältnissen mit ihren Anteilen an der Gesamtbeschäftigung zu vergleichen. Liegt der Anteil einer Branche an geringfügig Beschäftigten deutlich über ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung, spricht dies für eine überdurchschnittlich starke Verbreitung der betrachteten Beschäftigungsform. In dieser Hinsicht sind vor allem die Übrigen Dienstleistungen hervorzuheben: Dort ist der Anteil an den geringfügig Beschäftigten mit 21 % dreimal so hoch wie der Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung. In keiner anderen Branche der sächsischen Wirtschaft ist die Diskrepanz zwischen den beiden Anteilswerten größer. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen haben Mini-Jobs somit eine größere Bedeutung als in den anderen Branchen der Wirtschaft. Neben den Übrigen Dienstleistungen gehören auch die Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie der Bereich Handel und Reparatur zu jenen Bereichen der Wirtschaft, in denen der Anteil der Branche an den geringfügig Beschäftigten über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung liegt. Damit wird diese Form der Beschäftigung somit ebenfalls überdurchschnittlich häufig genutzt – wenngleich nicht in dem Maße wie bei den übrigen Dienstleistungen. Gleichzeitig gibt es Branchen, in denen Mini-Jobs – gemessen am Anteil an allen Beschäftigten – unterrepräsentiert sind. Das trifft insbesondere auf das Verarbeitende Gewerbe, aber auch auf das Gesundheits- und Sozialwesen zu (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Verteilung nach Branchen in Sachsen 2017

Branche	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobber)	Verteilung	
	%	Mini-Jobber**	Beschäftigte
		%	
Land- und Forstwirtschaft*	25	1	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	2	0	1
Verarbeitendes Gewerbe	45	10	19
Baugewerbe	36	6	7
Handel und Reparatur	43	16	12
Verkehr, Information, Kommunikation*	27	6	8
Finanz- und Versicherungsdienstl.*	3	0	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	17	13
Erziehung und Unterricht	35	5	7
Gesundheits- und Sozialwesen	44	9	14
Übrige Dienstleistungen	61	21	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	59	3	1
Öffentliche Verwaltung	81	6	7
Insgesamt	39	100	100

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

** Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Ob Betriebe Mini-Jobs nutzen, hängt neben der Branche auch wesentlich von der Größe der Betriebe ab. Mit der Größe steigt in der Regel auch der Anteil der Betriebe, in denen geringfügige Beschäftigung zur Anwendung kommt (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Verteilung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobber)		Verteilung	
			Mini-Jobber*	Beschäftigte
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	32	35	19	
10 bis 49 Beschäftigte	56	40	30	
50 bis 249 Beschäftigte	64	22	29	
ab 250 Beschäftigte	62	3	22	
Insgesamt	39	100	100	

* Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Dem steht gegenüber, dass mit der Größe des Betriebes der Anteil dieser Beschäftigungsform wiederum abnimmt. So arbeitet derzeit rund jeder dritte Mini-Jobber in Sachsen in einem Kleinstbetrieb, d. h. in einem Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten. Auf Betriebe dieser Größenklasse entfällt allerdings lediglich ca. ein Fünftel aller Beschäftigten. Der Anteil der Kleinstbetriebe an den geringfügig Beschäftigten ist damit doppelt so hoch wie ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Somit bleibt festzuhalten, dass Kleinstbetriebe solche Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich stark nutzen. Das trifft auch auf Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, zu, wenngleich die Diskrepanz zwischen beiden Anteilswerten geringer ausfällt. Bei Mittel- und Großbetrieben ist es dagegen umgekehrt. Dort liegen die Anteile an den Mini-Jobbern deutlich unter denen an der Gesamtbeschäftigung. Gemessen an den Beschäftigtenanteilen nutzen kleinere Betriebe Mini-Jobs somit in stärkerem Maße als größere Betriebe.

4.3. Befristete Beschäftigung

In etwa jedem siebten sächsischen Betrieb gab es zum Stichtag der letzten Befragung mindestens einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer. In Ost- und Westdeutschland fielen die Anteile mit 16 bzw. 17 % nur geringfügig höher aus. Der Anteil der befristet an allen Beschäftigten betrug in Sachsen 6 % – in Ost- und Westdeutschland waren es jeweils 8 %. Beim Einsatz von Befristungen bestehen somit, anders als bei geringfügiger Beschäftigung, nur sehr geringe Unterschiede zwischen Sachsen, Ost- und Westdeutschland.

Der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse hat sich in den letzten Jahren nur wenig verändert – auch das gilt gleichermaßen für Sachsen, Ost- und Westdeutschland. Im Freistaat wurde im Jahre 2010 mit 10 % der bislang höchste Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten ausgewiesen. Seitdem schwankt dieser Anteilswert zwischen 6 und 8 %.

Die Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist in den Branchen allerdings unterschiedlich. Auffällig ist der Unterschied zwischen dem Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor. Bereits der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform ist im Produzierenden Gewerbe geringer als in den Dienstleistungsbereichen (9 vs. 14 %). Das schlägt sich auch in den Befristungsquoten nieder, die im Produzierenden Gewerbe nur halb so hoch wie im Durchschnitt des Dienstleistungswesens sind (4 vs. 7 %). In Letzterem gibt es ebenfalls erhebliche Niveauunterschiede. So beläuft sich diese Quote im Bereich Erziehung und Unterricht auf fast ein Fünftel, bei den Übrigen Dienstleistungen auf ein Zehntel – was jeweils über dem Durchschnitt des Dienstleistungssektors liegt. Im Bereich Handel und Reparatur sind es demgegenüber lediglich 2 % (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Branchen in Sachsen 2017

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote**
	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	5	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	7	2
Verarbeitendes Gewerbe	18	5
Baugewerbe	3	1
Handel und Reparatur	9	2
Verkehr, Information, Kommunikation*	12	3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	10	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	8	5
Erziehung und Unterricht	32	19
Gesundheits- und Sozialwesen	24	9
Übrige Dienstleistungen	18	10
Organisationen ohne Erwerbszweck*	26	19
Öffentliche Verwaltung	77	9
Insgesamt	14	6

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

** Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Befristet Beschäftigte konzentrieren sich in Sachsen derzeit auf drei Branchen: auf das Gesundheits- und Sozialwesen, den Bereich Erziehung und Unterricht sowie das Verarbeitende Gewerbe, denn hier ist mehr als die Hälfte von ihnen tätig. Ein Vergleich mit den Anteilen an allen Beschäftigten (40 %) zeigt, dass befristete Beschäftigung in diesen drei Bereichen der sächsischen Wirtschaft in der Gesamtsumme überrepräsentiert ist. Das trifft in besonderem Maße auf den Bereich Erziehung und Unterricht zu, da hier zwar rund 20 % der befristet Beschäftigten tätig sind, hingegen lediglich 7 % aller Beschäftigten. In anderen Bereichen – wie letztlich auch im Verarbeitenden Gewerbe – ist sie hingegen unterdurchschnittlich verbreitet. Der Beschäftigtenanteil dieses Bereichs ist höher als sein Anteil an den befristet Beschäftigten (19 vs. 14 %). Im Bereich Handel und Reparatur fällt diese Diskrepanz noch größer aus (12 vs. 2 %).

Von Bedeutung für die Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist neben der Branche auch bei dieser Beschäftigungsform vor allem die Größe eines Betriebes. Besonders große Unterschiede bestehen zwischen Kleinst- und Großbetrieben. In Ersteren ist die Nutzung befristeter Arbeitsverträge kaum verbreitet, denn es hatten lediglich 5 % der Betriebe dieser Größenklasse zum Stichtag der Befragung einen oder mehrere befristet Beschäftigte. Demgegenüber gab es in fast 90 % aller Großbetriebe Arbeitnehmer mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen. Mit steigender Betriebsgröße nimmt zugleich der Anteil befristet Beschäftigter deutlich zu. In Großbetrieben ist dieser ca. fünfmal höher als in Kleinstbetrieben (vgl. Tabelle 15). Der mit der Größe steigende Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse dürfte neben weiteren Faktoren auch mit der Reichweite des Kündigungsschutzgesetzes zusammenhängen.

Tabelle 15: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote*
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	5	2
10 bis 49 Beschäftigte	28	4
50 bis 249 Beschäftigte	61	8
ab 250 Beschäftigte	87	11
Insgesamt	14	6

* Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Befristungsgründe

Entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist zwischen Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und einer sachgrundlosen Befristung (sog. Erleichterte Befristung) zu unterscheiden. Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer noch nie ein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Von den Arbeitnehmern, die zum Stichtag der Befragung in Sachsen befristet beschäftigt waren, waren etwas mehr als zwei Fünftel sachgrundlos befristet beschäftigt. In der Befragung des Jahres 2013 wurde mit 40 % ein ähnlich hoher Anteil ermittelt. Damit hat dieser Grund für Befristungen in Sachsen in den letzten Jahren nicht an Bedeutung verloren. Der Anteil sachgrundloser Befristungen an allen Befristungen liegt derzeit aber unter dem Anteil ost- und insbesondere westdeutscher Betriebe. Der Anteil jener Arbeitnehmer, die mit Angabe eines sachlichen Grundes in Sachsen befristet tätig waren, war mit 30 % geringer als der Anteil der sachgrundlos befristet Beschäftigten. Im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland fiel dieser Anteil 2017 ähnlich hoch aus (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Befristungsgründe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017

Befristungsgrund	Sachsen	Ost-deutschland	West-deutschland
	%		
wegen öffentlicher Förderung*	13	15	3
mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	30	31	32
ohne Angabe eines sachlichen Grundes**	43	46	55
aufgrund sonstiger Regelungen***	14	8	10
Insgesamt	100	100	100

* Lohnkostenzuschüsse u. ä. ** erleichterte Befristung *** Wissenschaftszeitvertragsgesetz u. ä.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

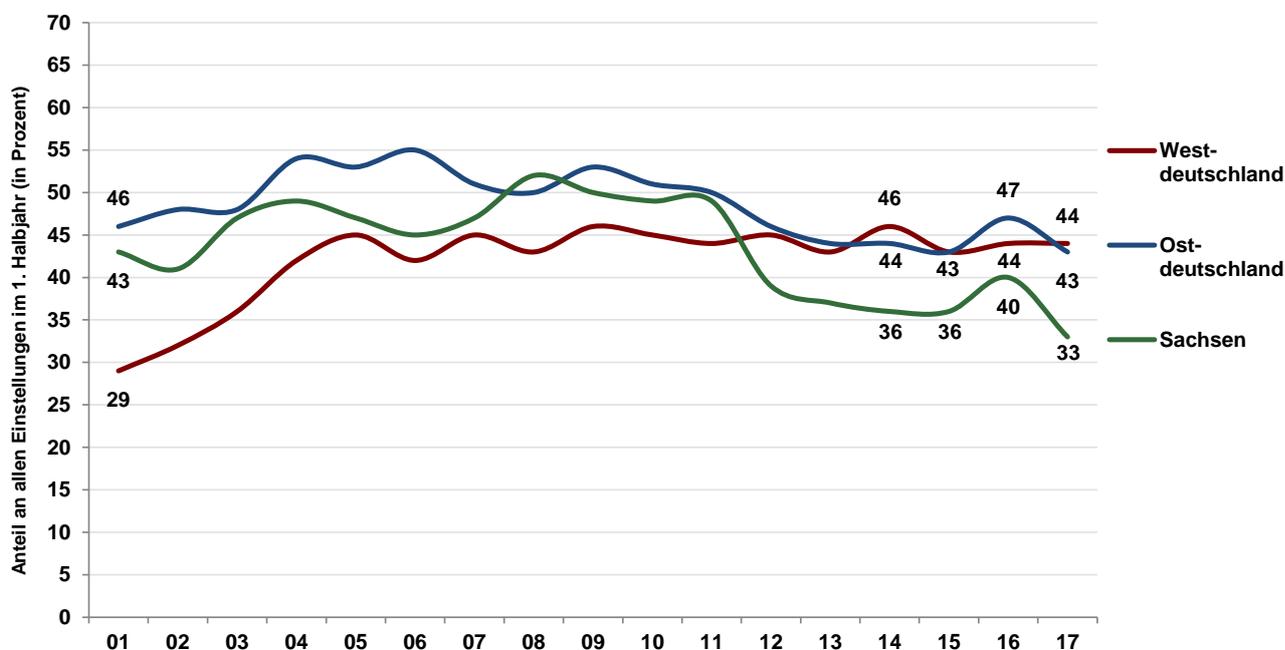
Nennenswerte Anteile erreichte 2017 in Sachsen – wie auch in Ostdeutschland – jene Beschäftigtengruppe, deren Befristung im Zusammenhang mit einer Fördermaßnahme erfolgte. In Westdeutschland ist dies kaum von Belang. 2013 wurden in Sachsen, Ost- und Westdeutschland diesbezüglich jeweils ähnliche Anteile erreicht. Am Unterschied zu Westdeutschland hat sich seitdem somit nichts verändert.

Befristete Personaleinstellungen

Mit dem Anziehen der Konjunktur und dem Mitte der 2000er Jahre einsetzenden und bis heute andauernden Beschäftigungswachstum hat die Bedeutung befristeter Neueinstellungen tendenziell abgenommen. Das ist für Sachsen wie für Ostdeutschland festzustellen. Diese Entwicklung dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit mit der, aus Sicht der Arbeitnehmer, verbesserten Arbeitsmarktlage zusammenhängen. Für Betriebe ist es dagegen im Vergleich zur Situation vor rund 10 Jahren deutlich schwieriger geworden, freie Stellen zu besetzen. Da Arbeitnehmer ganz überwiegend unbefristete Beschäftigungsverhältnisse präferieren, sind jene Betriebe im Wettbewerb um gesuchte Arbeits- und Fachkräfte prinzipiell im Vorteil, die auf eine Befristung bei Neueinstellungen verzichten. Der langfristige Trend abnehmender Befristungen bei Personaleinstellungen ist 2016 allerdings ins Stocken geraten. 2017 hat sich der Anteil jedoch wieder um 7 Prozentpunkte verringert, und beläuft sich aktuell auf 33 %. Wie bereits in den Vorjahren liegt dieser Anteilswert für die sächsischen Betriebe unter dem für Ost- und Westdeutschland.

Wie der Blick auf die längerfristige Entwicklung – insbesondere im Unterschied zu Sachsen und Ostdeutschland – ebenfalls zeigt, spielten befristete Personaleinstellungen in Westdeutschland Anfang der 2000er Jahre eine wesentlich geringere Rolle als in Ostdeutschland und auch als in Sachsen. Bis Mitte der 2000er Jahre nahm ihre Bedeutung allerdings kontinuierlich zu. Seitdem ist der Anteil befristeter an allen Personaleinstellungen in Westdeutschland stabil – in Sachsen und Ostdeutschland ist sie hingegen tendenziell rückläufig (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2017.

Wenngleich der Anteil befristeter Einstellungen nunmehr wieder zurückgegangen ist und dieser auch deutlich unter den Werten vor Beginn des Beschäftigungsbooms liegt, ist es überraschend, dass der Rückgang nicht noch stärker ausgefallen ist – denn in zahlreichen Bereichen der Wirtschaft ist es schwieriger geworden, offene Stellen zu besetzen (vgl. Kapitel 5). Diese Schwierigkeiten haben aber offensichtlich noch nicht überall dazu geführt, auf Befristungen zu verzichten.

Wie bereits in den Vorjahren haben vor allem Großbetriebe intensiv von Befristungen Gebrauch gemacht. In etwas mehr als zwei Dritteln der sächsischen Großbetriebe erhielten 2017 neu eingestellte Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Etwas mehr als jeder vierte Großbetrieb, der Personaleinstellungen vorgenommen hatte, stellte sogar ausschließlich befristet ein. Bei Kleinbetrieben war es dagegen genau umgekehrt: Dort wurden neue Arbeitskräfte in 85 % aller Betriebe ausschließlich unbefristet eingestellt. Dieses betriebsgrößenspezifische Einstellungsverhalten war ebenso sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland zu beobachten.

Übernahme befristet Beschäftigter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

Ein wichtiger Aspekt für die Beurteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist die Möglichkeit, sie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu überführen. Das IAB-Betriebspanel liefert aktuelle Ergebnisse zum Verbleib befristet eingestellter Arbeitnehmer, deren Befristung im ersten Halbjahr 2017 endete. Danach wurde in Sachsen ein Drittel der Betroffenen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Der Anteil jener Arbeitnehmer, für die ein befristeter Arbeitsvertrag eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellt, liegt damit aktuell unter den Anteilen Ost- und Westdeutschlands (40 bzw. 41 %).

Im Vergleich zu den Vorjahren nimmt der Anteil der aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommenen Personen zumindest in Ost- und Westdeutschland zu. Im Jahr 2009, als diese Informationen erstmals im Rahmen der Befragung ermittelt wurden, betrug der entsprechende Anteil für Sachsen lediglich 22 %, im Jahr 2010 waren es bereits 34 %. Seitdem schwankt dieser Anteil jährlich um diesen Wert.

Diejenigen Arbeitnehmer, die 2017 nicht in eine unbefristete Anstellung übernommen wurden, erhielten überwiegend einen neuen befristeten Arbeitsvertrag (36 % aller Betroffenen). Die übrigen 31 %, deren befristeter Arbeitsvertrag im ersten Halbjahr 2017 auslief, schieden aus dem Betrieb aus. Für diese Gruppe liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor. Der Anteil der erneut befristet Beschäftigten fiel in Ost- und Westdeutschland nur etwas geringer als im Freistaat Sachsen aus. Der Anteil jener, die aus dem Betrieb ausschieden, belief sich in Ost- und Westdeutschland auf jeweils rund ein Viertel.

4.4. Leiharbeit

In Verleihbetrieben angestellte Leiharbeitskräfte zählen entsprechend der Systematik der Wirtschaftszweige zur Unterbranche der Arbeitnehmerüberlassung. Die Gesamtheit der Beschäftigten in Betrieben dieser Branche ist in den Beschäftigtenzahlen der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen enthalten. Die nachfolgend ausgewiesenen Ergebnisse der aktuellen Befragung zum Einsatz von Leiharbeitskräften beziehen sich ausschließlich auf jene Leiharbeitskräfte, die zum Stichtag in Entleihbetrieben eingesetzt waren. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit beinhaltet demgegenüber Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich Verwaltungskräften). Aus diesem Grund sind die Panelangaben zur Zahl der Leiharbeiter nicht mit den in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Angaben vergleichbar. Den Panelergebnissen zufolge lag der Anteil der sächsischen Betriebe (= Kunden), in denen zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte tätig waren, bei 4 % (Ostdeutschland: ebenfalls 4 %, Westdeutschland: 3 %).

Dementsprechend sind derzeit insgesamt 2 % aller Mitarbeiter in Sachsen Leiharbeiter (Ostdeutschland: 1 %, Westdeutschland: 1 %). Bei dieser sehr geringen Leiharbeitsquote, d. h. dem Anteil von Leiharbeitskräften an allen Beschäftigten, ist zu berücksichtigen, dass sich der ermittelte Anteilswert auf die Beschäftigten aller Betriebe, also auch jener Betriebe bezieht, in denen zum Stichtag keine Leiharbeitskräfte tätig waren. Bei einer Beschränkung auf die Nutzerbetriebe ergibt sich eine Leiharbeitsquote von rund 9 % (Ostdeutschland: 8 %, Westdeutschland: 6 %).

Der Einsatz von Leiharbeitern ist stark betriebsgrößenabhängig. Zu den Kunden der Zeitarbeitsfirmen gehören vorrangig Großbetriebe. In rund zwei Fünfteln aller sächsischen Betriebe mit 250 oder mehr Mitarbeitern wurden zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte eingesetzt, aber nur in 2 % aller Kleinstbetriebe. Aufgrund des unterschiedlichen Nutzungsverhaltens entfällt die Hälfte der in Sachsen eingesetzten Leiharbeiter auf Großbetriebe, auf Kleinstbetriebe hingegen 4 % (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Betriebe mit Leiharbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Leiharbeitern	Leiharbeitsquote*	Verteilung der eingesetzten Leiharbeiter
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	2	0	4
10 bis 49 Beschäftigte	8	1	15
50 bis 249 Beschäftigte	21	2	31
ab 250 Beschäftigte	41	4	50
Insgesamt	4	2	100

* Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten (inkl. Leiharbeiter)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Teilgesamtheit: Betriebe mit Leiharbeitern zum 30.06.2017.

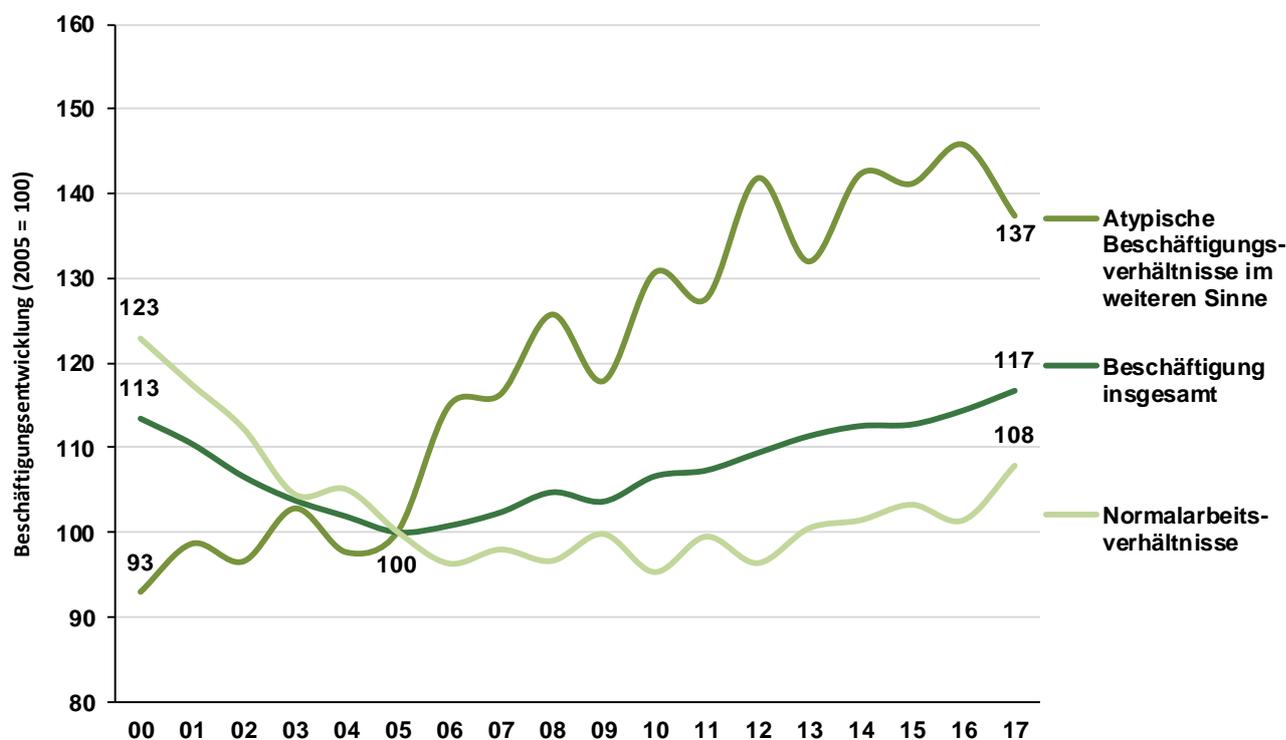
Der Einsatz von Leiharbeitern ist nicht nur stark größenabhängig, sondern er unterscheidet sich auch zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft. Die überwiegende Mehrheit der zum Stichtag der letzten Befragung im Jahr 2017 erfassten Leiharbeitskräfte war im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den (entliehenen) Leiharbeitern fiel mehr als dreieinhalbmal so hoch aus wie dessen Anteil an der Gesamtbeschäftigung (19 %). Das dürfte die überragende Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes hinsichtlich der Nachfrage nach dieser Beschäftigungsform unterstreicht.

4.5. Längerfristige Entwicklung atypischer Beschäftigung

Vor den Hintergrund der seit Jahren deutschlandweit geführten Diskussion um die Rolle atypischer Beschäftigung im Beschäftigungssystem soll abschließend nochmals eine Gesamtschau auf die verschiedenen Beschäftigungsformen vorgenommen werden.

Zunächst bleibt festzuhalten, dass seit 2005 im Freistaat Sachsen sowohl die Zahl der atypisch Beschäftigten (im weiteren Sinne) als auch jener Personen steigt, die im Rahmen eines sogen. Normalarbeitsverhältnisses tätig sind. Allerdings ist das Wachstum beider Beschäftigungsformen durch eine unterschiedliche Dynamik charakterisiert: So liegt die Steigerung der atypisch Beschäftigten deutlich über dem Durchschnitt der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung, die der in einem Normalarbeitsverhältnis Tätigen demgegenüber deutlich darunter: Während die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse ca. doppelt so hoch war wie der Zuwachs der Gesamtbeschäftigung, belief sich die Zunahme von Normalarbeitsverhältnissen lediglich auf rund die Hälfte im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Entwicklung der Zahl aller Beschäftigten, der Zahl der Normalarbeitsverhältnisse und atypischer Beschäftigungsverhältnisse im weiteren Sinne in Sachsen 2000 bis 2017

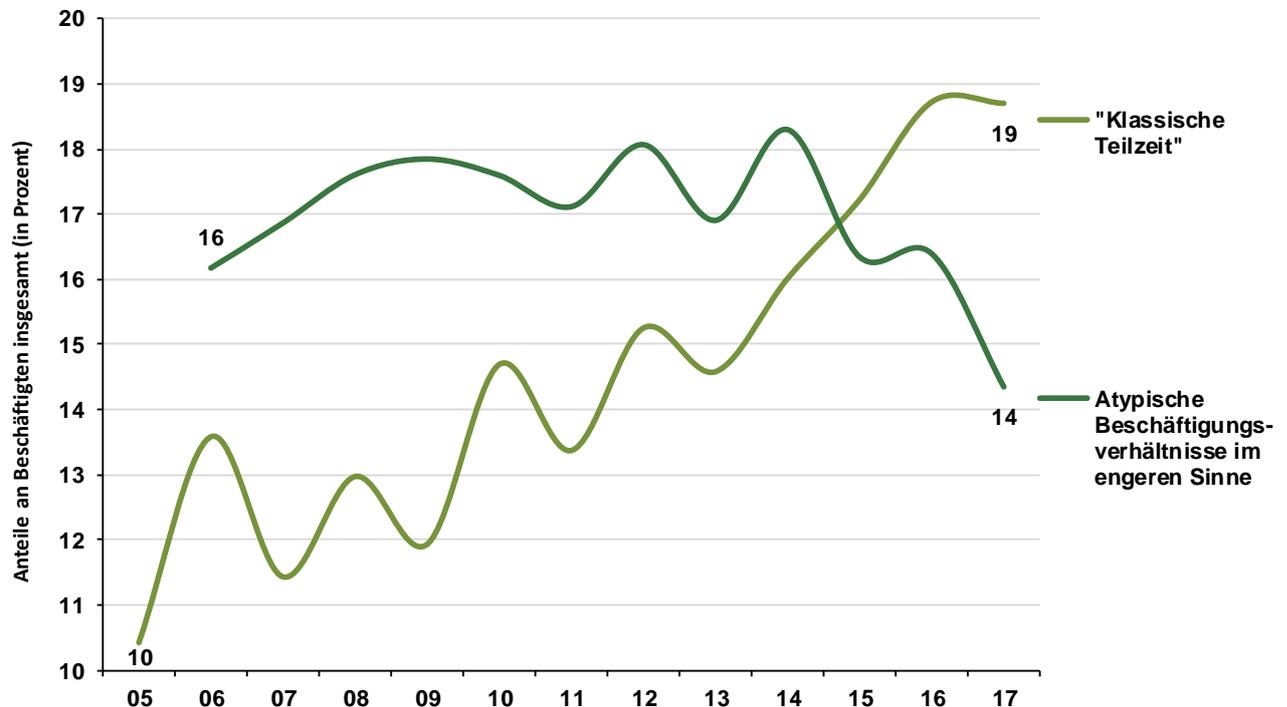


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

Aber auch die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung weisen eine unterschiedliche Entwicklungsdynamik auf. Wie nachstehender Abbildung 6 entnommen werden kann, ist es im Wesentlichen die „klassische Teilzeit“, die im Beobachtungszeitraum spürbar zugenommen hat. Ihr Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen hat sich seit 2005 verdoppelt, wobei ein kontinuierlicher Anstieg vor allem in den letzten Jahren zu beobachten ist. Der Anteil dieser Beschäftigungsform hat sich über alle Bereiche und Sektoren der sächsischen Wirtschaft hinweg erhöht, wobei die Entwicklung von Branche zu Branche jedoch Unterschiede aufweist. Die starke Zunahme ist vor allem der weiteren Erhöhung dieser Form der Teilzeittätigkeit in den Dienstleistungsbereichen geschuldet. Bereits 2005 waren hier 12 % aller Beschäftigten in Teilzeit tätig, 2017 waren es mit 23 % fast doppelt so viele. Auch im Produzierenden Gewerbe hat es – wenngleich von einem sehr geringen Niveau ausgehend – eine Zunahme gegeben (Erhöhung von 1 % im Jahr 2005 auf nunmehr 6 %). Eine kräftige Zunahme hat es auch in privatwirtschaftlich organisierten Betrieben gegeben, wobei das Ausgangsniveau auch hier relativ niedrig war (Erhöhung von 7 % im Jahr 2005 auf aktuell 15 %). Im Öffentlichen Sektor war „klassische Teilzeit“ demgegenüber schon immer wesentlich stärker verbreitet. Allerdings ist ihr Anteil dennoch weiter angestiegen (Erhöhung von 27 % im Jahr 2005 auf aktuell 31 %).

Der Anteil atypischer Beschäftigung im engeren Sinne, also geringfügig und befristet Beschäftigter sowie von Leiharbeitskräften, hat sich im Vergleich zur „klassische Teilzeit“ hingegen kaum verändert und liegt gegenwärtig auf dem Niveau von vor 12 Jahren.

Abbildung 6: Entwicklung der Anteile atypischer Beschäftigung im engeren Sinne und „klassischer Teilzeit“ an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen 2005/2006 bis 2017

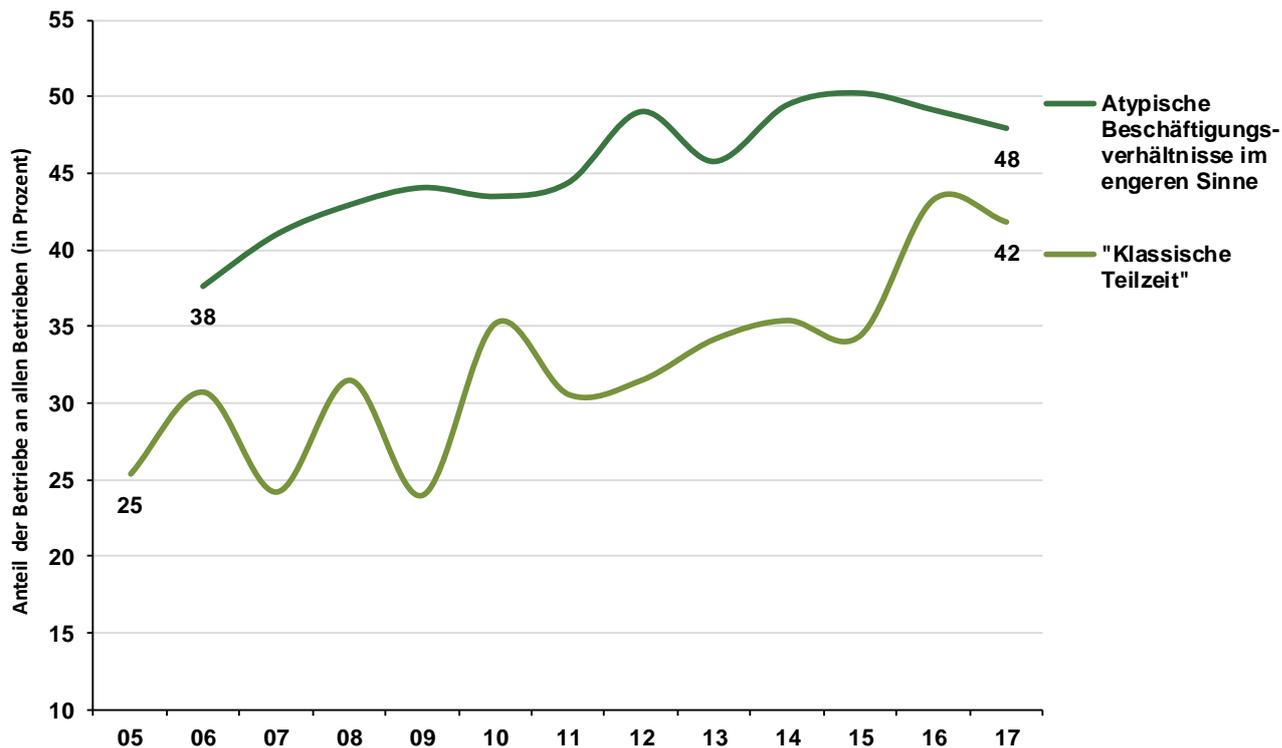


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005/2006 bis 2017.

Bei dieser Entwicklung ist allerdings nochmals ausdrücklich zu betonen, dass ein relativ stabil bleibender Anteil atypisch Beschäftigter unter den Bedingungen wachsender Beschäftigung – in Sachsen ist die Zahl aller Beschäftigten seit 2005 um 17 % angestiegen – dennoch zu einer Erhöhung der Zahl der Mini-Jobber, der befristet Eingestellten wie auch der Leiharbeiter führt.

Wird von der Beschäftigtenebene auf die betriebliche Ebene gewechselt, so ändert sich das Bild. Während sich der Anteil der atypisch Beschäftigten in Sachsen seit Mitte der 2000er Jahre kaum verändert hat, finden sich die entsprechenden Beschäftigungsformen in immer mehr Betrieben. Dass sich ihre betriebliche Basis verbreitert hat, zeigt sich an der Erhöhung des Anteils der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform. Lag dieser Anteil Mitte der 2000er Jahre bei knapp zwei Fünfteln, so findet sie sich inzwischen in etwa der Hälfte aller sächsischen Betriebe wieder. Auch „klassische Teilzeitbeschäftigung“ ist in immer mehr Betrieben anzutreffen, was sich ebenfalls in einer Erhöhung des Anteils der betreffenden Betriebe widerspiegelt (vgl. Abbildung 7).

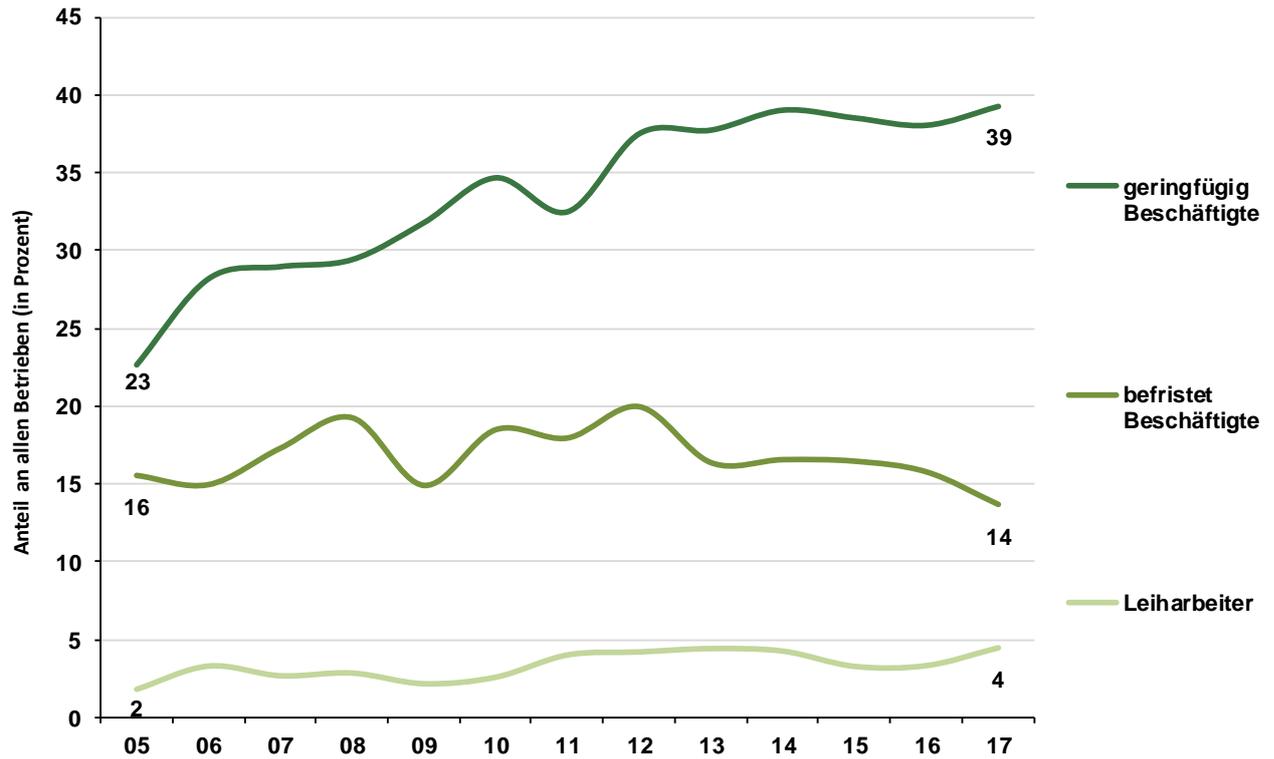
Abbildung 7: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit atypischer Beschäftigung im engeren Sinne und „klassischer Teilzeit“ an allen Betrieben in Sachsen 2005/2006 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005/2006 bis 2017.

Wird der Anteil jener Betriebe mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen im engeren Sinne näher betrachtet, dann zeigt sich, dass die Erhöhung des Anteils der Betriebe ausschließlich der Zunahme des Anteils jener Betriebe geschuldet ist, in denen geringfügig Beschäftigte tätig sind. Dieser Anteil hat sich von 23 % im Jahre 2005 auf 39 % im Jahre 2017 erhöht. Der Anteil der Betriebe, in denen es befristet Beschäftigte oder Leiharbeiter gibt, ist über die Jahre hinweg demgegenüber nahezu unverändert geblieben (vgl. Abbildung 8).

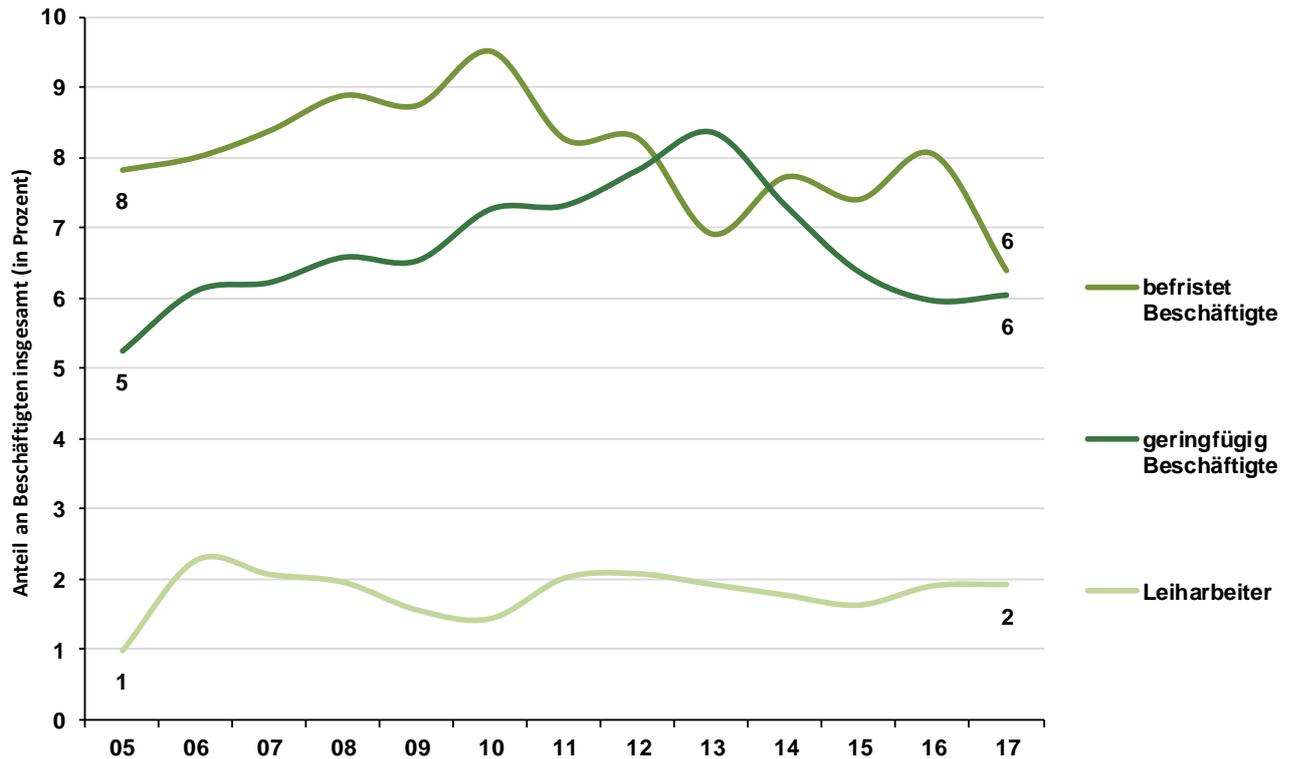
Abbildung 8: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit einzelnen Formen atypischer Beschäftigung im engeren Sinne an allen Betrieben in Sachsen 2005 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2017.

Trotz der Erhöhung des Anteils der Betriebe, die Mini-Jobber beschäftigen, ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten seit Mitte der 2000er Jahre relativ stabil geblieben. Das trifft auch auf die Anteile der befristet Beschäftigten und der Leiharbeitskräfte zu (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Entwicklung des Anteils der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung im engeren Sinne an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen 2005 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2017.

Bilanzierend bleibt festzuhalten: Während sich der Anteil der in „klassischer Teilzeit“ Beschäftigten seit Mitte der 2000er Jahre spürbar erhöht hat, ist der Anteil der atypisch Beschäftigten im engeren Sinne (geringfügig und befristet Beschäftigte sowie Leiharbeiter) vergleichsweise stabil geblieben. Dennoch hat der Anteil der Betriebe, in denen die genannten Beschäftigungsformen anzutreffen sind, deutlich zugenommen. Somit ist ihre betriebliche Basis in den letzten Jahren immer breiter geworden.

