

# IAB-Betriebspanel

# **Sachsen**

– Ergebnisse der 21. Welle 2016 –

---



## **Impressum**

Herausgeber: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Verfasser: Monika Putzing, Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Simone Prick (SÖSTRA Berlin)

Datenerhebung: Kantar Public Deutschland, München

Redaktionsschluss: Berlin, August 2017

Die Befragung der Betriebe (Feldarbeit) wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.



**INHALTSVERZEICHNIS**

<b>EINFÜHRUNG</b> .....	<b>6</b>
<b>IN ALLER KÜRZE</b> .....	<b>8</b>
<b>1 DATENBASIS</b> .....	<b>13</b>
<b>2 BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE</b> .....	<b>17</b>
2.1 Branchen- und Betriebsgrößenstruktur .....	17
2.2 Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsaussichten .....	19
2.3 Beschäftigungsformen (Mini-Jobs, Befristungen, Leiharbeit).....	25
2.4 Arbeitsplatzanforderungen.....	35
<b>3 FACHKRÄFTEBEDARF</b> .....	<b>39</b>
3.1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs .....	39
3.2 Anonymisierte Bewerbungsverfahren .....	43
3.3 Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber.....	45
<b>4 BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN UND BETRIEBLICHE MAßNAHMEN ZUR INTEGRATION VON AUSLÄNDERN</b> .....	<b>48</b>
4.1 Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte.....	49
4.2 Betriebliche Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte .....	52
<b>5 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG</b> .....	<b>58</b>
5.1 Ausbildungsbeteiligung .....	58
5.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze .....	62
5.3 Auswärtige Berufsschulen.....	63
5.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventen .....	65
<b>6 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG</b> .....	<b>67</b>
<b>7 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND MAßNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN</b> .....	<b>71</b>
7.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern .....	71
7.2 Frauen in Führungspositionen .....	73
7.3 Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.....	80
<b>8 TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER</b> .....	<b>85</b>
8.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung .....	85
8.2 Löhne und Gehälter .....	91
<b>9 AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN</b> .....	<b>96</b>
9.1 Stand der Auseinandersetzung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien und Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten .....	96
9.2 Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien .....	101
9.3 Ausgewählte Merkmale der Betriebe im Kontext ihres Ausstattungsniveaus .....	104

<b>10</b>	<b>INVESTITIONEN, INNOVATIONEN UND PRODUKTIVITÄT .....</b>	<b>110</b>
10.1	Investitionen .....	110
10.2	Innovationen .....	112
10.3	Umsatzproduktivität .....	118

## TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Systematik der Branchen.....	15
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen und Westdeutschland 2016.....	17
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Westdeutschland 2016 .....	18
Tabelle 4:	Formen atypischer Beschäftigung i. e. S. in ausgewählten Branchen in Sachsen 2016.....	31
Tabelle 5:	Formen atypischer Beschäftigung i. e. S. nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016 .....	31
Tabelle 6:	Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016 .....	44
Tabelle 7:	Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Sachsen nach ausgewählten Branchen 2016 .....	49
Tabelle 8:	Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in Sachsen nach Betriebsgrößenklassen 2016 .....	50
Tabelle 9:	Betriebe mit Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016 .....	53
Tabelle 10:	Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016 .....	62
Tabelle 11:	Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Westdeutschland, 1. Halbjahr 2016 .....	68
Tabelle 12:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen 2016.....	71
Tabelle 13:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016.....	72
Tabelle 14:	Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene in Sachsen nach Betriebsgrößenklassen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016 .....	76
Tabelle 15:	Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich in Sachsen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016.....	77
Tabelle 16:	Frauen- und männergeführte Betriebe nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016.....	78
Tabelle 17:	Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Westdeutschland 2016 .....	86
Tabelle 18:	Tarifbindung nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2016 .....	87
Tabelle 19:	Bruttodurchschnittsverdienste nach Branchen in Sachsen und Angleichungsquote 2016 .....	94
Tabelle 20:	Bruttodurchschnittsverdienste nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Angleichungsquote 2016 .....	95
Tabelle 21:	Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen in Sachsen 2016.....	97
Tabelle 22:	Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016 .....	98
Tabelle 23:	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen in Sachsen 2016.....	99
Tabelle 24:	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016 .....	99
Tabelle 25:	Betriebliche Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach der Intensität der Beschäftigung mit dem Thema in Sachsen 2016 .....	100
Tabelle 26:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen 2016.....	105
Tabelle 27:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen 2016 .....	105
Tabelle 28:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen 2016 .....	106
Tabelle 29:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2015 .....	112
Tabelle 30:	Art der Produktinnovationen in Sachsen und Westdeutschland 2015.....	113
Abbildung 1:	Entwicklung der Beschäftigung insgesamt und nach Wirtschaftssektoren in Sachsen 2005 bis 2016 .....	19
Abbildung 2:	Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und der Gesamtbeschäftigung in Sachsen 2005 bis 2016 .....	20
Abbildung 3:	Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen 2005 und 2016.....	21

Abbildung 4: Gründe für das Ausscheiden von Personal aus Betrieben in Sachsen 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr).....	22
Abbildung 5: Beschäftigungsaussichten in Sachsen 2005 bis 2016 .....	24
Abbildung 6: Betriebe mit atypischer Beschäftigung i. e. S. in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2016 .....	27
Abbildung 7: Entwicklung von Normalarbeitsverhältnissen und sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung (d. h. atypischer Beschäftigung im weiteren Sinne) und atypischen Beschäftigungsverhältnissen i. e. S. in Sachsen, Ost- und Westdeutschland, 2006 bis 2016 .....	29
Abbildung 8: Entwicklung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung i. e. S. in Sachsen 2006 bis 2016 .....	29
Abbildung 9: Befristete Personaleinstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2016 .....	33
Abbildung 10: Befristete Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2005, 2015 und 2016 .....	34
Abbildung 11: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen, 2000 bis 2016 .....	35
Abbildung 12: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2016 .....	36
Abbildung 13: Tätigkeitsgruppen in ausgewählten Branchen in Sachsen 2016 .....	37
Abbildung 14: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr) .....	39
Abbildung 15: Fachkräftebedarf und Beschäftigungsanteil ausgewählter Branchen in Sachsen 2016 .....	41
Abbildung 16: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016 .....	42
Abbildung 17: Bereitschaft der Betriebe zur Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber bei der Einstellung in Sachsen 2016 .....	46
Abbildung 18: Struktur der Arbeitsplätze von ausländischen Arbeitskräften sowie der Beschäftigten insgesamt in Sachsen 2016 .....	51
Abbildung 19: Art der betrieblichen Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften in Sachsen 2016 (Mehrfachnennungen möglich) .....	55
Abbildung 20: Gründe für das Fehlen von betrieblichen Integrationsmaßnahmen für ausländische Arbeitskräfte in Sachsen 2016 (Mehrfachnennungen möglich) .....	56
Abbildung 21: Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016 .....	59
Abbildung 22: Ausbildungsquote in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016 .....	60
Abbildung 23: Qualifikationsstruktur und Ausbildungsquote in Sachsen 2016 .....	61
Abbildung 24: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Umfang unbesetzter Ausbildungsplätze in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016 .....	63
Abbildung 25: Betriebe mit Auszubildenden an einer auswärtigen Berufsschule in Sachsen und Beteiligung an der Finanzierung der daraus entstehenden Kosten 2016 .....	64
Abbildung 26: Übernahmequoten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016 .....	65
Abbildung 27: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1999 bis 2016 .....	67
Abbildung 28: Weiterbildungsquoten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1999 bis 2016 .....	69
Abbildung 29: Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016 .....	74
Abbildung 30: Frauen auf der ersten Führungsebene und Frauenanteil an den Beschäftigten in Sachsen 2016 .....	75
Abbildung 31: Entwicklung des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016 .....	79
Abbildung 32: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2016 (Mehrfachnennungen möglich) .....	81
Abbildung 33: Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2016 .....	86
Abbildung 34: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016 .....	89
Abbildung 35: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016 (nur Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten) .....	90
Abbildung 36: Durchschnittlicher Bruttoverdienst in Sachsen, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote für Sachsen 1998 bis 2016 .....	92
Abbildung 37: Lohnspreizung zwischen den Branchen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2016 .....	93
Abbildung 38: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016 .....	101

Abbildung 39: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Intensität der Beschäftigung mit der Thematik in Sachsen 2016 .....	103
Abbildung 40: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Potenzialbewertung dieser Technologien in Sachsen 2016 .....	104
Abbildung 41: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Ausstattungsniveau der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen 2016	107
Abbildung 42: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2015	111
Abbildung 43: Betriebe mit Produktinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015 .....	114
Abbildung 44: Betriebe mit Prozessinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015 .....	115
Abbildung 45: Betriebe mit und ohne Innovationen und deren Fachkräftebedarf, Ausbildungsengagement und Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen 2016 .....	116
Abbildung 46: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote für Sachsen 1997 bis 2015 .....	118

## EINFÜHRUNG

Das IAB-Betriebspanel wurde in Sachsen als jährliche mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene von Juli bis Oktober 2016 zum 21. Mal durchgeführt. Der Auswertungsbericht für den Freistaat wurde im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr erarbeitet. Mit dem IAB-Betriebspanel wird vorrangig die Perspektive der Arbeitgeber, also der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes repräsentiert. Die hiermit gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens 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 Auswertungsverfahren verwendet wird. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Sachsen einerseits sowie Ost- und Westdeutschland andererseits aufzuzeigen.

Das IAB-Betriebspanel befasst sich mit verschiedenen Aspekten der Beschäftigungsentwicklung. Im Mittelpunkt stehen folgende Fragen: Welche neuen (Beschäftigungs-)Trends sind erkennbar? Wo setzen sich bisherige Entwicklungen fort, wo sind Brüche erkennbar? In welchen Bereichen entstehen Arbeitsplätze, wo werden sie abgebaut? Welche Ausprägungsformen hat Arbeit heute (im Hinblick auf Arbeitsort, Umfang, Entlohnung, Stabilität etc.)? Welche Anforderungen werden an die Arbeitskräfte gestellt (Qualifikation)? Hat einfache Arbeit eine Zukunft, sprich: Welche Chancen haben Ungelernte? Welche Möglichkeiten haben die Sozialpartner, auf die Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeitnehmer einzuwirken?

Im Rahmen der diesjährigen Auswertungen werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung (Kapitel 2), die Entwicklung der betrieblichen Nachfrage nach Fachkräften sowie der Erfolg bei der Stellenbesetzung (Kapitel 3), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 5 und 6), Frauen in Führungspositionen (Kapitel 7), Tarifbindung und Verdienste (Kapitel 8) sowie Investitionen und Innovationen (Kapitel 10). Die Ergebnisse zu den genannten Themen, welche in ein- oder zweijährigem Rhythmus abgefragt werden, wurden in der 21. Erhebungswelle durch empirische Befunde zu neu aufgenommenen Aspekten ergänzt. Hierbei handelt es sich um das Einstellungsverhalten von Personalverantwortlichen gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern sowie die Verbreitung anonymisierter Bewerbungsverfahren (Kapitel 3), die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte (Kapitel 4) sowie das Thema Digitalisierung. Mit dem zuletzt genannten Thema knüpft das IAB-

Betriebspanel an die aktuelle Debatte an, welche sich mit den möglichen Effekten der mit den Schlagworten „Arbeit 4.0“ beschriebenen Prozesse auseinandersetzt. Diese sind derzeit schwer abschätzbar. Die Arbeitsmarktforschung ist sich jedoch einig, dass mit voranschreitendem Digitalisierungsprozess einzelne Fähigkeiten und Qualifikationen an Bedeutung gewinnen, andere an Bedeutung verlieren werden. Hieraus ergeben sich besondere Herausforderungen für die Betriebe im Hinblick auf Arbeitsorganisation, Personaleinsatz und Qualifizierung. Mit den Daten der aktuellen Befragung werden erstmals Ergebnisse zu ausgewählten Fragen dieses Themas vorgelegt. Diese betreffen den Grad der Auseinandersetzung der Betriebe mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien, die Einschätzung der Potenziale dieser Technologien für die Betriebe sowie den Ausstattungsgrad der Betriebe mit solchen Technologien (Kapitel 9).

## **IN ALLER KÜRZE**

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in Sachsen durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2016 fand diese Befragung zum 21. Mal statt. Für Auswertungen liegen Daten von 1,0 % aller Betriebe des Landes Sachsen vor, die gut 113 Tsd. Betriebe repräsentieren.

### **Beschäftigung nimmt weiter zu; Beschäftigungsaussichten überwiegend positiv**

2016 war in Sachsen erneut ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten im Jahr 2016 um rund 2 % angestiegen. Damit erreichten sächsische Betriebe einen ähnlich hohen Beschäftigtenzuwachs wie ost- und westdeutsche Betriebe (rund 2 %). Seit 2005 hat sich die Beschäftigung im Land um insgesamt 15 % erhöht (Ostdeutschland 15 %, Westdeutschland 21%). Mit dieser insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung ist vor allem die Zahl sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gestiegen. Diese hat sich im Verlauf ca. eines Jahrzehnts in etwa verdoppelt. Die positive Beschäftigungsentwicklung des Vorjahres wird sich nach Einschätzung der Betriebe voraussichtlich fortsetzen.

### **Relative Bedeutung von Mini-Jobs, Befristungen und Leiharbeit stabil; absolute Zahl solcher Beschäftigungsverhältnisse aber gestiegen**

In rund jedem zweiten sächsischen Betrieb gab es zum Stichtag der Befragung atypisch Beschäftigte, d. h. befristet oder geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer, oder es wurden Leiharbeitskräfte eingesetzt (Ostdeutschland 51 %, Westdeutschland 65 %). Mini-Jobs gibt es in 42 % der Betriebe (Ostdeutschland 43 % Westdeutschland 60 %), befristete Beschäftigung in 16 % (Ost- wie Westdeutschland 17 %). In 3 % aller Betriebe wurden Leiharbeitskräfte eingesetzt (Ost- und Westdeutschland 3 %). 2016 waren 16 % aller sächsischen Arbeitnehmer befristet oder geringfügig beschäftigt oder als Leiharbeitskraft in einem Entleihbetrieb eingesetzt (Ostdeutschland 17 %, Westdeutschland 22 %). Damit erweist sich dieser Anteil in den letzten Jahren als relativ stabil. Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse liegt in Sachsen derzeit um 6 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Niveau.

### **Beschäftigungschancen in Sachsen stärker als in Westdeutschland an formale Qualifikation gebunden**

Mit 88 % liegt der Anteil von Arbeitsplätzen für qualifizierte Arbeitskräfte derzeit um 13 Prozentpunkte über dem westdeutschen Vergleichswert. Arbeitsplätze, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist, umfassen über vier Fünftel der qualifizierten Beschäftigungen in den sächsischen Betrieben. Ca. 17 % erfordern einen akademischen Abschluss.

### **Fachkräfteproblematik spitzt sich weiter zu**

Die Fachkräftenachfrage der sächsischen Wirtschaft bleibt hoch. Zugleich ist es schwieriger geworden, die Nachfrage vollständig zu decken. So hat die Zahl der angebotenen und bis zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht besetzten Fachkräftestellen im Vergleich zum Vorjahr um rund 50 % zugenommen – ein Hinweis darauf, dass Betriebe für ihre Fachkräftenachfrage immer häufiger kein geeignetes Angebot finden und sich Fachkräfteengpässe weiter zuspitzen. Von den im ersten Halbjahr 2016 verfügbaren Fachkräftestellen blieben in Sachsen 38 % bis zum Befragungszeitpunkt unbesetzt. Im Unterschied zu den Vorjahren lag die Nichtbesetzungsquote 2016 zum ersten Mal deutlich oberhalb der westdeutschen Quote, die dort rund 30 % betrug (Ostdeutschland 36 %).

## **Anonymisierte Bewerbungsverfahren sind derzeit noch die Ausnahme**

Derzeit wenden nur knapp 3 % der sächsischen Betriebe anonymisierte Bewerbungsverfahren an. In Ost- und Westdeutschland werden solche Verfahren ebenfalls nur sehr selten genutzt (rund 3 % bzw. 2 %). In größeren Betrieben sind anonymisierte Bewerbungsverfahren zwar etwas häufiger als in kleineren anzutreffen, dennoch bleiben sie auch hier eine Ausnahme. Am stärksten werden sie in mittleren Betrieben genutzt (17 % der Betriebe). Bei Großbetrieben sind es mit 12 % anteilig gleichfalls deutlich mehr Betriebe als im Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft.

## **Grundsätzlich hohe Bereitschaft der Betriebe zur Einstellung Langzeitarbeitsloser**

Die große Mehrheit (84 %) der Betriebe zeigt sich gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern aufgeschlossen, sofern die qualifikatorischen Voraussetzungen erfüllt sind (Ost- und Westdeutschland jeweils 83 %). 16 % der Betriebe sind demgegenüber grundsätzlich nicht bereit, Langzeitarbeitslose bei Einstellungsverfahren zu berücksichtigen. Von diesen Betrieben haben 83 % generelle Bedenken, und die verbleibenden 17 % berücksichtigen Langzeitarbeitslose nicht, weil sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht haben.

Für die meisten einstellungsbereiten Betriebe wäre ein guter persönlicher Eindruck der langzeitarbeitslosen Bewerber für eine positive Einstellungsentscheidung maßgeblich (71 %). Auch ein erfolgreich absolviertes Praktikum ist der Einstellungsbereitschaft zuträglich (55%). Das gilt ebenso für öffentliche Förderung oder Empfehlungen durch die Agenturen für Arbeit (jeweils 37 %) und für Empfehlungen durch Dritte (43 %). Coachings zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme von Langzeitarbeitslosen haben demgegenüber kaum Einfluss auf betriebliche Einstellungsentscheidungen (4 % der einstellungsbereiten Betriebe).

## **Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Sachsen weniger verbreitet als im Westen**

Bei der Nutzung des Potenzials ausländischer Arbeitskräfte bestehen erhebliche Unterschiede zwischen der sächsischen und der westdeutschen Wirtschaft. Mit rund 11 % beläuft sich der Anteil der Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften auf nur etwa ein Drittel des westdeutschen Wertes (27 %). Zu den Bereichen mit einer überdurchschnittlich starken betrieblichen Nutzung ausländischer Arbeitskräfte gehören die Übrigen Dienstleistungen. Etwa jeder dritte Betrieb dieser Branche beschäftigt derzeit ausländische Mitarbeiter. Auch der Anteil ausländischer Arbeitskräfte an den Beschäftigten ist in dieser Branche mit rund einem Viertel erheblich höher als in allen anderen Bereichen der sächsischen Wirtschaft. Dies ist keine Spezifik Sachsens, auch in Westdeutschland und ebenso in Ostdeutschland stehen die Übrigen Dienstleistungen an der Spitze bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte.

72 % der ausländischen Arbeitskräfte bekleiden in Sachsen derzeit Arbeitsplätze für Fachkräfte. Im ostdeutschen Durchschnitt beläuft sich der Anteil dieser Gruppe auf weniger als zwei Drittel, in Westdeutschland auf die Hälfte.

## **Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte nur in wenigen Betrieben**

6 % aller sächsischen Betriebe – und damit etwas weniger als in Ost- und Westdeutschland (9 % bzw. 10 %) – bieten eine oder mehrere Maßnahmen an, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren. Von den Betrieben mit Maßnahmen gaben 38 % an, Praktikums- und Traineeplätze für ausländische Arbeitskräfte bereitzustellen; weitere 30 % hatten dies zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2016 geplant. Dies sind zusammen mehr als zwei Drittel aller Betriebe, die eine oder mehrere Unterstützungsmaß-

nahmen anbieten. In Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland stehen Praktikums- und Traineeplätze damit an der Spitze der möglichen betrieblichen Angebote zur Integration ausländischer Arbeitskräfte.

### **Positiver Trend beim Ausbildungsengagement sächsischer Betriebe setzt sich fort und größere Besetzungserfolge**

Die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe lag 2016 bei 52 % (Ostdeutschland 46 %, Westdeutschland 52 %). Insgesamt ist es auch 2016 gelungen, die positive Entwicklung der letzten Jahre fortzusetzen. Im ostdeutschen Ländervergleich erreicht Sachsen damit den höchsten Anteilswert. Erstmals seit Anfang der 2000er Jahre gelingt Sachsen der Anschluss an westdeutsche Betriebe. Die positive Entwicklung seit 2013 ist vor allem auf ein erhöhtes Ausbildungsengagement der Kleinbetriebe zurückzuführen, wenngleich diese Betriebsgrößenklasse weiterhin in deutlich geringerem Maße ausbildet als Betriebe anderer Betriebsgrößenklassen. 36 % der Betriebe, die Ausbildungsplätze angeboten hatten, hatten 2016 Schwierigkeiten, diese zu besetzen (Ostdeutschland 43 %, Westdeutschland 30 %). In diesen Betrieben fand sich für insgesamt 27 % der angebotenen Ausbildungsstellen kein passender Bewerber (Ostdeutschland 31 %, Westdeutschland 18 %). Die Situation bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze bleibt damit zwar angespannt, aber die Besetzungsprobleme haben sich in Sachsen das zweite Jahr in Folge verringert. Im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Flächenländern stellt sich die Situation in Sachsen weniger kompliziert dar.

### **Erneuter Rekord bei Übernahme – weiterhin höhere Übernahmequote als in Westdeutschland**

Fast drei Viertel der Absolventen (73 %) wurden in Sachsen im Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Die Übernahmequote stieg somit erneut an und liegt nunmehr das dritte Jahr in Folge über der Quote für Westdeutschland, die sich derzeit auf 67 % beläuft (Ostdeutschland 68 %).

### **Besuch einer auswärtigen Berufsschule in Sachsen deutlich stärker als in Westdeutschland verbreitet; staatliche Unterstützung spielt große Rolle**

32 % der ausbildenden Betriebe Sachsens hatten 2016 mindestens einen Auszubildenden, der den schulischen Teil seiner Ausbildung an einer weiter entfernten Berufsschule absolvierte (Ostdeutschland 30 % der Betriebe, Westdeutschland 17 %). Gut die Hälfte der Betriebe beteiligte sich an der Finanzierung der damit für die Jugendlichen anfallenden Kosten, 21 % der Betriebe vollständig und weitere 32 % der Betriebe teilweise. 27 % der Betriebe gewährten ihren Auszubildenden keine Unterstützung. 20 % der Betriebe gaben an, dass die betroffenen Auszubildenden anderweitig bezuschusst werden – etwa durch Inanspruchnahme zweckgebundener staatlicher Zuschüsse (Ostdeutschland 13 %, Westdeutschland 6 %).

### **Weiterbildungsbeteiligung und -quote auf neuem Höchststand**

Sachsens Betriebe investieren verstärkt in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Im ersten Halbjahr 2016 haben 57 % der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten gefördert. Damit ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe des Freistaates erneut angestiegen und erreichte einen neuen Rekord. Der Anteil weiterbildungsengagierter Betriebe lag oberhalb der Werte für Ost- (54 %) und Westdeutschland (53 %). Gleichzeitig

haben sich 2016 in Sachsen auch mehr Beschäftigte als im Vorjahr qualifiziert. Das findet seinen Ausdruck in einer erneut gestiegenen Weiterbildungsquote, die 2016 mit 38 % ebenfalls so hoch wie noch nie war und damit zugleich die entsprechende Quote ost- und westdeutscher Betriebe (37 % bzw. 35 %) übertraf. Im ersten Halbjahr 2016 nahmen 45 % der weiblichen und 32 % der männlichen Beschäftigten an einer Qualifizierung teil. Generell wurden vor allem Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten weitergebildet. Bei ihnen war die Weiterbildungsquote höher als bei Un- und Angelernten: So lag die Quote für Beschäftigte, deren Tätigkeit eine akademische Ausbildung erfordert, bei 42 %, für jene, deren Tätigkeit eine berufliche Ausbildung voraussetzt bei 43 %. Die Weiterbildungsquote für Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen erreichte 33 %.

### **Frauenanteil auf oberster Führungsebene seit 2004 leicht angestiegen; Mehrheit der Betriebe nach wie vor von Männern geleitet**

In Sachsen ist mit 32 % gegenwärtig knapp ein Drittel aller Führungspositionen auf der ersten Führungsebene mit Frauen besetzt (Ostdeutschland 30 %, Westdeutschland 25 %). Seit 2004 hat es damit eine Zunahme um 3 Prozentpunkte gegeben. Fast zwei Drittel aller Betriebe werden ausschließlich von Männern und ein gutes Viertel wird ausschließlich von Frauen geleitet. Bei nicht einmal 10 % der Betriebe stehen sowohl eine Frau als auch ein Mann an der Spitze. Männergeführte Betriebe sind mit durchschnittlich 14 Beschäftigten etwas größer als frauengeführte (10 Beschäftigte). In männergeführten Betrieben sind derzeit etwas weniger als 60 % aller Beschäftigten Sachsens tätig, in frauengeführten sind es 16 % und in gemischt geführten Betrieben rund 25 %.

### **Mehr Betriebe mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Verbesserung der Chancengleichheit**

In 44 % aller sächsischen Betriebe gibt es derzeit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Verbesserung der Chancengleichheit (Ostdeutschland 42 %, Westdeutschland 35 %). Im Vergleich zu 2012 ist der Anteil der Betriebe mit solchen Maßnahmen in Sachsen um 12 Prozentpunkte gestiegen (Ostdeutschland 12 Prozentpunkte, Westdeutschland 5 Prozentpunkte). In kleinen Betrieben sind diese Maßnahmen noch relativ wenig verbreitet (34 %), in großen Betrieben sind sie dagegen Normalität (99 %). Die betrieblichen Angebote beziehen sich vor allem auf die Gestaltung der Arbeitszeit (30 % aller Betriebe in Sachsen). Weitaus weniger verbreitet sind Unterstützungen bei der Kinderbetreuung (13 %) oder Angebote für Mitarbeiter in Elternzeit (10 %). Frauenförderung gibt es in gut 1 % der Betriebe.

### **Erstmals wieder mehr Betriebe tarifgebunden, weitere Lohnangleichung**

Erstmals seit mehreren Jahren ist der Anteil tarifgebundener Betriebe in Sachsen 2016 wieder angestiegen. Gegenüber dem Vorjahr betrug die Steigerung 2 Prozentpunkte, wodurch der Anteil tarifgebundener Betriebe nunmehr 18 % beträgt. Dennoch liegt dieser Wert weiterhin unter dem ost- wie westdeutschen Niveau (Ostdeutschland 21 %, Westdeutschland 32 %). Die betriebliche Tarifbindung hat sich in Ostdeutschland seit 2010 stabilisiert, in Westdeutschland ist sie seitdem der Tendenz nach weiterhin rückläufig. Der Beschäftigtenanteil in tarifgebundenen Betrieben liegt in Sachsen aktuell – wie bereits seit 2013 – bei 43 % (Ostdeutschland 47 %, Westdeutschland 58 %). In Ost- und Westdeutschland war er gegenüber dem Vorjahr rückläufig. Sächsische Beschäftigte verdienten im Jahr 2016 im Durchschnitt rund 2.620 € brutto pro Monat (Vollzeitäquivalent VZÄ). Damit hat sich der Abstand

zwischen den Verdiensten in Sachsen und Westdeutschland zum dritten Mal in Folge verringert. Im Ergebnis der jüngsten Entwicklung ist der Durchschnittsverdienst eines Beschäftigten im Freistaat auf 81 % eines westdeutschen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gestiegen. Erstmals wurde in Sachsen somit die 80 %-Marke überschritten.

### **Viele Betriebe setzen sich mit Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinander**

55 % der sächsischen Betriebe haben sich bereits mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt (Ostdeutschland 62 %, Westdeutschland 63 %). Mit 56 % sehen anteilig fast ebenso viele Betriebe des Landes Potenziale in der Nutzung dieser Technologien (Ostdeutschland 62 %, Westdeutschland 63 %). Auf einer Skala von 1 bis 10 bewerten sächsische Betriebe ihr derzeitiges Ausstattungsniveau mit diesen Technologien im Durchschnitt mit einem Wert von 5,8 (Ostdeutschland 5,7, Westdeutschland 5,5). Die Einschätzungen unterscheiden sich nach Branchen und Betriebsgrößenklassen zum Teil erheblich. In Kleinstbetrieben ist das Thema weniger präsent als in größeren Betrieben, auch Potenziale dieser Technologien werden von kleineren Betrieben eher weniger gesehen, ebenso wird die derzeitige Ausstattung schlechter bewertet. Die Befunde belegen, dass es einen Zusammenhang zwischen der Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien einerseits und den Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe andererseits gibt: Je moderner sich ein Betrieb einschätzt, umso weiterbildungsaktiver ist er. Betriebe mit guter Ausstattung suchten 2016 wesentlich häufiger hochqualifizierte Fachkräfte zur sofortigen Einstellung als Betriebe mit schlechter Ausstattung.

### **Trotz starker Investitions- und Innovationstätigkeit bleibt die Produktivität unter dem westdeutschen Niveau**

55 % der Betriebe haben 2015 Investitionen getätigt (Ostdeutschland 52 %, Westdeutschland 53 %). Mit 6,9 Tsd. € pro Beschäftigten investierten die Betriebe Sachsens weiterhin mehr als ostdeutsche Betriebe (6,4 Tsd. €), allerdings etwas weniger als ihre westdeutschen Wettbewerber, die 7,5 Tsd. € pro Beschäftigten investierten. In Sachsen waren 2015 35 % der Betriebe innovativ (Ostdeutschland 34 %, Westdeutschland 39 %). Die pro Beschäftigten erzielten Umsätze der sächsischen Wirtschaft erreichten zuletzt 67 % des westdeutschen Niveaus. Der Produktivitätsabstand zwischen Sachsen und Westdeutschland konnte damit nicht weiter verringert werden.

## 1 DATENBASIS

Für die Befragungswelle 2016 liegen für Querschnittsauswertungen in Sachsen verwertbare Interviews von 1.110 Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 113.260 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen. Mit der Stichprobe wurden 1,0 % der genannten Betriebe erfasst, in denen 5,2 % aller Beschäftigten tätig waren. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern in Sachsen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2016.

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. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

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

1. Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar:
  - a) unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben,
  - b) unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und
  - c) unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.

Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

2. Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.<sup>1</sup> Betriebe ohne sozialversiche-

---

<sup>1</sup> Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

rungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind.

Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

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

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2016 beziehen sich Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2016 bzw. auf das erste Halbjahr 2016. Dies gilt auch für Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz, Export, Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr 2015 ausgewiesen.

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

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 1. Januar 2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

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

Die Zuordnung zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01. Januar 2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Im vorliegenden Ergebnisbericht werden folgende Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Systematik der Branchen

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

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

4. Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrundeliegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2015.
5. 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).

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

Für eine leichtere Lesbarkeit des Textes wurde darauf verzichtet, die weibliche und männliche Schreibweise zu verwenden. Die verwendete Form steht für beide Geschlechter.

## 2 BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE

Mit dem IAB-Betriebspanel werden jährlich Angaben zu Merkmalen der Beschäftigung erhoben. Mit Hilfe dieser Daten lässt sich der Wandel von Beschäftigungsformen und qualifikatorischen Anforderungen darstellen. Im folgenden Kapitel wird auf diese Entwicklungen eingegangen, wobei zunächst die Branchen- und Betriebsgrößenstruktur der sächsischen Wirtschaft dargestellt wird, bevor anschließend aktuelle empirische Befunde zum Umfang und zur Qualität der Beschäftigungsverhältnisse präsentiert werden.

### 2.1 Branchen- und Betriebsgrößenstruktur

In Sachsen gibt es derzeit 113 Tsd. Betriebe<sup>2</sup> mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Von diesen Betrieben entfällt mehr als ein Drittel auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen und Westdeutschland 2016

Branche	Betriebe		Beschäftigte	
	Sachsen	Westdeutschland	Sachsen	Westdeutschland
	%		%	
Land- und Forstwirtschaft*	2	3	2	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	1	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	10	9	19	20
Baugewerbe	13	11	7	6
Handel und Reparatur	19	20	13	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	7	5	8
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	2	3	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	18	13	15
Erziehung und Unterricht*	3	3	9	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	10	15	13
Übrige Dienstleistungen	12	12	7	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	1	2	1	1
Öffentliche Verwaltung	1	1	6	6
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

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

An dritter Stelle folgt das Baugewerbe mit 13 %, des Weiteren das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Branche Übrige Dienstleistungen mit Anteilen von jeweils 12 %. Die fünf genannten Branchen stellen damit fast drei Viertel aller Betriebe des Landes.

In Westdeutschland haben die genannten Bereiche ein ähnlich hohes Gewicht in der Betriebslandschaft. In Bezug auf die Branchenverteilung der Betriebe gibt es zwischen Sachsen und Westdeutschland kaum noch Unterschiede. Mit Blick auf die Beschäftigtenanteile erweisen sich nach wie vor vier Branchen als besonders beschäftigungsintensiv: Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Ihre Beschäftigtenanteile an der Gesamtwirtschaft liegen zwischen 13 % und 19 %. Insgesamt bestehen auch hier nur noch geringfügige Abweichungen zur Beschäftigtenstruktur westdeutscher Betriebe. Wie in Westdeutschland ist das Verarbeitende Gewerbe die Branche mit dem höchsten Beschäftigtenanteil. Aktuell umfasst es in Sachsen wie in Westdeutschland rund ein Fünftel der Beschäftigten, die bestehende Differenz zwischen den Anteilswerten beläuft sich auf nur noch 1 Prozentpunkt.

Die Wirtschaft in Sachsen ist – ähnlich wie in Westdeutschland – von Kleinst- und Kleinbetrieben geprägt. In Sachsen entfielen 2016 jedoch fast drei Viertel aller Betriebe auf Kleinstbetriebe, d. h. auf Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

**Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Westdeutschland 2016**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte		Beschäftigte pro Betrieb	
	Sachsen	Westdeutschland	Sachsen	Westdeutschland	Sachsen	Westdeutschland
	%		%		Beschäftigte	
1 bis 9 Beschäftigte	74	67	21	15	4	4
10 bis 49 Beschäftigte	21	27	29	27	22	19
50 bis 249 Beschäftigte	4	5	28	27	95	98
ab 250 Beschäftigte	1	1	22	31	648	652
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>19</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

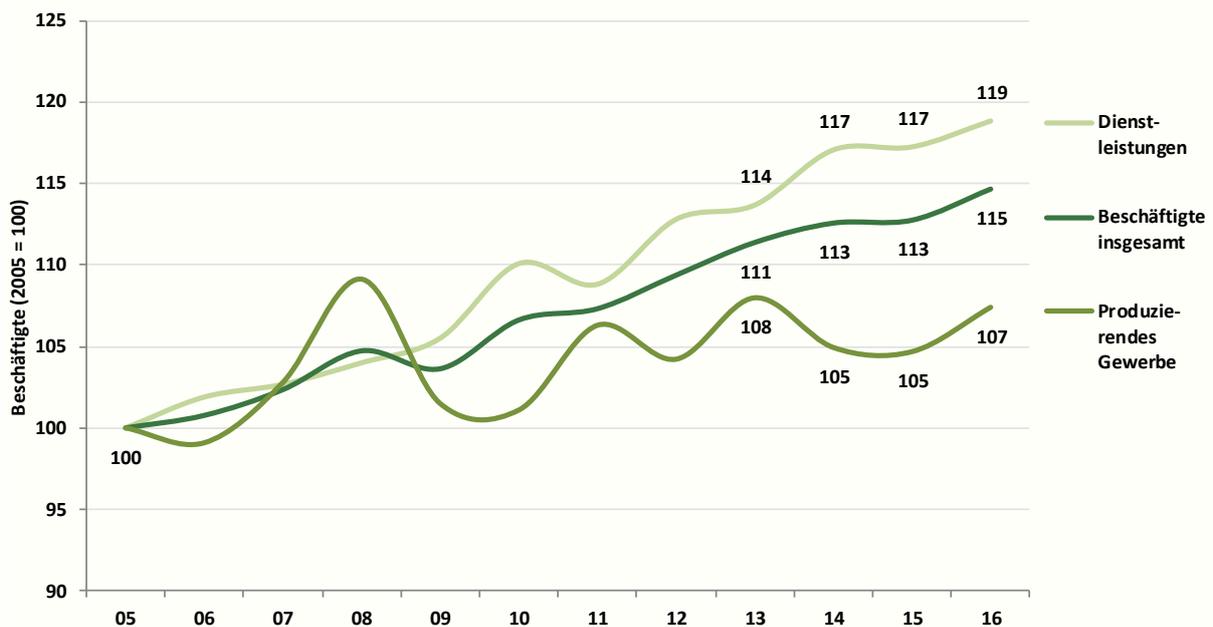
In Westdeutschland waren es ca. zwei Drittel. Die Betriebslandschaft des Freistaates ist im Vergleich zu Westdeutschland somit noch kleinteiliger. Das hat Konsequenzen für die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen. Der größte Unterschied zwischen Sachsen und Westdeutschland zeigt sich bei Großbetrieben, also in Betrieben, in denen mindestens 250 Personen tätig sind. In Sachsen sind in diesen derzeit im Durchschnitt 22 % aller Beschäftigten tätig, in Westdeutschland demgegenüber 31 %, obwohl diese Gruppe jeweils nur etwa 1 % des Betriebsbestands umfasst. Allerdings beläuft sich ihr Anteil in Westdeutschland derzeit auf fast 1 %, in Sachsen sind es demgegenüber nur etwa 0,5 %. Hinsichtlich der durchschnittlichen Betriebsgröße dieser Gruppe besteht derzeit kein nennenswerter Unterschied zwischen dem Freistaat und Westdeutschland. Werden die Beschäf-

tigtenanteile zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen verglichen, ergeben sich dennoch beachtliche Unterschiede: So arbeiten in westdeutschen Großbetrieben heute rund doppelt so viele Beschäftigte wie in Kleinstbetrieben. In Sachsen sind beide Anteilswerte hingegen ähnlich hoch, d. h. es arbeiten annähernd genauso viele Arbeitnehmer in Kleinst- wie in Großbetrieben. Unterschiede in der durchschnittlichen Betriebsgröße zwischen Sachsen und Westdeutschland bestehen auch in den meisten Branchen – in der Regel sind die Betriebe in Westdeutschland im Durchschnitt etwas größer. Besonders auffällig ist der Größenunterschied im Verarbeitenden Gewerbe: Sächsische Betriebe dieses Bereichs beschäftigten 2016 durchschnittlich 31, westdeutsche 43 Mitarbeiter. Der entscheidende Unterschied zeigt sich hier allerdings bei der Gruppe der Großbetriebe. Während in Sachsens Großbetrieben des Verarbeitenden Gewerbes derzeit im Durchschnitt 554 Personen tätig sind, gibt es in Westdeutschland 783 Beschäftigte, also etwa 230 Mitarbeiter mehr.

## 2.2 Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsaussichten

Die positive Beschäftigungsentwicklung der Vorjahre konnte im Freistaat Sachsen auch 2016 fortgesetzt werden (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigung insgesamt und nach Wirtschaftssektoren in Sachsen 2005 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

Im Vergleich zum Vorjahr betrug der Zuwachs knapp 2 % (Ost- und Westdeutschland ebenfalls rund 2 %).<sup>3</sup> Seit 2005 hat es im Freistaat Sachsen damit einen Beschäftigungszuwachs

<sup>3</sup> Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist darauf hinzuweisen, dass in der vorliegenden Untersuchung sowohl sozialversicherungspflichtige als auch nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden.

um 15 % gegeben (Ostdeutschland ebenfalls 15 %, Westdeutschland 21 %). Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten 11 Jahre außerdem zeigt, wird der Beschäftigungszuwachs von der Mehrzahl der Branchen der sächsischen Wirtschaft mitgetragen. Branchen des Dienstleistungssektors (+19 %) hatten daran jedoch einen erheblich größeren Anteil als die Bereiche des Produzierenden Gewerbes (+7 %). Aktuell, also im Vergleich zum Vorjahr, ist allerdings die Beschäftigung im Produzierenden Bereich um fast 3 %, die der Dienstleistungsbereiche um gut 1 % angestiegen.

Im Ergebnis der Entwicklung der letzten Jahre ist ein immer größer werdender Anteil von Arbeitnehmern in Betrieben des Dienstleistungssektors tätig. Im Jahr 2005 waren knapp 69 % der Beschäftigten Sachsens im Dienstleistungssektor beschäftigt, derzeit sind es 71 %.

### Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung

Mit der insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung innerhalb der letzten Dekade ist vor allem die Zahl sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gestiegen. Diese hat sich seit 2005 verdoppelt. Der Zuwachs dieser Beschäftigungsverhältnisse fiel damit ungleich stärker aus als der allgemeine Beschäftigungsaufbau (vgl. Abbildung 2).

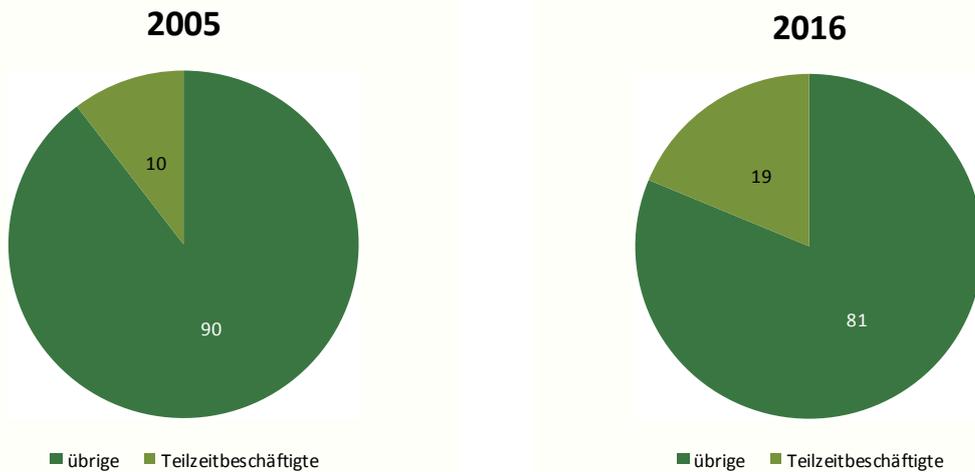
Abbildung 2: Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und der Gesamtbeschäftigung in Sachsen 2005 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016; Teilzeitbeschäftigte ohne Mini-Jobs und ohne Midi-Jobs

Dementsprechend ist auch der Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung Sachsens spürbar angestiegen. Mit aktuell fast 20 % hat sich der Anteil gegenüber dem Wert Mitte der 2000er Jahre fast verdoppelt (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen 2005 und 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 und 2016; Teilzeitbeschäftigte ohne Mini-Jobs und ohne Midi-Jobs

Der beachtliche Anstieg von Teilzeittätigkeiten in den letzten Jahren ist für viele Wirtschaftsbereiche Sachsens charakteristisch. Besonderen Anteil an dieser Entwicklung hatte der Dienstleistungssektor: Hier ist Teilzeitbeschäftigung stärker als in den anderen Branchen der Wirtschaft vertreten – aktuell gehen 24 % der hier Beschäftigten einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeittätigkeit nach. Zu berücksichtigen ist zudem – wie bereits angemerkt – das noch weiter zunehmende Gewicht dieses Bereichs. Derzeit entfallen über 90 % aller Teilzeitbeschäftigten Sachsens auf diesen Sektor. Allerdings gibt es innerhalb dieses Sektors beachtliche Unterschiede: Während im Bereich der Übrigen und der Unternehmensnahen Dienstleistungen gegenwärtig jeweils rund 13 % der Beschäftigten in Teilzeit tätig sind, sind es im Gesundheits- und Sozialwesen mehr als dreimal so viele (43 %). In dieser Branche wird seit langer Zeit Teilzeit überdurchschnittlich häufig angewandt, dennoch gab es auch hier seit 2005 beachtliche Steigerungen, die zudem noch über dem Landesdurchschnitt lagen. Das große Gewicht von Teilzeit dürfte vor allem auch auf den überdurchschnittlich hohen Frauenanteil in dieser Branche zurückzuführen sein (82 %, Sachsen insgesamt 48 %). Aber auch in anderen Branchen oder Wirtschaftssektoren hat Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen – so unter anderem im Produzierenden Gewerbe. Hier gehen derzeit mit nur 4 % aller Beschäftigten zwar noch immer nur wenige Mitarbeiter einer Teilzeittätigkeit nach, im Jahre 2005 war es 1 %. Absolut hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im sächsischen Produzierenden Gewerbe somit mehr als vervierfacht.

