



IAB-Betriebspanel Sachsen

Ergebnisse der 29. Welle 2024

Inhalt

In aller Kürze	4
1. Einführung	7
2. Datenbasis	8
3. Betriebsstruktur	12
3.1 Branchenstruktur	12
3.2 Betriebsgrößenstruktur	13
3.3 Betriebsalter	14
4. Beschäftigungsentwicklung	16
4.1 Betriebe mit Beschäftigungsauf- und -abbau	16
4.2 Personalbedarf und Personalbewegungen	17
5. Fachkräftebedarf	24
5.1 Entwicklung der Nachfrage	26
5.2 Besetzung von Fachkräftestellen	30
5.3 Prognose des Fachkräftebedarfs	35
6. Betriebliche Ausbildung	38
6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	38
6.2 Gewinnung von Auszubildenden	42
6.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen	46
7. Betriebliche Weiterbildung	48
8. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung	52
8.1 Tarifbindung	52
8.2 Betriebliche Interessenvertretung	55
9. Löhne und Gehälter	57
9.1 Lohnniveau	57
9.2 Mindestlohn	59
10. Attraktivität der Arbeitsbedingungen	61
10.1 Arbeitszeiten	61
10.2 Mobiles Arbeiten	65
10.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	67
11. Geschlechterbezogene Merkmale der Beschäftigung	69
11.1 Geschlechterverteilung der Beschäftigten	69
11.2 Frauen in Führungspositionen	71
12. Investitionen und Innovationen	75
12.1 Investitionen	75
12.2 Innovationen	78
Glossar	81

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2024 fand diese Befragung zum 29. Mal statt. Aus der aktuellen Welle liegen Befragungsdaten von bundesweit über 15.800 Betrieben vor, darunter mehr als 1.200 aus Sachsen. Die Befragung fand schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2024 statt.

Personalbedarf in der Hälfte der Betriebe; Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen nimmt zu

28 % der sächsischen Betriebe bauten Beschäftigung auf, gleichzeitig baute jeder fünfte Betrieb (20 %) Beschäftigung ab. Mehr als die Hälfte (51 %) der Betriebe in Sachsen hatte Personalbedarf, jeder dritte sächsische Betrieb konnte einen bestehenden Bedarf nicht oder nur teilweise decken. Insgesamt wurden im ersten Halbjahr 2024 rund 5 % aller sächsischen Beschäftigungsverhältnisse gelöst; knapp 7 % aller Stellen wurden neu besetzt. Der Anteil der Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer reduzierte sich auf 42 %, dagegen erreichte der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen mit 29 % den höchsten Wert seit zehn Jahren.

Bedarf der sächsischen Wirtschaft an Fachkräften hoch; Besetzungsschwierigkeiten leicht reduziert

Die Bedeutung von Fachkräften ist in Sachsen weiterhin hoch: 78 % aller in sächsischen Betrieben Beschäftigten übten im Jahr 2024 Tätigkeiten aus, die eine abgeschlossene berufliche oder eine akademische Ausbildung erforderten und 40 % der Betriebe in Sachsen hatten im ersten Halbjahr 2024 einen Bedarf an Fachkräften. 58 % der Betriebe konnten Stellen für Fachkräfte nicht besetzen. Damit reduzierte sich der Anteil im Vergleich zu den beiden Vorjahren, ebenso wie in Ostdeutschland insgesamt. Auch der Anteil unbesetzt gebliebener Fachkräftestellen reduzierte sich im Jahr 2024 auf 41 %.

Betriebe rechnen auch zukünftig mit Fachkräftemangel

35 % der sächsischen Betriebe rechneten damit, dass in den nächsten zwei Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen. Zudem gingen 16 % der sächsischen Betriebe davon aus, dass in den kommenden zwei Jahren die Zahl der bei ihnen beschäftigten Fachkräfte zunehmen wird. Dabei könnte es sich als problematisch erweisen, die benötigten Fachkräfte zu finden: Fast zwei Drittel (62 %) aller Betriebe rechneten im Jahr 2024 damit, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten haben werden, benötigte Fachkräfte zu bekommen.

Mehrheit geht Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften ein

Gut die Hälfte (55 %) aller Betriebe in Sachsen, die im ersten Halbjahr 2024 mindestens eine Person für qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeit eingestellt haben, gab an, dabei Kompromisse eingegangen zu sein. Etwa ein Drittel (34 %) akzeptierte einen erhöhten Einarbeitungsaufwand. 27 % passten ihre Vergütung und 26 % die Arbeitszeiten an. Etwa jeder fünfte Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen (22 %) veränderte die Ansprüche an die fachliche Qualifikation.

Zahl der Betriebe mit Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine weiter gestiegen; Beschäftigung oft auf qualifiziertem Niveau

Bis zum dritten Quartal 2024 wurden 16 % der sächsischen Betriebe von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt, im Jahr 2023 waren es noch 9 % gewesen. Etwa 5 % der Betriebe in Sachsen hatten bis Mitte 2024 zumindest zeitweise aus der Ukraine geflüchtete Personen beschäftigt. In Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland lag der Anteil ebenfalls bei 5 %. Über die Hälfte (54 %) der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis 2024 eine Beschäftigung in Sachsen aufgenommen hatten, arbeiteten auf qualifiziertem Niveau.

Jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb verzichtet auf Ausbildung; häufigster Grund ist Mangel an personellen Kapazitäten

51 % der sächsischen Betriebe erfüllten im Jahr 2024 die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können, nur die Hälfte davon (51 %) beteiligte sich an der Ausbildung. Der am häufigsten genannte Grund für einen Verzicht auf Ausbildung war betriebsbedingt: 36 % der ausbildungsberechtigten, derzeit aber nicht ausbildenden Betriebe, begründeten ihren Verzicht mit den unzureichenden personellen Kapazitäten im Unternehmen. An zweiter Stelle der Gründe folgte das Fehlen geeigneter Bewerbungen (26 %).

Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot gesunken; Bereitschaft zur Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss gestiegen

15 % aller Betriebe in Sachsen suchten für das Ausbildungsjahr 2023/2024 neue Auszubildende, ein geringerer Anteil als in den Jahren zuvor. Bei über der Hälfte davon (52 %) blieb mindestens ein Ausbildungsplatz

unbesetzt. Angesichts dieser Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen gab rund die Hälfte (49 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen an, unter bestimmten Voraussetzungen bereit zu sein, Bewerber/-innen ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. Im Jahr 2013 waren lediglich 22 % der Betriebe dazu bereit gewesen. Unbedingt erforderlich war in der vorliegenden Welle für 80 % der sächsischen Betriebe, die grundsätzlich bereit wären eine Person ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu berücksichtigen, ein erfolgreiches Praktikum oder Probearbeit. Zwei Drittel (65 %) der grundsätzlich kompromissbereiten Betriebe knüpften ihre Bereitschaft daran, dass die Kandidat/-innen einen guten Bewerbungseindruck hinterlassen.

Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben wieder leicht gesunken

Im ersten Halbjahr 2024 lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsbeteiligung bei 50 %. Damit sank der Anteil im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt. Weit verbreitet waren die Weiterbildung durch externe oder interne Kurse, Lehrgänge und Seminare, die Weiterbildung am Arbeitsplatz in Form von Unterweisung oder Einarbeitung sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen etc. Der Anteil der Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnahmen, sank im Vergleich zu 2023 ebenfalls und betrug 30 %. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten wiesen 2024 weiterhin die geringste Weiterbildungsteilnahme auf, unter ihnen nahmen 16 % an Weiterbildungen teil; im Vorjahr waren es noch 20 % gewesen.

Lücke in der Tarifbindung zwischen Sachsen und Westdeutschland weiter hoch

In Sachsen – wie auch in den ostdeutschen Bundesländern insgesamt – waren nach wie vor deutlich weniger Betriebe tarifgebunden als in Westdeutschland. Der Anteil von tarifgebundenen Betrieben in Sachsen reduzierte sich im Jahr 2024 auf 16 % (Ostdeutschland insgesamt: 17 %). Die Differenz zu Westdeutschland, wo die Tarifbindung der Betriebe konstant blieb, betrug damit neun Prozentpunkte. Die Tarifbindung der sächsischen Beschäftigten reduzierte sich nach einem vorübergehenden Anstieg im Vorjahr um drei Prozentpunkte auf 40 %. Damit bestand weiterhin eine relativ große Lücke zu Westdeutschland, wo die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen bei 50 % lag. 28 % aller sächsischen Beschäftigten waren in Betrieben tätig, in denen es neben einem Tarifvertrag auch einen Betriebsrat gab.

Verdienstlücke zwischen Sachsen und Westdeutschland stabil; jeder vierte Betrieb potentiell von der Erhöhung des Mindestlohns auf 12,82 Euro betroffen

Im Juni 2024 lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen bei rund 3.720 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem. Der ostdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst lag im selben Jahr mit rund 3.650 Euro etwas darunter, in Westdeutschland entsprach er 3.900 Euro. Damit blieb die Angleichungsquote zu Westdeutschland im Vergleich zum Vorjahr konstant bei 95 %, d. h. der Bruttodurchschnittsverdienst je Vollzeitäquivalent für sächsische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag im Schnitt 5 % unter dem für westdeutsche Beschäftigte. In jedem vierten sächsischen Betrieb (24 %) gab es zum 30.06.2024 einen oder mehrere Beschäftigte mit Verdiensten, die unter dem ab dem 01.01.2025 gültigen Mindestlohn von 12,82 Euro lagen, insgesamt betraf dies 6 % der sächsischen Beschäftigten.

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Sachsen höher als in Westdeutschland, 34 % der Beschäftigten in Teilzeit tätig

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigter bzw. -beschäftigtem lag in Sachsen insgesamt bei 39,2 Stunden. In Westdeutschland arbeiteten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen im Mittel 38,9 Stunden. Zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kamen in über der Hälfte (55 %) der sächsischen Betriebe Überstunden hinzu. Insgesamt gaben 50 % der Betriebe an, Instrumente der Arbeitszeitsteuerung wie etwa Früh-, Spät- und Nachtschichten, Wechselschichten, regelmäßige Wochenendarbeit und Rufbereitschaft zu nutzen. Am häufigsten wurden dabei Früh- bzw. Spätschichten genannt. Im Jahr 2024 gab es in 77 % der Betriebe Personen in Teilzeit; 34 % aller Beschäftigten im Freistaat waren mit einem reduzierten Stundenumfang tätig.

Ein Drittel der Betriebe ermöglicht mobiles Arbeiten

Im Jahr 2024 bestand in jedem dritten sächsischen Betrieb (34 %) die Möglichkeit, von zu Hause und/oder unterwegs zu arbeiten, 19 % der Beschäftigten in Sachsen konnten davon Gebrauch machen. In 34 % der Betriebe, in denen ein mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich war, gab es einheitliche Regelungen zum zeitlichen Umfang der Nutzung durch die Beschäftigten. In Ostdeutschland war mobiles Arbeiten in 35 % der Betriebe grundsätzlich möglich, in Westdeutschland lag der Anteil bei 37 %. Allerdings konnte in beiden Regionen ein größerer Anteil der Beschäftigten entsprechende Angebote nutzen, in Ostdeutschland insgesamt waren es 24 %, in Westdeutschland 25 %.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in zwei Dritteln der Betriebe

Gut zwei Drittel (68 %) aller sächsischen Betriebe boten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Im Jahr 2016 lag der Anteil noch bei 44 %. Eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung spielte dabei die größte Rolle: 59 % der sächsischen Betriebe gaben an, mit Hilfe von flexiblen Arbeitszeiten, Home-Office, oder familienfreundlichen Teilzeitmodellen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu befördern.

Kontaktpflege mit Beschäftigten in Elternzeit sowie Unterstützung bei der Kinderbetreuung wurden jeweils von etwa jedem fünften Betrieb durchgeführt. Andere Maßnahmen waren deutlich weniger verbreitet.

Teilzeitbeschäftigung weiterhin Domäne von Frauen; Mehrheit der Betriebe ausschließlich von Männern geführt

Im Jahr 2024 waren 48 % der sächsischen Beschäftigten weiblich. Damit war der Anteil genauso hoch wie in Ostdeutschland insgesamt und geringfügig höher als in Westdeutschland (47 %). Unter den sächsischen Teilzeitbeschäftigten lag der Anteil von Frauen bei 74 %, ebenso hoch wie in Westdeutschland. In Ostdeutschland insgesamt war der Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten mit 72 % geringfügig kleiner. Leitungsfunktionen wurden in Sachsen in der Mehrheit von Männern ausgeübt. Im Jahr 2024 wurden 60 % der sächsischen Betriebe ausschließlich von Männern geleitet. Entsprechend waren in 40 % aller sächsischen Betriebe Frauen an der Leitung beteiligt: 27 % aller sächsischen Betriebe wurden alleine von Frauen geführt und in 13 % der Betriebe waren in der ersten Führungsebene sowohl Männer als auch Frauen vertreten. In Ostdeutschland insgesamt waren in 38 % der Betriebe Frauen an der Leitung beteiligt, in Westdeutschland war dies in 35 % der Betriebe der Fall.

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

Im Geschäftsjahr 2023¹ investierte über die Hälfte (51 %) aller sächsischen Betriebe in neue Produktionsmittel. In Ostdeutschland insgesamt investierten nur 46 % der Betriebe, in Westdeutschland lag der Anteil bei 45 %. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) lag bei rund 7.600 Euro und stieg im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich an. In Ostdeutschland insgesamt lag die Investitionsintensität bei 7.800 Euro, in Westdeutschland bei 8.700 Euro. Über die Hälfte der investierenden Betriebe Sachsens (55 %) tätigte auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen.

Einsatz von grünem Wasserstoff für Fahrzeug und Produktion bisher fast nicht umgesetzt oder geplant

Der Einsatz von grünem Wasserstoff ist in den sächsischen Betrieben bislang sehr begrenzt: Fast ein Drittel der Betriebe (62 %) gab im Jahr 2024 an, eine Nutzung von grünem Wasserstoff für die Produktion wäre für sie nicht relevant, für den Einsatz in Fahrzeugen lag der Anteil bei 59 %. In den Betrieben, bei denen eine Nutzung in den jeweiligen Bereichen in Frage kommt, wurde dies bislang so gut wie nie umgesetzt und dies auch nicht geplant. Lediglich 1 % der Betriebe in Sachsen setzte grünen Wasserstoff bereits in der Produktion ein, 1 % plante den Einsatz für Fahrzeuge.

Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen leicht gesunken

38 % der sächsischen Betriebe setzten Innovationen um, etwas weniger als in Ostdeutschland insgesamt (39 %). In Westdeutschland realisierten im gleichen Zeitraum 46 % der Betriebe Innovationen. Unter den sächsischen Betrieben führten 36 % Produktinnovationen durch, in Westdeutschland war es mit 43 % ein höherer Anteil. Damit ist der Anteil von Betrieben mit Produktinnovationen in Sachsen im Vergleich zum Vorjahr gesunken: 2022 hatten noch 38 % der sächsischen Betriebe neue oder verbesserte Produkte oder Dienstleistungen entwickelt. Dabei ist vor allem der Anteil an Betrieben mit Weiterentwicklungen und Marktn Neuheiten gesunken, der Prozentsatz von Betrieben mit Sortimentserweiterungen ist dagegen leicht gestiegen.

¹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2023.

1. Einführung

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels für den Freistaat Sachsen präsentiert. Der Bericht wurde im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz erarbeitet. Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2024 durchgeführt.

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der sächsischen Wirtschaft (Kapitel 3), zur Beschäftigungsentwicklung und zum Personalbedarf (Kapitel 4), zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 5). Diese werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 6 und 7), zur Tarifbindung und zu Verdiensten (Kapitel 8 und 9), zur Attraktivität der Arbeitsbedingungen und geschlechterspezifischen Merkmalen der Erwerbstätigkeit (Kapitel 10 und 11) sowie zu Investitionen und Innovationen (Kapitel 12). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten, werden um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen erweitert. In der aktuellen Befragung sind dies Daten zur Nutzung von grünem Wasserstoff (Kapitel 12.1), dem Angebot zum mobilen Arbeiten (Kapitel 10.2) sowie erneut zu Beschäftigungsmöglichkeiten für geflüchtete Menschen aus der Ukraine (Kapitel 5.2). Darüber werden Befunde zum Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben dargestellt (Kapitel 6.1) sowie zur Bereitschaft zur Berücksichtigung von Auszubildenden ohne Schulabschluss (Kapitel 6.2) und zu Kompromissen bei der Einstellung von Fachkräften (Kapitel 5.2).

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2024 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 15.857 Betrieben vor, darunter 1.282 Betriebe aus Sachsen. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von über 106 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Sachsen. Mit der Stichprobe wurden 1,2 % der genannten Betriebe erfasst, in denen ca. 4,2 % aller Beschäftigten des Landes tätig sind. Die entweder in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung oder mittels computergestützter Abfrage durchgeführte Erhebung bei Inhaber/-innen, Geschäftsführer/-innen bzw. leitenden Mitarbeiter/-innen in Sachsen ansässiger Betriebe erfolgte schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2024.

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

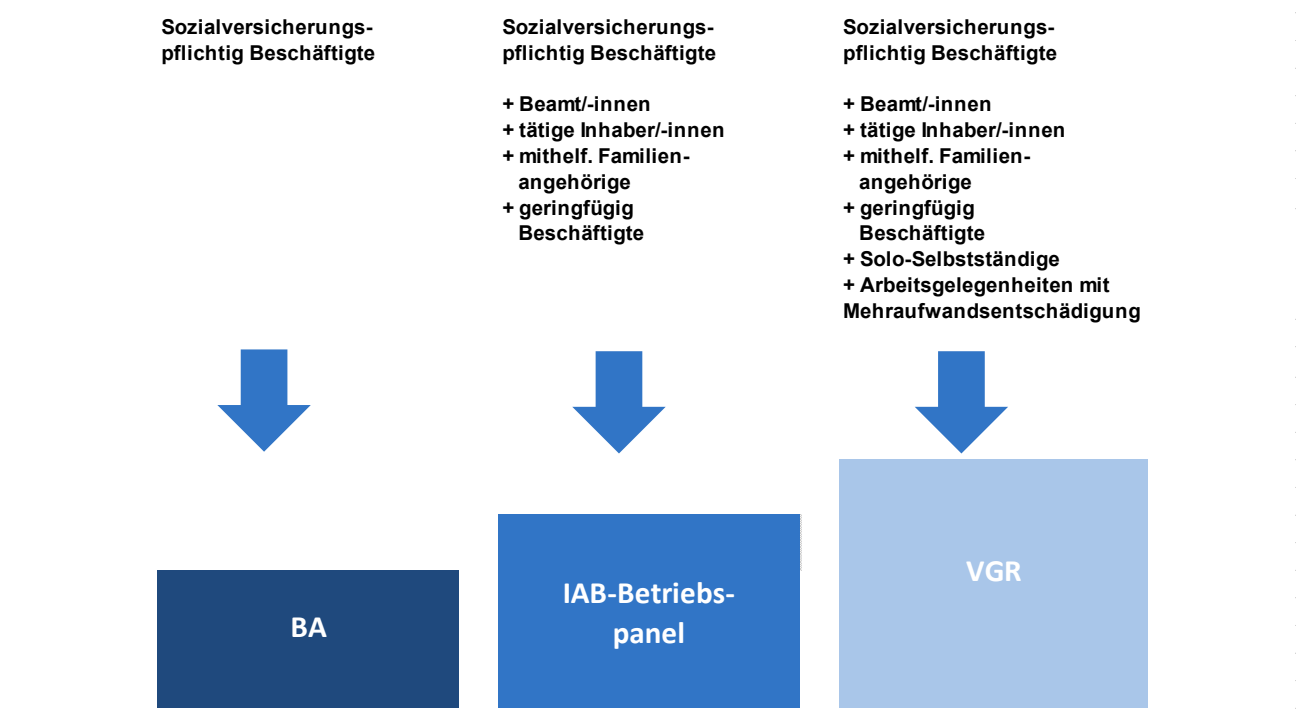
Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (VGR), sind folgende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

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

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

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

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



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

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

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

Die Zuordnung zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Damit werden im vorliegenden Ergebnisbericht folgende Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).²

² Die Darstellung von Ergebnissen für einzelne Branchen ist abhängig von der jeweiligen Fallzahl in der zugrunde liegenden Stichprobe. In den Branchen Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck sind die Fallzahlen für den Freistaat Sachsen nicht groß genug, sodass im vorliegenden Bericht auf den Ausweis von Ergebnissen für die genannten Branchen verzichtet wird. In den Branchen Erziehung und Unterricht sowie Öffentliche Verwaltung werden die Daten unter einem Hinweis auf die geringe Fallzahl ausgewiesen.

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2005 geltende KMU-Definition der Europäischen Union. Diese weist vier Größenklassen aus: Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten), Kleinbetriebe (zehn bis 49 Beschäftigte), Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mindestens 250 Beschäftigte). In den letzten Jahren hat sich die Zahl der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten in den für die Auswertungen vorliegenden Länderstichproben jedoch verringert. Um die größenspezifischen Auswertungsmöglichkeiten für die Berichtslegung zu verbessern, wurden die beiden oberen Größerkategorien seit der 27. Welle neu abgegrenzt.³ Als Mittelbetriebe gelten demnach alle Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten, als Großbetriebe alle Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten.

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

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

Die Beschäftigtenangaben im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2024 beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2024 bzw. auf das erste Halbjahr 2024. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz, Export, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung 2024 abgeschlossene Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen.

³ Im Jahr 2024 hat sich die Zahl der auswertbaren Betriebe in der Größenklasse ab 249 Beschäftigten für Sachsen wieder erhöht. Da sich die Anzahl in den nächsten Jahren jedoch voraussichtlich wieder reduzieren wird, wird im vorliegenden Bericht die in den letzten Jahren etablierte Einteilung der Betriebsgrößenklassen im Sinne der Konsistenz beibehalten.

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

- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.
- Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

3. Betriebsstruktur

In Sachsen gab es im Jahr 2024 rund 106 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Struktur dieser Betriebe, d. h. ihre spezifischen Merkmale wie ihre Verteilung auf Branchen, ihre Größe und ihr Alter, ist ein zentraler Bestimmungsfaktor für die Nachfrage nach Arbeitskräften und damit für die Entwicklung von Beschäftigung im Freistaat.

3.1 Branchenstruktur

Hinsichtlich der Branchenverteilung im Jahr 2024 ergibt sich im Vergleich zum Vorjahr ein relativ stabiles Bild: Wie schon 2023 war etwa jeder fünfte Betrieb (19 %) in Sachsen den Unternehmensnahen Dienstleistungen zuzuordnen, einer vergleichsweise heterogenen Branche.⁴ Weitere 18 % der Betriebe befanden sich im Bereich Handel und Reparatur. Das Baugewerbe, die Übrigen Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen umfassten jeweils 12 % aller Betriebe des Freistaates, im Verarbeitenden Gewerbe befanden sich 8 % der Betriebe.

Im Verarbeitenden Gewerbe war im Jahr 2024 dagegen der größte Anteil der sächsischen Beschäftigten zu finden: Hier war fast jede fünfte Person tätig (18 %). Auch das Gesundheits- und Sozialwesen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen beschäftigten mit jeweils 14 % der sächsischen Beschäftigten besonders viele Arbeitskräfte. Im Bereich Handel und Reparatur waren 12 % der Beschäftigten in Sachsen tätig. Insgesamt umfassten diese vier Branchen damit über die Hälfte der sächsischen Beschäftigten (vgl. Tabelle 2).

Der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen war auch in Ost- und Westdeutschland besonders groß: Hier war – wie auch in Sachsen – jeweils etwa jeder fünfte Betrieb verortet. In Westdeutschland nahm zudem die Branche Handel und Reparatur weitere 19 % der Betriebe ein. Der größte Anteil der Beschäftigten arbeitete dort jedoch im Verarbeitenden Gewerbe (18 %). In Ostdeutschland waren dagegen die Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen mit 16 % bzw. 17 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am beschäftigungsstärksten.

⁴ In den Unternehmensnahen Dienstleistungen sind neben Rechts- und Steuerberatung sowie Werbung bzw. Marktforschung etwa auch Wach- und Sicherheitsdienste sowie der Garten- und Landschaftsbau enthalten. Auch die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zählt zu dieser Branche (siehe hierzu auch Tabelle 1).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach ausgewählten Branchen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2024

Branche	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	8	18	7	13	8	18
Baugewerbe	12	7	12	6	11	6
Handel und Reparatur	18	12	17	12	19	14
Verkehr, Information, Kommunikation	6	9	7	9	7	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	14	20	17	19	15
Erziehung und Unterricht	3*	8*	3	5	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	14	12	16	10	15
Übrige Dienstleistungen	12	7	14	8	12	7
Öffentliche Verwaltung	1*	4*	1	7	1	7
Restliche Branchen	9	7	7	7	10	5
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Die Branchen Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck sind aufgrund geringer Fallzahlen unter Restliche Branchen zusammengefasst.

3.2 Betriebsgrößenstruktur

Der größte Anteil der Betriebe im Freistaat Sachsen waren Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten: Dies traf im Jahr 2024 auf 70 % der sächsischen Betriebe zu. Darüber hinaus war jeder vierte Betrieb (24 %) ein Kleinbetrieb, d. h., dort waren zwischen 10 und 49 Personen beschäftigt. 3 % aller sächsischen Betriebe waren mittlere Betriebe (50 bis 99 Beschäftigte), 3 % waren Großbetriebe (ab 100 Beschäftigten⁵, vgl. Tabelle 3). Weniger als 1 % der Betriebe in Sachsen hatten dabei mehr als 250 Beschäftigte.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2024

Betriebsgrößenklasse	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%	%	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	70	17	67	16	64	13
10 bis 49 Beschäftigte	24	26	26	28	29	27
50 bis 99 Beschäftigte	3	12	4	14	4	12
ab 100 Beschäftigte	3	45	3	42	3	48
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Da in den wenigen Großbetrieben – per Definition – eine höhere Anzahl von Beschäftigten tätig ist, verteilen sich die sächsischen Beschäftigten mit deutlich anderen Anteilen auf die Größenklassen. Zwar waren 94 % aller Betriebe in Sachsen Kleinst- und Kleinbetriebe, jedoch war dort lediglich 43 % der Beschäftigten des

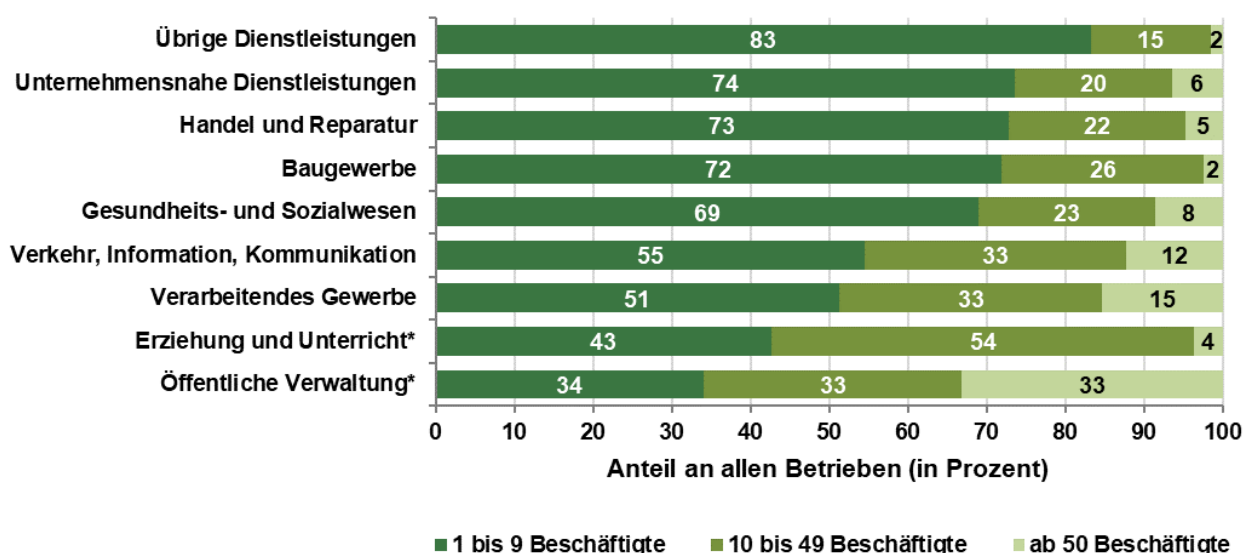
⁵ Zur Einteilung der Betriebsgrößenklassen siehe Kapitel 2: Datenbasis.

