



# IAB-Betriebspanel Sachsen

Ergebnisse der 28. Welle 2023



# Inhalt

<b>In aller Kürze</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Einführung</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Datenbasis</b> .....	<b>8</b>
<b>3. Betriebliche Rahmenbedingungen</b> .....	<b>12</b>
3.1 Branchenstruktur .....	12
3.2 Betriebsgrößenstruktur .....	13
3.3 Betriebsalter .....	14
3.4 Wirtschaftliche Lage .....	15
<b>4. Beschäftigungsentwicklung</b> .....	<b>20</b>
4.1 Betriebe mit Beschäftigungsauf- und -abbau .....	20
4.2 Struktur der Personalentwicklungen .....	21
4.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine .....	27
<b>5. Fachkräftebedarf</b> .....	<b>30</b>
5.1 Entwicklung der Nachfrage .....	32
5.2 Besetzung von Fachkräftestellen .....	36
5.3 Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs .....	39
<b>6. Betriebliche Ausbildung</b> .....	<b>43</b>
6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe .....	43
6.2 Gewinnung von Auszubildenden .....	45
6.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen .....	53
<b>7. Betriebliche Weiterbildung</b> .....	<b>55</b>
<b>8. Entwicklung der Tarifbindung</b> .....	<b>60</b>
8.1 Tarifbindung .....	60
8.2 Betriebliche Interessenvertretung .....	63
<b>9. Löhne und Gehälter</b> .....	<b>65</b>
9.1 Lohnniveau .....	65
9.2 Mindestlohn .....	67
<b>10. Investitionen und Innovationen</b> .....	<b>70</b>
10.1 Investitionen .....	70
10.2 Innovationen .....	72
10.3 Industrie- und Wirtschaftsspionage .....	75
<b>Glossar</b> .....	<b>77</b>

# 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 2023 fand diese Befragung zum 28. Mal statt. Aus der aktuellen Welle liegen Befragungsdaten von bundesweit über 14.700 Betrieben vor, darunter etwa 1.200 aus Sachsen. Die Befragung fand schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2023 statt.

## **Ungünstige Rahmenbedingungen durch veränderte Preise oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen**

In 74 % der Betriebe in Sachsen führten die Verknappung von Rohstoffen und Vorleistungen sowie Preissteigerungen zu negativen wirtschaftlichen Effekten, entweder ausschließlich oder in Kombination mit positiven Effekten. In Ostdeutschland insgesamt lag dieser Anteil bei 71 %, in Westdeutschland bei 70 %. Besonders die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe belasteten die Betriebe in Sachsen: 74 % aller Betriebe, die von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen berichteten, sahen sich hiervon sehr stark (26 %) oder stark (48 %) beeinträchtigt. Höhere Kosten für andere Vorleistungen oder sonstige Rohstoffe stellten für 59 % der negativ betroffenen Betriebe eine sehr starke (20 %) oder starke (39 %) Belastung dar.

## **Beschäftigung in Sachsen leicht gestiegen, aber Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsrückgang ebenfalls**

Sachsen zeigte einen leichten Beschäftigungszuwachs, der durch einen Beschäftigungsaufbau in 28 % der sächsischen Betriebe getrieben war, ein ebenso hoher Anteil wie im Vorjahr. Zugleich baute fast ein Viertel (24 %) aller Betriebe im Jahr 2023 Beschäftigung ab, entweder weil Personal abgebaut werden musste oder weil für frei gewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte. Dies war der höchste Anteil seit 10 Jahren. Jeder zweite Betrieb in Sachsen wollte Personal einstellen (50 %), aber nur 30 % ist dies gelungen, darunter 17 % vollständig und 13 % teilweise. Insgesamt wurden im ersten Halbjahr 2023 knapp 6 % aller Stellen neu besetzt, rund 5 % aller sächsischen Beschäftigungsverhältnisse wurden gelöst. Der Anteil der Kündigungen seitens der Beschäftigten an den Personalabgängen nahm im Vergleich zum Vorjahr ab, der Anteil der betriebsbedingten Kündigungen stieg dagegen.

## **Zahl der Betriebe mit Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine gestiegen**

In der aktuellen Erhebung 2023 gaben 9 % der sächsischen Betriebe an, dass sich ukrainische Geflüchtete um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz in ihrem Betrieb beworben hatten. In Sachsen gab es damit in anteilig ebenso vielen Betrieben Anfragen wie in Ost- und Westdeutschland. Im Vergleich zur Vorjahreserhebung ist der Anteil von Betrieben in Sachsen mit entsprechenden Anfragen bzw. Bewerbungen leicht gestiegen (2022: 6 %). Von den Betrieben, die kontaktiert worden waren, gaben 30 % an, Geflüchtete aus der Ukraine aktuell zu beschäftigen bzw. zeitweilig beschäftigt zu haben. Zwei von fünf der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2023 bei sächsischen Betrieben beschäftigt waren, wurden auf Fachkräftestellen eingesetzt, die übrigen 60 % auf Stellen für einfache Tätigkeiten.

## **Bedarf der sächsischen Wirtschaft an Fachkräften hoch, Besetzung der Fachkräftestellen weiter schwierig**

Im ersten Halbjahr 2023 bewegte sich der Anteil der Betriebe, die Fachkräfte nachfragten, weiterhin auf hohem Niveau: 40 % der sächsischen Betriebe suchten qualifiziertes Personal, genauso viele wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland. Jedoch blieben bis zum Zeitpunkt der Befragung 46 % der im ersten Halbjahr zu besetzenden Fachkräftestellen in Sachsen unbesetzt; so viele wie im Zeitraum seit 2010 noch nie. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte und der aktuellen Schwierigkeiten bei der Besetzung von angebotenen Stellen hat die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen für fast zwei Drittel (62 %) aller sächsischen Betriebe – vor allen anderen möglichen Strategien – die größte Bedeutung.

## **Etwa jeder vierte Betrieb beteiligte sich an der Ausbildung; Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze weiter gestiegen**

Die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können, erfüllte im Jahr 2023 nach eigenen Angaben die Hälfte der Betriebe in Sachsen (Ostdeutschland: 46 %, Westdeutschland: 52 %), 27 % der sächsischen Betriebe beteiligten sich an der Ausbildung (Ostdeutschland: 24 %, Westdeutschland: 30 %). Für das Ausbildungsjahr 2022/2023 suchten insgesamt 20 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen neue Auszubildende, bei fast der Hälfte davon (49 %) blieb mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt. Insgesamt konnten 36 % der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Ganze 44 % der sächsischen Betriebe gaben als wichtigsten Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze an, dass geeignete Bewerberinnen bzw. Bewerber gefehlt haben, 42 % gaben an, dass die Zahl der erhaltenen Bewerbungen geringer ausfiel als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Gefragt nach den Ursachen für die aktuellen Schwierigkeiten bei

der Gewinnung von Auszubildenden, gaben jeweils fast vier von zehn Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an, die fehlende Attraktivität oder das schlechte Image des angebotenen Ausbildungsberufs spielten eine große oder sogar sehr große Rolle.

### **Über die Hälfte der Ausbildungsbetriebe bot individuelle Unterstützungsleistungen an; Übernahmequote leicht gesunken**

57 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen boten individuelle Unterstützungsleistungen für ihre Auszubildenden an. Damit lag der Anteil in Sachsen gleichauf mit jenem in Ostdeutschland, in Westdeutschland war er mit 62 % etwas höher. Dabei setzten ausbildungsberechtigte Betriebe in Sachsen mit 38 % am häufigsten auf Prämien oder Sonderzahlungen. Mit 29 % der ausbildungsberechtigten Betriebe war auch die (vollständige oder teilweise) Übernahme von Fahrtkosten im öffentlichen Personennahverkehr weit verbreitet. Drei Viertel (75 %) der erfolgreich Ausgebildeten wurden übernommen bzw. verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb. Damit ist der Anteil im Vergleich zum Jahr 2022 leicht gesunken: damals lag er bei 82 %.

### **Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten weiter gestiegen, aber immer noch unter dem hohen Niveau vor der Corona-Pandemie**

Im ersten Halbjahr 2023 lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung bei 51 % und damit sieben Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten hat sich um vier Prozentpunkte erhöht und erreichte 35 %. Trotz der Zuwächse lagen die aktuell erzielten Quoten damit noch immer unter dem hohen Niveau, welches in den Jahren vor der Corona-Pandemie erreicht wurde. Die geringste Weiterbildungsteilnahme verzeichneten Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, von diesen nahmen in Sachsen 20 % an Weiterbildungen teil. Unter den Beschäftigten mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss beteiligten sich im Jahr 2023 dagegen 48 % an einer Weiterbildung.

### **Lücke in der Tarifbindung zwischen Sachsen und Westdeutschland geringfügig gesunken**

Der Anteil der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiteten, stieg in Sachsen um einen Prozentpunkt auf 43 %, der Anteil von tarifgebundenen Betrieben stagnierte bei 17 %. Die Lücke zu Westdeutschland reduzierte sich sowohl auf Ebene der Betriebe als auch auf Ebene der Beschäftigten im Jahr 2023 auf jeweils acht Prozentpunkte. Insgesamt gaben 5 % aller Betriebe in Sachsen an, sowohl einen Tarifvertrag als auch einen Betriebsrat zu haben. Die deutliche Mehrheit der Betriebe (81 %) war dagegen nicht tarifgebunden und hatte auch keinen Betriebsrat. In diesen Betrieben war die Hälfte der sächsischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (32 %) gab jedoch an, sich an einem Branchentarifvertrag zu orientieren.

### **Verdienstlücke zwischen Sachsen und Westdeutschland hat sich verringert; von Erhöhung des Mindestlohns auf 12,41 Euro potentiell vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe betroffen**

Der Bruttodurchschnittsverdienst je Vollzeitäquivalent lag 2023 in Sachsen bei rund 3.600 Euro. Damit stieg der durchschnittliche Verdienst im Vergleich zum Vorjahr um 300 Euro bzw. um etwa 8 %. Da im gleichen Zeitraum die Löhne in Westdeutschland nur um 6 % stiegen, erhöhte sich auch die Angleichungsquote zwischen Sachsen und den alten Bundesländern weiter und lag im Jahr 2023 bei 95 %. Zum Zeitpunkt der Befragung verdienten 7 % der Beschäftigten in Sachsen weniger als 12,41 Euro (Ostdeutschland: 6 %, Westdeutschland: 5 %). Fast drei Viertel (72 %) der Beschäftigten mit Löhnen unterhalb dieser Schwelle arbeiteten in einem Betrieb mit weniger als 50 Beschäftigten. Von der jüngst in Kraft getretenen Mindestlohnerhöhung waren somit mutmaßlich vor allem kleinere Betriebe betroffen.

### **Anteil investierender Betriebe höher als in Ost- und Westdeutschland, aber Investitionsintensität niedriger**

Im Geschäftsjahr 2022<sup>1</sup> tätigten 54 % aller Betriebe Sachsens Investitionen. Damit stieg der Anteil im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) lag bei rund 6.800 Euro und fiel damit geringer aus als in den Vorjahren. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland investierte mit durchschnittlich jeweils 48 % ein etwas geringerer Anteil der Betriebe, das durchschnittliche Investitionsvolumen pro Vollzeitäquivalent fiel allerdings mit 7.200 Euro (Ostdeutschland) bzw. rund 9.600 Euro (Westdeutschland) jeweils höher aus als in Sachsen.

---

<sup>1</sup> Im IAB-Betriebspanel beziehen sich die Angaben zu Investitionen sowie Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2022.

**Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen gestiegen; etwa jeder zehnte Betrieb hat konkrete Erfahrungen mit Wirtschafts- oder Industriespionage**

Im Geschäftsjahr 2022 realisierten 39% aller Betriebe in Sachsen Innovationen. Damit war der Anteil im Freistaat genauso hoch wie in Ostdeutschland insgesamt, aber geringer als in Westdeutschland, wo er bei 45 % lag. Der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen lag im Jahr 2022 in Sachsen bei 38 % und stieg damit im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozentpunkte. Dabei ist sowohl der Prozentsatz an Betrieben mit Weiterentwicklungen angestiegen als auch jeweils die Anteile der Betriebe mit Sortimentserweiterungen und Marktneuheiten. In den fünf Jahren von 2019 bis 2023 gab es zudem in 9 % aller Betriebe in Sachsen einen konkreten Wirtschafts- und Industriespionageangriff; weitere 3 % der Betriebe berichteten von entsprechenden Verdachtsfällen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die entsprechenden Anteile mit 10 % bzw. 9 % (Angriffe) und jeweils 4 % (Verdachtsfälle) vergleichbar hoch.

# 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 2023 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 und zur Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen (Kapitel 4), zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 5). Diese werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 6 und 7), zur Tarifbindung und zu Verdiensten (Kapitel 8 und 9) sowie zu Investitionen und Innovationen (Kapitel 10). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. In der aktuellen Befragung sind dies Daten zur wirtschaftlichen Lage (Kapitel 3.4) sowie zur Beschäftigung von geflüchteten Menschen aus der Ukraine (Kapitel 4.3). Darüber hinaus werden neue Befunde zu den Gründen für unbesetzt gebliebene Ausbildungsplätze und betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende (Kapitel 6.2) sowie zur Betroffenheit der Betriebe von Industrie- und Wirtschaftsspionage (Kapitel 10.3) präsentiert.

## 2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2023 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 14.700 Betrieben vor, darunter 1.239 Betriebe 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 Dezember 2023.

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.

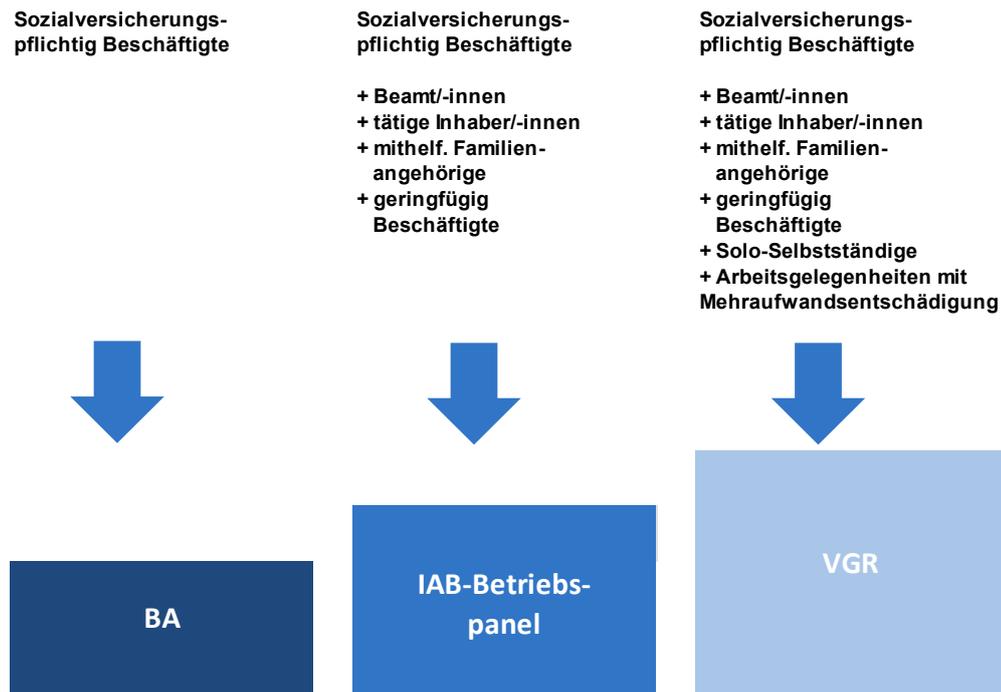
Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (VGR), sind folgende 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).<sup>2</sup>

<sup>2</sup> 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, Friseursalons, Sauna)
	Organisationen ohne Erwerbszweck
Öffentliche Verwaltung	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

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: Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten), Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte), Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250 Beschäftigte). In den letzten Jahren hat sich die Zahl der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten in den für die Auswertungen vorliegenden Länderstichproben jedoch verringert. Im Jahr 2023 betrug die Zahl der auswertbaren Betriebe in dieser Größenklasse für Sachsen nur noch 46 Fälle. Um die größen-spezifischen Auswertungsmöglichkeiten für die Berichtslegung zu verbessern, wurden die beiden oberen Größenkategorien seit der 27. Welle neu abgegrenzt. Als Mittelbetriebe gelten demnach alle Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten (100 Stichprobenfälle), als Großbetriebe alle Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten (127 Stichprobenfälle).

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

- Kleinstbetriebe (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 2023 beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2023 bzw. auf das erste Halbjahr 2023. 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 2023 abgeschlossene Geschäftsjahr 2022 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. Betriebliche Rahmenbedingungen

Die Entwicklung auf regionalen Arbeitsmärkten wird ganz wesentlich von der vorherrschenden Betriebslandschaft, d. h. von den spezifischen Merkmalen der ansässigen Betriebe bestimmt. Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die Betriebslandschaft Sachsens strukturiert. Im Mittelpunkt stehen dabei die Strukturmerkmale Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter. Von besonderer Bedeutung ist hier jedoch auch die aktuelle wirtschaftliche Lage. So hatten die geopolitischen und ökonomischen Entwicklungen der vergangenen Jahre starken Einfluss auf die deutsche und sächsische Wirtschaft und damit potenziell auch Auswirkungen auf die Arbeitskräftenachfrage und Beschäftigung in den Betrieben.

## 3.1 Branchenstruktur

In Sachsen gab es 2023 rund 109 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Wie auch im Vorjahr war im Jahr 2023 etwa jeder fünfte Betrieb (19 %) in Sachsen 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.

Der größte Anteil der sächsischen Beschäftigten war im Jahr 2023 dem Verarbeitenden Gewerbe zuzuordnen: Hier war jede fünfte Person tätig. Auch das Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigte mit 16 % der Beschäftigten Sachsens besonders viele Arbeitskräfte, ebenso der Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen (14 % der Beschäftigten). Insgesamt umfassten die fünf größten Branchen über die Hälfte der sächsischen Beschäftigten (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 16 % bzw. 17 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am beschäftigungsstärksten.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach ausgewählten Branchen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2023

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. 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

Im Freistaat Sachsen dominieren die Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten; im Jahr 2023 gehörten 68 % der sächsischen Betriebe zu dieser Größenklasse. Darüber hinaus war jeder vierte Betrieb ein Kleinbetrieb, d. h., dort waren zwischen 10 und 49 Personen beschäftigt. Mittlere Betriebe (50 bis 99 Beschäftigte) sowie Großbetriebe (ab 100 Beschäftigten)<sup>3</sup> 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 2023

Betriebsgrößenklasse	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	68	16	70	17	65	14
10 bis 49 Beschäftigte	26	29	24	27	29	28
50 bis 99 Beschäftigte	3	12	3	13	3	12
ab 100 Beschäftigte	3	43	3	43	3	46
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Betrachtet man dagegen die Anteile der Beschäftigten in den jeweiligen Größenklassen, ergibt sich für die einzelnen Betriebsgrößenklassen ein anderes Bild: Zwar entfielen auf Klein- und Kleinbetriebe 94 % aller Betriebe, jedoch war dort lediglich etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten des Freistaates tätig. Der geringe Bestand an mittleren und Großbetrieben vereinigte demgegenüber 55 % aller Beschäftigten auf sich.

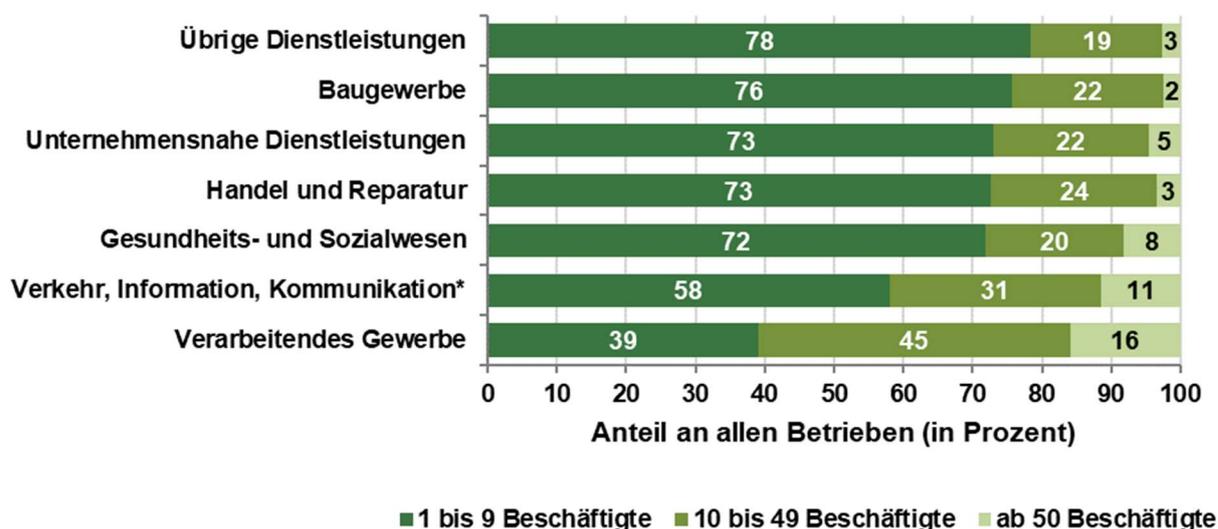
<sup>3</sup> Zur Einteilung der Betriebsgrößenklassen siehe Kapitel 2: Datenbasis.

Dieser Unterschied erklärt sich mit der durchschnittlichen Betriebsgröße. Während in Kleinstbetrieben im Mittel lediglich 4 Personen beschäftigt waren, umfassten mittlere Betriebe durchschnittlich 67 und Großbetriebe 283 Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen.

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 Kleinstbetrieben dabei um 3 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 331 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, in Ostdeutschland waren es, wie in Sachsen, 283.

Auch wenn die sächsische Betriebslandschaft weitgehend von Kleinstbetrieben charakterisiert ist und sie in jeder Branche vertreten sind, unterscheidet sich der Anteil dieser Betriebsgrößenklasse am Betriebsbestand in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft etwas. In den meisten Branchen lag der Anteil an Kleinstbetrieben bei ungefähr drei Vierteln. Anders jedoch im Verarbeitenden Gewerbe: Hier waren nur zwei von fünf Betrieben den Kleinstbetrieben zuzuordnen; 45 % der Betriebe in dieser Branche waren dagegen Kleinbetriebe und 16 % der Betriebe hatten mehr als 50 Beschäftigte, waren also ein Mittel- oder Großbetrieb (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Betriebsgrößenklasse nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2023



\* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche nur eingeschränkt interpretierbar.  
 Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Hinweis: Mittel- und Großbetriebe zusammengefasst.

### 3.3 Betriebsalter

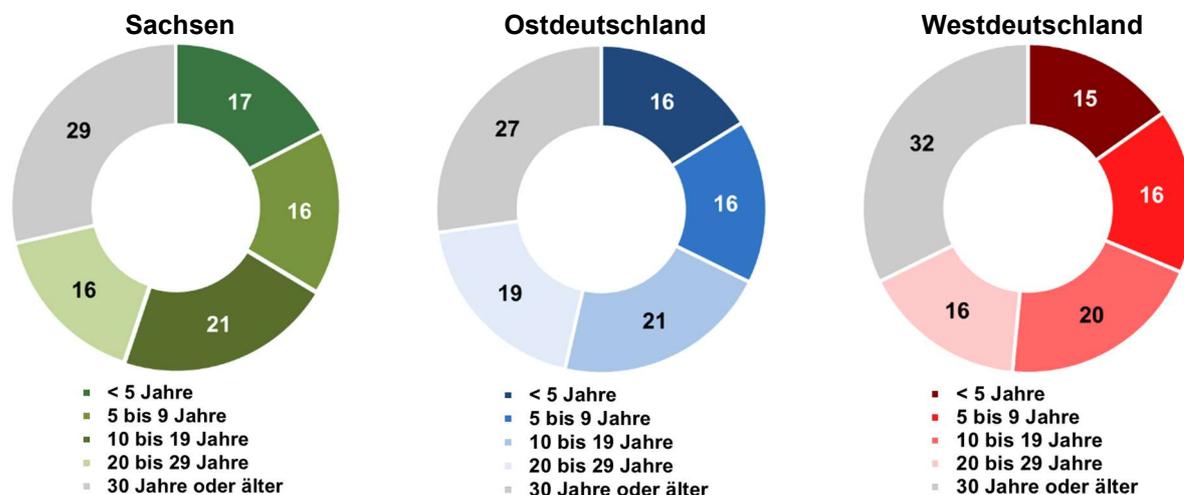
Ein Drittel der sächsischen Betriebe war weniger als zehn Jahre alt, 17 % gehörten mit einem Alter von weniger als fünf Jahren zu den Jungunternehmen. Damit war deren Anteil an der Betriebslandschaft geringfügig höher als in Westdeutschland (15 %). 29 % der sächsischen Betriebe bestanden seit mindestens 30 Jahren, in Westdeutschland lag der entsprechende Anteil bei 32 %. In Ostdeutschland insgesamt war die Altersstruktur ähnlich wie in Sachsen, allerdings war hier der Anteil von Betrieben zwischen 20 und 29 Jahren um drei Prozentpunkte höher (vgl. Abbildung 3).

Der Anteil der Betriebe, die älter als 30 Jahre waren, unterscheidet sich jedoch noch einmal nach dem genauen Gründungsjahr. So zeigt sich, dass es in Westdeutschland noch deutlich mehr Betriebe gab, die vor 1990 gegründet wurden. Während es in Sachsen nur 9 % waren (Ostdeutschland: 11 %), waren es in den alten Bundesländern 27 %. Dagegen gab es in Westdeutschland einen deutlich geringeren Anteil an Betrieben, die in den Neunzigerjahren gegründet wurden (13 %) als in Sachsen (29 %) und Ostdeutschland (27 %).

Obwohl ein Drittel der sächsischen Betriebe vor weniger als zehn Jahren gegründet wurde, waren in diesen Betrieben im Jahr 2023 lediglich 17 % der Beschäftigten tätig. Dagegen arbeitete in den Betrieben, die zum Zeitpunkt der Befragung mindestens 30 Jahre alt waren (29 %), mit 47 % fast die Hälfte der sächsischen Beschäftigten. Auch diese Diskrepanz lässt sich mit der unterschiedlichen Betriebsgröße erklären, denn da Betriebe in der Regel mit wenigen Beschäftigten gegründet werden und erst mit der Zeit wachsen,

beschäftigen ältere Betriebe im Mittel deutlich mehr Personen als jüngere Betriebe. So waren in Betrieben mit einem Alter von mindestens 30 Jahren im Schnitt 30 Mitarbeitende tätig, in Betrieben mit einem Alter von unter 5 Jahren waren es durchschnittlich 9 Mitarbeitende und in Betrieben mit einem Alter zwischen fünf und neun Jahren waren es im Schnitt 8 Beschäftigte.

Abbildung 3: Betriebe nach dem Betriebsalter in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

### 3.4 Wirtschaftliche Lage

Die vergangenen Jahre waren von einer Reihe geopolitischer und ökonomischer Entwicklungen gezeichnet, die potenziell auch Effekte auf die Arbeitskräftenachfrage und Beschäftigung in den Betrieben haben. So hatte und hat der Krieg in der Ukraine nicht nur dramatische Auswirkungen auf die kriegsbeteiligten Parteien und die politische Lage sowie die Sicherheit in Europa, sondern auch auf die wirtschaftlichen Aktivitäten der Betriebe in Deutschland und in Sachsen.<sup>4</sup> Darüber hinaus entstanden Knappheiten bei Rohstoffen, Energie sowie Vorleistungen und die Preise stiegen deutlich an: Die Erdgas- und Strompreise für industrielle Abnehmer in Deutschland etwa haben sich zwischen 2019 und 2022 mehr als verdoppelt.<sup>5</sup>

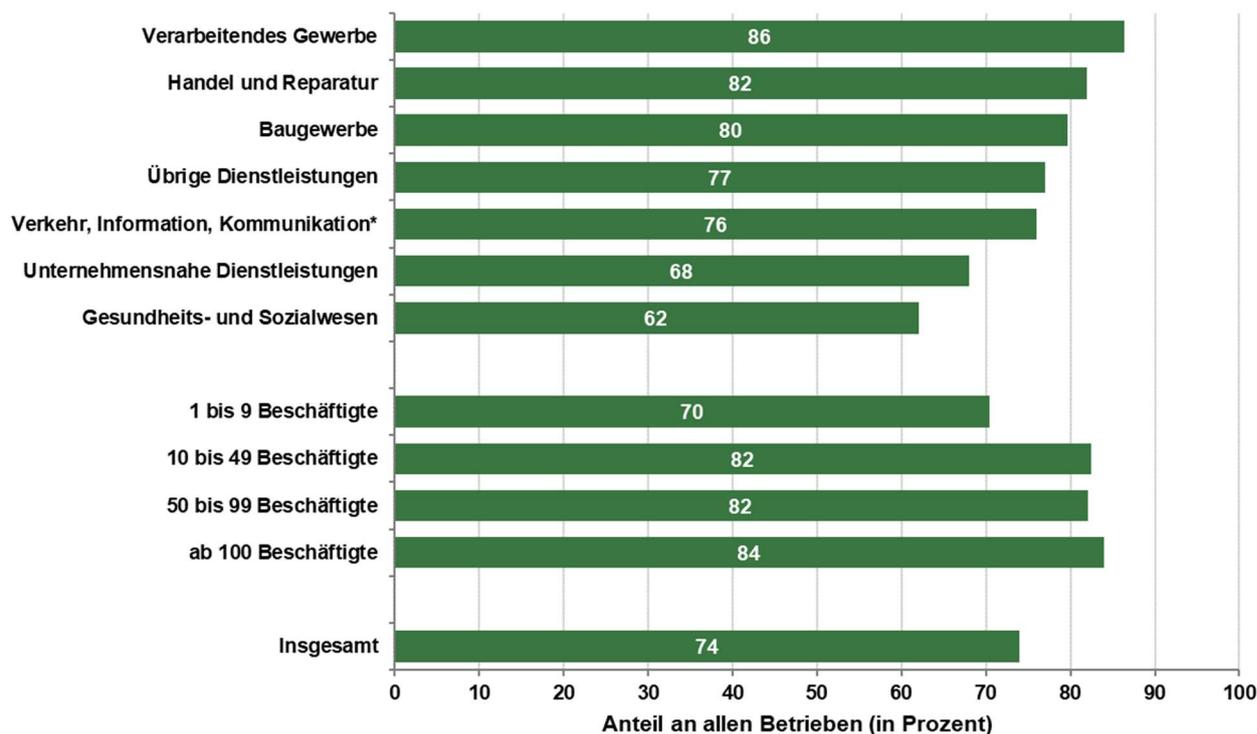
Auch im Jahr 2023 gaben folglich insgesamt 74 % der sächsischen Betriebe an, dass sie überwiegend negativ (65 %) oder sowohl negativ als auch positiv in gleichem Maße (9 %) von veränderten Preisen oder Knappheiten bei Energie, Rohstoffen und Vorleistungen betroffen waren. 1 % der Betriebe verzeichnete dadurch ausschließlich positive Auswirkungen. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil von Betrieben mit überwiegend negativen sowie mit sowohl negativen als auch positiven Auswirkungen bei 71 %, in Westdeutschland bei 70 %. Dabei waren in den neuen Bundesländern 63 % überwiegend negativ betroffen, in den alten Bundesländern waren es 61 %.

Diese negativen Auswirkungen waren in allen Branchen der sächsischen Wirtschaft zu spüren: In allen Bereichen berichteten mindestens drei von fünf Betrieben von (auch) negativen Effekten, in einzelnen Branchen waren es deutlich mehr, wie etwa im Verarbeitenden Gewerbe (86 %), im Bereich Handel und Reparatur (82 %) sowie im Baugewerbe (80 %). Kleinbetriebe berichteten in etwas geringerem Umfang von negativen Auswirkungen als größere Betriebe. So lag der Anteil der (auch) negativ betroffenen Betriebe unter Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten bei 70 %. Unter den Großbetrieben gaben dagegen 84 % an, negative Auswirkungen zu haben (vgl. Abbildung 4).

<sup>4</sup> Die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine untersuchte das IAB-Betriebspanel im vergangenen Jahr. Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr: IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 27. Welle 2022.

<sup>5</sup> Durchschnittspreise ohne Steuern, Abgaben, Umlagen im 2. Halbjahr 2019 und im 2. Halbjahr 2022. Vgl. Statistisches Bundesamt (2023): Daten zur Energiepreisentwicklung – Juli 2023.