Fazit: Die große Mehrheit der Beschäftigten der sächsischen Wirtschaft arbeitet nach wie vor auf einer unbefristeten Vollzeitstelle. Die Anteile geringfügig oder befristet Beschäftigter, ebenso von Leiharbeitern – also atypisch Beschäftigter im engeren Sinne –, sind seit Jahren relativ stabil geblieben. Eine mögliche Substitution von Normalarbeitsverhältnissen durch diese Formen atypischer Beschäftigung kann daher mit den Befunden des IAB-Betriebspanels nicht belegt werden. Anders verhält es sich mit der Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung. Die Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse nimmt seit Jahren zu und damit auch ihr Anteil an allen Beschäftigten. Diese Entwicklung wird mehrheitlich von Frauen getragen. Für diese stellt sich nicht nur die Frage nach den Effekten einer verringerten Arbeitszeit auf das aktuelle Einkommen und ihre künftige soziale Absicherung im Alter, sondern ebenso die Frage nach den Möglichkeiten, mittelfristig wieder in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis zurückkehren zu können.

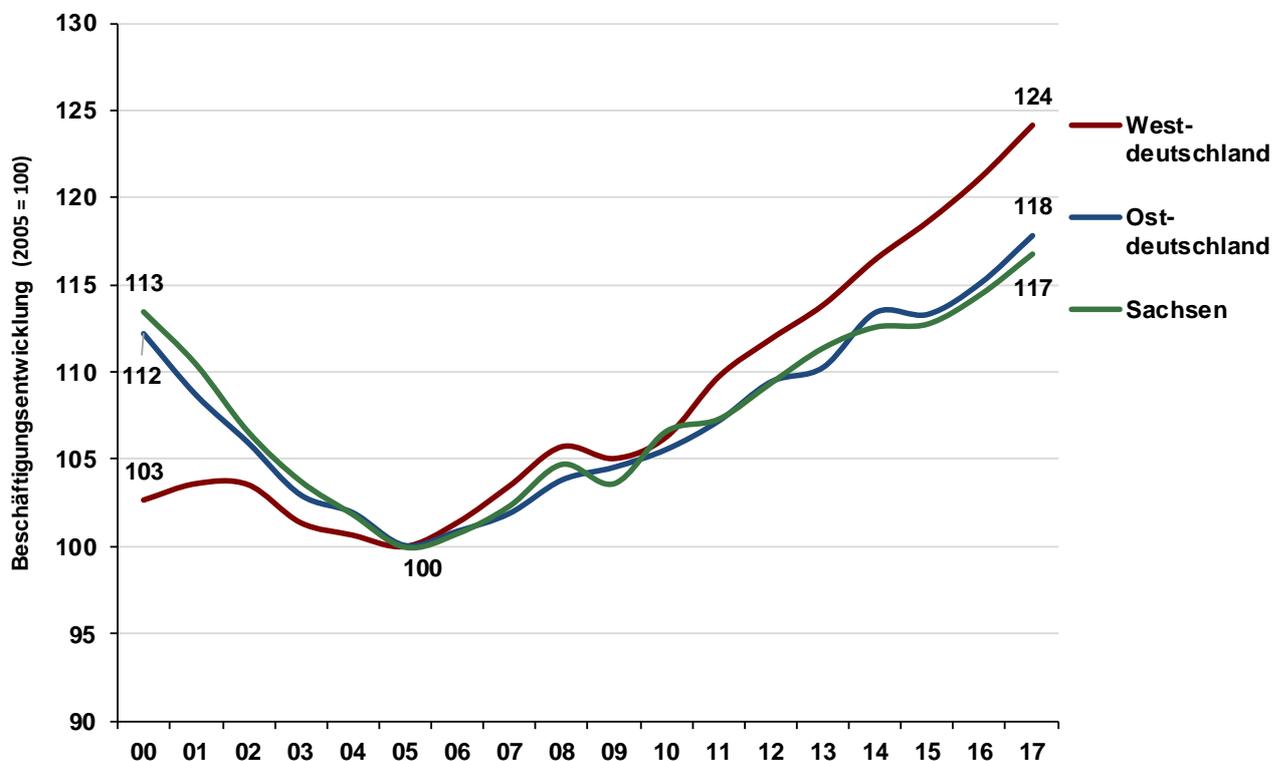
5. Arbeits- und Fachkräftebedarf

Das nachfolgende Kapitel befasst sich zunächst mit der Frage, wie sich die generelle Arbeitskräftenachfrage in Sachsen entwickelt hat und wie sie sich in den folgenden 12 Monaten nach Einschätzung der Betriebe voraussichtlich gestalten wird. Die Wettbewerbsfähigkeit der sächsischen Wirtschaft basiert in hohem Maße auf Fachkräften, d. h. auf Arbeitskräften mit einer abgeschlossenen beruflichen bzw. akademischen Ausbildung (vgl. Kapitel 3.2). In einem zweiten Abschnitt dieses Kapitels werden daher Ergebnisse der Befragung zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs dargestellt und es wird zugleich gezeigt, in welchem Maße es den Betrieben gelungen ist, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken.

5.1. Längerfristige Beschäftigungsentwicklung

Seit Mitte der 2000er Jahre wächst die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen kontinuierlich an. Mit ca. 17 % fiel der Zuwachs ähnlich hoch aus wie in Ostdeutschland (18 %), allerdings weniger kräftig als im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer (24 %) (vgl. Abbildung 10).

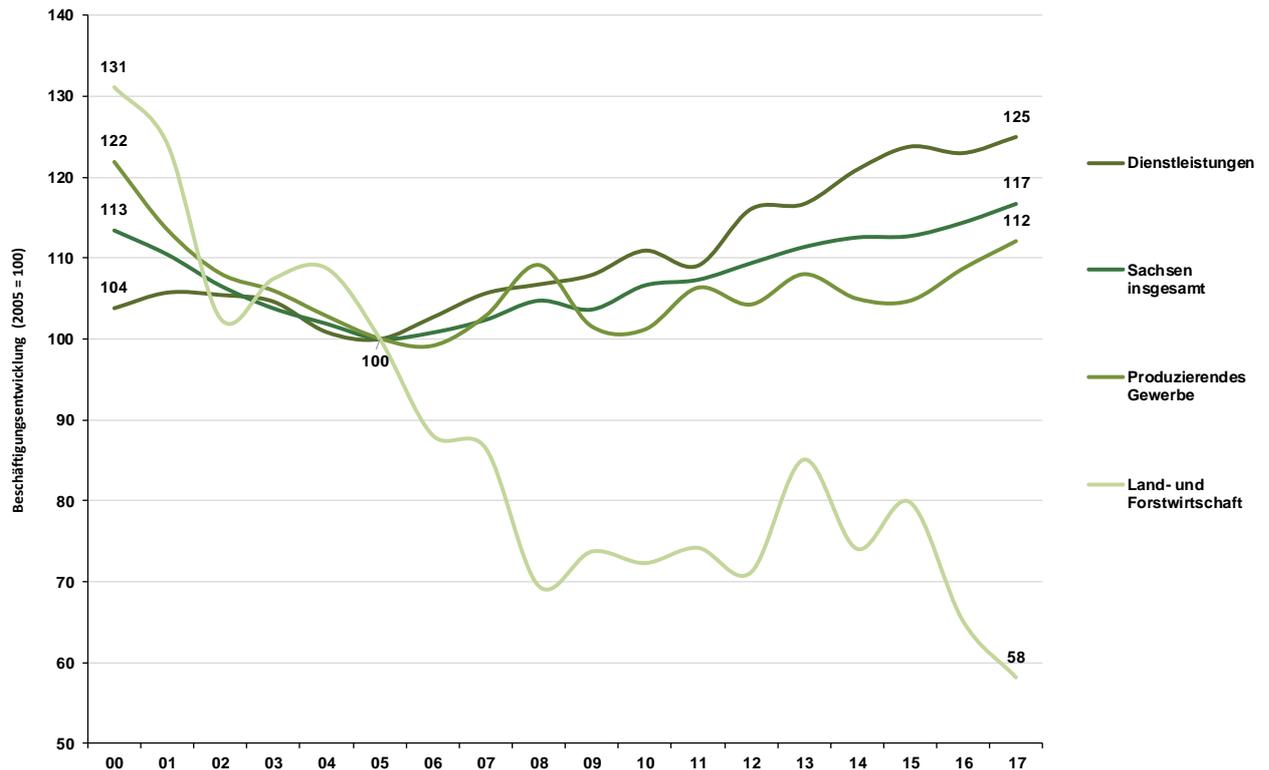
Abbildung 10: Entwicklung der Beschäftigung insgesamt in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

Die Beschäftigung hat sich in den einzelnen Bereichen wie auch Sektoren der Wirtschaft allerdings sehr unterschiedlich entwickelt. Bei Betrachtung der vier beschäftigungsstarken Branchen fällt auf, dass sich das Verarbeitende Gewerbe mit einer Zunahme der Beschäftigung seit 2005 um 13 % unterdurchschnittlich entwickelt hat. Der Bereich Handel und Reparatur ist sogar kaum gewachsen, denn hier hat die Beschäftigung um lediglich 2 % zugenommen. Die beiden anderen beschäftigungsstarken Bereiche wie die Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen haben mit 19 bzw. 40 % hingegen überdurchschnittlich hohe Zuwächse realisieren können. Damit ist die Beschäftigungsentwicklung seit 2005 im Dienstleistungssektor besonders dynamisch verlaufen, während sie im Produzierenden Gewerbe unterdurchschnittliche Zuwächse erzielte (vgl. Abbildung 11).

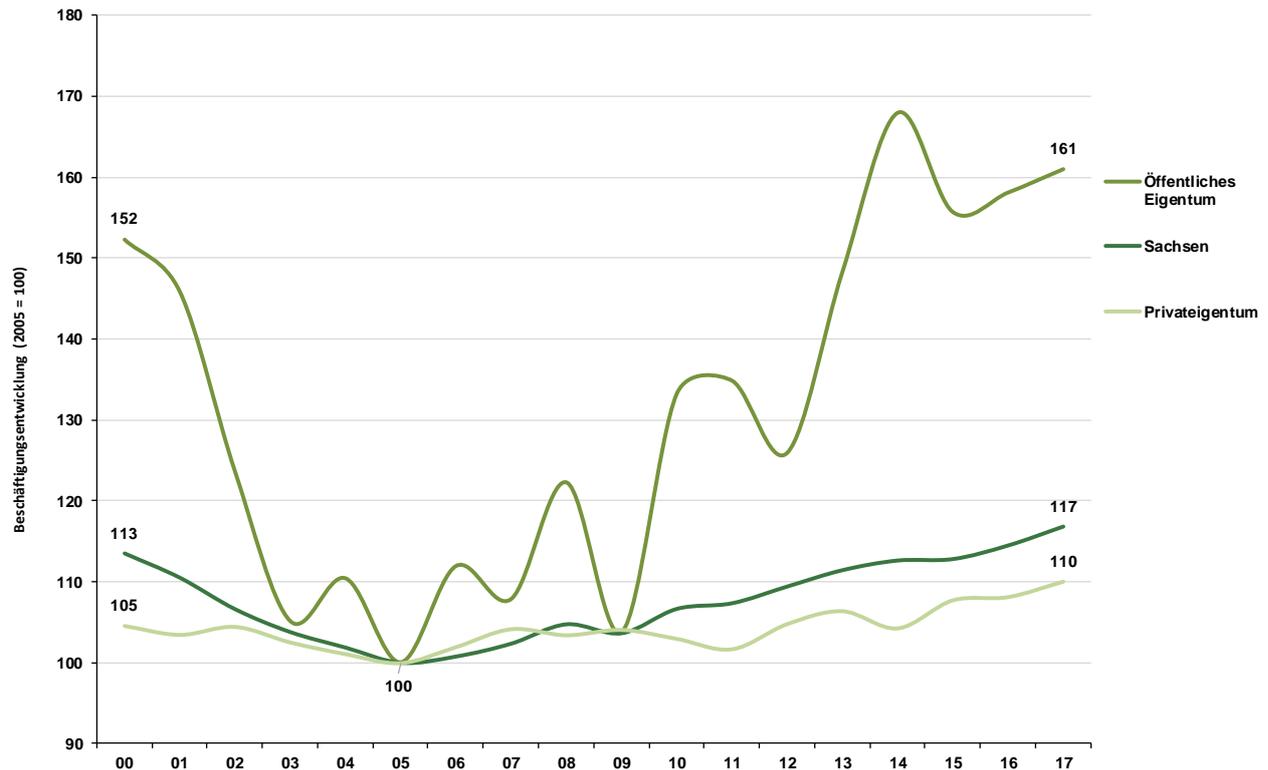
Abbildung 11: Entwicklung der Beschäftigung insgesamt und nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

Das IAB-Betriebspanel gestattet auch eine Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung nach dem Eigentum der sächsischen Betriebe. Die Datenlage verweist auf ein sehr dynamisches Wachstum des Öffentlichen Sektors seit 2005. In der Öffentlichen Verwaltung ist Beschäftigung seitdem allerdings abgebaut worden – und zwar um ca. 6 %. Ähnlich wie in der Wirtschaft insgesamt, ist die Zahl der Beschäftigten in Betrieben des Öffentlichen Bereichs bis Mitte der 2000er Jahre kräftig gesunken. Inzwischen liegt sie im Öffentlichen Sektor aber sogar wieder über der des Jahres 2000. Heute sind in diesem Wirtschaftssektor ca. 6 % mehr Beschäftigte tätig als im Jahr 2000. Betriebe, die der Privatwirtschaft zuzuordnen sind, haben die Zahl ihrer Beschäftigten seit 2005 ebenfalls erhöht. Mit rund 10 % liegt dieser Zuwachs jedoch unter dem des Landesdurchschnitts. Die langfristige Entwicklung seit der Jahrtausendwende verweist auf eine relativ kontinuierliche Entwicklung im Bereich der privaten Wirtschaft, während im öffentlichen Sektor eher sprunghafte Entwicklungen erkennbar sind. Die Gesamtwicklung der sächsischen Wirtschaft wird letztlich stark von der Privatwirtschaft geprägt – ihr Anteil an den Betrieben beläuft sich derzeit auf fast 90 %, an den Beschäftigten auf rund 70 % (vgl. Abbildung 12)

Abbildung 12: Entwicklung der Beschäftigung insgesamt sowie in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Bereich in Sachsen 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

5.2. Einstellungen und Abgänge

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) ist auch im letzten Jahr gewachsen, und zwar um schätzungsweise 2 % gegenüber dem Vorjahr. Hinter dem jüngsten Zuwachs stehen unterschiedliche Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe: Im Vergleich zum Vorjahr hat mehr als ein Viertel aller sächsischen Betriebe die Zahl seiner Beschäftigten insgesamt gesteigert. Dem steht ein knappes Fünftel der Betriebe gegenüber, die im Saldo Personal abgebaut haben. In gut der Hälfte der Betriebe blieb der Personalbestand unverändert. In Ost- wie auch in Westdeutschland zeigt sich eine ähnliche Verteilung (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Beschäftigungsentwicklung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland zwischen 2016 und 2017

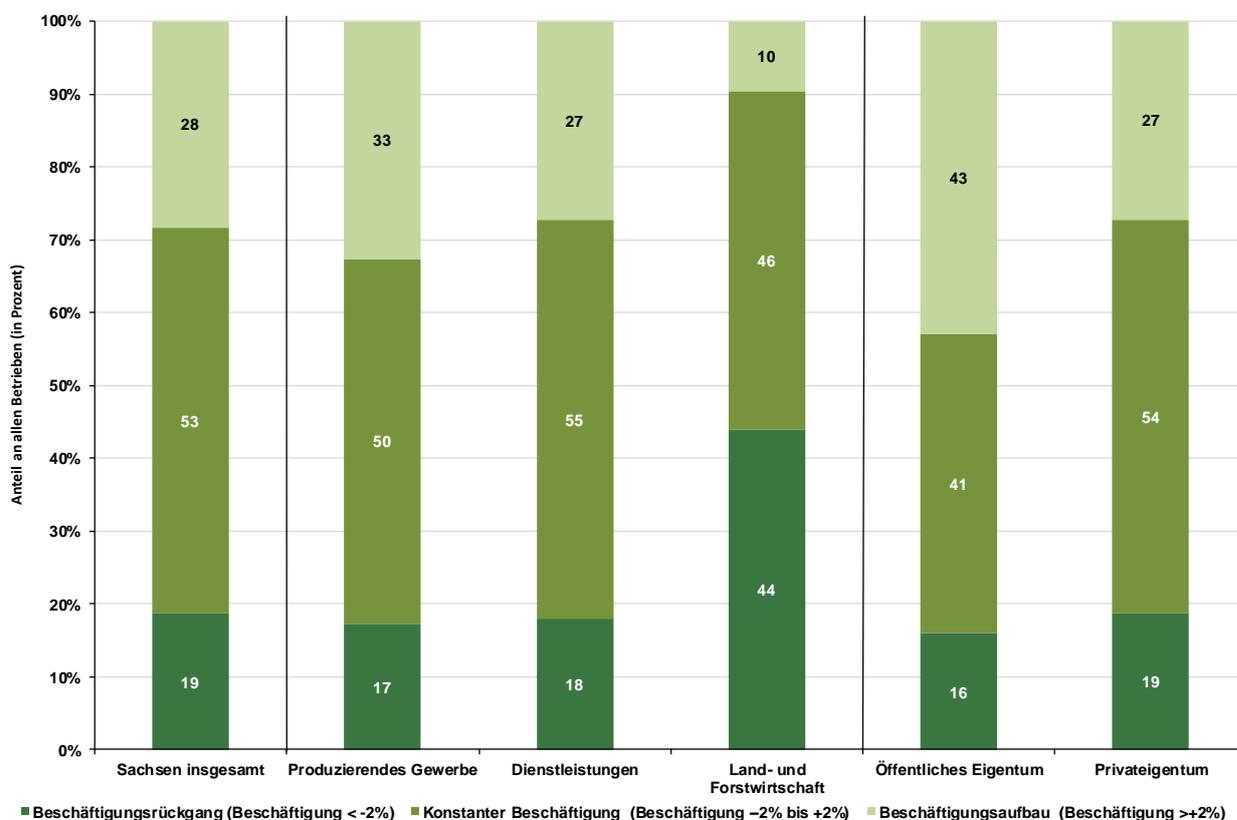
Beschäftigungsentwicklung	Sachsen	Ost-deutschland	West-deutschland
	%		
Beschäftigungsrückgang (< -2%)	19	20	19
Konstante Beschäftigung (-2% bis +2%)	53	53	53
Beschäftigungsaufbau (> +2%)	28	27	28
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Hinsichtlich der einzelnen Bereiche und Sektoren der sächsischen Wirtschaft zeigt sich mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft ein sehr ähnliches Bild. Der jeweils größte Teil der Betriebe verzeichnet gegenüber dem Vorjahr keine personellen Veränderungen. Sofern Veränderungen im Beschäftigtenbestand zu verzeichnen sind, dann überwiegt der Anteil jener Betriebe, in denen die Zahl der beschäftigten Personen

zugenommen hat. Überdurchschnittlich hoch fiel dieser Anteil in Betrieben des Öffentlichen Sektors aus (vgl. Abbildung 13)

Abbildung 13: Betriebe nach der Beschäftigungsveränderung in Sachsen zwischen Mitte 2016 und Mitte 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Der Blick auf die jüngsten Personalbewegungen zeigt folgende Struktur: Im ersten Halbjahr 2017 hat rund ein Drittel der sächsischen Betriebe (34 %) Personal eingestellt. In etwas mehr als jedem vierten Betrieb wurde Personal freigesetzt (27 %). In 18 % der Betriebe gab es sowohl Einstellungen als auch Abgänge. 16 % der Betriebe in Sachsen nahmen ausschließlich Einstellungen vor, 9 % verzeichneten nur Abgänge. In den übrigen Betrieben des Freistaats gab es weder Einstellungen noch Abgänge (vgl. Tabelle 19).

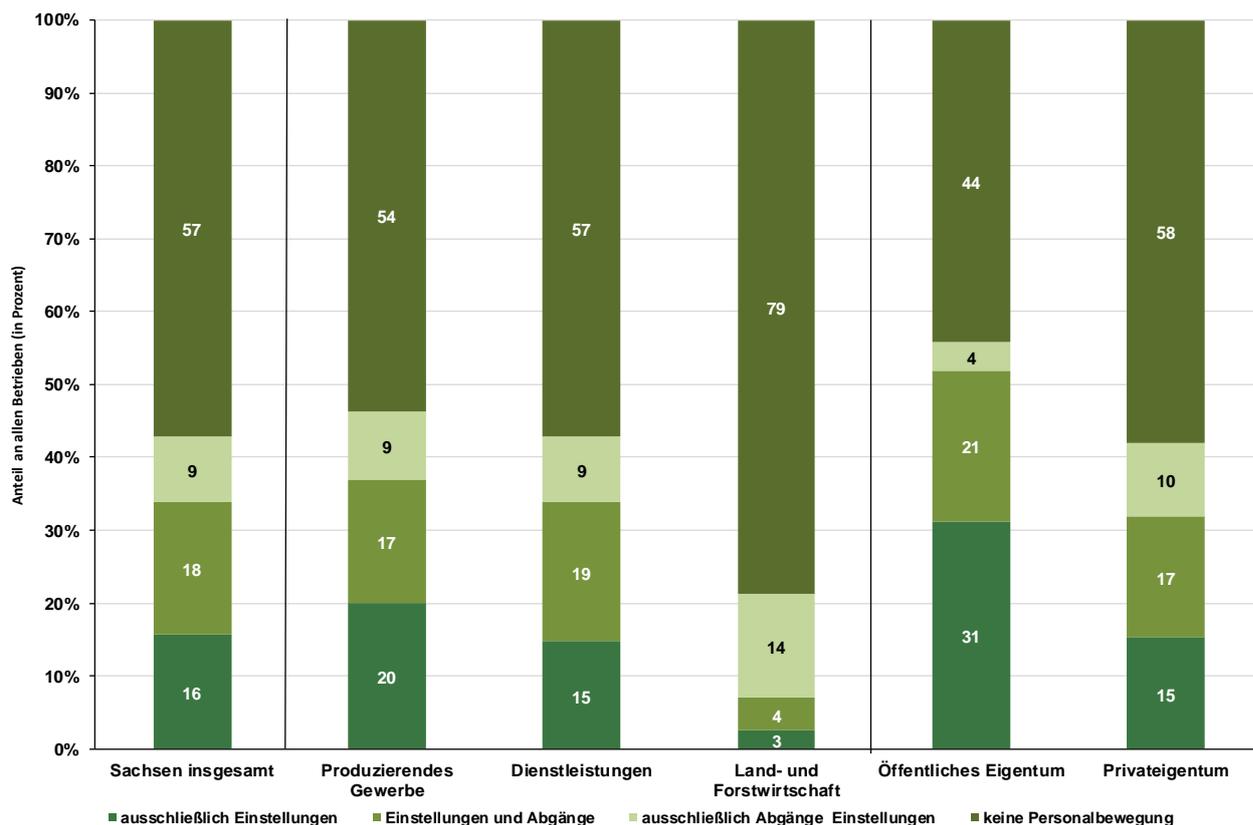
Tabelle 19: Personalbewegungen in Betrieben Sachsens, Ost- und Westdeutschlands im ersten Halbjahr 2017

Betriebe ...	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
ausschließlich mit Einstellungen	16	15	13
mit Einstellungen und Abgängen	18	18	20
ausschließlich mit Abgängen	9	9	11
ohne Einstellungen und ohne Abgänge	57	58	56
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die Struktur der Personalbewegungen war in Abhängigkeit vom Sektor, von der Branche und von der Betriebsgrößenklasse unterschiedlich: Im Produzierenden Gewerbe gab es in 54 % der Betriebe weder Zu- noch Abgänge, in den Dienstleistungsbereichen waren es 57 % (vgl. Abbildung 14). Innerhalb der einzelnen Sektoren – wie beispielsweise des Dienstleistungsbereichs – gab es allerdings eine beachtliche Schwankungsbreite: Beispielsweise belief sich der Anteil weder einstellender noch Abgänge zu verzeichnender Betriebe im Bereich Handel und Reparatur auf rund zwei Drittel, im Gesundheits- und Sozialwesen hingegen auf 44 %.

Abbildung 14: Struktur der Personalbewegungen insgesamt und nach verschiedenen Sektoren in Betrieben Sachsens im ersten Halbjahr 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

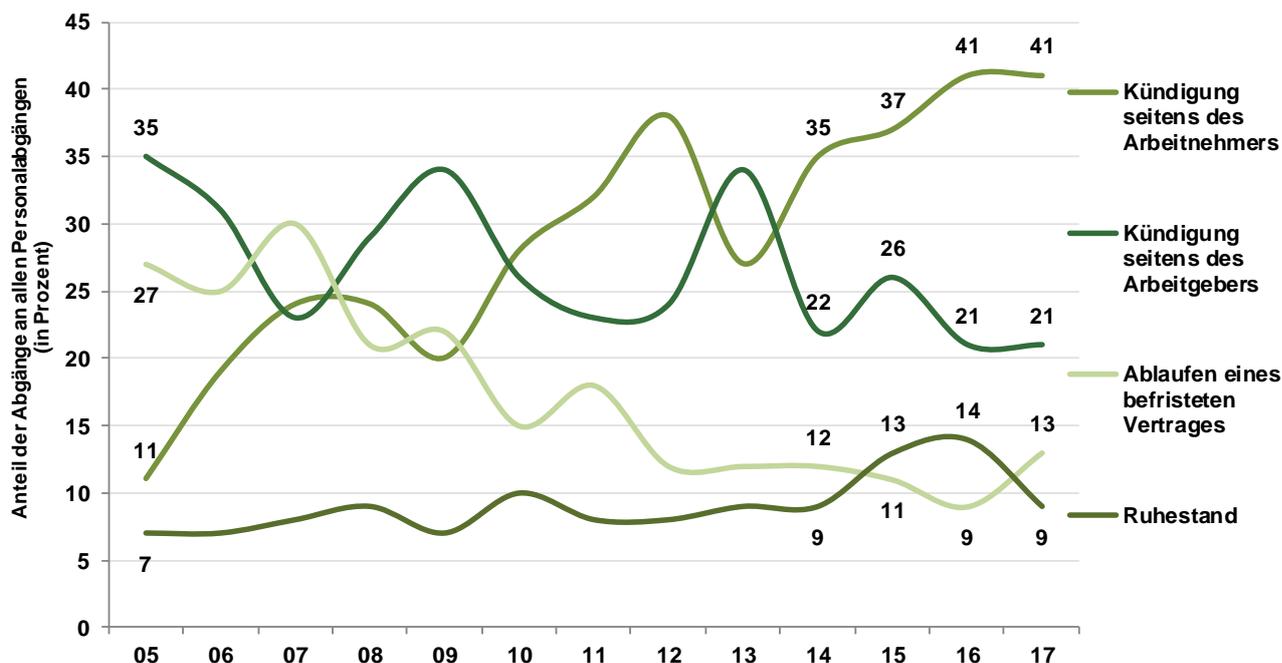
Während jeder Großbetrieb und rund neun von 10 mittleren Betrieben Zu- und/oder Abgänge zu verzeichnen hatten, gab es in fast drei Vierteln aller Kleinstbetriebe keine Veränderungen im Personalbestand. Ein Blick allein auf die Abgänge verdeutlicht ebenfalls beachtliche Unterschiede zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen. Über dem Durchschnitt des Landes (27 %)⁹ lag der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen im Bereich Erziehung und Unterricht (42 %) und im Gesundheits- und Sozialwesen (39 %). Auch Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes hatten 2017 überdurchschnittlich viele Abgänge zu verzeichnen (35 %). Wesentlich ausgeprägter waren die Unterschiede aber auch hier zwischen den Betriebsgrößenklassen: Hatten lediglich 17 % der Kleinstbetriebe Abgänge zu verzeichnen, so betraf es jeden Großbetrieb (99 %).

Gründe für Personalabgänge

Die Gründe für erfolgte Personalabgänge sind vielfältig, entsprechen aber im Prinzip dem Muster der vorangegangenen Jahre. Daher waren mit 41 % auch 2017 die meisten Abgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen. Rund ein Fünftel – also anteilig wesentlich weniger Abgänge – waren durch Kündigungen seitens der Arbeitgeber bedingt. Beide Anteilswerte haben sich gegenüber 2016 nicht verändert. Längerfristig betrachtet ist der Anteil arbeitnehmerbedingter Abgänge beachtlich gestiegen – seit 2005 hat er sich vervierfacht. Der Anteil der Kündigungen, die seitens der Arbeitgeber veranlasst wurden, ist demgegenüber rückläufig, wobei sich der Rückgang auf 14 Prozentpunkte beläuft (vgl. Abbildung 15).

⁹ Dabei handelt es sich um Betriebe, die einerseits ausschließlich Abgänge (9 %) und andererseits sowohl Einstellungen als auch Abgänge (18 %) zu verzeichnen hatten.

Abbildung 15: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen 2005 bis 2017*



* Die Differenz zu 100 % entfällt auf sonstige Gründe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2017.

In rund jedem 8. Betrieb verursachte das Auslaufen eines befristeten Vertrages das Ausscheiden eines oder mehrerer Mitarbeiter. Im Vergleich zu 2005 hat sich der Anteil dieses Abgangsgrundes halbiert. Ca. jeder 10. Beschäftigte ist in den Ruhestand gegangen. Die in den letzten beiden Jahren erkennbare Erhöhung der Bedeutung dieses Grundes hat sich 2017 damit nicht fortgesetzt.

Die Entwicklung der Abgangsgründe spiegelt im Wesentlichen die Entwicklung auf dem sächsischen Arbeitsmarkt wider. Mit dem Beschäftigungszuwachs, also einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften seit Mitte der 2000er Jahre, haben sich sowohl der Anteil der vom Arbeitgeber veranlassten Kündigungen als auch der Anteil jener Abgänge verringert, die dem Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages geschuldet sind. Parallel dazu haben sich die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt verbessert. Unter diesen Voraussetzungen dürfte es für wechselbereite Beschäftigte zunehmend interessanter geworden sein, sich nach einem neuen Arbeitsplatz umzusehen. Aus ihrer Sicht kann ein Betriebswechsel dazu beitragen, individuelle Beschäftigungsperspektiven und Einkommenschancen zu verbessern. Aus Sicht der Betriebe erhöhen Arbeitnehmerkündigungen jedoch den Ersatzbedarf. Aufgrund der hohen Zahl von Arbeitnehmerkündigungen dürfte dieser einen nicht unwesentlichen Teil der betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen.

Wie bereits in den Vorjahren bestehen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen zum Teil beachtliche Unterschiede. Überdurchschnittlich häufig kündigten Arbeitnehmer in Betrieben der Bereiche Handel und Reparatur (63 %), der Übrigen wie auch der Unternehmensnahen Dienstleistungen (48 und 47 %), relativ selten hingegen in Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung (13 %). Betriebsleitungen des Baubereichs sprachen häufiger als im Durchschnitt aller sächsischen Betriebe Kündigungen aus (34 %). Kaum gekündigt wurde seitens der Arbeitgeber der Öffentlichen Verwaltung (3 %). Der Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages spielte vor allem im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen eine vergleichsweise große Rolle (39 und 29 %). Während im Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft 9 % aller Beschäftigtenabgänge dem Wechsel in den Ruhestand geschuldet waren, traf das in der Öffentlichen Verwaltung auf ca. zwei Fünftel, im Verarbeitenden Gewerbe auf ein Fünftel zu.

In Kleinstbetrieben ging mehr als die Hälfte der Personalabgänge im ersten Halbjahr 2017 auf Arbeitnehmerkündigungen zurück. In allen anderen Größenklassen sind die entsprechenden Anteile zum Teil deutlich niedriger. Der überdurchschnittlich hohe Anteil arbeitnehmerseitig veranlasster Personalabgänge bei sehr kleinen Betrieben zeigt, dass Betriebe dieser Größe offensichtlich erhebliche Probleme haben, ihre Mitarbeiter zu halten. Diese Schwierigkeiten dürften auch mit dem durchschnittlichen Lohnniveau zusammen-

hängen, das in diesen Betrieben deutlich niedriger als in größeren Betrieben ist (vgl. Kapitel 10.3) (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen im ersten Halbjahr 2017

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	%								
1 bis 9 Beschäftigte	52	21	0	0	10	0	7	0	0
10 bis 49 Beschäftigte	32	20	7	23	5	1	4	3	1
50 bis 249 Beschäftigte	46	26	1	7	9	0	5	3	1
ab 250 Beschäftigte	30	7	1	24	12	1	12	6	1
Insgesamt	41	21	3	13	8	1	6	3	1

- A Kündigung seitens des Arbeitnehmers
- B Kündigung seitens des Betriebes
- C Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung
- D Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages
- E Einvernehmliche Aufhebung
- F Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens
- G Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze
- H Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze
- I Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Beachtliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen darüber hinaus in der Altersstruktur der Betriebe (vgl. Kapitel 3.2). Das hat zur Folge, dass altersbedingte Abgänge in größeren Betrieben derzeit eine deutlich größere Rolle als in kleineren Betrieben spielen.

Beschäftigungsaussichten

Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung wird sich voraussichtlich fortsetzen. Rund 15 % aller sächsischen Betriebe gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten steigern zu wollen. Der Anteil der Betriebe mit positiven Erwartungen ist damit dreimal so hoch wie der jener Betriebe, die mit Personalabbau rechnen. Drei Viertel aller Betriebe des Landes gehen von einer konstant bleibenden Beschäftigung aus. Diese Relationen gestalten sich in Ost- und Westdeutschland sehr ähnlich (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Beschäftigungserwartungen für die kommenden 12 Monate in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017

Betriebe mit ...	Sachsen	Ost-deutschland	West-deutschland
	%		
steigender Beschäftigung	15	14	17
gleichbleibender Beschäftigung	74	76	72
fallender Beschäftigung	5	4	5
fehlender Einschätzung	6	6	6
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Beschäftigungszuwächse werden vor allem im Baugewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen – das sind jeweils beschäftigungsstarke Branchen der Wirtschaft – erwartet: Hier wollen jeweils rund ein Fünftel der Betriebe Beschäftigung aufbauen. Von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes planen 13 % neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Kleine und mittlere Betriebe der sächsischen Wirtschaft haben häufiger als Kleinst- und Großbetriebe in den kommenden 12 Monaten positive Beschäftigungserwartungen. In Bezug auf eine Reduzierung der Zahl ihrer Arbeitsplätze gibt es zwischen den Betriebsgrößenklassen hingegen kaum Unterschiede (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Beschäftigungserwartungen für die kommenden 12 Monate nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Steigend	Gleichbleibend	Fallend	Kann man noch nicht sagen
1 bis 9 Beschäftigte	13	76	5	6
10 bis 49 Beschäftigte	20	71	4	5
50 bis 249 Beschäftigte	20	66	7	7
ab 250 Beschäftigte	12	77	5	7
Insgesamt	15	74	5	6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

5.3. Fachkräftebedarf und Stellenbesetzung

Der Bedarf der sächsischen Betriebe an Fachkräften¹⁰ hat sich im Erhebungsjahr 2017 weiter erhöht. Das betrifft sowohl den Anteil der Betriebe, die Fachkräftebedarf anzeigten als auch den Bedarf an Fachkräften. Mehr als zwei Fünftel der Betriebe des Landes suchten im ersten Halbjahr 2017 Fachkräfte (Ostdeutschland: 38 %, Westdeutschland: 33 %). Damit suchten 3 % mehr sächsische Betriebe als im Vorjahr nach qualifiziertem Personal. Nie zuvor war der Anteil Fachkräfte suchender Betriebe in der Wirtschaft des Freistaates Sachsen derart hoch. Die auf Basis der Angaben der befragten Betriebe hochgerechnete Zahl der nachgefragten Fachkräfte erreichte ebenfalls einen neuen Rekordwert. Verharnte diese Zahl in den letzten drei Jahren auf einem sehr ähnlichen Niveau, so ist sie gegenüber 2016 beachtlich angestiegen (um ca. ein Fünftel).

In Bezug auf die Nachfrage nach Fachkräften bestehen zwischen den Branchen der sächsischen Wirtschaft beachtliche Unterschiede. In einigen Branchen erstreckt sich der Fachkräftebedarf auf einen relativ hohen Anteil an Betrieben: Das betrifft insbesondere die Öffentliche Verwaltung, das Gesundheits- und Sozialwesen, den Bereich Erziehung und Unterricht sowie das Bauwesen. In allen vier Branchen suchte 2017 jeweils mehr als die Hälfte der Betriebe Fachkräfte. Mit einem Anteil von jeweils ca. einem Drittel machten deutlich weniger Betriebe des Bereichs Handel und Reparatur sowie der Übrigen Dienstleistungen auf entsprechende Bedarfe aufmerksam (vgl. Tabelle 23). Im Durchschnitt suchten zwei von fünf Betrieben des Dienstleistungssektors Fachkräfte, hingegen fast die Hälfte der Betriebe des Produzierenden Bereichs.

¹⁰ 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.

Tabelle 23: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2017

Branche	Betriebe mit Bedarf	Anteil ...	
		am Fachkräftebedarf*	an den Beschäftigten
		%	
Verarbeitendes Gewerbe	44	12	19
Baugewerbe	51	14	7
Handel und Reparatur	33	8	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	22	13
Erziehung und Unterricht	54	5	7
Gesundheits- und Sozialwesen	55	16	14
Übrige Dienstleistungen	36	9	7
Öffentliche Verwaltung	55	3	7
Übrige Branchen	-	11	14
Insgesamt	42	100	100

* Im ersten Halbjahr 2017 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Eine längerfristige Betrachtung zeigt, dass der Anteil jener Betriebe mit Fachkräftebedarf in den meisten Branchen deutlich angestiegen ist. Seit Mitte der 2000er Jahre hat sich dieser insgesamt verdoppelt, wobei der Zuwachs im Dienstleistungssektor noch etwas stärker ausfiel als im Produzierenden Gewerbe. Die größten Zuwächse waren im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen zu beobachten: Dort hat sich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf fast versieben- bzw. vervierfacht. In der Gruppe der Kleinst- und Kleinbetriebe hat sich die Zahl der Fachkräfte suchenden Betriebe seit 2005 jeweils verdoppelt. Einen Anstieg, wenngleich nicht ganz so stark, hat es aber auch bei mittleren (Zunahme um ca. die Hälfte) und Großbetrieben (Zunahme um gut ein Viertel) gegeben.

Mit der Verdoppelung des Anteils der Fachkräftebedarf anzeigenden Betriebe ging seit 2005 zugleich eine Verdoppelung der Zahl der nachgefragten Fachkräfte einher. Die meisten Fachkräfte wurden 2017 von den vier beschäftigungsstarken Branchen des Landes – Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen – nachgefragt. Auf diese entfielen ca. 60 % des Fachkräftebedarfs der gesamten Wirtschaft Sachsens. Wie obige Tabelle zeigt, liegen die Anteile des Verarbeitenden Gewerbes wie auch des Bereichs Handel und Reparatur am gesamten Fachkräftebedarf teils deutlich unter ihren Beschäftigtenanteilen. Bei den anderen beiden beschäftigungsstarken Branchen – Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen – liegen die Anteile am Fachkräftebedarf dagegen über den Beschäftigtenanteilen. In überdurchschnittlich hohem Maße wurden 2017 Fachkräfte vom Baugewerbe gesucht, denn sein Anteil am gesamten Fachkräftebedarf lag um das Doppelte über dem an den Beschäftigten.

Etwas mehr als ein Viertel des Fachkräftebedarfs entfiel auf Kleinstbetriebe. Wenngleich Betriebe dieser Größe in der Regel nur eine einzige Fachkraft suchten, ergaben sich in der Summe der Einzelbedarfe somit letztlich doch erhebliche Nachfrageeffekte. Der Anteil der Betriebe dieser Größenklasse am gesamten Fachkräftebedarf lag somit deutlich über deren Beschäftigtenanteil. Darüber hinaus übertraf die Summe der von Kleinstbetrieben nachgefragten Fachkräfte ganz erheblich auch den auf Großbetriebe entfallenden Bedarf an Fachkräften (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Bedarf	Anteil ...	
		am Fachkräftebedarf	an den Beschäftigten
%			
1 bis 9 Beschäftigte	31	29	19
10 bis 49 Beschäftigte	63	31	30
50 bis 249 Beschäftigte	83	30	29
ab 250 Beschäftigte	95	10	22
Insgesamt	42	100	100

* Im ersten Halbjahr 2017 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Vor dem Hintergrund des weiter gewachsenen Bedarfs der sächsischen Wirtschaft an Fachkräften standen viele Betriebe auch 2017 vor der Herausforderung, ihren Fachkräftebedarf zu decken.

Besetzungsschwierigkeiten

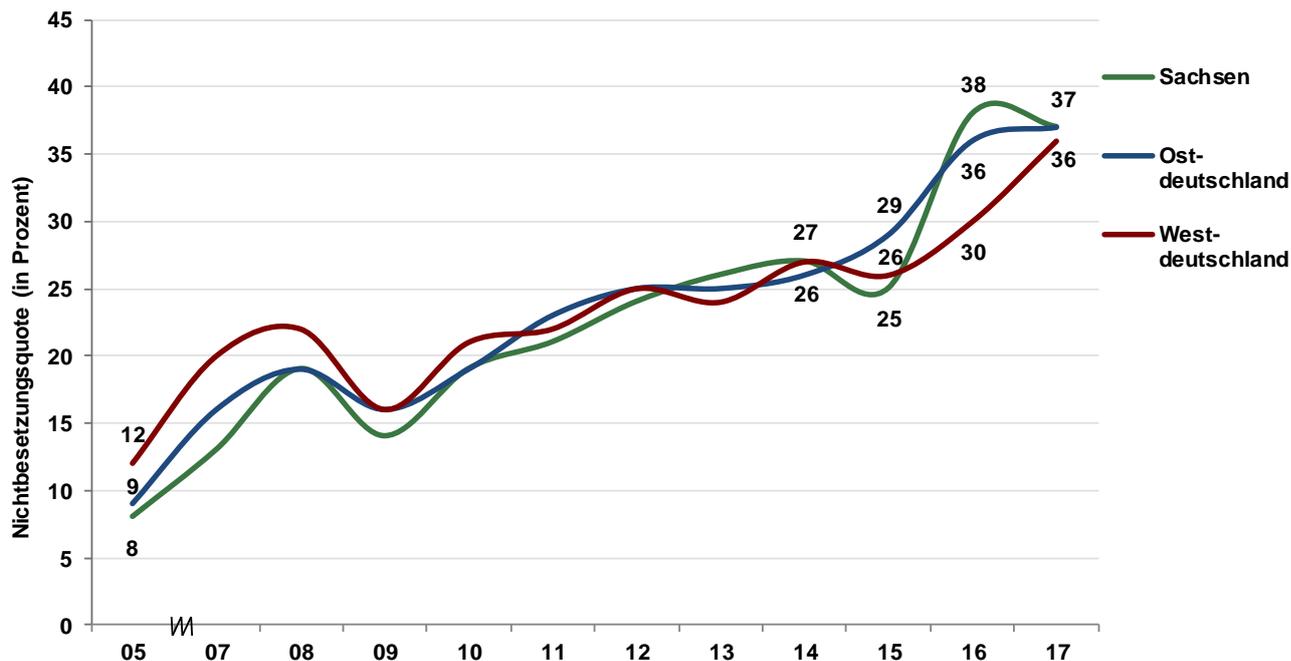
Da die Wettbewerbsfähigkeit der sächsischen Wirtschaft in hohem Maße auf qualifizierten Arbeitskräften basiert (vgl. Kapitel 3.2), ist es von wesentlicher Bedeutung, wie es den Betrieben gelingt, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Die aktuellen Ergebnisse der Befragung zeigen, dass es lediglich rund der Hälfte der einstellungsbereiten Betriebe gelungen ist, ihren Bedarf durch die im ersten Halbjahr 2017 erfolgten Personaleinstellungen vollständig zu decken. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Die andere Hälfte der Betriebe mit Fachkräftebedarf war nicht oder nur teilweise bei der Gewinnung von Fachkräften erfolgreich. Damit hatte ein ähnlich hoher Anteil an Betrieben wie im vorangegangenen Jahr Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken (Zunahme des Anteils gegenüber 2016 um 1 Prozentpunkt). Wie bereits in den beiden Vorjahren, hatten die Betriebe Sachsens auch 2017 etwas weniger Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken als jene in den anderen ostdeutschen Bundesländern. In Ostdeutschland konnten 54 % der Betriebe ihren Bedarf an Fachkräften gar nicht oder nur teilweise decken, in Westdeutschland 49 %.

Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten 10 Jahre zeigt, ist der Anteil der Betriebe mit Schwierigkeiten, Fachkräfte für die angebotenen Stellen zu gewinnen, bundesweit gestiegen. In Sachsen wie auch in Ostdeutschland insgesamt ist er seit 2007 in etwa um das Zweieinhalbfache angestiegen, in Westdeutschland ist eine Verdoppelung festzustellen.

Auch wenn im Vergleich zum Vorjahr der Anteil der Betriebe, die eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte nicht besetzen konnten, leicht – nämlich um 1 Prozentpunkt – angestiegen ist, hat sich der Anteil der nicht besetzten an den angebotenen Fachkräftestellen nicht weiter erhöht. 2017 blieben 37 % der angebotenen Stellen für Fachkräfte unbesetzt – und damit 1 Prozent weniger als im Vorjahr. Damit jedoch bleibt die Besetzungssituation in der sächsischen Wirtschaft weiterhin angespannt.

In Ost- und Westdeutschland hat sich im Vergleich zum Vorjahr sowohl der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen Betrieben als auch der Anteil der unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen angebotenen Fachkräftestellen erhöht (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Entwicklung der Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2017



* Anteil der unbesetzt gebliebenen an allen jeweils im ersten Halbjahr zu besetzenden Stellen für Fachkräfte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2017. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

In allen Branchen der sächsischen Wirtschaft ist es über die Jahre schwieriger geworden, Stellen für Fachkräfte zu besetzen. In einzelnen Bereichen sind die Herausforderungen allerdings größer als in anderen. Auch das zeigt sich zum einen am Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten und zum anderen an der Nichtbesetzungsquote, das heißt am Anteil der unbesetzt gebliebenen an allen zu besetzenden Stellen für Fachkräfte. Gemessen am Anteil der Betriebe stehen derzeit vor allem Betriebe des Bauwesens sowie des Gesundheits- und Sozialwesens vor besonderen Herausforderungen, denn in den genannten Branchen konnten 2017 ca. vier Fünftel bzw. fast drei Viertel der Betriebe mit Stellen für Fachkräfte eine oder mehrere dieser Stellen nicht besetzen. In beiden Branchen waren damit überdurchschnittlich viele Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert. Auch das Verarbeitende Gewerbe lag mit 53 % leicht über dem Durchschnitt des Landes.

Im Bauwesen spiegeln sich diese Schwierigkeiten zugleich in einer sehr hohen Nichtbesetzungsquote wider. Eine ähnliche Größenordnung wird auch für Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen ausgewiesen. In beiden genannten Branchen war hochgerechnet ca. jede zweite der im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Fachkräftestellen bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres immer noch unbesetzt (vgl. Tabelle 25).

Bei einer Betrachtung nach Wirtschaftssektoren ergeben sich zwei interessante Befunde: Zum einen fällt es Betrieben des Produzierenden Gewerbes derzeit deutlich schwerer als denen des Dienstleistungssektors, die entsprechenden Stellen zu besetzen. Davon sind zurzeit 67 % der Betriebe des Produzierenden Gewerbes, hingegen 46 % des Dienstleistungsbereiches betroffen. Die Nichtbesetzungsquote im Produzierenden Gewerbe erreicht derzeit 41 %, im Dienstleistungssektor 36 %. Zum anderen besteht ein Unterschied zwischen Betrieben, die der Privatwirtschaft und Betrieben, die dem öffentlichen Sektor zugeordnet werden. Von den privatwirtschaftlichen Betrieben hatten 2017 52 % Schwierigkeiten, im öffentlichen Bereich waren es 26 %. Weitaus geringer als der Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft waren 2017 Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung mit Besetzungsproblemen konfrontiert (18 % der Betriebe und 11 % Nichtbesetzungsquote).

Tabelle 25: Nichtbesetzungsquote und Verteilung der nicht besetzten Stellen nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2017

Branche	Nichtbesetzungs- quote*	Anteil an...	
		nicht besetzten Stellen	Beschäftigten
		%	
Verarbeitendes Gewerbe	31	10	19
Baugewerbe	51	19	7
Handel und Reparatur	32	7	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	46	28	13
Erziehung und Unterricht	13	2	7
Gesundheits- und Sozialwesen	40	18	14
Übrige Dienstleistungen	28	7	7
Öffentliche Verwaltung	11	1	7
Übrige Branchen		8	14
Insgesamt	37	100	100

* Anteil der unbesetzt gebliebenen an allen im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Wie in den Vorjahren hatten kleinere Betriebe häufiger als größere Betriebe Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Ihre Nichtbesetzungsquote war im Vergleich zu jener der Großbetriebe dreimal so hoch. Von allen nicht besetzten Fachkräftestellen entfiel rund ein Drittel auf Kleinstbetriebe. Damit blieben dort um ein Vielfaches mehr Fachkräftestellen unbesetzt als in Großbetrieben. Auch ihr Anteil an den nicht besetzten Stellen im Vergleich zu dem an den Beschäftigten zeugt von der gravierenden Problemsituation der Kleinstbetriebe (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Nichtbesetzungsquote und Verteilung der nicht besetzten Stellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Nichtbesetzungs- quote*	Anteil an...	
		nicht besetzten Stellen	Beschäftigten
		%	%
1 bis 9 Beschäftigte	45	35	19
10 bis 49 Beschäftigte	36	31	30
50 bis 249 Beschäftigte	37	30	29
ab 250 Beschäftigte	14	4	22
Insgesamt	37	100	100

* Anteil der unbesetzt gebliebenen an allen im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Fazit: Der Fachkräftebedarf der sächsischen Wirtschaft hat auch 2017 weiter zugenommen. Vor diesem Hintergrund bieten sich gut qualifizierten Arbeitskräften, die auf der Suche nach einer neuen Stelle, einer interessanteren Tätigkeit und/oder besseren Arbeitsbedingungen sind, erhebliche Möglichkeiten. Aus Sicht der Betriebe hat sich hingegen der Wettbewerb um Fachkräfte verschärft. 2017 konnte zwar wie schon in den Jahren zuvor der größte Teil der angebotenen Fachkräftestellen besetzt werden. Allerdings ist mit der Hälfte der Betriebe ein beachtlicher Teil von Besetzungsproblemen betroffen und auch die Nichtbesetzungsquote bewegt sich auf unverändert hohem Niveau. Besonders angespannt bleibt die Situation für einstellungsbereite Kleinstbetriebe. In ihnen blieben zahlreiche Stellen unbesetzt. Ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials der sächsischen Wirtschaft blieb damit ungenutzt. Angesichts der auch in anderen Bundesländern zunehmenden Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften gilt es für die Betriebe des Freistaates, nicht nur Fachkräfte zu gewinnen, sondern zugleich auch die qualifizierten Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Für viele, insbesondere kleinere Betriebe dürfte dies angesichts der in

vielen Bereichen der Wirtschaft immer noch teils erheblich unter dem westdeutschen Niveau liegenden Löhne eine besondere Herausforderung darstellen (vgl. Kapitel 10.3). Für Sachsens Betriebe besteht das Risiko, dass die tendenziell niedrigeren Löhne – ehemals ein Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von ansiedlungsbereiten Unternehmen – sich bei der Gewinnung von Fachkräften zunehmend als Nachteil herausstellen.

6. Beschäftigung geflüchteter Personen

In den Jahren 2015 bis 2017 sind ca. 1,4 Mio. asylsuchende Personen nach Deutschland eingereist.¹¹ Durch die Verteilung der Asylbegehrenden auf die einzelnen Bundesländer anhand des sogenannten Königsteiner Schlüssels¹² wurde ca. ein Fünftel von ihnen einer Erstaufnahmeeinrichtung in Ostdeutschland zugewiesen. Das entsprach in den Jahren 2015 bis 2017 etwa 275 Tsd. Personen.¹³ Auch der Freistaat Sachsen hat im genannten Zeitraum Asylsuchende aufgenommen. Deren Zahl belief sich bis Ende 2017 auf rund 58 Tsd. Personen. In Relation zu Ostdeutschland ist etwa jeder fünfte Asylsuchende nach Sachsen eingereist, in Relation zu Deutschland insgesamt beläuft sich der Anteil auf rund 4 %.

Nach einem anfänglichen Bearbeitungsstau wurde inzwischen über die Mehrzahl der Asylanträge entschieden. Mit der Gewährung von Schutz ist auch der uneingeschränkte Zugang zum Arbeitsmarkt verbunden.¹⁴ Deshalb sind im Verlauf des Jahres 2017 zunehmend geflüchtete Personen in den Arbeitsmarkt bzw. in die Arbeitssuche eingetreten, wie sich auch in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zeigt: Von Januar 2015 bis Juni 2017 hat sich die Zahl der Personen aus den wichtigsten Asylherkunftsländern¹⁵, die in Sachsen bei der Bundesagentur für Arbeit als sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder arbeitsuchend bzw. arbeitslos erfasst wurden, von rund 3.550 auf ca. 20.400 fast versechsfacht.¹⁶ Die Mehrzahl dieser Personen, nämlich ca. 83 %, war Mitte 2017 arbeitsuchend. Von diesen wiederum waren fast zwei Fünftel zum genannten Zeitpunkt zugleich arbeitslos gemeldet.¹⁷ Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass rund drei Fünftel der arbeitsuchenden Personen aus den wichtigsten Asylherkunftsländern nicht arbeitslos gemeldet waren. Dies dürfte sich im Wesentlichen vermutlich damit erklären, dass sich viele von ihnen zu diesem Zeitpunkt noch in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme befunden haben. Mittelfristig werden sie jedoch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, und es stellt sich zunehmend die Frage nach ihrer Integration in die Arbeitswelt.

Auch aus Sicht der Geflüchteten ist die möglichst rasche Aufnahme einer Beschäftigung von großer Bedeutung – und zwar aus verschiedenen Gründen: Neben der Sicherung des Lebensunterhalts ermöglicht eine Beschäftigung persönliche Kontakte zu anderen Menschen, was die gesellschaftliche Integration unterstützt. Durch die Einbindung in ein deutschsprachiges Arbeitsumfeld dürften sich auch die Sprachkenntnisse deutlich verbessern.¹⁸ Aus Sicht der Betriebe können die geflüchteten Personen ein zusätzliches Potenzial an zum Teil dringend benötigten Arbeitskräften darstellen. Allerdings sind häufig noch fehlende bzw. unzureichende Sprach- und Fachkenntnisse eine Hürde für ihre Beschäftigung.

Im vergangenen Jahr wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben, ob die Betriebe bereits ausländische Arbeitskräfte im Allgemeinen beschäftigen.¹⁹ Auf Grundlage dieser Erkenntnisse lässt sich abschätzen, inwieweit eine generelle Bereitschaft zur Integration von Beschäftigten nicht-deutscher Herkunft und auch damit verbundene betriebliche Erfahrungen vorliegen, auf denen bei der Integration geflüchteter

¹¹ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Asylgeschäftsstatistik, Ausgaben Dezember 2015 und Dezember 2016, und Asylgeschäftsbericht Ausgabe Dezember 2017.

¹² Der Königsteiner Schlüssel stellt die quotengerechte Verteilung der asylsuchenden Personen sicher. Für seine Berechnung werden das Steueraufkommen und die Bevölkerungszahl der Bundesländer herangezogen.

¹³ Nach der Zuweisung in eine Erstaufnahmeeinrichtung besteht zunächst Residenzpflicht, i. d. R. im Bezirk der zuständigen Ausländerbehörde, die aber nach dreimonatigem Aufenthalt in Deutschland und Verlassen der Erstaufnahmeeinrichtung erlischt. Ab diesem Zeitpunkt können geflüchtete Personen das Bundesland, in das sie zugewiesen wurden, verlassen. Daher entspricht die genannte Zahl vermutlich nicht dem aktuellen Bestand an geflüchteten Personen in Ostdeutschland und Sachsen.

¹⁴ Während eines laufenden Asylverfahrens oder bei einer Duldung (d. h. bei Feststellung eines Abschiebungsverbots) muss eine Arbeitsaufnahme durch die Ausländerbehörde genehmigt werden. Hierzu ist auch die Zustimmung der örtlichen Arbeitsagentur notwendig.

¹⁵ Im Migrations-Monitor Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit wird nicht der Flüchtlingsstatus erfasst, sondern es wird ausgewiesen, wie viele Personen Staatsangehörige eines der zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländer (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien) sind. Hierzu zählen auch Personen, die ggf. schon seit geraumer Zeit in Deutschland leben. Allerdings sind die jüngsten Entwicklungen in dieser Gruppe in erster Linie auf den Eintritt Geflüchteter in den Arbeitsmarkt zurückzuführen.

¹⁶ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Eckwerte (Monatszahlen), Hannover, Januar 2018.

¹⁷ Vgl. Ebenda.

¹⁸ Vgl. Bähr, H.; Dietz, M.; Knapp, B.: Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen: Der lange Weg in den deutschen Arbeitsmarkt. In: IAB-Forum, 20.09.2017.

¹⁹ Vgl. Sächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 21. Welle 2016. Berlin, August 2017, S. 48ff.

Personen aufgebaut werden kann. Insgesamt verfügten lediglich 11 % der sächsischen Betriebe über ausländische Beschäftigte (Ostdeutschland: 14 %). Insgesamt hatten 4 % aller Beschäftigten Sachsens einen Migrationshintergrund (Ostdeutschland: 4 %). In Westdeutschland war der Anteil der Betriebe mit dieser Personengruppe mit 27 % im Vergleich zum Freistaat Sachsen wesentlich höher, der Anteil an den Beschäftigten war mit insgesamt 9 % mehr als doppelt so hoch. Betriebliche Maßnahmen, mit denen die Integration ausländischer Beschäftigter erleichtert werden kann, hatte oder plante in Sachsen jeder 6. Betrieb (Ost- und Westdeutschland: jeweils jeder 10. Betrieb. Großbetriebe erwiesen sich hierbei als wesentlich aktiver als kleinere und mittlere Betriebe.

In der diesjährigen Welle wurden die Betriebe konkret nach der Beschäftigung von geflüchteten Personen gefragt. Auf Basis ihrer Antworten lassen sich sowohl die einstellenden Betriebe als auch Umfang und Art der Beschäftigung von Geflüchteten charakterisieren. Aufgrund der geringen Fallzahlen, die für Sachsen im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben werden konnten, wird zu Referenzzwecken nachfolgend vielfach auf Angaben für Ostdeutschland zurückgegriffen.

6.1. Einstellende Betriebe

In Sachsen hatten bislang 5 % aller Betriebe zu geflüchteten Personen Kontakt (Ostdeutschland: 6 %, Westdeutschland 11 %).²⁰ Von diesen Betrieben hat wiederum knapp die Hälfte (46 %) zumindest zeitweise eine geflüchtete Person beschäftigt oder beschäftigt sie noch. Das entspricht 2 % aller Betriebe des Landes. In Ostdeutschland fielen diese Relationen sehr ähnlich aus (48 und 3 %. Da bereits gut doppelt so viele westdeutsche Betriebe Kontakt zu Geflüchteten hatten, beläuft sich auch der Anteil westdeutscher Betriebe, die bereits Geflüchtete beschäftigen oder beschäftigt haben, mit 6 % derzeit auf das Dreifache des sächsischen Anteilswertes (Westdeutschland: 49 % aller Betriebe, die Kontakt hatten, haben Geflüchtete auch eingestellt).

Zu Integrationszwecken in das Beschäftigungssystem hatten 6 % der Betriebe des sächsischen Produzierenden Gewerbes und 4 % der Betriebe des Dienstleistungssektors Kontakt zu Geflüchteten. Letztlich sind oder waren Flüchtlinge im Produzierenden Bereich in 3 % und im Dienstleistungswesen in 2 % der Betriebe beschäftigt. Das entspricht im Produzierenden Gewerbe gut zwei Fünftel und im Dienstleistungsbereich fast der Hälfte der Betriebe, die Kontakt zu dieser Personengruppe hatten. Da sich die vorgestellten Anteilswerte für Sachsen und Ostdeutschland vielfach ähneln, werden nachfolgend Angaben zur Integration Geflüchteter nach Branchen und Betriebsgrößenklassen für Ostdeutschland insgesamt vorgestellt (vgl. Tabelle 27).

²⁰ Die Frage im Fragebogen lautete: „Hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle geflüchteten Personen, die im Zuge der großen Flüchtlingsbewegung seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten oder haben sich geflüchtete Personen selbst darum bemüht, sei es direkt oder über Dritte?“

Tabelle 27: Betriebe mit Kontakt zu geflüchteten Personen und mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2017

Branche	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Kontakt zu geflüchteten Personen	Beschäftigung geflüchteter Personen	Kontakt zu geflüchteten Personen	Beschäftigung geflüchteter Personen
			%	
Land- und Forstwirtschaft	4	1	11	8
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	7	2	6	2
Verarbeitendes Gewerbe	9	4	14	8
Baugewerbe	6	2	17	9
Handel und Reparatur	5	3	10	4
Verkehr, Information, Kommunikation	5	1	10	4
Finanz- und Versicherungsdienstl.	1	0	2	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	3	10	4
Erziehung und Unterricht	8	3	10	4
Gesundheits- und Sozialwesen	6	3	10	4
Übrige Dienstleistungen	10	5	16	9
Organisationen ohne Erwerbszweck	11	6	7	4
Öffentliche Verwaltung	5	3	14	6
Insgesamt	6	3	11	6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Organisationen ohne Erwerbszweck sowie Betriebe aus dem Bereich Übrige Dienstleistungen und aus dem Verarbeitenden Gewerbe hatten in Ostdeutschland bis zum Erhebungszeitpunkt besonders häufig Kontakt zu Geflüchteten. Das sind auch jene Branchen, in denen Geflüchtete überdurchschnittlich stark Beschäftigung gefunden haben. Mit jeweils über 50 % war diese Erfolgs-„quote“ der Kontaktaufnahme bei den Übrigen Dienstleistungen wie auch bei den Organisationen ohne Erwerbszweck besonders hoch. Das trifft noch stärker auf Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung zu. Im Verarbeitenden Gewerbe belief sich dieser Anteil hingegen auf 47 %, was in etwa dem Durchschnitt entspricht. Mit Blick auf die für Sachsen vorliegenden Daten sind es vor allem Betriebe der Öffentlichen Verwaltung, des Baugewerbes wie auch des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Übrigen Dienstleistungen, die Kontakt zu dieser Personengruppe hatten. Eine relativ große Integrationsleistung wurde in Sachsen bislang von Betrieben der beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie der Übrigen Dienstleistungen erbracht, denn hier stellte die überwiegende Mehrheit der Betriebe, die Kontakt zu Geflüchteten hatte, auch ein.

Im Unterschied zu Ostdeutschland – aber ähnlich wie in Sachsen – stehen in Westdeutschland Betriebe des Baugewerbes an der Spitze der Kontaktaufnahme, auch Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung werden überdurchschnittlich häufig kontaktiert. Auch in Westdeutschland werden zudem Betriebe der Übrigen Dienstleistungen und des Verarbeitenden Gewerbes präferiert. Hinsichtlich einer tatsächlichen Integration Geflüchteter in Beschäftigung fällt der Anteil der Betriebe der Übrigen Dienstleistungen, des Baubereichs, ebenso des Verarbeitenden Gewerbes sowie der Land- und Forstwirtschaft besonders hoch aus.

Sowohl in Ostdeutschland als auch in Westdeutschland hatte ein deutlich höherer Anteil größerer als kleinerer Betriebe Kontakt zu Geflüchteten. Erstere stellten auch häufiger geflüchtete Personen ein. So standen 41 % der ostdeutschen Großbetriebe in Kontakt zu geflüchteten Personen, in 66 % von diesen erfolgte auch eine Beschäftigung – zumindest zeitweise. Damit war in 27 % aller ostdeutschen Großbetriebe mindestens eine geflüchtete Person tätig. Bei westdeutschen Großbetrieben lag der Anteil mit 33 % noch etwas höher. Demgegenüber hatten nur 3 % der ostdeutschen Kleinstbetriebe Kontakt, von denen etwa jeder Dritte (35 %) eine geflüchtete Person beschäftigte. Das entspricht einem Anteil von 1 % aller Kleinstbetriebe in Ostdeutschland. Von Großbetrieben stellten zwei Drittel aller Betriebe mit vorherigem Kontakt ein, also nahezu doppelt so viele als Kleinstbetriebe. Die Chancen, als geflüchtete Person eine Beschäftigung auf

dem regulären Arbeitsmarkt zu finden, sind in Großbetrieben somit wesentlich besser als in Kleinbetrieben. Dieses Muster zeigt sich grundsätzlich auch für die Betriebe der sächsischen Wirtschaft.

Dennoch sollte die Integrationsleistung der kleineren Betriebe nicht unterschätzt werden: Aufgrund ihres großen Gewichts in der Wirtschaft handelt es sich bei mehr als zwei Dritteln der ostdeutschen Betriebe, die bislang Geflüchtete beschäftigten, um Betriebe dieser Größenklassen. Ähnliches gilt für Westdeutschland, wo fast drei Viertel der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigt haben oder beschäftigen, weniger als 50 Beschäftigte haben. Die für Sachsen verfügbaren betrieblichen Angaben zeigen an, dass über drei Fünftel aller Betriebe, die Beschäftigte mit Fluchtstatus haben, zur Gruppe der Kleinst- und Kleinbetriebe gehören. Etwa ein Drittel sind in Sachsen Betriebe mittlerer Größe. Auf sächsische Großbetriebe entfällt damit nur ein sehr kleiner Anteil.

Vor allem Betriebe mit einfacher Tätigkeitsstruktur stellen Geflüchtete ein

Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, lassen sich anhand verschiedener Merkmale näher charakterisieren. Besonders auffällig sind ihre Beschäftigungsentwicklung und ihre Tätigkeitsstruktur. Beschäftigungsmöglichkeiten für geflüchtete Personen bestehen vor allem in Betrieben, die zusätzliche Arbeitskräfte einstellen. Betriebe, die geflüchtete Personen (zumindest zeitweise) beschäftigt haben, bauten zwischen Mitte 2016 und Mitte 2017 in besonderem Maße Beschäftigung auf: Die Zahl der Beschäftigten stieg in diesen Betrieben Ostdeutschlands um 6 %, also dreimal so stark wie im Durchschnitt. In Sachsen war der Unterschied nicht ganz so groß. Betriebe, die Geflüchtete (zumindest zeitweilig) eingestellt haben, haben in Ostdeutschland wie auch in Sachsen überdurchschnittlich häufig Personal für Einfacharbeitsplätze rekrutiert. Dabei waren die Einstellungen im ersten Halbjahr 2017 in Betrieben Ostdeutschlands, die geflüchtete Personen beschäftigten, in deutlich größerem Maße auf einfache Tätigkeiten ausgerichtet als im Durchschnitt aller Betriebe: Knapp die Hälfte der Neueinstellungen in diesen Betrieben bezogen sich auf Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erforderten. In allen ostdeutschen Betrieben lag dieser Anteil bei einem Drittel. Den verfügbaren Zahlen für Sachsen nach zu urteilen, haben auch hier Betriebe, in denen Geflüchtete tätig waren bzw. noch sind, stärker als im Durchschnitt der Wirtschaft Einstellungen für einfache Tätigkeiten vorgenommen. Dennoch überwogen auch in diesen Betrieben Einstellungen von qualifiziertem Personal (Relation Sachsen: 40:60, Relation Ostdeutschland: 50:50).

Dieses Einstellungsverhalten ostdeutscher und sächsischer Betriebe spiegelt sich zum Teil auch in ihrer Tätigkeitsstruktur wider. Ostdeutsche Betriebe, die geflüchtete Personen bereits beschäftigt haben, zeichnen sich durch einen etwas höheren Anteil Beschäftigter für einfache Tätigkeiten aus: Dieser lag 2017 bei 23 %, der ostdeutsche Durchschnitt bei 17 %. In Sachsen fällt der Unterschied ähnlich aus (18 vs. 13 %) (vgl. Kapitel 3.2).

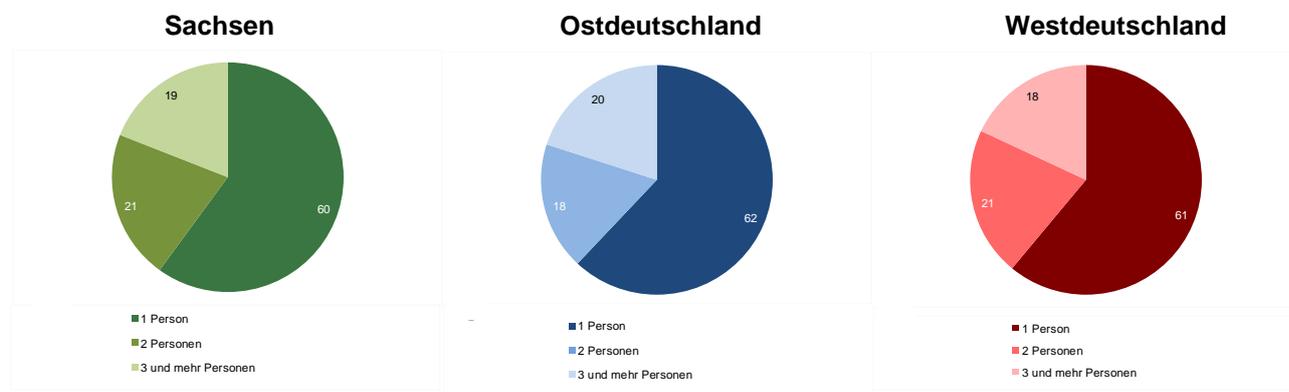
Von den Betrieben, die Geflüchtete beschäftigen oder beschäftigt haben, suchten zum Erhebungszeitpunkt überdurchschnittlich viele weitere Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung. In Ostdeutschland lag dieser Anteil bei 56 %, in Sachsen bei 63 %. In diesen Betrieben ging es wiederum deutlich häufiger als bei anderen Betrieben darum, Stellen für einfache Tätigkeiten zu besetzen: 41 % der in Ostdeutschland sofort gesuchten Arbeitskräfte wurden für einfache Tätigkeiten benötigt, gegenüber 24 % in den ostdeutschen Betrieben insgesamt. In Sachsen betragen die entsprechenden Anteilswerte 39 vs. 25 %.

Es bleibt festzuhalten: Betriebe, die bereits geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, unterscheiden sich in verschiedenen Merkmalen vom Durchschnitt der Betriebe. Allerdings dürften viele dieser Unterschiede darauf zurückzuführen sein, dass mittlere und Großbetriebe überproportional häufig Geflüchtete beschäftigen und sich diese Betriebe zugleich in Bezug auf eine Reihe von Charakteristika von Kleinst- und Kleinbetrieben, die die Mehrheit der Betriebe stellen, unterscheiden. Eine Besonderheit der Betriebe, die geflüchtete Personen eingestellt haben, die tatsächlich nicht im Zusammenhang mit ihrer spezifischen Größenstruktur zu stehen scheint, ist allerdings das festzustellende größere Gewicht von Einfacharbeit.

6.2. Umfang der Beschäftigung geflüchteter Personen

Hat sich ein Betrieb für die Einstellung einer geflüchteten Person entschieden, so handelte es sich dabei mehrheitlich nur um eine einzige Person: In Sachsen stellten 60 % der Betriebe einen Flüchtling ein, in Ostdeutschland waren es 62 %, in Westdeutschland 61 % der Betriebe (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Betriebe mit (zumindest zeitweiser) Beschäftigung Geflüchteter nach Anzahl der beschäftigten Geflüchteten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Wie viele Personen mit Fluchthintergrund in den Betrieben eingestellt wurden, ist allerdings von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Nachfolgend wird ebenfalls auf Daten für ostdeutsche Betriebe Bezug genommen: So findet sich in einzelnen ostdeutschen Branchen ein deutlich größerer Anteil von Betrieben, die drei und mehr Geflüchtete beschäftigt haben. Dies gilt vor allem für das Gesundheits- und Sozialwesen: Hier stellten 38 % der Betriebe, die geflüchtete Personen zumindest zeitweise beschäftigten, drei oder mehr Personen aus dieser Gruppe ein. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen lag der Anteil dieser Betriebe mit 27% deutlich über dem ostdeutschen Durchschnitt. Diese Bereiche bilden zusammen mit den Übrigen Dienstleistungen in Ostdeutschland die Schwerpunktbranchen bei der Beschäftigung geflüchteter Personen. Für den Freistaat Sachsen zeichnet sich auf Basis der vorliegenden Daten eine ähnliche Schwerpunktsetzung auf Ebene der Branchen ab. Diese Branchenschwerpunkte bei der Beschäftigung Geflüchteter hängen vermutlich mit den branchenspezifischen Tätigkeitsstrukturen zusammen: Bei den Unternehmensnahen und den Übrigen Dienstleistungen handelt es sich um jene Branchen mit dem mit Abstand höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen in Ostdeutschland (vgl. Kapitel 3.2). Zudem weisen diese Branchen eine hohe Beschäftigungsfuktuation auf. Dadurch ergeben sich eher Beschäftigungschancen für Personen, die bislang außerhalb des Arbeitsmarktes standen. Allerdings wirft das zugleich Fragen hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Beschäftigung geflüchteter Personen auf.

Die durchschnittliche Zahl der beschäftigten Geflüchteten steigt in Ostdeutschland mit der Betriebsgröße – dies ist auch für Westdeutschland festzustellen. Knapp die Hälfte aller in Ostdeutschland (zumindest zeitweise) beschäftigten Geflüchteten war in Kleinst- und Kleinbetrieben tätig. Fast ebenso Viele waren es in mittleren Betrieben. Ca. jeder 10. Geflüchtete war in einem Großbetrieb angestellt. Nach der verfügbaren Datenlage zeichnet sich für Sachsen ein davon etwas abweichendes Bild ab: In Kleinst- und Kleinbetrieben waren zum Erhebungszeitpunkt fast zwei Fünftel aller beschäftigten Geflüchteten tätig. Die größte Integrationsleistung haben in Sachsen bisher Betriebe mittlerer Größe erbracht: Hier waren bzw. sind fast 60 % der in Sachsen beschäftigten Geflüchteten tätig. Das entspricht dem Doppelten ihres Anteils an allen Beschäftigten. Großbetriebe hatten zwar deutlich häufiger bereits Kontakt zu Geflüchteten und stellten auch häufiger Personen aus dieser Gruppe ein als kleine Betriebe. Dennoch waren in Großbetrieben insgesamt lediglich 3 % aller Personen mit Fluchthintergrund in der sächsischen Wirtschaft tätig. Das liegt erheblich unter ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung Sachsens (22 %).

6.3. Qualität der Beschäftigung geflüchteter Personen

Um besser einschätzen zu können, wie sich die Integration geflüchteter Personen voraussichtlich gestalten wird, ist es wichtig, die Qualität ihrer Beschäftigung zu betrachten. Sind es vor allem qualifizierende Beschäftigungsarten, wie ein Praktikum oder eine Ausbildung, für die Geflüchtete eingestellt werden? Inwieweit haben Geflüchtete bereits den Schritt ins sozialversicherungspflichtige Normalarbeitsverhältnis geschafft? Arbeiten sie insbesondere auf Einfacharbeitsplätzen?

Nach Angaben der Betriebe war 2017 etwas mehr als die Hälfte der Personen mit Fluchthintergrund, die eine Anstellung in einem Betrieb in Sachsen gefunden hatten, sozialversicherungspflichtig beschäftigt. In Ostdeutschland fiel der Anteil sehr ähnlich aus, in Westdeutschland hingegen niedriger. Von deutlich höherer Bedeutung gegenüber Ost- und Westdeutschland waren für die hier betrachtete Personengruppe Praktika und Einstiegsqualifizierungen. Eine betriebliche Ausbildung Geflüchteter und eine geringfügige Beschäftigung waren für sächsische Betriebe kaum relevant. Einen Überblick über die Art und Weise, in der die bisherige Integration geflüchteter Personen in das Beschäftigungssystem erfolgt ist, vermittelt nachstehende Tabelle 28.

Tabelle 28: Beschäftigte Geflüchtete nach Art der Beschäftigung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017

Art der Beschäftigung	Sachsen	Ost- deutschland	West- deutschland
	%		
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	55	53	42
davon			
unbefristet	26	19	20
befristet	29	34	22
Geringfügige Beschäftigung	2	5	17
Betriebliche Ausbildung	2	5	12
Praktikum, Einstiegsqualifizierung	39	26	24
Sonstiges	2	11	5
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Bei einem Blick auf die Schwerpunktbereiche zeigt sich – hier wiederum ausschließlich für Ostdeutschland –, dass es in den Unternehmensnahe- und in den übrigen Dienstleistungen überdurchschnittlich häufig zu einer (befristeten oder unbefristeten) sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für Personen mit Fluchthintergrund gekommen ist (64 bzw. 63 % aller Beschäftigungsverhältnisse mit geflüchteten Personen gegenüber 53 % in Ostdeutschland insgesamt). Im Gesundheits- und Sozialwesen machten diese Beschäftigungsverhältnisse 50 % aus. Dort lag der Schwerpunkt hingegen auf Praktika und Einstiegsqualifizierungen (39 % aller Beschäftigungsverhältnisse gegenüber 26 % in Ostdeutschland insgesamt). Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes wie auch der übrigen Dienstleistungen engagierten sich mindestens doppelt so häufig wie der Durchschnitt der Betriebe mit Flüchtlingen in der betrieblichen Erstausbildung. Geringfügige Beschäftigung spielte vor allem im Bauwesen und in den übrigen Dienstleistungen eine relativ große Rolle.

Die Bedeutung der einzelnen Beschäftigungsformen verändert sich mit der Betriebsgröße. In der Tendenz gewinnt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Geflüchteten mit der Betriebsgröße an Gewicht. Das trifft auf 25 % der ostdeutschen Kleinstbetriebe, hingegen auf fast 60 % der ostdeutschen Großbetriebe zu. In Kleinstbetrieben liegt der Fokus bei der Beschäftigung geflüchteter Personen aktuell auf Praktika und Einstiegsqualifizierungen, denn knapp zwei Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse mit Geflüchteten entfallen auf diese Kategorie. Auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse unter Geflüchteten sind in kleineren Betrieben häufiger als in größeren anzutreffen.

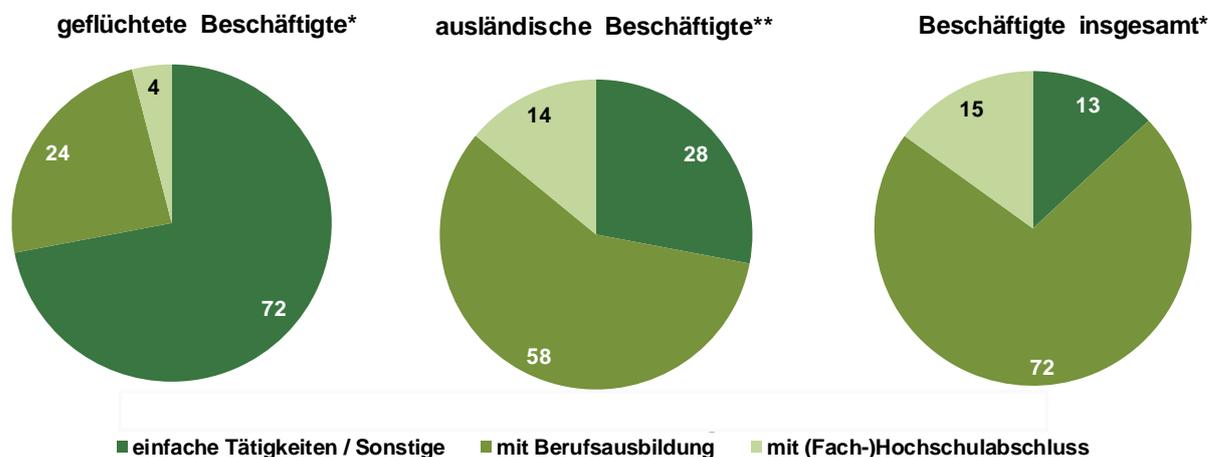
Beschäftigte mit Fluchthintergrund arbeiten zumeist auf Einfacharbeitsplätzen

Bei den ausgeübten Tätigkeiten, für die die geflüchteten Personen von den Betrieben Sachsens eingestellt wurden²¹, handelte es sich mit fast drei Vierteln überwiegend um einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern. Etwa ein Viertel der beschäftigten Geflüchteten im Freistaat arbeitete 2017 auf Stellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrung notwendig war. Lediglich 4 % besetzten Stellen, die einen Hochschulabschluss voraussetzten. Die Tätigkeitsstruktur von

²¹ Bei der Darstellung der Tätigkeitsanforderungen werden Auszubildende, Praktikanten sowie Beschäftigte in der Einstiegsqualifizierung nicht berücksichtigt.

Personen mit Fluchthintergrund unterscheidet sich damit deutlich sowohl von jener aller Beschäftigten des Landes, als auch von der ausländischer Arbeitskräfte, zu denen Daten in der vorangegangenen Erhebungswelle erfasst wurden (vgl. Abbildung 18). Bei der Interpretation der Befunde ist allerdings zu berücksichtigen, dass das Anforderungsniveau einer Tätigkeit erfasst wird, nicht aber die tatsächliche Qualifikation der beschäftigten Person, die die Tätigkeit ausübt. Folglich ist auf Grundlage dieser Angaben keine Aussage über das tatsächliche Qualifikationsniveau von Beschäftigten mit Fluchthintergrund möglich.

Abbildung 18: Beschäftigte Geflüchtete, beschäftigte ausländische Arbeitskräfte und Beschäftigte insgesamt nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen 2016 bzw. 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2016 (**) bzw. 2017 (*).

Die für Sachsen festzustellenden Strukturunterschiede zeigen sich in ähnlichen Relationen auch für Ostdeutschland. Der Schwerpunkt auf einfachen Tätigkeiten zeigt sich in Westdeutschland hingegen noch ausgeprägter, da dort 87 % der beschäftigten geflüchteten Personen einfache Tätigkeiten ausübten.

Fazit: Zum Zeitpunkt der Befragung im zweiten und dritten Quartal des Jahres 2017 hatten die Betriebe erste Erfahrungen mit der Beschäftigung Geflüchteter gemacht. Insgesamt handelt es sich vorerst aber noch um eine kleine Minderheit. Hinsichtlich der in Beschäftigung integrierten Personen mit Fluchthintergrund engagierten sich in Sachsen in besonderer Weise mittlere Betriebe, aber auch ein bemerkenswerter Anteil von Kleinst- und Kleinbetrieben stellte einen oder sogar mehrere Geflüchtete ein. In Großbetrieben war demgegenüber nur ein sehr geringer Anteil Geflüchteter beschäftigt. Angesichts der vorliegenden Zahlen ist jedoch davon auszugehen, dass künftig deutlich mehr Geflüchtete als bisher auf dem Arbeitsmarkt präsent sein und eine Beschäftigung suchen werden. Die Integration geflüchteter Personen in den Arbeitsmarkt wird daher künftig noch verstärkt eine wichtige Aufgabe der Politik, aber auch der Wirtschaft sein. Zum jetzigen Zeitpunkt ist es vermutlich vor allem fehlenden Sprachkenntnissen und/oder unzureichenden (formalen) Qualifikationen geschuldet, dass Personen mit Fluchthintergrund kaum in Betrieben tätig sind und wenn, dann vor allem Tätigkeiten auf Einfacharbeitsplätzen verrichten. Das dürfte im Wesentlichen auch die Schwerpunktsetzung ihrer Beschäftigung auf den Dienstleistungsbereich erklären. Gerade angesichts der eingeschränkten Verbreitung von Einfacharbeitsplätzen in der Wirtschaft kann eine Beschäftigung auf Un- und Angelerntenniveau jedoch nur ein erster Schritt sein, um das vorhandene Potenzial der hier betrachteten Personengruppe auszuschöpfen und deren dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft sicherzustellen.

7. Betriebliche Ausbildung

Eine wichtige Strategie zur Sicherung des Bedarfs an Fachkräften stellt die Ausbildung des eigenen Nachwuchses dar.²² Die dabei bestehenden Herausforderungen haben in den letzten Jahren angesichts der gewachsenen Nachfrage nach Fachkräften und der größer gewordenen Schwierigkeiten, diese zu decken, erheblich zugenommen. Wie die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen, ist sowohl der Anteil der sächsischen Betriebe, die Bedarf an Fachkräften ausweisen, als auch die Zahl der nachgefragten Fachkräfte weiter angestiegen. Hier können für 2017 neue Höchstwerte ausgewiesen werden. Gleichzeitig bewegt sich der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten und auch der Anteil der unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten auf sehr hohem Niveau (vgl. Kapitel 5.2).

7.1. Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung

Die Ausbildung von Nachwuchskräften zur Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften ist an bestimmte formale Vorgaben geknüpft. Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und dem Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung – HwO) dürfen Betriebe nur dann ausbilden, wenn sie über die betrieblichen und personellen Voraussetzungen verfügen, d. h. der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet und entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal verfügbar, der Betriebe somit ausbildungsberechtigt ist. Diese Voraussetzungen erfüllt derzeit knapp die Hälfte der sächsischen Betriebe (45 %), was einem ähnlich hohen Anteil ostdeutscher Betriebe entspricht (47 %). In Sachsen sind die formalen Voraussetzungen, den Bedarf an Nachwuchskräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, damit eingeschränkter als in Westdeutschland (55 % aller Betriebe sind dort ausbildungsberechtigt).