Freistaates tätig. Der geringe Bestand an mittleren und Großbetrieben vereinigte demgegenüber 57 % aller Beschäftigten auf sich. Entsprechend unterscheidet sich auch die durchschnittliche Betriebsgröße: Während in Kleinstbetrieben im Mittel lediglich 4 Personen beschäftigt waren, umfassten mittlere Betriebe durchschnittlich 66 und Großbetriebe 287 Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen.

In Ostdeutschland lag der Anteil von Kleinstbetrieben bei 67 %, in Westdeutschland mit 64 % etwas darunter. Dagegen gab es in beiden Regionen anteilig etwas mehr Kleinbetriebe, sodass sich der Anteil von Mittel- und Großbetrieben zwischen Sachsen, Ost- und Westdeutschland kaum unterscheidet. Allerdings waren in den westdeutschen Großbetrieben mit 48 % anteilig etwas mehr Beschäftigte tätig, als in sächsischen Großbetrieben (45 %). Dies zeigt sich auch an der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl: Großbetriebe in den alten Bundesländern beschäftigten im Mittel 342 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer; in Ostdeutschland waren es 274.

Dabei war die Verteilung der Betriebe auf die Betriebsgrößenklassen zwischen den Branchen unterschiedlich. In den meisten Branchen lag der Anteil an Kleinstbetrieben bei zwischen der Hälfte und ungefähr drei Vierteln. Die Branche mit dem höchsten Anteil an Kleinstbetrieben waren die Übrigen Dienstleistungen: Dort hatten mehr als vier von fünf Betrieben weniger als zehn Beschäftigte, nur 2 % der Betriebe dieser Branche hatten mindestens 50 Beschäftigte. Besonders viele Mittel- oder Großbetriebe gab es dagegen in der Öffentlichen Verwaltung (33 %), dem Verarbeitenden Gewerbe (15 %) und dem Bereich Verkehr, Information und Kommunikation (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Betriebsgrößenklasse nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2024



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Hinweis: Mittel- und Großbetriebe zusammengefasst.

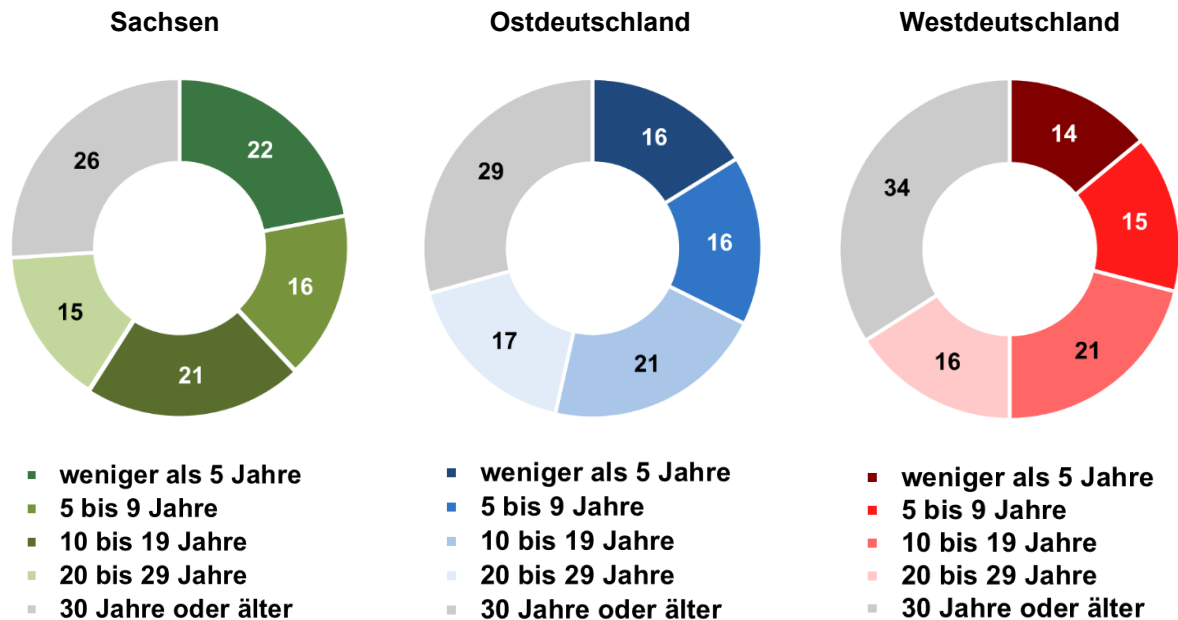
3.3 Betriebsalter

38 % der sächsischen Betriebe waren weniger als zehn Jahre alt, 22 % gehörten mit einem Alter von weniger als fünf Jahren zu den Jungunternehmen. Damit ist der Anteil der Jungunternehmen im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozentpunkte gestiegen. In Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland war der Anteil der Jungunternehmen an der Betriebslandschaft jeweils niedriger (16 % bzw. 14 %). Jeder vierte Betrieb in Sachsen (26 %) bestand seit mindestens 30 Jahren, in Westdeutschland lag der entsprechende Anteil mit 34 % deutlich höher, auch in Ostdeutschland insgesamt lag er mit 29 % etwas über dem Anteil in Sachsen (vgl. Abbildung 3).

Der Anteil der Betriebe, die älter als 30 Jahre waren, unterscheidet sich jedoch noch einmal nach dem genauen Gründungsjahr. So zeigt sich, dass es in Westdeutschland noch deutlich mehr Betriebe gab, die vor 1990 gegründet wurden. In Sachsen traf dies auf 9 % zu (Ostdeutschland: 12 %), in den alten Bundesländern waren es 28 %. Dagegen gab es in Westdeutschland einen deutlich geringeren Anteil an Betrieben, die in den Neunzigerjahren gegründet wurden (13 %) als in Sachsen (24 %) und Ostdeutschland (25 %).

Obwohl mehr als ein Drittel der sächsischen Betriebe vor weniger als zehn Jahren gegründet wurde, waren in diesen Betrieben im Jahr 2024 lediglich 18 % der Beschäftigten tätig. Dagegen arbeitete in den Betrieben, die zum Zeitpunkt der Befragung mindestens 30 Jahre alt waren (26 %), mit 49 % fast die Hälfte der sächsischen Beschäftigten. Auch diese Diskrepanz lässt sich mit der unterschiedlichen Betriebsgröße erklären, denn da Betriebe in der Regel mit wenigen Beschäftigten gegründet werden und erst mit der Zeit wachsen, beschäftigen ältere Betriebe im Mittel deutlich mehr Personen als jüngere Betriebe. So waren in Betrieben mit einem Alter von mindestens 30 Jahren im Durchschnitt 34 Mitarbeitende tätig, in Betrieben mit einem Alter von unter fünf Jahren waren es durchschnittlich neun Mitarbeitende und in Betrieben mit einem Alter zwischen fünf und neun Jahren waren es im Schnitt acht Beschäftigte.

Abbildung 3: Betriebe nach dem Betriebsalter in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Anteil an allen Betrieben der jeweiligen Region in Prozent.

Fazit: In Sachsen gibt es vergleichsweise viele kleine und junge Unternehmen. Dies kann einen nicht unerheblichen Einfluss auf die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit haben und damit letztlich auch die regionalen Entwicklungsmöglichkeiten nachhaltig beeinflussen. Kleinere Betriebe stehen in einigen Bereichen vor besonderen Herausforderungen, etwa bei der Deckung ihres Arbeitskräftebedarfs, den das nächste Kapitel beleuchtet.

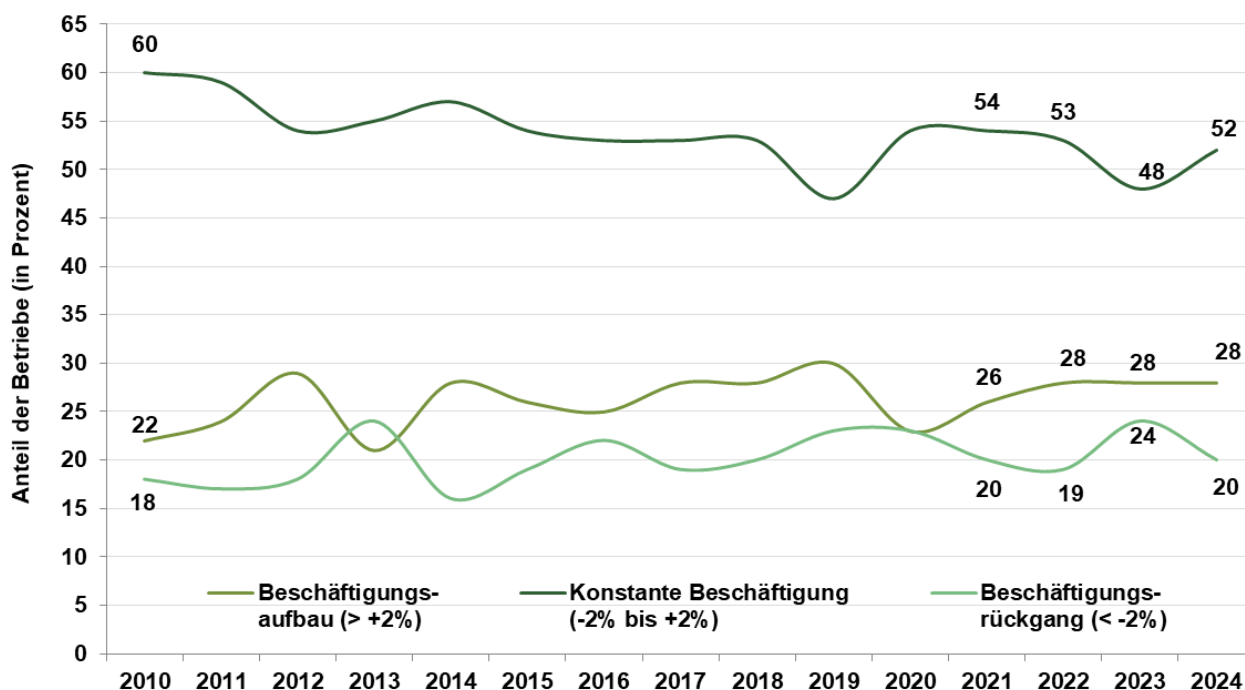
4. Beschäftigungsentwicklung

Die Beschäftigungsentwicklung von Betrieben kann Hinweise auf die wirtschaftliche Lage, die Wettbewerbsfähigkeit, die Stabilität des Arbeitsmarktes und die regionale Wirtschaftsentwicklung geben. Eine hohe Einstellungsdynamik kann auf wirtschaftliches Wachstum und Innovationskraft hinweisen, während viele Abgänge oder stagnierende Beschäftigung auf strukturelle Herausforderungen oder wirtschaftliche Unsicherheiten hindeuten können. Insbesondere ein Mangel an Arbeitskräften kann wirtschaftliches Wachstum hemmen. Gleichzeitig kann sich die Beschäftigtenzahl auch bei positiven wirtschaftlichen Bedingungen verringern, etwa da Beschäftigte den Arbeitsplatz wechseln. Diese Abgänge, ebenso wie solche, die durch den Ruhestand von älteren Beschäftigten entstehen, müssen durch Neueinstellungen ausgeglichen werden. Wenn es nicht gelingt, die offenen Stellen zu besetzen, führt dies zwangsläufig zu einem Rückgang der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den betroffenen Betrieben. Daher ist eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung nötig.

4.1 Betriebe mit Beschäftigungsauf- und -abbau

Im Jahr 2024 wurde in 28 % der sächsischen Betriebe Beschäftigung aufgebaut. Damit ist der Anteil der Betriebe mit einem Aufbau an Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben. Zudem bauten 20 % der sächsischen Betriebe im Jahr 2024 Beschäftigung ab, entweder weil Personal abgebaut werden musste oder weil für frei gewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte. Der vergleichsweise hohe Wert an Betrieben mit Beschäftigungsabbau aus dem Jahr 2023 ist also wieder gesunken. In mehr als der Hälfte der sächsischen Betriebe (52 %) blieb die Zahl der Beschäftigten konstant (vgl. Abbildung 4).⁶ In Ostdeutschland insgesamt bauten 27 % aller Betriebe ihren Beschäftigtenbestand aus, in 22 % der Betriebe verringerte sich die Zahl der Beschäftigten (Westdeutschland: 28 % mit Beschäftigungsaufbau, 23 % mit Beschäftigungsabbau).

Abbildung 4: Betriebe mit Beschäftigungsauf- bzw. -abbau in Sachsen 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Den höchsten Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau wies das Gesundheits- und Sozialwesen auf: Zwischen 2023 und 2024 steigerten hier 39 % der Betriebe ihre Beschäftigung. Auch im Baugewerbe war der

⁶ Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2 % als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2 % als Rückgang.

Anteil mit 34 % vergleichsweise groß. Der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsrückgang war dagegen in der Öffentlichen Verwaltung (30 %) sowie wie im Verarbeitenden Gewerbe besonders hoch (29 %, vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung nach ausgewählten Branchen in Sachsen zwischen 2023 und 2024

Branchen	Betriebe mit		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	Konstanter Be- schäftigung	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	29	52	19
Baugewerbe	15	51	34
Handel und Reparatur	23	55	22
Verkehr, Information, Kommunikation	22	53	25
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	46	29
Erziehung und Unterricht*	26	46	28
Gesundheits- und Sozialwesen	15	46	39
Übrige Dienstleistungen	15	60	25
Öffentliche Verwaltung*	30	39	31
Insgesamt	20	52	28

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

4.2 Personalbedarf und Personalbewegungen

Die effektive Veränderung der Beschäftigtenzahl bildet nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt ab. Hinter diesen Nettoveränderungen verbergen sich häufig umfangreiche Ströme von Einstellungen und Abgängen. Ob ein Betrieb Einstellungen vornimmt, hängt einerseits davon ab, ob er eine Ausdehnung der Beschäftigung wünscht, andererseits von seinem Erfolg bei der Gewinnung neuer Beschäftigter.

Im ersten Halbjahr 2024 suchte etwa jeder zweite sächsische Betrieb (51 %) Personal. Im Baugewerbe lag dieser Anteil sogar bei 65 %, im Gesundheits- und Sozialwesen bei 60 %. Vergleichsweise gering war der Personalbedarf dagegen im Bereich Handel und Reparatur, wo er bei 37 % lag (vgl. Tabelle 5).

Dabei konnte nicht jeder dieser Betriebe auch Einstellungen realisieren. Wenngleich die Hälfte der sächsischen Betriebe Personalbedarf hatte, konnten nur 31 % im ersten Halbjahr 2024 auch Beschäftigte einstellen und nur jeder fünfte Betrieb im Freistaat konnte einen vorhandenen Bedarf vollständig decken (18 %). Damit hatten 13 % der sächsischen Betriebe einen unvollständig gedeckten Bedarf und weitere 20 % hatten Personalbedarf, konnten aber keine Einstellung realisieren. Insgesamt hatte somit jeder dritte sächsische Betrieb einen Bedarf an Personal, den er nicht oder nur teilweise decken konnte.

In Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland waren die Anteile vergleichsweise ähnlich: In Ostdeutschland hatten 53 % der Betriebe Personalbedarf (Westdeutschland: 50 %), 33 % konnten ihn teilweise oder vollständig decken (Westdeutschland: 32 %).

Tabelle 5: Betriebe mit Personalbedarf und mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr nach Branchen in Sachsen 2024

Branche	Betriebe mit Personalbedarf	Betriebe mit Personaleinstellungen		
		darunter		
			Bedarf vollständig gedeckt	Bedarf nicht vollständig gedeckt
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	51	34	20	14
Baugewerbe	65	30	18	12
Handel und Reparatur	37	26	13	13
Verkehr, Information, Kommunikation	58	44	16	28
Unternehmensnahe Dienstleistungen	49	35	19	16
Erziehung und Unterricht*	51	29	16	13
Gesundheits- und Sozialwesen	60	36	26	10
Übrige Dienstleistungen	45	26	20	6
Öffentliche Verwaltung*	57	39	33	6
Insgesamt	51	31	18	13

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

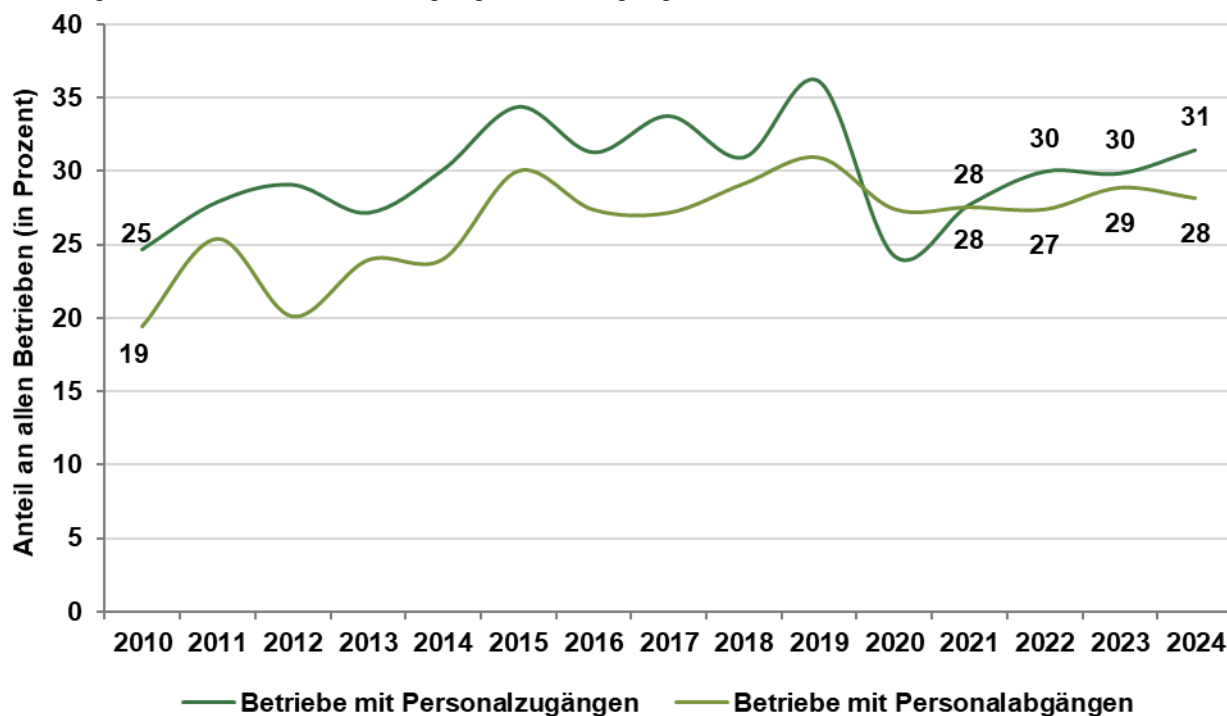
Die größte Diskrepanz zwischen Personalbedarf und Einstellungen ergab sich dabei im Baugewerbe: Hier gaben 65 % der Betriebe Personalbedarf an, 35 % konnten trotz Bedarf aber keine Einstellungen verzeichnen und weitere 12 % den Bedarf nicht vollständig decken. In der Öffentlichen Verwaltung konnten dagegen mehr Betriebe ihre Stellen besetzen: Hier hatten 57 % der Betriebe einen Personalbedarf, darunter konnten 33 % diesen vollständig decken, bei 24 % war das dagegen nicht der Fall.

Dabei unterscheidet sich der Bedarf an Personal auch nach Betriebsgröße: Unter den Kleinstbetrieben gaben 41 % der Betriebe an, im ersten Halbjahr 2024 Personalbedarf gehabt zu haben, unter den mittleren Betrieben waren es 88 % und unter den Großbetrieben 94 %. Dabei waren große Betriebe deutlich erfolgreicher, auch Personal einzustellen. 19 % der Kleinstbetriebe nahmen im ersten Halbjahr 2024 Personaleinstellungen vor. Damit konnten 22 % der sächsischen Kleinstbetriebe ihren Bedarf gar nicht decken, in weiteren 5 % gelang dies nicht vollständig. Bei den Großbetrieben konnten 91 % Einstellungen tätigen, allerdings gelang es darunter 52 % nicht, den Bedarf vollständig zu decken.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil von Betrieben mit Einstellungen leicht angestiegen, im ersten Halbjahr 2023 lag er bei 30 %. Dagegen ist der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen – sowohl freiwillige als auch unfreiwillige – mit 28 % im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (vgl. Abbildung 5).⁷ In Ostdeutschland insgesamt war der Anteil von Betrieben mit Personalabgängen geringfügig größer (30 %) als in Sachsen, ebenso in Westdeutschland mit 29 %.

⁷ Betriebe können sowohl Personalzugänge als auch -abgänge verzeichnen.

Abbildung 5: Betriebe mit Personalzugängen und -abgängen in Sachsen 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024, jeweils erstes Halbjahr. Ein Betrieb kann sowohl Personalzugänge als auch -abgänge verzeichnen.

In 12 % der Betriebe im Freistaat wurde ausschließlich eingestellt, in 9 % der Betriebe gab es ausschließlich Abgänge. 19 % der sächsischen Betriebe haben sowohl Personaleinstellungen als auch -abgänge zu verzeichnen. In den übrigen 60 % der Betriebe kam es weder zu Einstellungen noch zu Abgängen. Dieser hohe Anteil hängt vor allem mit der großen Zahl von Betrieben mit nur wenigen Beschäftigten zusammen. Unter den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten waren in 72 % keine Personalbewegungen zu verzeichnen, unter den Großbetrieben war dies bei nur 4 % der Fall. Dafür gab es in 84 % der Großbetriebe sowohl Einstellungen als auch Abgänge (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...			
	ausschließlich Einstellungen	Einstellungen und Abgängen	ausschließlich Abgängen	keinen Einstellungen, keinen Abgängen
	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	11	9	8	72
10 bis 49 Beschäftigte	18	34	12	36
50 bis 99 Beschäftigte	19	64	10	7
ab 100 Beschäftigte	7	84	5	4
Insgesamt	12	19	9	60

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Im Durchschnitt wurden 3,8 Personen pro Betrieb eingestellt, wobei die Zahl der eingestellten Personen mit der Größe des Betriebes steigt. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten haben – sofern überhaupt Personaleinstellungen vorgenommen wurden – überwiegend nur eine einzige Person eingestellt: Dies traf für etwa drei Viertel (74 %) der Kleinstbetriebe mit Einstellungen zu. Dennoch haben auch 12 % der Kleinstbetriebe mit Personaleinstellungen angegeben, drei oder mehr Einstellungen vorgenommen zu haben. Da der Anteil der Betriebe dieser Größenklasse in Sachsen erheblich ist, entfielen auf die Kleinstbetriebe insgesamt 17 % aller Personaleinstellungen in Sachsen. Der größte Anteil fand sich jedoch in Betrieben ab 100 Beschäftigten, auf diese Größenklasse entfielen 35 % der Einstellungen. Im Mittel wurden dort 16,4 Personen eingestellt (vgl. Tabelle 7).

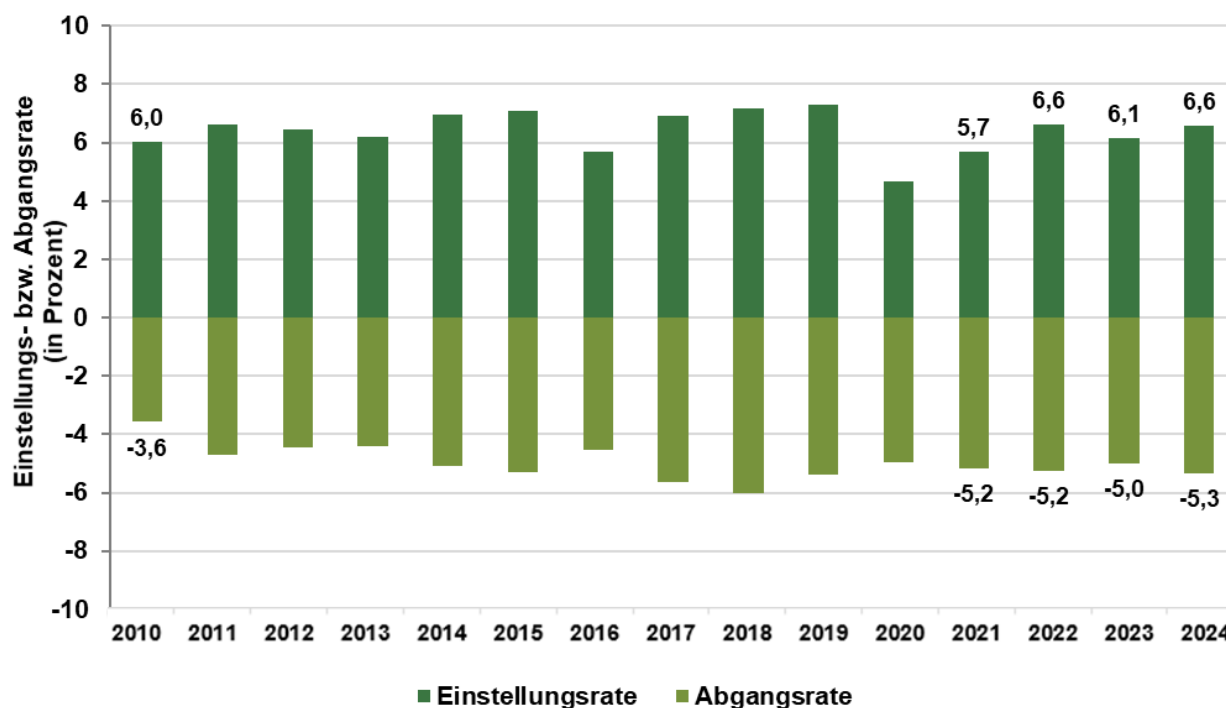
Tabelle 7: Umfang der Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...			Mittelwert	Verteilung der Einstellungen
	einer Einstellung	zwei Einstellungen	drei oder mehr Einstellungen		
	%	%	%	Personen	%
1 bis 9 Beschäftigte	74	13	12	1,5	17
10 bis 49 Beschäftigte	40	30	30	2,3	25
50 bis 99 Beschäftigte	3	21	76	9,4	23
ab 100 Beschäftigte	2	8	90	16,4	35
Insgesamt	48	20	32	3,8	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2024.

