



IAB-Betriebspanel Sachsen

Ergebnisse der 26. Welle 2021

Inhalt

In aller Kürze	4
1. Einführung	7
2. Datenbasis	8
3. Betriebe und Beschäftigte	11
3.1. Branchenstruktur	11
3.2. Betriebsgrößenstruktur	12
3.3. Altersstruktur der Betriebe	13
4. Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie	16
4.1. Ausmaß und Art der Betroffenheit	16
4.2. Existenzbedrohung	19
5. Homeoffice	21
5.1. Homeoffice in der Corona-Pandemie	21
5.2. Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung	24
5.3. Homeoffice nach der Corona-Pandemie	25
6. Beschäftigungsentwicklung	28
6.1. Beschäftigungsauf- und -abbau	28
6.2. Einstellungen und Abgänge	31
6.3. Beschäftigungsaussichten	34
7. Fachkräftebedarf	37
7.1. Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften	37
7.2. Besetzung von Fachkräftestellen	41
8. Betriebliche Ausbildung	45
8.1. Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	45
8.2. Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt und Einfluss der Corona-Pandemie	47
8.3. Besetzung angebotener Ausbildungsstellen	49
8.4. Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen	52
9. Betriebliche Weiterbildung	54
9.1. Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten	54
9.2. Weiterbildung unter Pandemiebedingungen	57
10. Entwicklung der Tarifbindung	60
10.1. Tarifbindung	60
10.2. Orientierung an Tarifverträgen	63
11. Löhne und Gehälter	65
12. Investitionen und Innovationen	70
12.1. Investitionen	70
12.2. Innovationen	73
Glossar	78

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit Mitte der 1990er Jahre jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2021 fand diese Befragung zum 26. Mal statt. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der aktuellen Befragung für den Freistaat Sachsen präsentiert. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 15,2 Tsd. Betrieben vor, darunter von rund 1,2 Tsd. Betrieben aus Sachsen. Die Befragung fand im dritten Quartal des Jahres 2021 statt, die Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben im zweiten Jahr der Corona-Pandemie wider. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung präsentiert.

Fast jeder zweite sächsische Betrieb von der Corona-Pandemie wirtschaftlich überwiegend negativ betroffen

Rund drei von fünf Betrieben in Sachsen (63 %) gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. In 71 % dieser Betriebe (Ostdeutschland: 72 %, Westdeutschland: 70 %) handelte es sich um überwiegend negative Effekte. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil von 45 %. Von den negativ betroffenen Betrieben gaben 17 % an, dass die Existenz des Betriebes wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei, wobei der entsprechende Anteil bei kleineren Betrieben deutlich höher ausfiel: Rund jeder fünfte negativ betroffene Kleinstbetrieb befürchtete eine Betriebsaufgabe.

Zahlreiche Betriebe wollen auch nach dem Ende der Pandemie Homeoffice-Möglichkeiten anbieten

In Sachsen boten 29 % aller Betriebe ihren Beschäftigten Möglichkeiten an, von zuhause aus zu arbeiten. Damit lag der Freistaat im regionalen Vergleich drei Prozentpunkte hinter Ost- und sieben Prozentpunkte hinter Westdeutschland. In 24 % der Betriebe, die Homeoffice anboten, sollte es künftig (noch) mehr Möglichkeiten geben von zuhause aus zu arbeiten als vor der Corona-Pandemie. In knapp der Hälfte der Betriebe (45 %) wollte man die aktuellen Möglichkeiten dagegen auf das Vorkrisenniveau zurückführen. Weitere 12 % planten zukünftig sogar weniger entsprechende Arbeitsplätze anzubieten als vor der Corona-Pandemie.

Beschäftigungsentwicklung wieder etwa auf Vorkrisenniveau

Insgesamt baute ein Viertel (26 %) aller sächsischen Betriebe zwischen dem 30.06.2020 und 30.06.2021 Beschäftigung auf. 20 % der sächsischen Betriebe hatten am 30.06.2021 weniger Beschäftigte als noch ein Jahr zuvor. Damit näherten sich die Anteile der Betriebe mit Beschäftigungsauf- bzw. -abbau wieder dem Niveau der Vorkrisenjahre. Erwartungsgemäß schrumpfte unter den Betrieben, die negativ von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, ein größerer Anteil als im sächsischen Durchschnitt: 23 % dieser Betriebe hatten Mitte 2021 weniger Beschäftigte als Mitte 2020. Allerdings konnten auch 20 % dieser Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten erhöhen. In der Summe blieb so die Zahl der Beschäftigten auch in den von Corona negativ betroffenen Betrieben weitgehend konstant.

Fast jeder dritte sächsische Betriebe nutzte im ersten Halbjahr 2021 Kurzarbeit

Im ersten Halbjahr 2021 ordneten 30 % aller sächsischen Betriebe zumindest zeitweise Kurzarbeit an. In Ostdeutschland galt dies für 29 % der Betriebe, in Westdeutschland für 26 %. Den Höchstwert verzeichneten die besonders stark von der Pandemie betroffenen Übrigen Dienstleistungen, wo 64 % der sächsischen Betriebe im ersten Halbjahr 2021 zumindest zeitweise in Kurzarbeit waren.

Anteil der Betriebe mit positiver Beschäftigungserwartung weiter rückläufig

Zum Zeitpunkt der Befragung rechneten 14 % aller sächsischen Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen. Damit sank dieser Anteil im Vergleich zu den Vorjahren weiter. 6 % der Betriebe gingen davon aus, Beschäftigung abzubauen. Unter den Betrieben, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, lag dieser Anteil mit 9 % kaum höher. Insgesamt wagten 7 % der Betriebe keine Prognose, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln würde – ein etwas höherer Anteil als in den Jahren vor der Pandemie, aber weniger als noch in 2020.

Fachkräftebedarf wieder gestiegen, ebenso der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen

In 2021 suchten 37 % der sächsischen Betriebe Fachkräfte und damit etwas mehr als noch 2020. Der größte Anteil des Bedarfs entfiel auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen ist mit 44 % wieder deutlich angestiegen und übertraf damit das Vorkrisenniveau. Hierbei sind weiterhin das Baugewerbe (66 %) sowie Kleinstunternehmen (58%) besonders betroffen.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe stieg auf das Niveau Westdeutschlands, Besetzungsprobleme nahmen wieder zu; Übernahmequote sinkt weiter

In 2021 beteiligten sich 55 % aller sächsischen ausbildungsberechtigten Betriebe, d.h. Betriebe, die über die formale Voraussetzung für eine eigene Ausbildung verfügen, an der Ausbildung. Damit wurde ein neuer Höchstwert erreicht und die Lücke zu Westdeutschland geschlossen. Fast die Hälfte (47 %) aller sächsischen Betriebe, die Ausbildungsplätze angeboten hatten, konnten im Ausbildungsjahr 2020/2021 mindestens eine Stelle jedoch nicht besetzen. Damit wurde der Vorjahreswert um 3 Prozentpunkte überschritten. Von allen Absolventinnen und Absolventen wurden im zu Ende gehenden Ausbildungsjahr 2020/2021 in Sachsen 75 % der jungen Erwachsenen von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Damit sank der Anteil, der 2019 noch bei 80 % lag, das zweite Jahr in Folge.

Geringer Anteil pandemiebedingter Veränderungen in der Angebots- und Nachfragesituation auf dem Ausbildungsmarkt

Für 84 % der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, die selbst ausbilden oder ausbilden würden, hatte die Corona-Pandemie keinen Einfluss auf das ursprünglich geplante Ausbildungsplatzangebot. Weitere 6 % dieser Betriebe boten mehr Plätze an, 10 % der Betriebe offerierten weniger bzw. gar keine Ausbildungsplätze. Für ost- und westdeutsche Betriebe stellte sich die Situation jeweils ähnlich dar. Sieben von zehn sächsischen Betrieben, die Plätze angeboten haben, sahen zudem keine Veränderungen in der Anzahl der Bewerbungen im Vergleich zu vor der Pandemie. 22 % gaben an, weniger Bewerbungen erhalten zu haben, 7 % verzeichneten einen Anstieg. Im Vergleich zu Westdeutschland kam es in Sachsen damit seltener zu Veränderungen.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe weiterhin auf niedrigem Niveau; Kurzarbeit nur selten für Weiterbildung genutzt

2020 war erstmals ein radikaler Rückgang der betrieblichen Weiterbildung festzustellen. 2021 verharrte das Weiterbildungsgeschehen auf dem bereits im Vorjahr erreichten niedrigen Niveau: In Sachsen beteiligten sich 36 % der Betriebe und 19 % der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. In Ost- und Westdeutschland war die Entwicklung jeweils ähnlich, die Anteile lagen jedoch geringfügig unter den sächsischen Werten. Die Zeit der Kurzarbeit wurde nur in wenigen Betrieben für Weiterbildungen genutzt: Nur in 9 % der sächsischen Betriebe mit Kurzarbeit haben im ersten Halbjahr 2021 Beschäftigte während der Kurzarbeit an Maßnahmen zur Weiterbildung teilgenommen. Der mit Abstand wichtigste Hinderungsgrund aus betrieblicher Sicht war der fehlende Bedarf (60 %), gefolgt vom Mangel an geeigneten Angeboten (33 %).

Umfangreiche Nutzung digitaler Weiterbildungsformate; überwiegend positive Erfahrungen mit digitalen Formaten der Weiterbildung

Von allen sächsischen Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen griffen 79 % der Betriebe auf digitales Lernen zurück und machten damit überwiegend positive Erfahrungen. Dabei wurden vor allem die geringeren Kosten sowie eine größere Reichweite unter den Beschäftigten als Vorteile angegeben. Jeweils mehr als 60 % der Betriebe gingen davon aus, dass digitale Angebote sowohl für alle Alters- als auch alle Qualifikationsgruppen gleichermaßen geeignet sind. Negative Erfahrungen, wie technische Probleme, Vorbehalte seitens der Beschäftigten oder eine Beeinträchtigung des Lernerfolgs, wurden von jeweils weniger als 40 % berichtet.

Tarifbindung von Betrieben stabil; Reichweite von Tarifverträgen in Sachsen nach wie vor geringer als in Westdeutschland

In den vergangenen vier Jahren ist die Tarifbindung auf betrieblicher Ebene mit 15 % tendenziell stabil geblieben, mit einer Ausnahme in 2019. Der Anteil von tarifgebundenen Beschäftigten war nach einer Reduktion in 2020 im Folgejahr wieder leicht gestiegen, auf nunmehr 42 %. Damit waren in Sachsen noch immer deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Ost- und vor allem Westdeutschland. Größere und ältere Betriebe waren dabei öfter tarifgebunden. Rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb in Sachsen orientierte sich jedoch an einem Tarifvertrag.

Lücke bei Verdiensten von Beschäftigten zwischen Sachsen und Westdeutschland im Vergleich zum Vorjahr konstant; Abstand aber noch immer beachtlich

Die Bruttodurchschnittsverdienste sind in 2021 deutlich gestiegen und lagen in Sachsen bei 2.950 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem. Die Angleichungsquote zu Westdeutschland blieb damit im Vergleich zum Vorjahr konstant bei 85 %. Innerhalb der letzten fünf Jahre ist der Anteil der Betriebe mit monatlichen Bruttodurchschnittsverdiensten unter 2.000 Euro in Sachsen um 16 Prozentpunkte gesunken (Westdeutschland: 6 Prozentpunkte). Besonders unterdurchschnittlich waren die Löhne in den Übrigen Dienstleistungen (-15%), in Kleinstbetrieben (-20 %) sowie in Betrieben ohne Tarifvertrag oder einer Orientierung daran (-12%).

Investitionsintensität in Sachsen zum ersten Mal seit 2012 über der in Westdeutschland

Im Geschäftsjahr 2020 investierten 51 % aller sächsischen Betriebe in neue Produktionsmittel. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) stieg in Sachsen das zweite Jahr in Folge leicht an und betrug rund 8.100 Euro. Damit lag der Freistaat bei den Pro-Kopf-Investitionen weiterhin vor Ostdeutschland und zum ersten Mal seit 2012 auch vor Westdeutschland. Größere Betriebe investieren dabei in höherem Maße als kleine.

Sächsische Betriebe waren innovativ tätig, Produktinnovationen gingen zurück

31 % aller sächsischen Betriebe konnten im Geschäftsjahr 2020 Innovationen umsetzen. In Ost- und Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Innovationen jeweils etwas höher (33 und 39 %). 8 % der sächsischen Betriebe gaben an, dass sie in diesem Zeitraum Innovationen geplant hatten, diese aber nicht umsetzen konnten (Ostdeutschland: 9 %, Westdeutschland: 10 %). Zentrale Innovationshemmnisse bestanden dabei in hohen Investitionskosten und einem hohen wirtschaftliche Risiko. Der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen ging seit 2011 tendenziell zurück und lag im Geschäftsjahr 2020 bei 29 %.

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.

Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2021 durchgeführt und im November 2021 abgeschlossen. Die Daten spiegeln somit den Stand nach dem Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

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. Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen dem hier betrachteten Freistaat Sachsen einerseits sowie Ost- und Westdeutschland andererseits aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören die Struktur von Betrieben (Kapitel 3), Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsaussichten (Kapitel 6) sowie die Entwicklung der Fachkräftenachfrage und Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 7), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 8 und 9), Tarifbindung und Verdienste (Kapitel 10 und 11) sowie Investitionen und Innovationen (Kapitel 12). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen ergänzt. In der aktuellen Befragung sind dies zum zweiten Mal in Folge Daten zur Betroffenheit von der Corona-Krise (Kapitel 4) sowie erstmals Befunde zu den Erfahrungen der Betriebe mit Homeoffice-Angeboten (Kapitel 5) und digitalen Formen von Weiterbildung (Kapitel 9).

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2021 liegen verwertbare Interviews von 1.155 Betrieben der sächsischen Wirtschaft vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von fast 109 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Sachsen. Mit der Stichprobe wurden 1,1 % der genannten Betriebe erfasst, in denen ca. 4,4 % aller Beschäftigten des Landes tätig sind. Die überwiegend in Form von persönlich-mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhaberinnen und Inhaber, Geschäftsführenden bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sachsen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2021. Die Daten spiegeln somit den Stand nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie in Deutschland wider.

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

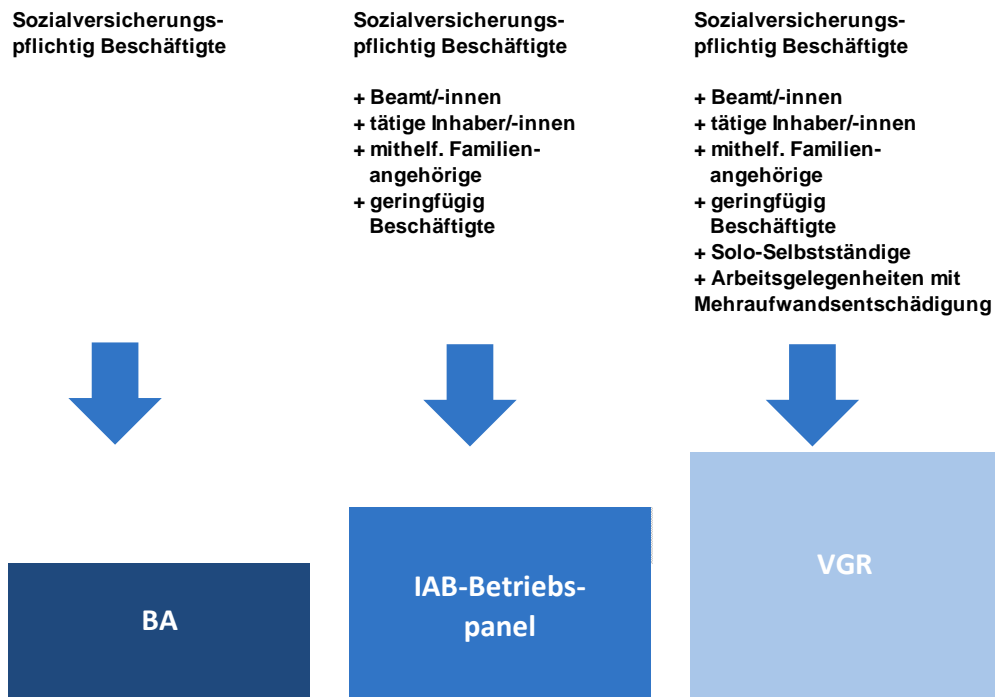
Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sind folgende Aspekte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

(1) Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht-sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Rahmen des IAB-Betriebspanels ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Angaben zur Zahl der Beschäftigten.

(2) Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberuflerinnen und Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Verbeamtete beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. Es werden auch keine privaten Haushalte und exterritorialen Organisationen befragt. Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

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

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten im IAB-Betriebspanel in Abgrenzung zu anderen Datenquellen



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

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

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

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

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 01.01.2005 geltenden Definition der Europäischen Union für kleine und mittlere Unternehmen. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2021 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2021 bzw. auf das erste Halbjahr 2021. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz, Export, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr 2020 ausgewiesen.

Alle in dieser Studie vorgelegten Angaben beruhen auf einer Hochrechnung. Diese erfolgte in zwei Schritten:

Erstens: Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.

Zweitens: Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

3. Betriebe und Beschäftigte

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

3.1. Branchenstruktur

In Sachsen gab es 2021 rund 109 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit 36 % entfiel mehr als ein Drittel der Betriebe auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (jeweils 18 %). Beide Branchen hatten damit stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen bzw. auf ermittelte Durchschnittswerte – z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung – als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. Erziehung und Unterricht (3 % aller Betriebe). Im Unterschied zur Branche Handel und Reparatur, welche sich im Wesentlichen aus dem Einzel- und dem Großhandel zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen ein sehr diverses Spektrum von Wirtschaftsbereichen, angefangen von der Rechts- und Steuerberatung über Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (vgl. Tabelle 1 in Kapitel 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach ausgewählten Branchen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2021

Branche	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%					
Verarbeitendes Gewerbe	9	21	7	15	8	18
Baugewerbe	13	8	12	8	11	5
Handel und Reparatur	18	12	17	12	19	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	8	7	8	7	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	14	19	15	19	15
Erziehung und Unterricht*	3	5	3	5	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	14	12	15	10	15
Übrige Dienstleistungen	12	7	13	7	13	6
Öffentliche Verwaltung*	1	6	2	8	1	6
Restliche Branchen	8	5	8	7	9	7
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021 Die Branchen Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck sind aufgrund geringer Fallzahlen unter Restliche Branchen zusammengefasst.

Die Branchen Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen beschäftigten zusammen mit dem Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen zudem auch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als andere Branchen. Von den hochgerechnet rund 1.913 Tsd. sozial- und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Freistaates waren allein 21 % in Betrieben des

Verarbeitenden Gewerbes tätig.¹ In Sachsen war der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes damit sogar etwas höher als in Westdeutschland. Dort entfielen 18 % aller Arbeitsplätze auf diesen Bereich, womit es nach wie vor die mit Abstand beschäftigungsstärkste Branche in Westdeutschland darstellte. In Ostdeutschland umfasste dieser Bereich lediglich 15 % aller Beschäftigten. Weitere 40 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Sachsens verteilten sich zudem auf das Gesundheits- und Sozialwesen (14 %), Unternehmensnahe Dienstleistungen (14 %) sowie den Bereich Handel und Reparatur (12 %). Damit waren in den vier genannten Branchen insgesamt drei Fünftel aller Beschäftigten (61 %) tätig (vgl. Tabelle 2).

3.2. Betriebsgrößenstruktur

Von den rund 109 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Freistaat Sachsen entfielen fast drei Viertel (70 %) auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. In Ost- und Westdeutschland bildeten diese Betriebe zwar ebenfalls mit Abstand die größte Gruppe von Betrieben, aber mit 66 % war deren Anteil zumindest in Westdeutschland nicht ganz so groß wie in Sachsen (Ostdeutschland 71 %). Im Vergleich zu Westdeutschland war die sächsische Wirtschaft somit in noch stärkerem Maße durch Kleinstbetriebe geprägt. Im Durchschnitt waren 2021 in einem sächsischen ebenso wie in einem ostdeutschen Betrieb 17, in einem westdeutschen hingegen rund 20 Personen beschäftigt. Insgesamt betrachtet waren die Betriebe Sachsens somit nicht wesentlich kleiner als westdeutsche (vgl. Tabelle 3).

Kaum Unterschiede bestehen bei dem Anteil der Großbetriebe, also Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten.² Hier zählte sowohl in Sachsen, als auch in Ost- wie Westdeutschland hochgerechnet jeweils nur rund 1 % aller Betriebe zu den Großbetrieben. Mit Blick auf die Beschäftigtenzahlen in dieser Betriebsgrößenklasse ergeben sich größere Unterschiede. So lag die durchschnittliche Anzahl an Beschäftigten in sächsischen Großbetrieben mit 651 Personen zwischen der Anzahl in den neuen (617) und alten Bundesländern (671). Insgesamt arbeiteten dementsprechend im Freistaat weniger Beschäftigte in Großbetrieben (27 %) als in Westdeutschland (33 %). Dagegen arbeiteten anteilig sowohl in den Kleinstbetrieben (17 %) als auch den Mittelbetrieben (29 %) mehr Beschäftigte als in Westdeutschland (14 % und 26 %).

¹ Damit ist der Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen und liegt nun über dem Anteil in Westdeutschland. In den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) lässt sich dies nicht im gleichen Maße wiederfinden. Es sei daher hier darauf verwiesen, dass die hier dargestellten Daten auf Grund der vergleichsweise geringen Fallzahlen sowie der Hochrechnung mit einer Unsicherheit verbunden sind. So könnte der Anstieg beispielsweise darauf zurückzuführen sein, dass durch Panelmortalität ausscheidenden Betriebe durch neue Betriebe mit ggf. mehr Beschäftigten ersetzt wurden. Zudem sind die Daten mit den Zahlen der BA wie in Kapitel 2 dargestellt nicht genau mit den Daten des IAB-Betriebspanel vergleichbar. Vgl. hierzu Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Nürnberg, 30. Juni 2021. Abrufbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523072&topic_f=beschaeftigung-sozbe-bstbetr-by (letzter Zugriff: 11.03.2022).

² Aufgrund der geringen Besetzungszahlen bei den Großbetrieben sind diese Angaben nur eingeschränkt interpretierbar.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2021

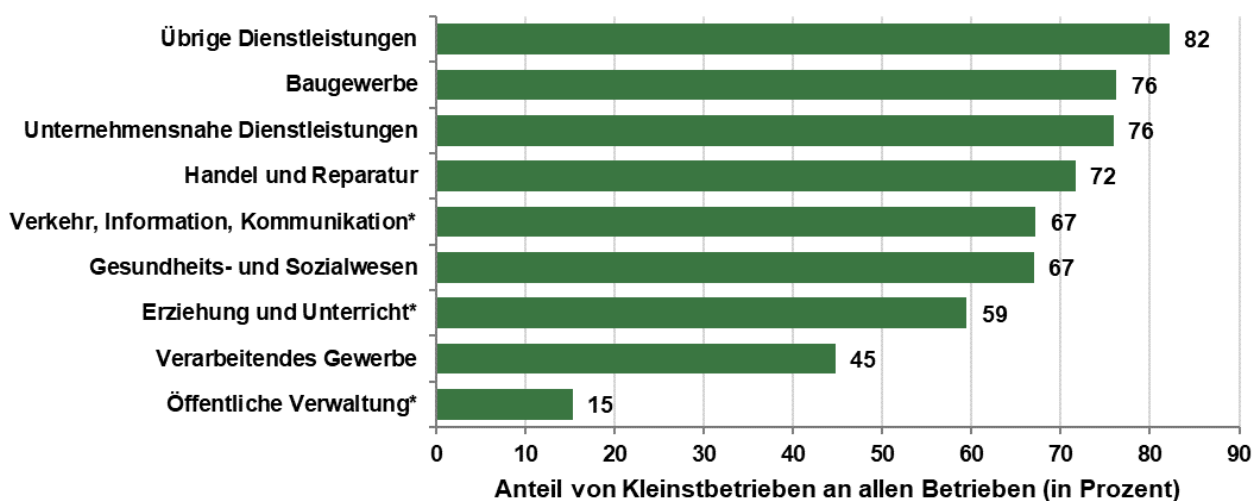
Betriebsgrößenklasse	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	70	17	71	17	66	14
10 bis 49 Beschäftigte	24	27	23	27	28	27
50 bis 249 Beschäftigte	5	29	5	28	5	26
ab 250 Beschäftigte*	1	27	1	28	1	33
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

In einzelnen Branchen lagen die Anteile von Kleinstbetrieben deutlich über dem ermittelten Durchschnittswert. Den höchsten Anteil von Betrieben dieser Größe wies die Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur/Sport) auf: mehr als 80 % aller Betriebe dieser Branche beschäftigten weniger als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Einen deutlich unterdurchschnittlichen Anteil von Kleinstbetrieben wies mit 15 % insbesondere die Öffentliche Verwaltung auf, aber auch das Verarbeitende Gewerbe mit 45 % (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Anteil von Kleinstbetrieben nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2021



* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

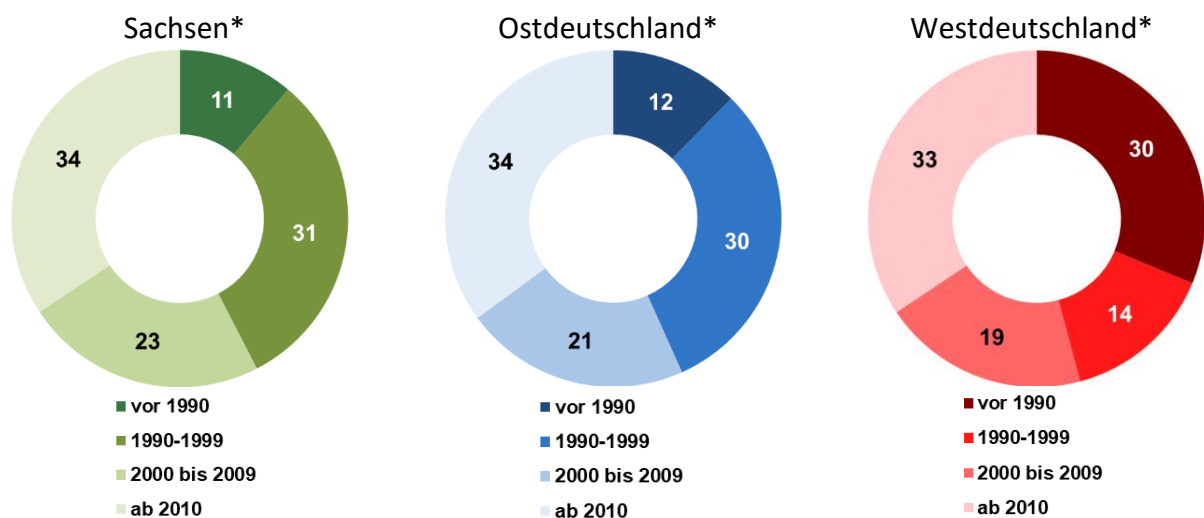
3.3. Altersstruktur der Betriebe

Junge Betriebe bzw. Neugründungen sind für die Gesamtwirtschaft wichtig, da sie mittels neuer Geschäftsideen und -modelle den Wettbewerb fördern und neue Arbeitsplätze schaffen. Das kontinuierliche Entstehen neuer Firmen als ein zentrales Merkmal einer Volkswirtschaft sichert den Erhalt einer vielfältigen Unternehmenslandschaft. In Sachsen hat es auch in den letzten Jahren ein umfangreiches Gründungsgeschehen gegeben, sodass der Freistaat nach aktuellen Angaben des „KfW-Gründungsmonitor 2021“ im Ländervergleich von Platz 11 wieder auf Platz 9 steigen konnte. Im Durchschnitt der Jahre 2018 bis

2020 erfolgten in Sachsen 96 Gründungen je 10.000 Erwerbsfähigen.³ Im Vergleich der ostdeutschen Flächenländer stand Sachsen damit hinter Brandenburg (104 Gründungen je 10.000 Erwerbsfähigen) an zweiter Stelle. Allerdings benötigen Gründerinnen und Gründer nach dem Markteintritt einige Zeit, um sich zu etablieren. In dieser Etablierungsphase sind sie besonders anfällig für mögliche Krisen und insolvenzgefährdet.

Von den rund 109 Tsd. Betrieben im Bundesland Sachsen mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2021 wurde die übergroße Mehrheit erst 1990 oder später gegründet und lediglich 11 % davor. Die Altersstruktur ostdeutscher Betriebe war sehr ähnlich. In Westdeutschland war der Anteil „alter“ Betriebe ggü. Sachsen mit 30 % jedoch fast dreimal so hoch. Hinsichtlich „jüngerer“ Betriebe, bestanden hingegen kaum noch Unterschiede (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Verteilung der Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr (Stand: 2021)



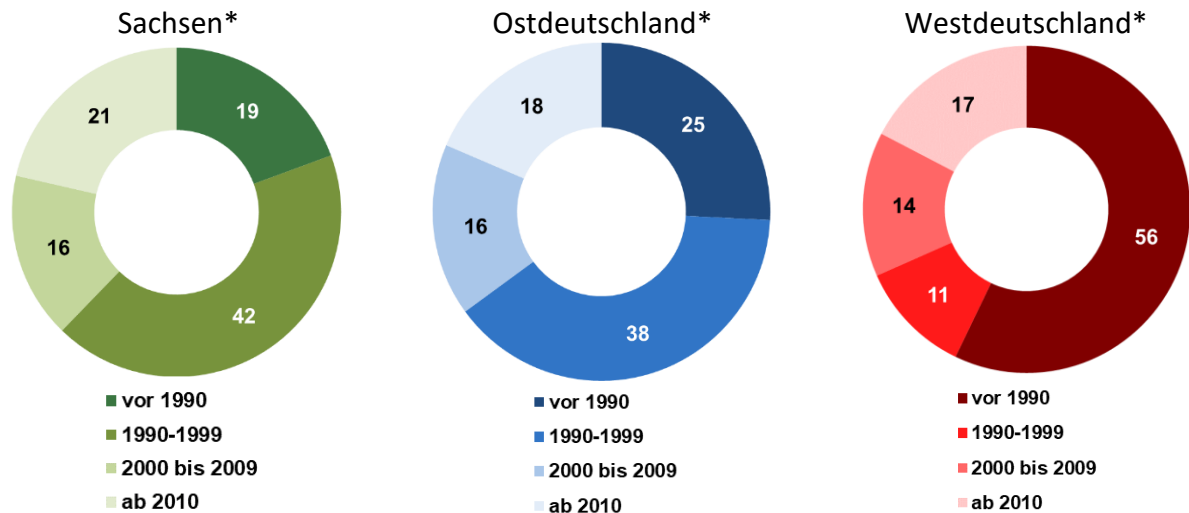
* Abweichungen zu 100 % ergeben sich aus fehlenden Angaben der Betriebe zum Gründungsjahr.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Die Altersstruktur hat Konsequenzen für die Verteilung der Beschäftigten auf „ältere“ und „jüngere“ Betriebe. Mit 19 % war in Sachsen 2021 knapp ein Fünftel aller Beschäftigten in den älteren Betrieben tätig, in Ostdeutschland lag der Anteil bei einem Viertel. In Westdeutschland lag der entsprechende Anteil hingegen mit 56 % bei mehr als der Hälfte (vgl. Abbildung 4). In den älteren, etablierteren und damit tendenziell weniger krisenanfälligen Betrieben waren somit in Sachsen und Ostdeutschland wesentlich weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt als in Westdeutschland. Im Hinblick auf „junge Betriebe“ zeigt sich in Sachsen ein höherer Anteil: Im Freistaat lag der Anteil an Beschäftigten in Betrieben, die seit 2010 gegründet wurden mit 21 % über den Anteilen in Ost- (18 %) und Westdeutschland (17 %).

³ Vgl.: KfW Bankengruppe (Hrsg.): KfW-Gründungsmonitor 2021 – Gründungstätigkeit 2020 mit Licht und Schatten: Corona-Krise bringt Tiefpunkt im Vollerwerb, birgt für viele aber auch Chancen. Frankfurt am Main, Juni 2021, S. 4. <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gr%C3%BCndungsmonitor/KfW-Gr%C3%BCndungsmonitor-2021.pdf> (letzter Zugriff: 02.03.2022). Hinweis: Das Ranking bezieht sich für das aktuellste Jahr auf die Anzahl an Gründungen je 10.000 Erwerbsfähige in den Zeiträumen 2018–2020 sowie im Vorjahr auf den Zeitraum 2017–2019.

Abbildung 4: Verteilung der Beschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe (Stand: 2021)



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Fazit: In den letzten 30 Jahren haben sich die Strukturen der sächsischen und der westdeutschen Wirtschaft relativ stark angenähert. In einigen wesentlichen Merkmalen bestanden aber auch 2021 nach wie vor Unterschiede. So waren sächsische Betriebe im Durchschnitt weiterhin jünger, der Anteil von Kleinstbetrieben war größer und Großbetriebe beschäftigten weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als jene in Westdeutschland. Die bestehenden Strukturunterschiede sind insofern von Bedeutung, als die genannten Merkmale – auch unabhängig von temporären Krisen wie der derzeitigen Corona-Pandemie – einen nicht unerheblichen Einfluss auf die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit ausüben und damit letztlich auch die regionalen Entwicklungsmöglichkeiten beeinflussen können. Die Pandemie kann etwa als Katalysator wirken, d. h. vorhandene strukturelle Vor- und Nachteile, die sich aus den Merkmalen der Betriebslandschaft ableiten, verstärken. Über das konkrete Ausmaß der Effekte der Corona-Pandemie auf die sächsische Wirtschaft informiert das folgende Kapitel 4.

