



IAB-Betriebspanel Sachsen

Ergebnisse der 27. Welle 2022

Inhalt

In aller Kürze	5
1. Einführung	8
2. Datenbasis	9
3. Betriebsstruktur	13
3.1 Branchenstruktur	13
3.2 Betriebsgrößenstruktur	14
3.3 Betriebsalter	15
4. Auswirkungen des Krieges in der Ukraine	17
4.1 Ausmaß der Betroffenheit	18
4.2 Art der negativen Auswirkungen	22
4.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine	23
5. Beschäftigungsentwicklung	25
5.1 Betriebe mit Beschäftigungsauf- und -abbau	25
5.2 Einstellungen und Abgänge	27
5.3 Beschäftigungsaussichten	29
6. Fachkräftebedarf	32
6.1 Entwicklung der Nachfrage	33
6.2 Besetzung von Fachkräftestellen	36
6.3 Personalpolitische Herausforderungen der Zukunft	39
7. Betriebliche Ausbildung	43
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	43
7.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt	44
8. Betriebliche Weiterbildung	49
8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten	49
8.2 Digitalisierung und Weiterbildung	51
9. Entwicklung der Tarifbindung	54
9.1 Tarifbindung	54
9.2 Betriebliche Interessenvertretung	56
10. Löhne und Gehälter	58
10.1 Lohnniveau	58
10.2 Mindestlohn	61
11. Betriebliche Arbeitszeiten und Homeoffice	65
11.1 Arbeitszeiten	65
11.2 Homeoffice	67
12. Frauen und Männer in der Wirtschaft und in Führungspositionen	69
12.1 Geschlechtsspezifische Merkmale der Erwerbstätigkeit	69
12.2 Frauen in Führungspositionen	71
12.3 Führen in Teilzeit	73
13. Investitionen und Innovationen	76
13.1 Investitionen	76

13.2 Innovationen.....78
Glossar 81

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2022 fand diese Befragung zum 27. Mal statt. Aus der aktuellen Welle liegen Befragungsdaten von bundesweit über 14.000 Betrieben vor, darunter etwa 1.180 aus Sachsen. Die Befragung fand im dritten Quartal des Jahres 2022 statt.

Etwa die Hälfte der Betriebe von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen

49 % der Betriebe in Sachsen gaben an, von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen gewesen zu sein, ähnlich viele waren es in Ost- und Westdeutschland. 89 % von diesen waren dabei überwiegend negativ betroffen, 2 % überwiegend positiv. Insgesamt verzeichneten damit 44 % der Betriebe in Sachsen vorrangig negative Auswirkungen des Krieges. Unter größeren Betrieben war der Anteil von Betrieben mit überwiegend negativen Auswirkungen an allen Betrieben dabei höher als unter kleinen. Betriebe mit negativen Auswirkungen verzeichneten vor allem höheren Kosten für Energie und Treibstoff, ein großer Teil auch Preisanstiege für sonstige Rohstoffe und Vorleistungen sowie Schwierigkeiten bei deren Bezug. Auch Probleme mit Lieferanten oder Logistik sowie ein Rückgang der Nachfrage wurden häufiger genannt.

2 % der Betriebe stellten aus der Ukraine geflüchtete Personen ein

Insgesamt 6 % der Betriebe wurden von geflüchteten Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, nach einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz gefragt. Davon hatte jeder Dritte auch entsprechende Personen beschäftigt. In Ost- und Westdeutschland lag dieser Anteil mit 31 % bzw. 35 % ähnlich hoch. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen wurden in etwa 2 % der Betriebe Personen eingestellt, die im Zuge des Krieges aus der Ukraine geflohen sind.

Beschäftigung entwickelt sich positiv, aber Anteil der Betriebe mit fallender Beschäftigungserwartung steigt deutlich

Der jüngste Aufschwung am Arbeitsmarkt speiste sich aus einem Beschäftigungsaufbau in 28 % der sächsischen Betriebe. Damit ist der Anteil im Vergleich zum Vorjahr etwas gestiegen. Zugleich baute etwa ein Fünftel (19 %) der sächsischen Betriebe im Jahr 2022 Beschäftigung ab. Der Anteil der Betriebe mit Personalzuwachs überstieg somit erneut den Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsabbau. Der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen erhöhte sich dabei jedoch auf fast die Hälfte und erreichte damit einen neuen Höchststand. Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2022 rechneten 12 % der Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen – das waren weniger als in den Vorjahren. Der Anteil der Betriebe, die eine fallende Beschäftigung erwarteten, erhöhte sich dagegen deutlich und war damit fast so hoch wie der Anteil der Betriebe mit optimistischen Beschäftigungserwartungen. Auch der Anteil der Betriebe, die keine Prognose abgeben konnten, stieg wieder deutlich an.

Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften wieder auf Niveau von 2019, Anteil unbesetzter Fachkräftestellen steigt auf Höchststand

Mit dem Abklingen der Pandemie ist die Fachkräftenachfrage bereits wieder auf das Niveau von 2019 gestiegen. Diese Nachfrage konnte nur zum Teil gedeckt werden. Insbesondere in Kleinstbetrieben blieben zahlreiche Stellen unbesetzt. Insgesamt konnten 45 % der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden. In Sachsen blieben damit – genau wie in Ost- und Westdeutschland – so viele Stellen für Fachkräfte unbesetzt wie noch nie. Etwa drei von fünf sächsischen Betrieben gingen davon aus, dass es auch in den kommenden zwei Jahren schwierig werden wird, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen.

Ausbildungsbeteiligung und angebotene Ausbildungsplätze gestiegen, Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nehmen zu

Die Ausbildungsbeteiligung in Sachsen ist im Ausbildungsjahr 2021/2022 leicht gestiegen und auch der Anteil der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen hat sich im betrachteten Jahr deutlich erhöht. Allerdings konnte die Hälfte der sächsischen Betriebe, die Ausbildungsplätze anboten, diese nicht oder nicht vollständig besetzen, ein gleich großer Anteil wie in Westdeutschland. In Ostdeutschland lag der Anteil mit 53 % weiterhin noch etwas höher. Insgesamt blieb mehr als jeder dritte Ausbildungsplatz in Sachsen unbesetzt. Kleine Betriebe waren dabei besonders von den Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Als Hauptgründe sah dabei die Hälfte (49 %) aller sächsischen Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen eine zu geringe Zahl an Bewerbungen, mehr als ein Drittel (36 %) der Betriebe verwies auf die mangelnde Eignung der Bewerberinnen bzw. Bewerber. Die Übernahmequote stieg in Sachsen auf 82 % an.

Betriebliche Weiterbildung nimmt weiter zu, aber erreicht noch nicht das Niveau von vor der Corona-Pandemie

Im Jahr 2022 haben sich in Sachsen 44 % der Betriebe und 31 % der Beschäftigten an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt. Damit konnten gegenüber dem Vorjahr wieder deutliche Zuwächse erreicht werden (8 Prozentpunkte bei Betrieben, 12 Prozentpunkte bei Beschäftigten). In Ost- und Westdeutschland unterstützten 40 % bzw. 43 % der Betriebe Qualifizierungsmaßnahmen; die Weiterbildungsquote erreichte 31 % bzw. 29 %. Auch dort sind die Anteile wieder gestiegen. Auch wenn die aktuellen Anteilswerte bei weitem nicht an das Niveau von vor der Corona-Pandemie heranreichen, könnten die für 2022 vorliegenden Daten für eine Trendwende sprechen. Diese Entwicklung ist über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen der sächsischen Wirtschaft hinweg zu beobachten.

Betriebe setzen neue digitale Techniken und Technologien ein, die auch Auswirkungen auf den Weiterbildungsbedarf haben

Im Jahr 2022 setzten Betriebe in Sachsen eine Vielzahl neuer digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien oder digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren ein. Besonders häufig (34 % der Betriebe) handelte es sich dabei um die Einführung oder Umstellung digitaler Geschäftsprozesse. Insgesamt 62 % aller sächsischen Betriebe konstatierten einen zumindest etwas erhöhten Weiterbildungsbedarf aufgrund der Einführung neuer digitaler Technologien oder Verfahren. Dabei war der Großteil dieser Betriebe zuversichtlich, diesen Bedarf auch decken zu können: Nur jeder zehnte Betrieb mit Weiterbildungsbedarf gab an, Probleme bei der Deckung dieser Bedarfe zu erwarten.

Tarifbindung von Betrieben steigt; Reichweite von Tarifverträgen nach wie vor geringer als in Ost- und Westdeutschland

In Sachsen, wie auch in den ostdeutschen Bundesländern insgesamt, sind nach wie vor deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland. Die Lücke zwischen Sachsen und Westdeutschland betrug sowohl beim Anteil tarifgebundener Betriebe als auch beim Anteil tarifgebundener Beschäftigter 10 Prozentpunkte. Einen Betriebsrat gab es in 12 % der sächsischen Betriebe, in denen dies rechtlich zulässig ist, d. h. in Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gab es sogar in zwei Dritteln einen Betriebsrat. Dadurch war der Anteil von Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer als der Betriebsanteil: Im Jahr 2022 arbeiteten insgesamt 44 % der sächsischen Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat.

Die Löhne erhöhen sich, die Angleichungsquote zu Westdeutschland steigt weiterhin

Der Bruttodurchschnittsverdienst je Vollzeitäquivalent lag bei rund 3.300 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem und stieg damit um rund 250 Euro bzw. fast 8 % ggü. dem Vorjahr an. Damit stiegen die Löhne in Sachsen stärker als in den alten Bundesländern, sodass sich die Angleichungsquote zu Westdeutschland weiterhin erhöhte: 2022 lag sie bei 93 %.¹ Kleinbetriebe zahlten dabei vergleichsweise niedrige Löhne, Großbetriebe eher hohe.

Erhöhung des Mindestlohns auf 10,45 Euro tangierte etwa jeden zehnten Betrieb; Anpassung auf 12,00 Euro betraf drei Monate vor Inkrafttreten 39 % der Betriebe

11 % der sächsischen Betriebe hatten kurz vor der Erhöhung des Mindestlohns auf 10,45 Euro pro Stunde Beschäftigte, die weniger als diese neue Lohnuntergrenze verdienten. In den neuen Bundesländern insgesamt waren es 8 %, in den alten Bundesländern 5 % der Betriebe. Die erneute Anhebung auf 12,00 Euro pro Stunde im Oktober 2022 hatte dagegen potenziell größeren Einfluss: Zum 30. Juni 2022 hatten 39 % der sächsischen Betriebe Beschäftigte, deren Bruttostundenlöhne unter 12,00 Euro lagen. In Ostdeutschland waren es drei von zehn Betrieben, in Westdeutschland jeder fünfte. Insgesamt verdienten 14 % der sächsischen Beschäftigten Ende des ersten Halbjahres 2022 weniger als 12,00 Euro pro Stunde und waren so potenziell von einer Lohn-erhöhung betroffen.

Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in Sachsen höher als in Westdeutschland, 31 % der Beschäftigten in Teilzeit tätig

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigter bzw. -beschäftigtem lag sowohl in Sachsen als auch in Ostdeutschland insgesamt bei 39,4 Stunden. In Westdeutschland arbeiteten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit 38,9 Stunden im Mittel jede Woche eine halbe Stunde weniger. Zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kamen in der Hälfte der sächsischen Betriebe Überstunden hinzu. In 46 % dieser Betriebe wurden diese ausschließlich mit Freizeit ausgeglichen, in 43 % wurden sie entweder durch Freizeit- ausgleich oder finanziell abgegolten. In drei Viertel (74 %) aller sächsischen Betriebe gab es im Jahr 2022

¹ Die Berechnung der Vollzeitäquivalente wurde mit der Welle 2022 geändert (s. h. Kapitel 10). Die Daten der Vorjahre wurden für den vorliegenden Bericht daher rückwirkend an die neue Berechnung angepasst, sodass die Berichte aus den vorangegangenen Wellen jeweils andere Angaben zu Löhnen und Angleichungsquote enthalten können.

Teilzeitbeschäftigte, insgesamt arbeitete fast jede bzw. jeder dritte Beschäftigte in Sachsen in Teilzeit (31 %). Dabei waren 5 % aller sächsischen Beschäftigten auf eigenen Wunsch temporär mit reduzierter Stundenzahl beschäftigt.

Ein Viertel der Betriebe bietet Homeoffice an; jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte kann davon Gebrauch machen

In jedem vierten sächsischen Betrieb bestand die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Hiervon konnten durchschnittlich 20 % der sächsischen Beschäftigten Gebrauch machen. Sowohl in Ostdeutschland insgesamt als auch in Westdeutschland war Homeoffice etwas weiter verbreitet als in Sachsen. Das hängt sowohl damit zusammen, dass in anderen Regionen ein größerer Anteil der Betriebe das Arbeiten von zu Hause anbot, als auch damit, dass in diesen Betrieben ein größerer Anteil der Beschäftigten dies nutzen durfte. Knapp die Hälfte aller sächsischen Betriebe, die Homeoffice ermöglichten, führten im Zuge der Corona-Pandemie neue Regelungen zu Homeoffice, Telearbeit oder mobilem Arbeiten ein oder passten bestehende Regelungen an.

Kaum Zuwächse bei Frauen in Führungspositionen; Führung in Teilzeit weiterhin wenig verbreitet und eine Domäne von Frauen

Leitungsfunktionen wurden überproportional häufig von Männern ausgeübt. Im Jahr 2022 waren in 38 % aller sächsischen Betriebe Frauen an der Leitung beteiligt: 28 % aller Betriebe führten Frauen alleine und jeden zehnten Betrieb zusammen mit einem Mann oder mehreren Männern. Im Vergleich zu 2012 stieg der Anteil damit um nur einen Prozentpunkt an. Wie auch schon zehn Jahre zuvor waren im Jahr 2022 35 % aller Führungskräfte in sächsischen Betrieben Frauen – ein Wert, der deutlich unter dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt lag. In etwa jedem fünften Betrieb (22 %) konnte 2022 eine Führungskraft auch in Teilzeit tätig sein. Insgesamt wurde diese Möglichkeit in 13 % der Betriebe auch genutzt. Führungsaufgaben wurden somit weiterhin überwiegend in Vollzeit wahrgenommen; lediglich 10 % der Führungskräfte verrichteten sie im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung. Insgesamt waren im Jahr 2022 drei von vier (76 %) sächsischen Führungskräften, die in Teilzeit beschäftigt waren, weiblich.

Investitionsvolumen steigt; insbesondere Großbetriebe investieren

Im Geschäftsjahr 2021² investierte die Hälfte (51%) aller sächsischen Betriebe in neue Produktionsmittel. Damit ist der Wert gegenüber dem Vorjahr konstant geblieben. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem stieg dagegen wie auch in den Vorjahren weiterhin an und betrug rund 8.800 Euro. Dabei wurde knapp die Hälfte (49 %) des gesamten Investitionsvolumens von Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten investiert und nur 5 % von Kleinstbetrieben. Insgesamt nahmen 56 % aller sächsischen Betriebe mit Investitionen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht 29 % aller Betriebe (Ostdeutschland: 25 %, Westdeutschland: 26%).

Ein Drittel der Betriebe tätigt Innovationen; dabei hauptsächlich Produktinnovationen

Im Geschäftsjahr 2021 realisierten 34 % aller Betriebe in Sachsen Innovationen. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der Betriebe mit Innovationen bei 37 %, in Westdeutschland fiel er mit 44 % noch höher aus. Dabei führten 33 % der sächsischen Betriebe Produktinnovationen durch, womit der Anteil im Vergleich zum Jahr 2020 um vier Prozentpunkte gestiegen ist. In 9 % der Betriebe wurden im Jahr 2021 Prozessinnovationen durchgeführt.

² 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 2021.

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 2022 durchgeführt.

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 Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der sächsischen Wirtschaft (Kapitel 3), zur Beschäftigungsentwicklung, zur Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen (Kapitel 5) sowie zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6). Diese werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8), zur Tarifbindung und zu Verdiensten (Kapitel 9 und 10) sowie zu Investitionen und Innovationen (Kapitel 13). Das Thema Arbeitszeiten wird um Befunde zu betrieblichen Regelungen zum mobilen Arbeiten/Homeoffice erweitert (Kapitel 11). Erkenntnisse zu den geschlechterspezifischen Merkmalen der Erwerbstätigkeit sowie Führungspositionen in der sächsischen Wirtschaft werden in Kapitel 12 dargestellt. Ein besonderer Schwerpunkt lag in der diesjährigen Befragung auf den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine. Dabei wurde insbesondere die wirtschaftliche Betroffenheit der sächsischen Betriebe thematisiert. Die Befunde zu diesem Themenkomplex finden sich in Kapitel 4.

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2022 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 14.575 Betrieben vor, darunter 1.182 Betrieben aus Sachsen. 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. 3,7 % aller Beschäftigten des Landes tätig sind. Die entweder in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung oder mittels computergestützter Abfrage durchgeführte Erhebung bei Inhaber/-innen, Geschäftsführer/-innen bzw. leitenden Mitarbeiter/-innen in Sachsen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2022.

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person.

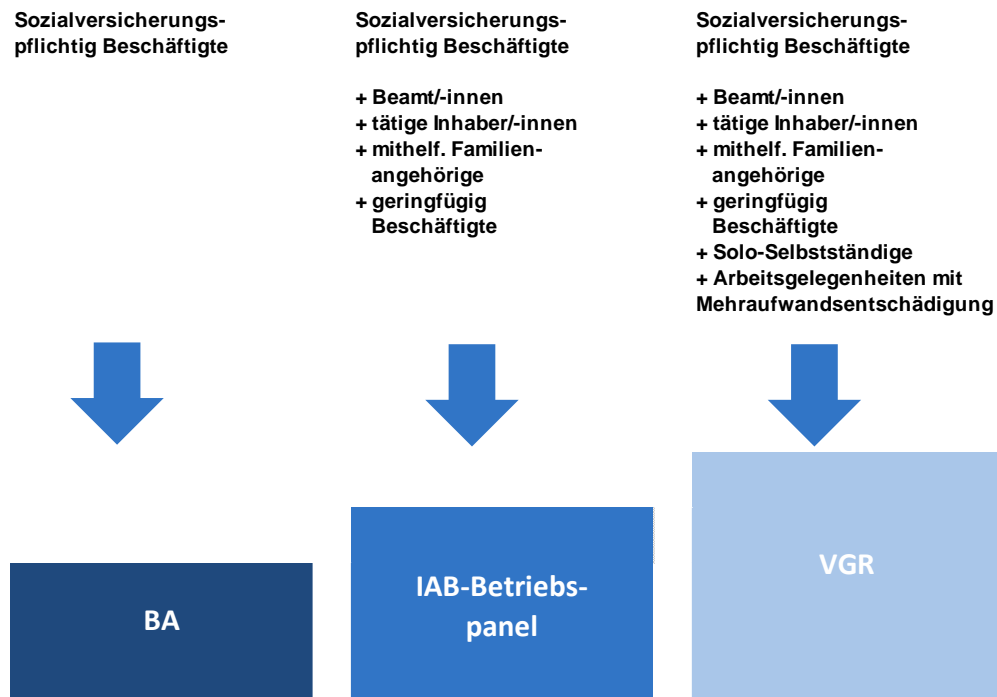
Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (VGR), sind folgende 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 Beamte und Beamtinnen, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten und Beamtinnen, tätigen Inhaber/-innen und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

(2) Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler und Freiberuflerinnen, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte und Beamtinnen 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).³

³ Die Darstellung von Ergebnissen für einzelne Branchen ist abhängig von der jeweiligen Fallzahl in der zugrunde liegenden Stichprobe. In den Branchen Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Erziehung und Unterricht; Organisationen ohne Erwerbszweck sowie der Öffentlichen Verwaltung sind die Fallzahlen für den Freistaat Sachsen nicht groß genug, sodass im vorliegenden Länderbericht auf den Ausweis von Ergebnissen für die genannten Branchen verzichtet wird. In der Branche Verkehr, Information, Kommunikation werden die Daten unter einem Hinweis auf die geringe Fallzahl ausgewiesen.

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 2022.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2005 geltende KMU-Definition der Europäischen Union. Diese weist vier Größenklassen aus: Kleinbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten), Kleinbetriebe (10 bis 49), Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250). In den letzten Jahren hat sich die Zahl der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten in den für die Auswertungen vorliegenden Länderstichproben jedoch kontinuierlich verringert. Im Jahr 2022 betrug die Zahl der auswertbaren Betriebe in dieser Größenklasse nur noch 43 Fälle. Um die größenspezifischen Auswertungsmöglichkeiten für die Berichtslegung zu verbessern, wurden die beiden oberen Größekategorien im vorliegenden Bericht neu abgegrenzt. Als Mittelbetriebe gelten demnach alle Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten (102 Stichprobenfälle), als Großbetriebe alle Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten (131 Stichprobenfälle).

Im vorliegenden Bericht werden sowohl auf Ebene der Länder als auch Ost- und Westdeutschlands folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Kleinbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten) und
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten).

Die Beschäftigtenangaben im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2022 beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2022 bzw. auf das erste Halbjahr 2022. 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 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen.

Alle im vorliegenden Bericht dargestellten Befragungsergebnisse beruhen auf einer Hochrechnung. Diese erfolgte in zwei Schritten:

- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen.

Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.

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

3. Betriebsstruktur

Zum 30.06.2022 gab es in Sachsen 109.222 Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person⁴. Im Jahr 2019 belief sich der Bestand auf 111.483 Betriebe.⁵ Damit hat sich die absolute Zahl der Betriebe seit Mitte 2019 um mehr als 2.200 bzw. 2 % verringert. Den stärksten Rückgang hat es 2020 gegeben, als sich die Zahl der Betriebe im Vergleich zum Vorjahr um 1,4 % bzw. um rund 1.500 Betriebe verringerte. In den Folgejahren lag die Reduktion nur bei 0,4 bzw. 0,3 %.⁶

3.1 Branchenstruktur

Im Jahr 2022 waren 19 % der sächsischen Betriebe den Unternehmensnahen Dienstleistungen zuzuordnen. Dabei handelt es sich um eine vergleichsweise heterogene Branche, in der neben Rechts- und Steuerberatung sowie Werbung bzw. Marktforschung etwa auch Wach- und Sicherheitsdienste sowie der Garten- und Landschaftsbau enthalten sind. Auch die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zählt zu dieser Branche. Weitere 18 % der Betriebe befanden sich im Bereich Handel und Reparatur, der im Wesentlichen aus Einzel- und Großhandel besteht. Das Baugewerbe, die Übrigen Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen umfassten jeweils 12 % aller Betriebe des Freistaates, im Verarbeitenden Gewerbe befanden sich 9 % der Betriebe.

Die fünf größten Branchen umfassten 2022 über die Hälfte der sächsischen Beschäftigten. Der größte Anteil der Beschäftigten war dabei dem Verarbeitenden Gewerbe zuzuordnen: Hier war etwa jede fünfte Person tätig. Auch der Bereich Handel und Reparatur beschäftigte mit 12 % der Beschäftigten Sachsens besonders viele Arbeitskräfte (vgl. Tabelle 2).

Auch in Ost- und Westdeutschland war der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen besonders groß: Hier war – wie auch in Sachsen – jeweils etwa jeder fünfte Betrieb verortet. In Westdeutschland nahm zudem die Branche Handel und Reparatur weitere 19 % der Betriebe ein. Die meisten Beschäftigten arbeiteten dort jedoch im Verarbeitenden Gewerbe (18 %). In Ostdeutschland waren dagegen die Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen mit jeweils 16 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am beschäftigungsstärksten.

⁴ Vgl.: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Betriebe nach Betriebsgrößenklassen (Jahreszahlen). Deutschland, Länder und Kreise (Arbeitsort), Stichtag 30. Juni 2022, Nürnberg, 10.01.2023, Tabellenreiter 2.1SvB_Region.

⁵ Vgl.: Ebenda für den Stichtag 30. Juni 2019.

⁶ Vgl.: Ebenda für die Stichtage 30. Juni 2020 und 2021.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach ausgewählten Branchen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2022

Branche	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	9	19	7	14	8	18
Baugewerbe	12	7	12	7	11	6
Handel und Reparatur	18	12	17	12	19	15
Verkehr, Information, Kommunikation	6*	9*	7	9	7	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	14	20	16	19	14
Gesundheits- und Sozialwesen	12	15	12	16	10	14
Übrige Dienstleistungen	12	7	13	8	13	7
Restliche Branchen	12	17	12	18	13	17
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Die Branchen Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Erziehung und Unterricht; Organisationen ohne Erwerbszweck sowie Öffentliche Verwaltung sind aufgrund geringer Fallzahlen unter Restliche Branchen zusammengefasst.

3.2 Betriebsgrößenstruktur

Die Betriebslandschaft Sachsens ist weitgehend durch kleine Betriebe geprägt. Es dominieren Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten; 2022 entfielen auf diese 69 % des gesamten Betriebsbestandes. Darüber hinaus war jeder vierte Betrieb ein Kleinbetrieb, in welchem zwischen 10 bis 49 Personen beschäftigt waren. Mittlere Betriebe (50 bis 99 Beschäftigte) sowie Großbetriebe (ab 100 Beschäftigte)⁷ waren demgegenüber mit jeweils 3 % nur in sehr geringem Umfang vertreten (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2022

Betriebsgrößenklasse	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%	%	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	69	16	70	17	65	15
10 bis 49 Beschäftigte	25	29	24	28	28	27
50 bis 99 Beschäftigte	3	14	3	13	4	12
ab 100 Beschäftigte	3	41	3	42	3	46
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

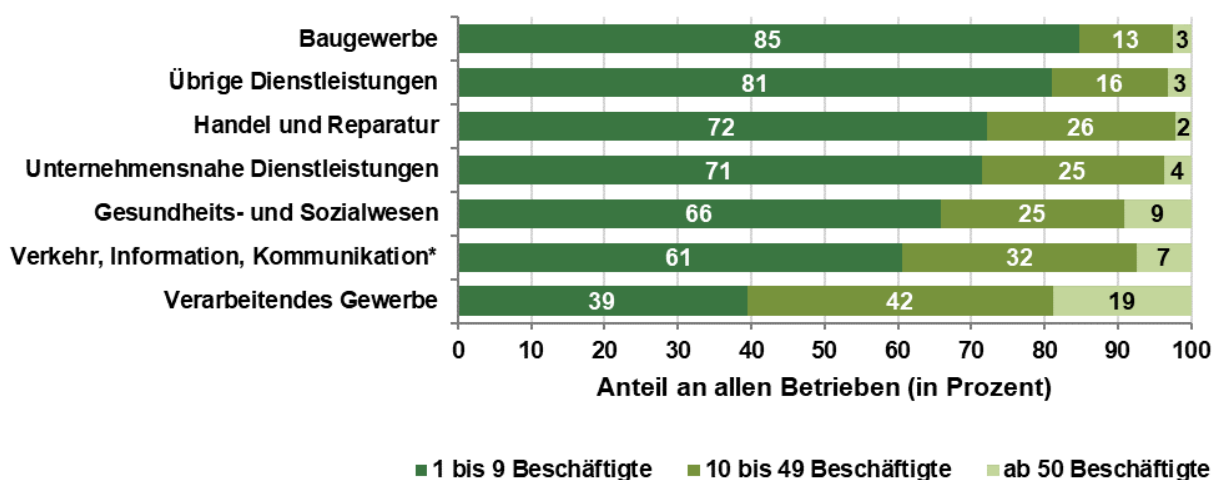
Hinsichtlich der Beschäftigtenanteile ergibt sich für die einzelnen Betriebsgrößenklassen jedoch ein anderes Bild: Während auf Kleinst- und Kleinbetriebe 94 % aller Betriebe entfielen, war dort lediglich etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten des Landes tätig. Der geringe Bestand an mittleren und Großbetrieben vereinigte demgegenüber 55 % aller Beschäftigten auf sich. Dieser Unterschied erklärt sich mit der durchschnittlichen Betriebsgröße. Während in Kleinstbetrieben im Mittel lediglich 4 Personen beschäftigt waren, umfassten mittlere Betriebe durchschnittlich 69 und Großbetriebe 294 Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen.

⁷ Zur Einteilung der Betriebsgrößenklassen siehe Kapitel 2: Datenbasis.

In Ostdeutschland fiel sowohl die Verteilung der Betriebe als auch die Verteilung der Beschäftigten ähnlich aus wie in Sachsen. In Westdeutschland war der Anteil von Kleinbetrieben dabei um 4 bzw. 5 Prozentpunkte geringer, dafür gab es anteilig mehr Kleinbetriebe. Insgesamt war zudem mit 46 % ein etwas größerer Anteil von Beschäftigten in Großbetrieben tätig. Dies zeigt sich auch an der durchschnittlichen Betriebsgröße: Großbetriebe in den alten Bundesländern beschäftigten im Mittel 332 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, in Ostdeutschland waren es 280.

Auch wenn die sächsische Betriebslandschaft weitgehend von Kleinbetrieben charakterisiert ist und sie in jeder Branche vertreten sind, unterscheidet sich der Anteil dieser Betriebsgrößenklasse am Betriebsbestand in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft. Im Baugewerbe sowie den Übrigen Dienstleistungen waren etwa mehr als 80 % der Betriebe dieser Betriebsgrößenklasse zuzuordnen, im Verarbeitenden Gewerbe waren es dagegen nur zwei von fünf. Fast ebenso viele waren hier den Kleinbetrieben zuzuordnen, jeder fünfte Betrieb hatte mehr als 50 Beschäftigte und war damit ein Mittel- oder Großbetrieb (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Betriebsgrößenklasse nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2022



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

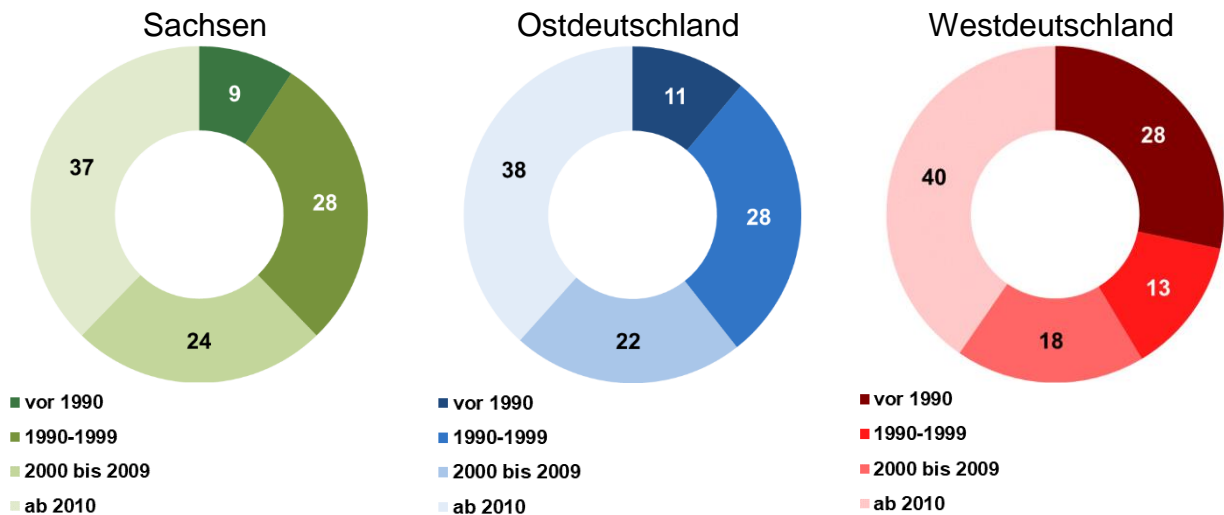
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Hinweis: Mittel- und Großbetriebe zusammengefasst.

3.3 Betriebsalter

Fast zwei Drittel der sächsischen Betriebe bestehen erst seit dem Jahr 2000, 37 % sind sogar erst 2010 oder später gegründet worden. Lediglich 9 % des Betriebsbestandes existierten schon vor 1990. In Ostdeutschland insgesamt ist die Altersstruktur ähnlich. In Westdeutschland gibt es dagegen deutlich mehr ältere Betriebe, über ein Viertel der Betriebe wurde vor 1990 gegründet. Dagegen gibt es deutlich weniger Betriebe, die in den Neunzigerjahren gegründet wurden als in Sachsen und Ostdeutschland (vgl. Abbildung 3).

Trotz des vergleichsweise großen Teils junger, also ab 2010 entstandener Betriebe, waren in diesen in Sachsen im Jahr 2022 lediglich 21 % der Beschäftigten tätig. In den 9 % der bereits vor 1990 gegründeten Betriebe waren es mit 17 % der Beschäftigten nur etwas weniger. Auch diese Diskrepanz lässt sich mit der unterschiedlichen Betriebsgröße erklären, denn in den jüngeren Betrieben sind im Durchschnitt deutlich weniger Mitarbeitende tätig als in den älteren. So beschäftigten vor 1990 gegründete Betriebe im Schnitt 34 Mitarbeitende, in ab 2010 entstandenen Betrieben waren es 10. Je jünger ein Betrieb ist, desto geringer ist also der Personalbestand.

Abbildung 3: Betriebe nach dem Gründungsjahr in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Hinweis: Abweichungen zu 100 % ergeben sich aus fehlenden Angaben der Betriebe zum Gründungsjahr.

Fazit: Die sächsische Betriebslandschaft ist durch kleine und junge Unternehmen geprägt. Dies ist insbesondere relevant, da – wie die folgenden Kapitel zeigen werden – kleinere und jüngere Betriebe vor spezifischen Herausforderungen stehen, etwa bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs oder bei der betrieblichen Ausbildung. Und auch auf die Betroffenheit von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine, mit der sich das folgende Kapitel beschäftigt, kann die Betriebsgröße Einfluss haben.

4. Auswirkungen des Krieges in der Ukraine

Am 24. Februar 2022 erklärte Russland der Ukraine den Krieg und noch am selben Tag marschierten russische Truppen in das Land ein (s. h. Infokasten). Neben den dramatischen Auswirkungen auf die kriegsbeteiligten Parteien und die politische Lage sowie die Sicherheit in Europa, hatte der Krieg in der Ukraine auf verschiedenen Ebenen auch Einfluss auf die deutsche und sächsische Wirtschaft. Dazu gehört auf der einen Seite ein starker Zuzug von ukrainischen Geflüchteten: Lag die Anzahl an Menschen aus der Ukraine in Deutschland im Januar 2022 bei etwa 150.000, betrug sie im November des Jahres fast 1,04 Mio., davon waren 64 % weiblich.⁸ Auf der anderen Seite war die Wirtschaft zudem von dem durch den Krieg getriebenen Anstieg der Preise, insbesondere auch der Energiepreise, betroffen. So lag die Inflation im Oktober 2022 bei 10,4 % und damit so hoch wie noch nie im vereinigten Deutschland. Die Erhöhung der Energiepreise innerhalb eines Jahres lag im selben Monat bei 43 %.⁹ Die Inflation wurde dabei unter anderem durch die von den USA, der EU und anderen Staaten verhängten Sanktionen getrieben, die etwa Gas- und Öllieferungen betrafen. Weiterhin wurden etwa Bankgeschäfte mit Russland sowie der Reiseverkehr ins und aus dem Land erschwert.

Insgesamt ergaben sich durch den Kriegszustand in der Ukraine, die Sanktionen, die Preis- und Marktentwicklungen sowie die Migrationsbewegungen für die sächsischen Betriebe potenziell weitreichende Einflüsse. Diese reichten von Änderungen der Produktionskosten, über Probleme beim Bezug von Produktionsmitteln bis zu einer Betroffenheit der Kaufkraft und in Folge auch der Nachfrage. Auch Absatzmärkte und Geschäftsbeziehungen sowie die Abwicklung von Zahlungen veränderten sich für manche Betriebe.

Um die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die sächsischen Betriebe zu erheben, wurden im IAB-Betriebspanel in der 27. Welle daher auch Fragen zur Betroffenheit vom Krieg in der Ukraine gestellt. Diese sollen im Folgenden ausgewertet werden.