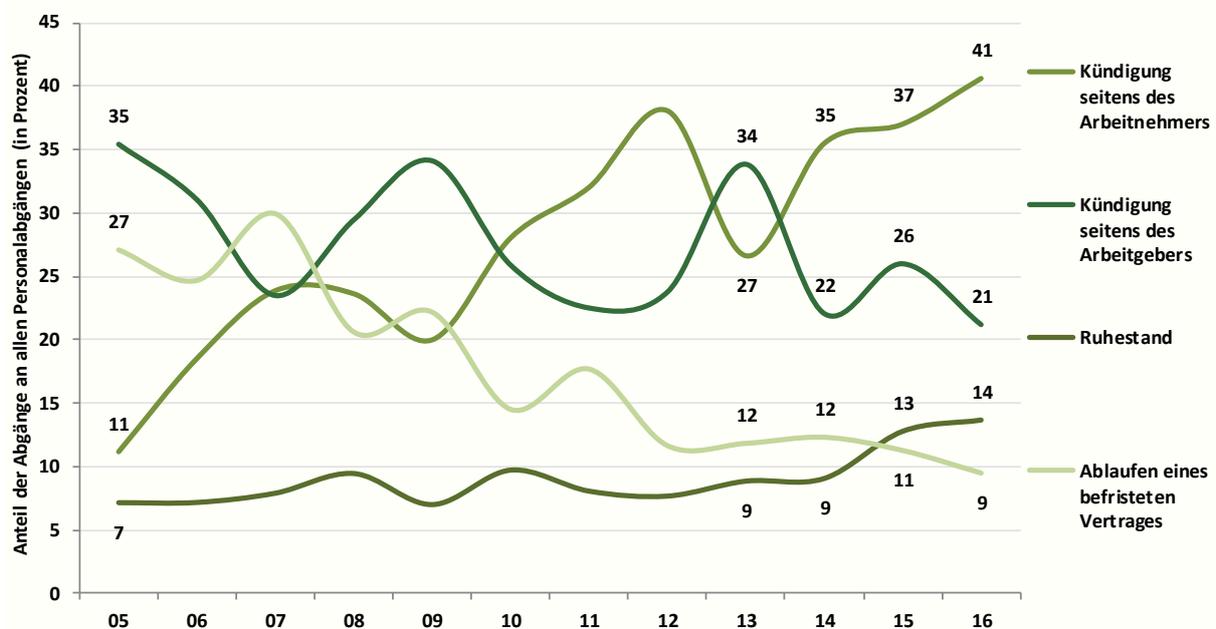
Insgesamt entfielen 2016 etwas mehr als 80 % der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Sachsen auf Frauen. Von allen beschäftigten Frauen arbeiteten wiederum fast zwei Fünftel auf einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstelle (siehe aus-

fürlicher Kapitel 7.1). Bei männlichen Beschäftigten ist Teilzeitarbeit nach wie vor wenig verbreitet.<sup>4</sup> Dies erklärt auch die noch immer vergleichsweise geringen Anteile solcher Beschäftigungsverhältnisse in den Branchen des Produzierenden Gewerbes, die einen hohen Anteil männlicher Beschäftigter haben (76 % Männer, 24 % Frauen).

## Einstellungen und Personalabgänge

Hinter dem Beschäftigungszuwachs im Freistaat stehen zugleich erhebliche Personalbewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Im ersten Halbjahr 2016 stellte mit 31 % fast ein Drittel der sächsischen Betriebe neue Arbeitskräfte ein.<sup>5</sup> Gleichzeitig hatten 27 % der Betriebe Personalabgänge zu verzeichnen. Die Gründe für die erfolgten Personalabgänge sind vielfältig, folgen aber im Prinzip dem Muster der vorangegangenen Jahre (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Gründe für das Ausscheiden von Personal aus Betrieben in Sachsen 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2005 bis 2016

Die meisten Personalabgänge sind auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen. Deren Anteil ist gegenüber dem Vorjahr erneut angestiegen und mit 41 % so hoch wie

<sup>4</sup> Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit entspricht Teilzeit mehrheitlich den Wünschen der betroffenen Arbeitnehmer in Ostdeutschland. Bei der Interpretation der Werte ist zu berücksichtigen, dass in der betreffenden Untersuchung nicht zwischen sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und Mini-Jobs unterschieden wurde (vgl. Wanger, S; Weber, E.: Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen. Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information, IAB-Kurzbericht 8/2016).

<sup>5</sup> Die Übernahme von im Betrieb zuvor befristet beschäftigten Mitarbeitern in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis oder von Auszubildenden wird im vorliegenden Bericht nicht als Personaleinstellung gezählt.

noch nie. Seit 2005 hat er sich fast vervierfacht. Mit 21 % ist der Anteil von Arbeitgeberkündigungen an den Abgängen insgesamt weiterhin rückläufig und hier wiederum so niedrig wie nie zuvor. Abgänge, die dem Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages geschuldet sind, haben im Vergleich zu den Vorjahren ebenfalls weiter an Bedeutung verloren und erreichen damit aktuell auch einen Tiefstwert. Heute trifft dieser Grund nur noch auf 9 % aller Personalabgänge zu. Sein Anteil an allen Personalabgängen hat sich gegenüber 2005 um rund zwei Drittel reduziert. Entsprechend der sich verändernden Altersstruktur der Betriebsbelegschaften<sup>6</sup> nimmt die Bedeutung altersbedingter Austritte zu. Sie erreichten 2016 einen Anteil von 14 % an allen Personalabgängen in Sachsen. Gegenüber 2005 kommt das einer Verdoppelung gleich. Die restlichen Personalabgänge waren sonstigen Gründen geschuldet

Die Entwicklung der Abgangsgründe spiegelt die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt relativ gut wider. Zu Beginn des Beschäftigungswachstums Mitte der 2000er Jahre, nach einer Phase jahrelangen Beschäftigungsabbaus, war der Anteil von Arbeitgeberkündigungen mehr als dreimal so hoch wie der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen. Mit der stetig wachsenden Arbeitskräftenachfrage in den Folgejahren haben sich die Beschäftigungsmöglichkeiten und -chancen für wechselbereite Arbeitnehmer zunehmend verbessert. Im Ergebnis spielen Kündigungen durch den Arbeitnehmer im Vergleich zu Kündigungen durch den Arbeitgeber inzwischen eine doppelt so große Rolle. Aus Sicht der Beschäftigten können Betriebswechsel dazu beitragen, individuelle Beschäftigungsperspektiven und Einkommenschancen zu verbessern. Aus Sicht der Betriebe erhöhen Arbeitnehmerkündigungen den Ersatzbedarf. Aufgrund der hohen Zahl von Arbeitnehmerkündigungen dürfte dies einen nicht unwesentlichen Teil der betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen (vgl. auch Kapitel 3).

Im Hinblick auf die Bedeutung der genannten Abgangsgründe gibt es zwischen den einzelnen Bereichen der sächsischen Wirtschaft einige Gemeinsamkeiten, aber auch erhebliche Unterschiede. In den meisten Branchen überwogen auch 2016 arbeitnehmerseitig veranlasste Abgänge. Lediglich im Baugewerbe wurden anteilig ähnlich viele Arbeitnehmer von ihrem Betrieb entlassen wie auch auf eigenen Wunsch hin ausgeschieden sind. In der Öffentlichen Verwaltung hatten hingegen altersbedingte Abgänge ein besonders hohes Gewicht, denn mit 49 % war ca. jeder zweite Austritt darauf zurückzuführen. Gleichzeitig war hier fast jeder vierte Abgang dem Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages geschuldet. Arbeitnehmerseitig veranlasste Abgänge und ebenfalls Kündigungen seitens des Arbeitgebers spielten kaum eine Rolle.

Unterschiede bestehen ebenfalls zwischen kleineren und größeren Betrieben. Wenngleich Betrieben aller vier Größenklassen gemeinsam ist, dass durch Entlassungen weniger Arbeitnehmer ausgeschieden sind als auf eigenen Wunsch, waren Arbeitgeberkündigungen in klei-

---

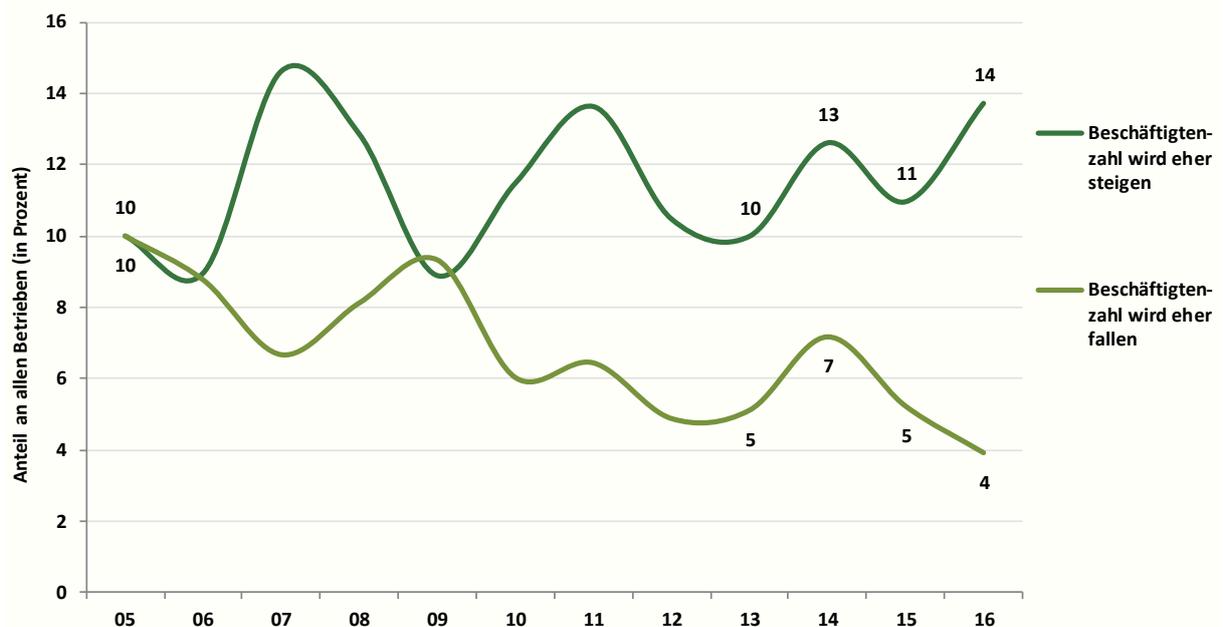
<sup>6</sup> Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen, Ergebnisse der 20. Welle 2015, ohne Ort, ohne Datum, S. 50ff.

neren Betrieben deutlich stärker als in größeren Betrieben verbreitet. So war der Anteil von Personalabgängen, die auf Entlassungen zurückzuführen waren, mit gut einem Drittel bei Kleinstbetrieben wesentlich höher als in Großbetrieben, in denen der Anteil unter 10 % lag. Dieser Unterschied dürfte wesentlich mit gesetzlichen Rahmenbedingungen wie z. B. dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zusammenhängen.<sup>7</sup> Auch vom Arbeitnehmer veranlasste Abgänge gab es in kleineren Betrieben wesentlich häufiger als in größeren. Mit der Größe der Betriebe steigt hingegen der Anteil von Personalabgängen, die auf die Beendigung befristeter Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen sind. Bei Kleinstbetrieben betrug dieser Anteil lediglich 2 % gegenüber 27 % bei Großbetrieben. Unterschiede bestehen ebenfalls bezüglich des altersbedingten Ausscheidens von Mitarbeitern. Hiervon scheinen größere Betriebe in deutlich stärkerem Maße als kleinere betroffen zu sein.

## Beschäftigungsaussichten

Die positive Beschäftigungsentwicklung des letzten Jahres schlägt sich in den Erwartungen der Betriebe hinsichtlich der weiteren Entwicklung nieder (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Beschäftigungsaussichten in Sachsen 2005 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

<sup>7</sup> Das KSchG gilt erst ab einer bestimmten Betriebsgröße. Kleinstbetriebe sind vom Anwendungsbereich des KSchG ausgenommen mit der Folge, dass Kündigungen dort ohne besondere Voraussetzungen ausgesprochen werden können (Schwellenwert: 10 Beschäftigte). Demgegenüber müssen unter das KSchG fallende Betriebe bei einer Kündigung darauf achten, dass sie sozial gerechtfertigt ist. Liegen soziale Rechtfertigungsgründe nicht vor, ist die Kündigung unwirksam.

Rund 14 % aller Betriebe Sachsens gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden Monaten steigern zu wollen. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen war damit mehr als dreimal so hoch wie jener von Betrieben, die mit Personalabbau rechneten (4 %). Keine Veränderungen des Beschäftigtenbestandes erwarteten 77 % der sächsischen Betriebe. Rund 5 % konnten zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2016 noch nicht einschätzen, wie sich die Beschäftigung in ihrem Betrieb in den kommenden 12 Monaten voraussichtlich entwickeln würde.

In den einzelnen Bereichen der sächsischen Wirtschaft fielen die Einschätzungen ähnlich wie im Durchschnitt aus. In fast allen Branchen, darunter in allen vier beschäftigungsstarken Bereichen, sowie in allen Betriebsgrößenklassen gab es anteilig mehr Betriebe mit positiven als mit negativen Erwartungen. Die aktuelle positive Beschäftigungsentwicklung wird sich damit aller Voraussicht nach in Sachsen fortsetzen, und zwar in nahezu allen Bereichen der Wirtschaft. Besonders günstig fielen die Prognosen in Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Unternehmensnahen Dienstleistungen aus.

### **2.3 Beschäftigungsformen (Mini-Jobs, Befristungen, Leiharbeit)**

In den letzten Jahren sind die Formen der Beschäftigung vielfältiger geworden. Viele Beschäftigte sind heute auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (sogenannte geringfügige Beschäftigung). Andere sind als Leiharbeitskräfte in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten, sehr heterogenen Beschäftigungsformen werden unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsumiert. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung, dem Beschäftigungsverhältnis der noch immer großen Mehrheit der Beschäftigten und daher als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet, unterscheiden.

Im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung gibt es im wissenschaftlichen und politischen Diskurs dagegen keine einheitliche Sichtweise. Teilzeitbeschäftigung kann sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch atypischer Beschäftigung zugerechnet werden. Jene, die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zu den Normalarbeitsverhältnissen rechnen, gehen davon aus, dass diese im Beschäftigungssystem heute bereits einen weiten Verbreitungsgrad aufweisen und damit eine „normale“ Form und keine Ausnahmeerscheinung mehr darstellen. Jene, die Teilzeitbeschäftigung primär zu atypischer Beschäftigung zählen, argumentieren u. a. damit, dass sie – sofern sie keinen vollzeitnahen Arbeitsumfang erreicht – vielfach keine existenzsichernden Einkommen gestattet, oft auch den Zugang zu betrieblicher Weiterbildung beschneidet oder Aufstiegschancen erschwert.

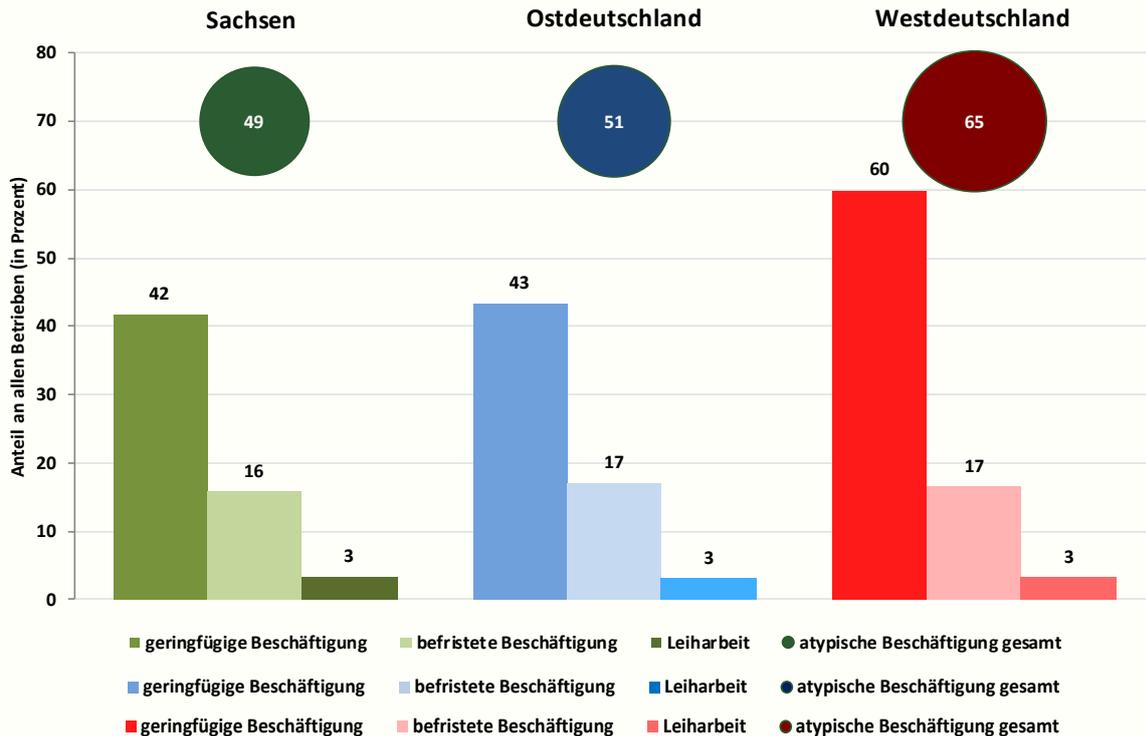
Die letztlich gewählte Zuordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung ist insofern relevant, als diese Gruppe von beachtlicher quantitativer Bedeutung ist und die Zuordnung dementsprechend erhebliche Effekte auf die Höhe des Anteils atypischer Beschäftigungsformen an der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse und somit auch auf die Beurteilung der beobachteten Entwicklung von Beschäftigung hat. Im engeren Sinne werden

ausschließlich geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit der Gruppe atypischer Beschäftigungsformen zugeordnet. In einem weiter gefassten Sinne können zu atypischer Beschäftigung auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gezählt werden. Dem IAB-Betriebspanel liegt eine Betrachtung zugrunde, die Teilzeitbeschäftigung nicht zum Normalarbeitsverhältnis zählt. Um aber eine sinnvolle Abgrenzung sozialversicherungspflichtiger Teilzeittätigkeiten gegenüber geringfügiger und befristeter Beschäftigung sowie Leiharbeit zu ermöglichen, werden die drei soeben genannten Beschäftigungsformen zuzüglich Teilzeitbeschäftigung als atypische Beschäftigung im weiteren Sinne verstanden. Demgegenüber werden unter dem Begriff atypische Beschäftigung im engeren Sinne in diesem Bericht ausschließlich geringfügige und befristete Beschäftigung zuzüglich Leiharbeit zusammengefasst. In den nachfolgenden Ausführungen wird folglich ausschließlich die enger gefasste Definition zur Beschreibung atypischer Beschäftigung verwendet.

### **Betriebe mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen im engeren Sinne**

2016 gab es in rund jedem zweiten Betrieb Sachsens einen oder mehrere atypisch beschäftigte Arbeitnehmer im hier definierten engeren Sinne (i. e. S.), d. h. mindestens einen befristet oder geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer oder zum Stichtag der Befragung eingesetzte Leiharbeitskräfte. In Sachsen nutzten damit weniger Betriebe als in Westdeutschland solche Beschäftigungsformen. Dort betrug der entsprechende Anteil von Betrieben rund zwei Drittel. In der folgenden Abbildung 6 ist zusätzlich zu sehen, von wie vielen Betrieben die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung gegenwärtig genutzt werden.

Abbildung 6: Betriebe mit atypischer Beschäftigung i. e. S. in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Von allen Formen atypischer Beschäftigung ist geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs) am weitesten verbreitet. Mini-Jobs gibt es heute in 42 % aller sächsischen Betriebe (Ostdeutschland 43 %, Westdeutschland 60 %). Befristete Beschäftigung ist demgegenüber deutlich seltener: In 16 % der Betriebe des Freistaates sowie in jeweils 17 % ost- wie auch westdeutscher Betriebe gab es mindestens einen befristet Beschäftigten. Im Umkehrschluss heißt dies: In jeweils mehr als 80 % der Betriebe hatten die Beschäftigten ausnahmslos unbefristete Arbeitsverträge. Der Einsatz von Leiharbeitskräften<sup>8</sup> ist nach wie vor auf einen sehr kleinen Teil der Betriebe beschränkt. In lediglich 3 % aller sächsischen, ost- und westdeutschen Betriebe wurden zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte eingesetzt. Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, in wie vielen Betrieben atypische Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt werden. In dieser Hinsicht bestehen Unterschiede zwischen Sachsen sowie Ostdeutschland einerseits und Westdeutschland andererseits, wobei diese jedoch ausschließlich auf die unterschiedliche Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen sind.

<sup>8</sup> Die Angaben zu Leiharbeitskräften werden von den Entleihbetrieben gemacht. Entsprechend handelt es sich um Leiharbeitskräfte, die in einem Entleihbetrieb eingesetzt werden. Die Statistik der BA beinhaltet demgegenüber Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich der Verwaltungskräfte).

Der folgende Abschnitt informiert über den Umfang atypischer Beschäftigungsverhältnisse, also darüber, wie viele Beschäftigte als Mini-Jobber oder Leiharbeitskräfte tätig sind oder eine befristete Stelle haben.

## **Umfang atypischer Beschäftigungsverhältnisse im engeren Sinne**

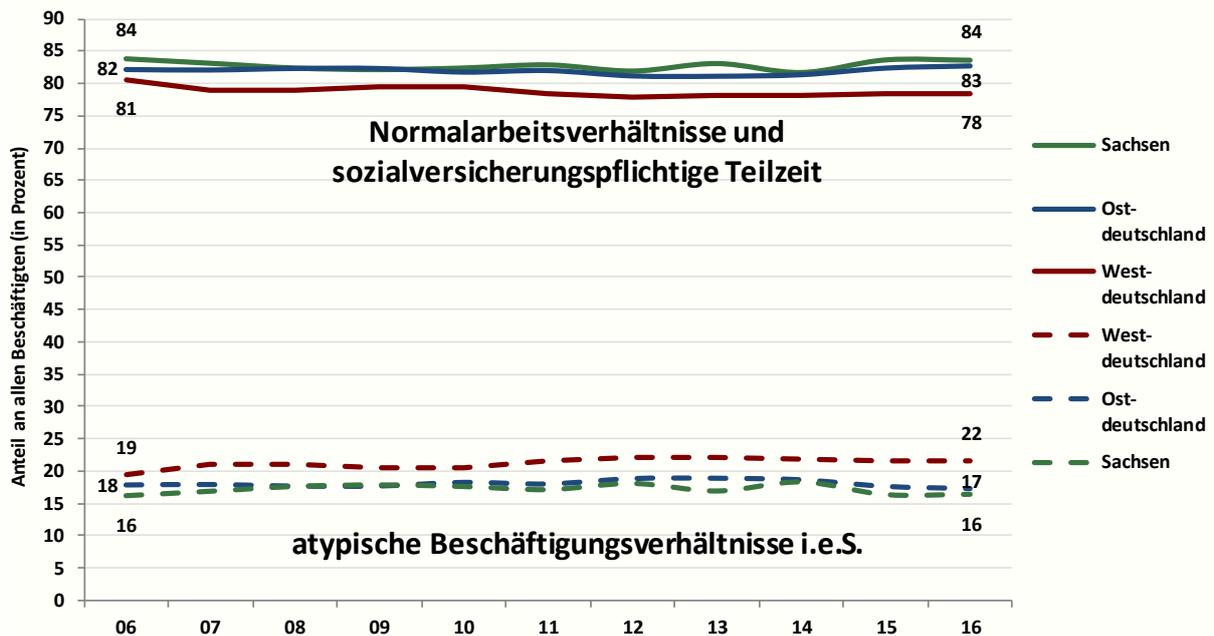
Wenngleich in zahlreichen Betrieben des Freistaates atypische Beschäftigung in der einen oder anderen Form genutzt wird, stellen diese Arbeitsverhältnisse – gemessen an deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung – nach wie vor eine Minderheit dar. Gut 16 % aller Arbeitnehmer sind in Sachsen derzeit befristet oder geringfügig beschäftigt oder als Leiharbeitskraft tätig. Mehr als vier Fünftel und damit die übergroße Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse sind in Sachsen dagegen sogenannte Normalarbeitsverhältnisse.

Die Anteile aller atypischen Beschäftigungsformen i. e. S. an der Gesamtbeschäftigung sind sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland seit Jahren relativ stabil. Der Vergleich mit Westdeutschland zeigt, dass der Anteil atypischer Beschäftigungsformen i. e. S. in Sachsen wie schon im Vorjahr um einige Prozentpunkte unter dem entsprechenden Wert für Westdeutschland liegt. Die oben beschriebene, in Sachsen geringere Verbreitung solcher Beschäftigungsformen auf betrieblicher Ebene geht somit mit einem etwas geringeren Umfang solcher Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung einher. Der Unterschied zwischen Sachsen und Westdeutschland lässt sich vor allem auf den höheren Anteil geringfügiger Beschäftigung (Mini-Jobs) in Westdeutschland zurückführen. In Sachsen betrug der Anteil dieser Beschäftigungsverhältnisse 2016 gut 6 %. Im Westen belief er sich hingegen auf 13 % und war damit rund doppelt so hoch.<sup>9</sup> Die Anteile von befristeter Beschäftigung sowie Leiharbeit unterschieden sich demgegenüber nur unwesentlich (vgl. Abbildung 7).

---

<sup>9</sup> Bei der Interpretation der hier vorgestellten Ergebnisse ist zu beachten, dass im Rahmen des IAB-Betriebspanels nur diejenigen geringfügig beschäftigten Personen betrachtet werden, die in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig sind. Jene geringfügig Beschäftigten, die z. B. als Haushaltshilfen, Reinigungskräfte oder Betreuungspersonal in Privathaushalten tätig sind, werden nicht erfasst.

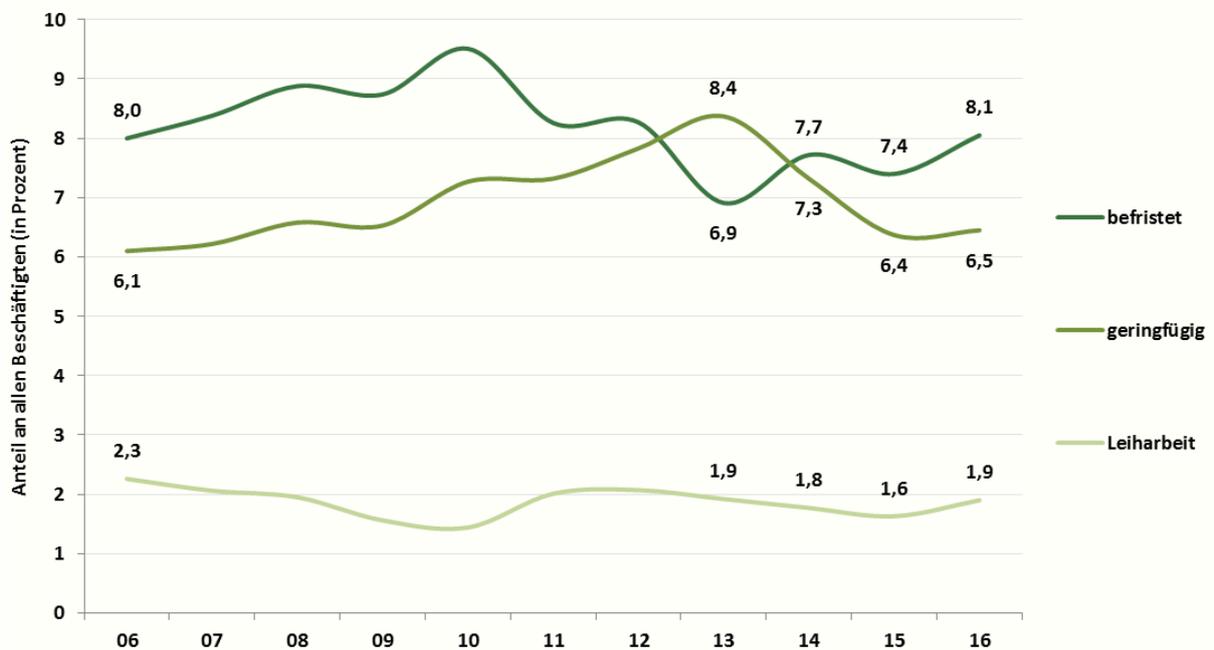
**Abbildung 7: Entwicklung von Normalarbeitsverhältnissen und sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung (d. h. atypischer Beschäftigung im weiteren Sinne) und atypischen Beschäftigungsverhältnissen i. e. S. in Sachsen, Ost- und Westdeutschland, 2006 bis 2016**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006 bis 2016

Der Blick auf die letzten 10 Jahre zeigt, dass sich die relative Bedeutung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung in Sachsen insgesamt kaum verändert hat (vgl. Abbildung 8).

**Abbildung 8: Entwicklung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung i. e. S. in Sachsen 2006 bis 2016**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006 bis 2016

In Westdeutschland verlief die Entwicklung ähnlich. Die Anteile von befristet sowie geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern liegen gegenwärtig jeweils nur um einen Prozentpunkt über dem Wert des Jahres 2006. Der Anteil von Arbeitnehmern, die in westdeutschen Be-

etrieben zum jeweiligen Stichtag der Befragung als Leiharbeitskräfte eingesetzt waren, bewegte sich in den hier betrachteten Jahren, ähnlich wie in Sachsen, stets zwischen 1 und maximal 2 %.

Die seit Jahren relativ stabilen Anteile atypischer Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung belegen, dass die relative Bedeutung solcher Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren nicht zugenommen hat. Da die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in den letzten 10 Jahren jedoch deutlich angestiegen ist, bedeuten stabil gebliebene Beschäftigtenanteile letztlich aber zugleich eine größere Zahl atypisch beschäftigter Arbeitnehmer als noch vor 10 Jahren. Wie die folgenden Ausführungen zeigen, sind atypische Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Bereichen der sächsischen Wirtschaft unterschiedlich stark verbreitet.

### **Geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)**

In 42 % der sächsischen Betriebe gab es 2016 einen oder mehrere Beschäftigte mit einem Mini-Job (Ostdeutschland 43 %, Westdeutschland 60 %). Ein Großteil dieser Beschäftigungsverhältnisse – rund die Hälfte – entfiel auf nur drei Branchen: den Bereich Handel und Reparatur sowie Übrige und Unternehmensnahe Dienstleistungen. Etwa ein weiteres Zehntel entfiel zudem jeweils auf das Verarbeitende Gewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen. In den genannten fünf Branchen waren somit zusammen mehr als zwei Drittel aller Mini-Jobber des Landes tätig.

Für eine Einschätzung der Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen für die einzelnen Branchen ist es hilfreich, zusätzlich die ermittelten Anteile der Branchen an den atypischen Beschäftigungsverhältnissen mit den Anteilen dieser Branchen an der Gesamtbeschäftigung zu vergleichen. Liegt der Anteil einer Branche an den atypisch Beschäftigten deutlich über dem Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung, spricht dies für eine überdurchschnittlich starke Verbreitung der betrachteten Beschäftigungsform in diesem Bereich der Wirtschaft.

Im Hinblick auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) fällt vor allem der Bereich Übrige Dienstleistungen auf, in dem die Diskrepanz besonders groß ist. Der Anteil der Übrigen Dienstleistungen an den geringfügig Beschäftigten beträgt derzeit 16 % und ist damit mehr als doppelt so hoch wie der Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung. In keiner anderen Branche der sächsischen Wirtschaft ist die Diskrepanz zwischen den beiden Anteilswerten größer. Mini-Jobs haben hier somit wesentlich größere Bedeutung als in anderen Branchen der Wirtschaft. Deutlich unterrepräsentiert sind Mini-Jobs derzeit im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. In beiden Branchen beläuft sich der Anteil geringfügiger Beschäftigung auf etwa die Hälfte des Beschäftigtenanteils insgesamt. In den anderen Bereichen liegen beide Anteilswerte relativ nah beieinander (vgl. Tabelle 4).

**Tabelle 4: Formen atypischer Beschäftigung i. e. S. in ausgewählten Branchen in Sachsen 2016**

Branche	Verteilung			
	Beschäftigte insgesamt	geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)	Befristete Beschäftigung	Leiharbeitskräfte
	%	%		
Verarbeitendes Gewerbe	19	10	12	64
Baugewerbe	7	7	1	7
Handel und Reparatur	13	19	8	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	15	6	2
Erziehung und Unterricht*	8	7	36	-
Gesundheits- und Sozialwesen	15	9	15	2
Übrige Dienstleistungen	7	16	13	2
Öffentliche Verwaltung	6	5	4	0
Sonstige	10	12	5	19
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ob Betriebe Mini-Jobs nutzen, hängt neben der Branche auch ganz wesentlich von der Größe der Betriebe ab (vgl. Tabelle 5).

**Tabelle 5: Formen atypischer Beschäftigung i. e. S. nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016**

Betriebsgrößenklasse	Verteilung			
	Beschäftigte insgesamt	geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)	Befristete Beschäftigung	Leiharbeitskräfte
	%	%		
1 bis 9 Beschäftigte	21	34	6	3
10 bis 49 Beschäftigte	29	39	25	17
50 bis 249 Beschäftigte	28	24	22	36
ab 250 Beschäftigte	22	3	47	44
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Mini-Jobs sind eine Domäne kleinerer Betriebe: Rund jeder dritte Mini-Jobber (34 %) arbeitet gegenwärtig in einem Kleinstbetrieb, mit 39 % noch etwas mehr sind in einem Kleinbetrieb tätig – also insgesamt fast drei Viertel. Auf Betriebe dieser Größenklasse entfällt insgesamt jedoch lediglich die Hälfte der Beschäftigten der sächsischen Wirtschaft. Der Anteil der kleineren Betriebe an den geringfügig Beschäftigten liegt somit deutlich über dem an der Gesamtbeschäftigung. Dabei ist die Diskrepanz bei den Kleinstbetrieben am stärksten ausgeprägt, sie ist aber auch bei Kleinbetrieben noch erheblich. Dies spricht dafür, dass vor al-

lem Kleinst- und Kleinbetriebe solche Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich stark nutzen. Bei Großbetrieben ist es dagegen umgekehrt. Der Anteil dieser Betriebsgrößenklasse an allen Mini-Jobbern ist mit 3 % lediglich von marginaler Bedeutung. Die Anteile an den Mini-Jobbern liegen hier somit ganz erheblich unter denen an der Gesamtbeschäftigung. Kleinere Betriebe nutzen Mini-Jobs somit in stärkerem Maße als größere Betriebe.

## **Leiharbeit**

Größere Betriebe machen überdurchschnittlich stark von Leiharbeit Gebrauch. Mehr als zwei Fünftel aller zum Stichtag der letzten Befragung im Jahr 2016 in den befragten Betrieben eingesetzten Leiharbeitskräfte entfielen auf Großbetriebe und mehr als ein Drittel auf mittlere Betriebe.<sup>10</sup> Diese Anteilswerte lagen über den jeweiligen Anteilen dieser Größenklassen an der Gesamtbeschäftigung, insbesondere im Falle der Großbetriebe. Auf Kleinst- und Kleinbetriebe entfielen demgegenüber insgesamt 20 % der eingesetzten Leiharbeitskräfte, was nicht einmal der Hälfte ihres Beschäftigtenanteils entsprach.

Leiharbeiter kommen vor allem in (größeren) Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes zum Einsatz, wobei hier Folgendes zu berücksichtigen ist: In Verleihbetrieben angestellte Leiharbeitskräfte zählen entsprechend der Systematik der Wirtschaftszweige zur Unterbranche der Arbeitnehmerüberlassung. Die Gesamtheit der Beschäftigten in Betrieben dieser Branche sind folglich in den Beschäftigtenzahlen der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen enthalten. Die hier ausgewiesenen Angaben zu Leiharbeitskräften beziehen sich dagegen auf jene Leiharbeitskräfte, die zum Stichtag 30.06.2016 in Entleihbetrieben eingesetzt bzw. verliehen waren. Danach waren fast zwei Drittel der zum Stichtag eingesetzten Leiharbeiter an einen Betrieb aus dem Verarbeitenden Gewerbe verliehen. Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den (entliehenen) Leiharbeitskräften fällt zudem mehr als dreimal so hoch aus wie dessen Anteil an der Gesamtbeschäftigung, was ebenfalls die überragende Bedeutung dieser Branche hinsichtlich der Nachfrage nach dieser Form von Beschäftigung unterstreicht.

## **Befristete Beschäftigung**

Wie schon bei den vorstehend besprochenen atypischen Beschäftigungsformen ist auch die große Mehrheit der befristet Beschäftigten in nur wenigen Branchen tätig. Mit über einem Drittel entfiel mit Abstand der größte Anteil aller befristet Beschäftigten in Sachsen auf den Bereich Erziehung und Unterricht. Daneben spielen auch das Gesundheits- und Sozialwesen, Übrige Dienstleistungen sowie das Verarbeitende Gewerbe eine bedeutende Rolle. Auf diese vier Branchen entfielen 2016 gut drei Viertel aller befristet Beschäftigten des Freistaates. Befristungen waren – gemessen am Anteil an allen Beschäftigten – in den beiden Branchen

---

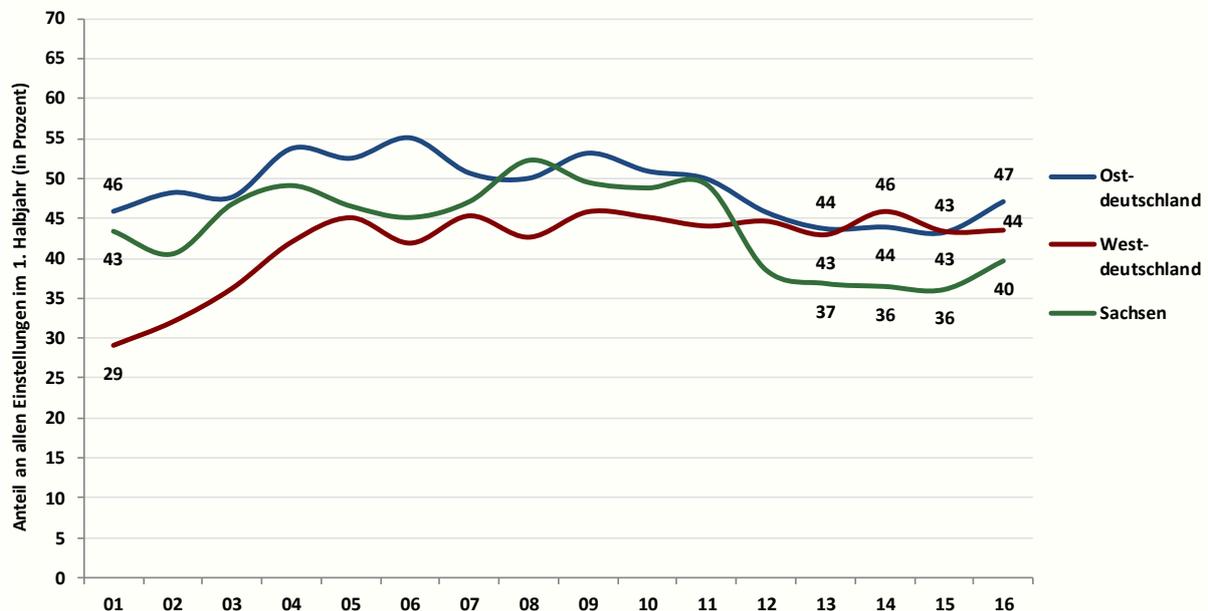
<sup>10</sup> Die angegebenen Leiharbeitskräfteanteile ergeben sich aus dem Verhältnis von Leiharbeitskräften zur Summe der Beschäftigten zum 30.06.2016 zuzüglich der eingesetzten Leiharbeitskräfte zum 30.06.2016.

Erziehung und Unterricht sowie Übrige Dienstleistungen deutlich überrepräsentiert, im Verarbeitenden Gewerbe demgegenüber unterrepräsentiert.

## Befristete Einstellungen, Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung

Der Befund, wonach die große Mehrheit der Beschäftigten eine unbefristete Stelle hat und 8 % der Beschäftigten in Sachsen auf befristeten Stellen tätig sind, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele Beschäftigte zunächst weiterhin befristet eingestellt werden.<sup>11</sup> Mitte der 2000er Jahre erhielt fast die Hälfte aller in Sachsen neu eingestellten Arbeitnehmer lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Anteil lag unterhalb des ostdeutschen, aber geringfügig oberhalb des westdeutschen Vergleichswertes (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Befristete Personaleinstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2016

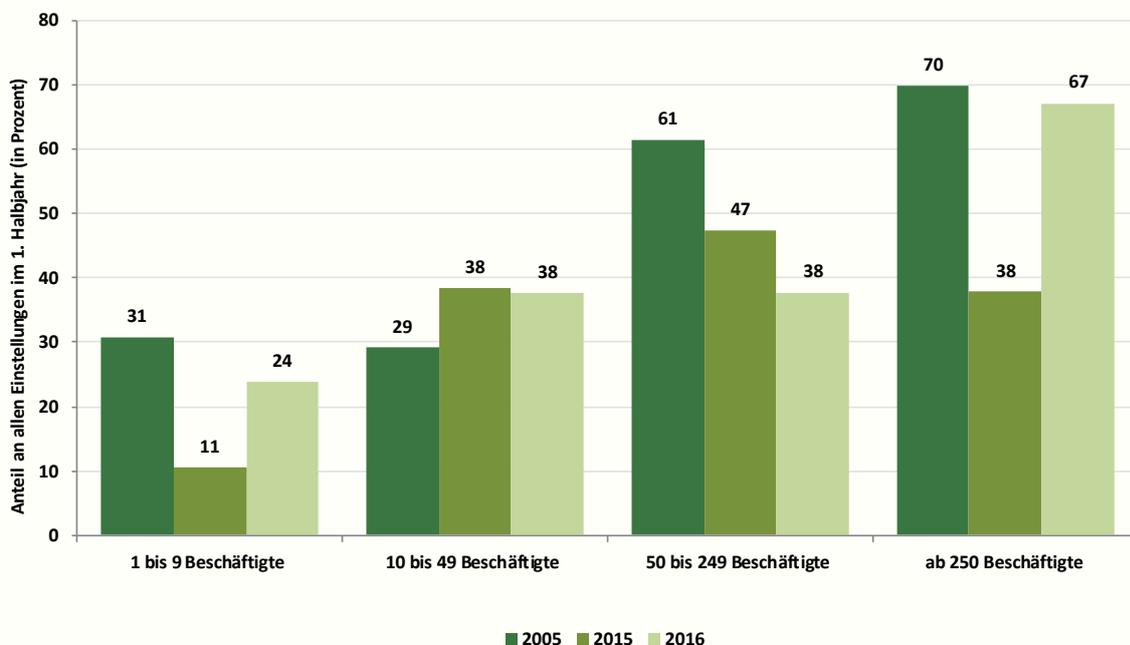
Mit dem Anziehen der Konjunktur und dem Mitte der 2000er Jahre einsetzenden und bis heute andauernden Beschäftigungswachstum ist die Bedeutung befristeter Neueinstellungen tendenziell zurückgegangen. Im Vorjahr lag dieser Anteil bei 36 % und damit unterhalb des ost- wie westdeutschen Vergleichswertes. Die tendenziell abnehmende Bedeutung befristeter Einstellungen dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit mit der, aus Sicht der Arbeit-

<sup>11</sup> In der Befragung des Jahres 2013 wurde ermittelt, dass 40 % aller zum Stichtag 30.06.2013 befristet beschäftigten Arbeitnehmer in Sachsen ohne Angabe eines sachlichen Grundes befristet eingestellt worden sind. Demgegenüber lag bei etwa einem Drittel der Betroffenen ein Sachgrund für die Befristung vor. Weitere befristete Beschäftigung stand im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen, Ergebnisse der 18. Welle 2013, Berlin, Juni 2014, S. 33f).

nehmer, verbesserten Arbeitsmarktlage zusammenhängen. Für Betriebe ist es hingegen im Vergleich zur Situation vor rund 10 Jahren deutlich schwerer geworden, freie Stellen zu besetzen (vgl. Kapitel 3). Da Arbeitnehmer ganz überwiegend unbefristete Beschäftigungsverhältnisse präferieren, sind jene Betriebe im Wettbewerb um gesuchte Arbeitskräfte prinzipiell im Vorteil, die bei Neueinstellungen auf eine Befristung verzichten. Trotz weiter wachsender Beschäftigung und einer anhaltend hohen Nachfrage nach Fachkräften (vgl. Kapitel 3), hat sich der Trend abnehmender Befristungen bei Personaleinstellungen im letzten Jahr nicht fortgesetzt. Mit 40 % lag der Anteil befristeter Neueinstellungen um 4 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert, damit aber auch weiterhin unter den Werten Ost- und Westdeutschlands.

Die Anwendung von Befristungen bei Neueinstellungen hängt eng mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Abbildung 10).

**Abbildung 10: Befristete Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2005, 2015 und 2016**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2015 und 2016

Seit Jahren nutzen größere Betriebe befristete Einstellungen in der Regel deutlich intensiver als kleinere Betriebe. In Großbetrieben erhielten 2016 gut zwei Drittel der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei Kleinstbetrieben war es genau umgekehrt: Knapp ein Viertel erhielt einen befristeten Arbeitsvertrag, das heißt neue Arbeitskräfte wurden dort überwiegend unbefristet eingestellt.