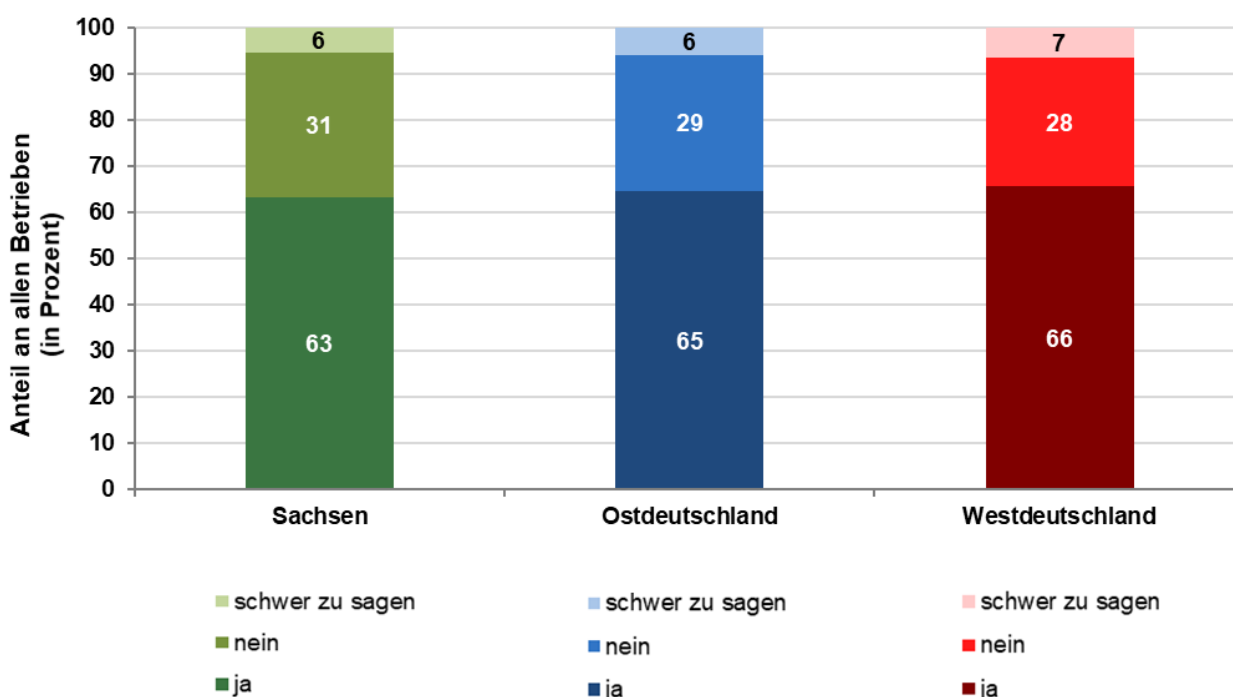
4. Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie, welche zum Jahresbeginn 2020 einen dramatischen Einbruch der Weltwirtschaft auslöste und zu weitreichenden Einschränkungen führte, war auch im Jahr 2021 – dem Beobachtungszeitraum und Bezugspunkt der aktuellen Betriebsbefragung – weiterhin relevant.⁴ Vor diesem Hintergrund wurden die betrieblichen Auswirkungen der Pandemie als Schwerpunktthema in der aktuellen Befragung fortgeführt, wenngleich der Fragenkatalog etwas weniger umfangreich ausfiel als im Vorjahr.⁵ Im Vorjahresbericht standen vor allem personalpolitische Maßnahmen und Reaktionen der betroffenen Betriebe zur Bewältigung der negativen Folgen der angeordneten Einschränkungen zur Eindämmung der Pandemie im Fokus der Betrachtungen. Hierbei ging es etwa um die Verbreitung von Kurzarbeit oder die Nutzung von Arbeitszeitkonten, um den betrieblichen Personalbedarf an die – in den meisten Fällen gesunkene – Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen anzupassen. In der aktuellen Befragung geht es demgegenüber vorrangig um die Effekte der Corona-Krise auf die Nutzung von Homeoffice sowie auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung (siehe hierzu Kapitel 5, 8 und 9).

4.1. Ausmaß und Art der Betroffenheit

63 % der Betriebe in Sachsen gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. Gemeint sind sowohl negative als auch positive Auswirkungen. Wie die folgende Abbildung 5 zeigt, ist dieser Wert etwas geringer als in Ost- und Westdeutschland.

Abbildung 5: Corona-Betroffenheit in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

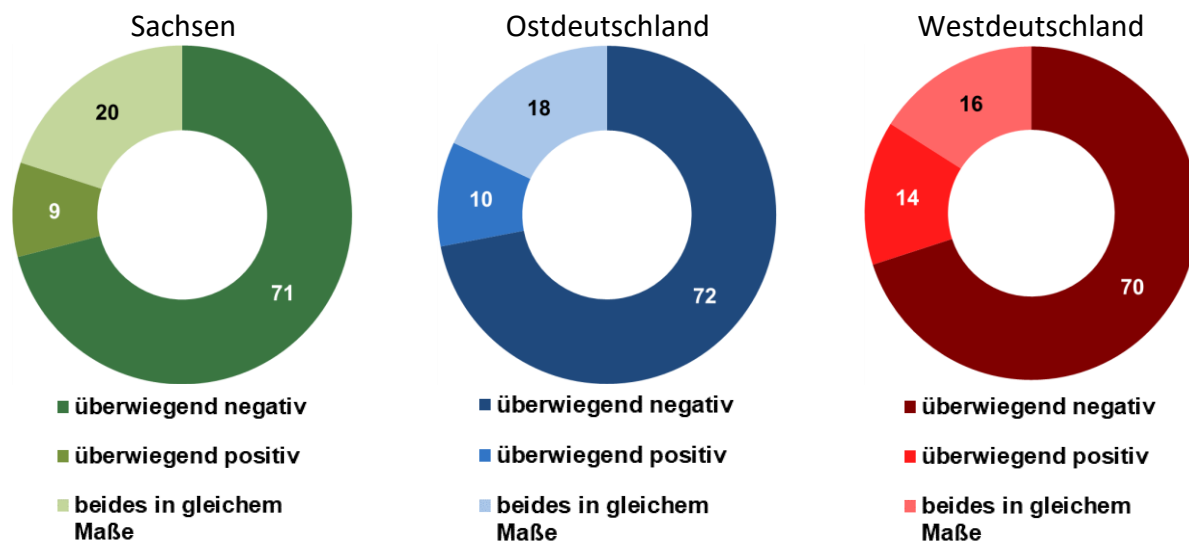
Die Mehrheit der Betriebe, die angaben betroffen gewesen zu sein, waren überwiegend negativ betroffen. Dies traf auf 71 % der betroffenen sächsischen Betriebe zu, in Ost- und Westdeutschland sind die Anteile ähnlich

⁴ Vgl. Dettmann, E. u.a.: Die deutsche Wirtschaft in der Pandemie. IAB-Forschungsbericht 11|2021, 14.12.2021

⁵ Darüber hinaus wurden die Struktur und Formulierung der Fragen teilweise angepasst. Dies führt dazu, dass etwa Berechnungen der negativen Betroffenheit von Betrieben nicht ohne Weiteres zwischen den Jahren 2020 und 2021 vergleichbar sind.

(72 % bzw. 70 %). Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen entspricht dies einem Anteil in Höhe von 45 %, d. h. die Corona-Pandemie hat sich bei fast jedem zweiten Betrieb in Sachsen wirtschaftlich negativ ausgewirkt. Auf der anderen Seite gab es auch Betriebe, die von der Krise überwiegend profitieren konnten: in Sachsen war dies unter den betroffenen Betrieben fast jeder zehnte. In Westdeutschland konnten sogar 14 % der betroffenen Betriebe profitieren. In Sachsen war dafür der Anteil der Betriebe etwas höher, die im gleichen Maße negativ wie positiv betroffen waren (20 %) als in den alten Bundesländern (16 %, vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Art der Corona-Betroffenheit in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2021

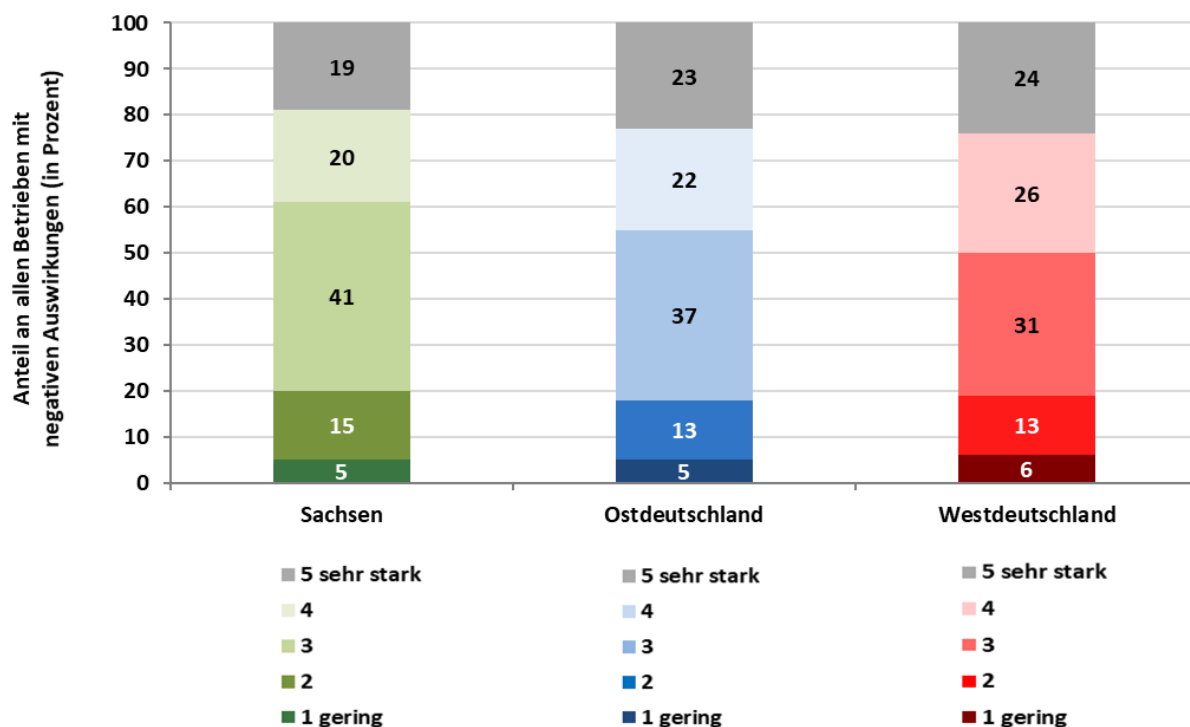


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Betroffenheit.

Weiterhin zeigt sich, dass unter den negativ betroffenen Betrieben in Sachsen die Auswirkungen nicht ganz so stark waren, wie etwa in Westdeutschland. So gaben 19 % der negativ betroffenen sächsischen Betriebe an sehr starke Auswirkungen gespürt zu haben, in Westdeutschland waren es dagegen 24 %. Damit war in Westdeutschland die Hälfte der negativ betroffenen Betriebe stark oder eher stark betroffen, in Sachsen dagegen nur knapp zwei Fünftel (vgl. Abbildung 7).⁶

⁶ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Wie stark war oder ist Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen? Bitte sagen Sie es anhand dieser Skala! ‚1‘ bedeutet gering, ‚5‘ bedeutet sehr stark.“ Die Antwortmöglichkeiten 2, 3 und 4 wurden nicht in Worten ausgedrückt.

Abbildung 7: Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativer Betroffenheit. Die Antwortmöglichkeiten 2, 3 und 4 wurden nicht in Worten angegeben.

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen der sächsischen Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede bezüglich der Betroffenheit von der Corona-Pandemie. Das Spektrum erstreckt sich vom Baugewerbe mit einem Anteil von 30 % wirtschaftlich betroffener Betriebe bis hin zur Branche Übrige Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur/Sport) mit 84 % wirtschaftlich betroffener Betriebe. In allen betrachteten Branchen spürten die betroffenen Betriebe mehrheitlich negative Auswirkungen. Dies traf auch für den Handel zu: Mit 16 % war hier zwar der höchste Anteil an Betrieben überwiegend positiv betroffen, gleichwohl überwogen auch dort die negativen Effekte (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Corona-Betroffenheit nach Branchen in Sachsen 2021

Branche	ja	davon:			nein	schwer zu sagen
		überwiegend negativ	überwiegend positiv	beides in gleichem Maße		
%						
Verarbeitendes Gewerbe	72	74	7	19	22	6
Baugewerbe	30	65	10	25	55	14
Handel und Reparatur	69	69	16	14	25	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	62	75	5	20	38	1
Gesundheits- und Sozialwesen	71	68	9	23	26	3
Übrige Dienstleistungen	84	87	5	9	14	2
Insgesamt	63	71	9	20	31	6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Branchen mit geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

Auch im Hinblick auf die Betriebsgrößenklassen bestehen Unterschiede. So schienen besonders die mittelgroßen Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten stärker betroffen zu sein (74 %), während Kleinstbetriebe den größten Anteil an nicht Betroffenen auswiesen. Unter den Betroffenen war die Mehrheit jeweils negativ betroffen. Die Zahl der überwiegend positiv Betroffenen beschränkte sich in allen Klassen auf eine Minderheit, war jedoch unter den Kleinstbetrieben mit 10 % etwas höher (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Corona-Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2021

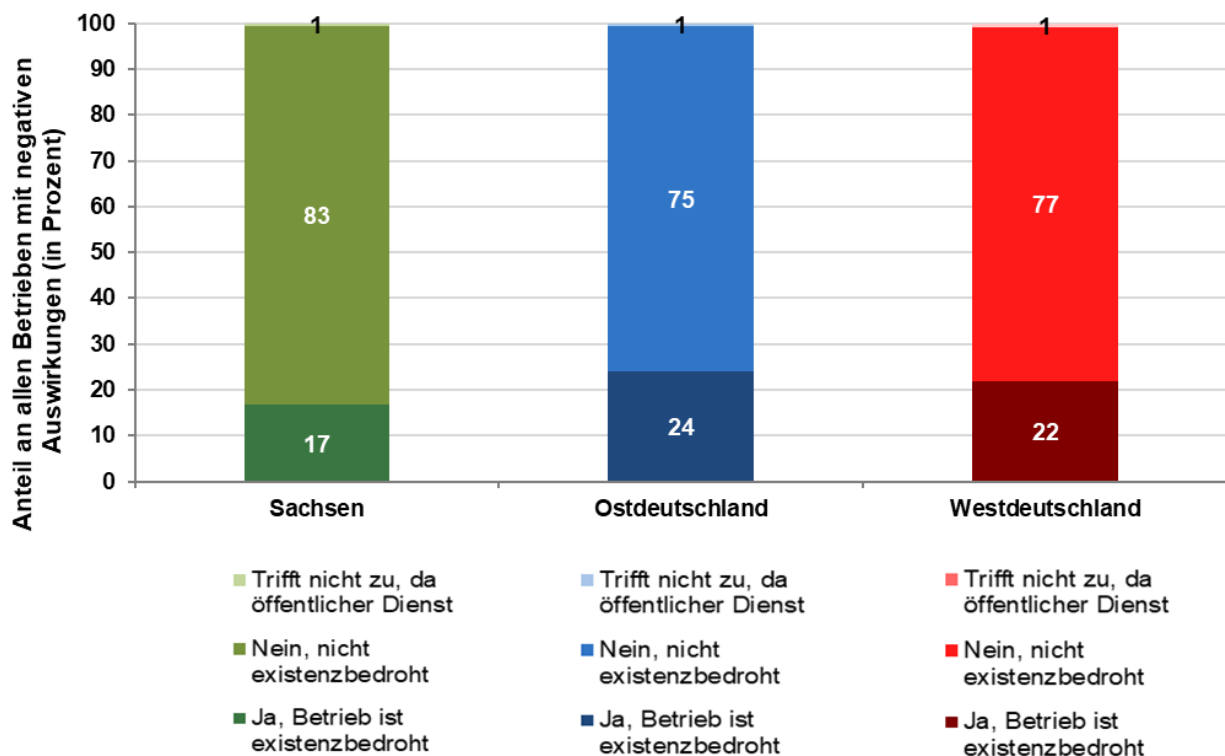
Betriebsgrößenklasse	ja	davon:			nein	schwer zu sagen
		überwiegend negativ	überwiegend positiv	beides in gleichem Maße		
				%		
1 bis 9 Beschäftigte	63	70	10	20	33	4
10 bis 49 Beschäftigte	63	72	9	19	28	9
50 bis 249 Beschäftigte	74	70	7	23	20	6
Insgesamt	63	71	9	20	31	6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Großbetriebe aufgrund geringer Besetzungszahl nicht ausgewiesen.

4.2. Existenzbedrohung

Diejenigen Betriebe, die wirtschaftlich überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren – insgesamt 45 % aller Betriebe in Sachsen –, wurden zusätzlich danach gefragt, ob die veränderte Situation die Fortführung des Geschäftsbetriebs gefährdet. Von den negativ betroffenen Betrieben gaben zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 17 % an, dass die Existenz des Betriebes wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei – und damit weniger als in Ost- (24 %) und auch in Westdeutschland (22 %, vgl. Abbildung 8). Gemessen an der Gesamtzahl der Betriebe sahen sich in Sachsen damit insgesamt 8 % der Betriebe durch die Corona-Pandemie in ihrer Existenz bedroht. In Ostdeutschland traf dies auf 11 % aller Betriebe zu, in Westdeutschland auf 10 %.

Abbildung 8: Existenzbedrohungen durch Corona-Pandemie in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativer Betroffenheit.

Wie bereits gezeigt, waren größere Betriebe tendenziell öfter von den Folgen der Corona-Pandemie betroffen als kleine. Für kleinere Betriebe kann die Pandemie aber mit höherer Wahrscheinlichkeit zu einer Existenzbedrohung werden als für größere Betriebe, da letztere vermutlich über umfangreichere finanzielle Reserven verfügen als erstere. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen diese Vermutung. So befürchtete jeder Fünfte der wirtschaftlich negativ betroffenen Kleinstbetriebe eine Betriebsaufgabe. In der Gruppe der betroffenen Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten waren dies nur 8 %. Bedenkt man den Anteil der Kleinstbetriebe, die angaben negativ betroffen gewesen zu sein (44 %), ergibt sich, dass gemessen an der gesamten Betriebslandschaft ein Anteil von 9 % der Kleinstbetriebe eine Existenzbedrohung durch die Corona-Pandemie feststellte. Da die 52 % der negativ betroffenen mittelgroßen Betriebe sich vergleichsweise seltener vor dem betrieblichen Aus sahen (8 %), ergibt sich für diese Betriebsgröße nur für 4 % aller Betriebe eine Existenzbedrohung.

Fazit: Die Corona-Krise hatte und hat erhebliche Auswirkungen auf die sächsische Wirtschaft. Die große Mehrheit der sächsischen Betriebe war von der Krise wirtschaftlich betroffen, sah sich aber in seiner wirtschaftlichen Existenz trotz der teilweise massiven negativen Auswirkungen nicht bedroht. Der Teil der Betriebe, der sich vor dem wirtschaftlichen Aus sah, war unter den Kleinstbetrieben am höchsten. Wie viele dieser Betriebe tatsächlich aufgeben müssen, dürfte vor allem von der Länge der Krise abhängen. Je länger diese andauert, umso größer ist die Gefahr negativer Effekte für den Betriebsbestand.

5. Homeoffice

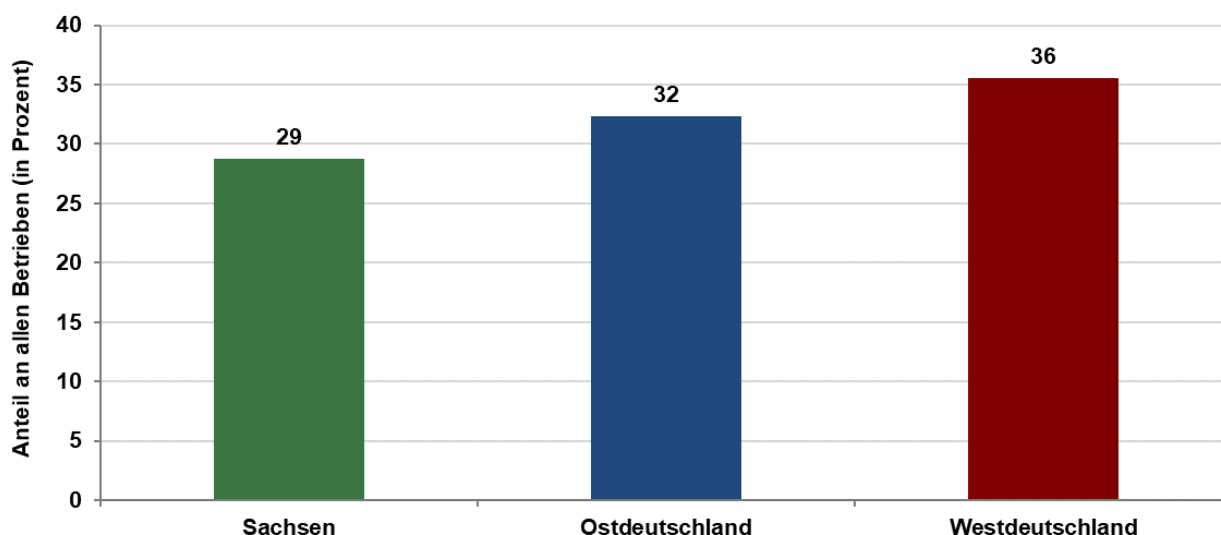
Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Der Einsatz von Laptops, Tablets oder Smartphones mit Internetanbindung erlaubt ein orts- und zeitflexibles Arbeiten. Das hat nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume bei der Arbeitsorganisation ermöglicht. Der Ausbruch der Corona-Pandemie hat diese Entwicklung beschleunigt.

In diesem Kapitel steht die Arbeit im Homeoffice im Vordergrund.⁷ So wird zunächst aufgezeigt, wie viele Betriebe ihren Beschäftigten anboten, von zuhause aus zu arbeiten und wie viele der Beschäftigten in Betrieben mit solchen Möglichkeiten diese nutzen konnten. In diesem Zusammenhang wird auch untersucht, ob es in den Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten gibt. Abschließend wird dargestellt, in welchem Umfang die Betriebe zukünftig, d. h. in der Zeit nach der Corona-Pandemie Homeoffice-Möglichkeiten anbieten wollen.

5.1. Homeoffice in der Corona-Pandemie

In Sachsen boten im dritten Quartal 2021 29 % aller Betriebe ihren Beschäftigten Möglichkeiten an, von zuhause aus zu arbeiten. Damit lag der Freistaat drei Prozentpunkte unter Ostdeutschland. Der Vergleich zu Westdeutschland zeigt noch größere Diskrepanzen: Hier boten 36 % der Betriebe die Möglichkeit zum Homeoffice an (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2021

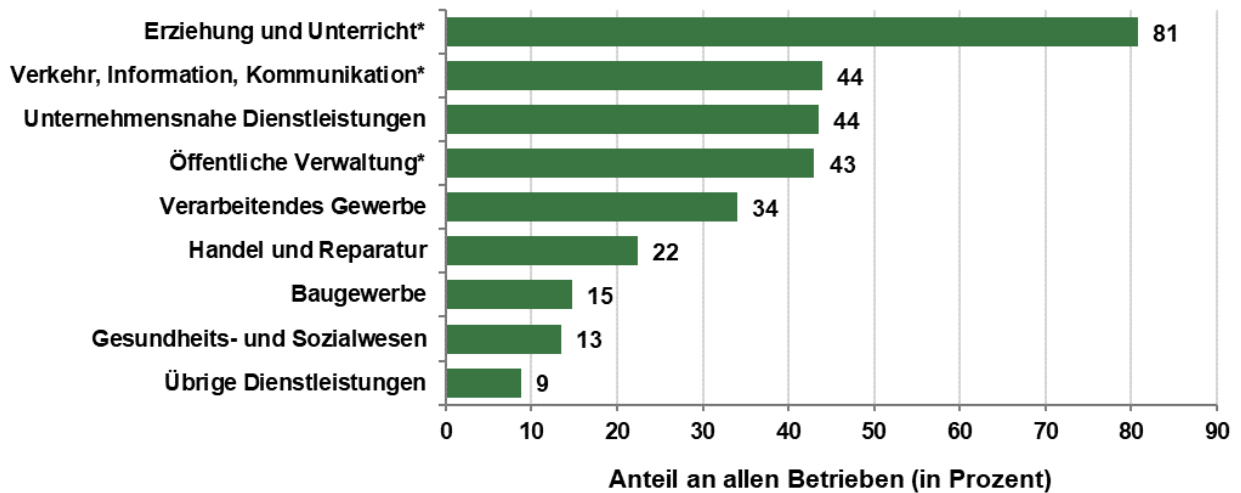


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Hinsichtlich der Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, bestehen erwartungsgemäß starke Unterschiede zwischen den Branchen. Unter den gezeigten Branchen sticht der Bereich Erziehung und Unterricht – vermutlich durch den Anstieg von Homeschooling – mit 81 % der Betriebe hervor, jedoch ist dies aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar. In den anderen Branchen lag der Anteil der Betriebe bei weniger als der Hälfte. Besonders geringe Anteile an Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeit fanden sich in den Übrigen Dienstleistungen (9 %), aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen (13 %) sowie dem Baugewerbe (15%, vgl. Abbildung 10).

⁷ Unter Home Office werden dabei im Folgenden alle abgefragten Möglichkeiten, von zu Hause aus zu arbeiten, verstanden. Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Bietet Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte von zu Hause aus zu arbeiten, sei es im Home-Office, in Telearbeit oder mobil?

Abbildung 10: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Branchen in Sachsen 2021



* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

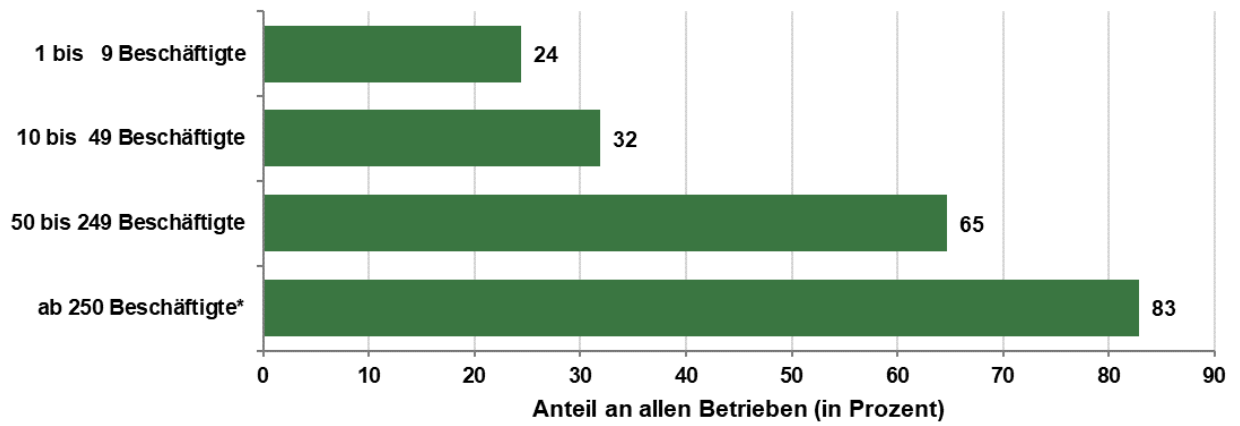
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

Die ermittelten Unterschiede dürften wesentlich mit der Art der für die einzelnen Branchen typischen Tätigkeiten zusammenhängen. Während z. B. wissenschaftliche oder planende Tätigkeiten als gut „mobilisierbar“ gelten, also auch von zu Hause oder unterwegs durchgeführt werden können, sind andere Tätigkeiten wie etwa „Interaktionsarbeiten“ sehr stark orts- und zeitgebunden. Auch hinsichtlich der Qualifizierung der Beschäftigten bestehen entsprechend Unterschiede. So arbeiteten in den Betrieben, die Homeoffice anboten, 20 % der Beschäftigten in Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, 16 % der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten. Demgegenüber arbeiteten unter den Betrieben ohne Homeoffice-Möglichkeit 31 % der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten, lediglich für 4 % der Beschäftigten führten Tätigkeiten aus, für die ein Hochschulabschluss nötig war.

Der Anteil von Betrieben, in denen Beschäftigte im Homeoffice arbeiten könnten, steigt – unabhängig von der Branche – mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (vgl. Abbildung 11). Doch wenn ein Betrieb die Möglichkeit anbietet, von zuhause aus zu arbeiten, bedeutet dies nicht automatisch, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hiervon Gebrauch machen können. Die aktuelle Befragung ergibt hierzu, dass etwas nur 30 % der Beschäftigten in den Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten diese auch nutzen konnten. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland waren dies jeweils 36 %.⁸

⁸ Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zudem zu beachten, dass die Angaben nichts darüber aussagen, wie viele der Beschäftigten von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch machen.

Abbildung 11: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2021



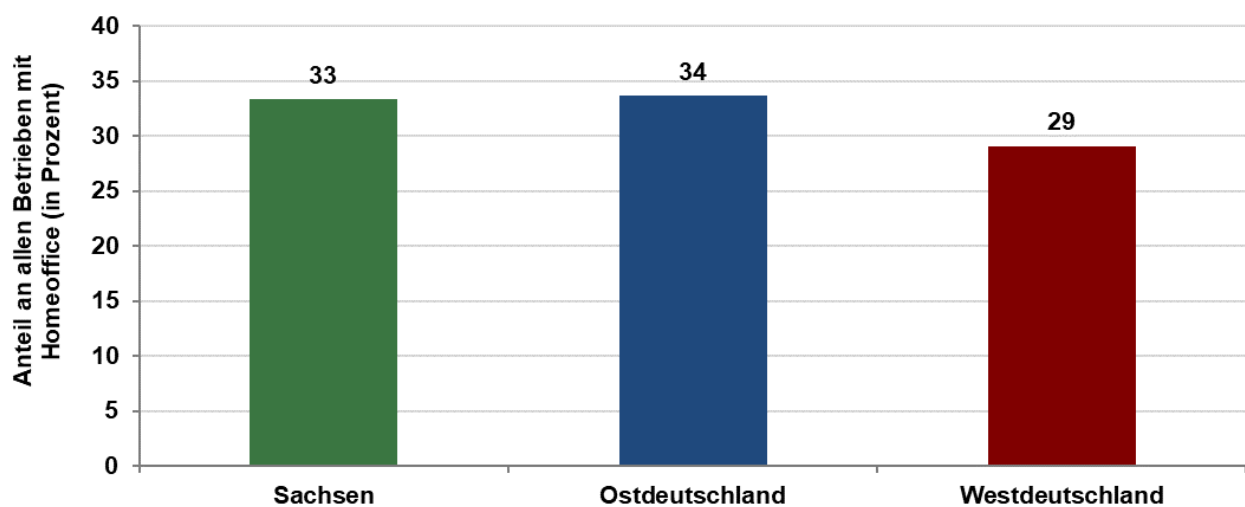
* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

5.2. Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung

Das Arbeiten von zuhause kann die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern und die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verbessern. Demgegenüber stehen die Gefahren von erhöhtem Arbeitsvolumen, größerer Arbeitsintensität und unterbrochenen Erholungsphasen mit möglichen gesundheitlichen Folgen.⁹ Um diese negativen Effekte zu vermeiden, sind Regelungen zum Schutz der Beschäftigten erforderlich. Hiermit sind Vereinbarungen gemeint, die garantieren, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht durch arbeitsbezogene Unterbrechungen gestört werden. Das bedeutet z. B. keine Anrufe oder E-Mails nach Feierabend bzw. an freien Tagen oder Wochenenden. Die Auswertung der aktuellen Befragungsdaten zeigt, dass es in jedem dritten sächsischen und ostdeutschen Betrieb mit Homeoffice zugleich betriebliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastungen gab. Im Westen war der entsprechende Anteil etwas kleiner (29 %, vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Existenz von betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung in Betrieben mit Homeoffice in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2021

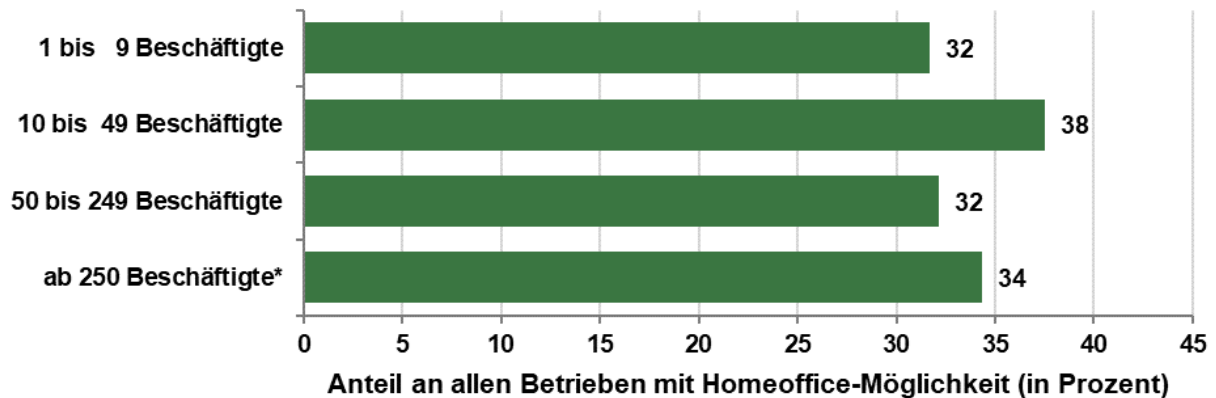


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice.

Im Hinblick auf die Betriebsgröße fallen die Unterschiede gering aus. Die Anteile von Betrieben mit Vereinbarungen oder Maßnahmen schwanken zwischen 32 % und 38 % (vgl. Abbildung 13).

⁹ Vgl. Backhaus, N.; Tisch, A.; Beerman, B.: Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten. Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes, *baua: Fokus*, Dortmund, Mai 2021.

Abbildung 13: Existenz von betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung in Betrieben mit Homeoffice nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2021



* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice.