Chronologie des Angriffs auf die Ukraine und der folgenden Energiekrise in Deutschland 2022

21. Februar	Wladimir Putin erkennt die selbst ernannten Volksrepubliken Donezk und Luhansk als unabhängige Staaten an
23./24. Februar	USA, EU und Verbündete verhängen Sanktionen gegen Russland (etwa wird Nordstream 2 ausgesetzt, Sanktionen gegen russische Banken und Personen)
24. Februar	Putin erklärt der Ukraine den Krieg; russische Truppen fallen in der Ukraine ein
26. Februar	Verhängen weiterer Sanktionen (z. B. gegen Putin selbst, russische Banken, die Luftfahrt oder den Energie- und Technologiesektor)
27. Februar	Olaf Scholz spricht von einer „Zeitenwende“
7. März	Russland droht erstmals die Gaslieferung nach Deutschland zu stoppen; Ölpreis steigt auf Wert von 2008 und der Gaspreis erreicht vorläufigen Höchststand
11. März	Destatis schätzt die Inflationsrate im Februar auf 5,1 %, die Erhöhung der Energiepreise innerhalb eines Jahres auf 22,5 %
16. März	Bundesregierung beschließt erstes Entlastungspaket (Erhöhung Entfernungspauschale sowie Arbeitnehmerpausch- und Grundfreibetrag)
23. März	Russland verkündet, seine Gaslieferungen an „unfreundliche Staaten“ sollten zukünftig in Rubel bezahlt werden; Bundestag beschließt Gasspeichergesetz
30. März	Deutschland ruft die erste Stufe des „Notfallplans Gas“ aus
4. April	Bundesnetzagentur wird als Treuhänderin für Gazprom Germania eingesetzt
12. April	Destatis beziffert die Inflationsrate im März mit 7,3 %, die Erhöhung der Energiepreise innerhalb eines Jahres mit 39,5 %
20. April	Preissteigerungen für Kraftstoffe laut Destatis höher als während der Ölkrisen 1973/74 bzw. 1979/80 und der Finanzmarktkrise 2008/09
27. April	Bundesregierung einigt sich auf zweites Entlastungspaket (etwa Energiepreispauschale, Kinderbonus, 9-Euro-Ticket, Absenkung der Energiesteuer auf Kraftstoffe)
April/Mai	Russland stoppt Gaslieferungen an Polen, Bulgarien, Finnland und die Niederlande
5. Mai	Laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge wurden bislang über 600.000 geflüchtete Menschen aus der Ukraine registriert

⁸ Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis) 2023. Abrufbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Ukraine/Gesellschaft/inhalt.html>, zuletzt abgerufen am 6.2.2023.

⁹ Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis) 2023.

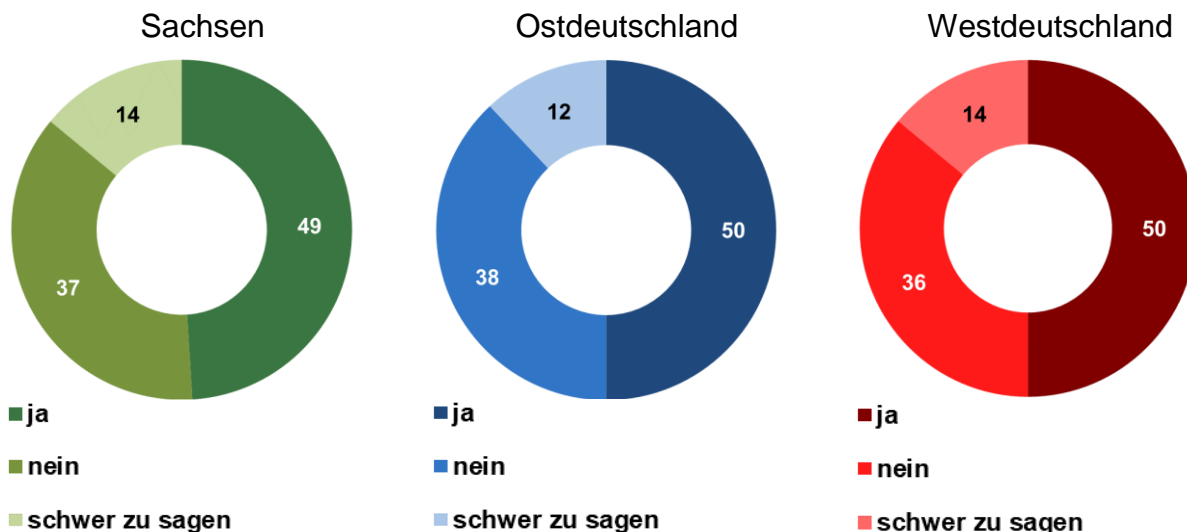
31. Mai	Die EU Staaten einigen sich auf ein Teil-Embargo für russisches Öl ab Dezember 2022
14. Juni	Russland reduziert die Gaslieferung an Deutschland um 40 %
23. Juni	Deutschland ruft die zweite Stufe des „Notfallplans Gas“ aus
8. Juli	Der Gasimporteure Uniper beantragt staatliche Hilfen
22. Juli	Nach Wartungsarbeiten liefert Russland wieder 20 % der vereinbarten Gasmenge
28. Juli	Die Bundesregierung kündigt eine Gasumlage ab 1. Oktober an
August	Trockenheit in Europa bedroht die Energieversorgung und erhöht die Strompreise, Großhandelsstrompreis erreicht im August mit im Durchschnitt 465 Euro/MWh seinen Jahreshöchststand
26. August	Der Gaspreis erreicht Höchststand
31. August	Russland stoppt die Gaslieferung nach Deutschland über Nordstream 1 endgültig
4. September	Drittes Entlastungspaket wird verkündet (etwa Strompreisbremse, Kindergelderhöhung, Einmalzahlungen, Wohngeldreform, Bürgergeld, Nachfolgeregelung für das 9-Euro-Ticket)
27. September	Laut Destatis lag die Nettozuwanderung von Ukrainerinnen und Ukrainern nach Deutschland im ersten Halbjahr 2022 bei 750.000
20. September	Der Bund kündigt an, sich zu 99 % an Uniper zu beteiligen
29. September	Der Gasverbrauch der Haushalte liegt über dem der Vorjahre; Bundesnetzagentur regt zum Gassparen an, um Gasmangel zu vermeiden; führende Wirtschaftsforschungsinstitute rechnen mit einer Rezession
30. September	Die Gasumlage wird zurückgenommen
1. November	Inflation im Oktober 2022 laut Destatis bei 10,4 % und damit so hoch wie noch nie im vereinigten Deutschland; die Erhöhung der Energiepreise innerhalb eines Jahres liegt bei 43 %; Füllstand der Gasspeicher beträgt über 99 %
25. November	Laut Destatis steigt das BIP im Vergleich zum Vorquartal um 0,4 %
15. Dezember	Der Bundestag beschließt „Strom- und Gaspreisbremse“ ab März 2023
28. Dezember	Der Preis für europäisches Erdgas fällt auf das Niveau von vor Beginn des Krieges

4.1 Ausmaß der Betroffenheit

Zunächst wurden die Betriebe gefragt, ob sich der Krieg in der Ukraine wirtschaftlich auf ihren Betrieb bzw. ihre Dienststelle ausgewirkt hat. Dabei waren zunächst sowohl positive als auch negative Auswirkungen gemeint. Die Fragestellung zielte jedoch nur auf bereits eingetretene Auswirkungen ab, nicht aber auf Erwartungen über die Zukunft.

Wie die folgende Abbildung 4 zeigt, gaben in Sachsen 49 % der Betriebe an, betroffen gewesen zu sein. Damit lag die Betroffenheit der sächsischen Betriebe in etwa gleich hoch wie in Ost- und Westdeutschland insgesamt. 37 % der Betriebe in Sachsen fühlten sich nicht betroffen, 14 % waren unsicher. Diese Unsicherheit könnte damit zu begründen sein, dass die Betriebe die Auswirkungen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht richtig einschätzen konnten, etwa da sich Preiserhöhungen bei den Energiekosten noch nicht in konkrete Erhöhungen der Abschlagszahlungen umgewandelt hatten.

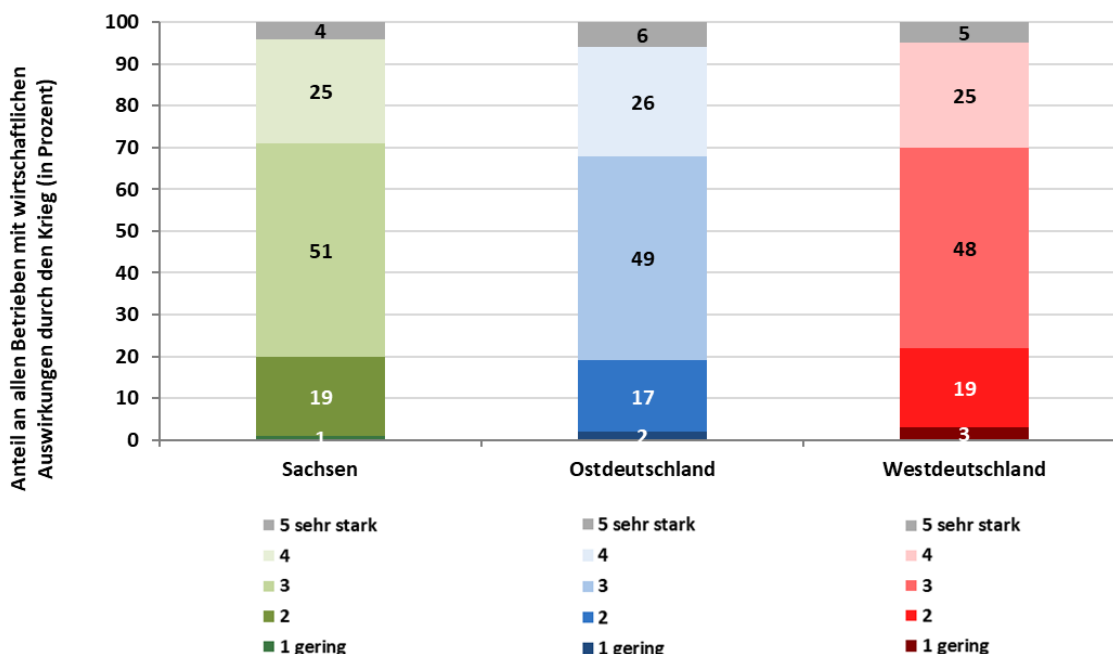
Abbildung 4: Betroffenheit von Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Die Betriebe, die angaben, Auswirkungen gespürt zu haben, wurden zudem gefragt, wie stark sie betroffen waren. Dabei gab in Sachsen 1 % an, nur sehr gering betroffen gewesen zu sein (Stufe 1), 19 % ordneten sich in der zweiten Stufe einer fünfstufigen Skala ein. Die meisten der betroffenen Betriebe (51 %) gaben die mittlere Stufe der Betroffenheit an. Jeder vierte Betrieb sah sich in der vierten Stufe der Betroffenheit, 4 % fühlten sich der Stufe 5 zugehörig und damit sehr stark betroffen. In Ost- und Westdeutschland insgesamt fiel das Antwortverhalten sehr ähnlich aus (vgl. Abbildung 5).

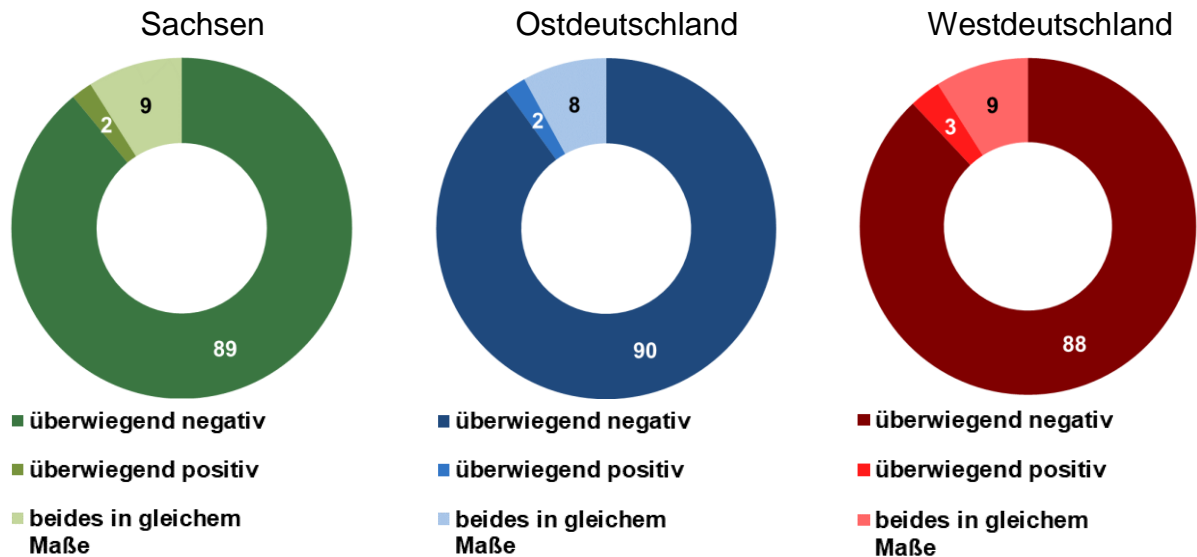
Abbildung 5: Ausmaß der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit wirtschaftlichen Auswirkungen durch den Krieg. Die Antwortmöglichkeiten 2, 3 und 4 wurden nicht in Worten angegeben.

Weiterhin wurden die betroffenen Betriebe gefragt, ob die von ihnen verzeichneten Auswirkungen positiv oder negativ ausfielen. Dabei gaben 89 % der betroffenen sächsischen Betriebe an, überwiegend negativ betroffen gewesen zu sein. 2 % waren überwiegend positiv betroffen und bei 9 % traf beides in gleichem Maße zu. Bezogen auf den Anteil von 49 % betroffenen Betrieben, spürten damit insgesamt 44 % aller sächsischen Betriebe überwiegend negative Auswirkungen des Krieges in der Ukraine. In Ostdeutschland waren 90 % der betroffenen Betriebe überwiegend negativ betroffen (45 % aller Betriebe) und in Westdeutschland waren es 88 % (44 % aller Betriebe, vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Richtung der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe, die angaben, betroffen gewesen zu sein.

Ob und wie stark die sächsischen Betriebe von den Auswirkungen des Krieges tangiert waren, unterscheidet sich zum Teil deutlich nach Branchen. Die höchsten Anteile an betroffenen Betrieben in Sachsen fanden sich im Bereich Handel und Reparatur sowie dem Verarbeitenden Gewerbe. Hier waren 66 bzw. 65 % der Betriebe betroffen. Jeweils mindestens 90 % davon waren überwiegend negativ betroffen. Insgesamt waren damit fast sechs von zehn aller sächsischen Betriebe in diesen Branchen überwiegend negativ von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen.

In der zweitgrößten sächsischen Branche, den Unternehmensnahen Dienstleistungen, waren weniger Betriebe mit Schwierigkeiten konfrontiert: Hier waren nur 47 % der Betriebe betroffen, davon 85 % vorrangig negativ. Anteilig an allen sächsischen Betrieben in diesem Sektor waren damit 40 % der Betriebe negativ tangiert. Die geringste Betroffenheit verzeichnete mit 33 % das Gesundheits- und Sozialwesen; insgesamt spürten in dieser Branche nur 30 % aller Betriebe vorrangig negative Auswirkungen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betroffenheit von Auswirkungen des Krieges in der Ukraine nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2022

Branche	davon:					
	ja	überwiegend negativ	überwiegend positiv	beides in gleichem Maße	nein	schwer zu sagen
	%	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	65	92	0	7	21	14
Baugewerbe	46	88	0	12	39	15
Handel und Reparatur	66	90	4	6	16	18
Verkehr, Information, Kommunikation*	57	97	0	3	37	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	47	85	1	17	44	9
Gesundheits- und Sozialwesen	33	90	5	5	55	12
Übrige Dienstleistungen	52	93	1	5	37	11
Insgesamt	49	89	2	9	37	14

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Auch zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe gibt es Differenzen in der Betroffenheit. So waren unter den Kleinstbetrieben mit 44 % die wenigsten Betriebe betroffen, unter den Kleinbetrieben mit 60 % schon deutlich mehr. Unter den Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten spürten fast sieben von zehn Betrieben Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine, unter den Großbetrieben waren es fast zwei Drittel. Für den größten Teil der Betriebe sind die Auswirkungen überwiegend negativ, dabei ist der Anteil unter den Kleinbetrieben mit 85 % am geringsten, 12 % von diesen verspürten sowohl positive als auch negative Auswirkungen (vgl. Tabelle 5). Gemessen an allen Betrieben der jeweiligen Größenklasse spürten damit 40 % aller Kleinstbetriebe überwiegend negative Auswirkungen des Krieges in der Ukraine, unter den Kleinbetrieben war es etwa die Hälfte (51 %). Am stärksten betroffen waren die Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten: Hier gaben 64 % aller Betriebe an, vorrangig negative Konsequenzen zu verzeichnen.

Tabelle 5: Betroffenheit von Auswirkungen des Krieges in der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2022

Betriebsgrößenklasse	davon:							
	ja	überwiegend negativ			überwiegend positiv	beides in gleichem Maße	nein	schwer zu sagen
	%	%	%	%	%	%	%	
1 bis 9 Beschäftigte	44	91	2	8	42	14		
10 bis 49 Beschäftigte	60	85	2	12	27	13		
50 bis 99 Beschäftigte	69	93	4	3	23	8		
ab 100 Beschäftigte	63	91	2	7	24	13		
Insgesamt	49	89	2	9	37	14		

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

4.2 Art der negativen Auswirkungen

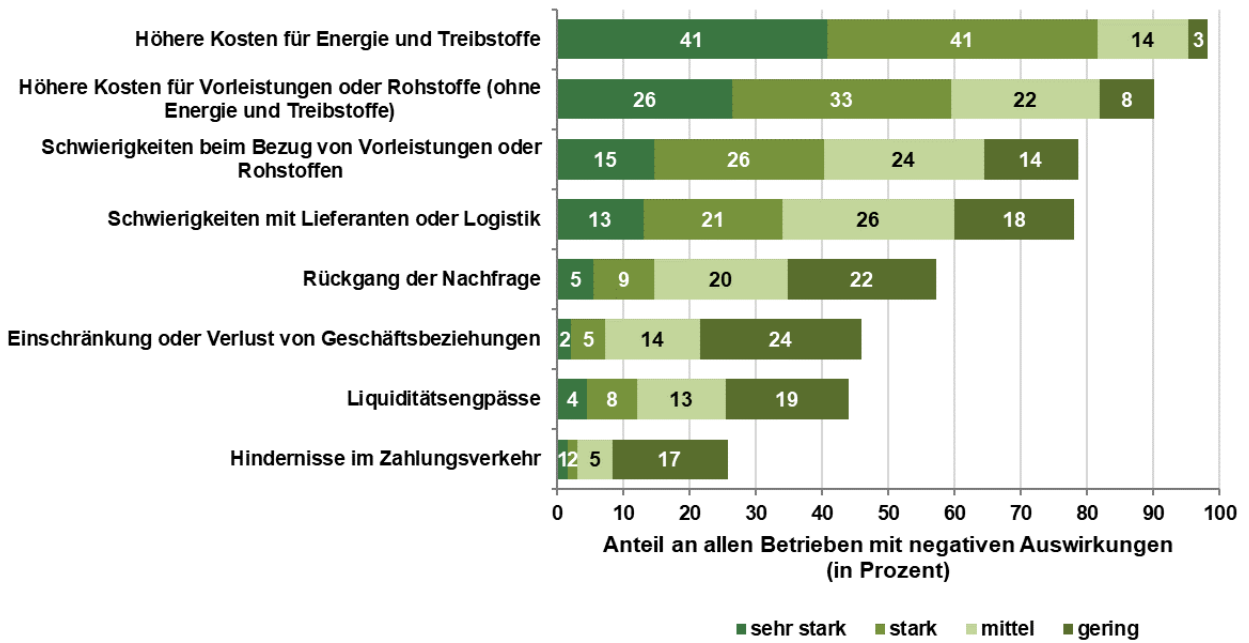
Wie bereits beschrieben, waren die Auswirkungen durch den Krieg vielfältiger Art und unterschieden sich zwischen den Betrieben. Daher wurden die negativ betroffenen Betriebe¹⁰ in der Betriebsbefragung auch jeweils bzgl. der Art der Auswirkung befragt, wie stark die Betriebe im Einzelnen davon betroffen waren. Dabei zeigte sich, dass fast alle Betriebe höhere Kosten für Energie und Treibstoff verzeichneten (98 %). Konkret gaben 41 % an, sehr stark davon betroffen gewesen zu sein, 41 % stark und 14 % mittelmäßig. Dass sich auch andere Rohstoffe und Vorleistungen verteuerten, spürten 90 % der negativ betroffenen Betriebe; fast drei von fünf Betrieben waren davon sehr stark oder stark tangiert. 79 % der hierzu befragten Betriebe hatten zudem Schwierigkeiten beim Bezug von Vorleistungen oder Rohstoffen, bei 41 % waren diese sehr stark oder stark ausgeprägt. Ähnlich fiel das Antwortverhalten bei Schwierigkeiten mit Lieferanten oder Logistik aus. Einen Rückgang der Nachfrage verzeichneten 57 % der negativ betroffenen Betriebe, bei jedem siebten Betrieb war dieser sehr stark oder stark ausgefallen. Die übrigen Auswirkungen waren jeweils nur für eine Minderheit der betroffenen Betriebe relevant. So waren 46 % der Betriebe von Einschränkungen oder dem Verlust von Geschäftsbeziehungen tangiert, darunter die meisten nur gering (24 %) oder mittelmäßig (14 %), und nur 7 % stark oder sehr stark. 44 % der Betriebe hatten mit Liquiditätsengpässen zu kämpfen, für 12 % darunter war dies ein starkes bzw. sehr starkes Problem. Hindernisse im Zahlungsverkehr nahmen mit 26 % die wenigsten der negativ betroffenen Betriebe wahr, darunter 3 % stark oder sehr stark (vgl. Abbildung 7). Inwieweit sich die Einschränkungen für die Betriebe auch auf die Beschäftigung in Sachsen ausgewirkt haben, wird in Kapitel 5 thematisiert.

Von höheren Kosten für Energie und Treibstoffe sind fast alle Betriebe betroffen, unabhängig von ihrer Beschäftigtenzahl. In Bezug auf andere Auswirkungen gibt es jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. So waren etwa 58 % der negativ betroffenen Kleinstbetriebe von einem Rückgang der Nachfrage betroffen, aber nur 35 % der entsprechenden Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten. Auch andere Effekte sind nicht für alle Betriebsgrößenklassen gleichermaßen relevant. Schwierigkeiten mit Lieferanten oder Logistik werden etwa von 91 % der negativ betroffenen Mittelbetriebe angegeben, aber nur von 73 % der negativ betroffenen Kleinstbetriebe.

Diese Unterschiede erklären auch die in Kapitel 4.1 dargelegte geringere Betroffenheit von kleineren Betrieben. So dürfte diese damit zu begründen sein, dass die kleinen Betriebe vergleichsweise weniger stark von Vorleistungen, Rohstoffen und Geschäftsbeziehungen abhängig sind. Zudem generieren größere Betriebe einen deutlich höheren Anteil ihres Umsatzes durch Exporte, einem Bereich, in dem besondere Einschränkungen aufgetreten sind.

¹⁰ Die negativ betroffenen Betriebe sind dabei sowohl jene, die angaben, überwiegend negativ betroffen gewesen zu sein, als auch jene, die angaben, sowohl negative als auch positive Auswirkungen im gleichen Maße gespürt zu haben.

Abbildung 7: Art und Stärke der negativen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit negativen Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine.

Im Bereich Handel und Reparatur, einer der beiden am stärksten betroffenen sächsischen Branchen, waren alle negativ betroffenen Betriebe von den hohen Kosten für Energie und Treibstoffe tangiert, 88 % hatten Probleme mit Logistik oder Lieferanten. Zudem verzeichneten 86 % der negativ betroffenen Betriebe dieser Branche auch höhere Kosten für Vorleistungen und andere Rohstoffe sowie fast ebenso viele Schwierigkeiten bei deren Bezug. Bei den Betrieben der zweiten stark betroffenen Branche, dem Verarbeitenden Gewerbe, kämpften auch fast alle negativ betroffenen Betriebe mit den hohen Energie- und Treibstoffkosten (98 %). Besonders tangiert war diese Branche zudem von höheren Kosten für Vorleistungen und sonstige Rohstoffe (98 %), neun von zehn der Betriebe mit negativen Auswirkungen hatten Schwierigkeiten bei deren Bezug. Ein Großteil der negativ betroffenen Betriebe dieser Branche hatte darüber hinaus Probleme mit Lieferanten oder Logistik (84 %).

4.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Ein weiterer Effekt des Krieges in der Ukraine lag im starken Zuzug von geflüchteten Personen: Im November 2022 befanden sich bereits über 1 Million Menschen aus der Ukraine in Deutschland.¹¹ Den geflüchteten Personen im erwerbsfähigen Alter wurde mit einem Beschluss von Anfang März 2022 der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ermöglicht.¹² Die Betriebe wurden daher auch gefragt, ob sie von geflüchteten Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, bzgl. eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes in ihrem Betrieb angefragt wurden. Unter denjenigen, die dies bejahten, wurde zudem weiterhin gefragt, ob sie zum Zeitpunkt der Befragung eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigten oder beschäftigt hatten. Dabei gab mit 94 % der sächsischen Betriebe die große Mehrheit an, dass sie nicht von geflüchteten Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland kamen, nach einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz gefragt wurden. Die übrigen 6 % der Betriebe hatten derartige Anfragen zu verzeichnen. Dieser Anteil war im Verarbeitenden Gewerbe mit 10 % besonders hoch, im Bereich Handel und Reparatur mit 1 % am geringsten.

Von den sächsischen Betrieben, die nach einem solchen Platz gefragt wurden, gaben wiederum 34 % an,

¹¹ Wie viele davon im erwerbsfähigen Alter waren, ist nicht bekannt. Deutschlandweit lag der Anteil von Kindern und Jugendlichen unter 18 Jahren an allen Geflüchteten aus der Ukraine laut Destatis bei einem Drittel.

¹² Am 4. März 2022 stimmte der Europäische Rat einstimmig für einen Durchführungsbeschluss, welcher Geflüchteten aus der Ukraine einen vorübergehenden Schutz gewährte. Dadurch wurde ihnen unter anderem ein Aufenthaltstitel, Zugang zu Arbeitsmarkt und Wohnraum sowie medizinischer Versorgung ermöglicht. Quelle: <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2022/03/04/ukraine-council-introduces-temporary-protection-for-persons-fleeing-the-war/>.

dass sie auch entsprechende Personen beschäftigten. Anteilig an allen Betrieben in Sachsen waren das 2 %. Damit lag Sachsen auf ähnlichem Niveau wie Ost- und Westdeutschland. Dort gab jeweils ein vergleichbarer Anteil an Betrieben an, nach einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz gefragt worden zu sein (Ostdeutschland: 6 %, Westdeutschland: 7 %). Gleichzeitig stellten auch ähnlich viele dieser Betriebe wie in Sachsen entsprechende Personen ein (Ostdeutschland: 31 %, Westdeutschland: 35 %).

Fazit: Fast die Hälfte der Betriebe in Sachsen war von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen, die meisten davon negativ. Damit war der Anteil in etwa so hoch wie in Ost- und Westdeutschland. Unter den sächsischen Betrieben, die von den Kriegsfolgen tangiert wurden, gaben die meisten einen mittleren Grad der Betroffenheit an, ein deutlicher Teil spürte die Effekte jedoch auch stärker. Kleinbetriebe waren dabei sowohl in Häufigkeit als auch in Stärke weniger tangiert als Großbetriebe. Unter den negativ betroffenen Betrieben in Sachsen waren fast alle mit höheren Kosten für Energie und Treibstoff konfrontiert, ein großer Anteil zudem mit dem Preisanstieg für sonstige Rohstoffe und Vorleistungen sowie mit Schwierigkeiten bei deren Bezug. Mehr als die Hälfte spürte zudem Probleme mit Lieferanten oder Logistik sowie einen Rückgang der Nachfrage. Ein geringer Prozentsatz der sächsischen Betriebe stellte Personen ein, die im Zuge des Krieges aus der Ukraine geflüchtet waren, ähnlich viele wie in Ost- und Westdeutschland. Die durch den Krieg in der Ukraine ausgelösten Fluchtbewegungen scheinen sich folglich nur geringfügig auf die Beschäftigung in Sachsen ausgewirkt zu haben. Gleichzeitig könnten die negativen Effekte des Krieges die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe reduziert haben. Die Beschäftigung in den sächsischen Betrieben wird daher im nächsten Kapitel thematisiert.

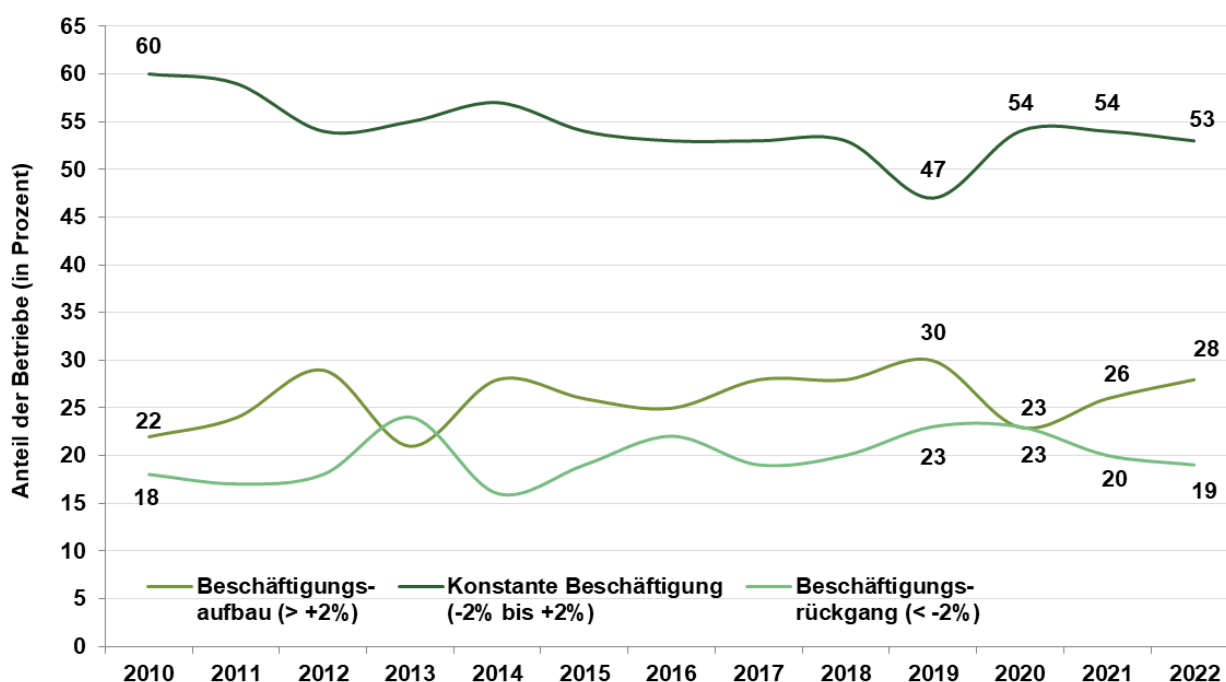
5. Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen ist 2022 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. So weist die Bundesagentur für Arbeit allein für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juni 2022 einen Zuwachs um 1,1 % gegenüber Juni 2021 aus. Damit fiel der relative Zuwachs in Sachsen allerdings etwas geringer aus als im Durchschnitt (Ostdeutschland: 2,0 % ggü. Vorjahr, Westdeutschland: +1,9 %).¹³ Die hochgerechneten Beschäftigtenzahlen der vorliegenden Betriebsbefragung „IAB-Betriebspanel“, in der standardmäßig neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den befragten Betrieben erfasst werden (z. B. Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige), bestätigen die positive Entwicklung in den Daten der Bundesagentur für Arbeit.

5.1 Betriebe mit Beschäftigungsauf- und -abbau

Der jüngste Aufschwung am Arbeitsmarkt speiste sich aus einem Beschäftigungsaufbau in 28 % der sächsischen Betriebe. Zugleich baute etwa ein Fünftel (19 %) aller Betriebe im Jahr 2022 Beschäftigung ab, so niedrig war der Anteil zuletzt im Jahr 2017. In den übrigen 53 % der sächsischen Betriebe blieb die Zahl der Beschäftigten konstant. Damit ist der Anteil der Betriebe mit einem Aufbau an Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahr weiter gestiegen, der Anteil der Betriebe mit einem Rückgang der Beschäftigung ist weiter gesunken (vgl. Abbildung 8).¹⁴ Zum Vergleich: In Ostdeutschland insgesamt bauten 27 % aller Betriebe ihren Beschäftigtenbestand aus und in 21 % der Betriebe verringerte sich die Zahl der Beschäftigten (Westdeutschland: 30 % bzw. 22 %).

Abbildung 8: Betriebe mit Beschäftigungsauf- bzw. -abbau in Sachsen 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

¹³ Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Sachsen. Berichtsmonat 30. Juni 2022. Nürnberg, 10. Januar 2023, Tabelle 2.1.

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

Insbesondere bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen wurde Beschäftigung aufgebaut: Hier steigerte zwischen 2021 und 2022 fast jeder dritte Betrieb seine Beschäftigung. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen war dieser Anteil mit 30 % vergleichsweise hoch. Im Baugewerbe und dem Bereich Verkehr, Information und Kommunikation war der Anteil mit 24 % dagegen eher gering. Dafür blieb in diesen Bereichen die Beschäftigung eher konstant, ebenso im Gesundheits- und Sozialwesen. In den Übrigen Dienstleistungen und dem Verarbeitenden Gewerbe hatte dagegen fast jeder vierte Betrieb einen Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Beschäftigungsentwicklung nach ausgewählten Branchen in Sachsen zwischen 2021 und 2022

Branchen	Betriebe mit		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	24	50	26
Baugewerbe	14	62	24
Handel und Reparatur	19	53	28
Verkehr, Information, Kommunikation*	8	68	24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	50	31
Gesundheits- und Sozialwesen	10	60	30
Übrige Dienstleistungen	24	49	27
Insgesamt	19	53	28

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Im vorigen Kapitel 4 wurde gezeigt, dass der Krieg in der Ukraine auch bei den sächsischen Betrieben zu einer Störung der Handelsströme sowie einer Verteuerung der Energiepreise geführt hat. Dies könnte auch Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung gehabt haben. Wie Tabelle 7 zeigt, ist in 21 % der überwiegend negativ vom Krieg betroffenen Betriebe – insgesamt 44 % aller Betriebe in Sachsen – die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2021 und Mitte 2022 gesunken. In allen übrigen Betrieben lag dieser Anteil mit 17 % jedoch nur leicht darunter. Zugleich haben 29 % der überwiegend negativ betroffenen Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten steigern können. Das ist ein geringfügig höherer Anteil als unter den übrigen Betrieben. Gemessen an den Beschäftigten insgesamt wurde damit sowohl in den negativ vom Krieg betroffenen Betrieben als auch in den übrigen Betrieben Beschäftigung um jeweils etwa 2 % aufgebaut. Ein deutlicher Zusammenhang zwischen den negativen Auswirkungen des Krieges und der Beschäftigungsentwicklung ist auf der hier betrachteten Ebene damit nicht zu erkennen.

Tabelle 7: Beschäftigungsentwicklung nach Betroffenheit von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen zwischen 2021 und 2022

Art der Betroffenheit	Betriebe mit		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%	%	%
überwiegend negativ betroffen	21	50	29
übrige Betriebe	17	55	28
Insgesamt	19	53	28

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Bei der Interpretation der präsentierten Befunde ist zu berücksichtigen, dass eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten auf der Betriebsebene verschiedene Ursachen haben kann. Auf verschlechterte Rahmenbedingungen, wie z. B. Auftragsrückgänge, Kostensteigerungen bei Personal oder Material, Vorleistungen u. ä., können Betriebe mit Entlassungen reagieren bzw. auf die Besetzung frei gewordener Stellen verzichten. Die Zahl der Beschäftigten kann sich allerdings auch bei günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verringern. So steigt die Wechselneigung der Beschäftigten gerade in konjunkturell guten Zeiten (siehe hierzu Kapitel 5.2). Diese Abgänge wie auch jene, die durch den Wechsel älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den

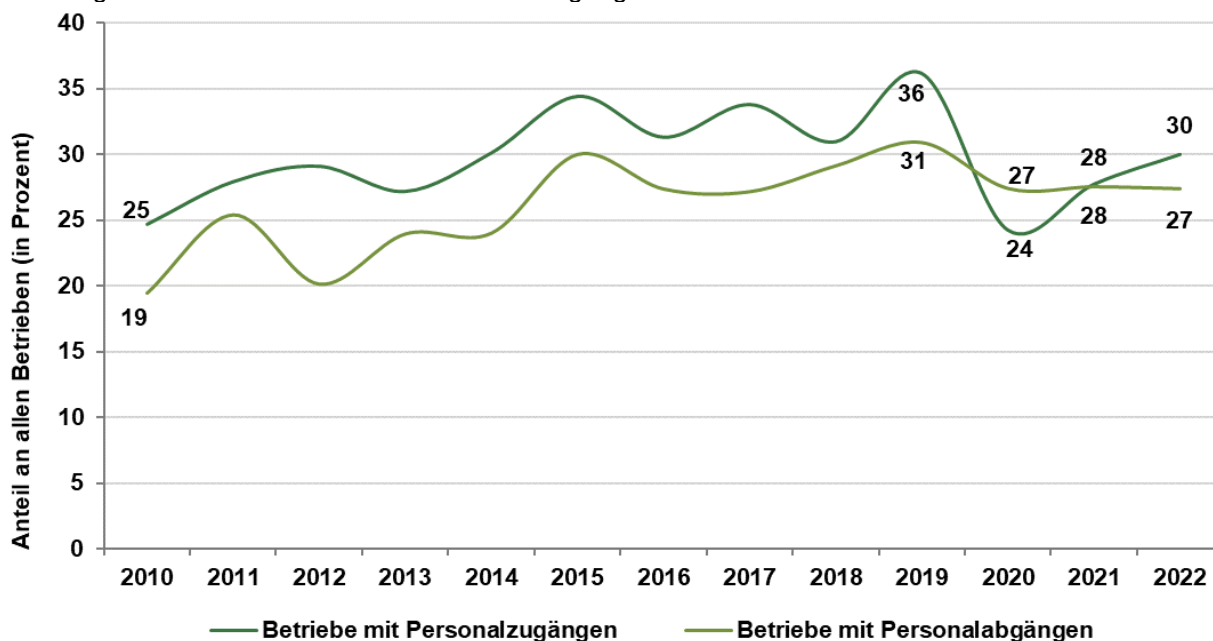
Ruhestand entstehen, müssen ersetzt werden. Wenn es nicht gelingt, die frei gewordenen Stellen durch Neueinstellungen zu besetzen, sinkt automatisch die Zahl der Beschäftigten in den betroffenen Betrieben. Kurz gesagt: Eine Verringerung der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene ist nicht zwangsläufig gleichzusetzen mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation.