Insgesamt wurden im ersten Halbjahr 2024 rund 5 % aller sächsischen Beschäftigungsverhältnisse gelöst; knapp 7 % aller Stellen wurden neu besetzt. Damit stieg die Einstellungsrate im Vergleich zum Vorjahr wieder auf den Wert von 2022. Die Abgangsrate stieg ebenfalls leicht und erreichte fast das Niveau von 2019 (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Einstellungs- und Abgangsraten in Sachsen 2010 bis 2024



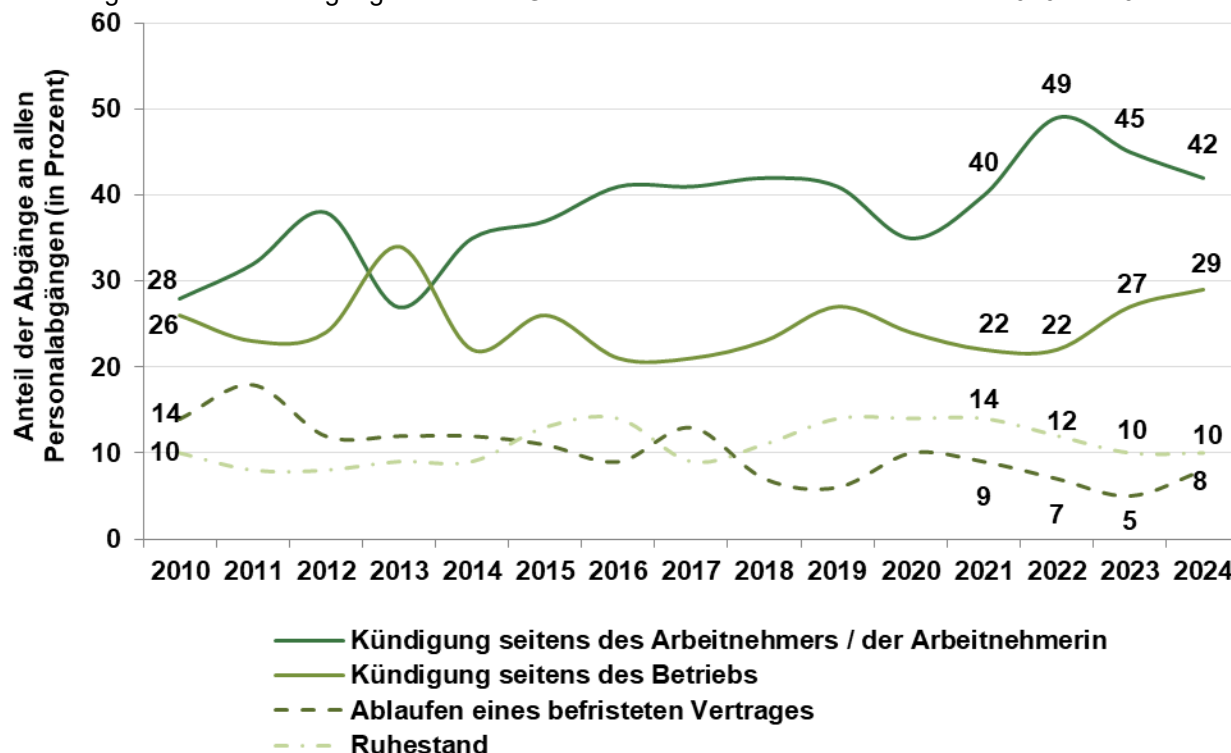
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024, jeweils erstes Halbjahr.

Gründe für Personalabgänge

Die Ursachen für das Ausscheiden von Beschäftigten aus einem Unternehmen sind individuell. Seit vielen Jahren stellen Eigenkündigungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die häufigste Form des Personalabgangs dar. Dies ist primär auf die anhaltend hohe Nachfrage nach Arbeitskräften zurückzuführen, die Beschäftigten alternative Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet und somit berufliche Wechsel begünstigt. In wirtschaftlich unsicheren Phasen hingegen nimmt die Zahl der Eigenkündigungen typischerweise ab, da Beschäftigte verstärkt auf Arbeitsplatzsicherheit achten und eher in ihrem aktuellen Unternehmen verbleiben. Während der Corona-Pandemie sank der Anteil der Kündigungen durch die Beschäftigten auf 35 % und stieg im Jahr 2022 auf den Höchstwert von 49 %. Im Jahr 2024 reduzierte sich der Anteil der Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder auf 42 %.

Der Anteil der Kündigungen durch die Betriebe stieg dagegen weiterhin etwas an und erreichte mit 29 % den höchsten Wert seit zehn Jahren. Der Anteil von Abgängen durch das Auslaufen eines befristeten Vertrags lag bei 8 % und stieg damit im Vergleich zum Jahr 2023 wieder leicht an. Der Anteil an Abgängen durch Ruhestand stagnierte dagegen bei 10 % (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024, bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

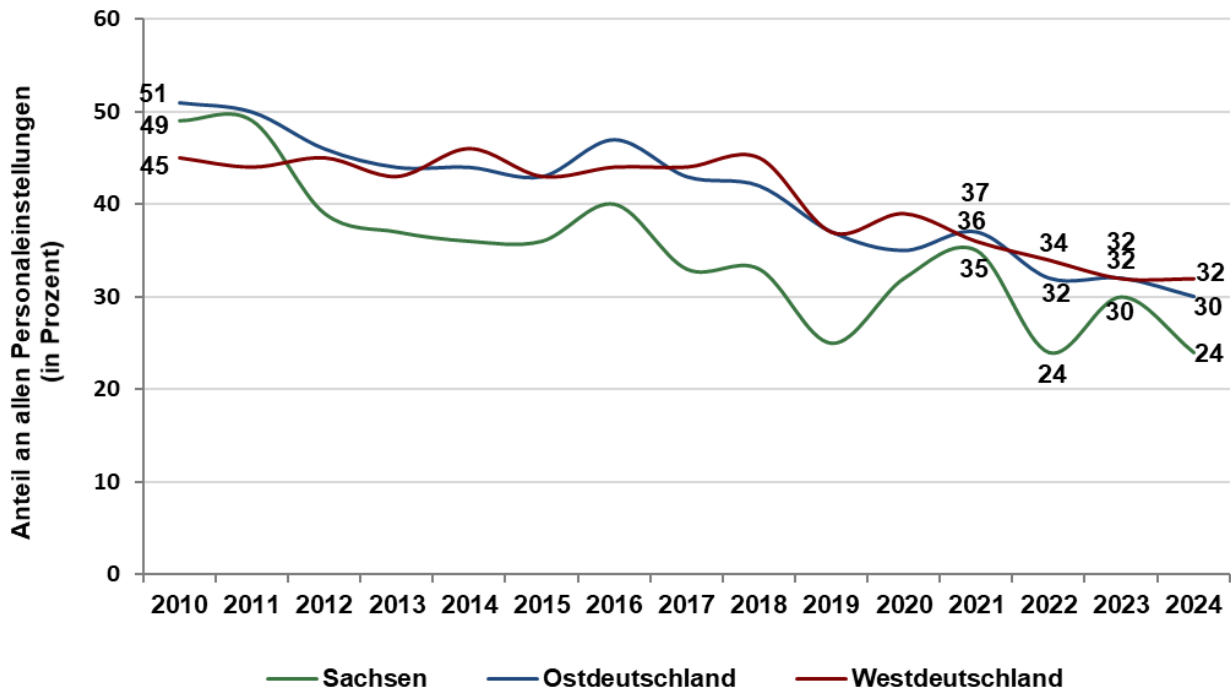
Befristete Beschäftigung

Der Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten in Sachsen stagnierte im Jahr 2024 bei 4 %. In Ost- und Westdeutschland lagen die entsprechenden Anteile bei jeweils 6 %. Insgesamt gab es in 10 % der sächsischen Betriebe zum Stichtag der Befragung (30.06.2024) einen oder mehrere befristet Beschäftigte, in Ostdeutschland waren es 13 %, in Westdeutschland 11 %.

Bei der Nutzung befristeter Beschäftigung stechen vor allem Großbetriebe hervor. Dies zeigt sich sowohl beim Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch beim Beschäftigtenanteil. In lediglich 5 % der Kleinstbetriebe gab es befristet Beschäftigte, aber in 61 % aller Großbetriebe. Mit 6 % war der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten bei Großbetrieben zudem deutlich höher als bei den Kleinstbetrieben (2 %). Die stärkere Nutzung von Befristungen bei größeren Betrieben zeigt sich auch in der Verteilung: Zwei Drittel (66 %) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag waren zum Stichtag der Befragung in einem Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten tätig. Der Anteil von Betrieben dieser Größe an den befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern übertraf damit deutlich deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (45 %). In Kleinstbetrieben arbeiteten demgegenüber zwar 17 % aller Beschäftigten, aber nur 7 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag.

Wenngleich nur ein geringer Anteil der sächsischen Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag hatte, war der Anteil von befristeten Einstellungen an allen Einstellungen vergleichsweise hoch. Im ersten Halbjahr 2024 hat fast jeder dritte Betrieb (31 %) in Sachsen neues Personal eingestellt. Von den neu eingestellten Arbeitskräften erhielt ein Viertel (24 %) einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil von Befristungen bei Neueinstellungen ist damit immer noch wesentlich höher als bei den Beschäftigten insgesamt, hat sich im Vergleich zur vorigen Welle aber wieder reduziert und fällt deutlich unter die jeweiligen Anteile in Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland (vgl. Abbildung 8).

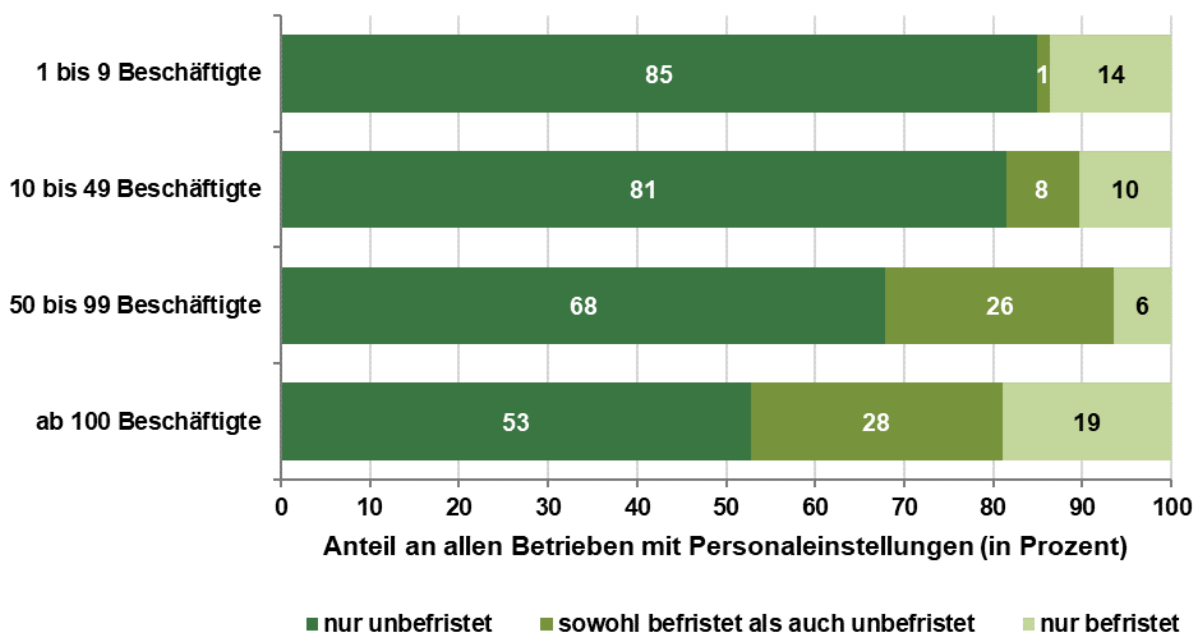
Abbildung 8: Anteil befristeter Einstellungen an allen Einstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024, jeweils erstes Halbjahr.

Nur ein geringer Teil von Betrieben stellt auch befristet ein. Von den 31 % der sächsischen Betriebe mit Einstellungen stellten vier von fünf (79 %) ausschließlich unbefristet ein. 9 % stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein, 12 % stellten ausnahmslos befristet ein. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen bedeutet dies, dass insgesamt 4 % der sächsischen Betriebe nur befristete Arbeitsverträge ausgeben. Dabei zeigt sich, dass kleine Betriebe häufiger nur unbefristet einstellten: während 85 % der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten auf Befristungen verzichteten, waren es unter den Großbetrieben nur 53 %. Der Anteil von Betrieben, die ausschließlich befristet einstellen, war unter den Großbetrieben mit 19 % an höchsten (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Befristung bei Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024, erstes Halbjahr. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen.

Entsprechend ist auch der Anteil von befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen bei den Großbetrieben am höchsten: In der Gruppe der Großbetriebe erhielten im ersten Halbjahr 2024 37 % der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Unter den Kleinstbetrieben waren es mit 18 % deutlich weniger.

Bei 9 % der befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit öffentlichen Fördermaßnahmen, wie etwa Lohnkostenzuschüssen.⁸ Bei weiteren 44 % erfolgte die Befristung mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, wie z. B. Vertretung erkrankter, beurlaubter oder aus anderen Gründen vorübergehend an der Arbeitsleistung verhinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sachliche Gründe lagen somit bei insgesamt 53 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor.

Befristete Beschäftigung wird mitunter nur temporär eingesetzt und kann der Einstieg in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis sein. Von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2024 endete, wurden 48 % in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommen. Damit ist der Anteil um zehn Prozentpunkte geringer als im letzten Jahr. 19 % erhielten einen neuen befristeten Arbeitsvertrag; weitere 32 % sind nach Auslaufen der Befristung aus dem Betrieb ausgeschieden. Im Jahr 2023 waren es noch 17 %. Für die Gruppe der Ausgeschiedenen liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

Fazit: Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Betriebe mit einem Rückgang der Beschäftigung gesunken, der Anteil der Betriebe mit einem Aufbau der Beschäftigung blieb konstant. Gleichzeitig hatte die Hälfte der sächsischen Betriebe Personalbedarf, von diesen konnte ein erheblicher Teil seinen Bedarf aber nicht oder nicht vollständig decken. Dies hat auch erheblich mit einem Mangel an Fachkräften zu tun, welcher im nachfolgenden Kapitel beleuchtet wird.

⁸ Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristung). Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachliche Befristungsgründe. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erproben. Eine zwingende Voraussetzung für diesen Befristungsgrund ist jedoch, dass die Erprobung nicht schon in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis erfolgte. Es darf also nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin und den betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestanden haben (vgl. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG). Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Bis zu dieser Höchstdauer ist eine dreimalige Verlängerung zulässig. Durch einen Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

5. Fachkräftebedarf

Der Arbeits- und Fachkräftemangel hat sich in den vergangenen Jahren deutlich verschärft. Dies stellt für die Wirtschaft eine ernsthafte Herausforderung dar. Der Mangel an Personal ist einerseits darin begründet, dass jedes Jahr weniger Menschen ins Erwerbsleben eintreten als ausscheiden. Auf diese Weise sinkt die Zahl der Erwerbstätigen und es entstehen Engpässe an Arbeits- und insbesondere auch Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt. Zum anderen verändern sich die Anforderungen der Arbeitswelt stetig, einerseits durch die fortschreitende Digitalisierung und andererseits durch die technologische und gesellschaftliche Entwicklung insgesamt. So werden in vielen Bereichen neue Kompetenzen benötigt, die nicht immer ausreichend vorhanden sind. Auch die Bedürfnisse der Beschäftigten, z. B. hinsichtlich reduzierter Arbeitszeit, tragen zu einem höheren Bedarf an Arbeitskräften bei. Ein Mangel an Personal kann zu Einschränkungen im Waren- und Dienstleistungsangebot, zu einer Mehrbelastung der Belegschaft, zu einem Verlust der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie im Extremfall zu einer Betriebsaufgabe führen. Daher bildet die Deckung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs aktuell wie auch in den kommenden Jahren eine zentrale Herausforderung für die sächsische Wirtschaft. Da die große Mehrheit der Arbeitsplätze eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung erfordert, steht dabei der Fachkräftebedarf besonders im Fokus.

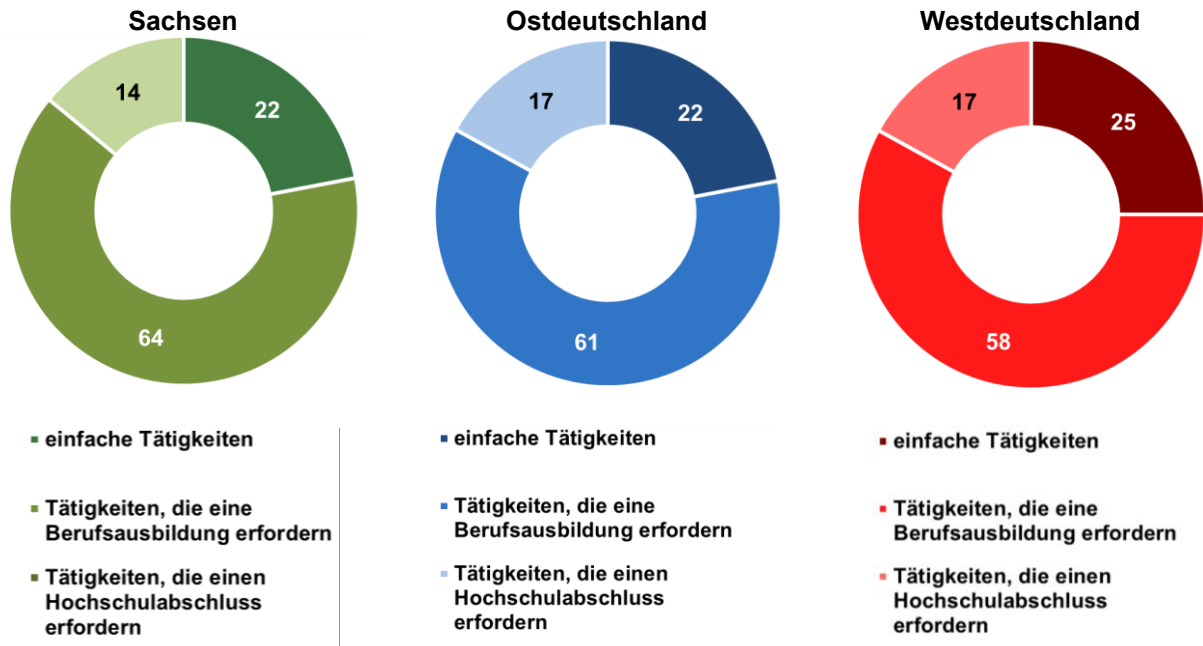
Definition: Fachkräfte

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

78 % aller in sächsischen Betrieben Beschäftigten übten im Jahr 2024 Tätigkeiten aus, die eine entsprechende Qualifikation erforderten: 64 % setzten eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 14 % eine akademische Ausbildung voraus. Entsprechend übten 22 % der sächsischen Beschäftigten Tätigkeiten aus, für die keine Qualifikation erforderlich ist; diese Tätigkeiten gelten als einfache Tätigkeiten.⁹ In Ostdeutschland war der Anteil qualifizierter Arbeitskräfte mit 78 % gleich hoch, dort war der Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern mit 17 % jedoch etwas höher als in Sachsen. In Westdeutschland arbeitete mit 75 % der Beschäftigten ein etwas geringerer Anteil auf Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte (vgl. Abbildung 10).

⁹ Bei der Einschätzung des Anforderungsniveaus geht es allein um die ausgeübte Tätigkeit, unabhängig von der erworbenen Qualifikation der Personen, die diese Tätigkeiten ausüben. Dies kann bedeuten, dass Personen mit Tätigkeiten für An- und Ungelernte (einfache Tätigkeiten) durchaus über einen beruflichen Abschluss verfügen können.

Abbildung 10: Struktur der Tätigkeiten nach Anforderungsniveau in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2024

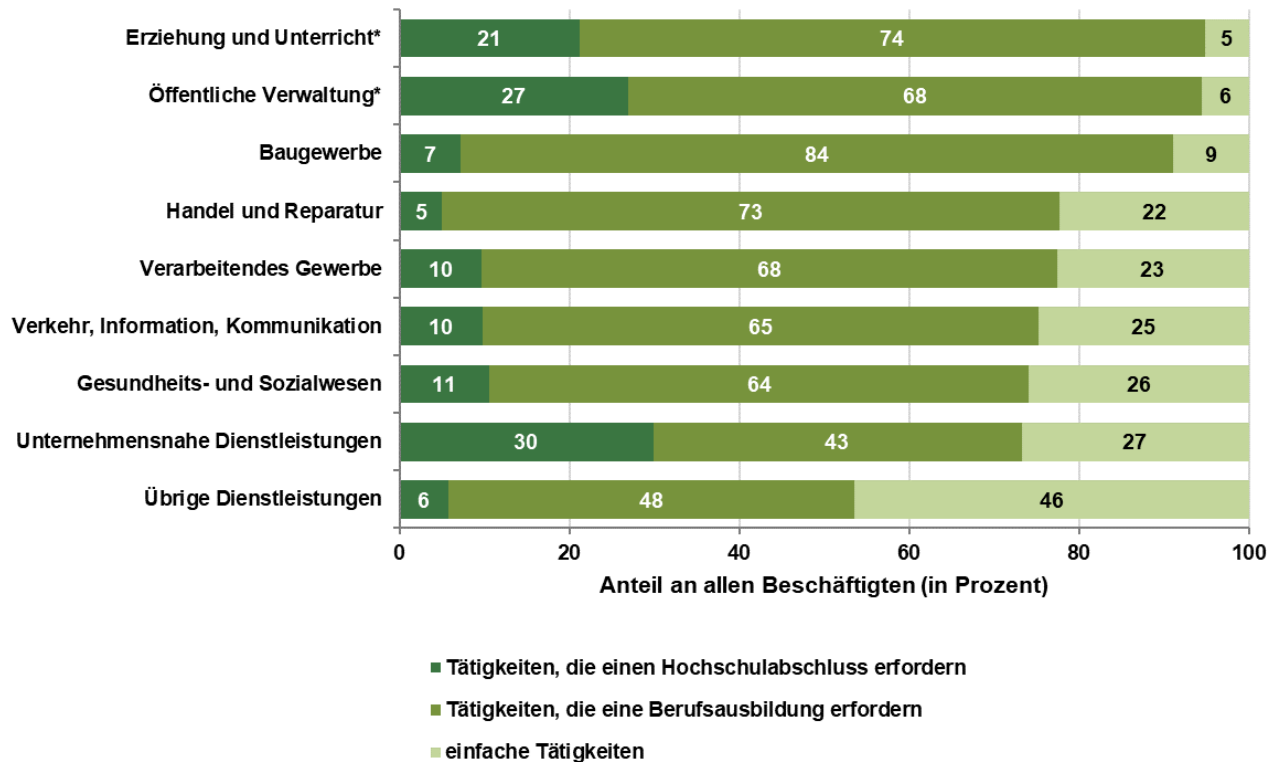


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Anteil an allen Betrieben der jeweiligen Region in Prozent.

Zwar erfolgte in den vergangenen Jahren eine Annäherung zwischen Westdeutschland einerseits und Ostdeutschland bzw. Sachsen andererseits: Vor zehn Jahren (2014) lag der Anteil von Einfacharbeitsplätzen in Sachsen mit 13 % noch deutlich unter dem aktuellen Wert (Ostdeutschland insgesamt 2014: 16 %, Westdeutschland 2014: 24 %). Dennoch sind Betriebe in Sachsen und in Ostdeutschland insgesamt weiterhin in etwas höherem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig als jene in Westdeutschland. Damit könnte eine Ausweitung von Fachkräfteengpässen auf die Betriebe in Sachsen und Ostdeutschland insgesamt noch stärkere Auswirkungen haben. Die bestehende Arbeitsplatzstruktur mit dem hohen Anteil von Facharbeit in den sächsischen Betrieben bedeutet zugleich, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten von Personen ohne entsprechende Qualifikationen potenziell eingeschränkter sind als in Betrieben in den westdeutschen Bundesländern.