Abbildung 4: Betriebe mit negativen wirtschaftlichen Auswirkungen von veränderten Preisen oder Knappheiten in Sachsen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2023



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

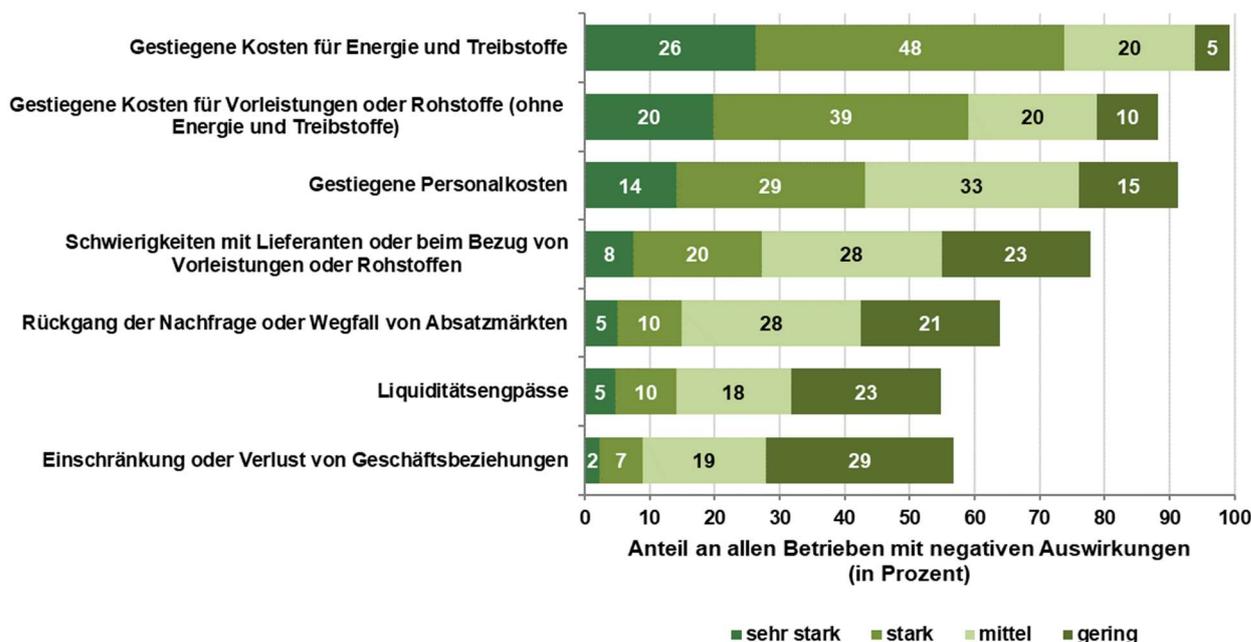
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Abgebildet wird der Anteil der Betriebe, die angaben, überwiegend negativ oder negativ und positiv im gleichen Maß betroffen gewesen zu sein.

Besonders die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe belasteten die Betriebe: 74 % aller Betriebe, die von negativen wirtschaftlichen Auswirkungen berichteten, sahen sich hiervon sehr stark (26 %) oder stark (48 %) betroffen. Höhere Kosten für andere Vorleistungen oder sonstige Rohstoffe stellten für 59 % der negativ betroffenen Betriebe eine sehr starke (20 %) oder starke (39 %) Belastung dar (vgl. Abbildung 5).

Die gestiegenen Kosten für Energie und Treibstoffe betrafen Betriebe aller Branchen, so gaben jeweils zwischen 59 % und 89 % der negativ betroffenen Betriebe an, davon stark oder sehr stark betroffen zu sein. Insgesamt traf dies auf 79 % der betroffenen Betriebe im Produzierenden Gewerbe zu und auf 71 % der betroffenen Betriebe im Dienstleistungssektor. Dagegen spielten die höheren Kosten für sonstige Vorleistungen und Rohstoffe im Produzierenden Gewerbe (74 % der negativ betroffenen Betriebe hatten starke bzw. sehr starke Auswirkungen) eine größere Rolle als im Dienstleistungsbereich (55 % der entsprechenden Betriebe hatten starke bzw. sehr starke Auswirkungen). Im Produzierenden Gewerbe waren auch Schwierigkeiten mit Lieferanten oder beim Bezug von Vorleistungen oder Rohstoffen relevanter als im Dienstleistungssektor (41 % gegenüber 24 % der betroffenen Betriebe hatten starke bzw. sehr starke Auswirkungen).

Gestiegene Personalkosten stellten für 43 % der Betriebe, die insgesamt negativ von den Entwicklungen betroffen waren, eine sehr starke (14 %) oder starke (29 %) Belastung dar. Besonders hoch fiel der Anteil im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe aus, wo jeweils 52 % bzw. 50 % der betroffenen Betriebe angaben, starke oder sehr starke Auswirkungen von gestiegenen Personalkosten zu verzeichnen.

Abbildung 5: Art und Stärke der negativen Auswirkungen von veränderten Preisen oder Knappheiten in Sachsen 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe, die angaben, überwiegend negativ oder negativ und positiv im gleichen Maß betroffen gewesen zu sein. Fehlende zu 100 Prozent = keine Auswirkungen dieser Art.

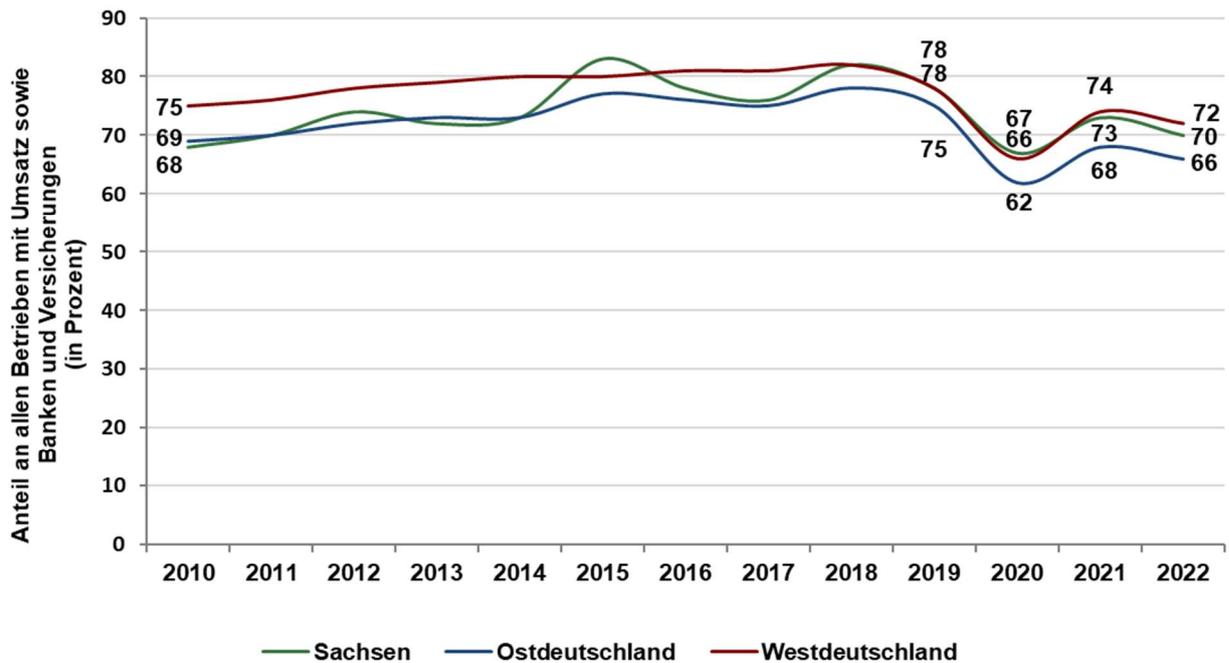
Die bereits beschriebenen Herausforderungen durch die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen schlugen sich möglicherweise leicht in der Ertragslage der sächsischen Betriebe nieder. So verzeichneten im Geschäftsjahr 2022<sup>6</sup> 70 % der Betriebe ein positives Jahresergebnis – ein etwas geringerer Anteil als im Vorjahr. Sowohl in Ostdeutschland insgesamt als auch in Westdeutschland stellte sich die Entwicklung ähnlich dar, wenngleich der Anteil der Betriebe mit positivem Jahresergebnis in 2022 in Ostdeutschland insgesamt mit 66 % geringer war als in Sachsen (vgl. Abbildung 6).

Die betriebliche Ertragslage hängt nicht zuletzt mit den gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen zusammen. So konnten unter den Betrieben, die nach eigenen Angaben überwiegend negativ von den Knappheiten und Preissteigerungen betroffen waren, 66 % einen Reingewinn verzeichnen. Unter den nicht überwiegend negativ betroffenen Betrieben lag der Anteil mit positivem Jahresergebnis mit 77 % deutlich höher.

Für das Jahr 2023 erwarteten zum Zeitpunkt der Befragung 47 % der sächsischen Betriebe, dass das Geschäftsvolumen im Vergleich zum Vorjahr etwa gleichbleiben werde; 26 % gingen von einer Steigerung und 18 % von einer Verringerung ihrer Umsätze gegenüber 2022 aus. Dabei blickte der Dienstleistungssektor positiver in die Zukunft als das Produzierende Gewerbe: In den Dienstleistungen rechneten 27 % der Betriebe mit einer Steigerung des Geschäftsvolumens in 2023 und 16 % mit einer Reduktion; im Produzierenden Gewerbe fielen die Anteile mit 21 % (erwartete Steigerung) und 24 % (erwarteter Rückgang) etwas pessimistischer aus.

<sup>6</sup> Im IAB-Betriebspanel beziehen sich die Angaben zur Geschäftsentwicklung stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2022.

Abbildung 6: Betriebe mit positivem Jahresergebnis in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz sowie Banken und Versicherungen.

Auch der hohe Wettbewerbsdruck ist für viele Betriebe ein Thema. So gaben 17 % der Betriebe in Sachsen an, sich zum Zeitpunkt der Befragung einem hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt zu sehen. Etwas über die Hälfte dieser Betriebe (56 %) fürchtete aufgrund dessen um ihren Fortbestand – das entspricht rund 10 % aller sächsischen Betriebe. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland sahen sich mit 22 % bzw. 24 % etwas größere Anteile von Betrieben einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt; insgesamt sahen sich dadurch sogar jeweils 12 % aller Betriebe in der Existenz bedroht.

Den höchsten Anteil von Betrieben in Sachsen, die den Wettbewerbsdruck als hoch empfanden, wies das Verarbeitende Gewerbe auf: Hier traf dies auf 28 % zu, etwas über die Hälfte davon (53 %) sah sich dadurch in der Existenz bedroht. Auch im Bereich Handel und Reparatur stand mit 25 % ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Betriebe unter hohem Wettbewerbsdruck. Unter diesen empfanden das 50 % als eine Gefahr für ihren Fortbestand.

Größere Betriebe sahen sich tendenziell häufiger einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt als kleinere Betriebe. Diejenigen Kleinstbetriebe, die einen hohen Wettbewerbsdruck wahrnahmen, fürchteten jedoch häufiger um ihre Existenz. So empfanden nur 13 % der Kleinstbetriebe einen hohen Wettbewerbsdruck, von diesen fürchteten aber 70 % aufgrund dessen um ihren Fortbestand. Unter den Großbetrieben spürte etwa jeder dritte einen hohen Wettbewerbsdruck (36 %), in ihrer Existenz gefährdet sahen sich 35 % davon. Am optimistischsten waren die mittleren Betriebe mit zwischen 50 und 99 Beschäftigten: Hier spürten 36 % den Wettbewerbsdruck, aber nur 13 % davon sahen darin eine Gefahr für den Betrieb. Gemessen an allen Betrieben in Sachsen in der jeweiligen Größenklasse rangierten die Anteile derjenigen, die durch den hohen Druck um ihren Fortbestand bangten, damit zwischen 5 % und 13 % (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck und gefährdeter Existenz nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2023

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck	Gefahr für Fortbestand des Betriebs durch hohen Wettbewerbsdruck	
		Anteil an allen Betrieben mit hohem Wettbewerbsdruck	Anteil an allen Betrieben
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	13	70	9
10 bis 49 Beschäftigte	27	47	13
50 bis 99 Beschäftigte	36	13	5
ab 100 Beschäftigte	36	35	13
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>56</b>	<b>10</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

**Fazit:** Die sächsische Wirtschaft ist durch kleine und eher junge Betriebe geprägt. Zudem agierten Betriebe in Sachsen weiterhin in einem komplexen Umfeld, das von einer herausfordernden wirtschaftlichen Gesamtsituation geprägt war. So stand auch im Jahr 2023 ein großer Anteil vor Herausforderungen durch veränderte Preise oder Knappheiten. Viele Betriebe sahen sich zudem einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt, einige fürchteten um ihren Fortbestand. Diese Rahmenbedingungen bildeten zentrale Determinanten für die betriebliche Arbeitskräftenachfrage und für das Agieren der Betriebe auf dem Arbeitsmarkt.

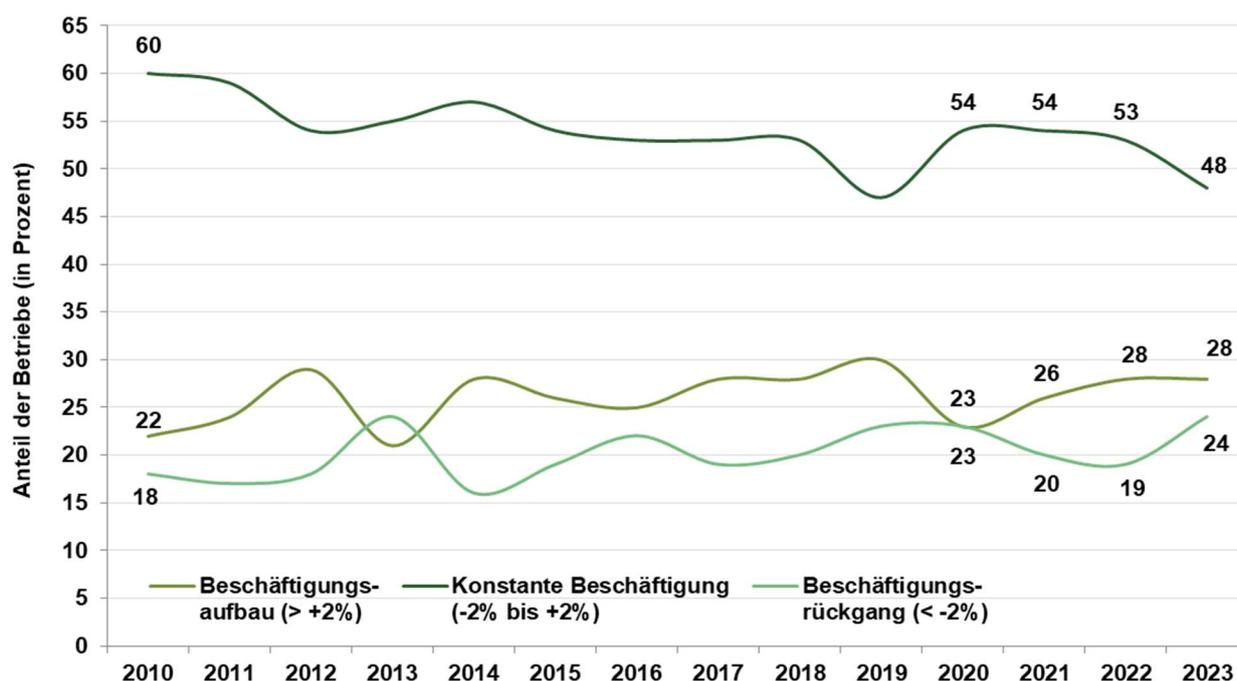
# 4. Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen ist 2023 im Vergleich zum Vorjahr weiter leicht gestiegen. So weist die Bundesagentur für Arbeit allein für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Juni 2023 einen Zuwachs um 0,2 % gegenüber Juni 2022 aus. Damit fiel der relative Zuwachs in Sachsen allerdings etwas geringer aus als in Ostdeutschland (+0,3 % ggü. Vorjahr) und insbesondere auch als in Westdeutschland (+0,9 %).<sup>7</sup> 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.

## 4.1 Betriebe mit Beschäftigungsauf- und -abbau

Hinter dem leichten Beschäftigungszuwachs in Sachsen liegt ein Beschäftigungsaufbau in 28 % der sächsischen Betriebe. Damit ist der Anteil der Betriebe mit einem Aufbau an Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahr nicht weiter gestiegen. Zugleich baute jedoch auch fast ein Viertel (24 %) aller Betriebe im Jahr 2023 Beschäftigung ab, entweder weil Personal abgebaut werden musste oder weil für frei gewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte. Dies war der höchste Anteil seit 10 Jahren. In den übrigen 48 % der sächsischen Betriebe blieb die Zahl der Beschäftigten konstant (vgl. Abbildung 7).<sup>8</sup> Zum Vergleich: In Ostdeutschland insgesamt bauten 27% aller Betriebe ihren Beschäftigtenbestand aus und in 23 % der Betriebe verringerte sich die Zahl der Beschäftigten (Westdeutschland: 29 % bzw. 23 %).

Abbildung 7: Betriebe mit Beschäftigungsauf- bzw. -abbau in Sachsen 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

<sup>7</sup> Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Sachsen. Berichtsmonat 30. Juni 2023. Nürnberg, 10. Januar 2024, Tabelle 2.1.

<sup>8</sup> 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 im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation<sup>9</sup>, bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen wurde Beschäftigung aufgebaut: Hier steigerte zwischen 2022 und 2023 mehr als jeder dritte Betrieb seine Beschäftigung. Im Verarbeitenden sowie im Baugewerbe war der Anteil von Betrieben mit Zuwachs an Beschäftigten mit jeweils etwa einem Viertel dagegen eher gering, dafür war der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsrückgang in diesem Bereich mit jeweils über 30 % am höchsten (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Beschäftigungsentwicklung nach ausgewählten Branchen in Sachsen zwischen 2022 und 2023

Branchen	Betriebe mit		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%) %	Konstanter Be- schäftigung %	Beschäftigungs- aufbau (> +2%) %
Verarbeitendes Gewerbe	32	44	24
Baugewerbe	31	44	25
Handel und Reparatur	23	50	27
Verkehr, Information, Kommunikation*	13	50	37
Unternehmensnahe Dienstleistungen	29	37	34
Gesundheits- und Sozialwesen	20	46	34
Übrige Dienstleistungen	16	57	27
<b>Insgesamt</b>	<b>24</b>	<b>48</b>	<b>28</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Bei der Interpretation der präsentierten Ergebnisse ist zu bedenken, dass eine Reduktion der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene nicht zwangsläufig eine wirtschaftlich unbefriedigende Situation bedeutet, da ihr verschiedene Ursachen zugrunde liegen können. So könnten Unternehmen möglicherweise auf ungünstige Rahmenbedingungen wie Auftragsrückgänge oder steigende Kosten für Personal oder Material reagieren, indem sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlassen oder offene Stellen unbesetzt lassen. Jedoch kann sich die Beschäftigtenzahl auch bei positiven wirtschaftlichen Bedingungen verringern. Insbesondere in wirtschaftlich guten Zeiten neigen Beschäftigte dazu, den Arbeitsplatz zu wechseln (siehe hierzu Kapitel 4.2). Diese Abgänge, ebenso wie solche, die durch den Ruhestand von älteren Beschäftigten entstehen, müssen durch Neueinstellungen ausgeglichen werden. Wenn es nicht gelingt, die offenen Stellen zu besetzen, führt dies zwangsläufig zu einem Rückgang der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den betroffenen Betrieben. Dies ist insbesondere in Anbetracht der steigenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von qualifizierten Tätigkeiten relevant (siehe hierzu Kapitel 5.2).

## 4.2 Struktur der Personalentwicklungen

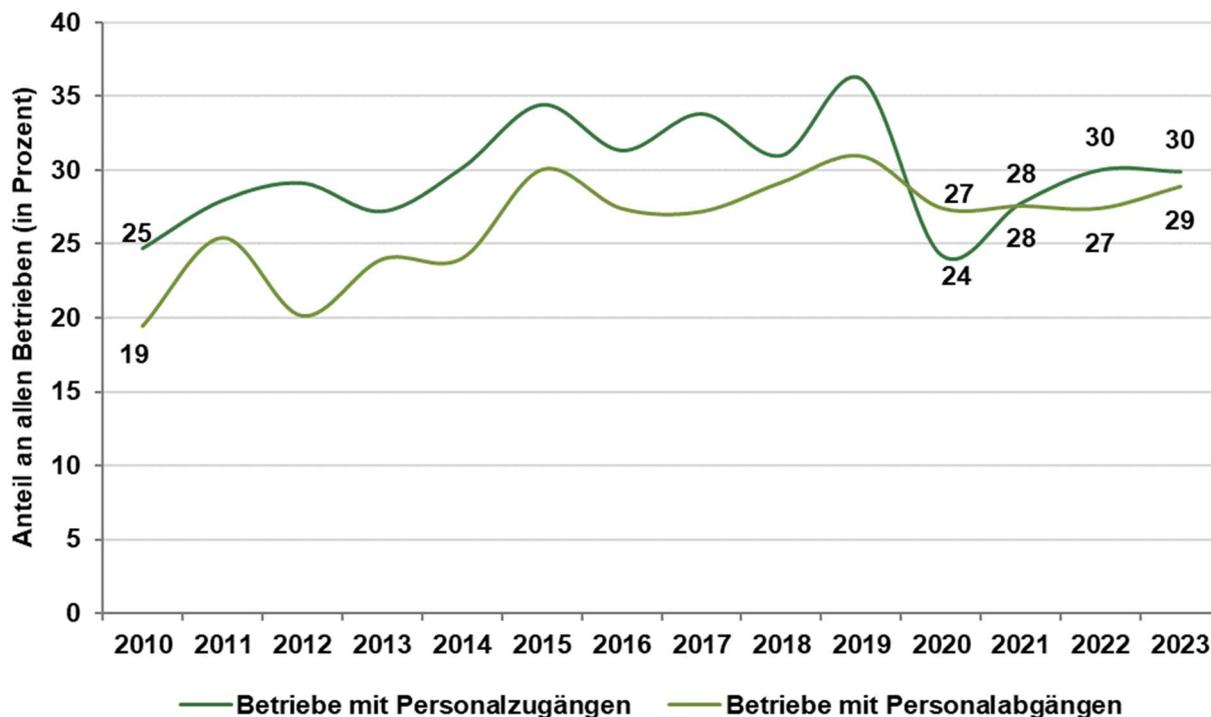
Die effektive Veränderung der Beschäftigtenzahl bildet nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt ab. Hinter diesen Nettoveränderungen verbergen sich häufig umfangreiche Ströme von Einstellungen und Abgängen. Das IAB-Betriebspanel liefert hierzu Daten für das jeweils erste Halbjahr. Im hier betrachteten Zeitraum – erstes Halbjahr 2023 - nahmen 30 % aller Betriebe im Freistaat Sachsen Einstellungen vor. Der Anteil von Betrieben mit Einstellungen ist damit im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben und lag immer noch unter den Werten der Jahre vor der Corona-Pandemie – damals hatten diese jeweils um die 31 % bis 36 % betragen. Dagegen ist der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen – freiwillige als auch unfreiwillige – mit 29 % im Vergleich zu den beiden Vorjahren leicht angestiegen (vgl. Abbildung 8).<sup>10</sup> In Ostdeutschland insgesamt war der Anteil von Betrieben mit Zugängen etwas höher (32 %) und der Anteil mit Abgängen geringfügig kleiner (28 %) als in Sachsen. In Westdeutschland lagen beide Anteile mit 34 % und 30 % etwas höher.

<sup>9</sup> Die Werte sind wegen geringer Besetzungszahlen in dieser Branche nur eingeschränkt interpretierbar.

<sup>10</sup> Betriebe können sowohl Personalzugänge als auch -abgänge verzeichnen.

Ob ein Betrieb Einstellungen vornehmen kann, hängt nicht nur davon ab, ob er eine Ausdehnung der Beschäftigung wünscht, sondern auch von seinem Erfolg bei der Gewinnung neuer Beschäftigter. So ist die Zahl der sächsischen Betriebe, die neues Personal einstellen wollten, höher als die Zahl der Betriebe mit realisierten Einstellungen: Jeder zweite Betrieb in Sachsen wollte Personal einstellen (50 %), aber nur 30 % ist dies gelungen, darunter 17 % vollständig und 13 % teilweise. Insgesamt hatte somit jeder fünfte sächsische Betrieb einen Bedarf an Personal, den er nicht decken konnte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die Anteile der Betriebe mit Personalbedarf, die diesen vollständig oder teilweise decken konnten, bei 32 % und 34 % und damit nur leicht höher als in Sachsen.

Abbildung 8: Betriebe mit Personalzugängen und -abgängen in Sachsen 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023, jeweils erstes Halbjahr. Ein Betrieb kann sowohl Personalzugänge als auch -abgänge verzeichnen.

Insgesamt stellten 12 % der sächsischen Betriebe ausschließlich ein, in 11 % der Betriebe gab es ausschließlich Abgänge. 18 % der Betriebe im Freistaat haben sowohl eingestellt als auch Personalabgänge zu verzeichnen. In den übrigen 59 % 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 den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten waren in 72 % keine Personalbewegungen zu verzeichnen, unter den Großbetrieben war dies bei nur 4 % der Fall. Dafür gab es in fast vier von fünf Großbetrieben sowohl Einstellungen als auch Abgänge (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2023

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...			
	ausschließlich Einstellungen %	Einstellungen und Abgängen %	ausschließlich Abgängen %	keinen Einstellungen, keinen Abgängen %
1 bis 9 Beschäftigte	9	9	10	72
10 bis 49 Beschäftigte	21	30	13	36
50 bis 99 Beschäftigte	15	61	12	12
ab 100 Beschäftigte	7	78	11	4
<b>Insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>59</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Im Durchschnitt wurden 3,6 Personen pro Betrieb eingestellt, wobei die Zahl der eingestellten Personen mit der Größe des Betriebes steigt. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten haben – sofern überhaupt Personaleinstellungen vorgenommen wurden – überwiegend nur eine einzige Person eingestellt: Dies traf für etwas mehr als zwei Drittel (68 %) der Betriebe dieser Größenklasse zu. Aufgrund der zahlenmäßigen Stärke der Kleinstbetriebe ergab sich daraus dennoch eine nicht unerhebliche Zahl von Einstellungen: Insgesamt entfielen auf Betriebe dieser Größenklasse 15 % aller Personaleinstellungen in Sachsen (vgl. Tabelle 7).

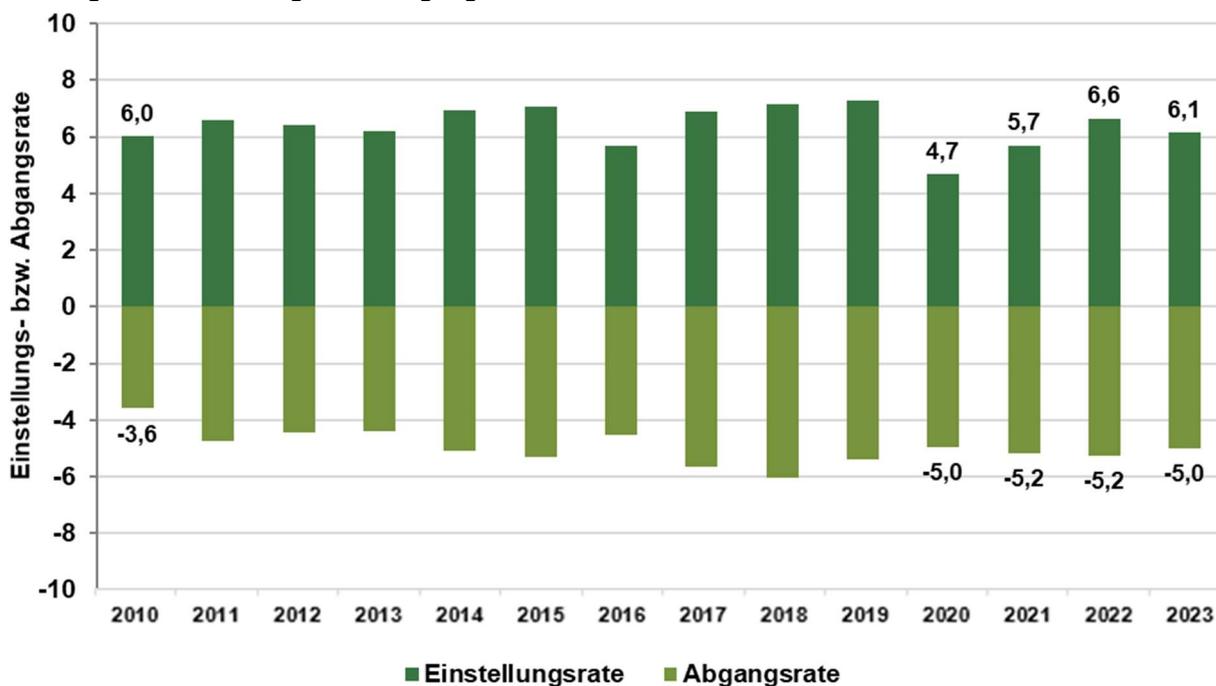
Tabelle 7: Umfang der Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2023

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...			Mittelwert Personen	Verteilung der Einstellungen %
	einer Einstellung %	zwei Einstellungen %	drei oder mehr Einstellungen %		
	1 bis 9 Beschäftigte	68	28	4	1,4
10 bis 49 Beschäftigte	48	21	31	2,5	31
50 bis 99 Beschäftigte	5	20	75	6,9	16
ab 100 Beschäftigte	0	5	94	17,9	38
<b>Insgesamt</b>	<b>49</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>3,6</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2023.

Insgesamt wurden im ersten Halbjahr 2023 rund 5 % aller sächsischen Beschäftigungsverhältnisse gelöst; knapp 6 % aller Stellen wurden neu besetzt. Damit sank die Abgangsrate im Vergleich zum Vorjahr geringfügig. Die Einstellungsrate sank ebenfalls leicht und konnte insgesamt nach einem starken Einbruch im Jahr 2020 noch nicht wieder das Niveau der Jahre vor der Corona-Pandemie erreichen (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Einstellungs- und Abgangsrate in Sachsen 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023, jeweils erstes Halbjahr.

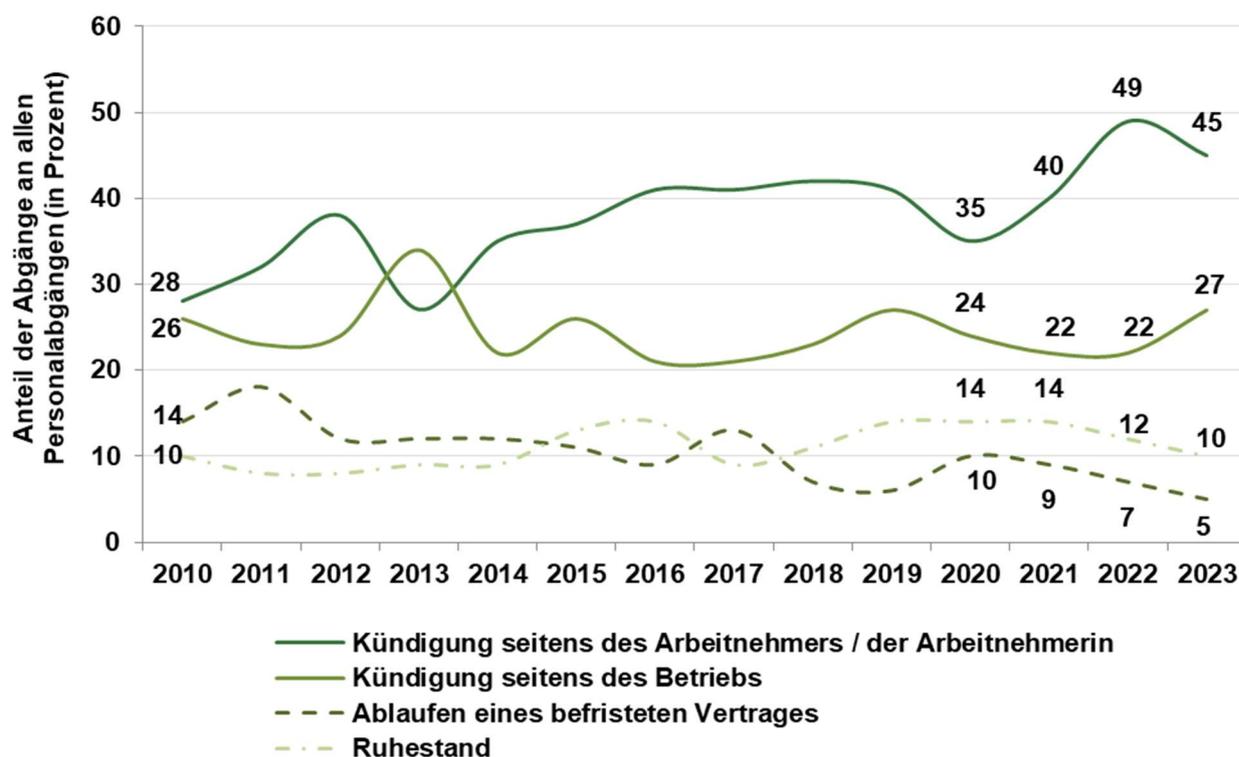
### Gründe für Personalabgänge

Die Gründe dafür, weshalb Beschäftigte den Betrieb verlassen, können sehr unterschiedlich sein. Kündigungen seitens der Beschäftigten sind seit vielen Jahren die häufigste Form des Personalabgangs. Dies liegt hauptsächlich daran, dass die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften den Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern Alternativen bei anderen Betrieben bietet, die sie durch einen Arbeitsplatzwechsel nutzen können. In wirtschaftlich unsicheren Zeiten ist typischerweise ein Rückgang von Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verzeichnen, da sie eher an ihrem aktuellen Arbeitsplatz festhalten. Während der Corona-Pandemie sank der Anteil der Kündigungen durch die Beschäftigten auf 35 % und stieg in den Folgejahren auf Höchstwerte von zunächst 40 % und dann 49 %. Im Jahr 2023, in dem auch weiterhin Effekte auf die wirtschaftliche Lage zu verzeichnen waren (siehe hierzu Kapitel 3.4), reduzierte sich der Anteil der Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder auf 45 %, blieb damit aber im langfristigen Vergleich immer noch auf einem hohen Niveau.