Hinsichtlich der Ausbildungsberechtigung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft. Nachstehender Tabelle 29 kann die zwischen den Branchen bestehende Spannweite entnommen werden. Anteilig die meisten Betriebe in Sachsen sind derzeit im Verarbeitenden Gewerbe ausbildungsberechtigt, aber auch Betriebe des Baugewerbes, des Bereichs Handel und Reparatur sowie der Branche Erziehung und Unterricht erreichen derzeit überdurchschnittlich hohe Anteile. Bei den drei Erstgenannten handelt es sich um Branchen, die zugleich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Tätigkeiten auffallen, die eine berufliche Ausbildung voraussetzen (79, 83 bzw. 87 %, Landesdurchschnitt: 72 %). Zudem handelt es sich vor allem beim Bau-, aber auch beim Verarbeitenden Gewerbe um Branchen mit einem hohen Fachkräftebedarf: Der Anteil der Betriebe, die diesen Bedarf aktuell anzeigen, liegt über dem Durchschnitt aller sächsischen Betriebe (51 bzw. 44 %, Landesdurchschnitt: 42 %). Anteilig sind die wenigsten Betriebe im Bereich der Übrigen und der Unternehmensnahen Dienstleistungen berechtigt, junge Menschen auszubilden. Dies wiederum dürfte mit ihren überdurchschnittlich hohen Anteilen an Einfacharbeitsplätzen in beiden Branchen zusammenhängen (23 bzw. 27 %, Landesdurchschnitt: 13 %). Gleichzeitig liegt der Bedarf an Fachkräften seitens der Betriebe der Übrigen Dienstleistungen unter dem Durchschnitt (36 %).²³

²² Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 19. Welle 2014, Berlin, Juni 2015, S. 49ff. Die Ergebnisse lauten: 43 % der Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt 2014 in den kommenden zwei Jahren keine Probleme bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs erwarteten, gingen von einer Forcierung der eigenen Ausbildung des Fachkräftenachwuchses aus. 62 % der Betriebe präferierten eindeutig und mit klarem Abstand zu anderen Strategien eine forcierte betriebliche Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Auch für Betriebe, die von Problemen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs ausgingen, rangierten die forcierte betriebliche Ausbildung sowie eine verstärkte Fort- und Weiterbildung der Belegschaft mit an vorderer Stelle (46 bzw. 67 %, 3. bzw. 2. Rang).

²³ Vgl. dazu auch Kapitel 3.2 und 5.2.

Tabelle 29: Ausbildungsberechtigung der Betriebe nach Branchen in Sachsen 2017

Branche	Betriebe ohne Ausbildungs- berechtigung	Betriebe mit Ausbildungs- berechtigung
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	61	39
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	93	7
Verarbeitendes Gewerbe	25	75
Baugewerbe	42	58
Handel und Reparatur	41	59
Verkehr, Information, Kommunikation*	69	32
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	90	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	64	36
Erziehung und Unterricht	48	52
Gesundheits- und Sozialwesen	57	43
Übrige Dienstleistungen	78	22
Organisationen ohne Erwerbszweck*	90	10
Öffentliche Verwaltung	56	44
Insgesamt	55	45

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die Möglichkeiten, benötigten Fachkräftenachwuchs mittels eigener Ausbildungsanstrengungen zu gewinnen, variieren mit der Betriebsgröße. Größere Betriebe verfügen häufiger als kleinere über die formalen Voraussetzungen, um Nachwuchsfachkräfte selbst ausbilden zu können. In Sachsen sind derzeit ca. vier von fünf Großbetrieben ausbildungsberechtigt. Unter den mittleren Betrieben sind es mit 77 % anteilig ähnlich viele, unter den kleineren etwa zwei Drittel. In der Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sind hingegen nicht einmal zwei Fünftel aller Betriebe formal in der Lage, Jugendliche selbst auszubilden (vgl. Tabelle 30). Während es größere Betriebe somit zumeist selbst in der Hand haben, ihren Bedarf an Fachkräften im Rahmen einer betrieblichen Erstausbildung zu decken, ist die große Mehrheit der die sächsische Betriebslandschaft prägenden Kleinstbetriebe darauf angewiesen, benötigte Fachkräfte mittels alternativer Beschaffungsstrategien zu gewinnen. Eine Möglichkeit stellt dabei die Verbundausbildung dar. Allerdings erfüllen momentan lediglich 12 % der Kleinstbetriebe des Landes die Voraussetzungen, im Verbund mit anderen Betrieben ausbilden zu können (Landesdurchschnitt 11 %).

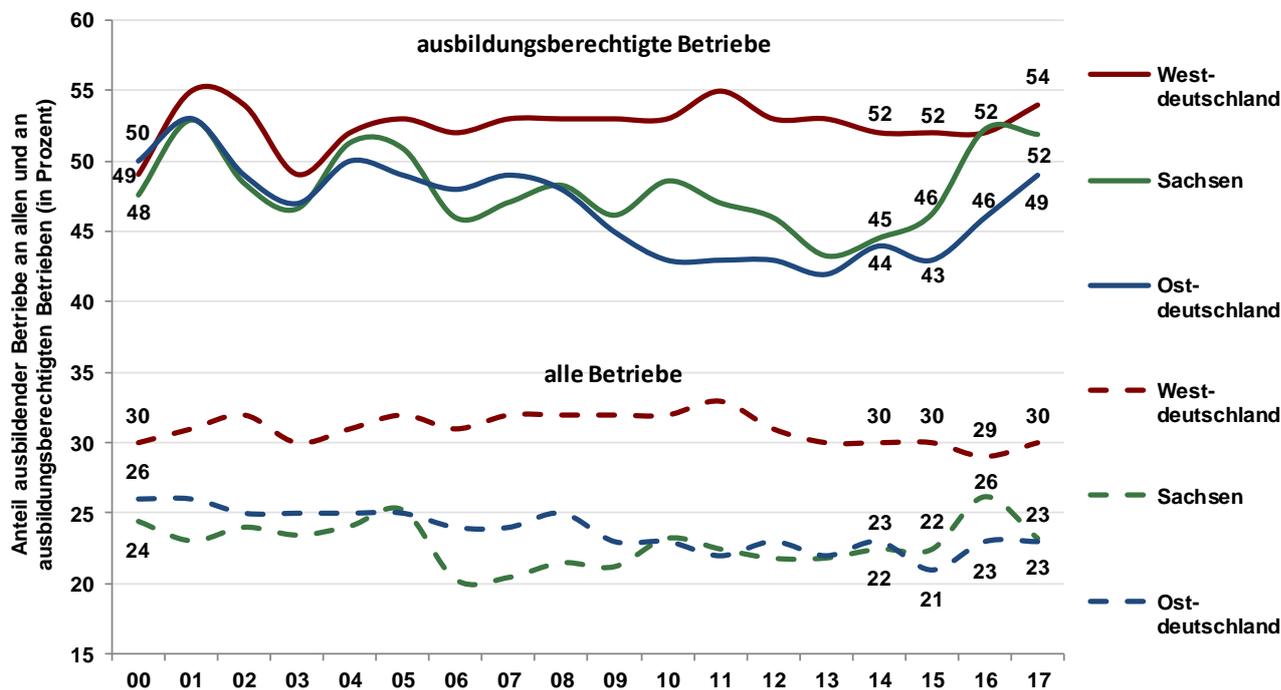
Tabelle 30: Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Sachsen nach Betriebsgrößenklassen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Ausbildungs-berechtigung	Betriebe mit Ausbildungs-berechtigung
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	64	36
10 bis 49 Beschäftigte	36	64
50 bis 249 Beschäftigte	23	77
ab 250 Beschäftigte	20	80
Insgesamt	55	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben der sächsischen Wirtschaft engagierten sich 2017 52 % in der betrieblichen Erstausbildung. Damit konnte das bereits im Vorjahr erreichte hohe Niveau 2017 gehalten werden. Gemessen an allen Betrieben sind derzeit 23 % der sächsischen Betriebe ausbildungsaktiv (vgl. Abbildung 19). Möglicherweise sind es der hohe Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften (vgl. Kapitel 5) wie auch der infolge des demografischen Wandels zunehmende Ersatzbedarf (vgl. Kapitel 3.2), der die Betriebe des Landes veranlasst, sich stärker als bisher in der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses zu engagieren. Aktuell liegt die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe des Freistaates um 3 Prozentpunkte über dem ostdeutschen Wertes (49 %) und um 2 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Niveau (54 %).

Abbildung 19: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

Das Ausbildungsengagement der einzelnen Bereiche der Wirtschaft ist sehr unterschiedlich. Das Spektrum reicht von lediglich 42 % im Bereich der Übrigen Dienstleistungen (bzw. 9 % aller Betriebe der Branche) bis hin zu 64 % der Betriebe des Bereichs Erziehung und Unterricht (bzw. 34 % aller Betriebe der Branche). Auch Betriebe des Verarbeitenden und des Baugewerbes sind mit jeweils 56 % überdurchschnittlich in der beruflichen Ausbildung engagiert. Gemessen am Anteil der ausbildenden an allen Betrieben gehören beide Branchen zu den Spitzenreitern (42 und 33 % aller Betriebe). Insgesamt bestehen von Branche zu Branche

nicht nur unterschiedliche Voraussetzungen, ausbilden zu können, von den bestehenden Möglichkeiten, selbst auszubilden, wird auch unterschiedlich häufig Gebrauch gemacht (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2017

Branche	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	42	56
Baugewerbe	33	56
Handel und Reparatur	25	43
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	55
Erziehung und Unterricht	34	64
Gesundheits- und Sozialwesen	20	46
Übrige Dienstleistungen	9	42
Öffentliche Verwaltung	22	49
Insgesamt	23	52

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Größere Betriebe erweisen sich auch aktuell als wesentlich ausbildungsaktiver als kleinere. Dementsprechend unterscheidet sich die Beteiligung an der Ausbildung von Nachwuchsfachkräften auch zwischen den Betrieben nach der Größenklasse (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	13	37
10 bis 49 Beschäftigte	44	68
50 bis 249 Beschäftigte	66	85
ab 250 Beschäftigte	78	98
Insgesamt	23	52

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Betriebsgrößen-spezifische Unterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung sind keine Besonderheit der sächsischen Wirtschaft, sondern gleichermaßen auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Ein wesentlicher Unterschied zwischen Sachsen und Westdeutschland besteht allerdings bei der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Westdeutsche Kleinstbetriebe weisen mit einem Anteil von 18 bzw. 41 % zwar ebenfalls die geringste Beteiligung im Vergleich zu allen anderen Größenklassen auf, allerdings bildet dort dennoch ein größerer Teil dieser Betriebe als in Sachsen aus. Auch bei den anderen Größenklassen bestehen zwischen Sachsen und Westdeutschland zum Teil Unterschiede – hier insbesondere bei den Großbetrieben. Eine weitere Steigerung der Ausbildungsbeteiligung der sächsischen Betriebe insgesamt dürfte aber vermutlich wesentlich von der Bereitschaft der Kleinstbetriebe abhängen, sich zukünftig in stärkerem Maße als bisher an der beruflichen Ausbildung zu beteiligen. Diese Bereitschaft dürfte ihrerseits – neben bisherigen Ausbildungserfahrungen –, auch erheblich vom Erfolg bzw. Misserfolg bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern beeinflusst werden. Allerdings – und das zeigen die nachfolgenden Ausführungen – ist die Besetzung von Ausbildungsplätzen für zahlreiche Betriebe weiterhin mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden, insbesondere für Kleinstbetriebe.

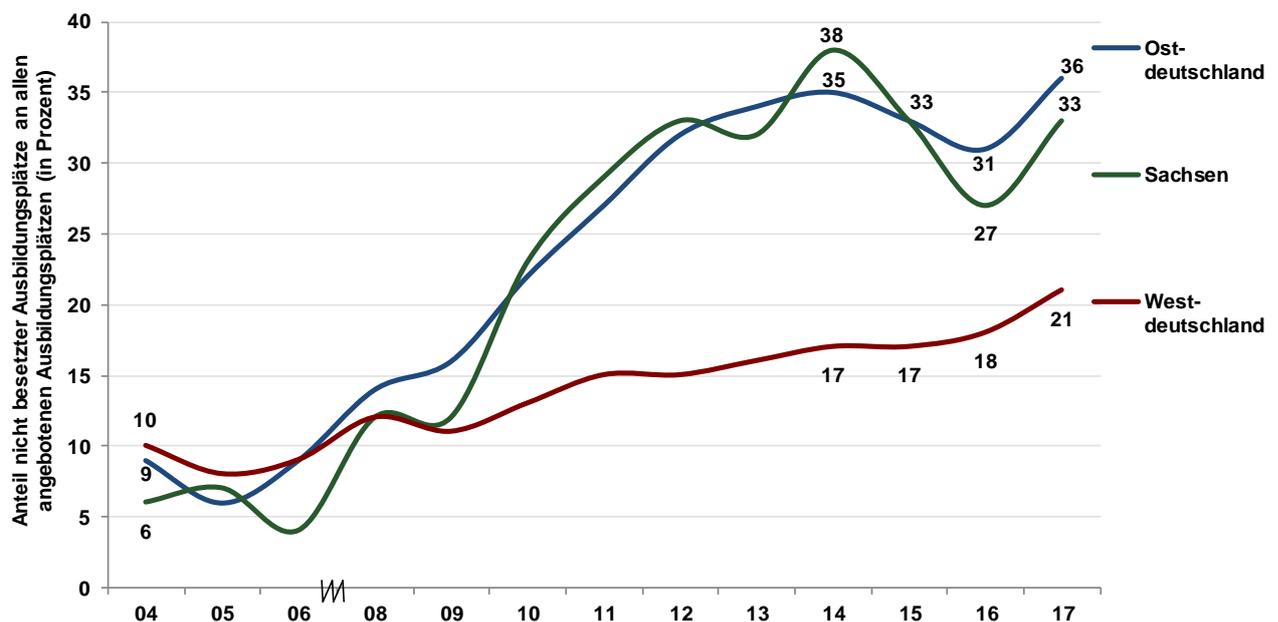
7.2. Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

Bereits bei der Auswertung früherer Erhebungswellen wurde auf die deutliche Verschiebung der Angebots-Nachfrage-Relation und damit auf eine grundlegende Veränderung der Situation am Ausbildungsmarkt verwiesen. Damit stehen ausbildungsbereite Betriebe nunmehr verstärkt vor der Herausforderung, für ihre Ausbildungsplätze geeignete Bewerber zu finden.

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2016/2017 hatte mehr als jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb Sachsens (37 %) – und damit etwas häufiger als in Ost- und Westdeutschland (jeweils 32 %) – beabsichtigt, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen. In 44 % dieser Betriebe konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (Ost- und Westdeutschland: 49 bzw. 33 %). Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist damit gegenüber dem vorangegangenen Jahr wieder deutlich angestiegen (8 Prozentpunkte). Auch in Ost- und Westdeutschland hatten mehr Betriebe als im Vorjahr Schwierigkeiten, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen (Ostdeutschland: Zunahme um 6 Prozentpunkte, Westdeutschland: Zunahme um 3 Prozentpunkte).

Die tendenziell zunehmenden Schwierigkeiten der Betriebe, für die bereitgestellten Ausbildungsplätze geeignete Bewerber zu gewinnen, finden auch 2017 im Anstieg des Anteils unbesetzt bleibender an allen angebotenen Ausbildungsplätzen ihren Niederschlag. Derzeit kann in Sachsen ein Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Das entspricht einer Zunahme dieses Anteils gegenüber dem Vorjahr um 6 Prozentpunkte. In Ost- und Westdeutschland ist dieser Anteil ebenfalls weiter angestiegen (Ostdeutschland: 5 Prozentpunkte, Westdeutschland: 3 Prozentpunkte). Im Unterschied zum Freistaat Sachsen wie auch zu Ostdeutschland sind in Westdeutschland allerdings nicht nur deutlich weniger Betriebe von Besetzungsproblemen betroffen; der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze war ebenfalls wesentlich niedriger (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004 bis 2017. Im nicht ausgewiesenen Jahr wurden keine Daten erhoben.

Sowohl in Bezug auf den Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen als auch hinsichtlich der Nichtbesetzungsquote, d. h. des Anteils der nicht besetzten an allen angebotenen Ausbildungsstellen, scheint sich der Trend zunehmender Schwierigkeiten – nach einer kurzfristigen Unterbrechung in den letzten drei Jahren in Sachsen und Ostdeutschland – aktuell wieder fortzusetzen. In Westdeutschland war demgegenüber bei den genannten Kennziffern langfristig von Jahr zu Jahr eine kontinuierliche Zunahme zu beobachten.

Langfristig ist für alle der hier betrachteten vier Betriebsgrößenklassen die Gewinnung geeigneter Ausbildungsplatzbewerber mit zunehmenden Schwierigkeiten verbunden. Dass kleinere Betriebe hierbei vor einer erheblich komplizierteren Situation als größere stehen, zeigt sich auch aktuell insbesondere am unter-

schiedlichen Niveau der Nichtbesetzungsquoten: In sächsischen Kleinstbetrieben konnten ca. 30 % der verfügbaren Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, in Kleinbetrieben waren es sogar 45 %. Demgegenüber lag die entsprechende Quote für Großbetriebe bei 10 %. Damit gelingt es sächsischen Großbetrieben noch immer relativ gut, für die angebotenen Stellen passende Bewerber zu finden. In Ost- und Westdeutschland zeigen sich ebenfalls beachtliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. In Westdeutschland hatten jedoch knapp zwei Fünftel der Kleinstbetriebe keinen Erfolg bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze, in Ostdeutschland war es gut die Hälfte. Kleinere Betriebe – das zeigt der Vergleich zwischen Sachsen, Ost- und Westdeutschland wie auch die langfristige Entwicklung in diesen Regionen – stehen bei der Stellenbesetzung in der Regel immer vor größeren Problemen als Großbetriebe. Das schränkt die Möglichkeiten von Kleinstbetrieben, den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildung decken zu können, in erheblichem Maße ein. Das Ausmaß der Problematik wird deutlich, wenn zugleich die erheblichen Schwierigkeiten von Kleinstbetrieben bei der Rekrutierung von Fachkräften am Arbeitsmarkt berücksichtigt werden: Fast die Hälfte der sächsischen Kleinstbetriebe konnte 2017 auch verfügbare Fachkräftestellen nicht besetzen (vgl. Kapitel 5.2). Das spricht dafür, dass Kleinstbetriebe aus der Perspektive bereits gut qualifizierter Fachkräfte wie auch des Nachwuchses offensichtlich weniger attraktiv als Großbetriebe erachtet werden.

Die einzelnen Bereiche der Wirtschaft des Freistaates Sachsen waren ebenfalls in unterschiedlichem Maße von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Besonders häufig blieben 2017 Ausbildungsstellen im Bereich der Übrigen Dienstleistungen (53 %) und im Baugewerbe unbesetzt (45 %). Sogar noch etwas höher fiel im Bauwesen zugleich die Nichtbesetzungsquote für Fachkräftestellen aus (51 %) (vgl. Kapitel 5.2), was die besonders angespannte Situation dieser Branche der sächsischen Wirtschaft kennzeichnen dürfte. Auch das Verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen verzeichneten mit jeweils 39 % überdurchschnittliche hohe Nichtbesetzungsquoten im Ausbildungsbereich. Vergleichsweise gut gelang die Stellenbesetzung hingegen Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung (1 % unbesetzte Ausbildungsplätze).

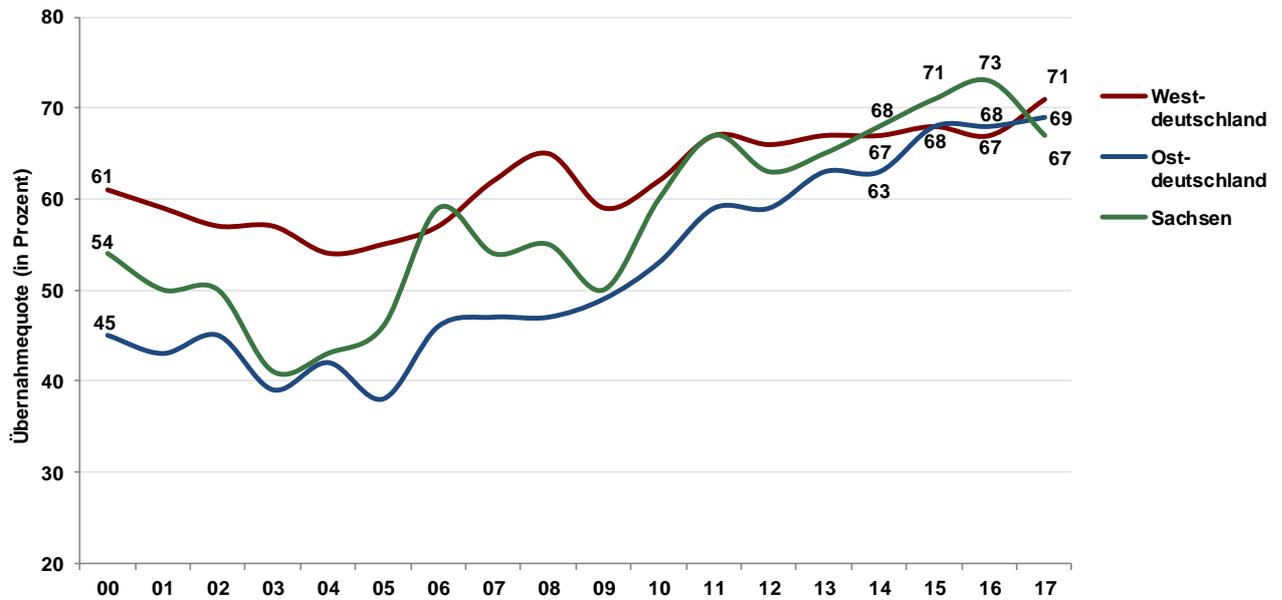
Die aufgezeigten und über die Jahre tendenziell zunehmenden Schwierigkeiten, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, schlagen sich längerfristig in einer sinkenden Ausbildungsquote – dem Anteil Auszubildender an den Beschäftigten – nieder. In Sachsen liegt sie gegenwärtig bei 3 %. Anfang der 2000er Jahre war sie doppelt so hoch (6 %). Dieser Trend zieht sich über alle Betriebsgrößenklassen. Dieser beachtliche Rückgang ist auch in der Mehrzahl der Branchen der sächsischen Wirtschaft zu beobachten. Besonders augenscheinlich ist er im Dienstleistungssektor (2007: 5 %, 2017: 2 %) – und hier vor allem in den beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie im Bereich Übrige Dienstleistungen.

7.3. Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Im Jahr 2017 gab es in 7 % der Betriebe des Landes einen oder mehrere Auszubildende, die ihre Ausbildung erfolgreich beendeten. In Ostdeutschland schlossen junge Menschen in 6 % und in Westdeutschland in 12 % aller Betriebe ihre Ausbildung erfolgreich ab.

Aktuell wurden rund zwei Drittel aller Ausbildungsabsolventen von ihrem Betrieb übernommen. Die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Absolventen, hat sich gegenüber den beiden Vorjahren wieder verringert und liegt nunmehr wieder unterhalb der Übernahmequote der westdeutschen Betriebe (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Entwicklung der Übernahmequoten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

In allen vier beschäftigungsstarken Branchen der sächsischen Wirtschaft lagen die Übernahmequoten 2017 deutlich über dem Durchschnitt aller Betriebe. Das Bauwesen, das sich durch erhebliche Probleme sowohl bei der Akquirierung von Auszubildenden als auch von Fachkräften auszeichnet, weist hingegen eine vergleichsweise niedrige Übernahmequote aus, denn hier wurde nur etwas mehr als die Hälfte der Absolventen vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Noch deutlich niedriger war sie im Bereich der Übrigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Betriebe mit Ausbildungsabsolventen und Übernahmequote nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2017

Branche	Betriebe mit Absolventen	Übernahmequote
		%
Verarbeitendes Gewerbe	16	86
Baugewerbe	7	52
Handel und Reparatur	5	77
Unternehmensnahe Dienstleistungen	7	80
Gesundheits- und Sozialwesen	4	91
Übrige Dienstleistungen	2	37
Insgesamt	7	67

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme der Absolventen durch den Ausbildungsbetrieb steigt mit seiner Größe, denn je größer dieser ist, umso höher fällt der Anteil der übernommenen Absolventen aus. Dabei belief sich dieser Anteil 2017 für Kleinbetriebe auf fast 60 %, für Großbetriebe demgegenüber auf rund 90 % (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Betriebe mit Absolventen und Übernahmequote nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Absolventen	Übernahmequote
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	1	56
10 bis 49 Beschäftigte	14	50
50 bis 249 Beschäftigte	43	80
ab 250 Beschäftigte	62	89
Insgesamt	7	67

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Ein Blick auf die längerfristige Entwicklung der Übernahmequoten zeigt, dass diese vor allem bei mittleren und Großbetrieben über die Jahre relativ kontinuierlich angestiegen sind. Bei Kleinst- und Kleinbetrieben unterliegen sie von Jahr zu Jahr hingegen beachtlichen Schwankungen. Vielfach liegt ihre Übernahmequote unterhalb des Durchschnitts der anderen Betriebsgrößenklassen, was auf besondere Schwierigkeiten hinweisen dürfte, den selbst ausgebildeten Fachkräftenachwuchs im Betrieb zu halten.

Interessant ist das Übernahmeverhalten auf der Ebene des einzelnen Betriebes. Rund zwei Drittel der sächsischen Betriebe mit Absolventen hat alle Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen (64 %), ein weiteres Viertel zumindest einen Teil. Demgegenüber stehen jene 13 % der Betriebe, die keinen einzigen Absolventen übernommen haben. Wie sich die Situation aktuell nach den verschiedenen Betriebsgrößenklassen gestaltet, kann Tabelle 35 entnommen werden.

Tabelle 35: Übernahme von Absolventen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Übernahme aller Absolventen	Übernahme eines Teils der Absolventen	Übernahme keines einzigen Absolventen
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	12	76	12
10 bis 49 Beschäftigte	73	10	17
50 bis 249 Beschäftigte	67	24	9
ab 250 Beschäftigte	68	32	0
Insgesamt	64	23	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Anhand der Befragungsbefunde lässt sich zwar nicht sagen, ob die nicht im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Absolventen kein Übernahmeangebot von ihrem Betrieb erhalten haben und somit ausscheiden mussten, oder ob sie aufgrund verfügbarer Alternativen den Betrieb auf eigenen Wunsch hin verlassen haben. Tatsache ist jedoch, dass es kleineren Betrieben im Regelfall nicht nur weniger gut als größeren gelingt, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, sondern auch die ausgebildeten Nachwuchskräfte an den Betrieb zu binden. Aufgrund der starken Nachfrage nach Fachkräften bestehen inzwischen zahlreiche Beschäftigungsoptionen für den Fachkräftenachwuchs. Daher stehen Betriebe – und dabei insbesondere Kleinstbetriebe – vor der Herausforderung, zu überlegen, wie es gelingen kann, erfolgreich ausgebildete Fachkräfte im Betrieb zu halten.

Fazit: Die langjährige positive Beschäftigungsentwicklung und die damit verbundene steigende Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften stellen die Betriebe des Freistaates Sachsen vor erhebliche Herausforderungen, zumal der demografische Wandel zunehmend den Ersatz von Fachkräften erforderlich macht. Daher bleibt es eine wichtige Aufgabe der Betriebe, den Nachwuchs an Fachkräften auch durch eigene Ausbildung zu sichern. Doch dies ist für viele Betriebe mit zunehmenden Schwierigkeiten verbunden, denn es wächst seit Jahren nicht nur der Anteil der Betriebe, die mit Besetzungsproblemen konfrontiert sind, zugleich steigt der Anteil nicht besetzter an den angebotenen Ausbildungsstellen in der Tendenz kontinuierlich an. Diese Probleme schlagen sich langfristig in einer sinkenden Ausbildungsquote nieder, da es in den Betrieben immer weniger Auszubildende in Relation zu den Beschäftigten gibt. Die Betriebe reagieren seit einigen Jahren darauf mit einer verstärkten Übernahme der ausgebildeten Jugendlichen – wengleich sie im

Freistaat 2017 etwas niedriger im Vergleich zum Vorjahr ausgefallen ist. Chancen und Risiken, den Fachkräftebedarf mittels eigener Ausbildungsanstrengungen zu sichern, sind für die Betriebe jedoch sehr unterschiedlich verteilt. Vor besonders großen Schwierigkeiten, den Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden, stehen in der Regel Kleinstbetriebe, also Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Ausbildungsbereiten Betrieben dieser Größenklasse gelingt es seit Jahren vielfach schlechter als dem Durchschnitt aller Betriebe und insbesondere gegenüber größeren Betrieben, die angebotenen Plätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Gleichzeitig stehen sie bei der Rekrutierung bereits ausgebildeter und erfahrener Fachkräfte am Arbeitsmarkt in Konkurrenz zu größeren Betrieben, die offenbar attraktivere Arbeitsbedingungen zu bieten haben. Damit stellt sich die Frage, wie es vor allem Kleinstbetrieben unter den komplizierter werdenden Bedingungen künftig gelingen wird, den benötigten Bedarf an Fachkräften zu sichern. Ein wiederholter Misserfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen – bei Kleinstbetrieben ist es in der Regel eine einzige Stelle – kann dazu führen, dass sich die betroffenen Betriebe dauerhaft aus der Ausbildung zurückziehen. Im Ergebnis würde dies die vorhandene Ausbildungsbasis der sächsischen Wirtschaft weiter verringern.

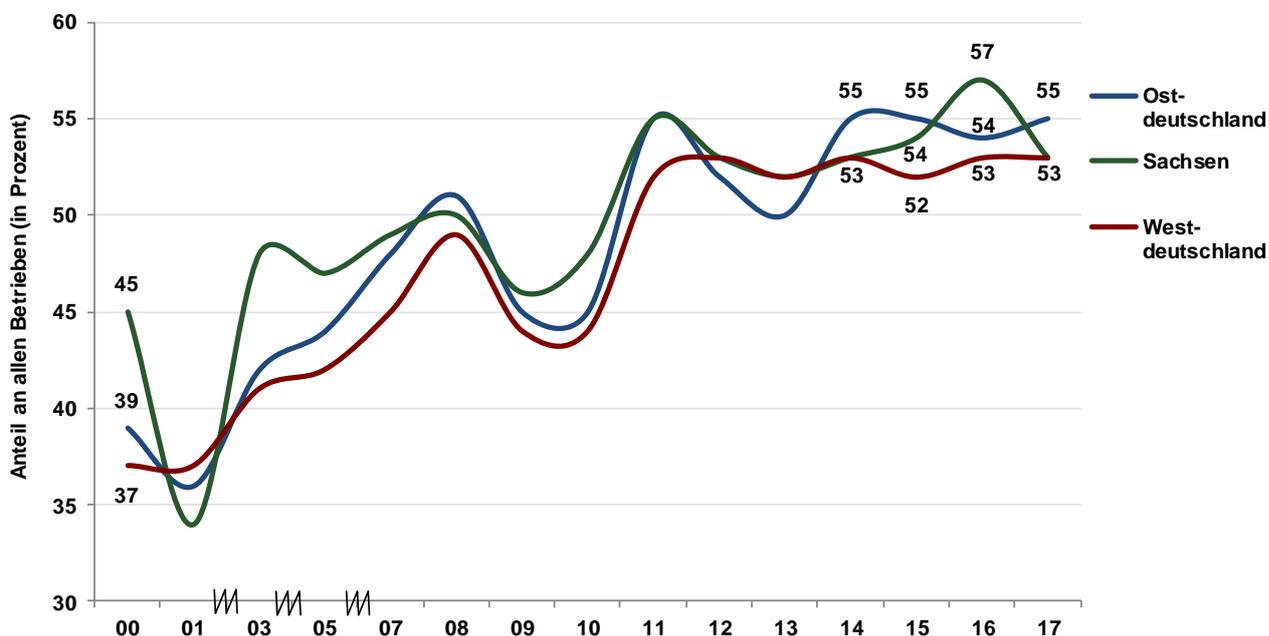
8. Betriebliche Weiterbildung

Die betriebliche Fort- und Weiterbildung stellt neben der betrieblichen Ausbildung eine weitere Strategie dar, den steigenden Fachkräftebedarf zu decken. Abgestimmt auf die individuellen betrieblichen Anforderungen werden auf diesem Weg die Qualifikationen der Belegschaft angepasst und weiterentwickelt. Um einen Eindruck vom Weiterbildungsengagement der Betriebe zu gewinnen, wird im Folgenden betrachtet, in welchem Umfang die sächsischen Betriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützt haben.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe

Im ersten Halbjahr 2017 hat mehr als die Hälfte der sächsischen Betriebe ihren Beschäftigten die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht – sei es durch (teilweise) Übernahme der Kosten oder durch (teilweise) Freistellung von der Arbeit. Damit liegt die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe allerdings um 4 Prozentpunkte unter dem Wert des Vorjahres. Der Anteil der Betriebe, die ihre Mitarbeiter bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt haben, lag in Ostdeutschland bei 55 % und in Westdeutschland bei 53 % (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Zwischen den einzelnen Branchen der sächsischen Wirtschaft bestehen weiterhin große Unterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe. Wie in den Vorjahren zeichnen sich die Branche Erziehung und Unterricht, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Öffentliche Verwaltung durch ein überdurchschnittlich hohes betriebliches Weiterbildungsengagement aus. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist die hohe Weiterbildungsbeteiligung vermutlich auch auf bereichsspezifische bundesweit geltende gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung und entsprechende Regelungen zur Finanzierung zurückzuführen. Ebenfalls wie in den Vorjahren bildeten 2017 die beiden Branchen Übrige Dienstleistungen und das Bauwesen das Schlusslicht. Die geringe Weiterbildungsbeteiligung des Bereichs Übrige Dienstleistungen hängt vermutlich mit dem geringeren Stellenwert qualifizierter Arbeit und dem überdurchschnittlich hohen Anteil einfacher Tätigkeiten (23 % der Beschäftigten, vgl. Kapitel 3.2) in dieser Branche zusammen.

Ob ein Betrieb seine Mitarbeiter qualifiziert, hängt neben der Branche auch von seiner Größe ab. So boten fast alle Groß- und mittleren Betriebe ihren Belegschaftsmitgliedern Weiterbildungsmaßnahmen an, unter den Kleinbetrieben waren es drei von vier, von Kleinstbetrieben war es jedoch weniger als die Hälfte.

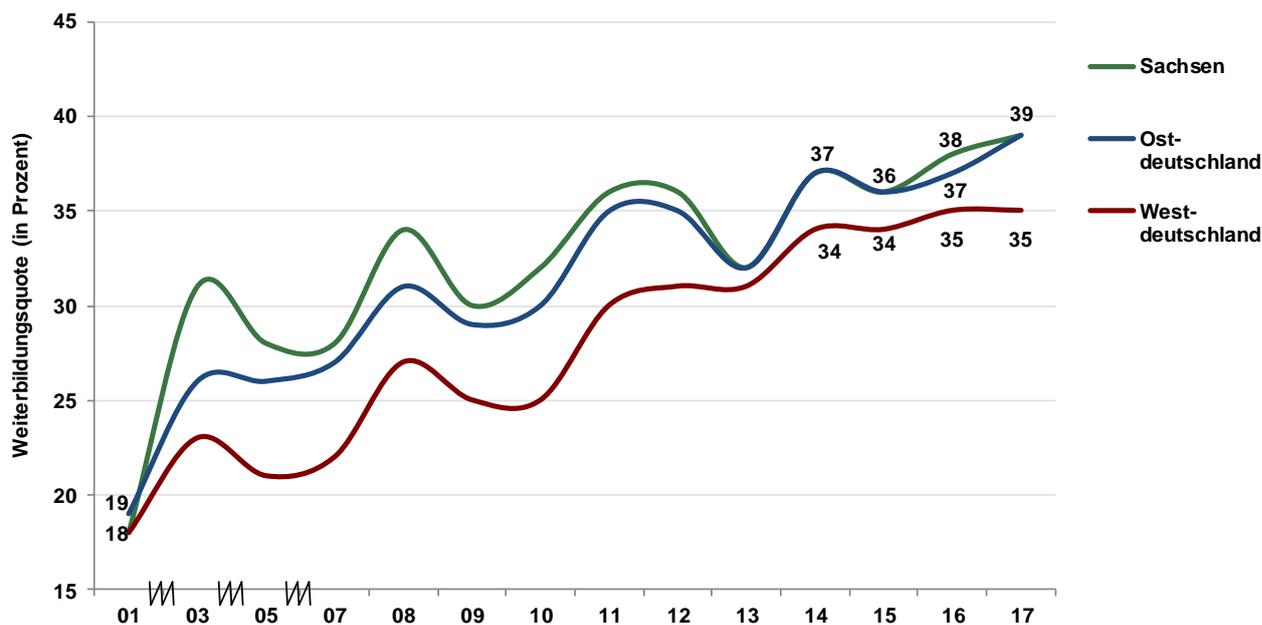
Für die Fortbildung ihrer Mitarbeiter nutzten die Betriebe auch 2017 insgesamt ein breites Spektrum an Maßnahmen. Die überwiegende Mehrheit der Betriebe konzentrierte sich jedoch auch 2017 auf klassische Formen wie Kurse, Lehrgänge und Seminare – sowohl extern als auch intern. Mehr als 90 % aller Betriebe

mit Weiterbildungsangeboten nutzten diese Möglichkeiten, wobei der Schwerpunkt auf der Inanspruchnahme externer Angebote lag. Alternative Formen, wie z. B. Qualitäts- oder Werkstattzirkel oder Job-Rotation wurden gegenüber traditionellen Lehr- und Lernformen vergleichsweise selten genutzt und ihre Inanspruchnahme war zudem stark betriebsgrößenabhängig. Solche Maßnahmen wie Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) oder auch Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe fanden zwar in jeweils jedem dritten Großbetrieb Anwendung, jedoch nicht einmal in 5 % der Kleinbetriebe.

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Obwohl die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe 2017 rückläufig war, erreichte der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten – die sogenannte Weiterbildungsquote – im Freistaat Sachsen einen neuen Höchststand. Mit anteilig 39 % wurden nie zuvor so viele Beschäftigte weitergebildet. Der Wert für Sachsen entsprach damit dem für Ostdeutschland (ebenfalls 39 %) und er übertraf den für Westdeutschland (35 %) um 4 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2017. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Die branchenspezifischen Weiterbildungsquoten korrespondieren vielfach mit der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe: Eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquote findet sich z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen, d. h. in jener Branche, in der auch ein besonders hoher Anteil der Betriebe weiterbildungsaktiv ist. Besonders niedrig ist die Weiterbildungsquote hingegen in den beiden Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Beteiligung der Betriebe an beruflicher Fort- und Weiterbildung, d. h. in den Übrigen Dienstleistungen und in der Baubranche. Unterhalb des Landesdurchschnitts liegt auch die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in den drei anderen beschäftigungsstarken Bereichen der sächsischen Wirtschaft – im Verarbeiten Gewerbe, dem Bereich Handel und Reparatur sowie in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (vgl. Tabelle 36). In den drei genannten Bereichen lag auch die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe unter dem Mittelwert für Sachsen.

Tabelle 36: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen 2017

Branche	Insgesamt	Frauen	Männer
	%		
Land- und Forstwirtschaft*	39	34	43
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	54	36	63
Verarbeitendes Gewerbe	30	28	31
Baugewerbe	32	32	32
Handel und Reparatur	36	34	39
Verkehr, Information, Kommunikation*	52	47	53
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	57	49	71
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	37	29
Erziehung und Unterricht	42	50	27
Gesundheits- und Sozialwesen	54	57	43
Übrige Dienstleistungen	31	27	35
Organisationen ohne Erwerbszweck*	32	39	23
Öffentliche Verwaltung	38	42	32
Insgesamt	39	42	36

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Wie schon in den Vorjahren konnten Frauen in größerem Umfang als Männer von betrieblich unterstützter Fort- und Weiterbildung profitieren: Im ersten Halbjahr 2017 nahmen 42 % der weiblichen Beschäftigten Sachsens an einer entsprechenden Maßnahme teil, der Anteil der männlichen Beschäftigten lag bei 36 %. Auch in Ost- wie in Westdeutschland fiel die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen höher aus als die der Männer. In Bezug auf die beiden Geschlechter gab es zwischen Sachsen und Ostdeutschland kaum Unterschiede (Ostdeutschland: 43 bzw. 36 %). Die jeweiligen Anteile für westdeutsche Betriebe lagen unter den Werten der sächsischen Wirtschaft (Westdeutschland: 37 bzw. 33 %). Eine mögliche Erklärung für die generell stärkere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen könnten die branchenspezifischen Tätigkeitsbereiche von Frauen und Männern sein. So arbeiten Frauen in der Regel in anderen Branchen als Männer (siehe Kapitel 3.2). Ein erheblicher Teil der weiblichen Beschäftigten arbeitet z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen. Die große Mehrheit aller Beschäftigten in dieser Branche stellen wiederum Frauen. Gleichzeitig gehört dieser Bereich – wie bereits dargelegt – zu jenen mit einer überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten.

Ähnlich wie in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe steigt mit der Betriebsgröße tendenziell auch die Weiterbildungsquote an. Allerdings fallen die Unterschiede bei der Weiterbildungsquote wesentlich geringer aus, denn die Spanne zwischen Kleinst- und mittleren Betrieben beläuft sich auf lediglich 10 Prozentpunkte. Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe erreichte sie 2017 über 50 %. Mit Ausnahme der Großbetriebe nahmen in allen Betriebsgrößenklassen anteilig mehr Frauen als Männer an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung teil (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Insgesamt	Frauen	Männer
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	34	39	30
10 bis 49 Beschäftigte	39	44	34
50 bis 249 Beschäftigte	44	47	41
ab 250 Beschäftigte	36	35	38
Insgesamt	39	42	36

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Neben dem Geschlecht bestehen auch Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in Abhängigkeit von der zu verrichtenden Tätigkeit. Mit den Arbeitsplatzanforderungen steigt das Erfordernis der Betriebe, die Beschäftigten bei ihrer Fort- und Weiterbildung zu unterstützen. Daher belief sich die Weiterbildungsquote für Personen auf Einfacharbeitsplätzen 2017 auf 30 %, für jene Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, auf 44 bzw. 45 %. Diese Relationen waren in Ost- und Westdeutschland grundsätzlich ähnlich. Im Vergleich zu Sachsen wurden Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen dort aber seltener in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen (Ostdeutschland: 26 %, Westdeutschland: 21 %). Eine längerfristige Betrachtung zeigt, dass Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung aber auch für Un- und Angelernte, also für Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen an Bedeutung gewinnen. Im Jahre 2007 belief sich die Weiterbildungsquote für diese Beschäftigtengruppe der sächsischen Wirtschaft auf lediglich 11 %. Bis heute hat sie sich fast verdreifacht.

Ziele von Qualifizierungsmaßnahmen

Die Betriebe haben zunehmende Schwierigkeiten, Fachkräfte zu gewinnen (vgl. Kapitel 5.2). Angesichts der Folgen des demografischen Wandels für den Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt und der sich weiter zuspitzenden Fachkräfteproblematik sind vielfältige Strategien zur Fachkräftesicherung gefragt. Hierzu gehört unter anderem die Nutzung des vorhandenen Arbeitskräftepotenzials in den Betrieben. Wie bereits dargestellt, reagieren die Betriebe des Landes Sachsen mit einer Ausweitung ihrer Weiterbildungsanstrengungen. Seit Anfang der 2000er Jahre steigen in der Tendenz sowohl die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe als auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten. 2017 haben sich so viele Beschäftigte wie noch nie an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt.