In den Übrigen Dienstleistungen war der höchste Anteil an einfachen Tätigkeiten zu finden: Hier arbeiteten 46 % aller Beschäftigten auf Arbeitsstellen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. In den Bereichen Erziehung und Unterricht, Öffentliche Verwaltung und dem Baugewerbe lag der Anteil jeweils bei unter 10 %. Dagegen fand sich im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen der höchste Anteil an Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern (30 %), dicht gefolgt von der Öffentlichen Verwaltung (27 %, vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Qualifikationsstruktur nach Branchen in Sachsen 2024



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

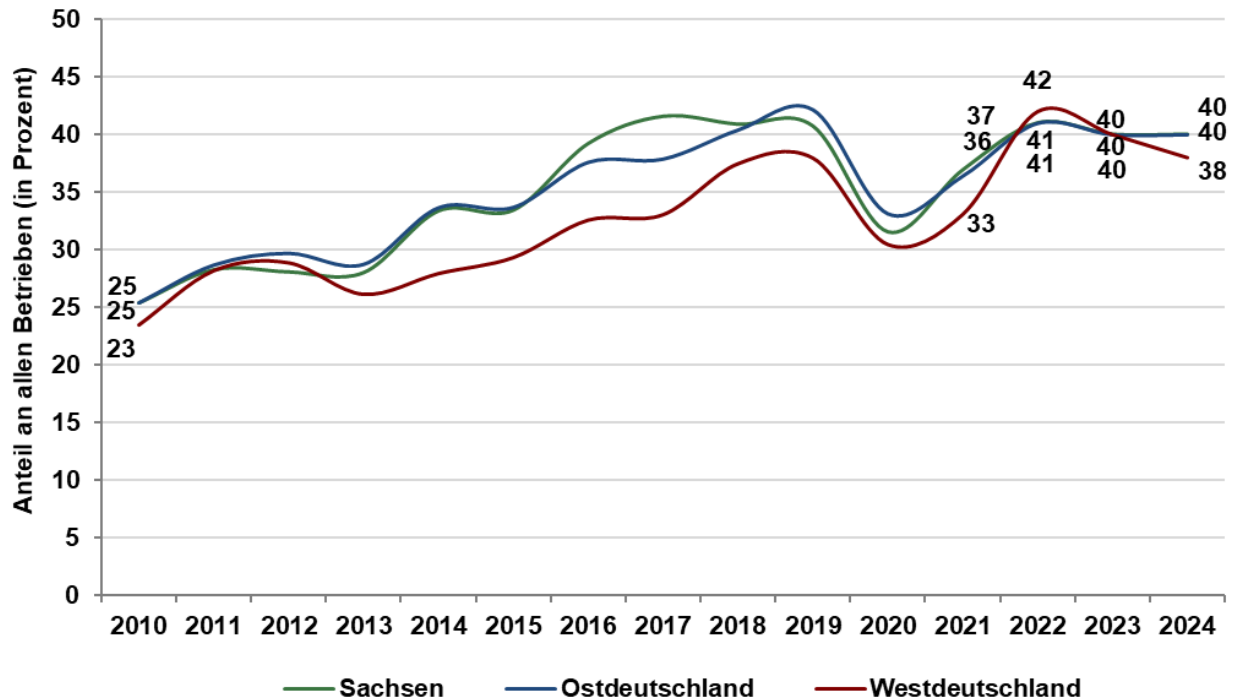
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Auch auf der Ebene der einzelnen Betriebe zeigt sich die Bedeutung von qualifizierten Tätigkeiten: In Sachsen wurden 2024 in 55 % der Betriebe ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern; d. h. dort gab es keine Arbeitsplätze für Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikationen. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil mit 54 % ähnlich hoch, in Westdeutschland war er mit 42 % deutlich geringer. In 42 % der sächsischen Betriebe gab es sowohl Arbeitsplätze für Fachkräfte als auch für Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikationen. In 2 % der Betriebe wurden dagegen ausschließlich einfache Tätigkeiten ausgeführt. Besonders hoch war dieser Anteil mit jeweils 8 % in den Übrigen Dienstleistungen und dem Bereich Verkehr, Information und Kommunikation.

5.1 Entwicklung der Nachfrage

Im ersten Halbjahr 2024 fragten 40 % der sächsischen Betriebe Fachkräfte nach. Damit suchten zwei von fünf Betrieben qualifiziertes Personal, genauso viele wie bereits im Vorjahr. Auch in Ostdeutschland insgesamt stagnierte der Anteil bei 40 %. In Westdeutschland sank der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf im Vergleich zum Vorjahr dagegen etwas und betrug im ersten Halbjahr 2024 noch 38 % (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



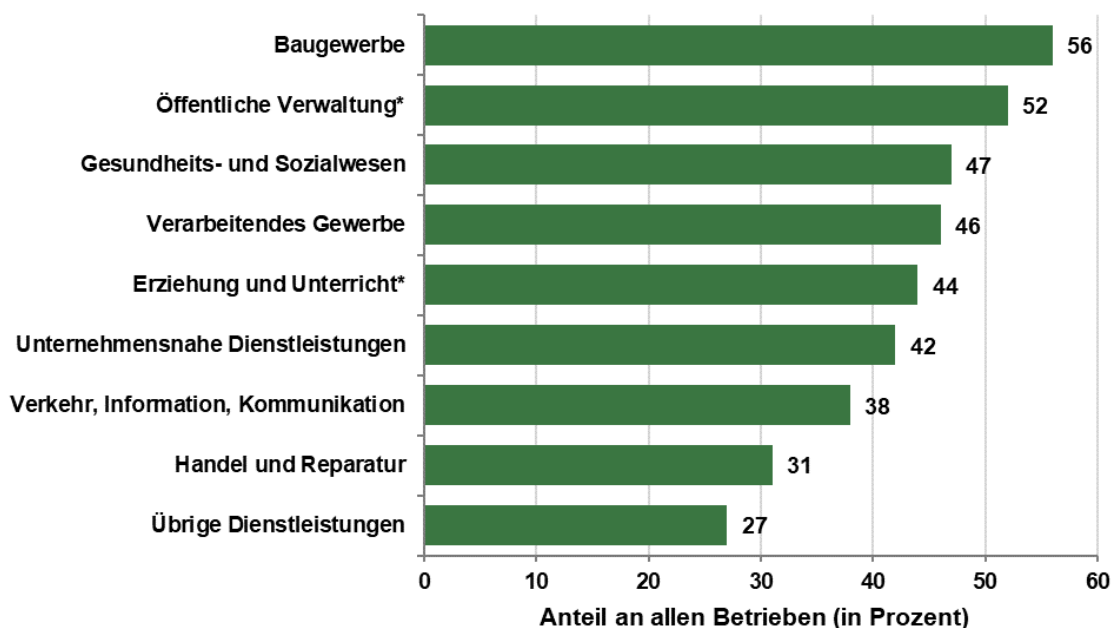
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Fachkräftebedarf jeweils im ersten Halbjahr.

Der Fachkräftebedarf in Sachsens Betrieben bezieht sich dabei in der Regel auf Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung: 37 % der sächsischen Betriebe suchten Beschäftigte auf diesem Qualifikationsniveau. Demgegenüber bestand in nur 7 % aller Betriebe Bedarf an Personal mit einem abgeschlossenen akademischen Abschluss. Damit hatten insgesamt 4 % der Betriebe in Sachsen Bedarf an Fachkräften sowohl auf qualifiziertem als auch auf hochqualifiziertem Niveau.

Zudem sind die Bedarfe nicht in allen Branchen gleich hoch.¹⁰ So hatten im Jahr 2024 in Sachsen nur 27 % der Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen einen Bedarf an Fachkräften, im Bereich Handel und Reparatur waren es 31 %. Am höchsten war der Anteil der Betriebe, die Stellen für qualifiziertes Personal anboten, mit 56 % im Baugewerbe und mit 52 % in der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Abbildung 13).

¹⁰ Bei der Beurteilung der ermittelten Bedarfe für die Branchen ist zu berücksichtigen, dass in einigen Branchen (wie etwa dem Verarbeitenden Gewerbe oder dem Gesundheits- und Sozialwesen) verstärkt auch Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dieser Fachkräftebedarf schlägt sich jedoch statistisch bei Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung und damit im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen nieder.

Abbildung 13: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in ausgewählten Branchen in Sachsen 2024



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Ungefähr die Hälfte (47 %) der Betriebe mit Bedarf suchte eine Fachkraft, 23 % suchten zwei Fachkräfte und 28 % suchten drei oder mehr Fachkräfte. Auch hier unterschieden sich die Branchen deutlich. Im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation suchte über die Hälfte der Betriebe mit Fachkräftebedarf drei oder mehr Fachkräfte, im Gesundheits- und Sozialwesen lag dieser Anteil nur bei 16 % und im Baugewerbe bei 19 %. Entsprechend suchten im Baugewerbe drei von fünf Betrieben (61 %) mit Bedarf nur eine einzige Fachkraft. Auch die Anzahl der durchschnittlich gesuchten Personen für Fachkräftestellen variierte. Am höchsten lag sie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, wo in Betrieben mit Bedarf im Durchschnitt 4,6 Fachkräfte gesucht wurden; im Baugewerbe waren es nur 1,9 (vgl. Tabelle 8). Allerdings ist hierbei zu beachten, dass sich auch die Betriebsgröße nach den Branchen stark unterscheidet (vgl. Kapitel 3.2).

Tabelle 8: Umfang des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2024

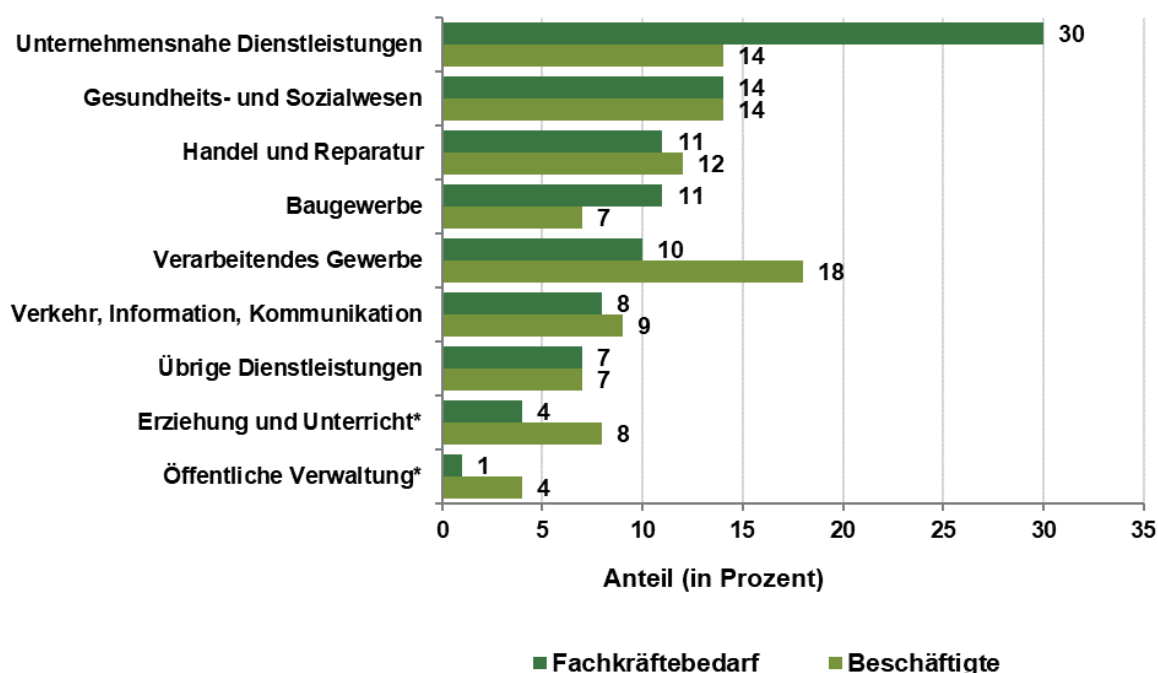
Branche	Anteil der Betriebe mit einem Bedarf an ...			Durchschnittliche Zahl gesuchter Fachkräfte in Betrieben mit Bedarf
	einer Fachkraft	zwei Fachkräften	drei oder mehr Fachkräften	
	%	%	%	Stellen
Verarbeitendes Gewerbe	46	17	36	3,1
Baugewerbe	61	20	19	1,9
Handel und Reparatur	49	24	23	2,4
Verkehr, Information, Kommunikation	34	14	52	4,1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	35	27	38	4,6
Erziehung und Unterricht*	39	30	31	4,0
Gesundheits- und Sozialwesen	47	33	16	2,9
Übrige Dienstleistungen	49	18	27	2,4
Öffentliche Verwaltung*	42	29	30	3,1
Insgesamt	47	23	28	3,0

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr.

Insbesondere die Unternehmensnahen Dienstleistungen¹¹ tragen zum Fachkräftebedarf in Sachsen bei. Dort entstand in 2024 fast ein Drittel (30 %) des Fachkräftebedarfs. Dies ist insbesondere bemerkenswert, da hier nur 14 % der sächsischen Beschäftigten tätig waren. Mit großem Abstand folgt das Gesundheits- und Sozialwesen, in dem 14 % des sächsischen Fachkräftebedarfs anfielen, ein Anteil der genau seinem Anteil an der Beschäftigung entspricht. Außer dem Bereich Handel und Reparatur, aus dem 11 % des sächsischen Fachkräftebedarfs stammen, liegt der Anteil aus allen anderen Branchen bei jeweils höchstens 10 %. Überdurchschnittlich stark wurde neben den Unternehmensnahen Dienstleistungen im Baugewerbe gesucht: Zwar arbeiteten dort nur 7 % der sächsischen Beschäftigten, es steuerte aber 11 % zum Fachkräftebedarf des Freistaats bei (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Anteil des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Sachsen 2024



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024, ausgewählte Branchen. Fachkräftebedarf = Einstellungen von Fachkräften zuzüglich nicht besetzter Fachkräftestellen im ersten Halbjahr.

Große Betriebe hatten deutlich häufiger einen Bedarf an Fachkräften als kleine Betriebe. Im ersten Halbjahr 2024 suchten 84 % der sächsischen Großbetriebe nach qualifiziertem Personal, unter den Kleinstbetrieben waren es 30 %. Im Durchschnitt suchten die Betriebe mit unter zehn Beschäftigten 1,4 Fachkräfte pro Betrieb. Insgesamt entstand in den Kleinstbetrieben damit ein Viertel des sächsischen Gesamtbedarfs an qualifiziertem Personal, wenngleich dort nur 17 % aller sächsischen Beschäftigten tätig waren. In den Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten arbeiteten 45 % der sächsischen Beschäftigten, dennoch steuerten auch diese ein Viertel zum Fachkräftebedarf bei. In diesen Großbetrieben wurden im Schnitt etwa 13 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten wiesen somit im Vergleich zu ihrem Beschäftigtenanteil einen überproportionalen Fachkräftebedarf auf, die Großbetriebe einen unterproportionalen (vgl. Tabelle 9).

¹¹ Zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen zählen das Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, die Vermietung beweglicher Sachen sowie das Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung.

Tabelle 9: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2024

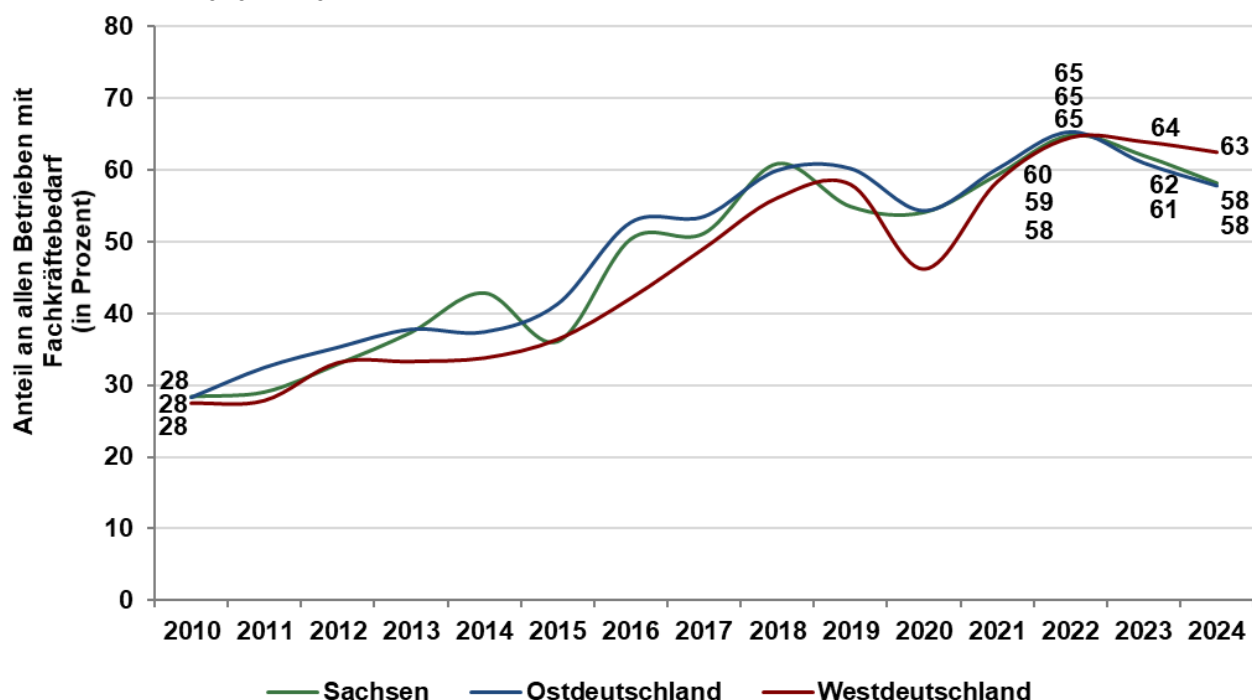
Betriebsgrößenklasse	Verteilung...		Anteil Betriebe mit Fachkräftebedarf	Durchschnittliche Zahl gesuchter Fachkräfte in Betrieben mit Bedarf
	des Fachkräftebedarfs	der Beschäftigung		
	%	%	%	Stellen
1 bis 9 Beschäftigte	25	17	30	1,4
10 bis 49 Beschäftigte	30	26	58	2,6
50 bis 99 Beschäftigte	20	12	83	8,5
ab 100 Beschäftigte	25	45	84	12,8
Insgesamt	100	100	40	3,0

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

5.2 Besetzung von Fachkräftestellen

Der Bedarf an Fachkräften kann oft nicht gedeckt werden. In den letzten 14 Jahren ist der Anteil von Betrieben mit Bedarf, die ihre Fachkräftestellen nicht besetzen konnten, deutlich angestiegen. Während der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im Jahr 2010 bei 28 % lag, betrug er im Jahr 2024 in Sachsen 58 %. Damit war der Bedarf genauso hoch wie in Ostdeutschland, in Westdeutschland lag er mit 63 % etwas darüber. Trotz des deutlichen Anstieges im Verhältnis zum Jahr 2010, zeigt sich im Vergleich zu den Vorjahren jedoch ein leichter Abwärtstrend der unbesetzten Fachkräftestellen: Im Jahr 2022 hatte der Anteil von Betrieben mit Bedarf, die ihre Fachkräftestellen nicht besetzen konnten, in Sachsen – sowie in Ostdeutschland und Westdeutschland insgesamt – noch bei 65 % gelegen (vgl. Abbildung 15).

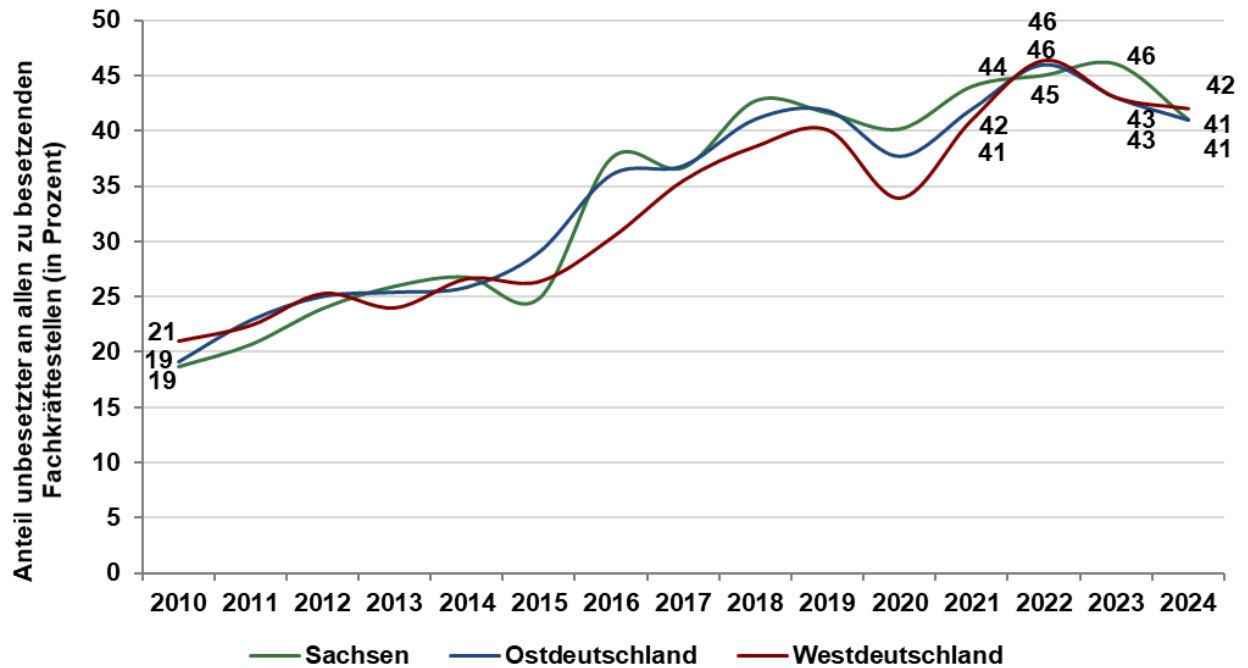
Abbildung 15: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten.

Auch die Nichtbesetzungsquote, d. h. der Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen an allen Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr besetzt werden sollten, ist im Jahr 2024 in Sachsen gesunken. 41 % der Stellen für qualifiziertes Personal konnten nicht besetzt werden, im Vorjahr waren es noch 46 % gewesen. Damit war die Nichtbesetzungsquote in Sachsen ebenso hoch wie in Ostdeutschland insgesamt und geringfügig niedriger als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 16).

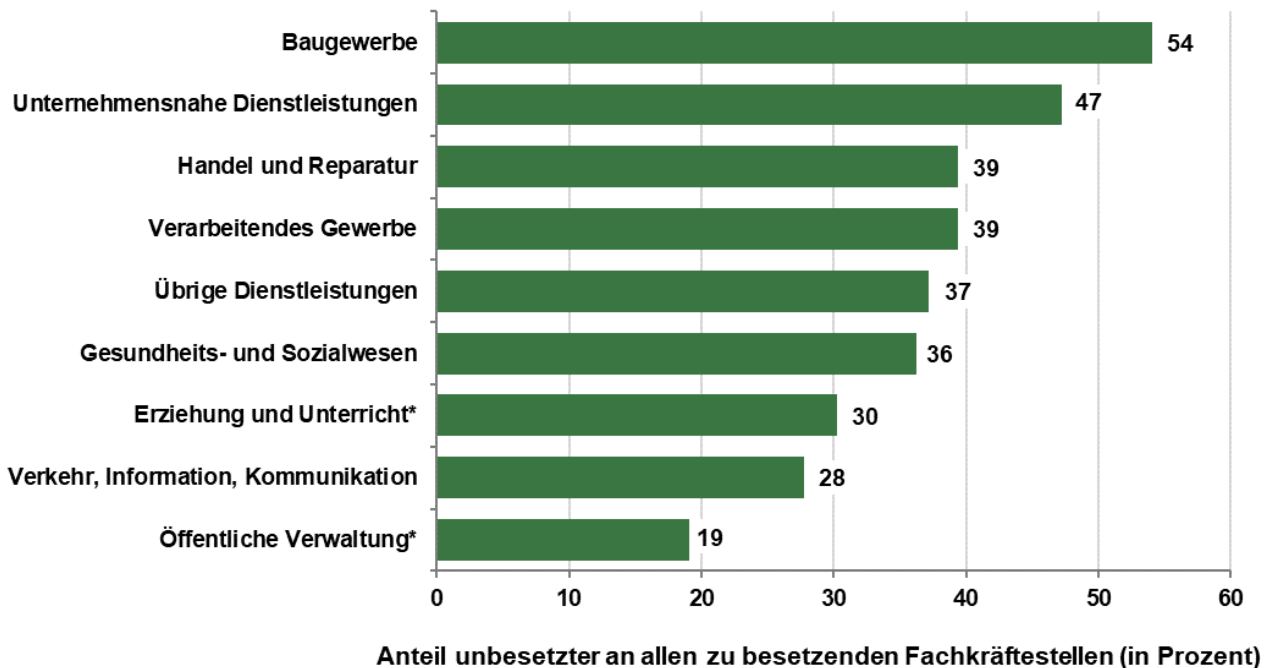
Abbildung 16: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Einige Branchen der sächsischen Wirtschaft waren in besonderem Maße von den Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen betroffen. Dabei sticht im Jahr 2024 wiederholt das Baugewerbe hervor, wo 54 % der Stellen für qualifiziertes Personal unbesetzt blieben. Auch die Unternehmensnahen Dienstleistungen hatten mit 47 % eine vergleichsweise hohe Nichtbesetzungsquote. In der Öffentlichen Verwaltung blieben dagegen nur 19 % der Fachkräftestellen unbesetzt (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen nach Branchen in Sachsen 2024

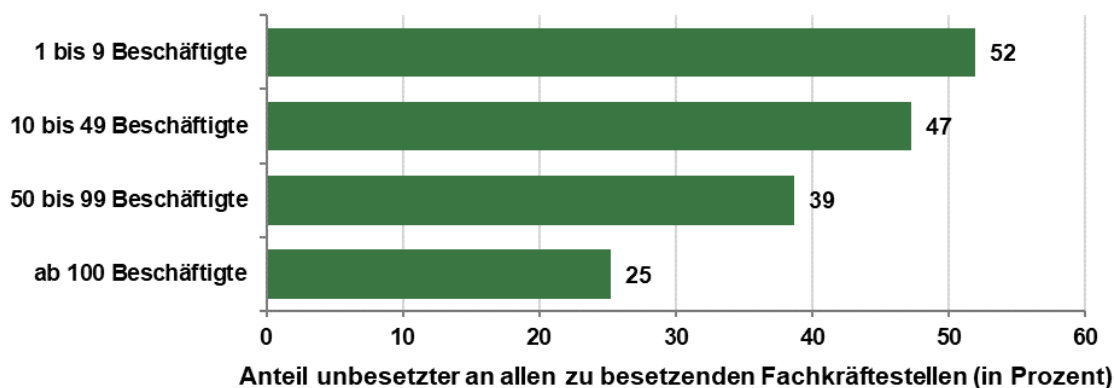


* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Kleinstbetriebe weisen größere Schwierigkeiten auf, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für ihre Fachkräftestellen zu finden. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten konnte nur ein Viertel der Fachkräftestellen nicht besetzt werden, in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten waren es 52 %. Auch in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten blieb fast jede zweite ausgeschriebene Fachkräftestelle unbesetzt (vgl. Abbildung 18). Insgesamt waren 32 % der unbesetzten Stellen in Kleinstbetrieben zu finden, ein weiteres Drittel (34 %) in Kleinbetrieben. In den Großbetrieben fielen dagegen 15 % aller nicht besetzten Stellen an.