5.3. Homeoffice nach der Corona-Pandemie

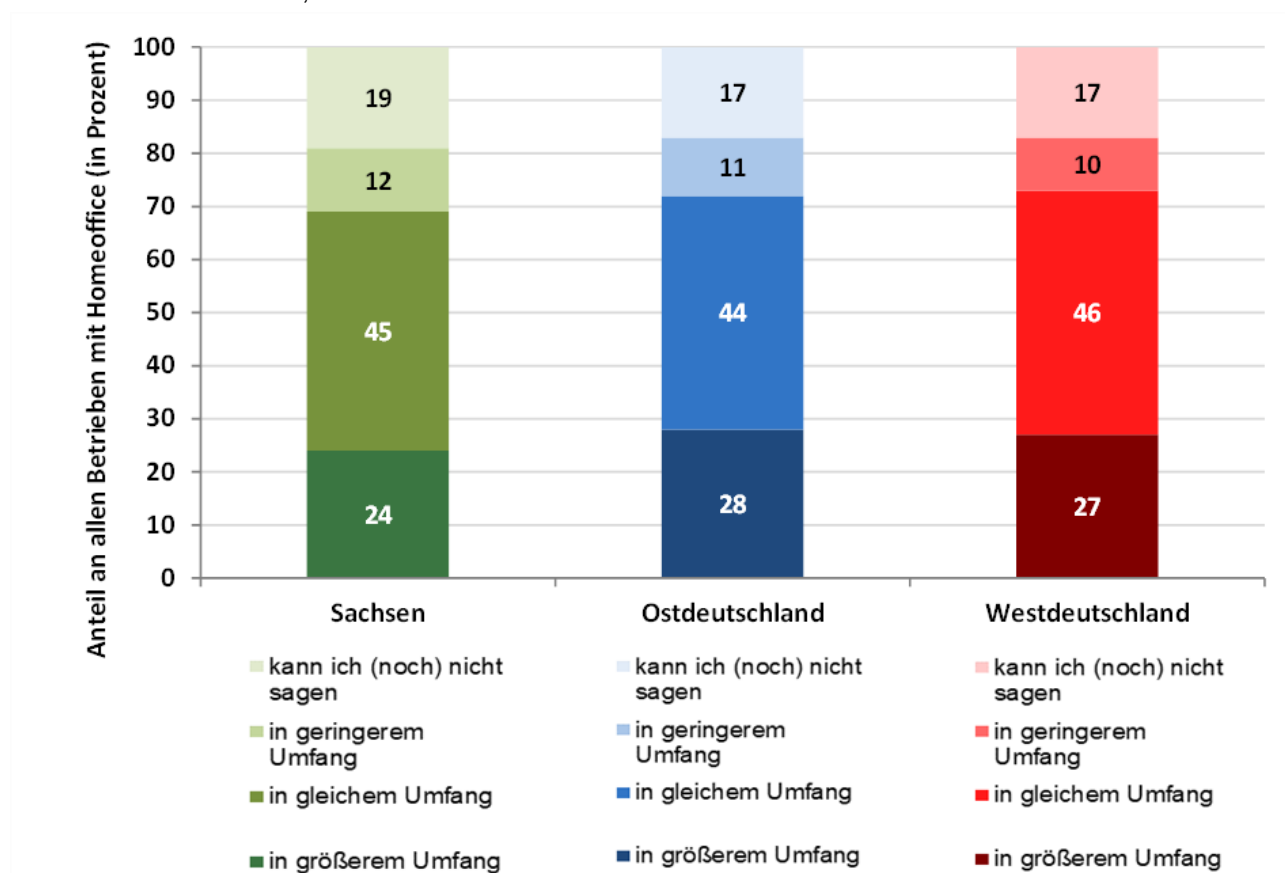
Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat durch den Ausbruch der Corona-Pandemie einen zusätzlichen Schub erhalten. Viele Betriebe haben die bestehenden Möglichkeiten, von zuhause aus zu arbeiten, ausgeweitet. Andere Betriebe haben erstmals Erfahrungen mit mobiler Arbeit bzw. Homeoffice machen können. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wurden die Betriebe nach ihren Plänen zum Einsatz von Homeoffice für die Zeit nach der Pandemie gefragt.¹⁰

In 24 % der sächsischen Betriebe, die 2021 Homeoffice anboten, sollte es künftig (noch) mehr Möglichkeiten geben von zuhause aus zu arbeiten als vor der Corona-Pandemie. In knapp der Hälfte der Betriebe (45 %) wollte man die aktuellen Möglichkeiten dagegen auf das Vorkrisenniveau zurückführen.¹¹ Weitere 12 % planten zukünftig sogar weniger entsprechende Arbeitsplätze anzubieten als vor der Corona-Pandemie. In den übrigen Fällen konnten die Befragten noch nicht sagen, wie sich das Angebot an solchen Möglichkeiten in ihrem Betrieb zukünftig entwickeln wird. Die Antworten fielen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland sehr ähnlich aus. Allerdings war der Anteil der Betriebe, die einen höheren Umfang anbieten wollten, in Sachsen etwas geringer. Dagegen gab es einen geringfügig größeren Anteil an Betrieben, die weniger Homeoffice anbieten wollten oder sich noch nicht sicher waren (vgl. Abbildung 14).

¹⁰ Die Frage lautete: Wenn Sie an die Zeit nach der Corona-Pandemie denken: In welchem Umfang wollen Sie künftig Ihren Beschäftigten ermöglichen, mittels digitaler Endgeräte von zuhause aus zu arbeiten, sei es im Home-Office, in Telearbeit oder mobil?

¹¹ Bei der Interpretation der Befunde wird davon ausgegangen, dass die bislang bestehenden Homeoffice-Möglichkeiten in den Betrieben im Zuge der Corona-Pandemie in der Regel erweitert wurden.

Abbildung 14: Beurteilung der zukünftigen Angebote von Homeoffice im Vergleich zu vor der Pandemie in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice.

Während viele der Kleinst- und Kleinbetriebe den Umfang der Homeoffice-Arbeitsplätze auf das Vorkrisenniveau zurückführen wollten (45 bzw. 52 %), hatten vor allem die mittelgroßen Betriebe (37 %) die Absicht, die aktuell bestehenden Möglichkeiten, von zuhause aus zu arbeiten, auszubauen. Innerhalb der Großbetriebe konnten überdurchschnittlich viele dies bislang noch nicht sicher sagen (vgl. Tabelle 6).¹²

¹² Das IAB hat in einer weiteren Befragung die Gründe, mehr oder weniger Homeoffice als vor der Krise anbieten zu wollen, ermittelt. Dabei zeigte sich, dass Betriebe, die zukünftig mehr Homeoffice anbieten wollen als vor der Krise, dadurch vor allem die Flexibilität ihrer Beschäftigten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern möchten. Betriebe, die Homeoffice nicht ausbauen oder sogar zurückfahren möchten, gaben mehrheitlich an, dass sich die Tätigkeiten großer Teile ihrer Beschäftigten nicht wirklich für die Arbeit von zu Hause aus eignen. Als weiterer Hinderungsgrund wurden die erschwerten Bedingungen der Zusammenarbeit auf Distanz angeführt. Betriebe, die angaben, dass die Distanz die Zusammenarbeit erschwert, haben häufiger auch Bedenken, ihre Beschäftigten ungleich zu behandeln. Knapp 40 Prozent der Betriebe gab außerdem an, dass die Unternehmenskultur einer Ausweitung des Homeoffice entgegenstehe (vgl. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 11.10.2021).

Tabelle 6: Beurteilung der zukünftigen Angebote von Homeoffice im Vergleich zu vor der Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Home-office	Davon: Zukünftige Angebote			
		in größerem Umfang	in gleichem Umfang	in geringerem Umfang	kann ich (noch) nicht sagen
	%		%		
1 bis 9 Beschäftigte	24	25	45	10	20
10 bis 49 Beschäftigte	32	15	52	17	16
50 bis 249 Beschäftigte	65	37	33	9	20
ab 250 Beschäftigte*	83	30	27	6	37
Insgesamt	29	24	45	12	19

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Fazit: Mehr als ein Viertel der sächsischen Betriebe bot seinen Beschäftigten die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten. Die Corona-Pandemie hat dieser Entwicklung noch einmal einen Schub versetzt, sodass ein Viertel der Betriebe mit Homeoffice die Heimarbeit im Vergleich zu vor der Pandemie ausbauen wollte. Dennoch stellte das Arbeiten von zuhause aus in Sachsen nach wie vor eher die Ausnahme als die Regel dar. Lediglich ein Drittel der betroffenen Betriebe hatte zudem Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung.

6. Beschäftigungsentwicklung

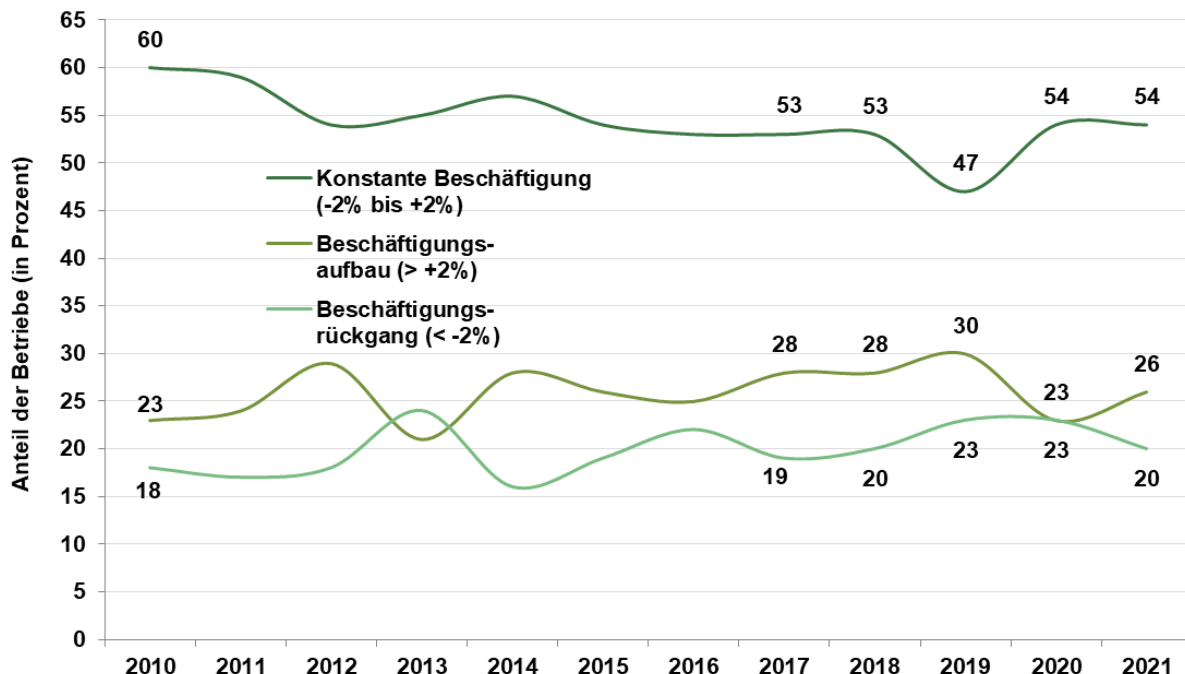
Die positive Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre wurde durch den Ausbruch der Corona-Pandemie abrupt gestoppt. So kam es in 2020 zu einer Stagnation der Beschäftigungszahlen in Sachsen: nach Angaben der sächsischen Betriebe waren im Juni 2020 noch fast genauso viele Personen wie 12 Monate zuvor beschäftigt. Im ostdeutschen Durchschnitt war im gleichen Zeitraum die Zahl der Beschäftigten geringfügig gesunken, in Westdeutschland war sie sogar um über 1 % rückläufig. Dieser Trend setzte sich für Sachsen und Ostdeutschland jedoch nicht fort: Während in Westdeutschland das Niveau von 2019 auch zum Stichtag 30.06.2021 noch nicht ganz wieder erreicht werden konnte, lag die Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) sowohl in Sachsen als auch in Ostdeutschland insgesamt zu dem Zeitpunkt sogar deutlich höher als im Vorkrisenjahr 2019.

6.1. Beschäftigungsauf- und -abbau

Hinter der insgesamt wieder positiveren Entwicklung verbergen sich unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Der starke Anstieg der Beschäftigung insgesamt speiste sich aus einem Beschäftigungsaufbau in einem Viertel der sächsischen Betriebe (26 %). Allerdings baute auch gut ein Fünftel aller Betriebe im Jahr 2021 Beschäftigung ab (vgl. Abbildung 15).¹³ Damit blieb die Beschäftigung in der Mehrzahl der Betriebe ggü. dem Vorjahr konstant (54 %). So entwickelt sich die Verteilung von Betrieben mit Beschäftigungsauf- bzw. -abbau wieder in Richtung der Anteile, die auch in den Jahren vor der Corona-Pandemie zu beobachten waren.

Auch in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau 2021 wieder über dem Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsabbau. Allerdings fiel der Abstand zwischen den beiden Werten mit 25 % zu 24 % geringer aus als in Sachsen (26 % zu 20 %), und das Vorkrisenniveau wurde noch nicht wieder erreicht: In den Jahren 2016 bis 2019 bauten jedes Jahr zwischen 27 % und 29 % der westdeutschen Betriebe Beschäftigung auf, nur rund 20 % bauten Beschäftigung ab.

Abbildung 15: Betriebe mit Beschäftigungsauf- bzw. -abbau in Sachsen 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Bei Betrachtung der einzelnen Branchen zeigt sich jedoch, dass manche deutlich vom Durchschnittswert des

¹³ Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2% als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2% als Rückgang.

Freistaates Sachsen abweichen. Unter den Branchen mit ausreichend Fallzahlen sind überdurchschnittlich hohe Anteile von Betrieben mit Beschäftigungsverlusten in den Branchen Verarbeitendes Gewerbe (26 %) sowie mit jeweils 23 % den Übrigen Dienstleistungen und Handel und Reparatur zu verzeichnen, dicht gefolgt von den Unternehmensnahen Dienstleistungen (22 %). Der niedrigste Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsrückgang zeigt sich dagegen im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation (6 %). Hier war der Anteil an Betrieben mit konstanter Beschäftigung am höchsten. Besonders überdurchschnittlich aufgebaut wurde dagegen in den Bereichen der Öffentlichen Verwaltung (45 %) sowie Erziehung und Unterricht (41 %, vgl. Tabelle 7).¹⁴

Tabelle 7: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Sachsen zwischen 2020 und 2021

Branchen	Betriebe mit		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	26	52	22
Baugewerbe	18	65	17
Handel und Reparatur	23	50	27
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	68	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	50	28
Erziehung und Unterricht*	12	46	41
Gesundheits- und Sozialwesen	18	53	29
Übrige Dienstleistungen	23	53	24
Öffentliche Verwaltung*	14	41	45
Insgesamt	20	54	26

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

Bei Betrachtung der vier Betriebsgrößenklassen zeigen sich ebenfalls unterschiedliche Entwicklungen. Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsabbau steigt tendenziell mit seiner Größe. Beim Anteil der Betriebe mit Zuwächsen zeichnet sich ein nicht ganz so klares Bild ab. So lag der Anteil der Kleinbetriebe mit einer Zunahme bei 21 %, jener der Kleinbetriebe bei 38 %. Dafür stieg in lediglich 27 % der Großbetriebe die Beschäftigung. Allerdings überstieg in der Gruppe der Kleinbetriebe der Anteil der wachsenden Betriebe den der abbauenden. In der Gruppe der Großbetriebe gestalteten sich diese Relationen genau umgekehrt. Gleichzeitig blieb die Beschäftigung in drei Fünfteln der Kleinbetriebe ggü. dem Vorjahr konstant, in den anderen Größenklassen lag dieser Wert deutlich darunter (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen zwischen 2020 und 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	17	62	21
10 bis 49 Beschäftigte	25	37	38
50 bis 249 Beschäftigte	32	33	36
ab 250 Beschäftigte*	30	43	27
Insgesamt	20	54	26

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

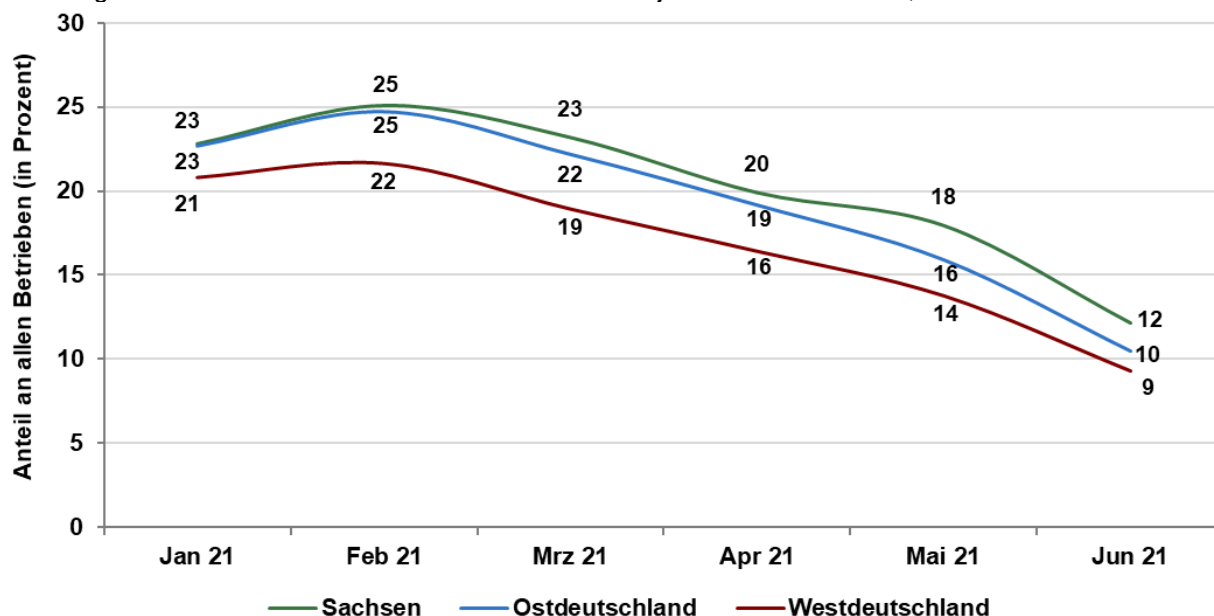
¹⁴ Die Werte der Branchen Verkehr, Information und Kommunikation, Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht sind aufgrund der geringen Fallzahl jedoch nur eingeschränkt interpretierbar.

Wie schon in den Vorjahren wuchsen jüngere Betriebe deutlich dynamischer als ältere Betriebe. So hatte knapp jeder dritte Betrieb (33 %), der nach 2009 gegründet wurde, ein Beschäftigungswachstum zu verzeichnen. Unter den älteren Betrieben (gegründet vor 1990) galt dies nur für knapp jeden fünften (18 %). Zugleich baute knapp jeder vierte ältere Betrieb, aber nur jeder fünfte junge Betrieb Beschäftigung ab. Erwartungsgemäß schrumpfte unter den Betrieben, die negativ von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, ein etwas größerer Anteil als im sächsischen Durchschnitt: 23 % dieser Betriebe hatte Mitte 2021 weniger Beschäftigte als Mitte 2020. Allerdings konnten auch 20 % dieser Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten erhöhen. In der Summe blieb so die Zahl der Beschäftigten auch in den von Corona negativ betroffenen Betrieben weitgehend konstant.

Einsatz von Kurzarbeit

Um pandemiebedingten Beschäftigungsabbau zu verhindern, hat die Bundesregierung die Bedingungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld Anfang 2020 deutlich ausgeweitet: Sowohl die Höhe als auch die Bezugsdauer wurden erhöht. Ebenso wurden die betrieblichen Voraussetzungen für den Einsatz von Kurzarbeit (notwendiger Anteil und Umfang von Arbeitsausfall) gelockert.¹⁵ Im ersten Halbjahr 2021 ordneten 30 % aller sächsischen Betriebe zumindest zeitweise Kurzarbeit an (Ostdeutschland: 29 %, Westdeutschland: 26 %). Der höchste Anteil von Betrieben mit Kurzarbeit wurde dabei im Februar 2021 erreicht: In diesem Monat betraf es jeden vierten sächsischen Betrieb. Insgesamt wurde in Sachsen über alle Monate hinweg in mehr Betrieben Kurzarbeit genutzt als in Westdeutschland. Ab März 2021 nahm auch ein höherer Anteil von Betrieben in Sachsen Kurzarbeit in Anspruch als in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Betriebe mit Kurzarbeit in im ersten Halbjahr 2021 in Sachsen, Ost- und Westdeutschland

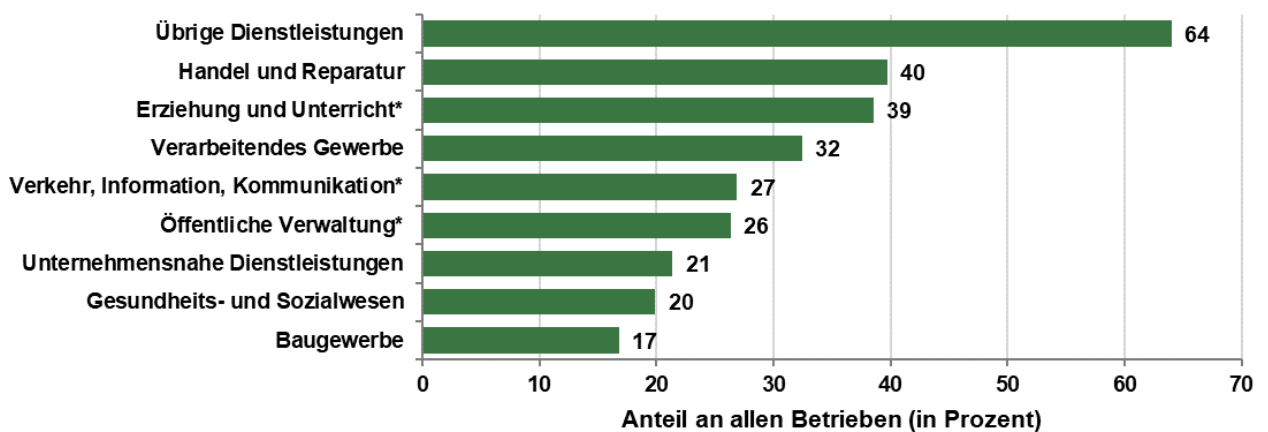


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

In nahezu allen Branchen machte ein relevanter Anteil der Betriebe Gebrauch von Kurzarbeit. Mit Abstand den Höchstwert verzeichneten die besonders stark von der Pandemie betroffenen Übrigen Dienstleistungen, wo 64 % aller Betriebe im ersten Halbjahr 2021 zumindest zeitweise Kurzarbeit anordneten. Im Baugewerbe wurde dagegen von weniger als jedem Fünften Betrieb Kurzarbeit genutzt (vgl. Abbildung 17).

¹⁵ Vgl. Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) vom 25.03.2020 sowie die folgenden Änderungen.

Abbildung 17: Betriebe mit Kurzarbeit im ersten Halbjahr 2021 nach Branchen in Sachsen



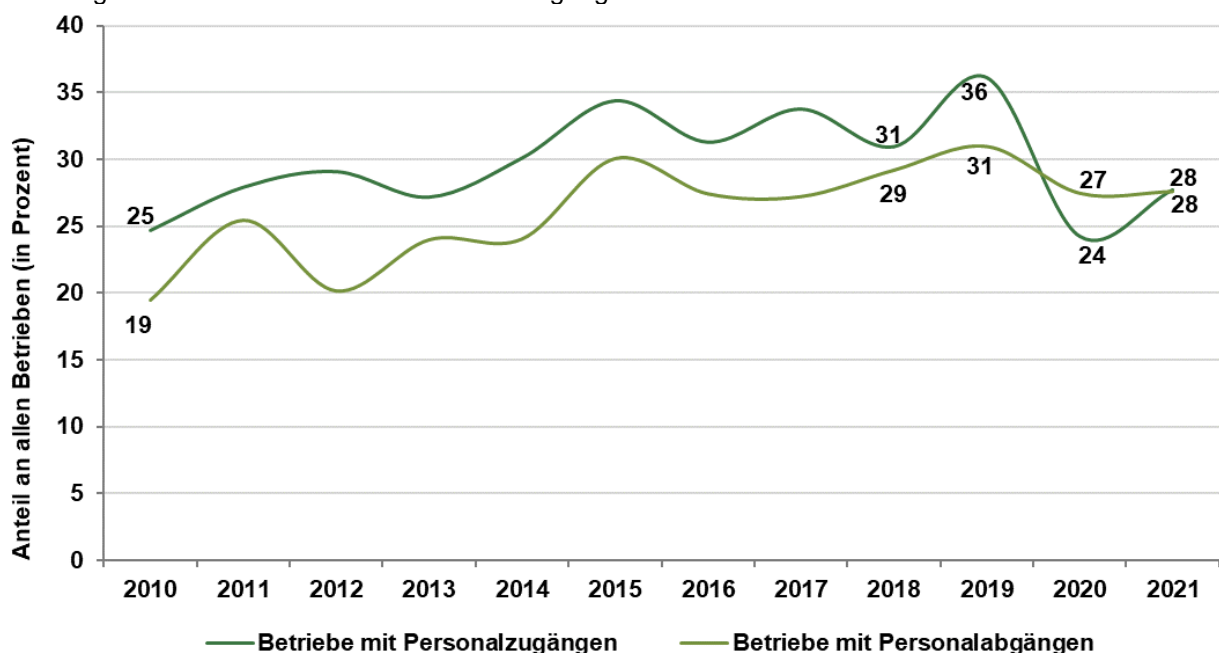
* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

6.2. Einstellungen und Abgänge

Die effektive Veränderung der Beschäftigtenzahl bildet nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt ab. Dahinter stehen umfangreiche Ströme von Einstellungen und Abgängen. Das IAB-Betriebspanel liefert hierzu Daten für das erste Halbjahr 2021. Insgesamt nahmen in diesem Zeitraum 28 % aller sächsischen Betriebe Einstellungen vor. Damit war der Anteil der Personalzugänge identisch zum Anteil der -abgänge. Im Jahr 2020 hatte dagegen der Anteil der Betriebe mit Abgängen noch denjenigen mit Zugängen überstiegen. Allerdings tätigte auch 2021 weiterhin ein deutlich geringerer Anteil der Betriebe Einstellungen als in den Jahren vor der Corona-Pandemie – damals hatte der Anteil jeweils über 30 % gelegen (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Sachsen 2010 bis 2021



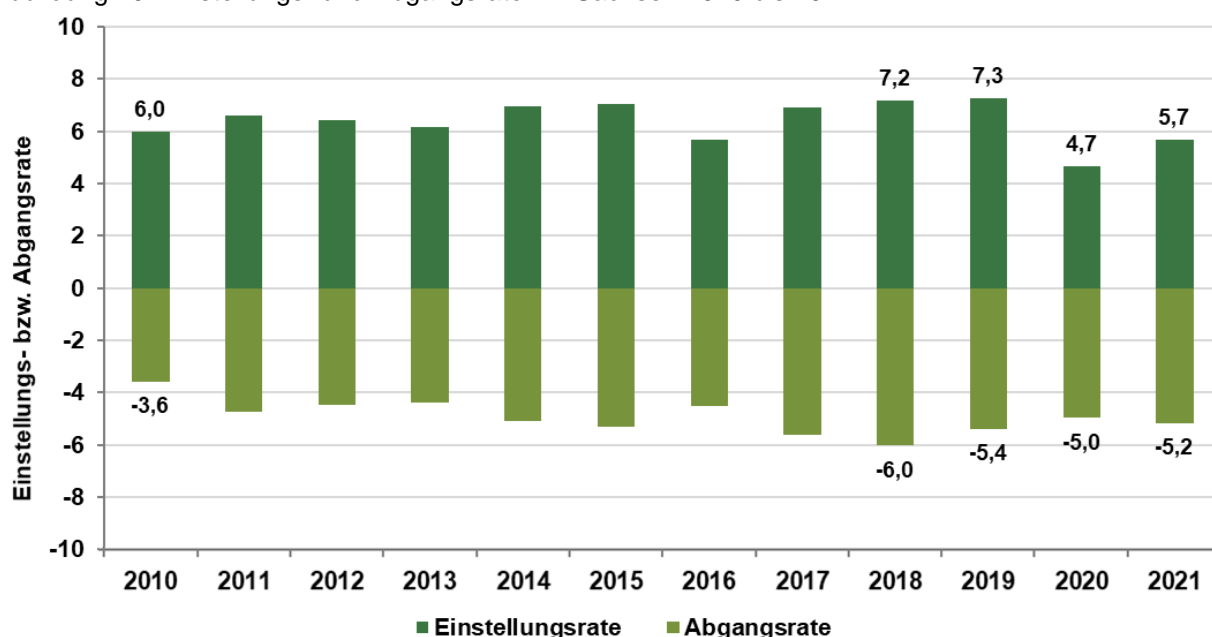
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, jeweils erstes Halbjahr. Ein Betrieb kann sowohl Personalzu- als auch -abgänge verzeichnen.

Insgesamt 28 % der sächsischen Betriebe hatten Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. Trotz der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie, die auch im Beobachtungszeitraum (erstes Halbjahr 2021) weiter anhielten, fiel dieser Anteil damit nicht höher aus als in den Jahren 2018 und 2019. Dies dürfte nicht zuletzt auf das Kurzarbeitergeld zurückzuführen sein, das es Betrieben erlaubt, Beschäftigte auch bei massivem Rückgang der Nachfrage zu halten. So verzeichneten selbst unter den Betrieben, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, nur 29 % Personalabgänge – ein unwesentlich größerer Anteil als im Durchschnitt aller sächsischen Betriebe (28 %, s. o.).

Da es in 17 % der Betriebe sowohl zu Personalzugängen als auch -abgängen kam, gab es in insgesamt 39 % aller Betriebe Personalbewegungen. Auf der anderen Seite kam es dementsprechend in 61 % der Betriebe im ersten Halbjahr 2021 zu keinen Personalbewegungen. Dies war vor allem in Kleinstbetrieben der Fall: So hatte nur jeder vierte Betrieb dieser Größenklasse Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in 90 % der mittleren Betriebe und in allen Großbetrieben¹⁶ zu Personalzu- und/oder -abgängen.

Insgesamt wurden im ersten Halbjahr 2021 rund 5 % aller sächsischen Beschäftigungsverhältnisse gelöst; knapp 6 % aller Stellen wurden neu besetzt. Damit stieg die Abgangsrate im Vergleich zum Vorjahr geringfügig an. Die Einstellungsrate erholte sich nach einem Einbruch im Jahr 2020 deutlich und näherte sich wieder dem Vorkrisenniveau an (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Einstellungs- und Abgangsrate in Sachsen 2010 bis 2021

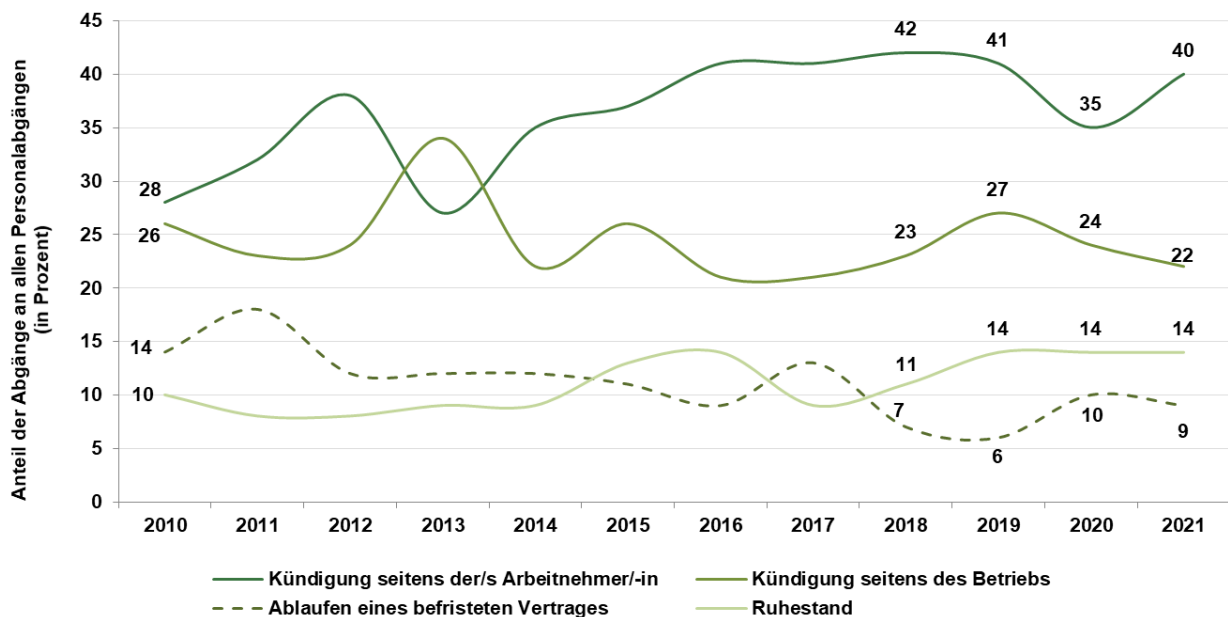


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, jeweils erstes Halbjahr.

Es zeigt sich in Sachsen somit bereits wieder eine insgesamt positive Arbeitsmarktlage, die sich auch in den Personalabgangsgründen niederschlägt. Schon seit 2014 stehen Kündigungen seitens der Beschäftigten in Sachsen an der Spitze der möglichen Personalabgangsgründe: Die hohe Arbeitskräftenachfrage eröffnet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beschäftigungsalternativen bei anderen Betrieben, die sie durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes nutzen. 2020 sank dieser Anteil erstmals seit fünf Jahren deutlich von 41 % auf 35 %. Ein solcher Rückgang arbeitnehmerseitiger Abgänge ist typisch in wirtschaftlich unsicheren Zeiten, in denen Beschäftigte eher an einer vorhandenen Stelle festhalten, als durch einen Stellenwechsel eine berufliche Weiterentwicklung oder Verbesserung anzustreben. Dieser Anteil erholte sich 2021 wieder deutlich und stieg wieder auf 40 %, womit er fast das Niveau 2019 erreichte. 2020 gab es jedoch ebenfalls einen Rückgang des Anteils der Kündigungen seitens der Betriebe (24 % auf 22 %), nachdem er in den Vorkrisenjahren zunächst angewachsen war. Im Jahr 2021 setzte sich dieser Rückgang weiter fort. Geringfügig gesunken ist auch der Anteil Abgänge, welche das durch Ablaufen eines befristeten Vertrages begründet waren. Dieser lag in 2021 bei 9 % und damit noch immer über den Werten von 2018 und 2019. Wie in den Vorjahren entfiel zudem jeder siebte Abgang auf den Wechsel in den Ruhestand (vgl. Abbildung 20).

¹⁶ Dieser Wert ist aufgrund der geringen Fallzahl an Großbetrieben nur eingeschränkt interpretierbar.

Abbildung 20: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Zwischen den Branchen bestehen hinsichtlich der Anteile der Kündigungen seitens der Beschäftigten ein paar Unterschiede. So war der Anteil in der Öffentlichen Verwaltung mit Abstand am niedrigsten (14 %). Die übrigen Branchen schwankten zwischen 36 und 45 %. Dagegen lässt sich beobachten, dass der Anteil der betriebsseitigen Kündigungen größere branchenspezifische Unterschiede aufweist und zwischen 32 % in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und 6 % in der Öffentlichen Verwaltung lag. Diese Zahlen müssen auf Grund der geringen Besetzungszahlen jedoch mit Vorsicht interpretiert werden.