Der Anteil der Kündigungen durch die Betriebe stieg ebenfalls an und erreichte mit 27 % wieder den Wert von 2019. Dauerhaft rückläufig sind dagegen die Anteile an Abgängen durch Ruhestand und das Auslaufen eines befristeten Vertrags (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023, bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

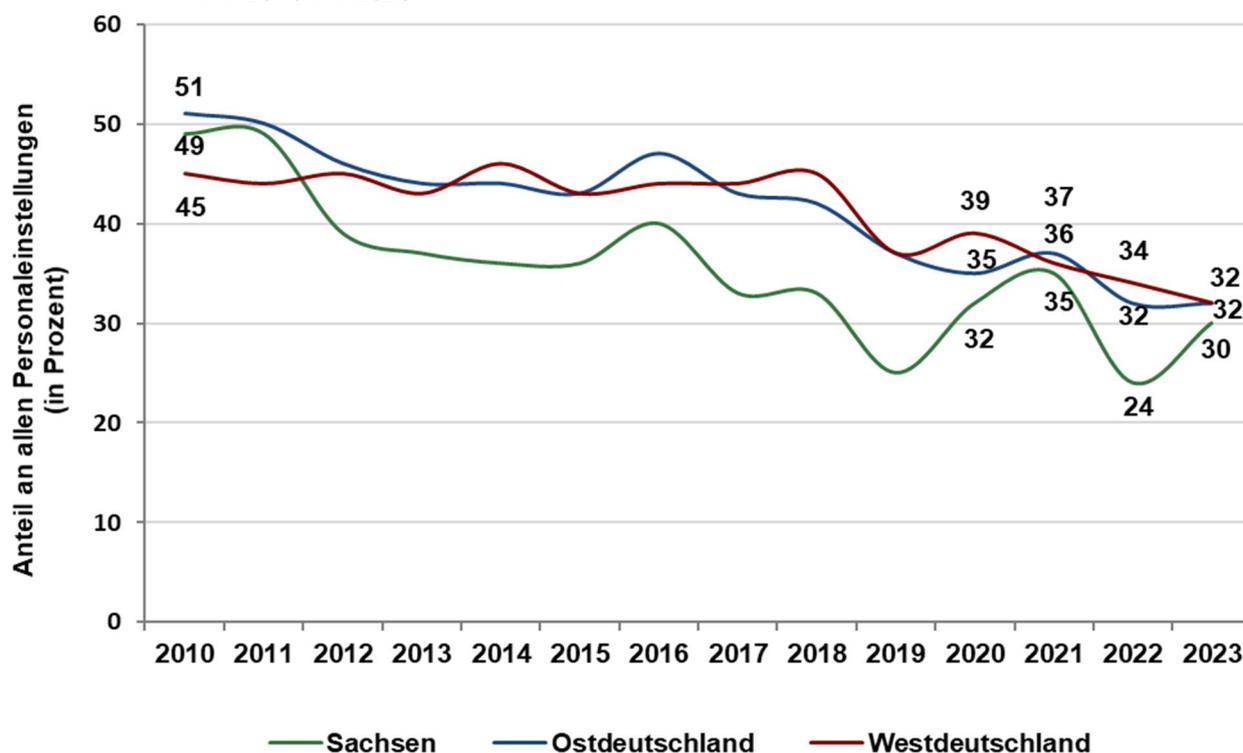
### Befristete Beschäftigung

Der Anteil der Personalabgänge aufgrund einer auslaufenden Befristung sank erneut und lag im ersten Halbjahr 2023 bei nur 5 %. Im Jahr 2011 hatte der Anteil bei 18 % gelegen. Dieser Rückgang hängt unter anderem damit zusammen, dass der Einsatz von Befristungen insgesamt zurückging: Im Jahr 2010 waren noch 10 % aller Beschäftigten in Sachsen befristet beschäftigt, im Jahr 2023 – wie bereits im Jahr 2022 – nur noch 4 %. In Ost- und Westdeutschland lagen die entsprechenden Anteile bei jeweils 6 %. Insgesamt gab es in 10 % der sächsischen Betriebe zum Stichtag der Befragung (30.06.2023) einen oder mehrere befristet Beschäftigte. Der aktuelle Anteil von Betrieben mit befristeten Arbeitsverhältnissen lag damit geringfügig unter den Anteilen in Ostdeutschland und Westdeutschland (jeweils 12 %).

Bei der Nutzung befristeter Beschäftigung stechen vor allem Großbetriebe hervor. Dies zeigt sich sowohl beim Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch beim Beschäftigtenanteil. Kleinstbetriebe mit befristet Beschäftigten sind in Sachsen dagegen eine absolute Ausnahme: In lediglich 4 % aller Betriebe dieser Größenklasse gab es zum Stichtag einen oder mehrere befristet Beschäftigte, aber in 62 % aller Großbetriebe. Mit 6 % war der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten bei Großbetrieben zudem deutlich höher als bei den Kleinstbetrieben (1 %). Die stärkere Nutzung von Befristungen bei größeren Betrieben zeigt sich auch in der Verteilung: Mehr als die Hälfte (52 %) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag waren zum Stichtag der Befragung in einem Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten tätig. Der Anteil von Betrieben dieser Größe an den befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern übertraf damit deutlich deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (43 %). In Kleinstbetrieben arbeiten demgegenüber zwar 16 % aller Beschäftigten, aber nur 4 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag.

Trotz des relativ kleinen Anteils von befristet Beschäftigten in Höhe von rund 4 %, kommt Befristungen bei Einstellungen eine hohe Bedeutung zu. Dies belegen die Zahlen der aktuellen Befragung zu den vorgenommenen Personaleinstellungen der Betriebe im ersten Halbjahr 2023. In diesem Zeitraum hat fast jeder dritte Betrieb (30 %) in Sachsen neues Personal eingestellt. Von den neu eingestellten Arbeitskräften erhielten wiederum 30 % nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil von Befristungen bei Neueinstellungen ist damit wesentlich höher als bei den Beschäftigten insgesamt. Im Vergleich zur vorigen Welle hat sich der Anteil befristeter an allen Neueinstellungen damit wieder erhöht, bleibt aber unter den jeweiligen Anteilen in den alten und neuen Bundesländern insgesamt. Allerdings schwankte der Anteil in Sachsen im Verlauf der letzten Jahre deutlich stärker als in Ost- und Westdeutschland, wo eine stabilere Reduktion zu verzeichnen war (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Anteil befristeter Einstellungen an allen Einstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023

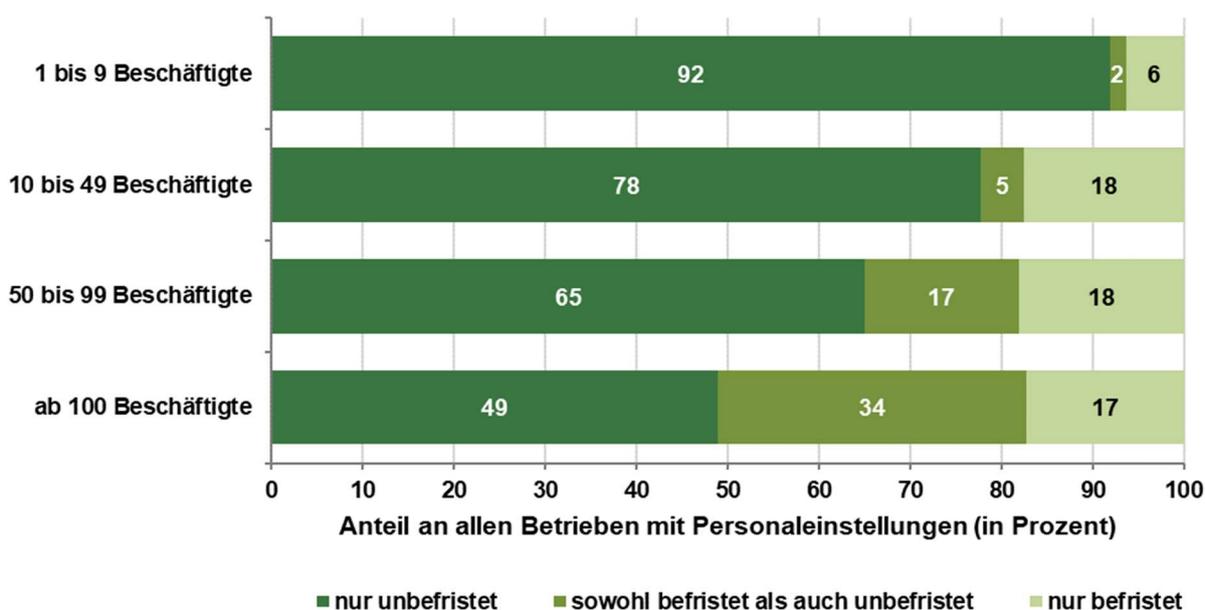


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023, jeweils erstes Halbjahr.

Die abnehmende Bedeutung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen dürfte vermutlich eng mit den Schwierigkeiten vieler Betriebe zusammenhängen, geeignete Arbeits- und Fachkräfte für die von ihnen angebotenen Stellen zu gewinnen. Diese Schwierigkeiten zeigen sich unter anderem an dauerhaft hohen Vakanzzeiten<sup>11</sup> bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte sowie der Nichtbesetzungsquote (siehe hierzu ausführlich Kapitel 5). Fachkräfteengpässe stärken die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf dem Arbeitsmarkt, was dazu führen kann, dass bestimmte, als unattraktiv wahrgenommene Vertragskonditionen, wie insbesondere befristete Arbeitsverträge, bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern immer geringere Akzeptanz finden.

Der Gebrauch von Befristungen ist auf eine Minderheit von Betrieben beschränkt. Von den 30 % der sächsischen Betriebe mit Einstellungen stellten vier von fünf ausschließlich unbefristet ein. 20 % der Betriebe stellten demgegenüber auch oder ausnahmslos befristet ein: 7 % stellten sowohl unbefristet als auch unbefristet ein, 13 % stellten ausnahmslos befristet ein. Der Gebrauch von befristeten Einstellungen korreliert sehr stark mit der Betriebsgröße: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger werden auch oder ausschließlich Befristungen genutzt. In der Gruppe der Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten, stellten 51 % auch oder ausschließlich befristet ein, 17 % der Großbetriebe stellten sogar ausschließlich befristet ein. Jeder zweite Großbetrieb (49 %) verzichtete völlig auf befristete Neueinstellungen (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Befristung bei Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023, erstes Halbjahr.

Wenngleich es zwar immer noch zahlreiche Großbetriebe gibt, die nach wie vor ausnahmslos unbefristete Arbeitsverträge anbieten, sind befristete Neueinstellungen bei einigen Großbetrieben durchaus der Normalfall. Gleiches gilt auch bei mittleren und Kleinbetrieben: Auch hier stellten im Jahr 2023 jeweils 18 % der sächsischen Betriebe mit Personaleinstellungen ausschließlich befristet ein. Deutlich geringer war der Anteil dagegen bei den Kleinstbetrieben, wo nur 6 % ausschließlich diese Einstellungsform wählten.

<sup>11</sup> Die Vakanzzeit liefert Anhaltspunkte dafür, wie schnell es Unternehmen gelingt, freie Stellen zu besetzen. In Sachsen ist die durchschnittliche Vakanzzeit dauerhaft hoch und lag bei 158 Tagen im Jahr 2022 und 155 Tagen im Jahr 2023 (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Gemeldete Arbeitsstellen, April 2024).

Dagegen stellten mehr als neun von zehn Kleinbetrieben gar nicht befristet ein. Über zwei Drittel der Betriebe dieser Größenklasse mit Personaleinstellungen stellten zudem nur eine einzige Arbeitskraft neu ein (siehe hierzu Kapitel 4.2 weiter oben). Die betriebsgrößenspezifische Einstellungspraxis zeigt sich auch bei einer Betrachtung der konkreten Anteile von befristeten Neueinstellungen: Je größer ein Betrieb ist, umso größer ist der Anteil der befristet eingestellten Personen an allen Einstellungen. In der Gruppe der Großbetriebe erhielten zuletzt 37 % der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Wert ist mehr als dreimal so hoch wie in der Gruppe der Kleinbetriebe (11 %). Dies macht zugleich deutlich, dass die Gesamtentwicklung hinsichtlich befristeter Einstellungen wesentlich von der Einstellungspraxis der Großbetriebe beeinflusst wird.

Für die rund 4 % der befristet Beschäftigten liegen Angaben über die Art der Befristung vor.<sup>12</sup> Bei 6 % der befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit öffentlichen Fördermaßnahmen, wie etwa Lohnkostenzuschüssen. Bei weiteren 40 % erfolgte die Befristung mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, wie z. B. Vertretung erkrankter, beurlaubter oder aus anderen Gründen vorübergehend an der Arbeitsleistung verhandelter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sachliche Gründe lagen somit bei insgesamt 46 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. Bei den übrigen 54 % der befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag den Angaben der befragten Betriebe zufolge kein Sachgrund vor.

Die Beurteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse wird oft mit der Frage verbunden, ob diese eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2023 endete, 58 % in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommen wurden. Ein Viertel erhielt einen neuen befristeten Arbeitsvertrag; weitere 17 % sind nach Auslaufen der Befristung aus dem Betrieb ausgeschieden. Für die Gruppe der Ausgeschiedenen liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

## 4.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Seit Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine flüchtete bereits mehr als eine Million Personen aus der Ukraine nach Deutschland, darunter waren über 700.000 Menschen im erwerbsfähigen Alter, d. h. zwischen 15 und 65 Jahre alt.<sup>13</sup> Zudem verfügten fast drei Viertel der Geflüchteten aus der Ukraine über einen Hochschulabschluss und konnten damit formal eine qualifizierte Tätigkeit ausüben.<sup>14</sup>

Im Freistaat Sachsen lebten zum Jahresende 2023 mehr als 60.000 ukrainische Schutzsuchende.<sup>15</sup> Da zum einen die erfolgreiche gesellschaftliche Integration geflüchteter Menschen in hohem Maße von deren Möglichkeit abhängt, am Erwerbsleben teilzuhaben und durch eigene Arbeit den Lebensunterhalt zu sichern, zum anderen viele sächsische Betriebe ihren Arbeitskräftebedarf nicht decken konnten, wäre eine rasche Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten für beide Seiten gewinnbringend. In der aktuellen Erhebung 2023 gaben 9 % der befragten Betriebe in Sachsen an, dass sich ukrainische Geflüchtete um einen Arbeits-, Ausbildungs-

---

<sup>12</sup> Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristung). Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachliche Befristungsgründe. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erproben. Eine zwingende Voraussetzung für diesen Befristungsgrund ist jedoch, dass die Erprobung nicht schon in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis erfolgte. Es darf also nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und den betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestanden haben (vgl. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG). Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Bis zu dieser Höchstdauer ist eine dreimalige Verlängerung zulässig. Durch einen Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

<sup>13</sup> Quelle: Bundesregierung: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland – Gut angekommen auf dem Arbeitsmarkt. Abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/arbeit-und-soziales/ukraine-gefluechtete-arbeit-2166832>. Anders als Schutzsuchende aus anderen Staaten erhalten ukrainische Geflüchtete nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) ohne Einzelfallprüfung eine vorläufige Aufenthaltserlaubnis. Damit dürfen sie eine Erwerbstätigkeit ausüben.

<sup>14</sup> Vgl. Brücker, H. et. al.: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FRreDA-BAMF-SOEP Befragung, Nürnberg 2023.

<sup>15</sup> Quelle: Jahresbilanz Asyl 2023 in Sachsen. Medieninformation der Landesdirektion Sachsen. Abrufbar unter: [https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/1072985/download\\_pdf](https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/1072985/download_pdf).

oder Praktikumsplatz in ihrem Betrieb beworben hatten. In Sachsen gab es damit in anteilig genauso vielen Betrieben Anfragen wie in Ost- und Westdeutschland, wo es ebenfalls jeweils 9 % waren. Im Vergleich zur Vorjahreserhebung, als erstmals entsprechende Daten erhoben wurden, ist der Anteil von Betrieben in Sachsen mit entsprechenden Anfragen bzw. Bewerbungen leicht gestiegen (2022: 6 %).

Dabei war der Anteil von Betrieben mit Anfragen in Sachsen in 2023 im Verarbeitenden Gewerbe sowie in den Übrigen Dienstleistungen am höchsten: Hier verzeichneten jeweils 12 % der Betriebe Kontakte hinsichtlich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes. Im Baugewerbe und den Unternehmensnahen Dienstleistungen war der Anteil mit jeweils 7 % am geringsten. Zudem werden kleine Betriebe deutlich seltener angefragt als große. Während nur 4 % der Kleinst- und 15 % der Kleinbetriebe Anfragen verzeichneten, waren es unter den mittleren und den Großbetrieben jeweils 30 %. Bei der Interpretation der ermittelten größenspezifischen Anteilswerte ist allerdings die absolute Stärke der Kleinstbetriebe in der Wirtschaft Sachsens zu berücksichtigen: Mehr als zwei Drittel der rund 109 Tsd. Betriebe sind Kleinstbetriebe, haben also weniger als 10 Beschäftigte. Mit 4 % erhielt zwar nur ein vergleichsweise kleiner Teil von Betrieben dieser Größenklasse Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine. Absolut betrachtet übertrifft die Zahl von Kleinstbetrieben mit Anfragen ukrainischer Geflüchteter aber deutlich jene der Mittel- und Großbetriebe, welche nur jeweils 3 % der Betriebslandschaft ausmachen.

Betriebe, die Anfragen zu einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz erhielten, sind zusätzlich gefragt worden, ob sie zum Zeitpunkt der Erhebung eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigten oder zumindest zeitweilig beschäftigt hatten.<sup>16</sup> Von den Betrieben mit Anfragen in Sachsen gaben dabei 30 % an, entsprechende Personen aktuell zu beschäftigen bzw. zeitweilig beschäftigt zu haben. Dieser Anteil war sowohl in Ostdeutschland (36 %) als auch in Westdeutschland (39 %) etwas höher. Der Anteil von Betrieben mit Kontakten zu beschäftigungssuchenden geflüchteten Personen aus der Ukraine ist – trotz der Steigerung gegenüber der vorangegangenen Befragung – damit bislang zwar noch relativ klein. Die Ergebnisse der Befragung machen aber deutlich, dass im Falle eines Kontaktes gute Chancen für die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses bestehen.

In der aktuellen Befragung wurden zusätzlich auch verschiedene Merkmale der begründeten Beschäftigungsverhältnisse sowie zum Geschlecht der eingestellten geflüchteten Personen aus der Ukraine ermittelt. Hierfür wurden alle Einstellungen von Geflüchteten aus der Ukraine zwischen Februar 2022 und 30.06.2023 berücksichtigt. Bei etwas über der Hälfte der geflüchteten Personen (54 %), die die sächsischen Betriebe bis Mitte 2023 zumindest zeitweise beschäftigten, handelte es sich um Frauen. Dieser Wert liegt unter dem Anteil von erwachsenen Frauen an den Geflüchteten aus der Ukraine in Deutschland insgesamt (80 %<sup>17</sup>) – möglicherweise auch deshalb, weil viele der weiblichen Geflüchteten mit Kindern<sup>18</sup> nach Deutschland gekommen sind und daher eventuell nicht in vollem Umfang dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Mit 59 % der Beschäftigungsverhältnisse war über die Hälfte eine Teilzeitbeschäftigung, 71 % davon waren mit Frauen besetzt (vgl. Abbildung 13).

Zwei von fünf der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2023 bei sächsischen Betrieben beschäftigt waren, wurden auf Fachkräftestellen eingesetzt, die anderen 60 % auf Stellen für einfache Tätigkeiten, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Im Vergleich zur Struktur aller Stellen in Sachsen, unter denen Stellen mit einfachen Tätigkeiten nur 21 % ausmachten (vgl. Kapitel 5), lag hier also ein Schwerpunkt der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter. Dies ist jedoch auch insbesondere mit der Tatsache zu erklären, dass die Mehrheit der ukrainischen Geflüchteten zwar gut ausgebildet ist, aber keine ausreichenden deutschen Sprachkenntnisse aufweist: Fast drei Viertel der Geflüchteten aus der Ukraine in Deutschland verfügten über einen Hochschulabschluss, aber lediglich 4 % hatten gute Deutschkenntnisse.<sup>19</sup> Vor diesem Hintergrund bleibt zu unterstreichen, dass 40 % der Schutzsuchenden in Sachsen, die bis 2023 eine Beschäftigung aufgenommen hatten, auf qualifiziertem Niveau arbeiteten und damit zur Deckung des Fachkräftebedarfs der sächsischen Betriebe beitrugen (vgl. ebenso Abbildung 13).

---

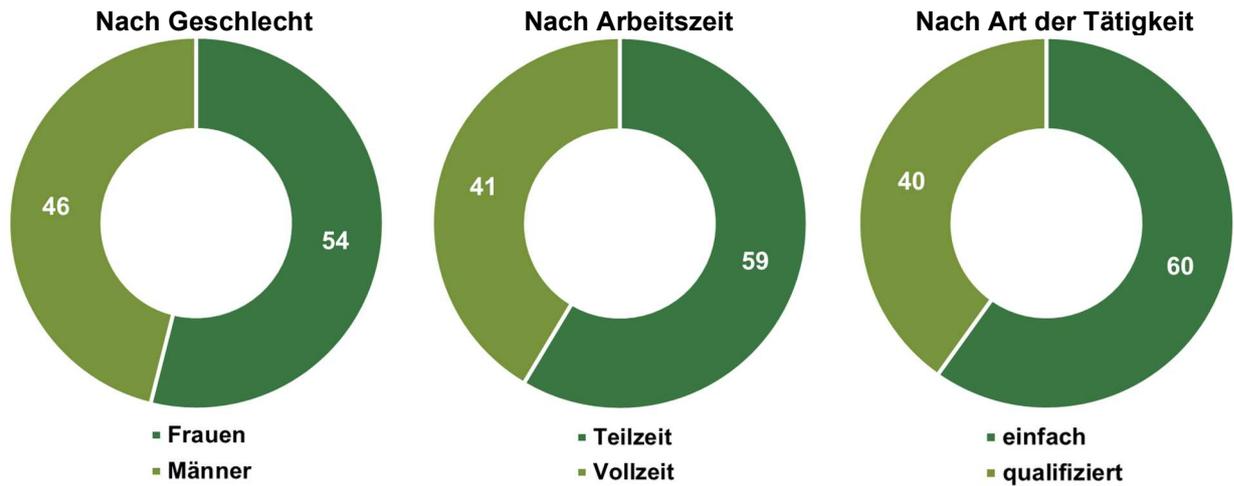
<sup>16</sup> Die Frage lautete: „Haben Sie seit Beginn des Kriegs im Februar 2022 bis zum 30.06.2023 eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen, zumindest zeitweise, beschäftigt?“

<sup>17</sup> Vgl. Brücker, H. et. al.: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Ergebnisse der ersten Welle der IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP Befragung, Nürnberg 2023.

<sup>18</sup> 48 % der geflüchteten erwachsenen Frauen leben mit minderjährigen Kindern in einem Haushalt. S. ebenda.

<sup>19</sup> Quelle: ebenda.

Abbildung 13: Beschäftigungsverhältnisse von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Sachsen 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit aktueller oder teilweiser Beschäftigung von aus der Ukraine geflüchteten Personen.

**Fazit:** Im Beobachtungszeitraum stieg die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen insgesamt leicht an, jedoch wuchs neben dem Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau auch der Anteil der Betriebe mit einem Beschäftigungsrückgang. Dies kann neben den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auch eine Folge des Fachkräftemangels sein. Die weitere Ausschöpfung von Wachstumspotenzialen wie auch die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft hängen auch unter den gegenwärtigen schwierigen Bedingungen davon ab, wie gut es den sächsischen Betrieben gelingt, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Das folgende Kapitel informiert daher über die aktuellen Entwicklungen der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften und der Deckung des Fachkräftebedarfs.

## 5. Fachkräftebedarf

Der sich verschärfende Fachkräftemangel stellt für die Wirtschaft eine ernsthafte Herausforderung dar. Dies liegt einerseits daran, dass die Bevölkerung altert und jedes Jahr weniger Menschen ins Erwerbsleben eintreten als ausscheiden. Auf diese Weise sinkt die Zahl der Erwerbstätigen und es entstehen Engpässe an Arbeits- und insbesondere auch Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt. Zum anderen verändern sich die Anforderungen der Arbeitswelt stetig, einerseits durch die fortschreitende Digitalisierung und andererseits durch die technologische und gesellschaftliche Entwicklung insgesamt. So werden in vielen Bereichen neue Kompetenzen benötigt, die nicht immer ausreichend vorhanden sind. Auch die Bedürfnisse der Beschäftigten, z. B. bzgl. reduzierter Arbeitszeit tragen zu einem höheren Bedarf an Arbeitskräften bei.

Ein Mangel an Arbeits- und Fachkräften, kann jedoch potentiell das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe beeinträchtigen. So könnten offen gebliebene Stellen die Produktivität und Innovationskraft der Unternehmen hemmen. Dies kann sich negativ auf das Wirtschaftswachstum auswirken und die Entwicklung neuer Technologien und Produkte bremsen. Zudem könnte der Fachkräftemangel dazu führen, dass Unternehmen in andere Regionen abwandern, wo qualifizierte Arbeitskräfte leichter verfügbar sind.

Auch der Bedarf der sächsischen Wirtschaft an Fachkräften ist in den letzten Jahren nahezu stetig angestiegen und wird voraussichtlich weiter zunehmen. Gleichzeitig erhöhten sich auch die Besetzungsschwierigkeiten weiter. Wie die vergangene Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels zeigte, gingen im Jahr 2022 61 % der sächsischen Betriebe davon aus, dass es in den darauffolgenden 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.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Nachfrage nach Fachkräften sowie zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Stellen präsentiert. Vor dem Hintergrund der wachsenden Schwierigkeiten, den Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften zu decken, werden mit der aktuellen Befragung zusätzlich Befunde zu den verfolgten Strategien der Betriebe, mit denen die Sicherung der Fachkräftebasis gewährleistet sowie künftig drohende Fachkräfteengpässe vermieden werden sollen, vorgestellt.

### **Definition „Fachkräfte“**

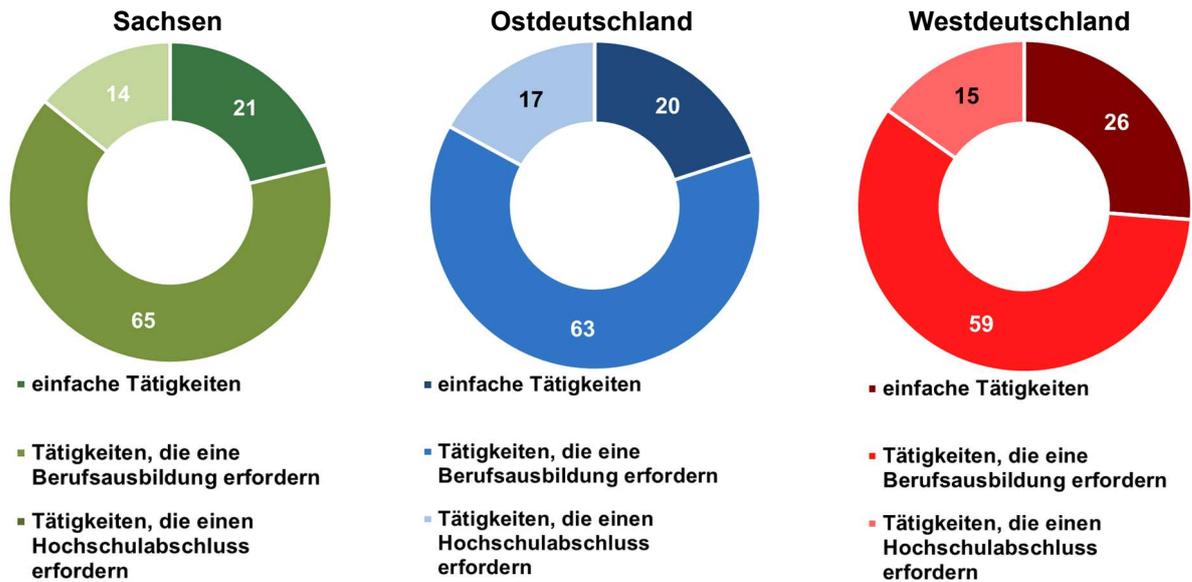
Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, sowie solche, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“.

In den sächsischen Betrieben übten im Jahr 2023 79 % aller Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine entsprechende Qualifikation erforderten: 65 % setzten eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 14 % eine akademische Ausbildung voraus. In Westdeutschland insgesamt arbeitete mit 74 % der Beschäftigten ein geringerer Anteil auf Stellen für „qualifizierte Arbeitskräfte“. Lediglich 21 % der Beschäftigten übten Tätigkeiten aus, für die keine Qualifikation erforderlich ist; diese Tätigkeiten gelten als einfache Tätigkeiten.<sup>20</sup> Die Tätigkeitsstruktur in Sachsen ähnelt damit dem ostdeutschen Durchschnitt, wenngleich dort mit 17 % ein etwas höherer Anteil hochqualifizierte Tätigkeiten ausübte. In Westdeutschland ist der Anteil von qualifizierten Tätigkeiten, die eine abgeschlossene berufliche Ausbildung erfordern, kleiner als in Sachsen, der Anteil von einfachen Tätigkeiten für An- und Ungelernte dagegen größer (vgl. Abbildung 14).

In Sachsen wie auch in Ostdeutschland sind Betriebe damit in noch etwas höherem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig als in Westdeutschland. Damit könnte eine Ausweitung von Fachkräfteengpässen auf die Betriebe in Sachsen und Ostdeutschland insgesamt noch stärkere Auswirkungen haben. Die bestehende Arbeitsplatzstruktur mit dem hohen Anteil von Facharbeit in den sächsischen Betrieben bedeutet zugleich, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten von Personen ohne entsprechende Qualifikationen potenziell eingeschränkter sind als in Betrieben in den westdeutschen Bundesländern.

<sup>20</sup> Bei der Einschätzung des Anforderungsniveaus geht es allein um die ausgeübte Tätigkeit, unabhängig von der erworbenen Qualifikation der Personen, die diese Tätigkeiten ausüben. Dies kann bedeuten, dass Personen mit Tätigkeiten für An- und Ungelernte (einfache Tätigkeiten) durchaus über einen beruflichen Abschluss verfügen können.