Abbildung 18: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2024

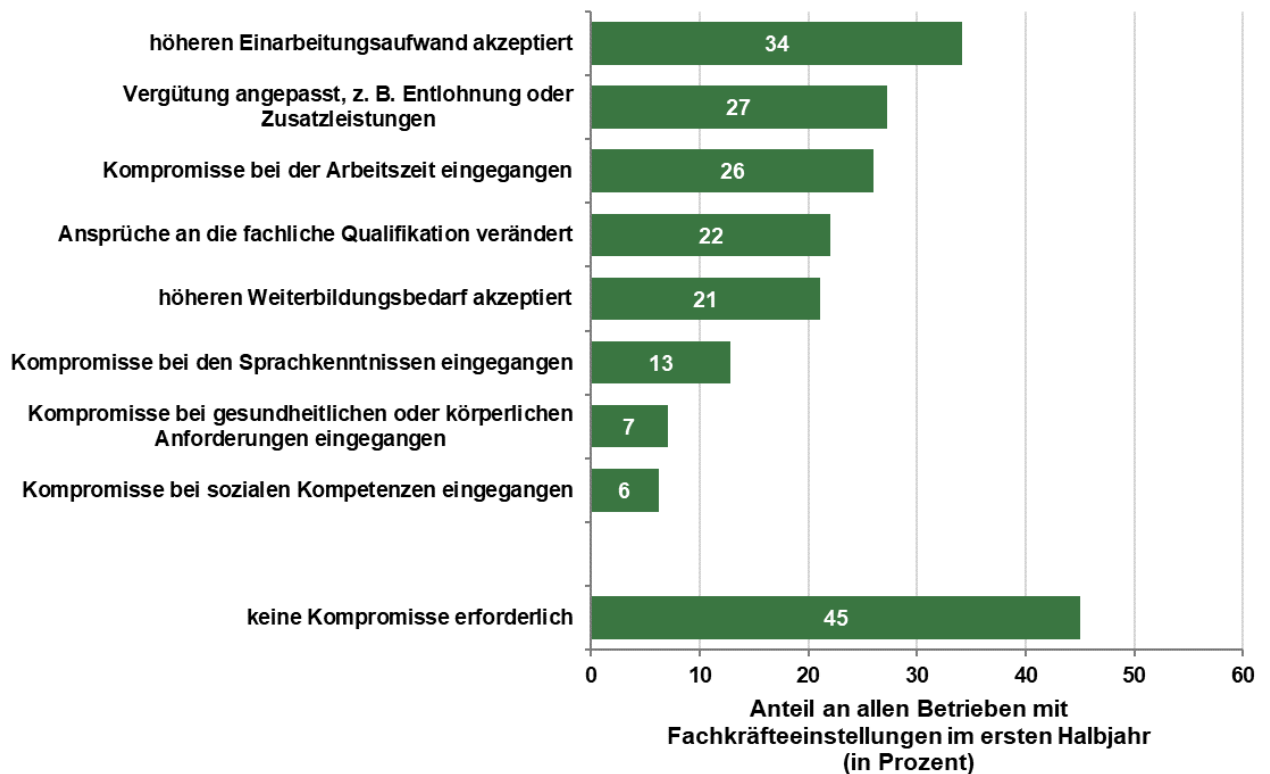


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Da sich die Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs seit vielen Jahren auf hohem Niveau eingependelt haben, gehen viele Betriebe inzwischen Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Beschäftigter ein. Gut die Hälfte (55 %) aller Betriebe in Sachsen, die im ersten Halbjahr 2024 mindestens eine Person für qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten eingestellt haben, gab an, dabei Abstriche bei ihren Anforderungen gemacht zu haben. Etwa ein Drittel (34 %) akzeptierte einen erhöhten Einarbeitungsaufwand. 27 % passten ihre Vergütung und 26 % die Arbeitszeiten an. Etwa jeder fünfte Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen (22 %) veränderte die Ansprüche an die fachliche Qualifikation (vgl. Abbildung 19). 85 % der Betriebe, die bei Fachkräfteeinstellungen Kompromisse eingingen, taten das in Bezug auf über die Hälfte der Einstellungen.

Auf der anderen Seite gaben 45 % aller sächsischen Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2024 an, dass sie bei der Gewinnung von Fachkräften keine Kompromisse eingehen mussten. Unter den Betrieben, die trotz erfolgreicher Fachkräftegewinnung nicht alle offenen Stellen besetzen konnten, war der Anteil niedriger. Dennoch gaben 29 % dieser Betriebe an, dass sie keine Abstriche bei den Einstellungen machen mussten.

Abbildung 19: Kompromisse bei der Einstellung von Fachkräften in Sachsen 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen im ersten Halbjahr 2024; Mehrfachantworten möglich.

Geflüchtete aus der Ukraine

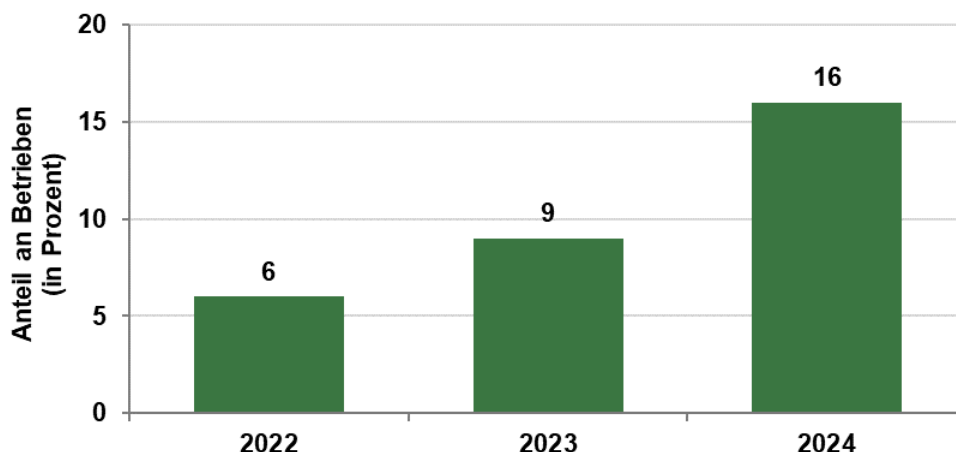
Auch die Gewinnung von Fachkräften innerhalb bisher nicht erschlossener Personengruppe stellt eine Strategie zur Deckung des Bedarfs an Beschäftigten für qualifizierten Tätigkeiten dar. Dazu zählen auch Geflüchtete aus der Ukraine. Ende 2023 lebten in Sachsen rund 50.000 Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft, die als Schutzsuchende registriert waren.¹² Etwa 60 % dieser Personen waren im Erwerbsalter (20 bis 66 Jahre) und standen damit grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.¹³

Bis zum dritten Quartal 2024 wurden 16 % der sächsischen Betriebe von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt. Damit ist der Anteil im Vergleich zu den Vorjahren deutlich angestiegen: Im Jahr 2023 hatte er noch bei 9 % gelegen, im Jahr 2022 bei 6 % (vgl. Abbildung 20). Etwa ein Drittel der Betriebe mit Anfragen (34 %) hatte bis Mitte 2024 zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen entsprach das etwa 5 %. In Ostdeutschland hatten im Jahr 2024 14 % der Betriebe Anfragen von aus der Ukraine geflüchteten Personen bekommen, in Westdeutschland waren es 13 %. Der Anteil der angefragten Betriebe, die auch entsprechende Personen eingestellt haben, war mit 37 % (Ostdeutschland) bzw. 41 % (Westdeutschland) etwas höher als in Sachsen. Bezogen auf alle Betriebe in den jeweiligen Regionen betrug der Anteil derjenigen mit entsprechenden Einstellungen sowohl in Ostdeutschland als auch in Westdeutschland ebenfalls 5 %.

¹² Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

¹³ Anders als Schutzsuchende aus anderen Staaten erhalten ukrainische Geflüchtete nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) ohne Einzelfallprüfung eine vorläufige Aufenthaltserlaubnis. Damit dürfen sie eine Erwerbstätigkeit ausüben.

Abbildung 20: Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Sachsen 2022, 2023 und 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022, 2023 und 2024.

Besonders häufig wurden Betriebe in den Unternehmensnahen Dienstleistungen von aus der Ukraine geflüchteten Personen angesprochen, hier gab es in 22 % der Betriebe Anfragen. Auch in den Übrigen Dienstleistungen war der Anteil mit 18 % überdurchschnittlich. Im Bereich Erziehung und Unterricht erreichten 17 % der Betriebe bereits entsprechenden Anfragen. Hier kam es zudem in 61 % dieser Betriebe auch zu Einstellungen, sodass insgesamt 10 % der sächsischen Betriebe in dieser Branche aus der Ukraine geflohene Personen beschäftigen oder beschäftigen.¹⁴

Der Anteil von Betrieben mit einem Kontakt bzw. einer Anfrage steigt dabei mit der Betriebsgröße. Knapp die Hälfte (52 %) aller sächsischen Großbetriebe mit mindestens 100 Beschäftigten und 44 % der mittleren Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten hatten bereits eine entsprechende Anfrage, aber nur 10 % der Kleinstbetriebe. Zudem stellten die Großbetriebe auch häufiger geflüchtete Personen ein: 32 % der sächsischen Großbetriebe beschäftigten aus der Ukraine Geflüchtete, unter den Kleinstbetrieben waren es nur 3 %. Dabei ist allerdings die zahlenmäßige Stärke der Kleinstbetriebe in der sächsischen Betriebslandschaft zu berücksichtigen: Mehr als zwei Drittel der Betriebe sind Kleinstbetriebe, d. h. haben weniger als zehn Beschäftigte. Auch wenn von diesen nur ein vergleichsweise kleiner Teil Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine erhielt, übertrifft doch absolut betrachtet die Zahl von Kleinstbetrieben mit Anfragen ukrainischer Geflüchteter deutlich jene der Großbetriebe.

Bei etwa der Hälfte (51 %) der geflüchteten Personen, die bis Mitte 2024 zumindest zeitweise bei Betrieben in Sachsen beschäftigt waren, handelte es sich um Frauen. Dieser Wert liegt weiterhin unter dem Anteil von Frauen an den Schutzsuchenden mit ukrainischer Staatsangehörigkeit (62 %¹⁵). Im Vergleich zum Vorjahr sank der Frauenanteil unter den beschäftigten ukrainischen Geflüchteten: 2023 lag er noch bei 54 %.

Die aus der Ukraine geflüchteten Personen, die bis Mitte 2024 zumindest zeitweise bei Betrieben in Sachsen beschäftigt waren, wurden seltener auf Stellen eingesetzt, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren, als im Vorjahr. Im Jahr 2023 lag der Anteil noch bei 63 %, im Jahr 2024 traf dies auf 46 % zu. Im Vergleich zur Struktur aller Stellen in Sachsen, unter denen Arbeitsplätze mit einfachen Tätigkeiten nur 22 % ausmachten (vgl. Kapitel 5), lag hier aber noch immer ein Schwerpunkt der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter. 54 % der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis 2024 eine Beschäftigung aufgenommen hatten, arbeiteten auf qualifiziertem Niveau und trugen damit zur Deckung des Fachkräftebedarfs der sächsischen Betriebe bei.

¹⁴ Die Angaben sind wegen geringer Besetzungszahlen in der Branche Erziehung und Unterricht jedoch nur eingeschränkt interpretierbar.

¹⁵ Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

5.3 Prognose des Fachkräftebedarfs

Zukünftig könnte sich der Fachkräftebedarf in Sachsen noch verschärfen. 35 % der Betriebe rechneten damit, dass in den nächsten zwei Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen, es also Ersatzbedarf geben wird. Insgesamt 40 % aller Betriebe in Sachsen gingen dagegen nicht davon aus, dass dies der Fall sein wird; jeder vierte Betrieb (25 %) konnte es zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht absehen. In Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland ging jeweils ein ähnlicher Anteil von einem Ersatzbedarf aus (Ostdeutschland: 36 %, Westdeutschland: 34 %).

Im Gesundheits- und Sozialwesen Sachsens war der Ersatzbedarf besonders hoch: Hier rechneten 57 % der Betriebe mit freiwerdenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, in der Öffentlichen Verwaltung war es jeder zweite Betrieb. In den Übrigen Dienstleistungen sowie dem Bereich Handel und Reparatur prognostizierte dagegen nur jeweils ein Viertel der Betriebe (24 % bzw. 26 %), dass solche Stellen nachbesetzt werden müssen (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Betriebe mit voraussichtlichem Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2024

Branche	Betriebe mit freiwerdenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten (Ersatzbedarf)	Betriebe mit steigender Zahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Erweiterungsbedarf)
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	44	11
Baugewerbe	32	19
Handel und Reparatur	26	12
Verkehr, Information, Kommunikation	35	24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	22
Erziehung und Unterricht*	40	13
Gesundheits- und Sozialwesen	57	18
Übrige Dienstleistungen	24	9
Öffentliche Verwaltung*	50	4
Insgesamt	35	16

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Vor allem größere Betriebe gingen von einem Ersatzbedarf durch den Abgang von qualifiziertem Personal aus: Unter den mittleren Betrieben rechneten 78 % mit Ersatzbedarf, unter den Großbetrieben waren es 82 %. Von den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten gab dagegen nur jeder vierte (24 %) an, dass in den nächsten zwei Jahren freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen.

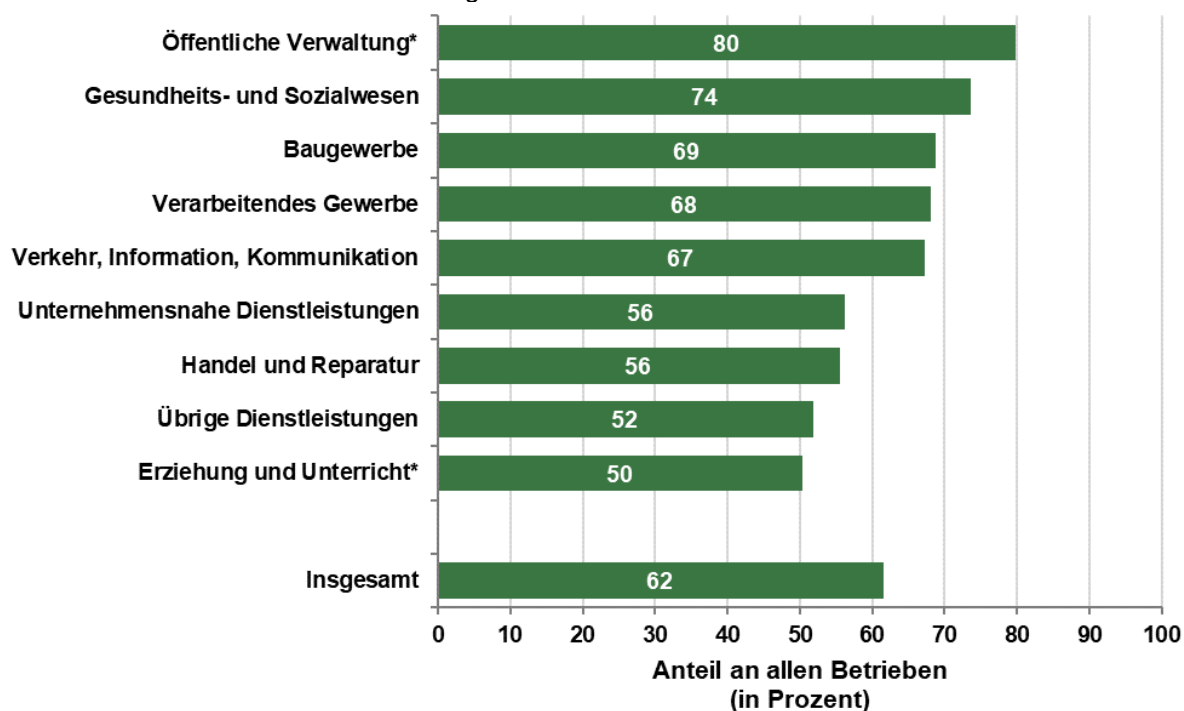
Zum Ersatzbedarf kommt häufig der Erweiterungsbedarf hinzu, also der Bedarf an Fachkräften, die die Betriebe benötigen um ihren bestehenden Personalbestand auszubauen. 2024 gingen 16 % aller sächsischen Betriebe davon aus, dass in den kommenden zwei Jahren die Zahl der bei ihnen beschäftigten Fachkräfte zunehmen wird. 6 % der Betriebe rechneten mit einem Rückgang der Zahl der Fachkräfte, in 59 % der Betriebe wird sie voraussichtlich konstant bleiben. Etwa jeder fünfte Betrieb (18 %) konnte die Entwicklung zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht prognostizieren.¹⁶ Besonders hoch war der Anteil von Betrieben mit voraussichtlichem Erweiterungsbedarf im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (24 %) sowie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (22 %). Dagegen gingen nur 4 % der Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und 9 % der Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen davon aus, dass die Anzahl ihrer Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten in den kommenden zwei Jahren steigen wird (vgl. Tabelle 10).

Im Vergleich zum Ersatzbedarf sind die Unterschiede hinsichtlich des Erweiterungsbedarf zwischen den Betriebsgrößenklassen eher gering. Während 16 % der Kleinst- und 15 % der Kleinbetriebe davon ausgingen, dass sie in den kommenden Jahren eine höhere Anzahl an Fachkräften benötigen, waren es unter den mittleren und Großbetrieben jeweils 22 %.

¹⁶ Die Summe der Einzelwerte liegt unter 100 % da es in einigen Betrieben keine Stellen für Fachkräfte gibt.

Dabei könnte es sich als problematisch erweisen, die benötigten Fachkräfte zu finden. Fast zwei Drittel (62 %) aller Betriebe gingen im Jahr 2024 davon aus, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten haben werden, benötigte Fachkräfte zu bekommen. Damit ist der Anteil seit 2022, als diese Frage zuletzt gestellt wurde, fast gleichgeblieben: Damals rechneten bereits 61 % der Betriebe mit diesen Schwierigkeiten. Besonders hoch war der Anteil von Betrieben, die im Jahr 2024 mit zukünftigen Problemen bei der Beschaffung von Fachkräften rechneten, in der Öffentlichen Verwaltung: Dort gaben 80 % an, Schwierigkeiten in diesem Bereich zu erwarten. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen war der Anteil mit 74 % überdurchschnittlich hoch. Dagegen erwartete in den Übrigen Dienstleistungen und dem Bereich Erziehung und Unterricht nur etwa die Hälfte der Betriebe (52 % bzw. 50 %) in den nächsten beiden Jahren Probleme bei der Fachkräftebeschaffung (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Betriebe mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in den folgenden beiden Jahren nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2024

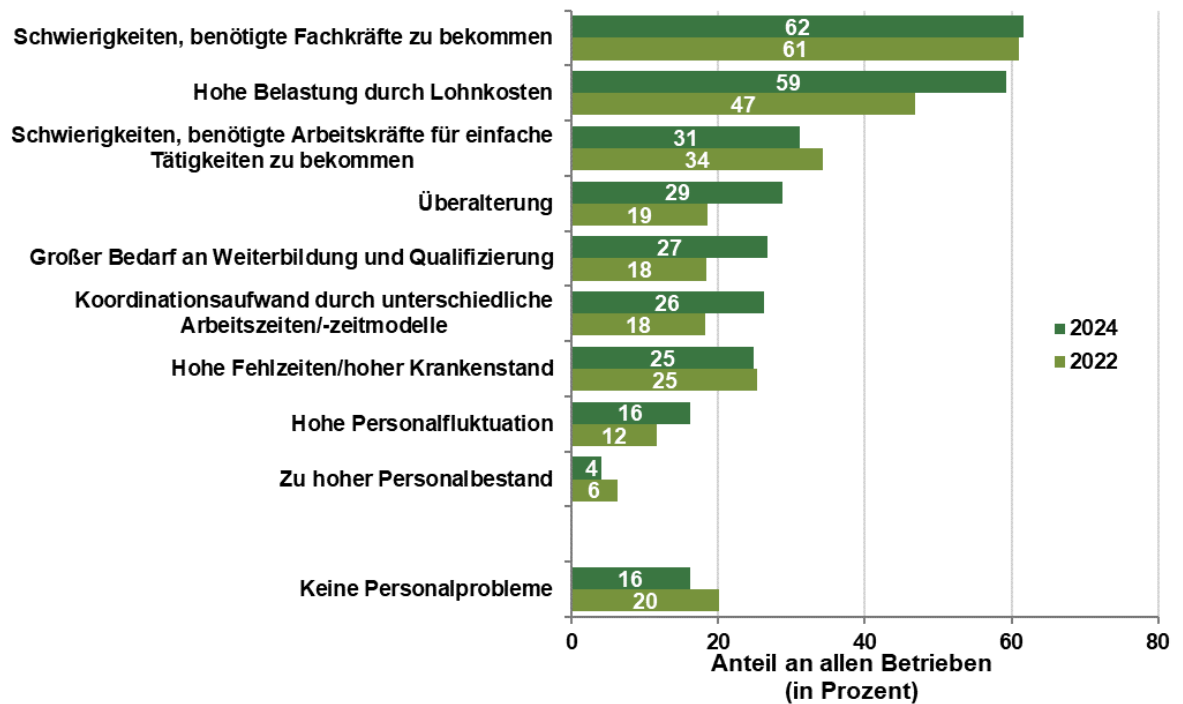


* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Wie im vorangegangenen Kapitel dargestellt, passten einige Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen ihre Vergütung an, um offene Fachkräftestellen besetzen zu können. Dies kann zu einer hohen Belastung durch Lohnkosten führen; eine weitere personalpolitische Herausforderung, die 59 % der sächsischen Betriebe für die kommenden zwei Jahre sahen. Damit stieg der Anteil im Vergleich zur Befragung des Jahres 2022 um zwölf Prozentpunkte an. Andere Herausforderungen waren für einen deutlich geringeren Anteil der Betriebe relevant. Im Vergleich zur letzten Abfrage der Personalprobleme im Jahr 2022 stieg allerdings sowohl die Bedeutung der Überalterung als auch des Weiterbildungsbedarfs und des Koordinationsaufwands durch unterschiedliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle an. Zudem sank der Anteil der Betriebe, die für die nächsten Jahre keine personalpolitischen Herausforderungen sahen, von 20 % auf 16 % (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Erwartete Personalprobleme in den folgenden beiden Jahren in Sachsen 2022 und 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022 und 2024; Mehrfachantworten möglich.

Fazit: Der Fachkräftemangel ist auch in Sachsen eine anhaltende Herausforderung, wenngleich sich die Besetzungsprobleme im Jahr 2024 leicht reduziert haben. Dennoch rechnen die Betriebe auch in den kommenden Jahren mit Personalproblemen. Vor diesem Hintergrund gehen viele Betriebe inzwischen Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Beschäftigter ein. Auch die Nutzung traditioneller Wege zur internen Fachkräftesicherung, wie etwa die Ausbildung von Nachwuchskräften im eigenen Betrieb sowie die Weiterbildung von der Belegschaft, ist weiterhin eine Strategie zur Sicherung von Fachkräften. Über die entsprechenden Entwicklungen informieren die beiden nachfolgenden Kapitel 6 und 7.

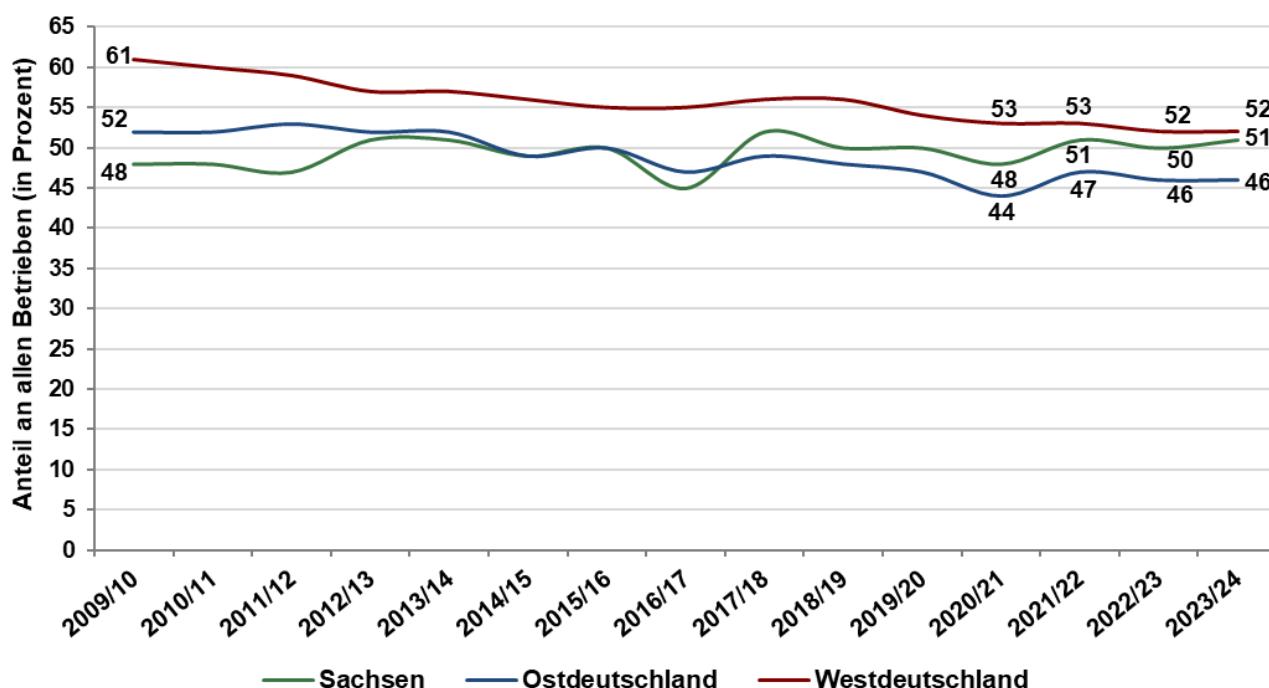
6. Betriebliche Ausbildung

Die Gewinnung von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten ist für die sächsischen Betriebe weiterhin eine Herausforderung. Eine effektive Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs kann die betriebliche Ausbildung sein. Diese bietet mehrere Vorteile. Einerseits können die Betriebe sicherstellen, dass ihre Auszubildenden in den für den Betrieb relevanten Aufgabenbereichen qualifiziert werden. Andererseits entsteht durch die Ausbildung im eigenen Betrieb eine stärkere Identifikation der Auszubildenden mit dem Unternehmen, wodurch sich die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass diese auch später als Fachkräfte im Betrieb bleiben. Allerdings haben nicht alle Betriebe auch die Möglichkeit auszubilden. Zudem hat sich auch die Gewinnung von Auszubildenden in den letzten Jahren als zunehmend schwierig erwiesen.

6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Voraussetzung, damit ein Betrieb ausbilden kann, ist eine Ausbildungsberechtigung. Hierzu muss entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden sein¹⁷ sowie der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein und ein angemessenes Verhältnis von Auszubildenden und Fachkräften aufweisen. Diese formalen Voraussetzungen, die im Berufsbildungsgesetz sowie in der Handwerksordnung geregelt sind, erfüllten im Jahr 2024 nach eigenen Angaben 51 % der Betriebe in Sachsen (Ostdeutschland: 46 %, Westdeutschland: 52 %). Damit blieb der Anteil in Sachsen mit leichten Schwankungen über die letzten Jahre vergleichsweise stabil (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Unter den größeren Betrieben ist dabei jeweils ein höherer Anteil ausbildungsberechtigt als unter den kleineren. Unter den Kleinstbetrieben wiesen 43 % eine Ausbildungsberechtigung auf, unter den Kleinbetrieben waren es 66 %. Bei den mittleren Betrieben waren 76 % berechtigt auszubilden und unter den Großbetrieben 84 %. Damit ist in beiden Größenklassen der Anteil im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken: 2023 hatten noch 89 % der mittleren Betriebe und 90 % der Großbetriebe eine Ausbildungsberechtigung.