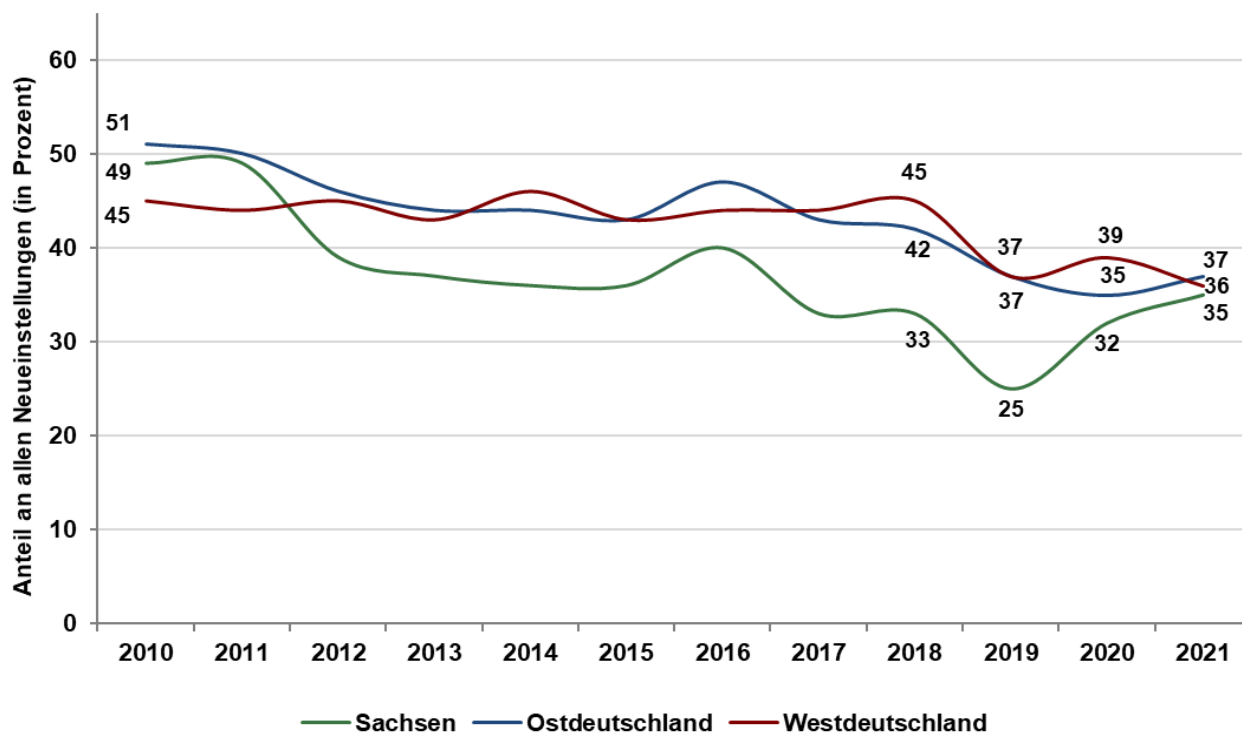
Auch in Betrieben, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, lag der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen mit 22 % genauso hoch wie im sächsischen Mittel. Der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen fiel in diesen Betrieben mit 43 % etwas höher aus als im Durchschnitt aller Betriebe. Dies spricht dafür, dass Beschäftigte häufig pandemiebetroffene Betriebe auf eigenen Wunsch verlassen, weil sich bessere oder sicherere Beschäftigungsmöglichkeiten für sie bieten.

Befristete Beschäftigung

Der Anteil der Personalabgänge wegen einer auslaufenden Befristung sank wieder und lag im ersten Halbjahr 2021 bei 9 %. Vor zehn Jahren waren noch 18 % aller Personalabgänge auf das Ende einer Befristung zurückzuführen. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass der Anteil der befristet Beschäftigten, die nach Ablauf der Befristung in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wurden, in diesem Zeitraum deutlich anstieg, nämlich von 34 % auf 40 %. Zum anderen ging der Einsatz von Befristungen insgesamt zurück: Waren 2010 noch 10 % aller sächsischen Beschäftigten temporär beschäftigt, so waren es 2021 nur noch 5 %. In manchen Branchen lag der Anteil der befristet Beschäftigten allerdings etwas über diesem Durchschnittswert, etwa im Bereich Übrige Dienstleistungen (8 %). Kaum befristet wurde dagegen im Baugewerbe und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (jeweils 1 %). Insgesamt waren 12 % der Befristungen durch öffentliche Förderung begründet, 27 % hatten einen anderen sachlichen Grund. Die restlichen 58 % erfolgten ohne die Angabe eines sachlichen Grundes.

Trotz des generellen Rückgangs von Befristungen war weiterhin ein nicht unwesentlicher Anteil aller Neueinstellungen in Sachsen befristet: Im ersten Halbjahr 2021 lag er bei 35 %, d. h. mehr als jede dritte Neueinstellung erfolgte auf Zeit. Im Vergleich zur Situation vor zehn Jahren bedeutet dies einen deutlichen Rückgang – damals machten Befristungen fast die Hälfte (49 %) der Neueinstellungen aus. Im Vergleich zu sowohl Ost- als auch Westdeutschland hatte der Freistaat zudem bereits seit 2012 einen niedrigeren Anteil an befristeten Neueinstellungen, der im Jahr 2019 auf ein Viertel gesunken war. Es steht zu vermuten, dass hier zunehmende Fachkräfteengpässe eine Rolle spielen (vgl. Kapitel 7), die die Marktmacht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt stärken und somit zu einem Abbau von unattraktiven Arbeitsbedingungen wie einer Befristung führen. Allerdings stieg der Anteil an befristeten Einstellungen in den Folgejahren wieder an, sicherlich auch infolge der durch die Corona-Pandemie hervorgerufenen Unsicherheiten. Damit haben in 2020 und 2021 wieder mehr Betriebe befristet eingestellt, sodass sich der Abstand zu Ost- und Westdeutschland nun wieder fast geschlossen hat (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, jeweils erstes Halbjahr.

Die aktuelle Bedeutung befristeter Einstellungen gestaltet sich zwischen den Branchen sehr unterschiedlich: Unter den Branchen mit ausreichend Fallzahlen stellen vor allem die Übrigen Dienstleistungen (63 %) sowie das Verarbeitende Gewerbe (51 %) besonders häufig befristet ein. Einen deutlich unterdurchschnittlichen Anteil weisen dagegen die Unternehmensnahen Dienstleistungen (20 %) auf.

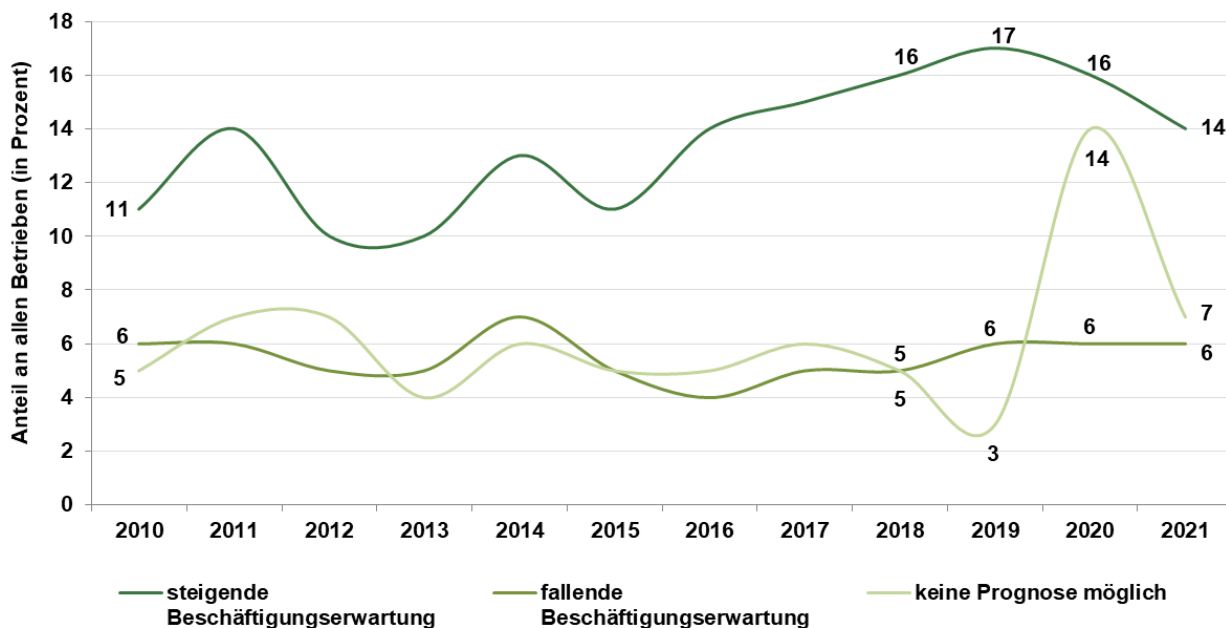
6.3. Beschäftigungsaussichten

Die Betriebe wurden im dritten Quartal 2021 – also in einem Zeitfenster, in dem sich die Corona-Pandemie gerade etwas entspannt hatte – danach gefragt, wie sich ihr Personalbestand in den nächsten 12 Monaten voraussichtlich entwickeln wird. Zum Zeitpunkt der Befragung rechneten 14 % aller sächsischen Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen. Dies ist allerdings weniger als in den Jahren vor der Pandemie. Zudem ist der Anteil der Betriebe mit positiven Erwartungen im Vergleich zum Vorjahr (16 %) noch einmal gefallen. Einen Beschäftigungsabbau erwarteten 6 % der sächsischen Betriebe. Damit hat sich dieser Anteil trotz der durch die Corona-Pandemie ausgelösten Unsicherheiten in den letzten Jahren kaum geändert (vgl. Abbildung 22).

Unter den Betrieben, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, lag der Anteil mit 9 % etwas höher. Allerdings gingen mit 14 % von ihnen genauso viele davon aus, dass sich die Zahl der Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten steigern wird, wie im sächsischen Durchschnitt.

Ein relevanter Anteil der Betriebe war unsicher bezüglich der weiteren Beschäftigungsentwicklung: 7 % der Betriebe gaben an nicht einschätzen zu können, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln wird. In den Jahren vor der Corona-Pandemie lag dieser Anteil mit jeweils rund 5 % – und sogar 3 % in 2019 – etwas niedriger. Es zeigt sich jedoch auch, dass sich diese Unsicherheit im Vergleich zu 2020 wieder reduziert hat. Damals sah sich noch jeder siebte Betrieb nicht in der Lage, die Beschäftigungsentwicklung zu prognostizieren. Den Betrieben, die überwiegend negativ von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, fiel eine Prognose etwas schwerer: Hier sahen sich 9 % der Betriebe nicht in der Lage, die Beschäftigungsentwicklung in den kommenden 12 Monaten einzuschätzen.

Abbildung 22: Beschäftigungserwartungen der Betriebe in Sachsen 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Fehlende zu 100 % = gleichbleibende Beschäftigung erwartet.

In der Mehrzahl der Bereiche der sächsischen Wirtschaft gab es eher positive als negative Beschäftigungserwartungen. Dies war überraschenderweise auch in den Branchen der Fall, die besonders negativ von den Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie betroffenen waren, wie zum Beispiel im Bereich Handel und Reparatur und vor allem in den Übrigen Dienstleistungen. Im ebenfalls betroffenen Verarbeitenden Gewerbe war der Anteil der Betriebe mit steigender Beschäftigung dagegen geringer (Vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Branchen in Sachsen 2021

Branchen	Betriebe mit ...			
	steigender Beschäftigung	gleich bleibender Beschäftigung	fallender Beschäftigung	kann man noch nicht sagen
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	9	72	11	8
Baugewerbe	12	81	5	2
Handel und Reparatur	14	73	7	6
Verkehr, Information, Kommunikation*	28	51	3	18
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	74	3	11
Erziehung und Unterricht*	17	70	13	0
Gesundheits- und Sozialwesen	17	74	5	4
Übrige Dienstleistungen	11	75	1	13
Öffentliche Verwaltung*	5	81	0	14
Insgesamt	14	73	6	7

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

Bei der Differenzierung der Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen fällt auf, dass größere Betriebe häufiger als kleinere einen Aufbau der Beschäftigung prognostizierten, während kleinere Betriebe eher von einer

gleichbleibenden Beschäftigung ausgingen. Abgesehen von den Großbetrieben steigt so der Anteil der Betriebe, welche eine fallende Beschäftigtenzahl erwarten, ebenfalls mit der Betriebsgröße (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit ...			
	steigender Beschäftigung	gleichbleibender Beschäftigung	fallender Beschäftigung	kann man noch nicht sagen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	12	75	5	8
10 bis 49 Beschäftigte	18	70	6	6
50 bis 249 Beschäftigte	16	65	10	9
ab 250 Beschäftigte*	45	46	3	6
Insgesamt	14	73	6	7

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Fazit: Die Beschäftigungsentwicklung deutet darauf hin, dass sich der Arbeitsmarkt in Sachsen nach den Herausforderungen des ersten Jahres der Corona-Pandemie wieder etwas erholt hat. Waren Betriebe und Beschäftigte im Jahr 2020 bei Einstellungen bzw. Stellenwechseln noch zurückhaltend, entwickelten sich diese in 2021 wieder in Richtung des Vorkrisentrends, mit einer höheren Arbeitsmarktmobilität der Beschäftigten und einer tendenziell steigenden Beschäftigung. Die rasche Erholung ist vermutlich nicht zuletzt auf die staatlichen Maßnahmen zur Stabilisierung des Arbeitsmarkts zurückzuführen, wobei insbesondere die Ausweitung des Kurzarbeitergeldes relevant sein dürfte, von dem im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland in Sachsen ein etwas größerer Anteil an Betrieben Gebrauch machte. Allerdings ist insbesondere bei Personalzugängen noch nicht das Niveau von 2019 erreicht worden und die befristete Beschäftigung stieg anteilig weiter an. Auch der Anteil von Betrieben, die steigende Beschäftigung erwarten, ist weiter gesunken. Dies kann zu Teilen aber auch am zunehmenden Fachkräftemangel liegen, auf welchen das folgende Kapitel Bezug nimmt.

7. Fachkräftebedarf

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten alle Beschäftigten, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen¹⁷, als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. Beide Begriffe können synonym verwendet werden. Im Jahr 2021 erforderten in den Betrieben der sächsischen Wirtschaft 77 % aller Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation: 64 % setzten eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 13 % ein absolviertes Hochschulstudium¹⁸ voraus. In Ostdeutschland insgesamt gestalteten sich diese Relationen sehr ähnlich: Dort gehörten 80 % aller Beschäftigten zur Gruppe der Fachkräfte, wobei 64 % Tätigkeiten verrichteten, die eine Facharbeiter-Qualifikation erfordern, 16 % benötigten einen akademischen Abschluss. In Westdeutschland setzten demgegenüber „nur“ 73 % der Arbeitsplätze „qualifizierte Arbeitskräfte“ voraus. Dabei benötigten 59 % der Tätigkeiten eine Berufsausbildung und 14 % ein Studium. Dieser Vergleich zeigt, dass Sachsens Betriebe auch weiterhin stärker als der Durchschnitt der westdeutschen Betriebe von der Deckung des bestehenden Bedarfs an Fachkräften abhängen. Mit anderen Worten: Ein Mangel an qualifiziertem Personal, das heißt auch nicht besetzte Stellen für Fachkräfte, hätte für die sächsischen Betriebe daher vermutlich noch stärkere negative Auswirkungen als für die westdeutschen.

7.1. Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften

Der Bedarf an Fachkräften ist in den Jahren vor der Corona-Pandemie stetig angestiegen. Dies wurde insbesondere auch bei den Betrieben der neuen Bundesländer deutlich. Zwar zeigt das vorliegende Kapitel, dass die Nachfrage nach qualifiziertem Personal durch die Corona-Pandemie in 2020 vorübergehend zurückgegangen ist, es ist jedoch davon auszugehen, dass sich der steigende Trend langfristig wieder fortsetzen wird. Gleichzeitig haben vorangegangene Befragungen gezeigt, dass sich auch die Anzahl der unbesetzten Fachkräftestellen in den letzten Vorkrisenjahren stetig erhöhte. Dies weist auf einen Fachkräftemangel hin, der sich in Zukunft vermutlich verschärfen wird. So führt etwa der demografische Wandel dazu, dass jedes Jahr mehr Menschen aus dem Erwerbsleben austreten, als hinzukommen, sodass die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen stetig weiter sinkt. Ostdeutsche Bundesländer könnten davon besonders betroffen sein: Anders als in Westdeutschland ging dort die Zahl der Erwerbspersonen bereits in den letzten Jahren zurück und diese unterschiedliche Entwicklung wird sich Prognosen zufolge weiter verschärfen.¹⁹

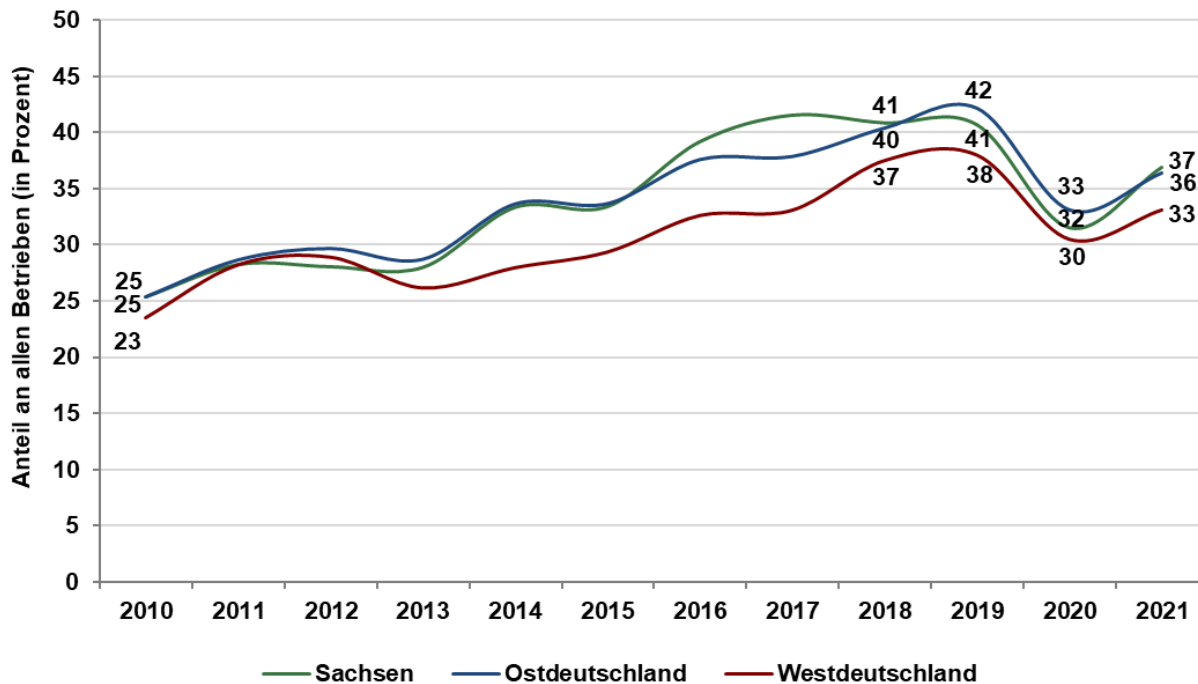
Der Anteil der sächsischen Betriebe, die Fachkräfte nachfragten, war 2020 im Zuge der Corona-Krise nach einem stetigen Anstieg in den Vorjahren sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland stark eingebrochen (vgl. Abbildung 23). Dies ist mit den durch die pandemiebedingten Einschränkungen verursachten wirtschaftlichen Schwierigkeiten der Betriebe zu erklären. Diese Entwicklung hat sich im Folgejahr trotz fortlaufender Einschränkungen etwas stabilisiert. So hatten 2021 wieder 37 % der sächsischen Betriebe Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, 2020 waren es noch 32 % gewesen. In Westdeutschland war eine vergleichbare Entwicklung zu beobachten, jedoch fiel hier der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf wie schon in den letzten Jahren etwas geringer aus.

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

¹⁸ Diese Tätigkeiten werden auch als hochqualifizierte Tätigkeiten bezeichnet.

¹⁹ Statistisches Bundesamt (Destatis): Erwerbspersonenvorausberechnung, 2020, S. 15.

Abbildung 23: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021

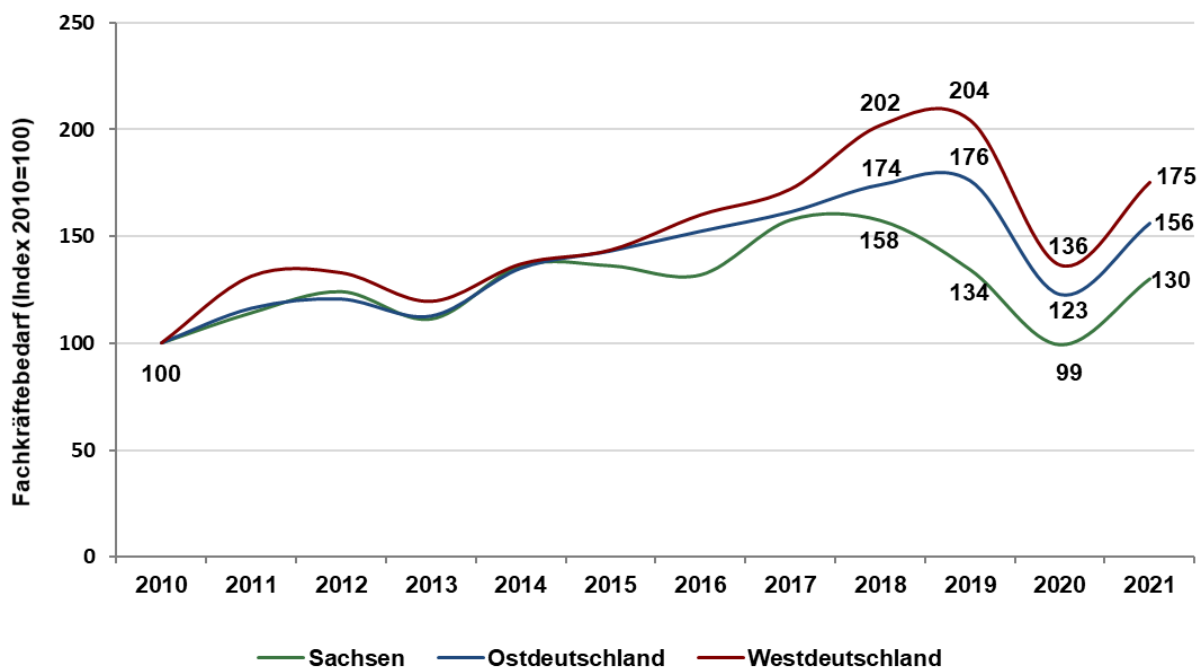


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Der erneute Anstieg des Fachkräftebedarfs in 2021 zeigt sich auch in der Entwicklung der absoluten Zahl der Stellen, welche mit Fachkräften zu besetzen sind. Abbildung 24 stellt die jährliche Anzahl benötigter Fachkräftestellen anteilig am Bedarf in 2010 dar. Es ist zu erkennen, dass die Nachfrage nach qualifiziertem Personal in den Jahren vor der Corona-Pandemie in Sachsen nicht gleichermaßen steigend war wie in Ost- und Westdeutschland. Bereits in 2019 reduzierte sich die Nachfrage und lag nur noch 34 % über der im Indexjahr 2010, in Westdeutschland lag sie in diesem Jahr bei mehr als dem Doppelten (204 %). Nichtsdestotrotz verringerte sich der Bedarf im ersten Corona-Jahr noch einmal deutlich und sank hier sogar etwas unter den Bedarf im Jahr 2010. In 2021 wird jedoch auch hier ein erneuter Anstieg sichtbar, sodass die Fachkräftenachfrage nun fast wieder auf dem Niveau von 2019 lag. Insgesamt ergibt sich unter Berücksichtigung der mit der Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten für die sächsischen Betriebe ein Fachkräftebedarf von insgesamt 100 bis 140 Tsd. Personen im Jahr 2021, in 2020 waren es noch rund 70 bis 110 Tsd.

In den sächsischen Betrieben mit Fachkräftebedarf wurden im Jahr 2021 im Durchschnitt 2,9 Fachkräfte pro Betrieb gesucht und damit weniger als in den ost- und westdeutschen Betrieben insgesamt (jeweils 3,4). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl damit von 2,6 etwas angestiegen (Ostdeutschland: 2,9 und Westdeutschland: 2,8). Auch hier spiegelt sich der neuerliche Anstieg der Nachfrage nach qualifiziertem Personal wider.

Abbildung 24: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



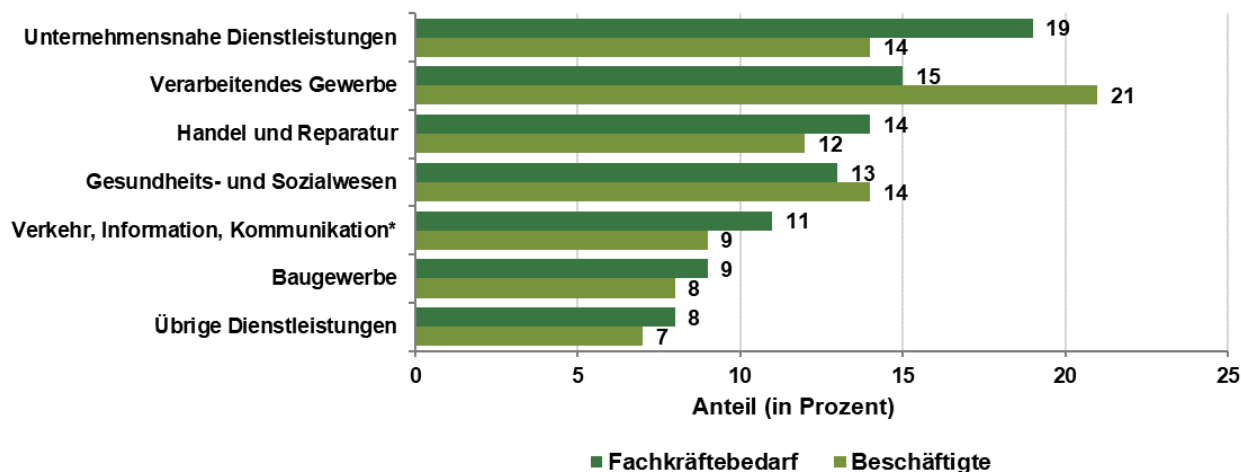
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Fachkräftebedarf = Einstellungen von Fachkräften zuzüglich nicht besetzte Fachkräftestellen im ersten Halbjahr.

Der Bedarf an Fachkräften unterscheidet sich zwischen den Wirtschaftsbereichen. Betrachtet man die Verteilung der gesuchten Fachkräfte auf die Branchen, stehen vor allem die Unternehmensnahen Dienstleistungen²⁰ hervor (vgl. Abbildung 25). Dort entstand in 2021 fast ein Fünftel des sächsischen Fachkräftebedarfs, wenngleich sich in diesem Sektor nur 14 % der Beschäftigten wiederfinden. Mit 14 % des Fachkräftebedarfs bestand auch in der Branche Handel und Reparatur leicht überproportionale Nachfrage, sowie mit 11 % auch im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation. Im Verarbeitenden Gewerbe, einer überdurchschnittlich stark auf ausländische Absatzmärkte ausgerichteten Branche, ergaben sich 15 % des sächsischen Fachkräftebedarfs, wenngleich hier 21 % der Beschäftigten tätig sind.²¹

²⁰ Zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen zählen das Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, die Vermietung beweglicher Sachen sowie das Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung.

²¹ Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass im Verarbeitenden Gewerbe in nicht unerheblichem Maße Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dieser Fachkräftebedarf schlägt sich jedoch statistisch bei Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung und damit im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen nieder.

Abbildung 25: Anteil des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Sachsen 2021



* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021, ausgewählte Branchen. Fachkräftebedarf = Einstellungen von Fachkräften zuzüglich nicht besetzte Fachkräftestellen im ersten Halbjahr. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

Die Entwicklung der Fachkräftenachfrage im Zuge der Corona-Pandemie unterscheidet sich zwischen den Branchen. Die folgende Tabelle 11 zeigt den Fachkräftebedarf in den Branchen für die vergangenen drei Jahre, jeweils gemessen am Bedarf im Jahr 2010. In den meisten Branchen ist die Nachfrage von 2019 auf 2020 deutlich zurückgegangen. Dies trifft allerdings nicht auf Verkehr, Information, Kommunikation sowie die Öffentliche Verwaltung zu. In letzterem Bereich hat sich der Bedarf im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr sogar mehr als verdoppelt. In beiden Branchen muss jedoch beachtet werden, dass die Werte wegen geringer Besetzungszahlen nur eingeschränkt interpretierbar sind. In manchen Branchen hat sich die Nachfrage nach qualifiziertem Personal jedoch bereits in 2021 wieder dem Vorkrisenniveau von 2019 angenähert, etwa dem Verarbeitenden Gewerbe und den Übrigen Dienstleistungen (z. B. Hotels/Gaststätten, Friseur/Kosmetik, Kultur/Sport). Letzteres ist besonders interessant, da diese Branche besonders von den Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Corona-Pandemie betroffen war. Dementsprechend zeigt sich hier für Sachsen bereits wieder eine Erholung, wie man sie für Ostdeutschland insgesamt nicht feststellen kann: Dort näherte sich die Nachfrage nach Fachkräften in den Übrigen Dienstleistungen auch in 2021 noch nicht deutlich dem Vorkrisenniveau.

Tabelle 11: Fachkräftebedarf nach Branchen gemessen am Bedarf in 2010 für Sachsen 2019, 2020 und 2021

Branche	2019	2020	2021
	Index 2010=100		
Verarbeitendes Gewerbe	180	100	187
Baugewerbe	92	57	64
Handel und Reparatur	171	143	233
Verkehr, Information, Kommunikation*	223	220	294
Unternehmensnahe Dienstleistungen	119	77	101
Erziehung und Unterricht*	81	41	76
Gesundheits- und Sozialwesen	162	113	128
Übrige Dienstleistungen	141	114	145
Öffentliche Verwaltung*	138	291	180
Insgesamt	134	99	130

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010, 2019, 2020 und 2021. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

Eine weitere Unterscheidung der Fachkräftenachfrage ergibt sich mit Blick auf die Betriebsgröße (vgl. Tabelle 12). Hierbei zeigt sich bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ein überproportionaler Fachkräftebedarf. So arbeiteten nur 17 % der Beschäftigten Sachsens in Betrieben dieser Größenklasse, sie zeichneten sich aber für 28 % der Nachfrage nach qualifizierter Arbeit verantwortlich.

Tabelle 12: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2021

Betriebsgrößenklasse	Verteilung...			Anteil Betriebe mit Fachkräftebedarf	Durchschnittliche Zahl gesuchter Fachkräfte in Betrieben mit Bedarf
	des	der Beschäftigung			
	Fachkräftebedarfs	%	%		
1 bis 9 Beschäftigte		28	17	28	1,5
10 bis 49 Beschäftigte		30	27	54	2,6
50 bis 249 Beschäftigte		28	29	76	7,3
ab 250 Beschäftigte*		14	27	93	22,2
Insgesamt		100	100	37	2,9

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

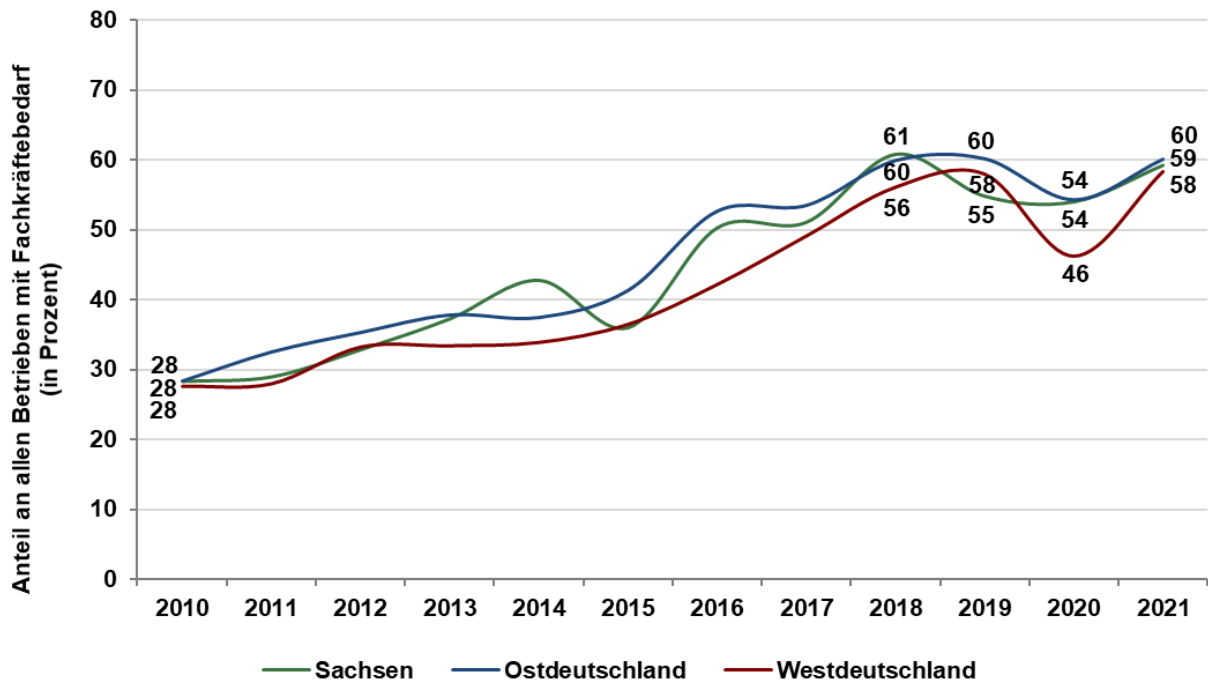
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Im Durchschnitt hatten die nachfragenden Kleinstbetriebe 1,5 Stellen zu besetzen. Da jedoch 70 % der sächsischen Betriebe in diese Größenklasse fallen (vgl. Kapitel 3), ergibt sich hier in der Summe ein erheblicher Nachfrageeffekt. Bei den 6 % der sächsischen Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten stellte sich die Lage, wie schon in den vergangenen Jahren, entgegengesetzt dar. Hier arbeiteten zusammengenommen 56 % der sächsischen Beschäftigten, allerdings trugen sie nur etwa 42 % zum Gesamtbedarf an qualifiziertem Personal bei. Nichtsdestotrotz suchten rund drei Viertel der mittleren Betriebe und neun von zehn Großbetrieben Fachkräfte, wogegen es bei den Keinstbetrieben nur etwas mehr als jeder vierte war.