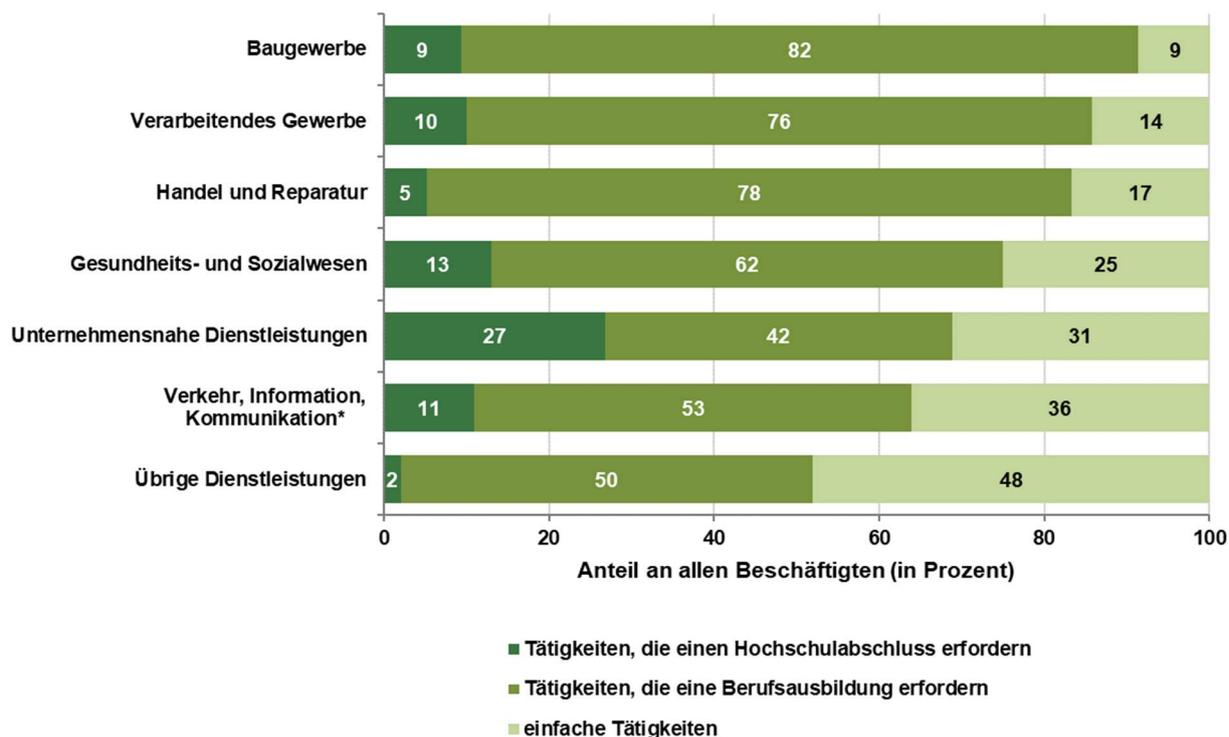
Abbildung 14: Struktur der Tätigkeiten nach Anforderungsniveau in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Der Anteil von Tätigkeiten, die nach Angaben der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einen Hochschulabschluss erfordern, unterscheidet sich zwischen den Branchen der sächsischen Wirtschaft. Dabei reichen die Anteile von 27 % in den Unternehmensnahen Dienstleistungen bis zu 2 % in den Übrigen Dienstleistungen. Insgesamt liegt der Anteil von qualifizierten Tätigkeiten in allen Branchen bei jeweils über 50 %. Ein besonders hoher Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die keine berufliche Ausbildung erforderlich ist, findet sich in den Übrigen Dienstleistungen: Dort führten 48 % der Beschäftigten einfache Tätigkeiten aus. Besonders gering ist dieser Anteil mit 9 % im Baugewerbe (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Qualifikationsstruktur nach Branchen in Sachsen 2023



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

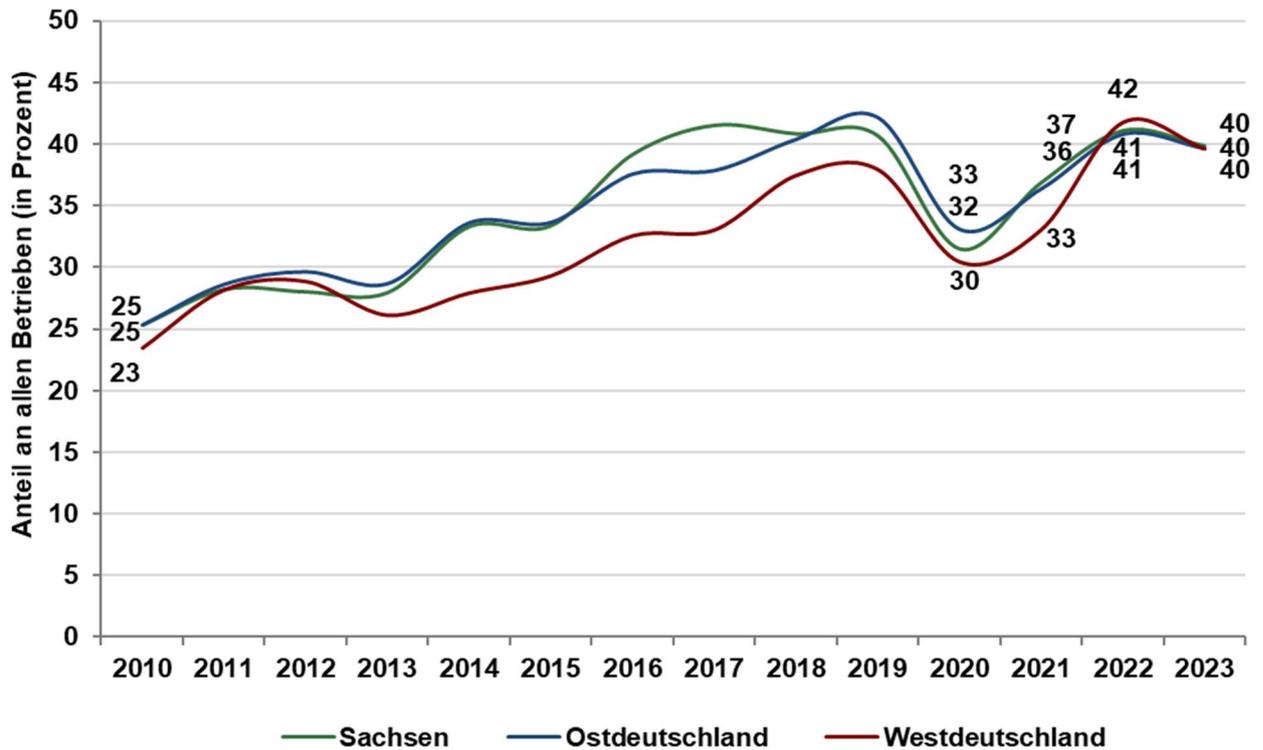
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Auch auf der Ebene der einzelnen Betriebe zeigt sich die Bedeutung von qualifizierten Tätigkeiten: In Sachsen wurden 2023 in 57 % der Betriebe ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern; d. h. dort gibt es keine Arbeitsplätze für Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikationen. Dieser Wert ist auf dem gleichen Niveau wie in Ostdeutschland insgesamt. In 40 % der Betriebe gab es sowohl Arbeitsplätze für Fachkräfte als auch für Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikationen. In 3 % der Betriebe wurden dagegen ausschließlich einfache Tätigkeiten ausgeführt. In Westdeutschland war der Anteil von Betrieben mit ausschließlich hochqualifizierten Tätigkeiten mit 43 % deutlich geringer.

## 5.1 Entwicklung der Nachfrage

Im ersten Halbjahr 2023 lag der Anteil der Betriebe, die Fachkräfte nachfragten, bei 40 %. Damit suchten zwei von fünf Betrieben qualifiziertes Personal, genauso viele wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland. Im Vorjahr hatte der Anteil in Sachsen bei 41 % gelegen. Insgesamt bewegt er sich damit auf einem weiterhin hohen Niveau, welches nur zwischen 2020 und 2021 durch die Corona-Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen vorübergehend unterschritten wurde (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Fachkräftebedarf jeweils im ersten Halbjahr.

Der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf unterschied sich auch nach Branchen.<sup>21</sup> So hatten im Jahr 2023 in Sachsen nur 27 % der Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen einen Bedarf an Fachkräften. Damit war der Anteil noch etwas niedriger als 2019, also vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie. Am höchsten war der Anteil der Betriebe, die Stellen für qualifiziertes Personal anboten, mit 59 % im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation.<sup>22</sup> Den größten Anstieg gegenüber dem Krisenjahr 2021 gab es im Baugewerbe: Hier hatten im Jahr 2023 45 % der sächsischen Betriebe einen Bedarf an Fachkräften, zwei Jahre zuvor waren es noch 31 % gewesen. Insgesamt ist im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation, dem Verarbeitenden und dem Baugewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen der Anteil an Betrieben mit Fachkräftebedarf im Jahr 2023 überdurchschnittlich hoch (vgl. Tabelle 8).

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> Die Angaben zu dieser Branche sind wegen der geringen Besetzungszahlen jedoch nur eingeschränkt interpretierbar.

Tabelle 8: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2019, 2021 und 2023

Branche	2019	2021	2023
Verarbeitendes Gewerbe	48	47	49
Baugewerbe	43	31	45
Handel und Reparatur	43	37	39
Verkehr, Information, Kommunikation*	53	54	59
Unternehmensnahe Dienstleistungen	33	34	36
Gesundheits- und Sozialwesen	51	46	45
Übrige Dienstleistungen	29	25	27
<b>Insgesamt</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>40</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019, 2021 und 2023.

In den Betrieben mit Fachkräftebedarf wurden im Durchschnitt 2,5 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. Etwas über die Hälfte (55 %) der Betriebe mit Bedarf suchte eine Fachkraft, jeder fünfte Betrieb (19%) suchte zwei Fachkräfte und ein Viertel suchte drei oder mehr Fachkräfte. Auch hier unterschieden sich die Branchen deutlich. Im Gesundheits- und Sozialwesen, den Unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Verarbeitenden Gewerbe suchte jeweils mindestens jeder vierte Betrieb mehr als drei Fachkräfte. Während im Verarbeitenden Gewerbe im Durchschnitt 3,6 Fachkräfte je Betrieb gesucht wurden, waren es in den Übrigen Dienstleistungen nur 1,7 (vgl. Tabelle 9). Allerdings ist hierbei zu beachten, dass sich auch die Betriebsgröße nach den Branchen stark unterscheidet: So haben die Übrigen Dienstleistungen den höchsten Anteil von Kleinstbetrieben, das Verarbeitende Gewerbe den geringsten (vgl. Kapitel 3.2).

Tabelle 9: Umfang des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2023

Branche	Anteil der Betriebe mit einem Bedarf an Fachkräften von...**			Durchschnittliche Zahl gesuchter Fachkräfte in Betrieben mit Bedarf
	einer Fachkraft	zwei Fachkräften	drei oder mehr Fachkräften	
	%	%	%	Stellen
Verarbeitendes Gewerbe	42	21	36	3,6
Baugewerbe	60	15	24	1,9
Handel und Reparatur	63	13	23	2,0
Verkehr, Information, Kommunikation*	59	21	20	2,2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	52	17	31	3,1
Gesundheits- und Sozialwesen	49	22	25	3,1
Übrige Dienstleistungen	61	28	10	1,7
<b>Insgesamt</b>	<b>55</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>2,5</b>

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

\*\*Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

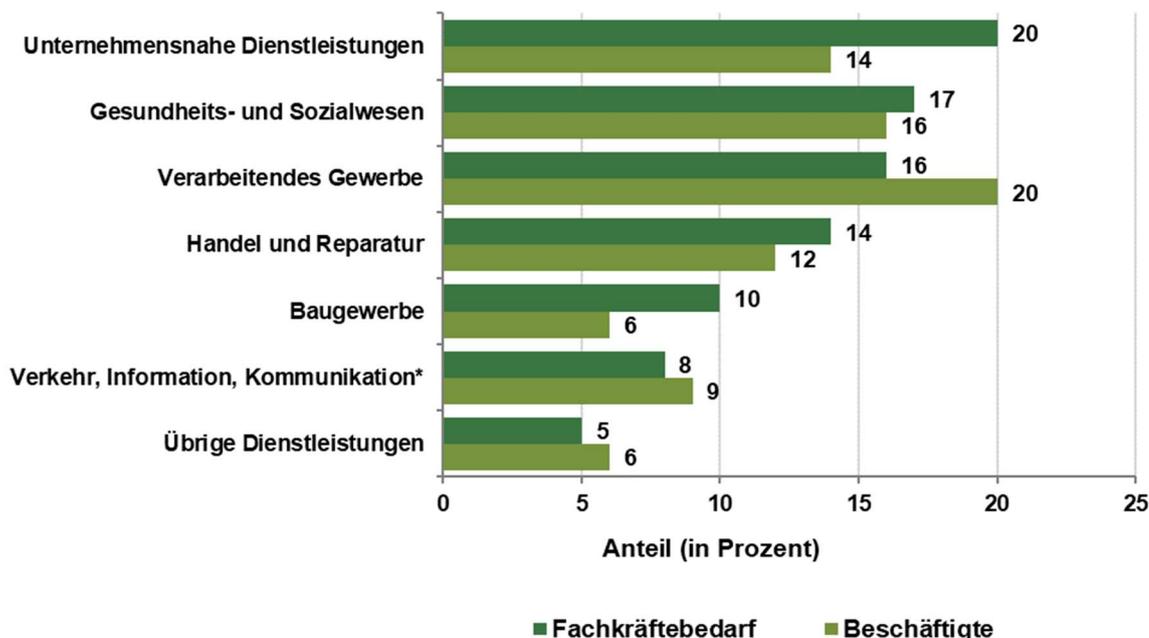
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr.

Ein Blick auf die Verteilung der gesuchten Fachkräfte auf die Branchen zeigt, dass vor allem die Unternehmensnahen Dienstleistungen<sup>23</sup> zum Fachkräftebedarf beitragen. Dort entstand in 2023 ein Fünftel des Fachkräftebedarfs, wenngleich hier nur 14 % der Beschäftigten tätig waren. Auch das Gesundheits- und

<sup>23</sup> 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.

Sozialwesen leistete mit 17 % einen deutlichen Beitrag zur Fachkräftenachfrage, der jedoch in etwa seinem Anteil an der Beschäftigung entspricht. 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 (20 %) eher unterdurchschnittlich aus. Überdurchschnittlich stark wurde dagegen im Baugewerbe gesucht: Zwar arbeiteten dort nur 6 % der sächsischen Beschäftigten, es steuerte aber 10 % zum Fachkräftebedarf des Freistaats bei (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Anteil des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Sachsen 2023



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023, ausgewählte Branchen. Fachkräftebedarf = Einstellungen von Fachkräften zuzüglich nicht besetzter Fachkräftestellen im ersten Halbjahr.

Wie bereits erwähnt, unterscheidet sich die Fachkräftenachfrage auch hinsichtlich der Betriebsgröße. So suchten im ersten Halbjahr 2023 nur 30 % der sächsischen Kleinbetriebe überhaupt nach qualifiziertem Personal. Im Durchschnitt suchten diese 1,3 Fachkräfte pro Betrieb. Allerdings gaben auch 8 % der sächsischen Kleinbetriebe mit Fachkräftebedarf an, drei oder mehr qualifizierte Beschäftigte zu suchen. Insgesamt entstand in den Kleinbetrieben etwa ein Viertel (26 %) des sächsischen Gesamtbedarfs an qualifiziertem Personal. Dabei ist zu beachten, dass in den Kleinbetrieben nur 16 % aller sächsischen Beschäftigten tätig waren, in den Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten dagegen 43 %. In der Gruppe der Großbetriebe hatten 77 % der Betriebe einen Bedarf an Fachkräften; in diesen wurden im Schnitt etwa 13 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. Damit entstand in den Großbetrieben ebenfalls ein Viertel des sächsischen Fachkräftebedarfs. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten wiesen somit im Vergleich zu ihrem Beschäftigtenanteil einen überproportionalen Fachkräftebedarf auf, die Großbetriebe einen unterproportionalen (vgl. Tabelle 10).<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Dieser Befund unterstreicht den konzeptionellen Ansatz der Befragung „IAB-Betriebspanel“, wonach Betriebe aller Größenklassen befragt werden, also auch Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

Tabelle 10: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2023

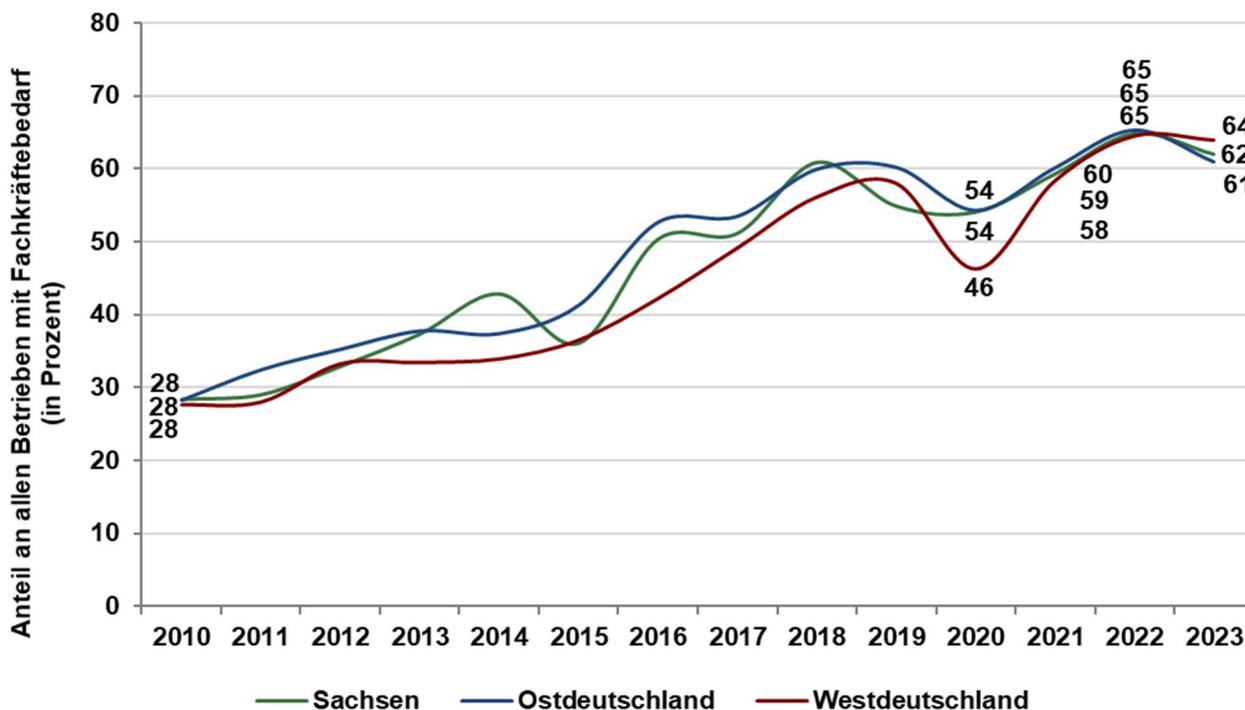
Betriebsgrößenklasse	Verteilung...		Anteil Betriebe mit Fachkräftebedarf	Durchschnittliche Zahl gesuchter Fachkräfte in Betrieben mit Bedarf
	des Fachkräftebedarfs	der Beschäftigung		
	%	%		
1 bis 9 Beschäftigte	26	16	30	1,3
10 bis 49 Beschäftigte	32	29	59	2,1
50 bis 99 Beschäftigte	17	12	79	6,6
ab 100 Beschäftigte	25	43	77	12,6
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>2,5</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

## 5.2 Besetzung von Fachkräftestellen

Im Vergleich zum Jahr 2010 ist der Anteil von Betrieben, die ihre Fachkräftestellen nicht besetzen konnten, deutlich angestiegen. Im Jahr 2023 lag der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in Sachsen bei 62 %. In Ost- und Westdeutschland lag er mit 61 % und 64 % auf einem ähnlichen Niveau. Im Vergleich zum Vorjahr, als sowohl in Sachsen als auch in den neuen und alten Bundesländern die höchsten Anteile seit 2010 zu verzeichnen waren, sank der Anteil von Betrieben mit Einstellungsschwierigkeiten im Jahr 2023 wieder leicht (vgl. Abbildung 18).

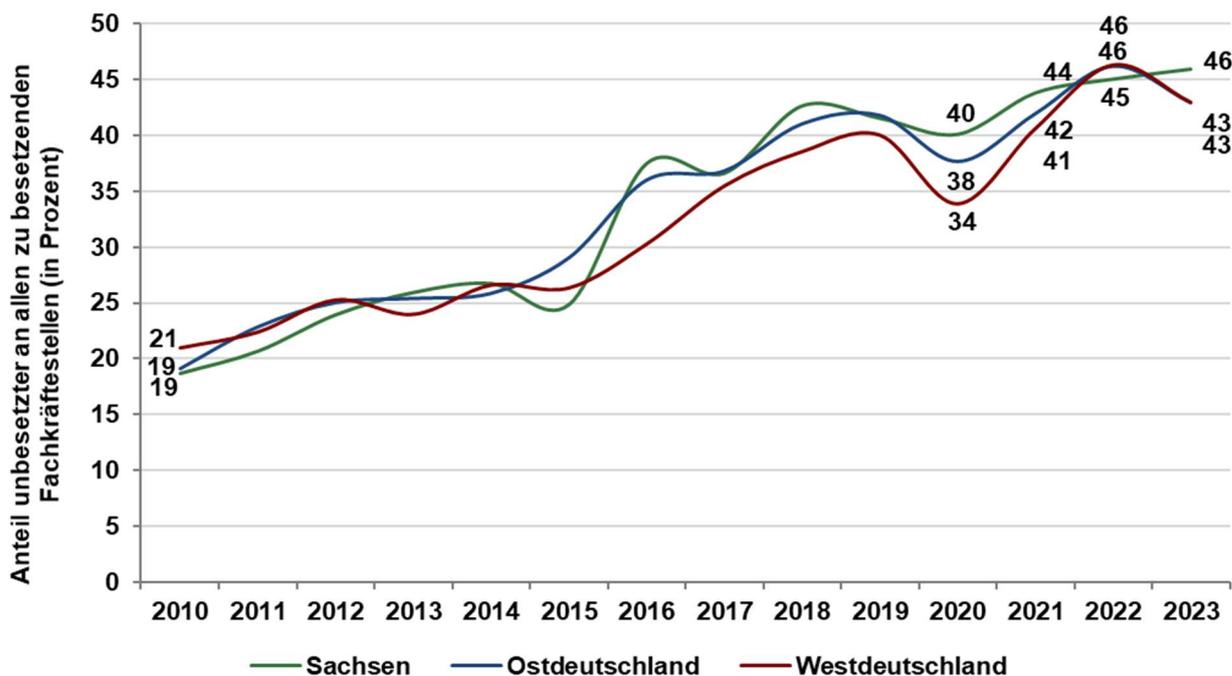
Abbildung 18: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten.

Die Betrachtung der Nichtbesetzungsquote zeigt, dass der Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen an allen Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr besetzt werden sollten, im Jahr 2023 in Sachsen weiter gestiegen ist: Im Freistaat konnten 46 % der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden, so viele wie im Zeitraum seit 2010 noch nie. Damit liegt die sächsische Nichtbesetzungsquote drei Prozentpunkte über der jeweiligen Quote in Ost- und Westdeutschland, die sich im Vergleich zum vorangegangenen Jahr beide leicht reduzierten (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023

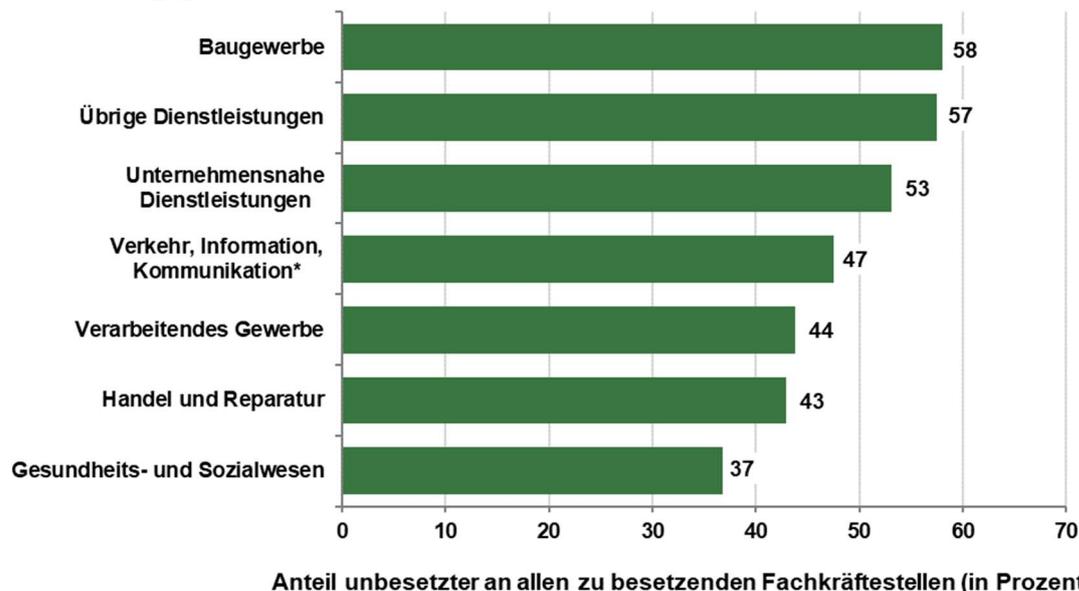


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Betrachtet man die einzelnen Branchen der sächsischen Wirtschaft, zeigt sich, dass die Nichtbesetzungsquote nicht überall gleichermaßen hoch ist. Auch in 2023 wies das Baugewerbe mit 58 % wieder den höchsten Anteil an unbesetzten Fachkräftestellen aus, wurde allerdings dicht gefolgt von den Übrigen Dienstleistungen mit 57 %. Damit sind die Schwierigkeiten bei der Fachkräftegewinnung in den Übrigen Dienstleistungen besonders angestiegen, im Jahr 2022 hatten sie mit 39 % noch die geringste Nichtbesetzungsquote unter den ausgewiesenen Branchen. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen blieb im Jahr 2023 über die Hälfte der Stellen frei. Die geringsten Besetzungsschwierigkeiten hatten die Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens, wo etwas mehr als jede dritte Stelle (37 %) nicht besetzt werden konnte (vgl. Abbildung 20).

Bei der Betrachtung der Verteilung der nicht besetzten Stellen sind insbesondere die Unternehmensnahen Dienstleistungen von Bedeutung. Von allen unbesetzten Stellen für Fachkräfte fand sich fast jede vierte in dieser Branche. Weitere rund 14 % entfielen auf das Gesundheits- und Sozialwesen, sowie 13 % auf das Bau- und 15 % auf das Verarbeitende Gewerbe.

Abbildung 20: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen nach Branchen in Sachsen 2023

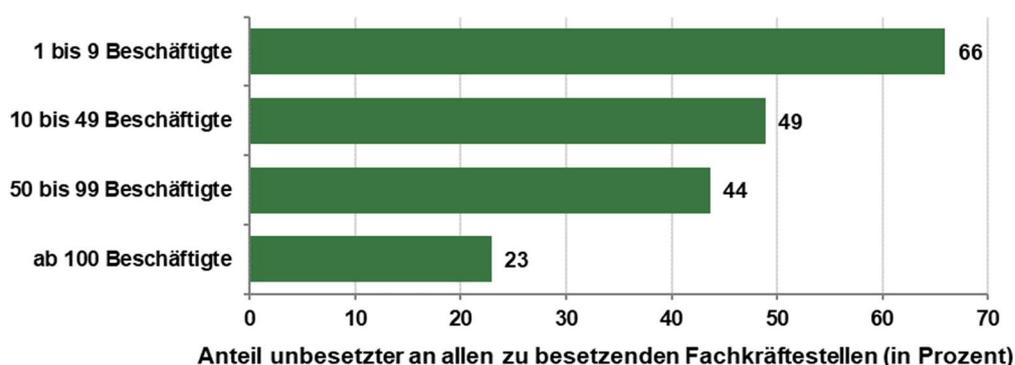


\* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Auch im Jahr 2023 waren große Betriebe erfolgreicher bei der Besetzung ihrer Stellen für Fachkräfte als kleine. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten konnten für mehr als drei Viertel aller zu besetzenden Stellen geeignete Bewerberinnen und Bewerber gefunden werden. In Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten sowie mit 10 bis 49 Beschäftigten konnte jeweils mindestens die Hälfte der Stellen besetzt werden. Am schwierigsten war die Situation für die zahlenmäßig bedeutsamen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Dort konnte bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2023 nur jede dritte Stelle für Fachkräfte besetzt werden, 66 % blieben dagegen unbesetzt (vgl. Abbildung 21). Insgesamt waren 38 % der unbesetzten Stellen in Kleinbetrieben zu finden, ein weiteres Drittel (34 %) in Kleinbetrieben. In den Großbetrieben fielen dagegen 13 % aller nicht besetzten Stellen an.

Abbildung 21: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Der Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte stellt somit vor allem kleine und mittlere Betriebe vor besondere Herausforderungen. Dies ist insofern von großer Bedeutung, als die Wirtschaft Sachsens stark kleinbetrieblich strukturiert ist. Vor dem Hintergrund der Probleme bei der Besetzung von angebotenen Stellen wird im Folgenden dargestellt, welche Strategien die Betriebe verfolgen, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken.

## 5.3 Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs

In den bisherigen Ausführungen wurde gezeigt, dass die Nachfrage der sächsischen Wirtschaft nach Fachkräften weiterhin hoch ist. Gleichzeitig stellt die Besetzung von Stellen für Fachkräfte viele Betriebe vor große Herausforderungen und ein relativ großer Teil der angebotenen Stellen kann nicht besetzt werden. Vor diesem Hintergrund ist es interessant, wie die Betriebe mit dieser Situation umgehen und welche Strategien sie entwickeln, um ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Eine Lösungsstrategie könnten verschiedene innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen darstellen, um künftigen Fachkräftebedarf zu decken und Personalengpässe zu vermeiden.

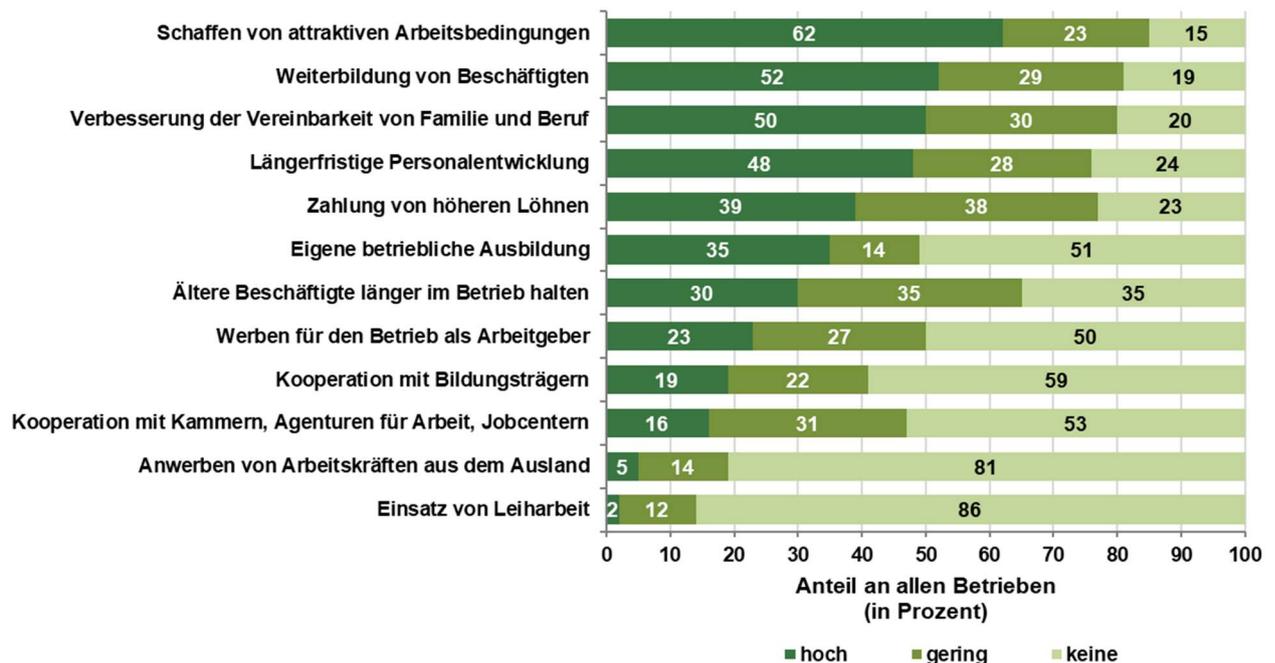
Entsprechend wurden die Betriebe zum Gewicht von Strategien befragt, mit denen diese künftig die Sicherung der Fachkräftebasis gewährleisten und damit drohenden Fachkräfteengpässen entgegenwirken wollen. Für fast zwei Drittel (62 %) der Befragten hatte die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen eine hohe Bedeutung, nur 15 % sprachen ihr keine Bedeutung zu. Damit war dies die Strategie, die von den meisten Betrieben als bedeutsam empfunden wurde. Da Arbeitsbedingungen eine Vielzahl von Aspekten berühren, können sich die Bemühungen um eine Steigerung der Attraktivität derselben im Einzelfall auf ganz unterschiedliche Aspekte beziehen, wie z. B. den Arbeitsplatz (z. B. räumliche Gestaltung, technische Ausstattung, Art der Arbeitsmittel), die Arbeitszeit (z. B. Stunden pro Tag, Arbeitspausen, Nacht- und Wochenendarbeit), die Arbeitsorganisation oder das Betriebsklima. In den Bereich attraktiver Arbeitsbedingungen gehört sicherlich auch die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die von jedem zweiten Betrieb als relevante Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs beurteilt wurde. Diese Überlegungen könnten sich unter Umständen stärker an weibliche Fachkräfte richten, da diese durchschnittlich einen höheren Anteil der Sorgearbeit in der Familie übernehmen.<sup>25</sup> Mit 67 % liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen in Sachsen zwar deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt (59,9 %), und nur 0,9 Prozentpunkte unter der Quote der sächsischen Männer.<sup>26</sup> Die berufstätigen Frauen arbeiten jedoch in der Regel kürzer als Männer: Mehr als jede zweite Frau arbeitete auf einer Teilzeitstelle (54 %), aber nur 16 % der Männer. Ein erheblicher Teil des Fachkräftepotenzials weiblicher Fachkräfte wird somit nicht ausgeschöpft. In jenen Fällen, in denen Beschäftigte nur deshalb verkürzt arbeiten, weil sie aufgrund fehlender Betreuungsmöglichkeiten keine Möglichkeiten sehen, berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang zu bringen, dürften betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein geeigneter Hebel sein, um die Fachkräftebasis auch in Zeiten abnehmender Zahlen von Bewerberinnen und Bewerbern zu sichern (vgl. Abbildung 22).

---

<sup>25</sup> Frauen wendeten in Deutschland im Jahr 2022 pro Tag im Durchschnitt 44,3 % mehr Zeit für unbezahlte Arbeit auf als Männer. Unbezahlte Arbeit setzt sich dabei aus „Sorgearbeit“ in der Haushaltsführung, Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen, aber auch freiwilligem und ehrenamtlichem Engagement sowie der Unterstützung haushaltsfremder Personen zusammen. Vgl. Destatis (2024): „KORREKTUR: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer“. Pressemitteilung Nr. 073 vom 28. März 2024.

<sup>26</sup> Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Hrsg.): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Mai 2023.

Abbildung 22: Bedeutung einzelner Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Sachsen 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatte für etwas mehr als jeden zweiten Betrieb in Sachsen eine hohe Bedeutung, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Weitere 29 % sprachen ihm eine geringe Bedeutung zu. Besonders häufig wurde diese Strategie von Betrieben und Einrichtungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen hervorgehoben: Für fast drei Viertel (73 %) der Betriebe dieser Branche spielten Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten eine große Rolle, was sich u. a. in der überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten widerspiegelt (siehe hierzu Kapitel 7). Demgegenüber stehen Betriebe aus den Übrigen Dienstleistungen, wo lediglich 28 % der befragten Betriebe in der Weiterbildung der Beschäftigten ein geeignetes Mittel sah, um den Bedarf an Fachkräften zu decken – so wenig wie in keiner anderen Branche. Dieser vergleichsweise geringe Wert dürfte in hohem Maße mit der generell geringeren Bedeutung von Facharbeit in dieser Branche zusammenhängen (siehe hierzu Kapitel 5).