### **Übernahme befristet Beschäftigter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis**

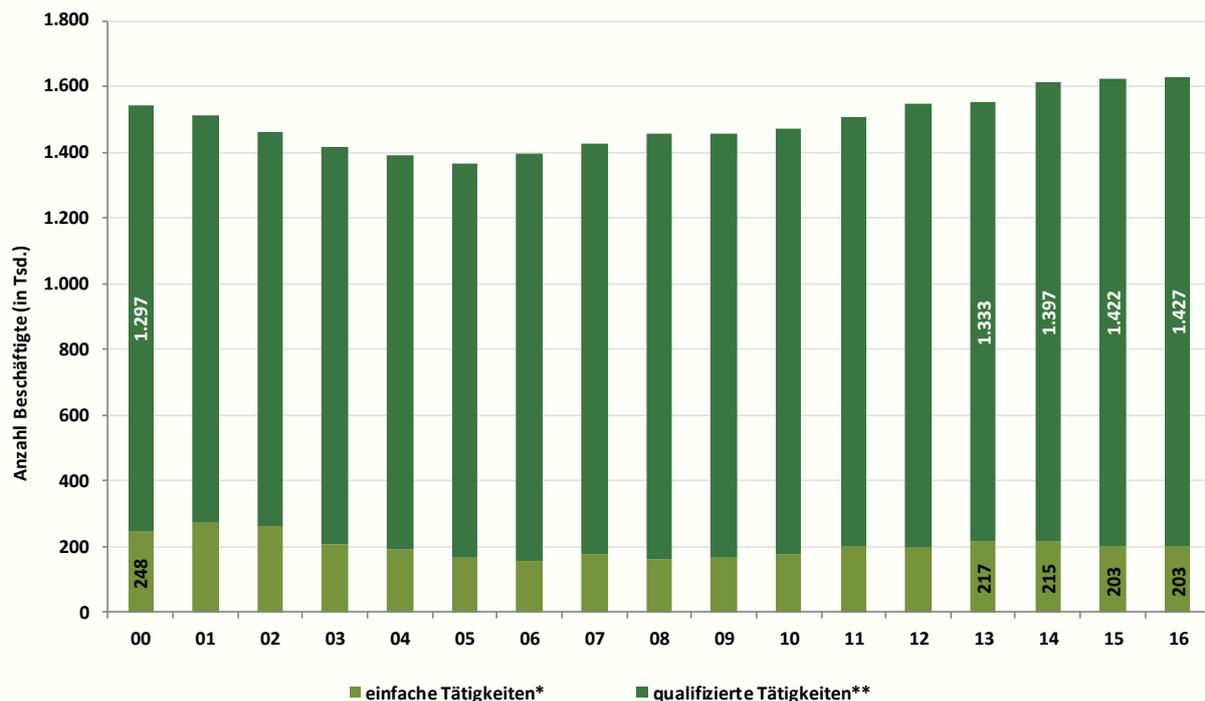
Ein wichtiger Aspekt für die Bewertung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist die Möglichkeit, diese in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umzuwandeln. Knapp ein Drittel der Ar-

beitnehmer, deren Arbeitsvertrag im ersten Halbjahr 2016 endete, wurden in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Der Anteil jener Arbeitnehmer, für die ein befristeter Arbeitsvertrag eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellt, ist damit gegenüber den vorangegangenen Jahren in Sachsen weiter zurückgegangen – trotz einer anhaltend positiven Beschäftigungsentwicklung. Aktuell liegt dieser Anteilswert sowohl deutlich unter dem ost- als auch unter dem westdeutschen Durchschnitt (37 % bzw. 40 %). Diejenigen Arbeitnehmer, die 2016 nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommen wurden, erhielten entweder einen neuen befristeten Arbeitsvertrag (54 % aller befristet Beschäftigten, deren Vertrag auslief) oder sie schieden aus dem Betrieb aus (15 %). Für diese Gruppe liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

## 2.4 Arbeitsplatzanforderungen

Der Anteil der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten ist in den letzten 20 Jahren gestiegen, jener mit einfachen Tätigkeiten dagegen zurückgegangen (vgl. Abbildung 11).<sup>12</sup>

Abbildung 11: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen, 2000 bis 2016



\*einfache Tätigkeiten = keine Ausbildung erforderlich, \*\*qualifizierte Tätigkeiten = setzen eine Ausbildung voraus

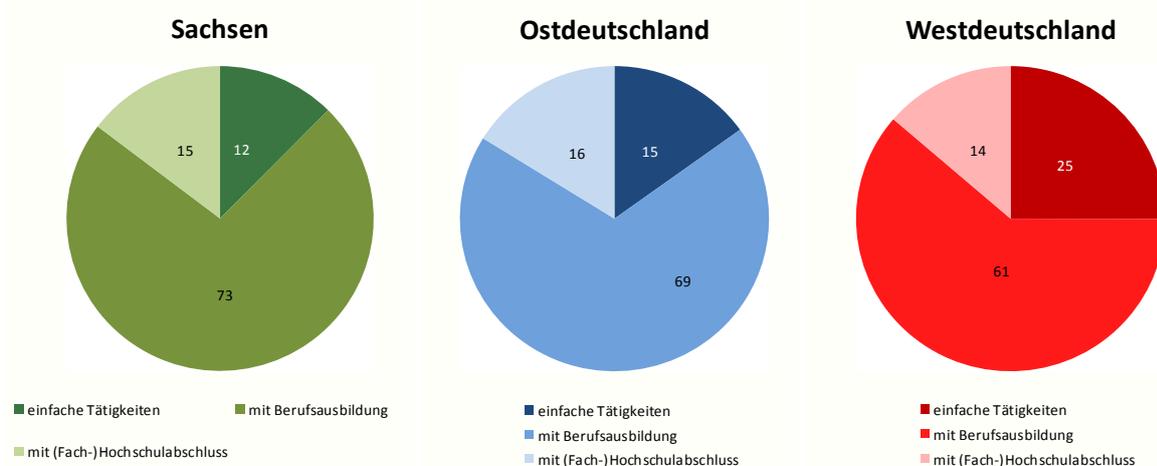
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

<sup>12</sup> Ohne Auszubildende und ohne tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer.

Diese Entwicklung vollzog sich überwiegend bis Mitte der 2000er Jahre. In dieser Zeit wurde insgesamt mehr Beschäftigung ab- als aufgebaut. Der Beschäftigungsabbau zwischen Mitte der 1990er Jahre und Mitte der 2000er Jahre belief sich in Sachsen auf insgesamt ca. 16 %. Für Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten, belief sich die Reduzierung der Beschäftigtenzahlen auf weit mehr als die Hälfte. Der Abbau qualifizierter Arbeitsplätze betrug demgegenüber lediglich 5 %. In diesen Jahren sind somit überdurchschnittlich stark Einfacharbeitsplätze, d. h. Tätigkeiten für Un- und Angelernte weggefallen. Deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung hatte sich zwischen 1996 und 2005 halbiert und belief sich 2005 somit auf nur noch 11 %. Gleichzeitig ist der Anteil der Beschäftigten, die qualifizierten Tätigkeiten nachgehen, entsprechend angestiegen. Seit Mitte der 2000er Jahre – also unter den Bedingungen des tendenziellen Beschäftigungszuwachses – haben sich die Relationen zwischen einfachen und qualifizierten Tätigkeiten allerdings kaum mehr verändert. Mit dem bis heute anhaltenden Beschäftigungsaufschwung war somit eine weitgehende Stabilisierung der bis Mitte der 2000er Jahre erreichten Tätigkeitsstruktur in der Wirtschaft des Freistaates Sachsen verbunden

Heute üben rund 88 % der sächsischen Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation voraussetzen (vgl. Abbildung 12).

**Abbildung 12: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2016**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016; ohne Auszubildende und Beamtenanwärter, ohne tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer

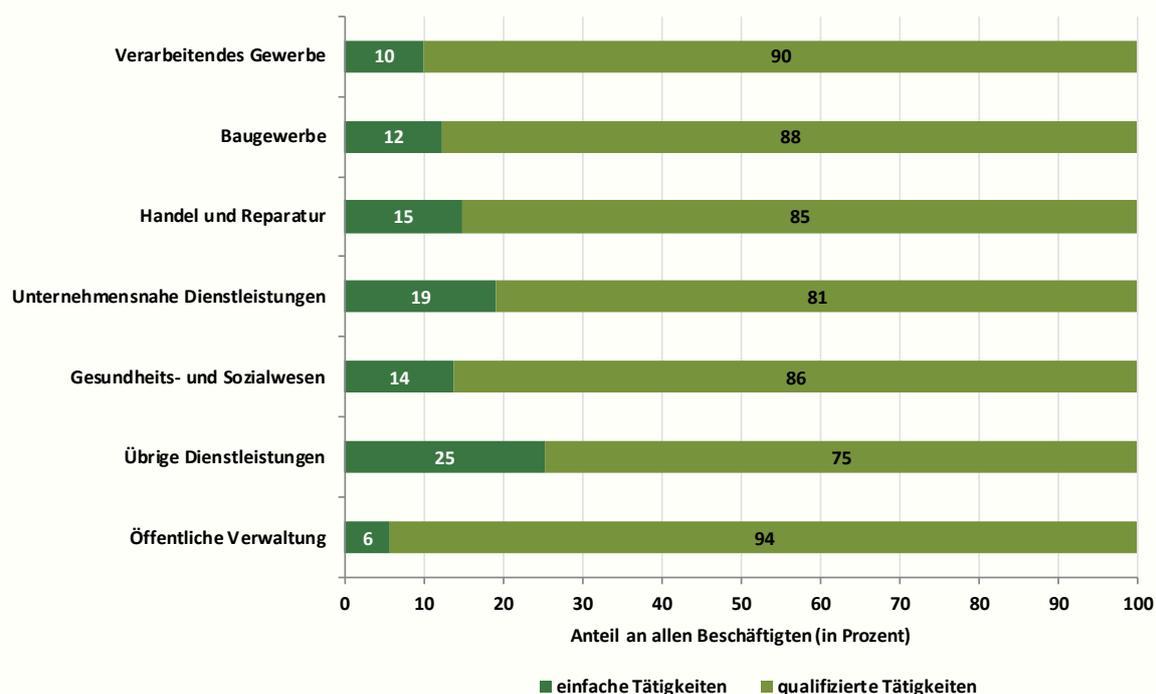
Mit etwas mehr als vier Fünfteln der Beschäftigten wird diese Qualifikationsgruppe von Tätigkeiten dominiert, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Rund jeder achte Beschäftigte dieser Gruppe ist auf Arbeitsplätzen tätig, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt der nach wie vor höhere Anteil an Arbeitsplätzen für qualifizierte Arbeitskräfte auf. Dieser liegt derzeit um 13 Prozentpunkte über dem westdeutschen Vergleichswert.

Mit dem Beschäftigungsaufbau seit Mitte der 2000er Jahre hat sich – absolut betrachtet – die Zahl neuer Arbeitsplätze für Beschäftigte sowohl mit einer Ausbildung bzw. einem abgeschlossenen Studium als auch für Un- und Anlerntätigkeiten spürbar erhöht. Dabei fielen die Zuwächse für beide Tätigkeitsgruppen zwischen 2005 und 2015 ähnlich hoch aus. Angesichts des anhaltend hohen Gewichts qualifizierter Tätigkeiten bleiben Beschäftigungschancen damit in Sachsen aber auch weiterhin vor allem an eine qualifizierte Ausbildung gebunden. Das kann erhebliche Konsequenzen für die Integrationsmöglichkeiten und Beschäftigungschancen von (langzeit-)arbeitslosen Personen oder ausländischen Arbeitskräften haben, da diese oftmals über keine formale berufliche Qualifikation verfügen (vgl. hierzu ausführlicher Kapitel 3.3 und 4).

## Arbeitsplatzanforderungen in den einzelnen Branchen

Bei den Tätigkeitsanforderungen bestehen wie in den vorangegangenen Jahren erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Tätigkeitsgruppen in ausgewählten Branchen in Sachsen 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Ohne Auszubildende und ohne tätige Inhaber, Vorstände bzw. Geschäftsführer

Beim Einsatz von Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten reicht das Spektrum von lediglich knapp 3 % im Bereich Erziehung und Unterricht bis hin zu 25 % in Betrieben der Übrigen Dienstleistungen. Zugleich haben Einfacharbeitsplätze auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen vergleichsweise hohe Bedeutung. Dort sind 19 % der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte tätig. In beiden Branchen liegen die Anteile dieser Tätigkeitsgruppe somit deutlich über dem Durchschnitt Sachsens in Höhe von 12 %

Die Tatsache, dass sich die Relationen zwischen qualifizierter Beschäftigung und einfachen Tätigkeiten seit nunmehr rund 10 Jahren in Sachsen insgesamt so gut wie nicht verändert haben, sollte über unterschiedliche Entwicklungen in den einzelnen Bereichen und Branchen der Wirtschaft allerdings nicht hinwegtäuschen. So ist die Zahl von Einfacharbeitsplätzen zwischen 2005 und 2016 in den drei Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Handel und Reparatur sowie Übrige Dienstleistungen überdurchschnittlich stark angestiegen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauwesen gab es demgegenüber nur eine geringe Zunahme. In allen vier beschäftigungsstarken Branchen hat ebenso die Zahl der qualifizierten Arbeitsplätze zugenommen. Ähnlich wie im Falle der Einfacharbeitsplätze fiel auch hier der Zuwachs im Gesundheits- und Sozialwesen besonders stark aus. Beim Vergleich der Entwicklung beider Tätigkeitsgruppen in den vier beschäftigungsstarken Branchen fällt auf, dass seit 2005 nur im Verarbeitenden Gewerbe der Anstieg qualifizierter Tätigkeiten den der Einfacharbeitsplätze übertraf. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen sind beide Tätigkeitsgruppen gleichermaßen dynamisch angestiegen. Im Gesundheits- und Sozialwesen wie auch im Bereich Handel und Reparatur stiegen Un- und Anlernertätigkeiten allerdings stärker als qualifizierte Beschäftigungsfelder. Somit gab es in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft des Landes eine spezifische Nachfrage nach Arbeitskräften und zugleich eine unterschiedliche Beschäftigungsdynamik.

**Fazit:** Die Beschäftigung ist in Sachsen auch 2016 weiter angestiegen. Die insgesamt positive Beschäftigungsentwicklung seit Mitte der 2000er Jahre hat sich damit fortgesetzt. Getrieben wird sie vor allem durch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung. Seit 2005 hat sich der Anteil dieser Beschäftigungsform an der Gesamtbeschäftigung in etwa verdoppelt, und er beläuft sich heute auf rund ein Fünftel. Besonderen Anteil an dieser Entwicklung hat der Dienstleistungssektor, da er in der sächsischen Wirtschaft immer mehr an Bedeutung gewinnt und mit einem Anteil von mehr als 90 % zugleich das Gros der Teilzeitbeschäftigten auf sich vereint. Mit dem Beschäftigungszuwachs sind zusätzliche Arbeitsplätze sowohl für qualifizierte Arbeitnehmer als auch für Un- und Angelernte entstanden. Die Arbeitsmarktchancen der Arbeitnehmer hängen in Sachsen dennoch weiterhin in hohem Maße von der Verfügbarkeit einer formalen Qualifikation ab. Dies unterstreicht einmal mehr die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für die Integration in den Arbeitsmarkt. In den Betrieben sind zahlreiche Arbeitsplätze zu den sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen i. e. S. zu rechnen, d. h. es sind Mini-Jobs, befristete Beschäftigungsverhältnisse, oder sie sind von Leiharbeitskräften besetzt. Die relative Bedeutung dieser Beschäftigungsformen – bezogen auf deren Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen – hat sich in den letzten Jahren allerdings kaum verändert. Eine mögliche Verdrängung von Normalarbeitsverhältnissen durch diese Form atypischer Beschäftigung kann daher mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht belegt werden. Im Zuge des allgemeinen Beschäftigungswachstums gibt es allerdings absolut betrachtet auch immer mehr Arbeitnehmer mit atypischer Beschäftigung i. e. S. Dies wirft eine Reihe von Fragen auf, insbesondere die nach der gegenwärtigen Existenzsicherung dieser atypisch Beschäftigten, ebenso die nach ihrer sozialen Absicherung im Alter.

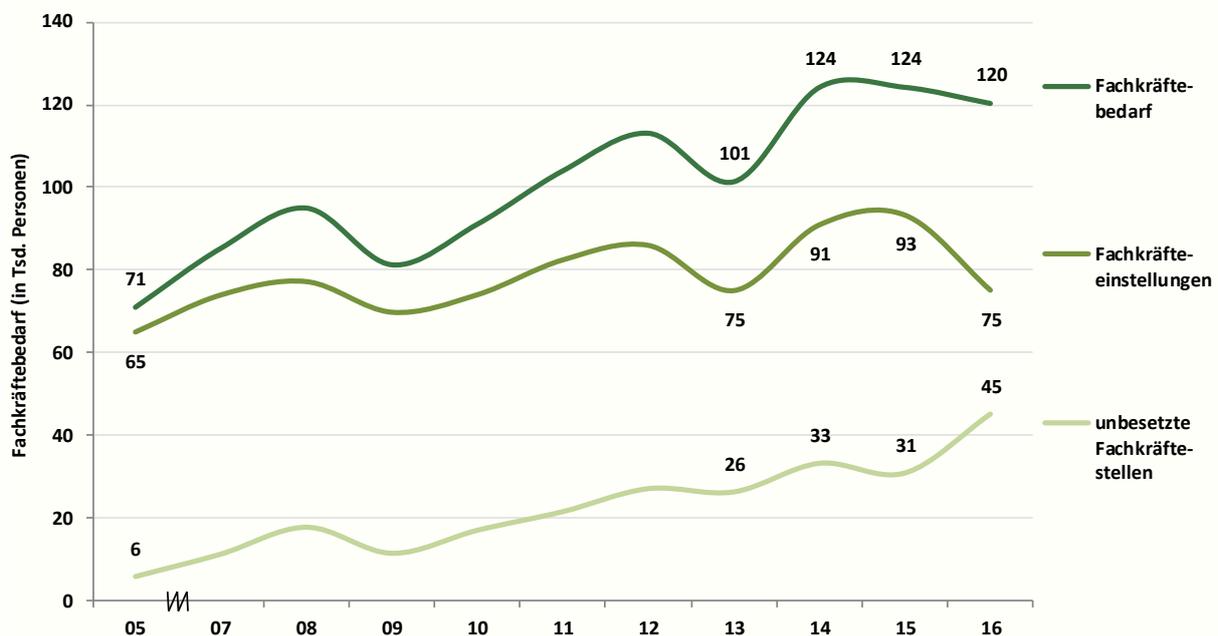
### 3 FACHKRÄFTEBEDARF

Nachstehend werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs der Betriebe im Freistaat Sachsen präsentiert. Fachkräfte bilden das Rückgrat der Wirtschaft und damit die Grundlage für die Wettbewerbsfähigkeit. Es ist daher entscheidend, wie erfolgreich die Betriebe bei der Deckung ihrer Nachfrage nach Fachkräften sind. Angesichts der Befunde früherer Befragungen, wonach es einem erheblichen Teil der Betriebe nicht gelingt, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen, stellt sich die Frage, in welchem Maße die Betriebe ihre Suchstrategien verändern und bislang eher nachrangig betrachtete Personengruppen bei der Stellenbesetzung berücksichtigen, wie z. B. Langzeitarbeitslose. Die hierzu in der aktuellen Befragung erhobenen und nachfolgend vorgestellten Daten werden um aktuelle Befunde zur Verbreitung anonymisierter Bewerbungsverfahren ergänzt.

#### 3.1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs

Der Bedarf der sächsischen Betriebe an Fachkräften, d. h. die Zahl der eingestellten und die Zahl der nicht besetzten Fachkräftestellen, bleibt weiterhin hoch. 2016 lag dieser mit rund 120 Tsd. Fachkräften nur geringfügig unter dem Niveau der Vorjahre (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

In Ost- und Westdeutschland ist die Nachfrage nach Fachkräften demgegenüber weiter angestiegen (Ostdeutschland 6 %, Westdeutschland 11 %). Die Zahl der Fachkräfteeinstellungen war gegenüber dem Vorjahr in Sachsen spürbar rückläufig: Mit rund 75 Tsd. Einstellungen war sie um fast 20 % niedriger. Unter den Bedingungen einer lediglich geringfügigen

Reduzierung der Nachfrage einerseits und eines drastischen Rückgangs der Zahl der Einstellungen andererseits konnten im Vergleich zum Vorjahr erheblich mehr Fachkräftestellen nicht besetzt werden. Die Zahl der unbesetzt gebliebenen Stellen belief sich auf rund 45 Tsd. und ist gegenüber dem Vorjahr um fast 50 % angestiegen. Das ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass Sachsens Betriebe für ihre Fachkräftenachfrage immer häufiger kein geeignetes Angebot finden und Fachkräfteengpässe von zunehmender Bedeutung sind. Das trifft derzeit auch auf Ost- und Westdeutschland zu. Dort hat sich die Zahl nicht besetzter Fachkräftestellen jeweils um ca. 30 % gegenüber dem Vorjahr erhöht. Diese Entwicklung lässt sich auch auf der betrieblichen Ebene beobachten: Im ersten Halbjahr 2016 lag der Anteil der Fachkräftebedarf ausweisenden Betriebe bei 39 % und damit um 6 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Bei Betrachtung dieser Kennziffer seit 2005 – also mit Beginn des Beschäftigungsaufbaus im Freistaat Sachsen – zeigt sich ebenfalls eine deutliche Zunahme dieses Anteils (2005: 21 %): Über diesen Zeitraum ist fast eine Verdoppelung festzustellen. Einen ähnlich hohen Zuwachs hat es auch in Westdeutschland gegeben (2005: 17 %, 2016: 33 %). In Ostdeutschland fiel er ebenfalls erheblich aus (2005: 21 %, 2016: 38 %).

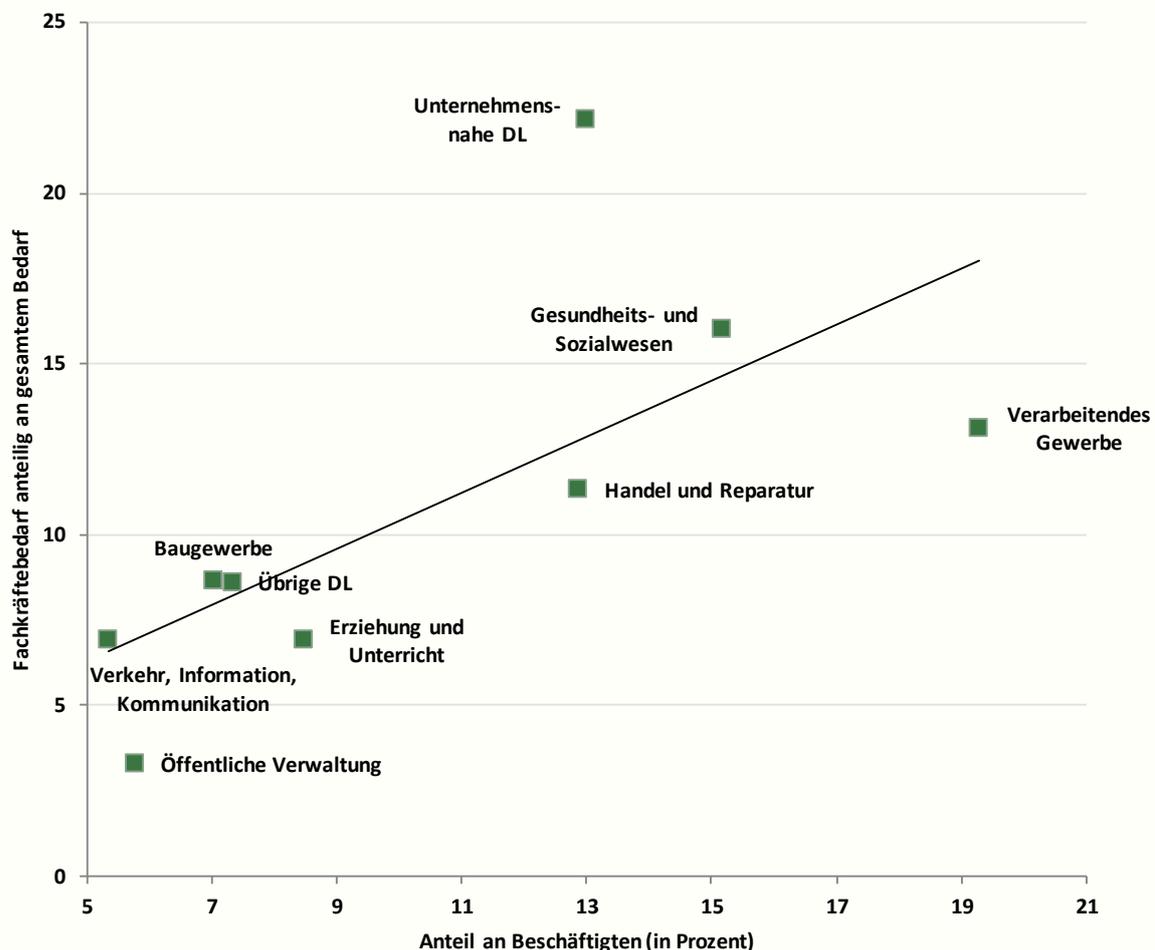
### **Fachkräftebedarf nach Branchen**

Der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf fiel 2016 im Produzierenden Bereich überdurchschnittlich hoch aus. Hier zeigten 44 % der Betriebe entsprechenden Bedarf an. Im Verarbeitenden sowie im Baugewerbe belief sich der Anteil der betroffenen Betriebe auf jeweils 43 %. Im Dienstleistungssektor hatten 38 % der Betriebe Bedarf an Fachkräften, was dem Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft sehr nahe kommt. Allerdings gab es große Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen: So belief sich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen auf 51 %, im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen hingegen auf 33 %. Aus der Öffentlichen Verwaltung zeigten 2016 zwei Drittel der Betriebe entsprechenden Bedarf an. Im Branchenvergleich hatte dieser Bereich der sächsischen Wirtschaft mit Abstand den höchsten Anteil an den Betrieben, die Fachkräfte suchten.

In den vier beschäftigungsstarken Branchen der sächsischen Wirtschaft hat sich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im Vergleich zum Vorjahr sehr unterschiedlich entwickelt. Im Bereich Handel und Reparatur sowie im Gesundheits- und Sozialwesen waren beachtliche Zuwächse zu verzeichnen. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Verarbeitenden Gewerbe gab es hingegen moderate Zuwächse. Seit 2005 hat der Anteil der Betriebe, die Fachkräftebedarf haben, in der überwiegenden Mehrzahl der Branchen erheblich zugenommen. Mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens ist er in den drei beschäftigungsstarken Branchen jedoch nur unterdurchschnittlich stark angestiegen. Während sich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Sachsen seit 2005 fast verdoppelt hat, hat er sich im Gesundheits- und Sozialwesen fast vervierfacht.

Gemessen am Bedarf an Fachkräften entfielen 2016 auf die vier beschäftigungsstarken Branchen – also Unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, Verarbeitendes Gewerbe sowie Handel und Reparatur – 63 % des gesamten Fachkräftebedarfs der Wirtschaft. Dieser Anteil ist nur geringfügig höher als jener an den Beschäftigten insgesamt (60 %). Bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass der Fachkräftebedarf der Unternehmensnahen Dienstleistungen – das ist die Branche, die mit mehr als einem Fünftel den höchsten Anteil am Fachkräftebedarf hatte – um 9 Prozentpunkte über ihrem Anteil an den Beschäftigten lag. Beim Verarbeitenden Gewerbe lag er hingegen 6 Prozentpunkte darunter. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Handel und Reparatur gab es zwischen beiden Anteilswerten keine größeren Unterschiede. Das findet in nachstehender Abbildung 15 seine grafische Entsprechung.

Abbildung 15: Fachkräftebedarf und Beschäftigungsanteil ausgewählter Branchen in Sachsen 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die Abbildung zeigt zunächst, dass höhere Beschäftigtenanteile zugleich höhere Anteile am Fachkräftebedarf erwarten lassen. Dies wird mit der Trendlinie dargestellt. Aber wie bereits verdeutlicht, gibt es Ausnahmen. So liegt die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen weit oberhalb der Trendlinie, weil ihr Anteil am Fachkräftebedarf der sächsischen Wirtschaft

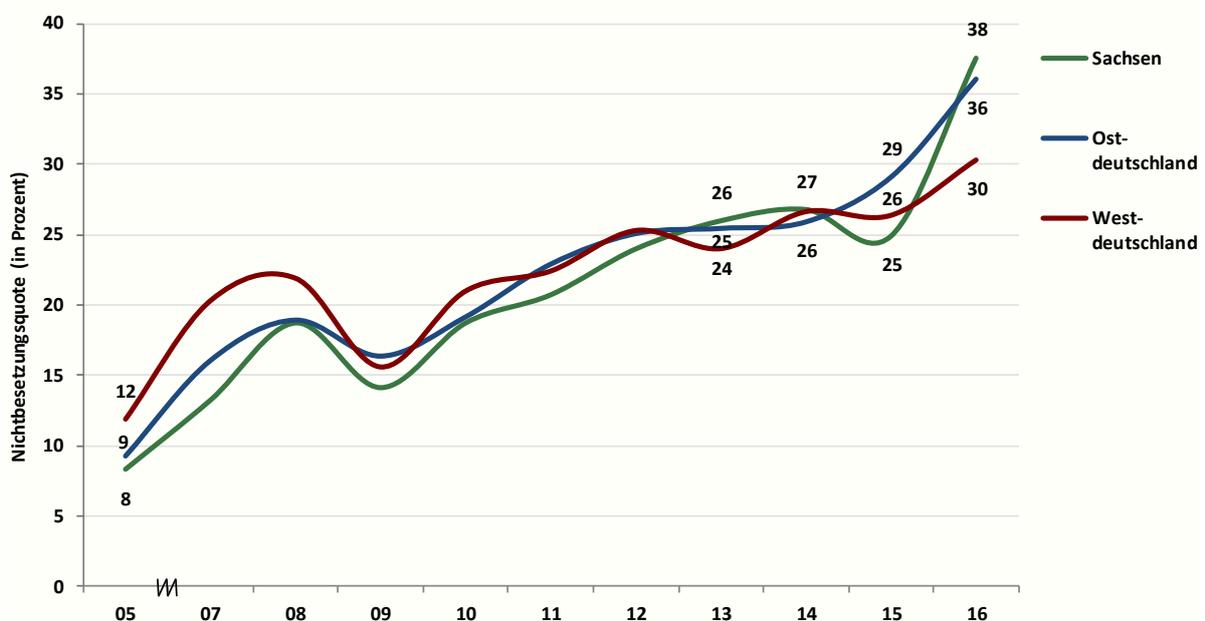
ihren Anteil an den Beschäftigten erheblich überschreitet. Beim Verarbeitenden Gewerbe gilt der umgekehrte Fall, folglich positioniert es sich unter der Linie. Da die Anteilswerte für beide Kennziffern im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Handel und Reparatur wiederum nur wenig voneinander abweichen, liegen diese Branchen nahe an der Trendlinie.

Erhebliche Unterschiede zeigen sich auch nach Betriebsgrößenklassen, wobei der Anteil der Betriebe, die entsprechenden Bedarf angaben, mit der Betriebsgröße deutlich ansteigt (Kleinstbetriebe 30 %, Großbetriebe 94 %). Weniger Unterschiede zeigen sich allerdings bei der direkten Nachfrage nach Fachkräften: Der Bedarf an Fachkräften lag bei Klein-, Klein- und mittleren Betrieben auf einem ähnlichen Niveau (27 bis 30 %). Bei Großbetrieben belief er sich auf niedrigere 14 %. Das bedeutet, hier war dieser Anteil im Vergleich zu den anderen Betriebsgrößenklassen nur etwa halb so hoch. Bei Kleinstbetrieben war dieser Bedarf damit höher als ihr Anteil an den Beschäftigten (Differenz 6 Prozentpunkte), bei Großbetrieben hingegen geringer (Differenz 8 Prozentpunkte).

## Besetzungsschwierigkeiten

Im Jahr 2016 war die Hälfte der sächsischen Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen konfrontiert. Damit waren im Vergleich zum Vorjahr – genau wie in Ost- und Westdeutschland – mehr Betriebe betroffen. Der gestiegene Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten zu haben, war von einer erheblichen Zunahme des Anteils unbesetzt gebliebener Stellen für qualifizierte Tätigkeiten begleitet (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Dieser Trend ist nicht nur für Sachsen, sondern auch für Ost- und Westdeutschland zu beobachten. In Sachsen ist dieser Anteilswert gegenüber dem Vorjahr allerdings besonders stark angestiegen. Mit 38 % liegt er gegenwärtig leicht oberhalb des ostdeutschen Durchschnitts (36 %) und deutlich oberhalb der westdeutschen Quote, die 2016 rund 30 % betrug. Auch wenn der größte Teil der Stellen nach wie vor besetzt werden kann, bleibt ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials im Freistaat ungenutzt. Besonders zu berücksichtigen ist der beachtliche Anstieg der Nichtbesetzungsquote im Vorjahresvergleich, der 13 Prozentpunkte betrug. Im Unterschied zu den Vorjahren liegt die Nichtbesetzungsquote nun zum ersten Mal deutlich oberhalb der westdeutschen Quote. Damit ist der Abstand zwischen Sachsen und Westdeutschland nunmehr beachtlich (8 Prozentpunkte). Nie zuvor war er so hoch wie heute. Mit der anhaltend hohen Nachfrage der sächsischen Betriebe nach Fachkräften haben also zugleich die Schwierigkeiten zugenommen, diese am Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Wie in den Vorjahren zeichnen sich für Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Baugewerbe überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquoten ab. Eine mit 16 % geringe Quote entfällt auf die Öffentliche Verwaltung. Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche weiterhin mit der Größe der Betriebe zusammen. Je kleiner ein Betrieb ist, umso mehr Stellen bleiben auch gegenwärtig unbesetzt. Von allen nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen 2016 mehr als jede Dritte auf Kleinst- und nur rund 4 % auf Großbetriebe. Dementsprechend lag der Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Stellen bei Kleinstbetrieben mit 52 % deutlich über, in Großbetrieben mit 10 % dagegen spürbar unter dem Durchschnitt aller Betriebe des Landes. Wenngleich es Großbetrieben damit nach wie vor wesentlich besser als Kleinst- und Kleinbetrieben gelingt, Stellen für Fachkräfte zu besetzen, ist seit Mitte der 2000er Jahre auch ihre Nichtbesetzungsquote angestiegen (2005: 2 %). Die Besetzungsschwierigkeiten haben somit in allen Betriebsgrößenklassen zugenommen.

### **3.2 Anonymisierte Bewerbungsverfahren**

Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, aufgrund von Bewerbungsfotos oder auch wegen des Namens sind bei Bewerbungen keine Ausnahme. Sie treffen vor allem Migranten, ältere Arbeitsuchende und Frauen. In anonymisierten Bewerbungsverfahren wird deshalb auf persönliche Angaben wie Name, Alter, Geschlecht, Herkunft oder Familienstand verzichtet. Betriebe und Einrichtungen können auf diese Weise für mehr Chancengleichheit werben und sich als sozial verantwortliche Unternehmen profilieren. Da auf diese Weise auch Bewerbergruppen die Möglichkeit zu einem Vorstellungsgespräch erhalten, die aufgrund benachteiligender Merkmale sonst eher nicht berücksichtigt worden wären, können sich Betriebe damit zugleich ein größeres Bewerberpotenzial erschließen.

Der Verzicht auf persönliche Angaben ist vor allem im englischsprachigen Raum (USA, Großbritannien, Kanada) seit Jahrzehnten übliche Praxis. Anonymisierte Bewerbungsverfahren wurden in den vergangenen Jahren zudem in verschiedenen europäischen Ländern erprobt,

so etwa in Schweden, in den Niederlanden, in der Schweiz, in Frankreich und in Belgien. In Deutschland wurden bislang nur in einzelnen Bundesländern entsprechende Initiativen gestartet, wie z. B. in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Berlin. Anonymisierte Bewerbungsverfahren dürften in Zukunft jedoch an Bedeutung gewinnen. Mit der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels wurde daher danach gefragt, wie verbreitet anonymisierte Bewerbungsverfahren derzeit in den Betrieben sind.

## Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren

Knapp 3 % der sächsischen Betriebe gaben an, anonymisierte Bewerbungsverfahren zu nutzen (Ostdeutschland ebenfalls rund 3 %, Westdeutschland knapp 2 %). Die weitaus überwiegende Mehrheit der Betriebe verzichtet folglich auf sie. In den Betrieben und Einrichtungen, die anonymisierte Bewerbungsverfahren anwenden, sind rund 7 % der Beschäftigten Sachsens tätig (Ostdeutschland 6 %, Westdeutschland 4 %). Sofern anonymisierte Bewerbungsverfahren im Freistaat Anwendung finden, liegt der Anteil der Betriebe in keiner einzigen Branche der Wirtschaft oberhalb von 6 % (vgl. Tabelle 6).

**Tabelle 6: Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016**

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Betrieben		
	Betriebe mit Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	Betriebe ohne Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	weiß nicht
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	1	99	0
Baugewerbe	0	100	0
Handel und Reparatur	4	93	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	94	0
Gesundheits- und Sozialwesen	5	95	0
Übrige Dienstleistungen	0	100	0
Öffentliche Verwaltung	2	95	3
1 bis 9 Beschäftigte	2	97	1
10 bis 49 Beschäftigte	1	98	1
50 bis 249 Beschäftigte	17	79	4
ab 250 Beschäftigte	12	86	2
<b>Insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>96</b>	<b>1</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Betriebe aus der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie des Gesundheits- und Sozialwesens setzten solche Verfahren mit 6 % bzw. 5 % etwas häufiger als der Durchschnitt der sächsischen Betriebe ein. In einigen Branchen wie dem Baugewerbe oder den Übrigen

Dienstleistungen werden anonymisierte Bewerbungsverfahren nicht genutzt. Größere Betriebe wenden anonymisierte Bewerbungsverfahren häufiger als kleinere an, dennoch bleiben sie auch hier eine Ausnahme.

### **3.3 Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber**

Der Arbeitsmarkt in Sachsen entwickelt sich positiv, allerdings waren im Dezember 2016 noch immer mehr als ein Drittel aller Arbeitslosen länger als ein Jahr ohne Erwerb. In absoluten Zahlen waren das über 57.000 Personen. Allein diese Größenordnung macht die nach wie vor bestehende Herausforderung bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit im Land deutlich.<sup>13</sup> Ein zentrales Problem für die Reintegration vieler Langzeitarbeitsloser ist vor allem deren Beschäftigungsfähigkeit. Häufig steht einem Wiedereintritt Langzeitarbeitsloser deren unzureichende bzw. für den regionalen Arbeitsmarkt nicht passfähige Qualifikation entgegen. Um beurteilen zu können, wie die Chancen von Langzeitarbeitslosen für die Wiedereingliederung in Arbeit stehen, wurden in der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels die Betriebe gefragt, unter welchen Voraussetzungen sie – neben der erforderlichen fachlichen Eignung – auch Bewerber bei der Besetzung von Stellen berücksichtigen, die langzeitarbeitslos sind.

#### **Bereitschaft zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen über alle Branchen**

Die übergroße Mehrheit der Betriebe Sachsens zeigt sich gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern aufgeschlossen, denn 84 % von ihnen gaben an, Langzeitarbeitslose bei Einstellungsverfahren zu berücksichtigen, sofern deren fachliche Eignung gegeben ist (Ost- und Westdeutschland jeweils 83 %).<sup>14</sup> 16 % der Betriebe zeigen sich selbst bei vorliegender fachlicher Eignung nicht bereit, Langzeitarbeitslose bei Einstellungsverfahren zu berücksichtigen. Von diesen Unternehmen haben rund 83 % grundsätzliche Bedenken und ca. 17 % berücksichtigen Langzeitarbeitslose nicht, weil sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht haben.

Unter jenen, die grundsätzlich Langzeitarbeitslose berücksichtigen, ist den meisten Betrieben am wichtigsten, dass der Bewerber einen guten Eindruck macht (71 %). Eine wichtige vertrauensbildende Maßnahme ist ein erfolgreich absolviertes Praktikum. Wenn die Bewerber sich dabei als geeignet erweisen und beide Seiten den Eindruck haben, zusammenarbeiten zu können, würden sich 55 % der Betriebe auch für die Einstellung eines Langzeitarbeitslosen entscheiden. Aus Sicht der Betriebe sind des Weiteren die Verfügbarkeit einer öffentli-

---

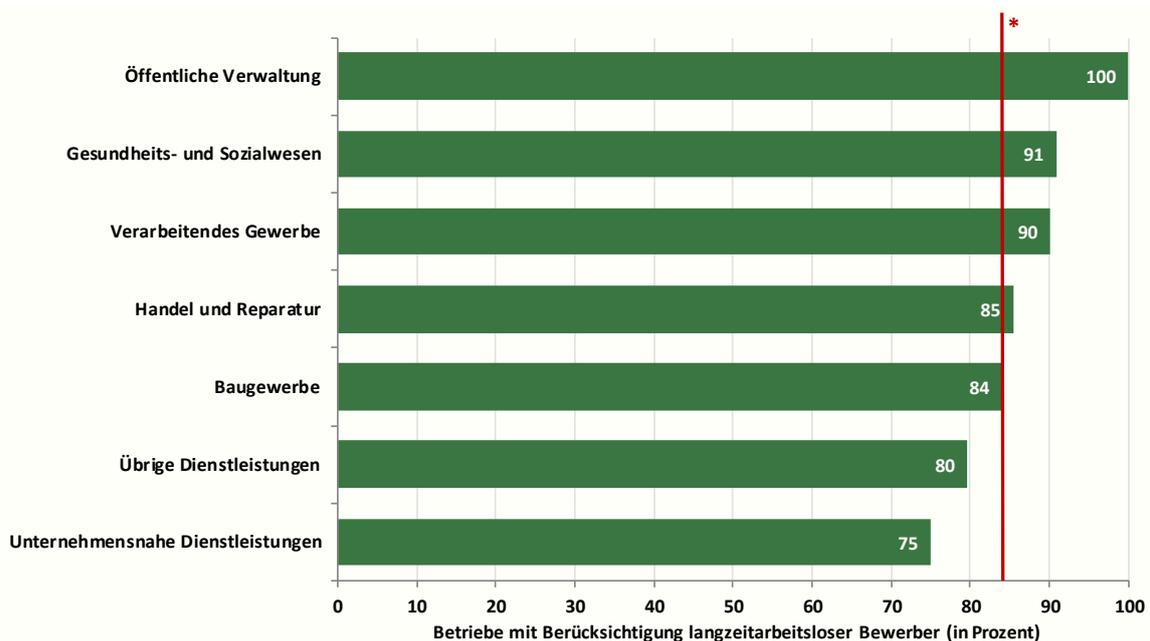
<sup>13</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitsmarktreport Sachsen. Februar 2017.

<sup>14</sup> Bei Antworten auf diese Frage ist zu berücksichtigen, dass Antworten sich auch an Werten und Einstellungen orientieren dürften, die als sozial erwünscht gelten. Die Ergebnisse können daher stärker zugunsten von Langzeitarbeitslosen ausfallen als dies dem tatsächlichen Verhalten der Personalverantwortlichen in den Unternehmen entspricht.

chen Förderung sowie die Empfehlung durch die Arbeitsagentur bzw. durch Dritte für eine Einstellungsentscheidung relevant. Diese Aspekte wurden jeweils von ca. zwei Fünfteln der Betriebe hervorgehoben. Von nachrangiger Bedeutung für die Einstellung Langzeitarbeitsloser ist, ob ansonsten keine passenden Bewerber vorhanden sind. Unter dem Druck fehlender passender Bewerber und ohne die anderen genannten Voraussetzungen würden sich lediglich 9 % der Unternehmen dazu bewegen lassen, einen Langzeitarbeitslosen einzustellen. Weitgehend ohne Bedeutung für die Betriebe sind hingegen Coachingangebote bei der Arbeitsaufnahme eines Langzeitarbeitslosen (4 % der Betriebe).

Interessante Befunde ergeben Auswertungen der Daten nach der Betriebsgröße und nach Branchen. Am stärksten ausgeprägt ist die Bereitschaft in Großbetrieben. Nahezu alle Betriebe (96 %) gaben an, Langzeitarbeitslose bei der Stellenbesetzung grundsätzlich zu berücksichtigen. Etwas weniger stark, aber noch immer deutlich ausgeprägt ist die Bereitschaft ebenfalls bei Kleinbetrieben (83 %). Die beachtliche Bereitschaft, Langzeitarbeitslose bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen, gilt zudem für alle Branchen. Ausnahmslos erweist sich die weitaus überwiegende Mehrheit gegenüber dieser Personengruppe als aufgeschlossen. Dennoch gibt es hinsichtlich der grundsätzlichen Einstellungsbereitschaft zwischen den Branchen Unterschiede (vgl. Abbildung 17).

**Abbildung 17: Bereitschaft der Betriebe zur Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber bei der Einstellung in Sachsen 2016**



\*Durchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Öffentlichen Verwaltung stehen dieser Personengruppe besonders offen gegenüber. Unter den vier beschäftigungsstarken Branchen lag lediglich die Branche der Unternehmensnahen Dienstleistungen unter dem Landesdurchschnitt. Werden die empirischen Befunde nach den

Beschäftigungsformen analysiert, so ergibt sich ein differenziertes Bild. So sind beispielsweise in Betrieben, die langzeitarbeitslose Bewerber grundsätzlich bei der Einstellung berücksichtigen, deutlich häufiger atypische Beschäftigungsverhältnisse<sup>15</sup> anzutreffen als in Betrieben, die sie grundsätzlich nicht berücksichtigen. Unter den Betrieben, die Langzeitarbeitslose einstellen würden, gibt es derzeit in 52 % atypische Beschäftigungsverhältnisse im engeren Sinne. In den Betrieben, die Langzeitarbeitslose bei Einstellungen nicht berücksichtigen, beläuft sich dieser Anteil demgegenüber auf 31 %. In erstgenannter Betriebsgruppe lag der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse im engeren Sinne bei 17 %, in letztgenannter bei 11 %.

In der Gruppe der Betriebe, die langzeitarbeitslose Bewerber grundsätzlich bei Einstellungen berücksichtigen, ist ein relativ hoher Anteil von Betrieben, die angaben, Probleme bei der Einstellung von Fachkräften zu antizipieren (56 %). Darunter wurden Probleme bei der Beschaffung von Fachkräften mit Abstand am häufigsten genannt.