7.2. Besetzung von Fachkräftestellen

Wie im obigen Abschnitt gezeigt wurde, begann die Reduktion des Fachkräftebedarfs in Sachsen nicht erst in der Corona-Pandemie, sondern bereits im Jahr 2019. Dies schlug sich ebenfalls in dem Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen nieder, welcher im selben Jahr ebenfalls sank (von 61 % auf 55 %). Mit dem neuerlichen Anstieg des Fachkräftebedarfs in 2021 erhöhten sich dann auch wieder die Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. So hatten in 2021 in Sachsen 59 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf noch unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten – in 2020 waren es 54 % (vgl. Abbildung 26). Sachsen hat damit ähnlich starke Schwierigkeiten mit der Besetzung von Fachkräftestellen wie Ostdeutschland insgesamt. Auch die Entwicklung in Westdeutschland verlief ähnlich, wenngleich der Rückgang im Jahr 2020 hier größer ausfiel als in den neuen Bundesländern.

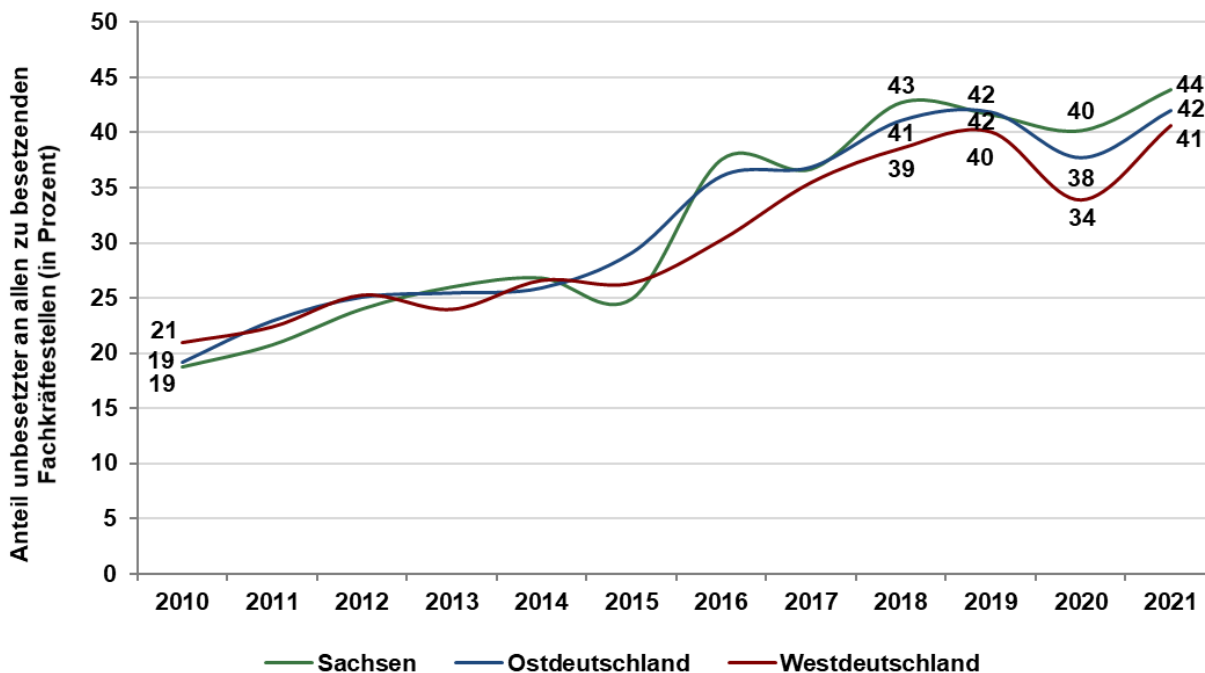
Abbildung 26: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten.

Auch die Nichtbesetzungsquote – also der Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen an allen Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr besetzt werden sollten – stieg im Jahr 2021 wieder an (vgl. Abbildung 27). In Sachsen konnten demnach 44 % der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden. Sowohl in Sachsen, als auch in Ost- und Westdeutschland lag die Nichtbesetzungsquote damit mindestens wieder so hoch wie vor der Krise. Im Freistaat war die Reduktion in 2020 jedoch auch nicht so hoch ausgefallen wie etwa in Westdeutschland.

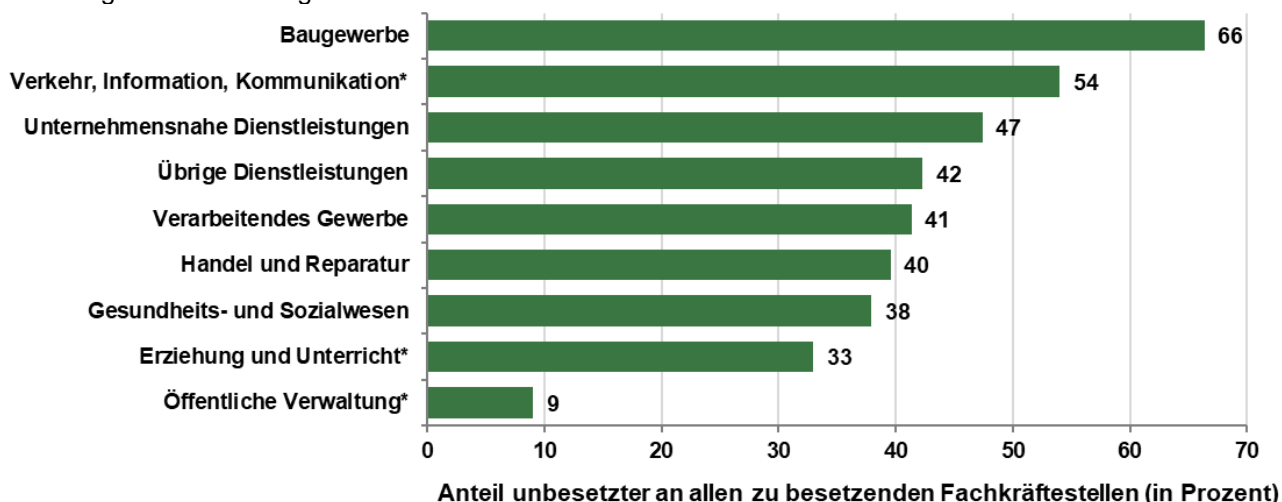
Abbildung 27: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Die Quote an nicht besetzten Fachkräftestellen war über die Branchen hinweg unterschiedlich und lag in drei Branchen über dem sächsischen Durchschnitt. Wie schon in den Vorjahren wies auch 2021 das Baugewerbe einen besonders hohen Anteil an unbesetzten Fachkräftestellen aus (vgl. Abbildung 28). Von allen im ersten Halbjahr zu besetzenden Fachkräftestellen blieben dort 66 % zunächst unbesetzt. Damit entfielen 14 % aller unbesetzten Stellen für qualifiziertes Personal auf das Baugewerbe. Besonders ins Gewicht fallen auch die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Hier konnte ebenfalls für fast die Hälfte der Stellen keine Fachkräfte gefunden werden. Aufgrund der Größe der Branche und ihres hohen Fachkräftebedarfs befand sich damit circa jede fünfte unbesetzte Stelle für qualifiziertes Personal in Sachsen in den Unternehmensnahen Dienstleistungen.

Abbildung 28: Besetzung von Fachkräftestellen nach Branchen in Sachsen 2021

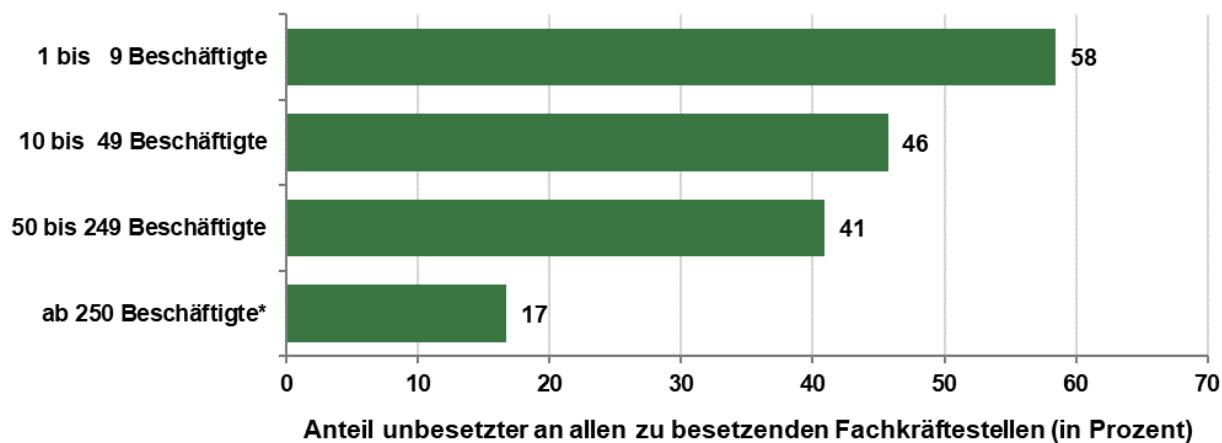


* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

Auch in 2021 hatten kleine Betriebe mehr Schwierigkeiten mit der Besetzung von Fachkräftestellen als große. Während in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten 58 % der Fachkräftestellen unbesetzt blieben, konnte in Großbetrieben nur für rund jede fünfte Stelle keine geeignete Fachkraft gefunden werden (vgl. Abbildung 29). Da die Kleinstbetriebe für 28 % der gesamten sächsischen Nachfrage nach Fachkräften verantwortlich sind (vgl. Abschnitt 7.1), entfällt insgesamt mehr als ein Drittel der nicht besetzten Stellen auf Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

Abbildung 29: Besetzung von Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2021



* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Fazit: Im Jahr 2021 stieg der Anteil an Betrieben, die Bedarf an Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten hatten, nach einem pandemiebedingten Einbruch im Vorjahr sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland wieder an, erreichte allerdings noch nicht wieder das Vorkrisenniveau. Die Gesamtnachfrage nach Fachkräften stieg in Sachsen wieder auf die Nachfrage von 2019, allerdings war sie auch in dem Jahr vor der Pandemie bereits rückläufig gewesen. Besonders hoher Bedarf war bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen zu verzeichnen. Zudem trugen die Kleinstbetriebe deutlich zur Fachkräftenachfrage bei. Der Anteil der Betriebe, die im dritten Halbjahr 2021 noch unbesetzte Stellen für qualifiziertes Personal hatten, war wieder so hoch wie vor der Pandemie. In Sachsen war er zudem weiterhin etwas höher als in Ost- und Westdeutschland. Besonders hoch war der Anteil noch unbesetzter Stellen im Baugewerbe und auch Kleinstbetriebe waren hier besonders betroffen.

Die Schwierigkeiten, gut qualifiziertes Personal zu halten oder neue Fachkräfte zu gewinnen, werden insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern Prognosen zufolge weiter wachsen. Es wird für die dortigen Betriebe daher zukünftig immer wichtiger werden, den bundesweit gesuchten Fachkräften gute Arbeitskonditionen anzubieten. Zudem werden die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung genutzt werden müssen, wie die Ausbildung oder die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden regelmäßig repräsentative Daten zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsengagement erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 8 und 9 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

8. Betriebliche Ausbildung

Einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leistet die betriebliche Ausbildung. Deren Erfolg bei der Qualifizierung von Personal hängt jedoch von verschiedenen Faktoren ab. Einer davon ist der demografische Wandel. Dieser schlägt sich in einem hohen Anteil der sächsischen Betriebe mit Beschäftigten in der Altersgruppe 50 Jahre und älter nieder. Waren es 2002 noch 61 %, lag der Anteil in 2021 bereits bei 81 %. Demgegenüber ist der Anteil jener Betriebe, in denen Beschäftigte unter 30 Jahren tätig sind, in den letzten 10 Jahren tendenziell sinkend (51 % auf 48 %), wenngleich Sachsen hier einen niedrigeren Rückgang verzeichnet als die neuen Bundesländer insgesamt (dort sank der Anteil im gleichen Zeitraum von 52 % auf 45 %). Darüber hinaus ist der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf nach einem kurzen Rückgang im ersten Pandemiejahr 2020 nunmehr wieder angestiegen. Damit haben auch die Besetzungsschwierigkeiten wieder zugenommen (vgl. dazu auch Kapitel 7). Im Zuge der Corona-Pandemie gab es Befürchtungen, die Betriebe könnten ihre Ausbildungsaktivitäten stark reduzieren. Für das Jahr 2020 waren deren Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels methodisch bedingt nur eingeschränkt abbildbar.²² Da mit der aktuellen Erhebung 2021 Daten vorliegen, die bereits in das Pandemiegeschehen fallen, könnten sich mögliche Effekte zeigen. Außerdem wurden mit der aktuellen Welle verschiedene Aspekte der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe unter Pandemiebedingungen abgefragt; ebenso, ob staatliche Förderangebote genutzt wurden.

8.1. Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

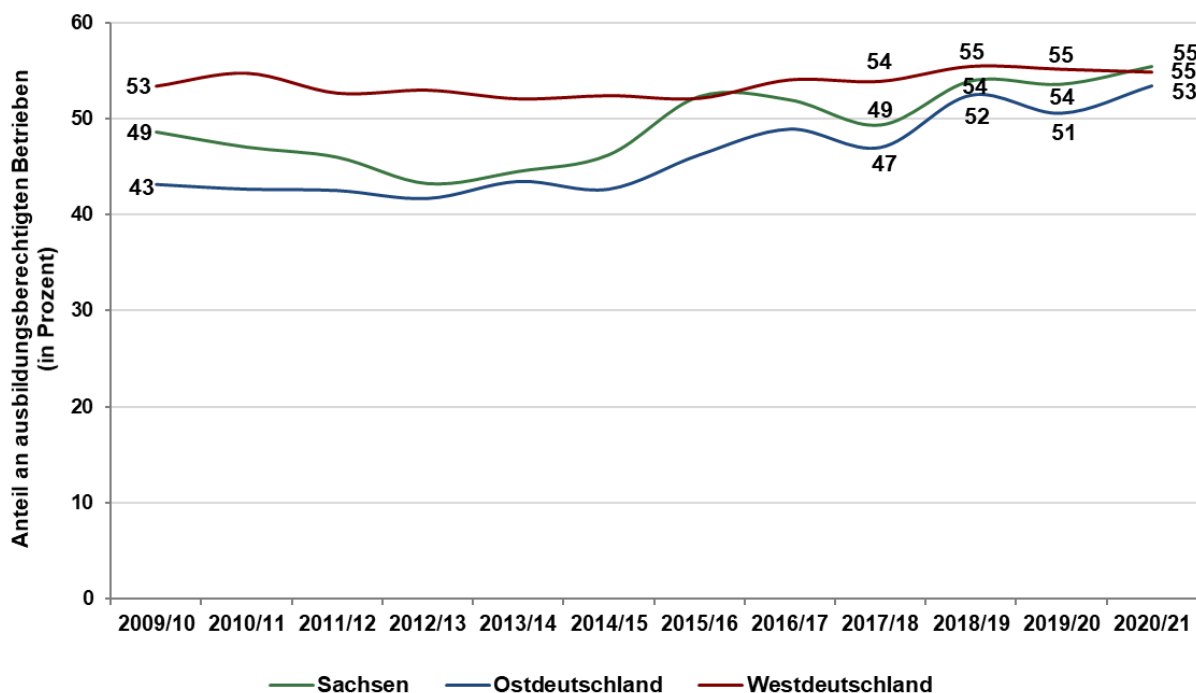
Die Beteiligung an der beruflichen Ausbildung ist nur jenen Betrieben möglich, die über die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen verfügen. Nach eigenen Angaben traf das im Jahr 2021 auf 48 % aller sächsischen Betriebe zu, womit der Anteil seit 2010 im Gegensatz zu Ost- und Westdeutschland konstant geblieben ist. Sowohl in Ostdeutschland (2021: 44 %) als auch in Westdeutschland (2021: 53 %) hat sich der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe im Vergleich zu 2010 um 8 Prozentpunkte verringert. Allerdings unterscheidet sich der Anteil der Betriebe, die die Möglichkeit haben auszubilden, stark nach der Betriebsgröße: So hatten Kleinstbetriebe in Sachsen weitaus seltener eine Ausbildungsberechtigung (39 %) als Mittel- (89 %) oder Großbetriebe (91 %).²³

Nicht jeder Betrieb mit der entsprechenden Berechtigung bildet jedoch auch tatsächlich aus. In Sachsen erreichte die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe im Ausbildungsjahr 2020/21 – nach einem leichten Rückgang in 2017/18 – mit 55 % jedoch einen neuen Höchstwert. Damit liegt Sachsen auf dem Niveau von Westdeutschland und setzt damit einen lang bestehenden Trend fort: Seit 2009/10 haben sich die sächsischen und ostdeutschen Betriebe schrittweise an das westdeutsche Niveau der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung angenähert (vgl. Abbildung 30).

²² Angaben der Betriebe zum Angebot an neuen Ausbildungsplätzen beziehen sich auf das jeweils zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr.

²³ Der Wert für Großbetriebe ist aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Betriebsgrößenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Abbildung 30: Ausbildende Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2020/2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

In den einzelnen Branchen der sächsischen Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe sehr unterschiedlich an der Ausbildung. Hinsichtlich des Anteils ausbildender an allen Betrieben reicht das Spektrum von lediglich 15 % in den Unternehmensnahen Dienstleistungen bis hin zu 51 % in der Öffentlichen Verwaltung. Auch bezogen auf die Betriebe, die tatsächlich eine Ausbildungsberechtigung hatten, gibt es Unterschiede. So bildeten neun von zehn ausbildungsberechtigten Betrieben in der Öffentlichen Verwaltung sowie sieben von zehn im Baugewerbe auch tatsächlich aus, aber nur vier von zehn in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Sachsen im Ausbildungsjahr 2020/2021

Branche	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	45	63
Baugewerbe	41	71
Handel und Reparatur	28	56
Verkehr, Information, Kommunikation*	22	58
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	40
Erziehung und Unterricht*	26	48
Gesundheits- und Sozialwesen	32	56
Übrige Dienstleistungen	18	49
Öffentliche Verwaltung*	51	90
Insgesamt	27	55

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

Der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe steigt zudem mit der Zahl ihrer Beschäftigten. Gemessen am Anteil ausbildender an allen ausbildungsberechtigten Betrieben lag er in der Gruppe der Kleinstbetriebe im Ausbildungsjahr 2020/2021 bei etwas mehr als einem Drittel, von den Mittelbetrieben beteiligten sich dagegen fast 9 von 10 an der beruflichen Erstausbildung (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen im Ausbildungsjahr 2020/2021

Betriebsgrößenklasse	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	15	37
10 bis 49 Beschäftigte	48	77
50 bis 249 Beschäftigte	79	89
ab 250 Beschäftigte*	88	96
Insgesamt	27	55

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

8.2. Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt und Einfluss der Corona-Pandemie

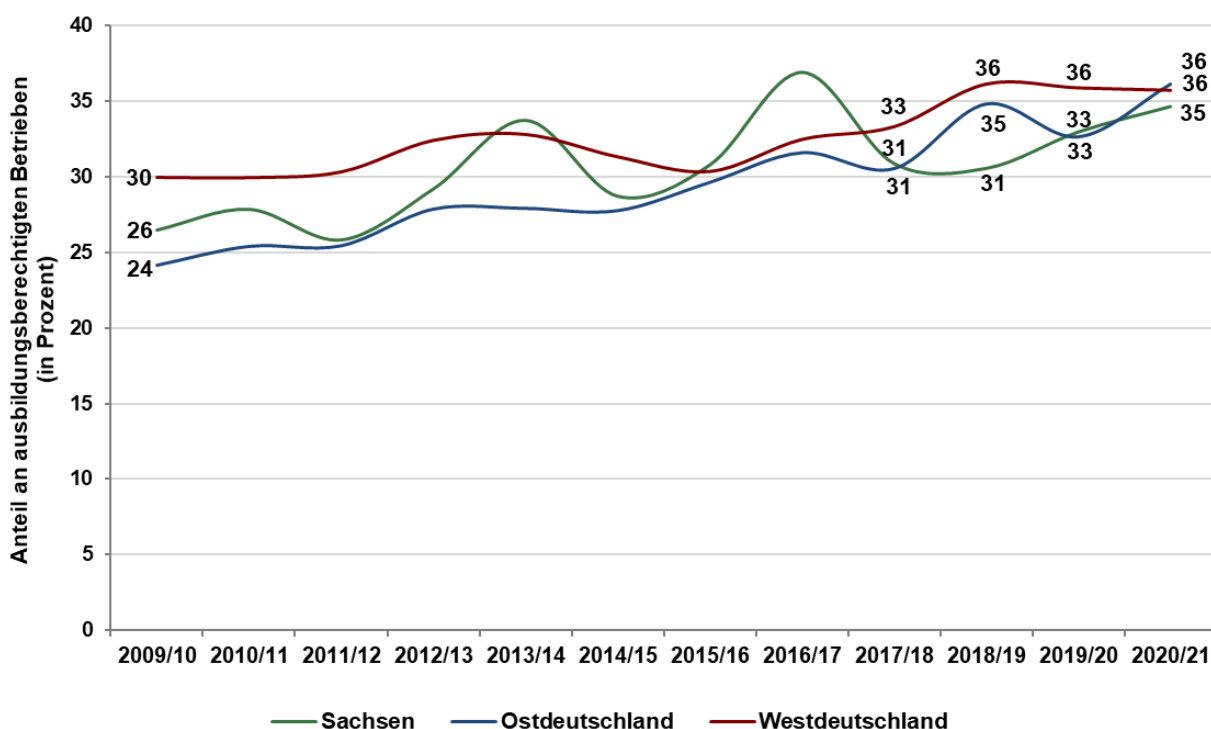
Das IAB-Betriebspanel erfasst jährlich den Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten. Gefragt wird hier nach zwei verschiedenen Aspekten: Zum einen werden die Betriebe nach ihrem Ausbildungsplatzangebot für das zum Erhebungszeitpunkt abgeschlossene Ausbildungsjahr gefragt, zum anderen nach der Angebotssituation für das bevorstehende bzw. gerade begonnene Ausbildungsjahr.

Entwicklung der Ausbildungsbereitschaft

In der vorletzten Befragung im dritten Quartal 2020 gaben 3 % der sächsischen (Ostdeutschland: 4 %, Westdeutschland: 6 %) Betriebe an, in Folge der Pandemie auf die geplante Besetzung von Ausbildungsstellen verzichten zu wollen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwieweit sich diese personalpolitische Strategie der Betriebe in den Daten der aktuellen Befragung aus dem Jahr 2021 widerspiegelt. Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr 2020/2021 hatten 35 % der sächsischen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten. Der Anteil ist damit nicht gesunken, sondern sogar weiter gestiegen (vgl. Abbildung 31).

Anhand der aktuellen Erhebung lässt sich zudem abbilden, wie sich die Angebotssituation zum Erhebungszeitpunkt im dritten Quartal 2021 für das bevorstehende bzw. gerade begonnene Ausbildungsjahr 2021/2022 gestaltete. So gaben zum Befragungszeitpunkt 31 % der sächsischen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung an, entweder bereits Ausbildungsverträge abgeschlossen zu haben oder einen Abschluss noch vorzusehen.

Abbildung 31: Entwicklung der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten zum jeweils abgeschlossenen Ausbildungsjahr in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2020/2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Blick der Betriebe auf die Entwicklung der Angebots- und Nachfragesituation am Ausbildungsmarkt

In der aktuellen Erhebungswelle wurden die Betriebe um ihre Einschätzung möglicher Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Angebotssituation im Ausbildungsjahr 2021/2022 gebeten. Die Betriebe wurden danach gefragt, inwieweit sich ihr Angebot im Vergleich zur ursprünglichen Planung verändert hat.²⁴ 22 % der Betriebe gaben dabei an, generell nicht auszubilden. Von den anderen 78 % gaben mehr als 8 von 10 Betrieben an, dass die Corona-Pandemie keinen Einfluss auf das ursprünglich geplante Ausbildungsplatzangebot hatte. Lediglich eine Minderheit sah Folgen der Pandemie: 6 % der Betriebe, die ausbilden würden, boten nach eigener Einschätzung mehr Ausbildungsplätze an als ursprünglich geplant, 10 % offerierten demgegenüber weniger bzw. gar keine Ausbildungsplätze. Für ost- und westdeutsche Betriebe stellte sich die Situation sehr ähnlich dar, allerdings verzeichneten sächsische Betriebe tendenziell seltener eine Reduktion der Ausbildungsplätze und etwas öfter eine Erhöhung bzw. keinen Effekt (vgl. Tabelle 15).

²⁴ Die Frage lautete: Haben Sie aufgrund der Corona-Pandemie im Vergleich zu Ihrer ursprünglichen Planung mehr Ausbildungsplätze, weniger oder keine Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2021/2022 angeboten oder gab es keine Veränderung?

Tabelle 15: Wirkungen der Corona-Pandemie auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland im Ausbildungsjahr 2020/2021

Aufgrund der Corona-Pandemie hat der Betrieb...	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
mehr Ausbildungsplätze angeboten	6	4	5
weniger / gar keine Ausbildungsplätze angeboten	10	13	14
keine Veränderungen vorgenommen	84	83	81
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021, Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, die selbst ausbilden (würden) und nicht angaben, generell nicht auszubilden.

Die Betriebe wurden auch nach der Menge an Bewerberinnen und Bewerbern gefragt.²⁵ Sieben von zehn sächsischen Betrieben, die Plätze angeboten haben, schätzten ein, dass im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie keine Veränderungen zu verzeichnen waren. 7 % der Betriebe gaben dagegen an, dass mehr Bewerbungen eingingen. Mehr als jeder fünfte Betrieb erhielt weniger Bewerbungen. Damit ist der Anteil der Betriebe mit weniger Bewerbungen in Sachsen im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland etwas geringer (vgl. Tabelle 16).²⁶

Tabelle 16: Wirkungen der Corona-Pandemie auf die Anzahl an Bewerbungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland für das Ausbildungsjahr 2021/2022

Im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie...	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
gingen mehr Bewerbungen ein	7	8	9
gab es weniger Bewerbungen	22	25	28
gab es keine Veränderungen	71	67	63
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021, Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, die selbst ausbilden (würden) und Ausbildungsplätze angeboten haben.

8.3. Besetzung angebotener Ausbildungsstellen

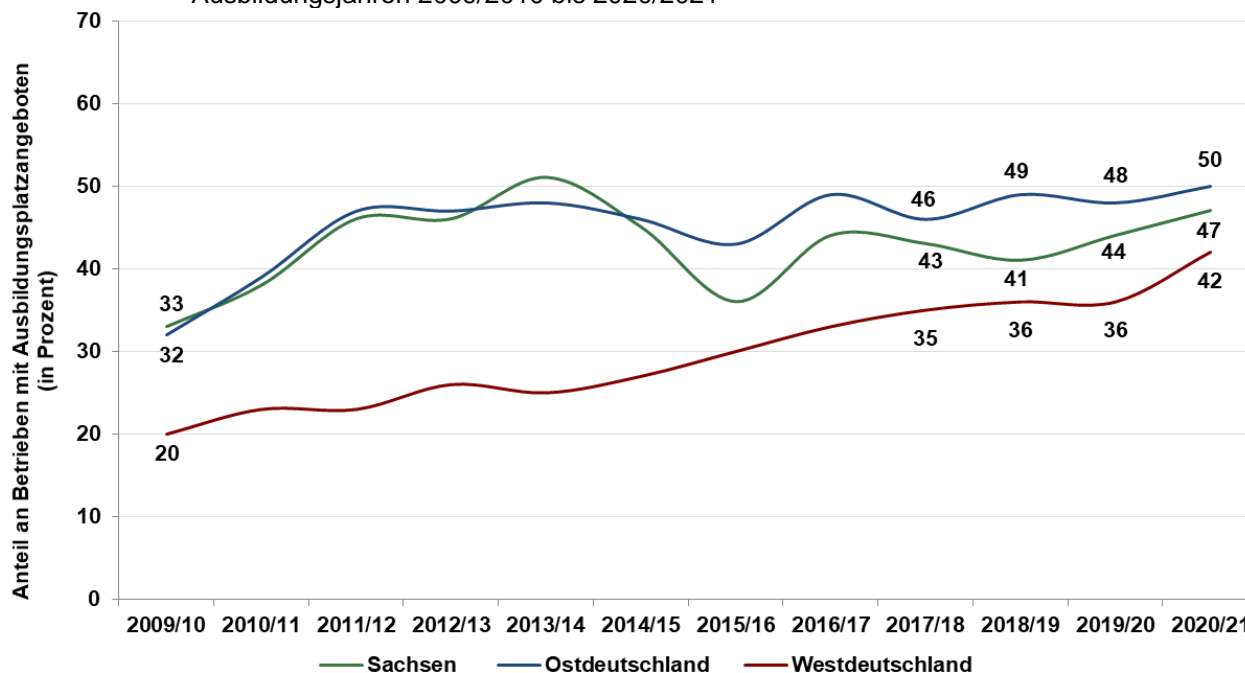
Von allen sächsischen Betrieben, die für das Ausbildungsjahr 2020/2021 Ausbildungsplätze angeboten hatten, konnten 47 % mindestens eine angebotene Stelle nicht besetzen. In Ostdeutschland lag dieser Anteil bei 50 %, in Westdeutschland bei 42 %. Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten in Sachsen damit um weitere 3 Prozentpunkte erhöht, in Westdeutschland sogar um 6 Prozentpunkte.

Langfristig betrachtet zeigt sich tendenziell ein kontinuierlicher Anstieg des Anteils der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen unter den Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen. In Sachsen und in Ostdeutschland hat sich dieser seit 2014 jedoch verlangsamt, wobei es auch temporäre Verringerungen der Besetzungsschwierigkeiten gab. Im Unterschied dazu zeichnet sich für Westdeutschland ein durchgängiger Anstieg des Anteils der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen ab, wenngleich dieser Anteilswert weiterhin deutlich geringer ausfällt als für Sachsen und Ostdeutschland (vgl. Abbildung 32).

²⁵ Die Frage lautete: Wenn Sie an die Zeit vor der Corona-Pandemie denken: Haben Sie für das Ausbildungsjahr 2021/2022 mehr Bewerbungen oder weniger Bewerbungen bekommen oder gab es keine Veränderung?

²⁶ Welche Größenordnungen hinsichtlich eingegangener Bewerbungen damit verbunden waren und inwieweit sich damit die Auswahlmöglichkeiten der Betriebe weiter eingeschränkt haben, ist nicht bekannt.

Abbildung 32: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsstellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2020/2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Trotz des weiteren Anstiegs der Besetzungsprobleme auf der betrieblichen Ebene in 2021 blieb der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen in den letzten vier Jahren weitgehend stabil und schwankte zwischen 30 und 31 %.

Unter den Betrieben des Produzierenden Gewerbes waren 59 % mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert, das sind mehr als im Dienstleistungssektors (41 %). So fiel auch die Nichtbesetzungsquote, das heißt der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen, im Produzierenden Gewerbe mit 45 % deutlich höher aus als im Dienstleistungssektors mit 25 %. Tabelle 17 weist die Angaben für die Branchen aus und zeigt ein noch differenzierteres Bild. Es zeigt sich, dass insbesondere auch in den Übrigen Dienstleistungen viele Betriebe Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen hatten (71 %) und dort knapp die Hälfte der Stellen unbesetzt blieb. Im Baugewerbe blieb mit 54 % sogar ein noch größerer Anteil an Ausbildungsplätzen frei.

In den Unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Gesundheits- und Sozialwesen waren die Probleme dabei sowohl auf betrieblicher Ebene als auch insgesamt unterdurchschnittlich.