Für 48 % der Betriebe in Sachsen ist auch die längerfristige Personalentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von hoher Bedeutung. Im Zentrum solcher Maßnahmen stehen ebenfalls Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten. Hierbei geht es jedoch nicht um kurz- oder mittelfristige Bedarfe, sondern um die langfristige Planung von Bedarfen und entsprechenden Maßnahmen. Hierbei kann es sich z. B. um Karriereplanung oder die Regelung von Nachfolge bei der Besetzung von Führungspositionen handeln. Anteilig besonders oft wiesen dieser Strategie mit jeweils 58 % der Betriebe das Verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen eine hohe Bedeutung zu. Die Zahlung von höheren Löhnen hatte für mehr als ein Drittel der sächsischen Betriebe (39 %) eine hohe Bedeutung hinsichtlich der Deckung des Fachkräftebedarfs. Dass dieser Anteil nicht höher liegt, hängt vermutlich mit den wirtschaftlichen Zwängen zusammen, denen die Betriebe aktuell unterliegen. In der Gruppe der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2023 eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte nicht besetzen konnten, waren immerhin 49 % dieser Ansicht. Vor dem Hintergrund der nach wie vor bestehenden Lohnlücke zwischen Sachsen und Westdeutschland (siehe hierzu Kapitel 9) wäre das Zahlen höherer Löhne jedoch vermutlich ein geeignetes Mittel, um die Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften sowie das Halten von Beschäftigten zu fördern.

Der eigenen Ausbildung maßen 35 % aller Betriebe eine hohe Bedeutung bei, um den Bedarf an Fachkräften zu decken und Fachkräftemangel zu vermeiden. Der vergleichsweise geringe Anteil dürfte u. a. damit zusammenhängen, dass ein nennenswerter Teil der sächsischen Betriebe nicht über die erforderlichen Voraussetzungen verfügt, um selbst ausbilden zu können (siehe hierzu Kapitel 6). Dies dürfte auch erklären, warum für über die Hälfte (51 %) aller Betriebe die Möglichkeit, den Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung zu decken, bedeutungslos war. So unterschied sich der Anteil der Betriebe, die der Strategie eine hohe Bedeutung beimaßen, zwischen Betrieben, die die formalen Voraussetzungen erfüllten, um selbst ausbilden zu können, und solchen, bei denen dies nicht der Fall war. Für 59 % der ausbildungsberechtigten Betriebe Sachsens hatte die Sicherung der Fachkräftebasis durch eigene Ausbildung eine hohe Bedeutung. Erstaunlicherweise hatte diese Strategie gleichzeitig für 27 % der ausbildungsberechtigten Betriebe keine Bedeutung. Unter den Betrieben, die keine Ausbildungsberechtigung hatten, war für drei von vier Betrieben diese Strategie unbedeutend. Dies scheint nachvollziehbar, da für diese die hierfür erforderlichen Voraussetzungen (derzeit) nicht gegeben sind. Dennoch wiesen noch 14 % der Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung der Strategie zumindest eine geringe Bedeutung zu und sogar 11 % eine hohe Bedeutung. Hier könnte der Wunsch bestehen, in Zukunft die Berechtigung zur betrieblichen Ausbildung zu erwerben.

30 % aller sächsischen Betriebe gaben an, dass das Halten älterer Beschäftigter (60 Jahre oder älter) im Betrieb für sie eine hohe Bedeutung für die Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs bzw. das Sichern des Fachkräftebestandes hat. In dieser Hinsicht fällt vor allem das Verarbeitende Gewerbe auf, wo mit 43 % überdurchschnittlich viele der Befragten auf diese Strategie setzen wollten. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen maßen 39 % der Betriebe dieser Strategie eine hohe Bedeutung zu. Diese beiden Bereiche sind dabei auch diejenigen, mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten zwischen 50 und unter 60 Jahren: Im Verarbeitenden Gewerbe fielen 29 % der Beschäftigten in diese Altersklasse, im Gesundheits- und Sozialwesen waren es 28 %. Dagegen gaben 54 % der sächsischen Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen an, dass sie dem längeren Halten älterer Beschäftigter gar keine Bedeutung beimessen, der höchste Anteil verglichen mit den anderen Branchen. Dies kann damit zusammenhängen, dass die Beschäftigten in diesem Bereich besonders jung waren: nur 16 % der Beschäftigten waren dort zwischen 50 und unter 60 Jahre alt. Dagegen sind 29 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Branche jünger als 30 Jahre, so viele wie in keiner anderen Branche. Auch im Baugewerbe – einem Bereich mit einem hohen Anteil körperlich belastender Tätigkeiten – fällt der entsprechende Anteil der Betriebe, die Beschäftigte zur Fachkräftesicherung länger im Betrieb halten wollten, mit 24 % unterdurchschnittlich aus. Das könnte damit zusammenhängen, dass der Erfolg dieser Strategie nicht allein von einer geänderten Sichtweise der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf die Leistungspotenziale der Älteren abhängt, sondern insbesondere bei physisch anspruchsvollen Tätigkeiten entsprechende Maßnahmen der Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsprozessen erfordert, die ein längeres Verbleiben älterer Beschäftigter im Betrieb überhaupt erst ermöglichen.

Im Vergleich zu den oben genannten Strategien hatten Maßnahmen, die sich auf die Außendarstellung der Unternehmen beziehen, eine deutlich geringere Bedeutung. Hierunter fallen z. B. das Werben für den eigenen Betrieb, Kooperationen mit Schulen, Hochschulen oder weiteren Bildungsträgern, Kammern, Agenturen für Arbeit oder Jobcentern. Die geringste Bedeutung hatten der Einsatz von Leiharbeit und der Rückgriff auf ausländische Fachkräfte.<sup>27</sup>

Der Anteil der Betriebe, die den entsprechenden Strategien eine hohe Bedeutung zuweist, unterscheidet sich auch mit ihrem Erfolg in der Fachkräftegewinnung. Unter sächsischen Betrieben, die im ersten Halbjahr 2023 unbesetzte Fachkräftestellen hatten, war der Anteil, der die entsprechenden Strategien als sehr bedeutsam erachtete, jeweils höher als in der Gruppe der Betriebe, die keine unbesetzten Stellen hatten. Die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen steht beispielsweise zwar bei beiden Gruppen auf dem ersten Platz, jedoch hatte sie für rund drei Viertel (74 %) der Betriebe mit Besetzungsproblemen eine hohe Bedeutung, aber nur für 58 % der Betriebe ohne Besetzungsprobleme. In der Gruppe der Betriebe mit unbesetzten Stellen für qualifiziertes Personal lag zudem die längerfristige Personalentwicklung gleichauf mit der Weiterbildung der Beschäftigten (vgl. Tabelle 11).

---

<sup>27</sup> Durch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das seit November 2023 gilt, können Fachkräfte mit Berufsausbildung und Personen mit berufspraktischen Kenntnissen leichter nach Deutschland einwandern.

Tabelle 11: Bedeutung von Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs nach Erfolg bei der Besetzung von Fachkräftestellen in Sachsen 2023

Strategie (hohe Bedeutung)	Betriebe mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2023 und ...		
	Insgesamt	mit unbesetzten Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2023	ohne unbesetzte Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2023
	%	%	%
Schaffen von attraktiven Arbeitsbedingungen	62	74	58
Weiterbildung von Beschäftigten	52	67	47
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	50	57	46
Längerfristige Personalentwicklung	48	67	41
Zahlung von höheren Löhnen	39	49	34
Eigene betriebliche Ausbildung	35	46	31
Ältere Beschäftigte länger im Betrieb halten	30	42	25
Werben für den Betrieb als Arbeitgeber	23	40	17
Kooperation mit Bildungsträgern	19	27	16
Kooperation mit Kammern, Agenturen für Arbeit, Jobcentern	16	27	12
Anwerben von Arbeitskräften aus dem Ausland	5	6	5
Einsatz von Leiharbeit	2	4	2

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2023.

**Fazit:** Die Wirtschaft Sachsens stützt sich in hohem Maße auf Fachkräfte. In vielen Betrieben gibt es nur noch Arbeitsplätze für qualifiziertes Personal. Vor diesem Hintergrund ist es bedenklich, dass die Schwierigkeiten der Betriebe, ihre Stellen mit Fachkräften zu besetzen, nach wie vor groß sind. Angesichts dieser Herausforderung wollen die Betriebe vor allem die Arbeitsbedingungen verbessern. Attraktive Arbeitsbedingungen sind nicht nur ein Anreiz für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber, sondern auch ein Mittel, die im Betrieb beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das eigene Unternehmen zu binden. Daneben ist die Nutzung traditioneller Wege zur internen Fachkräftesicherung nach wie vor von großer Bedeutung. Das betrifft sowohl die berufliche Ausbildung von jungen Menschen als auch Investitionen in die Qualifikationen der eigenen Belegschaftsmitglieder. Über die entsprechenden Entwicklungen informieren die beiden nachfolgenden Kapitel 6 und 7.

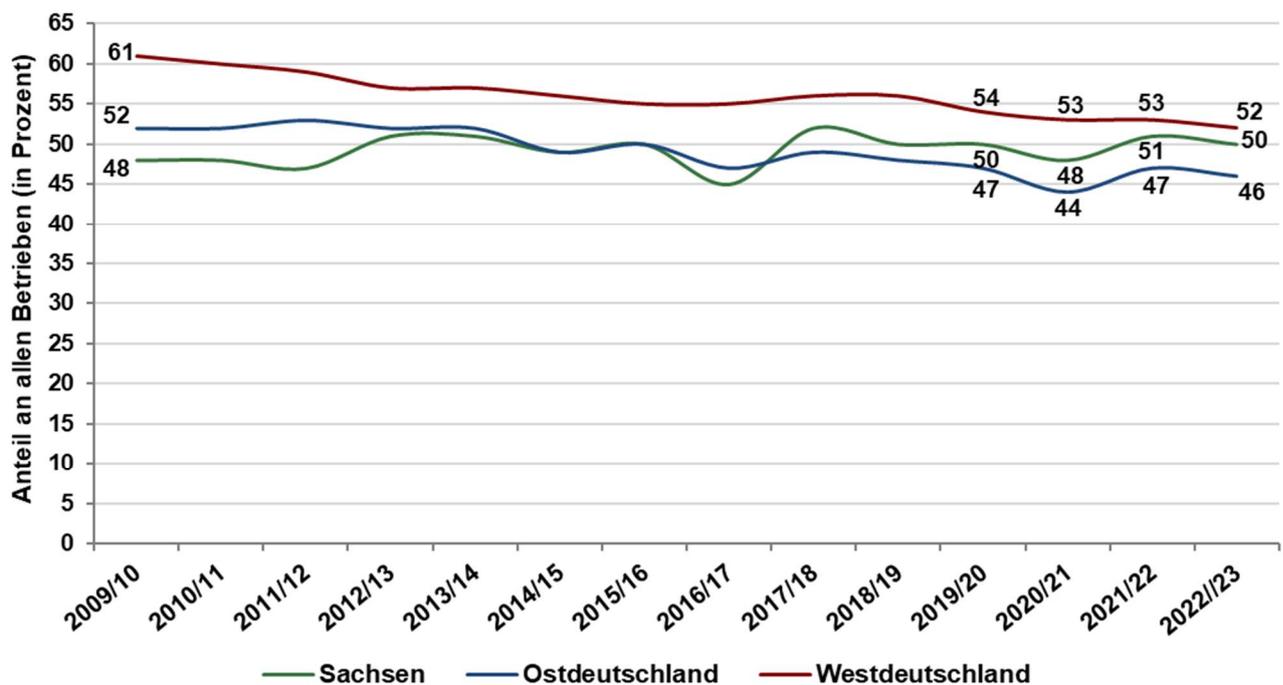
# 6. Betriebliche Ausbildung

Die dargestellten Befunde zur Fachkräftesituation machen deutlich, dass die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften für viele Betriebe zur zentralen Herausforderung geworden ist. Eine wesentliche Säule zur Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften auf beruflich qualifiziertem Niveau bildet die eigene betriebliche Ausbildung. Diese hat für die Betriebe grundsätzlich drei Vorteile: Zum einen können die Betriebe ihre Auszubildenden gezielt in den Stelleninhalten schulen, die im Betrieb benötigt werden. Zum anderen gewinnen sie während der mehrjährigen Ausbildung einen guten Eindruck von den Fähigkeiten der Auszubildenden. Schließlich können sie sie an den Betrieb binden. Doch haben bei weitem nicht alle Betriebe in Sachsen die Möglichkeit, auszubilden. Hinzu kommt, dass – ähnlich wie die Gewinnung von Fachkräften – auch die Gewinnung von Auszubildenden in den letzten Jahren zunehmend schwieriger geworden ist.

## 6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Ein Betrieb kann nur dann ausbilden, wenn er über eine Ausbildungsberechtigung verfügt. Hierzu muss entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden sein<sup>28</sup> sowie der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein und ein angemessenes Verhältnis von Auszubildenden und Fachkräften aufweisen. Diese formalen Voraussetzungen, die im Berufsbildungsgesetz sowie in der Handwerksordnung geregelt sind, erfüllten im Jahr 2023 nach eigenen Angaben 50 % der Betriebe in Sachsen (Ostdeutschland: 46 %, Westdeutschland: 52 %). Damit blieb der Anteil in Sachsen mit leichten Schwankungen über die letzten Jahre vergleichsweise stabil (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2022/2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

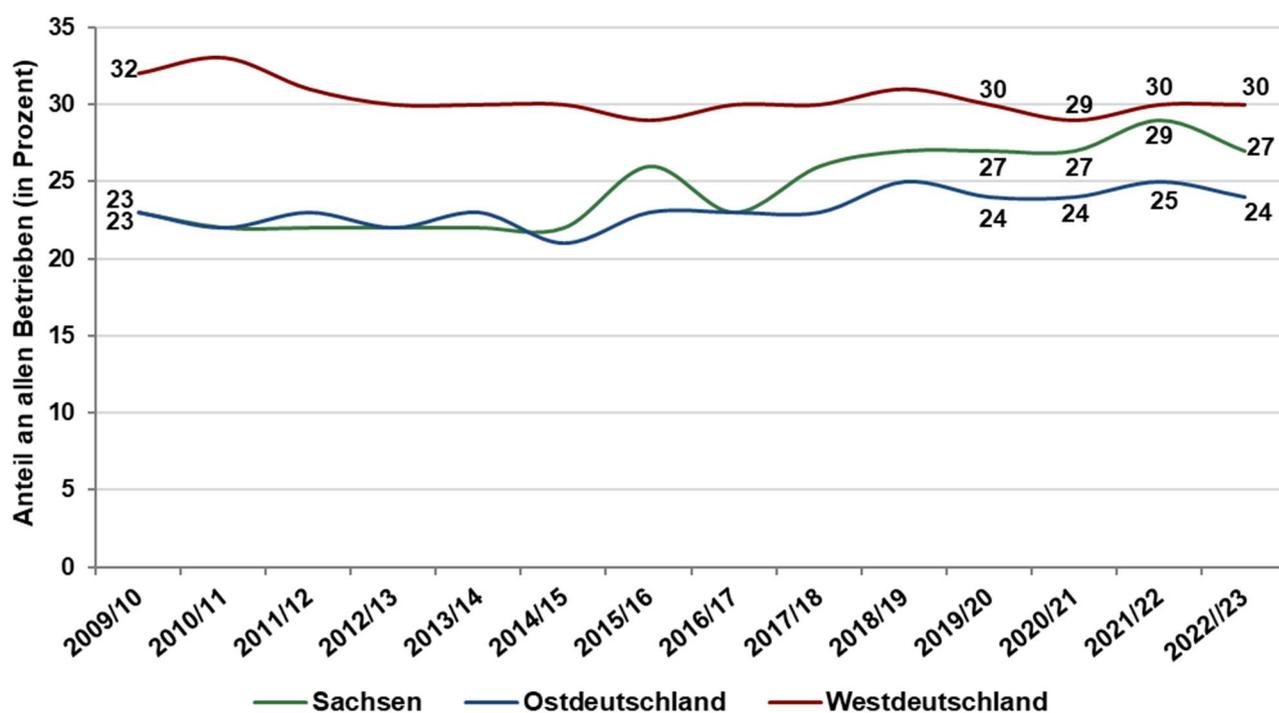
<sup>28</sup> Das Ausbildungspersonal muss hierfür üblicherweise über eine abgeschlossene Berufsausbildung in dem Beruf verfügen, in dem ausgebildet werden soll. Zusätzlich müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder ihre arbeits- und berufspädagogischen Kenntnisse in der sogenannten Ausbildereignungsprüfung nachweisen. Im Handwerk ist die fachliche Eignung in der Regel mit einer erfolgreich absolvierten Meisterprüfung nachgewiesen.

Dabei steigt der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben mit der Beschäftigtenzahl an: Während unter den zahlenmäßig relevanten Kleinstbetrieben nur 41 % eine Ausbildungsberechtigung aufwiesen, waren es unter den Kleinbetrieben schon zwei Drittel und bei den Mittel- und Großbetrieben waren es jeweils etwa neun von zehn Betrieben. Mit der Größe eines Betriebes erhöhen sich somit die Möglichkeiten, benötigte Fachkräfte durch eigene Ausbildungsleistungen zu gewinnen.

#### 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 24: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2022/2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

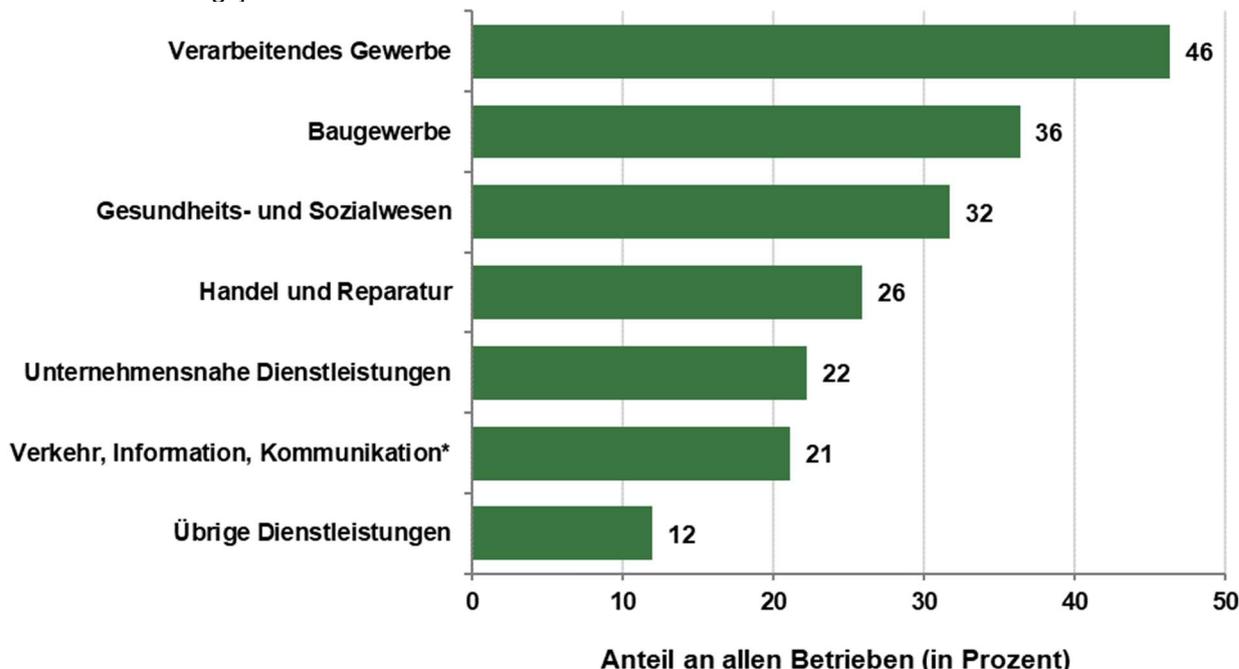
Von den formal ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligten sich in Sachsen insgesamt 54 % an der Ausbildung und werden entsprechend der hier verwendeten Definition als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet. Das entspricht 27 % aller sächsischen Betriebe. Damit reduzierte sich der Anteil im Vergleich zum Vorjahr leicht. In Ostdeutschland beteiligte sich mit 24 % ein geringerer Anteil aller Betriebe an der Ausbildung: Hier waren etwas weniger Betriebe ausbildungsberechtigt (46 %), zudem beteiligte sich ein etwas geringerer Anteil (52 %) 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 (vgl. Abbildung 24).

Ein besonders hoher Anteil von Betrieben, die sich an der Ausbildung beteiligten, fand sich mit 46 % im Verarbeitenden Gewerbe, auch im Baugewerbe beteiligte sich mit 36 % mehr als jeder dritte Betrieb. Am niedrigsten fiel die Ausbildungsbeteiligung mit 12 % in den Übrigen Dienstleistungen aus (vgl. Abbildung 25). Dabei war in dieser Branche sowohl der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung als auch der entsprechende Anteil, der tatsächlich ausbildete, unterdurchschnittlich. Eine mögliche Erklärung für die unterschiedliche Beteiligung der Branchen an der betrieblichen Ausbildung könnte dabei die branchenspezifisch unterschiedlich starke Bedeutung von Tätigkeiten sein, deren Ausübung eine abgeschlossene berufliche Ausbildung voraussetzt (vgl. Kapitel 5). So fand sich in den Übrigen Dienstleistungen der höchste Anteil an Einfacharbeitsplätzen:

48 % aller Beschäftigten in diesem Bereich arbeiteten auf Stellen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Allerdings arbeiteten in 95 % der Betriebe dieser Branche auch Personen mit abgeschlossener Berufs- oder akademischer Ausbildung.

Insgesamt zeigt sich, dass im Produzierenden Gewerbe ein größerer Anteil an Betrieben eine Ausbildungsbe-  
rechtigung hatte (61 %) als im Dienstleistungssektor (48 %), zudem gab es im Produzierenden Bereich auch  
einen deutlich höheren Anteil an Betrieben, die auch wirklich ausbilden (40 % im Vergleich zu 24 %).

Abbildung 25: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen im Ausbil-  
dungsjahr 2022/2023



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

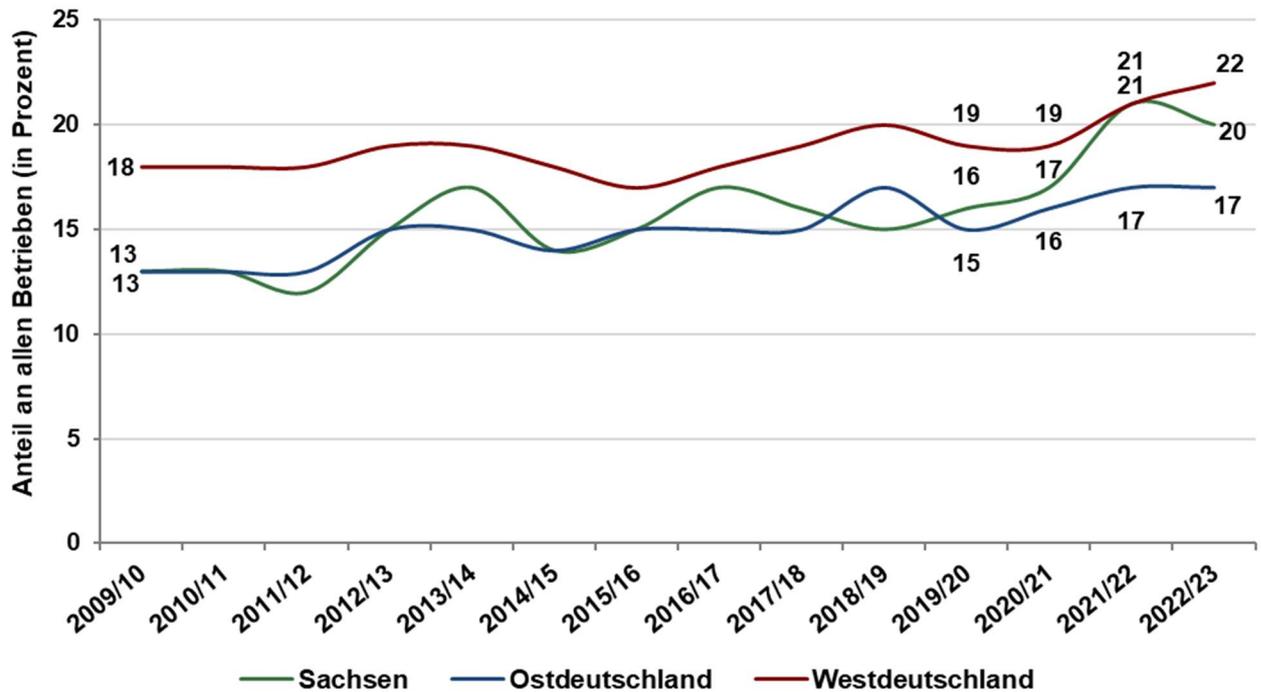
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Einen erheblichen Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung hat auch die Größe eines Betriebes. Größere Betriebe beteiligten sich generell in höherem Maße an der Ausbildung als kleinere Betriebe. So waren im Jahr 2023 mit 78 % mehr als drei von vier sächsischen Großbetrieben mit mindestens 100 Beschäftigten in der Ausbildung aktiv, aber nur 15 % der Kleinstbetriebe. Diese Unterschiede lassen sich zumindest teilweise mit einer fehlenden Ausbildungsberechtigung erklären: Während 90 % der Großbetriebe ausbildungsberechtigt waren, waren es unter den Kleinstbetrieben nur zwei von fünf. Zugleich bildeten aber auch nur 37 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich aus, gegenüber 88 % der ausbildungsberechtigten Großbetriebe.

## 6.2 Gewinnung von Auszubildenden

Beteiligt sich ein Betrieb in einem Jahr an der Ausbildung, so bedeutet dies nicht notwendigerweise, dass er auch Ausbildungsplätze zu besetzen hatte oder besetzt hat. Auch eine laufende oder gerade abgeschlossene Ausbildung wird hier berücksichtigt (vgl. Definition von Ausbildungsbeteiligung in Kapitel 6.1). Für das hier betrachtete Ausbildungsjahr 2022/2023 suchten insgesamt 20 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen neue Auszubildende. Bezogen auf die Betriebe, die über eine Ausbildungsbe-  
rechtigung verfügten, entspricht das einem Anteil von 40 %. Damit bot in Sachsen ein etwas größerer Anteil aller Betriebe Ausbildungsplätze an als in Ostdeutschland, und ein etwas geringerer Anteil als in den alten Bundesländern (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2022/2023

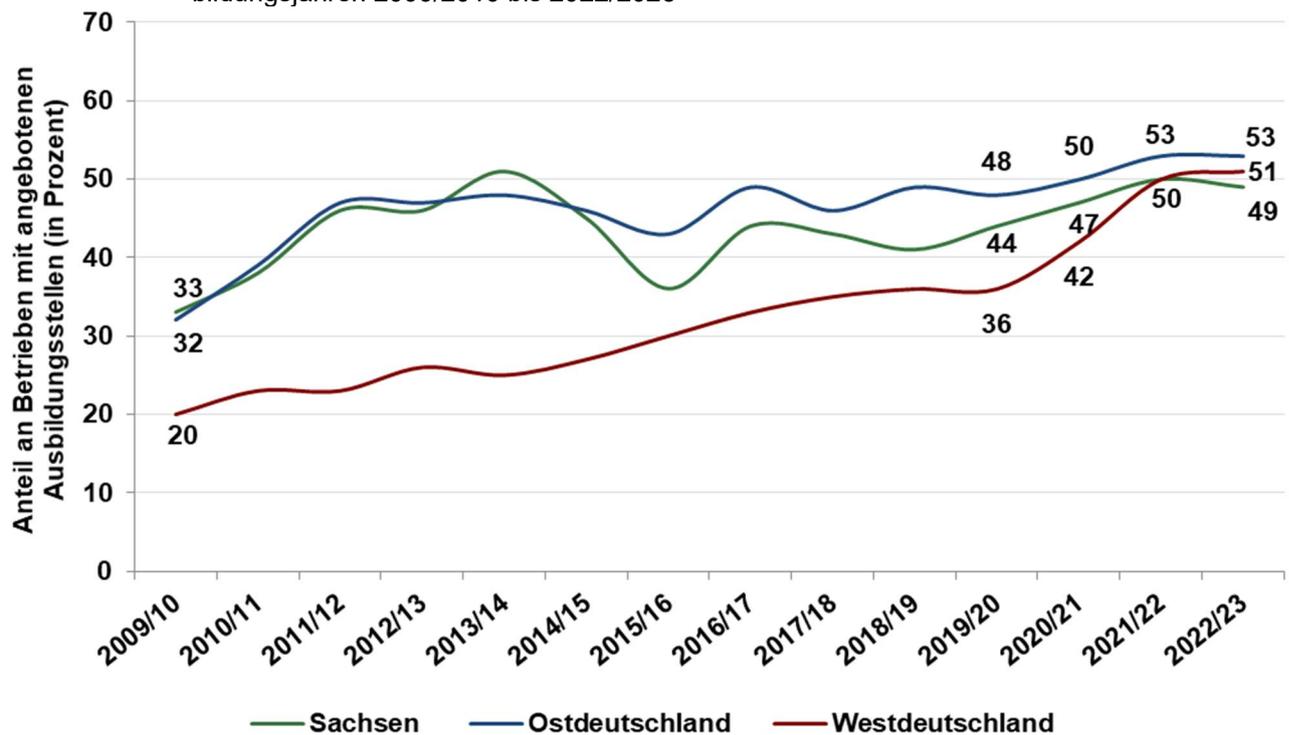


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

### Besetzung von Ausbildungsstellen

Auch 2022/2023 ist es einem nennenswerten Teil der Betriebe nicht gelungen, die angebotenen Ausbildungsplätze vollständig zu besetzen. Bei fast der Hälfte (49 %) aller ausbildungsberechtigten Betriebe mit einem Ausbildungsplatzangebot für das Ausbildungsjahr 2022/2023 blieb mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt. Damit liegt der Anteil in Sachsen jedoch etwas unter den Anteilen in Ostdeutschland (53 %) und Westdeutschland (51 %, vgl. Abbildung 27). Bei jedem dritten sächsischen Betrieb konnte zudem überhaupt kein Platz besetzt werden (Ostdeutschland: 38 %, Westdeutschland: 37 %). In den betroffenen Betrieben werden dadurch die Möglichkeiten zur eigenen Sicherung des Fachkräftenachwuchses erheblich eingeschränkt.

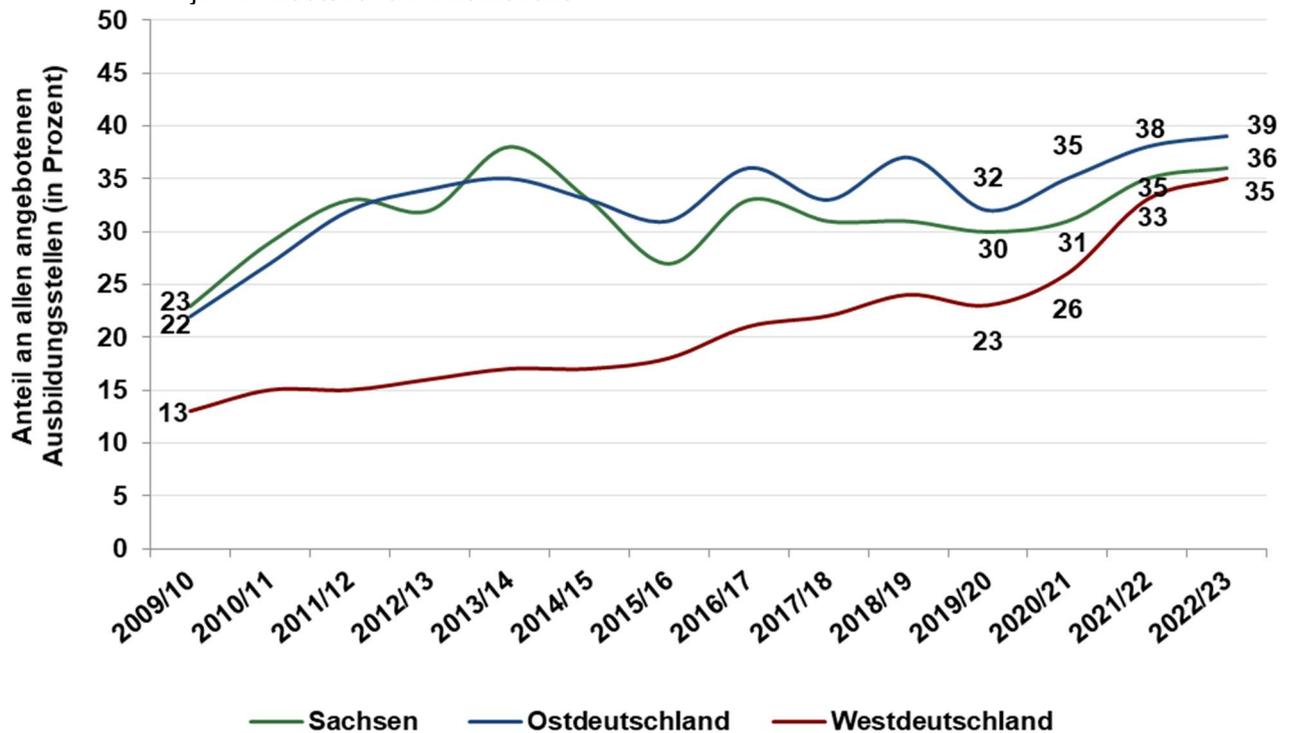
Abbildung 27: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsstellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2022/2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Bei Betrachtung aller angebotenen Ausbildungsstellen in Sachsen zeigt sich, dass 36 % davon nicht besetzt werden konnten. In Ostdeutschland war der Anteil mit 39 % etwas höher, in Westdeutschland dagegen ähnlich hoch wie im Freistaat (35 %). Insgesamt folgt Sachsen hinsichtlich der Nichtbesetzung in den letzten Jahren dem ansteigenden Trend in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Unbesetzte Ausbildungsplätze in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2022/2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Besondere Schwierigkeiten mit der Besetzung von Ausbildungsstellen hatten das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe: Hier lag der Anteil von Stellen, die nicht besetzt werden konnten, zwischen 42 % und 46 %.