Eine Möglichkeit, Reserven bei der Gewinnung von Fachkräften zu erschließen, besteht darin, beschäftigte Fachkräfte im Rahmen einer Aufstiegsqualifizierung zu unterstützen. Zugleich gibt es in der sächsischen Wirtschaft noch immer eine nicht unbeträchtliche Zahl an geringqualifizierten Personen, also jenen, die nicht über eine abgeschlossene berufliche Qualifikation verfügen, deren Potenzial dennoch besser genutzt werden könnte. In diesem Kontext stellt sich die Frage, inwieweit Möglichkeiten bestehen und genutzt werden, geringqualifizierte Personen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung weiter- bzw. nachzuqualifizieren, um deren Potenziale für die Betriebe besser zu nutzen. Vor diesem Hintergrund wurden die Betriebe im Rahmen der aktuellen Erhebungswelle nach den Zielen von Qualifizierungsmaßnahmen gefragt, d. h. ob die Betriebe ihren Mitarbeitern auch Angebote zur Nach- und Aufstiegsqualifizierung unterbreiteten.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass rund jeder 10. sächsische Betrieb, der im ersten Halbjahr 2017 Weiterbildungsmaßnahmen durchführte, diese auch oder ausschließlich für die Erlangung eines Berufsabschlusses und/oder das Erreichen eines höheren Abschlusses nutzte, wie z. B. zum Erwerb eines Meisterbriefes (Ostdeutschland und Westdeutschland: jeweils 9 %). Im Umkehrschluss bedeutet das: Bei rund 90 % aller weiterbildungsaktiven Betriebe Sachsens wie auch Ost- und Westdeutschlands waren diese Maßnahmen auf Qualifizierungsangebote beschränkt, die weder mit dem Erwerb eines Berufsabschlusses (Nachqualifizierung), noch mit einem funktionalen Aufstieg zusammenhängen.

In 6 % der sächsischen Betriebe mit Weiterbildung wurden Mitarbeiter nachqualifiziert, in 8 % wurden sie bei einer Aufstiegsqualifizierung unterstützt. In 4 % der Betriebe erfolgten ausschließlich Nachqualifizierungen, also keine Aufstiegsqualifizierungen. In 5 % der Betriebe erfolgten ausschließlich Qualifizierungen, die dem Aufstieg dienen sollen und keine Nachqualifizierungen. Bei der Interpretation der Ergebnisse, insbesondere im Falle der Nachqualifizierungen, ist zu berücksichtigen, dass es in zahlreichen Betrieben mittlerweile keine Arbeitsplätze mehr für Un- und Angelernte gibt (vgl. Kapitel 3.2). Die potenzielle Nachfrage nach nachqualifizierenden Weiterbildungsangeboten ist folglich auf eine bestimmte Gruppe von Betrieben beschränkt – und

zwar auf jene, in denen Mitarbeiter tätig sind, die über keinen tätigkeitsrelevanten beruflichen Abschluss verfügen (rund 30 % aller sächsischen Betriebe), was eine mögliche Erklärung für den vergleichsweise geringen Anteil solcher Weiterbildungsangebote sein könnte.

Wie nachstehende Tabelle 38 zeigt, fiel der entsprechende Anteil der Betriebe mit Maßnahmen der Nach- oder Aufstiegsqualifizierung in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft des Landes Sachsen sehr unterschiedlich aus. Gemessen am Anteil der Betriebe erwiesen sich auf dem Gebiet der Nachqualifizierung 2017 der insgesamt weiterbildungsaktive Bereich Erziehung und Unterricht sowie der Bereich Handel und Reparatur als deutlich aktiver als der Durchschnitt. Auch auf dem Gebiet der Aufstiegsqualifizierung waren Betriebe der beiden genannten Bereiche besonders engagiert. Darüber hinaus zeigten ebenfalls Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und des Verarbeitenden Gewerbes überdurchschnittlich hohe Aktivitäten. Das Gesundheits- und Sozialwesen, das zu den insgesamt sehr weiterbildungsaktiven Bereichen gehörte, lässt weder auf dem Gebiet der Nach-, noch der Aufstiegsqualifizierung ein herausragendes Engagement erkennen.

Während sich bei Nachqualifizierungen Betriebe des Dienstleistungssektors stärker als jene des Produzierenden Bereichs engagierten (6 bzw. 4 % aller Betriebe), waren die Relationen auf dem Gebiet der Aufstiegsqualifizierung genau umgekehrt (7 bzw. 10 % aller Betriebe). Unterschiede werden auch zwischen Betrieben des Öffentlichen Sektors und der Privatwirtschaft deutlich. Betriebe des Öffentlichen Sektors engagierten sich sowohl bei Nach- als auch bei Aufstiegsqualifizierungen deutlich stärker als Betriebe der Privatwirtschaft (Öffentlicher Bereich: 10 bzw. 18 %, Privatwirtschaft: 5 bzw. 7 %).

Tabelle 38: Ziele der Weiterbildung nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2017

Branche	Betriebe mit...	
	Nachqualifizierung	Aufstiegsqualifizierung
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	5	17
Baugewerbe	3	6
Handel und Reparatur	10	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2	2
Erziehung und Unterricht	14	21
Gesundheits- und Sozialwesen	8	5
Übrige Dienstleistungen	0	7
Öffentliche Verwaltung	3	28
Insgesamt	6	8

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2017.

Ähnlich wie mit der Größe der Betriebe ihr Weiterbildungsengagement insgesamt zunimmt, so steigt mit ihr auch der Anteil jener Betriebe, die im ersten Halbjahr 2017 Maßnahmen der Nach- oder Aufstiegsqualifizierung angeboten haben. In Kleinst- und Kleinbetrieben sind beide Formen der Fort- und Weiterbildung nur sehr wenig verbreitet. In Großbetrieben gibt es diese Qualifizierungsmöglichkeiten hingegen mindestens in rund einem Drittel der Betriebe. Mit Ausnahme der mittleren Betriebe gibt es Aufstiegsqualifizierungen etwas häufiger als Nachqualifizierungen (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Ziele der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...	
	Nachqualifizierung	Aufstiegsqualifizierung
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	3	6
10 bis 49 Beschäftigte	6	8
50 bis 249 Beschäftigte	21	14
ab 250 Beschäftigte	34	40
Insgesamt	6	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Fazit: Das betriebliche Weiterbildungsengagement der sächsischen Betriebe bewegte sich auch im letzten Jahr auf hohem Niveau. Obwohl etwas weniger Betriebe als im Jahr zuvor weiterbildungsaktiv waren, wurde bei der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten ein neuer Höchstwert erreicht. Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung finden vor allem in Form externer Kurse, Lehrgänge oder Seminare statt. Je größer ein Betrieb ist, desto weiterbildungsaktiver ist er – das zeigt sich hinsichtlich des Anteils der Betriebe, die die berufliche Qualifizierung ihrer Beschäftigten unterstützen, und in der Tendenz ebenfalls anhand der Weiterbildungsquote, also des Anteils der Beschäftigten, die an diesen Maßnahmen beteiligt sind. In größeren Betrieben kommt zudem eine sehr breite Palette an Qualifizierungsformen zur Anwendung. Wie bereits in den Vorjahren sind Frauen stärker an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt als Männer. Nach wie vor investieren die Betriebe außerdem vor allem in die Fort- und Weiterbildung ihrer bereits gut qualifizierten Mitarbeiter. Im Zuge des anhaltenden Beschäftigungswachstums sowie zunehmender Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften werden vermehrt aber auch Beschäftigte, die Einfacharbeitsplätze belegen, im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Das dürfte auf das Bestreben der Betriebe hindeuten, das vorhandene Potenzial der Belegschaften stärker als in früheren Jahren auszuerschöpfen. Im Rahmen von Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung werden Nach- und Aufstiegsqualifizierungen aber nur von sehr wenigen Betrieben angeboten. Hinsichtlich Nachqualifizierungen ist einerseits zu berücksichtigen, dass es heute nur noch in einer Minderheit der Betriebe Arbeitsplätze für Un- und Angelernte gibt. Andererseits bleibt die Frage zu beantworten, inwieweit Betriebe vorhandene Potenziale ihrer Mitarbeiter auf Einfacharbeitsplätzen überhaupt im Blick haben, wenn es darum geht, neue Wege bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs zu beschreiten.

9. Digitalisierung und Arbeit 4.0

2016 waren die Betriebe um Einschätzungen gebeten worden, wie intensiv die Beschäftigung mit der Thematik Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologie ist, welches Potenzial in dieser Technologie gesehen und wie das eigene Ausstattungsniveau mit dieser Technologie im Vergleich zu anderen Betrieben der gleichen Branche eingeschätzt wird. Die Erhebung ergab, dass sich die Mehrheit der sächsischen Betriebe zum Befragungszeitpunkt bereits mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien beschäftigt hatte. In welchem Umfang und mit welcher Intensität diese Auseinandersetzung erfolgte, war nach Branchen und Betriebsgröße jedoch sehr unterschiedlich. Größere Betriebe führten das Feld an: Das betraf die Auseinandersetzung mit der Thematik genauso wie das Erkennen von Ressourcen und die Bewertung der eigenen Ausstattung.²⁴ Anknüpfend an die Abfrage aus dem Jahr 2016 wurden die Betriebe in der aktuellen Erhebungswelle nach den Rahmenbedingungen für die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien, die tatsächlich genutzten Technologien sowie nach den Auswirkungen gefragt. Das IAB-Betriebspanel greift damit einen der wichtigsten Megatrends auf und bildet ab, wie die Betriebe mit dieser Entwicklung Schritt halten und mit den Herausforderungen umgehen.

9.1. Qualität des Internetanschlusses

Das Internet bietet Betrieben viele Vorteile, denn es beschleunigt und optimiert Prozesse. Es gilt heute als das Medium, über das eine betriebsinterne aber auch eine Vernetzung zu den Kooperationspartnern erfolgt. Neben Menschen können über das Internet auch Menschen mit Maschinen oder ausschließlich Maschinen miteinander kommunizieren. Kommunikation und Prozessgestaltung werden zeit- und ortsunabhängig. Diese Form der Kommunikation stellt Betriebe und ihre Belegschaften zugleich vor neue Herausforderungen, z. B. hinsichtlich der Datensicherheit oder eines sinnvollen Umgangs mit der Datenflut, aber es stellt sich auch die Frage, wie sich dadurch Arbeit insgesamt wandelt.

Der Anschluss an das Internet ist auf vielfältige Weise möglich. Der einfachste und zunächst gängigste Zugang zum Internet erfolgte über das Telefonmodem. Mit der weiteren Verbreitung des Internets haben sich die Zugänge geändert. Heute gehören zu den üblichen Zugängen ein Kabelanschluss (im günstigsten Falle Glasfaser), eine Funkverbindung oder auch der Zugang über einen Satelliten (vgl. Abbildung 24).

²⁴ Vgl.: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 21. Welle 2016, Berlin, August 2017, S. 96ff.

Abbildung 24: Ausgewählte Zugänge ins Internet

		Leitungsgebundene Zugänge	
Schmalband-Internetzugang		• Telefonmodem	Mit bis zu 56 kbit/s sehr geringe Leistungskapazität; prägte die Anfänge des Internets
		• ISDN (Integrated Services Digital Network bzw. Integriertes Sprach- und Datennetz)	Internationaler Standard für ein digitales Telekommunikationsnetz; zwei gebündelte Kanäle zu je 64 kbit/s
Breitband-Internetzugang	Terrestrische Technik	• Breitband-ISDN	Versuch, ISDN qualitativ zu verbessern, blieb in Pilotversuchen stecken
		• DSL (Digital Subscriber Line bzw. Digitaler Teilnehmeranschluss)	Übertragungsstandard, bei dem Daten mit hohen Übertragungsraten (bis zu 1.000 Mbit/s) auch über einfache Kupferleitungen gesendet und empfangen werden können; DSL-Technik dient nur zur Überbrückung relativ kurzer Distanzen, wodurch der Übergang zu einer anderen Übertragungstechnik, einem DSL-Verstärker oder einem Repeater erforderlich ist.
		Drahtlose Zugänge	
		• EDGE (Enhanced Data Rates for GSM Evolution)	Mobilfunkstandard der zweiten Generation; paketorientierter Übertragungsdienst zur Erhöhung der Datenübertragungsrate in Mobilfunknetzen durch Einführung eines zusätzlichen Modulationsverfahrens
		• UMTS (Universal Mobile Telecommunications System)	ebenfalls Mobilfunkstandard der dritten Generation mit bis zu 42 Mbit/s mit HSPA+, sonst max. 384 kbit/s
		• HSDPA (High Speed Downlink Packet Access)	Weiterentwicklung des UMTS; Mobilfunknutzer können Daten mit DSL-ähnlicher Download-Geschwindigkeit übertragen (3,6; 7,2; 21,6 und 42,2 Mbit/s).
		• LTE (für Long Term Evolution)	Mobilfunkstandard der vierten Generation; Weiterentwicklung der UMTS-HSDPA Übertragungstechnik (Geschwindigkeiten von 3,6; 7,2; 21,6; 42,2; 50; 100; 150 Mbit/s)
	Ex-Terrestrische Technik	• Satellit	Internetzugang über einen geostationären Satelliten, der in ständiger Verbindung mit dem Internet steht. Die Verbindung erfolgt mittels einer Satellitenantenne und einem Satellitenmodem (Zwei-Wege-Technik). Bei der Ein-Weg-Technik erfolgt der Download über den Satelliten und der Upload über eine zusätzliche Internetleitung. Die Kosten sind hoch und die Geschwindigkeit relativ gering.

Quelle: Eigene Darstellung.

Um die mit der Digitalisierung verbundenen technischen Möglichkeiten umfassend nutzen zu können, bedarf es eines leistungsfähigen Internetanschlusses. Daher wurden die Betriebe danach gefragt, ob sie über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss verfügen.²⁵ Weitere Zugangsmöglichkeiten zum Internet wie das Telefonmodem oder ISDN-Anschlüsse wurden nicht erfasst.

Mehrheit der Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internet ausgestattet

Mit 61 % gab die Mehrheit der Betriebe des Freistaates Sachsen an, über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss im definierten Sinne der Erhebung zu verfügen. In Ostdeutschland waren es 72 %, in Westdeutschland 75 %. Damit liegt die Nutzung eines solchen Anschlusses in Sachsen deutlich unter dem Durchschnitt aller ost- wie westdeutschen Betriebe. Jenen Betrieben, die zum Erhebungszeitpunkt keinen

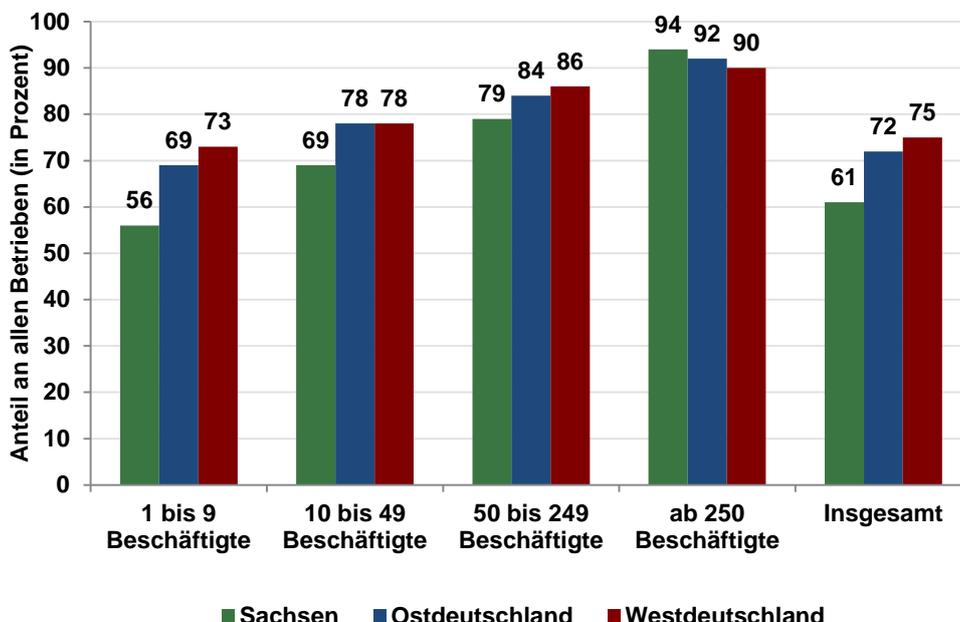
²⁵ Die den Betrieben vorgelegte Frage lautete: Verfügt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, z. B. Breitbandanschlüsse wie DSL, UMTS oder LTE?

solchen Zugang zum Internet nutzten, kann dieser Zugangsweg zwar zur Verfügung stehen, aber nicht in Anspruch genommen werden, oder sie nutzen andere Möglichkeiten, ins Internet zu gelangen, die mit der Abfrage nicht erfasst wurden.

Das Ausstattungsniveau mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschlüssen unterscheidet sich beachtlich nach den Branchen. Auch unter den vier größten Branchen gibt es erhebliche Unterschiede. So lagen die Anteile des Bereichs Handel und Reparatur sowie des Verarbeitenden Gewerbes zum Erhebungszeitpunkt mit 61 bzw. 58 % unter dem Landesdurchschnitt. Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen erreichten mit 69 % und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens mit 73 % im Branchenvergleich einen vergleichsweise hohen Anteil. Unter den großen Wirtschaftssektoren nutzten Betriebe der Dienstleistungsbranche diese Anschlüsse zu 64 % und Betriebe des Produzierenden Gewerbes zu 55 %. In Ost- und Westdeutschland gestalteten sich die Relationen zwischen den beiden Wirtschaftsbereichen ähnlich, wengleich die Anteilswerte jeweils höher ausfielen (Dienstleistungen – Ostdeutschland: 74 %, Westdeutschland: 77 %; Produzierendes Gewerbe – Ostdeutschland: 70 %, Westdeutschland: 74 %).

Die Nutzung eines Hochleistungs-Internetanschlusses variiert auch mit der Größe der Betriebe. Größere Betriebe gaben wesentlich häufiger als kleinere an, über einen solchen zu verfügen. Während 94 % der sächsischen Großbetriebe angaben, einen leistungsfähigen Internetanschluss zur Verfügung zu haben, waren es unter den Kleinstbetrieben 56 % (vgl. Abbildung 25). In Ost- wie in Westdeutschland fielen die Ausstattungsunterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben grundsätzlich ähnlich aus.

Abbildung 25: Ausstattung der Betriebe mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Damit bleibt festzuhalten: Bei der Nutzung eines Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses sind sowohl Branchen- als auch Betriebsgrößenklasseneffekte erkennbar.

Leitungskapazität des Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses als ausreichend bewertet

Auch wenn der Anschluss an das Hochgeschwindigkeits-Internet eine wichtige Voraussetzung ist, um digitale Technologien umfassend nutzen zu können, kann sich für die Betriebe die Frage ergeben, ob dieser die erforderliche Leitungskapazität zulässt. Daher wurden die Betriebe um ihre Einschätzung gebeten, ob die Leistung ihres Anschlusses für sie ausreichend ist. Von all jenen Betrieben, die zum Zeitpunkt der Erhebung über einen Zugang zum Hochgeschwindigkeits-Internet verfügten, schätzten 87 % ein, dieser würde ihren Ansprüchen entsprechen. In Ostdeutschland traf das auf 81 % der Betriebe zu, in Westdeutschland auf 84 %. Damit steht nicht nur der Mehrheit der Betriebe in Sachsen – wie auch in Ost- und Westdeutschland – ein Hochleistungs-Anschluss zum Internet zur Verfügung, gleichzeitig wird die damit verfügbare Leitungskapazität überwiegend als ausreichend bewertet.

Somit nutzen derzeit 53 % aller sächsischen Betriebe einen Hochgeschwindigkeits-Internetzugang und erachten die verfügbare Leitungskapazität ihres Anschlusses zugleich als ausreichend (Ostdeutschland: 59 %, Westdeutschland auf 63 %) (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Ausstattung der Betriebe mit und ohne Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss und Bewertung der Zufriedenheit mit der verfügbaren Leitungskapazität in Sachsen 2017

alle Betriebe (100 %)			
Betriebe <u>mit</u> Nutzung eines Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses (61 %)		Betriebe ohne Nutzung eines Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses (39 %)	
Mit der Kapazität zufriedene Betriebe (87 %)	Mit der Kapazität nicht zufriedene Betriebe (13 %)		
Betriebe mit Nutzung eines Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses und die zufrieden mit der verfügbaren Leitungskapazität sind (53 %)		Betriebe, die entweder keinen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nutzen oder die über einen solchen verfügen, aber die verfügbare Leitungskapazität als nicht ausreichend erachten (47 %)	

Quelle: Eigene Darstellung.

So wie es Unterschiede zwischen den Branchen in Bezug auf die Nutzung des Hochgeschwindigkeits-Internets gibt, so bestehen diese auch hinsichtlich der Bewertung der verfügbaren Kapazität. Insgesamt bleibt zunächst festzustellen, dass die Betriebe fast aller Branchen mehrheitlich angaben, mit der Leitungskapazität zufrieden zu sein. Unter den vier großen Branchen reicht die Spanne von 82 bis 94 %. In der Gesamtwirtschaft erstreckte sie sich zwischen 23 und 100 %. Ein hoher bzw. niedriger Anteil der Betriebe, die derzeit das Hochleistungs-Internet nutzen, ist nicht mit einer adäquaten Einschätzung der verfügbaren Kapazität gleichzusetzen. So nutzten mit 54 % zwar unterdurchschnittlich wenige Betriebe des Bauwesens diese Anschlüsse, wenn dies der Fall war, betrachteten ihn aber 88 % von ihnen als ausreichend. Ähnlich verhält es sich bei Betrieben der Übrigen Dienstleistungen (58 bzw. 91 %). Dies könnte sich aus unterschiedlichen Ansprüchen an die Nutzung des Internets – z. B. hinsichtlich der Häufigkeit und Intensität seiner Inanspruchnahme einschl. des zu übertragenden Datenvolumens etc. – erklären. Ähnlich gestaltet sich die Situation in Ostdeutschland. Für Westdeutschland zeichnet sich demgegenüber ein etwas anderes Bild ab. Zwar bestanden hinsichtlich des Zugangs zum Hochleistungs-Internet zwischen den Branchen ebenfalls beachtliche Unterschiede, dennoch fielen die Einschätzungen zur Qualität des Anschlusses bei den Branchen der westdeutschen Wirtschaft sehr ähnlich aus.

Mit der Größe der Betriebe erhöht sich zwar die Nutzung des Hochgeschwindigkeits-Internets, positiver wurde die Leitungskapazität des Anschlusses jedoch seitens der Kleinst- und Kleinbetriebe eingeschätzt. Tendenziell nimmt also die Zufriedenheit – d. h. die Bewertung der Anschlussqualität als ausreichend – mit der Betriebsgröße ab (vgl. Tabelle 40). Das ist auch in Ostdeutschland zu beobachten. In Westdeutschland fallen die Unterschiede in der Bewertung nach der Betriebsgröße hingegen weniger eindeutig aus. Hier waren die Einschätzungen zur Qualität der Ausstattung zwischen Kleinst- und Großbetrieben sehr ähnlich.

Tabelle 40 Betriebe mit und ohne Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss sowie Bewertung der Leitungskapazität des Anschlusses nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

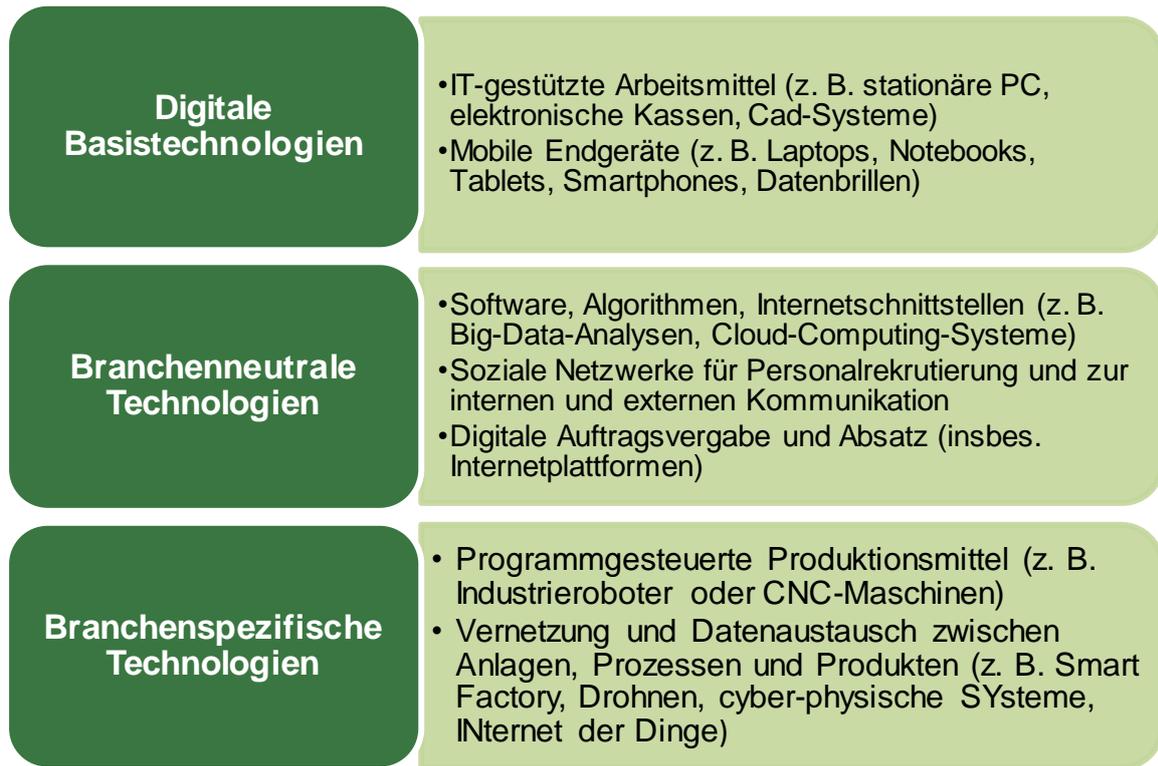
Betriebsgrößenklasse	Nutzung eines Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses	Leistung des verfügbaren Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses	
		Ausreichend	Nicht ausreichend
		%	
1 bis 9 Beschäftigte	56	90	10
10 bis 49 Beschäftigte	69	82	18
50 bis 249 Beschäftigte	79	74	26
ab 250 Beschäftigte	94	72	28
Insgesamt	61	87	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

9.2. Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien

Die aktuelle Welle des IAB-Betriebspanels gibt auch darüber Auskunft, welche digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien derzeit von den Betrieben genutzt werden. Dafür standen den Betrieben verschiedene Antwortmöglichkeiten zur Verfügung, die an unterschiedlichen Positionen im Prozess der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen zum Einsatz kommen und zugleich auf ein differenziertes Niveau in der Ausstattung mit diesen Technologien hinweisen. Bei der Nutzung IT-gestützter Arbeitsmittel wie beispielsweise stationärer Computer, aber auch bei mobilen Endgeräten (z. B. Laptops, Notebooks, Tablets, Smartphones) handelt es sich um eine Grund- bzw. Basisausstattung. So hat der Personalcomputer (PC) spätestens in den 1990er Jahren in den Betrieben Einzug gehalten und dürfte dort damit ein standardmäßig genutztes Arbeitsinstrument sein. Werden programmgesteuerte Produktionsmittel wie Industrieroboter oder CNC-Maschinen genutzt oder sind Anlagen, Prozesse und Produkte miteinander vernetzt (z. B. Smart Factory, Internet der Dinge), so kann von einer qualitativ wesentlich höheren Stufe digitaler Produktion ausgegangen werden, die heute zumeist mit „Industrie 4.0“ umschrieben wird. Die genannten Technologien unterliegen jedoch zumeist einer branchenspezifischen Nutzung. Aber es gibt auch Technologien, die sich weitgehend als branchenneutral erweisen – dazu gehören insbesondere Software und Algorithmen, soziale Netzwerke oder Internetplattformen. Abbildung 27 fasst zusammen, in welcher Breite und Differenziertheit in der aktuellen Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels nach diesen Technologien gefragt wurde.

Abbildung 27: Abgefragte digitale Informations- und Kommunikationstechnologien in Welle 2017



Quelle: Eigene Darstellung.

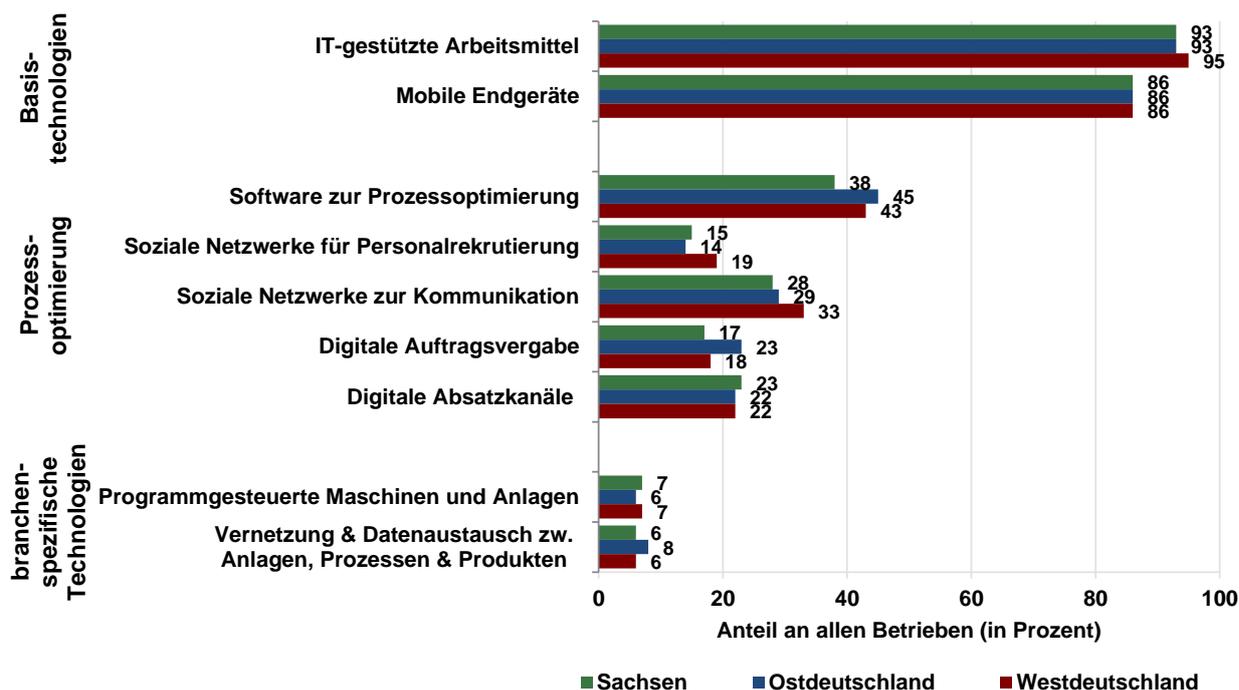
IT-gestützte Arbeitsmittel, aber auch mobile Endgeräte – also die digitalen Basistechnologien – sind in sächsischen Betrieben heute Alltag. Betriebe, die diese digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien nicht nutzen, stellen eine absolute Ausnahme dar. Dies trifft auch auf ost- und westdeutsche Betriebe zu.

Branchenneutrale digitale Informations- und Kommunikationstechnologien sind in den Betrieben des Freistaats demgegenüber weniger verbreitet. Etwa zwei Fünftel der Betriebe nutzten zum Erhebungszeitpunkt prozessoptimierende Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen. Mit 28 % noch deutlich seltener fanden soziale Netzwerke für die interne und externe Kommunikation Anwendung. Der digitale Absatz erfolgte in rund jedem vierten, eine digitale Auftragsvergabe gab es in jedem sechsten Betrieb. Soziale Netzwerke für die Personalrekrutierung spielten in etwa jedem siebten Betrieb eine Rolle.

Branchenspezifische Technologien in Form programmgesteuerter Produktionsmittel sowie die Vernetzung und der Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten stellen in der Anwendung derzeit eine Ausnahme dar, denn sie kommen jeweils in weniger als jedem 10. Betrieb zum Einsatz.

Nachstehende Abbildung 28 vermittelt einen Überblick über die derzeitige Verbreitung der einzelnen digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien in Sachsen, Ost- und Westdeutschland. Sie verdeutlicht, dass es in der praktischen Anwendung der im IAB-Betriebspanel abgefragten Technologien zwischen dem Freistaat Sachsen sowie Ost- und Westdeutschland kaum Unterschiede gibt.

Abbildung 28: Betriebliche Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Differenzierte Nutzung digitaler Technologien nach Branchen und Betriebsgröße

Digitale Basistechnologien überall stark verbreitet

In den Branchen der Wirtschaft haben die sogenannten digitalen Basistechnologien in Form IT-gestützter Arbeitsmittel und mobiler Endgeräte inzwischen einen sehr hohen Verbreitungsgrad erreicht. In Bezug auf ihre Anwendung gibt es zwischen den Branchen sowohl bei IT-gestützten Arbeitsmitteln als auch bei mobilen Endgeräten nur relativ geringe Unterschiede. In der überwiegenden Mehrheit der Branchen nutzen derzeit mindestens 90 % der Betriebe IT-gestützte Arbeitsmittel, bei mobilen Endgeräten sind es mehrheitlich mindestens 80 %. Generell lässt sich mit steigender Betriebsgröße zwar eine zunehmend intensivere Nutzung der Basistechnologien erkennen, wobei die Nutzungsintensität über alle Betriebsgrößenklassen hinweg sehr hoch ist. In den sächsischen Großbetrieben sind IT-gestützte Arbeitsmittel und mobile Endgeräte jeweils zu 100 % verfügbar. Die Differenz zwischen Kleinst- und Großbetrieben beträgt bei den IT-gestützten Arbeitsmitteln lediglich 10 Prozentpunkte, bei mobilen Endgeräten sind es 14 Prozentpunkte.

Branchenneutrale Technologien

Die von den Betrieben insgesamt am dritthäufigsten genutzten IT-basierten Optimierungsinstrumente wie Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen (38 % der Betriebe) finden nach Branchen eine sehr unterschiedliche Anwendung. Spitzenreiter sind Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen (51 %). Ebenfalls die beiden Branchen Handel und Reparatur (46 %) sowie Erziehung und Unterricht (45 %) erreichen deutlich oberhalb des Durchschnitts liegende Anteile. Das Verarbeitende Gewerbe erreichte 41 %. In der Branche Übrige Dienstleistungen werden sie von lediglich 23 % der Betriebe genutzt, im Bauwesen sind es 26 %. Deutlich größer als im Branchenvergleich sind die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. Unter den Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten werden sie von einem Drittel, bei den Kleinbetrieben von knapp der Hälfte genutzt. Von den mittleren Betrieben sind es fast zwei Drittel, bei den Großbetrieben mehr als vier Fünftel.

Bei der Nutzung sozialer Netzwerke ist ebenfalls eine breite Streuung zwischen den Branchen der sächsischen Wirtschaft erkennbar. Das betrifft die Anwendung sozialer Netzwerke für die interne und externe Kommunikation genauso wie für Zwecke der Personalrekrutierung. Die Nutzung dieser sozialen Netzwerke schwankt in allen vier beschäftigungsstarken Branchen – Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen – weitgehend um den Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft. Häufiger als im Durchschnitt finden sie im Bereich der Übrigen Dienstleistungen (33 bzw. 19 %) Anwendung, hingegen seltener in der Öffentlichen Verwaltung (2 bzw. 7 %). Auch diese digitalen Technologien kommen in größeren Betrieben häufiger als in kleineren zum Einsatz: Bei

sozialen Netzwerken für die interne und externe Kommunikation beträgt der Abstand zwischen Kleinst- und Großbetrieben lediglich 13 Prozentpunkte, bei sozialen Netzwerken für die Personalrekrutierung sind es demgegenüber mehr als 40 Prozentpunkte.

Die Inanspruchnahme digitaler Auftragsvergabe und Absatzkanäle variiert ebenfalls stark nach Branchen. Die Spannweite für die digitale Auftragsvergabe erreicht ca. 35 Prozentpunkte, beim digitalen Absatz sind es sogar mehr als 75 Prozentpunkte. Im Vergleich der beschäftigungsstarken Branchen sind das Verarbeitende Gewerbe, der Bereich Handel und Reparatur sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen hier im Allgemeinen etwas aktiver als der Durchschnitt aller Betriebe, das Gesundheits- und Sozialwesen demgegenüber deutlich weniger. Bemerkenswerterweise zeigt sich für die Branchen kein einheitliches Muster bei der Nutzung, denn eine starke Nutzung digitaler Auftragsvergabe geht nicht automatisch mit einer vergleichbar intensiven Nutzung digitaler Absatzkanäle einher. Die digitale Auftragsvergabe wie auch der digitale Absatz werden von größeren Betrieben in der Regel häufiger genutzt als von kleineren. Von Großbetrieben werden digitale Technologien, beispielsweise für die Auftragsvergabe, im Vergleich zu Kleinstbetrieben in etwa doppelt so häufig genutzt.

Branchenspezifische Technologien

Der Einsatz programmgesteuerter Produktionsmittel sowie Vernetzungen erreichte 2017 nur in wenigen Branchen der sächsischen Wirtschaft deutlich über dem Durchschnitt liegende Anteilswerte. Programmgesteuerte Produktionsmittel finden vor allem im Verarbeitenden Gewerbe relativ umfassende Anwendung. In 32 % der Betriebe kamen 2017 programmgesteuerte Produktionsmittel zum Einsatz. Zugleich gaben 17 % der Betriebe dieser Branche an, sie würden den Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten praktizieren. Ähnlich wie bei anderen Technologien steigt auch hier die praktische Anwendung mit der Betriebsgröße spürbar an. Programmgesteuerte Produktionsmittel beispielsweise finden derzeit in 4 % der Kleinstbetriebe, jedoch in 39 % der Großbetriebe Anwendung. Ähnlich sind die Relationen zwischen den Betriebsgrößeklassen hinsichtlich der Vernetzung: 2 % der Kleinstbetriebe, aber 38 % der Großbetriebe.

9.3. Digitalisierungsgrad der Betriebe

Auf Grundlage der von den Betrieben genutzten acht möglichen digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien können die Betriebe einem Digitalisierungsgrad zugeordnet werden. In Abhängigkeit von der Anzahl der genutzten digitalen Technologien kann der Nutzungsgrad als gering betrachtet werden, wenn lediglich bis zu zwei digitale Technologien zum Einsatz kommen. Ein mittlerer Nutzungsgrad liegt vor, wenn mindestens drei bis maximal fünf der abgefragten Technologien im Einsatz sind und er ist hoch, wenn mehr als fünf der abgefragten Technologien im Betrieb zur praktischen Anwendung kommen (vgl. Abbildung 29).²⁶

²⁶ Vgl.: Myriam Baum, Felix Lukowski: Beschäftigte qualifizieren oder neu einstellen? Strategien deutscher KMU, dem technologischen Wandel zu begegnen, In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB; Hrsg.) BWP 5/2017, S. 13-17.

Abbildung 29: Digitalisierungsgrad der Betriebe nach der Zahl der eingesetzten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien



Quelle: Eigene Darstellung.

Auf Grundlage dieser Zuordnungen ergeben sich für Sachsen folgende Relationen: Der größte Teil der Betriebe (53 %) zeichnet sich durch einen mittleren Digitalisierungsgrad aus, denn hier kommen maximal fünf digitale Informations- und Kommunikationstechnologien zum Einsatz. Ebenfalls relativ hoch ist der Anteil der Betriebe (41 %), die durch einen geringen Digitalisierungsgrad charakterisiert sind. In diesen Betrieben herrschen die sogenannten Basistechnologien vor. Demgegenüber ist mit 6 % eine Minderheit der Betriebe einem hohen Digitalisierungsgrad zuzuordnen. Im Vergleich zum Durchschnitt Ost- wie auch Westdeutschlands ist dieser Anteil etwas geringer. Grundsätzlich ist festzustellen, dass sich diese Relationen in Ost- und Westdeutschland sehr ähnlich gestalten (Ostdeutschland: 55 %, 37 % und 8 %, Westdeutschland: 56 %, 37 % und 7 %).

Hinsichtlich des Ausstattungsniveaus ergeben sich für die einzelnen Branchen Unterschiede. Mit 17 % überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad im Verarbeitenden Gewerbe. Hierbei ist ein branchenspezifischer Effekt zu unterstellen, denn es sei daran erinnert, dass in diesem Wirtschaftsbereich die Nutzung programmgesteuerter Produktionsmittel sowie die Vernetzung und der Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten besonders ausgeprägt sind. Aber auch der Bereich Handel und Reparatur weist einen überdurchschnittlich hohen Anteil hochdigitalisierter Betriebe auf (11 %).

Wie nachstehende Tabelle 41 zeigt, ist auch zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen ein erhebliches Gefälle erkennbar. Als Faustregel gilt: Je kleiner ein Betrieb ist, umso häufiger finden sich hier ausschließlich die Basistechnologien (niedriger Digitalisierungsgrad), je größer ein Betrieb ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass hier mehr als zwei und vor allem mehr als fünf digitale Technologien Anwendung finden.

Tabelle 41: Digitalisierungsgrad nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Geringer Digitalisierungsgrad	Mittlerer Digitalisierungsgrad	Hoher Digitalisierungsgrad	Summe
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	48	50	2	100
10 bis 49 Beschäftigte	29	59	12	100
50 bis 249 Beschäftigte	17	57	26	100
ab 250 Beschäftigte	6	69	25	100
Insgesamt	41	53	6	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Dass Großbetriebe auch im Digitalisierungsprozess Vorreiter sind – ein Viertel von ihnen weist ein hohes Digitalisierungsniveau auf, während sich der Anteil unter den Kleinstbetrieben auf lediglich 2 % bezieht –, überrascht nicht. Größere Betriebe verfügen über andere Ressourcen, um diese Technologien anzuwenden, die hier relevanten Skaleneffekte korrespondieren mit einem wesentlich günstigeren Aufwand-Nutzen-Verhältnis. Außerdem sehen sich größere Betriebe in der Regel mit einer anderen Wettbewerbssituation konfrontiert. Sie unterliegen in deutlich höherem Maße als Kleinstbetriebe dem Wettbewerbsdruck, denn während fast die Hälfte der Großbetriebe den Wettbewerbsdruck als hoch einschätzte, war es lediglich ein Viertel der Kleinstbetriebe.