5.2 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 jeweils erste Halbjahr. Im hier betrachteten Zeitraum – erstes Halbjahr 2022 – nahmen 30 % aller Betriebe im Freistaat Sachsen Einstellungen vor. Der Anteil von Betrieben mit Einstellungen ist damit weiter gestiegen, lag aber immer noch unter den Werten der Jahre vor der Corona-Pandemie – damals hatten diese jeweils um die 31 % bis 36 % betragen. Der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen – freiwillige als auch unfreiwillige – ist mit 27 % im Vergleich zu den beiden Vorjahren weitgehend konstant geblieben (vgl. Abbildung 9).¹⁵ In Ostdeutschland insgesamt waren die Anteile von Betrieben mit Ab- (31 %) bzw. Zugängen (28 %) ähnlich hoch wie in Sachsen, in Westdeutschland lagen sie mit 35 % und 31 % etwas höher.

Bei der Interpretation der dargestellten Werte ist zu beachten, dass diese auch davon beeinflusst werden, wie erfolgreich die Betriebe bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die zu besetzenden Stellen waren. So ist die Zahl der Betriebe, die neues Personal einstellen wollten, höher als die Zahl der Betriebe mit realisierten Einstellungen: Jeder zweite Betrieb in Sachsen wollte Personal einstellen (51 %), aber nur 30 % ist dies vollständig oder zumindest teilweise gelungen.

Abbildung 9: Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Sachsen 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022, jeweils erstes Halbjahr. Ein Betrieb kann sowohl Personalzu- als auch -abgänge verzeichnen.

Ein Blick auf die Gesamtheit der erfolgten Personalbewegungen ergibt folgendes Bild: 13 % der Betriebe haben ausschließlich eingestellt, 17 % haben sowohl eingestellt als auch Personalabgänge zu verzeichnen. In weiteren 10 % der Betriebe gab es ausschließlich Abgänge. In den übrigen 60 % der Betriebe kam es weder zu Einstellungen noch zu Abgängen. Dieser hohe Anteil hängt vor allem mit der großen Zahl von Betrieben mit nur wenigen Beschäftigten zusammen. Unter diesen Betrieben gab es in 75 % keine Personalbewegungen, unter den Großbetrieben war dies bei nur 4 % der Fall.

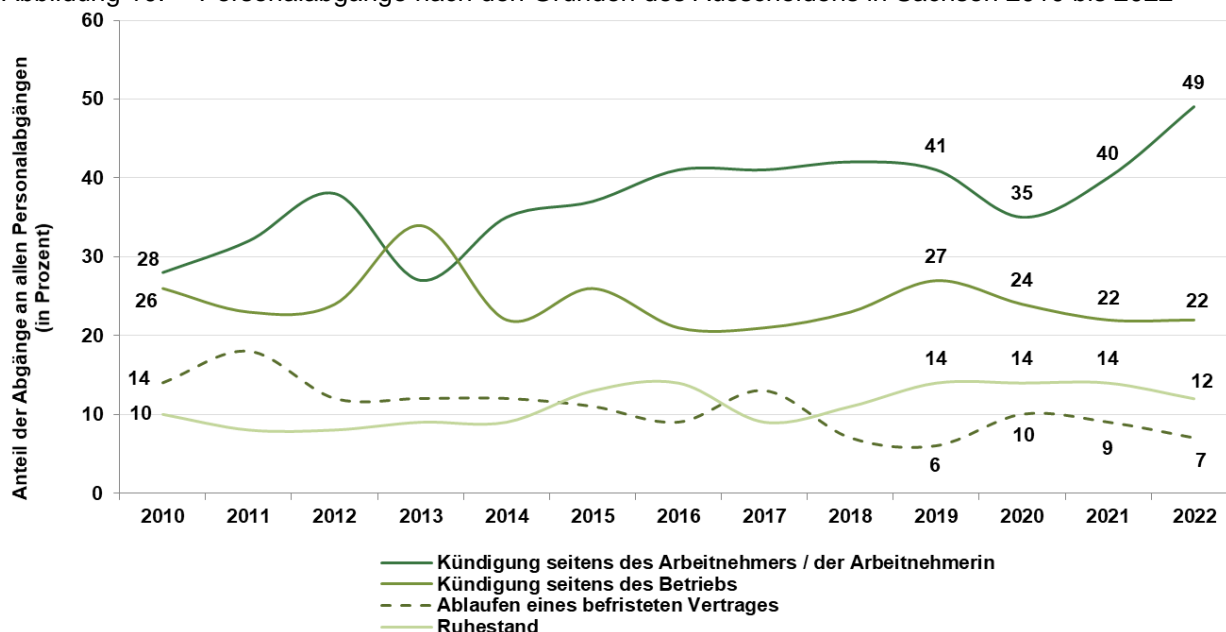
Personalabgangsgründe

Schon seit vielen Jahren stehen Kündigungen seitens der Beschäftigten an der Spitze der möglichen Personalabgangsgründe in Sachsen: Die hohe Arbeitskräftenachfrage eröffnet Arbeitnehmerinnen und

¹⁵ Betriebe können sowohl Personalzugänge als auch -abgänge verzeichnen.

Arbeitnehmern Beschäftigungsalternativen bei anderen Betrieben, die sie durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes nutzen. Dementsprechend erfolgt besonders in wirtschaftlich unsicheren Zeiten typischerweise ein Rückgang arbeitnehmerseitiger Abgänge, da Beschäftigte eher an einer vorhandenen Stelle festhalten. Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie sank der Anteil der Kündigungen durch die Beschäftigten entsprechend auf nur noch 35 % und erhöhte sich im Folgejahr 2021 wieder auf 40 %. Trotz der erneuten Krise 2022, welche durch den Krieg in der Ukraine ausgelöst wurde, stieg der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen in diesem Jahr jedoch weiterhin und erreichte mit 49 % das höchste Niveau seit 2010. Die Auswirkungen des Krieges scheinen sich demnach nicht in einem niedrigeren Anteil an Kündigungen seitens der Beschäftigten niederschlagen zu lassen. Die Kündigungen durch die Betriebe stagnierten bei 22 % (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022, bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Befristete Beschäftigung

Der Anteil der Personalabgänge aufgrund einer auslaufenden Befristung sank erneut und lag im ersten Halbjahr 2022 bei nur 7 %. Vor 12 Jahren war noch ein doppelt so hoher Anteil der 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 anstieg. Im Jahr 2015 z. B. konnten 36 % der befristet Beschäftigten in eine unbefristete Beschäftigung wechseln. Im Jahr 2022 wurden bereits 42 % der zunächst befristet eingestellten Arbeitskräfte übernommen. Zum anderen geht der Einsatz von Befristungen insgesamt zurück: Im Jahr 2010 waren noch 10 % aller Beschäftigten in Sachsen befristet beschäftigt, im Jahr 2022 nur noch 4 %.

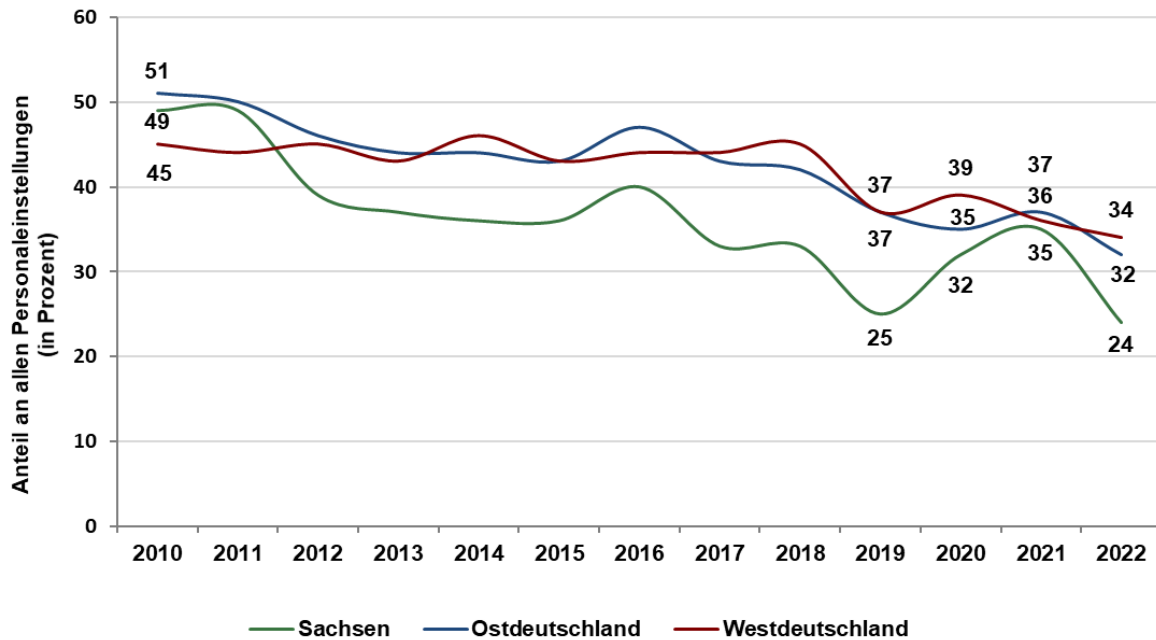
Die tendenziell abnehmende Bedeutung dieser Beschäftigungsform zeigt sich auch bei den im letzten Jahr erfolgten Personaleinstellungen. Im ersten Halbjahr 2022 erhielten drei von vier (76%) der neu eingestellten Arbeitskräfte einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Rund ein Viertel der Neueinstellungen erfolgte dagegen auf Zeit. Damit hat sich der Anteil der befristeten Einstellungen in den letzten 12 Jahren halbiert, wenngleich er im Zuge der Corona-Pandemie kurzzeitig wieder auf etwa ein Drittel angestiegen war. Die langfristig rückläufige Tendenz bei der Befristung ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten, in Sachsen jedoch stärker ausgeprägt (vgl. Abbildung 11).¹⁶

Die abnehmende Bedeutung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen dürfte vermutlich eng mit den Schwierigkeiten vieler Betriebe zusammenhängen, geeignete Arbeitskräfte für die von ihnen angebotenen Stellen zu gewinnen (vgl. Kapitel 6). Fachkräfteengpässe stärken die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt und schwächen jene der Betriebe, was im Ergebnis dazu

¹⁶ Es ist zu berücksichtigen, dass die absolute Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im beobachteten Zeitraum nahezu kontinuierlich gewachsen ist, die angegebenen Anteilswerte sich somit auf unterschiedlich große Mengen beziehen. Gleichwohl lässt sich feststellen, dass auch – unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Stichprobendaten verbundenen Unsicherheiten – die absolute Zahl von befristet beschäftigten Personen in den letzten zehn Jahren stark gesunken ist.

führen kann, dass bestimmte, als unattraktiv wahrgenommene Vertragskonditionen, wie z. B. befristete Arbeitsverträge, von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern immer weniger akzeptiert werden.

Abbildung 11: Anteil befristeter Einstellungen an allen Einstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



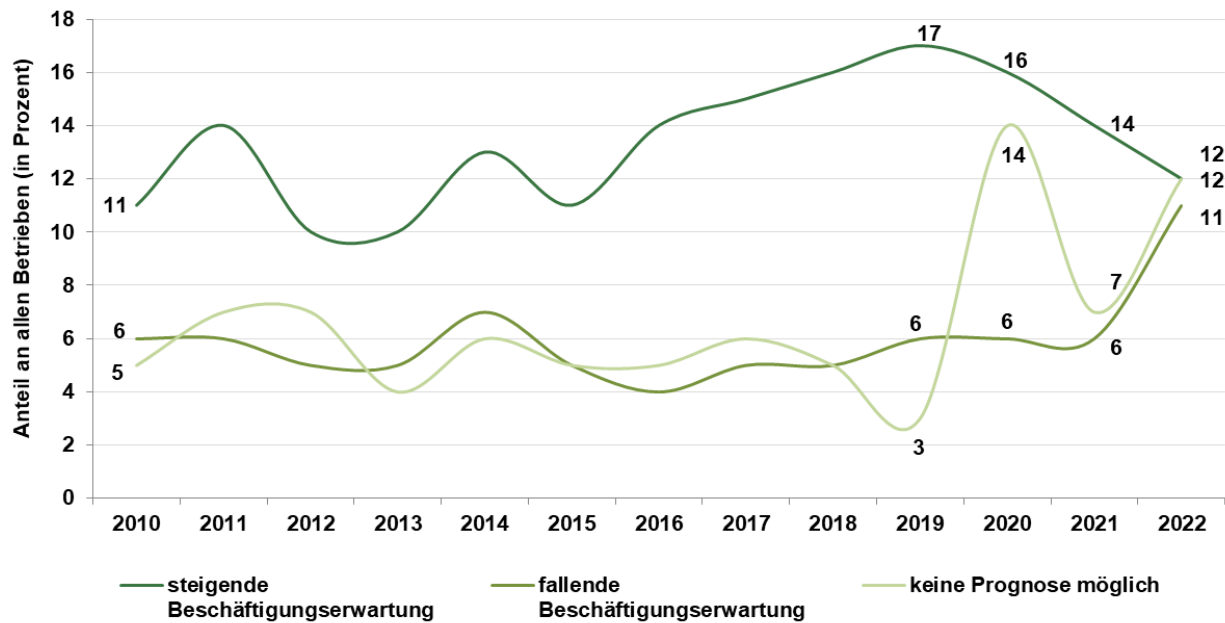
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022, jeweils erstes Halbjahr.

5.3 Beschäftigungsaussichten

Im Zuge des Krieges in der Ukraine ist die Unsicherheit der sächsischen Betriebe bzgl. ihrer zukünftigen Beschäftigungsentwicklungen wieder gestiegen. So konnte in 2020, dem ersten Jahr der Corona-Pandemie, jeder siebte Betrieb keine Prognose abgeben; dieser Wert reduzierte sich im Jahr 2021 jedoch wieder auf 7 %. In 2022 stieg er wieder deutlich an, sodass sich im Jahr des Krieges in der Ukraine 12 % der sächsischen Betriebe nicht in der Lage sahen, ihre zukünftigen Beschäftigungsentwicklungen einzuschätzen. In Ost- und Westdeutschland war ein ähnlich hoher Anteil der Betriebe (12 % bzw. 11 %) unsicher. Damit war dieser Wert in Sachsen erstmals seit 2010 genauso hoch, wie der Anteil der Betriebe mit steigender Beschäftigungserwartung. Gleichzeitig stieg der Anteil der Betriebe, die eine fallende Beschäftigung vorhersahen, auf 11 % und damit auf den höchsten Wert seit 12 Jahren (vgl. Abbildung 12). Dies kann unter anderem mit den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine zusammenhängen, oder auch mit dem steigenden Fachkräftemangel (s. h. Kapitel 6).

In Ostdeutschland insgesamt war der Anteil der Betriebe, die eine fallende Beschäftigung erwarteten, mit 9 % ebenfalls etwas gestiegen (um drei Prozentpunkte), in Westdeutschland lag dieser Wert bei 7 % und war damit um zwei Prozentpunkte gestiegen. Die Betriebe Sachsens waren damit etwas pessimistischer als die Betriebe in den neuen und alten Bundesländern.

Abbildung 12: Beschäftigungserwartungen der Betriebe in Sachsen 2010 bis 2022

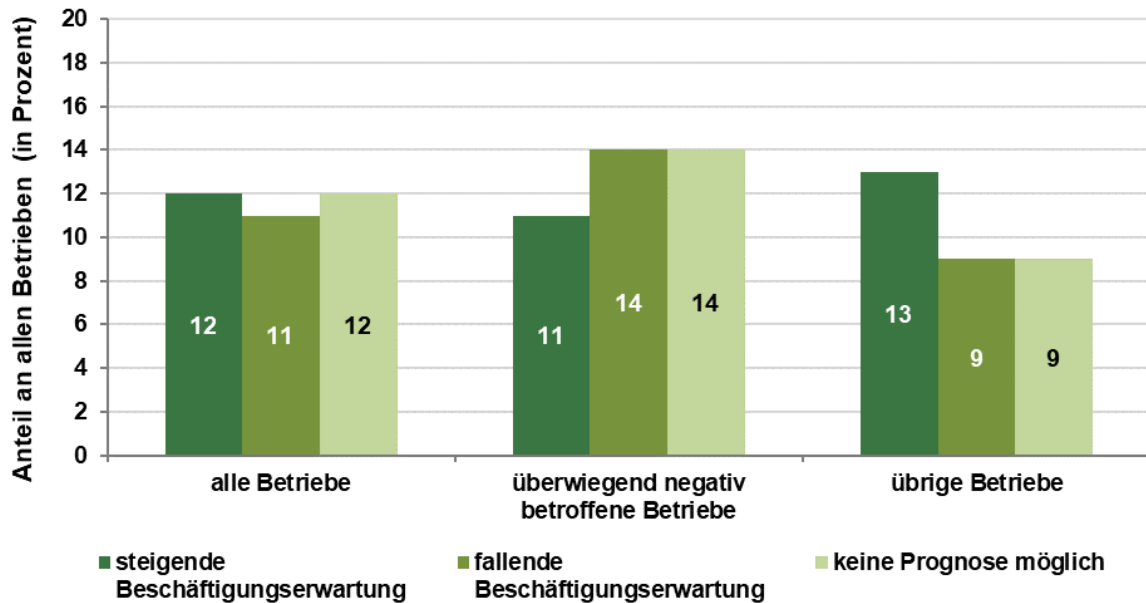


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Fehlende zu 100 % = gleichbleibende Beschäftigung erwartet.

Bei Betrieben, die überwiegend negativ vom Krieg in der Ukraine betroffen waren, fiel der Anteil von Betrieben mit erwartetem Beschäftigungsabbau mit 14 % höher aus als bei den übrigen sächsischen Betrieben (9 %). Gleichwohl ging die große Mehrheit der negativ betroffenen Betriebe (61 %) davon aus, den zum Stichtag der Befragung erreichten Beschäftigtenbestand in den nächsten 12 Monaten halten zu können. Unter den übrigen Betrieben waren dies 69 %. Immerhin 11 % der negativ vom Krieg betroffenen Betriebe hatten sogar die Absicht, die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen in den kommenden Monaten zu steigern. Insgesamt zeigte sich jedoch, dass die negativ betroffenen Betriebe pessimistischer in die Zukunft sahen (vgl. Abbildung 13).

Der größte Anteil an Betrieben, die keine Prognose abgeben konnten, war mit 17 % in den Übrigen Dienstleistungen zu finden. Im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation war der Anteil mit 4 % am geringsten, allerdings ist diese Information aufgrund der geringen Fallzahl auch nur eingeschränkt zu interpretieren. Mit 7 % war die Unsicherheit zudem im Gesundheits- und Sozialwesen vergleichsweise niedrig.

Abbildung 13: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Betroffenheit von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Fehlende zu 100 % = gleichbleibende Beschäftigung erwartet.

Fazit: Wenngleich sich die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auch in der sächsischen Wirtschaft zeigten, schlugen sie sich bislang nicht in deutlich negativen Einflüssen auf die regionale Beschäftigung nieder. Allerdings erwartete ein größerer Anteil der Betriebe für die kommenden Monate eine fallende Beschäftigung als in den vergangenen Jahren und ein größerer Teil zeigte sich unsicher über die Beschäftigungserwartungen. Die weitere Beschäftigungsentwicklung dürfte ganz wesentlich davon abhängen, wie gut es den sächsischen Betrieben in den nächsten Monaten gelingt, ihren Bedarf an Arbeitskräften, insbesondere an Fachkräften, zu decken. Das folgende Kapitel 6 informiert über die entsprechenden bisherigen Entwicklungen in der Wirtschaft des Freistaates.

6. Fachkräftebedarf

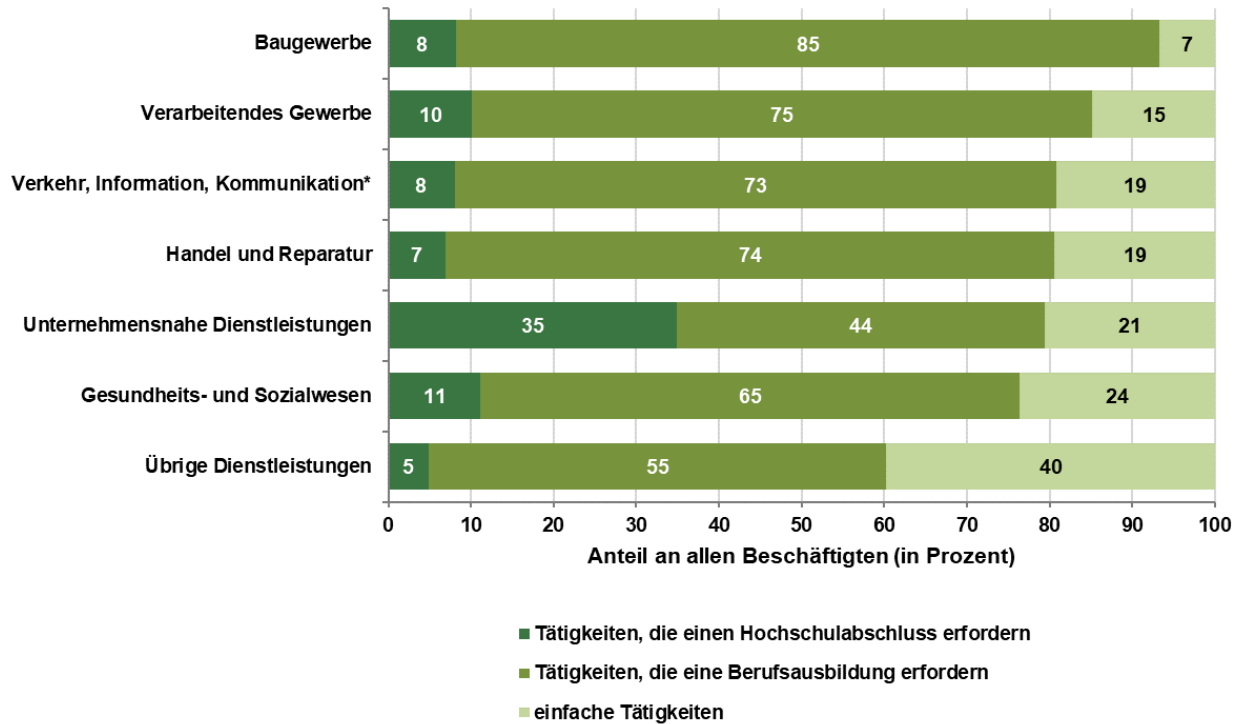
Der Bedarf der sächsischen Wirtschaft an Fachkräften ist in den letzten Jahren nahezu stetig angestiegen und wird voraussichtlich weiter zunehmen. Die Corona-Pandemie hatte diese Entwicklung vorübergehend gebremst, an der grundlegenden Tendenz hat sich allerdings nichts geändert. Eine zentrale Frage wird sein, ob und wie es gelingen kann, diesen Bedarf zu decken. Vorangegangene Befragungen des IAB-Betriebspanels haben gezeigt, dass sich die Zahl der unbesetzten Fachkräftestellen in den letzten Jahren nahezu stetig erhöhte. Dies weist auf einen Fachkräftemangel hin, der sich in Zukunft noch verschärfen könnte. So führt etwa der demographische Wandel dazu, dass jedes Jahr mehr Menschen aus dem Erwerbsleben austreten als hinzukommen, sodass die Zahl der dem regionalen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen stetig weiter sinkt.

Definition: Fachkräfte

Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, sowie solche, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. In den sächsischen Betrieben übten im Jahr 2022 82 % aller Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine entsprechende Qualifikation erforderten: 66 % setzten eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 16 % eine akademische Ausbildung voraus. In Westdeutschland insgesamt arbeitete mit 74 % der Beschäftigten ein geringerer Anteil auf Stellen für „qualifizierte Arbeitskräfte“. Die Betriebe in Sachsen hingen damit – ähnlich wie jene in den anderen ostdeutschen Bundesländern – in noch etwas höherem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ab als die westdeutschen, sodass eine Ausweitung von Fachkräfteengpässen für die sächsischen Betriebe potenziell stärkere Auswirkungen hätte. Die hohe Bedeutung qualifizierter Arbeit wird auf der Ebene der einzelnen Betriebe besonders deutlich: In Sachsen wurden 2022 in 53 % der Betriebe ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern; d. h. dort gibt es keine Arbeitsplätze für Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikationen. In 45 % der Betriebe gab es sowohl Arbeitsplätze für Fachkräfte als auch für Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikationen. In 2 % der Betriebe wurden dagegen ausschließlich einfache Tätigkeiten ausgeführt. In Ostdeutschland insgesamt kamen in 56 % der Betriebe ausschließlich qualifizierte Arbeitskräfte zum Einsatz, in 3 % ausschließlich Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten und in 40 % trat beides auf (Westdeutschland: 43 %, 4 % und 54 %).

In den einzelnen Bereichen der sächsischen Wirtschaft liegen die Anteile von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, deutlich über, in anderen deutlich unter dem Durchschnittswert. Das Spektrum reicht von 35 % in den Unternehmensnahen Dienstleistungen bis zu 5 % in den Übrigen Dienstleistungen. Ein besonders hoher Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die nach Angaben der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber keine berufliche Ausbildung erforderlich ist, findet sich in den Übrigen Dienstleistungen: Dort führten vier von zehn beschäftigten nur einfache Tätigkeiten aus (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Qualifikationsstruktur nach Branchen in Sachsen 2022

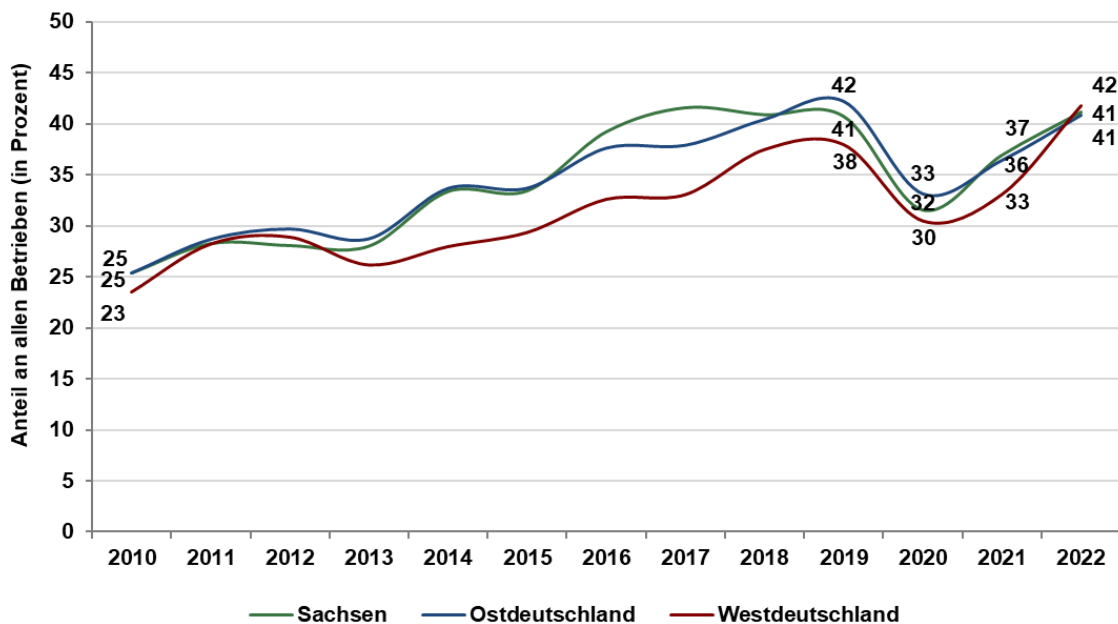


* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche nur eingeschränkt interpretierbar.
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

6.1 Entwicklung der Nachfrage

Im Zuge der Corona-Pandemie ist der Anteil der Betriebe, die Fachkräfte nachfragten – nach einem stetigen Anstieg in den Vorjahren – bundesweit stark eingebrochen. Mit dem schrittweisen Abbau der coronabedingten Einschränkungen ist die Nachfrage 2021 bereits wieder gestiegen. Diese Entwicklung hat sich auch im letzten Jahr fortgesetzt: 41 % der sächsischen Betriebe hatten im Jahr 2022 einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften; damit wurde das Niveau von vor der Pandemie wieder erreicht. In Westdeutschland stieg der Bedarf sogar auf den höchsten Wert seit 2010 (vgl. Abbildung 15).

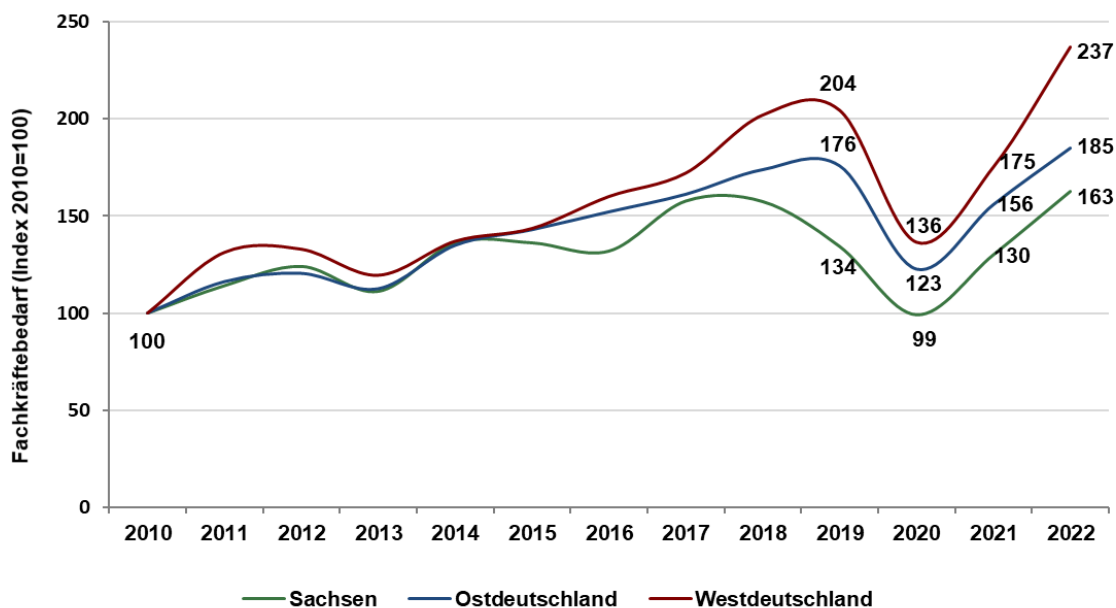
Abbildung 15: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Fachkräftebedarf = Einstellungen von Fachkräften zuzüglich nicht besetzter Fachkräftestellen im ersten Halbjahr.

Mit der wieder gestiegenen Zahl von Betrieben mit Fachkräftebedarf ist auch die Zahl der insgesamt gesuchten Fachkräfte gestiegen. Die folgende Abbildung 16 zeigt die jährliche Anzahl benötigter Fachkräfte – im Verhältnis zum Bedarf im Jahr 2010. Es zeigt sich, dass die Nachfrage nach qualifiziertem Personal bis 2018 tendenziell stieg. In Sachsen sank der Fachkräftebedarf bereits im Jahr 2019, während er in den neuen Bundesländern insgesamt sowie in den alten Bundesländern weiter stieg. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Jahr 2020 ging die Nachfrage nach qualifiziertem Personal jedoch sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland insgesamt deutlich zurück. Mit dem Abklingen der Pandemie ist der Bedarf wieder gestiegen und hat mittlerweile das Vorkrisenniveau übertroffen: Die Gesamtnachfrage in Sachsen lag im Jahr 2022 63 % über dem Wert von 2010. In Westdeutschland ist die Nachfrage nach Fachkräften jedoch deutlich stärker gestiegen: Hier lag der Bedarf mehr als doppelt so hoch wie noch im Jahr 2010.

Abbildung 16: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022

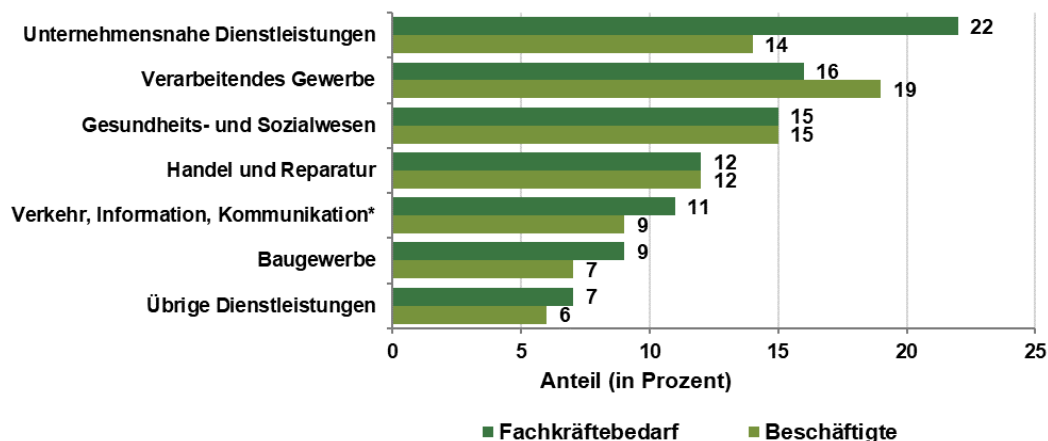


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Fachkräftebedarf = Einstellungen von Fachkräften zuzüglich nicht besetzter Fachkräftestellen im ersten Halbjahr.

In den Betrieben mit Fachkräftebedarf wurden im Durchschnitt 3,3 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. Die Hälfte der Betriebe mit Bedarf suchte eine Fachkraft, 22 % suchten zwei Fachkräfte und 27 % suchten drei oder mehr Fachkräfte.

Betrachtet man die Verteilung der gesuchten Fachkräfte auf die Branchen¹⁷ stehen vor allem die Unternehmensnahen Dienstleistungen¹⁸ hervor. Dort entstand in 2022 über ein Fünftel des Fachkräftebedarfs (22 %), wengleich hier nur 14 % der Beschäftigten tätig waren. Mit 16 % des Fachkräftebedarfs bestand auch im Verarbeitenden Gewerbe, einer überdurchschnittlich stark auf ausländische Absatzmärkte ausgerichteten Branche, eine hohe Nachfrage. Allerdings fiel hier der Anteil an den gesuchten Fachkräften im Verhältnis zum Anteil der hier beschäftigten Arbeitskräfte (19 %) eher unterdurchschnittlich aus. Auch das Gesundheits- und Sozialwesen leistete mit 15 % einen deutlichen Beitrag zur Fachkräftenachfrage (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Anteil des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Sachsen 2022



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022, ausgewählte Branchen. Fachkräftebedarf = Einstellungen von Fachkräften zuzüglich nicht besetzter Fachkräftestellen im ersten Halbjahr. Branchen mit sehr geringen Besetzungszahlen nicht ausgewiesen.

Die Nachfrage nach Fachkräften – gemessen am Bedarf in 2010 – hat sich auch in den Branchen unterschiedlich entwickelt. Der Bedarf an qualifiziertem Personal in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, die wie bereits beschrieben einen besonders hohen Anteil zur Gesamtnachfrage beitragen, ist im Vergleich zu 2010 nur um 42 % angestiegen, hat aber damit bereits das Niveau von vor der Corona-Pandemie überschritten. Die Übrigen Dienstleistungen dagegen, haben mit einem um 71 % höheren Bedarf als in 2010 noch immer eine niedrigere Fachkräftenachfrage als 2018. Im Vergleich zu 2010 hat vor allem das Verarbeitende Gewerbe den Bedarf an qualifiziertem Personal gesteigert (um fast 160 %) sowie auch der Bereich Handel und Reparatur (um etwa 140 %). Der deutlichste Anstieg ist jedoch im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation zu finden: Hier liegt der Bedarf bei mehr als dem Dreifachen im Vergleich zu 2010. In Anbetracht der geringen Fallzahl in dieser Branche sind die Ergebnisse hierbei jedoch nur eingeschränkt interpretierbar (vgl. Tabelle 8).