Tabelle 17: Anteil der Betriebe mit nicht besetzten an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsstellen sowie Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2020/2021 nach Branchen in Sachsen

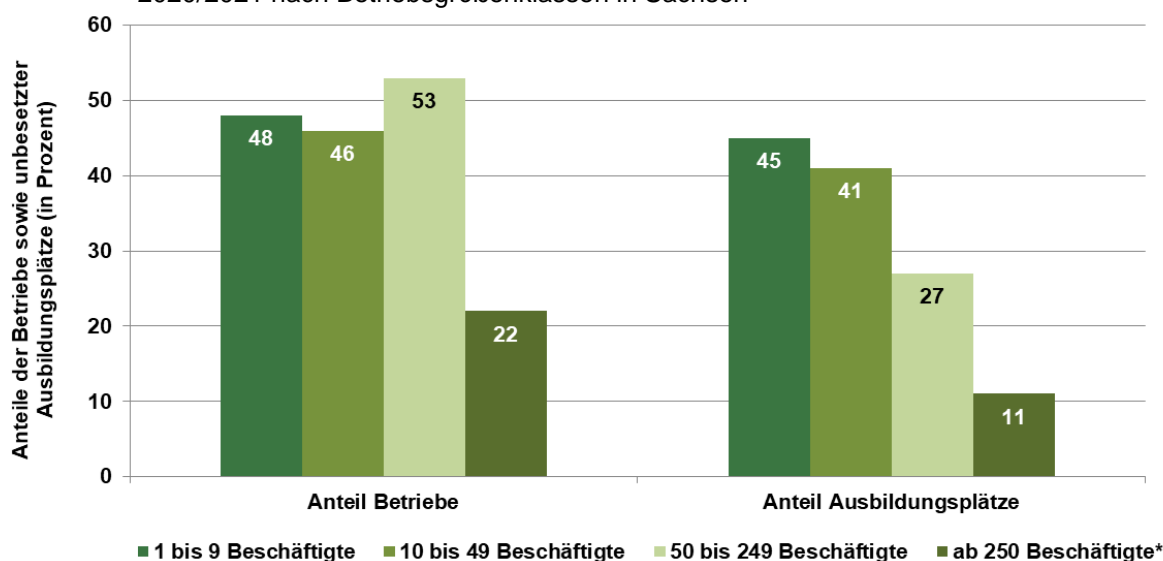
Branche	Anteil Betriebe mit nicht besetzten an Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen	Anteil nicht besetzte an allen angebotenen Ausbildungsstellen
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	56	39
Baugewerbe	63	54
Handel und Reparatur	45	28
Verkehr, Information, Kommunikation*	31	17
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39	22
Erziehung und Unterricht*	0	1
Gesundheits- und Sozialwesen	36	24
Übrige Dienstleistungen	71	49
Öffentliche Verwaltung*	9	7
Insgesamt	47	31

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

Erfolge bzw. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern hängen außerdem mit der Größe der Betriebe zusammen. Zwar ist der Anteil der Betriebe, die angibt Ausbildungsstellen nicht besetzt haben zu können, über die Betriebsgrößen hinweg nicht sehr unterschiedlich. Unter den Klein- und Kleinstbetrieben gaben etwas weniger als die Hälfte an, mit solchen Problemen konfrontiert gewesen zu sein, unter den mittleren Betrieben waren es 53 %. Aber mit der Größe der Betriebe sinkt der Anteil der Nichtbesetzungsquote. So blieben im Ausbildungsjahr 2020/2021 45 % der Stellen bei Kleinstbetrieben unbesetzt, in den mittleren Betrieben waren es dagegen nur 27 %. Der anhaltende Wettbewerb um junge Menschen als künftige Fachkräfte geht somit weiterhin vor allem zu Lasten von Klein- und Kleinbetrieben (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Anteil der Betriebe mit nicht besetzten an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsstellen sowie Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2020/2021 nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen



* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

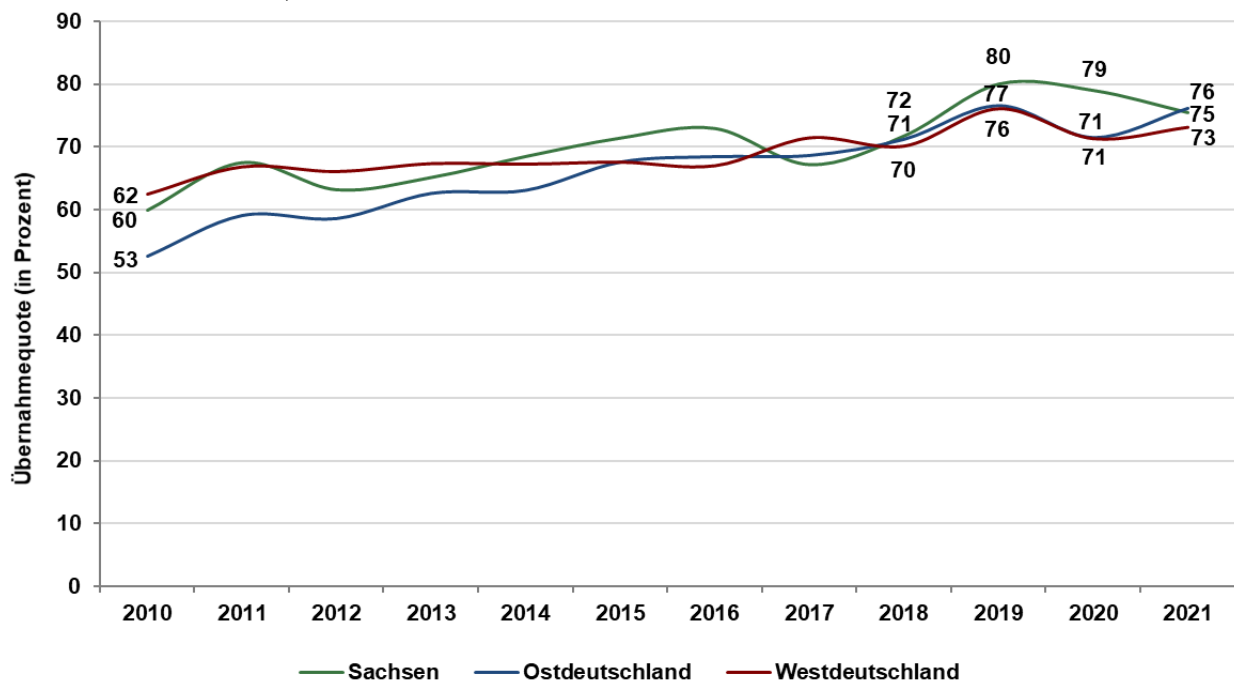
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

8.4. Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen

Mit der aktuellen Welle liegen zum zweiten Mal Angaben zum Verbleib der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen unter den Bedingungen der Corona-Pandemie vor.²⁷ Sowohl in Ost- als auch Westdeutschland ist der Anteil derjenigen Ausgebildeten, die vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, im Jahr 2021 nach einer Verringerung im Vorjahr wieder gestiegen (vgl. Abbildung 34). In Sachsen, wo die Übernahmequote schon vor der Pandemie höher war als in den neuen und alten Bundesländern, stellt sich die Lage dagegen anders dar. Während sich dort der Anteil der Personen, die aus ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, im Jahr 2020 nur geringfügig reduziert hatte, fiel er 2021 etwas deutlicher ab. Damit lag er bei 75 % und zwischen den Anteilswerten in Ost- und Westdeutschland (76 und 73 %). Von den weiblichen Auszubildenden wurden dabei 68 % übernommen, bei den männlichen waren es 79 %.

Die Übernahmesituation in einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft differierte 2021 zum Teil erheblich. So war etwa im Bereich Handel und Reparatur die Übernahmequote besonders gering (57 %). Das Verarbeitende Gewerbe wies dagegen eine überdurchschnittliche Quote aus (83 %), ebenso das Gesundheits- und Sozialwesen (81%).

Abbildung 34: Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Fazit: Im Jahr 2021 haben sich auf dem sächsischen Ausbildungsmarkt heterogene Wirkungen gezeigt. So ist der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe konstant geblieben, doch die Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung ist weiter gestiegen und erreichte einen neuen Höchstwert. Zudem boten im Ausbildungsjahr 2020/2021 mehr Betriebe Plätze an als in den Jahren davor. Insgesamt ließen sich trotz schwieriger Bedingungen hinsichtlich der betrieblichen Angebotsseite des Ausbildungsmarktes die zu Beginn der Pandemie befürchteten starken Einbrüche nicht erkennen.

Weiterhin wurden nur von wenigen Betrieben Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Angebot und Nachfrage festgestellt. Tendenziell gaben Betriebe hier eher eine Ab- als Zunahme an angebotenen Ausbildungsplätzen an, jedoch ist dies in Sachsen weniger häufig der Fall als in Ost- und Westdeutschland.

²⁷ Es liegen keine Aussagen darüber vor, ob die nicht übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen kein Übernahmeangebot erhalten haben. Möglicherweise hat zwar zumindest ein Teil von ihnen ein solches Angebot bekommen, es wurde jedoch aus verschiedenen Gründen nicht angenommen.

Auch hinsichtlich der Verringerung der Anzahl an Bewerbungen gab es in Sachsen einen geringeren Effekt als in den neuen und alten Bundesländern. Die Besetzungsprobleme stiegen derweil weiter an. Dabei blieben besonders viele Stellen in kleinen Betrieben frei, ebenso im Baugewerbe und den übrigen Dienstleistungen. Zudem ist trotz des Interesses der Betriebe, Ausbildungsplätze anzubieten und den steigenden Besetzungsschwierigkeiten, die ursprünglich vergleichsweise hohe Übernahmequote in Sachsen zurückgegangen und näherte sich damit den Quoten von Ost- und Westdeutschland.

Neben der betrieblichen Ausbildung junger Menschen und ihrer Übernahme nach erfolgreicher Lehrzeit ist die betriebliche Weiterbildung eine weitere Strategie, um die eigenen Fachkräfte weiterzuentwickeln. Über die entsprechenden Entwicklungen informiert das folgende Kapitel 9.

9. Betriebliche Weiterbildung

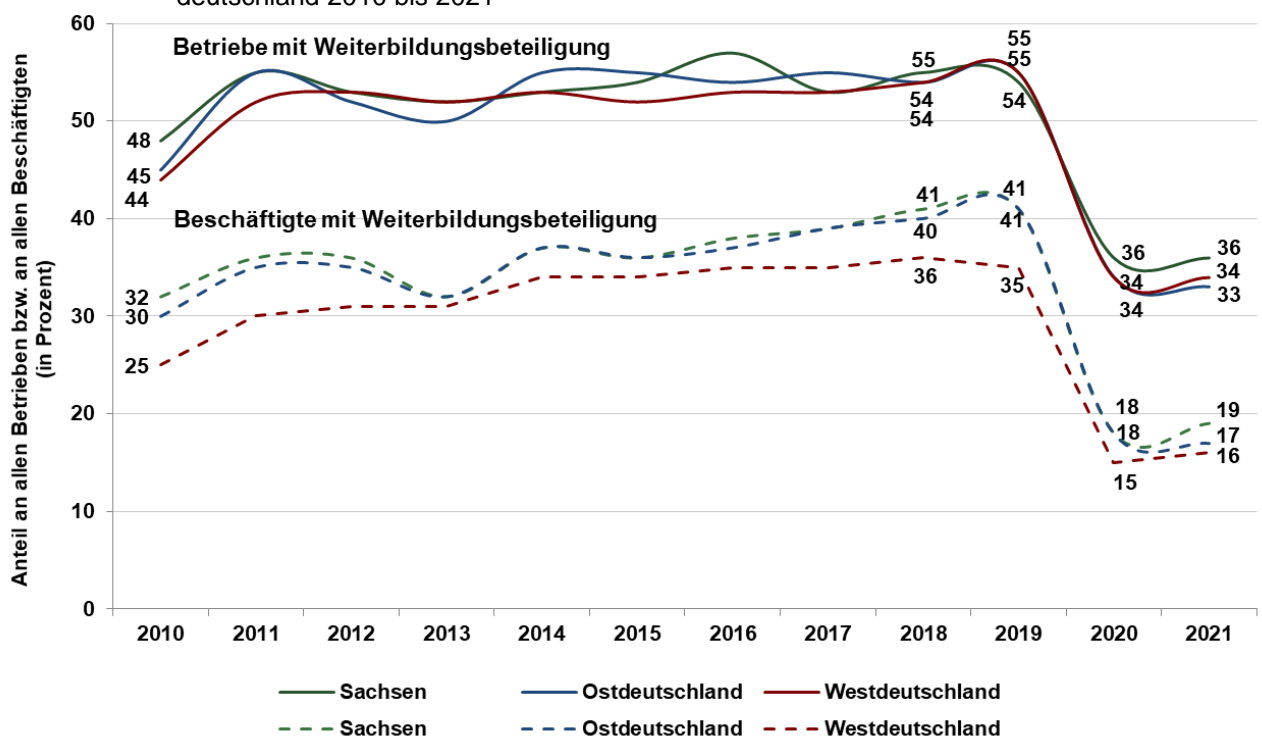
Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Qualifizierungen sollen helfen, dass die Belegschaft mit den sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt Schritt halten kann. Ihr großer Vorzug liegt darin, dass auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft, zum Beispiel infolge technologischer Veränderungen, relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagiert werden kann. Wie die Erhebung des Vorjahres gezeigt hat, haben die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe im Jahr 2020 einen deutlichen Einbruch erlitten. Damit waren die negativen Wirkungen der Corona-Pandemie in diesem Bereich in besonderem Maße zu spüren. Mit der aktuellen Welle kann der Frage nachgegangen werden, ob sich diese Entwicklung 2021 weiter fortgesetzt hat.

Bei der Interpretation der nachfolgenden Befunde ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst werden, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

9.1. Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten

Nach Jahren einer verhältnismäßig konstant bleibenden Weiterbildungsbeteiligung der sächsischen Betriebe sowie eines tendenziell wachsenden Anteils der Beschäftigten, die Qualifizierungsmaßnahmen absolvierten, war 2020 erstmals ein radikaler Rückgang festzustellen. Dieser betraf sowohl den Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe als auch die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten (Weiterbildungsquote). In Sachsen, Ost- und Westdeutschland waren gleichermaßen tiefe Einschnitte zu beobachten. 2021 verharrte das Weiterbildungsgeschehen weitestgehend auf dem bereits im Vorjahr erreichten, niedrigen Niveau: In Sachsen beteiligten sich 2021 36 % der Betriebe und 19 % der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Damit lagen die Werte etwas über denen in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

Der spürbare Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten erfolgte in allen sächsischen Branchen. 2020 waren Betriebe ausnahmslos aller Bereiche und Betriebsgrößenklassen davon betroffen. Auch wenn sich im Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft für das Jahr 2021 insgesamt kaum Veränderungen zeigen, so ergibt eine Betrachtung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen ein etwas differenzierteres Bild.

In einigen Branchen unterstützte wieder ein größerer Anteil der Betriebe als im Vorjahr Weiterbildungen, etwa im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur (Zunahme um 5 bzw. 4 Prozentpunkte). Im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation stieg der Anteil von 26 % auf 37 %, allerdings sind diese Angaben auf Grund der geringen Besetzungszahlen mit Vorsicht zu betrachten. Gleiches gilt für den Bereich Erziehung und Unterricht, in dem der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsbeteiligung noch einmal deutlich sank, von 53 % in 2020 auf 36 % im Folgejahr. Auch in anderen Branchen sank die Beteiligung jedoch leicht, etwa in den Übrigen Dienstleistungen sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen.

Die Entwicklung auf Betriebsebene spiegelt sich allerdings nicht immer auch auf der Ebene der Beschäftigten wider. So nahmen beispielsweise im Bereich Erziehung und Bildung wieder deutlich mehr Beschäftigte an einer Weiterbildung teil. Gleiches gilt für die öffentliche Verwaltung sowie das Gesundheits- und Sozialwesen oder den Bereich Handel und Reparatur. Im Baugewerbe sowie besonders auch in den Übrigen Dienstleistungen reduzierte sich der Anteil von Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern dagegen weiter deutlich (vgl. Tabelle 18).

Das zeigt: Die Branchen waren offenbar auch oder gerade unter den anhaltenden Pandemiebedingungen unterschiedlich weiterbildungsaktiv. Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten der Betriebe dürfte nicht zuletzt die Betroffenheit von der Pandemie gehabt haben. So lag die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben, die angaben negativ von der Corona-Pandemie betroffen gewesen zu sein, bei 33 %, während sie unter den übrigen Betrieben 38 % betrug. Unter den existenzbedrohten Betrieben beteiligten sich nur 21 %.

Tabelle 18: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen 2019 bis 2021

Branche	Anteil der Betriebe mit Weiterbildung			Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
	%			%		
Verarbeitendes Gewerbe	46	33	32	29	12	12
Baugewerbe	36	22	27	33	16	13
Handel und Reparatur	49	27	31	37	17	20
Verkehr, Information, Kommunikation*	48	26	37	41	10	16
Unternehmensnahe Dienstleistungen	60	40	40	39	17	14
Erziehung und Unterricht*	97	53	36	61	28	45
Gesundheits- und Sozialwesen	86	61	59	60	26	28
Übrige Dienstleistungen	33	23	20	27	13	8
Öffentliche Verwaltung*	100	83	82	31	20	25
Insgesamt	54	36	36	41	18	19

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019, 2020 und 2021. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

Die Ergebnisse nach Betriebsgrößenklassen sind ähnlich heterogen. Im ersten Jahr der Corona-Pandemie 2020 hatte es in fast allen Größenklassen in Sachsen einen drastischen Einbruch gegeben. Etwas aus der Reihe fallen hier die Mittelbetriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten, in denen der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsbeteiligung in 2020 nicht sehr stark sank. Hier zeigt sich jedoch eine verzögerte Entwicklung, da sich der Anteil dafür in 2021 weiter deutlich reduzierte (2020: 83 %, 2021: 72 %). In den anderen Größenklassen fand die deutliche Reduktion schon in 2020 statt und erholte sich im Falle von Klein- und Großbetrieben im Folgejahr langsam etwas. Auch der Anteil der Beschäftigten, welche an einer Weiterbildung teilnahmen, stieg in Klein- und Großbetrieben wieder an. In Kleinstbetrieben sank er jedoch noch einmal deutlich von 20 % auf 15 %. Damit lag er in allen Größenklassen weiterhin bei weniger als der Hälfte der Anteile von 2019 (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019 bis 2021

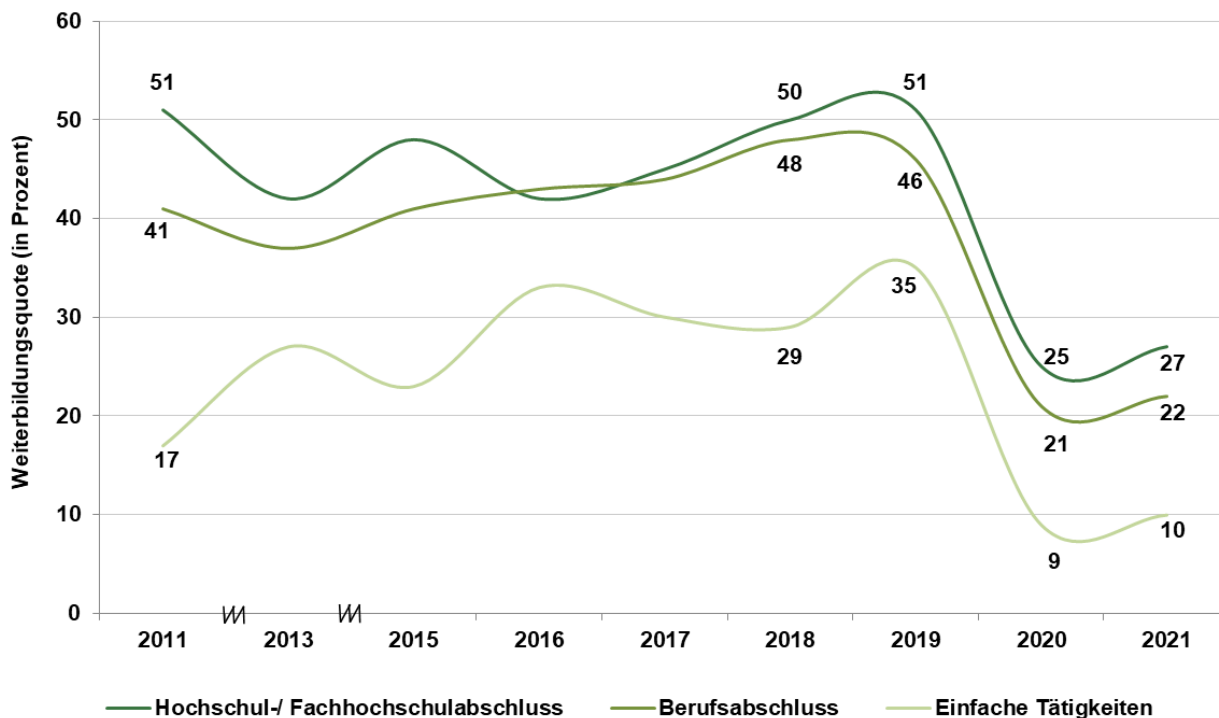
Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Weiterbildung			Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
	%			%		
1 bis 9 Beschäftigte	43	29	26	32	20	15
10 bis 49 Beschäftigte	75	49	56	44	17	20
50 bis 249 Beschäftigte	86	83	72	40	17	16
ab 250 Beschäftigte*	100	81	92	45	20	22
Insgesamt	54	36	36	41	18	19

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019, 2020 und 2021. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

2020 sank das Weiterbildungsengagement in allen Beschäftigtengruppen, bei den Fachkräften ebenso wie bei den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Ebenso stieg es auch unter allen Tätigkeitsgruppen wieder um 1 bis 2 Prozentpunkte an. Im zweiten Pandemiejahr wurde somit nur noch jede bzw. jeder zehnte Un- und Angelernte weitergebildet. Unter den Beschäftigten mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss waren es dagegen 27 % (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen 2011 bis 2021



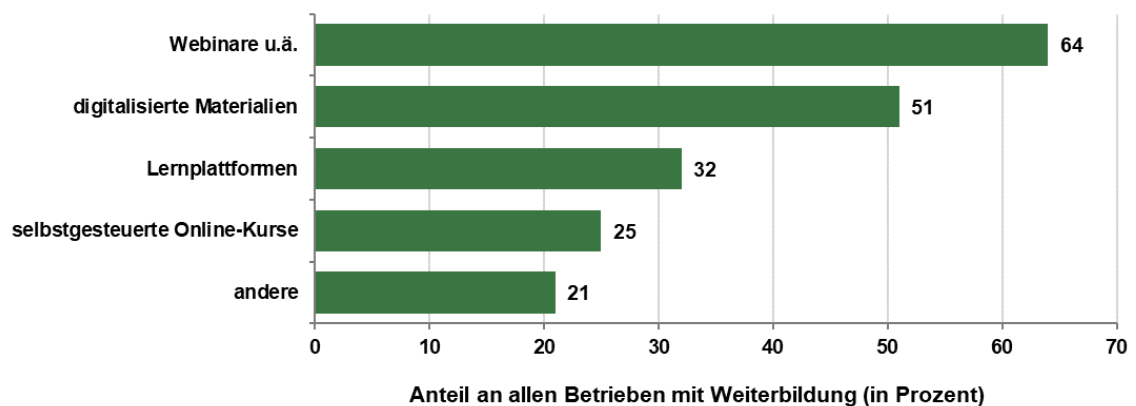
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2021. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den Jahren 2012 und 2014 wurde die Information im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

9.2. Weiterbildung unter Pandemiebedingungen

Die Kontakteinschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie begrenzten die Möglichkeiten zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Präsenz seit Anfang 2020 stark. Eine Alternative stellen digitale Weiterbildungsformate dar. Bereits in der vergangenen Erhebungswelle im Jahr 2020 wurden die Betriebe gefragt, ob geplante Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden mussten. Das traf zum damaligen Zeitpunkt auf ein Drittel aller sächsischen Betriebe zu. Viele Betriebe sahen unter diesen Bedingungen eine Alternative in digitalen Lernformaten. Von über 40 % aller sächsischen Betriebe mit Weiterbildung wurden digitale Formate genutzt. Von diesen gab wiederum über die Hälfte an, aufgrund der Corona-Pandemie darauf zurückgegriffen zu haben. Die Nutzung digitaler Lernformate hat mit der Pandemie folglich einen Schub erfahren. In der vorliegenden Welle wurden die Betriebe erstmals danach gefragt, welche Erfahrungen sie mit digitalen Lernangeboten für ihre Beschäftigten gesammelt haben und welche digitalen Weiterbildungsformate von den Betrieben im Einzelnen genutzt wurden. Auch im Jahr 2021 spielten digitale Formate bei der betrieblichen Weiterbildung eine außerordentlich große Rolle. Von allen Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen anboten, griffen 79 % der sächsischen Betriebe auf diese zurück. Bezogen auf alle Betriebe betrug der Anteil damit 28 %.

Betrachtet man die unterschiedlichen digitalen Formate betrieblicher Qualifizierung, wurden Webinare, Massive Open Online Course (MOOC) oder andere virtuelle Seminarräume am häufigsten genutzt, und zwar von 64 % der Betriebe mit Weiterbildung. Über die Hälfte nutzte digitalisierte Materialien, nur ein Drittel bzw. ein Viertel verwendete Lernplattformen und selbstgesteuerte Online-Kurse (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Art der genutzten digitalen Weiterbildungsformate in Sachsen 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2021.

Von jenen sächsischen Betrieben, die im ersten Halbjahr 2021 digitale Weiterbildungsformate genutzt haben, gab über die Hälfte an, ihre Nutzung habe stark zugenommen; ein weiteres Drittel sagte, diese habe zumindest in geringem Maße zugenommen. Damit verwiesen 87 % der Betriebe auf einen zunehmenden Trend bei der Bedeutung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Pandemie. Somit bestätigt sich die Erfahrung des Vorjahres: Die Nutzung digitaler Instrumente hat durch die Pandemie einen deutlichen Schub bekommen. Lediglich etwa jeder 7. Betrieb gab an, dass es keine Zunahme dieser Formate gegeben habe. Die Einschätzungen ostdeutscher und westdeutscher Betriebe fielen sehr ähnlich aus, allerdings geben diese etwas häufiger eine starke Zunahme an als die Betriebe in Sachsen (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Entwicklung der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate in der Corona-Pandemie in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2021

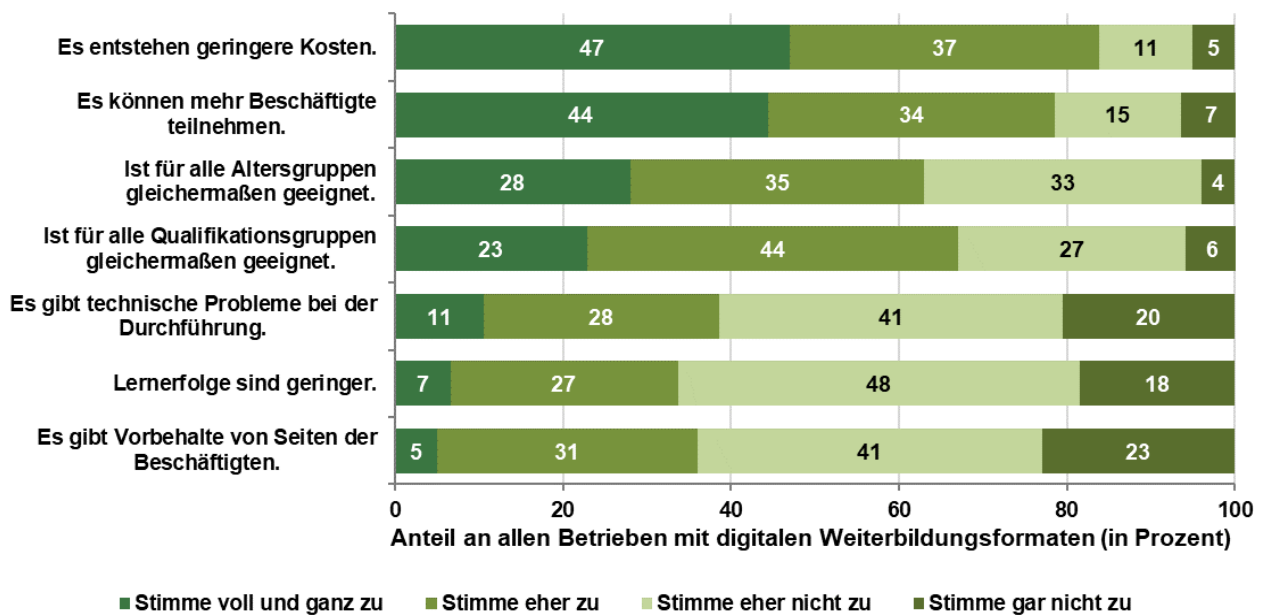
Nutzung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Corona-Pandemie	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Starke Zunahme	52	57	58
Geringe Zunahme	35	29	29
Keine Zunahme	13	14	13
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2021, die digitale Weiterbildungsformate genutzt haben.

Als großen Vorzug digitaler Lernformate sahen sächsische Betriebe die geringeren Kosten. 84 % der Betriebe mit digitalen Weiterbildungsformaten stimmten dabei zu oder eher zu. Fast 4 von 5 Betrieben meinten, dass digitale Formate mehr Beschäftigten eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gestatten. Ihrer Ansicht nach steigt also die Reichweite mit der Nutzung dieser Lernformen. Dabei gingen über 60 % der Betriebe davon aus, dass die digitalen Qualifizierungsangebote sowohl für alle Altersgruppen als auch für alle Qualifikationsgruppen gleichermaßen geeignet sind.

Nachteile digitaler Weiterbildungsformate sah ein geringerer Anteil an Betrieben. So gaben rund zwei Fünftel der Betriebe an, auf technische Probleme bei der Durchführung zu stoßen. Jeweils rund ein Drittel der Betriebe sah eine Beeinträchtigung der Lernerfolge sowie Vorbehalte seitens der Beschäftigten. Die Mehrheit der Betriebe zog jedoch auch hier eine positive Bilanz (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Erfahrungen der Betriebe mit digitalen Weiterbildungsformaten in Sachsen 2021



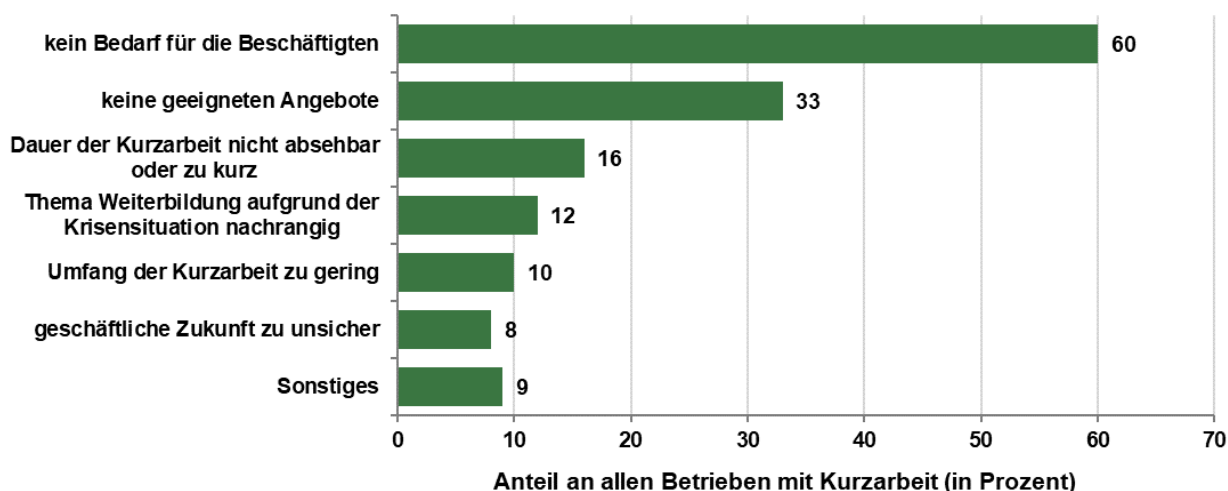
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung und Nutzung digitaler Formate.

Möglichkeit der Weiterbildung während Kurzarbeit wird wenig genutzt

Die Beschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie führen dazu, dass sich seit Anfang 2020 Beschäftigte z.T. dauerhaft in Kurzarbeit befinden (vgl. Kapitel 6.1). Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz (BeschSiG) hat die Bundesregierung Anreize geschaffen, diese Phase der Unterbeschäftigung für eine Weiterbildung zu

nutzen: Seit 1. Januar 2021 erhalten Betriebe unter bestimmten Bedingungen²⁸ eine Erstattung von 50 % der Sozialversicherungsbeiträge während der Weiterbildung sowie einen Zuschuss zu den Lehrgangskosten. Diese Möglichkeit wurde allerdings nur von einer Minderheit der betroffenen Betriebe genutzt: Gerade einmal in 9 % der Betriebe mit Kurzarbeit haben im ersten Halbjahr 2021 Beschäftigte während der Kurzarbeit an Maßnahmen zur Weiterbildung teilgenommen. Nach Angaben der Betriebe lag die geringe Nutzung von Weiterbildung während der Kurzarbeit häufig vor allem daran, dass aus Sicht der Betriebe kein Weiterbildungsbedarf für die Beschäftigten in Kurzarbeit bestand: drei Fünftel der Betriebe mit Kurzarbeit, in denen keine Beschäftigten an Weiterbildungen teilnahmen, nannten dies als Grund. Ein Drittel gab zudem an, dass es an geeigneten Weiterbildungsangeboten fehlte. Weitere Gründe wurden eher selten genannt. Die unsichere geschäftliche Zukunft war das seltenste Hemmnis und wurde nur von 8 % der betroffenen Betriebe genannt (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Weiterbildungshemmnisse während der Kurzarbeit in Sachsen 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Kurzarbeit, in denen keine Beschäftigten an Weiterbildungen teilgenommen haben. Mehrfachnennungen möglich.

Fazit: Die Corona-Pandemie hat die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten deutlich reduziert. Dabei haben digitale Formate einen Schub erfahren. Ohne diese Alternativen wäre der Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten vermutlich noch deutlich stärker ausgefallen. Mit der Nutzung der digitalen Formate machten die Betriebe überwiegend positive Erfahrungen. Damit steht zu vermuten, dass diese nicht nur eine zeitweilige Begleiterscheinung betrieblichen Weiterbildungs geschehens sind, sondern zu einem gängigen Format werden könnten. Nur wenige Betriebe haben die Kurzarbeit für die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt. Dabei spielte vor allem eine Rolle, dass nach Einschätzung der Betriebe der Markt keine geeigneten Angebote vorgehalten hat.

Die unter Corona-Bedingungen insgesamt gesammelten Erfahrungen könnten dabei Aufschluss für Handlungsempfehlungen geben. Um auch anderen Betrieben den Einstieg in die digitale Lernwelt zu erleichtern, könnten etwa Förderangebote zur Sensibilisierung der Belegschaft für digitales Lernen, zur technischen Ausstattung der Betriebe oder auch zur Verbesserung der Lernerfolge hilfreich sein.

²⁸ Diese Bedingungen sind: die Weiterbildungsteilnehmenden beziehen Kurzarbeitergeld; die Weiterbildung wurde während des Bezugs von Kurzarbeitergeld begonnen; die Weiterbildung umfasst mehr als 120 Stunden und wird von einem zugelassenen Träger durchgeführt oder die Weiterbildung bereitet auf eine Aufstiegsqualifizierung vor. (Vgl. Art. 1, Abs. 3 BeschSiG bzw. § 106a SGB III)

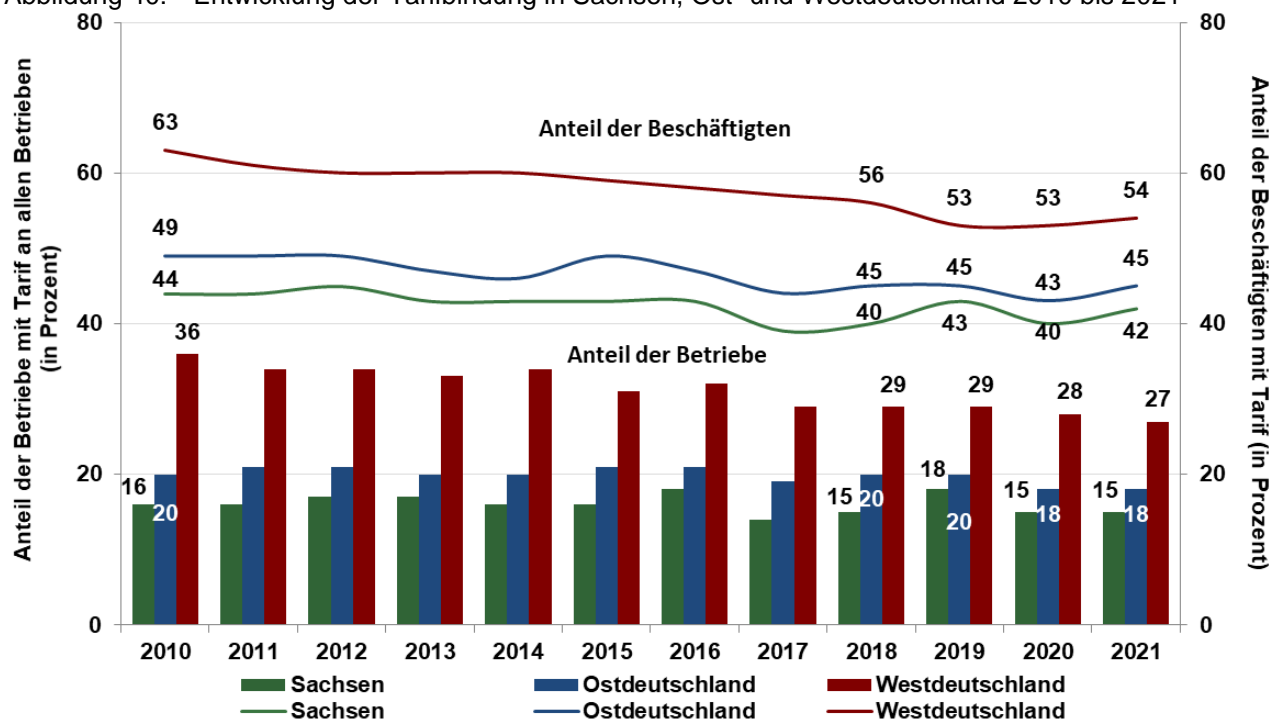
10. Entwicklung der Tarifbindung

Die Attraktivität eines Betriebs als Arbeitgeber bestimmt sich maßgeblich an den angebotenen Löhnen und Gehältern: Liegen diese deutlich niedriger als bei alternativen Beschäftigungsoptionen, wird es dem Betrieb schwerfallen, geeignete Fach- und Arbeitskräfte zu finden und zu halten. Eine formale Tarifbindung setzt dabei Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen und dient als wichtiges Signal an potenzielle Beschäftigte.