Ausgewählte Merkmale hochdigitalisierter Betriebe

Betriebe, die sich durch einen hohen Digitalisierungsgrad auszeichnen, stellen in Sachsen insgesamt zwar nur eine sehr kleine Gruppe dar (6 %), dennoch soll nachfolgend der Frage nachgegangen werden, worin sich diese vom Durchschnitt der Betriebe des Landes unterscheiden – beispielsweise hinsichtlich ihrer Beschäftigungsentwicklung oder ihrer Tätigkeitsmerkmale sowie ihres Aus- und Weiterbildungsengagements. Dies ist insofern auch volkswirtschaftlich relevant, als in diesen Betrieben rund ein Fünftel aller Beschäftigten tätig ist.

Um dieser Frage nachzugehen, wird zunächst die Verteilung der Betriebe auf die drei Digitalisierungsgrade nach Branchen und Betriebsgröße betrachtet. Diese zeigt auf, welche Branchen bzw. Betriebsgrößenklassen die einzelnen Digitalisierungsgrade prägen. Betriebe mit einem niedrigen Digitalisierungsgrad gehören überwiegend zu den Branchen Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Übrige Dienstleistungen. Auf die genannten drei Branchen entfällt ca. die Hälfte der Betriebe, die einem niedrigen Digitalisierungsgrad zuzuordnen sind. Dieser Anteil entspricht im Wesentlichen ihrem Anteil am Betriebsbestand insgesamt (48 %). Ein ähnliches Verteilungsmuster zeigt sich für den mittleren Digitalisierungsgrad. Das Feld wird hier von den Unternehmensnahen Dienstleistungen angeführt. Auf die bereits genannten drei Branchen entfällt knapp die Hälfte aller Betriebe mit einem mittleren Digitalisierungsgrad. Ein etwas anderes Bild ergibt sich für die Verteilung hochdigitalisierter Betriebe: Mehr als ein Drittel entfällt auf den Bereich Handel und Reparatur, gut ein weiteres Viertel auf das Verarbeitende Gewerbe. Im Vergleich zu ihren Anteilen an allen Betrieben der sächsischen Wirtschaft sind sie hier zusammen doppelt so häufig vertreten (Anteil an allen Betrieben: 28 %, Anteil an hochdigitalisierten Betrieben: 64 %) (vgl. Tabelle 42).

Tabelle 42: Betriebe nach ihrem Digitalisierungsgrad, nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Branche /Betriebsgrößenklasse	Geringer Digitalisie- rungsgrad	Mittlerer Digitalisie- rungsgrad	Hoher Digitalisie- rungsgrad	Anteil an allen Betrieben
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	9	8	28	10
Baugewerbe	14	12	7	13
Handel und Reparatur	19	17	36	19
Unternehmensnahe Dienstl.	17	19	6	18
Erziehung und Unterricht	2	3	2	3
Gesundheits- und Sozialwesen	13	12	1	12
Übrige Dienstleistungen	15	10	4	12
Sonstige	11	19	16	13
1 bis 9 Beschäftigte	82	68	28	71
10 bis 49 Beschäftigte	16	26	47	23
50 bis 249 Beschäftigte	2	5	22	5
ab 250 Beschäftigte	0	1	3	1
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Mit Blick auf die Betriebsgrößenklassen ergibt sich, dass die Verteilung der Betriebe beim mittleren Digitalisierungsgrad weitgehend ihrer Verteilung auf alle Betriebe entspricht. In der Gruppe der Betriebe mit einem geringen Digitalisierungsgrad sind insbesondere Kleinstbetriebe überproportional vertreten. Unter Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad sind sie hingegen deutlich unterrepräsentiert. Alle anderen Betriebsgrößenklassen sind hier überrepräsentiert.

Beschäftigung und Beschäftigungsentwicklung

Zu den zentralen Fragen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik gehört auch die Frage nach den Beschäftigungseffekten der Digitalisierung. Verringert sich mit voranschreitender Digitalisierung der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften oder nimmt er weiter zu? In welchem Umfang absorbieren die digitalen Vorreiter derzeit Beschäftigung und wie entwickelt sich ihre Beschäftigungssituation?

Auf die sächsischen Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad entfallen derzeit zwar nur 6 % aller Betriebe, jedoch 19 % der Beschäftigten. Die Diskrepanz ergibt sich, da Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad im Durchschnitt 52 Beschäftigte haben und somit mehr als dreimal so viele Beschäftigte wie der Durchschnitt aller Betriebe des Landes (16 Beschäftigte). Ähnlich gestaltet sich die Situation in Ost- und Westdeutschland. Dort sind 18 bzw. 21 % aller Beschäftigten in Betrieben tätig, die sich durch einen hohen Digitalisierungsgrad auszeichnen. Mit durchschnittlich 56 Personen beschäftigen diese Betriebe in Westdeutschland ebenfalls ca. dreimal so viele Mitarbeiter wie der Durchschnitt aller westdeutschen Betriebe (20 Beschäftigte) (Ostdeutschland: 39 bzw. 16 Beschäftigte).

Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsniveau hatten gegenüber dem Vorjahr mit 2 % einen genauso hohen Beschäftigungszuwachs wie der Durchschnitt aller Betriebe zu verzeichnen. Dabei konnten in der Gruppe der hochdigitalisierten Betriebe 38 % einen Beschäftigungszuwachs erreichen, während es im Durchschnitt des Landes 28 % waren. Auch die Beschäftigungserwartungen für die kommenden 12 Monate sind für hochdigitalisierte Betriebe positiv, denn 11 % dieser Betriebe erwarten für das Folgejahr einen Beschäftigungszuwachs (Landesdurchschnitt: 15 %). Im Saldo wird von einer absoluten Zunahme der Zahl der Beschäftigten ausgegangen. Dabei ist die geschätzte Relation zwischen zu- und abnehmender Beschäftigung wesentlich günstiger als in Betrieben mit geringem bzw. mittlerem Digitalisierungsgrad. Gleichzeitig verzeichnen hochdigitalisierte Betriebe jedoch überdurchschnittlich häufig Unsicherheiten hinsichtlich ihrer Beschäftigtenprognose: Jeder 6. Betrieb war nicht in der Lage, eine klare Einschätzung zu treffen, im Durch-

schnitt aller Betriebe waren es hingegen rund 6 %. Ähnliche Einschätzungen sind auch in ost- und westdeutschen Betrieben festzustellen.

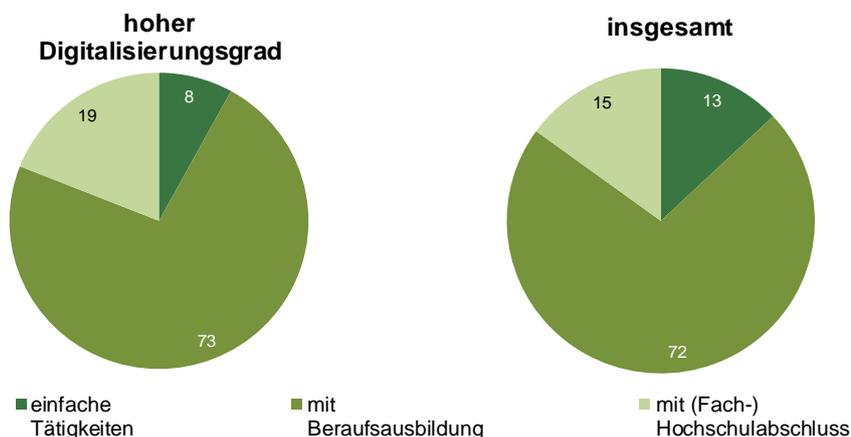
Wie die Einschätzungen der hochdigitalisierten Betriebe belegen, weist nichts auf einen grundsätzlichen Abbau an Beschäftigung hin – eher das Gegenteil scheint der Fall zu sein. Aber auch, wenn in diesen Betrieben die Belegschaft im Saldo weiterwächst, bedeutet das nicht, dass hier Beschäftigung nicht auch abgebaut wird. Einen Hinweis darauf vermittelt ebenfalls die aktuelle Erhebungswelle, denn die Betriebe wurden um ihre Sichtweise zur Entwicklung des Anteils der an externe Partner vergebenen Aufträge gebeten. Dabei geht es vor allem um Outsourcing, Werkverträge oder Crowdfunding. Größere Betriebe machten häufiger als kleinere auf eine Intensivierung dieser Kooperationsbeziehungen im Zuge der Digitalisierung aufmerksam (16 % der Großbetriebe und 5 % der Kleinstbetriebe). Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad sehen anteilig in etwas vergleichbar häufig eine Zu- wie eine Abnahme externer Kooperationen (15 bzw. 14 %, Durchschnitt aller Betriebe: 6 bzw. 8 %). Das verdeutlicht, mit voranschreitender Digitalisierung verlaufen verschiedene Entwicklungen parallel, die dennoch bislang insgesamt einen Zuwachs an Beschäftigung bewirken.

Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigten

Eine weitere Frage, der im Rahmen des Digitalisierungsprozesses nachzugehen ist, ist die nach den Anforderungen an die Arbeitsplätze. Das IAB-Betriebspanel gestattet es, die Tätigkeitsmerkmale der Arbeitsplätze zu untersuchen, also inwieweit sich hochdigitalisierte Betriebe hinsichtlich der Arbeitsplätze unterscheiden, die keine berufliche Qualifikation erfordern oder für die eine berufliche oder eine akademische Ausbildung zwingend notwendig sind.

Mit dem Digitalisierungsgrad steigen die Anforderungen an die Arbeitsplätze in den Betrieben. Das schlägt sich in einer tendenziellen Verringerung des Anteils der Einfacharbeitsplätze einerseits und der Erhöhung des Anteils der Arbeitsplätze für Akademiker andererseits nieder. In Betrieben mit hohem Digitalisierungsniveau ist der Anteil der Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, deutlich geringer als im Landesdurchschnitt. Gleichzeitig ist der Anteil jener Arbeitsplätze, die eine akademische Ausbildung erfordern, in hochdigitalisierten Betrieben höher (vgl. Abbildung 30) (vgl. Kapitel 3.2). Diese Differenzierungen sind auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen. Allerdings liegt der Anteil einfacher Arbeit in westdeutschen Betrieben mit hohem Digitalisierungsniveau mit 21 % deutlich über dem Durchschnitt der sächsischen wie auch der ostdeutschen hochdigitalisierten Betriebe (8 bzw. 12 %).

Abbildung 30: Einfacharbeitsplätze und qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben mit hohem Digitalisierungsgrad und in allen Betrieben in Sachsen 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Wie die Erhebung zeigt, gehen in Sachsen mehr als neun von 10 Mitarbeitern in hochdigitalisierten Betrieben einer qualifizierten Beschäftigung nach. Das ist ein noch etwas höherer Anteil als in Ostdeutschland (88 %). In Westdeutschland sind es ca. vier von fünf Mitarbeitern. Wenn in Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad stärker als im Durchschnitt der Betriebe qualifizierte Tätigkeiten verrichtet werden, hat das Konsequenzen für die Sicherung des Bedarfs an Fachkräften, sowohl an Personen, die über einen beruflichen Abschluss verfügen, vor allem aber an jenen, die ein Studium absolviert haben. Damit stehen diese Betriebe in besonderem Maße vor der Herausforderung, Fachkräfte-Sicherungsstrategien zu

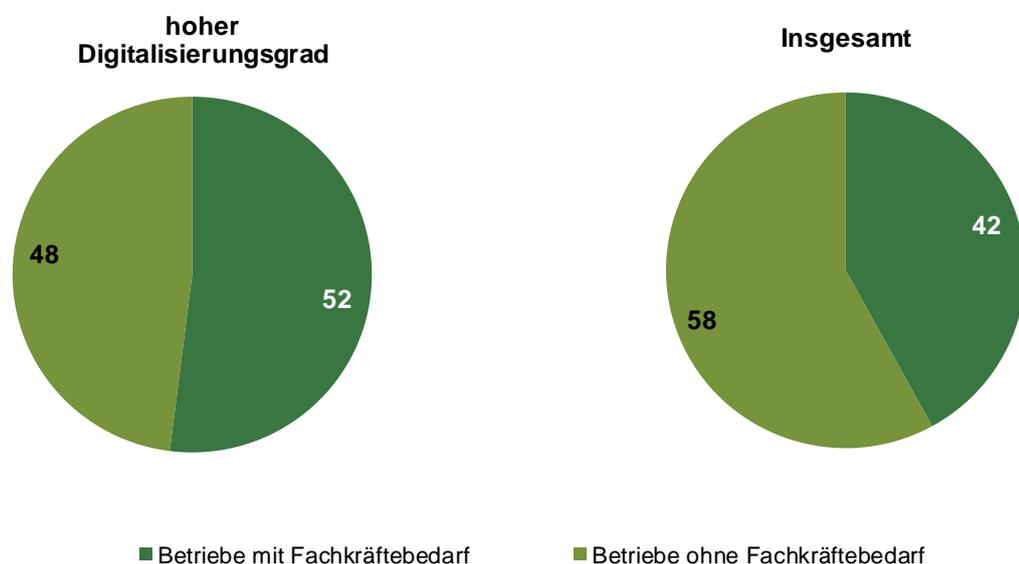
praktizieren, zu denen nach Aussage der Betriebe in der Erhebungswelle des Jahres 2014²⁷ insbesondere auch eine forcierte Ausbildung junger Nachwuchsfachkräfte sowie die berufliche Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten gehören.

Fachkräftesituation und Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Wie soeben dargelegt, steigen mit dem Niveau der Digitalisierung die Anforderungen an die verrichteten Tätigkeiten. Damit stellt sich die Frage, in welchem Umfang hochdigitalisierte Betriebe Fachkräfte nachfragen, diese am Markt akquirieren können oder diese selbst ausbilden und sich für deren weitere Qualifizierung engagieren.

Im Durchschnitt Sachsens zeigten im ersten Halbjahr 2017 42 % aller Betriebe Bedarf an qualifiziertem Personal an (vgl. Kapitel 5). Unter hochdigitalisierten Betrieben wies hingegen rund jeder zweite Betrieb entsprechenden Bedarf aus (vgl. Abbildung 31). Ein Blick auf die Struktur der Personaleinstellungen zeigt, dass einstellende Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad überwiegend Fachkräfte einstellten, denn die Relationen aller Einstellungen verteilten sich zu 88% auf Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten und zu 13 % auf Einstellungen für einfache Tätigkeiten. Im Durchschnitt Sachsens erfolgten ca. drei Viertel der Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten und etwa ein Viertel für einfache Tätigkeiten.

Abbildung 31: Fachkräftebedarf in Betrieben mit hohem Digitalisierungsgrad und in allen Betrieben in Sachsen 2017



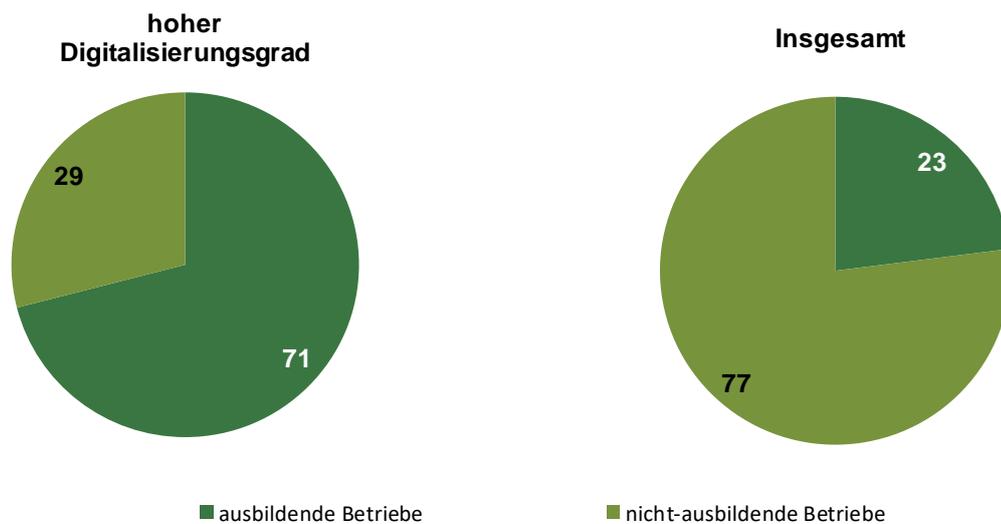
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Trotz des höheren Bedarfs an Fachkräften waren hochdigitalisierte Betriebe bei der Stellenbesetzung etwas erfolgreicher als der Durchschnitt aller Betriebe (Nichtbesetzungsquote: 34 % vs. 37 %) (vgl. ebenfalls Kapitel 5).

Auch wenn es um Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs geht, sind Betriebe, in denen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien überdurchschnittlich starke Verbreitung finden, deutlich aktiver als der Durchschnitt der Betriebe. Im Bereich der betrieblichen Erstausbildung lässt sich das am Anteil der ausbildenden Betriebe wie auch anhand der Ausbildungsquote nachweisen (vgl. Kapitel 7): So bildeten 71 % der sächsischen Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad 2017 aus, während es im Durchschnitt des Landes 23 % waren. Das spürbar höhere Ausbildungsengagement hochdigitalisierter Betriebe lässt sich zudem an der Ausbildungsquote erkennen, denn mit 5 % lag auch diese über dem Durchschnittswert aller Betriebe von 3 % (vgl. Abbildung 32).

27 Vgl.: IAB-Betriebspanel Sachsen - Ergebnisse der 19. Welle 2014, Berlin, Juni 2015, S. 49ff.

Abbildung 32: Ausbildungsengagement der Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad und aller Betriebe in Sachsen 2017

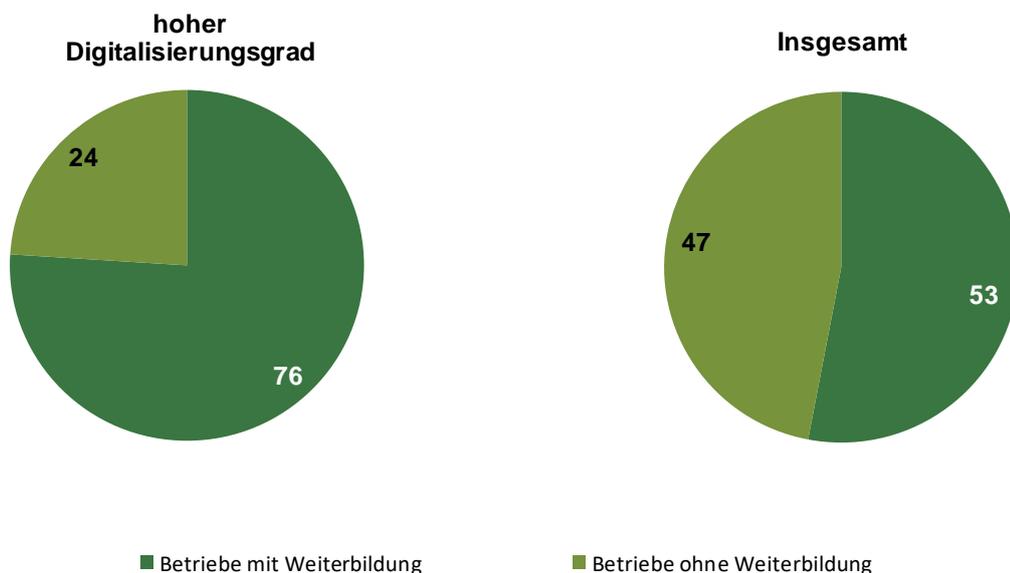


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die Zahl der Auszubildenden hat 2017 gegenüber dem Vorjahr in hochdigitalisierten Betrieben um 8 % zugenommen, im Durchschnitt aller Betriebe belief sich der Zuwachs auf 4 %.

Hochdigitalisierte Betriebe engagieren sich außerdem wesentlich häufiger im Bereich der Fort- und Weiterbildung (vgl. Kapitel 8), was in deutlich höheren Anteilen weiterbildungsaktiver Betriebe im Vergleich zum Durchschnitt des Landes zum Ausdruck kommt (76 vs. 53 %) (vgl. Abbildung 33). Die Betriebe unterscheiden sich auch in Bezug auf ihre Weiterbildungsquote (41 vs. 39 %).

Abbildung 33: Weiterbildungsengagement der Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad und aller Betriebe in Sachsen 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Insgesamt lassen sich ähnliche Ergebnisse auch für Ost- und Westdeutschland feststellen.

Zusammenfassend kann im Ergebnis der Untersuchung somit festgehalten werden: Der Digitalisierungsprozess erfordert in hohem Maße qualifizierte Tätigkeiten, insbesondere im Bereich der Arbeitsplätze mit akademischem Anforderungsniveau. Betriebe, die zu den Vorreitern in diesem Prozess zählen, sind bei der

Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zugleich besonders aktiv. Die hohen Anforderungen an das berufliche Know-how und praktische Können der Beschäftigten werden begleitet von einem überdurchschnittlichen betrieblichen Engagement bei der Aus- wie auch bei der Fort- und Weiterbildung. Das stützt die weit verbreitete Ansicht, dass der Digitalisierungsprozess vor allem von beruflicher Weiterbildung begleitet werden muss. Es sind personalpolitische Strategien erforderlich, die die Beschäftigten im Digitalisierungsprozess mitnehmen. Auch auf der Beschäftigtenebene kann dieser Prozess seitens der Betriebe daher nicht zum Nulltarif umgesetzt werden.

9.4. Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien

Zusätzlich zu den bisher betrachteten Aspekten, können mit Hilfe des IAB-Betriebspanels zugleich Einschätzungen zu den Auswirkungen des Digitalisierungsprozesses auf die Beschäftigten generiert werden.²⁸ Diese verweisen vor allem auf Veränderungen in der Qualität der Arbeit. Erfasst wurden mit der aktuellen Welle Veränderungen im Arbeitsprofil und in der Arbeitsorganisation, ebenso neue Anforderungen an die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Zugleich wurde der Frage nachgegangen, inwieweit damit höhere psychische Belastungen für die Beschäftigten verbunden sind (Abbildung 34). Die Antworten der Betriebe – also der Arbeitgeberseite – basieren auf ihrem realen Erfahrungshintergrund und spiegeln damit keine prognostische Sicht wider.

Abbildung 34: Mit der Digitalisierung einhergehende Veränderungen mit nachhaltigen Auswirkungen auf die Beschäftigten

Veränderungen im Profil der Arbeitsaufgaben hinsichtlich	Veränderungen bei der Arbeitsorganisation hinsichtlich	Veränderungen bei der Aus- und Weiterbildung hinsichtlich	Veränderte Beanspruchungen (psychische Arbeitsbelastungen)
<ul style="list-style-type: none"> - Komplexität - Vielfalt - Parallelität 	<ul style="list-style-type: none"> - der Selbstbestimmung von Arbeitszeit und -ort - der Eigenverantwortung für Weiterbildung 	<ul style="list-style-type: none"> - Bedeutung von Abschlüssen - Weiterbildungsbedarf 	

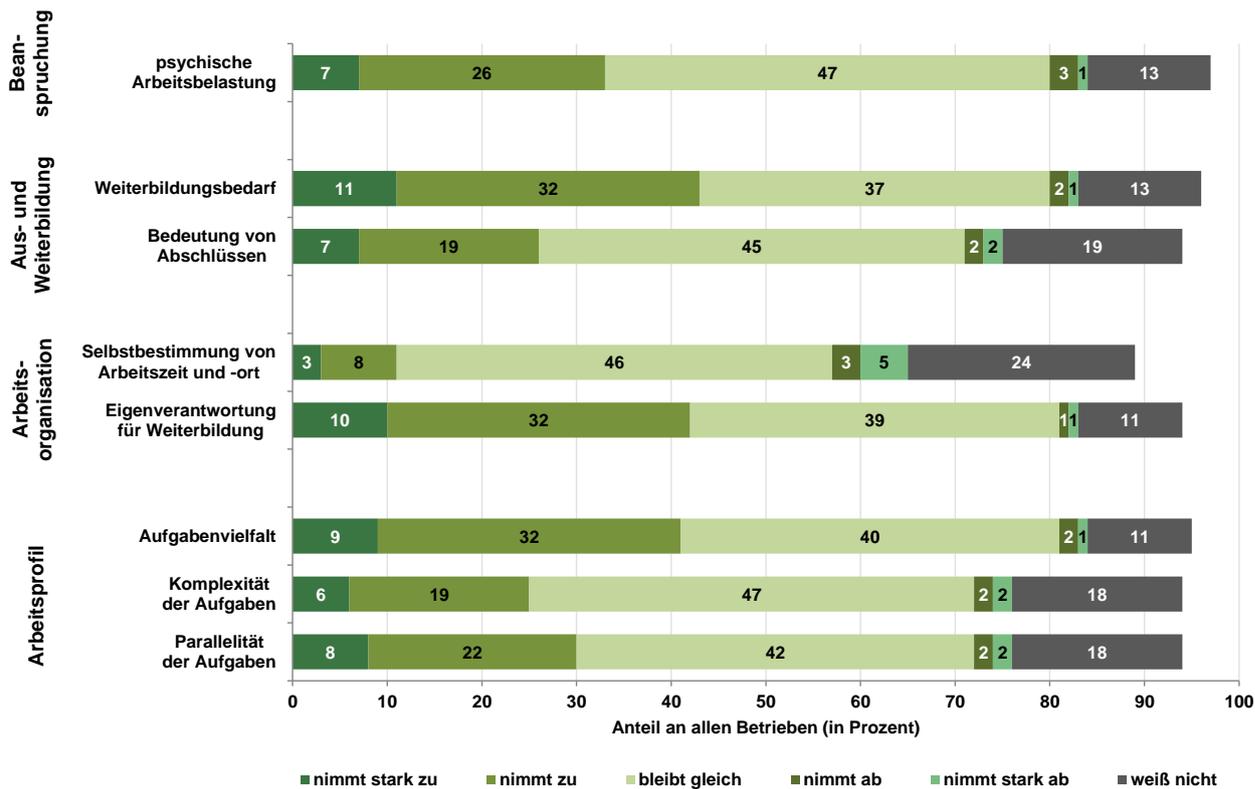
Quelle: Eigene Darstellung.

Für die Beurteilung der Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien stand den Betrieben eine fünfstufige Bewertungsskala zur Verfügung, wobei die Ziffern „1“ und „2“ auf eine Zu-, die Ziffern „4“ und „5“ auf eine Abnahme verweisen. Wurde die Ziffer „3“ vergeben, werden keine Veränderungen gesehen.

Nachstehende Abbildung 35 fasst das Antwortverhalten der Betriebe zu den Auswirkungen der Digitalisierung zusammen. In der Gesamtschau bleibt festzuhalten: Betriebe sehen Auswirkungen, die insgesamt überwiegend als eine leichte Zunahme („2“) wahrgenommen werden. Eine starke Zunahme („1“) wird hingegen über alle abgefragten Sachverhalte lediglich von einer sehr kleinen Gruppe von Betrieben konstatiert. Vielfach wird von den Betrieben jedoch auch ein Status quo festgestellt, das heißt, im Zuge der Digitalisierung werden keine Veränderungen gesehen. Von einer Reduzierung der Herausforderungen geht jeweils nur eine sehr kleine Gruppe von Betrieben aus. Bei einzelnen Antwortvorgaben fiel es den Betrieben schwer, sich eindeutig zu positionieren. Daher antworteten sie mit „weiß nicht“. Besonders häufig betraf das die Frage nach der Selbstbestimmung von Arbeitszeit und -ort seitens der Beschäftigten (24 %), ebenso die Bedeutung von Abschlüssen (19 %).

²⁸ Die Frage an die Betriebe lautete: Welche Auswirkungen hat Ihrer Einschätzung nach die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?

Abbildung 35: Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Sachsen 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Größere Betriebe verwiesen in der Regel wesentlich häufiger als kleinere auf eine Zunahme der abgefragten Auswirkungen. Das könnte sich daraus erklären, dass in größeren Betrieben die Digitalisierung in der Regel bereits weiter vorangeschritten ist (vgl. Kapitel 9.2 und 9.3) und die Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen die Auswirkungen daher realistischer einschätzen können. Außerdem sind größere Betriebe personalpolitisch besser aufgestellt. Vor dem Hintergrund praktischer Erfahrungen sind sie stärker mit der Thematik konfrontiert und auch für die Auswirkungen sensibilisiert – besonders wenn es gilt, personalpolitische Herausforderungen zu erkennen und ihnen wirksam zu begegnen.

Unterschiede in den betrieblichen Einschätzungen ergeben sich auch mit dem erreichten Digitalisierungsgrad. Hochdigitalisierte Betriebe sehen anteilig wesentlich häufiger zunehmende Auswirkungen auf die Beschäftigten als geringdigitalisierte oder der Durchschnitt der Betriebe. Hierbei ist allerdings ein Betriebsgrößenklasseneffekt zu unterstellen, denn Großbetriebe (25 %) weisen erheblich häufiger als Klein- und Kleinbetriebe (2 und 12 %) einen hohen Digitalisierungsgrad auf. Gleichzeitig waren Betriebe mit einer geringen digitalen Ausstattung wesentlich häufiger als hochdigitalisierte Betriebe nicht in der Lage, sich zu den abgefragten Aspekten klar zu positionieren. Das Antwortverhalten ost- und westdeutscher Betriebe fiel zumeist ähnlich aus.

Nachfolgend werden ausgewählte Befunde vorgestellt.

Veränderungen im Profil der Arbeitsaufgaben

Aus Sicht der Betriebe sind die Beschäftigten vor allem mit einer zunehmenden Vielfalt der zu erledigenden Aufgaben konfrontiert. Mit insgesamt 41 % sehen hier rund zwei Fünftel der sächsischen Betriebe eine zunehmende Tendenz. Besonders stark fällt die Zunahme der Vielfalt der zu bewältigenden Arbeitsaufgaben nach Ansicht der Betriebe der Branche Erziehung und Unterricht (66 %) sowie der Öffentlichen Verwaltung aus (63 %). Mit jeweils fast der Hälfte aller Betriebe sind diese Anteile in den drei beschäftigungsstarken Branchen Gesundheits- und Sozialwesen (49 %), Verarbeitendes Gewerbe und Unternehmensnahe Dienstleistungen (jeweils 47 %) ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Besonders gering ist der Anteil der Betriebe, die hier eine Zunahme erwarten, bei den Übrigen Dienstleistungen (22 %). Die getroffenen Einschätzungen hängen sehr stark von der Betriebsgröße ab. Unter den Kleinbetrieben sah ca. ein Drittel eine Zunahme, von den Großbetrieben verwiesen rund drei Viertel auf diese Entwicklung. Die wahrgenommenen Auswirkungen differieren auch mit dem Digitalisierungsgrad der Betriebe. Unter den Betrieben mit einem hohen

Digitalisierungsgrad sahen 68 % eine derartige Zunahme. Von den Betrieben mit niedrigem Digitalisierungsgrad verwiesen 28 % auf eine zunehmende Aufgabenvielfalt.

30 % der Betriebe sehen neue Herausforderungen auf die Beschäftigten durch die zunehmende Zahl der Arbeitsaufgaben zukommen, die parallel erledigt werden müssen. In Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung (58 %) sowie in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, ebenso des Bereichs Erziehung und Unterricht wird dies häufiger gesehen (37 bzw. 36 %). Auch die anderen drei beschäftigungsstarken Branchen liegen jeweils etwas oberhalb des Durchschnitts aller Betriebe. Bei den Übrigen Dienstleistungen liegt der Anteil der Betriebe, die eine Zunahme angaben, mit 18 % auch hier spürbar unter dem Durchschnitt. Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil jener Betriebe, die auf eine Zunahme verwiesen, denn 23% der Kleinst-, aber 65 % der Großbetriebe trafen diese Einschätzung. Eine Zunahme von parallel zu bewältigenden Arbeitsaufgaben geht zugleich mit der stärkeren Verbreitung digitaler Technologien einher, denn unter Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad war es mit 72 % eine deutliche Mehrheit, die diese Entwicklung anzeigte. Mit 13 % sieht hingegen nur eine Minderheit der Betriebe mit niedrigem Digitalisierungsgrad die Beschäftigten vor derartige Herausforderungen gestellt.

Grundsätzlich ähnliche Einschätzungen lassen sich zu den Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Zahl der Arbeitsaufgaben treffen, in denen komplexe Probleme gelöst werden müssen.

Wie die Einschätzungen der Betriebe verdeutlichen, geht die Digitalisierung mit Veränderungen im Profil der Arbeitsaufgaben einher. Je weiter die Digitalisierung vorangeschritten ist, umso mehr verändert sich der Arbeitsalltag für die Beschäftigten, beispielsweise weil die zu bewältigende Aufgabenvielfalt größer wird, mehr Aufgaben parallel zu erledigen sind oder sich das Aufgabenspektrum komplexer gestaltet.

Veränderungen in der Arbeitsorganisation

Die hierzu im Rahmen der aktuellen Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels vorgelegten Fragen stellen vor allem auf die Möglichkeiten der Beschäftigten zum Selbstmanagement ab. So wurde in diesem Kontext nach den Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Möglichkeiten für die Beschäftigten, Arbeitszeit und -ort selbst bestimmen zu können sowie auf die Selbstverantwortung der Beschäftigten, ihre Kenntnisse auf den neusten Stand zu bringen, gefragt.

In der Diskussion zum digitalen Wandel wird oft unterstellt, dass mit diesen Prozessen eine höhere Flexibilität verbunden ist, die letztlich auch für die Beschäftigten mit einer größeren Selbstbestimmung, einschließlich einer höheren Zeit- und Ortssouveränität im Arbeitsprozess, einhergeht (Stichwort Homeoffice). Darin wird vor allem ein wichtiger Beitrag der Digitalisierung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen. Den Einschätzungen der Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen der befragten sächsischen Betriebe nach zu urteilen, sieht allerdings lediglich rund jeder 10. Betrieb derzeit entsprechende Veränderungen. Bei keiner anderen der abgefragten Antwortmöglichkeiten war der Anteil der Betriebe, die eine Zunahme sahen, derart gering. Zu den Branchen, die im Kontext der Digitalisierung zunehmende Möglichkeiten für die Beschäftigten sehen, Arbeitszeit und -ort selbst zu bestimmen, gehören die drei Bereiche Unternehmensnahe Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (21, 19 bzw. 14 %). Gleichzeitig konnte sich ca. ein Drittel der sächsischen Betriebe zu dieser Frage nicht eindeutig positionieren – entweder, weil sie es nicht einschätzen konnten oder weil sie nicht geantwortet haben. Das sind so viele, wie bei keinem anderen der abgefragten Aspekte, was beachtliche Unsicherheiten in der Bewertung der Entwicklung deutlich machen dürfte. Das könnte möglicherweise ein Signal für eine unklare betriebliche Situation sein oder davon zeugen, dass sich ein Betrieb mit dieser Frage bisher wenig beschäftigt hat. Besonders schwierig scheint die Beantwortung der Frage für Betriebe der Übrigen Dienstleistungen gewesen zu sein, denn fast die Hälfte antwortete mit „weiß nicht“ oder machte keine Angaben. Insgesamt 8 % der sächsischen Betriebe sind der Ansicht, die Möglichkeiten für die Beschäftigten, Arbeitszeit und -ort selbst bestimmen zu können, würden abnehmen.

Wenn es um verstärkte Möglichkeiten für ein zeit- und ortsunabhängiges und damit selbstbestimmtes Arbeiten geht, dann scheinen in den Branchen dafür unterschiedliche Bedingungen zu herrschen. So machten in etwa dreimal so viele Betriebe des Dienstleistungssektors gegenüber dem Produzierenden Gewerbe auf eine zunehmende Tendenz aufmerksam (13 vs. 4 %). Allerdings erfolgte auch seitens der einzelnen Dienstleistungsbereiche eine unterschiedliche Einschätzung, denn einerseits wurde die Einschätzung von 4 % der Betriebe der Übrigen Dienstleistungen sowie von 8 % der Betriebe des Bereichs Handel und Reparatur, andererseits von 21 % der Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen getroffen. Dieses unterschiedliche Antwortverhalten könnte auf das Erfordernis verweisen, für die Zeit- und Ortssouveränität der Beschäftigten – soweit diese überhaupt realisierbar ist – die notwendigen Voraussetzungen schaffen zu müssen. Das könnte beispielsweise vor allem die Gewährleistung der Datensicherheit sein. Unsicherheiten könnten aber auch mit der (unzureichenden) Bereitschaft der Führungskräfte im Zusammenhang stehen, die

Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten zu lassen. Auch Fragen der Entgrenzung der Arbeit könnten eine Rolle spielen. Hier könnten beispielsweise betriebliche Regelungen hilfreich sein, die einer Überlastung der Beschäftigten entgegenwirken.

Betriebe, die sich durch einen hohen Digitalisierungsgrad auszeichnen, scheinen die Vorteile einer höheren Zeit- und Ortschaftsouveränität für die Mitarbeiter heute wesentlich besser (25 % der Betriebe verweisen auf eine Zunahme) als andere Betriebe (2 % der Betriebe mit geringem; 17 % der Betriebe mit mittlerem Digitalisierungsgrad) zu nutzen. Allerdings sei daran erinnert, dass der Digitalisierungsgrad einem Betriebsgrößenklasseneffekt unterliegt. So zeigen sich für Sachsen bei Betrachtung der Betriebsgrößenklassen hier deutliche Unterschiede: Von den Kleinstbetrieben konstatieren 10 % eine Zunahme, von den Großbetrieben mit 29 % dreimal so viele.

Nach Ansicht der Betriebe wird demgegenüber vor allem eine Zunahme bei der Selbstverantwortung der Beschäftigten für die berufliche Weiterbildung gesehen – rund zwei Fünftel der Betriebe verwiesen darauf. Überdurchschnittlich stark positionierten sich in dieser Weise Betriebe der beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie Öffentliche Verwaltung (65 bzw. 61 %). Eine ähnliche Größenordnung erreichte auch das Gesundheits- und Sozialwesen (58 %). Lediglich 2 % aller sächsischen Betriebe schätzten ein, die Auswirkung der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Selbstverantwortung der Beschäftigten, ihre Kenntnisse auf dem neusten Stand zu bringen, würden sich verringern. Zugleich legte sich jeder 7. Betrieb hinsichtlich einer Einschätzung nicht fest. Je größer der Betrieb (65 % der Groß-, 37 % der Kleinstbetriebe) und je höher sein Digitalisierungsgrad (66 % der Betriebe mit hohem, 29 % der Betriebe mit niedrigem Digitalisierungsgrad), umso stärker wird die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre berufliche Weiterbildung konstatiert.

Wie das Antwortverhalten der Betriebe erkennen lässt, verändert sich mit der Digitalisierung nicht nur das Aufgabenprofil, auch die Art und Weise des Arbeitens, also wie der Arbeitsprozess organisiert wird, unterliegt einem Wandel. Dabei wurde mit der aktuellen Erhebungswelle vor allem auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten abgestellt. Sie nimmt aus Sicht der Betriebe vor allem hinsichtlich der Selbstverantwortung der Beschäftigten zu, sich beruflich zu qualifizieren. In Bezug auf eine zeit- und ortsouveräne Verrichtung der beruflichen Tätigkeit zeigen sich im Antwortverhalten der Betriebe relativ große Unsicherheiten und gegensätzliche Einschätzungen, die ein Hinweis auf bestehenden betrieblichen Gestaltungsbedarf sein könnten.

Veränderungen bei der Aus- und Weiterbildung

Derzeit bildet in Sachsen fast jeder vierte Betrieb Jugendliche aus (vgl. Kapitel 7). Das bedeutet, die Thematik Ausbildung tangiert derzeit nur eine relativ kleine Gruppe von Betrieben. Allerdings ist anzumerken, dass mit 45 % fast die Hälfte der Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügt. Vor diesem Hintergrund hatte eine im Rahmen der 16. Welle des IAB-Betriebspanels durchgeführte Längsschnittbetrachtung für die Jahre 2004 bis 2010 ergeben, dass es eine Gruppe von Betrieben gibt, die regelmäßig in jedem Jahr ausbildet (2011: 32 %) und eine weitere Gruppe, die nur in größeren Abständen ausbildungsaktiv ist (die sogenannten Ausbildungspausierer; 2011: 50 %).²⁹ Dies ist bei der Beantwortung der Frage, wie sich die Bedeutung von Ausbildungs- und Studienabschlüssen entwickelt, zu berücksichtigen.

Rund ein Viertel der sächsischen Betriebe meint, die Bedeutung von Ausbildungs- und Studienabschlüssen habe zugenommen. Besonders ausgeprägt ist dieser Standpunkt in der Öffentlichen Verwaltung (53 %). Auch im Verarbeitenden Gewerbe wird diese Einschätzung häufiger als im Durchschnitt getroffen (34 %). Dem steht gegenüber, dass lediglich 13 % der Betriebe der Übrigen Dienstleistungen eine Zunahme sehen – möglicherweise vor dem Hintergrund überdurchschnittlich vieler Einfacharbeitsplätze. 4 % aller Betriebe sehen eine abnehmende Bedeutung von Ausbildungs- und Studienabschlüssen. Allerdings ist auch ein Viertel aller Betriebe derzeit nicht in der Lage, eine klare Position zu beziehen. Damit bestehen bezüglich dieser Thematik offenbar ebenfalls einige Unklarheiten. So könnte sich darin eine Sicht der Betriebe widerspiegeln, die ihre Beschäftigten nicht ausschließlich nach den formalen Abschlüssen bewertet und beispielsweise sogenannten Quereinsteigern Chancen einräumt („Durchlässigkeit des Systems“). Die Bedeutung, die beruflichen Abschlüssen beigemessen wird, steigt mit der Betriebsgröße. So schätzen 20 % der Kleinstbetriebe, hingegen fast die Hälfte der mittleren und der Großbetriebe ein, die Bedeutung beruflicher Abschlüsse nehme zu. Jeder zweite Betrieb mit einem hohen Digitalisierungsgrad sieht das so, hingegen lediglich jeder Fünfte der geringdigitalisierten Betriebe.

Ebenso werden von den Betrieben Auswirkungen auf die Weiterbildung gesehen. Etwa zwei Fünftel der Betriebe merkten eine Zunahme des Weiterbildungsbedarfs an. Besonderen Bedarf sehen Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung (83 %) sowie der Unternehmensnahen Dienstleistungen (54 %). Auch hier fällt der

29 Vgl.: IAB-Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der 16. Welle 2011, Berlin, Mai 2012, S. 65.

Anteil der Betriebe der Übrigen Dienstleistungen mit 27 % unterdurchschnittlich aus. Das Konstatieren bestehenden Weiterbildungsbedarfs nimmt mit der Betriebsgröße zu (71 % der Groß-, 35 % der Kleinstbetriebe). Mit der bereits gewonnenen Erkenntnis, dass der Digitalisierungsprozess von intensiven Qualifizierungsaktivitäten auf Ebene der Beschäftigten begleitet wird (vgl. dieses Kapitel, Abschnitt 9.3), korrespondiert, dass 69 % der Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad einschätzen, der Weiterbildungsbedarf nehme zu (30 % der Betriebe mit niedrigem Digitalisierungsgrad).