¹⁷ Bei der Beurteilung der ermittelten Bedarfe für die Branchen ist zu berücksichtigen, dass in einigen Branchen (wie etwa dem Verarbeitenden Gewerbe oder dem Gesundheits- und Sozialwesen) verstärkt auch 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.

¹⁸ 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.

Tabelle 8: Fachkräftebedarf nach ausgewählten Branchen gemessen am Bedarf in 2010 für Sachsen 2018, 2020 und 2022

Branche	2018	2020	2022
	Index 2010=100		
Verarbeitendes Gewerbe	189	100	259
Baugewerbe	123	57	75
Handel und Reparatur	188	143	241
Verkehr, Information, Kommunikation*	292	220	366
Unternehmensnahe Dienstleistungen	126	77	142
Gesundheits- und Sozialwesen	147	113	183
Übrige Dienstleistungen	246	114	171
Insgesamt	158	99	163

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010, 2018, 2020 und 2022.

Eine weitere Unterscheidung der Fachkräftenachfrage ergibt sich mit Blick auf die Betriebsgröße. In der Gruppe der Betriebe ab 100 Beschäftigten hatten sechs von sieben Betrieben Fachkräftebedarf, in diesen wurden im Schnitt etwa 19 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. In der Summe macht dies fast ein Drittel (30 %) der insgesamt gesuchten Fachkräfte aus. Bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten hatten zwar lediglich 31 % einen Bedarf an Fachkräften und pro Betrieb mit Bedarf waren nur 1,3 Stellen zu besetzen, in der Summe ergab sich mit 21 % des Gesamtbedarfs aber dennoch ein erheblicher Nachfrageeffekt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass in den Kleinstbetrieben nur 16 % aller sächsischen Beschäftigten tätig sind, das sind weniger als halb so viele wie in den Großbetrieben (41 % aller Beschäftigten). Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten wiesen somit im Vergleich zu ihrem Beschäftigtenanteil einen überproportionalen Fachkräftebedarf auf, die Großbetriebe einen unterproportionalen¹⁹ (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2022

Betriebsgrößenklasse	Verteilung...		Anteil Betriebe mit Fachkräftebedarf	Durchschnittliche Zahl gesuchter Fachkräfte in Betrieben mit Bedarf
	des Fachkräftebedarfs	der Beschäftigung		
	%	%	%	Stellen
1 bis 9 Beschäftigte	21	16	31	1,3
10 bis 49 Beschäftigte	35	29	61	3,1
50 bis 99 Beschäftigte	14	14	74	7,5
ab 100 Beschäftigte	30	41	86	18,7
Insgesamt	100	100	41	3,3

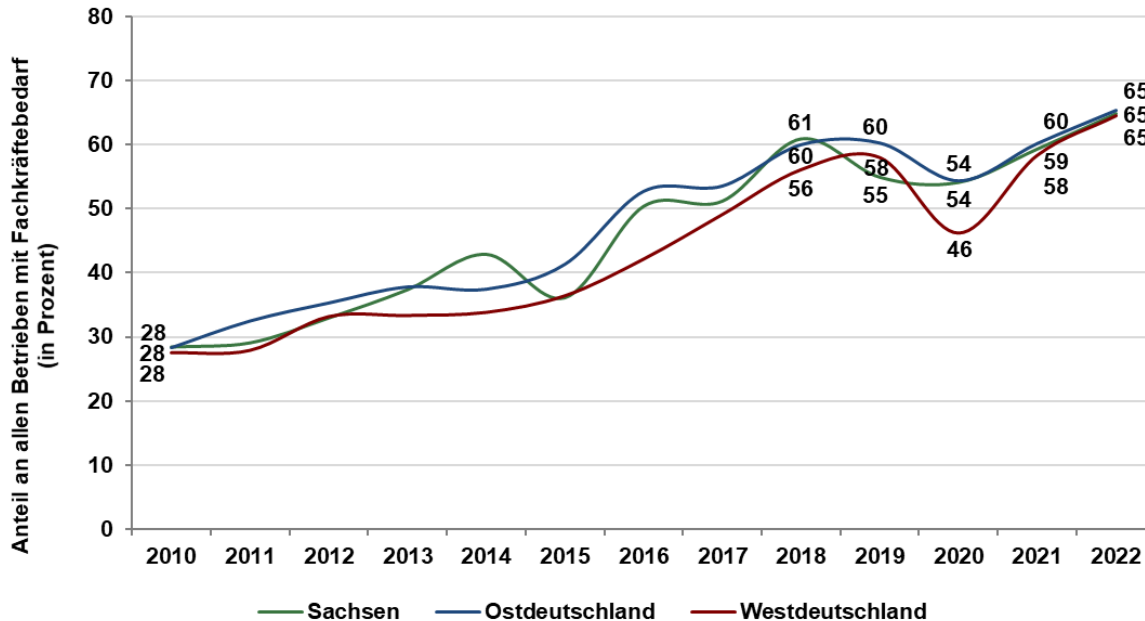
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

6.2 Besetzung von Fachkräftestellen

Im Jahr 2022 stieg der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten auf 65 % und erreichte damit einen neuen Höchstwert. Dabei war der Anteil in Sachsen genauso hoch wie in Ost- und Westdeutschland, wo ebenfalls die höchsten Anteile seit 2010 zu verzeichnen waren (vgl. Abbildung 18).

¹⁹ Dieser Befund unterstreicht den konzeptionellen Ansatz der Befragung „IAB-Betriebspanel“, wonach Betriebe aller Größenklassen befragt werden, also auch Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

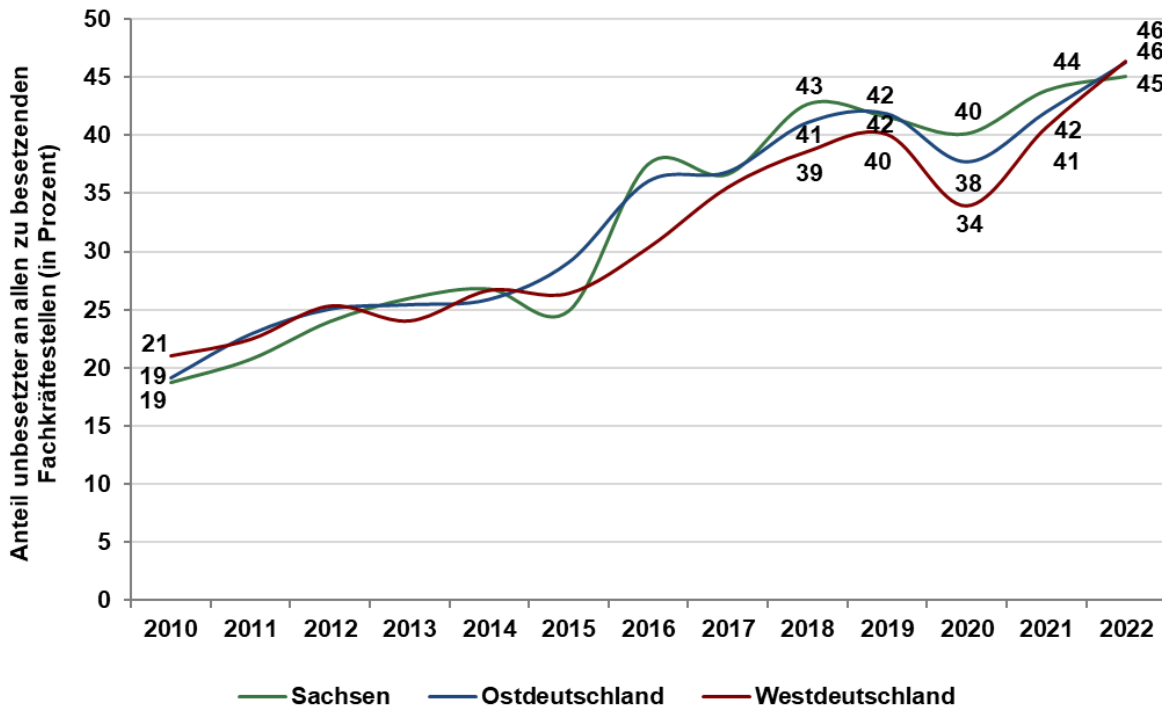
Abbildung 18: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten.

Eine ähnliche Entwicklung ist bei der Nichtbesetzungsquote zu beobachten, also dem Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen an allen Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr besetzt werden sollten. Im Jahr 2022 konnten 45 % der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden. Damit liegt die sächsische Nichtbesetzungsquote erstmalig seit 2015 unter der jeweiligen Quote in Ost- und Westdeutschland von 46 %. Sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland insgesamt blieben damit so viele Stellen für Fachkräfte unbesetzt wie noch nie seit 2010 (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022

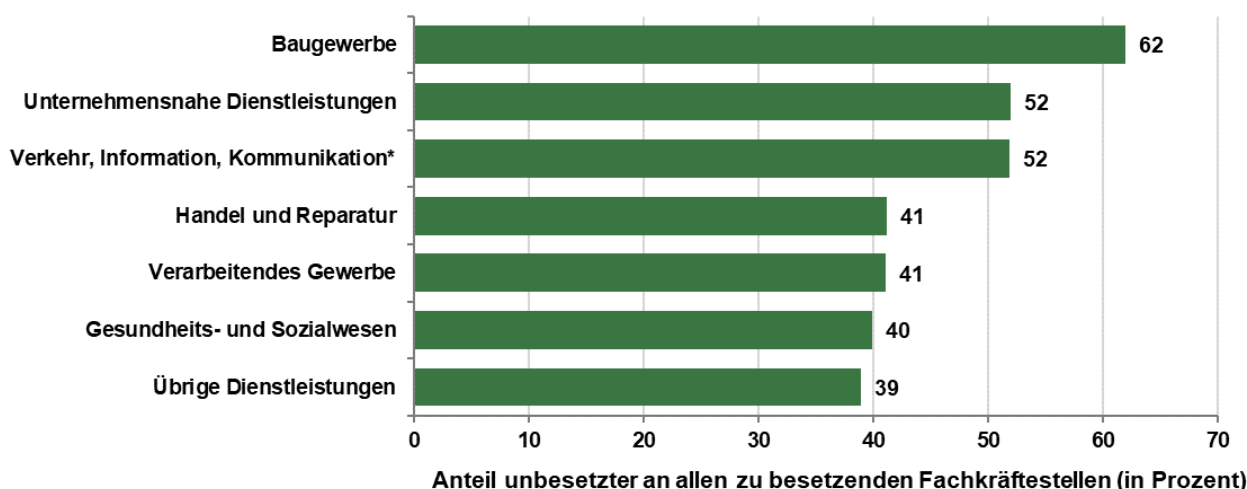


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Über die Branchen der sächsischen Wirtschaft hinweg fällt die Nichtbesetzungsquote unterschiedlich aus. Auch in 2022 wies das Baugewerbe den höchsten Anteil an unbesetzten Fachkräftestellen aus: Von allen im ersten Halbjahr 2022 zu besetzenden Fachkräftestellen waren dort zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal noch 62 % unbesetzt. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation blieb über die Hälfte der Stellen frei (vgl. Abbildung 20). In anderen ausgewiesenen Bereichen der sächsischen Wirtschaft blieb zwar ebenfalls ein nennenswerter Teil der angebotenen Stellen unbesetzt, im Gegensatz zu den drei genannten Branchen konnte jedoch für mindestens 60 % der Stellen eine geeignete Bewerberin bzw. ein geeigneter Bewerber gefunden werden.

Besonders ins Gewicht fallen – gemessen an der absoluten Zahl unbesetzter Stellen – die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Von allen unbesetzten Stellen für Fachkräfte fand sich circa jede vierte unbesetzte Stelle für qualifiziertes Personal in dieser Branche. Weitere rund 14 % entfielen auf das Verarbeitende Gewerbe, 13 % auf das Gesundheits- und Sozialwesen. Im Baugewerbe, wo besonders viele Stellen frei blieben, fanden sich 12 % aller nichtbesetzten Stellen.

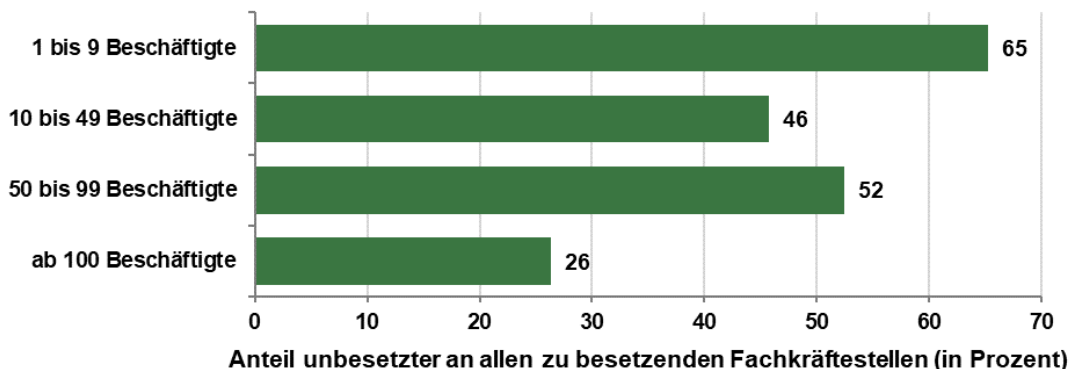
Abbildung 20: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen nach Branchen in Sachsen 2022



* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche nur eingeschränkt interpretierbar.
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Zum wiederholten Male waren große Betriebe erfolgreicher bei der Besetzung ihrer Stellen für Fachkräfte als kleine. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten konnten für fast drei Viertel aller zu besetzenden Stellen geeignete Bewerberinnen und Bewerber gefunden werden. In Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten konnte fast die Hälfte der Stellen besetzt werden, in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten sogar etwas mehr (54 %). Am schwierigsten war die Situation für die zahlenmäßig bedeutsamen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Dort konnten bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2022 nur 35 % der Stellen für Fachkräfte besetzt werden, 65 % blieben dagegen unbesetzt (vgl. Abbildung 21). Damit war fast ein Drittel (31 %) aller unbesetzten Stellen in Kleinstbetrieben, weitere 35 % in Kleinbetrieben zu finden.

Abbildung 21: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2022

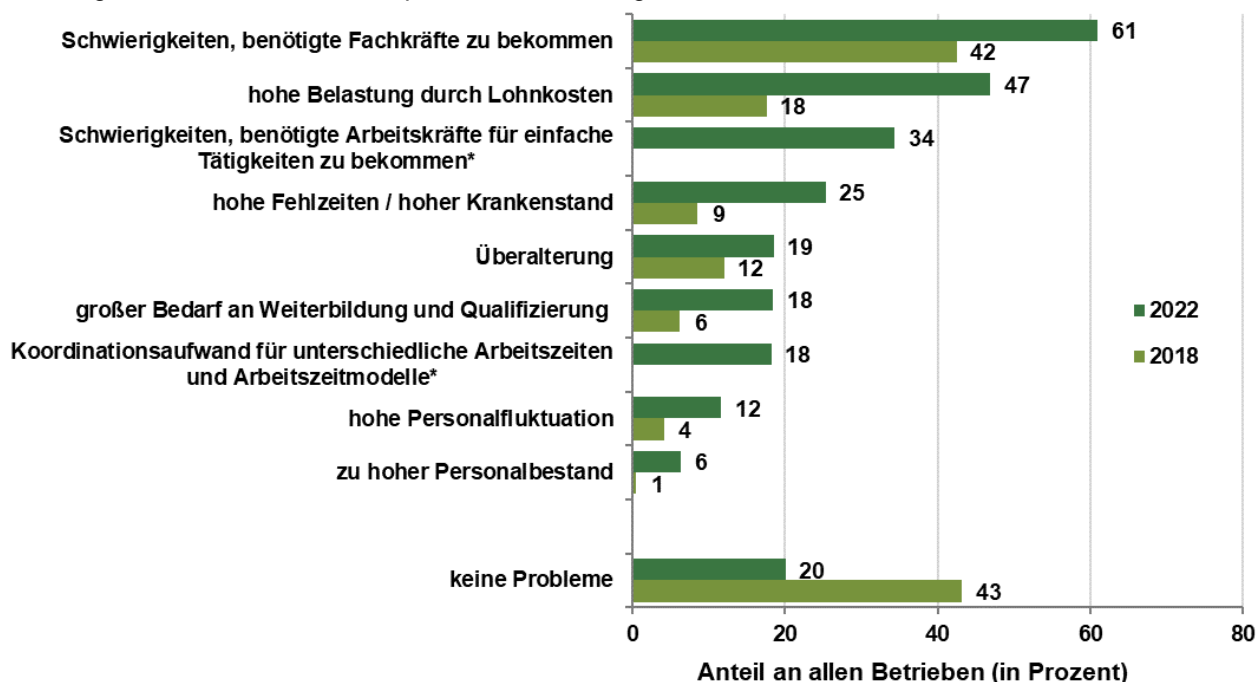


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

6.3 Personalpolitische Herausforderungen der Zukunft

In mehrjährigem Rhythmus werden die Betriebe danach gefragt, welche Personalprobleme sie in den kommenden zwei Jahren erwarten. Hierzu wird den Befragten eine Liste mit verschiedenen Punkten vorgelegt, angefangen von Personalüberhängen bis hin zu Fehlzeiten und einem hohen Krankenstand. In der aktuellen Befragung überragte das Thema „Fachkräfte“ alle anderen Bereiche: 61 % der sächsischen Betriebe gingen 2022 davon aus, dass es in den kommenden zwei Jahren schwierig werden wird, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. Im Jahr 2018 traf dies nur auf etwas mehr als vier von zehn Betrieben zu. Insgesamt erwarteten in der aktuellen Welle 80 % der sächsischen Betriebe in den kommenden zwei Jahren Personalprobleme, vier Jahre zuvor waren es nur 57 % (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Erwartete Personalprobleme in den folgenden beiden Jahren in Sachsen 2018 und 2022



* Aspekt im Jahr 2018 nicht erhoben

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2018 und 2022.

Die geäußerten Erwartungen dürften stark mit den aktuellen Erfahrungen der Betriebe zusammenhängen, wonach sich – wie bereits oben beschrieben – Fachkräfteengpässe im Befragungsjahr weiter verschärft haben. Für die Betriebe wird es immer aufwändiger, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen: Stellen bleiben

länger unbesetzt als in früheren Jahren²⁰. Die steigenden Probleme, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, könnten sich auch auf die Löhne auswirken. So stehen auf dem zweiten Platz der genannten Problembereiche die ansteigenden Lohnkosten: Fast die Hälfte (47 %) der sächsischen Betriebe befürchtete dadurch in den nächsten Jahren hohe Belastungen (siehe hierzu auch Kapitel 10). Vier Jahre zuvor betraf dies nicht einmal jeden fünften Betrieb. Dass der Anteil in diesem Maße angestiegen ist, könnte mit der hohen Inflation im Jahr 2022 zusammenhängen²¹, aber etwa auch mit dem gestiegenen Mindestlohn (vgl. Kapitel 10.2).

Dass die Probleme der Betriebe bei der Deckung ihrer Personalbedarfe nicht auf qualifizierte Tätigkeiten beschränkt sind, macht der folgende Befund deutlich: Rund jeder dritte Betrieb ging davon aus, dass es in den nächsten zwei Jahren schwierig sein wird, Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten zu gewinnen. Dieses Problem rangiert damit auf dem dritten Platz der genannten Problemfelder. Ein Viertel der Betriebe sah zudem Schwierigkeiten durch hohe Fehlzeiten bzw. einen hohen Krankenstand. Auf alle anderen Bereiche – z. B. Überalterung der Belegschaften – entfielen gegenüber den bereits genannten deutlich weniger Nennungen.

Die Befürchtungen hinsichtlich zukünftiger Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs sind nicht auf einzelne Bereiche der sächsischen Wirtschaft beschränkt, sondern lassen sich in allen Branchen beobachten. In jeder Branche rangierte das Thema „Fachkräftegewinnung“ an erster Stelle der genannten Zukunftsprobleme und in jedem Bereich lag der Anteil von Betrieben, die entsprechende Befürchtungen äußerten, bei mindestens 50 %. Dennoch bestehen Unterschiede: Besonders hohe Anteilswerte fanden sich im Verarbeitenden Gewerbe und in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation²²: Hier waren jeweils drei von vier Betrieben betroffen. Auch von dem Problem der zu hohen Lohnkosten sahen sich die Betriebe der verschiedenen Branchen unterschiedlich stark bedroht. Im Verarbeitenden Gewerbe schätzten dies 62 % der Betriebe als relevantes Problem der nächsten zwei Jahre ein, im Baugewerbe traf dies nur auf etwa jeden dritten Betrieb zu (36 %). Im Verarbeitenden Gewerbe erwartete zudem ein Drittel der Betriebe Schwierigkeiten durch Überalterung des Personalbestands, im Baugewerbe lag der Anteil mit 28 % ebenfalls vergleichsweise hoch.

Das Gesundheits- und Sozialwesen war dagegen beispielsweise überdurchschnittlich von einem erwarteten großen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung betroffen (31%) sowie von Problemen bei der Koordination der Arbeitszeiten (28 %, vgl. Tabelle 10).

²⁰ In Sachsen ist die durchschnittliche Vakanzzeit, d. h. die Zeit, die benötigt wird, um eine offene Stelle zu besetzen, von 139 Tagen im Jahr 2021 auf 158 Tage im Jahr 2022 gestiegen (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Gemeldete Arbeitsstellen, Februar 2023).

²¹ Im Jahr 2022 lag die Inflation bei 7,9 %. Quelle: Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 022 vom 17. Januar 2023.

²² Die Anteilswerte in der Branche Verkehr, Information und Kommunikation sind jedoch wegen der geringen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar.

Tabelle 10: Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2022

Branche	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	8	16	76	39	32	19	17	34	62
Baugewerbe	4	4	59	27	28	10	7	22	36
Handel und Reparatur	5	6	59	35	11	17	14	24	46
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	28	75	43	24	18	15	32	58
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	17	56	34	15	21	24	26	51
Gesundheits- und Sozialwesen	4	8	64	31	21	31	28	31	50
Übrige Dienstleistungen	8	17	59	46	11	7	7	20	46
Insgesamt	6	12	61	34	19	18	18	25	47

A: zu hoher Personalbestand

B: hohe Personalfuktuation

C: Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu bekommen

D: Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten zu bekommen

E: Überalterung

F: großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung

G: Koordinationsaufwand aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle

H: hohe Fehlzeiten / hoher Krankenstand

I: hohe Belastung durch Lohnkosten

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Beim Blick auf die erwarteten Personalprobleme der Betriebe in Abhängigkeit von der Betriebsgröße zeigt sich, dass insgesamt drei Viertel aller Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten in den nächsten zwei Jahren Probleme irgendeiner Art erwarteten, aber 97 % bzw. 96 % der Mittel- und Großbetriebe. Dabei stand das Thema „Fachkräftegewinnung“ in allen vier Größenklassen an erster Stelle der zukünftig erwarteten Probleme. Unter den kleinen Betrieben rechnete jedoch ein geringerer Anteil mit Schwierigkeiten dieser Art. So erwarteten 54 % aller Kleinstbetriebe in den nächsten zwei Jahren Probleme bei der Deckung der Fachkräftenachfrage, unter den Großbetrieben waren es 87 % und unter den Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten sogar 92 % (vgl. Tabelle 11). Dass unter Kleinstbetrieben ein geringerer Anteil hier in Zukunft Probleme erwartet als in größeren Betrieben, ist insbesondere erstaunlich, da diese schon heute die größten Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen haben und sich Zukunftserwartungen in der Regel aus aktuellen Erfahrungen ableiten (vgl. Kapitel 6.2). Möglicherweise lässt sich dieser Befund damit erklären, dass bei der Mehrheit der Kleinstbetriebe sowohl Einstellungen als auch Personalabgänge selten sind, während diese mit steigender Betriebsgröße zur alltäglichen Praxis gehören. Für viele Kleinstbetriebe ist es somit aufgrund des fehlenden Bedarfs vermutlich irrelevant, wie sich das Fachkräfteangebot in den nächsten zwei Jahren entwickelt. Möglich wäre auch, dass mit der Größe der Betriebe die Sensibilität für zukünftige Entwicklungen zunimmt oder auch einfach mehr Ressourcen zur Verfügung stehen, um die potenzielle Entwicklung von Angebot und Nachfrage einschätzen zu können.

Insgesamt stieg der Anteil der Betriebe, die angaben, etwaige Probleme zu erwarten, bei allen Aspekten tendenziell mit der Größe der Betriebe. So wurden auch steigende Lohnkosten von „nur“ 39 % der Kleinstbetriebe als Schwierigkeit erwartet, aber von gut zwei Dritteln der Großbetriebe. Ein ähnlich hoher Anteil der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten erwartete Probleme mit hohen Fehlzeiten bzw. einem hohen Krankenstand. Dies sahen 64 % der Großbetriebe als zukünftige Herausforderung, aber nur 16 % der Kleinstbetriebe. Auch das Thema Fluktuation wurde mit steigender Betriebsgröße häufiger angesprochen. Diese Schwierigkeiten erwarteten 8 % der Kleinstbetriebe, aber 47 % der Großbetriebe.

Das Problem überalternder Belegschaften wird zwar insgesamt nur von rund einem Fünftel der sächsischen Betriebe als zukünftige Herausforderung für die betriebliche Personalpolitik betrachtet, ist aber auch vor allem bei Mittel- und Großbetrieben ein relevantes Thema. So war fast jeder zweite Betrieb dieser beiden Größenordnungen (46 % bzw. 48 %) der Meinung, dass eine Überalterung der Belegschaft in den nächsten zwei Jahren mit personalpolitischen Herausforderungen verbunden ist. Auch Probleme mit einem hohen Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung sowie der Koordinierung der Arbeitszeiten werden von vier von zehn Großbetrieben gesehen, aber nur von etwa jedem siebten Kleinstbetrieb.

Tabelle 11: Erwartete Personalprobleme in den nächsten zwei Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2022

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	6	8	54	30	12	14	13	16	39
10 bis 49 Beschäftigte	7	16	73	43	29	26	27	41	64
50 bis 99 Beschäftigte	8	29	92	42	46	32	35	65	59
ab 100 Beschäftigte	10	47	87	45	48	43	43	64	67
Insgesamt	6	12	61	34	19	18	18	25	47

A: zu hoher Personalbestand

B: hohe Personalfuktuation

C: Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte zu bekommen

D: Schwierigkeiten, benötigte Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten zu bekommen

E: Überalterung

F: großer Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung

G: Koordinationsaufwand aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle

H: hohe Fehlzeiten / hoher Krankenstand

I: hohe Belastung durch Lohnkosten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Fazit: Die sächsische Wirtschaft stützt sich in hohem Maße auf gut qualifizierte Fachkräfte. In vielen Branchen gibt es im Wesentlichen Arbeitsplätze für Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Vor diesem Hintergrund ist es zunächst positiv, dass auch im letzten Jahr für die Mehrheit der angebotenen Fachkräftestellen geeignete Bewerberinnen und Bewerber gefunden werden konnten. Die Besetzungsprobleme haben jedoch weiter zugenommen. Sachsen folgte damit dem Bundestrend. Die Schwierigkeiten, gut qualifiziertes Personal zu halten oder neue Fachkräfte zu gewinnen, werden den Erwartungen der befragten Betriebe zufolge weiter zunehmen. Es wird für die sächsischen Betriebe daher zukünftig immer wichtiger werden, den gesuchten Fachkräften gute Arbeitskonditionen anzubieten. Zudem werden die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung genutzt werden müssen, wie z. B. 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 7 und 8 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

7. Betriebliche Ausbildung

In Zeiten eines zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte bildet die betriebliche Berufsausbildung eine zentrale Strategie zur Gewinnung von Nachwuchskräften. Allerdings ging in den vergangenen, von der Corona-Pandemie geprägten Jahren die Ausbildungsbeteiligung der sächsischen Betriebe leicht zurück. Auch boten etwas weniger Betriebe neue Ausbildungsplätze an. Die Besetzung der angebotenen Ausbildungsstellen blieb dennoch schwierig und ein relevanter Anteil der angebotenen Ausbildungsplätze konnte nicht besetzt werden. Die aktuelle Befragungswelle liefert nun Befunde dazu, wie sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt im Ausbildungsjahr 2021/2022 entwickelt hat.

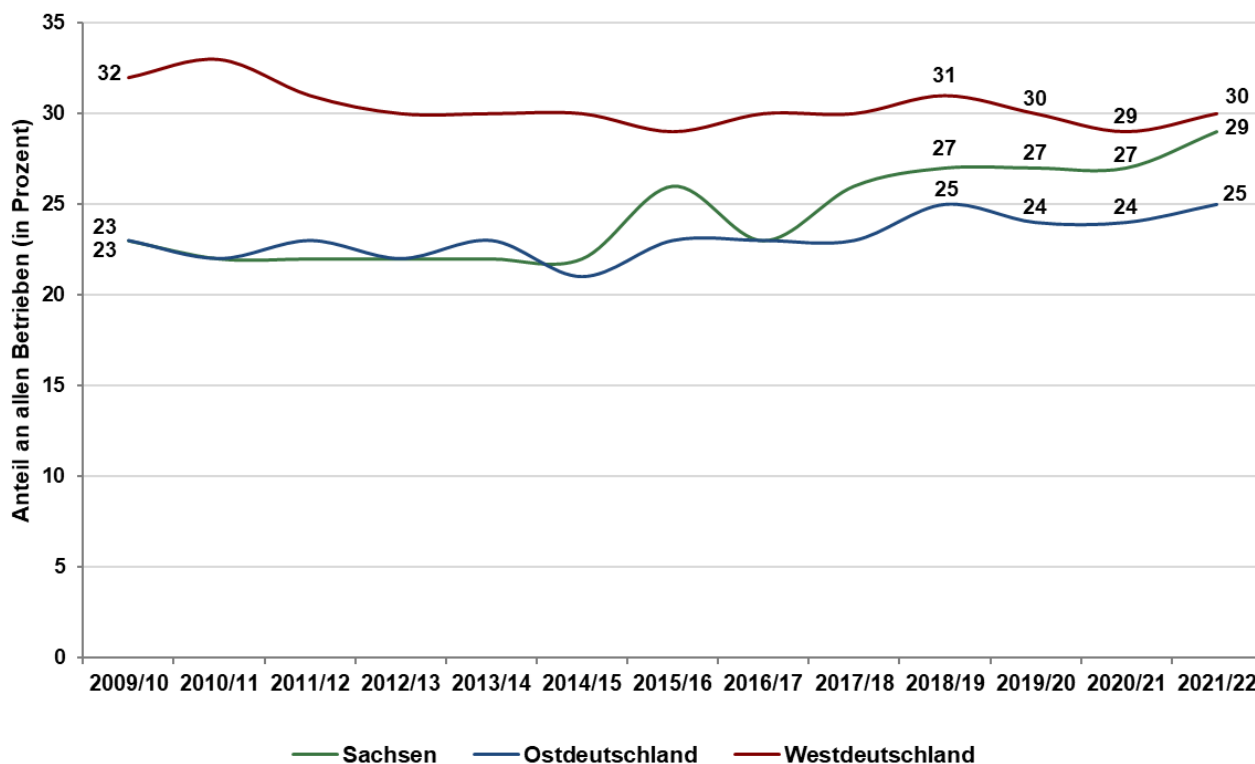
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Ein Betrieb kann nur dann ausbilden, wenn er über eine Ausbildungsberechtigung verfügt. Hierzu muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein und es muss entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal geben. Diese formalen Voraussetzungen erfüllten nach eigenen Angaben 51 % der Betriebe in Sachsen. Von diesen beteiligten sich 2022 insgesamt 56 % an der Ausbildung. Das entspricht 29 % aller sächsischen Betriebe.

Definition: Ausbildungsbeteiligung

Ein Betrieb beteiligt sich im vorliegenden Bericht per definitionem an der Ausbildung, 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.

Abbildung 23: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022



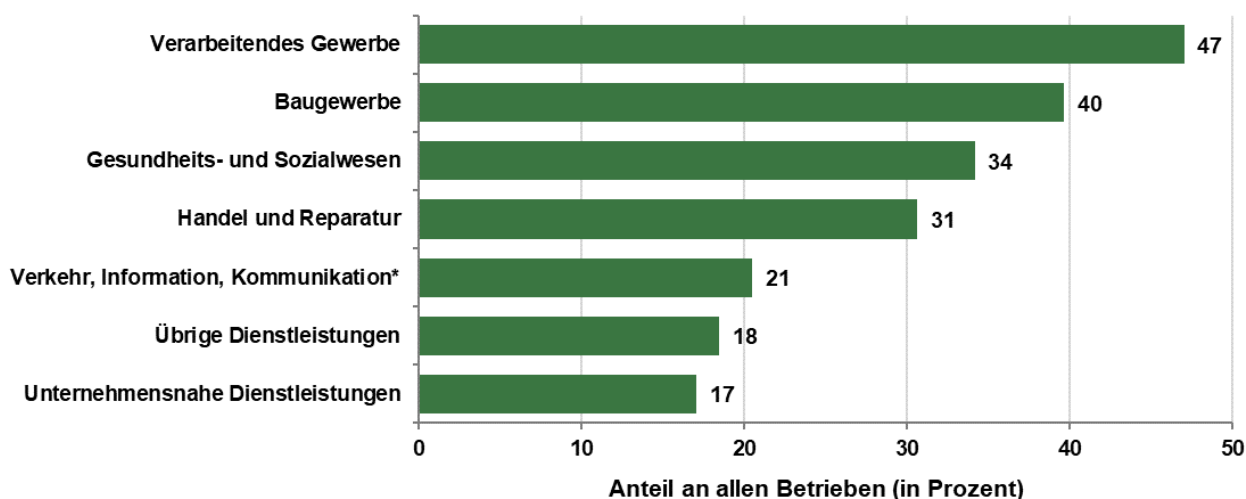
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

In Ostdeutschland beteiligte sich mit 25 % ein geringerer Anteil aller Betriebe an der Ausbildung: Hier waren etwas weniger Betriebe ausbildungsberechtigt (47 %), zudem beteiligte sich ein etwas geringerer Anteil (53 %)

von diesen an der Ausbildung als in Sachsen. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung mit 30 % höher als in Sachsen und in Ostdeutschland insgesamt. Die Anteile von Betrieben, die sich an der Ausbildung beteiligen, erreichten in Ost- und Westdeutschland damit 2022 wieder das Niveau der Vor-Corona-Jahre, in Sachsen stieg die Beteiligung sogar auf einen neuen Höchstwert seit 2009/2010 (vgl. Abbildung 23).

Die höchste Ausbildungsbeteiligung fand sich mit 47% im Verarbeitenden Gewerbe, gefolgt von 40 % im Baugewerbe. In allen anderen Branchen bildete ein geringerer Anteil der Betriebe aus (vgl. Abbildung 24). Am niedrigsten fiel die Ausbildungsbeteiligung in den Übrigen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen aus, wo sich jeweils weniger als jeder fünfte Betrieb an der Ausbildung beteiligte. Dabei war in beiden Branchen sowohl der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung als auch der entsprechende Anteil, der tatsächlich ausbildete, unterdurchschnittlich. Insbesondere in den Übrigen Dienstleistungen könnte dies damit zusammenhängen, dass es sich bei dieser Branche um diejenige mit dem höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen handelt: 40 % aller Beschäftigten in diesem Bereich arbeiteten auf Stellen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern (vgl. Kapitel 6). Allerdings arbeiteten in nahezu allen Betrieben der beiden o. g. Branchen auch Personen mit abgeschlossener Berufs- oder akademischer Ausbildung. Zudem weisen beide Branchen, und besonders die Unternehmensnahen Dienstleistungen, einen relevanten Fachkräftebedarf auf. So berichteten 41 % der Betriebe in den Unternehmensnahen Dienstleistungen von einem Fachkräftebedarf. In 27 % der Betriebe in dieser Branche blieben im ersten Halbjahr 2022 Fachkräftestellen unbesetzt. Es könnten also durchaus Anreize bestehen, diesen Fachkräftebedarf über die betriebliche Ausbildung zu decken.