Der Erfolg bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für die angebotenen Ausbildungsplätze korreliert zudem stark mit der Größe der Betriebe: Je größer ein Betrieb ist, umso erfolgreicher war die Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze. So konnten in Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten über drei Viertel der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden, lediglich 23 % blieben unbesetzt. Demgegenüber blieb bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten mit 57 % über die Hälfte der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Gleichzeitig boten die Großbetriebe auch öfter Ausbildungsplätze an: So boten 81 % der Großbetriebe mit Ausbildungsberechtigung für das Ausbildungsjahr 2022/2023 neue Stellen an, unter den Kleinstbetrieben waren es nur 21 % (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe* mit Ausbildungsplatzangebot	Betriebe** mit unbesetzten Ausbildungsplätzen	Nichtbesetzungsquote
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	21	59	57
10 bis 49 Beschäftigte	61	43	40
50 bis 99 Beschäftigte	77	51	32
ab 100 Beschäftigte	81	51	23
<b>Insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>49</b>	<b>36</b>

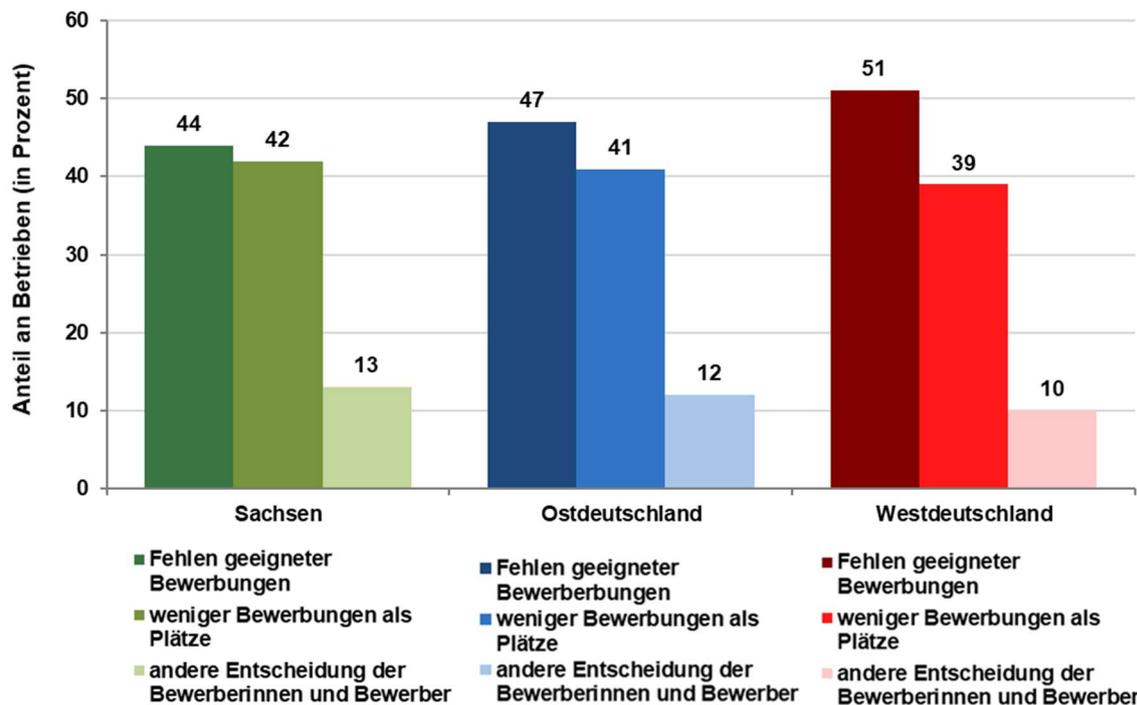
\*Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben; \*\*Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

## Gründe für unbesetzt gebliebene Ausbildungsstellen

Dass Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, lag – zumindest aus der Perspektive der befragten Betriebe – sowohl an der Qualität der Bewerbungen als auch an der Quantität.<sup>29</sup> So gaben 44 % der Betriebe als wichtigsten Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze an, dass geeignete Bewerberinnen bzw. Bewerber gefehlt haben. Ein fast genauso hoher Anteil der Befragten (42 %) gab an, Ausbildungsplätze blieben vor allem deshalb unbesetzt, weil die Zahl der erhaltenen Bewerbungen geringer ausfiel als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Ein vergleichsweise geringer Teil (13 %) gab dagegen an, dass der wichtigste Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze eine andere Entscheidung der Bewerberinnen bzw. Bewerber gewesen sei. In Ostdeutschland war der Anteil von Betrieben, die angaben, es mangle vor allem an geeigneten Bewerbungen, mit 47 % etwas höher, in Westdeutschland waren sogar 51 % dieser Meinung (vgl. Abbildung 29).<sup>30</sup>

Abbildung 29: Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze aus Sicht der Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2023



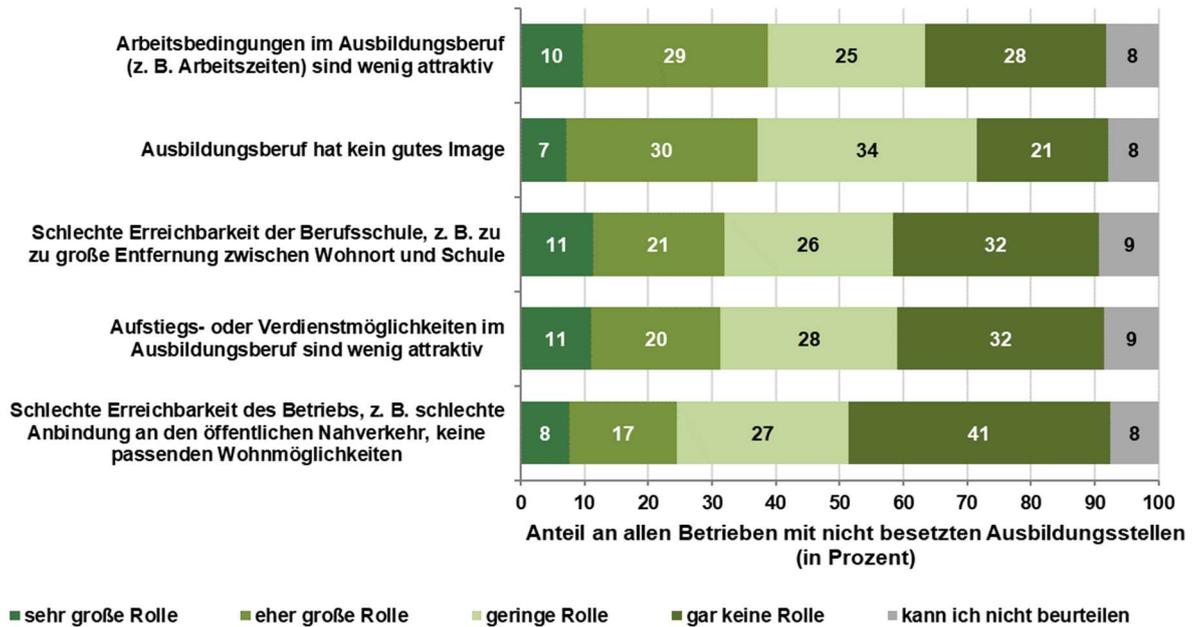
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen.

Dass nicht ausreichend oder keine passenden Bewerbungen für Ausbildungsplätze eingingen, führten die sächsischen Betriebe vor allem auf die wenig attraktiven Arbeitsbedingungen im Ausbildungsberuf zurück. Zwei von fünf Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen vermuteten, dass dies eine große oder sehr große Rolle spielte. Dies ist insofern bemerkenswert, als es sich hierbei um einen Aspekt handelt, den der Betrieb grundsätzlich beeinflussen und gestalten kann. Auf einer übergeordneten, weil gesellschaftlichen Ebene bewegt sich die Problematik, dass der Ausbildungsberuf kein gutes Image hat. So berichteten 37 % der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen, dass diese Ursache eine sehr oder eher große Rolle spielte (vgl. Abbildung 30).

<sup>29</sup> Bereits in der Erhebungswelle 2022 wurde ermittelt, warum angebotene Ausbildungsstellen aus Sicht der Betriebe nicht besetzt werden konnten.

<sup>30</sup> Die angegebenen Werte beziehen sich auf Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen – unabhängig von der konkreten Zahl der in den einzelnen Betrieben unbesetzt gebliebenen Plätze.

Abbildung 30: Bedeutung von Gründen für den fehlenden Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Sachsen 2022/2023



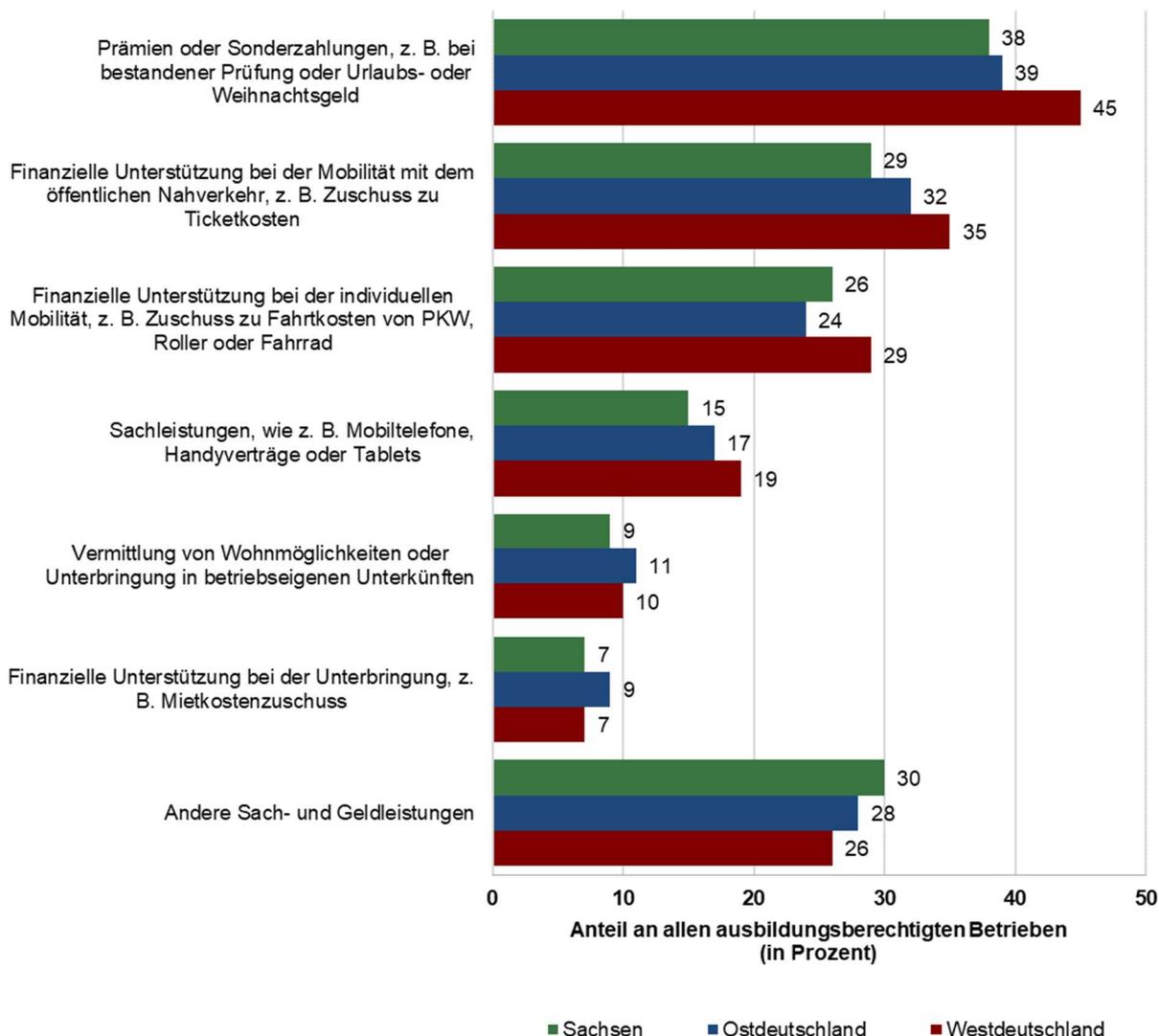
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen.

Außerdem gab etwa jeder dritte Betrieb (32 %) an, dass die schlechte Erreichbarkeit der Berufsschule eine sehr große oder eher große Rolle für den fehlenden Erfolg bei der Besetzung der Ausbildungsplätze spielte, d. h. dass beispielsweise die Entfernung zwischen Schule und Wohnort zu groß ist. Ein ähnlich großer Anteil (31 %) war der Meinung, dass die unattraktiven Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten im Ausbildungsberuf bedeutsam sind. Dass der Betrieb selbst schlecht erreichbar ist, da er etwa schlecht an den öffentlichen Nahverkehr angebunden ist oder es keine passenden Wohnmöglichkeiten in der Nähe gibt, empfand ein Viertel der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen als sehr oder eher relevant.

### Unterstützungsleistungen der Ausbildungsbetriebe

Um die genannten Nachteile auszugleichen und die Ausbildung attraktiver zu gestalten, können Betriebe selbst aktiv werden und individuelle Unterstützungsleistungen für ihre Auszubildenden anbieten. Über die Hälfte (57 %) aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen tat das in der einen oder anderen Form. Damit lag der Anteil in Sachsen gleichauf mit dem in Ostdeutschland, in Westdeutschland war er mit 62 % etwas höher.

Abbildung 31: Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2023\*



\* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Wie Abbildung 31 zeigt, setzten die ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen mit 38 % am häufigsten auf Prämien oder Sonderzahlungen. Hierunter fallen sowohl außertarifliche Zahlungen von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld als auch Prämien für besondere Leistungen, z. B. bei bestandener Prüfung. Auf diese Weise könnten die Betriebe versuchen, die Attraktivität des Ausbildungsplatzes zu steigern. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland wurde diese Unterstützungsleistung von den Betrieben jeweils am häufigsten genannt (39 % bzw. 45 %). Mit 29 % der ausbildungsberechtigten Betriebe war auch die (vollständige oder teilweise) Übernahme von Fahrtkosten im öffentlichen Personennahverkehr weit verbreitet. Da es für eine nennenswerte Zahl der Befragten aufgrund der schlechten Erreichbarkeit ihres Betriebes oder der Berufsschule oder der zu großen Entfernung zwischen Wohnort der Auszubildenden und der Berufsschule bzw. dem Ausbildungsbetrieb schwierig ist, Ausbildungsplätze zu besetzen (siehe weiter oben), dürften solche Angebote dabei helfen, Bewerberinnen und Bewerber für die angebotenen Ausbildungsplätze zu gewinnen. In Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland setzte jedoch ein etwas höherer Anteil auf diese Unterstützungsleistung (32 % bzw. 35 %).

Ein Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen (26 %) unterstützte auch bei der individuellen Mobilität, beispielsweise bei der Nutzung von PKW, Roller oder Fahrrad. Vergleichsweise wenig verbreitet waren dagegen Hilfen bei der Vermittlung von Wohnmöglichkeiten oder der Unterbringung (z. B. Mietkostenzuschuss). Die geringe Bedeutung hängt möglicherweise damit zusammen, dass die große Mehrheit der Auszubildenden ihre Ausbildung noch immer in einem regional ansässigen Betrieb absolviert und nur eine Minderheit in einem Betrieb lernt, der eine Unterbringung außerhalb des eigenen Wohnortes erfordert. Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel und der Zusammenlegung von Berufsschulstandorten dürfte der Anteil von Auszubildenden, die solche Unterbringungsmöglichkeiten benötigen, jedoch vermutlich steigen. Insgesamt gaben zudem 30 % der sächsischen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung an, ihre Auszubildenden mit anderen, nicht aufgeführten Sach- und Geldleistungen zu unterstützen.

Tabelle 13: Betriebliche Unterstützungsleistungen für Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2023

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Unterstützungsleistungen %	Betriebe mit jeweiliger Unterstützungsleistung*						
		A %	B %	C %	D %	E %	F %	G %
1 bis 9 Beschäftigte	48	8	5	15	27	25	24	27
10 bis 49 Beschäftigte	63	8	8	12	47	28	26	31
50 bis 99 Beschäftigte	90	13	13	22	65	53	33	38
ab 100 Beschäftigte	88	26	22	24	68	48	35	46
<b>Insgesamt</b>	<b>57</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>38</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>30</b>

A Vermittlung von Wohnmöglichkeiten

B Finanzielle Unterstützung bei Unterbringung

C Sachleistungen

D Prämien oder Sonderzahlungen

E Unterstützung der Mobilität mit öffentlichem Nahverkehr

F Unterstützung der individuellen Mobilität

G Andere Sach- und Geldleistungen

\* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Insgesamt waren Unterstützungsleistungen für Auszubildende in Sachsen in größeren Betrieben häufiger vorzufinden als in kleinen: So gab es in 88 % der ausbildungsberechtigten Großbetriebe Unterstützungsangebote für Auszubildende, aber nur in rund der Hälfte der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe (48 %). Auch unter den Kleinstbetrieben war die am häufigsten genannte Leistung das Zahlen von Prämien oder Sonderzahlungen. Jedoch boten nur 27 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe in Sachsen solche Unterstützungen an, hingegen 68 % der entsprechenden Großbetriebe (vgl. Tabelle 13). Dies hängt möglicherweise mit den geringeren finanziellen Spielräumen von Kleinstbetrieben zusammen, vielleicht aber auch mit einem geringeren Bewusstsein für die Möglichkeiten und potenziellen Effekte zusätzlicher Unterstützungsleistungen. Gerade vor dem Hintergrund, dass Kleinstbetriebe besonders große Probleme bei der Besetzung ihrer angebotenen Ausbildungsplätze haben (s. Ausführungen oben), scheinen hier Handlungsoptionen zu bestehen.

### AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel

Für die Unterstützung der betrieblichen Ausbildung stehen zudem verschiedene Förderinstrumente zur Verfügung, wie z. B. das Programm „AsA flex - Assistierte Ausbildung flexibel“. Im Rahmen dieses Programms können Auszubildende mit Lernschwierigkeiten oder schlechten Noten individuell und kontinuierlich unterstützt und sozialpädagogisch begleitet werden, um das Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren und einen erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung zu sichern. Hierfür steht beim Träger der „Assistierten Ausbildung“ über

die gesamte Laufzeit der Förderung eine feste Ausbildungsbegleiterin bzw. ein fester Ausbildungsbegleiter zur Verfügung.<sup>31</sup>

Die Wirksamkeit dieses und anderer Programme hängt entscheidend vom Kenntnisgrad der Betriebe ab. Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob den Betrieben das oben dargestellte Programm bekannt ist. Der Umfrage zufolge kannte nur eine Minderheit (8 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen dieses Programm. Dies ist keine Besonderheit Sachsens. In Ost- und Westdeutschland kannten es ebenfalls nur jeweils 7 %. Mit der Größe des Betriebs steigt der Kenntnisgrad, allerdings überwogen auch bei den größeren Betrieben jene, die dieses Programm nicht kannten: Unter den sächsischen Großbetrieben mit Ausbildungsberechtigung waren es 13 %.

## 6.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen

Die eigene Ausbildung von Fachkräften stellt für Betriebe eine grundsätzliche Möglichkeit dar, den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern. Diese Strategie ist allerdings erst dann als erfolgreich zu betrachten, wenn die Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb verbleiben, da sich die Ausbildungskosten oftmals erst nach Abschluss der Ausbildung amortisieren.<sup>32</sup> Die Übernahmeentscheidung bzw. der Verbleib der Auszubildenden liegt jedoch nicht allein in der Hand des Ausbildungsbetriebs, sondern auch in der der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen. Letzteren stehen nach Beendigung der Ausbildung verschiedene Optionen offen, u. a. auch der Wechsel in einen anderen Betrieb. Wenn Auszubildende nach der Ausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb verbleiben, bedeutet dies für die Betriebe einen Verlust ihrer Investition in die Ausbildung und eine mögliche Verschärfung des Fachkräftemangels.

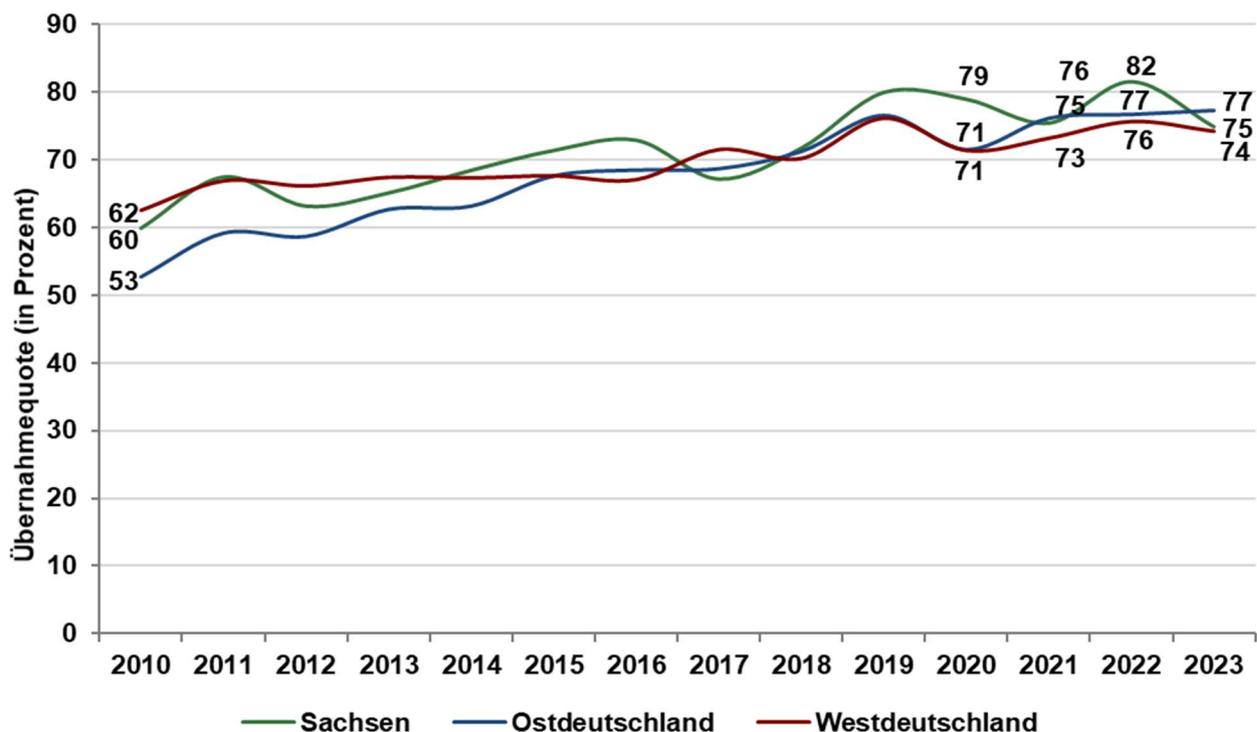
Im Jahr 2023 haben den Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels zufolge in 9 % aller Betriebe Sachsens Personen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Drei Viertel (75 %) der erfolgreich Ausgebildeten wurden übernommen bzw. verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb (Übernahmequote). Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr wechselte damit ein geringerer Anteil der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb: 2022 waren es noch 82 % (vgl. Abbildung 32).

---

<sup>31</sup> Im Programm AsA flex wurden die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III (AsA alt) zu einem Instrument vereinheitlicht, in dem alle Angebote aus abH und AsA (alt) weiterhin angeboten werden. Die Zielgruppe wurde erweitert, die bisherige Begrenzung auf Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte aufgegeben.

<sup>32</sup> In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass sich die gesamten Kosten, die ein Betrieb für die Ausbildung aufwendet, pro Auszubildender bzw. Auszubildendem im Durchschnitt auf 20.855 € belaufen. Die Auszubildenden verursachen jedoch nicht nur Kosten. Sie leisten durch ihren Arbeitseinsatz auch einen Beitrag zur Produktion von Waren und Dienstleistungen. Zieht man diese produktiven Leistungen in Höhe von durchschnittlich 14.377 € von den Bruttokosten ab, so ergeben sich für die Betriebe durchschnittliche Nettokosten von 6.478 € je Auszubildender bzw. Auszubildendem. Bei den meisten Betrieben lohnt sich die Ausbildung somit erst mittel- oder langfristig. Bei etwa 28 % der Ausgebildeten amortisierten sich die Ausbildungskosten demgegenüber bereits bis zum Ende der Ausbildung (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

Abbildung 32: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Bei der Interpretation der Befunde ist – wie bereits oben angesprochen – zu berücksichtigen, dass eine Übernahme erfolgreich ausgebildeter Absolventinnen und Absolventen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nur dann realisierbar ist, wenn beide Seiten, d. h. der Ausbildungsbetrieb wie auch die Absolventin bzw. der Absolvent, dies wünschen.<sup>33</sup> Ob ein Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung übernimmt, sofern diese dies wünschen, könnte auch mit der Verfügbarkeit von Fachkräften am Arbeitsmarkt zusammenhängen. Herrscht eine Knappheit vor, dürften Betriebe stärker geneigt sein, ihre Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen zu übernehmen. Die relativ hohen Übernahmequoten könnten somit mit den Schwierigkeiten der Betriebe zusammenhängen, am Arbeitsmarkt erfahrene Fachkräfte zu finden.<sup>34</sup>

**Fazit:** Die eigene Ausbildung ist ein wichtiges Instrument, um den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen aktiv vorzubeugen. Die Daten der Befragung haben allerdings deutlich gemacht, dass hierbei vielfältige Herausforderungen bestehen: Viele, insbesondere kleinere Betriebe erfüllen nicht die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Es fällt zahlreichen Betrieben, sofern ausbildungsberechtigt, zudem auch schwerer, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu finden. Viele (kleinere) Betriebe dürften daher auf alternative Strategien der Sicherung benötigter Fachkräfte ausweichen. Eine bewährte Strategie, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, ist – neben der betrieblichen Ausbildung junger Menschen und ihrer Übernahme nach erfolgreicher Lehrzeit – die betriebliche Weiterbildung. Über die entsprechenden Entwicklungen informiert das folgende Kapitel 7.

<sup>33</sup> Mit den vorliegenden Daten der Befragung kann nicht bestimmt werden, ob den nicht verbliebenen Absolventinnen oder Absolventen ein Übernahmeangebot ihres Ausbildungsbetriebes vorgelegen hatte.

<sup>34</sup> Die Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung belegen ebenfalls eine deutliche Zunahme der Betriebe, die möglichst alle Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen weiter beschäftigen wollen. Der Anteil dieser Betriebe ist bundesweit von 47 % im Jahr 2007 auf 62 % im Jahr 2017/2018 gestiegen. Der Anteil der Betriebe, die nur in Ausnahmefällen die Ausgebildeten weiter beschäftigen wollen, nahm dagegen von 23 % auf 10 % ab (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

# 7. Betriebliche Weiterbildung

Eine Alternative zur eigenen Ausbildung, insbesondere für jene Betriebe, die nicht über die hierfür erforderlichen Voraussetzungen verfügen, sind betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen. 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 sicherstellen, dass die Belegschaft mit den sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt Schritt halten kann. Ihr großer Vorzug liegt darin, auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagieren zu können.

Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument, um den betrieblichen Bedarf an Qualifikationen zu decken. Zudem dient sie der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit einzelner Betriebe. Mit ihrer Hilfe können Fertigkeiten und Qualifikationen an technische und organisatorische Änderungen angepasst oder im betrieblichen Rahmen erworben werden, wenn die entsprechenden Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind. Mit dem IAB-Betriebspanel wird die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten regelmäßig ermittelt. Nachfolgend werden die Befunde der aktuellen Befragung hierzu präsentiert, wobei die hier verwendete Definition von Weiterbildung zu berücksichtigen ist.

## **Definition „Weiterbildung“**

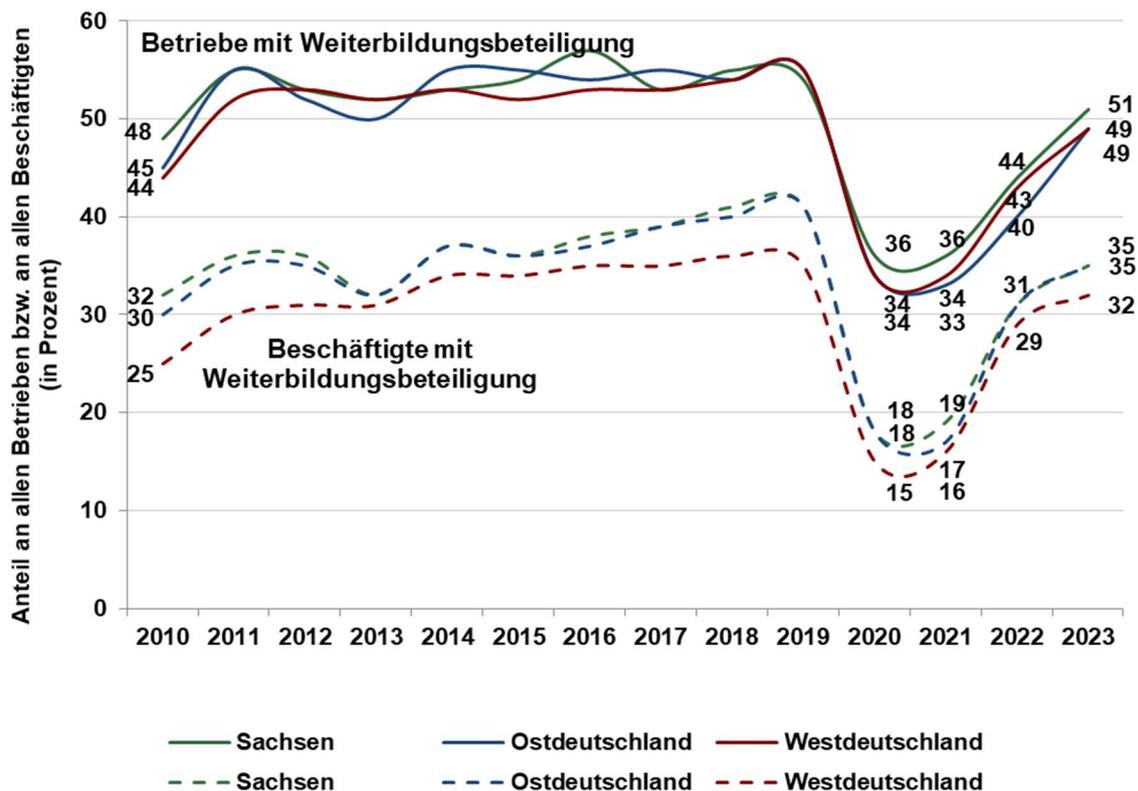
Rahmen der Befragung wird ausschließlich betriebliche Weiterbildung erfasst, welche von den Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten unterstützt wird. Ausschließlich von den Beschäftigten selbst finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen sind beim IAB-Betriebspanel ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung.

Bei diesen Maßnahmen kann es sich sowohl um Präsenzmaßnahmen handeln als auch um solche, die digital durchgeführt werden. Hier betrachtete Weiterbildungsformate sind: externe und interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung), Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä., Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation), selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher), Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Angaben der Befragten zur betrieblichen Weiterbildung beziehen sich stets auf das erste Halbjahr des Befragungsjahres.

Wie die Erhebungen der Vorjahre gezeigt haben, haben die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe infolge der Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie einen deutlichen Einbruch erlitten. In keinem anderen Bereich, der Gegenstand der Untersuchungen des IAB-Betriebspanels ist, waren derart gravierende Entwicklungen festzustellen. Mit dem Abklingen der Pandemie und der Rücknahme der vorgenommenen Einschränkungen hat sich auch der Weiterbildungsmarkt nach und nach erholt. Im hier betrachteten Zeitraum – erstes Halbjahr 2023 – lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung bei 51 % und damit um sieben Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. In Ost- und Westdeutschland war der Anteil der Betriebe mit 49 % etwas geringer (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten hat sich um vier Prozentpunkte erhöht und erreichte 35 %. Trotz der Zuwächse lagen die aktuell erzielten Quoten damit noch immer unter dem hohen Niveau, welches in den Jahren vor der Corona-Pandemie erreicht wurde (vgl. Abbildung 33).

Zwischen den Branchen bestanden hinsichtlich der Weiterbildungsaktivität der Betriebe Unterschiede. Im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil von Beschäftigten, die sich an der Weiterbildung beteiligen, mit 53 % deutlich über dem Durchschnitt Sachsens. Demgegenüber wiesen das Verarbeitende Gewerbe und die Übrigen Dienstleistungen<sup>35</sup> mit jeweils 21 % eine vergleichsweise niedrige Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten auf. Dieses Muster zeigt sich auch im Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsaktivität: Dieser war im Gesundheits- und Sozialwesen mit 80 % am höchsten<sup>36</sup>, in den Übrigen Dienstleistungen mit 25 % am geringsten. Allerdings konnte in den meisten Branchen noch nicht wieder das Niveau von vor der Corona-Pandemie erreicht werden. Insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe aber stieg der Anteil von Betrieben mit Weiterbildung zwischen 2019 und 2023 um fünf Prozentpunkte auf 51 %. Im Bereich Handel und Reparatur wurde der Anteil von Beschäftigten mit Weiterbildung, der in 2019 noch bei 37 % lag, im Jahr 2023 um zwei Prozentpunkte überschritten (vgl. Tabelle 14).