**Fazit:** Die große Mehrheit der sächsischen Betriebe kann noch immer ihren Bedarf an Fachkräften decken. Gleichwohl haben die Besetzungsprobleme im Freistaat wie auch in Ost- und Westdeutschland weiter zugenommen, wobei Sachsens Betriebe inzwischen wesentlich größere Schwierigkeiten als ihre westdeutschen Wettbewerber haben. Insgesamt gestaltet sich die Situation in Abhängigkeit von der Branche und der Betriebsgröße nach wie vor sehr unterschiedlich. Die Branchen mit den höchsten Nichtbesetzungsquoten sind auch weiterhin die Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Baugewerbe. Unabhängig von der Branche stehen weiterhin Kleinstbetriebe vor überdurchschnittlich großen Herausforderungen bei der Besetzung von Fachkräftestellen. Dass sich die Fachkräfteproblematik seit Jahren vor allem auf bestimmte Branchen und kleine Betriebe konzentriert, dürfte auf ein strukturelles Problem verweisen. Das könnte verschiedene Ursachen haben – wie beispielsweise Arbeitsbedingungen, Verdienstmöglichkeiten, Aufstiegschancen und ähnliches, was wiederum eine beachtliche Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer nach sich ziehen könnte, sofern sich ihnen Alternativen am Arbeitsmarkt bieten. Auch konkrete Formen der Auftragslage und die damit sowohl für den Betrieb als auch die Beschäftigten verbundene Planungssicherheit könnte darauf Einfluss haben. Angesichts tendenziell steigender Besetzungsprobleme kann eine Berücksichtigung von bislang eher selten einbezogenen Bewerbergruppen zusätzliche Potenziale erschließen helfen. Im Hinblick auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen zeigt sich die übergroße Mehrheit der Betriebe grundsätzlich bereit, diese bei der Einstellung zu berücksichtigen, sofern die fachliche Eignung gegeben ist. Anonymisierte Bewerbungsverfahren spielen dagegen bislang keine nennenswerte Rolle in der Einstellungspraxis der Betriebe. Der Anteil der Betriebe, die diese Verfahren nutzt, ist in Sachsen – wie auch in Ost- und Westdeutschland – sehr gering.

---

<sup>15</sup> Atypische Beschäftigungsverhältnisse im engeren Sinne: geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte, Leiharbeiter.

## **4 BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN UND BETRIEBLICHE MAßNAHMEN ZUR INTEGRATION VON AUSLÄNDERN**

Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, dass zahlreiche Betriebe ihre offenen Stellen nicht besetzen können. Vor diesem Hintergrund kann es für arbeitskräftesuchende Betriebe hilfreich sein, parallel zur Erschließung inländischer Potenziale wie Frauen, Ältere oder (Langzeit-)Arbeitslose, zugleich grenzüberschreitend nach Arbeitskräften zu suchen, d. h. die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in Erwägung zu ziehen. Aufgrund der bestehenden Regelungen ist es relativ einfach, Arbeitskräfte aus den Staaten der Europäischen Union (EU) einzustellen. Die EU-Erweiterung der Jahre 2004 und 2007, die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 für die EU-8-Staaten und zu Jahresbeginn 2014 für Bulgarien sowie Rumänien haben die Möglichkeiten für deutsche Betriebe erweitert, Personen aus diesen Ländern als Arbeitskräfte zu rekrutieren. Weitere Zuwanderergruppen sind Menschen aus der alten EU (u. a. Italiener, Griechen, Spanier), die teilweise bereits lange in Deutschland leben, teilweise aber aufgrund der Krise in ihren Heimatländern verstärkt auch in Deutschland nach Arbeit suchen. Türkische Staatsangehörige sind bereits in den 1960er Jahren in (West-)Deutschland angeworben worden. Neben veränderten formal-rechtlichen Bedingungen<sup>16</sup>, die eine höhere Arbeitskräftemobilität erlauben, wirken zusätzlich krisenhafte Entwicklungen auf die Bedingungen einer Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften ein. Während z. B. die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland seit Mitte der 2000er Jahre stetig zunimmt, besteht in einigen Staaten der EU eine hohe Arbeitslosigkeit, insbesondere bei jungen Menschen unter 25 Jahren. Dies verstärkt die Mobilitätsbereitschaft der betroffenen Personen. Hieraus ergeben sich zugleich Chancen für deutsche Betriebe. Darüber hinaus bieten sich seit Ende 2015 weitere Möglichkeiten durch den Zustrom hunderttausender ausländischer Migranten aus nicht-europäischen Staaten.

Vor dem Hintergrund der großen betrieblichen Herausforderungen bei der Deckung des bestehenden und zukünftigen Arbeitskräftebedarfs stellt sich die Frage, wie das Potenzial ausländischer Arbeitskräfte derzeit genutzt wird. In den folgenden Ausführungen wird anhand der Daten der aktuellen Befragung daher gezeigt, in welchen Betrieben und welchen Bereichen der sächsischen Wirtschaft bereits ausländische Arbeitskräfte beschäftigt sind, und welche Betriebe demgegenüber auf diese Potenziale verzichten. Durch eine Gegenüberstellung von Nutzern und Nicht-Nutzern soll aufgezeigt werden, durch welche betrieblichen

---

<sup>16</sup> Mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Anerkennungsgesetz), das am 01. April 2012 in Kraft getreten ist, sollen im Ausland erworbene Qualifikationen besser für den deutschen Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden (§ 1 BQFG). Das Gesetz kann damit zur Sicherung des Fachkräfteangebots und zugleich zur Integration von Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit beitragen. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurde ebenfalls im Jahr 2012 die EU-Blue-Card (auch Blaue Karte EU) eingeführt. Diese soll es Unternehmen erleichtern, gut ausgebildete ausländische Arbeitnehmer aus Ländern außerhalb der EU und des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) einzustellen.

Merkmale, wie z. B. Branche oder Betriebsgröße, sich beide Gruppen voneinander unterscheiden. Die Darstellung der aktuellen Praxis der Betriebe kann zugleich Hinweise auf die Möglichkeiten der Integration jener Menschen liefern, die im Laufe der letzten zwei Jahre nach Deutschland geflüchtet sind.

#### 4.1 Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte

Gut jeder 10. Betrieb Sachsens beschäftigte 2016 ausländische Arbeitskräfte. Hinsichtlich der Nutzung des Potenzials ausländischer Arbeitskräfte<sup>17</sup> bestehen damit erhebliche Unterschiede zwischen der sächsischen und der westdeutschen Wirtschaft, denn dort belief sich der Anteil der Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften auf 27 %. Die unterschiedlich starke Nutzung ausländischer Arbeitskräfte könnte möglicherweise mit dem jeweiligen Bevölkerungsanteil dieser Personengruppe in Sachsen und Westdeutschland zusammenhängen. Im Freistaat beträgt der Anteil von Ausländern an der Bevölkerung gegenwärtig rund 4 %. In Westdeutschland ist er mit gut 12 % in etwa dreimal so hoch. Die unterschiedlich starke Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Sachsen und in Westdeutschland entspricht somit den unterschiedlich großen Anteilen dieser Bevölkerungsgruppe.

Es bestehen Unterschiede hinsichtlich der Einbindung ausländischer Arbeitskräfte in die einzelnen Bereiche der sächsischen Wirtschaft (vgl. Tabelle 7).

**Tabelle 7: Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Sachsen nach ausgewählten Branchen 2016**

Branche	Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Branche	Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen Beschäftigten in der Branche
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	11	1
Handel und Reparatur	8	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	7	6
Gesundheits- und Sozialwesen	8	2
Übrige Dienstleistungen	34	25
<b>Insgesamt</b>	<b>11</b>	<b>4</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Zu den Bereichen mit einer überdurchschnittlich starken betrieblichen Einbindung ausländischer Arbeitskräfte – gemessen am Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Branche – gehören in Sachsen die Übrigen Dienstleistungen. Rund jeder dritte Betrieb dieser Branche – und damit dreimal so viele wie im Durchschnitt des Landes – beschäftigt derzeit ausländische Mitarbeiter. Damit hat diese Branche maßgeblichen

<sup>17</sup> Die entsprechende Frage lautete: Beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle ausländische Arbeitskräfte, also Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit?

Einfluss auf den Durchschnittswert der sächsischen Wirtschaft. Mit deutlichem Abstand folgt das Verarbeitende Gewerbe, deren Anteil allerdings genau dem sächsischen Durchschnitt entspricht. Die beobachteten Unterschiede korrespondieren zum Teil mit dem Anteil ausländischer Arbeitskräfte an den Beschäftigten innerhalb der einzelnen Branchen. So beschäftigten im Bereich der Übrigen Dienstleistungen nicht nur überdurchschnittlich viele Betriebe ausländische Arbeitskräfte, sondern auch der Anteil ausländischer Arbeitskräfte an den Beschäftigten war in dieser Branche mit rund 25 % wesentlich höher als in allen anderen Bereichen der sächsischen Wirtschaft. Dies ist keine Spezifik des Freistaates, auch in Ost- und Westdeutschland stehen die Übrigen Dienstleistungen an der Spitze bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte. Obwohl der Anteil der Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes vergleichsweise hoch ausfiel, belief sich der Anteil der ausländischen Arbeitskräfte an allen Beschäftigten hier lediglich auf 1 %.

Beachtliche Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte bestehen ebenfalls zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen (vgl. Tabelle 8).

**Tabelle 8: Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in Sachsen nach Betriebsgrößenklassen 2016**

Betriebsgrößenklasse	Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Betriebsgrößenklasse	Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen Beschäftigten in der Betriebsgrößenklasse
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	7	5
10 bis 49 Beschäftigte	16	5
50 bis 249 Beschäftigte	36	4
ab 250 Beschäftigte	52	3
<b>Insgesamt</b>	<b>11</b>	<b>4</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Während gut die Hälfte der Großbetriebe des Landes aktuell einen oder mehrere ausländische Arbeitskräfte beschäftigt, ist dies bei nicht einmal jedem 10. Kleinstbetrieb der Fall. Dieser Befund ist zunächst nicht überraschend, da ein Großbetrieb mit vielen hundert Beschäftigten bereits in diese Gruppe fällt, wenn er nur einen einzigen ausländischen Mitarbeiter beschäftigt. Aufschlussreicher ist deshalb der konkrete Anteil der betreffenden Beschäftigtengruppe, da dieser Erkenntnisse über die relative Bedeutung ausländischer Arbeitskräfte für den Betrieb liefert. Die Ergebnisse zeigen, dass in dieser Hinsicht überraschenderweise keine nennenswerten Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben bestehen: Obwohl die große Mehrheit der Großbetriebe, aber nur ein sehr kleiner Anteil der Kleinstbetriebe angegeben hatte, ausländische Arbeitskräfte zu beschäftigen, bestehen beim Beschäftigtenanteil ausländischer Arbeitskräfte in allen vier hier ausgewiesenen Größenklassen keine sehr großen Unterschiede.

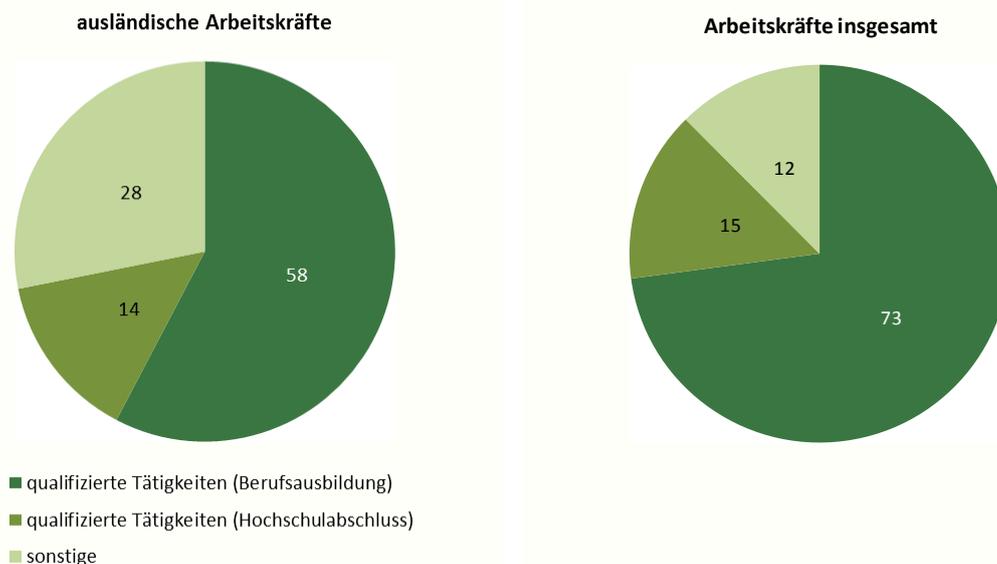
Der Blick auf Westdeutschland zeigt ein ähnliches Bild. Auch dort gibt es hinsichtlich des Anteils von Ausländern an den Beschäftigten keine relevanten Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben. Die jeweiligen Beschäftigtenanteile sind jedoch in allen vier Betriebsgrößenklassen in der Regel höher als in Sachsen.

Die Befragung zeigt somit, dass größere Betriebe mehrheitlich über Erfahrungen mit der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte verfügen, auf Kleinstbetriebe trifft das in der Regel nicht zu. Damit dürften größere Betriebe grundsätzlich bessere Voraussetzungen als kleinere für die Integration dieser Arbeitskräfte haben. Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, auf welchen Arbeitsplätzen ausländische Arbeitskräfte in Sachsens Betrieben eingesetzt werden und ob sich diese von jenen der übrigen Beschäftigten unterscheiden.

## Arbeitsplätze ausländischer Arbeitskräfte

Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften wurden zusätzlich danach gefragt, was für Tätigkeiten ihre ausländischen Mitarbeiter ausüben. Die Ergebnisse der Befragung hierzu zeigen Abweichungen von der Struktur aller Beschäftigten Sachsens (vgl. Abbildung 18).

**Abbildung 18: Struktur der Arbeitsplätze von ausländischen Arbeitskräften sowie der Beschäftigten insgesamt in Sachsen 2016**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ausländische Arbeitskräfte sind in Sachsen seltener als im Durchschnitt des Landes auf Arbeitsplätzen tätig, die von Fachkräften besetzt werden. Die Abweichung zu Ungunsten ausländischer Arbeitskräfte beläuft sich für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, auf rund 15 Prozentpunkte. Bei Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss erfordern, ist es lediglich 1 Prozentpunkt. Auf Tätigkeiten für Un- und Angelernte, also auf Einfacharbeitsplätzen

ze<sup>18</sup>, entfallen bei ausländischen Arbeitskräften 28 %, und damit mehr als doppelt so viele wie im Durchschnitt aller Beschäftigten des Landes. Damit üben in Sachsen ausländische Arbeitskräfte zwar ebenfalls mehrheitlich Fachkräfte-Tätigkeiten aus (insgesamt 72 %), über ein Viertel von ihnen ist aber auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte tätig. Im ostdeutschen Durchschnitt beläuft sich der Anteil dieser Gruppe auf etwas mehr als ein Drittel, in Westdeutschland auf die Hälfte aller ausländischen Arbeitskräfte. Die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen damit sowohl für Sachsen als auch für Ost- und Westdeutschland Untersuchungen der Bundesagentur für Arbeit zur Berufsstruktur ausländischer Arbeitskräfte, wonach diese überdurchschnittlich häufig auf Arbeitsplätzen tätig sind, die sich durch geringe Qualifikationsanforderungen auszeichnen.

Die Bewältigung der aktuellen Herausforderungen bei der Integration von Ausländern aus überwiegend nicht-europäischen Staaten wird in hohem Maße von der Bereitschaft der Betriebe abhängen, auf die Potenziale ausländischer Arbeitskräfte zurückzugreifen. Die Integration dieser Personengruppen dürfte in vielen Fällen durch eine zusätzliche Unterstützung seitens der Betriebe besser funktionieren. Daher stellt sich auch die Frage, ob Betriebe bereit sind, eigene Unterstützungsleistungen zur Integration dieser Personen zu erbringen. Hierzu werden im Folgenden entsprechende Ergebnisse der aktuellen Befragung präsentiert.

#### **4.2 Betriebliche Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte**

Neben rechtlichen und institutionellen Hürden (z. B. Anerkennung, Bleibeperspektive) dürften fehlende oder unzureichende Sprachkenntnisse zu den größten Hemmnissen bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte gehören, wobei es hierbei unerheblich sein dürfte, ob es sich um Arbeitskräfte aus dem EU-Ausland oder Flüchtlinge aus dem Nahen Osten handelt. Ein weiteres Hemmnis stellen unzureichende Qualifikationen bzw. nicht anerkannte und damit auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht verwertbare Kenntnisse und Fähigkeiten ausländischer Arbeitskräfte dar. Die Nutzung der Potenziale ausländischer Arbeitskräfte wird neben einer grundsätzlichen Aufnahmebereitschaft der Betriebe somit wesentlich von der Sprachförderung sowie Investitionen in Ausbildung abhängen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob und inwieweit Betriebe im eigenen Interesse bereit sind, sich entsprechend zu engagieren und die vorhandenen staatlichen Angebote zu flankieren. Daher wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob es in den Betrieben Maßnahmen gibt, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren, oder ob solche Maßnahmen geplant sind. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass mit der aktuellen Befragung nicht nur Maßnahmen abgefragt wurden, die sich direkt an ausländische Arbeitskräfte – als poten-

---

<sup>18</sup> Der Anteil der ausländischen Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte an allen ausländischen Beschäftigten in den Betrieben wurde nicht direkt erfragt, sondern ergibt sich aus der Differenz der Angaben zur Gesamtzahl der ausländischen Beschäftigten sowie zur Verteilung der ausländischen Beschäftigten auf bestimmte Tätigkeitsgruppen.

zielle neue Mitarbeiter – richten (z. B. berufsbezogene Sprachkurse, Praktikumsplätze), sondern auch solche, die auf die Beschäftigten in den Betrieben zielen (z. B. Rücksichtnahme auf kulturelle Besonderheiten der neuen Kollegen aus dem Ausland, Förderung interkultureller Kompetenzen).

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass derzeit 6 % der sächsischen Betriebe – und damit etwas weniger als in Ost- und in Westdeutschland (9 % bzw. 10%) – eine oder mehrere solcher Maßnahmen anbieten oder zum Zeitpunkt der Befragung geplant hatten. Eine nicht unerhebliche Rolle für das Vorhandensein solcher Maßnahmen spielt die Tatsache, ob ein Betrieb bereits ausländische Arbeitskräfte beschäftigt oder nicht. So gibt es in mehr als einem Viertel aller Betriebe mit Beschäftigten aus dem Ausland entsprechende Maßnahmen, aber nur in rund 3 % der Betriebe ohne ausländische Mitarbeiter. Bei der Interpretation dieses Befundes muss jedoch der betriebsgrößenspezifische Einfluss auf das Vorhandensein von Maßnahmen berücksichtigt werden. Wie weiter oben dargestellt, gibt es in größeren Betrieben mit höherer Wahrscheinlichkeit einen oder mehrere ausländische Mitarbeiter. Das Vorhandensein von Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften hängt wiederum eng mit der Größe eines Betriebes zusammen, wie die folgende Tabelle 9 zeigt.

**Tabelle 9: Betriebe mit Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Maßnahmen	Darunter	
		vorhanden	geplant
	%	%	
1 bis 9 Beschäftigte	3	2	1
10 bis 49 Beschäftigte	10	6	4
50 bis 249 Beschäftigte	30	26	4
ab 250 Beschäftigte	42	39	3
<b>Insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Je größer ein Betrieb ist, umso höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass es entsprechende Maßnahmen gibt oder solche zumindest geplant sind. Während in lediglich 3 % der Kleinstbetriebe entsprechende Maßnahmen vorhanden oder geplant sind, gibt es diese gegenwärtig in gut zwei Fünfteln der Großbetriebe des Landes. Das ermittelte Ergebnis, wonach Kleinstbetriebe die Integration fördernde Maßnahmen eher selten anbieten, ist insoweit überraschend, als dass viele kleinere Betriebe Probleme haben, für ihre angebotenen Arbeits- und Ausbildungsplätze geeignete Bewerber zu finden, während es bei Großbetrieben in der Regel eine Vielzahl gut ausgebildeter Bewerber gibt. So betrachtet sind Kleinstbetriebe stärker als größere Betriebe gezwungen, auf andere Bewerbergruppen – wie z. B. ausländische Arbeitskräfte – zurückzugreifen. Es hätte also erwartet werden können, dass sich klei-

nere Betriebe in stärkerem Maße engagieren. Diese eher bedarfsorientierte Betrachtung ließe sich aber auch durch eine stärker ressourcenorientierte Perspektive ersetzen. So erfordert die Bereitstellung solcher Unterstützungsangebote, unabhängig davon ob es sich hierbei um Ausbildungsplatzangebote oder um berufsbezogene Sprachkurse handelt, bestimmte finanzielle und personelle Ressourcen, was kleineren Betrieben in der Regel mehr Schwierigkeiten als größeren bereiten dürfte. Letztere können zudem auf ihre vielfältigen Erfahrungen zurückgreifen, da sie anders als kleinere Betriebe bereits mehrheitlich ausländische Arbeitskräfte beschäftigten.

### **Art der betrieblichen Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte**

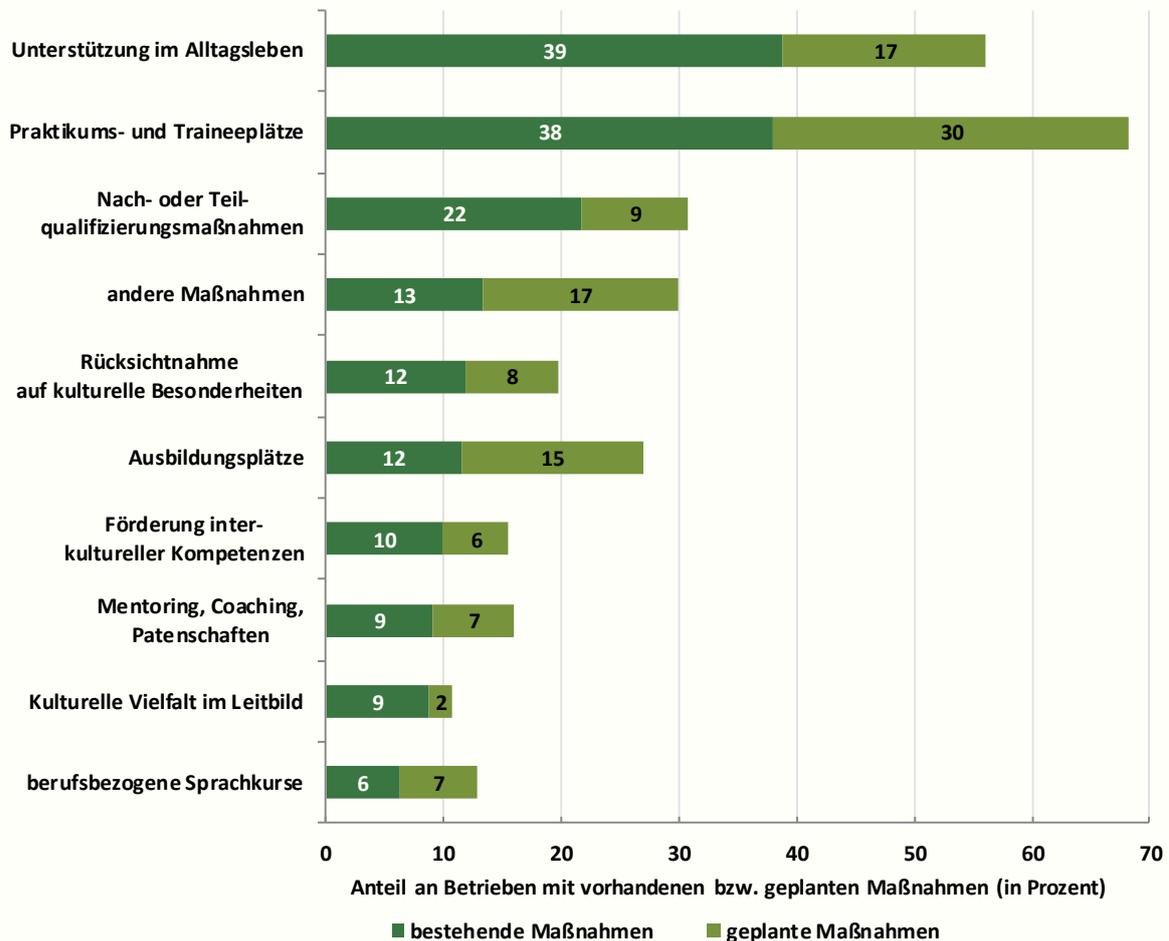
Betrieben mit Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte wurde eine Liste mit neun verschiedenen Einzelmaßnahmen vorgelegt. Anhand dieser Liste konnten die Betriebe angeben, welche der aufgeführten Maßnahmen es bei ihnen bereits gibt oder welche geplant sind. Insgesamt bieten oder planen 6 % aller Betriebe Sachsens solche Maßnahmen. Von diesen Betrieben mit Maßnahmen gaben 38 % an, Praktikums- und Traineeplätze für ausländische Arbeitskräfte bereitzustellen; weitere 30 % hatten dies zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2016 geplant. Dies sind zusammen mehr als zwei Drittel aller Betriebe, die eine oder mehrere Unterstützungsmaßnahmen anbieten. In Ost- und Westdeutschland waren es ebenfalls jeweils ca. zwei Drittel der Betriebe. In Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland steht das Angebot von Praktikums- und Traineeplätzen damit an der Spitze der möglichen betrieblichen Angebote zur Integration ausländischer Arbeitskräfte. Praktikums- und Traineeplätze können auf eine betriebliche Ausbildung im Praktikumsbetrieb vorbereiten.

Ausbildungsplätze für ausländische Arbeitskräfte werden mit 12 % von jedem achten sächsischen Betrieb mit Maßnahmen angeboten, in Ostdeutschland von jedem sechsten Betrieb (16 %). Damit werden von anteilig deutlich weniger Betrieben Ausbildungsplätze angeboten als in Westdeutschland (30 %). Größere Betriebe sind hier aktiver als kleinere: Mehr als jeder vierte Betrieb ab 250 Beschäftigten mit Maßnahmen unterbreitete entsprechende Angebote, unter mittleren Betrieben war es fast ein Fünftel. Unter den Kleinstbetrieben waren es lediglich 5 %, die bereits entsprechende Angebote unterbreiteten. Allerdings planen derzeit 13 % von ihnen solche Maßnahmen.

Fast zwei Fünftel der sächsischen Betriebe unterstützen ausländische Arbeitskräfte gegenwärtig im Alltagsleben (z. B. bei Behördengängen), weitere 17 % planen dies. Betriebliche Angebote, die sich auf den Erwerb von Sprachkenntnissen richten, werden gegenüber den bereits genannten Maßnahmen deutlich seltener angeboten. Rund 6 % der Betriebe mit Maßnahmen wären bereit, ausländische Bewerber beim Spracherwerb bzw. bei der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse zu unterstützen, indem diese z. B. für die Teilnahme an berufsbezogenen Sprachkursen freigestellt oder die Finanzierung von Sprachkursen voll oder

teilweise übernommen wird. Bei weiteren 7 % ist diese Unterstützung in Planung (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Art der betrieblichen Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften in Sachsen 2016 (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

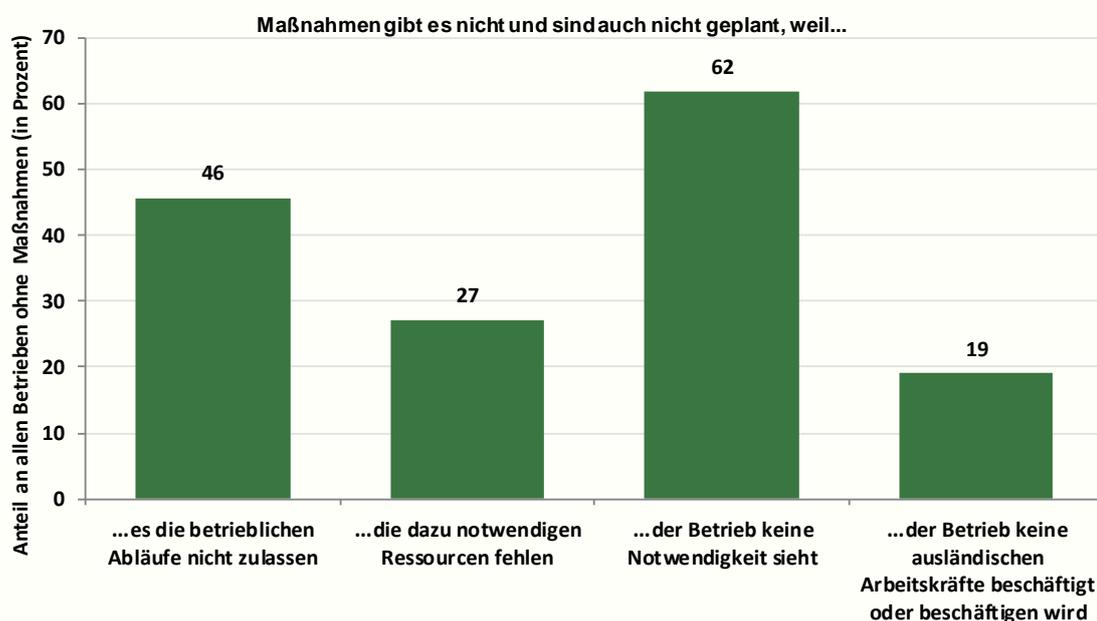
Der vergleichsweise niedrige Anteil von Betrieben mit unterstützenden Angeboten beim Spracherwerb ist zunächst überraschend, da fehlende Sprachkenntnisse erfahrungsgemäß zu den größten Einstellungshemmnissen zählen. Das diesbezüglich relativ geringe Engagement der Betriebe könnte möglicherweise damit zusammenhängen, dass von der Bundesagentur für Arbeit und anderen Institutionen bereits zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse angeboten und finanziert werden, und ein betriebliches Engagement aus Sicht der Personalverantwortlichen hier als weniger erforderlich wahrgenommen wird als etwa im Hinblick auf das Angebot von Praktikums- oder Ausbildungsplätzen.

Weitere, auf kulturelle Aspekte abzielende Maßnahmen, wie z. B. die Rücksichtnahme auf kulturelle Besonderheiten der ausländischen Mitarbeiter, die Förderung sogenannter interkultureller Kompetenzen oder die Verankerung kultureller Vielfalt im Leitbild, gibt es jeweils in etwa jedem 10. sächsischen Betrieb mit Maßnahmen.

## Gründe für das Fehlen von Integrationsmaßnahmen

In rund 90 % der Betriebe Sachsens gibt es derzeit weder Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte, noch sind sie geplant. Diese Betriebe wurden gebeten, ihre Gründe hierfür anzugeben. Den Betrieben wurde eine Liste mit vier möglichen Gründen vorgelegt, auf der sie alles Zutreffende ankreuzen konnten. 62 % der Betriebe ohne Maßnahmen gaben an, keine integrationsfördernden Maßnahmen für ausländische Arbeitskräfte anzubieten, weil sie hierfür keine Notwendigkeit sehen. Mit deutlichem Abstand war dies der am häufigsten genannte Grund (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Gründe für das Fehlen von betrieblichen Integrationsmaßnahmen für ausländische Arbeitskräfte in Sachsen 2016 (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Der ermittelte Befund ist nicht ganz eindeutig zu interpretieren. Er kann einerseits bedeuten, dass in den betreffenden Betrieben aktuell und auch in naher Zukunft generell kein Bedarf an Arbeitskräften besteht. In diesem Fall ist es aus Sicht der Betriebe nicht erforderlich, unterstützende Maßnahmen zur Integration bestimmter Bewerbergruppen bereitzustellen. Diese Erklärung wäre insofern plausibel, als ein Großteil der Betriebe, überwiegend Kleinst- und Kleinbetriebe, nur in größeren Abständen Arbeitskräfte nachfragt und aktuell keine Einstellungen plant (vgl. Kapitel 2.2). Es kann jedoch auch bedeuten, dass die betreffenden Betriebe solche Maßnahmen zwar grundsätzlich als erforderlich erachten, diese aber nicht als ihre Aufgabe ansehen. Es ist gleichfalls möglich, dass die Betriebe keine nennenswerten Integrationshemmnisse sehen und davon ausgehen, ausländische Arbeitskräfte auch ohne besondere unterstützende Maßnahmen integrieren zu können. Ein ebenfalls erheblicher Teil der Betriebe (46 %) begründete das fehlende Engagement zudem mit innerbetrieblichen

Faktoren. Hierzu gehören jene organisatorischen Abläufe im Betrieb, die Maßnahmen wie etwa ein Praktikum nicht zulassen. Von rund jedem vierten sächsischen Betrieb wurde das Fehlen von Maßnahmen mit Integrationscharakter mit der unzureichenden Verfügbarkeit der erforderlichen personellen (z. B. Ausbildungspersonal) und finanziellen Ressourcen begründet. Überraschenderweise fällt das Antwortverhalten kleinerer wie größerer Betriebe hierzu sehr ähnlich aus. Etwa ein Fünftel der Betriebe begründete den Verzicht auf Maßnahmen damit, dass sie aktuell keine ausländischen Arbeitskräfte beschäftigen und dies auch in absehbarer Zukunft nicht beabsichtigen.

**Fazit:** Betriebe könnten ihren Bedarf an Arbeitskräften decken, indem sie auch die Beschäftigungspotenziale ausländischer Arbeitskräfte erschließen. Mit ihrem Engagement trügen sie zugleich aktiv zur Integration dieser Personengruppe bei. Die Integrationschancen ausländischer Arbeitskräfte, insbesondere auch jener, die in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen sind, dürften in starkem Maße von den bisherigen Erfahrungen der Betriebe mit der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte abhängen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen allerdings, dass bislang nur ein kleiner Teil der sächsischen Betriebe – im Gegensatz zu westdeutschen – über entsprechende Erfahrungen verfügt. Insgesamt bieten größere Betriebe in der Regel mehr gezielte Maßnahmen an als kleinere. Dies dürfte sowohl auf einen größeren Erfahrungshorizont als auch auf eine bessere Ausstattung mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen zurückzuführen sein. Ähnlich wie in Ost- und Westdeutschland weicht die Tätigkeitsstruktur ausländischer Arbeitskräfte zum Teil von der Struktur der Beschäftigten insgesamt ab. Zwar üben in Sachsen auch ausländische Arbeitskräfte mehrheitlich Fachkräfte-Tätigkeiten aus, aber sie sind erheblich stärker als im Durchschnitt des Landes auf Einfacharbeitsplätzen tätig. Für sächsische Betriebe mit Fachkräftebedarf bieten sich damit dennoch Chancen zur Deckung der betrieblichen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften.

## 5 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Die seit mehr als 10 Jahren positive Beschäftigungsentwicklung im Freistaat Sachsen (vgl. Kapitel 2) und der parallele Anstieg des Fachkräftebedarfs (vgl. Kapitel 3) stellen die Betriebe vor Herausforderungen bei der Deckung ihres Personalbedarfs. Eine zentrale Strategie, um den aktuellen und künftigen Bedarf an Fachkräften zu decken, ist die betriebliche Erstausbildung.<sup>19</sup>

### 5.1 Ausbildungsbeteiligung

Eine Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung ist grundsätzlich nur dann möglich, wenn ein Betrieb eine Ausbildungsberechtigung besitzt und damit die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllt.<sup>20</sup> Dies traf 2016 auf 50 % der sächsischen Betriebe zu (Ostdeutschland ebenfalls 50 %, Westdeutschland 55 %). In den letzten Jahren hat sich der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung kaum verändert.

### Weiterhin positive Entwicklung bei der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Selbst wenn eine Ausbildungsberechtigung vorliegt, bedeutet das nicht, dass ein Betrieb auch tatsächlich ausbildet. 2016 waren 52 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe des Landes ausbildungsaktiv<sup>21</sup> (Ostdeutschland 46 %, Westdeutschland ebenfalls 52 %). Im ostdeutschen Ländervergleich erreicht Sachsen damit den höchsten Anteilswert. Erstmals seit Anfang der 2000er Jahre gelingt Sachsen zudem der Anschluss an westdeutsche Betriebe. Bezogen auf alle Betriebe lag die Ausbildungsbeteiligung in Sachsen 2016 bei 26 % (Ostdeutschland 23 %, Westdeutschland 29 %). Insgesamt ist festzuhalten, dass sich der positive Trend bei der Ausbildungsbeteiligung sächsischer Betriebe damit weiterhin fortsetzt. Der Anteil ausbildender an allen ausbildungsberechtigten Betrieben Sachsens hat sich seit 2013 um 9 Prozentpunkte erhöht, gegenüber dem Vorjahr ist ein Zuwachs um 6 Prozentpunkte zu verzeichnen (vgl. Abbildung 21).

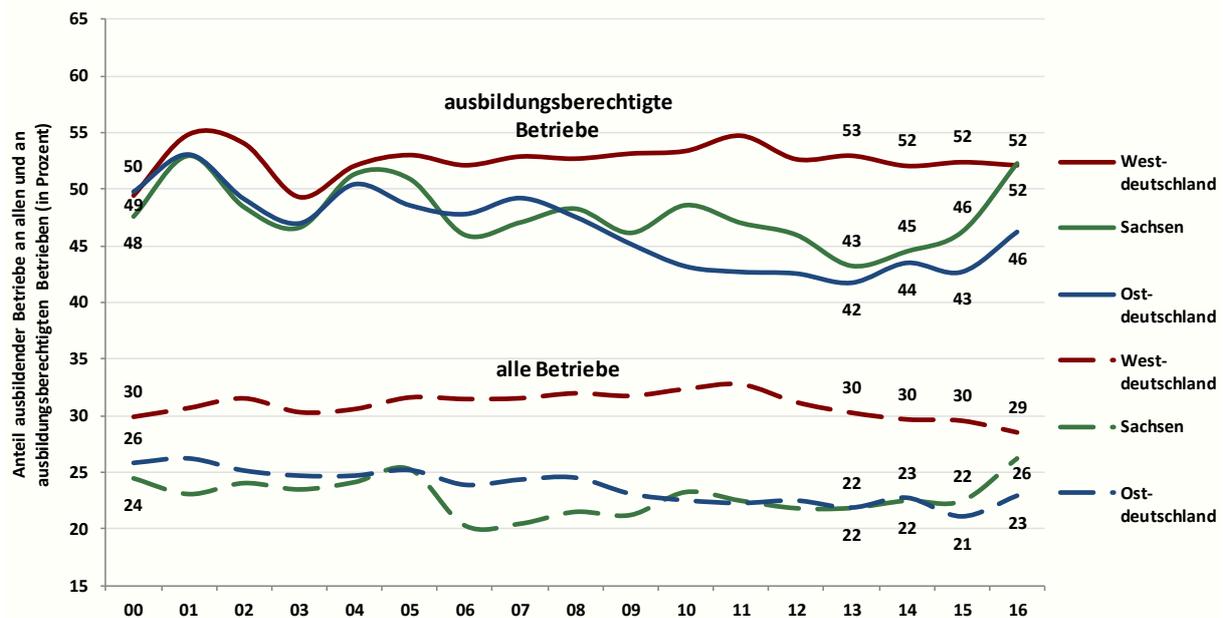
---

<sup>19</sup> Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 19. Welle 2014, Berlin, Juli 2015, S. 49ff.

<sup>20</sup> Diese Voraussetzungen sind im Berufsbildungsgesetz festgeschrieben und umfassen die Eignung der Ausbildungsstätte (§27 BBiG) und die persönliche (§29 BBiG) und fachliche (§30 BBiG) Eignung des Ausbildenden.

<sup>21</sup> Im IAB-Betriebspanel wird ein Betrieb als Ausbildungsbetrieb betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt; Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr; geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr; Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Diese Definition ist im Vergleich zu anderen Definitionen relativ weit gefasst. So definiert die Bundesagentur für Arbeit einen Betrieb nur dann als Ausbildungsbetrieb, wenn zu einem bestimmten Stichtag mindestens ein Auszubildender im Betrieb tätig ist.

Abbildung 21: Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Wie bisher bilden Kleinstbetriebe im Vergleich zu anderen Betrieben in deutlich geringerem Maße aus. In Sachsen traf das 2016 auf 17 % aller Betriebe dieser Größenklasse zu. Bei Großbetrieben waren es fast 90 %. Das relativ geringe Ausbildungsengagement der Kleinstbetriebe hing auch, aber nicht nur mit der fehlenden Ausbildungsberechtigung zusammen, denn selbst bei ausbildungsberechtigten Betrieben dieser Größenklasse lag die Ausbildungsbeteiligung bei unterdurchschnittlichen 41 %. Von den ausbildungsberechtigten Großbetrieben waren 2016 alle ausbildungsaktiv. Deutliche Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung bestehen zudem zwischen den einzelnen Branchen: Als besonders engagiert zeigten sich Betriebe des Produzierenden Gewerbes (61 %). Im Verarbeitenden Gewerbe waren es 57 % der Betriebe und im Baubereich 64 %. Demgegenüber fielen die Ausbildungsleistungen des Dienstleistungssektors unterdurchschnittlich aus (48 %). Insgesamt ist in diesem Bereich allerdings eine erhebliche Spannweite zu verzeichnen – so bildeten 2016 lediglich 27 % der Betriebe der Übrigen Dienstleistungen aus, während es bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen mit 54 % anteilig doppelt so viele waren.

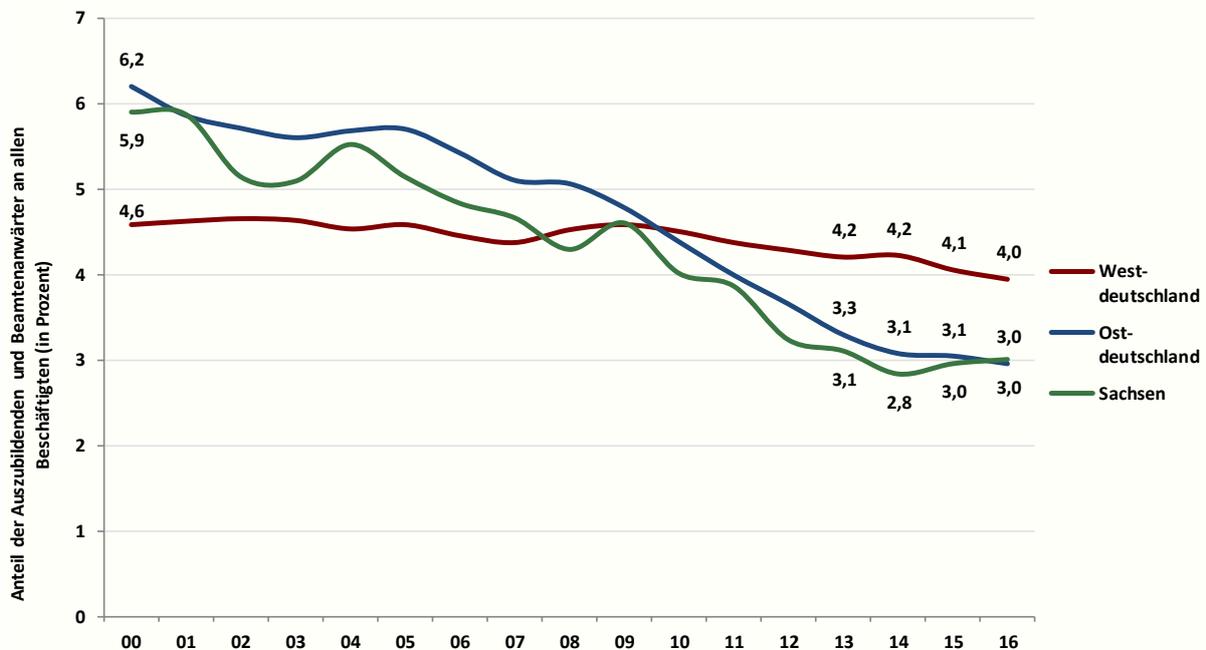
An der positiven Entwicklung der letzten Jahre sind die einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen unterschiedlich beteiligt. Hinsichtlich des Anteils ausbildender Betriebe an jenen mit Ausbildungsberechtigung lässt sich seit 2013 in allen vier beschäftigungsstarken Branchen eine Zunahme feststellen. Im Vergleich der Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass der Anteil ausbildender an Betrieben mit Ausbildungsberechtigung seit 2013 vor allem bei Kleinstbetrieben zugenommen hat (14 Prozentpunkte), in allen anderen Betriebsgrößenklassen hat er sich seit 2013 hingegen nur wenig verändert. Das bedeutet, der positive Trend der

letzten Jahre ist vorrangig auf das verstärkte Ausbildungsengagement der sächsischen Kleinstbetriebe zurückzuführen.