Abbildung 24: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen im Ausbildungsjahr 2021/2022



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

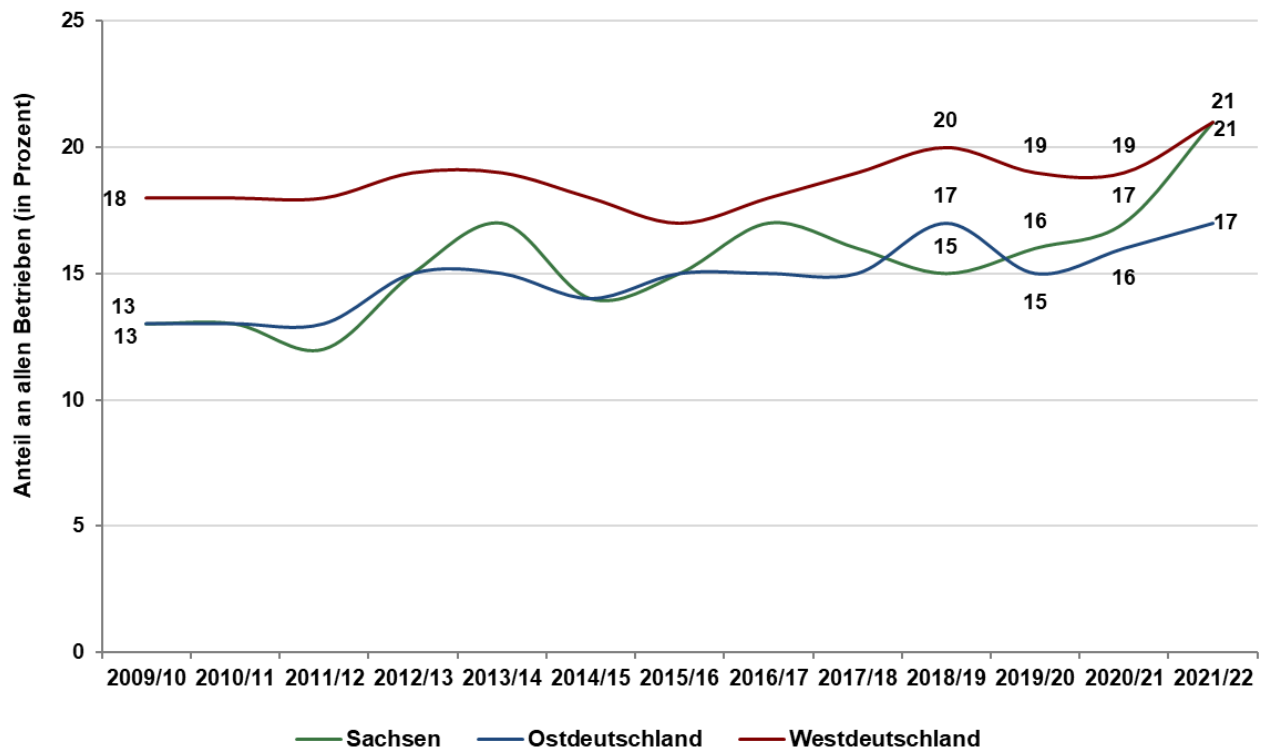
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Kleinere Betriebe beteiligten sich generell in geringerem Maße an der Ausbildung als größere Betriebe. So waren im Jahr 2022 nur 18 % der sächsischen Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten in der Ausbildung aktiv, aber 81 % der Betriebe mit 100 Beschäftigten und mehr. Diese Unterschiede lassen sich zumindest teilweise mit einer fehlenden Ausbildungsberechtigung erklären: Während 94 % der Großbetriebe ausbildungsberechtigt waren, war es unter den Kleinstbetrieben nur einer von 44%. Zugleich bildeten aber auch nur vier von zehn ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben tatsächlich aus, gegenüber 86 % der ausbildungsberechtigten Großbetriebe.

7.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt

Nicht alle Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligen, bieten in jedem Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze an. So suchten für das Ausbildungsjahr 2021/2022 41 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen neue Auszubildende. Bezogen auf alle Betriebe entspricht das einem Anteil von 21 %. Damit stieg der Anteil der sächsischen Betriebe, die einen Ausbildungsplatz anboten, im betrachteten Jahr auf einen Höchstwert und erreichte den entsprechenden Anteil in Westdeutschland. In den neuen und alten Bundesländern ist der Anstieg nicht gleichermaßen stark ausgefallen, wengleich auch dort im Ausbildungsjahr 2021/2022 wieder die Anteile von vor der Corona-Pandemie erreicht worden sind (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022

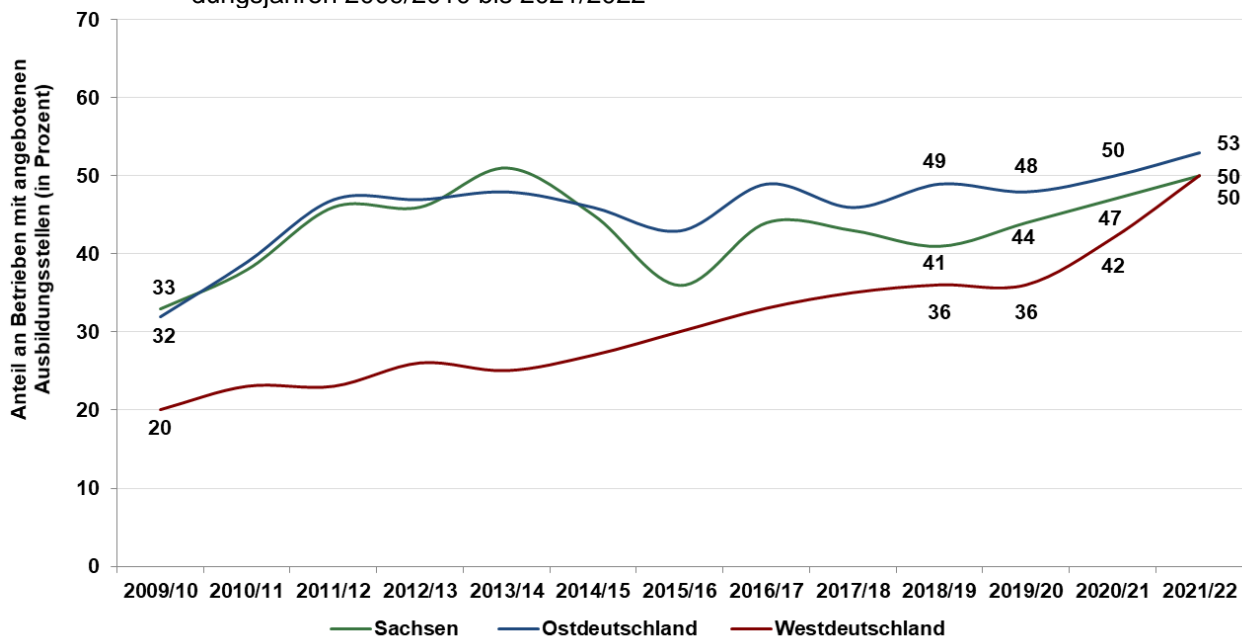


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Besetzung von Ausbildungsstellen

Bei weitem nicht alle Betriebe, die Ausbildungsplätze anboten, konnten diese auch besetzen: Nur 29 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe hatten für das Ausbildungsjahr 2021/2022 Ausbildungsverträge abgeschlossen, obgleich, wie oben dargestellt, 41 % von ihnen Ausbildungsplätze zu besetzen hatten. Bezogen auf alle sächsischen Betriebe heißt das: 21 % aller Betriebe hatten Ausbildungsplätze zu besetzen, aber nur 15 % der Betriebe schlossen Ausbildungsverträge ab. Zudem konnten nicht alle Betriebe ihre angebotenen Plätze vollständig besetzen: Die Hälfte der sächsischen Betriebe, die Ausbildungsplätze anboten, konnte diese nicht oder nicht vollständig besetzen. Damit war in Sachsen ein gleich großer Anteil von Betrieben betroffen wie in Westdeutschland, wo die Besetzungsprobleme im letzten Jahr deutlich anstiegen. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil mit 53 % weiterhin noch etwas höher (vgl. Abbildung 26).

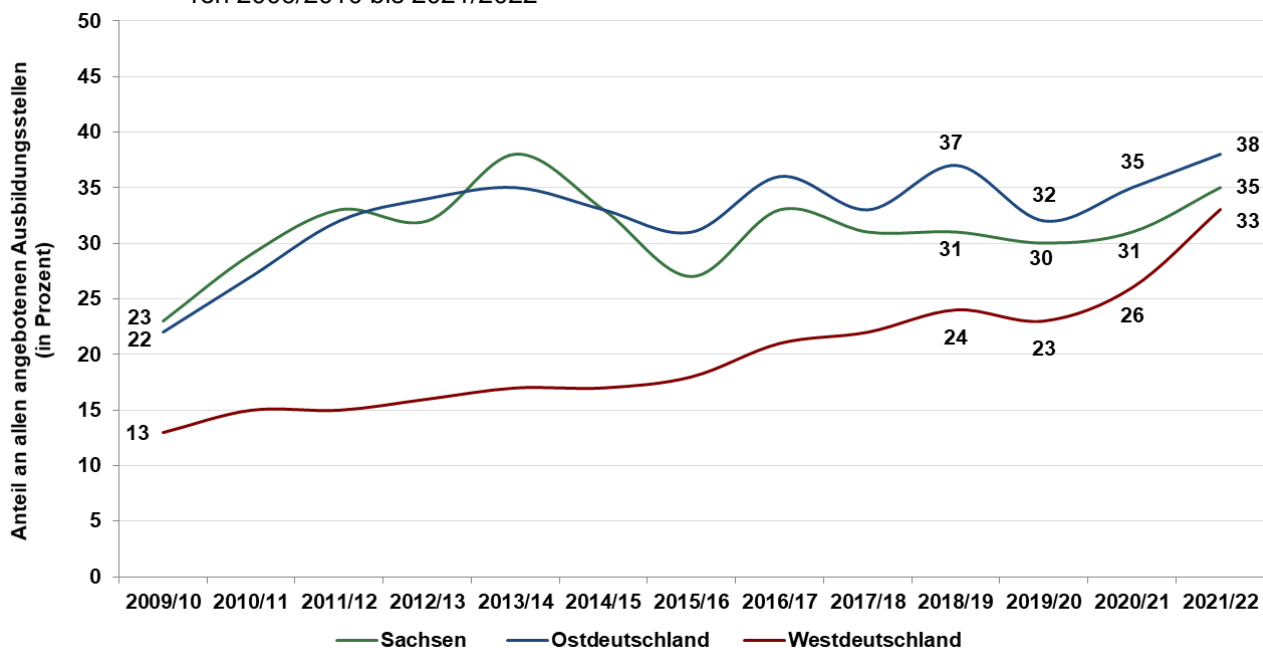
Abbildung 26: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsstellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Während der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen trotz des weiteren Anstiegs der Besetzungsprobleme auf der betrieblichen Ebene in den vorangegangenen vier Jahren weitgehend stabil bei 30 % bis 31 % geblieben war, stieg er im Jahr 2021/2022 etwas an und erreichte 35 %. Damit folgte Sachsen dem ansteigenden Trend in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Unbesetzte Ausbildungsplätze in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Besonders angespannt zeigt sich der Ausbildungsmarkt für kleinere Betriebe. So blieben 43 % aller von Kleinstbetrieben und 46 % aller von Kleinbetrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten fiel dieser Anteil mit 18 % deutlich niedriger aus. Zudem waren vor allem der Bereich Verkehr, Information und Kommunikation, die Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen weniger stark betroffen: Hier blieben jeweils zwischen 15 % und 17 % der

angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt. In den übrigen vier ausweisbaren Branchen lagen die Anteile dagegen zwischen 43 % und 50 %.

Dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, lag sowohl an der Quantität als auch an der Qualität der Bewerbungen. So gaben 66 % aller sächsischen Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen an, weniger Bewerbungen erhalten zu haben als Ausbildungsstellen zu besetzen waren; 49 % der Betriebe berichteten, dass es nicht genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber gab. 18 % gaben zudem an, dass sich die Bewerberinnen und Bewerber anders entschieden hätten. Danach gefragt, welcher dieser Gründe insgesamt der wichtigste sei, nannte die Hälfte (49 %) aller sächsischen Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen, dass die Zahl der Bewerbungen zu gering war, 36 % der Betriebe verwiesen auf die mangelnde Eignung der Bewerberinnen bzw. Bewerber und 10 % sahen die Begründung in einer Entscheidung der Bewerberinnen und Bewerber.²³ In Ostdeutschland insgesamt nannte ein etwas geringerer Anteil der betroffenen Betriebe das Fehlen ausreichender Bewerbungen als wichtigsten Grund für die Nichtbesetzung (45 %) und ein größerer Anteil das Fehlen geeigneter Bewerbungen (41 %). In Westdeutschland fiel dieser Unterschied mit 37 % für nicht ausreichende Bewerbungen und 47 % für das Fehlen geeigneter Bewerberinnen und Bewerber noch einmal größer aus.

Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen

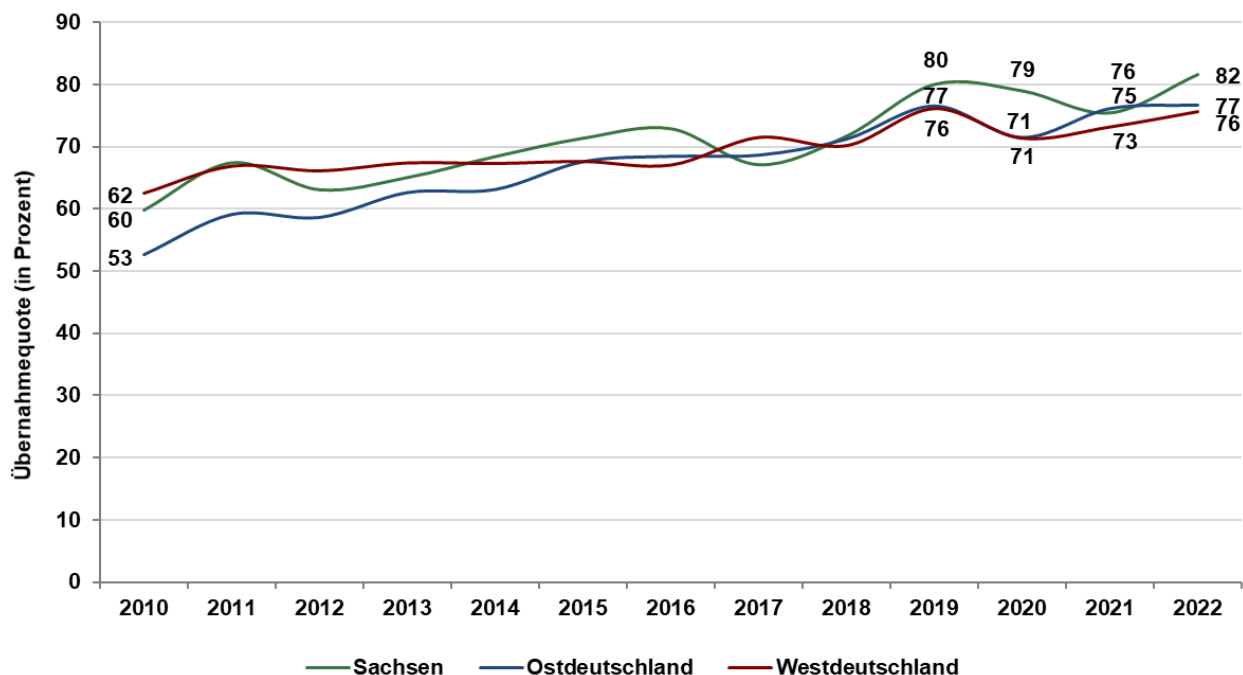
Im Jahr 2021 hatte sich die Übernahmequote, also der Anteil der erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen, die von den Betrieben übernommen wurden, in Sachsen auf 75 % reduziert. Im Jahr 2022 stieg dieser Wert wieder auf 82 % an und erreichte damit einen Höchstwert seit 2010. Auch in Ost- und Westdeutschland stieg die Übernahmequote weiter an (vgl. Abbildung 28). Von den weiblichen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss wurden dabei 90 % übernommen, von den männlichen 75 %.

Der Übernahmequote liegen die Anzahl der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen sowie die Zahl der übernommenen Absolventinnen und Absolventen zugrunde. Ein Anstieg der Übernahmequote kann daher sowohl auf einen Anstieg der Übernahmen als auch auf eine Reduktion der Abschlüsse zurückgeführt werden.²⁴ In Sachsen sind die absoluten Übernahmen jedoch bereits seit 2014 – mit Ausnahme einer geringen Reduktion in 2017 – gestiegen. Die Zahl der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen schwankte im gleichen Zeitraum etwas stärker, erhöhte sich jedoch seit 2019 ebenfalls kontinuierlich.

²³ Fehlende zu 100 %: sonstige Gründe.

²⁴ Wie Leber, Roth und Schwengler (2023) herausarbeiten, ist etwa die Übernahmequote in Deutschland von 61 % in 2010 auf 77 % in 2019 gestiegen. Dabei sind die Übernahmen in diesem Zeitraum zwar tatsächlich um etwa 14 % gestiegen, allerdings sind auch die beendeten Ausbildungen um 10 % zurückgegangen. Die Autor/-innen schlussfolgern, dass nur etwas mehr als die Hälfte des Anstiegs in der Übernahmequote auf einen Zuwachs bei den Übernahmen zurückzuführen ist. Vgl.: Ute Leber, Duncan Roth und Barbara Schwengler (2023): „Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise. Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt“, IAB-Kurzbericht 3/2023.

Abbildung 28: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Fazit: Der Anteil der sächsischen Betriebe, die sich an Ausbildungen beteiligten, ist im Ausbildungsjahr 2021/2022 auf einen Höchstwert seit 2009/2010 angestiegen. Zudem ist der Anteil der Betriebe, die tatsächlich einen Platz anboten, deutlich gestiegen und erreichte im betrachteten Jahr das Niveau von Westdeutschland. Auch der Anteil der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen, die übernommen wurden, war im Jahr 2022 höher als zuvor.

Die steigende Bereitschaft der Betriebe, junge Menschen auszubilden, sowie die Tatsache, dass die Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen übernommen wurde, zeugt vom großen Interesse der sächsischen Wirtschaft, den eigenen Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden und im Betrieb zu halten. Angesichts der angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt erweist sich dies jedoch als Herausforderung: Ein zunehmender Anteil von Betrieben, die Auszubildende suchen, können ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen. Dies gilt insbesondere für Kleinbetriebe, die vor einem doppelten Dilemma stehen: Zum einen sind sie seltener als größere Betriebe ausbildungsberechtigt, zum anderen haben sie, wenn sie Ausbildungsplätze anbieten, größere Schwierigkeiten, diese zu besetzen.

Zusätzlich zur betrieblichen Ausbildung und einer anschließenden Übernahme der Absolventinnen und Absolventen stellt die Weiterbildung eine Möglichkeit dar, Fachkräfte im Betrieb weiterzuentwickeln. Über dieses Thema berichtet das folgende Kapitel 8.

8. 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 dazu beitragen, dass die Belegschaft mit den sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt Schritt halten kann. Mithilfe von Weiterbildungen kann auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagiert werden.

Wie die Erhebung der Vorjahre gezeigt hat, haben die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe seit 2020 einen deutlichen Einbruch erlitten. In keinem anderen Bereich, der Gegenstand der Untersuchungen des IAB-Betriebspanels ist, waren im Rahmen der Corona-Pandemie derart gravierende Entwicklungen festzustellen, die trotz einer Erholung bislang nicht vollständig kompensiert wurden.

Im genannten Berichtsjahr wurden die Betriebe nach den Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien oder neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren auf die betriebliche Weiterbildung gefragt.

Bei der Interpretation der nachfolgenden Befunde ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen²⁵ im ersten Halbjahr eines Jahres erfasst werden, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.²⁶

8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten

Die Corona-Pandemie hat sich deutlich auf die Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben und Beschäftigten ausgewirkt: Beteiligte sich im Jahr 2019 noch über die Hälfte (54 %) der sächsischen Betriebe an Weiterbildungsaktivitäten, so hatte sich dieser Anteil bis 2021 auf etwas über ein Drittel verringert (36 %). Ein ähnlicher Trend war für die Weiterbildungsquote, d. h. den Anteil der Beschäftigten, die Qualifizierungsangebote im oben definierten Sinne nutzten, festzustellen. Im Jahr 2019, vor Ausbruch der Corona-Pandemie, belief sich dieser Anteil auf 41 %, 2021 lag er bei 19 % und hatte sich somit mehr als halbiert. Damit folgte Sachsen einem bundesweiten Trend (vgl. Abbildung 29).

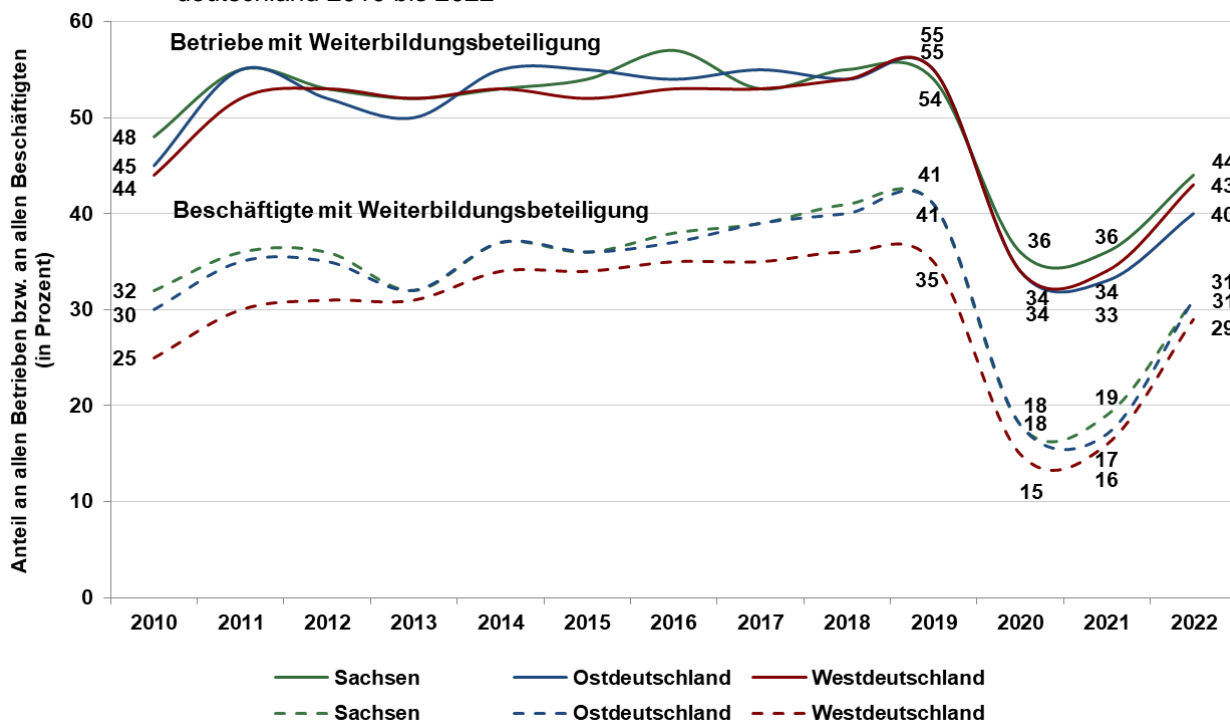
Nach Angaben des IAB-Betriebspanels haben sich in 2022 wieder deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Der Anteil der sächsischen Betriebe lag mit 44 % um 8 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Die Weiterbildungsquote hatte sich um 12 Prozentpunkte erhöht und erreichte 31 %. Trotz dieser beachtlichen Zuwächse konnte aber noch nicht wieder das Niveau von 2019 erreicht werden. Auch diese Entwicklung lässt sich bundesweit beobachten.

Weiterbildungen fanden 2022 – wie schon in den Jahren vor der Corona-Pandemie – vor allem im Rahmen von Kursen, Lehrgängen oder Seminaren statt: Insgesamt 95 % aller Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2022 nutzten dieses Format. Einen deutlichen Bedeutungszuwachs hat im Vergleich zur Vor-Pandemie-Zeit das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien erfahren: Setzten 2019 noch 28 % aller Betriebe mit Weiterbildung diese Methode ein, waren es 2022 schon 48 %. Es steht zu vermuten, dass es sich hierbei vor allem um digitale Lernformate handelt, die von den Betrieben in den vergangenen beiden, pandemiegeprägten Jahren vermehrt genutzt wurden.

²⁵ Hier betrachtete Weiterbildungsformate sind: Ex- und interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung), Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messerveranstaltungen u. ä., Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation), Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher), Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe sowie Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen.

²⁶ Ausschließlich von den Beschäftigten selbst finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen sind beim IAB-Betriebspanel ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung.

Abbildung 29: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

Der Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten in der sächsischen Wirtschaft erfolgte 2020 flächendeckend über alle Branchen hinweg. Auch die Zunahme der Weiterbildungsaktivitäten am aktuellen Rand fand in allen Branchen statt. Bislang erreichte die Weiterbildungsquote jedoch in keiner Branche wieder das Niveau von 2019 (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2022

Branche	2019	2020	2021	2022
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	29	12	12	21
Baugewerbe	33	16	13	15
Handel und Reparatur	37	17	20	28
Verkehr, Information, Kommunikation*	41	10	16	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39	17	14	32
Gesundheits- und Sozialwesen	60	26	28	47
Übrige Dienstleistungen	27	13	8	13
Insgesamt	41	18	19	31

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Auch im Jahr 2022 zeigte sich bei der Weiterbildungsbeteiligung eine große Spannweite zwischen den Branchen. So fiel die Weiterbildungsbeteiligung im Gesundheits- und Sozialwesen im ersten Halbjahr 2022 mit 47 % der Beschäftigten fast viermal so hoch aus wie in den Übrigen Dienstleistungen. Auf diese Unterschiede haben verschiedene Faktoren Einfluss. Zum einen bestehen in einigen Branchen, u. a. im Gesundheitswesen, gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung. Zum anderen kann die Struktur der Beschäftigung in der jeweiligen Branche den Umfang der Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen. Wie Abbildung 30 zeigt, lag die Weiterbildungsquote unter Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, mit 34 % bzw. 41 % deutlich höher als unter Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (18 %). Damit ließe sich evtl. die geringe Weiterbildungsbeteiligung in Branchen mit einem hohen Anteil von Einfacharbeit (wie etwa die Übrigen Dienstleistungen, vgl. Kapitel 6) erklären.

Aufgrund der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Beschäftigtengruppen handelte es sich bei nur 10 % der im ersten Halbjahr 2022 weitergebildeten Personen in Sachsen um Beschäftigte für einfache Tätigkeiten. Unter allen Beschäftigten machten sie hingegen einen Anteil von 18 % aus.

Abbildung 30: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen 2011 bis 2022

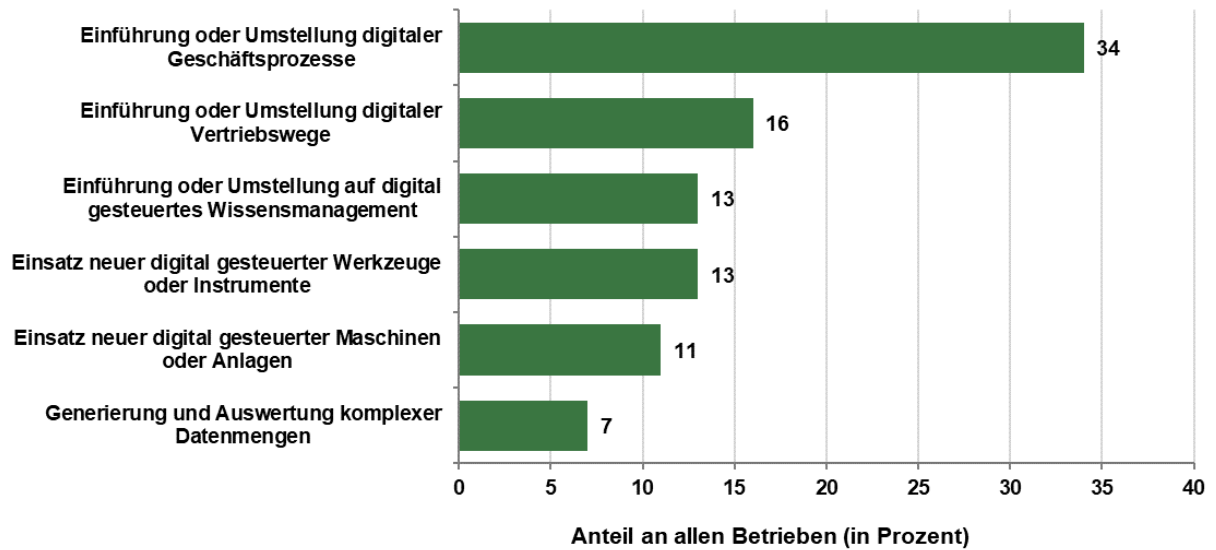


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2022. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den Jahren 2012 und 2014 wurde die Information im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

8.2 Digitalisierung und Weiterbildung

Die Digitalisierung der sächsischen Wirtschaft schreitet weiter voran. Im Jahr 2022 setzten Betriebe in Sachsen eine Vielzahl neuer digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien oder digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren ein. Besonders häufig (34 % der Betriebe) handelte es sich dabei um die Einführung oder Umstellung digitaler Geschäftsprozesse (z. B. digitale Sachbearbeitung, digitales Rechnungswesen oder digitale Personalakte, vgl. Abbildung 31). Andere Technologien wurden eher selten eingesetzt. So gaben 16 % der Betriebe an, digitale Vertriebswege einzuführen oder umzustellen (z. B. Online-Plattformen oder Shop-Systeme), in jeweils 13 % der Betriebe spielte die Einführung oder Umstellung auf digital gesteuertes Wissensmanagement (z. B. betriebsinternes Wiki, Wissensplattformen für interne Prozesse) oder der Einsatz neuer digital gesteuerter Werkzeuge oder Instrumente eine Rolle. Dabei unterschied sich der Einsatz auch nach den Branchen. So wurden beispielsweise im Bereich Handel und Reparatur vor allem digitale Vertriebswege eingeführt oder umgestellt (38 %), im Verarbeitenden Gewerbe wurden von einem überdurchschnittlich großen Anteil der Betriebe auch neue digitale Maschinen oder Anlagen eingesetzt (37 %).

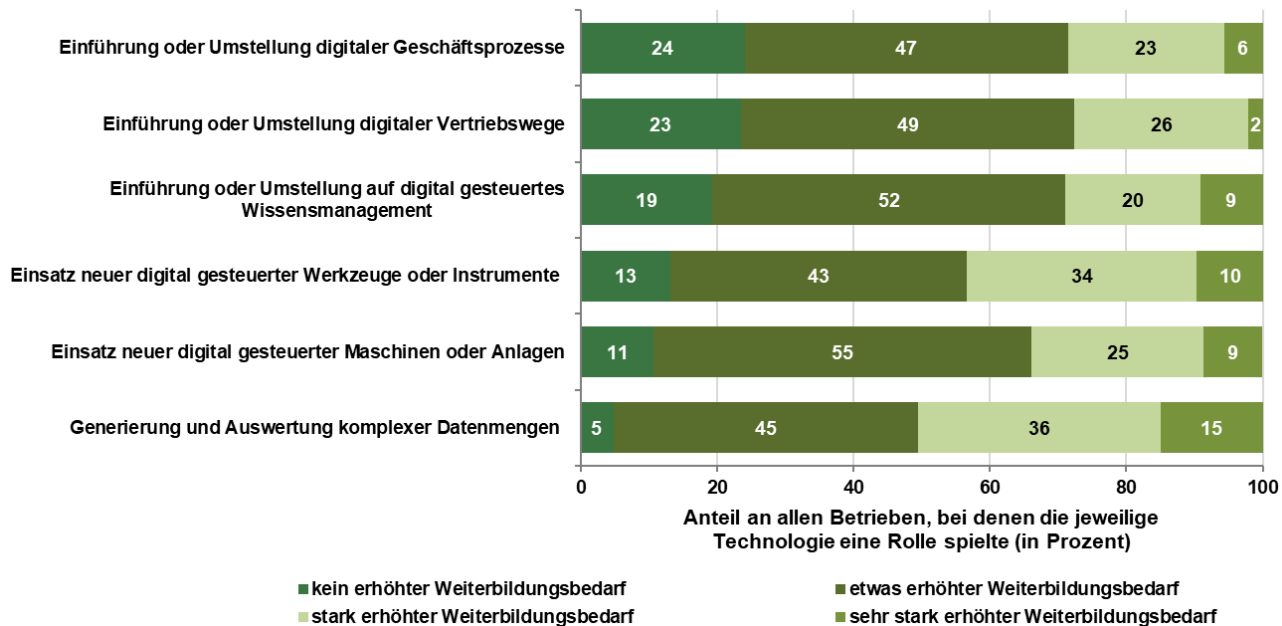
Abbildung 31: Betriebe mit Anwendung oder Einführung neuer digitaler Technologien in Sachsen 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Die Nutzung neuer digitaler Technologien kann umfangreiche Auswirkungen haben – auf betriebliche Prozesse, auf die Arbeitsorganisation, aber auch auf den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten. Der letztgenannte Aspekt wurde in der aktuellen Befragung näher beleuchtet. Dabei zeigte sich, dass die Einführung neuer digitaler Technologien regelmäßig den Weiterbildungsbedarf in den Betrieben erhöht: So sah je nach Technologie jeweils höchstens ein Viertel der betroffenen Betriebe dadurch keinen erhöhten Weiterbildungsbedarf. Besonders niedrig war dieser Anteil mit 5 % bei der Generierung und Auswertung von komplexen Datenmengen. 45 % sahen hier einen etwas und 36 % einen stark erhöhten Weiterbildungsbedarf. Dies war allerdings auch die Neuerung, die bei den wenigsten Betrieben eine Rolle spielte (vgl. Abbildung 31). Ein Drittel der Betriebe war von der Einführung oder Umstellung digitaler Geschäftsprozesse betroffen; eine Technologie, die für 76 % von diesen den Weiterbildungsbedarf erhöhte. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen stellten somit 26 % einen erhöhten Bedarf für Qualifizierungsmaßnahmen durch die weitere Digitalisierung der Geschäftsprozesse fest (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Auswirkungen der Einführung neuer digitaler Technologien auf den Weiterbildungsbedarf in Sachsen 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe, bei denen die jeweilige Technologie eine Rolle spielte.

Insgesamt 62 % aller sächsischen Betriebe konstatierten einen zumindest etwas erhöhten Weiterbildungsbedarf aufgrund der Einführung neuer digitaler Technologien oder Verfahren. Dabei war der Großteil dieser Betriebe zuversichtlich, diesen Bedarf auch decken zu können: Nur jeder zehnte Betrieb mit Weiterbildungsbedarf gab an, Probleme bei der Deckung dieser Bedarfe zu erwarten. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen entspricht das einem Anteil von 6 %. Am häufigsten wurde der hohe zeitliche Aufwand für Weiterbildung als Problem benannt, gefolgt von fehlenden Angeboten und einem fehlenden Interesse von Seiten der Beschäftigten.

Fazit: Das Weiterbildungsengagement der sächsischen Betriebe hat sich im Vergleich zu den Vorjahren wieder erhöht. Allerdings reichen die aktuellen Werte nicht an das Niveau vor der Corona-Pandemie heran. Dies könnte zu einem Qualifizierungsstau führen, der unter Umständen noch dadurch verstärkt werden könnte, dass die Einführung neuer digitaler Technologien und Verfahren regelmäßig zu einem erhöhten Weiterbildungsbedarf führt.