10.1. Tarifbindung

Im Jahr 2021 unterlagen im Freistaat Sachsen 15 % der Betriebe einer Tarifbindung. Damit ist diese in den letzten vier Jahren mit Ausnahme einer temporären Steigerung in 2019 konstant geblieben. Die Beschäftigtenreichweite hat dagegen in 2021 wieder leicht zugenommen und lag bei 42 %. Mit diesen Anteilen werden Werte erreicht, die etwas unter dem ostdeutschen und deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt liegen. In beiden Landesteilen ist jedoch jeweils ein ähnlicher Trend zu verzeichnen wie in Sachsen. So belief sich der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in den neuen Bundesländern im Jahr 2021 auf 18 %, jener in den alten Bundesländern auf 27 %. Insgesamt arbeiteten damit 45 % der ostdeutschen und 54 % der westdeutschen Beschäftigten in Betrieben, in denen eine Tarifbindung vorlag (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Einflussfaktoren auf die Tarifbindung

Zunächst zeigt sich, dass die Tarifbindung auch mit der Betriebsgröße zusammenhängt. Bereits aus der Auswertung vorangegangener Erhebungswellen ist bekannt, dass die Tarifbindung mit der Größe der Belegschaft spürbar ansteigt, sowohl auf Ebene der Betriebe als auch auf Ebene der Beschäftigten. Dieses Bild hat sich auch im Jahr 2021 nicht verändert (vgl. Tabelle 21). Während nur etwa jeder achte Kleinstbetrieb einen Tarifvertrag hatte, waren es bei den mittelgroßen Betrieben schon zwei von fünf, bei den Großbetrieben sogar drei von fünf. Damit erklärt sich auch die Tatsache, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 42 % insgesamt deutlich höher ausfiel als ihre rein betriebliche Reichweite mit 15 %.

Tabelle 21: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2021

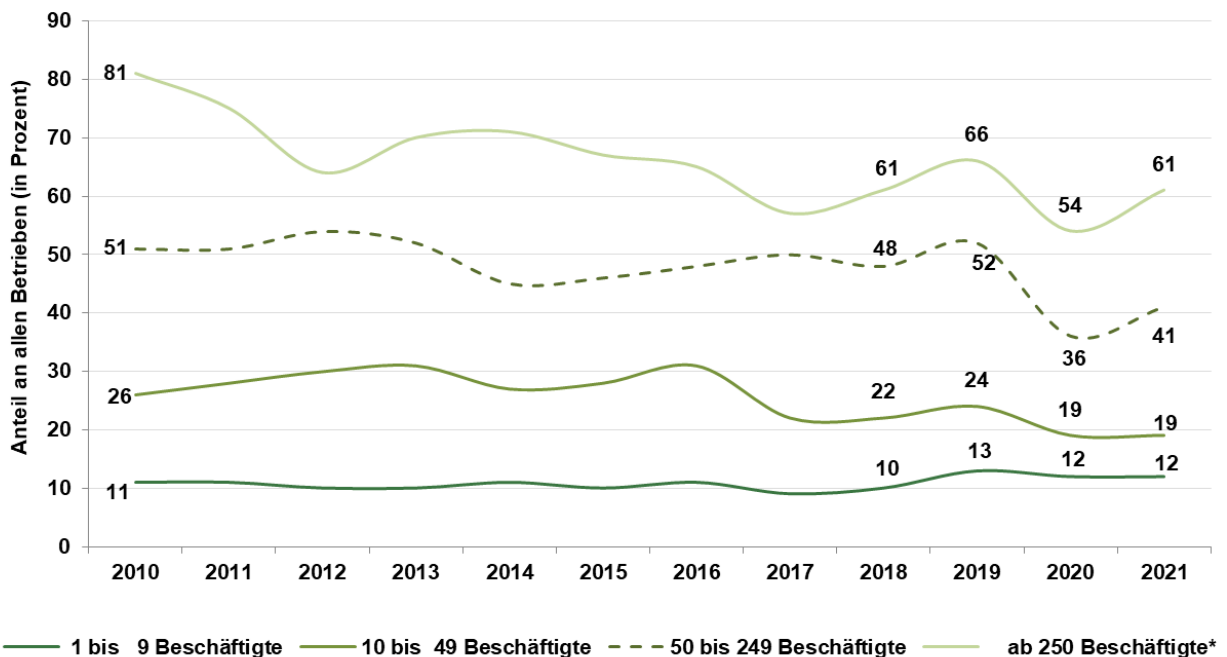
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
		%
1 bis 9 Beschäftigte	12	12
10 bis 49 Beschäftigte	19	20
50 bis 249 Beschäftigte	41	42
ab 250 Beschäftigte*	61	81
Insgesamt	15	42

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Mit Blick auf die längerfristige Entwicklung der Tarifbindung zeigen sich allerdings Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. In Kleinstbetrieben ist der Anteil der Betriebe mit Tarifvertrag seit 2010 verhältnismäßig konstant geblieben, jedoch auf ohnehin sehr niedrigem Niveau. In kleinen, mittleren und Großbetrieben ist dagegen eine eher rückläufige Tendenz zu beobachten. Insbesondere unter Betrieben mit 50 bis 249 und mehr als 250 Beschäftigten gab es zudem eine starke Reduktion der Tarifbindung im Jahr 2020. Zwar ist der entsprechende Anteil der Betriebe in beiden Größenklassen im aktuellen Befragungsjahr wieder etwas angestiegen, allerdings vor allem bei den mittelgroßen Betrieben noch nicht wieder auf das frühere Niveau (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Tarifvertrag in Sachsen 2010 bis 2021



* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Ein weiterer Faktor für die Tarifbindung ist das Betriebsalter.²⁹ Hier zeigt sich, dass ältere Betriebe häufiger als jüngere einer Tarifbindung unterlagen. Von Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden (sogenannte Altbetriebe), war 2020 ein gutes Viertel tarifgebunden. Von Betrieben, die 2010 und später entstanden sind, waren es mit 12 % lediglich halb so viele. Das gleiche Muster findet sich auch auf der Beschäftigtenebene wieder: Unter den Altbetrieben war der Anteil von Beschäftigten in Betrieben mit Tarifverträgen mit 70 % mehr als zweimal so hoch wie in jüngeren Betrieben mit 29 % (vgl. Tabelle 22). Insbesondere der Unterschied auf

²⁹ Vgl. auch Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008.

Ebene der Beschäftigten gestattet die Schlussfolgerung, dass ältere Betriebe im Durchschnitt mehr Mitarbeitende beschäftigen. Und in der Tat umfasste die Belegschaft der Altbetriebe 2021 im Durchschnitt 29 Beschäftigte, die der jüngeren Betriebe lediglich 11 Personen. Der deutliche Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Betriebsalter dürfte zumindest einen Teil der insgesamt geringeren Tarifbindung in Sachsen sowie in Ostdeutschland erklären, da hier der Anteil der Altbetriebe deutlich geringer ist als in Westdeutschland (siehe hierzu auch Kapitel 3.3).

Tabelle 22: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach dem Alter der Betriebe in Sachsen 2021

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
vor 1990	26	70
1990 bis 1999	16	40
2000 bis 2009	13	30
ab 2010	12	29
Insgesamt	15	42

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Auch zwischen den Branchen der sächsischen Wirtschaft bestanden zum Teil deutliche Unterschiede in der Tarifbindung. Die mit Abstand höchste Tarifbindung einer Branche wies die Öffentliche Verwaltung auf. Auch das Baugewerbe (42 %) sowie der Bereich Erziehung und Unterricht (24 %) erreichten überdurchschnittlich hohe Werte. Besonders gering war die Tarifbindung auf betrieblicher Ebene dagegen in den Übrigen Dienstleistungen (4 %) oder Handel und Reparatur (7 %). Hinsichtlich der Beschäftigtenreichweite zeigen sich ähnliche Relationen. Hier gab es neben der Öffentlichen Verwaltung besonders im Bereich Erziehung und Unterricht (62 %) einen hohen Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag. Sehr gering war der Anteil dagegen in Handel und Reparatur (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen 2021

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	13	42
Baugewerbe	42	45
Handel und Reparatur	7	10
Verkehr, Information, Kommunikation*	8	46
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	45
Erziehung und Unterricht*	24	62
Gesundheits- und Sozialwesen	15	38
Übrige Dienstleistungen	4	28
Öffentliche Verwaltung*	96	99
Insgesamt	15	42

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

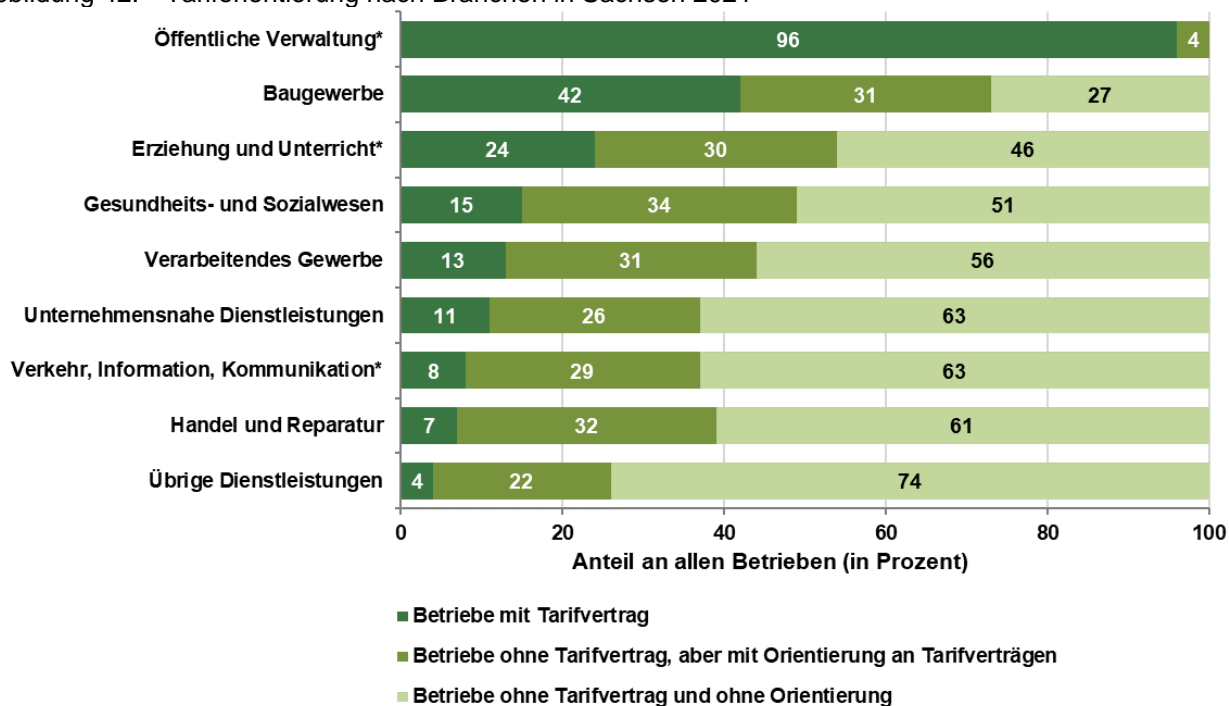
Die Tarifbindung der Branchen hängt vor allem auch mit dem Eigentum zusammen, denn Betriebe im Öffentlichen Eigentum waren mit durchschnittlich 57 % der Betriebe mehr als viermal so häufig tariflich gebunden wie Betriebe der Privatwirtschaft mit durchschnittlich 13 %.

10.2. Orientierung an Tarifverträgen

Obwohl die Mehrzahl der Betriebe in der aktuellen Welle nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden war, gab es zahlreiche Betriebe, die sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag orientieren. In Sachsen war das rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (34 %), in Ost- und Westdeutschland waren es 32 % bzw. 38 % aller nicht tarifvertraglich gebundenen Betriebe. Gemessen an allen Betrieben in Sachsen waren dies 29 % (Ostdeutschland: 26 %, Westdeutschland: 28 %). In Betrieben, die sich an bestehenden Tarifverträgen orientierten, waren 2021 in Sachsen 24 % aller Beschäftigten tätig, in Ostdeutschland ebenfalls 24 % und in Westdeutschland 23 % aller Beschäftigten.

In den meisten Branchen hatte die Mehrheit der Betriebe weder einen Tarifvertrag noch orientierten sie sich an Tariflöhnen. Lediglich in der Öffentlichen Verwaltung, dem Baugewerbe und dem Bereich Erziehung und Unterricht wiesen mehr als die Hälfte der Betriebe eines der beiden Merkmale auf. Besonders niedrig war der Anteil in den Übrigen Dienstleistungen. Aber auch in den Bereichen Handel und Reparatur, Verkehr Information und Kommunikation sowie den Unternehmensnahen Dienstleistungen hatten drei von fünf Betrieben keinen Tarifvertrag oder eine tarifliche Orientierung (vgl. Abbildung 42). Betrachtet man nur die Gruppe an Betrieben, die keinen eigenen Tarifvertrag hatten, orientierte sich in den meisten Branchen der sächsischen Wirtschaft auch nur eine Minderheit der Betriebe an einem Tarifvertrag.

Abbildung 42: Tariforientierung nach Branchen in Sachsen 2021

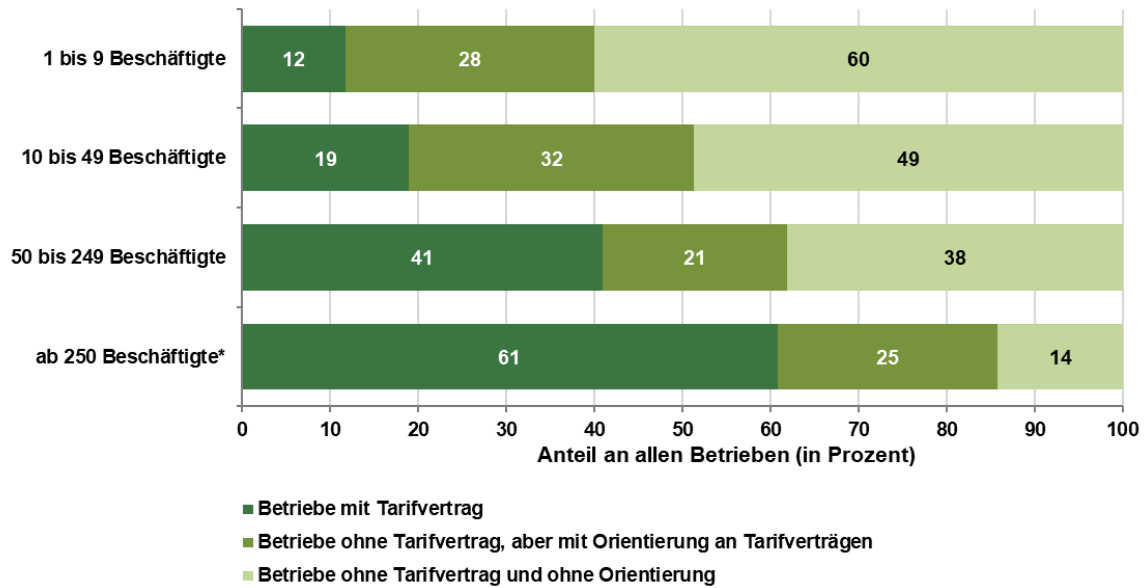


* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

Nachstehende Abbildung 43 weist die Tarifgebundenheit bzw. Tariforientierung der sächsischen Betriebe nach der Betriebsgrößenklasse aus. Der Anteil der Betriebe, die zwar keinen Tarifvertrag hatten, sich aber an einem orientierten, lag über die Größenklassen hinweg bei 21 % bis 32 %. Wenngleich unter den Großbetrieben bereits eine hohe Tarifbindung gezeigt wurde (61 %), gaben weitere 25 % aller Betriebe dieser Größenklasse (bzw. 65 % aller nicht tarifgebundenen Betriebe) an, sich an Tarifverträgen zu orientieren. Der Anteil von Betrieben ohne Tarifbindung und ohne Orientierung war damit besonders klein (14 %). Unter den Kleinstbetrieben hatten dagegen 7 von 8 Betrieben keinen Tarifvertrag und nur knapp ein Drittel davon orientierte sich an einem. Dementsprechend wiesen 60 % der Kleinstbetriebe keine Tarifbindung und keine Orientierung auf.

Abbildung 43: Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2021



* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.
 Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

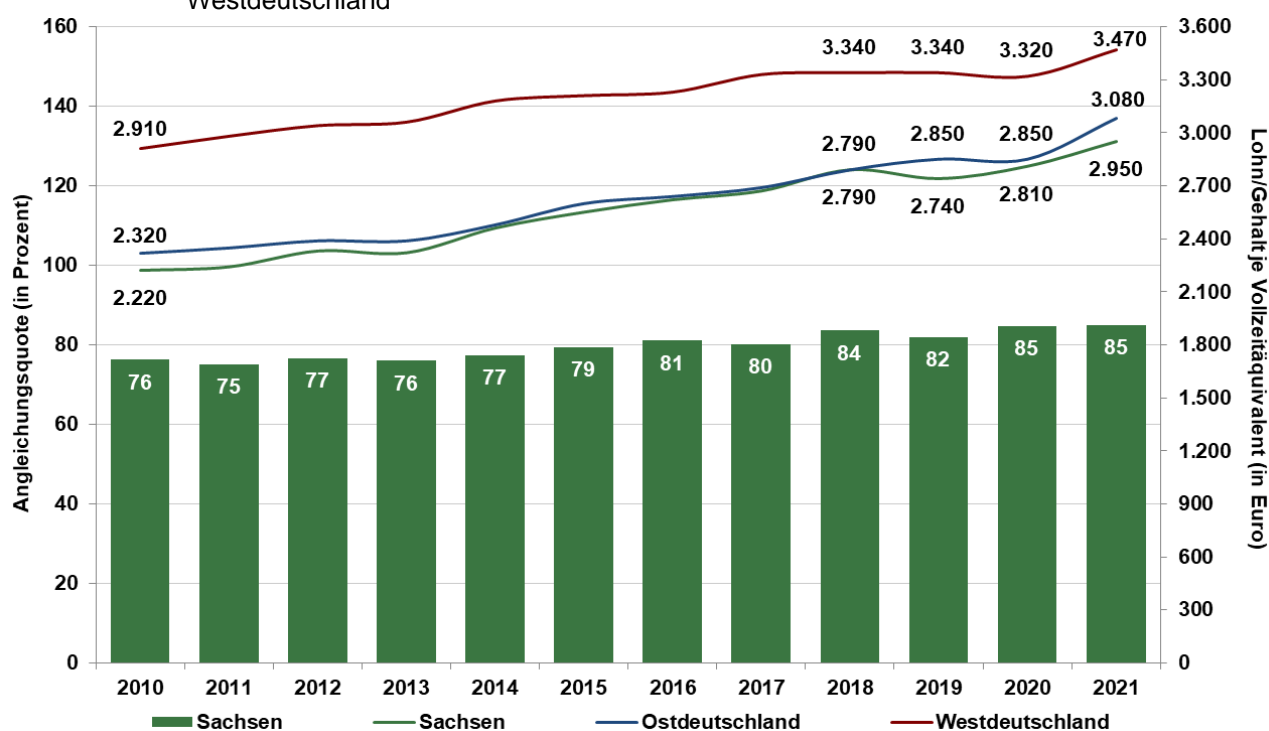
Fazit: In den vergangenen Jahren fluktuierte der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung leicht. In 2021 stieg die Beschäftigtenreichweite wieder etwas an, der Anteil der Betriebe mit Tarifverträgen blieb im Vergleich zum Vorjahr jedoch konstant. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen waren in Sachsen anteilig aber nach wie vor deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Ostdeutschland und vor allem in Westdeutschland. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben war in Sachsen dementsprechend kleiner. Dabei wiesen sowohl größere Betriebe als auch ältere Betriebe eine höhere Tarifbindung auf. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe orientierte sich jedoch bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Tarifvertrag. In dieser Hinsicht wirken Tarifverträge somit über ihren eigentlichen Geltungsbereich hinaus.

11. Löhne und Gehälter

Das Lohnniveau bestimmt für tatsächliche, aber auch für potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer maßgeblich die Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber. Attraktive Löhne und Gehälter können für Betriebe daher ein wirksames Instrument sein, um Belegschaftsmitglieder zu halten und neue Beschäftigte anzuziehen. Daher ist das Lohn- und Gehaltsniveau eine zentrale „Stellschraube“ zur Sicherung des betrieblichen Fach- und Arbeitskräftebedarfs.

Im Jahr 2021 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 2.950 Euro je Vollzeitbeschäftigten.³⁰ Das ist im Schnitt ein um ca. 130 Euro geringerer Verdienst, als ihn ostdeutsche Beschäftigte je Vollzeitbeschäftigter bzw. je Vollzeitbeschäftigtem realisierten, so verdienten letztere rund 3.080 Euro. Dennoch haben Beschäftigte im Freistaat Sachsen im Schnitt eine Lohnsteigerung von 140 Euro im Vergleich zum Vorjahr erlebt. In Ostdeutschland fiel der Lohnanstieg mit 230 Euro allerdings deutlich höher aus. In Westdeutschland stieg der Bruttodurchschnittsverdienst mit 150 Euro ähnlich stark an wie in Sachsen, sodass die Angleichungsquote des Freistaates zu den alten Bundesländern konstant bei 85 % blieb. Der Lohnabstand Sachsens zu Westdeutschland lag damit bei 15 % (vgl. Abbildung 44). In Ostdeutschland verringerte sich durch den deutlichen Lohnanstieg der Abstand zu Westdeutschland dagegen zum vierten Mal in Folge und betrug in 2021 nunmehr 11 %.

Abbildung 44: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021 sowie Niveau der Lohnangleichung Sachsens ggü. Westdeutschland



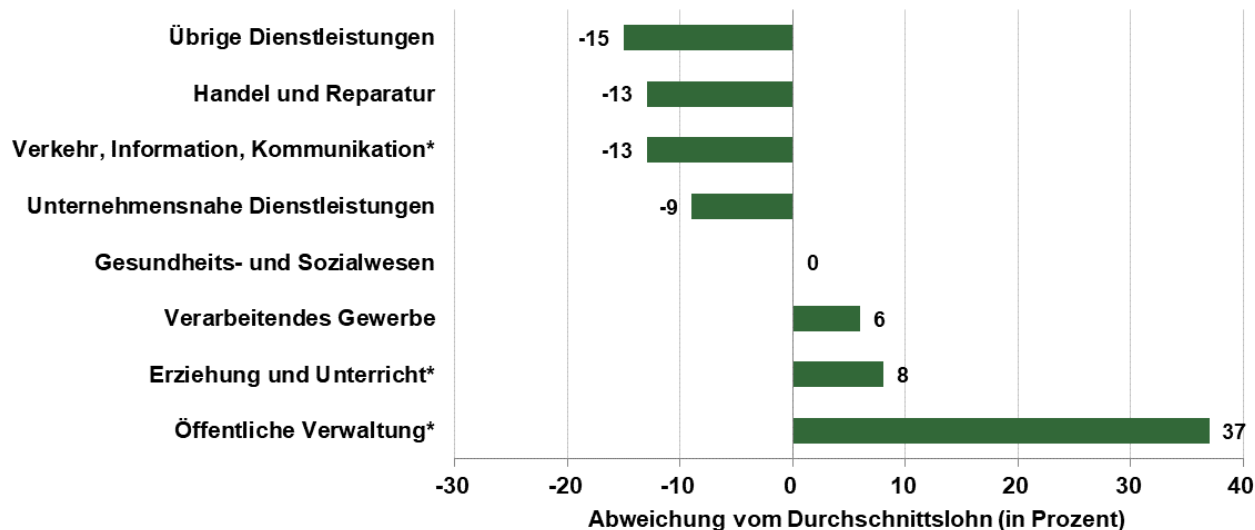
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

Die durchschnittlichen Monatsbruttoverdienste unterschieden sich sehr zwischen den Wirtschaftsbereichen und lagen in manchen Branchen deutlich über dem sächsischen Durchschnittsverdienst (vgl. Abbildung 45). Unter den dargestellten Branchen lagen vor allem die Verdienste in der Öffentlichen Verwaltung über dem

³⁰ An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet.

Durchschnitt.³¹ In den Übrigen Dienstleistungen waren die Verdienste dagegen deutlich unterdurchschnittlich, gefolgt vom Bereich Handel und Reparatur sowie Verkehr, Information und Kommunikation.

Abbildung 45: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Sachsen 2021

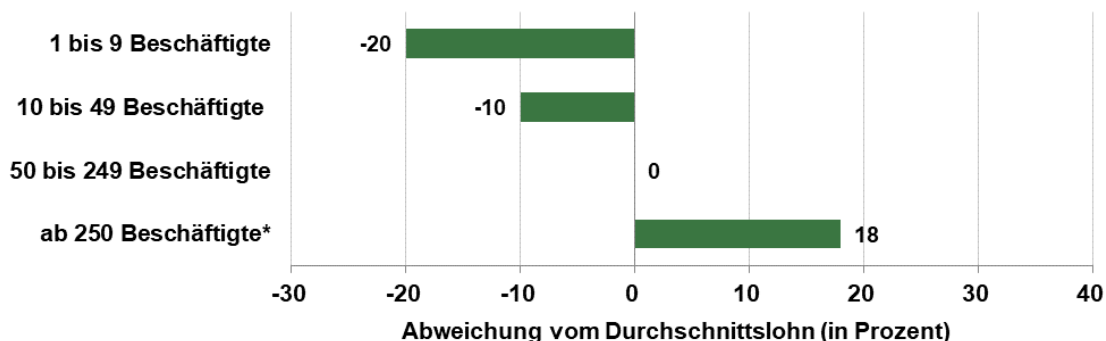


* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente). Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

In größeren Betrieben in Sachsen fielen die Verdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Durchschnitt höher aus als in kleineren. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten lagen sie rund 20 % unter; in Großbetrieben dagegen um 18 % über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 46). Dieses Muster zeigt sich auch für Westdeutschland – wobei die Spreizung hier etwas geringer ausfiel als in Sachsen (-18 bis +14 %).

Abbildung 46: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2021



* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

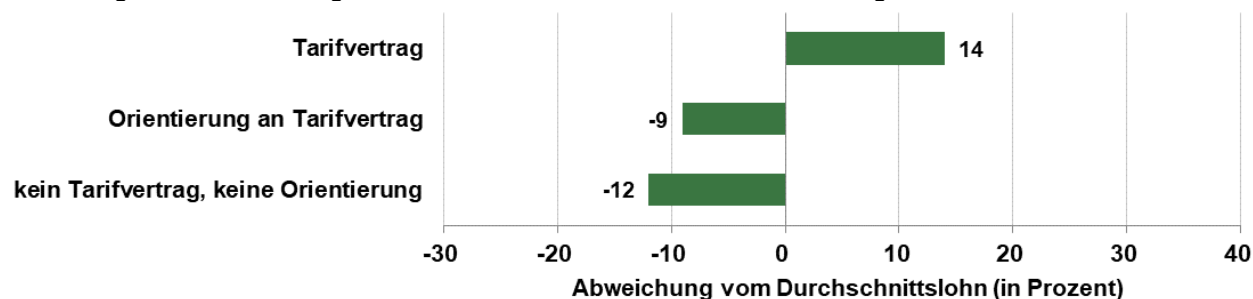
Die Höhe der Verdienste unterscheidet sich auch je nach der Tarifgebundenheit eines Betriebs. In 2021 lagen die monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste von Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag 14 % über dem sächsischen Durchschnittslohn. Verdienste von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben lagen dagegen 9 % darunter. Auch in Betrieben, die zwar nicht tarifgebunden sind, sich aber an einem Tarifvertrag orientieren, lagen die durchschnittlichen Löhne mit -12 % deutlich unterhalb des sächsischen Durchschnitts (vgl. Abbildung 47). In Westdeutschland zeigt sich zwar ein ähnliches Muster, jedoch waren die Abweichungen

³¹ Hier sei angemerkt, dass in Ostdeutschland insgesamt zusätzlich auch die Verdienste in den Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Bergbau, Energie, Wasser, Abfall deutlich über dem Durchschnitt liegen. Wegen zu geringer Besetzung werden diese Branchen für Sachsen jedoch nicht ausgewiesen.

nicht gleichermaßen stark wie in Sachsen. So erzielten Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung hier nur 5 % mehr als im Gesamtdurchschnitt (Ostdeutschland: 12 %), in Betrieben ohne Tarifbindung oder -orientierung dagegen 6 % (Ostdeutschland: 11%) weniger.

Die hier dargestellten Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürften jedoch nicht unwesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie in Kapitel 10 bereits dargestellt, waren vor allem größere Betriebe tarifgebunden.

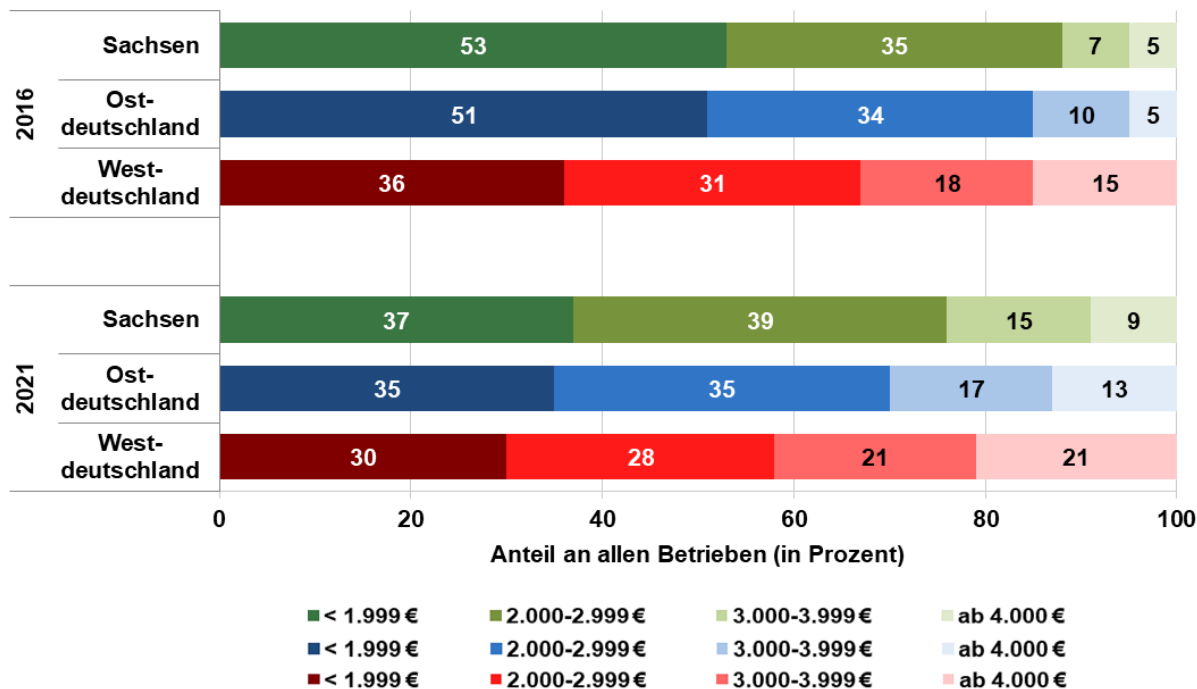
Abbildung 47: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifgebundenheit in Sachsen 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich auch die durchschnittlichen Verdienste auf Betriebsebene bestimmen. Auch hier zeigt sich, dass in Sachsen ein größerer Anteil der Betriebe geringere Löhne zahlte als in Ost- und vor allem Westdeutschland. So haben im Jahr 2021 37 % der sächsischen Betriebe einen durchschnittlichen Monatsbruttolohn von weniger als 2.000 Euro gezahlt (vgl. Abbildung 48). In Ostdeutschland traf dies auf 35 %, in Westdeutschland auf 30 % der Betriebe zu. Dagegen zahlten nur 9 % der sächsischen Betriebe monatliche Durchschnittslöhne von mindestens 4.000 Euro, in Westdeutschland waren es dagegen über 21 % der Betriebe (Ostdeutschland: 13 %). Verglichen mit den Daten des Jahres 2016 zeigt sich jedoch eine Entwicklung zugunsten der höheren Lohnsegmente. So ist der Anteil der Betriebe, die Löhne in der untersten Kategorie zahlen, in Sachsen und Ostdeutschland deutlich gesunken. Da hier Nominallöhne dargestellt sind, ist dies zwar auch auf die allgemeine Preisentwicklung zurückzuführen. Ein Vergleich mit der Entwicklung in Westdeutschland deutet jedoch darauf hin, dass tatsächlich eine Angleichung der Lohnstruktur stattfindet: Während in den fünf Jahren der Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment in Sachsen um 16 Prozentpunkte sank (von 53 auf 37 %), ging er in Westdeutschland nur um sechs Prozentpunkte zurück (von 36 auf 30 %).