## Ausbildungsquote im Zusammenhang mit branchenspezifischer Tätigkeitsstruktur

Auszubildende machen derzeit insgesamt 3 % der Beschäftigten im Freistaat Sachsen aus (Ostdeutschland ebenfalls 3 %, Westdeutschland 4 %). Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich die Ausbildungsquote in Sachsen damit kaum verändert. Gegenüber 2005 ist hingegen eine deutliche Reduzierung festzustellen. In Ost- und Westdeutschland ist ebenfalls eine rückläufige Entwicklung zu beobachten. Diese war in Ostdeutschland der sächsischen Entwicklung sehr ähnlich, im Westteil Deutschlands fiel der Rückgang allerdings weniger stark aus (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Ausbildungsquote in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016



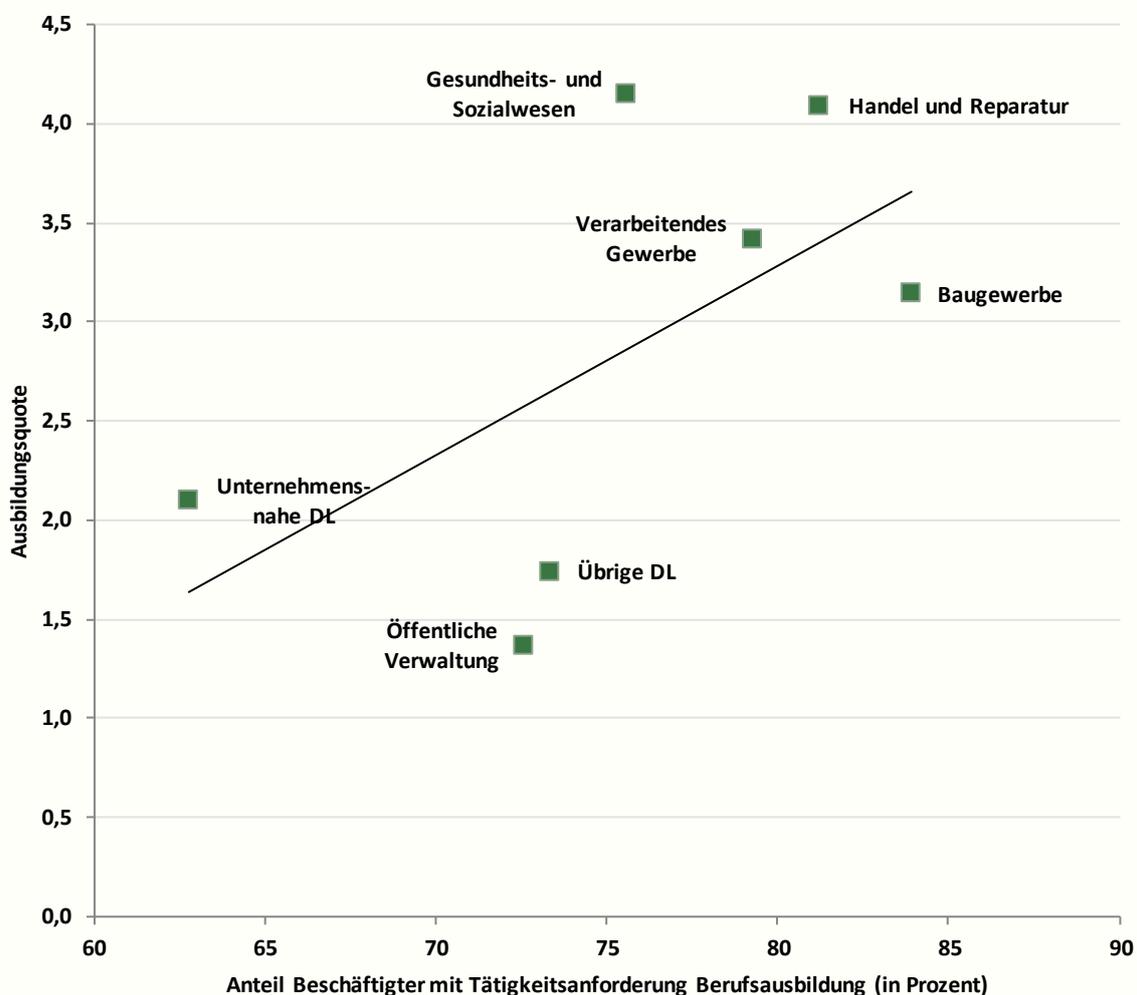
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Wie schon in den Vorjahren zeigt sich eine deutliche Konzentration der Auszubildenden in den beschäftigungsstarken Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel und Reparatur. Auf diese drei Branchen entfielen rund 60 % aller Auszubildenden. Dem steht ein Beschäftigtenanteil von 47 % gegenüber. Die Betriebe der drei genannten Branchen engagierten sich überdurchschnittlich in der betrieblichen Ausbildung, insbesondere jene des Gesundheits- und Sozialwesens, aber auch des Bereichs Handel und Reparatur. Das spiegelt sich letztlich in überdurchschnittlich hohen Ausbildungsquoten wider. Obwohl zu den beschäftigungsstarken Branchen gehörend, fielen die Ausbildungsleis-

tungen des Bereichs Unternehmensnahe Dienstleistungen hingegen unterdurchschnittlich aus.

Letztlich wird folgender Zusammenhang deutlich: Branchen mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildung weisen im Allgemeinen eine deutlich höhere Ausbildungsquote auf als Branchen mit einem geringen Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildung. Wie die nachstehende Abbildung verdeutlicht, weist die Trendlinie aus, mit welcher Ausbildungsquote angesichts eines bestimmten Anteils von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung erfordern, zu rechnen wäre. Liegt eine Branche oberhalb dieser Linie, so bildet sie, unter Berücksichtigung ihrer branchenspezifischen Tätigkeitsanforderungen, in überdurchschnittlichem Maße aus, liegt sie darunter, so bildet sie in unterdurchschnittlichem Maße aus (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Qualifikationsstruktur und Ausbildungsquote in Sachsen 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Das lässt sich an Hand der bereits diskutierten beschäftigungsstarken Branchen grafisch entsprechend nachvollziehen: Die drei beschäftigungsstarken Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel und Reparatur weisen überdurchschnittlich

hohe Anteile an Facharbeitern (Fachkräfte mit Berufsausbildung) aus und haben zugleich überdurchschnittlich hohe Ausbildungsquoten. Dementsprechend liegen sie im rechten Teil der Abbildung oberhalb der Trendlinie. Die beiden Branchen Öffentliche Verwaltung und Übrige Dienstleistungen erbringen – gemessen an ihrem Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildung – eine unterdurchschnittliche Ausbildungsleistung, die sich in ihrer geringen Ausbildungsquote niederschlägt.

Im Jahr 2016 absolvierten in kleinen, mittleren und Großbetrieben anteilig ähnlich viele Jugendliche ihre Ausbildung. Die Ausbildungsquote lag allerdings nur in Großbetrieben über dem Durchschnitt. In Kleinstbetrieben lag die Ausbildungsquote demgegenüber bei unterdurchschnittlichen 2 %; auf diese Betriebsgrößenklasse entfielen 17 % der Auszubildenden (vgl. Tabelle 10).

**Tabelle 10: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016**

Branche	Verteilung der Beschäftigten	Verteilung der Auszubildenden	Ausbildungsquote*
	%		%
Verarbeitendes Gewerbe	19	22	3,4
Baugewerbe	7	7	3,1
Handel und Reparatur	13	17	4,1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	9	2,1
Gesundheits- und Sozialwesen	15	21	4,2
Übrige Dienstleistungen	7	4	1,7
Öffentliche Verwaltung	6	3	1,4
1 bis 9 Beschäftigte	21	17	2,4
10 bis 49 Beschäftigte	29	27	2,9
50 bis 249 Beschäftigte	28	30	3,2
ab 250 Beschäftigte	22	26	3,5
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>3,0</b>

\*Anteil Auszubildende und Beamtenanwärter an allen Beschäftigten

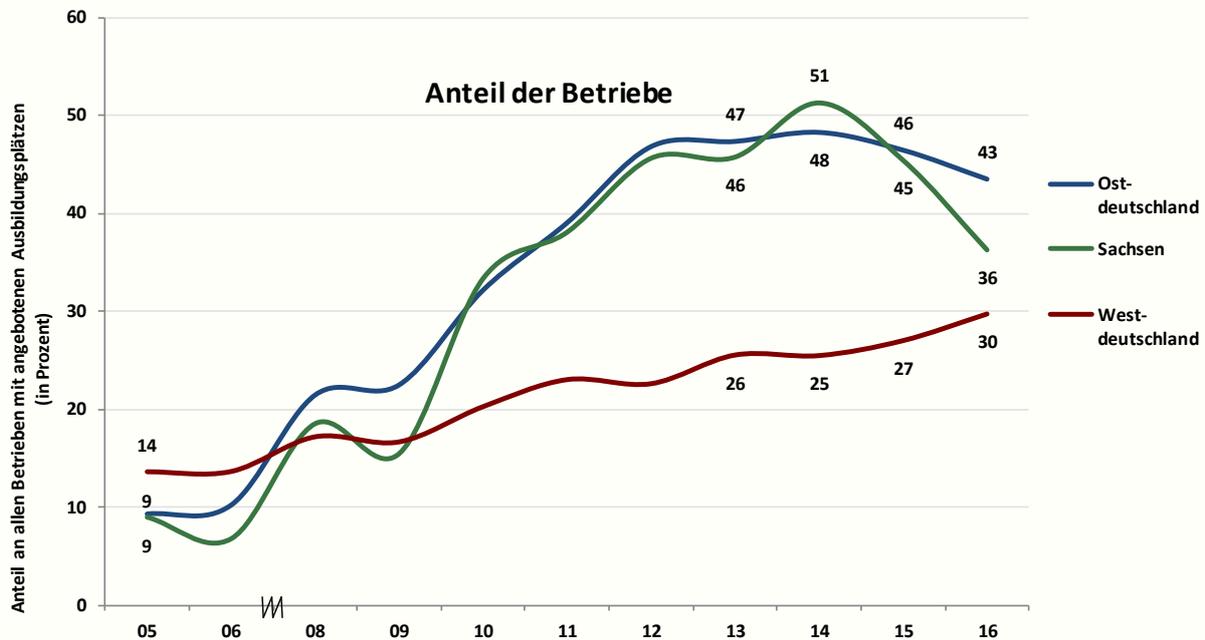
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

## 5.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

Die positive Beschäftigungsentwicklung seit 2005, die mit einer gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften verbunden war, ging in Sachsen über viele Jahre mit einer Zunahme der Besetzungsprobleme im Ausbildungsbereich einher. Für das Ausbildungsjahr 2015/2016 boten 31 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze an (Ost- und Westdeutschland jeweils 30 %). In 36 % dieser Betriebe blieben Ausbildungsplätze unbesetzt. In diesen Betrieben fand sich für insgesamt 27 % der angebotenen Ausbildungsstellen kein passender Bewerber. Damit haben sich die Besetzungsprobleme in Sachsen das zweite Jahr in

Folge verringert: Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen reduzierte sich 2016 gegenüber dem Vorjahr um 9 Prozentpunkte, der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze um 6 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Umfang unbesetzter Ausbildungsplätze in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Trotz dieser Entwicklung bleibt die Situation problematisch, auch wenn sie sich im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Flächenländern derzeit weniger kompliziert darstellt. Im ostdeutschen Durchschnitt fielen sowohl der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen (43 %) als auch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze (31 %) gegenüber Sachsen um mehrere Prozentpunkte höher aus. Allerdings zeigt sich auch in Ostdeutschland – und damit ähnlich wie in Sachsen – seit 2014 eine Verringerung beider Anteilswerte. Wie in den Vorjahren war die Situation in westdeutschen Betrieben auch 2016 wesentlich weniger angespannt: Dort waren 30 % der Betriebe, die neue Auszubildende suchten, mit Besetzungsproblemen konfrontiert, zugleich konnten 18 % der angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Im Unterschied zu Sachsen und zu Ostdeutschland insgesamt gab es im Vorjahresvergleich in Westdeutschland allerdings eine weitere Zunahme der Besetzungsschwierigkeiten

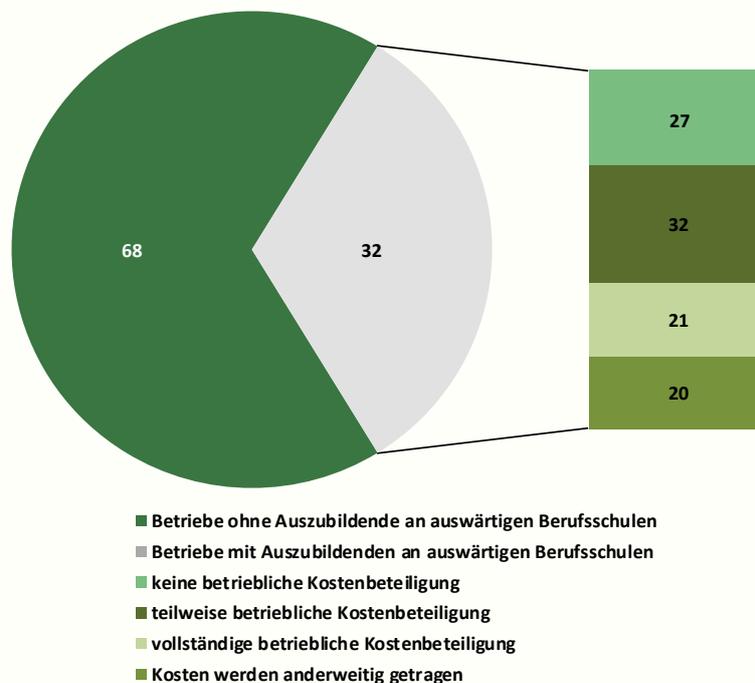
### 5.3 Auswärtige Berufsschulen

Die hohe Ausdifferenzierung in der betrieblichen Ausbildung in Kombination mit einem langfristig tendenziellen Rückgang der Auszubildendenzahlen führt dazu, dass der schulische Bestandteil einer dualen Ausbildung nicht mehr in jedem Fall wohnortnah angeboten werden

kann, sondern vom auszubildenden Jugendlichen unter Umständen eine weiter entfernte Berufsschule besucht werden muss. Dies ist in Sachsen im Vergleich zu Westdeutschland fast doppelt so häufig der Fall, auch im Vergleich zum ostdeutschen Durchschnitt spielt der Besuch auswärtiger Berufsschulen eine etwas größere Rolle: So finden sich in 32 % der aktuell auszubildenden sächsischen Betriebe Auszubildende, die eine Berufsschule besuchen, die so weit vom Wohnort entfernt ist, dass eine auswärtige Unterbringung erforderlich ist. Im Durchschnitt Ostdeutschlands betrifft das Auszubildende in 30 %, in Westdeutschland in 17 % aller Betriebe.

Durch den Besuch einer auswärtigen Berufsschule entstehen dem Auszubildenden zusätzliche Kosten, etwa für Anreise, Verpflegung und Übernachtung.<sup>22</sup> Den Befragungsergebnissen zufolge beteiligen sich 21 % der sächsischen Betriebe vollständig und weitere 32 % zumindest teilweise an den anfallenden Kosten (vgl. Abbildung 25).

**Abbildung 25: Betriebe mit Auszubildenden an einer auswärtigen Berufsschule in Sachsen und Beteiligung an der Finanzierung der daraus entstehenden Kosten 2016**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Weitere 27 % der Betriebe gewähren ihren Auszubildenden keine Unterstützung. Weitere 20 % der Betriebe, in denen Auszubildende eine auswärtige Berufsschule besuchen, beton-

<sup>22</sup> Auszubildende können unter bestimmten Umständen Zuwendungen für Unterkunftskosten in Form einer Anteilfinanzierung und ebenso für die Verpflegungskosten als Festbetragsfinanzierung in Form nicht rückzahlbarer Zuschüsse erhalten (vgl.: Förderrichtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur Gewährung von Zuwendungen für Berufsschüler bei notwendiger auswärtiger Unterbringung).

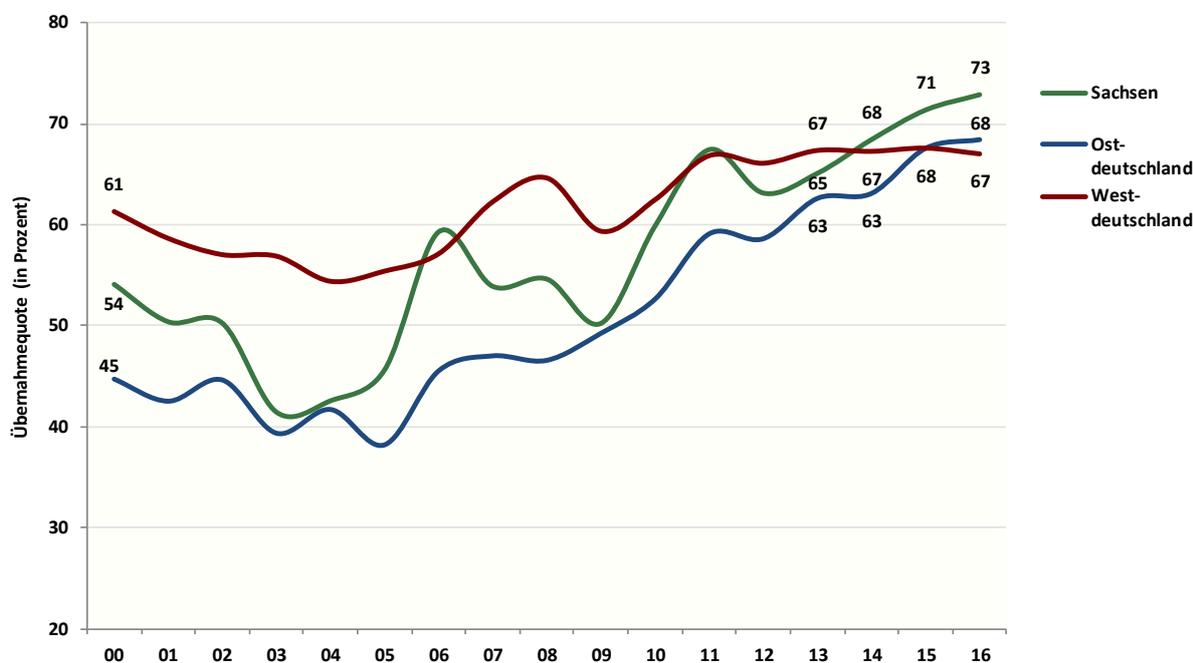
ten, dass eine Unterstützung ihrerseits nicht notwendig sei, da die betroffenen Auszubildenden anderweitig bezuschusst würden – etwa durch Inanspruchnahme zweckgebundener staatlicher Zuschüsse.

In Ostdeutschland werden die Kosten derzeitig von 24 % der Betriebe vollständig und von 34 % zum Teil übernommen. 29 % der Betriebe leisten keinerlei finanzielle Hilfestellungen. Weitere 13 % der Betriebe verwiesen darauf, dass ihre Auszubildenden von staatlichen Beihilfen profitieren. Obwohl der Besuch einer auswärtigen Berufsschule in Westdeutschland wesentlich seltener erfolgt, sind die Betriebe auch hier zu aktiver Unterstützung bereit. So übernahmen mit 42 % anteilig deutlich mehr Betriebe als in Sachsen oder in Ostdeutschland die Kosten vollständig, 30 % taten dies zumindest teilweise. Damit fiel der Anteil jener Betriebe wesentlich geringer aus, die ihren Auszubildenden keine Unterstützung zukommen ließen. 6 % der Betriebe verwiesen auf andere Quellen.

## 5.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventen

In 31 % der ausbildenden Betriebe Sachsens schlossen 2016 junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich ab. Fast drei Viertel dieser Absolventen wurden im Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Die Übernahmequote ist gegenüber dem Vorjahr erneut angestiegen und liegt damit das dritte Jahr in Folge über der Quote für Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Übernahmequoten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Diese bemerkenswerte Entwicklung wird maßgeblich von den hohen Übernahmequoten im Produzierenden Gewerbe (77 %) getragen. Für das Verarbeitende Gewerbe wird aktuell mit

84 % eine deutlich überdurchschnittliche Übernahmequote ausgewiesen. Der Dienstleistungssektor erreicht eine Übernahmequote von insgesamt 71 %. Die beschäftigungsstarken Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen erreichen allerdings wesentlich höhere Werte. Im Vergleich zum Vorjahr ging das mit einem kräftigen Zuwachs einher. Betriebe der Übrigen Dienstleistungen oder auch der Bereich Handel und Reparatur hingegen erlangten deutlich niedrigere Werte. Die Öffentliche Verwaltung weist für 2016 eine sehr hohe Übernahmequote aus. Mit Ausnahme des Bereichs Handel und Reparatur weisen alle beschäftigungsstarken Branchen der sächsischen Wirtschaft aktuell höhere Quoten auf als in Westdeutschland.

In Westdeutschland war die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in größeren Betrieben deutlich höher als in kleineren. In Sachsen zeigt sich dieser Zusammenhang nicht ganz so eindeutig. Hier wurde für Kleinstbetriebe mit 83 % die höchste Übernahmequote ausgewiesen, in Großbetrieben belief sie sich auf 81 %. In Kleinbetrieben war sie mit 58 % am niedrigsten. Im Vergleich zeigt sich, dass die Übernahmequoten in den meisten Betriebsgrößenklassen der sächsischen Wirtschaft 2016 höher waren als in westdeutschen Betrieben vergleichbarer Größe. Besonders groß fiel der Unterschied in der Gruppe der Kleinstbetriebe aus.

**Fazit:** Die Ausbildungsanstrengungen der sächsischen Betriebe haben sich in den letzten Jahren spürbar verstärkt. Das betrifft in besonderer Weise die Entwicklung gegenüber dem Vorjahr. Allerdings bleibt die Ausbildungssituation kompliziert. Dafür spricht erstens die drastische Verringerung der Auszubildendenquote. Verringerte Auszubildendenzahlen und damit verbundene Konzentrationsprozesse in der Berufsschullandschaft führen zweitens dazu, dass längere Wege für den Besuch der Berufsschule notwendig werden. In Sachsen spielen auswärtige Berufsschulen im ostdeutschen Ländervergleich eine etwas größere Rolle, aber vor allem gegenüber Westdeutschland kommt dies doppelt so häufig vor. Diese Entwicklung ist sowohl für die Betriebe als auch die Jugendlichen, die davon betroffen sind, mit zusätzlichen finanziellen Belastungen verbunden. Viele Betriebe, deren Auszubildende wohnortferne Berufsschulen besuchen, gewähren finanzielle Unterstützung. Öffentliche Fördermöglichkeiten werden ebenfalls häufig genutzt – in Sachsen stärker als in anderen ostdeutschen Bundesländern und wesentlich stärker als in Westdeutschland. Drittens haben die Betriebe nach wie vor erhebliche Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen, obwohl sich die Situation in den letzten beiden Jahren insgesamt etwas entspannt hat. Ein besonders positives Merkmal der aktuellen Entwicklung im Bereich der beruflichen Ausbildung ist die weitere Zunahme der Übernahmequote für Jugendliche, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Dieser Wert liegt das dritte Jahr in Folge oberhalb der Übernahmequote für Westdeutschland.

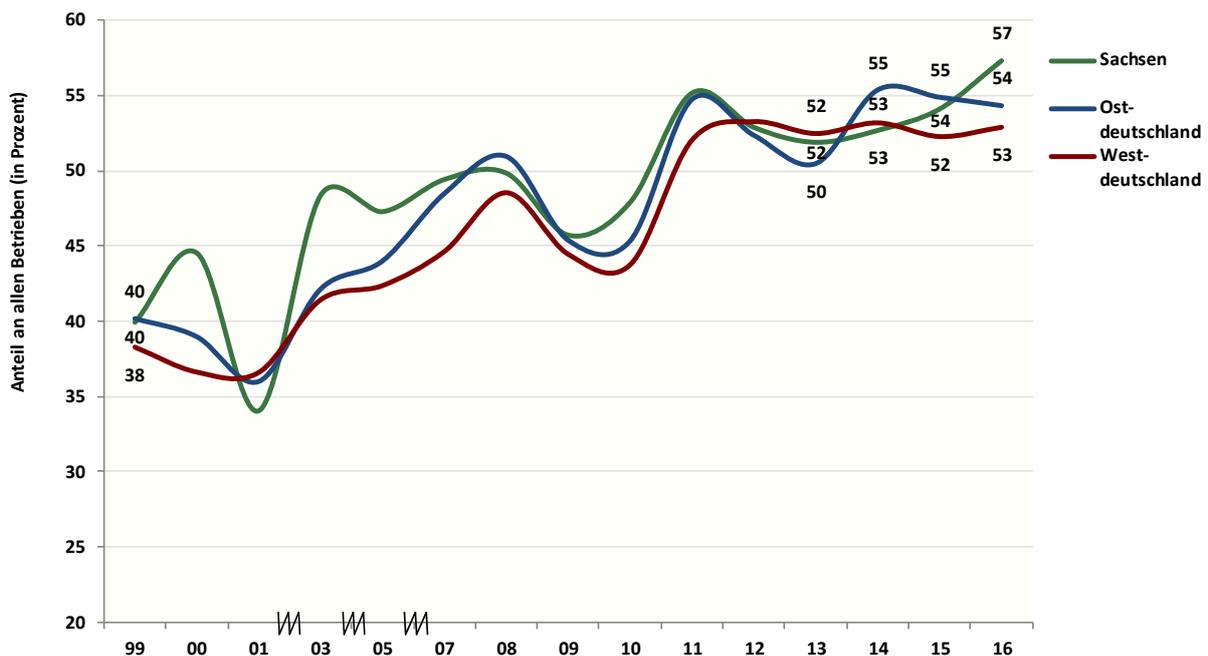
## 6 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

Neben der betrieblichen Ausbildung stellen Fort- und Weiterbildung eine weitere Strategie dar, um den Fachkräftebedarf abzudecken.<sup>23</sup> Auf diesem Weg wird die Qualifikation der Belegschaft an die individuellen betrieblichen Anforderungen angepasst. Mit dem IAB-Betriebspanel wird das Weiterbildungsengagement der Betriebe erfasst, das entsprechende Maßnahmen ihrer Beschäftigten entweder finanziell oder durch eine Freistellung von der Arbeit unterstützt. Weiterbildungsaktivitäten, die beispielsweise vollständig von den Beschäftigten getragen werden und während der Freizeit erfolgen, finden keine Berücksichtigung.

### Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe

Im ersten Halbjahr 2016 haben 57 % der sächsischen Betriebe ihren Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe des Landes im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte angestiegen und hat einen neuen Rekord erreicht (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1999 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1999 bis 2016. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Der Anteil weiterbildungsengagierter Betriebe lag sowohl oberhalb der Werte für Ost- (54 %) als auch für Westdeutschland (53 %). Während die Weiterbildungsbeteiligung der ostdeut-

<sup>23</sup> Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 19. Welle 2014, Berlin, Juli 2015, S. 49ff.

schen Betriebe im Vergleich zum Vorjahr rückläufig war, ist für westdeutsche Betriebe eine leichte Zunahme zu verzeichnen.

## Branchen und Betriebsgrößenklassen

Das betriebliche Weiterbildungsengagement unterscheidet sich sowohl zwischen den Branchen als auch zwischen den Betriebsgrößenklassen (vgl. Tabelle 11).

**Tabelle 11: Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Westdeutschland, 1. Halbjahr 2016**

Branche/Betriebsgrößenklasse	Sachsen	Westdeutschland
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	60	39
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	98	71
Verarbeitendes Gewerbe	49	48
Baugewerbe	35	44
Handel und Reparatur	53	46
Verkehr, Information, Kommunikation*	48	51
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	99	71
Unternehmensnahe Dienstleistungen	64	57
Erziehung und Unterricht*	99	80
Gesundheits- und Sozialwesen	91	80
Übrige Dienstleistungen	32	33
Organisationen ohne Erwerbszweck*	46	64
Öffentliche Verwaltung	100	87
1 bis 9 Beschäftigte	51	44
10 bis 49 Beschäftigte	72	68
50 bis 249 Beschäftigte	91	90
ab 250 Beschäftigte	97	97
<b>Insgesamt</b>	<b>57</b>	<b>53</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

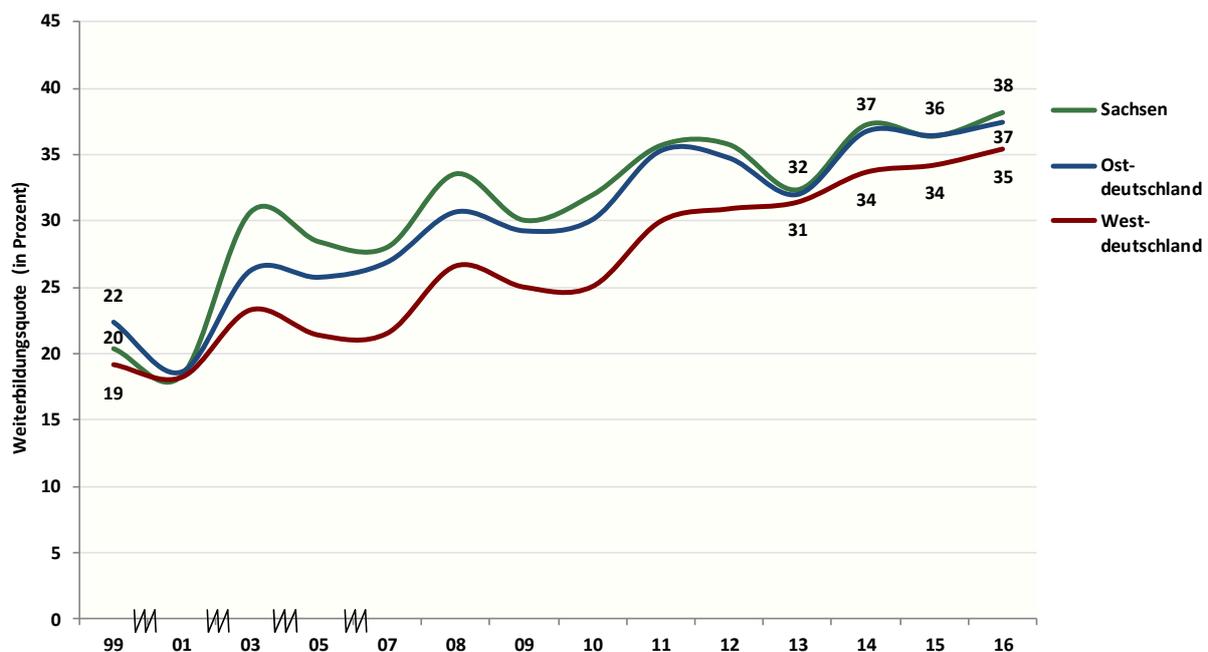
Wie bereits in den Jahren zuvor lag der Anteil weiterbildender Betriebe im Bereich Erziehung und Unterricht, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Öffentlichen Verwaltung deutlich über dem Durchschnitt aller Betriebe des Landes. Dies trifft auch auf Ost- und Westdeutschland zu und dürfte folglich nicht zuletzt auf bereichsspezifische gesetzliche Vorgaben zur Weiterbildung und entsprechende Regelungen zur Finanzierung zurückzuführen sein. Ebenfalls überdurchschnittlich hoch war die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur lag sie hingegen unter dem Durchschnitt. Schlusslichter bei

der Weiterbildungsbeteiligung waren – ebenfalls wie bereits in den Vorjahren – Betriebe des Bauwesens und des Bereichs Übrige Dienstleistungen. Je kleiner ein Betrieb ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein oder mehrere Beschäftigte an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, die vom Betrieb entweder finanziell oder durch Freistellung unterstützt wird. Dementsprechend lag die Weiterbildungsbeteiligung sächsischer Kleinstbetriebe mit 51 % etwas unterhalb des Landesdurchschnitts. In mittleren und Großbetrieben war sie fast doppelt so hoch, denn hier gehören Fort- und Weiterbildung inzwischen zum betrieblichen Alltag.

## Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Die weiter angestiegene Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe findet in einer erhöhten Qualifizierung der Beschäftigten ihre Entsprechung – sprich in einer erneut gestiegenen Weiterbildungsquote<sup>24</sup>. Auch diese lag 2016 mit 38 % so hoch wie noch nie und übertraf die entsprechende Quote ost- und westdeutscher Betriebe (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Weiterbildungsquoten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1999 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1999 bis 2016. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Von Branche zu Branche zeigten sich ebenfalls erhebliche Unterschiede. Die Weiterbildungsquote korrespondierte zum Teil mit dem Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten fördern. Das betraf beispielsweise das Gesundheits- und Sozialwesen.

<sup>24</sup> Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer im ersten Halbjahr an allen Beschäftigten.

Die überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsbeteiligung schlug sich hier zugleich in einer weit oberhalb des Landesdurchschnitts liegenden Weiterbildungsquote nieder. Umgekehrt traf das auch auf das Bauwesen und die Übrigen Dienstleistungen zu.

Wenngleich sich das Engagement – gemessen am Anteil weiterbildender Betriebe – nach der Betriebsgröße noch deutlich unterschied, belief sich der Abstand in Bezug auf die Beschäftigtenreichweite zwischen den vier Betriebsgrößenklassen in Sachsen auf lediglich 15 Prozentpunkte. Mit 30 % konnte für Großbetriebe die geringste Weiterbildungsquote ausgewiesen werden. Die höchste Weiterbildungsquote erreichten mittlere Betriebe mit 45 %. In Kleinstbetrieben lag diese Quote 2016 bei 34 %, in Kleinbetrieben bei 41 %.

### **Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen**

Wie schon in den Vorjahren waren Frauen in deutlich größerem Umfang als Männer an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt: Im ersten Halbjahr 2016 nahmen 45 % der weiblichen Beschäftigten Sachsens an einer entsprechenden Qualifizierung teil, gegenüber 32 % der männlichen Beschäftigten. In Ostdeutschland fielen die Relationen ähnlich aus (Frauen 43 %, Männer 32 %). Dieser Unterschied dürfte damit zusammenhängen, dass es sich bei den Branchen mit einer besonders hohen Weiterbildungsquote – wie dem sächsischen Gesundheits- und Sozialwesen – um Bereiche mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Beschäftigter handelt (vgl. Kapitel 7). Die Betriebe investieren nach wie vor stärker in die Fort- und Weiterbildung jener Beschäftigten, deren Tätigkeitsanforderungen entweder eine berufliche oder eine akademische Ausbildung voraussetzten. So lag die Weiterbildungsquote von Beschäftigten, deren Tätigkeitsprofil eine berufliche Ausbildung erforderte, bei 43 %, bei Beschäftigten mit einem abgeschlossenen Studium bei 42 %. Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichteten, betrug demgegenüber nur 33 %. In Ost- und Westdeutschland fielen die Relationen zwischen den einzelnen Tätigkeitsgruppen ähnlich aus.

**Fazit:** Weiterbildung gewinnt für die Betriebe des Freistaates Sachsen als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs weiter an Bedeutung. Das findet seinen Ausdruck in neuen Höchstwerten sowohl in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe als auch die Beteiligung der Beschäftigten an Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung. Kleinere Betriebe unterstützen zwar seltener als größere die berufliche Qualifizierung ihrer Beschäftigten, allerdings beziehen Kleinst- und Kleinbetriebe ihre Belegschaftsmitglieder gegenwärtig stärker als Großbetriebe in Qualifizierungsmaßnahmen ein. Auch aktuell partizipieren Frauen stärker an Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung. Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten hängt von Tätigkeits- und damit von den qualifikatorischen Anforderungen an die Arbeitsplätze ab. Folglich ist die Weiterbildungsquote der Beschäftigten, die qualifizierte Tätigkeiten verrichteten, höher als bei Beschäftigten, die Einfacharbeitsplätze belegen.

## 7 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND MAßNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Die Deckung des Fachkräftebedarfs bleibt für zahlreiche Betriebe eine Herausforderung und erfordert eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale. In diesem Zusammenhang spielen betriebliche Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentliche Rolle. Hierzu gehört ebenso die Frage der Chancengleichheit und Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. Bevor die Befunde der aktuellen Befragung zur Beteiligung von Frauen an Führungspositionen sowie zur Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit präsentiert werden, werden im folgenden Abschnitt zunächst ausgewählte Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen dargestellt.

### 7.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern

Frauen und Männer konzentrieren sich auf ganz unterschiedliche Branchen. Während 2016 z. B. allein im Gesundheits- und Sozialwesen gut ein Viertel aller Frauen arbeitete, waren dort lediglich 5 % aller Männer tätig (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen 2016

Branche	Anteil der Frauen und Männer an den Beschäftigten in der Branche		Verteilung der Frauen und Männer auf die Branchen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	%		%	
Land- und Forstwirtschaft*	28	72	1	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	38	62	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	28	72	11	27
Baugewerbe	12	88	2	12
Handel und Reparatur	47	53	13	13
Verkehr, Information, Kommunikation*	24	76	3	8
Finanz- u. Versicherungsdienstleistg.*	61	39	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	49	51	13	13
Erziehung und Unterricht*	52	48	9	8
Gesundheits- und Sozialwesen	82	18	26	5
Übrige Dienstleistungen	61	39	9	5
Organisationen ohne Erwerbszweck*	62	38	2	1
Öffentliche Verwaltung	63	37	8	4
<b>Insgesamt</b>	<b>48</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Im Hinblick auf die Betriebsgröße bestehen hingegen kaum Unterschiede. So arbeitete jeweils ein gutes Fünftel der Frauen und Männer in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Anteilig gleich viele Frauen und Männer waren zugleich in Großbetrieben des Landes beschäftigt. Auch in den anderen Betriebsgrößeklassen fielen die Geschlechterrelationen ähnlich aus, wenngleich die Anteilswerte hier jeweils etwas höher lagen (vgl. Tabelle 13).

**Tabelle 13: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößeklassen in Sachsen 2016**

Betriebsgrößeklasse	Anteil der Frauen und Männer an den Beschäftigten in der Betriebsgrößeklasse		Verteilung der Frauen und Männer auf die Betriebsgrößeklasse	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	47	53	21	21
10 bis 49 Beschäftigte	50	50	30	28
50 bis 249 Beschäftigte	46	54	27	29
ab 250 Beschäftigte	47	53	22	22
<b>Insgesamt</b>	<b>48</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lässt sich auch die Frage beantworten, ob sich ein Betrieb im privaten oder öffentlichen Eigentum befindet.<sup>25</sup> Dieser Sachverhalt ist insofern relevant, als in Betrieben und Dienststellen des öffentlichen Sektors bestimmte Regularien zur Gleichstellung von Frauen und Männern bestehen, die es in dieser Form in der Privatwirtschaft nicht gibt. Der Anteil der Frauen in privatwirtschaftlichen Betrieben beträgt derzeit 44 %, der von Männern 56 %. Im öffentlichen Bereich lag der Frauenanteil bei 63 %, der Anteil von Männern bei 37 %.

## Beschäftigungsformen und Tätigkeitsmerkmale

Frauen und Männer unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Beschäftigungsformen. Mehr als ein Viertel aller Beschäftigten Sachsens war 2016 in Teilzeit tätig. Allerdings war und ist Teilzeitbeschäftigung<sup>26</sup> eine Domäne von Frauen: 2016 waren fast vier von fünf Teilzeitbeschäftigten weiblich. Während nahezu jede zweite beschäftigte Frau ihre Tätigkeit in Teilzeit ausübte, war es nur etwa jeder 10. Mann. In ausnahmslos allen Branchen, allen Betriebsgrößeklassen sowie in beiden Eigentumsformen lag die Teilzeitquote von Frauen deutlich über der von Männern.

<sup>25</sup> Die entsprechende Frage zur Zuordnung des Betriebs nach der Eigentumsform lautet: Unabhängig von der Rechtsform des Betriebs/der Dienststelle: Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand?

<sup>26</sup> Vgl. dazu auch die Ausführungen im Kapitel 2.2.

Mini-Jobs bzw. geringfügige Beschäftigung sind in Sachsen mit einem Anteil von gut 6 % an allen Beschäftigten auch weiterhin relativ wenig verbreitet. Frauen waren 2016 ebenfalls häufiger als Männer geringfügig beschäftigt. Mit einem Frauenanteil von 63 % waren die Unterschiede zwischen Frauen und Männern hier allerdings etwas geringer. Das schlägt sich auch in den entsprechenden Quoten nieder: Der Anteil von geringfügig beschäftigten an allen beschäftigten Frauen belief sich auf 8 %, bei Männern auf 4 %. Bei befristeter Beschäftigung betrug der Frauenanteil 53 %. Damit lagen die Befristungsquoten für Frauen bei 9 % und für Männer bei 7 %.

Ungeachtet der zwischen den Geschlechtern bestehenden Unterschiede in den Beschäftigungsformen, verrichten Frauen Tätigkeiten, die in Bezug auf das qualifikatorische Anforderungsniveau dem der Männer in nichts nachstehen. 83 % der in Sachsen beschäftigten Frauen arbeiteten 2016 auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung (70 %) oder einen Hoch- bzw. Fachschulabschluss (13 %) voraussetzen (Männer: 67 % bzw. 15 %). 13 % aller Frauen waren auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte tätig (Männer: 10 %). Im Hinblick auf die qualifikatorischen Anforderungen bestehen somit keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Arbeitsplätzen von Frauen und Männern.

Es konnte gezeigt werden, dass besondere Beschäftigungsformen wie etwa Teilzeitbeschäftigung für Frauen von größerer Bedeutung sind als für Männer. Damit weisen Arbeitsplätze von Frauen überdurchschnittlich häufig Merkmale auf, die sie hinsichtlich ihres Einkommens wie auch ihrer Stellung im Betrieb strukturell benachteiligen und sich folglich nachteilig auf Aufstiegschancen in Führungspositionen auswirken dürften.

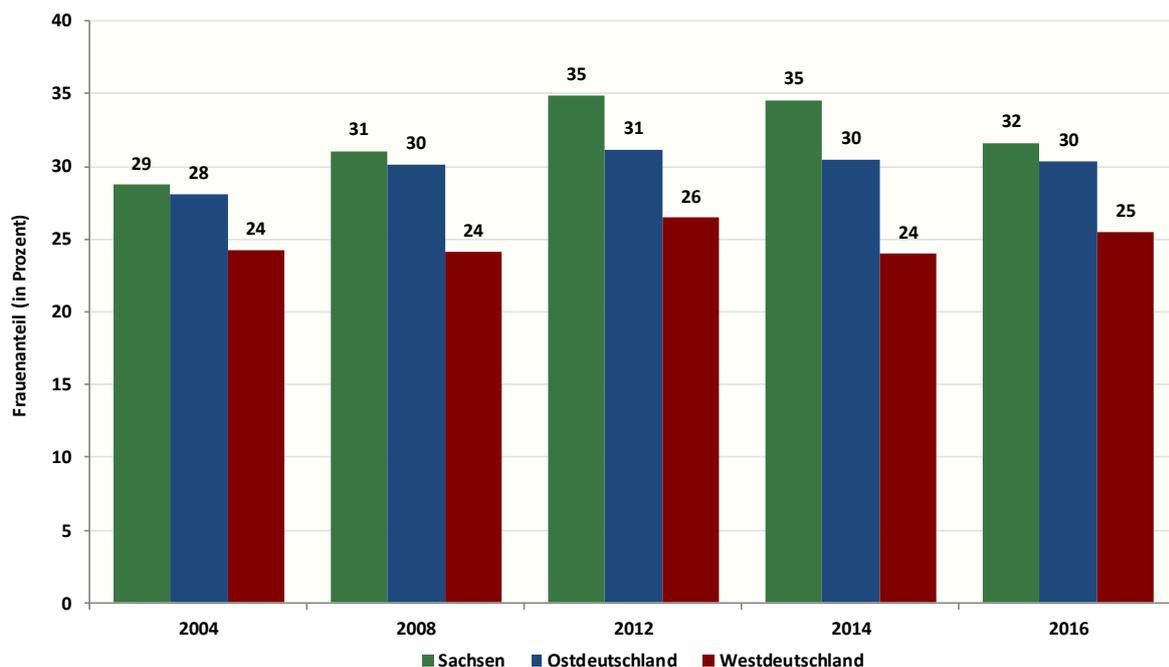
## **7.2 Frauen in Führungspositionen**

Mit der aktuellen Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels wird die Präsenz von Frauen in Führungspositionen nunmehr zum fünften Mal erfasst. Hierbei wird unterschieden zwischen Positionen auf der ersten/obersten und der zweiten Führungsebene. Unter Personen auf der ersten oder obersten Führungsebene werden im vorliegenden Bericht Geschäftsführer, tätige Inhaber, Vorstandskräfte, Betriebs- und Filialleiter verstanden. In Sachsen gibt es derzeit rund 140 Tsd. Personen mit Leitungsfunktionen auf der obersten Führungsebene.

### **Frauen auf der ersten Führungsebene**

Der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der obersten Führungsebene beträgt aktuell rund 32 %. Damit erreicht der Freistaat einen Anteil, der oberhalb des ostdeutschen wie auch des westdeutschen Durchschnitts (30 % bzw. 25 %) liegt. Der aktuelle Anteilswert liegt jeweils unter denen der Erhebungswellen der Jahre 2012 und 2014 (jeweils 35 %). Gegenüber dem Ausgangswert, also der erstmaligen Erhebung im Jahr 2004, ist allerdings eine leichte Erhöhung um 3 Prozentpunkte zu verzeichnen (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

In ostdeutschen Betrieben hat sich der Anteil seit 2004 um 2 Prozentpunkte erhöht. In westdeutschen Betrieben stagniert der Anteil und liegt mit aktuell 25 % nach wie vor deutlich unter den Werten Sachsens und Ostdeutschlands.