<sup>35</sup> Hierzu zählen Betriebe aus dem Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, der Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie den sonstigen, überwiegend persönlichen Dienstleistungen (z. B. Friseursalons, Kosmetik).

<sup>36</sup> Dies ist vermutlich nicht zuletzt auf die gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung zurückzuführen, die es in dieser Branche gibt. Vgl. z. B. die entsprechenden Fortbildungsverpflichtungen für Beschäftigte in Fachberufen des Gesundheitswesens (Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung WBGesG) oder für Vertragsärzte bzw. -ärztinnen und Vertragspsychotherapeuten bzw. -therapeutinnen (Fortbildungsverpflichtung nach § 95d Abs. 1 SGB V).

Tabelle 14: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2019 und 2023

Branche	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben		Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten	
	2019	2023	2019	2023
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	46	51	29	21
Baugewerbe	36	36	33	30
Handel und Reparatur	49	47	37	39
Verkehr, Information, Kommunikation*	48	53	41	23
Unternehmensnahe Dienstleistungen	60	57	39	34
Gesundheits- und Sozialwesen	86	80	60	53
Übrige Dienstleistungen	33	25	27	21
<b>Insgesamt</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>41</b>	<b>35</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 und 2023.

Betrachtet anhand der Größe der Betriebe unterscheidet sich der Anteil der Beschäftigten, die sich an der Weiterbildung beteiligen, nicht so stark. So nahmen im Jahr 2023 in Sachsen 32 % der Beschäftigten in Kleinstbetrieben an einer Weiterbildung teil, in den Großbetrieben waren es 34 %. Im vorangegangenen Jahr war die Differenz (23 % im Vergleich zu 39 %) deutlich größer gewesen. Insgesamt beteiligten sich im Jahr 2023 jedoch nur 41 % der sächsischen Kleinstbetriebe an Weiterbildungen, unter den Großbetrieben waren es 90 % (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2019 und 2023

Betriebsgrößenklasse	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben		Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten	
	2019	2023	2019	2023
	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	43	41	32	32
10 bis 49 Beschäftigte	75	70	44	35
50 bis 99 Beschäftigte	82	84	38	39
ab 100 Beschäftigte	96	90	43	34
<b>Insgesamt</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>41</b>	<b>35</b>

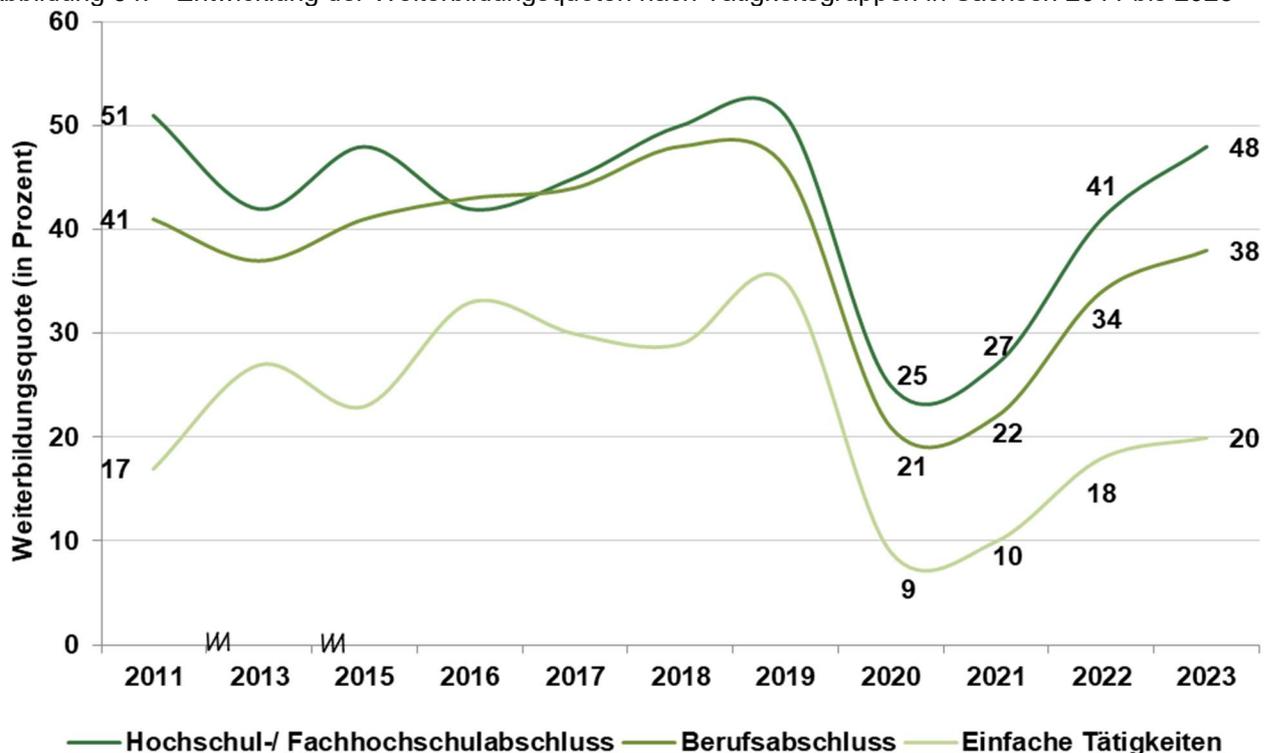
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 und 2023.

## Struktur der Weiterbildungsteilnehmenden

Zunächst zeigt sich, dass Frauen etwas häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen als Männer. Im ersten Halbjahr 2023 lag der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden bei 55 %. Dass Frauen letztlich häufiger als Männer an entsprechenden Maßnahmen teilnahmen, wird auch anhand der Weiterbildungsquote deutlich. Diese lag für Frauen bei 40 %, für Männer bei 30 %. Dies dürfte allerdings in erster Linie mit den unterschiedlich hohen Geschlechteranteilen in den einzelnen Branchen zusammenhängen. So ist der Frauenanteil an den Beschäftigten in jenen Wirtschaftszweigen besonders hoch, die sich durch ein überdurchschnittliches Weiterbildungsengagement auszeichnen. Dies gilt etwa für das Gesundheits- und Sozialwesen oder den Bereich Erziehung und Unterricht.

Die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung hängt zudem oftmals mit dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten zusammen. Unter Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die einen Hochschulabschluss erfordern, nahm ein höherer Anteil an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als unter Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung verlangen. Die geringste Weiterbildungsteilnahme verzeichnen Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, von diesen nahmen in Sachsen 20 % an Weiterbildungen teil. Unter den Beschäftigten mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss beteiligten sich im Jahr 2023 dagegen 48 % an einer Weiterbildung. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Quoten jedoch in allen Tätigkeitsgruppen an (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen 2011 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2023. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den Jahren 2012 und 2014 wurde die Information im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die Befunde zur tätigkeitsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung deuten also darauf hin, dass Betriebe Fort- und Weiterbildung kaum dafür nutzen, Beschäftigte für einfache Tätigkeiten zu Fachkräften weiterzubilden und so einen betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken. Dennoch zeigt sich, dass Betriebe mit einem akuten Fachkräftebedarf eher dazu tendieren, in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren: So lag die Weiterbildungsbeteiligung bei Betrieben mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2023 mit 68 % deutlich höher als in Betrieben ohne Fachkräftebedarf (40 %). Dies deckt sich mit dem in Kapitel 5.3 dargestellten Befund, dass die Weiterbildung von Beschäftigten für gut die Hälfte der Betriebe in Sachsen von hoher Bedeutung bei der Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestands und -bedarfs ist.

## Zeitpunkt und Kosten der Weiterbildung

Das IAB-Betriebspanel bietet Informationen darüber, inwieweit Arbeits- oder Freizeit der Beschäftigten für Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung genutzt wird und wer sich an den Kosten beteiligt. Den Angaben der aktuellen Befragung zufolge findet Weiterbildung üblicherweise während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt. Fast drei Viertel (72 %) der Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2023 gaben an, ihre Beschäftigten hierfür normalerweise freizustellen. In rund einem Viertel (23 %) der Betriebe erfolgte Weiterbildung teilweise während der Arbeitszeit, aber teilweise auch in der Freizeit. Ausschließlich die Freizeit der Beschäftigten wurde von lediglich 3% der Betriebe für Weiterbildung genutzt. Ähnliche Relationen sind auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen. Die Kosten von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Kursgebühren oder Reisekosten) wurden von der Mehrheit der Betriebe in Sachsen vollständig übernommen (74 %). Demgegenüber mussten in 14 % aller Betriebe mit Weiterbildung die Teilnehmenden die angefallenen Kosten vollständig sowie in weiteren 10 % zumindest teilweise übernehmen.

**Fazit:** Nach dem coronabedingten Einbruch der Weiterbildungsaktivitäten gab es zum zweiten Mal eine deutliche Steigerung sowohl bei der Zahl der Betriebe als auch bei der Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Weiterbildung. Angesichts der anhaltend großen Schwierigkeiten, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften durch Personaleinstellungen zu decken, setzen wieder mehr Betriebe auf die Weiterentwicklung des vorhandenen Personals. Allerdings werden weiterhin Beschäftigte für einfache Tätigkeiten in deutlich geringem Maße weitergebildet als jene, die bereits über berufliche Abschlüsse verfügen. Auch reichen die aktuellen Werte noch nicht wieder an das hohe Niveau vor der Corona-Pandemie heran.

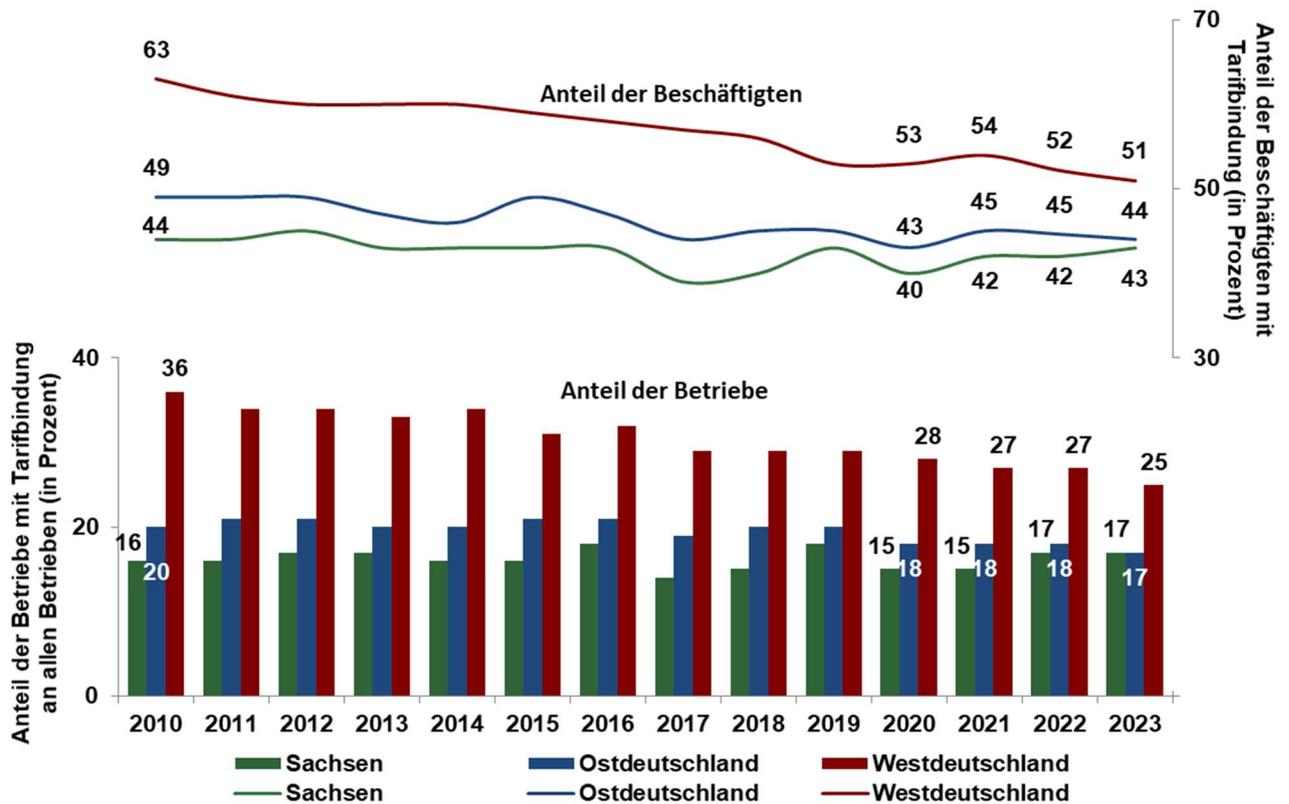
# 8. Entwicklung der Tarifbindung

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von der sozialpartnerschaftlichen Kooperation zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auf der einen Seite und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf der anderen Seite 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 ab. Auf der betrieblichen Ebene können Betriebsräte – bzw. Personalräte im Bereich des öffentlichen Dienstes – als Interessenvertretung der Beschäftigten gegenüber der Geschäftsführung agieren und damit eine wichtige Schnittstelle zwischen Belegschaft und Führungsebene bilden. Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, mit der regelmäßig Daten erhoben werden, mit denen sich die Entwicklung der Tarifbindung für Deutschland insgesamt sowie für einzelne Bundesländer abbilden lässt. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu werden nachfolgend präsentiert.

## 8.1 Tarifbindung

Auch im Jahr 2023 existierte bei der Tarifbindung weiterhin eine relativ große Lücke zwischen Ost- und Westdeutschland. So sind in Sachsen – wie auch in den anderen ostdeutschen Bundesländern – nach wie vor deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland. Dennoch gab es im Jahr 2023 einen geringfügigen Anstieg des Anteils der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiteten: So stieg deren Anteil um einen Prozentpunkt auf 43 %. Die Differenz zwischen Sachsen und Westdeutschland verringerte sich damit und lag bei acht Prozentpunkten. Der Anteil von tarifgebundenen Betrieben in Sachsen stagnierte zwar bei 17 %, jedoch reduzierte sich der Anteil in Westdeutschland leicht, sodass sich auch hier die Differenz auf acht Prozentpunkte verringerte. Damit zeigt sich ein beständiger Trend der letzten Jahre: Die noch 2010 vergleichsweise hohe Tariflücke zwischen Sachsen und Westdeutschland ist stetig kleiner geworden. Damals betrug die Differenz bei der betrieblichen Tarifbindung noch 20 Prozentpunkte und bei der Beschäftigtenreichweite 19 Prozentpunkte. Jedoch ist die Annäherung an das westdeutsche Niveau keine Folge einer gestärkten Tarifbindung in Sachsen, sondern vor allem ein Ergebnis der stark rückläufigen Tarifbindung in Westdeutschland. In den letzten Jahren haben sich die westdeutschen Bundesländer immer mehr an die traditionell niedrigere Tarifabdeckung der ostdeutschen Länder angenähert (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023.

Innerhalb der Wirtschaft Sachsens bestehen erhebliche Unterschiede bei der Tarifbindung. Die Spanne reicht – bezogen auf den Anteil von tarifgebundenen Betrieben an allen Betrieben – von 39 % im Baugewerbe bis zu lediglich 6 % in den Übrigen Dienstleistungen. Auch im Hinblick auf die Anteile der in tarifgebundenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an allen Beschäftigten fallen die Unterschiede groß aus. Während im Gesundheits- und Sozialwesen über die Hälfte (53 %) aller Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifbindung tätig war, traf dies in den Übrigen Dienstleistungen auf weniger als ein Viertel (23 %) der Beschäftigten zu (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2023

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	10	28
Baugewerbe	39	52
Handel und Reparatur	11	28
Verkehr, Information, Kommunikation*	3	24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	45
Gesundheits- und Sozialwesen	16	53
Übrige Dienstleistungen	6	23
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>43</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung in den einzelnen Branchen dürfte auch mit der spezifischen Größenstruktur, d. h. dem Gewicht von Kleinstbetrieben, zusammenhängen. So zeigt sich, dass der Anteil tarifgebundener Betriebe mit der Größe steigt. In Kleinstbetrieben waren nur 13 % der Betriebe tarifgebunden und nur 14 % der Beschäftigten. In Großbetrieben waren diese Anteile mit 52 % und 65 % deutlich höher (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2023

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	13	14
10 bis 49 Beschäftigte	22	25
50 bis 99 Beschäftigte	44	45
ab 100 Beschäftigte	52	65
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>43</b>

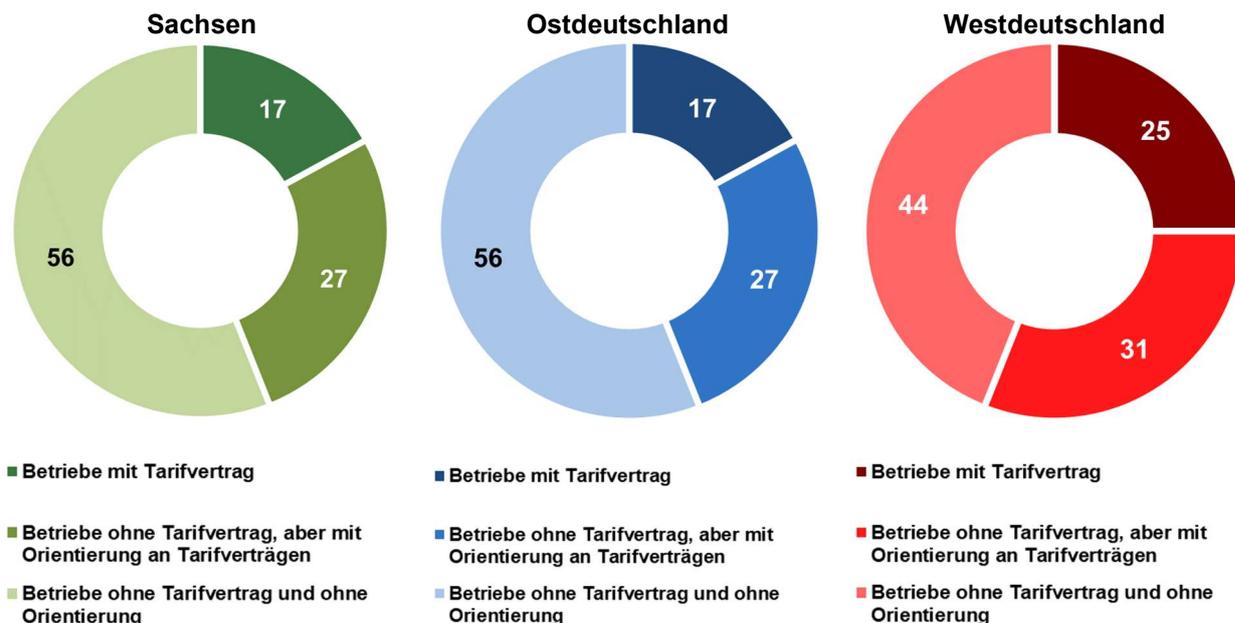
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

### Orientierung an Tarifverträgen

Die große Mehrheit der Betriebe in Sachsen war eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden (83 %). Die unmittelbare, rechtsverbindliche Reichweite von Tarifverträgen ist damit – bezogen auf den Anteil der Betriebe – im Freistaat relativ gering. Ein nicht unerheblicher Teil der sächsischen Betriebe ohne Tarifbindung zog allerdings bestehende Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern heran. So gab rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (32 %) an, sich hierbei an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen war dies rund ein Viertel (27 %). In Ostdeutschland war die Verteilung identisch zu Sachsen. In Westdeutschland hingegen war nicht nur der Anteil tarifgebundener Betriebe größer, sondern auch der Anteil der Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientierten: Dies traf auf 31 % der Betriebe zu, sodass nur 44 % der westdeutschen Betriebe weder tarifgebunden waren, noch sich an einem Tarifvertrag orientierten (vgl. Abbildung 36).

Eine Orientierung an einem Tarifvertrag bedeutet nach Angaben der Betriebe in der Regel, dass für alle oder die Mehrheit der Beschäftigten Löhne in mindestens der tarifvertraglichen Höhe gezahlt werden. Andere wesentliche Regelungen des Tarifvertrags wie die Wochenarbeitszeit, die Dauer des Jahresurlaubs und Zusatzleistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld werden nicht immer übernommen. Auch ist zu bedenken, dass bei einer Orientierung keine zwingenden tarifrechtlichen Ansprüche auf die genannten Leistungen für die Beschäftigten entstehen, sondern lediglich arbeitsvertragliche Ansprüche, von denen sich Betriebe beispielsweise durch eine Änderungskündigung leichter lösen können als von tarifrechtlich zwingenden Ansprüchen. Auch bietet eine Orientierung - im Gegensatz zur Bindung an Tarifverträge - keinen Rahmen für die kontinuierliche sozialpartnerschaftliche Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen.

Abbildung 36: Tarifierorientierung von Betrieben in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

## 8.2 Betriebliche Interessenvertretung

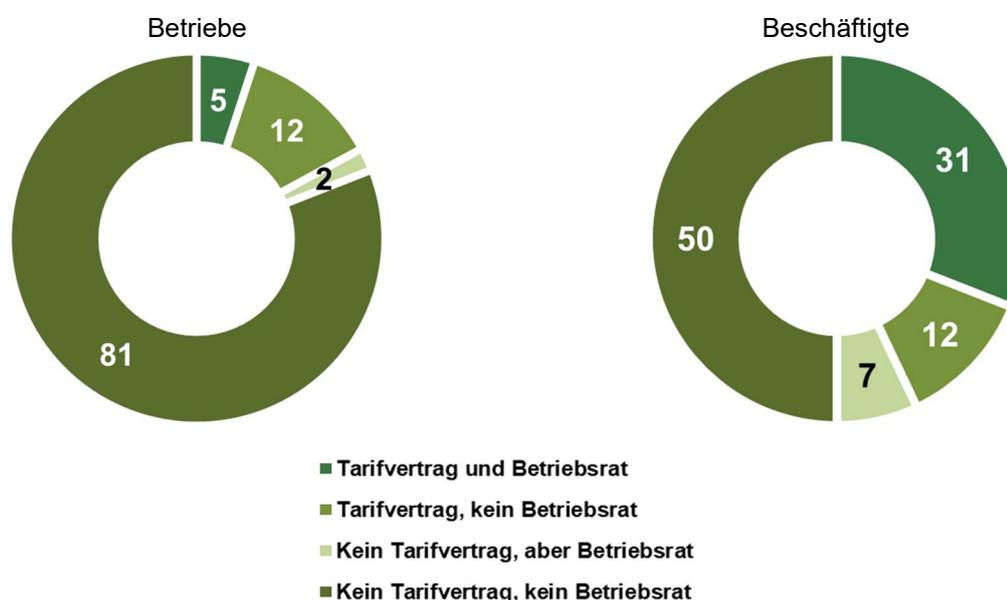
Eine wichtige Säule im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen sind Betriebsräte. Dabei ist es nicht gesetzlich vorgeschrieben, einen Betriebsrat zu gründen. Sie sind allerdings Voraussetzung für die Wahrnehmung von Rechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wie z. B. Mitbestimmung im Hinblick auf Arbeitszeit, Urlaub, Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Einrichtung eines Betriebsrates ist in Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich, also in 58 % aller sächsischen Betriebe.<sup>37</sup> Tatsächlich gab es im Jahr 2023 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 11 % (Ost- und Westdeutschland jeweils 10 %).

Die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung hängt – ähnlich wie die Tarifgebundenheit – sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen: Während es in den zahlreichen Kleinstbetrieben kaum Betriebsräte gab (2 %), hatten mehr als zwei von fünf (44 %) der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten gab es sogar in mehr als der Hälfte (53 %) einen Betriebsrat. Im Ergebnis war der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt war mehr als ein Drittel (38 %) der sächsischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt. Betrachtet man nur Betriebe ab fünf Beschäftigten, lag der Anteil der Beschäftigten mit Betriebsrat bei 41 %.

<sup>37</sup> Vgl. § 1 BetrVG.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sogenannten Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.<sup>38</sup> Diese Kernzone war im Jahr 2023 in Sachsen sehr klein: Sie umfasste nur 5 % aller Betriebe (vgl. Abbildung 37). Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Wert mit 4 % bzw. 5 % etwa 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 31 % 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 die Hälfte der sächsischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Ein erheblicher Teil der Beschäftigten muss damit ohne betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung auskommen. Solche Vertretungslücken sind typisch für die zahlenmäßig starke Gruppe der Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. 87 % dieser Betriebe haben weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat. In Großbetrieben traf dies nur auf 29 % zu.

Abbildung 37: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifvertrag und Betriebsrat in Sachsen 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

**Fazit:** Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Sachsen anteilig etwas weniger Betriebe und Beschäftigte von der Geltung eines Tarifvertrags erfasst als in Westdeutschland, was die Möglichkeiten der Sozialpartner, auf die Standards von Arbeitsbedingungen einzuwirken, einschränkt. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe orientiert sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern eigenen Angaben zufolge an einem Branchentarifvertrag. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit größer als die reine Betrachtung der formal tarifgebundenen Betriebe erwarten ließe. Zu beachten bleibt jedoch stets, dass eine Tariforientierung sich im Wesentlichen auf das monatliche Entgelt bezieht. Weitere, üblicherweise in Manteltarifverträgen enthaltene Regelungen zu Ansprüchen oberhalb gesetzlicher Standards, wie solche zu Sonderzahlungen, Zulagen oder Zuschlägen oder zu Urlaubsansprüchen, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, werden bei der Tariforientierung eher selten berücksichtigt.

<sup>38</sup> Vgl. auch Ellguth/Kohaut (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. WSI-Mitteilungen, Vol. 75 (4), S. 328–336.

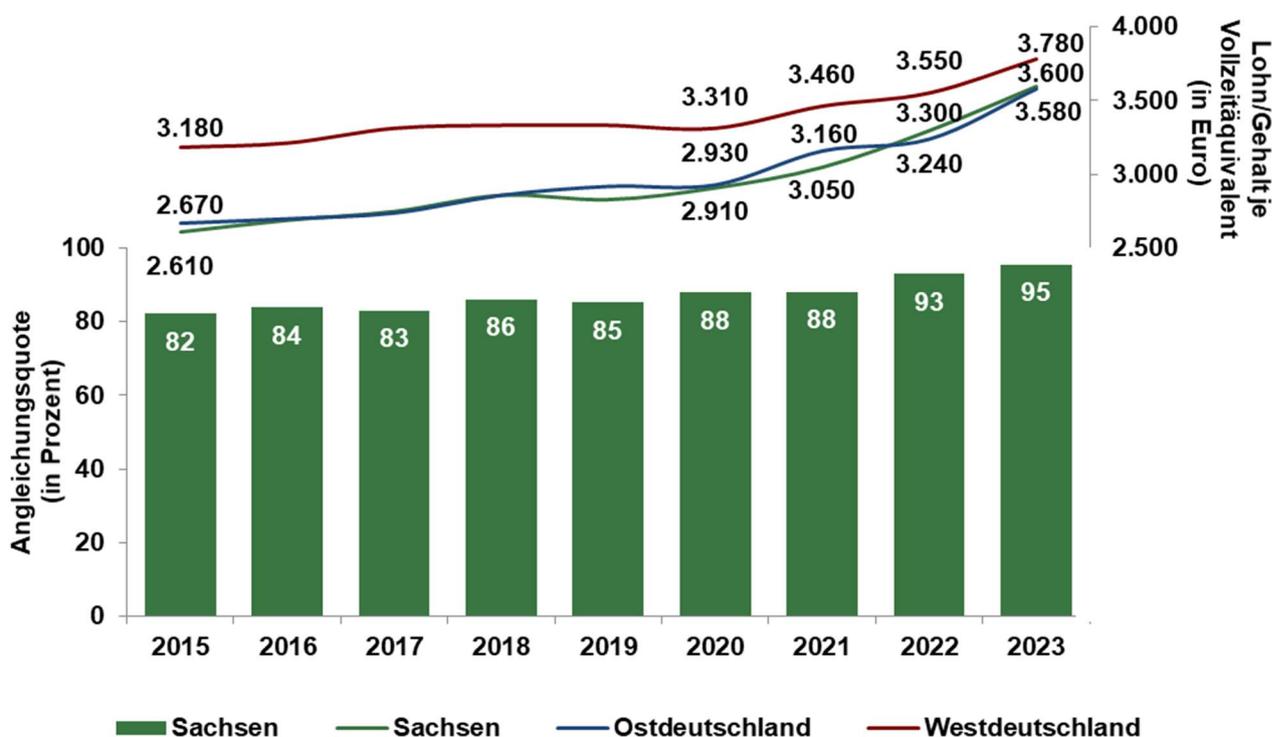
# 9. Löhne und Gehälter

Die Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber bestimmt sich maßgeblich an den angebotenen Löhnen und Gehältern: Liegen diese deutlich niedriger als bei alternativen Beschäftigungsoptionen, wird es dem Betrieb schwerfallen, geeignete Fach- und Arbeitskräfte zu finden und zu halten. Die Höhe der Löhne spielt daher eine wesentliche Rolle im Wettbewerb um qualifiziertes Personal.

## 9.1 Lohnniveau

Im Juni 2023 lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst<sup>39</sup> in Sachsen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg bei rund 3.600 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem.<sup>40</sup> Damit war er etwas höher als der ostdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst, der im selben Jahr bei rund 3.580 Euro lag. In Westdeutschland entsprach der Bruttodurchschnittsverdienst je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem 3.780 Euro (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2015 bis 2023 sowie Niveau der Lohnangleichung Sachsens gegenüber Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2023. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente). Hinweis: Im Jahr 2023 erfolgte eine Umstellung des Verfahrens zur Ermittlung von Vollzeitäquivalenten. Die Werte bis einschließlich 2015 wurden daher rückwirkend an die neue Berechnung angepasst.

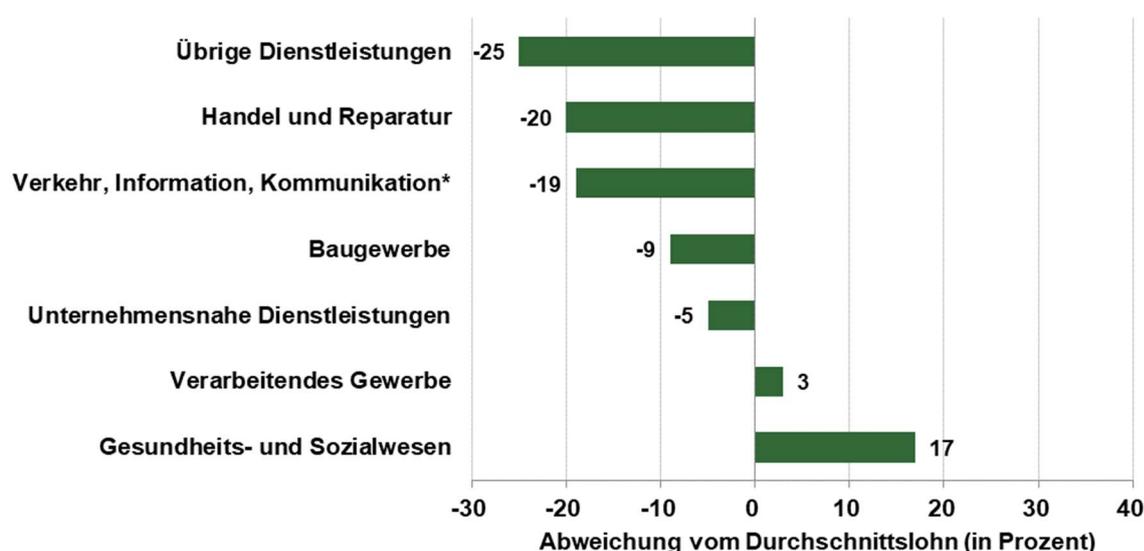
<sup>39</sup> Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (Vollzeitäquivalente). In der aktuellen Befragungswelle haben rund drei Viertel der befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme im Juni 2023 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

<sup>40</sup> 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.

In Sachsen stieg der durchschnittliche Verdienst im Jahr 2023 damit um 300 Euro bzw. um etwa 8 %. In Ostdeutschland insgesamt stiegen die Löhne im gleichen Zeitraum etwas stärker, um 340 Euro bzw. etwa 9 %. In Westdeutschland lag die Lohnsteigerung bei 230 Euro bzw. etwa 6 %. Die Lohnentwicklung setzte damit den steigenden Trend der letzten Jahre fort. Da die Löhne in Sachsen stärker stiegen als in Westdeutschland, erhöhte sich auch die Angleichungsquote zu Westdeutschland weiter und lag im Jahr 2023 bei 95 %. Das bedeutet, dass der Bruttodurchschnittsverdienst je Vollzeitäquivalent für sächsische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Schnitt 5 % unter dem für westdeutsche Beschäftigte lag.