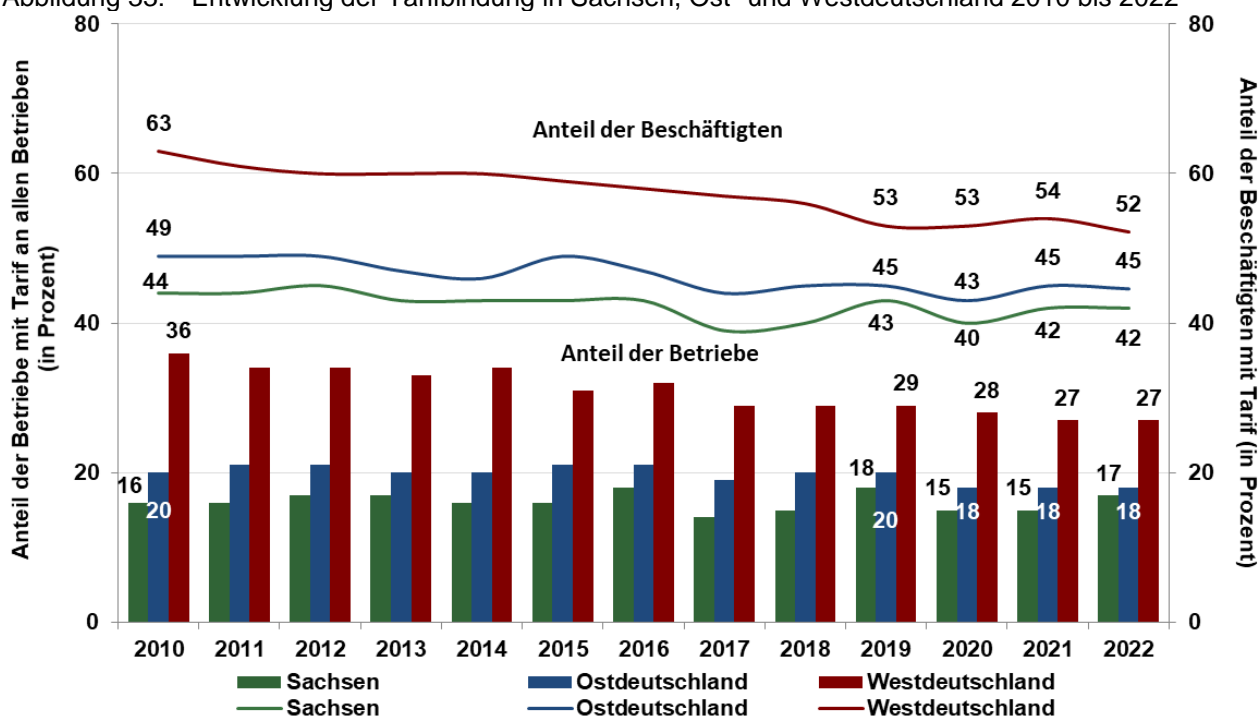
9. Entwicklung der Tarifbindung

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von der sozialpartnerschaftlichen Kooperation zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geprägt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Gewerkschaften verhandeln auf überbetrieblicher Ebene über betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben hängt daher ganz wesentlich von der betrieblichen Reichweite, d. h. dem Anteil der tarifgebundenen Betriebe an allen Betrieben, sowie auch von dem Anteil der Beschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben ab. Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, mit der regelmäßig entsprechende Daten erhoben werden, mit denen sich die Entwicklung der Tarifbindung für Deutschland insgesamt sowie für die einzelnen Bundesländer abbilden lässt.²⁷

9.1 Tarifbindung

Die Daten des Panels belegen, dass bei der Tarifbindung nach wie vor eine relativ große Lücke zwischen Ost- und Westdeutschland besteht. So sind in Sachsen – wie auch in den anderen ostdeutschen Bundesländern – nach wie vor deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland. Die Differenz zwischen Sachsen und Westdeutschland betrug sowohl beim Anteil tarifgebundener Betriebe als auch beim Anteil tarifgebundener Beschäftigter 10 Prozentpunkte. Dabei ist der Anteil von Betrieben mit Tarifbindung in Sachsen im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Größere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als Klein- und Kleinstbetriebe. Während unter den sächsischen Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten fast die Hälfte (47 %) tarifgebunden ist, bestehen bei kleineren Betrieben erhebliche Tariflücken: Lediglich jeder siebte Betrieb in Sachsen mit weniger als zehn Beschäftigten gab an, dass im Unternehmen ein Tarifvertrag gilt (vgl. Tabelle 13).

²⁷ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstausskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben.

Tabelle 13: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2022

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	14	17
10 bis 49 Beschäftigte	18	21
50 bis 99 Beschäftigte	45	44
ab 100 Beschäftigte	47	65
Insgesamt	17	42

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe: Während unter den Betrieben, die ab 2010 gegründet wurden, nur 14 % tarifgebunden sind, sind es unter den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, 33 %. Dieser Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, da ältere Betriebe im Durchschnitt mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe (vgl. Kapitel 3).

Auch zwischen den einzelnen Branchen der sächsischen Wirtschaft bestehen hinsichtlich der Tarifbindung erhebliche Unterschiede (vgl. Tabelle 14). Die Anteile reichten von 3 % bis 43 % bei den Betrieben, dabei befand sich im Baugewerbe der größte Anteil an Betrieben mit Tarifbindung. Bei der Beschäftigtenreichweite war die Spanne nicht gleichermaßen groß und reichte von 21 % im Bereich Handel und Reparatur bis 47 % bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen.

Tabelle 14: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2022

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	12	31
Baugewerbe	43	39
Handel und Reparatur	6	21
Verkehr, Information, Kommunikation*	3	35
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	47
Gesundheits- und Sozialwesen	21	44
Übrige Dienstleistungen	9	31
Insgesamt	17	42

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Orientierung an Tarifverträgen

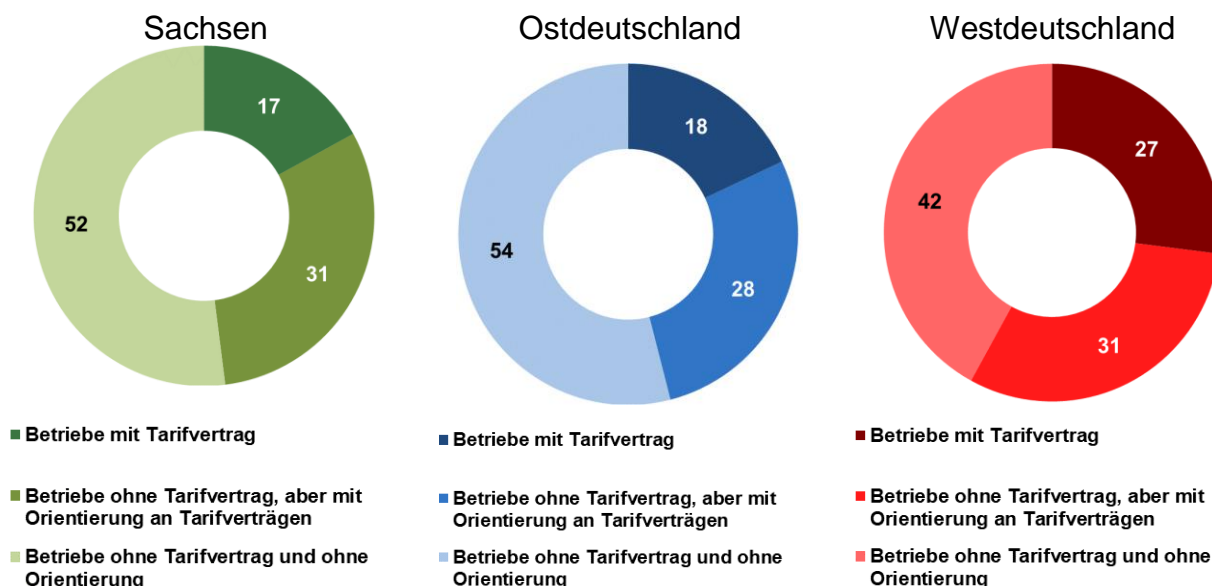
Die Mehrzahl der sächsischen Betriebe ist aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Die geringe Tarifbindung bedeutet aber nicht zwangsläufig, dass Tarifverträge nur bei einer Minderheit der Betriebe Anwendung finden. Tatsächlich orientiert sich ein nicht unerheblicher Teil der nicht tarifgebundenen Betriebe an geltenden Flächentarifverträgen. In Sachsen nutzten im Jahr 2022 38 % der nicht tarifgebundenen Betriebe solche Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen waren dies 31 %. In den alten Bundesländern war der Anteil genauso hoch, in den neuen Bundesländern etwas niedriger (28 %). Über die Hälfte (52 %) der sächsischen Betriebe hatten dagegen weder einen Tarifvertrag, noch orientierten sie sich an einem. In Ostdeutschland war dies mit 54 % ein geringfügig höherer, in Westdeutschland mit 42 % dagegen ein deutlich geringerer Anteil (vgl. Abbildung 34).

Unter den sächsischen Großbetrieben orientierte sich jeder fünfte Betrieb an einem Tarifvertrag, unter allen anderen Größenklassen waren es jeweils 31 % bzw. 32 %. Damit zahlten 54 % der Kleinst- und 50 % der

Kleinbetriebe Löhne und Gehälter unabhängig von Tarifverträgen. Unter den Mittelbetrieben traf dies nur auf ein Viertel zu, unter den Großbetrieben auf ein Drittel.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass sich eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag orientiert. In dieser Hinsicht wirken Tarifverträge über ihren eigentlichen Geltungsbereich hinaus. Wie in Kapitel 10 dargestellt wird, liegt das Lohnniveau in Betrieben, die sich nach eigenen Angaben an einem Tarifvertrag orientieren, dennoch deutlich niedriger als im Durchschnitt aller sächsischen Betriebe. Eine Orientierung an einem Tarifvertrag ist somit nicht mit einer Bezahlung auf Tarifniveau gleichzusetzen.

Abbildung 34: Tariforientierung von Betrieben in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

9.2 Betriebliche Interessenvertretung

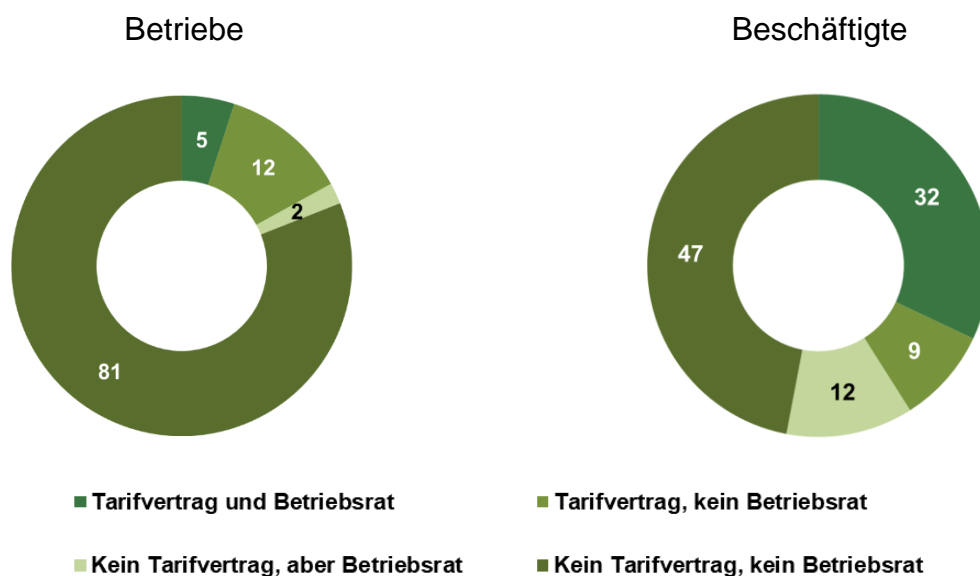
Betriebsräte sind eine wichtige Säule im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Die Gründung eines Betriebsrates ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ohne Betriebsrat können allerdings Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wie z. B. Mitbestimmung im Hinblick auf Arbeitszeit, Urlaub, Arbeits- und Gesundheitsschutz, nicht wahrgenommen werden. Die Einrichtung eines Betriebsrates ist in Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich, also in 57 % aller sächsischen Betriebe.²⁸ Tatsächlich gab es im Jahr 2022 in Sachsen, wie auch in Westdeutschland insgesamt, nur in 7 % der Betriebe einen Betriebsrat (Ostdeutschland: 6 %). Beschränkt man die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist (also auf Betriebe mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern), so ergab sich in Sachsen eine Reichweite von 12 % (Ost- und Westdeutschland jeweils 11 %).

Bei Betrieben mit Betriebsrat handelt es sich vor allem um größere Betriebe: Während es in den zahlreichen sächsischen Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gab (Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten: 4%, Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten: 11 %), hatte fast jeder zweite Betrieb (48 %) mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gab es sogar in zwei Dritteln einen Betriebsrat. Dadurch war der Anteil von Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer als der Betriebsanteil: Im Jahr 2022 arbeiteten insgesamt 44 % der sächsischen Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat. Damit lag der Anteil in Sachsen genauso hoch wie in Westdeutschland und drei Prozentpunkte über dem Anteil in Ostdeutschland.

²⁸ Vgl. § 1 BetrVG.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sogenannten Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.²⁹ Diese Kernzone war im Jahr 2022 in Sachsen sehr klein: Sie umfasste nur 5 % aller Betriebe (vgl. Abbildung 35). Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Wert auf diesem Niveau. Betrachtet man nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten (denn nur diese können aufgrund der rechtlichen Vorgaben in die Kernzone fallen), lag der Anteil in Sachsen bei 8 %. Da unter den Betrieben, die in die Kernzone fallen, überdurchschnittlich viele größere Betriebe waren, waren in Sachsen insgesamt 32 % aller Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag und Betriebsrat tätig. 14 % der Betriebe waren entweder tarifgebunden oder hatten einen Betriebsrat, jedoch nicht beides. Mehr als vier von fünf Betrieben waren demgegenüber nicht tarifgebunden und hatten auch keinen Betriebsrat. In diesen Betrieben war etwa die Hälfte (47 %) der sächsischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt.

Abbildung 35: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifvertrag und Betriebsrat in Sachsen 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Fazit: Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe ist in Sachsen im aktuellen Beobachtungsjahr leicht gestiegen. Dennoch waren in Sachsen – ähnlich wie in den anderen ostdeutschen Bundesländern – anteilig nach wie vor deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben ist dementsprechend kleiner als im Westen Deutschlands. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe orientiert sich jedoch zumindest bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. In dieser Hinsicht wirken Tarifverträge somit über ihren eigentlichen Geltungsbereich hinaus.

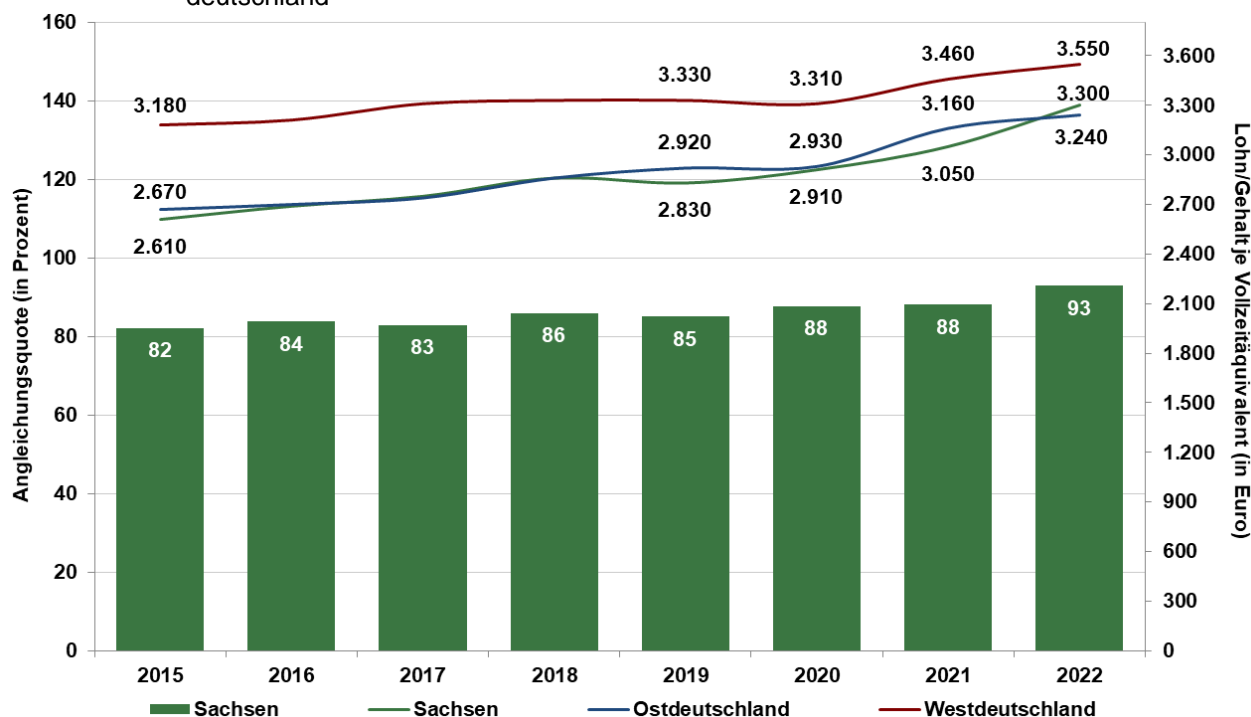
²⁹ Vgl. auch Ellguth/Kohaut (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2021. WSI-Mitteilungen, Vol. 75 (4), S. 328–336.

10. Löhne und Gehälter

10.1 Lohnniveau

Im Juni 2022 lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst³⁰ in Sachsen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg bei rund 3.300 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem.³¹ Der ostdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst lag im selben Jahr bei rund 3.240 Euro, der westdeutsche bei 3.550 Euro (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2015 bis 2022 sowie Niveau der Lohnangleichung Sachsens gegenüber Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2022. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente). Hinweis: Im Jahr 2022 erfolgte eine Umstellung des Verfahrens zur Ermittlung von Vollzeitäquivalenten. Die Werte bis einschließlich 2015 wurden daher rückwirkend an die neue Berechnung angepasst.

In Sachsen stieg der durchschnittliche Verdienst im Jahr 2022 damit um 250 Euro bzw. um fast 8 %. In Ostdeutschland insgesamt stiegen die Löhne im gleichen Zeitraum deutlich weniger, um 80 Euro bzw. knapp 3 %. In Westdeutschland fiel die Lohnsteigerung mit 90 Euro bzw. ebenfalls knapp 3 % ähnlich aus. Die Lohnentwicklung setzte damit den steigenden Trend der letzten Jahre fort, insbesondere in Sachsen. Durch den stärkeren Anstieg der Löhne im Freistaat im Vergleich zu den alten Bundesländern, hat sich auch die Angleichungsquote zu Westdeutschland weiter erhöht und lag im Jahr 2022 bei 93 %. Das bedeutet, dass der

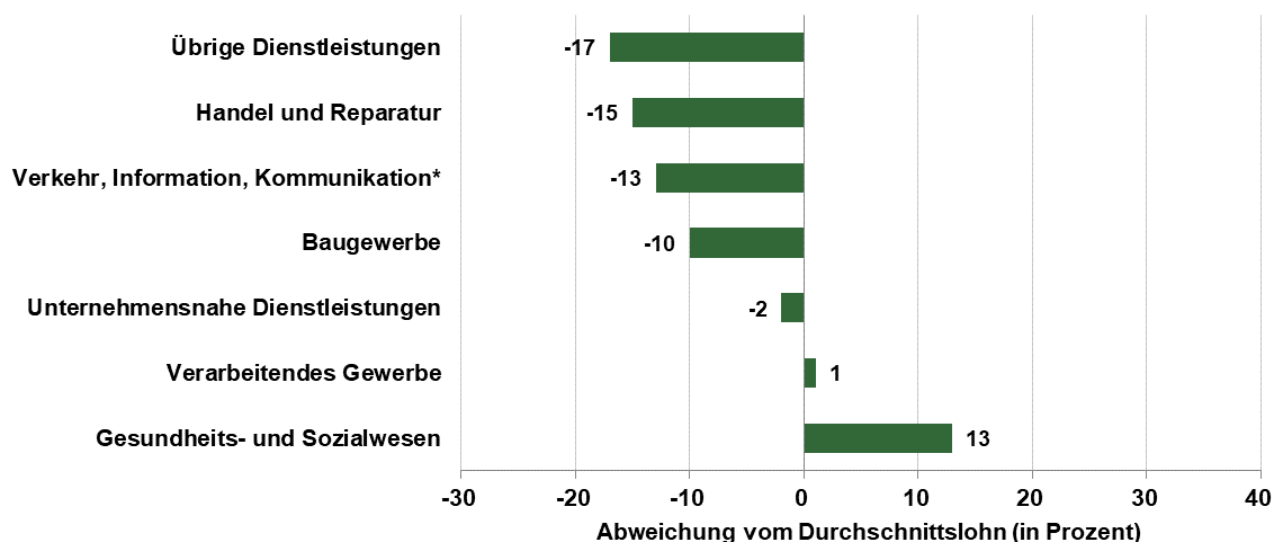
³⁰ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (Vollzeitäquivalente). In der aktuellen Befragungswelle haben rund drei Viertel der befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme im Juni 2022 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

³¹ An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Dabei ist zu beachten, dass die Berechnung der Vollzeitäquivalente ab 2022 geändert wurde. So geht die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten nun anders in die Berechnung ein. Bis 2021 wurde der Stundenumfang von Teilzeitbeschäftigten in verschiedenen Kategorien erhoben und ihre Arbeitszeit entsprechend dieser Angabe anteilig auf eine Vollzeitbeschäftigung umgerechnet. Seit 2022 gehen Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende anhand eines Faktors in die Berechnung ein (Faktor 0,5 für Teilzeitbeschäftigte; Faktor 0,2 für Auszubildende). Die dargestellten Werte wurden daher rückwirkend an die neue Berechnung angepasst.

Bruttodurchschnittsverdienst je Vollzeitäquivalent für sächsische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Schnitt 7 % unter dem für westdeutsche Beschäftigte lag.

Die durchschnittlichen Monatsbruttoverdienste unterschieden sich sehr zwischen den Wirtschaftsbereichen. Über dem sächsischen Durchschnitt lagen die Verdienste vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen. In den Übrigen Dienstleistungen waren die Verdienste dagegen deutlich unterdurchschnittlich, gefolgt vom Bereich Handel und Reparatur sowie Verkehr, Information und Kommunikation (vgl. Abbildung 37). Aufgrund geringer Besetzungszahlen konnten jedoch nicht alle Branchen ausgewiesen werden. So sind vor allem in der Öffentlichen Verwaltung die Löhne für gewöhnlich deutlich überdurchschnittlich.

Abbildung 37: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2022

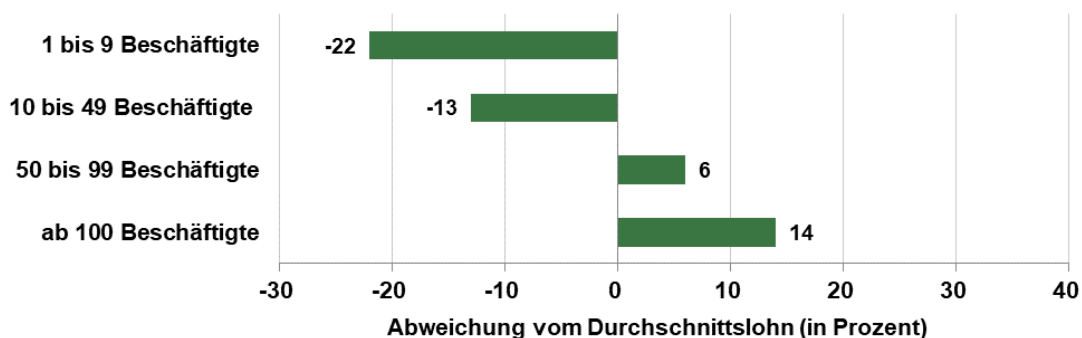


* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

Die durchschnittlichen Verdienste in Sachsen fielen in großen Betrieben höher aus als in kleineren. In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten lagen sie rund 22 % unter, in Großbetrieben dagegen um 14 % über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 38). Damit ergibt sich eine Lohnspreizung zwischen Kleinst- und Großbetrieben von 36 %.

Abbildung 38: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2022

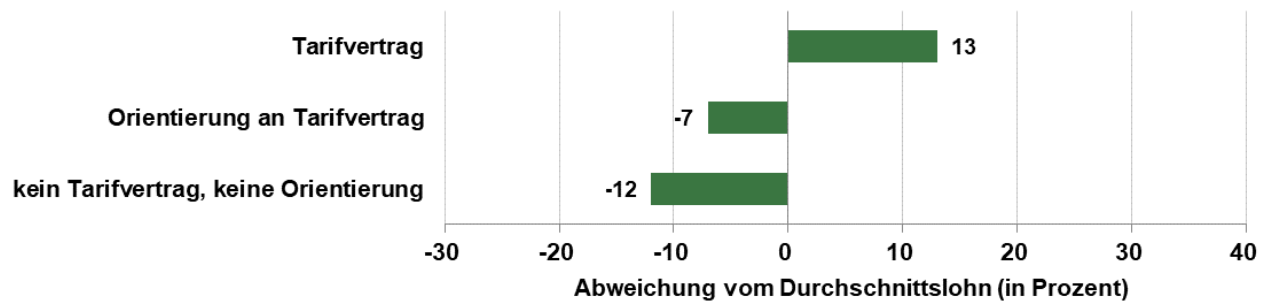


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

Die Höhe der Verdienste unterscheidet sich auch nach der Tarifgebundenheit der Betriebe. In 2022 lagen die monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben 13% über dem sächsischen Durchschnittslohn. Verdienste von Beschäftigten in Betrieben, die sich nicht an Tariflöhnen orientieren, lagen dagegen 12 % darunter. Bemerkenswert ist, dass das Lohnniveau auch in Betrieben, die sich nach eigenen Angaben an einem Tarifvertrag orientieren, deutlich niedriger ausfiel als im Durchschnitt aller sächsischen Betriebe. Eine Orientierung an einem Tarifvertrag ist somit nicht mit einer Bezahlung auf Tarifniveau gleichzusetzen (vgl. Abbildung 39). Die hier festgestellten Unterschiede zwischen tarifgebundenen und

nicht tarifgebundenen Betrieben dürften jedoch nicht unwesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie in Kapitel 9 bereits dargestellt wurde, waren vor allem größere Betriebe tarifgebunden.

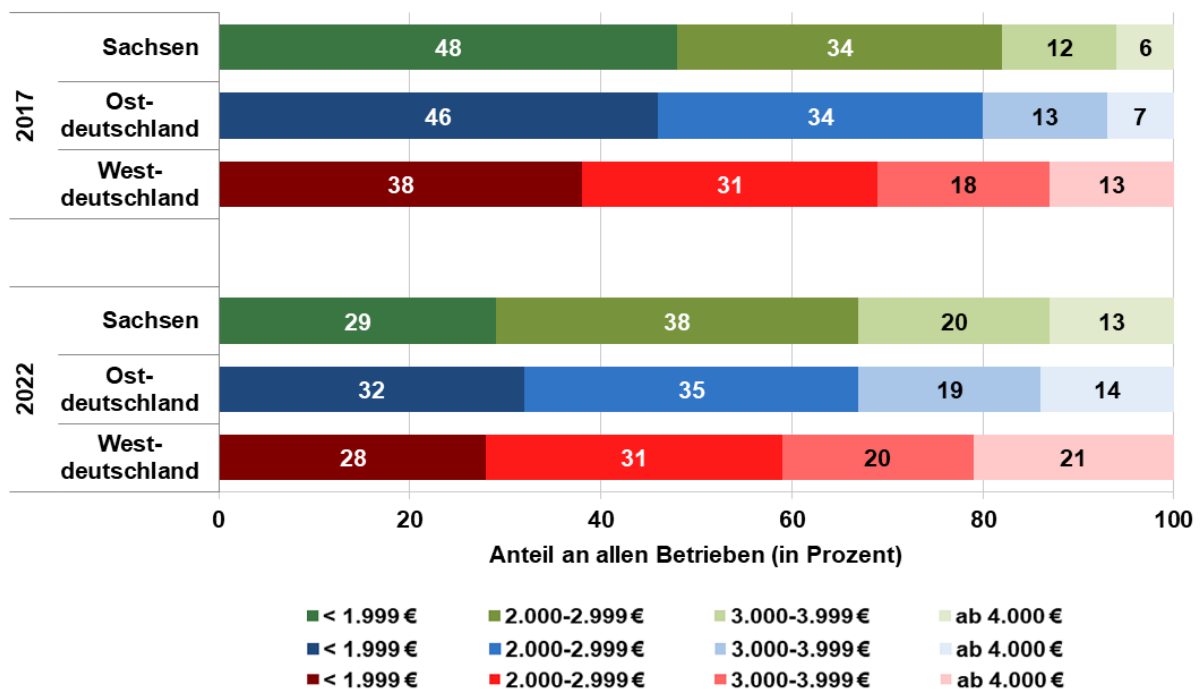
Abbildung 39: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Sachsen 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

Abbildung 40 stellt die durchschnittlichen Verdienste auf Betriebsebene dar. Es zeigt sich, dass im Jahr 2022 29 % der sächsischen Betriebe einen durchschnittlichen Monatsbruttolohn von weniger als 2.000 Euro gezahlt haben. Damit bewegte sich der Durchschnittslohn in einem deutlichen Teil der Betriebe im Bereich einer Mindestlohnbezahlung: Bei Bezug des ab dem 01.07.2022 gültigen Mindestlohns von 10,45 Euro pro Stunde lag der monatliche Lohn für eine Vollzeitkraft bei 1.810 Euro, bei Bezug des ab dem 01.10.2022 gültigen Mindestlohns von 12 Euro waren es 2.078 Euro (vgl. hierzu auch das folgende Kapitel 10.2). In Westdeutschland traf dies mit 28 % auf fast ebenso viele der Betriebe zu. In Ostdeutschland lag der Anteil mit 32 % etwas darüber.

Abbildung 40: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2017 und 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2017 und 2022. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente). Hinweis: Im Jahr 2022 erfolgte eine Umstellung des Verfahrens zur Ermittlung von Vollzeitäquivalenten. Die Werte des Jahres 2017 wurden daher rückwirkend an die neue Berechnung angepasst.

Dagegen zahlten 13 % der sächsischen Betriebe monatliche Durchschnittslöhne von mindestens 4.000 Euro, in Ostdeutschland waren es 14 % und in Westdeutschland betraf dies jeden fünften Betrieb. Im Vergleich zum Jahr 2017 ist der Anteil der Betriebe, die Löhne in der untersten Kategorie zahlen, in Sachsen deutlich gesunken: In den vergangenen fünf Jahren reduzierte er sich um 19 Prozentpunkte. Da sich diese Angaben jeweils auf Nominallohne beziehen, ist dies zwar auch auf die allgemeine Preisentwicklung zurückzuführen, allerdings zeigt ein Vergleich mit der Entwicklung in Westdeutschland, dass tatsächlich eine Angleichung der

Lohnstruktur stattzufinden scheint: Dort ging der Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment in den fünf vergangenen Jahren nur um zehn Prozentpunkte zurück (von 38 % auf 28 %).

Der Anteil an Betrieben mit besonders geringen Durchschnittslöhnen (weniger als 2.000 Euro) war mit 53 % erwartungsgemäß in den Übrigen Dienstleistungen besonders hoch; einer Branche, die auch bisher mit niedrigen Durchschnittsverdiensten aufgefallen ist. Auch im Bereich Handel und Reparatur war der Anteil mit Löhnen im untersten Segment vergleichsweise hoch (37 %). Unter den Branchen mit ausreichenden Fallzahlen war der größte Anteil von Betrieben mit Durchschnittslöhnen von mindestens 4.000 Euro in den Unternehmensnahen Dienstleistungen zu finden (27 %). Diese Unterschiede basieren u. a. auf der Qualifikationsstruktur in den einzelnen Branchen. So war in den Unternehmensnahen Dienstleistungen auch der Anteil an Beschäftigten, die hochqualifizierte Tätigkeiten ausführen am höchsten, in den Übrigen Dienstleistungen war er dagegen am niedrigsten (s. h. Kapitel 6).

Der Anteil der Betriebe mit geringen Verdiensten sinkt zudem mit der Betriebsgröße. Unter den Kleinstbetrieben zahlten 34 % Löhne unter 2.000 Euro, bei den Großbetrieben waren es dagegen nur 5 %. In letzteren lag der Durchschnittslohn dagegen in jedem dritten Betrieb bei mindestens 4.000 Euro, unter Kleinstbetrieben traf das nur auf jeden achten Betrieb zu.

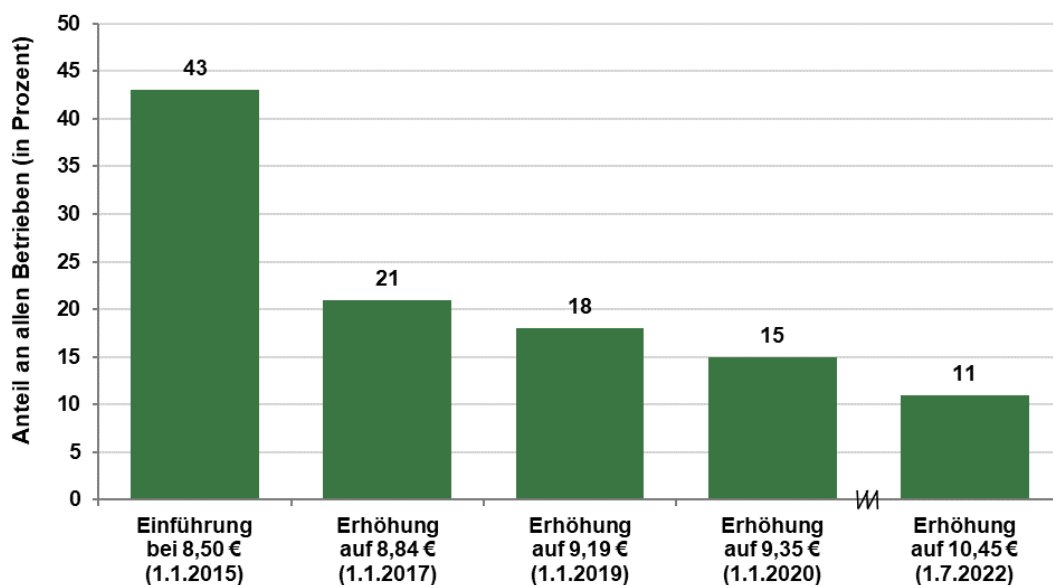
10.2 Mindestlohn

Am 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde eingeführt. In den folgenden Jahren wurde die Lohnuntergrenze auf Vorschlag der Mindestlohnkommission schrittweise angepasst.³² Der letzte durch die Kommission angeregte Anstieg wurde zum 1. Juli 2022 wirksam, als der Mindestlohn auf 10,45 Euro erhöht wurde. Mit Wirkung vom 1. Oktober 2022 stieg der Mindestlohn schließlich durch eine politische Entscheidung auf 12,00 Euro pro Stunde.

In den Wellen 2015, 2017, 2019 und 2020 des IAB-Betriebspanels wurde jeweils erhoben, wie viele Betriebe Beschäftigte hatten, deren Stundenlohn kurz vor der Einführung bzw. den ersten Erhöhungen des Mindestlohns (d. h. zum Ende des jeweiligen Vorjahres) unter der neuen Lohnuntergrenze lag. Im Jahr der Einführung 2015 traf dies auf 43 % der sächsischen Betriebe zu. In den folgenden Jahren sank der Anteil deutlich: 2017 waren in 21 %, 2019 in 18 % und 2020 noch in 15 % der Betriebe Beschäftigte von der jeweiligen Mindestlohnerhöhung betroffen (vgl. Abbildung 41).

³² Der Mindestlohn wurde zum 1.1.2017 auf 8,84 Euro erhöht, zum 1.1.2019 auf 9,19 Euro, zum 1.1.2020 auf 9,35 Euro, zum 1.1.2021 auf 9,50 Euro, zum 1.7.2021 auf 9,60 Euro, zum 1.1.2022 auf 9,82 Euro und zum 1.7.2022 auf 10,45 Euro.

Abbildung 41: Betriebe mit Beschäftigten, die kurz vor der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns weniger als die zukünftige gesetzliche Lohnuntergrenze verdienten, in Sachsen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015, 2017, 2019, 2020 und 2022. Hinweis: In den Wellen 2015 bis 2020 wurde gefragt, ob die Betriebe Beschäftigte haben, die am Tag vor der Einführung bzw. jeweiligen Erhöhung des Mindestlohns einen jeweils geringeren Stundenlohn erhalten hatten. In der Welle 2022 wurde dagegen gefragt, ob es in den Betrieben Beschäftigte gibt oder aber auch gab, deren Stundenlohn zum 30.6.2022 unter 10,45 Euro lag. Für die Erhöhungen zum 01.01.2021, zum 01.07.2021 sowie zum 01.01.2022 wurde die betriebliche Betroffenheit im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht erhoben.

Seit dem Jahr 2021 wurden die Erhöhungen im halbjährlichen Turnus durchgeführt, sodass nicht alle Erhöhungszeitpunkte abgebildet werden können. Mit der Befragungswelle 2022 wurde die betriebliche Betroffenheit von der siebten Mindestlohnerhöhung, welche zum 1. Juli 2022 wirksam wurde, erfragt. Wiederum wurde erhoben, ob die Betriebe kurz vor der Erhöhung, also am 30. Juni 2022, Beschäftigte hatten, die weniger als 10,45 Euro verdienten.³³ Dies traf auf 11 % der sächsischen Betriebe zu. In den neuen Bundesländern insgesamt waren es 8 %, in den alten Bundesländern 5 % der Betriebe. Insgesamt zeigt dies, dass die Betroffenheit der Betriebe von den durch die Mindestlohnkommission vorgeschlagenen Erhöhungen im Zeitverlauf rückläufig war, die Anhebungen also immer geringere Eingriffe in die betrieblichen Lohnstrukturen darstellten. Dies kann auch dadurch begründet sein, dass die Anpassungen jeweils mit deutlichem Vorlauf angekündigt waren. Insbesondere trifft dies auf die letzte Erhöhung auf 10,45 Euro zu. Diese stellte mit einem Anstieg von 63 Cent zwar die bis dahin höchste Anpassung dar (bisherige Erhöhungen lagen zwischen 15 und 35 Cent), sie wurde jedoch bereits im Juni 2020 angekündigt.