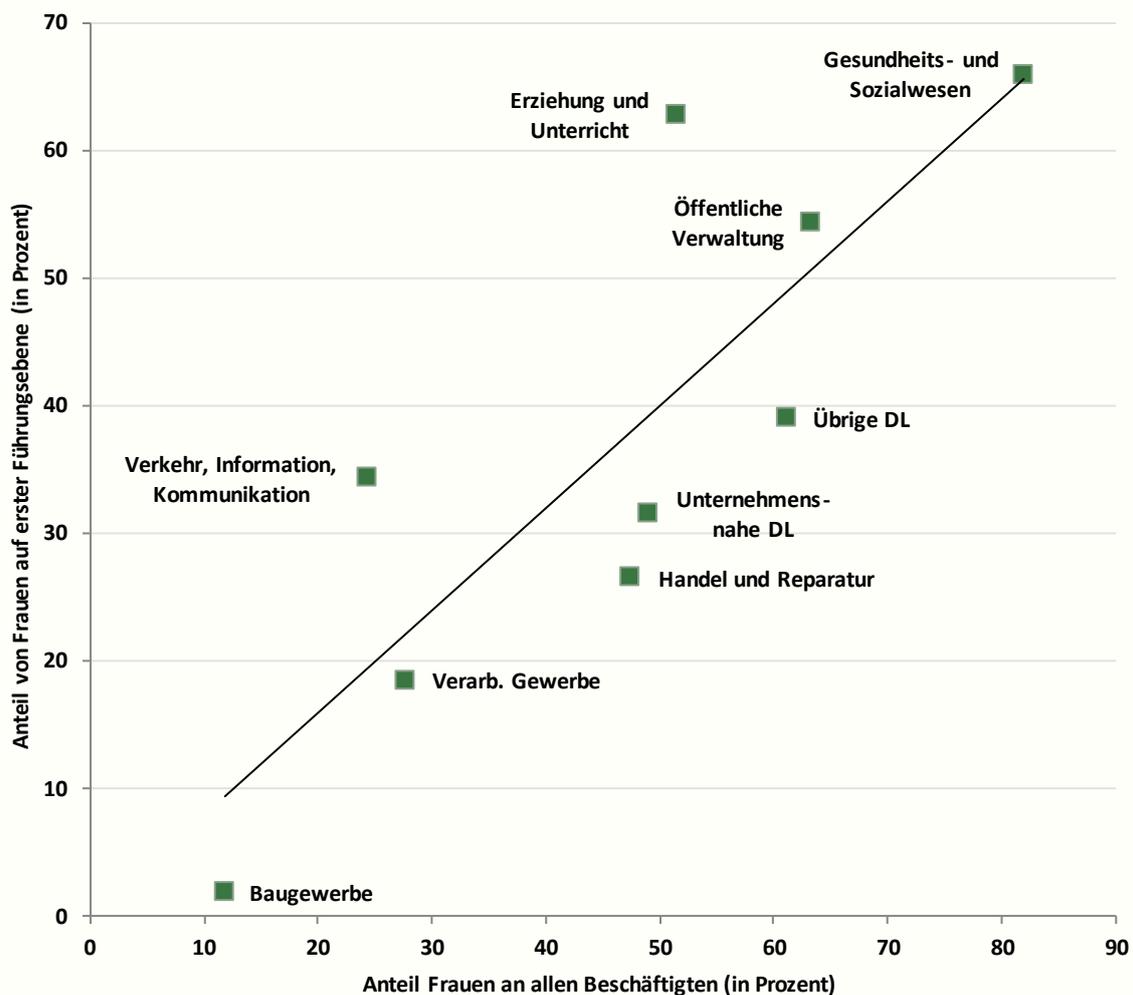
## Frauen auf der ersten Führungsetage vor allem in frauendominierten Branchen

Die Präsenz von Frauen in Leitungspositionen auf der ersten Führungsebene unterscheidet sich nach der Branche. Für 2016 ergibt sich eine Schwankungsbreite in den Anteilen, die zwischen 66 % und 2 % liegen. Die beobachteten Unterschiede zwischen den Branchen bestehen seit vielen Jahren. Auch in Ost- und Westdeutschland gibt es unter den Branchen beachtliche Abweichungen. Im Ostteil Deutschlands hat sich die Schwankungsbreite seit 2004 vergrößert. Im Westteil hat sie sich seit 2004 allerdings verringert.

Den höchsten Anteil an den Führungskräften erreichten Frauen 2016 in Sachsen mit 66 % im Gesundheits- und Sozialwesen sowie mit 63 % im Bereich Erziehung und Unterricht. Auch in der Öffentlichen Verwaltung und in der Branche Übrige Dienstleistungen lag der Frauenanteil mit 54 % bzw. 39 % über dem Durchschnitt. Deutlich unterhalb des Durchschnitts fiel dieser Anteil im Baugewerbe (2 %) aus. Frauen bekleiden im Freistaat Sachsen somit aktuell vor allem in jenen Branchen überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition, in denen ihr Anteil an den Beschäftigten ebenfalls überdurchschnittlich hoch ausfällt. Demgegenüber fällt er in der Regel besonders niedrig in jenen Branchen aus, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind. Das trifft insbesondere auf das Baugewerbe zu. Wird die Führungsbeteiligung von

Frauen ihrem Anteil an den Beschäftigten gegenübergestellt, so zeigt sich außerdem, dass ihr Anteil an den Vorgesetztenpositionen dennoch in fast allen Branchen weiterhin unter ihrem Anteil an den Beschäftigten liegt. Zum Teil bestehen selbst in jenen Branchen beachtliche Abweichungen, in denen Frauen bereits überdurchschnittlich mit Führungsaufgaben betraut sind – das betrifft insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen. Lediglich in zwei Branchen lag der Anteil der Frauen an Führungspositionen 2016 deutlich über ihrem Anteil an den Beschäftigten: Das waren die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Verkehr, Information, Kommunikation (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Frauen auf der ersten Führungsebene und Frauenanteil an den Beschäftigten in Sachsen 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In den Vorjahren hing die Chance für Frauen, in Sachsen in Führungsverantwortung auf der obersten Leitungsebene zu gelangen, von der Größe des Betriebes ab. Diese war umso geringer, je größer ein Betrieb war. Im Unterschied zu Ostdeutschland gilt dies grundsätzlich weiterhin für Sachsen. Allerdings hat sich hier insbesondere der Abstand zwischen kleineren und Großbetrieben spürbar verringert. In der Gruppe der Kleinbetriebe liegt der Anteil von Frauen an den Führungspositionen derzeit um 2 Prozentpunkte über dem Landesdurch-

schnitt, bei Kleinstbetrieben ist dieser Anteil mit dem Gesamtdurchschnitt identisch. Der mit 22 % geringste Anteil wird gegenwärtig für mittlere Betriebe ausgewiesen. Während sich die Situation in Kleinstbetrieben seit 2004 kaum geändert hat, gab es in allen anderen Betriebsgrößenklassen Steigerungen des Anteils. Besonders hoch fielen sie bei Klein- und Großbetrieben aus (vgl. Tabelle 14).

**Tabelle 14: Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene in Sachsen nach Betriebsgrößenklassen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016**

Betriebsgrößenklasse	Sachsen				
	2004	2008	2012	2014	2016
	%				
1 bis 9 Beschäftigte	31	32	36	35	32
10 bis 49 Beschäftigte	25	30	33	37	34
50 bis 249 Beschäftigte	18	22	28	25	22
ab 250 Beschäftigte	20	20	30	23	27
<b>Insgesamt</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>32</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

In Westdeutschland bleiben noch deutlichere Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen: Das Spektrum erstreckt sich von 19 % bei Großbetrieben bis zu 27 % bei Kleinstbetrieben. Bis auf mittlere Betriebe ist der Anteil von Frauen in Westdeutschland nach wie vor in den anderen drei Betriebsgrößenklassen niedriger als in Sachsen. Der Abstand ist besonders hoch für Klein- und Großbetriebe (10 bzw. 8 Prozentpunkte).

## Privatwirtschaft und öffentlicher Bereich

Rund 4 % der sächsischen Betriebe mit 21 % der Beschäftigten befinden sich derzeit ausschließlich oder mehrheitlich im Eigentum der öffentlichen Hand. Die Betriebe und Einrichtungen im öffentlichen Eigentum unterscheiden sich in wesentlichen Merkmalen von jenen der Privatwirtschaft. Mit durchschnittlich 77 Beschäftigten waren diese 2016 erheblich größer als Betriebe der Privatwirtschaft (13 Beschäftigte). Auch der Anteil der Frauen an den Beschäftigten lag in Betrieben des öffentlichen Bereichs deutlich über dem der Privatwirtschaft (63 % vs. 44 %). Betriebe im Eigentum der öffentlichen Hand weisen zudem eine andere Branchenstruktur auf als Betriebe in privatem Eigentum. Erstere verteilen sich auf die Öffentliche Verwaltung, Teile von Erziehung und Unterricht, das Gesundheits- und Sozialwesen, das Finanzgewerbe und den Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall. Außerdem unterliegen Betriebe und Einrichtungen im öffentlichen Eigentum generell – anders als Betriebe der Privatwirtschaft – bestimmten, auch für die Besetzung von Führungspositionen nicht unerheblichen Regularien (z. B. Bundesgleichstellungsgesetz – BglG – sowie entsprechende

Regelungen auf Ebene des Freistaates Sachsen<sup>27</sup>). Insbesondere aufgrund dieser spezifischen Regularien ist für Betriebe und Einrichtungen, die sich im öffentlichen Eigentum befinden, ein höherer Anteil von Frauen auf der obersten Führungsetage zu erwarten als im privatwirtschaftlichen Bereich.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigen diese Erwartung: In sächsischen Betrieben des öffentlichen Bereichs sind 45 % aller Positionen auf der obersten Führungsebene mit Frauen besetzt gegenüber 30 % in Betrieben der Privatwirtschaft (vgl. Tabelle 15).

**Tabelle 15: Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich in Sachsen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016**

Bereich	Sachsen				
	2004	2008	2012	2014	2016
	%				
Öffentlicher Bereich	42	39	47	52	45
Privatwirtschaftlicher Bereich	28	30	36	36	30
<b>Insgesamt</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>32</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

Im Vergleich zu 2004 hat sich der Anteil von Frauen an Führungspositionen bis 2016 in Betrieben des öffentlichen Sektors um 3 Prozentpunkte, in Betrieben des privatwirtschaftlichen Bereichs um 2 Prozentpunkte erhöht. In Ost- und in Westdeutschland waren in diesem Zeitraum ebenfalls weder spürbare Veränderungen im öffentlichen Sektor noch in der Privatwirtschaft zu beobachten.

## Merkmale von frauen- und männergeführten Betrieben

Etwas mehr als ein Viertel aller Betriebe werden im Freistaat gegenwärtig ausschließlich von Frauen sowie etwas weniger als zwei Drittel werden von einem Mann geführt. Der verbleibende Anteil wird von Frauen und Männern gemeinsam geleitet. Das betrifft derzeit jeden rund jeden 10. Betrieb in Sachsen. In Westdeutschland waren die Relationen zwar ähnlich, allerdings verschieben sie sich noch weiter zu Ungunsten des Anteils frauengeführter Betriebe. Wie die folgenden Ausführungen zeigen, unterscheiden sich frauengeführte und männergeführte Betriebe in wesentlichen Merkmalen, wie etwa der Branche, der Betriebsgröße oder der Geschlechterstruktur der Beschäftigten. Frauengeführte Betriebe fanden sich 2016 überdurchschnittlich häufig im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen, ebenfalls in der Öffentlichen Verwaltung. Dort wurde jeweils etwas mehr als die Hälfte der Betriebe von Frauen geführt. Im Baugewerbe wurde demgegenüber kaum ein

<sup>27</sup> Vgl.: Sächsisches Frauenförderungsgesetz vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684), das zuletzt durch Artikel 26 des Gesetzes vom 18.12.2013 (SächsGVBl. S. 970) geändert wurde.

Betrieb von einer Frau geleitet. Betriebe werden somit vor allem in jenen Branchen von Frauen geführt, die sich durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil an den Beschäftigten auszeichnen. 71 % der in frauengeführten Betrieben tätigen Arbeitnehmer waren weiblich. In männergeführten Betrieben lag dieser Anteil hingegen bei 38 % und war damit in etwa nur halb so hoch. Die beobachtete Situation war in ost- und in westdeutschen Betrieben grundsätzlich ähnlich. Im Unterschied zu Sachsen und ebenso zu Ostdeutschland wurden in Westdeutschland in keiner einzigen Branche Betriebe anteilig häufiger von Frauen als von Männern geführt.

Frauengeführte Betriebe zeichneten sich nicht nur durch einen höheren Anteil weiblicher Beschäftigter aus, sondern sie waren mit durchschnittlich 10 Personen auch kleiner als männergeführte Betriebe (Durchschnitt: 14 Beschäftigte). Es gilt generell: Je größer ein Betrieb, desto kleiner ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau an der Spitze steht. So werden derzeit zwar 29 % aller sächsischen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten von einer Frau geführt, aber nur 11 % der Großbetriebe, also der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten (vgl. Tabelle 16).

**Tabelle 16: Frauen- und männergeführte Betriebe nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößeklassen in Sachsen 2016**

Branche/Betriebsgrößeklasse	Frauengeführt	Männergeführt	Gemischt
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	80	19
Verarbeitendes Gewerbe	12	77	11
Baugewerbe	0	97	3
Handel und Reparatur	25	70	5
Verkehr, Information, Kommunikation*	34	63	3
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	12	86	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	67	6
Erziehung und Unterricht*	58	22	20
Gesundheits- und Sozialwesen	59	23	18
Übrige Dienstleistungen	29	56	15
Öffentliche Verwaltung	53	38	9
1 bis 9 Beschäftigte	29	65	6
10 bis 49 Beschäftigte	21	61	18
50 bis 249 Beschäftigte	12	68	20
ab 250 Beschäftigte	11	54	35
<b>Insgesamt</b>	<b>26</b>	<b>64</b>	<b>10</b>

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

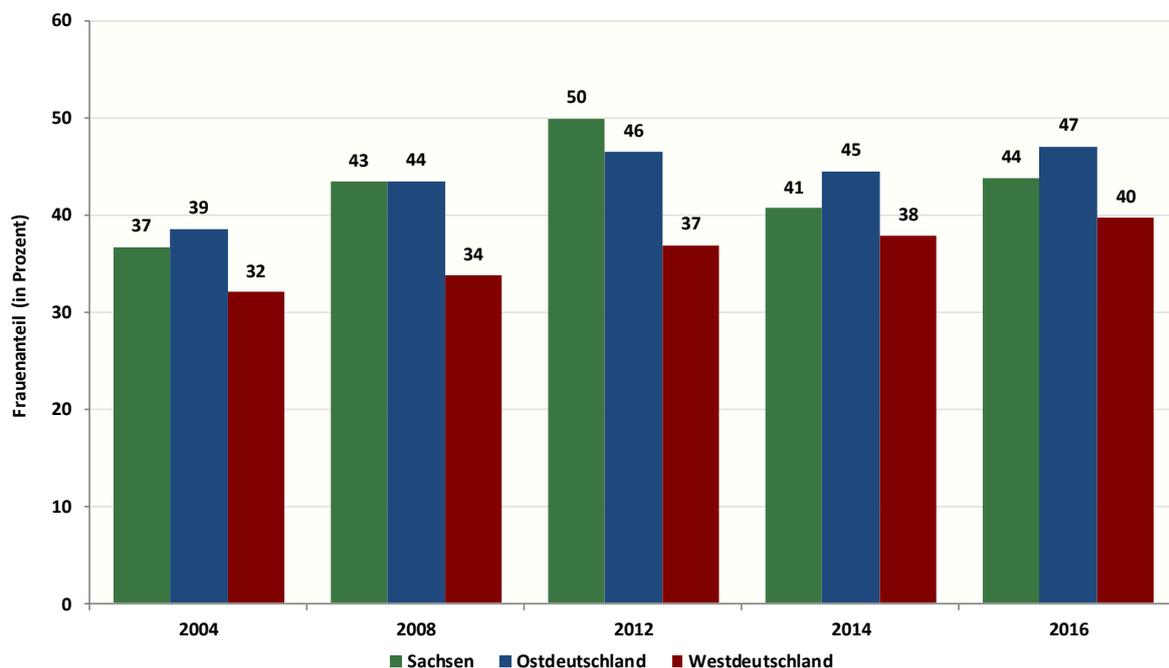
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die Ergebnisse zeigen, dass frauengeführte Betriebe eine andere Branchen-, Größen- und Geschlechterstruktur aufweisen als männergeführte Betriebe. Frauengeführte Betriebe finden sich vor allem in den einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors, sie sind eher kleiner und beschäftigen überwiegend Frauen.

## Frauen auf der zweiten Führungsebene

Aufgrund der kleinteiligen Betriebsgrößenstruktur der Wirtschaft (vgl. Kapitel 2.1) verfügen nur relativ wenige, in der Regel größere Betriebe unterhalb der obersten Führungsebene noch über eine zweite Führungsebene. Eine solche zweite Führungsebene gab es 2016 lediglich in einem Fünftel aller sächsischen Betriebe. In diesen Betrieben waren insgesamt fast 65 Tsd. Beschäftigte mit Führungsaufgaben auf der zweiten Leitungsebene betraut. 44 % der Führungskräfte auf der zweiten Ebene waren 2016 in Sachsen weiblich. Im Unterschied zur ersten Führungsebene liegt dieser Anteil unter dem ostdeutschen Durchschnitt. Allerdings wird auch hier ein höherer Anteil gegenüber Westdeutschland ausgewiesen. Insgesamt gilt nach wie vor: Frauen haben im Vergleich zur obersten Führungsebene hier wesentlich günstigere Chancen, mit Leitungsaufgaben betraut zu werden. Im Vergleich zur Befragung im Jahr 2004 ist der Anteil um 7 Prozentpunkte gestiegen (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Entwicklung des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

In nahezu allen Branchen der sächsischen Wirtschaft waren Frauen auf der zweiten Führungsebene stärker als auf der ersten vertreten. Dennoch variiert der Anteil weiblicher Vorgesetzter auch auf der zweiten Führungsebene nach Branchen zum Teil erheblich. Dort, wo Frauen bereits auf der ersten Führungsebene überdurchschnittlich präsent waren, waren sie

es im Allgemeinen auch auf der zweiten. Auch dies dürfte sich ebenfalls vor allem mit einem Brancheneffekt erklären.

Während sich die aktuelle Situation – gemessen am Anteil der Frauen an Führungsfunktionen auf der nachgeordneten Leitungsebene – in kleinen und mittleren Betrieben gegenwärtig sehr ähnlich gestaltet, liegt dieser Anteil in Großbetrieben weit unter dem Durchschnitt für alle Betriebe. In Ostdeutschland bestanden kaum Unterschiede zwischen diesen drei Betriebsgrößenklassen und in Westdeutschland wiederum sank der Anteil weiblicher Vorgesetzter mit zunehmender Betriebsgröße auf dieser Ebene. Aktuell bleiben in allen Betriebsgrößenklassen weiterhin beachtliche Unterschiede zwischen Sachsen und Westdeutschland bestehen: Mit Stand 2016 lagen die Anteile in Sachsen jeweils über den westdeutschen Werten: Bei Kleinbetrieben belief sich dieser Unterschied lediglich auf 2 Prozentpunkte, bei mittleren Betrieben hingegen auf 12 Prozentpunkte, und bei Großbetrieben betrug der Unterschied 6 Prozentpunkte.

Seit 2004 konzentrieren sich erhebliche Steigerungen auf kleine und mittlere Betriebe der sächsischen Wirtschaft, in Großbetrieben hat es im Betrachtungszeitraum insgesamt keine Veränderungen gegeben. In Ost- wie in Westdeutschland waren demgegenüber vor allem auch in Großbetrieben beachtliche Zuwächse zu beobachten.

### **7.3 Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern**

Nach 2004 bietet das IAB-Betriebspanel zum vierten Mal Informationen über Maßnahmen der Betriebe, deren Ziel die Verbesserung der Chancengleichheit und vor allem der Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen der Beschäftigten ist. Für einige dieser betrieblichen Angebote, wie z. B. Hilfestellungen bei der Betreuung von Kindern, die einer besseren Vereinbarkeit dienen sollen, oder zur Frauenförderung, die vor allem für die Förderung der Chancengleichheit relevant ist, liegen bereits Daten ab 2004 vor. Andere Items – wie etwa die Unterstützung pflegender Angehöriger oder die Mitgliedschaft in einem Netzwerk familienfreundlicher Betriebe – wurden erstmalig 2012 erhoben. Das Fragenspektrum hinsichtlich betrieblicher Maßnahmen hat sich im Laufe der Jahre also erweitert. Damit ist es inzwischen zwar möglich, ein breit gefächertes Spektrum an Angeboten der Betriebe für ihre Beschäftigten zu erfassen. Ein langfristiger Vergleich ist damit jedoch nur eingeschränkt möglich, da mit der zunehmenden Zahl der abgefragten Items auch eine Erhöhung des Anteils der Betriebe einhergegangen sein kann.

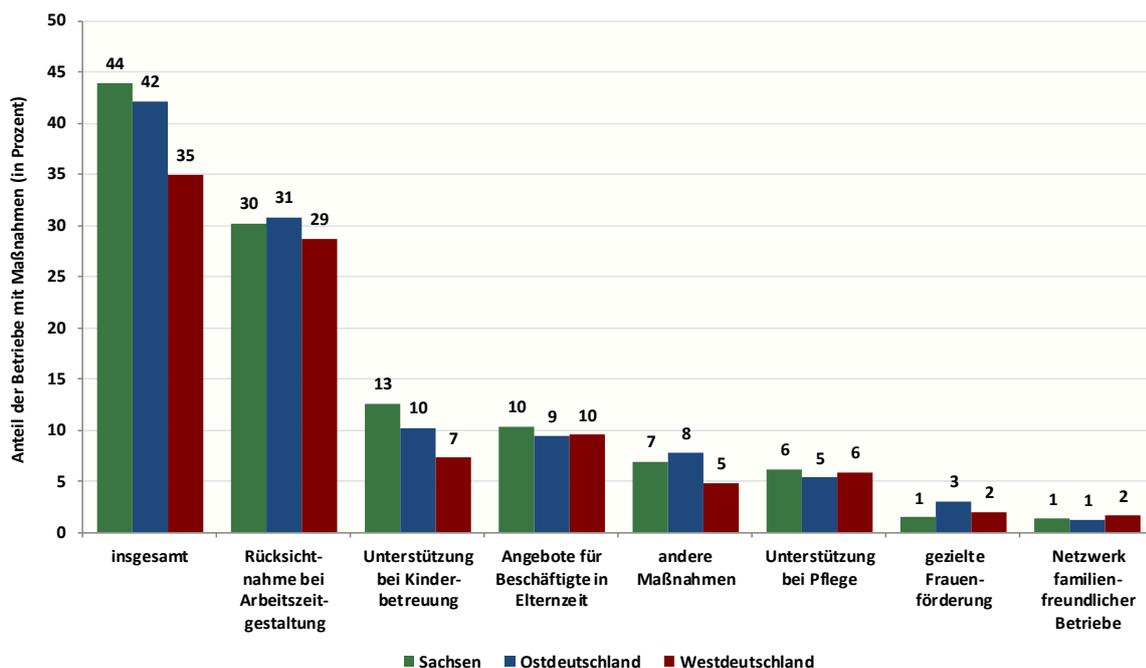
#### **Betriebliche Angebote**

Im Jahr 2016 gab es in 44 % aller sächsischen Betriebe eine oder mehrere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. In Ostdeutschland waren es 42 %, in Westdeutschland 35 %. Damit lag der Anteil dieser Betriebe in Sachsen erneut höher als in Westdeutschland. Während sich der

Abstand zu Westdeutschland 2012, dem Jahr der letzten Erhebung zu dieser Thematik, auf 2 Prozentpunkte belief, sind es nunmehr 9 Prozentpunkte. Im Vergleich zu 2012, für das ein direkter Vergleich mit der Ist-Situation möglich ist, ist der Anteil der Betriebe mit solchen Maßnahmen um 12 Prozentpunkte gestiegen (Ostdeutschland 11 Prozentpunkte, Westdeutschland 5 Prozentpunkte). In diesen Betrieben waren 2016 im Freistaat mit 72 % fast drei Viertel aller Beschäftigten tätig – in Ost- und Westdeutschland waren es jeweils mehr als zwei Drittel. Bezogen auf die Beschäftigten zeigt sich also eine deutlich größere Reichweite als es der Anteilswert der Betriebe erwarten ließe. Allerdings sagen diese Anteilswerte nichts über die tatsächliche Nutzung der Maßnahmen durch die Beschäftigten aus, sondern sie verweisen ausschließlich auf den Anteil der Beschäftigten, die potenziell Zugang zu diesen Maßnahmen haben.

Wie bereits in den vorangegangenen Erhebungswellen wurden auch 2016 Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Betreuungspflichten seitens der Betriebe mit Abstand am häufigsten angeboten (vgl. Abbildung 32).

**Abbildung 32: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2016 (Mehrfachnennungen möglich)**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In 30 % der sächsischen Betriebe wurden flexible Arbeitszeit- bzw. familienfreundliche Teilzeitmodelle, Arbeitszeitkonten oder Telearbeit bzw. Arbeit im Home-Office angeboten (Ostdeutschland 31 %, Westdeutschland: 29 %). Gegenüber 2012, der letzten Erhebung zu dieser Thematik ist in Sachsen hierbei ein Zuwachs um 6 Prozentpunkte zu verzeichnen. Offenbar bergen vor allem diese Maßnahmen gute Möglichkeiten, berufliche Pflichten und familiäre Betreuungsaufgaben besser in Einklang zu bringen. Gleichzeitig scheint es in den Betrieben vor allem dafür vergleichsweise günstige Voraussetzungen zu geben. Möglicherweise sind es

Maßnahmen, die sich relativ zeitnah und unkompliziert umsetzen lassen. Der starke Anstieg des Anteils der Betriebe, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern anbieten, seit 2012 ist vor allem auf die Entwicklung dieser betrieblichen Aktivitäten zurückzuführen. Darüber hinaus spielten 2016 ebenfalls betriebliche Kinderbetreuung (13 %) sowie Angebote während der Elternzeit (10 %) eine Rolle. Gezielte Frauenförderung war für lediglich gut 1 % der Betriebe in Sachsen relevant. Netzwerkarbeit blieb ebenfalls weiterhin von marginaler Bedeutung. Nicht nur insgesamt, sondern bei fast allen abgefragten betrieblichen Maßnahmen (Ausnahme: Frauenförderung) hat es im hier betrachteten Zeitverlauf Zuwächse des Anteils der Betriebe mit entsprechenden Angeboten gegeben – vorrangig hierbei allerdings in Bezug auf Angebote zur Arbeitszeitgestaltung. Dieser Trend ist auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen. Die betriebliche Basis für derartige Angebote hat sich somit in den letzten Jahren spürbar erweitert.

Die beobachtete Entwicklung zeigt, dass Betriebe zunehmend Anstrengungen unternehmen, um sich gegenüber den eigenen, aber auch potenziellen Beschäftigten als attraktiver Arbeitgeber darzustellen. So hat die Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2014 einen erheblichen Bedeutungszuwachs solcher Maßnahmen ergeben, die sich auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen richten. Insbesondere in jenen Betrieben des Freistaates Sachsen, die in den kommenden zwei Jahren Fachkräftebedarf anzeigten und zugleich Probleme bei der Stellenbesetzung erwarteten, haben Maßnahmen zur Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie den mit Abstand größten Bedeutungszuwachs erlangt. Als Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs haben diese Maßnahmen im Sample aller Maßnahmen eine spürbare Aufwertung erfahren.<sup>28</sup>

### **Unterschiede zwischen Branchen, Betriebsgrößen und Eigentumsformen bleiben bestehen**

Die Aktivitäten unterscheiden sich nach der Branche: 2016 wurden Maßnahmen von mehr als drei Viertel der Betriebe der Öffentlichen Verwaltung, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Bereichs Erziehung und Unterricht angeboten. Das sind Bereiche, in denen anteilig überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind und gleichzeitig überdurchschnittlich viele Frauen auf der obersten Führungsebene tätig sind. Schlusslicht in Sachsen war das Baugewerbe, in dem lediglich ein gutes Viertel der Betriebe aktiv war. Im sächsischen Verarbeitenden Gewerbe unterbreitete fast jeder zweite Betrieb, und damit mehr als im Landesdurchschnitt, derartige Angebote.

---

<sup>28</sup> Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen, 19. Welle 2014, Berlin Juni 2015, S. 50ff.

Wie bereits in der Vergangenheit ist auch aktuell ein Zusammenhang zwischen dem Engagement der Betriebe und der Größe erkennbar. Je größer ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen angeboten werden. Unterbreitete 2016 gut ein Drittel aller Kleinstbetriebe des Landes entsprechende Maßnahmen, so waren es so gut wie alle Großbetriebe. Vor allem aus der aktiven Rolle großer Betriebe erklärt sich, dass betriebliche Unterstützungsangebote wesentlich mehr Beschäftigten offenstehen, als es die Angaben zum Anteil der Betriebe vermuten lassen. Große Betriebe verfügen über entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen, um auf diesem Weg weiterhin attraktive Arbeitsplätze anbieten zu können. Dies dürfte sich im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte zusätzlich vorteilhaft auswirken und daher auch für die Sicherung des Fachkräftebedarfs von Bedeutung sein. Diese Situation ist auch in Ost- und in Westdeutschland vorzufinden. Allerdings lag der Anteil der entsprechende Maßnahmen anbietenden Betriebe in Sachsen lediglich mit Ausnahme der mittleren Betriebe über den westdeutschen Anteilswerten der jeweiligen Betriebsgrößenklasse. Hinsichtlich der Prioritätensetzung zeigen sich zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen keine nennenswerten Unterschiede.

Die Eigentumsstruktur hat für betriebliche Angebote ebenfalls große Bedeutung. Ob in Sachsen oder in Ost- und Westdeutschland – überall bieten Betriebe des öffentlichen Bereichs im Vergleich zur Privatwirtschaft wesentlich häufiger entsprechende Maßnahmen an. Belief sich der Anteil der Betriebe im öffentlichen Eigentum in Sachsen auf fast 90 % (Ost- und Westdeutschland jeweils rund 70 %), so lag er in privaten Betrieben in Sachsen bei 42 % (Westdeutschland 32 %, Ostdeutschland 39 %). Auch in den beiden Eigentumsformen war eine eindeutige Schwerpunktsetzung auf die Gestaltung arbeitnehmerfreundlicher Arbeitszeiten erkennbar. Trotz der insgesamt grundsätzlich ähnlichen Fokussierung sind Spezifika erkennbar: So spielte eine gezielte Förderung von Frauen im öffentlichen Bereich eine signifikant größere Rolle (10 % in Sachsen im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland mit jeweils 15 % der Betriebe). In Betrieben der Privatwirtschaft praktizierte lediglich rund 1 % Maßnahmen zur Frauenförderung (Ost- und Westdeutschland 2 % bzw. 1 % der Betriebe).

Es wurde bereits hervorgehoben, wie stark sich der Anteil der Betriebe des Freistaates Sachsen mit Maßnahmen seit 2004 und vor allem auch seit 2012 insgesamt erhöht hat. Bereits von einem spürbar höheren Niveau ausgehend hat sich der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen im öffentlichen Bereich seit 2004 in etwa verdreifacht (ebenfalls in Ostdeutschland, Westdeutschland knappe Verdoppelung). In der Privatwirtschaft sind heute fast sieben Mal so viele Betriebe aktiv (Ostdeutschland mehr als Versechsfachung, Westdeutschland Vervierfachung).

**Fazit:** Seit 2004 hat sich der Anteil weiblicher Führungskräfte auf der ersten Führungsebene in Sachsen nur geringfügig erhöht, wengleich sich die Situation im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Ländern und insbesondere gegenüber Westdeutschland wesentlich günstiger darstellt. Nach wie vor werden Betriebe überwiegend von Männern geführt. Die relativ geringen Fortschritte bei der Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte auf der obersten

Leitungsebene dürften vor allem auf ein strukturelles Problem verweisen. So sind Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit, die sich im Allgemeinen negativ auf die Stellung im Beruf und im Betrieb und somit auch auf Aufstiegschancen auswirken, für Frauen nach wie vor von wesentlich größerer Bedeutung als für Männer. Wenn der Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der obersten Führungsebene künftig spürbar erhöht werden soll, ist es daher erforderlich, sowohl betriebliche als auch außerbetriebliche Faktoren zu berücksichtigen. Überlegungen zur Erhöhung des Frauenanteils auf den obersten Führungsebenen sollten jedoch nicht nur auf die zugegebenermaßen prestigeträchtigen, aber zahlenmäßig begrenzten Führungspositionen in Großbetrieben fokussieren, sondern auch die zahlreichen Führungspositionen in den vielen kleinen und mittleren Betrieben berücksichtigen. Hierbei gilt es zu beachten, dass die oberste Führungsebene kleiner und mittlerer Betriebe in der Regel nur aus einer einzigen Person besteht. Insofern gilt es auf Entscheidungen beim Ausscheiden des bisherigen Betriebsleiters Einfluss zu nehmen. Hierzu könnten z. B. Regelungen zur Betriebsnachfolge gehören. Auch ein verändertes Gründungsverhalten von Frauen könnte Effekte zeigen. In den letzten Jahren hat sich die Zahl der sächsischen Betriebe mit Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern spürbar erhöht. Im Mittelpunkt stehen Angebote, die sich auf eine an den Flexibilitätsbedürfnissen der Beschäftigten orientierende Arbeitszeitgestaltung richten. Während solche Angebote für Mitarbeiter in großen Betrieben mittlerweile bereits Alltag sind, müssen Arbeitnehmer in kleineren Betrieben hierauf in der Regel verzichten.

## 8 TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird durch überbetriebliche und betriebliche Formen der Mitbestimmung getragen. Während auf betrieblicher Ebene die Betriebsräte bzw. Personalräte im öffentlichen Dienst als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerseite und Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite fungieren, sind es auf der überbetrieblichen Ebene die Gewerkschaften. Die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelten (Flächen-)Tarifverträge setzen betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen.<sup>29</sup> Die Möglichkeiten der Tarifparteien, solche Standards durchzusetzen, ist in hohem Maße von der Verbandsmitgliedschaft der Betriebe und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad abhängig. Die Bereitschaft von Arbeitgebern zur Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ist in den letzten Jahren jedoch erheblich gesunken. Diese Schwäche der Verbände schlägt sich langfristig in einer abnehmenden Tarifbindung nieder, wodurch die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifparteien erheblich eingeschränkt werden.

### 8.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

In Sachsen ist derzeit mit 18 % ein knappes Fünftel der Betriebe durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifvertraglich gebunden.<sup>30</sup> Im Vergleich zu den Vorjahren – seit 2010 hatte sich der Anteil kaum verändert – ist damit erstmals wieder eine leichte Erhöhung dieses Anteils um 2 Prozentpunkte festzustellen. Dennoch verbleibt die Tarifbindung sächsischer Betriebe im ostdeutschen Ländervergleich damit auf niedrigem Niveau (Ostdeutschland 21 %, Westdeutschland 32 %). In Ostdeutschland hat sich die stabile Entwicklung der letzten Jahre fortgesetzt, in Westdeutschland war der Anteil tarifgebundener Betriebe der Tendenz nach rückläufig, wenngleich sich dieser aktuell vorerst nicht weiter fortgesetzt hat.

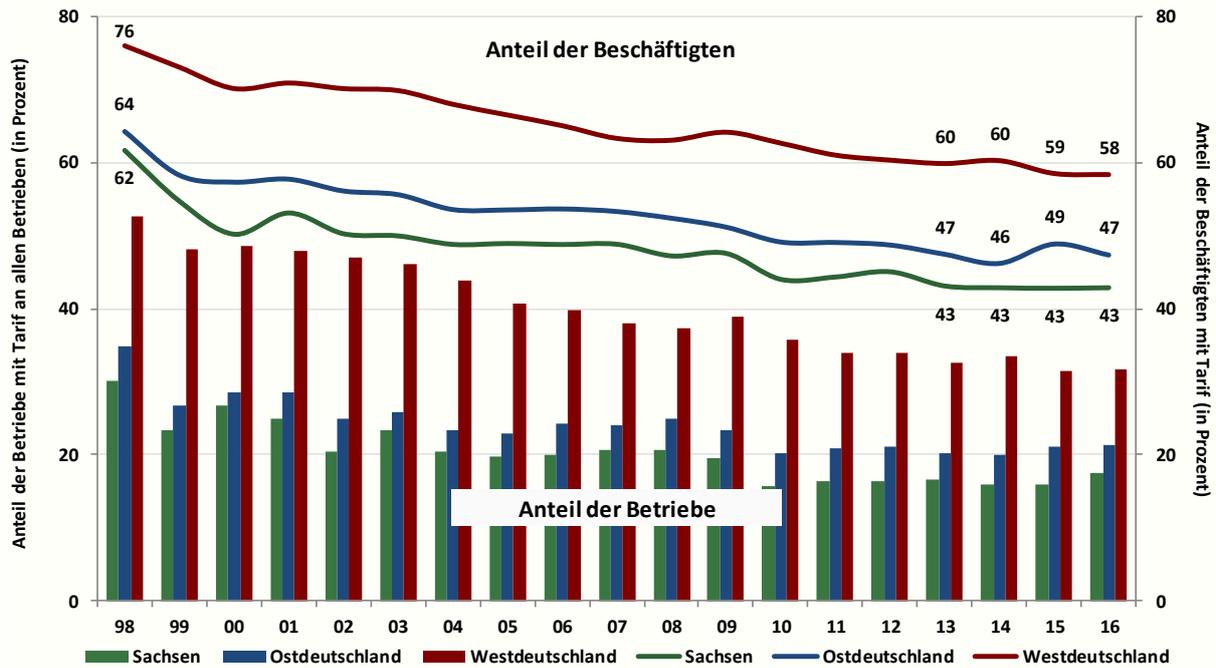
Auf der Beschäftigenebene hat es in Sachsen hingegen keine Veränderung gegeben: Wie in den Vorjahren belief sich der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben auf 43 %. Wenngleich sächsische Betriebe auch damit weiterhin unter dem ost- wie westdeutschen Durchschnitt liegen (Ostdeutschland 47 %, Westdeutschland 58 %), ist dieser Anteilswert in Ostdeutschland um 2 Prozentpunkte, in Westdeutschland um 1 Prozentpunkt gesunken (vgl. Abbildung 33).

---

<sup>29</sup> Laut Tarifregister gibt es bundesweit derzeit über 70 Tsd. sektoral und regional flächendeckende Branchen- sowie Firmen- bzw. Haustarifverträgen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Tarifregister).

<sup>30</sup> Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf Selbstauskünften der befragten Betriebe. Die entsprechende Frage lautete: Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?

Abbildung 33: Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Der Befund der aktuellen Befragung, wonach der Geltungsbereich von Tarifverträgen hinsichtlich der erfassten Beschäftigten mehr als doppelt so hoch ist wie in Bezug auf die Betriebe, hängt wesentlich mit dem Einfluss der Betriebsgröße auf die Tarifbindung zusammen (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Westdeutschland 2016

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte	
	Sachsen	Westdeutschland	Sachsen	Westdeutschland
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	11	25	13	28
10 bis 49 Beschäftigte	31	42	33	44
50 bis 249 Beschäftigte	48	58	46	61
ab 250 Beschäftigte	65	78	80	84
<b>Insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>43</b>	<b>58</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In lediglich 11 % aller sächsischen Kleinbetriebe, also Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, galt 2016 ein Flächen- oder Firmentarifvertrag. Bei Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten fiel der entsprechende Anteil bereits fast dreimal so hoch aus. Bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten war fast die Hälfte aller Betriebe tarifgebunden; bei Großbetrieben waren es ca. zwei Drittel. Da größere Betriebe mit zum Teil mehreren hundert oder sogar mehreren tausend Beschäftigten häufiger tarifgebunden sind als kleinere Betriebe, fällt die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen höher aus als die rein betriebliche Reichweite der Tarifbindung. Aufgrund des starken Zusammenhangs zwischen Betriebsgröße und Tarifbindung dürf-

te die im Vergleich zu Westdeutschland nach wie vor deutlich geringere tarifliche Bindung sächsischer Betriebe – neben anderen Faktoren – auch mit dem stärkeren Gewicht von Kleinstbetrieben in Sachsen zusammenhängen. Die spezifische, sehr kleinteilige Betriebsgrößenstruktur der Wirtschaft kann jedoch nur einen Teil der beobachteten Varianz erklären, da die Tarifbindung in Sachsen in jeder einzelnen Größenklasse niedriger ist als in Westdeutschland. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sind zwar auch in Westdeutschland nur selten tarifgebunden, mit 25 % fällt deren Anteil dort aber im Vergleich zu sächsischen Kleinstbetrieben mehr als doppelt so hoch aus. Das betrifft gleichfalls den Anteil der Beschäftigten in diesen Betrieben. In den anderen Betriebsgrößenklassen fallen die Unterschiede zwischen Sachsen und Westdeutschland sowohl bei der tariflichen Bindung der Betriebe als auch in Bezug auf die Beschäftigtenreichweite demgegenüber geringer aus. Bei Betrieben ab 250 Beschäftigten besteht bei der aktuellen Tarifbindung im Sachsen auf betrieblicher Ebene noch ein Unterschied in Höhe von 13 Prozentpunkten, in Bezug auf die Beschäftigten ist er mit 4 Prozentpunkten hingegen nur unwesentlich kleiner als in Westdeutschland.

### Tarifbindung in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft

Bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der sächsischen Wirtschaft. Dabei nimmt die Öffentliche Verwaltung eine absolute Ausnahmestellung ein. 96 % der Betriebe dieser Branche waren 2016 tarifgebunden. Zu den Bereichen mit einer demgegenüber zwar deutlich geringeren, aber insgesamt ebenfalls überdurchschnittlich hohen betrieblichen Tarifbindung gehörte das Baugewerbe (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Tarifbindung nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2016

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	13	32
Baugewerbe	36	57
Handel und Reparatur	14	17
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	47
Gesundheits- und Sozialwesen	13	48
Übrige Dienstleistungen	7	11
Öffentliche Verwaltung	96	97
<b>Insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>43</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Insgesamt zeichnen sich Betriebe des Produzierenden Gewerbes sich durch eine wesentlich höhere Tarifbindung als Betriebe des Dienstleistungssektors auszeichnen (26 % vs. 15 %).

Wie bereits oben dargestellt, beeinflusst die Betriebsgröße wesentlich die tarifliche Bindung eines Betriebes. Aufgrund der vergleichsweise hohen Zahl von Beschäftigten in tarifgebun-

denen Betrieben erstreckt sich die Geltung von Tarifverträgen auch innerhalb der hier ausgewiesenen Branchen in der Regel auf eine erheblich höhere Zahl von Arbeitnehmern. Obwohl es auf der betrieblichen Ebene zwischen Betrieben des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors beachtliche Unterschiede gibt, sind die Anteile auf der Beschäftigtenebene im Dienstleistungsbereich sogar etwas höher als im Produzierenden Gewerbe (45 % vs. 40 %).

Da die Beschäftigtenreichweite sehr stark mit der betrieblichen Reichweite korreliert, fallen die Anteile tarifgebundener Beschäftigter in der Regel dort am höchsten aus, wo bereits anteilig überdurchschnittlich viele Betriebe tarifgebunden sind. Hierzu gehören insbesondere die Öffentliche Verwaltung sowie die beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie das Bauwesen. Dementsprechend wenige Beschäftigte sind in der tarifschwachen Branche Übrige Dienstleistungen tarifgebunden.

## **Orientierungsfunktion von Tarifverträgen**

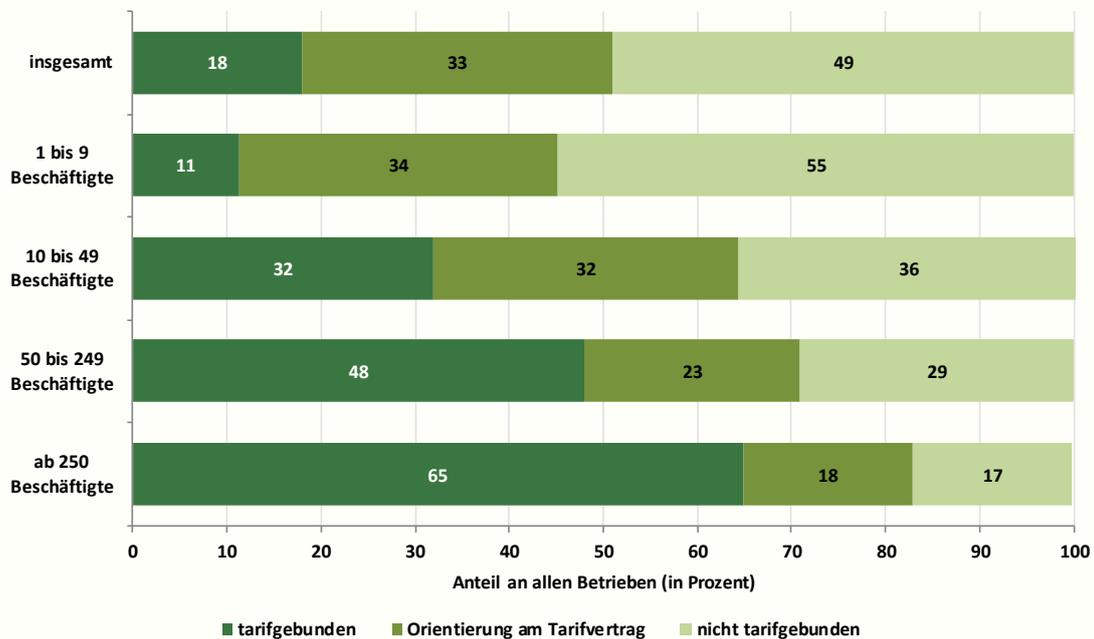
Die folgenden Ergebnisse der Befragung belegen, dass Flächentarifverträge eine nicht unbedeutende Funktion als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern in nicht tarifgebundenen Betrieben ausüben. In einem erheblichen Teil sächsischer Betriebe unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern zwar keinen tariflichen Regelungen, dennoch kann daraus nicht der Schluss gezogen werden, dass in all diesen nicht tarifgebundenen Betrieben prekäre Löhne gezahlt werden. So gaben rund 40 % der nicht tarifgebundenen Betriebe Sachsens an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern ihrer Mitarbeiter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind – bezogen auf alle Betriebe des Landes – ein Drittel. Insgesamt zahlt damit derzeit rund die Hälfte aller Betriebe des Freistaates nach Tarifvertrag oder orientiert sich zumindest an einem solchen. In diesen Betrieben sind derzeit zusammen etwas mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten des Landes tätig.

Was heißt Tariforientierung? In einer früheren Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2011 wurden tarifungebundene, sich aber eigenen Angaben zufolge an bestehenden Flächentarifverträgen orientierende Betriebe danach gefragt, ob sie im Durchschnitt vergleichbare, höhere oder niedrigere Löhne zahlen. Mit 76 % gab die große Mehrheit der betreffenden sächsischen Betriebe zum damaligen Zeitpunkt an, vergleichbare Löhne zu zahlen. Bei 16 % der Betriebe mit Tariforientierung lagen die gezahlten Löhne unterhalb, bei 8 % oberhalb des Tarifvertrags.

Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße auf die Tariforientierung nicht tarifgebundener Betriebe zeigt sich aktuell folgendes Bild: Fast 90 % aller Kleinstbetriebe sind nicht tarifgebunden. Von diesen gaben knapp zwei Fünftel an, sich bei der Lohn- und Gehaltsfindung an geltenden Flächentarifverträgen zu orientieren. Bezogen auf alle Kleinstbetriebe Sachsens entspricht dies einem Anteil von rund einem Drittel. Die verbleibenden rund 45 % der Kleinstbetriebe sind weder tarifgebunden, noch orientieren sie sich an geltenden Flächentarifverträgen. Bei tarifungebundenen Kleinbetrieben orientiert sich derzeit knapp die Hälfte

an Flächentarifverträgen. Bei mittleren Betrieben sind es etwas weniger, gut die Hälfte ist es unter den Großbetrieben (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

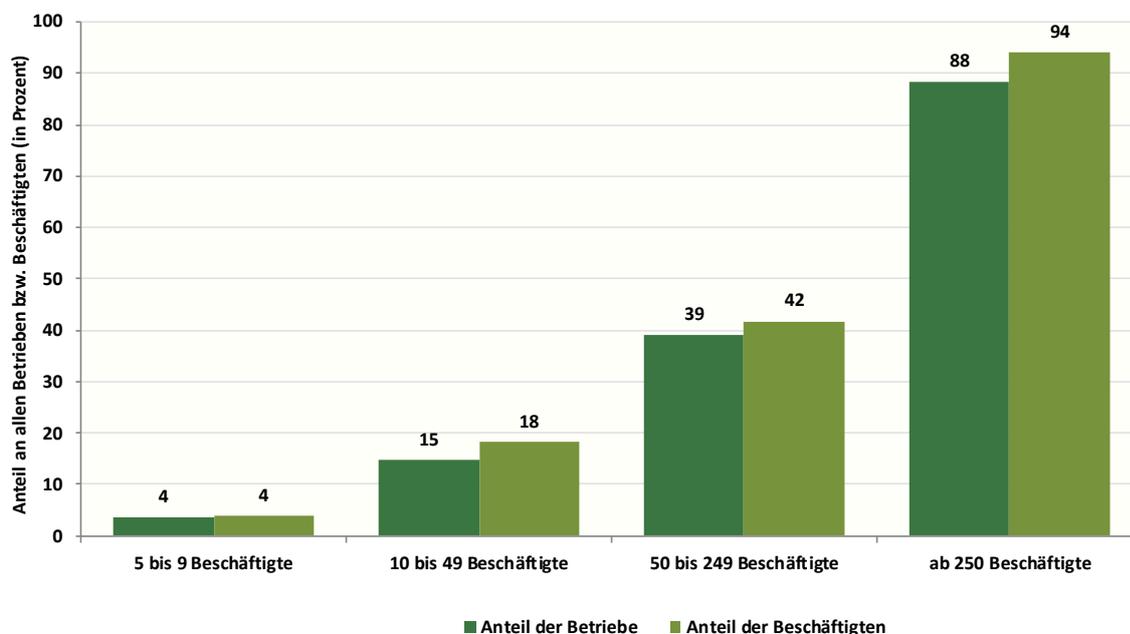
In den Betrieben, in denen es weder tarifvertraglich geregelte Einkommen noch eine Orientierung an Branchentarifverträgen gibt, waren 2016 fast ein Drittel (31 %) aller Beschäftigten Sachsens tätig. Damit belief sich der Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben ohne Tarifbindung und ohne Tariforientierung arbeiteten, um 10 Prozentpunkte über dem westdeutschen Niveau (21 % aller Beschäftigten).

## Betriebs- und Personalräte

Betriebs- und Personalräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Gleichwohl ist dieses Gremium der Interessenvertretung nur in einer Minderheit der sächsischen Betriebe vorhanden, denn in nur 7 % gab es dieses. Auch in Ost- und Westdeutschland verfügte ebenfalls nur jeweils ein kleiner Teil der Betriebe über eine solche Interessenvertretung (7 % vs. 9 %). Bei der Interpretation der ermittelten Werte muss berücksichtigt werden, dass die Wahl eines Betriebs- oder Personalrates entsprechend der gültigen Gesetzeslage in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig ist, die vorliegende Befragung jedoch, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten umfasst. Rund 45 % aller sächsischen Betriebe beschäftigen derzeit weniger als fünf Mitarbeiter. In diesen Betrieben waren insgesamt 8 % aller Beschäftigten tätig. Bei einer Ausklammerung der Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten würde der durchschnittliche Anteil von Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat höher ausfallen. Von allen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten – dies sind

rund 55 % aller Betriebe in Sachsen mit rund 92 % der Beschäftigten – haben rund 12 % einen Betriebs- oder Personalrat. Generell gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger gibt es einen Personal- oder Betriebsrat, wobei es solche Gremien in nennenswertem Umfang erst in Betrieben ab 50 Beschäftigten gibt (vgl. Abbildung 35).

**Abbildung 35: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016 (nur Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten)**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Aufgrund der überdurchschnittlich starken Präsenz von Betriebs- und Personalräten in größeren Betrieben ist die Beschäftigtenreichweite deutlich größer als auf der rein betrieblichen Ebene. So gab es 2016 zwar nur in 12 % aller Betriebe des Landes mit mindestens fünf Beschäftigten einen Betriebs- oder Personalrat. In diesen Betrieben arbeiteten allerdings 42 % der Beschäftigten (Ostdeutschland 44 %, Westdeutschland 49 %).

In den einzelnen Branchen der Wirtschaft sind Betriebs- bzw. Personalräte unterschiedlich stark verbreitet. Ähnlich wie bei der Tarifbindung stand 2016 auch hier die Öffentliche Verwaltung mit an der Spitze, in der Personalräte in mehr als drei Viertel der Betriebe und Dienststellen vertreten waren (78 %). Zu den Branchen mit einem überdurchschnittlich starken Abdeckungsgrad gehörte auch der Bereich Erziehung und Unterricht (34 %). Zu den Branchen mit einer demgegenüber eher geringen Verbreitung gehörten das Baugewerbe (1 %), der Bereich Handel und Reparatur (2 %) sowie der Bereich Übrige Dienstleistungen (3 %). In den drei genannten Bereichen lagen die Beschäftigtenanteile bei maximal 16 %, im Bereich Handel und Reparatur betrug dieser Anteil lediglich 4 %. Im Umkehrschluss heißt dies: Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in den genannten Branchen arbeitete in Betrieben ohne Betriebs- oder Personalrat.

Ähnlich wie bereits beim Themenkomplex „Frauen in Führungspositionen“ kann auch hier nach Betrieben im privaten und im öffentlichen Eigentum differenziert werden. Es zeigen sich sowohl hinsichtlich der Tarifbindung als auch der Einsetzung eines Betriebs- bzw. Personalrates beachtliche Unterschiede zwischen den Eigentumsformen. In der Privatwirtschaft betrug der Anteil tarifgebundener Betriebe 16 %, weitere 33 % der sächsischen Betriebe gaben an, sich an bestehenden Tarifverträgen zu orientieren. In 5 % aller Betriebe des Freistaats im Privatbesitz gab es einen Betriebsrat. In Betrieben und Einrichtungen der öffentlichen Hand lagen die entsprechenden Anteile deutlich höher: 60 % von ihnen waren tariflich gebunden. Allein die Hälfte der im staatlichen Eigentum befindlichen Betriebe und Einrichtungen unterlag einem Branchentarifvertrag. Zugleich orientierten rund 30 % der Betriebe dieses Sektors an einem bestehenden Tarifvertrag. In 46 % der staatlichen Betriebe gab es einen Betriebs- bzw. Personalrat.

## 8.2 Löhne und Gehälter

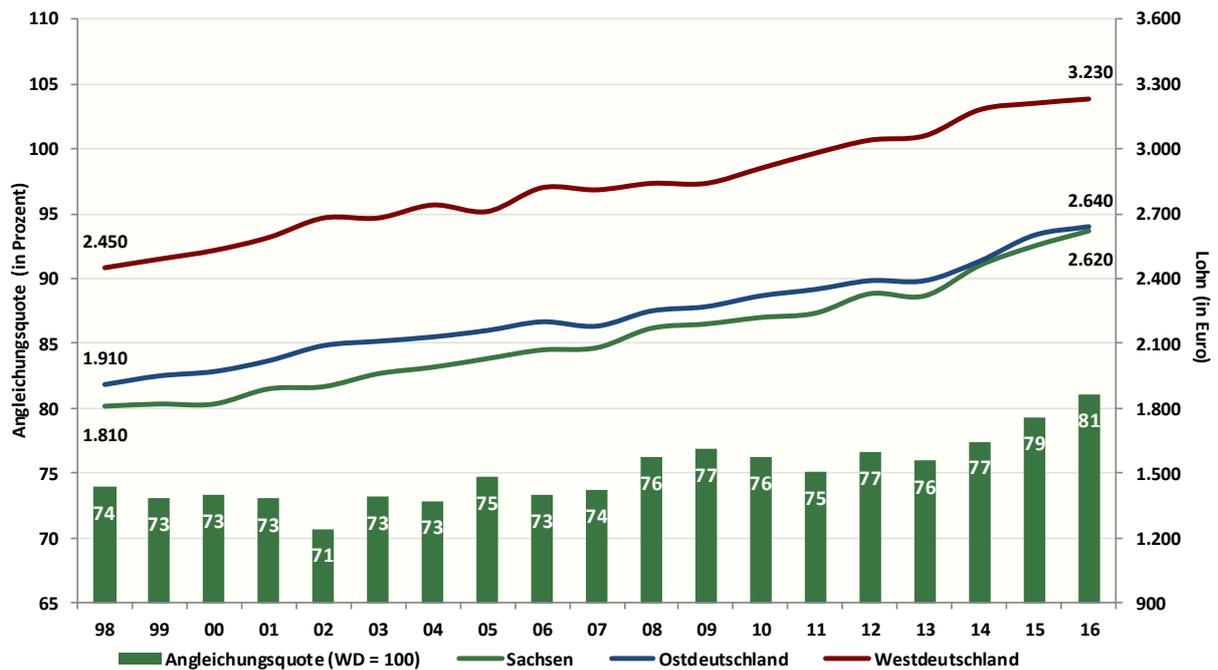
Im Durchschnitt verdienten Beschäftigte in sächsischen Betrieben im Jahr 2016 rund 2.620 € brutto pro Monat (Vollzeitäquivalent VZÄ).<sup>31</sup> Damit hat sich der Abstand zwischen den Verdiensten in Sachsen und Westdeutschland zum dritten Mal in Folge verringert. Somit liegt der Durchschnittsverdienst eines Beschäftigten in Sachsen derzeit bei 81 % eines westdeutschen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Erstmals liegt die Angleichungsquote über der 80 %-Marke (vgl. Abbildung 36).<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> In die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes fließen sowohl die Verdienste von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten ein. Da Beschäftigte auf Teilzeitstellen in der Regel geringere Verdienste erzielen als ihre Kollegen auf Vollzeitstellen führt dies – je nach Höhe des Anteils von Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl – zu einer gewissen Verzerrung bei Vergleichen von ermittelten Durchschnittslöhnen. Um diese verzerrenden Effekte auszuschließen, werden sogenannte Vollzeitäquivalente (VZÄ) berechnet. Hierbei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von z. B. 20 Stunden wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet.

<sup>32</sup> Monatsbruttodurchschnittslohn (jeweils Juni d. J.) ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld in Vollzeitäquivalenten (VZÄ).

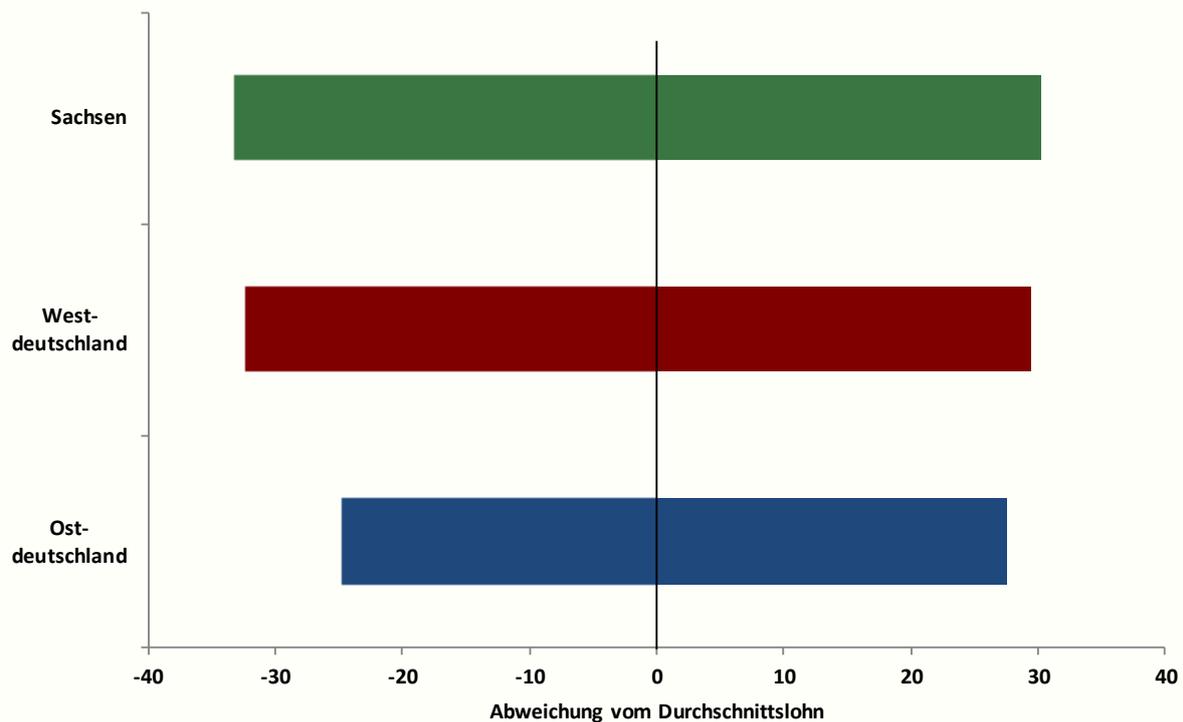
Abbildung 36: Durchschnittlicher Bruttoverdienst in Sachsen, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote für Sachsen 1998 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Eine Branchenbetrachtung zeigt eine erhebliche Spreizung bei den Bruttodurchschnittslöhnen. Beispielsweise werden in Betrieben und Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung wie schon in den Vorjahren überdurchschnittlich hohe Einkommen realisiert. 2016 verdienten die hier Beschäftigten fast ein Drittel mehr als im Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft. Am niedrigsten waren sie in Betrieben der Übrigen Dienstleistungen. Dort lagen sie um rund ein Drittel unter dem Durchschnittsverdienst des Landes. Ähnliche Unterschiede bestehen auch in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Lohnspreizung zwischen den Branchen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Der Vergleich zu Westdeutschland zeigt, dass die Verdienste in der überwiegenden Mehrzahl der Branchen der sächsischen Wirtschaft auch aktuell erheblich unter dem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst in Westdeutschland in Höhe von rund 3.230 € liegen. Gleichwohl haben die durchschnittlichen Monatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten in einigen Bereichen Westniveau zumindest bereits erreicht. Eine zum Teil bereits leichte Überschreitung trifft auf den Bereich Erziehung und Unterricht sowie auf die Öffentliche Verwaltung zu. Im Gesundheits- und Sozialwesen bestehen kaum noch Verdienstunterschiede zu Westdeutschland. Demgegenüber besteht nach wie vor eine erhebliche Kluft im Verarbeitenden Gewerbe.<sup>33</sup> Dort erzielten sächsische Beschäftigte 2016 lediglich knapp drei Viertel des Durchschnittsverdienstes eines Arbeitnehmers dieser Branche in Westdeutschland. Im Branchenvergleich lag die Angleichung je Vollzeitäquivalent nur noch im Bereich Handel und Reparatur noch niedriger. In Westdeutschland zählt das Verarbeitende Gewerbe zu den Branchen mit den höchsten Löhnen. Die dort gezahlten Löhne lagen um 22 % über dem Durchschnittslohn. Zwar verdiente ein Beschäftigter auch im Freistaat Sachsen in diesem Bereich mehr als der Durchschnitt, allerdings waren es hier lediglich 9 %. Erhebliche Unterschiede bestanden darüber hinaus auch im Baugewerbe sowie in der Branche Unternehmensnahe

<sup>33</sup> Der Lohnunterschied im Verarbeitenden Gewerbe zwischen Sachsen und Westdeutschland wird häufig auf strukturelle Gründe, wie z. B. deutlich kleinere Betriebsgrößen im sächsischen Verarbeitenden Gewerbe, zurückgeführt.

Dienstleistungen. Damit zeichnen sich drei von insgesamt vier beschäftigungsstarken Branchen der sächsischen Wirtschaft (Ausnahme: Gesundheits- und Sozialwesen) durch einen vergleichsweise hohen Abstand zu westdeutschen Betrieben der gleichen Branche aus (vgl. Tabelle 19).

**Tabelle 19: Bruttodurchschnittsverdienste nach Branchen in Sachsen und Angleichungsquote 2016**

Branche	Bruttodurchschnitts- verdienst**	Angleichungsquote (West=100)
	Euro	%
Land- und Forstwirtschaft*	2.470	107
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	3.310	88
Verarbeitendes Gewerbe	2.860	73
Baugewerbe	2.430	78
Handel und Reparatur	1.940	68
Verkehr, Information, Kommunikation*	2.650	79
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2.950	70
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.340	78
Erziehung und Unterricht*	3.390	113
Gesundheits- und Sozialwesen	2.740	97
Übrige Dienstleistungen	1.750	80
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2.350	72
Öffentliche Verwaltung	3.410	104
<b>Insgesamt</b>	<b>2.620</b>	<b>81</b>

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

\*\* Verdienste im Juni 2016 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Neben der Branche werden die Verdienstmöglichkeiten von Arbeitnehmern auch von der Größe des Betriebes beeinflusst. Genauso wie in Westdeutschland zahlen kleinere Betriebe ihren Beschäftigten in der Regel geringere Löhne als größere Betriebe. Je größer der Betrieb, umso höher fällt der durchschnittliche Monatsverdienst aus. In den Betrieben des Landes Sachsen mit weniger als 10 Beschäftigten verdienen Vollzeitbeschäftigte 2016 im Durchschnitt pro Monat rund 2.080 €, in Betrieben ab 250 Beschäftigten waren es demgegenüber rund 3.600 €. Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten erzielten damit nicht einmal 60 % des monatlichen Durchschnittsverdienstes ihrer Kollegen in Großbetrieben. Aufgrund dieses Größeneffektes könnten die im Vergleich zu Westdeutschland niedrigeren Löhne in Sachsen möglicherweise mit der noch stärkeren Kleinteiligkeit der Wirtschaft zusammenhängen. Wie der West-Vergleich nach Betriebsgrößen zeigt, lagen die durchschnittlichen Verdienste der Beschäftigten in Sachsen allerdings in allen vier Klassen unterhalb der westdeutschen Vergleichswerte, wobei der Unterschied bei Großbetrieben nur

noch 4 % betrug. In den drei anderen Betriebsgrößenklassen lag der Lohnabstand auf sehr ähnlichem Niveau (vgl. Tabelle 20).

**Tabelle 20: Bruttodurchschnittsverdienste nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Angleichungsquote 2016**

Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnitts- verdienst*	Angleichungsquote (West=100)
	Euro	%
1 bis 9 Beschäftigte	2.080	78
10 bis 49 Beschäftigte	2.280	77
50 bis 249 Beschäftigte	2.460	80
ab 250 Beschäftigte	3.600	96
<b>Insgesamt</b>	<b>2.660</b>	<b>81</b>

\*Verdienste im Juni 2016 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Eine mögliche Erklärung für die überdurchschnittlich große Lohnlücke bei kleineren Betrieben zwischen Sachsen und Westdeutschland könnte die Tarifbindung sein. Wie weiter oben bereits dargestellt ist der Unterschied zwischen Sachsen und Westdeutschland in der Gruppe der Kleinstbetriebe in dieser Hinsicht besonders groß. In Sachsen gibt es derzeit nicht nur anteilig mehr Kleinstbetriebe mit tendenziell niedrigen Löhnen, was sich mindernd auf den Durchschnittsverdienst auswirkt. Darüber hinaus liegen die in sächsischen Kleinstbetrieben gezahlten Löhne deutlich unter den Löhnen, die in westdeutschen Betrieben dieser Größenklasse gezahlt werden.

**Fazit:** Der Anteil tarifgebundener Betriebe in Sachsen ist geringfügig gewachsen. Der Lohnabstand zu Westdeutschland hat sich das dritte Jahr in Folge verringert. Bei länderübergreifenden ähnlichen Entwicklungstendenzen ist die Situation im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Ländern dennoch nach wie vor etwas ungünstiger. Das betrifft die Tarifbindung sächsischer Betriebe sowohl hinsichtlich des Anteils tarifgebundener Betriebe als des Anteils der dort Beschäftigten. Auch am beachtlichen Abstand zu Westdeutschland hat sich wenig verändert. Nicht zuletzt auch vor diesem Hintergrund liegen die Durchschnittslöhne sächsischer Arbeitnehmer auch weiterhin deutlich unter dem Niveau Westdeutschlands. Dafür dürfte neben strukturellen Gründen – wie die Kleinteiligkeit der sächsischen Betriebslandschaft und dem niedrigeren Einkommensniveau in kleineren Betrieben – auch die geringere Tarifbindung im Freistaat von Bedeutung sein.

## 9 AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN

Mit dem zunehmenden Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der Vernetzung von Produkten, Prozessen und Anlagen bei der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen verändern sich die Arbeitsabläufe, Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten. Der Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien wird derzeit in Politik und Wissenschaft intensiv diskutiert. Dies wird u. a. belegt durch die im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr erstellten „Monitoring-Report Wirtschaft DIGITAL 2016: Sachsen“, der den Einfluss der Digitalisierung auf den Unternehmenserfolg sächsischen Wirtschaft einschätzt.<sup>34</sup>

Das IAB-Betriebspanel knüpft an diese Debatte an und widmete sich im Rahmen der aktuellen Befragung folgenden drei Fragen: Wie intensiv haben sich die Betriebe bislang mit dem Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt? Welches Potenzial sehen die Betriebe, solche Technologien einzusetzen? Wie gut sind die Betriebe mit diesen Technologien bereits ausgestattet? In den folgenden Ausführungen wird dargestellt, in welchem Maße Digitalisierung und Vernetzung bereits in der betrieblichen Praxis der Betriebe Einzug gehalten haben, welche Veränderungen in den Betrieben bereits spürbar sind und welche Potenziale zu erwarten sind. Darüber hinaus wird gezeigt, wodurch sich die Anwender moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien von jenen unterscheiden, die solche Technologien nicht nutzen und hierin auch keine Potenziale sehen.

### 9.1 Stand der Auseinandersetzung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien und Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten

Mit 55 % hat sich bislang mehr als die Hälfte der Betriebe Sachsens bereits mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien<sup>35</sup> mehr oder weniger intensiv auseinandergesetzt (Ostdeutschland 62 %, Westdeutschland 63 %). Demgegenüber hat sich ein Drittel der Betriebe damit überhaupt noch nicht beschäftigt. In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft ist die Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien unterschiedlich stark vorangeschritten. Betriebe aus dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleister beschäftigen sich mit dem Thema deutlich häufiger als der Durchschnitt der sächsischen Betriebe. Im Bereich Finanzen und Versicherungen erfolgt zudem auch eine besonders intensive Auseinandersetzung mit der Thematik. Im Verarbeitenden Gewerbe sind

---

<sup>34</sup> Vgl.: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.): Monitoring-Report Wirtschaft DIGITAL 2016: Sachsen. o. O, o. D.

<sup>35</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden unter modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien jene Technologien verstanden, die in der Lage sind, die Kommunikation und Kooperation zwischen Beschäftigten, Anlagen, Logistik, Produkten und Kunden zu revolutionieren. Dazu werden unter anderem autonome Robotik, Smart Factories, „Internet der Dinge“ oder auch Analysetools mit Big Data, Cloud-Dienste oder Online-Plattformen gezählt.

Automatisierung und Digitalisierung für 62 % der Betriebe ein Thema – das ist ein Anteil, der etwas über dem Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft liegt. Am wenigsten haben sich bislang Betriebe der Übrigen Dienstleistungen sowie des Gesundheits- und Sozialwesens mit der Thematik auseinandergesetzt (vgl. Tabelle 21). Die Intensität der Beschäftigung ist im Durchschnitt aller Betriebe des Landes überwiegend als mittel bzw. gering einzuschätzen.

**Tabelle 21: Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen in Sachsen 2016**

Branche	Intensität der Beschäftigung				überhaupt nicht	kann ich nicht sagen
	stark	mittel	gering	Summe		
	%					
Land- und Forstwirtschaft*	8	15	38	61	37	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	50	1	0	51	47	2
Verarbeitendes Gewerbe	14	23	25	62	31	7
Baugewerbe	15	13	23	51	44	5
Handel und Reparatur	12	20	13	45	36	19
Verkehr, Information, Kommunikation*	26	37	35	98	2	0
Finanz- u. Versicherungsdienstleistg.*	80	14	3	97	0	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	27	15	69	26	5
Erziehung und Unterricht*	18	21	8	47	19	34
Gesundheits- und Sozialwesen	9	22	8	39	42	19
Übrige Dienstleistungen	8	14	24	46	38	16
Organisationen ohne Erwerbszweck*	5	15	19	39	44	17
Öffentliche Verwaltung	21	15	21	57	24	19
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>55</b>	<b>33</b>	<b>12</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ob und in welcher Intensität sich ein Betrieb mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandersetzt, hängt neben der Branche auch mit der Betriebsgröße zusammen. In allen vier, hier ausgewiesenen Größenklassen hat sich jeweils mindestens die Hälfte aller Betriebe bereits mit dem Thema beschäftigt. Mit zunehmender Betriebsgröße erhöht sich der Anteil der Betriebe deutlich, die sich bereits mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien mehr oder weniger intensiv auseinandergesetzt haben. Während sich in der Gruppe der Großbetriebe fast 9 von 10 Betrieben mit dem Thema bereits befasst haben, ist es unter den Kleinstbetrieben insgesamt etwa die Hälfte. Gleichzeitig hat sich etwas mehr als ein Drittel der Kleinstbetriebe mit dem Thema bislang noch gar nicht auseinandergesetzt. Bei den Großbetrieben trifft das auf lediglich 7 % zu. Größere Betriebe haben sich nicht nur generell stärker mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt. Der Grad der Intensität ist zu-

gleich wesentlich höher. So gab ein gutes Drittel der Großbetriebe an, sich mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien stark beschäftigt zu haben. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Durchschnitt aller sächsischen Betriebe doppelt so hoch (vgl. Tabelle 22).

**Tabelle 22: Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016**

Betriebsgrößenklasse	Intensität der Beschäftigung				überhaupt nicht	kann ich nicht sagen
	stark	mittel	gering	Summe		
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	16	18	17	51	37	12
10 bis 49 Beschäftigte	19	27	21	67	24	9
50 bis 249 Beschäftigte	32	23	19	74	11	15
ab 250 Beschäftigte	34	34	18	86	7	7
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>55</b>	<b>33</b>	<b>12</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Von allen Betrieben, die Mitglieder einer Handwerkskammer sind, haben sich rund 55 % mehr oder weniger intensiv mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt; 35 % haben sich dagegen mit diesem Thema bislang noch nicht beschäftigt. Bei Betrieben, die Mitglied einer Industrie- und Handelskammer sind, haben sich bereits 58 % mit dem Thema beschäftigt; bei 30 % war dies noch nicht der Fall.

## **Einschätzung der Potenziale von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien**

Die Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien werden ebenfalls von der Mehrheit der sächsischen Betriebe überwiegend positiv eingeschätzt. 56 % – und damit anteilig fast genauso viele Betriebe, die sich mit der Thematik auseinandersetzen – sehen ein mehr oder weniger großes Potenzial hinsichtlich des Einsatzes solcher Technologien (Ostdeutschland 62 %, Westdeutschland 63 %). Innerhalb der Wirtschaft Sachsens bestehen allerdings zum Teil ebenfalls beachtliche Unterschiede. Ähnlich wie bereits in Bezug auf die Beschäftigung mit der Thematik werden vor allem von Betrieben des Finanz- und Versicherungswesens mehr oder weniger große Potenziale in der Nutzung dieser Technologie gesehen. Über 80 % der Betriebe dieser Branche schreiben Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sogar ein großes Potenzial zu. Jeweils überdurchschnittlich hohes Potenzial wird auch von den Unternehmensnahen Dienstleistungen in Betracht gezogen, ebenso vom Verarbeitenden Gewerbe. Am anderen Ende des Spektrums stehen auch hier Betriebe des Bereichs Übrige Dienstleistungen sowie des Gesundheits- und Sozialwesens (vgl. Tabelle 23).

**Tabelle 23: Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen in Sachsen 2016**

Branche	Potenzial				kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	groß	mittel	gering	Summe		
	%				%	%
Land- und Forstwirtschaft*	21	32	8	61	37	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	51	0	0	51	1	48
Verarbeitendes Gewerbe	17	22	24	63	26	11
Baugewerbe	12	21	19	52	42	6
Handel und Reparatur	13	18	12	43	34	23
Verkehr, Information, Kommunikation*	20	5	42	67	30	3
Finanz- u. Versicherungsdienstleistg.*	83	14	0	97	0	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	27	23	75	22	3
Erziehung und Unterricht*	27	36	4	67	17	16
Gesundheits- und Sozialwesen	13	22	8	43	36	21
Übrige Dienstleistungen	6	15	25	46	34	20
Organisationen ohne Erwerbszweck*	5	26	13	44	29	27
Öffentliche Verwaltung	27	29	1	57	8	35
<b>Insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>56</b>	<b>30</b>	<b>14</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ähnlich wie in Bezug auf die Auseinandersetzung steigt mit der Größe der Betriebe zugleich der Anteil jener Betriebe, die mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien Potenziale für den betrieblichen Einsatz verbinden (vgl. Tabelle 24).

**Tabelle 24: Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016**

Betriebsgrößenklasse	Potenzial				kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	groß	mittel	gering	Summe		
	%				%	%
1 bis 9 Beschäftigte	15	18	18	51	35	14
10 bis 49 Beschäftigte	24	30	16	70	18	12
50 bis 249 Beschäftigte	34	21	17	72	5	23
ab 250 Beschäftigte	32	28	25	85	7	8
<b>Insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>56</b>	<b>30</b>	<b>14</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Es fällt darüber hinaus auf, dass es zahlreichen, nicht nur kleineren Betrieben offensichtlich schwerfällt, das zukünftige Potenzial dieser Technologien derzeit realistisch einzuschätzen.

Im Durchschnitt traf dies auf jeden 7. sächsischen Betrieb zu – bei mittleren Betrieben lag dieser Anteil deutlich höher.

## Grad der Auseinandersetzung und Potenzialbewertung

Der Grad der bisherigen Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien spielt für die Einschätzung der Potenziale eine erhebliche Rolle. Die Auswertung der Daten hierzu ergibt: Je intensiver sich Betriebe mit dem Thema beschäftigt haben, desto besser werden die damit verbundenen Potenziale für einen Einsatz solcher Technologien im eigenen Betrieb eingeschätzt. Dies wird deutlich, wenn z. B. alle Betriebe betrachtet werden, die sich bereits stark mit diesem Thema befasst haben. Wie bereits dargelegt, sind dies derzeit insgesamt 18 % aller Betriebe in Sachsen. Von diesen sehen 78 % ein großes Potenzial für den Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnik im eigenen Betrieb. Weitere 14 % schätzen die Potenziale als mittel und 5 % als gering ein. Lediglich knapp 2 % dieser Betriebe gaben an, überhaupt kein Potenzial zu erkennen. Nicht einmal 1 % sah sich nicht in der Lage, eine Einschätzung abzugeben (vgl. Tabelle 25).

**Tabelle 25: Betriebliche Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach der Intensität der Beschäftigung mit dem Thema in Sachsen 2016**

Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im eigenen Betrieb				
	groß	mittel	gering	kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	%			%	%
stark	<b>78</b>	14	5	2	1
mittel	14	<b>57</b>	19	7	3
gering	3	27	<b>61</b>	7	2
überhaupt nicht	2	4	4	<b>80</b>	10
kann ich nicht sagen	1	4	6	10	<b>79</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>14</b>

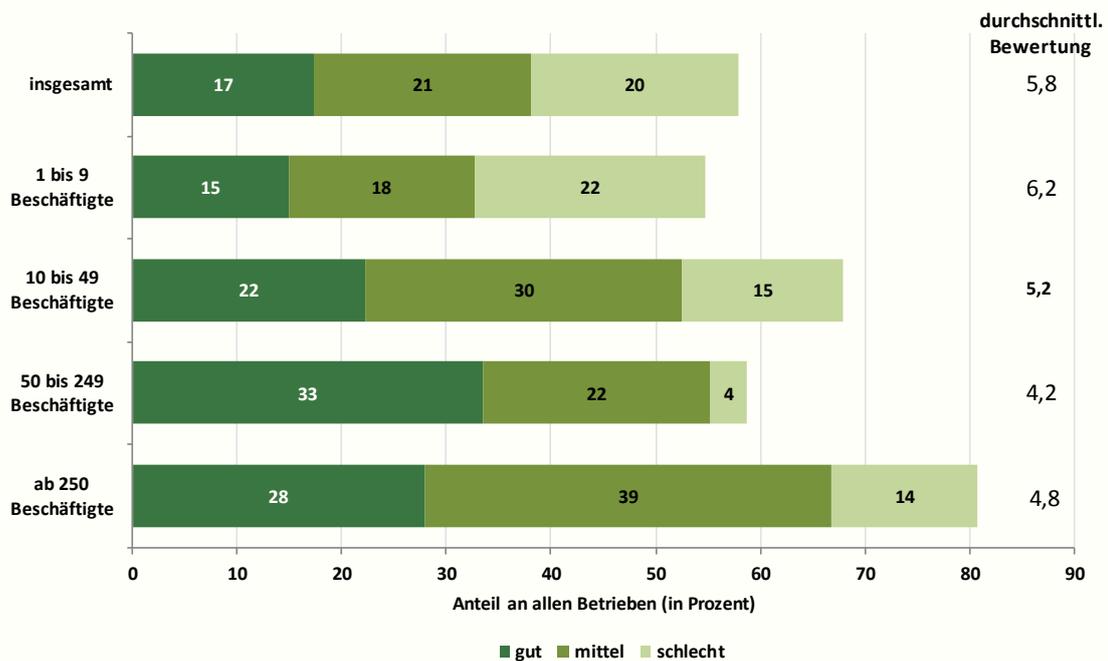
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Umgekehrt schätzten Betriebe, die dieser Frage bislang geringe Aufmerksamkeit zukommen ließen, das Potenzial überwiegend auch als gering ein (61 %). Weitere 27 % dieser Betriebe bewerteten das Potenzial mit mittel. Von jenen Betrieben, die sich bislang noch gar nicht mit der Thematik beschäftigt haben, sehen lediglich 2 % der Betriebe großes und weitere 4 % der Betriebe mittleres Potenzial, mit 80 % kann die weitaus überwiegende Mehrheit dieser Betriebe überhaupt kein Potenzial erkennen. Der aufgezeigte Zusammenhang ist keine Spezifik der sächsischen Betriebe, sondern trifft auch auf ost- wie westdeutsche Betriebe zu.

## 9.2 Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

In einem weiteren Fragenkomplex erhielten die Betriebe Gelegenheit einzuschätzen, wie gut sie bereits – im Vergleich zu anderen Betrieben der gleichen Branche – mit diesen Technologien ausgestattet sind.<sup>36</sup> Die betrieblichen Einschätzungen zum Ausstattungsniveau mit diesen Technologien im Vergleich zu anderen Betrieben der gleichen Branche fällt umso günstiger aus, je größer der Betrieb ist (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die unterschiedlichen Einschätzungen spiegeln sich in den errechneten Bewertungsnoten wider, wobei eine niedrige Note für eine vergleichsweise gute, eine hohe Note für eine eher schlechte Ausstattung mit solchen Technologien steht. Bei sächsischen Kleinbetrieben beträgt die Note im Durchschnitt 6,2, bei Großbetrieben 4,8. Kleinbetrieben fiel es zudem schwerer, eine klare Position zu beziehen. So sahen sich 45 % der Betriebe dieser Gruppe nicht in der Lage einzuschätzen, ob ihr Betrieb gegenüber den Wettbewerbern vergleichsweise gut oder eher schlecht mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ausgestattet ist. Bei Großbetrieben fiel der entsprechende Anteil zwar deutlich geringer

<sup>36</sup> Für die Antworten stand den Betrieben auch hier eine Skala von 1 bis 10 zur Verfügung. Die „1“ steht für sehr gut, die „10“ für sehr schlecht. Im Interesse einer anschaulicheren Betrachtung des Antwortverhaltens der Betriebe wurden deren Antworten in 4 Gruppen eingeteilt – in Betriebe, die ihr Ausstattungsniveau als gut (1-3), mittel (4-6) und als schlecht (7-10) betrachten und die keine Einschätzung dazu treffen können („kann ich nicht sagen“).

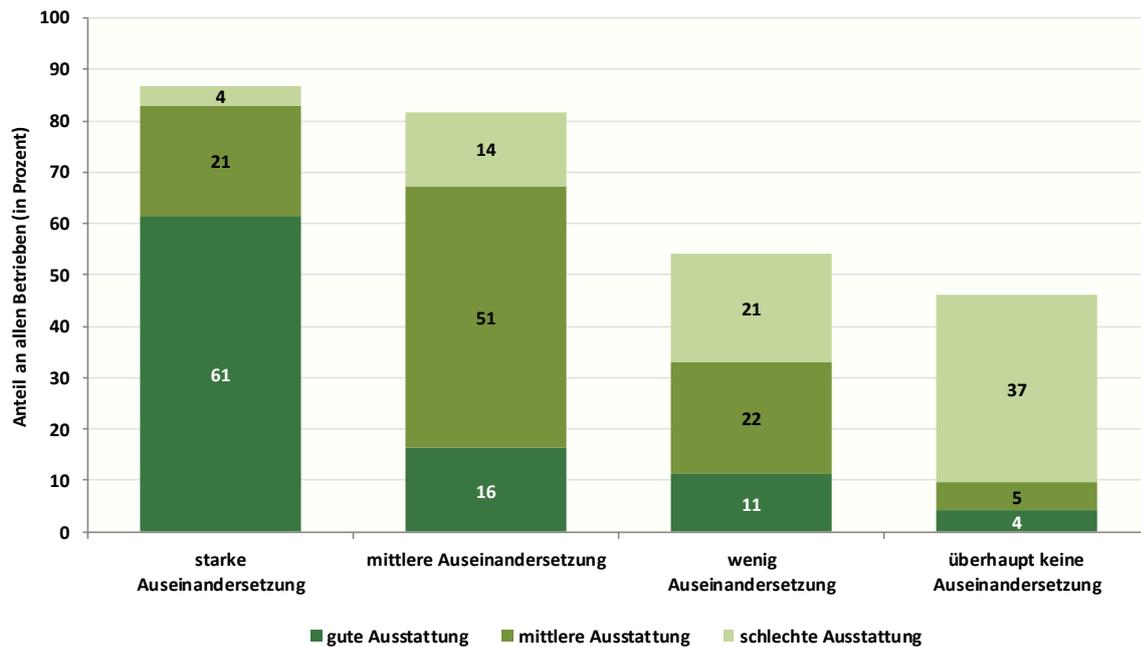
aus, gleichwohl war auch er mit 19 % nicht unbeträchtlich. Bei einer nennenswerten Zahl von Betrieben (bei 42 % im Durchschnitt aller Betriebe Sachsens) besteht somit eine erhebliche Unsicherheit bezüglich der Frage, wie die eigene technologische Ausstattung zu beurteilen ist.

Die betriebliche Einschätzung des Ausstattungsniveaus, das im Durchschnitt aller sächsischen Betriebe zum Zeitpunkt der Erhebung bei 5,8 lag, differiert ebenfalls zwischen den Branchen. Allerdings sind Branchenangaben in Folge der bestehenden Unsicherheiten in der Selbsteinschätzung der Betriebe nur eingeschränkt interpretierbar. Den vorliegenden Einschätzungen nach wurde die Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien von Betrieben der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen besonders günstig bewertet, am ungünstigsten vom Bereich Übrige Dienstleistungen. Die Einschätzung der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes lag bei 6,0. In den F&E-intensiven Zweigen sowie in den exportintensiven Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes schnitt die Bewertung des Ausstattungsniveaus hingegen deutlich günstiger ab (jeweils 4,9). Im Unterschied zum Durchschnitt aller sächsischen Betriebe überwiegt bei Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes die Verortung im „Mittelfeld“: Während sich im Durchschnitt rund jeder fünfte sächsische Betrieb einordnete, waren es unter den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes fast ein Drittel und unter denen der F&E-intensiven sowie der exportintensiven Zweige waren es jeweils mehr als 40 %.

### **Grad der Beschäftigung mit dem Thema und der Potenzialeinschätzung und Ausstattungsniveau**

Betriebe, die sich mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien bereits intensiv beschäftigt haben, schätzen ihre Ausstattung zu über 60 % als gut ein. Ein weiteres gutes Fünftel dieser Betriebe bewertet das Ausstattungsniveau als mittel. Nur ein sehr geringer Teil der Betriebe (4 %) betrachtet es als schlecht. Die noch verbleibende Gruppe – etwa jeder 8. Betrieb – sieht sich zu einer Einschätzung hingegen nicht in der Lage. Dieses Antwortverhalten ist nachvollziehbar, da diesen Betrieben unterstellt werden kann, sich mit der Materie gut auszukennen. Gut die Hälfte der Betriebe, die sich mit dem Thema bislang noch gar nicht beschäftigt haben, kann zum Stand ihrer Ausstattung keine Einschätzung vornehmen, mehr als ein Drittel schätzt sie als schlecht ein (vgl. Abbildung 39).

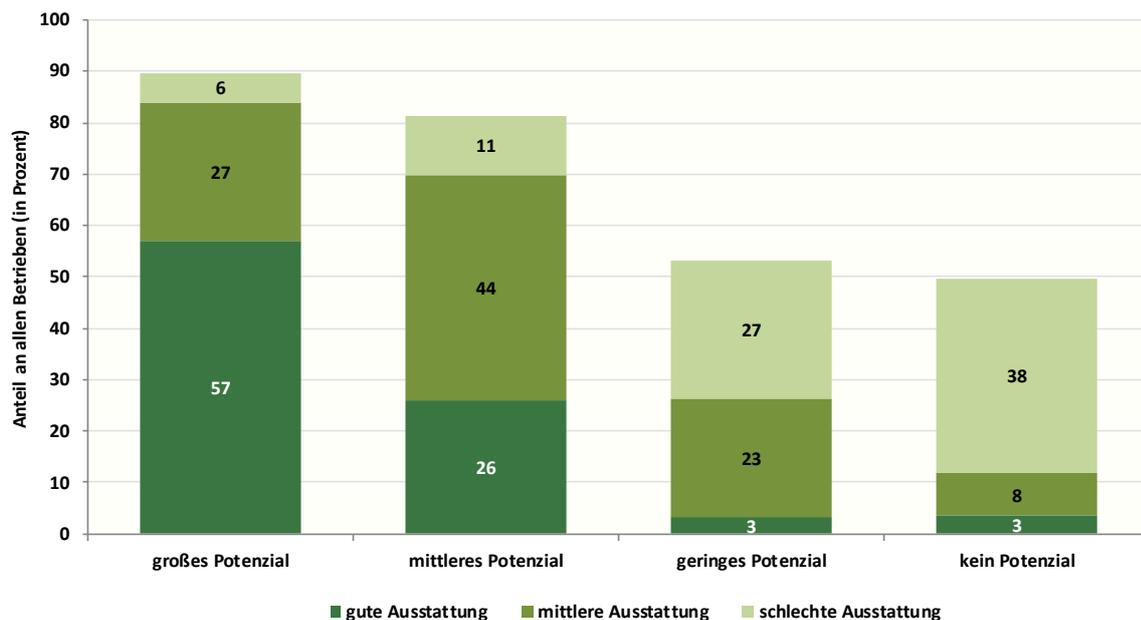
Abbildung 39: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Intensität der Beschäftigung mit der Thematik in Sachsen 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ähnlich wie beim Erfahrungshintergrund deutlich wurde, korrespondiert das reale Ausstattungsniveau der sächsischen Betriebe auch mit ihrer Potenzialbewertung. Betriebe, die in der Automatisierung und Digitalisierung großes Potenzial für sich sehen, bewerten ihre Ausstattung überwiegend auch mit gut (57 %) und mittel (27 %). Von jenen, die nur ein geringes Potenzial sehen, schätzt lediglich ca. jeder fünfte Betrieb die gegenwärtige Ausstattung mit gut (3 %) bzw. mittel (16 %) ein. Ein gutes Drittel bewertet die tatsächliche Ausstattung als schlecht, ein noch höherer Anteil (47 %) kann keine Einschätzung vornehmen (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Potenzialbewertung dieser Technologien in Sachsen 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Zusammenfassend bleibt festzustellen: Eine intensive Beschäftigung mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien führt offensichtlich zu einer positiven Bewertung dieser Technologien. Gleichzeitig verfügen Betriebe, die sich intensiv damit beschäftigen und Potenziale erkennen, auch über ein bereits besseres Ausstattungsniveau.