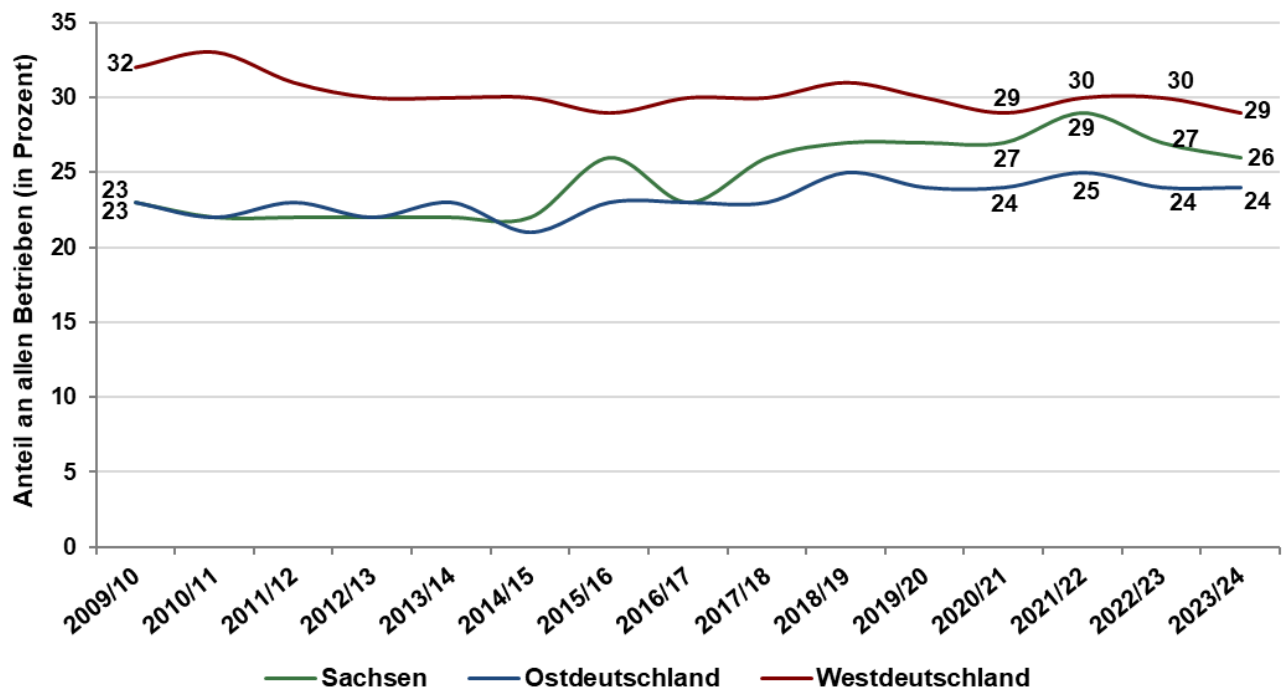
¹⁷ Das Ausbildungspersonal muss hierfür üblicherweise über eine abgeschlossene Berufsausbildung in dem Beruf verfügen, in dem ausgebildet werden soll. Zusätzlich müssen die Ausbilderinnen und Ausbilder ihre arbeits- und berufspädagogischen Kenntnisse in der sogenannten Ausbildereignungsprüfung nachweisen. Mit einer erfolgreich absolvierten Meisterprüfung ist die fachliche Eignung in der Regel nachgewiesen.

Definition „Ausbildungsbeteiligung“

Ein Betrieb beteiligt sich im vorliegenden Bericht per definitionem an der Ausbildung, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres.

Nicht alle Betriebe, die ausbilden dürfen, tun dies auch. Von den formal ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligten sich in Sachsen insgesamt 51 % an der Ausbildung und werden entsprechend der hier verwendeten Definition als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet. Das entspricht 26 % aller sächsischen Betriebe. Damit reduzierte sich der Anteil im Vergleich zum Vorjahr das zweite Jahr in Folge leicht. In Ostdeutschland beteiligte sich mit 24 % ein geringerer Anteil aller Betriebe an der Ausbildung, da hier etwas weniger Betriebe ausbildungsberechtigt waren (46 %). Davon beteiligten sich 52 % an der Ausbildung, geringfügig mehr als in Sachsen. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung mit 29 % höher als in Sachsen und in Ostdeutschland insgesamt, sank aber im Vergleich zum Vorjahr leicht (vgl. Abbildung 24).

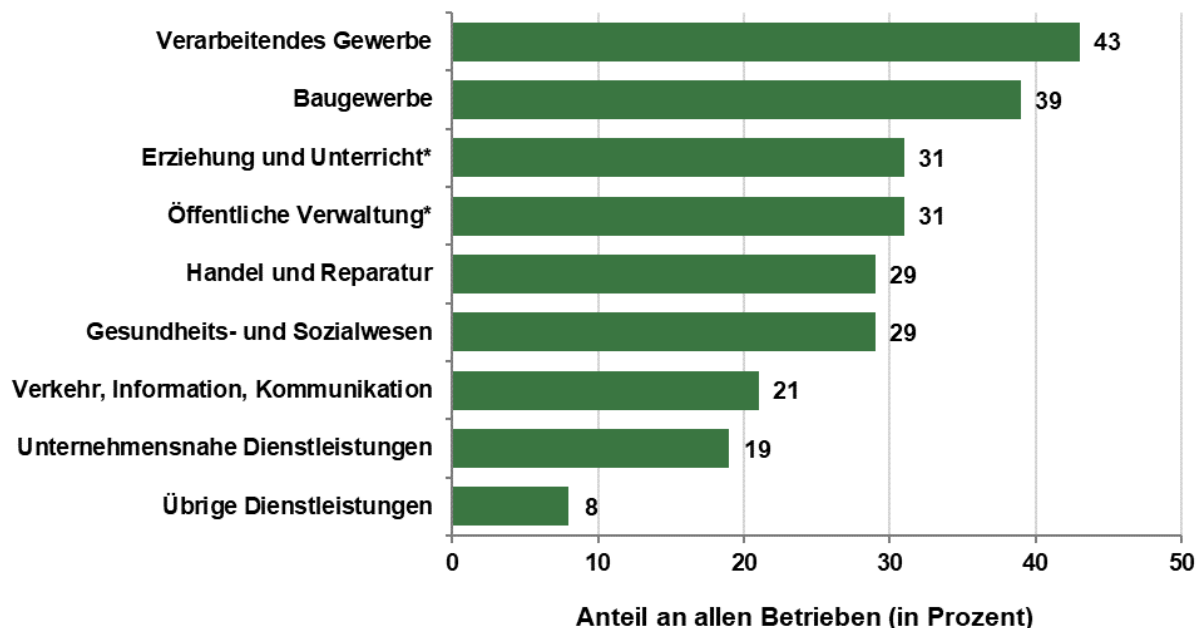
Abbildung 24: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Im Verarbeitenden Gewerbe beteiligten sich etwa zwei von fünf Betrieben (43 %) an der Ausbildung. Damit war der Anteil in dieser Branche am höchsten, gefolgt vom Baugewerbe, wo er bei 39 % lag. Der geringste Anteil von Betrieben, die sich an der Ausbildung von Nachwuchskräften beteiligten, fand sich mit 8 % in den Übrigen Dienstleistungen (vgl. Abbildung 25). Damit hat sich der Anteil im Vergleich zum Jahr 2023, wo er noch bei 12 % lag, verringert. Dabei war in dieser Branche einerseits der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung am geringsten (25 %), andererseits beteiligten sich von diesen auch die wenigsten Betriebe an der Ausbildung (32 %). Allerdings war in den Übrigen Dienstleistungen auch der höchste Anteil an Einfacharbeitsplätzen zu finden: 46 % aller Beschäftigten in diesem Bereich arbeiteten auf Stellen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern (vgl. Kapitel 5). Die Bedeutung der betrieblichen Ausbildung ist in dieser Branche daher wohlmöglich vergleichsweise gering. Allerdings arbeiteten in 92 % der Betriebe dieser Branche auch oder ausschließlich Personen mit abgeschlossener Berufs- oder akademischer Ausbildung.

Abbildung 25: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen im Ausbildungsjahr 2023/2024

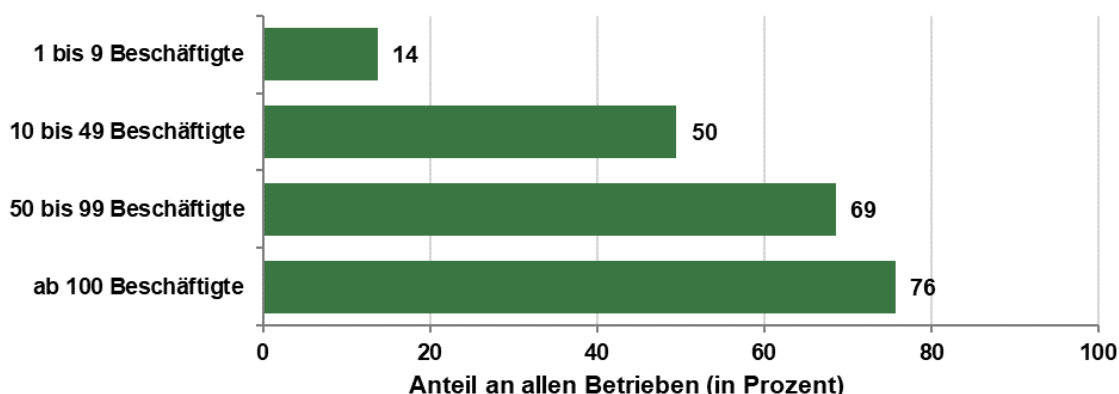


* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

In großen Betrieben beteiligt sich ein höherer Anteil an der Ausbildung als in kleineren. Im Jahr 2024 nahmen drei Viertel (76 %) der sächsischen Großbetriebe mit mindestens 100 Beschäftigten an der Ausbildung teil. Unter den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten lag der Anteil dagegen bei 14 %. Dem liegen auch die oben beschriebenen Unterschiede in der Ausbildungsberechtigung zu Grunde. Allerdings bildeten unter den Kleinstbetrieben diejenigen mit Ausbildungsberechtigung auch seltener aus: Nur 32 % der Kleinstbetriebe mit der Berechtigung beteiligten sich auch an der beruflichen Ausbildung, unter den entsprechenden Großbetrieben lag der Anteil bei 90 % (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen im Ausbildungsjahr 2023/2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Betriebliche Gründe, nicht auszubilden

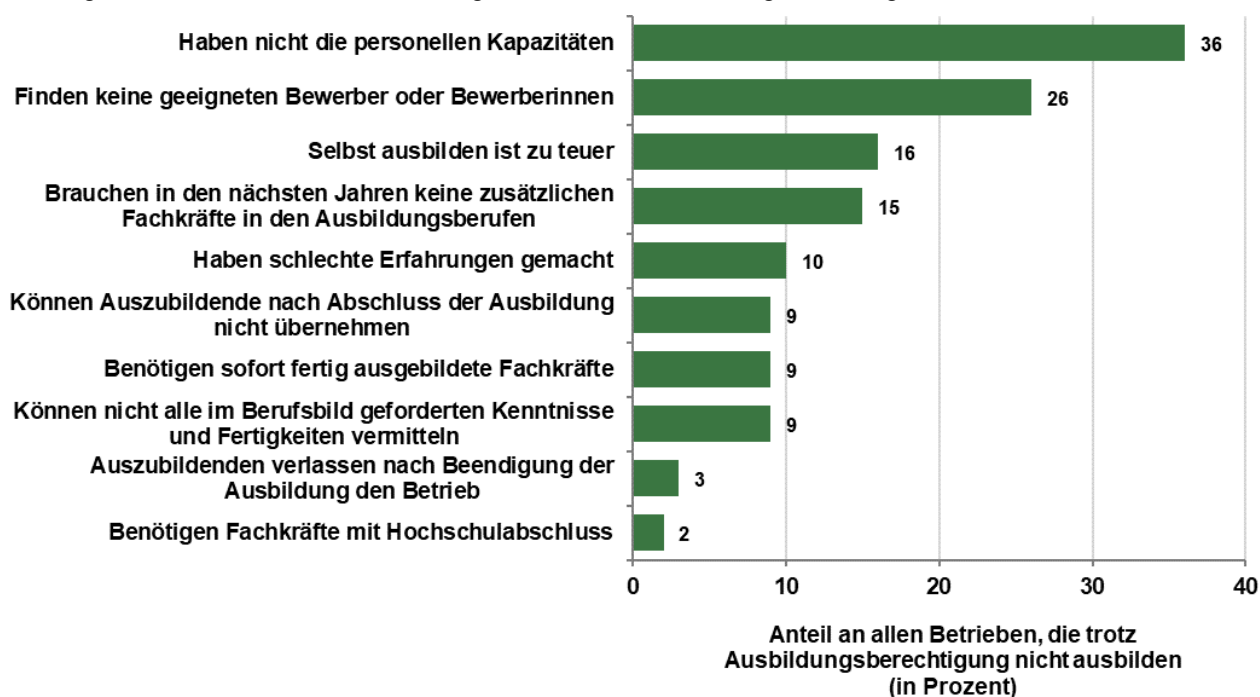
Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass nur etwa die Hälfte der dazu berechtigten Betriebe in Sachsen sich auch an der Ausbildung beteiligen. Ein nennenswerter Teil der grundsätzlich ausbildungsfähigen Betriebe verzichtet also auf die gegebenen Möglichkeiten, Fachkräfte durch die eigene Ausbildung zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, warum ausbildungsberechtigte Betriebe auf diese Möglichkeit der Fachkräftegewinnung verzichten. In der Arbeitsmarktforschung wird gewöhnlich zwischen Gründen, die sich auf die Betriebe zurückführen lassen, und Gründen, die sich auf die

Bewerber/-innen beziehen, unterschieden. Betriebe können z. B. auf die eigene Ausbildung verzichten, weil sie aktuell oder mittelfristig betrachtet keinen Bedarf an (weiteren) Fachkräften haben. In anderen Fällen können Betriebe auf die eigene Ausbildung verzichten, weil ihnen die Kosten zu hoch sind¹⁸ oder weil sie in früheren Jahren schlechte Erfahrungen gemacht haben. Zu den bewerberbedingten Ursachen gehört z. B. das Fehlen geeigneter Bewerber/-innen.

Der in Sachsen am häufigsten genannte Grund für einen Verzicht auf Ausbildung war betriebsbedingt: 36 % der ausbildungsberechtigten, derzeit aber nicht ausbildenden Betriebe, begründeten ihren Verzicht mit den unzureichenden personellen Kapazitäten im Unternehmen. Diese Betriebe konnten kein Personal für die Ausbildung und Betreuung der potenziellen Auszubildenden abstellen, wenngleich das Vorliegen einer Ausbildungsberechtigung grundsätzlich bedeutet, dass sie über eine geeignete Ausbildungsstätte und geeignetes Ausbildungspersonal verfügen. An zweiter Stelle der Gründe folgte das Fehlen von geeigneten Bewerbungen, 26 % der entsprechenden Betriebe gaben dies als relevant an. Bereits in der vorangegangenen Befragung wurde deutlich, dass zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt blieben, weil es entweder zu wenige Bewerber/-innen gab, oder diese aus Sicht der Befragten ungeeignet waren.¹⁹ Lediglich 16 % der ausbildungsberechtigten, derzeit aber nicht ausbildenden Betriebe gaben an, sich nicht an der Ausbildung zu beteiligen, weil die Kosten hierfür als zu hoch eingeschätzt werden, 15 % begründeten den Verzicht mit einem mangelnden Bedarf an zusätzlichen Fachkräften in den vorliegenden Ausbildungsberufen. Weitere Gründe wurden deutlich seltener genannt (vgl. Abbildung 27).

Wie bereits dargestellt, verzichten vor allem Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten trotz vorhandener Berechtigung auf die Ausbildung. Aufgrund dieser Dominanz spiegeln die betrachteten Werte zu den Gründen für einen Ausbildungsverzicht überwiegend die Perspektive der Kleinstbetriebe.

Abbildung 27: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben in Sachsen 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Ausbildungsberechtigte Betriebe ohne Ausbildungsbeteiligung; Mehrfachantworten möglich.

¹⁸ In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass sich die gesamten Kosten, die ein Betrieb für die Ausbildung aufwendet, pro Auszubildender/-m im Durchschnitt auf 20,9 Tsd. € belaufen. Die Auszubildenden leisten jedoch durch ihren Arbeitseinsatz auch einen Beitrag zur Produktion von Waren und Dienstleistungen. Zieht man diese produktiven Leistungen in Höhe von durchschnittlich 14,4 Tsd. € von den Bruttokosten ab, so ergeben sich für die Betriebe durchschnittliche Nettokosten von 6,5 Tsd. € je Auszubildender/-m. Bei den meisten Betrieben – so das Fazit der Untersuchung – lohnt sich die Ausbildung somit erst mittel- oder langfristig. Lediglich bei rund einem Viertel der Ausgebildeten amortisierten sich die Ausbildungskosten demgegenüber bereits bis zum Ende der Ausbildung (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

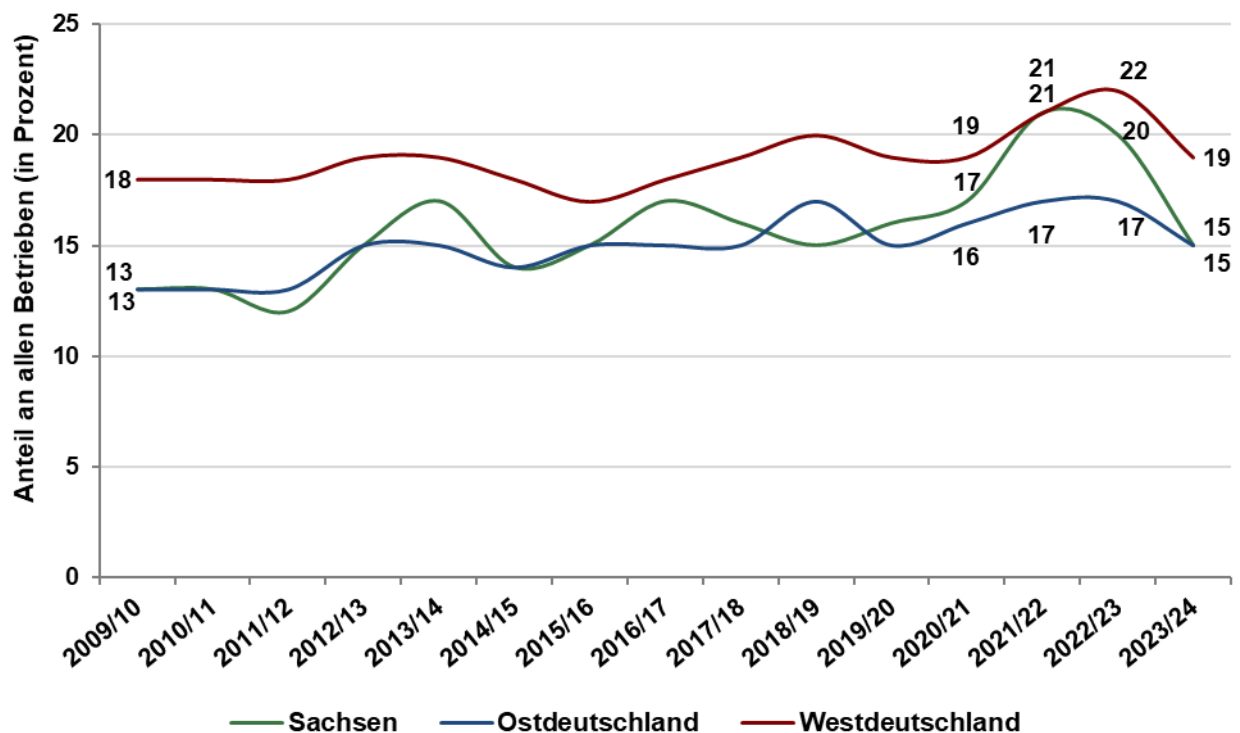
¹⁹ Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 28. Befragungswelle 2023. Berlin, 31. Mai 2024.

Branchenspezifika lassen sich vor allem im Vergleich zwischen Produzierendem Gewerbe einerseits und Dienstleistungen andererseits erkennen. So begründeten Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe einen Ausbildungsverzicht am häufigsten mit dem Mangel an geeigneten Bewerbungen: Die Hälfte der Betriebe des Produzierenden Gewerbes mit Ausbildungsverzicht gaben dies als Grund an. An zweiter Stelle folgen dann die fehlenden personellen Kapazitäten. In den Dienstleistungsbranchen war die Reihenfolge dagegen umgekehrt.

6.2 Gewinnung von Auszubildenden

Die Definition der Ausbildungsbeteiligung umfasst auch laufende oder gerade abgeschlossene Ausbildungen (vgl. Definition von Ausbildungsbeteiligung in Kapitel 6.1). Dies bedeutet, dass ein Betrieb, der sich in einem Jahr an der Ausbildung beteiligt, nicht notwendigerweise auch Ausbildungsplätze zu besetzen hatte oder besetzt hat. Für das hier betrachtete Ausbildungsjahr 2023/2024 suchten insgesamt 15 % aller Betriebe in Sachsen neue Auszubildende. Bezogen auf die Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügten, entspricht das einem Anteil von 30 %. Damit ist der Anteil in Sachsen im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken. Im Ausbildungsjahr 2022/23 boten noch 20 % der sächsischen Betriebe Ausbildungsplätze an, bezogen auf die ausbildungsberechtigten Betriebe waren das 40 %. Der Anteil von Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot war in der vorliegenden Welle damit wieder auf dem Niveau des Ausbildungsjahres 2019/20. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil ebenso bei 15 %, in Westdeutschland war er auch leicht gesunken und betrug in der aktuellen Welle 19 % (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024



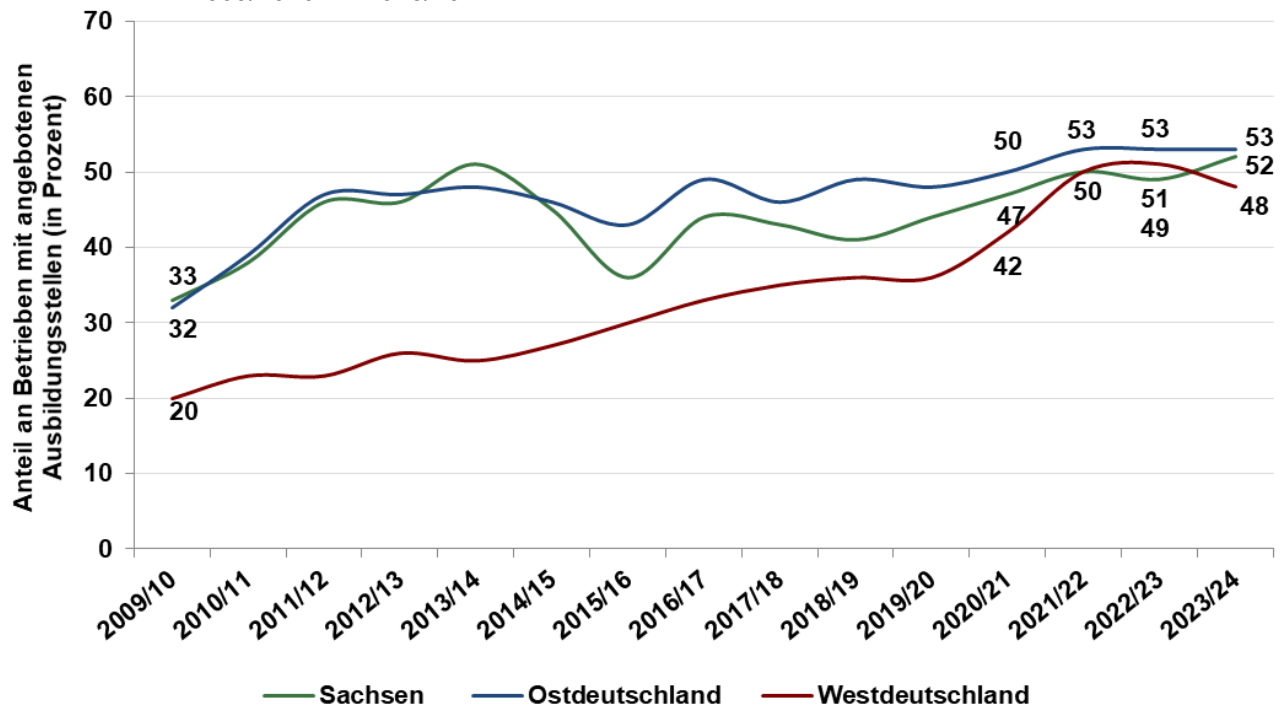
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Besetzung von Ausbildungsstellen

Dass sich der Anteil von Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen im Ausbildungsjahr 2023/2024 reduziert hat, hat nicht zu einer Verringerung der Besetzungsschwierigkeiten geführt. Der Anteil der Betriebe mit offen gebliebenen Plätzen gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben mit einem Ausbildungsplatzangebot lag für das Ausbildungsjahr 2023/2024 bei 52 % und stieg damit im Vorjahresvergleich um drei Prozentpunkte. In Ostdeutschland blieb der Anteil mit 53 % stabil, in Westdeutschland reduzierte er sich leicht auf 48 % (vgl. Abbildung 29). Insgesamt gelang es damit vielen Betrieben nicht, im gewünschten Umfang

Auszubildende zu gewinnen. Die Möglichkeiten zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses aus eigener Kraft sind in diesen Betrieben dadurch erheblich eingeschränkt.