Betriebe, die Vorreiter im Digitalisierungsprozess sind, zeichnen sich nicht nur durch ein beachtliches Weiterbildungsengagement aus, sie schätzen zugleich die Zunahme des Weiterbildungsbedarfs wesentlich häufiger als andere Betriebe ein. Damit sind betriebliche Weiterbildungsstrategien erforderlich, die die Frage beantworten, welche Qualifizierungsinhalte vermittelt werden müssen und wie der dafür erforderliche zeitliche wie auch finanzielle Aufwand abgesichert werden kann. Hochdigitalisierte Betriebe messen in überdurchschnittlich hohem Maße auch Ausbildungs- und Studienabschlüssen eine zunehmende Bedeutung bei.

Veränderungen der psychischen Arbeitsbelastungen

Wenn die Arbeitsaufgaben vielfältiger, komplexer und zunehmend parallel zu bewerkstelligen sind, die Beschäftigten immer mehr Eigenverantwortung übernehmen müssen und die eigene formale Ausbildung und berufliche Qualifizierung an Bedeutung gewinnen, so könnten das wichtige Hinweise auf veränderte Anforderungen an die Beschäftigten sein, die zugleich mit zusätzlichen Belastungen einhergehen können. Daher wurden die Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen auch danach gefragt, wie sie die Entwicklung der psychischen Arbeitsbelastungen einschätzen.

Nach Maßgabe eines Drittels der sächsischen Betriebe wird eine Zunahme festgestellt. Vor dem Hintergrund der geführten Debatten zur stärkeren Belastung der Beschäftigten durch die Digitalisierung – unter anderem thematisiert anhand der Entgrenzung von Arbeit wie beispielsweise die zunehmende Beantwortung von E-Mails auch außerhalb der regulären Arbeitszeit oder eine Tätigkeit im Homeoffice, wodurch die Übergänge zwischen Beruflichem und Privatem oft fließend sind – hätte ein höherer Anteil erwartet werden können, der diese Belastungen artikuliert. Mit 72 % stellen überdurchschnittlich viele Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung eine Zunahme dieser Belastungen fest. Auch rund die Hälfte der Betriebe des Bereichs Unternehmensnahe Dienstleistungen positioniert sich in dieser Form. Es ist auch hier ein unterdurchschnittlich geringer Anteil der Betriebe der Übrigen Dienstleistungen, der diese Auswirkungen sieht (21 %). Trotz zum Teil zunehmender Herausforderungen für die Beschäftigten, meinte mit 47 % fast die Hälfte der Betriebe – das ist mit der höchste Anteil im Vergleich zu den anderen abgefragten Sachverhalten – , keine Veränderungen bei den psychischen Arbeitsbelastungen zu erkennen. Eine Verringerung dieser Beanspruchungen wird insgesamt von lediglich 4 % der Betriebe angegeben. 17 % der Betriebe sind sich unschlüssig. Kleinstbetriebe sehen diese Belastungen in deutlich geringerem Maße (28 %) als Großbetriebe (55 %). Auch hochdigitalisierte Betriebe erkennen diese Belastungen häufiger als geringdigitalisierte (41 vs. 29 %).

Zusammenfassend bleibt festzuhalten: Der Digitalisierungsprozess geht neben der zuvor dargelegten Fülle an neuen Anforderungen auch mit zunehmenden psychischen Beanspruchungen der Beschäftigten einher. Damit stehen Betriebe vor der Herausforderung, ihren Belegschaften solche Rahmenbedingungen zu schaffen, die sie mit den veränderten Anforderungen und Belastungen Schritt halten lassen. Das bedeutet, Lösungen insbesondere für folgende Fragen zu finden: Wie kann die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter gewährleistet bleiben? Wie können weitere Belastungen vermieden werden? Was heißt das für den inhaltlichen und organisatorischen Zuschnitt der Arbeitsplätze? Wie ist Weiterbildung zu organisieren, damit die zeitlichen Belastungen nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigten gehen? Was bedeutet das für das Gesundheitsmanagement?

Fazit: Die Mehrheit der Betriebe des Freistaates Sachsen ist an das Breitband-Internet angeschlossen und schätzt die verfügbare Leitungskapazität als ausreichend ein. Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien sind in den Betrieben inzwischen weit verbreitet. Dabei gehören digitale Basistechnologien für die Betriebe zum Alltag. Viele Technologien finden demgegenüber nur bei einem deutlich kleineren Teil der Betriebe Anwendung. Einige Technologien verzeichnen einen branchenspezifischen Zuschnitt. Die meisten der Betriebe des Landes weisen einen mittleren Digitalisierungsgrad auf und nur eine kleine Gruppe gilt als hochdigitalisiert. Damit unterscheidet sich diese Konstellation kaum von der in Ost- und Westdeutschland. Der Anteil der hochdigitalisierten Betriebe liegt in Sachsen jedoch leicht unter dem ost- wie westdeutschen Durchschnitt. Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsniveau sind in der Regel größere Betriebe. Bei vielen Kennziffern schneiden sie besser ab als der Durchschnitt der Betriebe: Sie haben anteilig mehr Arbeitsplätze, auf denen qualifizierte Tätigkeiten zu verrichten sind, und sie sind wesentlich aus- und weiterbildungsaktiver. Die Digitalisierung hat verschiedene Auswirkungen auf die Beschäftigten. Besonders starken Einfluss übt sie auf Veränderungen der Arbeitsinhalte und die damit verbundenen Herausforderungen und Belastungen aus. Je mehr digitale Informations- und Kommunikationstechnologien im Betrieb zur Anwendung kommen, umso

stärker werden die Mitarbeiter beansprucht, entweder weil die Arbeitsaufgaben komplexer werden oder mehr Selbstmanagement gefordert wird. Insgesamt stehen alle Betriebe, die digitale Technologien anwenden, vor der personalpolitischen Aufgabe, ihre Belegschaft auf die Veränderungen vorzubereiten, sie im Prozess der Veränderungen mitzunehmen und bei Bedarf entsprechende Unterstützung zu gewähren. Digitalisierung stellt für die Betriebe somit nicht nur eine technische Herausforderung dar, sondern sie ist ein Prozess, den es auch unter sozialen Gesichtspunkten aktiv zu gestalten gilt. Größere und hochdigitalisierte Betriebe dürften dafür wesentlich besser als kleinere und geringdigitalisierte aufgestellt sein. Das belegen beispielsweise Erkenntnisse des IAB-Betriebspanels zur Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. In größeren Betrieben sind sie wesentlich stärker als in kleineren verbreitet.

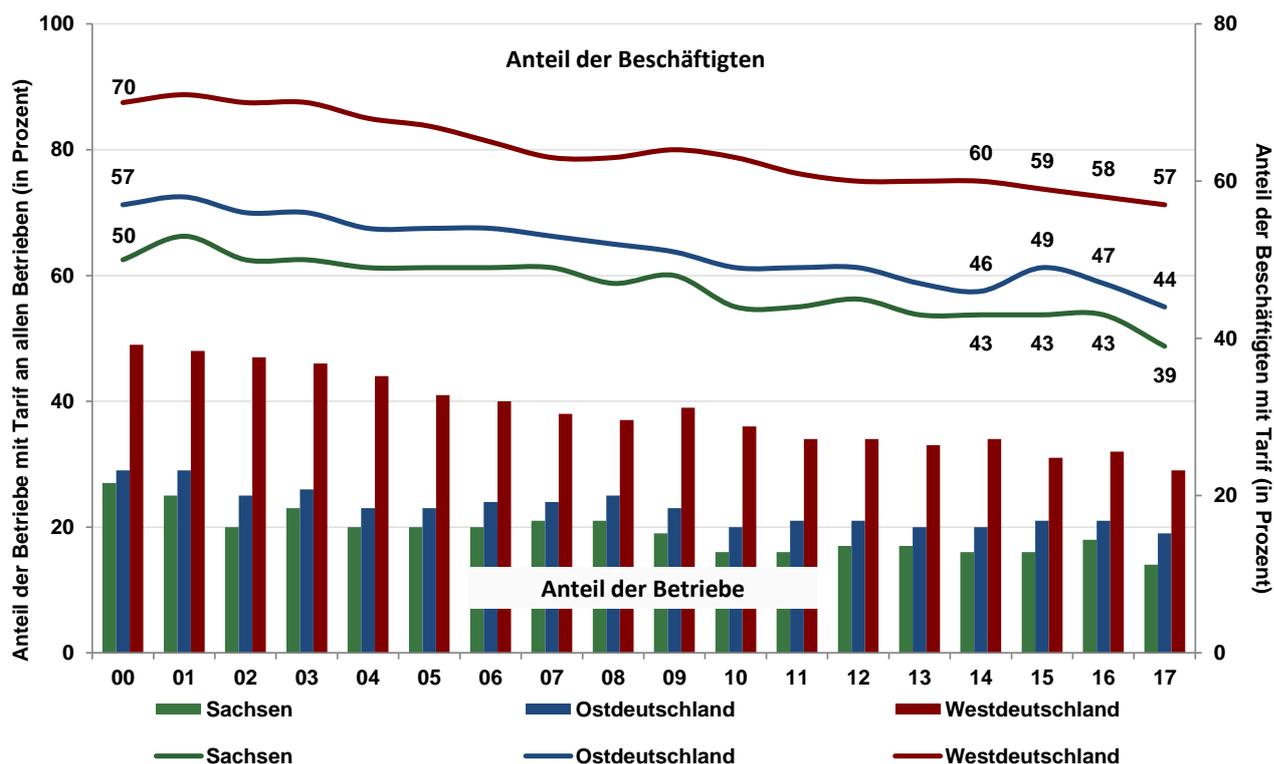
10. Tarifbindung, Löhne und Gehälter

Das nachfolgende Kapitel befasst sich zunächst mit der Entwicklung und dem aktuellen Stand der Tarifbindung der Betriebe sowie der Verbreitung betrieblicher Interessenvertretungen. Weitere Abschnitte sind der Lohn- und Gehaltsentwicklung, darunter dem Mindestlohn vorbehalten.

10.1. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

Seit vielen Jahren ist bundesweit eine tendenziell abnehmende Tarifbindung zu beobachten. Im Freistaat Sachsen war in den letzten drei bis vier Jahren allerdings eine Stabilisierung festzustellen – wenngleich auf sehr niedrigem Niveau. Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels ist die Tarifbindung der sächsischen Betriebe 2017 gegenüber dem Vorjahr wieder gesunken. Das betrifft sowohl den Anteil tarifgebundener Betriebe als auch die in diesen Betrieben Beschäftigten. Der Anteil tarifgebundener Betriebe lag 2017 bei lediglich 14 % und bedeutet eine Reduzierung um 4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert. Somit ist heute nur noch jeder 7. Betrieb im Land an einen Flächen- oder Haustarifvertrag gebunden.³⁰ Damit ging auch eine Verringerung des Anteils der Arbeitnehmer einher, die tarifvertraglichen Regelungen unterliegen. Ihr Anteil sank ebenfalls um 4 Prozentpunkte auf nunmehr 39 %. Damit ist die Tarifbindung in Sachsen sowohl hinsichtlich ihrer betrieblichen wie auch ihrer Beschäftigtenreichweite so tief wie nie zuvor (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

Auch in Ost- und Westdeutschland hat es bei beiden Anteilswerten ein Rückgang gegeben, der – wie in Sachsen – zu einem neuen Tiefstand in der Tarifbindung geführt hat. Beide Kennziffern liegen für Sachsen wie in den Vorjahren weiterhin unter den ost- und den westdeutschen Werten. Da die Größe eines Betriebes erheblichen Einfluss auf die Tarifbindung hat – je größer ein Betrieb, umso häufiger ist er tarifgebunden (vgl.

³⁰ Die entsprechende Frage lautete: „Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?“

Tabelle 43) –, dürfte sich die niedrigere Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen in Sachsen im Vergleich zu Westdeutschland u. a. mit dem geringeren Gewicht der Großbetriebe im Land erklären (vgl. Kapitel 3.1). Da größere Betriebe überdurchschnittlich häufig tarifgebunden sind, ist die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen höher als die rein betriebliche Reichweite der Tarifbindung.

Tabelle 43: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	9	10
10 bis 49 Beschäftigte	22	27
50 bis 249 Beschäftigte	50	49
ab 250 Beschäftigte	57	68
Insgesamt	14	39

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Bei der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den Sektoren wie auch zwischen den einzelnen Branchen der sächsischen Wirtschaft. Betriebe des öffentlichen Bereichs (56 %) unterliegen wesentlich häufiger einer Tarifbindung als Betriebe der Privatwirtschaft (12 %). Dieser Unterschied zeigt sich auch in der Beschäftigtenreichweite (84 vs. 28 %). Eine Branchenbetrachtung weist für Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung mit Abstand die höchste Tarifbindung aus (93 % der Betriebe und 96 % der Beschäftigten). Auch Betriebe des Bereichs Erziehung und Unterricht (42 % der Betriebe und 55 % der Beschäftigten) sowie des Baugewerbes (32 % der Betriebe und 54 % der Beschäftigten) sind überdurchschnittlich häufig tariflich gebunden. Mit Ausnahme der Unternehmensnahen Dienstleistungen weisen die drei anderen beschäftigungsstarken Branchen eine unterdurchschnittliche Tarifbindung aus. Das trifft auch auf Betriebe der Übrigen Dienstleistungen zu (vgl. Tabelle 44). Insgesamt sind Betriebe, die dem Produzierenden Gewerbe zuzuordnen sind (24 % der Betriebe mit 41 % der Beschäftigten) stärker als die des Dienstleistungssektors (10 % der Betriebe mit 33 % der Beschäftigten) tariflich gebunden.

Tabelle 44: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2017

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	11	33
Bauwesen	32	54
Handel und Reparatur	3	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	55
Erziehung und Unterricht	42	55
Gesundheits- und Sozialwesen	7	31
Übrige Dienstleistungen	9	16
Öffentliche Verwaltung	93	96
Insgesamt	14	39

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

Da derzeit lediglich jeder 7. Betrieb Sachsens tarifgebunden ist, unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern in der überwiegenden Mehrheit der Betriebe – 86 % – keinerlei entsprechenden Regelungen. Daraus kann jedoch nicht der Schluss gezogen werden, dass in diesen Betrieben prekäre Löhne gezahlt werden. So gaben 35 % der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (mit 48 % der Beschäftigten). Dies sind 30 % aller Betriebe im Freistaat. In diesen nicht tarifgebundenen, sich aber an Tariflöhnen orientierenden Betrieben sind 29 % der Beschäftigten des Landes tätig. In Ostdeutschland orientieren sich zurzeit – wie in Sachsen – ebenfalls 35 % der tarifungebundenen Betriebe und in Westdeutschland 40 % an abgeschlossenen Tarifverträgen. Das sind in Ostdeutschland 29 % der Betriebe sowie 25 % aller Beschäftigten und in Westdeutschland 28 % aller Betriebe und 22 % der Beschäftigten.

Das Eigentum und die Branche haben Einfluss darauf, ob sich ein nicht tarifgebundener Betrieb an geltenden Tarifverträgen orientiert. So sind Betriebe des Öffentlichen Sektors nicht nur häufiger tarifgebunden (56 % der Betriebe), sie orientieren sich zugleich häufiger an vereinbarten tariflichen Regelungen (72 % der nicht tarifgebundenen Betriebe). In der Privatwirtschaft sind derzeit nur 12 % der Betriebe tariflich gebunden, und 34 % der nicht tarifgebundenen Betriebe orientieren sich an für sie relevanten Tarifen. Auch auf Ebene der Branchen erweisen sich Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung bei der Orientierung an tariflichen Regelungen als Vorreiter (100 %). Damit unterliegen alle Betriebe und Einrichtungen dieses Bereichs entweder einer tariflichen Vereinbarung oder sie orientieren sich zumindest daran. Ebenfalls überdurchschnittlich häufig erfolgt eine Orientierung in Betrieben des Baugewerbes (61 % der Betriebe und 66 % der Beschäftigten), des Gesundheits- und Sozialwesens (50 % der Betriebe und 57 % der Beschäftigten) sowie des Verarbeitenden Gewerbes (42 % der Betriebe und 54 % der Beschäftigten). Gleichzeitig stehen auch hier die Übrigen Dienstleistungen am Ende der Skala (22 % der Betriebe und 35 % der Beschäftigten). Vieles spricht dafür, dass der Grad der Tarifbindung auch Einfluss auf den Grad der Orientierung an tariflichen Vereinbarungen hat.

Die Tariforientierung nicht tarifgebundener Betriebe steigt – wie die Tarifbindung selbst – ebenfalls tendenziell mit der Betriebsgröße. Von den nicht tarifgebundenen Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten orientierten sich 2017 32 % an Tarifverträgen. Bezogen auf alle Betriebe dieser Größenklasse entsprach dies einem Anteil von 29 %. In diesen Betrieben waren 33 % aller in Kleinstbetrieben tätigen Arbeitnehmer beschäftigt. Auf Ebene der Kleinstbetriebe lässt sich somit festhalten: Insgesamt sind derzeit 38 % der sächsischen Kleinstbetriebe entweder tarifgebunden (9 %) oder orientieren sich an bestehenden Vereinbarungen (29 %). In der Gruppe der Kleinstbetriebe war mit 62 % daher die Mehrheit der Betriebe weder tariflich gebunden noch gab es eine Orientierung an tarifvertraglichen Regelungen. Demgegenüber erfolgte in 74 % der nicht tarifgebundenen Großbetriebe eine Orientierung, was 32 % aller Betriebe dieser Größenordnung entspricht. Somit ist mit rund jedem 10. heute eine Minderheit der sächsischen Großbetriebe weder an einen Tarifvertrag gebunden, noch orientiert sie sich an einem solchen.

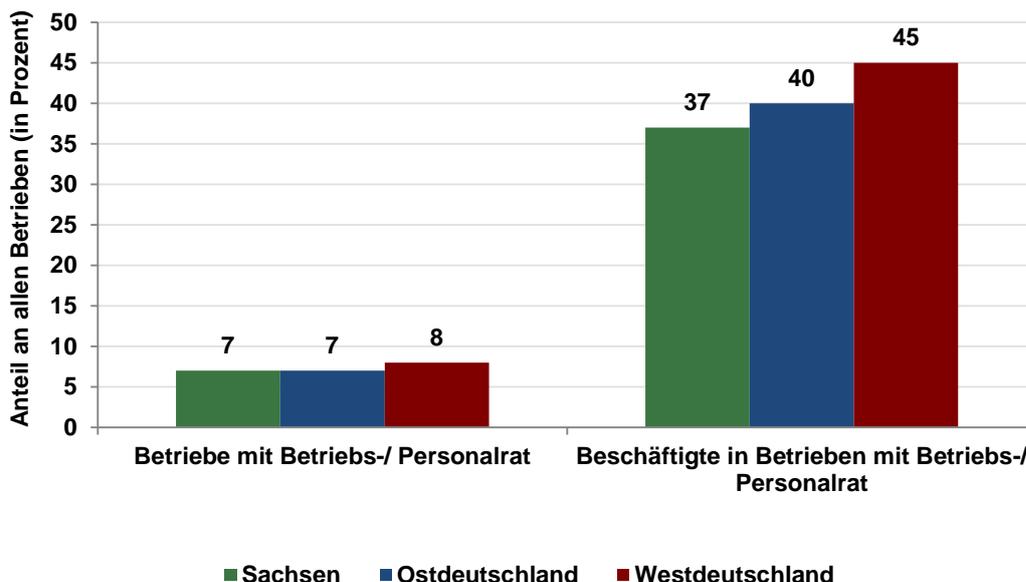
Insgesamt bleibt Folgendes festzuhalten: Aktuell agiert mit 44 % weniger als die Hälfte der Betriebe im Freistaat Sachsen auf tariflicher Basis – entweder infolge ihrer unmittelbaren Tarifbindung (14 %) oder weil sie sich an bestehenden Verträgen orientieren (30 %). Die Beschäftigtenreichweite beläuft sich damit auf insgesamt 68 %, wodurch die überwiegende Mehrheit der sächsischen Arbeitnehmer von tarifvertraglichen Vereinbarungen erreicht wird. In Ostdeutschland beläuft sich der Anteil der Betriebe auf 47 %, jener der Beschäftigten auf 69 %. In Westdeutschland sind es 58 % der Betriebe und 78 % der Beschäftigten. Flächentarifverträge, das zeigen die Ergebnisse der aktuellen wie auch früherer Befragungen, üben somit eine nicht unbedeutende Funktion als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern auch in nicht tarifgebundenen Betrieben aus.

10.2. Betriebsräte

Betriebsräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Wahl eines Betriebsrates entsprechend der gültigen Gesetzeslage erst in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig ist. Um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, sind in die Panelerhebung jedoch auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten einbezogen. In Sachsen haben 41 % aller Betriebe weniger als fünf Beschäftigte. In diesen Betrieben sind 7 % aller Beschäftigten tätig. Werden diese Betriebe außer Betracht gelassen, ergibt sich Folgendes: Von Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten – dies sind rund 60 % aller Betriebe mit mehr als 90 % der Beschäftigten – haben 11 % einen Betriebsrat (Ost- und Westdeutschland: jeweils 12 %). Damit ist dieses Gremium insgesamt nur in einer Minderheit der Betriebe vorhanden.

Auf alle Betriebe bezogen hat in Sachsen gegenwärtig noch nicht einmal jeder 10. Betrieb einen Betriebsrat. Insgesamt arbeiten 37 % der Beschäftigten in einem Betrieb, in dem es einen Betriebsrat gibt. In Ost- und in Westdeutschland ist der Anteil der Betriebe mit diesem Gremium ähnlich hoch, der Beschäftigtenanteil hingegen liegt dort jedoch etwas höher (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Betriebe mit Betriebsrat und Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Generell gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger ist ein Betriebsrat vorhanden. Betriebsräte in nennenswertem Umfang gibt es erst in Betrieben ab 50 Beschäftigten. Bei Betrieben mit weniger Beschäftigten beschränkt sich das Vorhandensein solcher Gremien auf eine kleine Minderheit. Sachsens Betriebe mit einem Betriebsrat beschäftigten 2017 durchschnittlich 87 Mitarbeiter. Sie sind damit um rund das Achtfache größer als Betriebe ohne diese Gremien (11 Mitarbeiter).³¹ Die etwas stärkere Verbreitung von Betriebsräten in Westdeutschland dürfte u. a. mit dem dort größeren Gewicht von Großbetrieben zusammenhängen (vgl. Tabelle 45).

Tabelle 45: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017

Betriebsgrößenklasse	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	2	2	2	2	2	3
10 bis 49 Beschäftigte	14	19	14	18	12	15
50 bis 249 Beschäftigte	40	44	46	49	46	53
ab 250 Beschäftigte	75	83	80	86	79	85
Insgesamt	7	37	7	40	8	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen den Sektoren und Branchen der sächsischen Wirtschaft. So verfügen Betriebe des Öffentlichen Sektors (41 % der Betriebe) deutlich häufiger als Betriebe der Privatwirtschaft (4 %) über einen Betriebsrat. In der Öffentlichen Verwaltung gibt es diese Interessenvertretung in mehr als der Hälfte der Betriebe und Einrichtungen, im Bereich Erziehung und Unterricht in einem Drittel. In der Öffentlichen Verwaltung werden damit über 90 % der Beschäftigten erreicht, im Bereich Erziehung und Unterricht ist es etwas mehr als die Hälfte. Diese Beschäftigtenreichweite trifft auch auf das Verarbeitende Gewerbe zu (52 %), obwohl hier lediglich 9 % der Betriebe über dieses Gremium verfügen.

³¹ Die angegebenen Durchschnittswerte hinsichtlich der Betriebsgröße beziehen sich auf die Gesamtheit der Betriebe.

Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebsrat vorhanden ist, zählen zur „Kernzone“³² des dualen Systems der Interessenvertretung. Wie die aktuellen Zahlen zeigen, umfasst diese Zone nur rund 5 % aller Betriebe in Sachsen. In diesen Betrieben arbeiten allerdings 28 % aller Beschäftigten. In Ost- wie auch in Westdeutschland ist der entsprechende Anteil der Betriebe fast identisch; allerdings liegt der Anteil der in diesen Betrieben tätigen Beschäftigten in Westdeutschland um fast 10 Prozentpunkte über dem Wert für Sachsen (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017

Region	Anteil der Betriebe mit...				Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit...			
	Tarifvertrag und Betriebsrat	Tarifvertrag, kein Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, aber Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, kein Betriebsrat	Tarifvertrag und Betriebsrat	Tarifvertrag, kein Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, aber Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, kein Betriebsrat
	%				%			
Sachsen	5	10	2	84	28	11	8	52
Ostdeutschland	5	13	2	80	30	14	9	47
Westdeutschland	6	23	2	69	37	19	8	36

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Von einer betrieblichen und überbetrieblichen Vertretungslücke lässt sich sprechen, wenn ein Betrieb weder an einen (Branchen-)Tarif gebunden ist, noch über einen Betriebsrat verfügt. In Sachsen betrifft das derzeit mehr als vier von fünf Betrieben (Ostdeutschland: 80 %). In diesen Betrieben ist gut die Hälfte der Arbeitnehmer beschäftigt (Ostdeutschland: 47 %). Damit muss ein erheblicher Teil der Beschäftigten im Land ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat auskommen. In Westdeutschland betrifft dies sowohl deutlich weniger Betriebe als auch deutlich weniger Beschäftigte. Der Unterschied erklärt sich vor allem aus der höheren Tarifbindung westdeutscher Betriebe.

10.3. Löhne und Gehälter

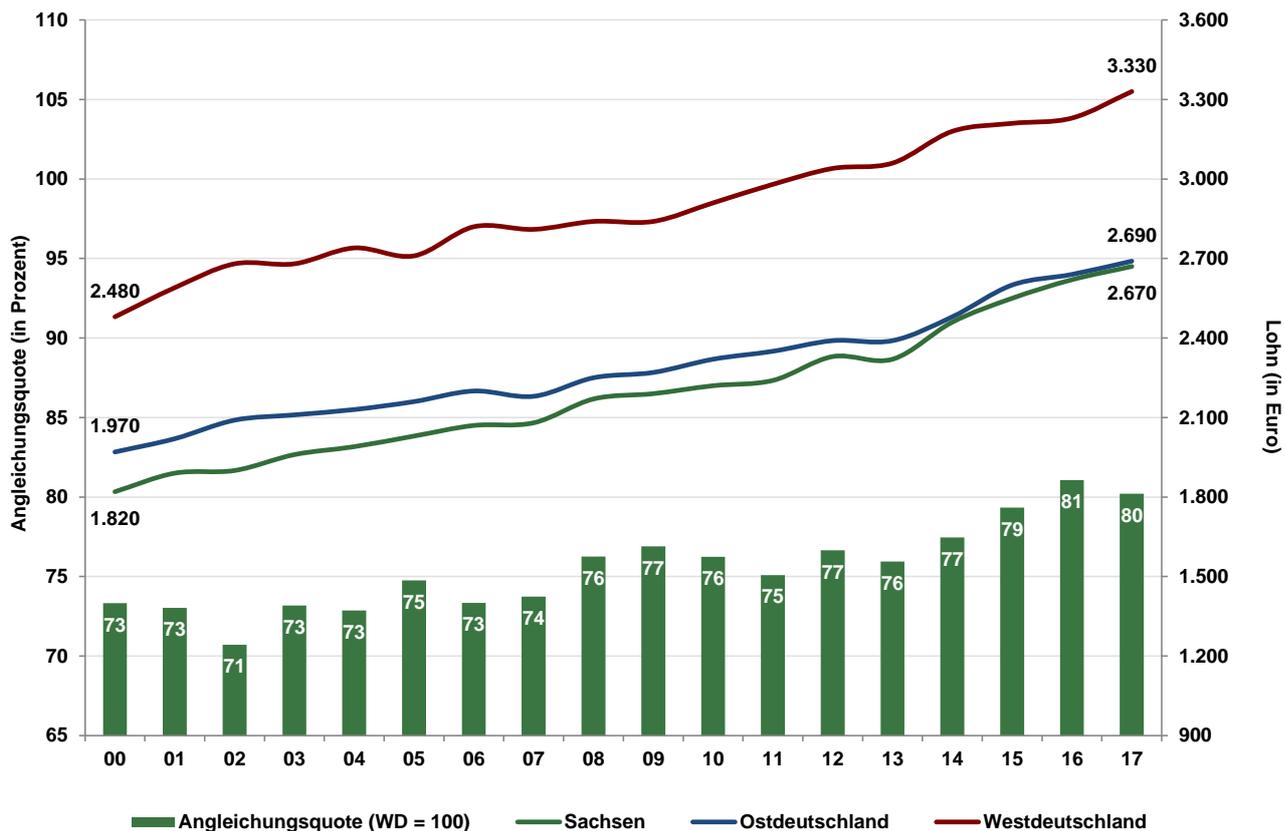
Im Jahr 2017 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst³³ der Beschäftigten in Sachsen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg und unabhängig von der vereinbarten Wochenarbeitszeit rund 2.300 Euro je abhängig Beschäftigten. Die durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter lagen damit um rund 14 % unter dem westdeutschen Vergleichswert. Bei einer entsprechenden Berücksichtigung der Wochenarbeitszeiten der (Teilzeit-)Beschäftigten sowie deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung würde sich der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst der abhängig Beschäftigten je Vollzeitäquivalent (VZÄ)³⁴ in Sachsen zwar auf 2.670 Euro erhöhen, der Abstand zum westdeutschen Durchschnittslohn (je VZÄ) würde sich jedoch auf ca. 20 % vergrößern (vgl. Abbildung 38). Dies ist vor allem auf den etwas höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigten sowie auf die durchschnittlich geringeren Wochenarbeitszeiten in Westdeutschland zurückzuführen.

³² Vgl. Ellgut, P.; Kohaut, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: WSI Mitteilungen 7/2005, S. 398-406.

³³ Bruttolohn für den Monat Juni 2017 ohne Arbeitgeberanteil und ohne Urlaubsgeld (Basis: abhängig Beschäftigte).

³⁴ In die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes gehen sowohl die Verdienste von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten ein. Da Beschäftigte auf Teilzeitstellen in der Regel geringere Verdienste erzielen als ihre Kollegen auf Vollzeitstellen, führt dies je nach Höhe des Anteils von Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl zu einer gewissen Verzerrung bei Vergleichen von ermittelten Durchschnittslöhnen. Um diese verzerrenden Effekte auszuschließen, werden sogenannte Vollzeitäquivalente (VZÄ) berechnet. Hierbei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von z. B. 20 Stunden wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet.

Abbildung 38: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes (Basis: VZÄ) in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, VZÄ).

Die erheblichen Verdienstunterschiede zwischen Sachsen und Westdeutschland werden vor allem deutlich, wenn die gruppierten Durchschnittslöhne miteinander verglichen werden. In rund der Hälfte der sächsischen Betriebe beträgt der durchschnittliche Monatsverdienst Vollzeitbeschäftigter rein rechnerisch weniger als 2 Tsd. Euro. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil mit gut einem Drittel deutlich kleiner. Demgegenüber zahlen 15 % der westdeutschen Betriebe einen Durchschnittslohn von mindestens 4 Tsd. Euro pro Monat – das sind fast viermal so viele wie in Sachsen (vgl. Tabelle 47).

Tabelle 47: Verteilung der Betriebe nach dem Bruttodurchschnittsverdienst (Basis: VZÄ) in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017

Lohnintervall	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
unter 2.000 €	49	47	35
2.000 bis 2.999 €	35	35	30
3.000 bis 3.999 €	12	12	20
ab 4.000 €	4	6	15
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Auch innerhalb der sächsischen Wirtschaft besteht eine erhebliche Spreizung bei den Bruttodurchschnittslöhnen. Tabelle 48 weist diese nach einzelnen Branchen aus.

Tabelle 48: Lohnspreizung nach Branchen (in VZÄ**) in Sachsen 2017

Branche	Bruttodurchschnitts-	Durchschnitt
	verdienst	Sachsen = 100
	Euro	%
Land- und Forstwirtschaft*	2.330	87
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	3.310	124
Verarbeitendes Gewerbe	2.820	105
Baugewerbe	2.510	94
Handel und Reparatur	2.170	81
Verkehr, Information, Kommunikation*	3.070	115
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2.540	95
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.290	85
Erziehung und Unterricht	3.340	125
Gesundheits- und Sozialwesen	2.690	101
Übrige Dienstleistungen	1.980	74
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2.210	83
Öffentliche Verwaltung	3.430	128
Insgesamt	2.670	100

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

** Verdienste im Juni 2017 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

In Betrieben des Produzierenden Gewerbes erzielten die Beschäftigten 2017 im Allgemeinen ein Einkommen, das über dem Landesdurchschnitt lag (103 %), in den Dienstleistungsbereichen lag es darunter (96 %). Ebenso bestehen Unterschiede nach dem Eigentum: Mitarbeiter des Öffentlichen Sektors verdienen 2017 im Durchschnitt fast ein Drittel mehr als im Mittel aller Betriebe. Beschäftigte der Privatwirtschaft lagen hinsichtlich der erzielten Löhne und Gehälter bei 92 % des Durchschnittsverdienstes des Landes.

Wie in Ost- und Westdeutschland zahlen größere Betriebe ihren Beschäftigten in Sachsen im Durchschnitt höhere Löhne und Gehälter als kleinere. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten verdienen (Vollzeit-)Beschäftigte derzeit im Durchschnitt pro Monat rund 2.200 Euro, in Betrieben ab 250 Beschäftigten sind es demgegenüber rund 3.470 Euro. Die Einkommensunterschiede zwischen beiden Betriebsgrößenklassen belaufen sich damit auf fast 1.300 Euro pro Monat. Die Verdienste von Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten liegen um fast ein Fünftel unter dem sächsischen Durchschnittsverdienst. In den Großbetrieben des Landes liegen sie dagegen um fast ein Drittel über dem Durchschnitt aller Betriebe (vgl. Tabelle 49).

Tabelle 49: Lohnspreizung (in VZÄ*) nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnitts-	Durchschnitt
	verdienst	Sachsen = 100
	Euro	%
1 bis 9 Beschäftigte	2.200	82
10 bis 49 Beschäftigte	2.340	87
50 bis 249 Beschäftigte	2.620	98
ab 250 Beschäftigte	3.470	130
Insgesamt	2.670	100

* Verdienste im Juni 2017 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Löhne und Tarifbindung

Die Höhe der Löhne wird neben der Branche und der Betriebsgröße auch von der Tarifgebundenheit der Betriebe beeinflusst. Die monatlichen Durchschnittsverdienste von (Vollzeit-)Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben fallen um rund ein Viertel höher aus als in nicht tarifgebundenen Betrieben. Allerdings bestehen auch Unterschiede unter nicht tarifgebundenen Betrieben: Zwar liegen die Einkommen der Beschäf-

tigten in allen dieser Betriebe unter dem Landesdurchschnitt, in nicht tarifgebundenen Betrieben, die sich an Tarifverträgen orientieren, sind sie um fast 100 Euro höher als in jenen, die sich nicht an bestehenden tariflichen Regelungen orientieren (vgl. Tabelle 50).³⁵

Tabelle 50: Bruttodurchschnittsverdienste nach Tarifbindung (in VZÄ*) in Sachsen 2017

Tarifbindung	Bruttodurchschnitts-	Durchschnitt
	verdienst	Sachsen = 100
	Euro	%
Betriebe mit Tarifbindung	3.030	113
Betriebe ohne Tarifbindung	2.430	91
- mit Orientierung an Tariflöhnen	2.410	90
- ohne Orientierung an Tariflöhnen	2.320	87
Insgesamt	2.670	100

* Verdienste im Juni 2017 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

10.4. Mindestlohn

Wie auch mit der aktuellen Erhebungswelle festzustellen ist, verliert die Tarifbindung bundesweit an Relevanz. Das stellt insbesondere für Geringverdiener ein Problem dar, da mit der Tarifbindung unter anderem auch die untere Absicherung des Lohngefüges fehlt. Vor diesem Hintergrund wurde zum 01. Januar 2015 in Deutschland ein flächendeckender allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Von dieser Einführung war die Wirtschaft des Landes Sachsen aufgrund der dortigen, durchschnittlich geringeren Löhne in stärkerem Maße betroffen als die westdeutsche Wirtschaft. Die im Vorfeld der Einführung befürchteten Beschäftigungsverluste blieben allerdings aus. Die eingesetzte Mindestlohnkommission³⁶ verwies in ihrem ersten Bericht zu den Auswirkungen der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns darauf, dass mit dem bestehenden Datenmaterial keine eindeutigen Effekte des Mindestlohns auf Arbeitskosten, Produktivität und Lohnstückkosten nachzuweisen waren, wobei die ökonomischen Auswirkungen des Mindestlohns eineinhalb Jahre nach seiner Einführung noch nicht abschließend bewertet werden konnten.³⁷

Dem Beschluss der Mindestlohnkommission folgend, wurde der Mindestlohn zwei Jahre nach seiner Einführung angehoben. Arbeitgeber sind seit dem 01. Januar 2017 verpflichtet, ihren Mitarbeitern einen Stundenlohn in Höhe von mindestens 8,84 Euro zu zahlen.³⁸ Den Ergebnissen der aktuellen Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels zufolge, welche im dritten Quartal 2017 und damit ca. sieben bis neun Monate nach Anhebung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns stattfand, wurden in etwa jedem fünften Betrieb Sachsens (21 %) für einen oder mehrere Beschäftigte Stundenlöhne auf mindestens

³⁵ Der ermittelte Unterschied dürfte in hohem Maße mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Tarifgebundene Betriebe sind in der Regel deutlich größer als nicht tarifgebundene Betriebe. Und größere Betriebe zahlen ihren Beschäftigten erfahrungsgemäß höhere Löhne als kleinere Betriebe.

³⁶ Die Bundesregierung hat zur Anpassung des Mindestlohns eine ständige Mindestlohnkommission eingerichtet. Für die Entscheidung über die Anpassung des Mindestlohns prüft die Kommission in einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Schutz der Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen und Beschäftigung nicht zu gefährden. Bei ihrer Empfehlung für eine Mindestlohnhöhe orientiert sich die Mindestlohnkommission nachlaufend an der Tarifentwicklung (§ 9 Abs. 2 MiLoG). Weiterhin hat die Mindestlohnkommission den gesetzlichen Auftrag (§ 9 Abs. 4 MiLoG), die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Schutz der Arbeitnehmer, auf die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung im Zusammenhang mit bestimmten Branchen und Regionen sowie auf die Produktivität laufend zu bewerten.

³⁷ Vgl. Mindestlohnkommission: Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz. Berlin 2016.

³⁸ Der gesetzliche Mindestlohn gilt weiterhin nicht für folgende Gruppen: Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende – unabhängig von ihrem Alter – im Rahmen der Berufsausbildung, Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit, Praktikanten, wenn das Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet, Praktikanten, wenn das Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums dient, Jugendliche, die an einer Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung zu einer Berufsausbildung oder an einer anderen Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen sowie ehrenamtlich Tätige. Daneben galt für Tarifverträge, die Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn vorsehen, eine Übergangsfrist bis Ende 2017.

8,84 Euro angehoben. Diese Anhebung betraf somit eine nennenswerte Zahl von Betrieben. In Ostdeutschland traf das auf 16 % der Betriebe zu. In Westdeutschland waren anteilig wesentlich weniger Betriebe davon betroffen (7 %). Die auf dieser Grundlage vorgenommenen Lohnerhöhungen erstreckten sich in Sachsen auf hochgerechnet rund 8 % der Beschäftigten (Ostdeutschland: 7 %, Westdeutschland: 2 %).³⁹

Von der Erhöhung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns waren erwartungsgemäß vor allem jene Bereiche der Wirtschaft betroffen, in denen die Verdienste der Beschäftigten deutlich unterhalb der durchschnittlich realisierten Löhne liegen. Wie bereits im voranstehenden Abschnitt dieses Kapitels (10.3) dargestellt, gehören hierzu vor allem Betriebe aus den personalintensiven Branchen des Dienstleistungssektors sowie, unabhängig von der Branche, Kleinst- und Kleinbetriebe. Folglich waren Betriebe der Übrigen Dienstleistungen, also jener Branche, in der die mit Abstand niedrigsten Löhne gezahlt werden, am stärksten von der Anhebung betroffen: Hier gaben mehr als zwei Fünftel aller Betriebe an, für einen oder mehrere Beschäftigte die Stundenlöhne auf mindestens 8,84 Euro erhöht zu haben. Auch im Bereich Handel und Reparatur (35 %) sowie im Verarbeitenden Gewerbe (26 %) waren überdurchschnittlich viele Betriebe von der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2017 betroffen (vgl. Tabelle 51).

Tabelle 51: Betriebe mit Erhöhung des Mindestlohns zum 01. Januar 2017 nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2017

Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 8,84 Euro	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 8,84 Euro
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	26	6
Bauwesen	5	1
Handel und Reparatur	35	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	11
Gesundheits- und Sozialwesen	8	4
Übrige Dienstleistungen	43	23
Öffentliche Verwaltung	22	3
Insgesamt	21	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Wird die Verteilung aller Betriebe mit einer Lohnanhebung auf 8,84 Euro betrachtet, dann entfällt über die Hälfte der betroffenen Betriebe in Sachsen auf die Bereiche Handel und Reparatur (31 %) sowie auf die Übrigen Dienstleistungen (24 %). Beschäftigungsseitig erfassen die beiden genannten Branchen 38 % aller Beschäftigten. Allein auf die vier beschäftigungsstarken Branchen des Landes entfallen zwei Drittel der Betriebe mit fast 60 % der Beschäftigten, in denen Anpassungen relevant waren.

Im Hinblick auf die Verteilung der Betriebe mit entsprechenden Lohnerhöhungen auf die vier ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen zeigt sich Folgendes: Mit einem Anteil von 71 % bilden Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten die mit Abstand größte Gruppe aller Betriebe, in denen für einen oder mehrere Beschäftigte 2017 Stundenlöhne auf mindestens 8,84 Euro angehoben wurden. Das entspricht exakt ihrem Anteil an allen Betrieben in Sachsen (71 %). Der Vergleich beider Anteilswerte ergibt, dass Kleinstbetriebe somit weder über- noch unterdurchschnittlich von erfolgten Lohnanpassungen beim Mindestlohn betroffen waren. Diese Einschätzung gilt auch für die anderen Betriebsgrößenklassen.

Betriebsindividuelle Effekte der Mindestlohnerhöhung

Wenngleich die Anhebung des Mindestlohns im Jahr 2017 eine vergleichsweise geringe Zahl von Betrieben und Beschäftigten betraf, zeigt der Blick auf die Gruppe der betroffenen Betriebe – insgesamt 21 % aller Betriebe in Sachsen –, dass sich die in diesen Betrieben vorzunehmenden Lohnanhebungen mitunter auf beträchtliche Teile der Belegschaft erstreckt haben. Das Spektrum reicht von Betrieben, bei denen aufgrund der erfolgten Mindestlohnerhöhung für lediglich einen kleinen Teil der Beschäftigten Lohnanpassungen vorzunehmen waren (unter 25 %) bis hin zu Betrieben, bei denen sich die Anpassungen auf einen erheblichen Teil der Belegschaft erstreckten (50 % oder mehr). In über der Hälfte der von der Anpassung betroffenen

³⁹ Bei der Interpretation der ermittelten Beschäftigtenanteile ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel als „Beschäftigte“ auch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer wie z. B. Beamte, geringfügig Beschäftigte, tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige berücksichtigt werden. Nicht berücksichtigt werden demgegenüber geringfügig beschäftigte Personen in Privathaushalten (Haushaltshilfen).

sächsischen Betrieben betrafen die vorgenommenen Lohnanhebungen mindestens die Hälfte der Belegschaft. Die Anpassungen erfassten damit einen noch etwas größeren Teil der Belegschaften als im ostdeutschen Durchschnitt (52 %). In Westdeutschland war der Anteil entsprechend betroffener Betriebe mit gut einem Drittel deutlich geringer (vgl. Tabelle 52).