### 9.3 Ausgewählte Merkmale der Betriebe im Kontext ihres Ausstattungsniveaus

Im Zusammenhang mit den modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien spielt die Frage nach den Effekten auf Umfang und Qualität von Beschäftigung eine bedeutende Rolle. Im Folgenden wird daher untersucht, ob sich Betriebe, die sich mit diesen Technologien beschäftigen, in ihnen große Potenziale sehen oder sich in dieser Hinsicht bereits als gut ausgestattet betrachten, in bestimmten Merkmalen der Beschäftigung von jenen Betrieben unterscheiden, bei denen dies nicht der Fall ist.

### Beschäftigtenstruktur und Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass beispielsweise ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Beschäftigtenstruktur und der Intensität der Beschäftigung mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien besteht. In Betrieben, die sich bereits in starkem Maße mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandersetzen, spielen hochqualifizierte Tätig-

keiten eine wesentlich größere Rolle als in Betrieben, die sich bislang nur wenig oder überhaupt noch nicht damit beschäftigt haben. Umgekehrt ist die Bedeutung einfacher Arbeit bei Erstgenannten geringer als bei Letzteren (vgl. Tabelle 26).

**Tabelle 26: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen 2016**

Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Beschäftigte für...		
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten*	hochqualifizierte Tätigkeiten**
	%		
stark	6	71	23
mittel	9	76	15
wenig	15	73	12
überhaupt nicht	24	69	7
<b>Insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>73</b>	<b>15</b>

\*Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, \*\*Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ein Zusammenhang besteht auch zwischen der Beschäftigtenstruktur und der Einschätzung des Potenzials, moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im eigenen Betrieb einzusetzen (vgl. Tabelle 27).

**Tabelle 27: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen 2016**

Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Beschäftigte für...		
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten*	hochqualifizierte Tätigkeiten**
	%		
stark (1 bis 3)	7	71	22
mittel (4 bis 6)	10	75	15
wenig (7 bis 9)	14	76	10
überhaupt nicht (10)	22	70	8
<b>Insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>73</b>	<b>15</b>

\*Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, \*\*Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In Betrieben, die das Potenzial solcher Technologien als eher stark einschätzen, sind hochqualifizierte Tätigkeiten von überdurchschnittlich hoher Bedeutung. Einfache Tätigkeiten spielen hier nur eine geringe Rolle. Die Relationen zwischen Tätigkeiten, die eine akademische Qualifikation voraussetzen und Beschäftigungsangeboten für Un- und Angelernte beträgt in etwa 3 : 1. In Betrieben, die für sich überhaupt kein Potenzial für den Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sehen, ist der Anteil hochqualifizierter Tätigkeiten wiederum sehr gering. Dort ist der Anteil von Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte fast dreimal so hoch wie jener für hochqualifizierte Tätigkeiten. Beide betrachteten

Betriebsgruppen unterscheiden sich somit vor allem im Hinblick auf die Relationen zwischen einfachen und hochqualifizierten Tätigkeiten.

Hinsichtlich der Einschätzung der Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu den Wettbewerbern der gleichen Branche lässt sich ebenfalls ein Zusammenhang zur betrieblichen Tätigkeitsstruktur beobachten. Dieser besteht ebenfalls vor allem hinsichtlich der Bedeutung hochqualifizierter und einfacher Tätigkeiten sowie der Relationen zwischen beiden Tätigkeitsbereichen: In Betrieben, die ihre Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Wettbewerbern der gleichen Branche mit gut bewerten, spielen hochqualifizierte Tätigkeiten eine fast doppelt so große Rolle als in Betrieben, die ihre Ausstattung als eher schlecht einschätzen (vgl. Tabelle 28). Beide Betriebsgruppen unterscheiden sich auch durch ihre Relationen zwischen beiden Tätigkeitsgruppen: In Betrieben mit guter Ausstattungsbewertung sind hochqualifizierte Tätigkeiten im Vergleich zu Einfacharbeitsplätzen mehr als doppelt so häufig vertreten. In Betrieben mit schlechter Ausstattung gestalten sich die Relationen nahezu umgekehrt.

**Tabelle 28: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen 2016**

Einschätzung der Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Beschäftigte für...		
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten*	hochqualifizierte Tätigkeiten**
	%		
gut	8	73	19
mittel	12	69	19
schlecht	18	71	11
<b>Insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>73</b>	<b>15</b>

\*Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, \*\*Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern

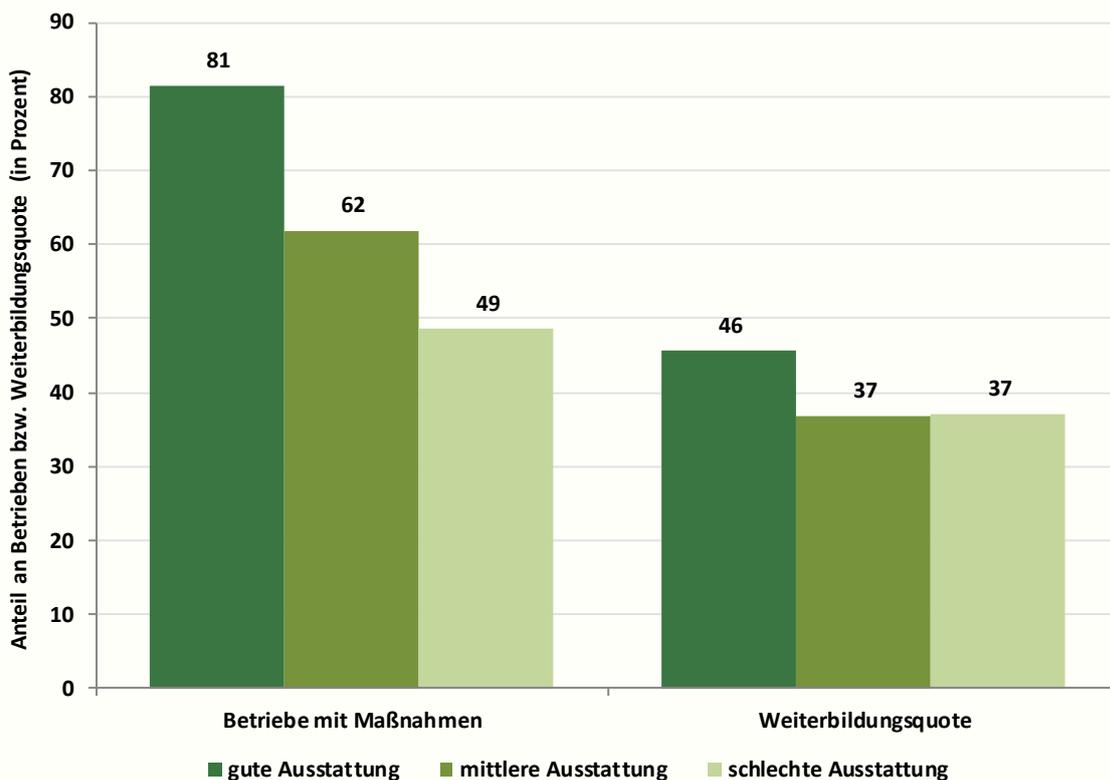
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

## Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sowie Weiterbildungsaktivitäten

In der gegenwärtigen Diskussion besteht eine große Übereinstimmung darin, dass der Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien Weiterbildungsbedarf nach sich zieht. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass 81 % aller sächsischen Betriebe, die ihre Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnik mit gut bewerteten, ihre Beschäftigten 2016 durch die Freistellung bzw. die Übernahme von Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt haben. Dieser Anteil lag erheblich über dem Landesdurchschnitt (57 %). Betriebe, die ihre technische Ausstattung selbst als schlecht einschätzten, wiesen zum Zeitpunkt der Erhebung einen wesentlich geringeren Anteil weiterbildender Betriebe aus, der mit 49 % zudem auch spürbar unterhalb des Landesdurchschnitts lag.

Ein ähnlicher Befund ergibt sich bei Betrachtung der Weiterbildungsquote, d. h. dem Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten. In Betrieben mit einem guten Ausstattungsniveau war diese Quote deutlich höher als in Betrieben, die ihr Niveau eher als schlecht einschätzten (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Ausstattungsniveau der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Insgesamt verweisen diese Befunde auf einen Zusammenhang zwischen dem Ausstattungsniveau in Bezug auf moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien einerseits und dem Weiterbildungsengagement der Betriebe und der Beschäftigten andererseits. Dieser Zusammenhang wird auch für die im IAB-Betriebspanel ausgewiesene Tätigkeitsgruppen deutlich – insbesondere für Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen und Beschäftigte, deren Tätigkeit eine Berufsausbildung voraussetzt. In Betrieben, die ihr Ausstattungsniveau als gut betrachten, werden gegenwärtig 43 % der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten entsprechend fortgebildet. In Betrieben mit schlechter Ausstattung sind es mit 27 % deutlich weniger. Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung an den Weiterbildungsteilnehmenden dieser Gruppe beläuft sich in Betrieben mit guter Ausstattung auf 52 %, in Betrieben mit schlechter Ausstattung auf 43 %. Bei diesen beiden genannten Tätigkeitsgruppen verringert sich die Weiterbildungsquote mit sinkendem Niveau der Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien.

## **Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sowie Beschäftigungsentwicklung**

Eine der aktuell am stärksten diskutierten Fragen im Kontext des Einsatzes von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ist die nach den Beschäftigungseffekten. Auf Basis der Angaben der Betriebe kann das IAB-Betriebspanel eine Antwort sowohl hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung gegenüber dem Vorjahr als auch in Bezug auf die Erwartungen zur Beschäftigungsentwicklung in den kommenden 12 Monaten geben.

In der sächsischen Wirtschaft hat die Zahl der Beschäftigten 2016 gegenüber dem Vorjahr um rund 2 % zugenommen. Jene sächsischen Betriebe, die ihr Ausstattungsniveau mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien mit gut bewerteten, hatten einen etwas höheren Beschäftigtenzuwachs als der Durchschnitt aller sächsischen Betriebe zu verzeichnen (3 %). In Betrieben mit schlechter Ausstattung stagnierte die Entwicklung. Interessant ist gleichfalls, dass sich rund die Hälfte der 2016 zusätzlich eingestellten Personen auf Betriebe mit guter technologischer Ausstattung konzentrierte. Dies ist umso bemerkenswerter, weil diese Betriebsgruppe derzeit weniger als ein Fünftel des sächsischen Betriebsbestandes und rund ein Viertel aller Beschäftigten umfasst. Aus der Perspektive der Beschäftigungsentwicklung im Vergleich zum Vorjahr haben Betriebe mit einer guten Ausstattung somit nicht nur eine positive, sondern im Vergleich zum Anteil am Bestand eine überproportionale Beschäftigungsentwicklung zu verzeichnen.

Deutliche Unterschiede ergeben sich ebenfalls für kurzfristige Beschäftigungserwartungen. In der Gruppe der Betriebe mit einer guten Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien belief sich der Anteil jener, die für die nächsten 12 Monate von einer steigenden Beschäftigung ausgingen, auf 28 %. In der Gruppe der Betriebe mit schlechter Ausstattung gab diese Prognose nur etwa jeder 10. Betrieb ab. Damit blickten Betriebe mit einem guten Ausstattungsniveau hinsichtlich der voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung zugleich besonders optimistisch in das kommende Jahr.

**Fazit:** Viele Betriebe Sachsens beschäftigen sich mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien. In welchem Umfang und mit welcher Intensität diese Auseinandersetzung erfolgt, ist nach Branchen und Betriebsgröße jedoch unterschiedlich. Auch hier führen größere Betriebe das Feld an: Das betrifft die Auseinandersetzung mit der Thematik, das Erkennen von Ressourcen und auch die Bewertung der Ausstattung. Damit stellt sich vor allem die Frage, wie es künftig insbesondere Kleinstbetrieben gelingen wird, mit der rasanten technisch-technologischen Entwicklung im hier betrachteten Handlungsfeld Schritt zu halten. Generell lässt sich feststellen: Die Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien hilft den Betrieben nicht nur, deren Potenziale zu erkennen und fundiert einzuschätzen. Gleichzeitig verfügen Betriebe, die sich intensiv damit beschäftigen und die Potenziale erkennen, auch über ein besseres Ausstattungsniveau. Betriebe mit einer intensiven Nutzung von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien suchen

häufiger qualifiziertes Personal zur sofortigen Einstellung und erweisen sich außerdem als besonders weiterbildungsaktiv. Das betrifft sowohl die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe als auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten. Damit stützen die Ergebnisse die weit verbreitete These, dass der Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien mit einem hohen Bedarf an Weiterbildung für die Beschäftigten einhergeht. Auch die Beschäftigungsentwicklung gegenüber dem Vorjahr sowie die -prognosen für die kommenden Monate sind in Betrieben mit guter Ausstattung wesentlich günstiger. Die vorliegenden Angaben der Betriebe lassen daher zumindest kurzfristig keine Hinweise darauf erkennen, dass eine gute Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in der Gesamtbilanz per se mit einem Abbau von Arbeitsplätzen verbunden ist.

## 10 INVESTITIONEN, INNOVATIONEN UND PRODUKTIVITÄT

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

### 10.1 Investitionen

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

In Sachsen haben 55 % aller Betriebe im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr<sup>37</sup> Investitionen getätigt (Ostdeutschland 52 % Westdeutschland 53 %). Der Anteil investierender Betriebe lag damit um 1 Prozentpunkt über dem Anteilswert des Vorjahres. Auch in Westdeutschland hat der Anteil dieser Betriebe um 1 Prozentpunkt zugenommen, in Ostdeutschland hat er sich hingegen um 1 Prozentpunkt verringert. Von den investierenden Betrieben tätigten 51 % Erweiterungsinvestitionen, d. h. sie investierten in Maschinen und Anlagen (Ostdeutschland 45 % Westdeutschland: 46 %). Das Spektrum der getätigten Investitionen ist breit gefächert. Rund 56 % aller investierenden Betriebe des Freistaates verbesserten ihre Produktionsanlagen oder sonstigen Teile ihrer Betriebsausstattung. Etwa 52 % der Betriebe investierten in Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung. Verkehrs- und Transportmittel waren in knapp einem Viertel der sächsischen Betriebe Gegenstand von Investitionen. Rund jeder fünfte Betrieb nahm bauliche Ver-

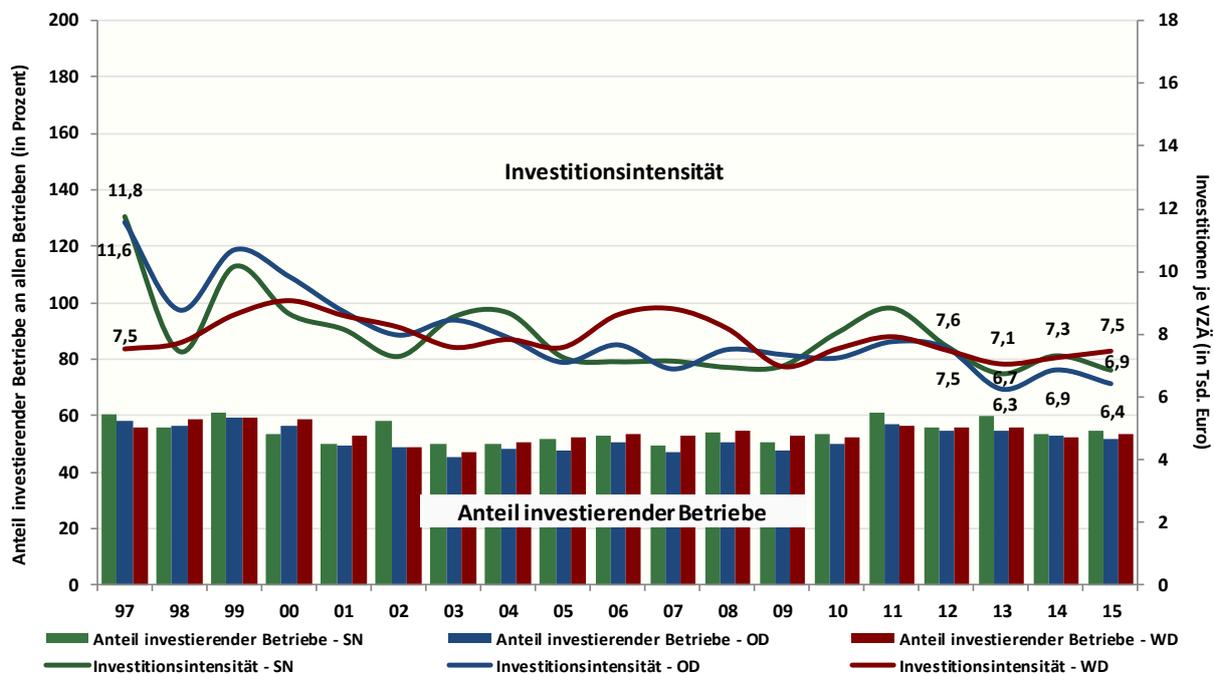
---

<sup>37</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. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2016 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2015.

änderungen vor oder tätigte Grundstückskäufe. Die Relationen waren in ost- und westdeutschen Betrieben ähnlich.

Sächsische Betriebe investierten im hier betrachteten Geschäftsjahr 6,9 Tsd. € je Beschäftigten bzw. je Vollzeitäquivalent (VZÄ) (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Trotz des leicht gestiegenen Anteils investierender Betriebe hat sich die Investitionsintensität gegenüber dem Vorjahr geringfügig verringert. Sie lag 2015 damit aber erneut leicht über dem ostdeutschen Wert. Während die Investitionstätigkeit sächsischer und westdeutscher Betriebe im Vorjahr identisch hoch ausfiel, lag sie 2015 in Sachsen leicht unter dem Wert für Westdeutschland.

## Investitionstätigkeit nach Betriebsgröße und Branche

Das Investitionsverhalten der einzelnen Branchen der Wirtschaft war unterschiedlich ausgeprägt. Gemessen am Anteil investierender Betriebe erwiesen sich unter den vier beschäftigungsstarken Branchen lediglich Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen als überdurchschnittlich aktiv (68 % der Betriebe). In den anderen drei Branchen – Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur sowie Gesundheits- und Sozialwesen – wurde der Landesdurchschnitt entweder fast erreicht oder aber auch deutlich unterschritten. Der Bereich Handel und Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen gehörten damit zu den Schlusslichtern der Wirtschaft des Landes. Wie bereits in den Vorjahren waren Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung mit Abstand am aktivsten: Hier tätigten 2015 rund 9 von 10 Betrieben Investitionen.

Bei Betrachtung der Erweiterungsinvestitionen zeichnen sich dennoch vor allem die vier beschäftigungsstarken Bereiche durch ein besonderes Engagement aus. Wenn Betriebe dieser Branchen investierten, dann waren es mindestens zur Hälfte Erweiterungsinvestitionen.

Die Investitionsaktivitäten der sächsischen Wirtschaft korrelieren ebenso wie in Ost- und Westdeutschland mit der Betriebsgröße. So steigen mit der Größe eines Betriebes in der Regel sowohl der Anteil der Betriebe mit getätigten Investitionen als auch der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen. Kleinere Betriebe investierten pro Beschäftigten (VZÄ) ebenfalls weniger als größere: Das Investitionsvolumen pro Beschäftigten (VZÄ) war in Großbetrieben etwa dreimal höher als in Kleinstbetrieben (vgl. Tabelle 29).

**Tabelle 29: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2015**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen*	Investitionen je Beschäftigten (VZÄ)
	%	%	Tsd. €
1 bis 9 Beschäftigte	51	48	3,4
10 bis 49 Beschäftigte	62	60	6,8
50 bis 249 Beschäftigte	84	48	6,5
ab 250 Beschäftigte	90	73	10,4
<b>Insgesamt</b>	<b>55</b>	<b>51</b>	<b>6,9</b>

\*Anteil an Betrieben mit Investitionen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Im Vergleich zu Westdeutschland fällt auf, dass die Anteile der investierenden Betriebe in Sachsen nicht nur insgesamt, sondern bis auf die Gruppe der Kleinbetriebe auch in den anderen Betriebsgrößen höher ausfielen. Bei mittleren Betrieben betrug der Abstand 9 Prozentpunkte, bei Großbetrieben waren es 7 Prozentpunkte. Trotz des relativ geringen Abstands zur Investitionsintensität westdeutscher Betriebe insgesamt, war die Situation je nach Betriebsgrößenklasse 2015 durchaus unterschiedlich: In sächsischen Kleinstbetrieben erreichte die Investitionsintensität nicht ganz 60 % des Niveaus westdeutscher Betriebe dieser Größenklasse. In mittleren Betrieben lag sie um gut ein Zehntel unter dem Niveau dieser Betriebsgröße im Westteil Deutschlands. In den Großbetrieben des Freistaates war sie hingegen um rund ein Sechstel höher im Vergleich zu westdeutschen Betrieben vergleichbarer Größe.

## 10.2 Innovationen

Neben Investitionen sind Innovationen von entscheidender Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe sowie den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze. Dabei wird zwischen Produktinnovationen und Prozessinnovationen unterschieden. In den folgenden Ausführungen werden zunächst die Befunde der aktuellen Befragung zu den Pro-

duktinnovationen präsentiert, um anschließend auf die aktuelle Entwicklung bei Prozessinnovationen einzugehen.

## Produktinnovationen

In Sachsen haben 31 % aller Betriebe im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr<sup>38</sup> Produktinnovationen umgesetzt. Der Anteil innovativer Betriebe lag damit um 6 Prozentpunkte unter dem westdeutschen und zugleich um 1 Prozentpunkt unter dem ostdeutschen Vergleichswert. Wie in Ost- und Westdeutschland handelt es sich bei den realisierten Produktinnovationen in der sächsischen Wirtschaft überwiegend um Weiterentwicklungen bestehender Produkte oder um Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden bereits angebotene Leistungen oder Produkte verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten war demgegenüber selten (vgl. Tabelle 30).

**Tabelle 30: Art der Produktinnovationen in Sachsen und Westdeutschland 2015**

Betriebe mit...*	Sachsen	Westdeutschland
	%	
Weiterentwicklungen	26	30
Sortimentserweiterungen	13	20
Marktneuheiten	4	5
<b>Betriebe mit Produktinnovationen</b>	<b>31</b>	<b>37</b>

\*Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

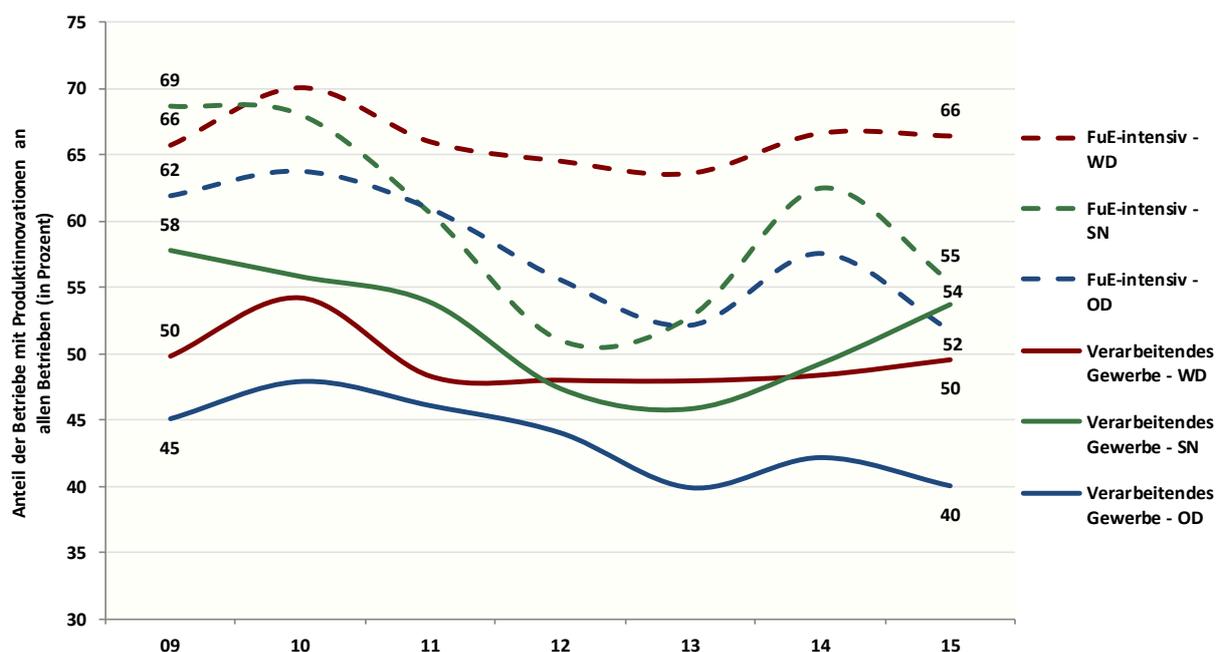
Der relativ geringe Anteil von Betrieben mit der Entwicklung und Einführung völlig neuer Produkte ist nicht überraschend, da diese in der Regel mit einem hohen Aufwand an Forschung und Entwicklung bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Weiterentwicklungen und Sortimentsneuheiten erfordern gegenüber echten Marktneuheiten deutlich geringere Vorleistungen und das Risiko eines Scheiterns ist vergleichsweise niedrig.

Das betriebliche Innovationsengagement ist in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Generell, also auch in Ost- wie in Westdeutschland, fällt vor allem das Verarbeitende Gewerbe auf, welches mit einem Anteil von Betrieben mit Innovationen in Höhe von 54 % auch 2015 deutlich innovationsstärker als andere Bereiche der Wirtschaft war. Damit lag es wie bereits im Jahr zuvor über dem westdeutschen Vergleichs-

<sup>38</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. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2016 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2015.

wert (50 %). Nachdem der Anteil produktinnovativer Betriebe des sächsischen Verarbeitenden Gewerbes zwischen 2009 und 2013 von Jahr zu Jahr gesunken ist – und 2012 und 2013 auch unter dem westdeutschen Wert lag –, steigt er seit 2014 wieder an. Im Vorjahresvergleich gab es eine Steigerung des Anteils um 5 Prozentpunkte. Im Unterschied zu Sachsen ist dieser Anteilswert in Westdeutschland seit Jahren relativ stabil. Gegenüber dem Vorjahr hat es allerdings auch in Westdeutschland eine Erhöhung des Anteils um 2 Prozentpunkte gegeben (vgl. Abbildung 43).

**Abbildung 43: Betriebe mit Produktinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2016

Vor allem die sogenannten forschungs- und entwicklungsintensiven Betriebe innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes (FuE-intensiv) fallen durch ihre starke Innovationstätigkeit auf. Etwas mehr als die Hälfte dieser FuE-intensiven Betriebe des sächsischen Verarbeitenden Gewerbes hat im betrachteten Geschäftsjahr Innovationen umgesetzt; jeder 7. entwickelte neue Produkte (14 %). In Westdeutschland fielen die entsprechenden Anteile jeweils höher aus. Dort haben zwei Drittel der Betriebe dieses Zweiges Innovationen realisiert; fast jeder 5. Betrieb hat neue Produkte auf den Markt gebracht (18 %).

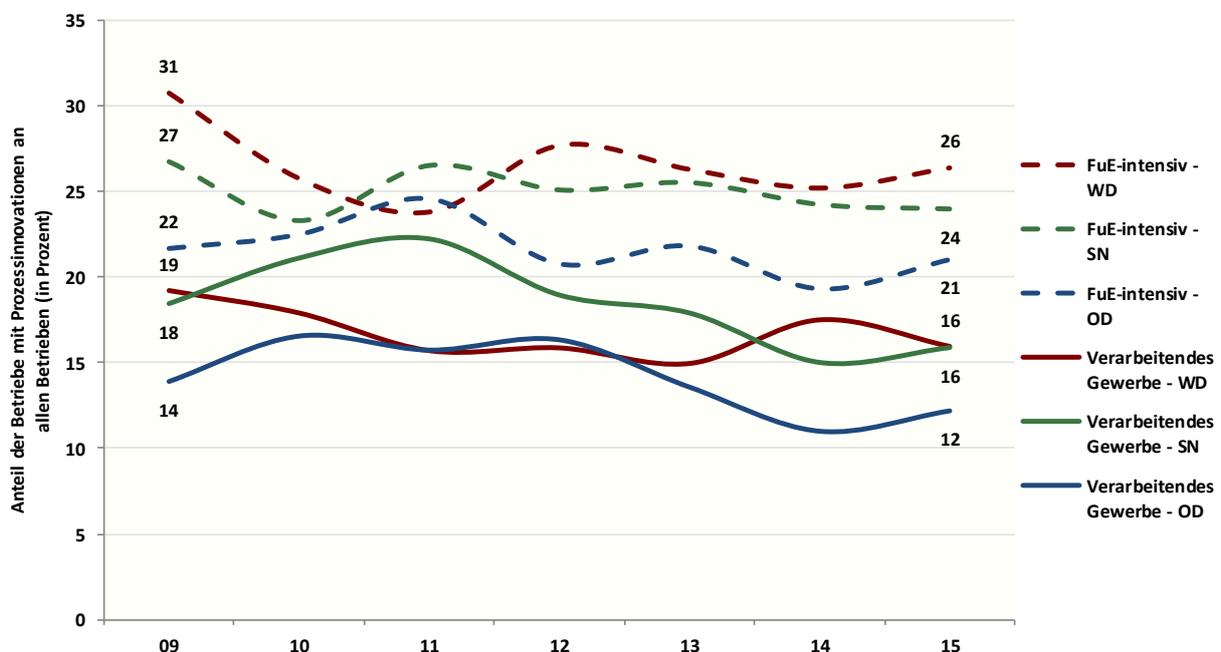
Wie der Blick auf die Entwicklung im Zeitraum zwischen 2009 und 2015 zeigt, war zwar das sächsische Verarbeitende Gewerbe bis auf die Jahre 2012 und 2013 produktinnovativer als das westdeutsche. Seine FuE-intensiven Betriebe reichen allerdings seit mehreren Jahren nicht an die Innovationsstärke der westdeutschen Betriebe heran. Als weiterer Unterschied zeichnet sich für die letzten Jahre für Westdeutschland eine relativ stabile Entwicklung ab, während jene in Sachsen zum Teil erheblichen jährlichen Schwankungen unterlag. Derzeit

besteht für die FuE-intensiven Zweige des sächsischen Verarbeitenden Gewerbes mit 11 Prozentpunkten ein erheblicher Abstand zu Westdeutschland.

## Prozessinnovationen

Als Prozessinnovationen werden alle entwickelten oder eingeführten Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern. In 10 % aller Betriebe Sachsens wurden im hier betrachteten Geschäftsjahr entsprechende Entwicklungen umgesetzt (Ostdeutschland 9 %, Westdeutschland 12 %). Damit sind Prozessinnovationen im Vergleich zu Produktinnovationen in den Betrieben wesentlich weniger verbreitet. Zugleich sind nur relativ geringe jährliche Schwankungen festzustellen (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Betriebe mit Prozessinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015



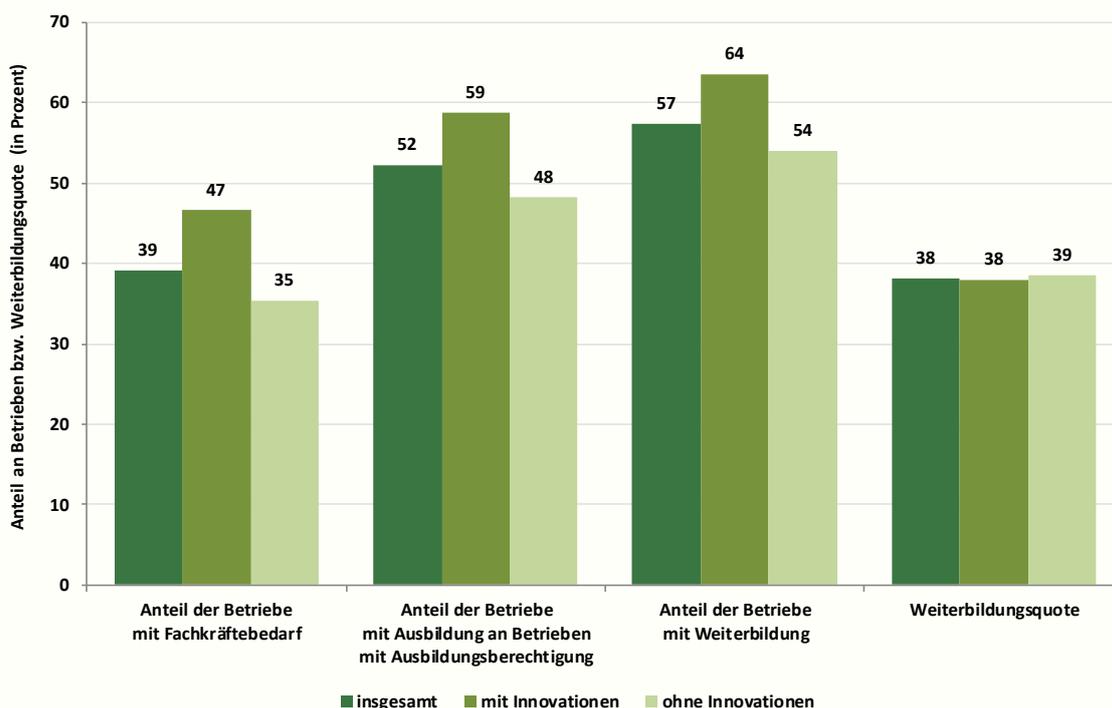
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2016

Auch bei Prozessinnovationen erweist sich das Verarbeitende Gewerbe im Branchenvergleich als Spitzenreiter. Im hier betrachteten Geschäftsjahr 2015 lag der Anteil der sächsischen Betriebe mit Prozessinnovationen bei 16 % (Westdeutschland ebenfalls 16 %, Ostdeutschland 12 %). Der Anteil der Betriebe des sächsischen Verarbeitenden Gewerbes mit Prozessinnovationen wies in den letzten Jahren eine rückläufige Tendenz auf, erst 2015 konnte wieder eine geringfügige Steigerung um 1 Prozentpunkt erreicht werden. Der Abstand zwischen Sachsen und Westdeutschland in den FuE-intensiven Bereichen innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes beläuft sich derzeit auf rund 2 Prozentpunkte.

## Betriebe mit und ohne Innovationen und ausgewählte Aspekte Beschäftigung

In Sachsen tätigten 2016 insgesamt gut ein Drittel aller Betriebe Innovationen (34 %). Innovative Betriebe zeichnen sich durch eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung aus. Die Zahl der Beschäftigten in innovativen Betrieben ist gegenüber dem Vorjahr um 4 % gewachsen. In Betrieben, die keine Innovationen getätigt haben, stagnierte die Beschäftigung. Unterschiede sind auch in Bezug auf die voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung in den nächsten 12 Monaten erkennbar. Zwar gingen sowohl Betriebe mit als auch Betriebe ohne Innovationen mehrheitlich von einer stabil bleibenden Beschäftigung aus, der entscheidende Unterschied besteht im Anteil der Betriebe, die für das Folgejahr einen Anstieg ihrer Beschäftigtenzahlen prognostizierten: Dieser war in innovativen Betrieben mit 17 % höher als in Betrieben, die keine Innovationen erbracht hatten (11 %). Somit ergibt sich sowohl rückblickend als auch perspektivisch für Betriebe mit und ohne Innovationen eine differenzierte Beschäftigungsentwicklung. Darüber hinaus unterscheiden sich beide Betriebsgruppen auch hinsichtlich ihres Fachkräftebedarfs und ihres Ausbildungsengagements. Von sächsischen innovativen Betrieben zeigte fast jeder zweite Fachkräftebedarf an, von Betrieben ohne Innovationen war es gut ein Drittel (vgl. Abbildung 45).

**Abbildung 45: Betriebe mit und ohne Innovationen und deren Fachkräftebedarf, Ausbildungsengagement und Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen 2016**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Auch das Ausbildungsengagement innovativer Betriebe war 2016 höher, denn deren Anteil ausbildender an allen ausbildungsberechtigten Betrieben lag bei fast 60 %, bei nicht innovativen Betrieben war es etwas weniger als die Hälfte. Darüber hinaus zeigten innovative Betriebe eine höhere Weiterbildungsbereitschaft gegenüber ihren Mitarbeitern. Unter den

innovativen Betrieben förderten fast zwei Drittel Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung, unter nicht innovativen Betrieben war es gut die Hälfte. Hinsichtlich der Weiterbildungsquote sind dagegen kaum Unterschiede erkennbar.

Die Ergebnisse der Befragung belegen, dass innovative Betriebe eine wesentliche Rolle für die Fortsetzung des Beschäftigungsaufbaus der sächsischen Wirtschaft spielen. Auf Grund ihrer überdurchschnittlichen Beschäftigungszuwächse fragen sie häufiger Fachkräfte nach und beteiligen sich ebenfalls intensiver an der Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Allerdings sollte bei der Interpretation der Ergebnisse auch ein Betriebsgrößenklasseneffekt in Rechnung gestellt werden.

### **Innovationsaktivitäten der Betriebe und betriebliche Interessenvertretungen**

Die Daten des IAB-Betriebspanels lassen es zu, die Innovationstätigkeit der Betriebe danach zu betrachten, ob sie tarifgebunden sind oder ob ein Betriebsrat bzw. Personalrat vorhanden ist. Nachfolgend wird dies an Betrieben, die 2015 Produktinnovationen getätigt haben, exemplarisch untersucht.

2015 waren 31 % aller sächsischen Betriebe produktinnovativ. Tarifgebundene Betriebe erwiesen sich als produktinnovativer (38 % mit Produktinnovationen) als nicht tarifgebundene Betriebe (30 % mit Produktinnovationen). Unter den nicht tarifgebundenen Betrieben waren wiederum jene, die sich am Tarif orientierten (34 % mit Produktinnovationen), etwas aktiver als jene, die nicht am Tarif orientierten (29 % mit Produktinnovationen). Damit lag die Tarifbindung in produktinnovativen Betrieben mit 21 % leicht oberhalb des Durchschnitts aller sächsischen Betriebe (18 %).

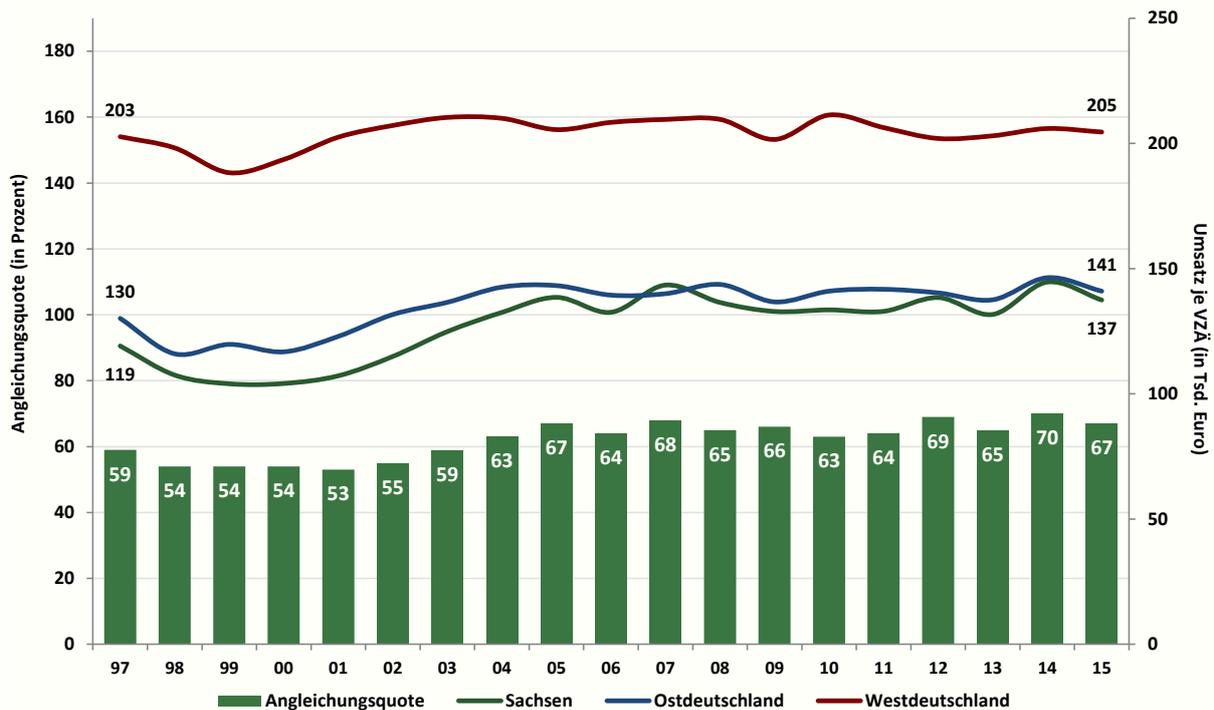
Mit der Betriebsgröße steigt sowohl der Anteil jener Betriebe, die Produktinnovationen tätigen, als auch jener, die tarifgebunden sind (vgl. Kapitel 8.1). Insofern ist bei der Interpretation der Ergebnisse grundsätzlich von einem Betriebsgrößenklasseneffekt auszugehen. In der Gruppe der kleineren Betriebe waren tarifgebundene Betriebe innovationsaktiver als nicht tarifgebundene Betriebe. Bei mittleren und Großbetrieben fiel der Anteil der produktinnovativen Betriebe unter den nicht tarifgebundenen Betrieben demgegenüber höher aus.

Von allen produktinnovativen Betrieben hatten zum Erhebungszeitpunkt rund 8 % einen Betriebs- bzw. Personalrat. Im Durchschnitt aller sächsischen Betriebe belief sich der Anteil auf 7 %. Auch hier steigt der Anteil der Betriebe mit der Betriebsgröße spürbar an: In der Gruppe der Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten betrug der Anteil produktinnovativer Betriebe, die dieses Gremium der Mitbestimmung aufwiesen, 4 % (im Durchschnitt Sachsens ebenfalls 4 %), in Kleinbetrieben mit bis zu 49 Beschäftigten waren es 8 % (Landesdurchschnitt 15 %). In mittleren Betrieben betrug der Anteil 41 % (Landesdurchschnitt 39 %), in Großbetrieben 90 % (Landesdurchschnitt 88 %).

### 10.3 Umsatzproduktivität

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe wird wesentlich von der Umsatzproduktivität, d. h. dem erzielten Umsatz pro Beschäftigten bestimmt. Im hier betrachteten Geschäftsjahr erreichte der durchschnittliche Umsatz pro Beschäftigten – gemessen in sogenannten Vollzeitäquivalenten (VZÄ) – über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund zwei Drittel des westdeutschen Niveaus (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote für Sachsen 1997 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Es ist darauf hinzuweisen, dass im vorliegenden Bericht ausschließlich die Umsatzproduktivität dargestellt wird, welche im Gegensatz zur Bruttowertschöpfung, neben den Eigenleistungen auch die von Dritten bezogenen Vorleistungen, wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten enthält. In die Berechnung gehen nur die Angaben jener Betriebe ein, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz ausweisen. Dies sind jeweils rund 90 % aller Betriebe in Sachsen sowie in Westdeutschland. Die übrigen, an dieser Stelle nicht betrachteten Betriebe weisen ihr Geschäftsvolumen als Bruttozins- und Provisionserträge oder Handelsergebnis (Banken, Kreditinstitute), als Bruttobeitragseinnahmen (Versicherungen) oder Haushaltsvolumen (Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämter u. ä.) aus.

Die Umsatzproduktivität wird maßgeblich von der Betriebsgröße beeinflusst. Je größer ein Betrieb, desto höher ist auch der durchschnittlich erzielte Umsatz je Beschäftigten. Dies hängt u. a. mit dem in der Regel höheren Kapitaleinsatz (Automatisierung) sowie der höhe-

ren Stückzahl zusammen, die es ermöglicht, sogenannte Skalenerträge zu realisieren. Die Umsatzproduktivität sächsischer Großbetriebe ist um rund 60 % höher als im Durchschnitt der Wirtschaft. Auch in Westdeutschland besteht ein beachtlicher Unterschied zwischen dieser Betriebsgrößenklasse und dem Durchschnitt aller Betriebe. In Sachsen genauso wie in Ost- und Westdeutschland erzielen Großbetriebe einen rund doppelt so hohen Umsatz je Beschäftigten (VZÄ) wie in Kleinstbetrieben. Trotz dieser Gemeinsamkeiten sind die durchschnittlich erzielten Umsätze in Sachsen in allen Betriebsgrößenklassen niedriger als im Westdeutschland.

Bei der Interpretation des ermittelten Durchschnittswerts sind ebenfalls die teils erheblichen Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der sächsischen Wirtschaft zu beachten. Die erzielten Jahresumsätze pro Beschäftigten in der Branche mit der höchsten Umsatzproduktivität sind mehr als sechsmal so hoch wie in der Branche mit der niedrigsten. Die mit Abstand höchste Umsatzproduktivität in Sachsen wies die Branche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall auf, die zweithöchste war die des Bereichs Handel und Reparatur. Hier waren die erzielten Jahresumsätze pro Beschäftigten erheblich höher als im Durchschnitt der sächsischen Wirtschaft. Die niedrigsten Jahresumsätze pro Beschäftigten wurden in den vergleichsweise personalintensiven Übrigen Dienstleistungen erzielt. Die Umsatzproduktivität erreichte dort nicht einmal die Hälfte des Durchschnitts der sächsischen Wirtschaft. Bei allen bestehenden, teils beachtlichen Unterschieden zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft Sachsens war ihnen fast allen gemein, dass die durchschnittlich erzielten Umsätze je Beschäftigten geringer ausgefallen sind als in der jeweiligen westdeutschen Branche.

**Fazit:** Die sächsische Wirtschaft hat sich weiter positiv entwickelt. Die Investitionsintensität bewegt sich auf einem anhaltend hohen Niveau. Der Anteil von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit Produktinnovationen ist wieder gestiegen und hat den westdeutschen Vergleichswert übertroffen. Die Umsatzproduktivität konnte demgegenüber nicht gesteigert werden, so dass sich der Abstand zum westdeutschen Niveau wieder leicht erhöht hat.