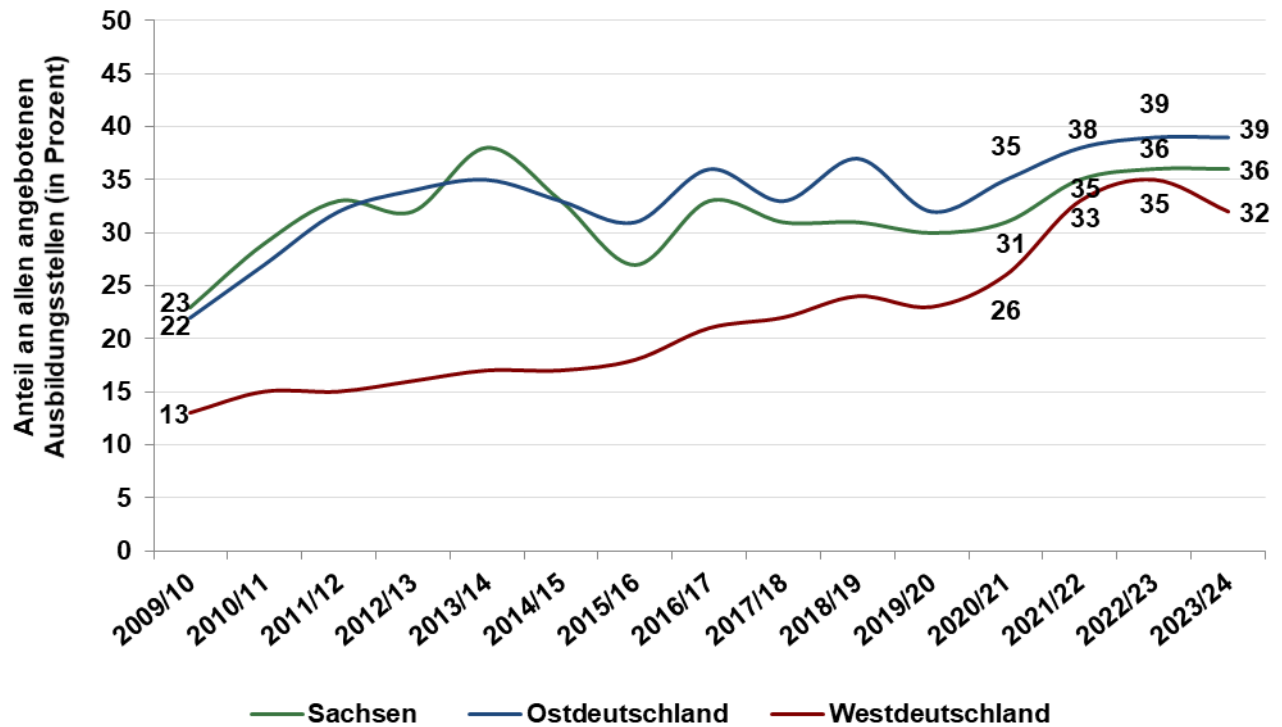
Abbildung 29: Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsstellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Bezogen auf die Ausbildungsstellen selbst zeigt sich, dass der Anteil von Stellen, die nicht besetzt werden konnten, mit 36 % genauso hoch war wie im Vorjahr. Auch in Ostdeutschland insgesamt blieb die Nichtbesetzungsquote in diesem Zeitraum stabil und lag mit 39 % etwas über dem Wert in Sachsen. In Westdeutschland reduzierte sich der Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze dagegen um drei Prozentpunkte und sank auf 32 % (vgl. Abbildung 30). Besonders angespannt zeigt sich der Ausbildungsmarkt in Sachsen für kleine Betriebe. So blieb gut die Hälfte aller von Kleinstbetrieben (51 %) und Kleinrieben (50 %) angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt.

Abbildung 30: Unbesetzte Ausbildungsplätze in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

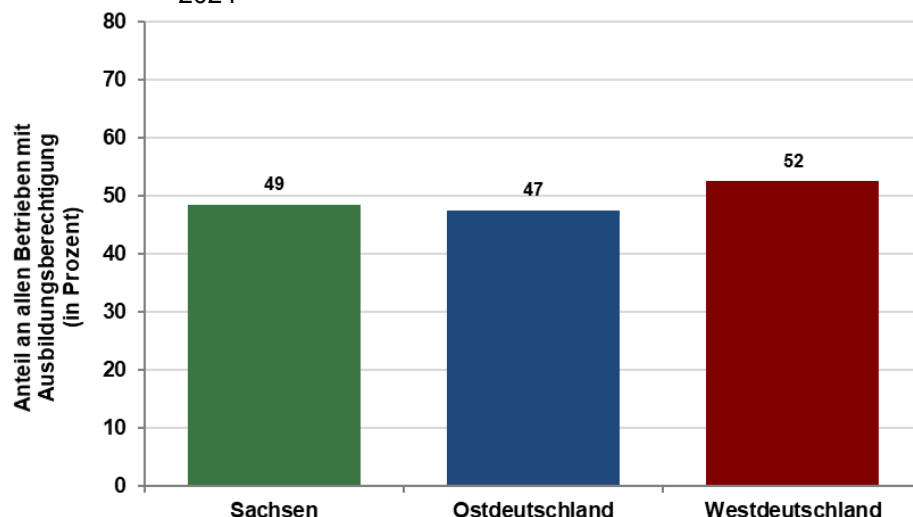
Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss

Eine Strategie, um die die anhaltenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu reduzieren, ist es die Gruppe an potentiellen Bewerber/-innen auszuweiten und sich bspw. auch für die Einstellung von Schulabgänger/-innen ohne Schulabschluss zu öffnen.²⁰ Formal gibt es im deutschen Ausbildungssystem für die meisten anerkannten Ausbildungsberufe keine vorgeschriebenen Mindestschulabschlüsse, d. h. die Ausbildungsbetriebe legen in der Regel selbst fest, welchen Schulabschluss sie bei ihren Auszubildenden voraussetzen.²¹ Rund die Hälfte (49 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen wäre unter bestimmten Voraussetzungen bereit, Bewerber/-innen ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. Fast genauso viele Betriebe würden dagegen grundsätzlich keine Bewerber/-innen ohne Schulabschluss akzeptieren. In Ostdeutschland insgesamt fiel der Anteil mit 47 % etwas geringer aus, in Westdeutschland lag er mit 52 % etwas darüber (vgl. Abbildung 31).

²⁰ In Sachsen verließen im Schuljahr 2023/2024 insgesamt 8,6 % der Schulabgänger/-innen die Schule ohne Hauptschulabschluss. Quelle: Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Hrsg.), Statistik der allgemeinbildenden Schulen, Absolventen/Abgänger, Abschlussart, Tabelle 21111-008Z. Stand: 20.03.2025.

²¹ Allerdings gibt es bestimmte Bereiche, insbesondere im öffentlichen Dienst, im sozialen Sektor und in verwaltungsrechtlichen Berufen, die spezifische rechtliche Zugangsvoraussetzungen haben. In diesen Fällen ist ein bestimmter Schulabschluss zwingend erforderlich.

Abbildung 31: Betriebe mit grundsätzlicher Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Sachsen, Ostdeutschland und Westdeutschland 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

In einer früheren Befragung aus dem Jahr 2013, als letztmalig danach gefragt wurde, waren lediglich 22 % der Betriebe unter bestimmten Voraussetzungen bereit, Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.²² Dass der Anteil von Betrieben, die Bewerber/-innen mit Unterstützungsbedarf bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen im Verlauf der letzten rund zehn Jahre deutlich gestiegen ist, dürfte vor allem mit der gesunkenen Zahl von Bewerber/-innen und den daraus resultierenden geringen Auswahlmöglichkeiten für die Betriebe sowie deren Schwierigkeiten bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen zusammenhängen.²³

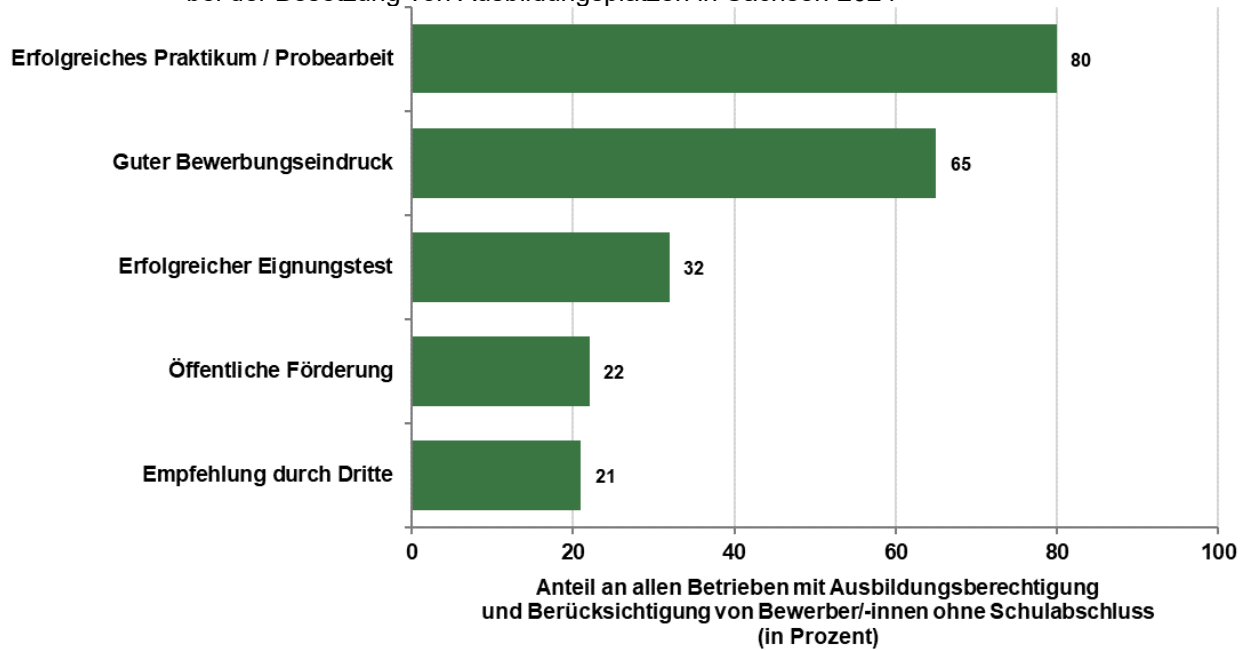
Um Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen, wollen sich die Betriebe überwiegend einen persönlichen Eindruck von ihren potenziellen Auszubildenden verschaffen. Unbedingt erforderlich war für die Mehrheit dabei ein erfolgreiches Praktikum oder Probearbeit. Insgesamt vier von fünf der sächsischen Betriebe, die grundsätzlich bereit wären eine Person ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu berücksichtigen, nannten dies als notwendige Voraussetzung. Zwei Drittel (65 %) der grundsätzlich kompromissbereiten Betriebe knüpften ihre Bereitschaft daran, dass die Kandidat/-innen einen guten Bewerbungseindruck hinterlassen. Weitere Faktoren spielten gegenüber den genannten eine deutlich geringere Rolle: Einen erfolgreichen Eignungstest setzte jeder dritte kompromissbereite Betrieb (32 %) voraus, die Bereitstellung von Fördermitteln war für 22 % unbedingt notwendig für die Entscheidung, ein ähnlicher Anteil verlangte Empfehlungen durch Dritte (vgl. Abbildung 32).

Kleinstbetriebe zeigen eine etwas größere Bereitschaft, Personen ohne Schulabschluss als Auszubildende zu berücksichtigen als größere Betriebe. Dies kann auch damit zusammenhängen, dass kleine Betriebe deutlich größere Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen (s. oben). Während 51 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe in Sachsen sich grundsätzlich für eine Berücksichtigung von Personen ohne Schulabschluss offen zeigten, waren es unter den entsprechenden Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten nur 44 %.

²² Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.): IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen. Ergebnisse der 18. Welle 2013. Berlin, Mai 2014.

²³ Im Berichtsjahr 2013/2014 waren in Sachsen noch rund 22,1 Tsd. Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen gemeldet. In den Folgejahren ist die Zahl immer weiter gesunken und betrug im Jahr 2023/2024 noch rund 18,6 Tsd. (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Zeitreihe Monatszahlen ab März 2009. Nürnberg, 28.10.2024).

Abbildung 32: Art der Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Sachsen 2024



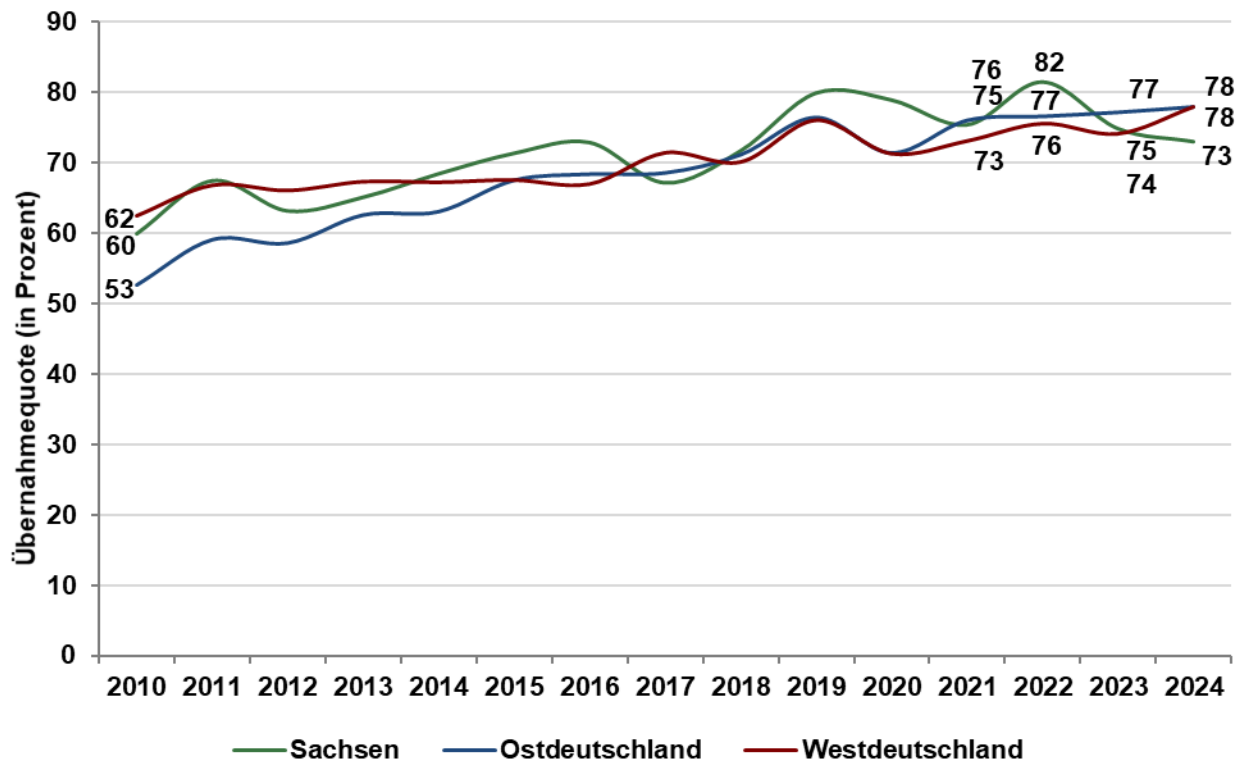
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss unter bestimmten Voraussetzungen; Mehrfachantworten möglich.

6.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen

Die betriebliche Ausbildung von Fachkräften stellt eine Möglichkeit dar, den Bedarf an qualifiziertem Personal im Betrieb zu decken. Allerdings amortisieren sich die Investitionen in die Ausbildung häufig erst nach deren Abschluss, sodass der Verbleib der Auszubildenden im Unternehmen entscheidend für den Erfolg dieser Strategie ist. Die Entscheidung zur Übernahme liegt jedoch nicht ausschließlich beim Ausbildungsbetrieb; auch die Absolventinnen und Absolventen haben die Möglichkeit, nach der Ausbildung in andere Unternehmen zu wechseln. Verlassen sie den Ausbildungsbetrieb, bedeutet dies für das Unternehmen einen Verlust der getätigten Investition und kann den Fachkräftemangel weiter verschärfen.

In 9 % der sächsischen Betriebe haben im Jahr 2024 Absolvent/-innen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Drei Viertel (73 %) der erfolgreich Ausgebildeten wurden übernommen bzw. verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb. Damit sank die Übernahmequote im Vergleich zum Vorjahr etwas. In Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland stieg sie dagegen jeweils auf 78 % und erreichte damit in beiden Regionen einen Höchstwert (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Die Reduktion der Übernahmequote in Sachsen kann sowohl mit einer geringeren Übernahmebereitschaft der Betriebe zusammenhängen als auch mit einer geringeren Präferenz der Absolvent/-innen, im Ausbildungsbetrieb zu verbleiben.²⁴ Dabei spielen potenziell interne Faktoren wie attraktive Arbeitsbedingungen ebenso eine Rolle wie externe Faktoren, etwa Unsicherheiten über die weitere wirtschaftliche Entwicklung. Eine Untersuchung des BIBB hat etwa gezeigt, dass Auszubildende von kleineren Betrieben nach erfolgreichem Abschluss häufiger ihren Ausbildungsbetrieb freiwillig verlassen als Absolvent/-innen größerer Betriebe.²⁵ Die vorliegenden Daten aus dem Betriebspanel bestätigen diese Befunde: Die Übernahmequote lag in den sächsischen Kleinstbetrieben im Jahr 2024 bei 62 %, in den Mittelbetrieben bei 75 % und bei den Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten betrug sie 85 %.

Fazit: Im eigenen Betrieb auszubilden ist eine Möglichkeit, den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Allerdings erfüllen viele, insbesondere kleinere Betriebe nicht die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Es fällt zahlreichen Betrieben, sofern ausbildungsberechtigt, zudem auch schwerer, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu finden. Viele (kleinere) Betriebe dürften daher auf alternative Strategien der Sicherung benötigter Fachkräfte ausweichen. Eine bewährte Strategie, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken, ist – neben der betrieblichen Ausbildung junger Menschen und ihrer Übernahme nach erfolgreicher Lehrzeit – die betriebliche Weiterbildung. Über die entsprechenden Entwicklungen informiert das folgende Kapitel 7.

²⁴ Mit den vorliegenden Daten der Befragung kann nicht bestimmt werden, ob den nicht verbliebenen Absolventinnen oder Absolventen ein Übernahmeangebot ihres Ausbildungsbetriebes vorgelegen hatte.

²⁵ Vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. (2022): Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn.

7. Betriebliche Weiterbildung

Auch die Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Sie ermöglicht es, die Kompetenzen der Beschäftigten auszubauen und an die wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Dies ist sowohl für die Erhaltung der individuellen Beschäftigungs- und Einkommenschancen der Belegschaft relevant, als auch für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften. Ihr großer Vorzug liegt darin, auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagieren zu können.

Definition „Weiterbildung“

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

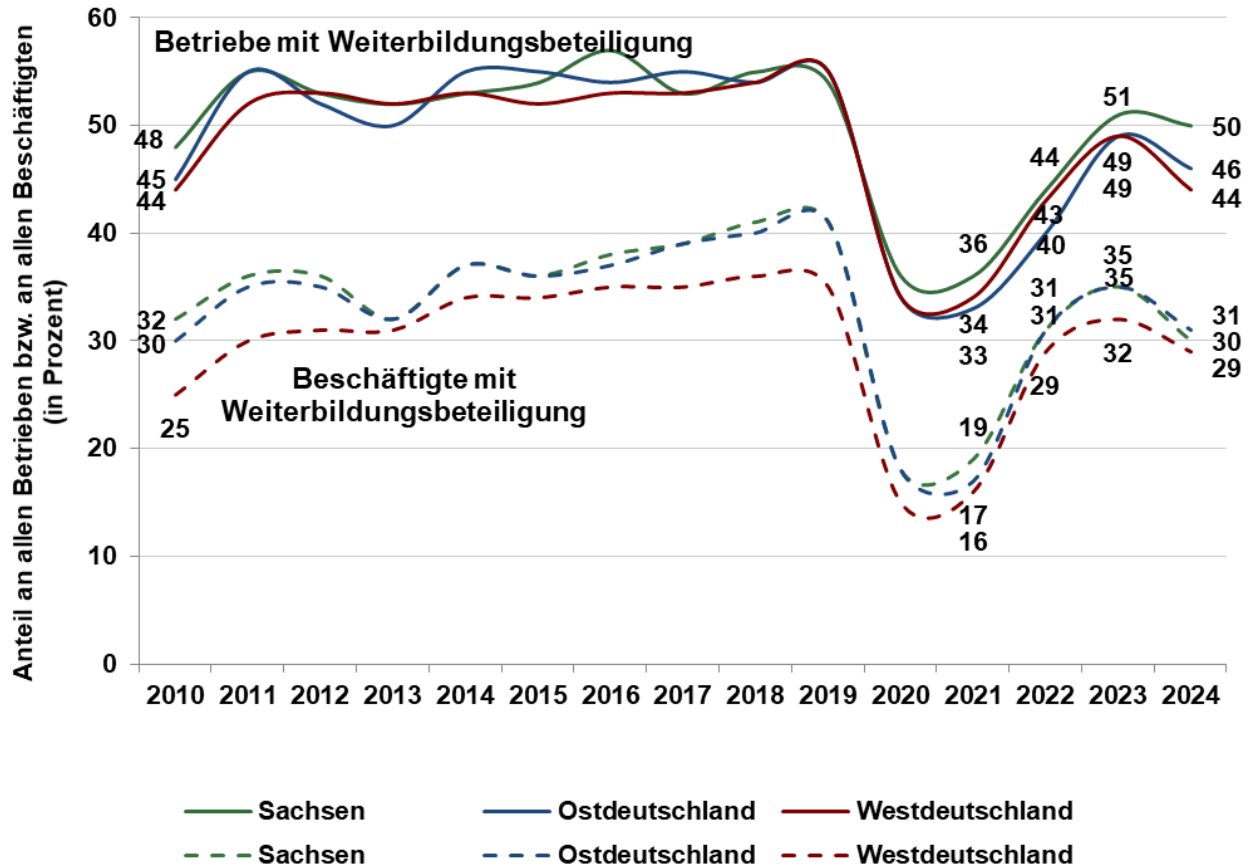
Bei diesen Maßnahmen kann es sich sowohl um Präsenzmaßnahmen handeln als auch um solche, die digital durchgeführt werden. Hier betrachtete Weiterbildungsformate sind: externe und interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung), Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen,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

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

Im ersten Halbjahr 2024 lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen bei 50 %, in Ost- und Westdeutschland war der Anteil der Betriebe mit 46 % bzw. 44 % etwas geringer (vgl. Abbildung 34). Damit sanken die Anteile im Vergleich zum Vorjahr sowohl in Sachsen als auch in den alten und neuen Bundesländern insgesamt, im Freistaat jedoch weniger stark. Weit verbreitet waren die Weiterbildung durch externe oder interne Kurse, Lehrgänge und Seminare, die Weiterbildung am Arbeitsplatz in Form von Unterweisung oder Einarbeitung sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen etc.

Die Weiterbildungsquote, d. h. der Anteil der Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnahmen, sank im Vergleich zu 2023 um fünf Prozentpunkte und betrug 30 %. Auch hier war im Vergleich zu Vorjahr sowohl in Ostdeutschland insgesamt als auch in Westdeutschland ebenfalls eine Reduktion zu verzeichnen (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

Die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsquote schwanken deutlich zwischen den Branchen. Den höchsten Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten unterstützten, wies der Bereich Erziehung und Unterricht auf: Dort lag der Anteil von Betrieben, die sich an der Weiterbildung beteiligten, bei 94 %. Auch in der Öffentlichen Verwaltung (88 %) und dem Gesundheits- und Sozialwesen²⁶ (79 %) waren die Anteile hoch. Im Gesundheits- und Sozialwesen fand sich auch der höchste Anteil an Beschäftigten mit Weiterbildung: 51 % der Mitarbeitenden in dieser Branche nahmen 2024 an betrieblich unterstützten Weiterbildungen teil. In den Übrigen Dienstleistungen und dem Baugewerbe war dagegen sowohl der Anteil von Betrieben, als auch der Anteil von Beschäftigten mit Weiterbildungsbeteiligung vergleichsweise niedrig (vgl. Tabelle 11).

²⁶ Die hohe Teilnahme an Weiterbildungen ist vermutlich nicht zuletzt auf die gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung zurückzuführen, die es in dieser Branche gibt. Vgl. z. B. die entsprechenden Fortbildungsverpflichtungen für Beschäftigte in Fachberufen des Gesundheitswesens (Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung WBGesG) oder für Vertragsärzte bzw. -ärztinnen und Vertragspsychotherapeuten bzw. -therapeutinnen (Fortbildungsverpflichtung nach § 95d Abs. 1 SGB V).

Tabelle 11: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2024

Branche	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	39	22
Baugewerbe	31	17
Handel und Reparatur	41	25
Verkehr, Information, Kommunikation	62	24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	57	35
Erziehung und Unterricht*	94	31
Gesundheits- und Sozialwesen	79	51
Übrige Dienstleistungen	25	19
Öffentliche Verwaltung*	88	36
Insgesamt	50	30

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten, die an Weiterbildungen teilnehmen, gibt es keine größeren Differenzen zwischen Beschäftigten in kleinen und großen Betrieben. Während die Beschäftigtenquote sowohl in Kleinst- als auch in Mittelbetrieben bei 27 % lag, betrug sie in Klein- und Großbetrieben jeweils 32 %. Allerdings beteiligten sich im Jahr 2024 nur 42 % der sächsischen Kleinstbetriebe an Weiterbildungen, unter den Großbetrieben waren es 86 % (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2024

Betriebsgrößenklasse	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	42	27
10 bis 49 Beschäftigte	66	32
50 bis 99 Beschäftigte	82	27
ab 100 Beschäftigte	86	32
Insgesamt	50	30

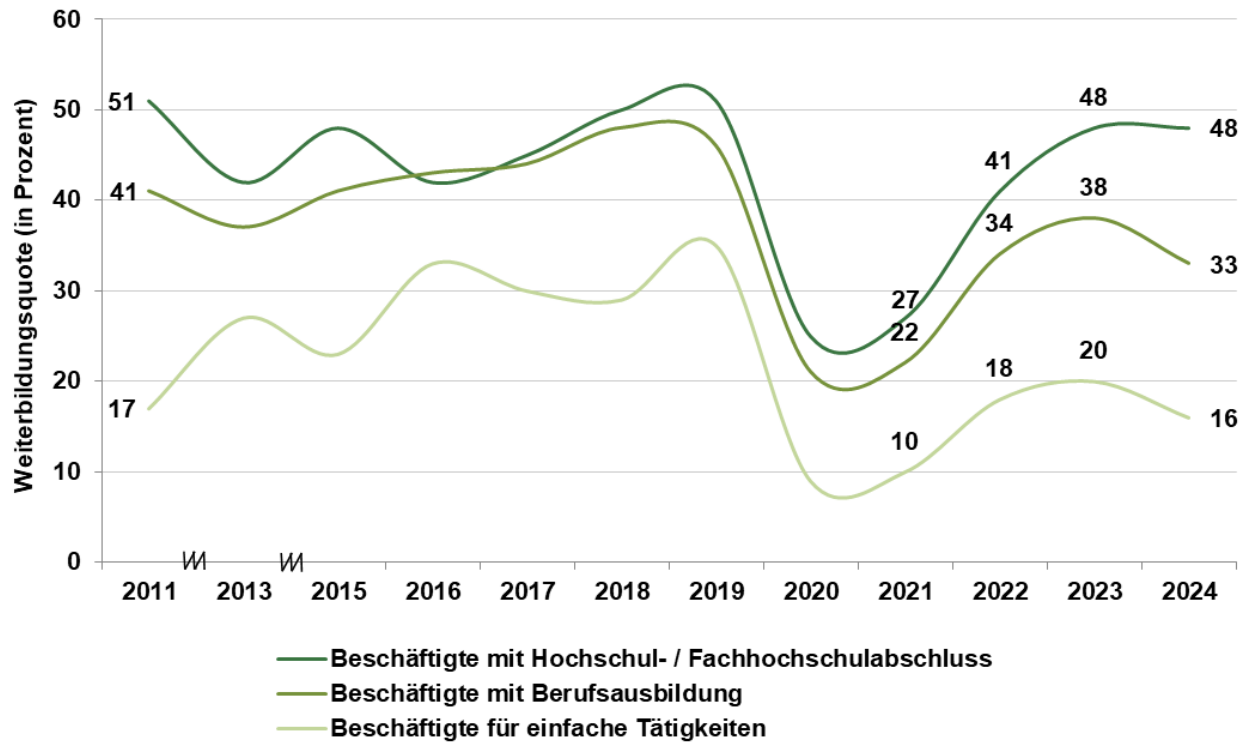
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Struktur der Weiterbildungsteilnehmenden

Frauen nahmen etwas häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Männer. Im ersten Halbjahr 2024 lag der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden bei 57 %. Entsprechend lag die Weiterbildungsquote für Frauen bei 36 %, bei den Männern beteiligten sich 25 % an Weiterbildungen. Dies dürfte allerdings in erster Linie mit den unterschiedlich hohen Geschlechteranteilen in den einzelnen Branchen zusammenhängen. So ist der Frauenanteil an den Beschäftigten in jenen Wirtschaftszweigen besonders hoch, die sich durch ein überdurchschnittliches Weiterbildungsengagement auszeichnen. Dies gilt etwa für das Gesundheits- und Sozialwesen oder den Bereich Erziehung und Unterricht.