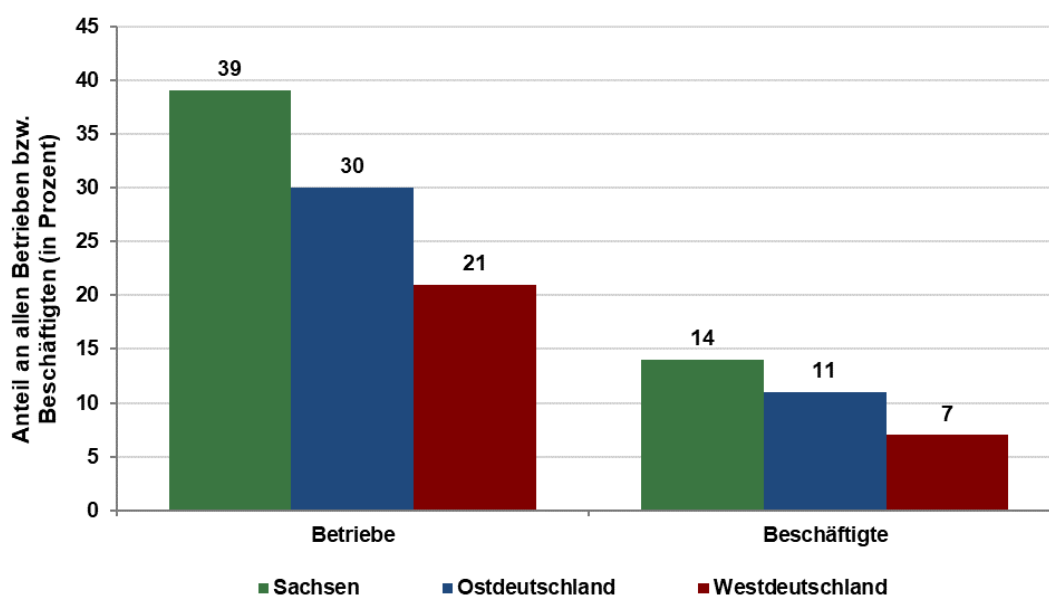
Die Erhöhung zum 01. Oktober 2022 auf nunmehr 12,00 Euro fiel mit einem absoluten Anstieg um 1,55 Euro jedoch deutlich stärker aus und folgte zudem in sehr kurzem Abstand zur Erhöhung auf 10,45 Euro. Auch die betriebliche Betroffenheit von dieser Anpassung wurde in der Welle 2022 erhoben. So wurde gefragt, ob die Betriebe Personen beschäftigten, deren Bruttostundenlöhne zum 30. Juni 2022 unter 12,00 Euro lagen, also mit dreimonatigem Abstand zur tatsächlichen Erhöhung.³⁴ Insgesamt gaben 39 % der sächsischen Betriebe

³³ Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Frage in der Welle 2022 etwas anders formuliert wurde als in den Vorjahren. Hier wurde gefragt, ob es Beschäftigte gibt oder gab, deren Lohn zum 30. Juni 2022 unter 10,45 Euro lag. Dadurch werden unter Umständen auch Personen eingeschlossen, die nach der Mindestlohnerhöhung nicht weiter beschäftigt waren. Dies ist in den Vorwellen anders. Dort wurde gefragt, ob zum Zeitpunkt der Befragung Personen beschäftigt waren, deren Löhne zur jeweiligen Erhöhung bzw. der Einführung des Mindestlohns unter dem jeweils gültigen Mindestlohn lagen.

³⁴ Dadurch unterliegen die Ergebnisse ggf. nicht so starken Antizipationseffekten wie die Betroffenheit bei den vorhergehenden Erhöhungen bzw. der Einführung des Mindestlohns, die jeweils direkt zum Stichtag vor Wirksamwerden erfragt wurden. Denn wenngleich die für Oktober 2022 geplante Anpassung bereits im Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP im November 2021 vereinbart wurde, wurde das Mindestlohnerhöhungsgesetz erst am 30. Juni 2022 verkündet. Vgl.: „Mehr Fortschritt wagen: Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/die Grünen und FDP“. Abrufbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg->

an, am 30. Juni 2022 Beschäftigte gehabt zu haben, deren Bruttostundenlöhne unter 12,00 Euro lagen. Dies zeigt, dass die deutliche Erhöhung des Mindestlohns einen spürbaren Anstieg der Eingriffstiefe nach sich zog, also wesentlich mehr Betriebe betraf als die vorangegangenen, geringfügigeren Anpassungen und sogar fast einen ebenso hohen Anteil betraf wie die Mindestlohneinführung im Jahr 2015. Der Anteil in Sachsen lag dabei über dem Anteil in Ostdeutschland insgesamt, wo drei von zehn Betrieben betroffen waren. In Westdeutschland war es dagegen nur jeder fünfte. Insgesamt verdienten 14 % der sächsischen Beschäftigten Ende des ersten Halbjahres 2022 weniger als 12,00 Euro pro Stunde und waren so potentiell von einer Lohnerhöhung betroffen, in Westdeutschland war der Anteil nur halb so groß (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Betriebe mit Beschäftigten bzw. Beschäftigte, die zum 30.06.2022 weniger als 12,00 Euro brutto pro Stunde verdienten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten mit Stundenlöhnen von unter 12,00 Euro pro Stunde war im Dienstleistungssektor mit 41 % deutlich höher als im Produzierenden Gewerbe (29 %). Am stärksten betroffen waren in Sachsen dabei die Übrigen Dienstleistungen, wo mit 55 % mehr als jeder zweite Betrieb mindestens eine Person mit einem Stundenlohn von unter 12,00 Euro beschäftigte. Am geringsten betroffen war mit 16 % das Baugewerbe. Dies spiegelt sich auch in dem Anteil der Beschäftigten wider, die weniger als 12,00 Euro pro Stunde verdienten. In den Übrigen Dienstleistungen waren mit Stand 30. Juni 2022 voraussichtlich 47 % der Beschäftigten von der Erhöhung tangiert, im Baugewerbe nur 2 % (vgl. Tabelle 15).

Unter den Kleinstbetrieben beschäftigte dabei jeder dritte (35 %) mindestens eine Person mit einem Stundenlohn von unter 12,00 Euro und damit ein geringerer Teil als unter Klein-, Mittel- und Großbetrieben, wo der Anteil jeweils zwischen 45 % und 49 % lag.

[de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800](https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/mindestloohnerhoehungsgesetz.html) (zuletzt abgerufen am 9.2.2023) sowie „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“, abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/mindestloohnerhoehungsgesetz.html> (zuletzt abgerufen am 9.2.2023).

Tabelle 15: Anteil der Betriebe mit Beschäftigten, deren Stundenlöhne zum 30.06.2022 unter 12,00 Euro lagen sowie Anteil der betroffenen Beschäftigten, nach ausgewählten Branchen in Sachsen

Branche	Betriebe mit Beschäftigten, deren Stundenlöhne zum 30.06.2022 unter 12,00 Euro lagen	Beschäftigte, deren Stundenlöhne zum 30.06.2022 unter 12,00 Euro lagen ¹
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	45	11
Baugewerbe	16	2
Handel und Reparatur	50	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	21	22
Unternehmensnahe Dienstleistungen	34	18
Gesundheits- und Sozialwesen	41	11
Übrige Dienstleistungen	55	47
Insgesamt	39	14

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. ¹Anteil an Beschäftigten insgesamt.

Fazit: Bei den Löhnen setzte sich im Jahr 2022 der Anstieg fort, in Sachsen sogar stärker als in Ostdeutschland insgesamt. Die Angleichungsquote ggü. Westdeutschland stieg ebenfalls weiterhin an. In den Übrigen Dienstleistungen wurden besonders niedrige Löhne gezahlt und auch Kleinbetriebe zahlten vergleichsweise geringe Löhne, Großbetriebe eher hohe. Die Mindestloohnerhöhung im Juli 2022 auf 10,45 Euro traf weniger Betriebe als die vorangegangenen Erhöhungen, die Anhebungen stellten im Zeitverlauf immer geringere Eingriffe in die betrieblichen Lohnstrukturen dar. Die Anpassung auf 12,00 Euro im Oktober 2022 stellte im Vergleich jedoch eine besonders starke Erhöhung dar und betraf daher wiederum deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte. Die Löhne sind ein wichtiger Teil der betrieblichen Arbeitsbedingungen. Daneben sind auch Arbeitszeiten für die Beschäftigten wie auch die Betriebe von großer Bedeutung. Diese werden daher im folgenden Kapitel 11 thematisiert.

11. Betriebliche Arbeitszeiten und Homeoffice

Die betrieblichen Arbeitszeiten bilden einen zentralen Aspekt der objektiven Arbeitsbedingungen in einem Betrieb und sind damit ein relevanter Bestimmungsfaktor für die Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber. Daher sind sie Bestandteil tarifvertraglicher Regelungen. Die Ausgestaltung der Arbeitszeiten wird außerdem in der Öffentlichkeit aktuell intensiv diskutiert³⁵: Während einerseits eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit gefordert wird, um den aktuellen Arbeitskräftebedarf zu decken, geht andererseits die Tendenz hin zu einer Reduzierung der Arbeitszeiten, um einen besseren Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben zu erreichen.

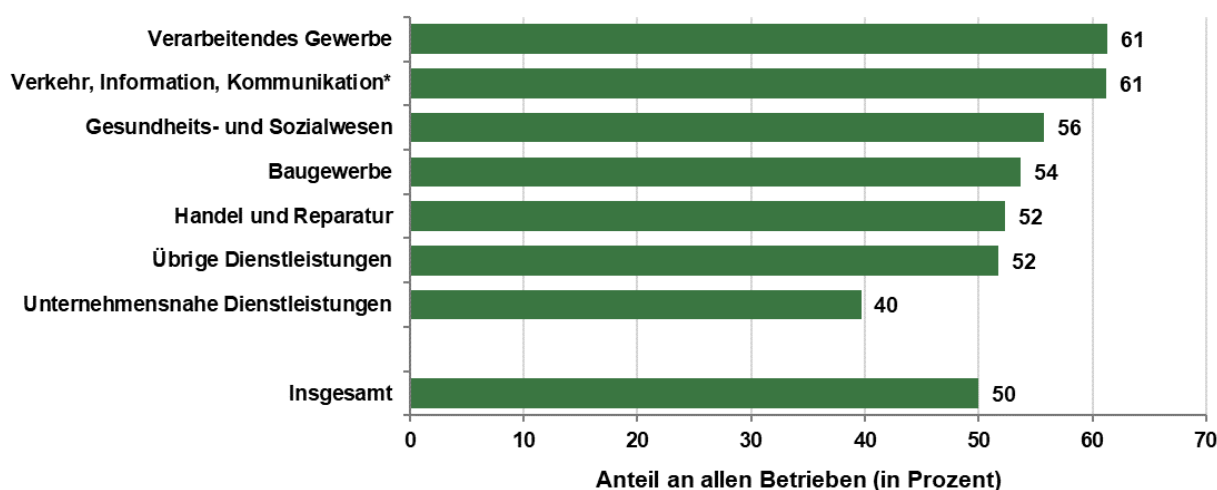
11.1 Arbeitszeiten

In der großen Mehrheit der sächsischen Betriebe (73 %) lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2022 bei 40 bis 42 Stunden. Nur in 26 % der Betriebe arbeiteten Vollzeitbeschäftigte weniger als 40 Stunden.³⁶ In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der Betriebe mit einer vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden mit 30 % etwas darüber, in Westdeutschland sogar bei 36 %.

Durch diese unterschiedlichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten ergibt sich eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigter bzw. -beschäftigtem von 39,4 Stunden in Sachsen und Ostdeutschland insgesamt und von 38,9 Stunden in Westdeutschland. Damit arbeiteten Beschäftigte in Sachsen im Mittel jede Woche eine halbe Stunde länger als die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Westdeutschland. In tarifgebundenen Betrieben in Sachsen fiel die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit 39,3 Stunden etwas geringer aus.

Zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kamen in der Hälfte der sächsischen Betriebe Überstunden hinzu. Vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, aber auch in den übrigen ausgewiesenen Branchen, wurden im Jahr 2021³⁷ Überstunden geleistet (vgl. Abbildung 43). Lediglich in den Unternehmensnahen Dienstleistungen war der Anteil der Betriebe mit Überstunden unterdurchschnittlich.

Abbildung 43: Betriebe mit Überstunden nach Branchen in Sachsen 2021



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Hinweis: Die Angabe bezieht sich auf das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Jahr 2021.

³⁵ Vgl. z. B. Interview mit Michael Hüther und Lasse Rheingans im Handelsblatt vom 30.09.2022. www.iwkoeln.de/presse/interviews/arbeitszeit-rauf-oder-runter.html, zuletzt abgerufen am 24.02.2023.

³⁶ Fehlende zu 100 Prozent: vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 42 Stunden und mehr.

³⁷ Die Angaben zu den geleisteten Überstunden beziehen sich im IAB-Betriebspanel stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgelaufene Jahr. In der aktuellen Befragung war dies das Jahr 2021.

Überstunden wurden in aller Regel ausgeglichen, sei es finanziell oder durch zusätzliche freie Tage, wobei der Ausgleich durch Freizeit verbreiteter ist als eine finanzielle Kompensation: In 46 % der Betriebe mit Überstunden wurden diese ausschließlich mit Freizeit ausgeglichen. Demgegenüber stehen 9 % der Betriebe, in denen die geleisteten Überstunden ausschließlich finanziell abgegolten wurden. In vielen Betrieben mit Überstunden (43 %) wurden auch beide Arten des Ausgleichs genutzt. Überstunden ohne entsprechende kompensatorische Leistungen betreffen (nach Eigenauskunft der Betriebe) lediglich 2 % der Betriebe mit Überstunden.

Teilzeitbeschäftigung

Unter Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich jede Beschäftigung verstanden, die mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit ausgeübt wird, welche unterhalb jener einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten im selben Betrieb liegt. Beträgt also die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte. Damit fallen unter diesen Begriff sowohl vollzeitnahe, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse als auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, sowie Midijobs mit reduzierter Sozialversicherungspflicht.

In drei Viertel (74 %) aller sächsischen Betriebe gab es im Jahr 2022 Teilzeitbeschäftigte, in den alten Bundesländern war dies in 81 % der Betriebe der Fall. Insgesamt arbeitete fast jede bzw. jeder dritte Beschäftigte in Sachsen in Teilzeit (31 %). In Ostdeutschland insgesamt arbeiteten 30 % der Beschäftigten mit reduzierter Stundenzahl, in Westdeutschland lag der Anteil mit 33 % noch etwas höher.

Teilzeitbeschäftigung kommt in Betrieben aller Branchen vor. Dabei gibt es jedoch durchaus Unterschiede hinsichtlich der Verbreitung. So arbeitete etwa in den Übrigen Dienstleistungen mehr als jede bzw. jeder zweite Beschäftigte mit reduziertem Stundenumfang. Der größte Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten fand sich mit 79 % im Gesundheits- und Sozialwesen; 44 % aller Beschäftigten in dieser Branche waren in Teilzeit tätig. Im Baugewerbe hingegen waren es zwar 61 % der Betriebe, aber nur 13 % der Beschäftigten. Auch im Verarbeitenden Gewerbe arbeiteten nur 13 % der Beschäftigten in Teilzeit (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Betriebe und Beschäftigte mit Teilzeitbeschäftigung nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2022

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Beschäftigte mit Teilzeitbeschäftigung
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	76	13
Baugewerbe	61	13
Handel und Reparatur	73	34
Verkehr, Information, Kommunikation*	69	23
Unternehmensnahe Dienstleistungen	75	31
Gesundheits- und Sozialwesen	79	44
Übrige Dienstleistungen	73	53
Insgesamt	74	31

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind vielfältig und können sowohl auf Seiten der bzw. des Beschäftigten liegen (z. B. familiäre Verpflichtungen oder Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit) als auch auf Seiten des Betriebes (z. B. reduzierter bzw. zeitlich begrenzter Arbeitskräftebedarf). Eine Beschäftigung mit reduzierten Arbeitszeiten kann grundsätzlich im Arbeitsvertrag verankert sein, sie kann aber auch ergänzend und ggf. temporär, d. h. mit einem Rückkehrrecht auf Vollzeit, vereinbart werden. Mit §9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) wurde 2019 ein gesetzlicher Anspruch auf eine temporäre Reduzierung der Arbeitszeit geschaffen.³⁸ Zum Stichtag der aktuellen Befragung (30.06.2022) gab es in 12 % der sächsischen Betriebe Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit temporär auf eigenen Wunsch reduziert hatten; 5 % aller sächsischen Beschäftigten arbeiteten auf eigenen Wunsch zeitweise mit reduzierter Stundenzahl. In rund jedem

³⁸ Laut §9a TzBfG kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum von einem bis höchstens fünf Jahren verringert wird. Dieser Anspruch besteht nur in Unternehmen mit mindestens 45 Beschäftigten.

achten Fall erfolgte diese Reduzierung auf Grundlage der neuen gesetzlichen Regelung im TzBfG.

Dabei befand sich in größeren Betrieben ein deutlich größerer Anteil der Beschäftigten in temporärer Teilzeit: 9 % aller sächsischen Beschäftigten in Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten arbeiteten zum Stichtag der Befragung auf eigenen Wunsch zeitlich begrenzt mit reduzierter Stundenzahl. In den anderen Betriebsgrößenklassen lag dieser Anteil bei maximal 3 %. Dies könnte zum einen damit zusammenhängen, dass §9a TzBfG erst ab einer Beschäftigtenzahl von 45 greift. Zum anderen verfügen größere Betriebe möglicherweise über mehr Flexibilität, die ihnen die Gewährung einer temporären Arbeitszeitreduzierung eher ermöglicht als kleineren Betrieben.

Einen Sonderfall von Teilzeitbeschäftigung stellt das Ansparen von Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen dar: Hier arbeiten Beschäftigte über einen gewissen Zeitraum formal in Teilzeit, leisten aber Stunden in Vollzeit bzw. vollzeitnahe Umfang und sparen die über die vertraglichen Vereinbarungen hinaus geleisteten Arbeitsstunden auf einem Arbeitszeitkonto an. Insgesamt 9 % aller Betriebe in Sachsen boten zumindest einem Teil ihrer Beschäftigten diese Möglichkeit, in den neuen und alten Bundesländern waren es jeweils 10 %. Dabei waren solche Langzeitkonten im Freistaat in größeren Betrieben weiter verbreitet sind als in kleineren. So gab es in gut jedem vierten Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben anzusparen, aber nur in 7 % der Kleinstbetriebe. Die angesparten Arbeitszeiten können vor allem für die Freistellung für Familienzeiten verwendet werden, aber auch für sonstige Langzeitfreistellungen (Sabbaticals) und Weiterbildungszeiten. Nach Angaben der Betriebe, die das langfristige Ansparen von Arbeitszeit ermöglichen, machten 11 % ihrer Beschäftigten hiervon Gebrauch.

Eine Voraussetzung für das Ansparen von Arbeitszeitguthaben ist, dass in dem Betrieb Regelungen zu Arbeitszeitkonten existieren. Das war in 42 % der sächsischen Betriebe der Fall. Arbeitszeitkonten ermöglichen eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten: Bei hoher Auslastung werden dort Zeitguthaben angespart, statt sie als Überstunden auszuzahlen; bei niedriger Auslastung wird weniger gearbeitet und die Guthaben werden aufgelöst oder es werden Minusstunden angesammelt.

Arbeitszeitkonten können auch dabei helfen, zu überprüfen, ob Arbeitszeiten im vereinbarten Umfang geleistet wurden. Allerdings ist der Anteil der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeit in den letzten vier Jahren gestiegen. So setzte im Jahr 2022 mehr als ein Drittel (36 %) der sächsischen Betriebe auf solche Regelungen, bei denen die Beschäftigten eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit gestalten. Damit ist der Anteil im Vergleich zu 2020 zwar konstant geblieben, im Jahr 2018 hatten jedoch nur 29 % der Betriebe ihren Beschäftigten diese Möglichkeit geboten. Besonders verbreitet war 2022 eine solche Vertrauensarbeitszeit in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, wo 61 % der Betriebe diese praktizierte. In den Übrigen Dienstleistungen war dies dagegen nur bei jedem fünften Betrieb der Fall. Betriebe, in denen es Vertrauensarbeitszeit gibt, ermöglichen diese allerdings bei weitem nicht allen Beschäftigten: Im Schnitt galt die Vertrauensarbeitszeit in diesen Betrieben für 36 % der Belegschaft.

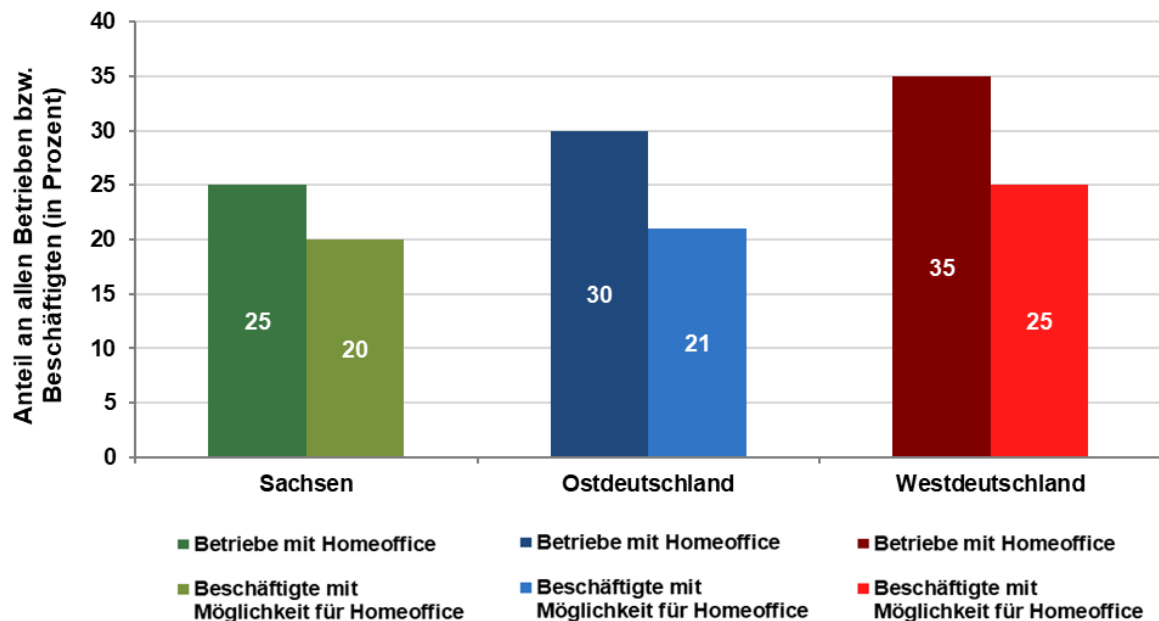
11.2 Homeoffice

Die zunehmende Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit könnte mit der gewachsenen Bedeutung des Homeoffice zusammenhängen, denn beim Arbeiten von zu Hause lassen sich die geleisteten Arbeitsstunden nur mit deutlich mehr Aufwand erfassen als beim Arbeiten im Betrieb. Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung im dritten Quartal 2022 bestand in jedem vierten sächsischen Betrieb die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Hiervon konnten durchschnittlich 39 % der Beschäftigten dieser Betriebe Gebrauch machen. Bezogen auf alle Beschäftigten im Freistaat bedeutet das: 20 % von ihnen konnten im Jahr 2022 von zu Hause arbeiten. Im Vergleich zum Jahr 2018, als die Betriebe erstmals zum Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten befragt wurden, zeigt sich eine größere Verbreitung: Damals lag der Anteil der Betriebe mit mobilem Arbeiten noch bei 19 %. Allerdings ist weiterhin das Arbeiten von zu Hause nur in einer Minderheit der Betriebe und nur für eine Minderheit der Beschäftigten möglich. Die große Mehrheit der sächsischen Beschäftigten arbeitete auch im Jahr 2022 in ihrer Betriebsstätte bzw. an einem anderen, vom Betrieb zugewiesenen Arbeitsort.

Unter den Branchen mit ausreichender Fallzahl ist der Anteil von Betrieben, die das Arbeiten von zu Hause zumindest für einen Teil ihrer Beschäftigten ermöglichen, bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen mit 40 % besonders hoch; 43 % der Beschäftigten in dieser Branche hatten die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Sehr selten war Homeoffice hingegen in den Übrigen Dienstleistungen, wo nur 6 % der Betriebe überhaupt die Möglichkeit zum Arbeiten von zu Hause boten, lediglich 2 % der Beschäftigten konnten dies in Anspruch nehmen. Hier wird deutlich, dass die Möglichkeit für Homeoffice stark von der jeweiligen Tätigkeit abhängt: Bei Tätigkeiten, die eine bestimmte, nicht mobile Arbeitsplatzausstattung erfordern oder bei denen Leistungen am Menschen oder vor Ort ausgeführt werden müssen, ist das Arbeiten von zu Hause nicht realisierbar.

Wie Abbildung 44 zeigt, war Homeoffice in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland etwas weiter verbreitet als in Sachsen. Das hängt sowohl damit zusammen, dass in anderen Regionen ein größerer Anteil der Betriebe das Arbeiten von zu Hause anbot, als auch damit, dass in diesen Betrieben ein größerer Anteil der Beschäftigten dies nutzen konnte. In Ostdeutschland insgesamt etwa bestand in 30 % aller Betriebe die Möglichkeit, mobil zu arbeiten. In diesen Betrieben konnten 38 % der Beschäftigten diese Möglichkeit in Anspruch nehmen; das entspricht 21 % aller Beschäftigten in Ostdeutschland. In Westdeutschland lagen die jeweiligen Anteile mit 35 % und 40 % noch einmal etwas höher, so dass sich eine Beschäftigtenreichweite von 25 % ergab.

Abbildung 44: Betriebe mit Homeoffice und Beschäftigte mit Möglichkeit für Homeoffice in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Die Verbreitung von Homeoffice wurde durch die Corona-Pandemie beschleunigt: Um das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz zu reduzieren, waren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ab Januar 2021 verpflichtet, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, wann immer das möglich war, die Arbeit im Homeoffice anzubieten.³⁹ In diesem Zusammenhang war es häufig auch notwendig, Arbeitsprozesse neu zu strukturieren, um sie an das ortsunabhängige Arbeiten anzupassen. Zudem waren Regelungen erforderlich, um die potenziellen negativen Effekte von Homeoffice (z. B. erhöhtes Arbeitsvolumen, größere Arbeitsintensität, unterbrochene Erholungsphasen) zu verhindern. Knapp die Hälfte aller sächsischen Betriebe, die Homeoffice ermöglichten, führte im Zuge der Corona-Pandemie neue Regelungen zu Homeoffice, Telearbeit oder mobilem Arbeiten ein oder passte bestehende Regelungen an. Größere Betriebe wurden hier eher aktiv als kleinere: Während ein Drittel der Kleinstbetriebe mit Homeofficemöglichkeit Anpassungen oder Neuregelungen vornahm, waren es unter den Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten 83 %. Bei den Anpassungen ging es vor allem um das Thema Datenschutz und Datensicherheit, zu welchem ein Drittel (34%) der Betriebe mit Homeofficemöglichkeit Regelungen einführt oder änderte. Ein ähnlich großer Anteil konkretisierte Regelungen zu Kernarbeitszeiten und Ansprechzeiten (31 %) sowie den Gesundheits- und Unfallschutz (28 %).

Fazit: In den sächsischen Betrieben ist eine Tendenz hin zu einer verstärkten Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort zu beobachten: Die Nutzung von Arbeitszeitkonten ermöglicht den Beschäftigten einen individuellen Zuschnitt der Arbeitszeiten; auch Vertrauensarbeitszeitregelungen und die Möglichkeit für Homeoffice überlassen die Gestaltung der Arbeitszeiten zunehmend den Beschäftigten. Allerdings sind diese Instrumente bei weitem nicht für alle Tätigkeiten einsetzbar. Daher stellt die Beschäftigung mit festen Arbeitszeiten und einem vom Arbeitgeber festgelegten Arbeitsort weiterhin die Regel dar.

³⁹ Vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vom 21. Januar 2021, § 2, Abs. 4.

12. Frauen und Männer in der Wirtschaft und in Führungspositionen

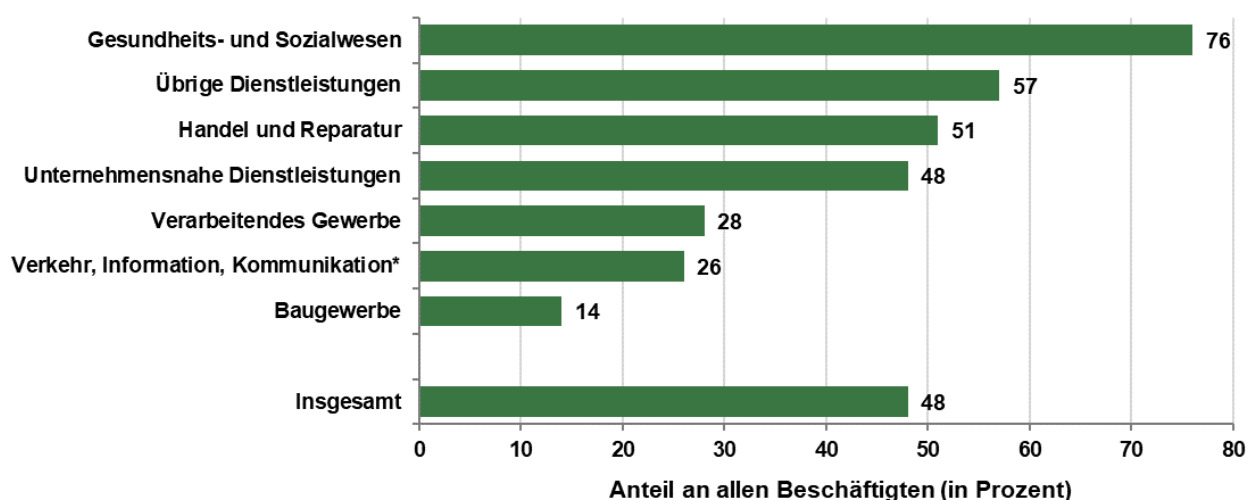
Bei knapp der Hälfte der im IAB-Betriebspanel erfassten sächsischen Beschäftigten handelte es sich im Jahr 2022 um Frauen. Ihre Verteilung auf die einzelnen Branchen - ebenso wie ihre Position im betrieblichen Kontext - unterscheidet sich teils deutlich von der der Männer. Dies hat Konsequenzen auf individueller Ebene (etwa hinsichtlich der Einkommenssituation und der Karrierechancen) wie auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene (z. B. bei Fragen der Nutzung vorhandener Potenziale).

12.1 Geschlechtsspezifische Merkmale der Erwerbstätigkeit

In Sachsen waren im Jahr 2022 48 % aller Beschäftigten weiblich; dies waren geringfügig mehr als in Ostdeutschland insgesamt (47 %) und Westdeutschland (46 %). Seit 2010 schwankte der Anteil von Frauen an den Beschäftigten jährlich zwischen 44 % und 48 %.

Zwischen den sächsischen Branchen unterscheidet sich der Frauenanteil deutlich. Wie Abbildung 45 zeigt, lag er im Jahr 2022 zwischen 14 % im Baugewerbe und 76 % im Gesundheits- und Sozialwesen. Mit 57 % waren Frauen zudem in den Übrigen Dienstleistungen überrepräsentiert, im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation⁴⁰ sowie im Verarbeitenden Gewerbe dagegen mit 26 % bzw. 28 % deutlich unterrepräsentiert. Insgesamt belief sich der Frauenanteil im Produzierenden Gewerbe auf 24 %, im Dienstleistungssektor auf 56 %. Damit hat sich der Anteil von weiblichen Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe im Vergleich zu 2010 um einen Prozentpunkt reduziert, im Dienstleistungssektor insgesamt blieb er im gleichen Zeitraum stabil.

Abbildung 45: Frauenanteil nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2022



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Der unterschiedliche Anteil beider Geschlechter an den Beschäftigten einer Branche zeigt sich auch in der Verteilung von Frauen bzw. Männern auf die einzelnen Bereiche (vgl. Tabelle 17). So war fast ein Viertel (24 %) aller weiblichen Beschäftigten in Sachsen im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, aber nur 7 % der männlichen Beschäftigten. Demgegenüber arbeiteten nur 2 % aller weiblichen Beschäftigten, aber 11 % aller männlichen Beschäftigten in Sachsen im Baugewerbe. Jeder vierte männliche Beschäftigte (26 %) arbeitete im Verarbeitenden Gewerbe.

⁴⁰ Aufgrund der geringen Fallzahl sind die Angaben in dieser Branche jedoch nur eingeschränkt interpretierbar.

Tabelle 17: Verteilung von Beschäftigten insgesamt sowie von weiblichen und männlichen Beschäftigten nach Branchen in Sachsen 2022

Branche	Beschäftigte insgesamt	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	19	11	26
Baugewerbe	7	2	11
Handel und Reparatur	12	13	11
Verkehr, Information, Kommunikation*	9	5	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	14	15
Gesundheits- und Sozialwesen	15	24	7
Übrige Dienstleistungen	7	8	5
Restliche Branchen	17	23	12
Insgesamt	100	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Sowohl in Kleinst- als auch in Großbetrieben war der Frauenanteil mit 50 % bzw. 51 % leicht überdurchschnittlich. Demgegenüber waren weibliche Beschäftigte in den Klein- (44 %) und Mittelbetrieben (45 %) eher unterrepräsentiert.

Frauen verrichteten insgesamt etwas häufiger einfache Tätigkeiten als Männer: 20 % aller weiblichen Beschäftigten in Sachsen arbeiteten auf einer Stelle, für die keine formale Ausbildung erforderlich war. Unter allen sächsischen Beschäftigten lag der Anteil bei 18 % (vgl. Kapitel 6). Dies hängt zum einen damit zusammen, dass weibliche Beschäftigte in den Übrigen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen überrepräsentiert sind – zwei Branchen mit hohen Anteilen an Einfacharbeit (vgl. ebenfalls Kapitel 6). Zum anderen arbeiteten Frauen auch in anderen Branchen überdurchschnittlich häufig auf Stellen für einfache Tätigkeiten: Im Verarbeitenden Gewerbe arbeiteten 15 % aller Beschäftigten auf Stellen, für die keine Ausbildung erforderlich war, aber 23 % der weiblichen Beschäftigten. Im Baugewerbe lagen die entsprechenden Anteile bei 7 % (alle Beschäftigten auf Stellen für einfache Tätigkeiten) und 17 % (weibliche Beschäftigte auf Stellen für einfache Tätigkeiten), im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation⁴¹ bei 19 % und 27 %. Der Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, unterscheidet sich zwischen den Geschlechtern jedoch nicht und lag sowohl unter weiblichen als auch unter allen Beschäftigten bei 16 %.

Frauen waren zudem häufiger befristet beschäftigt, als ihr Anteil an allen Beschäftigten erwarten lässt. Insgesamt handelte es sich bei 52 % von allen befristet Beschäftigten um Frauen – gegenüber 48 % der Beschäftigten insgesamt. Das ist auf die oben dargestellte Branchenverteilung von Frauen zurückzuführen: So waren die Branchen mit den größten Anteilen an befristet Beschäftigten die Übrigen Dienstleistungen (Anteil befristet Beschäftigter an Beschäftigten insgesamt: 10 %) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen (Anteil Befristete: jeweils 5 %). In diesen Branchen waren 46 % der Frauen tätig, aber nur 27 % der Männer.

Geschlechtsspezifische Teilzeitbeschäftigung

Im Jahr 2010 waren 80 % der sächsischen Teilzeitbeschäftigten weiblich, 2022 waren es 74%. Damit ist der Anteil zwar gesunken, jedoch ist Teilzeitarbeit weiterhin eine Domäne von Frauen. Dementsprechend unterschied sich auch die Teilzeitquote, d. h. der Anteil der in Teilzeit Tätigen an allen Beschäftigten, zwischen Frauen und Männern: War fast jede zweite Frau im Jahr 2022 in Teilzeit beschäftigt (48 %), waren es nur 16 % der Männer (vgl. Tabelle 18). In allen Branchen und auch in allen Betriebsgrößenklassen lag die Teilzeitquote der Frauen erheblich über jener der Männer. Dieser Befund lässt eine unterschiedliche Verteilung des gesamten Arbeitszeitvolumens auf beide Geschlechter erkennen.