Tabelle 52: Betriebe mit Erhöhung des Mindestlohns zum 01. Januar 2017 nach Beschäftigtenreichweite in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017

Betriebe mit einem Anteil der Beschäftigten mit Mindestlohn-erhöhung auf 8,84 Euro an allen Beschäftigten von...	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
unter 25%	25	25	39
25 bis unter 50%	20	23	26
50% oder mehr	55	52	35
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. VZÄ = Vollzeitäquivalente.

Die Betriebe könnten durch die Anpassung des Mindestlohns zumindest zum Teil vor erhebliche Herausforderungen gestellt worden sein. Das spiegeln beispielsweise die Beschäftigungserwartungen für die kommenden 12 Monate wider: Von allen von der Erhöhung in Sachsen betroffenen Betrieben ist der Anteil jener Betriebe, die einen Beschäftigungszuwachs prognostizierten, mit 52 % unter jenen am höchsten, in denen die Anhebung weniger als ein Viertel der Belegschaft tangiert. Dieser Anteil beträgt ca. das Doppelte ihres Anteils an den von der Anpassung betroffenen Betriebe (25 %). Demgegenüber erstreckt sich die Angleichung für mindestens die Hälfte der Mitarbeiter auf 55 % aller betroffenen Betriebe, ihr Anteil an den Betrieben mit erfolgter Lohnanpassung und positiver Beschäftigungserwartung beläuft sich auf 47 %. Zugleich erhöhte sich mit der Betroffenheit von der Lohnanpassung der Anteil der Betriebe, die einen Abbau der Beschäftigung prognostizierten. Auf Betriebe, in denen für mindestens die Hälfte der Belegschaft Lohnangleichungen erforderlich waren, entfielen rund 80 % jener Betriebe, die einen Abbau erwarteten. Dieser Anteil liegt deutlich über ihrem Anteil an den Betrieben, die von der Angleichung tangiert wurden (55 %).

Betriebe mit sehr hohen Anteilen von Beschäftigten, für die Löhne angehoben wurden, finden sich vor allem in der Gruppe der Kleinbetriebe. Bei mehr als zwei Dritteln der betroffenen Betriebe dieser Größenklasse erstreckten sich die erfolgten Anpassungen auf mindestens die Hälfte der Belegschaft. Bei Klein- und Mittelbetrieben betraf dies jeweils rund jeden vierten der betroffenen Betriebe. Unter Großbetrieben waren rund ein Drittel betroffen.

Fazit: Die Durchschnittslöhne der sächsischen Arbeitnehmer sind 2017 gegenüber dem Vorjahr zwar absolut gestiegen, sie liegen aber nach wie vor deutlich unter dem Niveau westdeutscher Betriebe. Der Verdienstabstand zwischen sächsischen und westdeutschen Betrieben hat sich auch im letzten Jahr nicht verringert. Eine mögliche Ursache hierfür könnte in der gegenüber Westdeutschland geringeren Reichweite von Tarifverträgen liegen. Die geringere Tarifbindung der Betriebe in Sachsen reduziert die Möglichkeiten der Sozialpartner, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen und damit auf die Qualität von Arbeit insgesamt einzuwirken. Vor dem Hintergrund der niedrigeren Löhne in Sachsen ist es wenig überraschend, dass von der jüngst erfolgten Anhebung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns anteilig mehr Betriebe und auch mehr Beschäftigte betroffen waren als in Westdeutschland.

11. Investitionen, Innovationen, Produktivität

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

11.1. Investitionen

Investitionen sind erforderlich, um die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten oder zu erhöhen. Hierbei kann zwischen Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen unterschieden werden. Erstere dienen dazu, verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten zu ersetzen und damit in erster Linie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Letzteren wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen, um die betriebliche Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Da die zusätzlichen Maschinen und Anlagen oftmals mit einer Erweiterung der Personalkapazitäten einhergehen, schaffen Erweiterungsinvestitionen in der Regel auch zusätzliche Arbeitsplätze. Investitionstätigkeiten zeugen somit nicht nur vom Leistungsvermögen der Betriebe, sondern haben auch eine große Bedeutung für die Leistungsfähigkeit und das Arbeitsplatzangebot regionaler Wirtschaften.

In Sachsen haben 57 % aller Betriebe im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr⁴⁰ Investitionen getätigt (Ostdeutschland und Westdeutschland: jeweils 52 %). Der Anteil investierender Betriebe hat in Sachsen damit gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozentpunkte zugenommen. In Ost- und Westdeutschland lag er in etwa auf dem Niveau des vorangegangenen Beobachtungszeitraums.

Von jenen sächsischen Betrieben, die Investitionen getätigt hatten, investierten 59 % auch oder ausschließlich in die Erweiterung ihrer Maschinen und Anlagen. Mit diesem Anteil lagen die Betriebe des Freistaats – wie bereits im Jahr zuvor – deutlich über den Werten Ost- und Westdeutschlands (51 bzw. 47 %). Die in die Erweiterung des bestehenden Kapitalstocks investierten Mittel umfassten 29 % der gesamten Investitionssumme (Ostdeutschland: 33 %, Westdeutschland: 37 %).

Das Spektrum der getätigten Investitionen war wiederum breit gefächert. Ähnlich wie in Ost- und Westdeutschland investierten ca. 60 % der investierenden Betriebe in ihre Produktionsanlagen oder sonstige Teile ihrer Betriebsausstattung. Fast die Hälfte der sächsischen Betriebe investierte in Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung. Das sind anteilig ähnlich viele Betriebe wie in Ostdeutschland (48 %), aber weniger als in Westdeutschland (59 %). Verkehrs- und Transportmittel waren in etwa einem Drittel der Betriebe Gegenstand von Investitionen (Ostdeutschland: 33 %, Westdeutschland: 31 %). Jeder fünfte Betrieb – ähnlich wie in Ost- und Westdeutschland – nahm bauliche Veränderungen vor oder tätigte Grundstückskäufe (vgl. Tabelle 53).

⁴⁰ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016.

Tabelle 53: Betriebe mit Investitionen in Sachsen, Ost und Westdeutschland 2016

Investitionsbereich*	Sachsen	Ost-deutschland	West-deutschland
	%		
Grundstücke, Gebäude	20	18	18
Kommunikationstechnik, Datenverarbeitung	47	48	59
Produktionsanlagen, Betriebsausstattung	60	62	62
Verkehrsmittel, Transportsysteme	34	33	31
Betriebe mit Investitionen	57	52	52

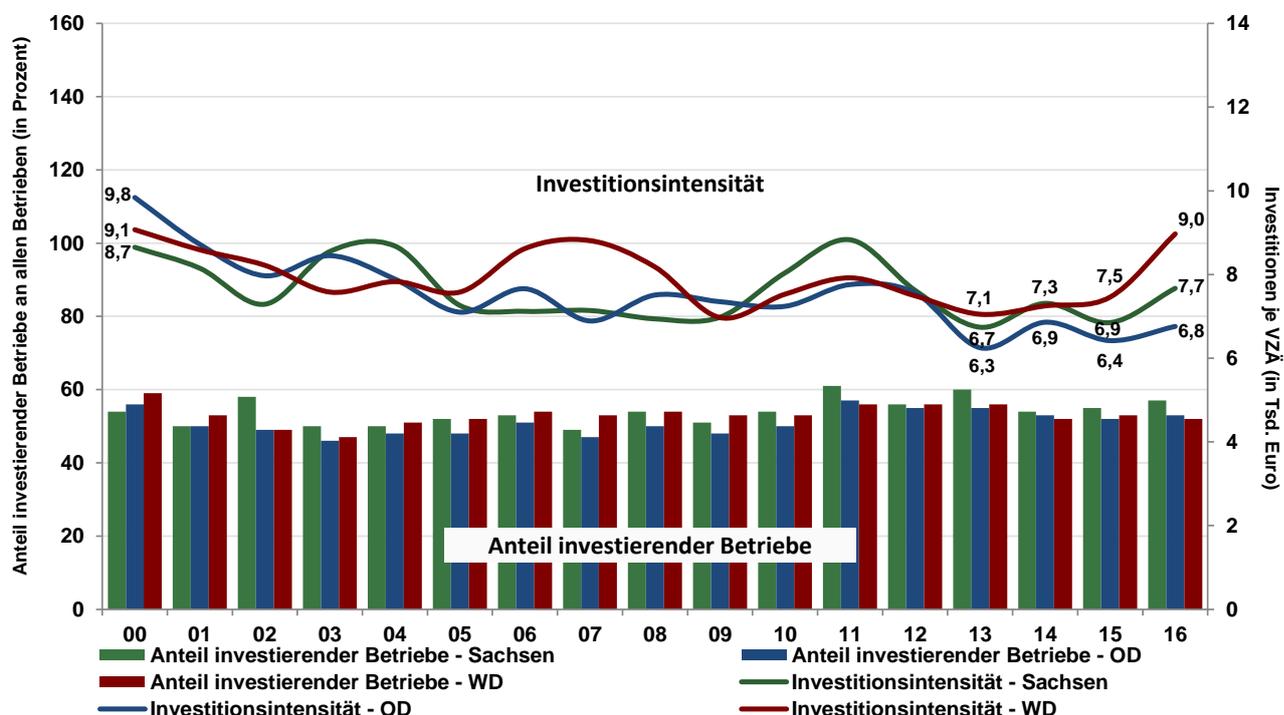
* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die Investitionsintensität, d. h. die pro Beschäftigten (in VZÄ) getätigten Investitionen, belaufen sich derzeit auf fast 8 Tsd. Euro je VZÄ. Das ist eine höhere Investitionssumme im Vergleich zu Ostdeutschland (rund 7 Tsd. Euro je VZÄ), aber eine geringere gegenüber westdeutschen Betrieben (ca. 9 Tsd. Euro je VZÄ). Ein Vergleich zum Vorjahreszeitraum verweist auf eine Zunahme der Investitionsintensität sowohl im Freistaat Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland.

Interessante Befunde ergibt auch eine längerfristige Betrachtung der betrieblichen Investitionsaktivitäten. Beim Anteil der investierenden Betriebe zeigt sich, dass in Sachsen seit dem Jahre 2010 stets mehr Betriebe investierten als in Westdeutschland (Ausnahme: 2012) und auch als in Ostdeutschland. Zwischen 2000 und 2013 war die Investitionsintensität der sächsischen Betriebe in der Tendenz leicht rückläufig. 2013 wurde mit weniger als 7 Tsd. Euro je VZÄ ein Tiefstwert erreicht. Seitdem werden jährlich wieder höhere Investitionssummen erreicht (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2017.

Investitionstätigkeit nach Branche und Betriebsgrößenklasse

Das Investitionsverhalten der einzelnen Branchen der sächsischen Wirtschaft gestaltete sich unterschiedlich. Auf hochaggregierter Ebene zeigt sich zunächst ein höheres Investitionsengagement des Produzierenden Gewerbes gegenüber dem Dienstleistungssektor. Der Anteil investierender Betriebe lag für den Produzierenden Bereich 2016 bei 60 %, für die Dienstleistungsbereiche bei 55 %. Erstere tätigten auch häufiger als

Letztere Erweiterungsinvestitionen (32 vs. 29 %). Die Unterschiede in der Investitionstätigkeit finden zudem in der Investitionsintensität ihren Niederschlag: Im Produzierenden Gewerbe waren es rund 9 Tsd. Euro je VZÄ, im Dienstleistungssektor hingegen ca. 6 Tsd. Euro je VZÄ.

Von den beschäftigungsstarken Branchen zeichnete sich 2016 lediglich der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil investierender Betriebe aus. Diese tätigten zudem in besonders hohem Maße Erweiterungsinvestitionen. Schwerpunkt der Investitionen waren Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung (68 % der Betriebe). Zu den Branchen mit einer überdurchschnittlich hohen Investitionstätigkeit gehörte auch das sächsische Baugewerbe. Hier investierten rund zwei Drittel der Betriebe, etwa drei Viertel nahmen Erweiterungsinvestitionen vor. Im Mittelpunkt standen Investitionen in Verkehrsmittel und Transportsysteme (66 % der Betriebe). Besonders aktiv waren im hier betrachteten Zeitraum jedoch Einrichtungen und Betriebe der Öffentlichen Verwaltung. In nahezu alle Dienststellen wurde investiert, wobei es ganz überwiegend Investitionen in Grundstücke und Gebäude waren (86 %). Das erklärt auch die sehr hohe Investitionsintensität dieses Bereichs (ca. 20 Tsd. Euro je VZÄ). Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes investierten anteilig etwas weniger als der Durchschnitt aller sächsischen Betriebe (54 % der Betriebe). Dabei investierten mehr als vier von fünf Betrieben dieser Branche in Produktionsanlagen und Betriebsausstattung (vgl. Tabelle 54).

Tabelle 54: Investitionen und Investitionsintensität nach Branchen in Sachsen 2016

Branche	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen**	Investitionen je Beschäftigten (VZÄ)
	%	%	Tsd. €
Land- und Forstwirtschaft*	59	85	10
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	64	139	65
Verarbeitendes Gewerbe	54	62	7
Baugewerbe	64	72	6
Handel und Reparatur	56	48	4
Verkehr, Information, Kommunikation*	55	76	14
Finanz- u. Versich.-dienstleistungen*	48	9	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	60	69	8
Erziehung und Unterricht	50	54	3
Gesundheits- und Sozialwesen	54	45	4
Übrige Dienstleistungen	53	51	2
Organisationen ohne Erwerbszweck*	34	49	2
Öffentliche Verwaltung	99	41	20
Insgesamt	57	59	8

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

** Anteil an allen Betrieben mit Investitionen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016.

Die Investitionsaktivitäten der Wirtschaft hängen außerdem stark mit der Betriebsgröße zusammen. So steigt mit der Größe eines Betriebes sowohl der Anteil der Betriebe mit getätigten Investitionen als auch der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen. Ebenso nehmen mit der Betriebsgröße die pro Beschäftigten investierten Mittel zu (vgl. Tabelle 55).

Tabelle 55: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen*	Investitionen je Beschäftigten (VZÄ)
	%	%	Tsd. €
1 bis 9 Beschäftigte	52	59	5
10 bis 49 Beschäftigte	65	60	7
50 bis 249 Beschäftigte	81	55	8
ab 250 Beschäftigte	80	73	11
Insgesamt	57	59	8

* Anteil an allen Betrieben mit Investitionen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016.

Bei einem grundsätzlich ähnlichen Muster in Westdeutschland fällt auf, dass die pro Beschäftigten getätigten Investitionen in der sächsischen Wirtschaft mit Ausnahme der Kleinbetriebe in allen Betriebsgrößenklassen jeweils etwas niedriger ausfielen als in Westdeutschland. Am größten war der Unterschied bei Großbetrieben (rund 2 Tsd. Euro pro Beschäftigten).

11.2. Innovationen, Forschung und Entwicklung

Die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren ist für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sowie den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze von herausragender Bedeutung. In den folgenden Ausführungen werden zunächst die Befunde der aktuellen Befragung zu Innovationsaktivitäten insgesamt sowie zu Produkt- und Prozessinnovationen präsentiert, um anschließend auf die aktuelle Entwicklung im Bereich Forschung und Entwicklung einzugehen.

Innovationsgeschehen insgesamt

Im Jahre 2016 waren 35 % aller sächsischen Betriebe innovativ, das bedeutet, sie haben entweder Produkt- oder Prozessinnovationen vorgenommen oder auch beides getätigt. Im Vergleich der ostdeutschen Flächenländer ist das der höchste Anteil. In Ostdeutschland waren im Durchschnitt 34 % der Betriebe innovativ, in Westdeutschland waren es 37 %. Das Innovationsgeschehen wird in Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland ganz überwiegend von Produktinnovationen bestimmt. Die meisten Betriebe – in Sachsen war es 2016 rund ein Viertel aller Betriebe – nehmen ausschließlich Produktinnovationen vor (Ostdeutschland: 23 %, Westdeutschland: 27 %). Jeweils rund jeder 10. Betrieb nimmt derzeit in Sachsen, Ost- wie Westdeutschland sowohl Produkt- als auch Prozessinnovationen vor. Nur sehr wenige Betriebe tätigen ausschließlich Prozessinnovationen.

Seit 2013 (33 % der Betriebe) hat sich das Innovationsgeschehen in Sachsen erhöht, wenngleich nur in relativ kleinen Schritten. In Ostdeutschland ist eine ähnliche Entwicklung festzustellen. In Westdeutschland ist die Innovationstätigkeit in den letzten Jahren demgegenüber leicht rückläufig.

Betriebe des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs waren 2016 gleichermaßen innovativ. Allerdings bestehen große Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Spitzenreiter in der sächsischen Wirtschaft ist derzeit das Verarbeitende Gewerbe, in dem über die Hälfte der Betriebe innovativ ist (54 %). In Westdeutschland betrifft es 51 % der Betriebe dieser Branche, in Ostdeutschland 43 %. Mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens zeichnen sich die beschäftigungsstarken Branchen der sächsischen Wirtschaft durch ein überdurchschnittliches Innovationsengagement aus. Betriebe der Übrigen Dienstleistungen und v. a. Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung sind deutlich seltener innovativ (22 bzw. 3 %). Mit der Größe steigt der Anteil der innovativen Betriebe. Das gilt ebenso für ost- wie für westdeutsche Betriebe. Mit Ausnahme der Kleinbetriebe sind westdeutsche Betriebe aktiver als sächsische (vgl. Tabelle 56).

Tabelle 56: Betriebe mit Innovationen* nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2016

Betriebsgrößenklasse	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	31	30	34
10 bis 49 Beschäftigte	47	42	41
50 bis 249 Beschäftigte	48	45	57
ab 250 Beschäftigte	64	57	70
Insgesamt	35	34	37

* Anteil an allen Betrieben.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016.

Das insgesamt umfangreichere Innovationsgeschehen in westdeutschen Betrieben wird auch an der Beschäftigtenreichweite deutlich. So sind in den innovativen Betrieben Westdeutschlands 56 % aller Beschäftigten tätig, in Sachsen hingegen 48 % (Ostdeutschland: 47 %). Dieser beachtliche Unterschied in der Beschäftigtenreichweite dürfte insbesondere auf das große Engagement westdeutscher mittlerer und Großbetriebe zurückzuführen sein.

Produktinnovationen

Produktinnovationen dienen Betrieben dazu, die Qualität von Produkten bzw. Leistungen zu verbessern, um damit ihre Wettbewerbsposition zu behaupten, möglichst aber zu verbessern. In Sachsen haben 34 % der Betriebe im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr⁴¹ Produktinnovationen getätigt. Auch das ist der höchste Anteil unter den ostdeutschen Flächenländern. In Ostdeutschland waren es im Durchschnitt 32 %, in Westdeutschland 36 % aller Betriebe. Gegenüber dem Vorjahr (2015) hat sich der Anteil produktinnovativer Betriebe in Sachsen um 3 Prozentpunkte erhöht, in Ostdeutschland blieb der Anteil unverändert, in Westdeutschland hat er sich um 1 Prozentpunkt verringert.

Bei Produktinnovationen wird zwischen drei Arten unterschieden: Bei Weiterentwicklungen werden bereits angebotene Leistungen oder Produkte verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Zudem gibt es in den Betrieben die Entwicklung echter Marktneuheiten.

Produktinnovative Betriebe in Sachsen nahmen 2016 vorrangig Weiterentwicklungen vor, denn in diesem Bereich war ein Viertel der Betriebe tätig. Rund jeder 7. Betrieb entwickelte sein Sortiment weiter. Marktneuheiten wurden von wesentlich weniger Betrieben hervorgebracht. In ost- und westdeutschen Betrieben werden ähnliche Relationen erreicht (vgl. Tabelle 57). Der relativ geringe Anteil der Betriebe, die völlig neue Erzeugnisse entwickelt und eingeführt haben, überrascht nicht, da diese in der Regel mit einem hohen Aufwand an Forschung und Entwicklung bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Weiterentwicklungen und Sortimentsneuheiten erfordern gegenüber echten Marktneuheiten deutlich geringere Vorleistungen und das Risiko eines Scheiterns ist vergleichsweise niedrig.

⁴¹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016.

Tabelle 57: Arten von Produktinnovationen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2016

Betriebe mit...*	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Weiterentwicklungen	25	25	29
Sortimentserweiterungen	14	16	19
Marktneuheiten	6	5	6
Betriebe mit Produktinnovationen	34	32	36

* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016.

Das betriebliche Innovationsengagement ist in den einzelnen Bereichen der sächsischen Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Auch hier fällt vor allem das besonders ausgeprägte Engagement des Verarbeitenden Gewerbes auf. In rund der Hälfte der Betriebe dieser Branche erfolgten 2016 Innovationen (Ostdeutschland: 41 %, Westdeutschland: 48 %). Hier wurden zudem überdurchschnittlich häufig Sortimentserweiterungen sowie Weiterentwicklungen vorgenommen und ebenso stärker als im Durchschnitt der Wirtschaft Marktneuheiten entwickelt und eingeführt.

Produktinnovationen und Tarifbindung sowie betriebliche Interessenvertretung

Die Datenlage des IAB-Betriebspanels gestattet es, die Innovationstätigkeit der Betriebe danach zu betrachten, ob sie tarifgebunden sind oder ob ein Betriebsrat bzw. Personalrat vorhanden ist. Nachfolgend wird dies an Betrieben, die 2016 Produktinnovationen getätigt haben, exemplarisch vorgestellt. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist allerdings zu berücksichtigen, dass aktuell nur eine kleine Minderheit der sächsischen Betriebe einer Tarifbindung unterliegt (14 % aller Betriebe) oder einen Betriebsrat (7 % aller Betriebe) hat. Zudem ist rund ein Drittel der Betriebe des Freistaats – und damit ebenfalls nur eine Teilgruppe aller Betriebe – gegenwärtig produktinnovativ.

Derzeit nehmen tarifgebundene Betriebe nicht häufiger als nicht tarifgebundene Betriebe Produktinnovationen vor – jeweils rund ein Drittel der tarifgebundenen wie auch der -ungebundenen Betriebe ist hier aktiv. Hinsichtlich betrieblicher Interessenvertretungen zeigt sich hingegen ein Unterschied: Rund die Hälfte aller Betriebe, in denen es einen Betriebsrat gab, war zugleich produktinnovativ, unter Betrieben ohne diese Interessenvertretung war es ca. ein Drittel.

Unter allen Betrieben mit Produktinnovationen ist der Anteil jener, die tarifvertraglichen Regelungen unterlagen und in denen es zugleich ein Gremium betrieblicher Interessenvertretung gab, geringfügig höher als im Durchschnitt aller sächsischen Betriebe (vgl. Tabelle 58).

Tabelle 58: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung in allen und in produktinnovativen Betrieben in Sachsen 2017

Betriebstyp	Anteil der Betriebe mit...				Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit...			
	Tarifvertrag und Betriebsrat	Tarifvertrag, kein Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, aber Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, kein Betriebsrat	Tarifvertrag und Betriebsrat	Tarifvertrag, kein Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, aber Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, kein Betriebsrat
	%				%			
Alle Betriebe	5	10	2	84	28	11	8	52
Betriebe mit Produktinnovationen*	7	7	3	83	30	6	12	52

* Basis: 2016

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Das Bild ändert sich, sobald in die Betrachtung die Betriebsgröße einbezogen wird, denn mit ihr steigt generell sowohl der Anteil jener Betriebe, die Produktinnovationen tätigen, als auch jener, die tarifgebunden sind und einen Betriebsrat haben (vgl. Kapitel 10.1 und 10.2). Wie nachstehende Tabelle 59 zeigt, nimmt mit der Betriebsgröße der Anteil der produktinnovativen Betriebe deutlich zu, die tarifvertraglich gebunden sind und

in denen es zugleich eine betriebliche Interessenvertretung gibt. In der Gruppe der produktinnovativen Kleinstbetriebe stellt diese Konstellation eine absolute Ausnahme dar (rund 3 %). Unter produktinnovativen Großbetrieben der sächsischen Wirtschaft trifft das hingegen auf die Hälfte zu. Produktinnovative Betriebe, die weder tarifvertraglich gebunden sind, noch einen Betriebsrat haben, verlieren mit zunehmender Größe deutlich an Gewicht. In der Gruppe der Kleinstbetriebe stellt das die Regel dar, unter Großbetrieben ist es sehr selten. Insofern ist bei der Interpretation der Ergebnisse grundsätzlich von einem Betriebsgrößenklasseneffekt auszugehen.

Tabelle 59: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung in produktinnovativen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebs- Größenklasse / Betriebstyp	Anteil der Betriebe mit...				Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit...			
	Tarif- vertrag und Betriebs- rat	Tarif- vertrag, kein Betriebs- rat	Kein Tarif- vertrag, aber Betriebs- rat	Kein Tarif- vertrag, kein Betriebs- rat	Tarif- vertrag und Betriebs- rat	Tarif- vertrag, kein Betriebs- rat	Kein Tarif- vertrag, aber Betriebs- rat	Kein Tarif- vertrag, kein Betriebs- rat
	%				%			
1 bis 9 Beschäftigte	3	4	0	93	3	4	0	93
10 bis 49 Beschäftigte	8	13	8	71	10	14	8	68
50 bis 249 Beschäftigte	28	4	10	57	32	5	13	50
ab 250 Beschäftigte	50	0	24	26	61	0	23	16
Alle Betriebe mit Produkt- innovationen	7	7	3	83	30	6	12	52

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Prozessinnovationen

Unter Prozessinnovationen werden alle entwickelten oder eingeführten Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern. In 11 % der sächsischen Betriebe wurden im hier betrachteten Geschäftsjahr entsprechende Entwicklungen realisiert. Diese Größenordnung gilt auch für ost- und westdeutsche Betriebe (11 bzw. 10 %). Der Anteil prozessinnovativer Betriebe ist seit vielen Jahren relativ stabil, er schwankt jährlich lediglich um wenige Prozentpunkte. Ähnlich wie bei Produktinnovationen ist in den letzten Jahren für Sachsen eine leichte Steigerung festzustellen. Auch bei Prozessinnovationen erweist sich das Verarbeitende Gewerbe als besonders aktiv, denn hier tätigten 2016 20 % der Betriebe diese Neuerungen. Prozessinnovationen werden überwiegend von größeren Betrieben umgesetzt. Rund jeder dritte Großbetrieb gab an, im betrachteten Jahr Prozesse und Abläufe im Unternehmen verbessert zu haben, hingegen rund jeder 10. Kleinstbetrieb.

Realisierung geplanter Innovationsvorhaben

Wenn Betriebe Produkt- oder Prozessinnovationen beabsichtigten, so konnten diese in der Regel auch realisiert werden. Denn 35 % der Betriebe mit umgesetzten Innovationen stehen 6 % der Betriebe gegenüber, die angaben, dass geplante Innovationsvorhaben aus verschiedenen Gründen nicht umgesetzt werden konnten. In allen Branchen stand lediglich eine kleine Minderheit vor dem Problem, angestrebte Innovationen nicht umsetzen zu können. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur betraf es mit jeweils jedem 10. Betrieb etwas mehr Betriebe als im Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft. Mit der Größe der Betriebe steigt auch das Innovationsengagement, allerdings auch das Risiko, denn der Anteil nicht umgesetzter Innovationen betrug 2016 in der Gruppe der Kleinstbetriebe 6 %, in der Gruppe der Großbetriebe 15 %.

In Fällen, in denen Vorhaben scheiterten, spielten folgende Faktoren eine Rolle: Am häufigsten – nämlich in fast der Hälfte der Nicht-Realisierungen – kam die Umsetzung infolge organisatorischer Probleme nicht zustande. Des Weiteren waren dafür aus Sicht der Betroffenen zu hohe Investitionskosten verantwortlich. Dieses Hemmnis wurde von rund einem Drittel der Betriebe mit nicht umgesetzten Innovationen genannt. Für jeweils jeden vierten Betrieb waren Probleme bei Beschaffung von Fremdkapital und/oder lange Genehmigungsverfahren ausschlaggebende Gründe. Weitere mögliche Hemmnisse, wie z. B. ein Mangel an

Fachpersonal oder mangelnde Kundenakzeptanz, spielten gegenüber den genannten Faktoren nur eine untergeordnete Rolle.

Forschung und Entwicklung

Das Realisieren von Innovationen setzt nicht zwingend Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten (FuE) voraus. Die durch Betriebe getätigte Forschung und Entwicklung zielt aber in der Regel auf Innovationen ab. In Sachsen betreiben derzeit 5 % aller Betriebe Forschung und Entwicklung (Ost- und Westdeutschland: ebenfalls jeweils 5 %).

Betriebe des Produzierenden Bereichs sind auf dem Gebiet von FuE häufiger aktiv als Betriebe des Dienstleistungssektors (10 vs. 4 %). Besonders engagiert sind Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (19 %) und der Unternehmensnahen Dienstleitungen (11 %). Der Anteil der Betriebe, die sich mit FuE beschäftigen, nimmt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße zu. Im Vergleich zu Ostdeutschland fällt auf, dass der Anteil von Großbetrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten, die FuE betreiben, in Sachsen größer, gegenüber Westdeutschland allerdings geringer ist. In den übrigen Größenklassen sind die Anteile in sächsischen, ost- wie westdeutschen Betrieben hingegen ähnlich (vgl. Tabelle 60).

Tabelle 60: Betriebe mit Forschung und Entwicklung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2017

Betriebsgrößenklasse	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	3	3	3
10 bis 49 Beschäftigte	8	8	6
50 bis 249 Beschäftigte	14	12	13
ab 250 Beschäftigte	25	19	30
Insgesamt	5	5	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Viele Betriebe greifen bei der Umsetzung von FuE-Vorhaben auf die Unterstützung durch Dritte zurück. So gaben über 90 % der sächsischen Betriebe mit FuE an, mit anderen Akteuren zu kooperieren. In Sachsen kooperieren Betriebe bei der Umsetzung von Innovationsvorhaben damit häufiger als in Westdeutschland (84 %). Am häufigsten kooperieren forschende Betriebe des Landes mit Akteuren aus dem akademischen Bereich. Aber auch die Zusammenarbeit mit anderen Betrieben sowie mit außeruniversitären Einrichtungen ist stark verbreitet. Hinsichtlich dieser Schwerpunktsetzung gibt es kaum Unterschiede zwischen Kleinst- und Großbetrieben. Während Kleinst- und Großbetriebe vergleichbar häufig mit Universitäten/Fachhochschulen und außeruniversitären Einrichtungen kooperieren, gibt es in der Zusammenarbeit mit anderen Betrieben jedoch große Unterschiede. Kleinstbetriebe arbeiten zum Zwecke von FuE wesentlich häufiger als Großbetriebe mit anderen Betrieben zusammen. Dies ist nachvollziehbar, da Kleinstbetriebe vor allem durch den Zusammenschluss mit anderen Betrieben die erforderlichen Personal- und Sachmittel aufbringen können. Die Einbeziehung externer Beratungskapazitäten spielt für kleinere Betriebe eine wesentlich geringere Rolle als für größere (vgl. Tabelle 61).

Tabelle 61: Kooperationen bei Forschungs- und Entwicklungsvorhaben nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Kooperationen	davon: Kooperation mit... (Mehrfachnennungen möglich)			
		anderen Betrieben	Universitäten/ Fachhochschulen	externen Beratern	außer-universitären Einrichtungen
		%			
1 bis 9 Beschäftigte	98	65	84	12	60
10 bis 49 Beschäftigte	90	75	55	25	30
50 bis 249 Beschäftigte	94	44	76	51	54
ab 250 Beschäftigte	87	46	79	54	59
Insgesamt	94	65	72	23	48

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Teilgesamtheit: Betriebe mit FuE.

Innovationstätigkeit sowie Forschung und Entwicklung im Digitalisierungskontext

Die aktuelle Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels gestattet es auch, die Aktivitäten der sächsischen Betriebe im Bereich Innovationen sowie FuE nach dem Digitalisierungsgrad (vgl. Kapitel 9.3) zu betrachten. Dabei zeigt sich, dass mit dem Digitalisierungsgrad der Betriebe – das heißt der Anzahl der genutzten Informations- und Kommunikationstechnologien – sowohl der Anteil der Betriebe mit Innovationen als auch der Anteil der Betriebe mit FuE-Aktivitäten steigt. Betriebe mit einem geringen Digitalisierungsgrad waren auf beiden Gebieten deutlich seltener als der Durchschnitt aller sächsischen Betriebe aktiv, Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad demgegenüber wesentlich häufiger. Damit ergeben sich zwischen hoch- und geringdigitalisierten Betrieben hinsichtlich ihres Engagements erhebliche Unterschiede (vgl. Tabelle 62). Diese sind keine Besonderheit der sächsischen Betriebe, sondern auch in Ost- und Westdeutschland festzustellen.

Tabelle 62: Betriebe mit Innovationen sowie mit Forschung und Entwicklung in Sachsen nach dem Digitalisierungsgrad 2017

Betriebe mit ...	Betriebe mit Innovationen	Betriebe mit Forschung und Entwicklung
		%
geringem Digitalisierungsgrad	25	0
mittlerem Digitalisierungsgrad	41	7
hohem Digitalisierungsgrad	65	17
Insgesamt	35	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

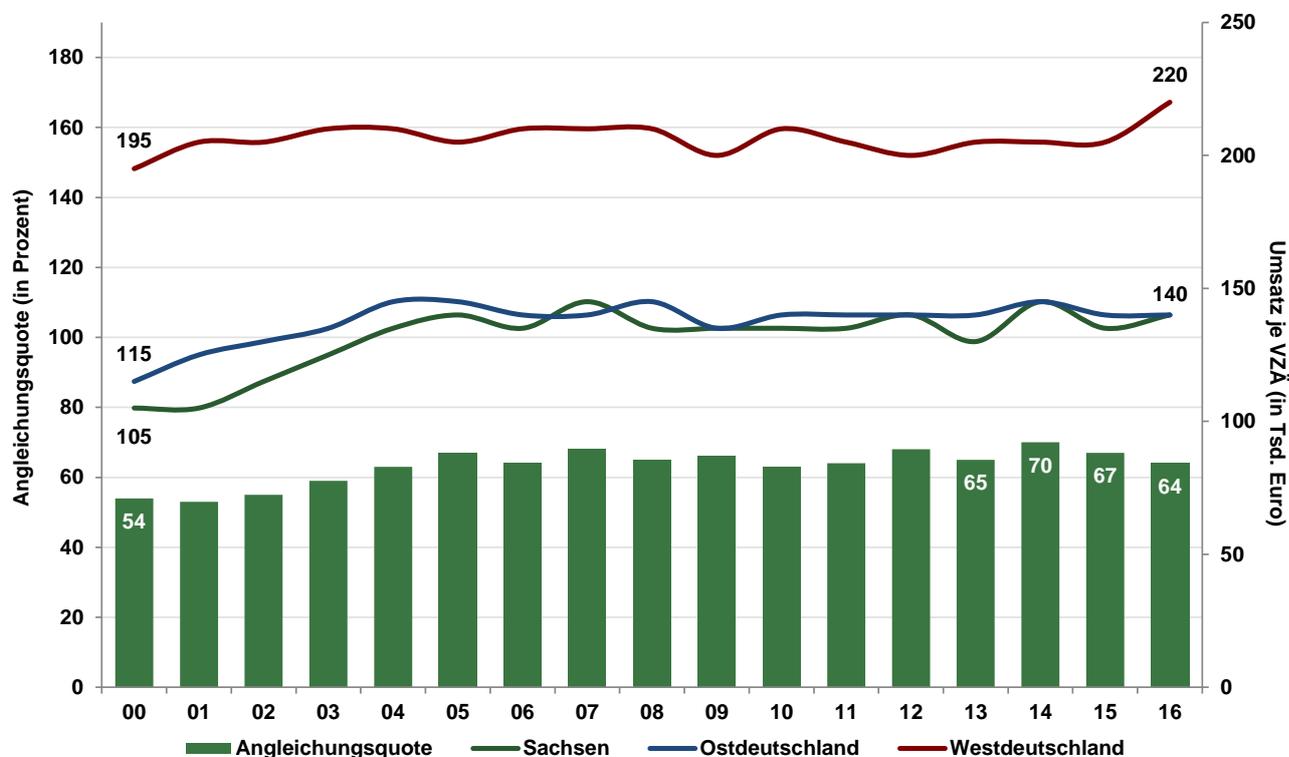
11.3. Produktivität

Die Produktivität eines Betriebes ist ein wichtiger Maßstab zur Beurteilung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Im Rahmen des vorliegenden Berichtes wird ausschließlich die Umsatzproduktivität dargestellt, welche im Gegensatz zur Bruttowertschöpfung, neben den Eigenleistungen auch die von Dritten bezogenen Vorleistungen, wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten enthält.

In Sachsen ist die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten – bei insgesamt leicht gestiegener Beschäftigung 2016 gegenüber 2015 – angestiegen (Zunahme um 3 %). In Westdeutschland fiel der Anstieg mit 8 % noch kräftiger aus. Im Ergebnis dieser unterschiedlichen Entwicklungen ist die durchschnittliche Umsatzproduktivität bzw. der durchschnittliche Umsatz pro Beschäftigten – gemessen in sogenannten

Vollzeitäquivalenten (VZÄ) – im hier betrachteten Geschäftsjahr⁴² über alle Branchen⁴³ und Betriebsgrößenklassen hinweg in Sachsen um 3 Prozentpunkte gefallen und beläuft sich nunmehr auf 64 % des westdeutschen Niveaus. Der Abstand zu Westdeutschland ist damit wieder größer geworden (vgl. Abbildung 40). Die sächsische und die ostdeutsche Angleichungsquote stimmen damit überein (Durchschnitt Ostdeutschland: 64 %).

Abbildung 40: Durchschnittliche Umsatzproduktivität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland sowie Angleichungsquote für Sachsen 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2017.

Fazit: Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass die sächsische Wirtschaft in jüngster Zeit eine positive Entwicklung genommen hat. Das betrifft die Investitionsaktivitäten wie auch das Innovationsgeschehen. Der von den Betrieben erzielte Umsatz ist gegenüber dem Vorjahr ebenfalls wieder leicht angestiegen. Dennoch stehen die Betriebe des Landes bei ihrer Entwicklung nach wie vor vor erheblichen Herausforderungen: So ist die Investitionsintensität westdeutscher Betriebe höher und auch deren Umsatz erreichte deutlich kräftigere Steigerungen. Im Hinblick auf die Umsatzproduktivität ist es der Wirtschaft des Landes ebenfalls nicht gelungen, zum nach wie vor deutlich höheren westdeutschen Niveau aufzuschließen. Die unterschiedlichen Entwicklungen in Sachsen und Westdeutschland haben dazu geführt, dass die Angleichung der sächsischen Betriebe nicht vorangeschritten ist.

⁴² Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016. In den Angaben zu Umsätzen sind auch die Vorleistungen enthalten.

⁴³ Die im vorliegenden Bericht präsentierten Ergebnisse zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Dies sind rund 90 % aller sächsischen Betriebe. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt.

Glossar

Arbeit 4.0

Mit „Arbeit 4.0“ werden die Veränderungsprozesse der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter, der sogenannten vierten Revolution, zusammenfassend umschrieben. Der Begriff umfasst Veränderungen in der Art und Weise der Erstellung von Gütern und Leistungen, wobei prägende Merkmale insbesondere die Vernetzung sowie Orts- und Zeitunabhängigkeit der Prozesse sind. Der Begriff erfasst zugleich Veränderungen in den Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen (Stichwort: Flexibilisierung).

Atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden in Abgrenzung zur sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten Vollzeitbeschäftigung definiert. Weicht eine Beschäftigungsform in mindestens einem Aspekt von diesem Normalarbeitsverhältnis ab, so wird sie als atypisch bezeichnet. Dies trifft auf befristete, geringfügige und Teilzeitbeschäftigung 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.

Ausbildungsbetriebe

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.

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, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Digitalisierung

Digitalisierung wird in ihrer rein technischen Form als Überführung von Informationen aus dem analogen in ein digitales Format verstanden. Mit dem Voranschreiten des Digitalisierungsprozesses wird zunehmend erkannt, dass dieser neben einer technischen Komponente zugleich eine soziale Dimension aufweist, denn der Einsatz digitaler Technologien verändert auch die Art und Weise des Arbeitens, der Belastungen und des Zusammenwirkens der Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund greift die Erkenntnis um sich, dass der Digitalisierungsprozess gestaltet werden muss.

Industrie 4.0

Der inzwischen weit verbreitete Begriff unterstellt, dass es historisch vier Formen industrieller Revolutionen gibt: Als erste industrielle Revolution gilt die Mechanisierung mittels Wasser- und Dampfkraft. Als zweite industrielle Revolution wird der Übergang zur Massenfertigung betrachtet, der durch die Nutzung der Elektroenergie und den Einsatz des Fließbandes ermöglicht wurde. Die dritte industrielle Revolution ist durch den Einsatz von Elektronik und Informationstechnik gekennzeichnet und hat zur Automatisierung der Produktion geführt. Von Industrie 4.0 wird gesprochen, da mit der Digitalisierung neue Formen der Vernetzung ermöglicht werden, die insbesondere ein orts- und zeitunabhängiges Kommunizieren gestatten. Dass inzwischen eine vierte industrielle Revolution eingeleitet wurde, ist allerdings umstritten, da diese letztlich auf den technologischen Grundlagen der Mikroelektronik basiert, die wiederum als Kern der dritten industriellen Revolution betrachtet wird.

Königsteiner Schlüssel

Der Königsteiner Schlüssel bestimmt die quotengerechte Verteilung von Lasten zwischen den Bundesländern, u. a. auch die Erstverteilung von Asylsuchenden. Für seine Berechnung werden das Steueraufkommen und die Bevölkerungszahl der Bundesländer herangezogen.

Schutzformen für geflüchtete Personen

Rechtlich bestehen in Deutschland vier Schutzformen für geflüchtete Personen. Dies sind die Asylberechtigung lt. § 16a GG, der Flüchtlingsschutz lt. § 3 AsylG, die Gewährung subsidiären Schutzes lt. § 4 AsylG sowie das nationale Abschiebungsverbot lt. § 60 Abs. 5 und 7 AufenthG. Die ersten drei genannten Schutzformen beinhalten einen unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

Teilzeitbeschäftigte

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmer, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im befragten Betrieb. Beträgt die durchschnittliche 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.

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Verfasser:

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

Datenerhebung:

Kantar Public Deutschland, München

Redaktionsschluss:

Juni 2018

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.