Allerdings variierten die durchschnittlichen Monatsbruttoverdienste deutlich zwischen den sächsischen Branchen. Überdurchschnittlich fielen die Verdienste vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen aus, dort lagen sie 17 % über dem Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen insgesamt. In den Übrigen Dienstleistungen waren die Verdienste dagegen 25 % geringer, und auch im Bereich Handel und Reparatur lagen sie 20 % darunter (vgl. Abbildung 39). 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 39: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2023

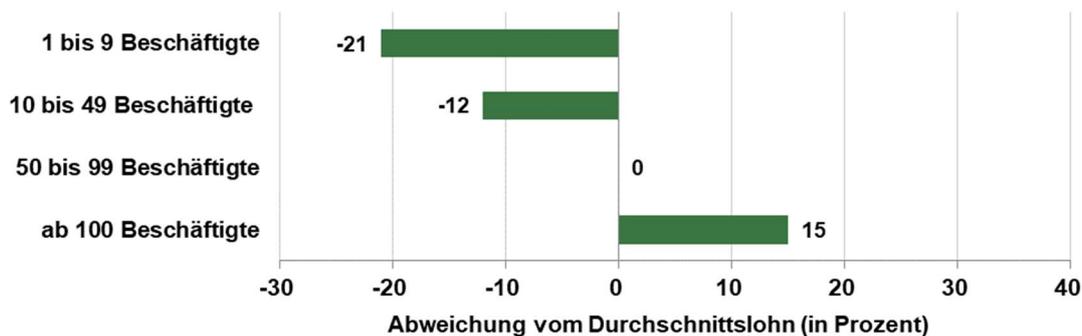


\* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

Unterschiede zeigen sich auch im Hinblick auf die Betriebsgröße. Die Bruttodurchschnittsverdienste in Kleinstbetrieben waren deutlich unterdurchschnittlich, in Großbetrieben lagen sie dagegen deutlich darüber (vgl. Abbildung 40).

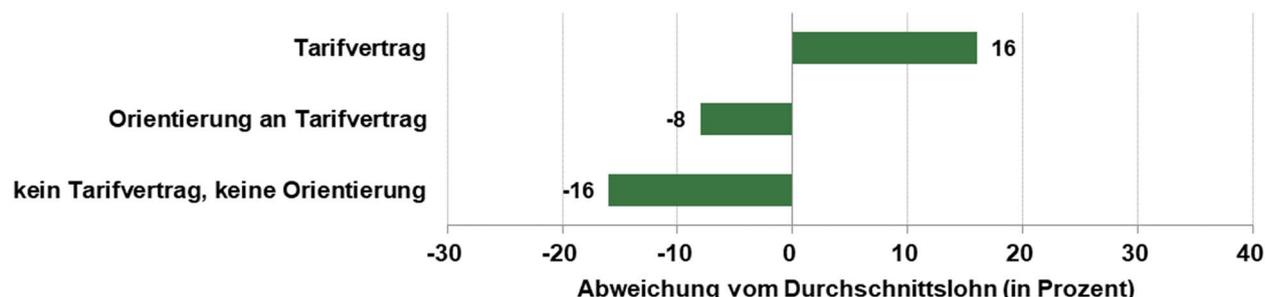
Abbildung 40: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

Auch mit Blick auf die Tarifgebundenheit der Betriebe zeigen sich Differenzen. Im Jahr 2023 lagen die monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben 16% über dem sächsischen Durchschnittslohn. Verdienste von Beschäftigten in Betrieben, die sich nicht an Tariflöhnen orientieren, lagen dagegen 16 % 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 41). Die hier festgestellten Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürften jedoch nicht unwesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie in Kapitel 8 bereits dargestellt wurde, waren vor allem größere Betriebe tarifgebunden.

Abbildung 41: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Sachsen 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

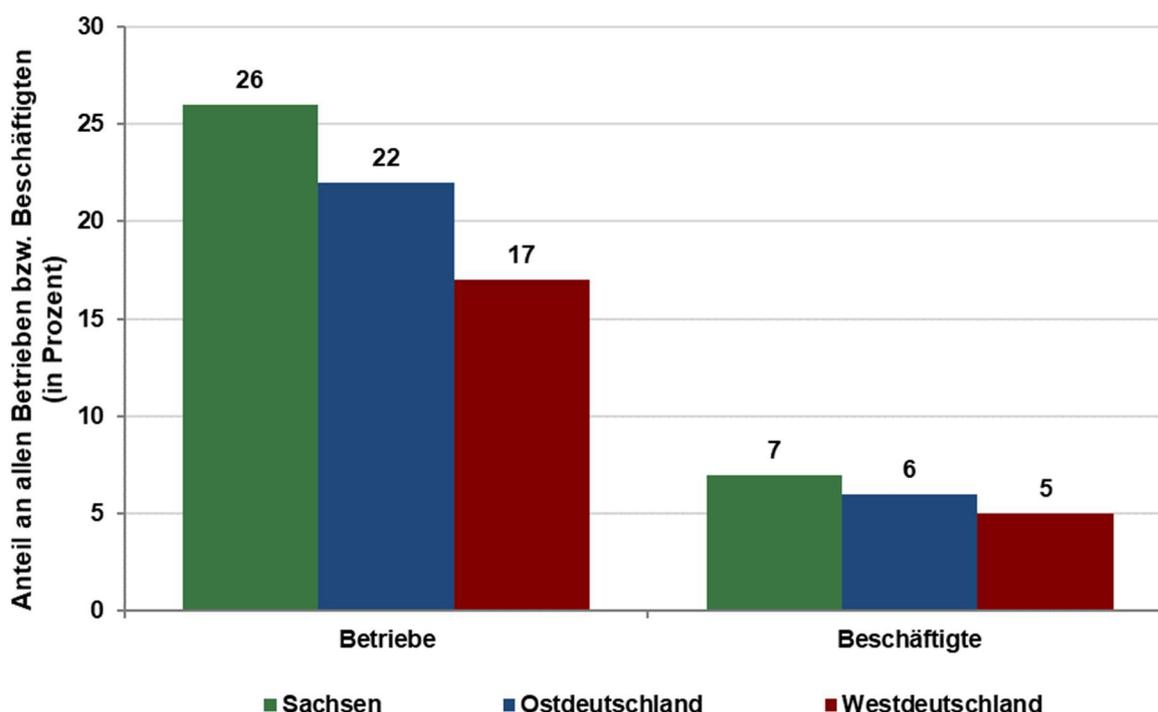
## 9.2 Mindestlohn

Am 01. Januar 2015 wurde in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Er gilt als unterste Lohngrenze für nahezu alle Beschäftigten. Ausgenommen sind nur wenige Personengruppen wie Auszubildende, Langzeitarbeitslose oder teilweise Praktikantinnen und Praktikanten. Nach dem Mindestlohngesetz beschließt die Mindestlohnkommission, in der Gewerkschaften sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vertreten sind, die Mindestlohnentwicklung, die dann per Rechtsverordnung verbindlich wird. Bei der Einführung 2015 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 8,50 Euro brutto pro Stunde. In den folgenden Jahren wurde die Lohnuntergrenze auf Vorschlag der Mindestlohnkommission schrittweise angepasst.<sup>41</sup>

<sup>41</sup> Der Mindestlohn wurde zum 01.01.2017 auf 8,84 Euro erhöht, zum 01.01.2019 auf 9,19 Euro, zum 01.01.2020 auf 9,35 Euro, zum 01.01.2021 auf 9,50 Euro, zum 01.07.2021 auf 9,60 Euro, zum 01.01.2022 auf 9,82 Euro. Der letzte durch die Kommission angeregte Anstieg wurde zum 01.07.2022 wirksam; zum damaligen Zeitpunkt wurde der Mindestlohn auf 10,45 Euro erhöht. Mit Wirkung vom 01.10.2022 wurde der Mindestlohn im Rahmen einer politischen Entscheidung auf 12,00 Euro pro Stunde angehoben. Mit Geltung zum 01.01.2024 wurde der Mindestlohn dann auf 12,41 Euro angehoben.

Im Jahr 2023 – dem Beobachtungszeitraum der aktuellen Befragungswelle – erfolgte keine Erhöhung des Mindestlohns. Jedoch wurde zum 01.01.2024, d. h. nach Abschluss der Befragung, der Mindestlohn auf 12,41 Euro angehoben. Mit der aktuellen Befragung wurde ermittelt, in wie vielen Betrieben es zum Stichtag der Befragung 2023 (30.06.) einen oder mehrere Beschäftigte gab, deren Entlohnung unter 12,41 Euro pro Arbeitsstunde lag und die damit potenziell von der Erhöhung des Mindestlohns zum 01.01.2024 betroffen wären. Der Befragung zufolge gab es in jedem vierten sächsischen Betrieb (26 %) einen oder mehrere Beschäftigte mit entsprechenden Verdiensten. Damit gab es in Sachsen anteilig deutlich mehr Betriebe, die von der nach Abschluss der aktuellen Befragung in Kraft getretenen Mindestlohnerhöhung betroffen gewesen wären als in Westdeutschland (17 %). Bei einer Betrachtung der potenziell betroffenen Beschäftigten fallen die Unterschiede zwischen den Vergleichsregionen deutlich kleiner aus: So wären zum Stichtag 7 % der sächsischen Beschäftigten betroffen gewesen, in Ostdeutschland wären es 6 % und in Westdeutschland 5 % gewesen (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Betriebe mit Beschäftigten bzw. Beschäftigte, die zum 30.06.2023 weniger als 12,41 Euro brutto pro Stunde verdienten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Angesichts der oben beschriebenen Lohnunterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben ist es wenig überraschend, dass der Anteil potenziell betroffener Beschäftigter mit der Größe eines Betriebes abnimmt. Während in Großbetrieben lediglich 4 % der Beschäftigten zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung weniger als 12,41 Euro verdienten, waren es 13 % in Kleinstbetrieben. Dies drückt sich auch in der Verteilung der potenziell betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die vier ausgewiesenen Größenklassen aus: Fast drei Viertel (72 %) arbeiteten in einem Betrieb mit weniger als 50 Beschäftigten. Zum Vergleich: Nur 45 % der sächsischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren in Betrieben dieser beiden Größenklassen tätig (vgl. Kapitel 3.2). Von der jüngst in Kraft getretenen Mindestlohnerhöhung waren im Vorfeld somit vor allem kleinere Betriebe betroffen.<sup>42</sup>

<sup>42</sup> In einer Untersuchung des IAB zur Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro wurde ermittelt, dass bundesweit rund die Hälfte der betroffenen Betriebe die Preise für die angebotenen Produkte und Dienstleistungen erhöht hat. Demgegenüber haben mit 8 % relativ wenige Betriebe mit Entlassungen auf die Anhebung des Mindestlohns reagiert (vgl. Gürtzgen, N.; Vetter, F. [2024]: Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro: Nur wenige Betriebe reagierten eigenen Angaben zufolge mit Entlassungen. In: IAB-Forum 4. April 2024).

**Fazit:** In Sachsen sind die Löhne und Gehälter im letzten Jahr stärker gestiegen als in den alten Bundesländern. Im Ergebnis dieser Entwicklung hat sich die Lohnlücke zu Westdeutschland weiter verringert. Dennoch besteht immer noch ein nennenswerter Abstand zu Westdeutschland. Die realisierbaren Löhne und Gehälter hängen stark mit der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit zusammen, welche ihrerseits maßgeblich von Investitionen in den Erhalt und die Erweiterung der Produktionsmittel sowie von Produkt- und Prozessinnovationen bestimmt wird. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zu diesen Faktoren werden im abschließenden Kapitel 10 beleuchtet.

# 10. Investitionen und Innovationen

Wie Kapitel 3.4 gezeigt hat, agieren die Betriebe in Sachsen in einem herausfordernden Umfeld mit hohem Preis- und Wettbewerbsdruck. Sie müssen ihre Wettbewerbsfähigkeit kontinuierlich erhalten und verbessern. Dabei spielen betriebliche Investitionen eine entscheidende Rolle. Zum einen braucht es Ersatzinvestitionen, um verschlissene Betriebsmittel wie Maschinen oder Einrichtungsgegenstände zu ersetzen und so die Ausstattung eines Betriebes auf einem gleichbleibenden Niveau zu halten. Zum anderen dienen Investitionen dazu, die bestehende Betriebsausstattung durch die Anschaffung zusätzlicher Betriebsmittel (z. B. Gebäude, Anlagen, Geschäftsausstattung oder EDV-Programme) zu verbessern. Diese Investitionen, die als Erweiterungsinvestitionen bezeichnet werden, sind im Zusammenhang mit der betrieblichen Leistungsfähigkeit von besonderer Bedeutung, weil sie eine Ausweitung, Diversifizierung oder Optimierung der Geschäftstätigkeit ermöglichen. Hinsichtlich der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit sind besonders Investitionen in neue Produkte, Technologien oder Prozesse relevant, also Innovationen. Mit Hilfe von Innovationen können Betriebe die Attraktivität ihrer Produkte oder Dienstleistungen steigern oder dank verbesserter Produktionsprozesse ihre Effizienz erhöhen. Der hohe Wettbewerbsdruck kann jedoch zugleich dazu führen, dass Konkurrenzunternehmen versuchen, sich auch mit unlauteren Mitteln Vorteile am Markt zu verschaffen, etwa mittels Industrie- und Wirtschaftsspionage. Hierzu hat das IAB-Betriebspanel in der aktuellen Welle Informationen erhoben.

## 10.1 Investitionen

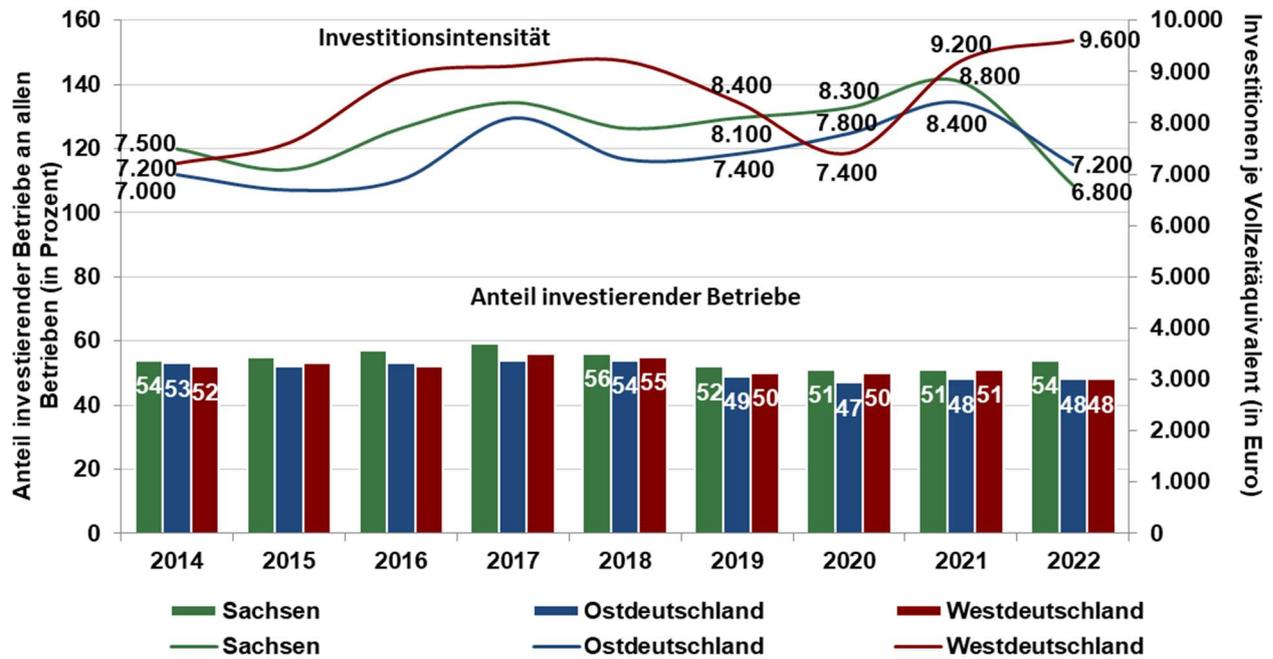
Im Rahmen des IAB-Betriebspanels sind Investitionen als Sachinvestitionen zu verstehen, die zur Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände verwendet werden. Durch diese will ein Betrieb höhere Erträge generieren bzw. wettbewerbsfähig bleiben. So kann ein Produkt mit neueren oder besseren Maschinen und Anlagen schneller hergestellt werden; eine Dienstleistung kann unter Verwendung passender EDV-Technik rascher abgewickelt werden. Im Geschäftsjahr 2022<sup>43</sup> investierte über die Hälfte (54%) aller sächsischen Betriebe in neue Produktionsmittel. Damit stieg der Anteil im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten<sup>44</sup>) lag bei rund 6.800 Euro und fiel damit deutlich geringer aus als in den Vorjahren. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland investierte mit durchschnittlich jeweils 48 % ein etwas geringerer Anteil der Betriebe, das durchschnittliche Investitionsvolumen pro Vollzeitäquivalent fiel allerdings mit 7.200 Euro (Ostdeutschland) bzw. rund 9.600 Euro (Westdeutschland) höher aus als in Sachsen (vgl. Abbildung 43).

---

<sup>43</sup> 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 2022.

<sup>44</sup> Die Berechnung von Vollzeitäquivalenten wurde mit der Befragungswelle 2022 verändert. Die Werte zum Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem in früheren Befragungen wurden rückwirkend neu berechnet. Die in früheren Berichten veröffentlichten Angaben sind daher nicht direkt vergleichbar.

Abbildung 43: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2023. 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.

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. Über die Hälfte der investierenden Betriebe Sachsens (51 %) tätigte auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen, d. h., sie nutzen Investitionen dazu, ihre Produktionskapazität, Marktpräsenz oder die Geschäftsbereiche auszudehnen. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen entspricht das einem Anteil von 28 %. Insgesamt 30 % der in Sachsen investierten Mittel flossen in Erweiterungsinvestitionen. In Westdeutschland fiel sowohl der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen (54 %, Ostdeutschland: 49 %) als auch der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen insgesamt (39 %, Ostdeutschland: 29 %) höher aus.

Der höchste Anteil investierender Betriebe fand sich in Sachsen im Gesundheits- und Sozialwesen: Dort investierten etwa zwei von drei Betrieben. In den Übrigen Dienstleistungen waren es dagegen nur 38 %. Entsprechend war auch der Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen im Gesundheits- und Sozialwesen besonders hoch (38 %), dicht gefolgt vom Baugewerbe (37 %). Im Bereich Handel und Reparatur tätigten dagegen nur 18 % der Betriebe Erweiterungsinvestitionen, in den Übrigen Dienstleistungen nur 17 %. Wenn in den Übrigen Dienstleistungen Investitionen getätigt wurden, waren dies jedoch zu 49 % Erweiterungsinvestitionen. Im Bereich Handel und Reparatur lag deren Anteil dagegen nur bei 17 % (vgl. Tabelle 18).

Die Investitionsintensität je Vollzeitäquivalent lag im Dienstleistungssektor bei 5.700 Euro. Im Produzierenden Gewerbe fiel sie mit 8.100 Euro deutlich höher aus. Im Vergleich zum Vorjahr sanken die Pro-Kopf-Investitionen damit in beiden Bereichen wieder: Im Jahr 2021 hatten sie im Dienstleistungssektor im Schnitt bei 8.000 Euro gelegen, im Produzierenden Gewerbe bei 10.000 Euro.

Tabelle 18: Betriebe mit Investitionen nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2022

Branche	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an Investitionen
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	55	32	45
Baugewerbe	62	37	27
Handel und Reparatur	41	18	17
Verkehr, Information, Kommunikation*	49	30	27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	58	27	41
Gesundheits- und Sozialwesen	65	38	19
Übrige Dienstleistungen	38	17	49
<b>Insgesamt</b>	<b>54</b>	<b>28</b>	<b>30</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Größere Betriebe investieren in höherem Maße als kleine: So gab es 2022 in 73 % der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten in Sachsen Investitionen, aber nur in jedem zweiten Kleinbetrieb. Zudem war das Volumen der Investitionen bei Kleinbetrieben mit knapp 4.700 Euro je Vollzeitäquivalent niedriger als bei Großbetrieben mit rund 8.100 Euro. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt zudem der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen: So tätigten 44 % aller sächsischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Erweiterungsinvestitionen, aber nur 23 % der Kleinbetriebe.

Die Investitionstätigkeit eines Betriebes ging oft mit einem Beschäftigungsaufbau einher. So tätigten 61 % der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau Investitionen. Unter den Betrieben mit stabiler Beschäftigung lag dieser Anteil bei 53 %, bei Betrieben mit Beschäftigungsrückgang bei 47 %.

## 10.2 Innovationen

Neben Investitionen können auch Innovationen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes erhöhen: Sie können dazu beitragen, dass Produkte oder Leistungen verbessert werden, sodass zusätzlicher Umsatz generiert werden kann oder sie ermöglichen es, Produktionsprozesse zu optimieren. Ein Weg zur Unterstützung und Beschleunigung von Innovationsprozessen ist betriebliche Forschung und Entwicklung (FuE). Die Realisierung von Innovationen setzt zwar nicht zwingend FuE-Aktivitäten voraus. Betriebliche Forschung und Entwicklung zielt aber in der Regel auf Innovationen ab; d. h., ein betriebliches FuE-Engagement lässt ein höheres Maß an Innovationen erwarten.

### Forschung und Entwicklung

Im Jahr 2023 befassten sich in Sachsen 7 % aller Betriebe mit FuE. In Ostdeutschland lag der Anteil bei 6 %, in Westdeutschland bei 5 %. Dabei beschäftigten sich größere Betriebe deutlich häufiger mit FuE als kleinere Betriebe. So betrieben im Jahr 2023 21 % der sächsischen Großbetriebe FuE, unter den Kleinbetrieben waren es hingegen nur 5 %. Vor allem im Verarbeitenden Gewerbe waren vergleichsweise viele Betriebe mit FuE befasst: Hier traf dies auf jeden fünften Betrieb zu. Auch bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen war der Anteil mit 15 % überdurchschnittlich hoch.

Insgesamt waren in Sachsen 2 % der Beschäftigten mit FuE-Aktivitäten betraut, 47 % davon kontinuierlich, 53 % nur zweitweise. Auch in Ost- und Westdeutschland lag der Anteil bei jeweils 2 %, allerdings waren in Westdeutschland 62 % davon kontinuierlich mit Aktivitäten im Bereich FuE befasst (Ostdeutschland: 54 %).

## Innovationen

In Sachsen realisierten im Geschäftsjahr 2022<sup>45</sup> 39 % aller Betriebe Innovationen. Damit war der Anteil im Freistaat genauso hoch wie in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland realisierten im gleichen Zeitraum 45 % der Betriebe Innovationen.

Wie Tabelle 19 zu entnehmen ist, lag der Schwerpunkt der durchgeführten Innovationen sowohl in Sachsen also auch in Ost- und Westdeutschland auf Produktinnovationen, also auf der Entwicklung neuer oder verbesserter Produkte oder Dienstleistungen. In Sachsen führten 38 % der Betriebe Produktinnovationen durch, in Westdeutschland war es mit 43 % ein etwas höherer Anteil. 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 Sachsen traf dies auf 11 % der Betriebe zu, in Ostdeutschland auf 13 %. Auch hier war der Anteil in Westdeutschland mit 14 % der Betriebe etwas höher.

Tabelle 19: Betriebe mit Innovationen nach Art der Innovation in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2022

Art der Innovation*	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
Prozessinnovationen	11	13	14
Produktinnovationen	38	37	43
darunter:			
Weiterentwicklungen	31	30	35
Sortimentserweiterungen	18	19	21
Marktneuheiten	6	6	6
<b>Betriebe mit Innovationen insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>45</b>

\* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2022.

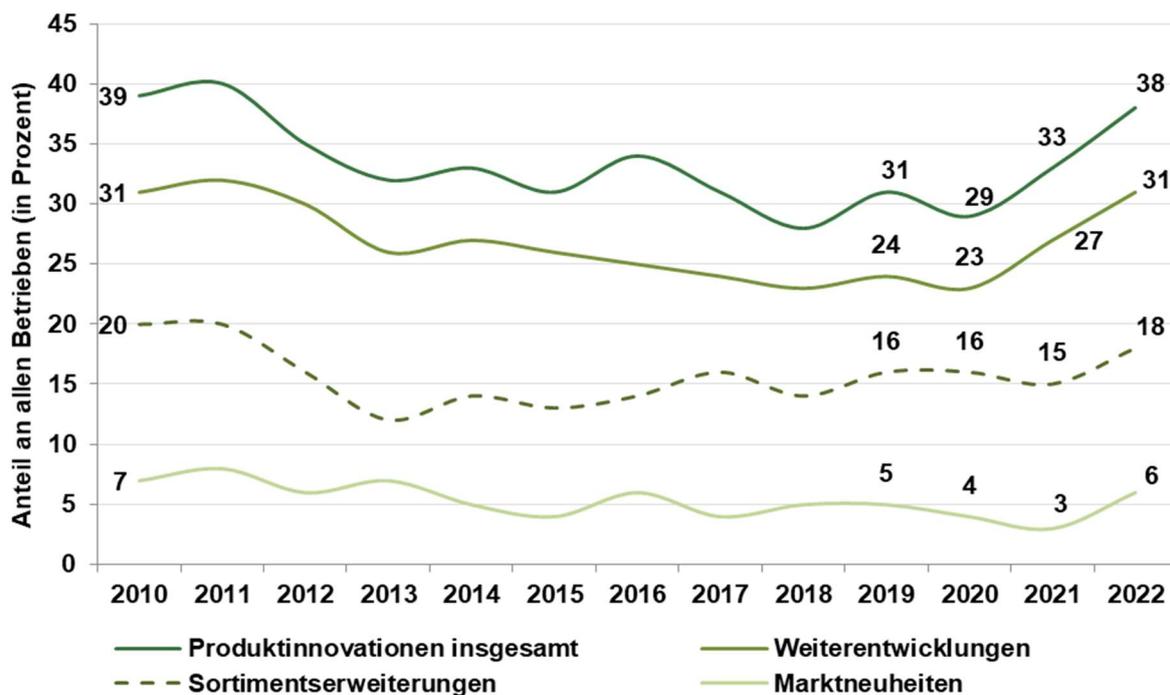
Produktinnovationen bestehen überwiegend aus Weiterentwicklungen oder Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentserweiterung wird gesprochen, wenn angebotene Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen werden. 31 % der Betriebe in Sachsen führten Weiterentwicklungen durch, 18 % realisierten Sortimentserweiterungen.

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 6 % aller sächsischen Betriebe entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil ebenso hoch. Insbesondere unter den Großbetrieben entwickelte mit 11 % ein hoher Anteil Marktneuheiten.

Im Jahr 2022 ist der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in Sachsen deutlich gestiegen und erreichte fast wieder den Wert aus dem Jahr 2010. Damals führten 39 % der Betriebe Innovationen dieser Art durch, im aktuellen Zeitraum waren es 38 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil damit um fünf Prozentpunkte gestiegen. Dabei ist sowohl der Prozentsatz an Betrieben mit Weiterentwicklungen angestiegen als auch jeweils die Anteile der Betriebe mit Sortimentserweiterungen und Marktneuheiten (vgl. Abbildung 44).

<sup>45</sup> 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 2022.

Abbildung 44: Entwicklung der Arten von Produktinnovationen\* in Sachsen 2010 bis 2022



\* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2023. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils abgeschlossene Geschäftsjahr.

Dabei stieg der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen im Produzierenden Bereich von 30 % in 2021 auf 34 % in 2022. Im Dienstleistungssektor erhöhte sich der Anteil in diesem Zeitraum ebenfalls, der Anstieg fiel mit 6 Prozentpunkten (von 34 % auf 40 %) sogar noch größer aus. Der höchste Anteil von Betrieben mit realisierten Innovationen in Sachsen fand sich im Verarbeitenden Gewerbe, wo er im Geschäftsjahr 2022 bei 51 % lag. Demgegenüber lag er im Baugewerbe bei 28 %, innerhalb der ausweisbaren Branchen der niedrigste Anteil.

Innovative Aktivitäten finden sich zudem in größeren Betrieben häufiger als in kleineren. Im Jahr 2022 realisierten 70 % der Großbetriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Innovationen, 11 % brachten Marktneuheiten hervor. In Kleinstbetrieben war der Anteil mit Innovationen mit 36 % nur halb so groß, Marktneuheiten realisierten 5 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Dettmann et al., die anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2019 Unterschiede in der Innovationstätigkeit von Betrieben in Deutschland untersucht haben, begründen diese Differenzen damit, dass größere Betriebe über mehr Kapital und über besseres internes Wissen und Strukturen verfügen.<sup>46</sup>

<sup>46</sup> 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.

## 10.3 Industrie- und Wirtschaftsspionage

Damit sich die Kosten einer Innovation, insbes. einer Marktneuheit, amortisieren lassen, muss ein Betrieb sein internes Wissen schützen. Wirtschafts- und Industriespionage<sup>47</sup>, also illegale Aktivitäten mit dem Ziel, Geschäftsgeheimnisse, Technologien oder strategische Informationen von Unternehmen zu stehlen oder zu sammeln, stellen in diesem Zusammenhang ein ernstes und zunehmendes Problem für die Betriebe in Deutschland dar.

In den fünf Jahren von 2019 bis 2023 gab es in 9 % aller Betriebe in Sachsen einen konkreten Spionageangriff; weitere 3 % der Betriebe berichteten von entsprechenden Verdachtsfällen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die entsprechenden Anteile mit 10 % bzw. 9 % (Angriffe) und jeweils 4 % (Verdachtsfälle) vergleichbar hoch (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Betriebe mit Fällen oder Verdachtsfällen von Industrie- und Wirtschaftsspionage in den vorangegangenen fünf Jahren in Sachsen, Ost- und Westdeutschland

Betriebstyp	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
Betriebe mit konkreten Angriffen	9	10	9
Betriebe mit Verdachtsfällen	3	4	4
Betriebe ohne Angriffe oder Verdachtsfälle	88	86	87
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Am häufigsten berichteten Betriebe aus den Unternehmensnahen Dienstleistungen (12 %) von konkreten Angriffen, auch im Bereich Handel und Reparatur und dem Baugewerbe machte jeweils mindestens jeder zehnte Betrieb diese Erfahrung. In den Übrigen Dienstleistungen wurden hingegen selten konkrete Angriffe festgestellt (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Betriebe mit Fällen oder Verdachtsfällen von Industrie- und Wirtschaftsspionage in den vorangegangenen fünf Jahren nach ausgewählten Branchen in Sachsen

Branche	Betriebe mit konkreten Angriffen	Betriebe mit Verdachtsfällen
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	9	4
Baugewerbe	10	1
Handel und Reparatur	11	4
Verkehr, Information, Kommunikation*	4	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	3
Gesundheits- und Sozialwesen	9	6
Übrige Dienstleistungen	2	3
<b>Insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

<sup>47</sup> Industrie- bzw. Wirtschaftsspionage unterscheiden sich im Urheber: Bei Wirtschaftsspionage handelt es sich um staatlich gelenkte Aktivitäten (z. B. durch Nachrichtendienste), bei Industriespionage, auch Konkurrenzspionage genannt, um nicht staatliche Aktivitäten durch Wettbewerber. Da für die betroffenen Betriebe der Urheber von Spionageaktivitäten häufig nicht zu identifizieren ist, wird im Folgenden zwischen den beiden Arten von Spionage nicht unterschieden.

Kleinere Betriebe waren nach eigenen Angaben etwas seltener von Industrie- und Wirtschaftsspionage betroffen als größere Betriebe (vgl. Tabelle 22). Dabei ist allerdings einschränkend anzumerken, dass unter Umständen in kleineren Betrieben entsprechende Aktivitäten aufgrund weniger ausgeprägter Sicherheitssysteme eher unentdeckt bleiben.

Tabelle 22: Betriebe mit Fällen oder Verdachtsfällen von Industrie- und Wirtschaftsspionage in den vorangegangenen fünf Jahren nach Betriebsgrößenklasse in Sachsen

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit konkreten Angriffen	Betriebe mit Verdachtsfällen
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	8	3
10 bis 49 Beschäftigte	10	4
50 bis 99 Beschäftigte	12	4
ab 100 Beschäftigte	11	9
<b>Insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2023.

Zwar kam auch der klassische analoge Diebstahl sensibler physischer Dokumente, Muster, Maschinen oder Bauteile in 21 % der betroffenen Betriebe vor, jedoch fand Industrie- und Wirtschaftsspionage vor allem im digitalen Raum statt. In 51 % der Betriebe in Sachsen, die in den vergangenen fünf Jahren Angriffe festgestellt hatten, kam es zu einem Hackerangriff auf die EDV-Systeme, in 26 % fand ein digitaler Diebstahl von sensiblen Daten bzw. Informationen statt. Dementsprechend richtete sich ein großer Teil der Spionageangriffe gegen die IT-Abteilung bzw. den IT-Service: Diese waren in 28 % der betroffenen Betriebe das Ziel der Angriffe. Am häufigsten wurde jedoch die Geschäftsführung angegriffen: Diese war in 43 % der betroffenen Betriebe im Visier.

**Fazit:** Trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen hat ein erheblicher Anteil der Betriebe in Sachsen investiert und innoviert. Beides kann zu einer Steigerung der betrieblichen Leistungsfähigkeit und zu einer Verbesserung der Marktposition dieser Betriebe beitragen. Gerade in unsicheren Zeiten ist dies zentral, um den Betrieb und damit auch seine Arbeitsplätze dauerhaft zu erhalten.

# 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.

## **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

**Verfasserinnen und Verfasser:**

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

**Datenerhebung:**

Kantar Public Deutschland, München

**Redaktionsschluss:**

31. Mai 2024

**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.