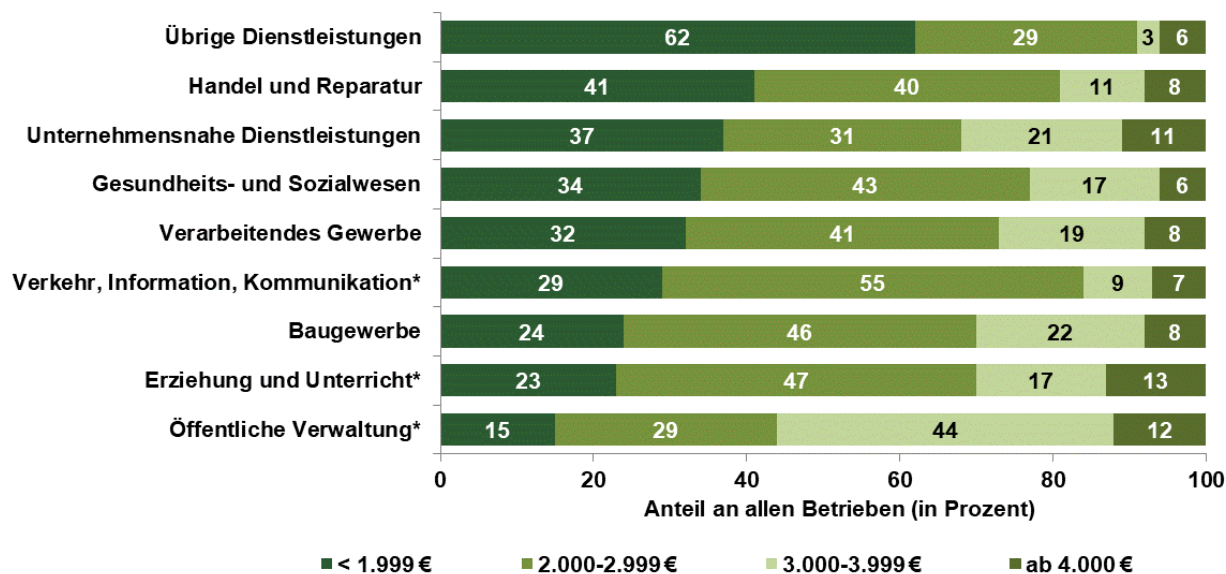
Abbildung 48: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2016 und 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2016 und 2021. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

Der Anteil an Betrieben mit besonders geringen Durchschnittslöhnen (weniger als 2.000 Euro) war mit 62 % erwartungsgemäß in den Übrigen Dienstleistungen besonders hoch, da diese auch bisher mit niedrigen Durchschnittsverdiensten aufgefallen sind. Auch im Bereich Handel und Reparatur gab es einen großen Anteil an Betrieben mit niedrigen Durchschnittslöhnen. Der Anteil von Betrieben mit sehr hohen Löhnen war dagegen in der Öffentlichen Verwaltung und im Bereich Erziehung und Unterricht vergleichsweise hoch (12 % und 13 %), ebenso wie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (11 %, vgl. Abbildung 49). Der Anteil der Betriebe mit geringen Verdiensten sank zudem mit der Betriebsgröße. Unter den Kleinstbetrieben zahlten 44 % Löhne unter 2.000 Euro, bei den Großbetrieben waren es dagegen nur 5 %.

Abbildung 49: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Sachsen 2021



* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente). Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

Fazit: Im Jahr 2021 sind die Löhne in Sachsen deutlich angestiegen, wenngleich diese Entwicklung etwas hinter dem noch stärkeren Anstieg in Ostdeutschland zurückblieb. So konnte der Abstand zwischen den sächsischen und den westdeutschen Verdiensten nicht weiter reduziert werden, während die Lohnlücke zwischen Ost- und Westdeutschland insgesamt weiter sank. Werden die Durchschnittslöhne nach Branchen betrachtet, zeigt sich eine deutliche Lohnspreizung. In Sachsen wiesen besonders die Übrigen Dienstleistungen niedrige Verdienste auf. Auch Beschäftigte in Kleinstbetrieben sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben ohne Tarifvertrag verdienten unterdurchschnittlich. In Westdeutschland fiel die Lohnspreizung jeweils geringer aus.

Die Entwicklung der Löhne der Beschäftigten stehen auch im Zusammenhang mit der Entwicklung der Produktivität. Diese wird wiederum maßgeblich von der technischen Ausstattung der Betriebe bestimmt. Daher ist es letztlich auch für die Lohnentwicklung von besonderer Bedeutung, wie stark die Betriebe in der Lage sind zu investieren und Innovationen durchzuführen. Dies wird daher im folgenden Kapitel erläutert.

12. Investitionen und Innovationen

Die Möglichkeiten und Grenzen betrieblichen Handelns, gerade auch in Bezug auf die Beschäftigung, werden bestimmt durch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebs: Ein Betrieb, der bessere Produkte anbietet oder seine Produkte oder Dienstleistungen effizient herstellen kann, verfügt über Wachstumspotenziale, kann höhere Löhne zahlen und hat Spielräume zur Weiterentwicklung der Beschäftigten. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit lässt sich etwa durch Investitionen in die Kapitalausstattung und durch Innovationen steigern.

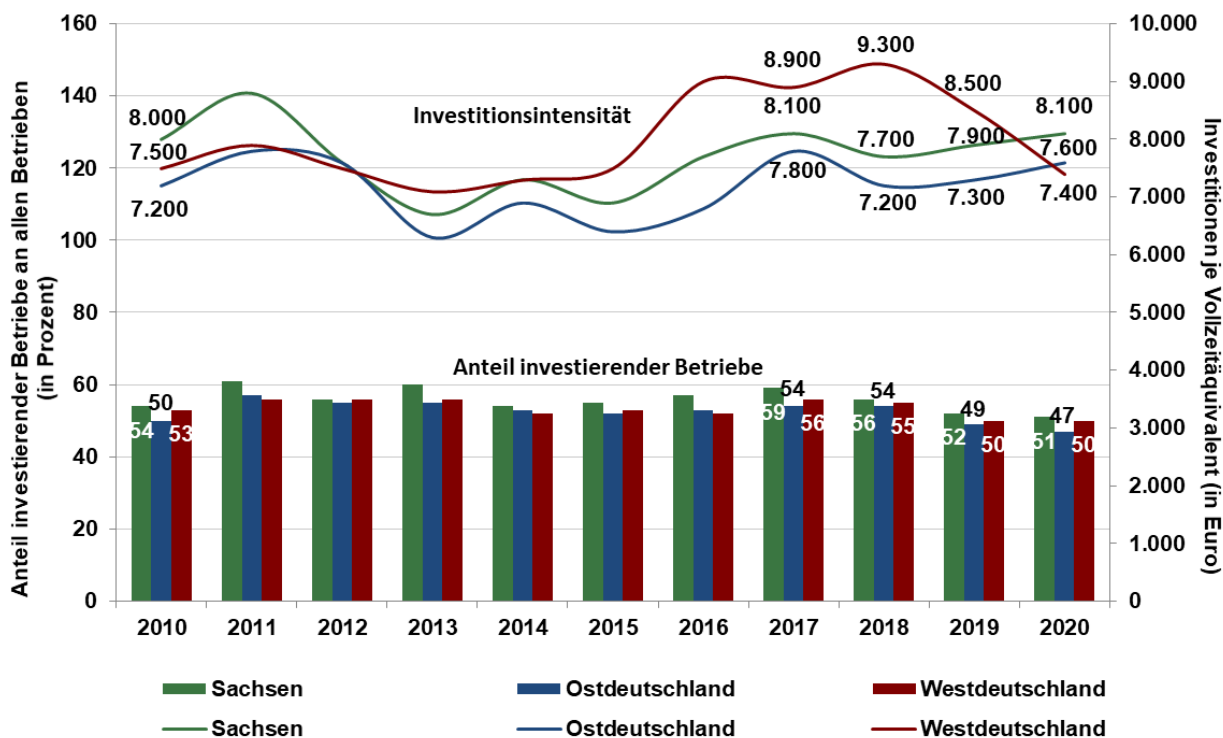
12.1. Investitionen

Bei Investitionen – hier im Sinne von Sachinvestitionen verstanden – handelt es sich um die Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände, mit deren Hilfe höhere Erträge generiert werden sollen. So kann ein Produkt mit neueren oder besseren Maschinen und Anlagen schneller hergestellt werden; eine Dienstleistung kann unter Verwendung passender EDV-Technik rascher abgewickelt werden. Im Geschäftsjahr 2020³² investierten 51 % aller sächsischen Betriebe in neue Produktionsmittel. In Ost- und Westdeutschland lag der Anteil der investierenden Betriebe bei 47 % bzw. 50 %. Damit sank in den letzten Jahren der Anteil der investierenden Betriebe in Sachsen ebenso wie in den neuen und alten Bundesländern, blieb dort jedoch etwas höher als in Ost- und Westdeutschland. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) stieg in Sachsen das zweite Jahr in Folge leicht an und betrug rund 8.100 Euro.³³ Damit lag der Freistaat bei den Pro-Kopf-Investitionen weiterhin über Ostdeutschland, wo rund 7.600 Euro je Beschäftigter bzw. je Beschäftigten investiert wurden. Zum ersten Mal seit 2012 war die Investitionsintensität in Sachsen zudem über der in Westdeutschland, wo die durchschnittlichen Investitionen das zweite Jahr in Folge deutlich zurückgingen und 2020 bei rund 7.400 Euro lagen (vgl. Abbildung 50).

³² Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2020.

³³ Hinter dem Anstieg der Investitionsintensität in Sachsen im Jahr 2020 steht sowohl ein Anstieg der absoluten Investitionen als auch eine leichte Reduktion der Vollzeitäquivalente im Vergleich zum Vorjahr.

Abbildung 50: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

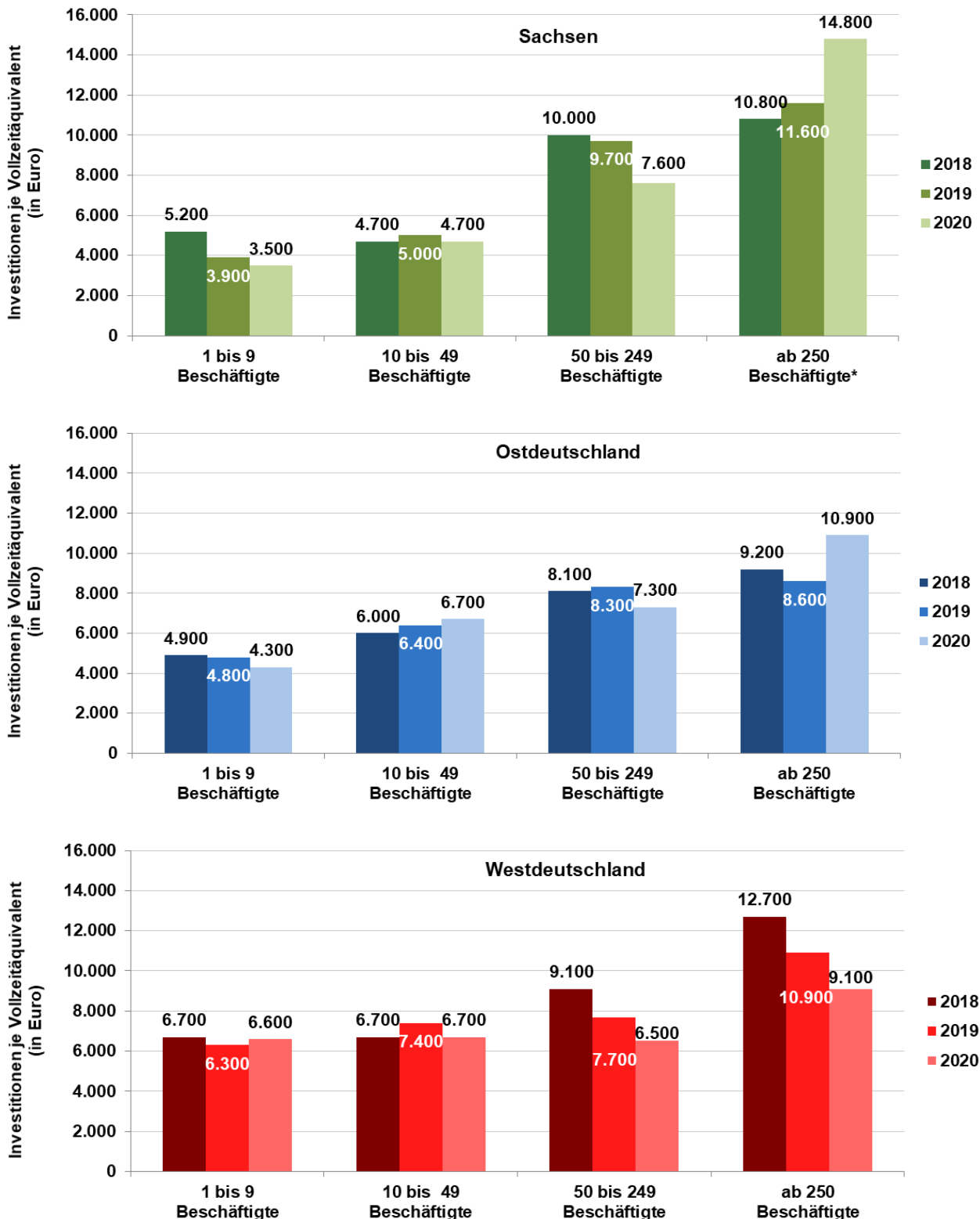
Der starke Rückgang der Investitionsintensität in Westdeutschland ist insbesondere auf einen Einbruch der Investitionen im Produzierenden Gewerbe³⁴ zurückzuführen: Betrug das Investitionsvolumen je Vollzeitäquivalent in Betrieben in diesem Wirtschaftsbereich in den vergangenen Jahren jeweils rund 12.000 Euro, so lag es 2020 nur noch bei rund 8.900 Euro. Das entspricht einem Rückgang von etwa einem Viertel. In Sachsen hingegen stieg die Investitionsintensität im Produzierenden Gewerbe nach einer Reduktion im Vorjahr von rund 10.300 Euro auf 12.300 Euro im Jahr 2020.

Die Divergenz zwischen Sachsen und Westdeutschland spiegelt sich insbesondere auch in der Investitionstätigkeit der Großbetriebe wider. So war in Westdeutschland ein deutlicher Rückgang der Pro-Kopf-Investitionen bei den mittleren und den Großbetrieben zu beobachten: Das Investitionsvolumen je Vollzeitäquivalent lag 2020 in Großbetrieben bei rund 9.100 Euro, gegenüber rund 10.900 Euro im Vorjahr und sogar 12.700 Euro in 2018. Demgegenüber stiegen die Investitionen je Vollzeitäquivalent in Sachsen in Großbetrieben von 10.800 Euro in 2018 auf 14.800 Euro in 2020. Dagegen war in Sachsen eine Reduktion der Investitionstätigkeit in Kleinst- und mittleren Betrieben zu verzeichnen. Für Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten galt dies dagegen in Westdeutschland nicht, zudem war das Investitionsvolumen pro Kopf in diesem Bereich dort deutlich höher als in Sachsen (vgl. Abbildung 51).

Generell gilt, dass größere Betriebe in höherem Maße investierten als kleine: So nahmen etwa 9 von 10 aller sächsischen Großbetriebe Investitionen vor, aber nur knapp jeder zweite Kleinstbetrieb (47 %). Auch lag das Investitionsvolumen (je Beschäftigter bzw. je Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten) der Großbetriebe mit fast 15.000 Euro mehr als viermal so hoch wie das der Kleinstbetriebe (rund 3.500 Euro). Im Ergebnis wurde fast die Hälfte des gesamten sächsischen Investitionsvolumens durch Großbetriebe investiert, aber nur 7 % von Kleinstbetrieben. Zwar sind die Werte der Großbetriebe aufgrund der geringen Fallzahl in dieser Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar, jedoch wird dieser Zusammenhang auch bei Betrachtung der Mittelbetriebe deutlich: 68 % von diesen nahmen Investitionen vor, ihr Investitionsvolumen je Vollzeitäquivalent betrug rund 7.600 Euro. Insgesamt trugen sie etwa 28 % zum gesamten sächsischen Investitionsvolumen bei.

³⁴ Hierzu zählen die Branchen Bergbau, Energie, Wasser Abfall, das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe.

Abbildung 51: Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2018, 2019 und 2020



* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2018, 2019 und 2021.

Die zentralen Investitionsbereiche waren die Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung sowie Produktionsanlagen und Betriebsausstattung: 57 % bzw. 56 % aller Betriebe, die im Jahr 2020 Investitionen tätigten, investierten in diesen Bereichen. Das entsprach jeweils 29 % aller sächsischen Betriebe. Dabei lag der Anteil der Betriebe mit Investitionen in Informations- oder Kommunikationstechnik im Dienstleistungssektor mit 31 % deutlich höher als im Produzierenden Gewerbe mit 25 %. Bei den Investitionen in

Produktionsanlagen sowie Betriebsausstattung stellt sich die Situation umgekehrt dar, wenngleich die Diskrepanz nicht gleichermaßen hoch ist: In diesen Bereich investierten 31 % der sächsischen Betriebe des Produzierenden Gewerbes, aber nur 28 % der Betriebe des Dienstleistungssektors.

Investitionen werden unterschieden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Erweiterungsinvestitionen wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche oder verbesserte Maschinen und Anlagen. Aufgrund ihrer Bedeutung für Produktivität und Arbeitskräftenachfrage sind Erweiterungsinvestitionen von besonderem Interesse. Insgesamt nahmen 59 % aller sächsischen Betriebe mit Investitionen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Das entsprach etwa 30 % aller Betriebe in Sachsen. 36 % der insgesamt in Sachsen investierten Mittel flossen in Erweiterungsinvestitionen. In Ost- und Westdeutschland lag dieser Wert mit 40 % etwas darüber.

In den Unternehmensnahen sowie den Übrigen Dienstleistungen machten Erweiterungsinvestitionen den größten Anteil an den insgesamt getätigten Investitionen aus: Jeweils mindestens die Hälfte der in diesen Branchen investierten Summen floss in die Erweiterung von Produktionsmitteln. Auch im Verarbeitenden Gewerbe bedeuteten Erweiterungsinvestitionen einen relevanten Anteil der gesamten Investitionssumme (43 %).

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen: So tätigten 27 % der sächsischen Kleinstbetriebe Erweiterungsinvestitionen, aber 43 % der mittelgroßen und 54 % der Großbetriebe. Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an der insgesamt investierten Summe lag jedoch bei den Kleinstbetrieben mit 37 % höher als bei den Großbetrieben mit 34 %.

Betriebe, die negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, investierten in nur unwesentlich geringerem Umfang als der sächsische Durchschnitt: 49 % dieser Betriebe tätigten Investitionen. Allerdings lag ihr durchschnittliches Investitionsvolumen (je Vollzeitäquivalent) bei rund 9.000 Euro und damit deutlich höher als in den übrigen Betrieben (7.100 Euro). Dies dürfte jedoch auch auf die Betriebsgröße zurückzuführen sein, da große Betriebe häufiger überwiegend negativ betroffen waren, als kleinere. Auch investierten sie in ähnlichen Bereichen wie der sächsische Durchschnitt, v. a. in Informations- und Kommunikationstechnik und in Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung. Gut 26 % der negativ von Corona betroffenen Betriebe tätigten Erweiterungsinvestitionen.

12.2. Innovationen

Nicht nur durch Investitionen, sondern auch durch Innovationen lässt sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebs erhöhen: Durch sie werden Produkte oder Leistungen verbessert, sodass zusätzlicher Umsatz generiert werden kann oder es werden Produktionsprozesse optimiert. Ein Weg zur Unterstützung und Beschleunigung von Innovationsprozessen ist betriebliche Forschung und Entwicklung (FuE). Die Realisierung von Innovationen setzt zwar nicht zwingend FuE-Aktivitäten voraus. Betriebliche FuE zielt aber in der Regel auf Innovationen ab; d. h. ein betriebliches FuE-Engagement lässt ein höheres Maß an Innovationen erwarten.

Forschung und Entwicklung

2021 befassten sich in Sachsen, Ost- wie Westdeutschland jeweils 6 % aller Betriebe mit FuE. Dabei beschäftigen sich größere Betriebe deutlich häufiger mit FuE als kleinere Betriebe. So betrieben in 2021 42 % der sächsischen³⁵, sowie jeweils 29 % der ost- und westdeutschen Großbetriebe FuE-Aktivitäten. Unter den Kleinstbetrieben waren dies hingegen nur jeweils 3 % in Sachsen sowie jeweils 4 % in Ost- und Westdeutschland (vgl. Tabelle 24). Insgesamt waren unter den sächsischen Betrieben, die FuE betreiben, 41 % Kleinstunternehmen, 38 % waren Kleinbetriebe, 6 % Großbetriebe. Damit sind Kleinstbetriebe im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Betrieben in Sachsen (70 %) unter Betrieben mit FuE deutlich unterrepräsentiert, Betriebe anderer Größen dagegen überrepräsentiert. In Ost- und Westdeutschland insgesamt zeichnet sich ein ähnliches Bild ab: In den neuen Bundesländern lag der Anteil der Kleinstbetriebe an Betrieben mit FuE bei 50 % (Großbetriebe: 4%), in den alten Bundesländern betrug er 46 % (Großbetriebe: 5%).

³⁵ Der Anteil unter den Großbetrieben ist aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Tabelle 24: Anteil der Betriebe mit FuE nach Betriebsgrößenklasse in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2021

Betriebsgrößenklasse	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	3	4	4
10 bis 49 Beschäftigte	9	9	7
50 bis 249 Beschäftigte	16	12	13
ab 250 Beschäftigte*	42	29	29
Insgesamt	6	6	6

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Mit 88 % hatte die große Mehrheit der Betriebe, die FuE betreiben, dabei Kooperationspartner. Das ist in ähnlicher Weise auch für die entsprechende Gruppe ost- und westdeutscher Betriebe zu beobachten (85 bzw. 82 %). Am weitesten verbreitet waren sowohl in Sachsen als auch den neuen und alten Bundesländern dabei Kooperationen der Betriebe mit anderen Betrieben sowie Universitäten/Fachhochschulen. Insgesamt wurde in Westdeutschland deutlich häufiger mit externer Beratung zusammengearbeitet. So traf dies auf 34 % der Betriebe mit FuE-Tätigkeiten zu (Sachsen: 12 %, Ostdeutschland: 29%). Dagegen wurde in den alten Bundesländern seltener mit Universitäten und Fachhochschulen kooperiert (53 %) als in Sachsen (67 %) und Ostdeutschland (63 %, vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Kooperationen der Betriebe mit FuE in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2021

Kooperationspartner bei FuE	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Kooperierende Betriebe	88	85	82
davon: Kooperation mit...			
anderen Betrieben	68	64	64
Universitäten / Fachhochschulen	67	63	53
externe Beraterinnen/Berater	12	29	34
außer-universitären Einrichtungen	33	40	35

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit FuE.

In Sachsen kooperierten Betriebe aller Größenklassen bei ihren FuE-Aktivitäten mit Partnern, wobei kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Häufigkeit der Kooperation zu erkennen ist. Allerdings arbeiteten Kleinstbetriebe seltener mit Partnern zusammen als Betriebe der anderen Größenklassen. Bei der Wahl der Partner zeigen sich jedoch durchaus verschiedene Präferenzen. So bevorzugten Kleinstbetriebe die Zusammenarbeit mit anderen Betrieben, größere Betriebe setzten das Schwergewicht demgegenüber auf Universitäten bzw. Fachhochschulen. Fast ein Drittel der kooperierenden Großbetriebe bezog zudem externe Beraterinnen und Berater ein, unter den Kleinstbetrieben traf dies mit 2 % nur auf ausgesprochen wenige zu (vgl. Tabelle 26). Damit unterscheiden sich vor allem die Kleinstbetriebe im Freistaat von denen in West- und auch Ostdeutschland: In den alten Bundesländern kooperierten 31 % der Kleinstbetriebe mit externen Beraterinnen und Beratern (Ostdeutschland: 28 %), 39 % kooperierten mit einer außer-universitären Einrichtung (Ostdeutschland: 32 %).

Tabelle 26: Kooperationen der Betriebe mit FuE nach Betriebsgrößenklasse in Sachsen 2021

Betriebsgrößenklasse	Kooperierende Betriebe	davon: Kooperation mit...**			
		anderen Betrieben	Universitäten / Fachhochschulen	externen Beraterinnen/ Berater	außer-universitären Einrichtungen
	%		%		
1 bis 9 Beschäftigte	78	77	45	2	18
10 bis 49 Beschäftigte	95	71	77	14	40
50 bis 249 Beschäftigte	89	54	77	23	53
ab 250 Beschäftigte*	100	38	99	31	32
Insgesamt	88	68	67	12	33

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Größenklasse nur eingeschränkt interpretierbar.

** Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit FuE.

Innovationen

Im Geschäftsjahr 2020³⁶ setzten 31 % aller sächsischen Betriebe Innovationen um. In Ost- und Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Innovationen mit 33 % bzw. 39 % etwas höher. Besonders innovationsfreudig war der Bereich Erziehung und Unterricht, wo 61 % aller Betriebe Innovationen realisierten. Allerdings ist dies mit der Einschränkung der begrenzten Fallzahl in dieser Branche zu interpretieren. Auch im Verarbeitenden Gewerbe setzten 47 % der Betriebe Innovationen um.

Größere Betriebe waren deutlich häufiger innovativ tätig als kleinere Betriebe: Unter den sächsischen Kleinbetrieben tätigten 28 % Innovationen, unter den mittleren Betriebe waren es 39 %, bei den Großbetrieben sogar 72 %.³⁷ Dettmann et al., die anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2019 Unterschiede in der Innovationstätigkeit von Betrieben in Deutschland untersucht haben, begründen dies damit, dass größere Betriebe über mehr Kapital und über besseres internes Wissen und Strukturen verfügen.³⁸

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich in erster Linie um Produktinnovationen (29 % der Betriebe), d. h. es wurden Leistungen oder Produkte, die ein Betrieb in dieser Form bislang nicht produziert, am Markt angeboten. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der sächsischen Betriebe umgesetzt (11 %). Ähnliche Relationen gelten auch für die ost- und westdeutsche Wirtschaft, wobei die Anteile dort jeweils etwas höher lagen (vgl. Tabelle 27)

Sachsens Betriebe engagierten sich im Bereich der Produktinnovationen vorrangig bei Weiterentwicklungen und Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden ist. Immerhin 4 % aller sächsischen Betriebe entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. In Ostdeutschland waren es 6 %, in Westdeutschland 8 % der Betriebe (vgl. Tabelle 27). Das bedeutet wiederum, dass 14 % der sächsischen Betriebe mit Produktinnovationen Marktneuheiten entwickelten (Ostdeutschland: 18 %, Westdeutschland: 21 %).

³⁶ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2020.

³⁷ Auch hier ist der Anteil der Großbetriebe aufgrund der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

³⁸ Dettmann, E.; Fackler, D.; Müller, S.; Neuschäffer, G.; Slavtchev, V.; Leber, U.; Schwengler, B.: Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? IAB-Forschungsbericht 12/2020, S. 96.

Tabelle 27: Betriebe mit Innovationen nach Art der Innovation in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2020

Art der Innovation*	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Prozessinnovationen	11	12	14
Produktinnovationen	29	31	36
darunter:			
Weiterentwicklungen	23	24	28
Sortimentserweiterungen	16	17	20
Marktneuheiten	4	6	8
Betriebe mit Innovationen insgesamt	31	33	39

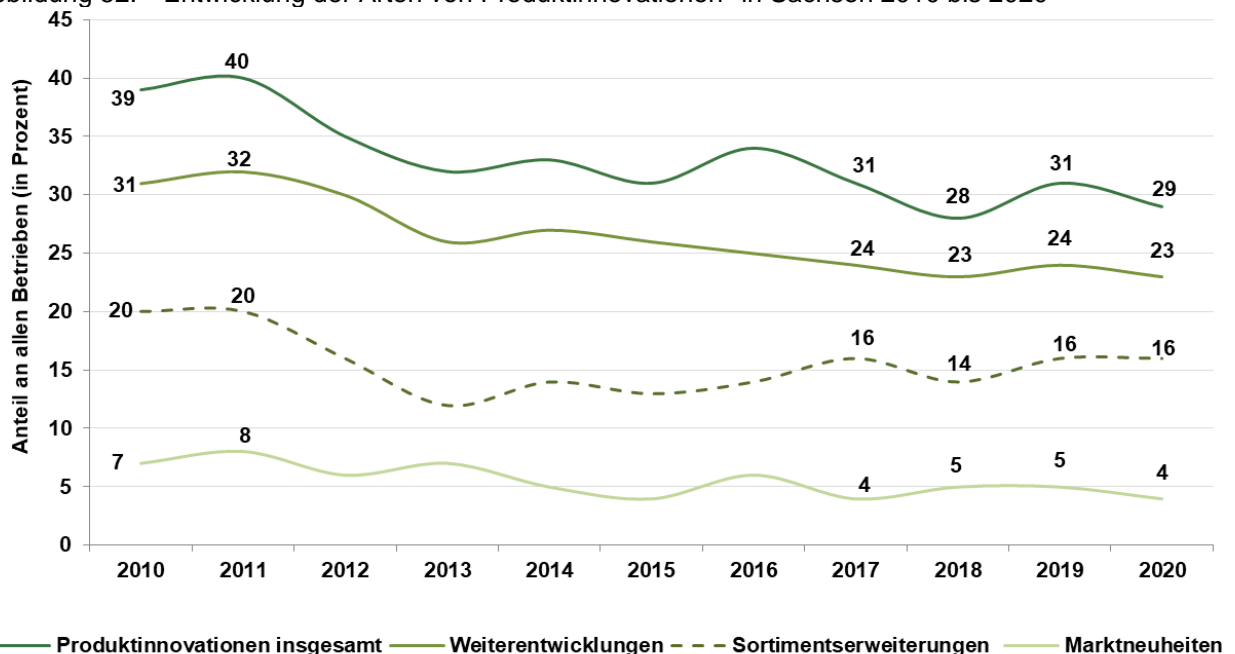
* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020.

Mit Hilfe des IAB-Betriebspanels lässt sich die Entwicklung seit 2020 nachvollziehen. Die vorliegenden Daten zeigen, dass das betriebliche Innovationsengagement in den letzten Jahren rückläufig ist. Vor zehn Jahren lag der Anteil produktinnovativer Betriebe deutlich höher als heute. 2011 wurde der Höhepunkt erreicht, denn im genannten Jahr brachten 40 % aller sächsischen Betriebe Produktinnovationen hervor. Die skizzierte tendenziell rückläufige Entwicklung in den letzten Jahren ist auch für alle drei Arten von Produktinnovationen festzustellen, wenngleich in den Sortimentserweiterungen in den letzten Jahren wieder ein leichter Anstieg zu beobachten ist (vgl. Abbildung 52).

Diese Reduktion des Anteils der Betriebe, die Produktinnovationen verzeichnen, ist zwar sowohl für das Produzierenden Gewerbe als auch den Dienstleistungssektor zu beobachten, sie ist aber im Produzierenden Bereich noch stärker ausgeprägt. Hier sank der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen von 41 % in 2010 auf 25 % in 2020. Im Dienstleistungssektor verringerte sich der Anteil im gleichen Zeitraum dagegen von 39 % auf 32 %.

Abbildung 52: Entwicklung der Arten von Produktinnovationen* in Sachsen 2010 bis 2020



* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils abgeschlossene Geschäftsjahr.

Innovationshemmnisse

Wenn Betriebe Innovationen beabsichtigen, dann werden sie in der Regel auch umgesetzt. In Sachsen gaben 8 % der Betriebe an, geplante Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen 2020 nicht durchgeführt zu haben. Damit liegt der Anteil geringfügig unter jenen in Ost- und Westdeutschland (9 bzw. 10 %). Etwas mehr als ein Drittel der Betriebe mit verhinderten Innovationen gab dabei zu hohe Investitionskosten als Grund für das Scheitern an. Jeweils mehr als ein Viertel sah zudem das hohe wirtschaftliche Risiko sowie organisatorische Probleme als Hindernisse. Diese Gründe waren auch in Ost- und Westdeutschland für ein Scheitern von Innovationsvorhaben ausschlaggebend. Zum Zeitpunkt der letzten Abfrage zwei Jahre zuvor gaben nur 6 % der sächsischen Betriebe an, im zurückliegenden Geschäftsjahr 2018 geplante Innovationen nicht durchgeführt zu haben. Damals war einer der wichtigsten Hemmnisse noch der Mangel an Fachpersonal, welcher für über ein Drittel der Betriebe mit verhinderten Innovationen relevant war. Dieser Hinderungsgrund hat bei der vorliegenden Welle jedoch etwas an Bedeutung verloren und war nur noch für etwa jeden fünften Betrieb ein Grund für das Scheitern von geplanten Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen. Damit war er genauso oft hinderlich wie lange Genehmigungsverfahren, welche zwei Jahre zuvor nur für jeden zehnten Betrieb relevant waren.

Fazit: Trotz der pandemiebedingten wirtschaftlichen Unsicherheiten sind die Investitions- und Innovationsaktivitäten der sächsischen Betriebe auch im Jahr 2020 nicht eingebrochen. In Westdeutschland hingegen ging das Investitionsvolumen deutlich zurück. Hier zeigt sich ein Bild, wie es auch in früheren Krisen zu beobachten war: In Westdeutschland sinken die Investitionen auf bzw. unter das ostdeutsche Niveau, steigen dann aber bei wirtschaftlicher Erholung rasch wieder an. Es bleibt abzuwarten, ob sich diese Entwicklung auch im Falle des coronabedingten wirtschaftlichen Einbruchs wiederholen wird.

Glossar

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Auszubildende“ sowohl Auszubildende als auch Beamtenanwärter und Beamtenanwärterinnen.

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 und Beamtinnen, tätige Inhaber und Inhaberinnen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Betriebe

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

Fachkräfte

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

Investitionsintensität

Die Investitionsintensität gibt das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten an. Bei der Berechnung der Vollzeitäquivalente werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr.

Teilzeitbeschäftigte

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

Weiterbildung

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

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Verfasser:

Linda Wittbrodt, Marek Frei, Simone Prick (Institut SÖSTRA, Berlin)

Datenerhebung:

Kantar Public Deutschland, München

Redaktionsschluss:

22. September 2022

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.