Dass Frauen besonders häufig in Teilzeit arbeiten, schlägt sich auch darin nieder, dass in Branchen, in denen besonders große Anteile von Frauen arbeiteten, der Anteil Teilzeitbeschäftigter besonders groß war. Das zeigt sich besonders in den Übrigen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen, in denen 2022 jeweils 53 % bzw. 44 % der Beschäftigten in Teilzeit tätig waren (vgl. Tabelle 18). Unter den Frauen, die in den Übrigen Dienstleistungen beschäftigt waren, arbeiteten zwei Drittel in Teilzeit. Am niedrigsten war die Teilzeitquote von

⁴¹ Aufgrund der geringen Fallzahl sind die Angaben in dieser Branche jedoch nur eingeschränkt interpretierbar.

Frauen dagegen im Verarbeitenden Gewerbe, wo jede vierte Frau mit reduzierter Arbeitszeit tätig war. Die Teilzeitquote von Männern ist in allen Branchen niedriger als die der Frauen. Bemerkenswert ist jedoch, dass in Branchen mit einem hohen Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen auch vergleichsweise viele männliche Beschäftigte in Teilzeit arbeiten. So traf dies auf etwa jeden dritten Mann in den Übrigen Dienstleistungen zu sowie auf 29 % der männlichen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen. Dies könnte einerseits damit zusammenhängen, dass Tätigkeiten in diesen Branchen häufig zeitlich so strukturiert sind, dass Teilzeitarbeit arbeitgeberseitig gut zu ermöglichen oder gar gewünscht ist. Andererseits könnte die bestehende Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung in diesen Branchen eine größere Offenheit der Betriebe gegenüber dieser Arbeitszeitgestaltung nach sich ziehen, die es für Beschäftigte jeden Geschlechts einfacher macht, einen arbeitnehmerseitig bestehenden Wunsch nach Teilzeit zu realisieren.

Tabelle 18: Beschäftigte in Teilzeit nach Geschlecht und ausgewählten Branchen in Sachsen 2022

Branche	Beschäftigte in Teilzeit	weibliche Beschäftigte in Teilzeit	männliche Beschäftigte in Teilzeit
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	13	26	8
Baugewerbe	13	50	7
Handel und Reparatur	34	51	16
Verkehr, Information, Kommunikation*	23	37	17
Unternehmensnahe Dienstleistungen	31	45	18
Gesundheits- und Sozialwesen	44	48	29
Übrige Dienstleistungen	53	66	35
Insgesamt	31	48	16

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

12.2 Frauen in Führungspositionen

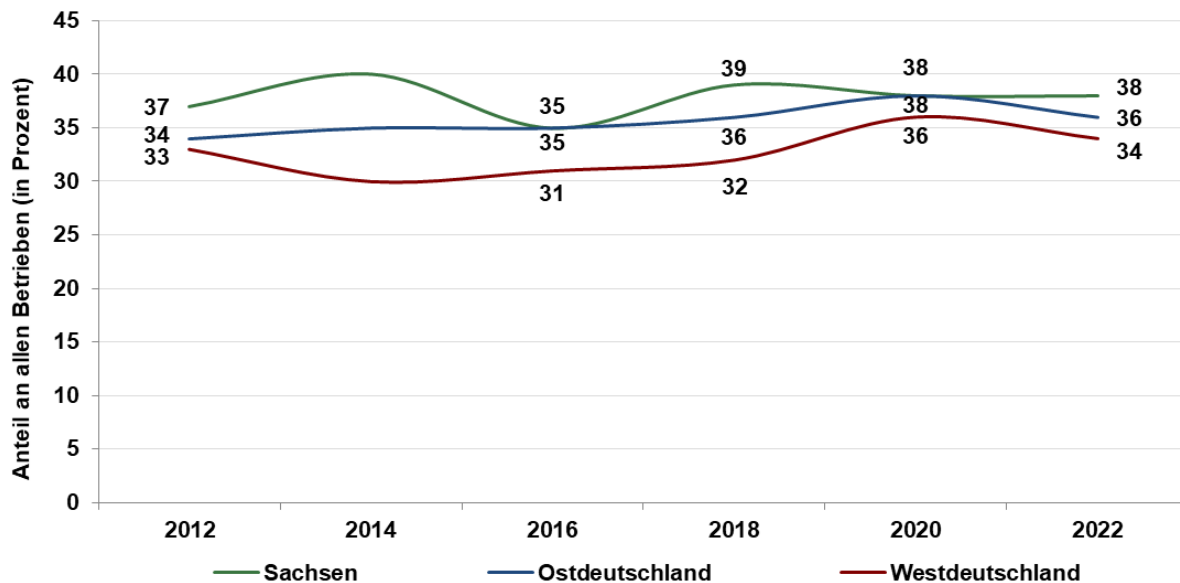
Die überwiegende Mehrzahl der sächsischen Betriebe (80 %) wurde im Jahr 2022 von einer einzigen Führungskraft geleitet. Dies gilt insbesondere für die Kleinst- und Kleinbetriebe, die das Gros der sächsischen Betriebe stellen (vgl. Kapitel 3.2). Im Durchschnitt gab es in Kleinstbetrieben 1,1 und in Kleinbetrieben 1,5 Führungskräfte pro Betrieb. Die Mehrheit der Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten wurde hingegen von Leitungsteams von zwei oder mehr Personen geführt. So gab es in sächsischen Mittelbetrieben durchschnittlich 1,9 Führungskräfte, in Großbetrieben waren es 3,7.

Leitungsfunktionen wurden überproportional häufig von Männern ausgeübt. Im Jahr 2022 waren in 38 % aller sächsischen Betriebe Frauen an der Leitung beteiligt: 28 % aller Betriebe führten Frauen alleine und jeden zehnten Betrieb zusammen mit einem Mann oder mehreren Männern. Auf der anderen Seite wurden damit 62 % der sächsischen Betriebe ausschließlich von Männern geleitet. Insgesamt waren 35 % aller Führungskräfte in sächsischen Betrieben im Jahr 2022 Frauen – ein Wert, der deutlich unter dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt lag (48 %, vgl. Kapitel 12.1). In Ostdeutschland insgesamt war der Anteil von Frauen an allen Führungskräften mit 32 % etwas geringer, in Westdeutschland waren Frauen mit 27 % der Führungskräfte jedoch in noch geringerem Maße an der Leitung von Betrieben beteiligt.

Dabei war der Anteil von weiblichen Führungskräften in größeren Betrieben etwas höher. So waren in Großbetrieben 43 % der Personen auf der ersten Führungsebene Frauen, in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten waren es dagegen nur 34 %. Insgesamt trugen Frauen für rund ein Fünftel (21 %) der Beschäftigten allein die Verantwortung, ein weiteres Viertel (26 %) der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitete in Betrieben, in denen Frauen gemeinsam mit mindestens einem Mann die Leitung übernahmen. Insgesamt waren weibliche Führungskräfte damit für fast die Hälfte aller Beschäftigten des Freistaates (mit-)verantwortlich.

Im Lauf der vergangenen zehn Jahre schwankte der Anteil von Betrieben in Sachsen, die (auch) von Frauen geleitet werden, zwischen 35 % und 39 % und stieg daher im Vergleich zu 2012 um nur einen Prozentpunkt an. Auch in Ost- und Westdeutschland schwankte der Anteil an Betrieben mit weiblichen Führungskräften in den letzten zehn Jahren und erhöhte sich im Vergleich zu 2012 kaum (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Betriebe mit weiblichen Führungskräften in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2022*

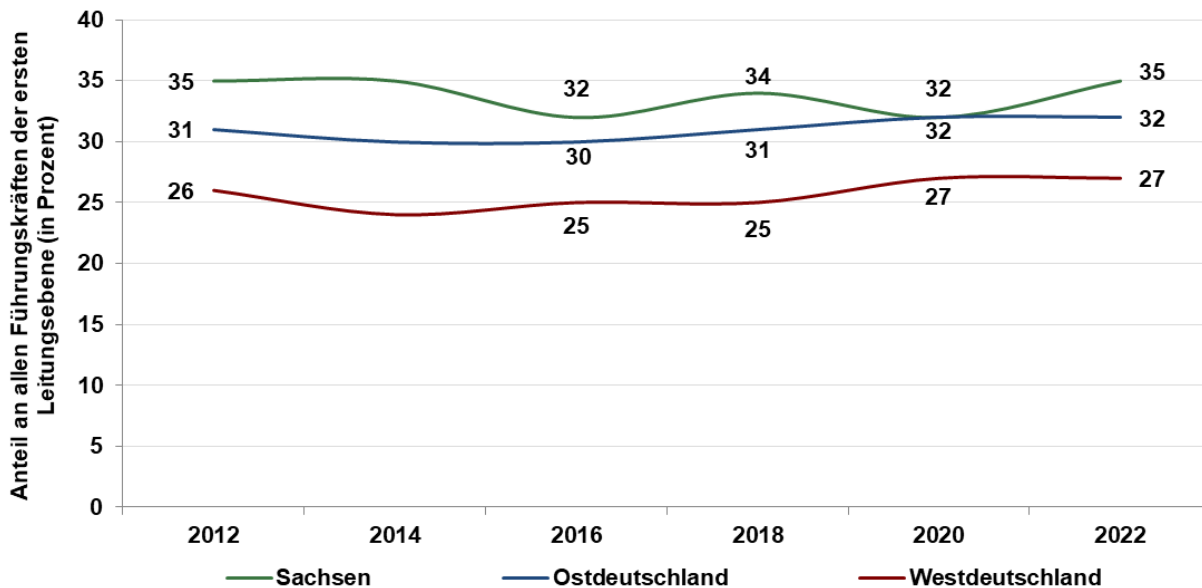


* Die entsprechenden Informationen werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2022.

Auch der Anteil von Frauen an den Führungskräften ist innerhalb der letzten zehn Jahre nicht deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 47). Politische Initiativen der vergangenen Jahre, etwa das Zweite Führungspositionengesetz (FüPoG) ⁴² oder Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen bei der Existenzgründung ⁴³, scheinen somit bislang nur begrenzt Wirkung gezeigt zu haben.

Abbildung 47: Weibliche Führungskräfte in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2022*



* Die entsprechenden Informationen werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2022.

⁴² Das Führungspositionengesetz (FüPoG) vom 01.05.2015 sowie seine Ergänzung im FüPoG II vom 12.08.2021 zielen darauf ab, den Anteil von Frauen in den Führungsgremien von Wirtschaft und Verwaltung zu erhöhen. In Unternehmen der Privatwirtschaft regelt es allerdings nur die Besetzung von Vorständen und greift damit nur bei sehr großen Unternehmen.

⁴³ Auf Bundesebene z. B. die Initiative „Frauen unternehmen“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz, in Sachsen z. B. die Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales.

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte unterscheidet sich innerhalb der Branchen. In fast allen Bereichen lag der Anteil von Frauen an den Führungskräften bei weniger als der Hälfte, lediglich im Gesundheits- und Sozialwesen waren sieben von zehn Führungspositionen von Frauen besetzt. Insgesamt zeigt sich, dass in Branchen, in denen Frauen einen hohen Anteil der Beschäftigten stellten, auch ein höherer Anteil der Führungskräfte weiblich war. Allerdings erreichte der Anteil bis auf den Bereich Verkehr, Information und Kommunikation, der jedoch aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar ist, in keiner Branche den jeweiligen Anteil weiblicher Beschäftigter. Besonders auffallend ist die Diskrepanz in den Unternehmensnahen Dienstleistungen: Hier war zwar fast jede bzw. jeder zweite Beschäftigte weiblich, jedoch traf dies nur auf ein Viertel der Führungskräfte zu (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Weibliche Beschäftigte und weibliche Führungskräfte nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2022

Branche	weibliche Beschäftigte	weibliche Führungskräfte
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	28	22
Baugewerbe	14	12
Handel und Reparatur	51	34
Verkehr, Information, Kommunikation*	26	33
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	25
Gesundheits- und Sozialwesen	76	70
Übrige Dienstleistungen	57	42
Insgesamt	48	35

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

12.3 Führen in Teilzeit

Eine Führungsposition muss nicht notwendigerweise als Vollzeitstelle ausgestaltet sein – auch Führen in Teilzeit ist grundsätzlich möglich. Dies eröffnet auch Personen, die aus persönlichen Gründen nicht in Vollzeit arbeiten wollen, die Perspektive auf eine Führungsrolle. Bislang ist das Führen in Teilzeit allerdings nur in einer Minderheit der Betriebe in Sachsen möglich: In etwa jedem fünften Betrieb (22 %) konnte 2022 eine Führungskraft auch in Teilzeit tätig sein. In Ostdeutschland insgesamt (23 %) und Westdeutschland (25 %) lagen die Anteile etwas höher. Sofern diese Möglichkeit bestand, ist sie in 58 % der sächsischen Betriebe genutzt worden. Damit lag der Anteil der Betriebe, in denen Führungskräfte 2022 tatsächlich in Teilzeit tätig waren, in Sachsen insgesamt bei 13 %. Damit war der Anteil ebenso groß wie in Ostdeutschland insgesamt, in Westdeutschland lag er bei 15 %. Im Vergleich zum Jahr 2014, als erstmalig nach dieser Möglichkeit für Führungskräfte gefragt wurde, lässt sich eine leichte Zunahme des Anteils der Betriebe feststellen. Damals war Teilzeit für Führungskräfte in 7 % der sächsischen und ostdeutschen Betriebe und in 11 % der westdeutschen Betriebe Realität. Insbesondere war damals der Anteil der Betriebe, die das Führen in Teilzeit ermöglichen, deutlich niedriger: 2014 boten nur 11 % der sächsischen Betriebe diese Möglichkeit an.

Im Jahr 2022 lag der Anteil der Betriebe, in denen Führung in Teilzeit möglich war, in den einzelnen Branchen zwischen 15 % (im Verarbeitenden Gewerbe) und 31 % (in den Unternehmensnahen Dienstleistungen). Dabei war die Möglichkeit zum Führen in Teilzeit nicht unbedingt in den Branchen am stärksten verbreitet, in denen es auch die meisten Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten gab. So lag etwa im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil von Betrieben mit Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit mit 76 % über dem sächsischen Durchschnitt, aber sowohl der Anteil der Betriebe mit Möglichkeit zur Führung in Teilzeit als auch der Anteil der Betriebe, in denen dies praktiziert wird, waren in dieser Branche deutlich unterdurchschnittlich. Hohe Anteile an Teilzeitbeschäftigten sind damit nicht gleichbedeutend mit einer weiten Verbreitung von Führung in Teilzeit. Insgesamt war der Anteil der Betriebe, in denen diese Möglichkeit tatsächlich genutzt wurde, über die Branchen hinweg eher gering. So war er im Verarbeitenden Gewerbe mit 8 % am niedrigsten, in den anderen ausweisbaren Branchen lag er zwischen 11 % und 15 % (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und mit Führung in Teilzeit nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2022

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Betriebe mit Möglichkeit zum Führen in Teilzeit	Betriebe mit Führungskraft in Teilzeit
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	76	15	8
Baugewerbe	61	17	11
Handel und Reparatur	73	19	13
Verkehr, Information, Kommunikation*	69	18	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	75	31	15
Gesundheits- und Sozialwesen	79	26	13
Übrige Dienstleistungen	73	20	11
Insgesamt	74	22	13

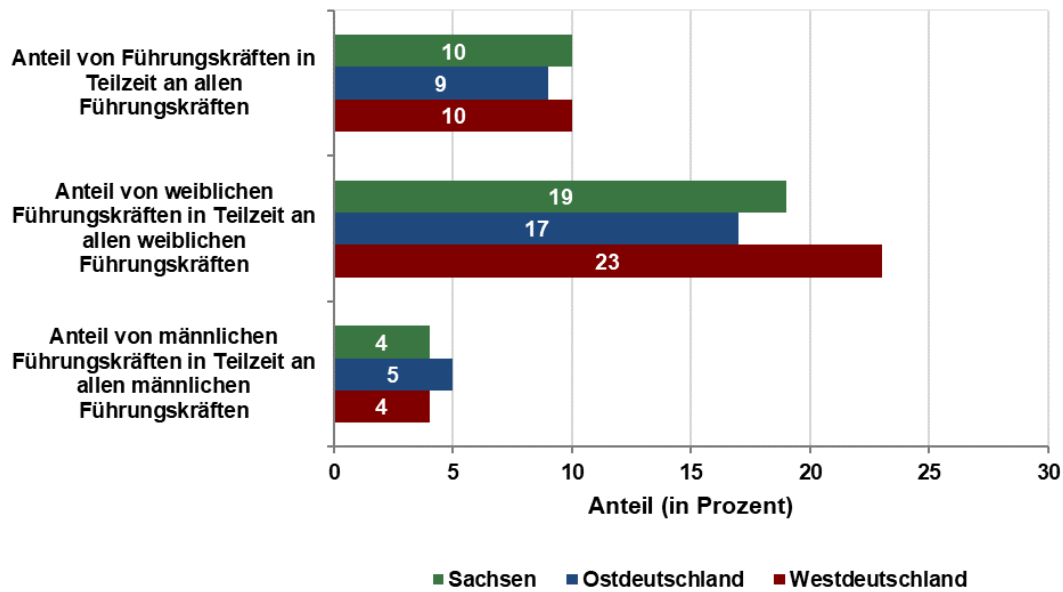
* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

In größeren Betrieben wird öfter die Möglichkeit zur Führung in Teilzeit eingeräumt als in kleineren. So gab es dieses Angebot in 19 % der Kleinst- und 27 % der Kleinbetriebe. Unter den Großbetrieben bot dagegen fast jeder zweite (49 %) diese Möglichkeit an. Dabei schwankte der Anteil der Betriebe, in denen dies auch genutzt wurde, nicht gleichermaßen: Unter jenen Betrieben, die Führung in Teilzeit ermöglichten, wurde sowohl bei den Groß- als auch den Kleinstbetrieben in etwas über der Hälfte (55 %) der Betriebe diese Möglichkeit wahrgenommen. Insgesamt wurde damit in jedem zehnten Betrieb mit weniger als zehn Beschäftigten in Teilzeit geführt, unter den Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten kam dies in 27 % vor.

Nicht nur der Anteil der sächsischen Betriebe, in denen Führungskräfte in Teilzeit tatsächlich tätig sind, war gering, auch bezogen auf die Führungskräfte selbst zeigt sich, dass diese ihre Aufgaben selten in Teilzeit verrichteten. In Sachsen traf dies 2022 auf 10 % der Führungskräfte zu, in Ost- und Westdeutschland waren die Anteile vergleichbar hoch. Sofern Führung in Teilzeit erfolgte, war dies eine Domäne von Frauen. So führte in Sachsen fast jede fünfte Frau in Teilzeit (19 %), in Westdeutschland war der Anteil mit 23 % noch größer. Dagegen waren nur 4 % der männlichen Führungskräfte in Sachsen mit reduzierter Arbeitszeit beschäftigt. Damit war der Anteil im Freistaat ähnlich hoch wie in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 48). Insgesamt waren im Jahr 2022 drei von vier (76 %) sächsischen Führungskräften in Teilzeit weiblich.

Abbildung 48: Führungskräfte in Teilzeit in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Fazit: Wenngleich der Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu 2010 etwas gesunken ist, wurde Teilzeitarbeit weiterhin vorrangig von Frauen ausgeführt. In Leitungsfunktionen waren Frauen dagegen auch im Jahr 2022 unterrepräsentiert; in den vergangenen zehn Jahren ist ihr Anteil an den Führungskräften nicht deutlich gestiegen.

Ein Faktor könnte hier die Tatsache sein, dass Führungsverantwortung weiterhin überwiegend in Vollzeit wahrgenommen wird. Zwar stieg der Anteil der Betriebe, die ihren Führungskräften die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung anboten, allerdings traf dies noch immer auf eine Minderheit zu. Zudem wurde diese Option nur in etwas über der Hälfte dieser Betriebe wahrgenommen. Wenn Leitungsaufgaben im Rahmen einer Teilzeittätigkeit verrichtet wurden, dann überwiegend von Frauen.

13. Investitionen und Innovationen

Investitionen und Innovationen stellen zwei zentrale Strategien dar, mit denen ein Betrieb seine Leistungsfähigkeit verbessern kann: Investitionen in bessere Produktionsmittel (z. B. neuere Maschinen und Anlagen) sowie Prozessinnovationen erhöhen die Produktivität; Produktinnovationen führen zu einer erhöhten Nachfrage. Die Auswirkungen von Investitionen und Innovationen auf Umfang und Struktur der betrieblichen Beschäftigung können unterschiedlich ausfallen: Einerseits kann durch einen erhöhten Einsatz von Maschinen im Produktionsprozess sowie durch Effizienzgewinne aufgrund von Prozessinnovationen der Bedarf an (insbes. einfacher) Arbeit sinken. Andererseits können eben diese Anpassungen dazu führen, dass ein Betrieb seine Marktposition soweit verbessert, dass sein Arbeitskräftebedarf insgesamt steigt.⁴⁴

13.1 Investitionen

Investitionen werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Sachinvestitionen verstanden, die zur Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände verwendet werden. Durch diese will ein Betrieb höhere Erträge generieren bzw. wettbewerbsfähig bleiben. 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 2021⁴⁵ investierte die Hälfte (51%) aller sächsischen Betriebe in neue Produktionsmittel. Die beiden zentralen Investitionsbereiche waren Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung (31 % aller Betriebe tätigten Investitionen in diesem Bereich) sowie Informations- und Kommunikationstechnik (30 % aller Betriebe). In Verkehrsmittel und Transportsysteme investierten 15 % der Betriebe in Sachsen, 7 % investierten in Grundstücke und Gebäude.

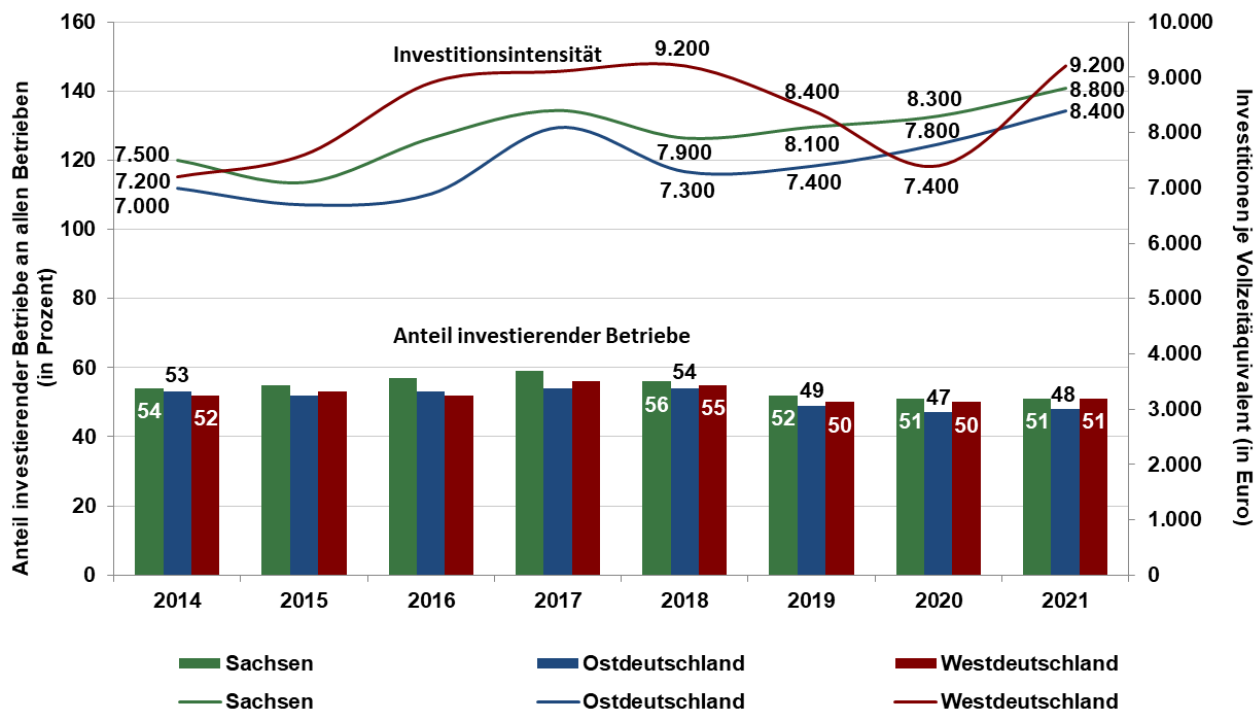
Der Anteil investierender Betriebe in Sachsen ist gemessen am Vorjahr konstant geblieben und lag damit auf dem gleichen Niveau wie in Westdeutschland. Im Vergleich zum Anteil in 2014 ist er jedoch um drei Prozentpunkte gesunken. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten⁴⁶) stieg dagegen wie auch in den Vorjahren weiterhin an und betrug rund 8.800 Euro. Auch in Ostdeutschland insgesamt stieg das durchschnittliche Investitionsvolumen das dritte Jahr in Folge. In den alten Bundesländern erhöhte sich die Investitionsintensität nach einer Reduktion in den Vorjahren ebenfalls und überstieg mit 9.200 Euro wieder den sächsischen Wert (vgl. Abbildung 49). 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.

⁴⁴ Der Nettoeffekt von Innovationen und Investitionen auf die Beschäftigung ist regelmäßig Gegenstand wirtschaftswissenschaftlicher Forschung. S. aktuell z. B. Woltjer, G.; van Galen, M.; and Logatcheva, K.: Industrial Innovation, Labour Productivity, Sales and Employment. In: International Journal of the Economics of Business 2021, Vol 28, No. 1, S. 89-113.

⁴⁵ 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 2021.

⁴⁶ Die Berechnung von Vollzeitäquivalenten wurde mit der aktuellen Befragungswelle verändert. So geht die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten anders in die Berechnung ein: Bis 2021 wurden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Seit 2022 gehen Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende anhand eines Faktors in die Berechnung ein (Faktor 0,5 für Teilzeitbeschäftigte; Faktor 0,2 für Auszubildende). Die Angaben der früheren Jahre wurden entsprechend rückwirkend an die neue Berechnung angepasst.

Abbildung 49: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2022. Hinweis: Im Jahr 2022 erfolgte eine Umstellung des Verfahrens zur Ermittlung von Vollzeitäquivalenten. Die Werte bis einschließlich 2015 wurden daher rückwirkend an die neue Berechnung angepasst.

Die einzelnen Branchen weisen eine unterschiedliche Investitionsneigung auf. So investierten in Sachsen über zwei Drittel der Betriebe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen aber nur gut ein Drittel aus dem Bereich Handel und Reparatur. Auch das Investitionsvolumen (je Vollzeitäquivalent) variierte stark zwischen den Branchen: Es reichte von rund 2.300 Euro in den Übrigen Dienstleistungen bis zu rund 13.000 Euro in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 21). Insgesamt stiegen die Pro-Kopf-Investitionen im Vergleich zum Jahr 2020 im Dienstleistungssektor im Schnitt von 5.700 Euro auf 8.000 Euro und erreichten damit einen Höchstwert seit 2014. Im Produzierenden Gewerbe sank die durchschnittliche Investitionsintensität im Vergleich zum Vorjahr hingegen von 12.300 Euro auf 10.000 Euro und lag damit wieder auf dem Wert von 2019.

Größere Betriebe investieren in höherem Maße als kleine: So tätigten 83 % der sächsischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Investitionen, aber nur 44 % der Kleinbetriebe. Zudem lag das Investitionsvolumen bei kleinen Betrieben deutlich unter dem der größeren Betriebe. Während von allen sächsischen Betrieben im Jahr 2021 im Durchschnitt 8.800 Euro je Vollzeitäquivalent investiert wurden, waren es bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten nur 2.500 Euro. Im Ergebnis wurde knapp die Hälfte (49 %) des gesamten Investitionsvolumens von Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten investiert und nur 5 % von Kleinbetrieben.

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. Erweiterungsinvestitionen sind daher im Zusammenhang mit der betrieblichen Leistungsfähigkeit und der Arbeitskräftenachfrage von besonderem Interesse. Insgesamt nahmen 56 % aller sächsischen Betriebe mit Investitionen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht 29 % aller Betriebe (Ostdeutschland: 25 %, Westdeutschland: 26%). 35 % der insgesamt investierten Mittel in Sachsen flossen in Erweiterungsinvestitionen. In Westdeutschland lag dieser Anteil mit 40 % etwas höher (Ostdeutschland: 34 %).

Der höchste Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen fand sich im Gesundheits- und Sozialwesen: Hier bauten 42 % der Betriebe ihre Kapazitäten aus. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen war der Anteil mit 38 % relativ hoch. Vergleichsweise gering fiel hingegen der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen in den Übrigen Dienstleistungen und im Bereich Handel und Reparatur aus: Hier nahmen jeweils nur 13 % bzw. 15 % aller Betriebe Erweiterungsinvestitionen vor. Diese beiden Branchen sind jedoch bereits dadurch aufgefallen, dass sie einen geringen Anteil investierender Betriebe hatten bzw. ein geringes

Investitionsvolumen aufwiesen. Gemessen an den in diesen Branchen insgesamt getätigten Investitionssummen, floss jedoch ein erheblicher Anteil in Erweiterungsinvestitionen: Im Bereich Handel und Reparatur waren das 56 %, in den Übrigen Dienstleistungen waren es 47 %. Damit wiesen diese Branchen die höchsten Anteile aus. Im Baugewerbe floss dagegen nur ein Fünftel (22%) der investierten Summe in Erweiterungen (vgl. ebenfalls Tabelle 21).

Tabelle 21: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2021

Branche	Betriebe mit Investi- tionen	Investitionen je Vollzeit- äquivalent	Betriebe mit Erweite- rungsinvesti- tionen	Anteil der Er- weiterungs- investitionen an Investiti- onen
	%	€	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	55	10.300	29	40
Baugewerbe	54	5.500	28	22
Handel und Reparatur	36	6.400	15	56
Unternehmensnahe Dienstleistungen	59	13.000	38	42
Gesundheits- und Sozialwesen	68	4.300	42	15
Übrige Dienstleistungen	38	2.300	13	47
Insgesamt	51	8.800	29	35

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen: So tätigten 56 % aller sächsischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Erweiterungsinvestitionen, aber nur 23 % der Kleinstbetriebe.

13.2 Innovationen

Nicht nur durch Investitionen, sondern auch durch Innovationen lässt sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes erhöhen. Innovationen können dazu beitragen, Kosten zu senken und Prozesse zu verbessern. Außerdem ermöglichen Innovationen Betrieben, dank verbesserter Produkte oder Leistungen einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Im Geschäftsjahr 2021⁴⁷ realisierten 34 % aller Betriebe in Sachsen Innovationen. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der Betriebe mit Innovationen bei 37 %, in Westdeutschland fiel er mit 44 % noch höher aus.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich sowohl in Sachsen als auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland in erster Linie um Produktinnovationen, d. h. ein Betrieb erstellte neue oder verbesserte Produkte oder Leistungen. In Sachsen führten 33 % der Betriebe Produktinnovationen durch. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der Betriebe umgesetzt; in Westdeutschland mit 15 % der Betriebe etwas häufiger als in Sachsen (9 %) und in Ostdeutschland insgesamt (12 %) (vgl. Tabelle 22).

⁴⁷ 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 2021.

Tabelle 22: Betriebe mit Innovationen nach Art der Innovation in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2021

Art der Innovation*	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
Prozessinnovationen	9	12	15
Produktinnovationen	33	34	42
darunter:			
Weiterentwicklungen	27	27	34
Sortimentserweiterungen	15	17	21
Marktneuheiten	3	4	6
Betriebe mit Innovationen insgesamt	34	37	44

* Mehrfachnennungen möglich.

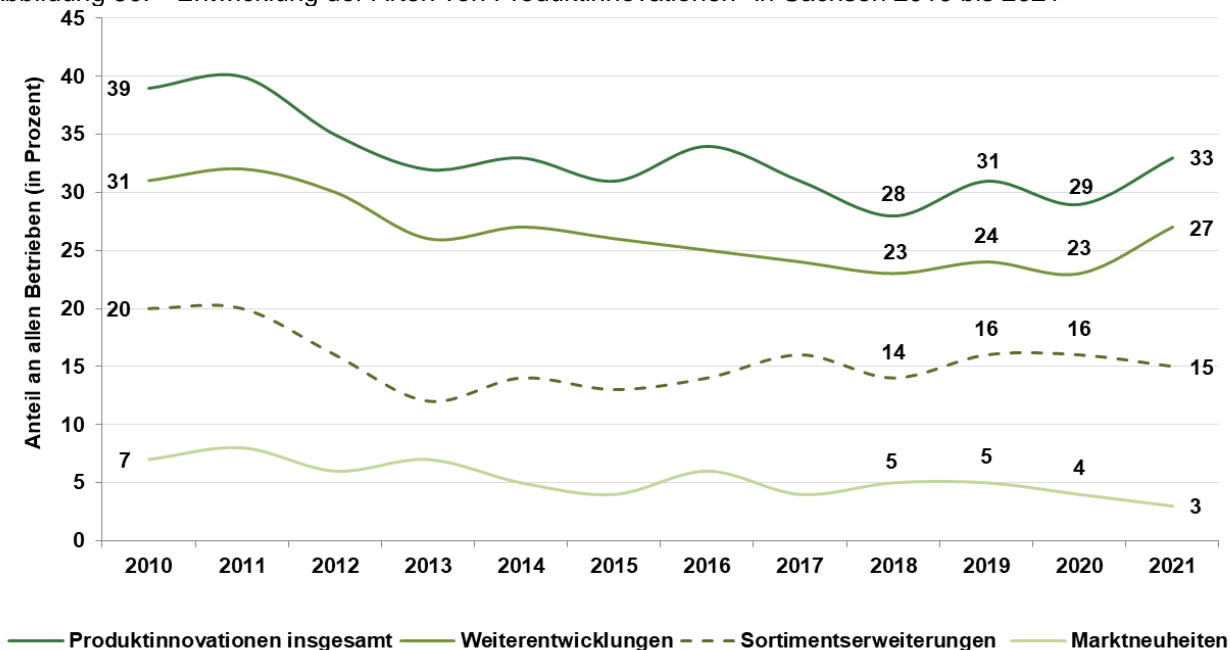
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021.

Produktinnovationen bestehen überwiegend aus Weiterentwicklungen oder Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentserweiterung wird gesprochen, wenn angebotene Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen werden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Immerhin 3 % aller sächsischen Betriebe entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil auf einem ähnlichen Niveau.

In den letzten zehn Jahren ist der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in Sachsen zurückgegangen. Damals führten vier von zehn Betrieben Innovationen dieser Art durch. Im Vergleich zum Jahr 2020 ist der Anteil jedoch wieder um vier Prozentpunkte gestiegen. Dies ist insbesondere dadurch begründet, dass ein steigender Anteil an Betrieben Weiterentwicklungen durchführte. Der Prozentsatz der Betriebe, die Sortimentserweiterungen und Marktneuheiten umsetzten, ist im selben Zeitraum dagegen etwas gesunken (vgl. Abbildung 50).

Dass der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen wieder stieg, ist sowohl auf das Produzierende Gewerbe als auch den Dienstleistungssektor zurückzuführen. So ist der Anteil im Produzierenden Bereich von 25 % in 2020 auf 30 % in 2021 gestiegen. Im Dienstleistungssektor erhöhte sich der Anteil in diesem Zeitraum ebenfalls, der Anstieg fiel mit 2 Prozentpunkten (von 32 % auf 34 %) allerdings nicht gleichermaßen stark aus.

Abbildung 50: Entwicklung der Arten von Produktinnovationen* in Sachsen 2010 bis 2021



* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2022. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils abgeschlossene Geschäftsjahr.

Besonders innovationsfreudig waren in Sachsen das Verarbeitende Gewerbe sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen, wo jeweils mehr als 40 % aller Betriebe Innovationen realisierten. Im Verarbeitenden Gewerbe fand sich zudem der größte Anteil von Betrieben, die Marktneuheiten realisierten: 7 % der Betriebe dieser Branche brachten 2021 neue Produkte auf den Markt. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie in Handel und Reparatur lag der Anteil mit jeweils 5 % ebenfalls über dem sächsischen Durchschnitt.

Größere Betriebe sind deutlich häufiger innovativ tätig als kleinere Betriebe: So realisierten 57 % der sächsischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Innovationen; 11 % aller sächsischen Großbetriebe brachten Marktneuheiten hervor. Dies sind deutlich höhere Anteile als im sächsischen Durchschnitt (34 % bzw. 3 %).⁴⁸

Fazit: Investitionen und Innovationen können die betriebliche Leistungsfähigkeit erhöhen und damit auch Auswirkungen auf die betriebliche Arbeitskräftenachfrage haben. In Sachsen wurde weiterhin in steigendem Umfang investiert. Auch realisierten die Betriebe Innovationen. Beides kann zu einer Verbesserung der Marktposition dieser Betriebe beitragen, was wiederum Auswirkungen auf Umfang und Art ihres Arbeitskräftebedarfs haben kann.

⁴⁸ 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. Vgl. 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.

Glossar

Ausbildungsbetrieb

Ein Betrieb wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels 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 anhand eines Faktors 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:

3. Juli 2023

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 Parteinahme des Herausgebers 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.