Die Weiterbildungsquote unter Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die einen Hochschulabschluss erfordern, blieb im Vergleich zum Vorjahr stabil und lag bei 48 %. Damit nahm unter den hochqualifizierten Mitarbeitenden weiterhin ein deutlich höherer Anteil an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als unter Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung verlangen oder unter Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten. Letztere wiesen 2024 weiterhin die geringste Weiterbildungsteilnahme auf, unter ihnen nahmen 16 % an Weiterbildungen teil im Vorjahr waren es noch 20 % gewesen. Unter den Beschäftigten mit Berufsausbildung war ebenfalls eine Reduktion zu verzeichnen, die Weiterbildungsquote verringerte sich in dieser Beschäftigtengruppe um fünf Prozentpunkte auf 33 % (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen 2011 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2024. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den Jahren 2012 und 2014 wurde die Information im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die Befunde zur tätigkeitsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung lassen vermuten, dass Betriebe Fort- und Weiterbildung kaum dafür nutzen, Beschäftigte, die aktuell einfache Tätigkeiten ausführen, zu Fachkräften weiterzubilden und so einen betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken. Dennoch zeigt sich, dass Betriebe mit einem akuten Fachkräftebedarf eher dazu tendieren, in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren: So lag die Weiterbildungsbeteiligung bei Betrieben mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2024 bei 60 %, in Betrieben ohne Fachkräftebedarf lag sie bei 45 %.

Fazit: Die Weiterbildungsaktivität der Betriebe und der Beschäftigten sind im Vergleich zum Vorjahr wieder leicht gesunken. Insbesondere werden weiterhin Beschäftigte für einfache Tätigkeiten in deutlich geringerem Maße weitergebildet als jene, die bereits über berufliche Abschlüsse verfügen. Hier zeigt sich weiterhin ein Potenzial für eine Reduktion des Fachkräftemangels.

8. Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

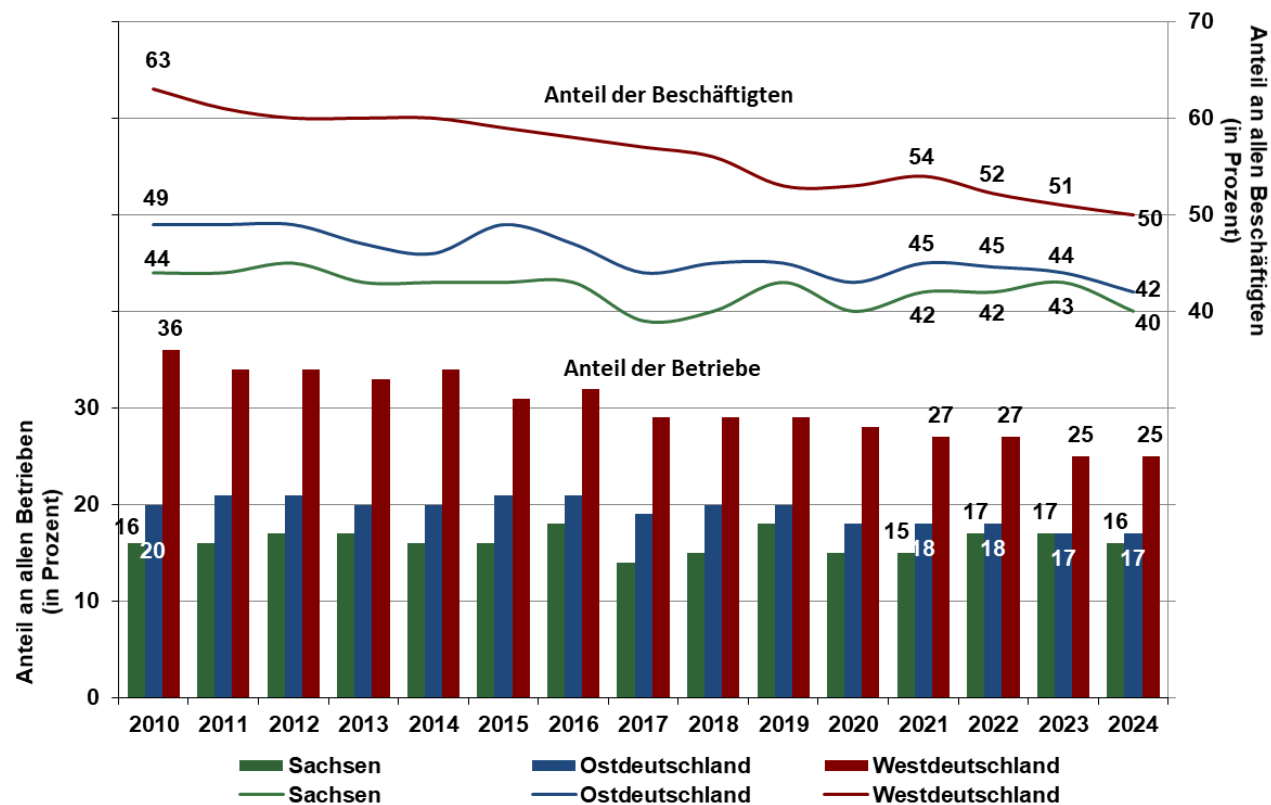
Auf überbetrieblicher Ebene verhandeln Arbeitgeber und Gewerkschaften über Tarifverträge und legen grundlegende Standards für Löhne, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen fest. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben hängt dabei ganz wesentlich von der betrieblichen Reichweite, d. h. dem Anteil der tarifgebundenen Betriebe an allen Betrieben ab. Auf betrieblicher Ebene übernehmen Betriebsräte – bzw. Personalräte im Bereich des öffentlichen Dienstes – eine zentrale Rolle. Sie werden von der Belegschaft gewählt und vertreten deren Interessen gegenüber der Unternehmensführung. Ihre Aufgaben umfassen auch eine Mitbestimmung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten, wodurch sie eine wichtige Schnittstelle zwischen Belegschaft und Führungsebene bilden. Insgesamt fördert dieses duale System der Arbeitsbeziehungen auch die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe durch klare Regelungen und eine enge Abstimmung zwischen den Sozialpartnern.

8.1 Tarifbindung

Die Tarifbindung der sächsischen Beschäftigten ist im Jahr 2024 wieder gesunken. Nach einem vorübergehenden Anstieg im Vorjahr lag der Anteil der sächsischen Beschäftigten, die in Betrieben mit Tarifvertrag tätig waren, im Jahr 2024 bei 40 % und reduzierte sich damit um drei Prozentpunkte. Damit bestand weiterhin eine relativ große Lücke zu Westdeutschland, wo die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen bei 50 % lag.

In Sachsen – wie auch in den ostdeutschen Bundesländern insgesamt – waren zudem nach wie vor deutlich weniger Betriebe tarifgebunden als in Westdeutschland. Der Anteil von tarifgebundenen Betrieben in Sachsen reduzierte sich im Jahr 2024 auf 16 % und lag damit knapp unter dem Wert in Ostdeutschland insgesamt (17 %). Die Differenz zu Westdeutschland, wo die Tarifbindung der Betriebe konstant blieb, betrug damit neun Prozentpunkte. Damit bestätigt sich ein beständiger Trend der letzten Jahre: Die noch 2010 vergleichsweise hohe Tariflücke zwischen Sachsen und Westdeutschland ist über die Zeit kleiner geworden, die Angleichung hat sich in den letzten Jahren jedoch deutlich verlangsamt. Zudem ist die Annäherung an das westdeutsche Niveau keine Folge einer gestärkten Tarifbindung in Sachsen, sondern vor allem ein Ergebnis der stark rückläufigen Tarifbindung in Westdeutschland. In den letzten Jahren haben sich die westdeutschen Bundesländer immer mehr der traditionell niedrigere Tarifabdeckung der ostdeutschen Länder angenähert (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Dabei unterscheidet sich die Tarifbindung deutlich zwischen den Branchen der sächsischen Wirtschaft. In der Öffentlichen Verwaltung war der Anteil der tarifgebundenen Betriebe mit 87 % am höchsten, nur 2 % der Beschäftigten dieser Branche waren nicht in einem Betrieb mit Tarifvertrag tätig. Mit deutlichem Abstand folgten die Betriebe des Baugewerbes und dem Bereich Erziehung und Unterricht, von denen 39 % bzw. 38 % einen Tarifvertrag hatten. Auch die Beschäftigtenreichweite war in diesen Bereichen hoch, im Baugewerbe lag sie bei 47 % und im Bereich Erziehung und Unterricht bei 86 %. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen war mit 45 % ein vergleichsweise hoher Anteil von Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag beschäftigt, insgesamt betraf das aber nur 12 % der Betriebe in dieser Branche. Besonders gering war der Anteil von Betrieben mit Tarifvertrag im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation (3 %) und den Übrigen Dienstleistungen (5 %, vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2024

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	12	33
Baugewerbe	39	47
Handel und Reparatur	9	13
Verkehr, Information, Kommunikation	3	21
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	37
Erziehung und Unterricht*	38	86
Gesundheits- und Sozialwesen	12	45
Übrige Dienstleistungen	5	33
Öffentliche Verwaltung*	87	98
Insgesamt	16	40

* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Besonders in kleinen Betrieben ist die Abdeckung von Tarifverträgen niedrig. Unter den sächsischen Kleinstbetrieben waren nur 11 % tarifgebunden, nur 11 % der Beschäftigten in dieser Betriebsgrößenklasse waren in einem Betrieb mit Tarifvertrag tätig. Dagegen lag die Beschäftigtenreichweite in Großbetrieben bei 61 %, zwei von fünf Betrieben (42 %) mit mehr als 100 Beschäftigten hatten einen Tarifvertrag (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2024

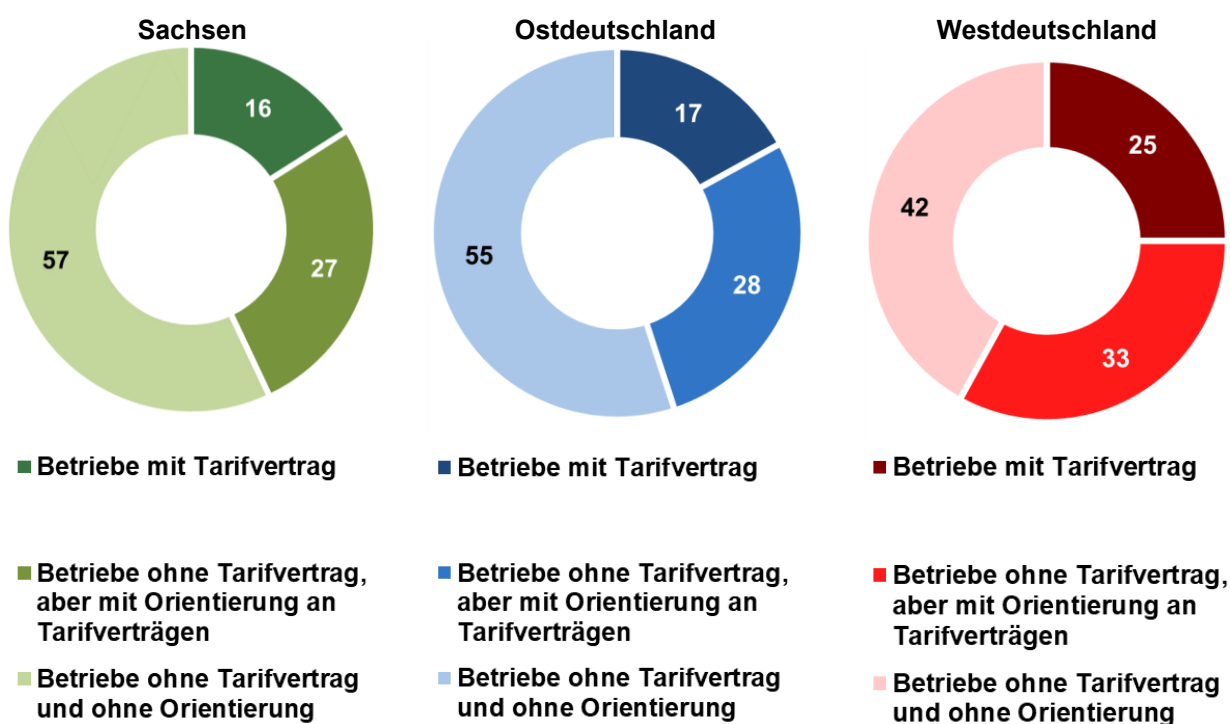
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	11	11
10 bis 49 Beschäftigte	25	25
50 bis 99 Beschäftigte	38	39
ab 100 Beschäftigte	42	61
Insgesamt	16	40

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Orientierung an Tarifverträgen

84 % der sächsischen Betriebe waren eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden. Demnach ist die unmittelbare, rechtsverbindliche Reichweite von Tarifverträgen im Freistaat relativ gering. Allerdings orientieren sich einige sächsischen Betriebe, die selbst nicht unter einen Tarifvertrag fallen, bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an Tarifverträgen. So gab rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (33 %) an, hierbei an einen Tarifvertrag als Orientierung heranzuziehen. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen war dies etwas über ein Viertel (27 %). In Ostdeutschland war die Verteilung sehr ähnlich wie in Sachsen. In Westdeutschland hingegen war sowohl der Anteil tarifgebundener Betriebe als auch der Anteil der Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientierten, deutlich höher: ein Viertel der Betriebe in den alten Bundesländern hatte einen Tarifvertrag, weitere 33 % orientierten sich an einem. Insgesamt waren damit 42 % der westdeutschen Betriebe weder selbst tarifgebunden noch orientierten sie sich an einem Tarifvertrag, in Sachsen war der Anteil mit 57 % deutlich größer (Ostdeutschland: 55 %, vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Tarifierorientierung von Betrieben in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Anteil an allen Betrieben der jeweiligen Region in Prozent.

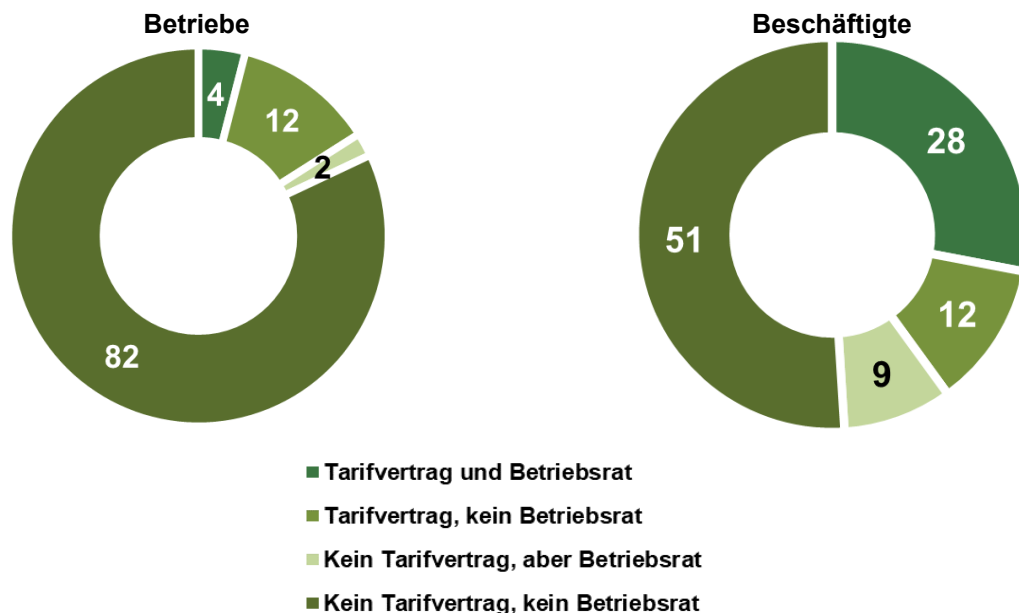
8.2 Betriebliche Interessenvertretung

Das Vorhandensein eines Betriebsrats ist die Voraussetzung für die Wahrnehmung von Rechten nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wie z. B. Mitbestimmung im Hinblick auf Arbeitszeit, Urlaub, Arbeits- und Gesundheitsschutz. In Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist es möglich, einen Betriebsrat einzurichten.²⁷ Dies traf im Jahr 2024 auf 60 % aller sächsischen Betriebe zu. Allerdings gab es im gleichen Jahr in Sachsen in nur 6 % der Betriebe einen Betriebsrat. In Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland war der Anteil ebenso hoch. Beschränkt man die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist (also auf Betriebe mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern), so ergab sich in Sachsen eine betriebliche Reichweite von 8 % (Ostdeutschland insgesamt: 9 %, Westdeutschland: 10 %).

Auch bei der Existenz von betrieblichen Interessenvertretungen gibt es einen starken Zusammenhang mit der Größe eines Betriebs: Unter den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten gibt es in nur 1 % einen Betriebsrat, dagegen hatten 45 % der sächsischen Großbetriebe solch ein Gremium. In den größten Betrieben, d. h. in Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten, gab es sogar in drei von fünf Betrieben (60 %) einen Betriebsrat. Entsprechend war auch der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt waren 37 % der sächsischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gab. Betrachtet man nur Betriebe, in denen auf Grund der Betriebsgröße auch ein Betriebsrat gegründet werden kann (d. h. Betriebe ab fünf Beschäftigten), lag der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat bei 39 %.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sogenannten Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.²⁸ Im Jahr 2024 umfasste diese Kernzone nur 4 % aller Betriebe (vgl. Abbildung 38). Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Wert mit 4 % bzw. 5 % etwa auf diesem Niveau. Betrachtet man nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten, d. h. Betriebe in denen aufgrund der rechtlichen Vorgaben auch ein Betriebsrat gegründet werden kann, lag der Anteil in Sachsen bei 6 %, in Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland bei jeweils 7 %. Dagegen waren 14 % der sächsischen Betriebe entweder tarifgebunden oder hatten einen Betriebsrat, jedoch nicht beides. Mehr als vier von fünf Betriebe in Sachsen (82 %) waren demgegenüber nicht tarifgebunden und hatten auch keinen Betriebsrat.

Abbildung 38: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifvertrag und Betriebsrat in Sachsen 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Anteil an allen Beschäftigten bzw. Betrieben in Prozent.

²⁷ Vgl. § 1 BetrVG.

²⁸ Vgl. auch Ellguth/Kohaut (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. WSI-Mitteilungen, Vol. 75 (4), S. 328–336.

Da die Betriebe, die sowohl einen Betriebsrat als auch einen Tarifvertrag haben, tendenziell eher große Betriebe sind, war der Anteil von Beschäftigten, die in Betrieben in der Kernzone arbeiten, deutlich größer: Im Jahr 2024 waren 28 % aller sächsischen Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag und Betriebsrat tätig. Dagegen war die Hälfte (51 %) der sächsischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben beschäftigt, die weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat hatten. Vor allem in Kleinstbetrieben musste ein hoher Anteil der Beschäftigten ohne betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung auskommen: 89 % der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten hatten weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat. In Großbetrieben traf dies auf 41 % zu.

Fazit: In Sachsen war der Anteil von Betrieben, die weder einen eigenen Tarifvertrag haben, noch sich an Tarifverträgen orientieren, deutlich geringer als in Westdeutschland. Zudem war auch der Anteil von Betrieben mit Betriebsräten weiterhin niedrig. Damit gibt es in der großen Mehrzahl der sächsischen Betriebe keine betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung. Dabei ist dies für die Beschäftigten vor allem bei der Ausgestaltung der Löhne relevant. Diese werden im nächsten Kapitel beleuchtet.

9. Löhne und Gehälter

Nicht zuletzt durch den Fachkräftemangel ist es für Betriebe wichtig, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten attraktiv zu gestalten. Dabei spielen die angebotenen Löhne und Gehälter eine maßgebliche Rolle: Unterdurchschnittliche Löhne können dazu führen, dass ein Betrieb keine geeigneten Fach- und Arbeitskräfte finden bzw. diese nicht halten kann.

9.1 Lohnniveau

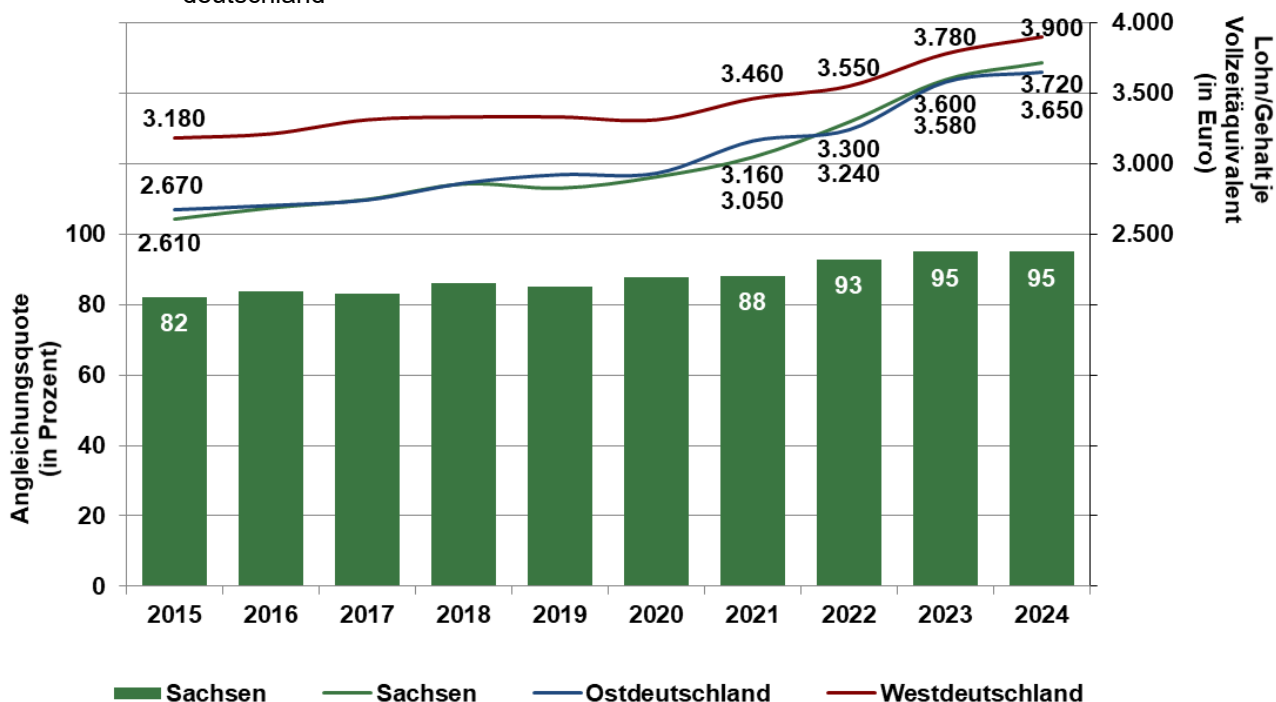
Im Juni 2024 lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst²⁹ in Sachsen bei rund 3.720 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem.³⁰ Der ostdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst lag im selben Jahr mit rund 3.650 Euro etwas darunter, in Westdeutschland entsprach er 3.900 Euro. Damit blieb die Angleichungsquote zu Westdeutschland im Vergleich zum Vorjahr konstant bei 95 %, d. h. der Bruttodurchschnittsverdienst je Vollzeitäquivalent für sächsische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lag im Schnitt 5 % unter dem für westdeutsche Beschäftigte (vgl. Abbildung 39).

In Sachsen stieg der durchschnittliche Verdienst im Vergleich zum Vorjahr damit um 120 Euro bzw. um etwa 3 %. In Ostdeutschland insgesamt stiegen die Löhne im gleichen Zeitraum etwas weniger stark, um 70 Euro bzw. etwa 2 %. In Westdeutschland lag die Lohnsteigerung bei 120 Euro bzw. etwa 3 % auf demselben Niveau wie in Sachsen. Insgesamt sind die Löhne damit in allen Landesteilen nicht mehr so stark gestiegen wie im Vorjahr, als die jährliche Lohnsteigerung noch Werte zwischen 6 % (in Westdeutschland) und 10 % (in Ostdeutschland) erreichte.

²⁹ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (Vollzeitäquivalente). In der aktuellen Befragungswelle haben etwas mehr als drei Viertel der befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

³⁰ An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Dabei ist zu beachten, dass die Berechnung der Vollzeitäquivalente ab 2022 geändert wurde. So geht die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten nun anders in die Berechnung ein. Bis 2021 wurde der Stundenumfang von Teilzeitbeschäftigten in verschiedenen Kategorien erhoben und ihre Arbeitszeit entsprechend dieser Angabe anteilig auf eine Vollzeitbeschäftigung umgerechnet. Seit 2022 gehen Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende anhand eines Faktors in die Berechnung ein (Faktor 0,5 für Teilzeitbeschäftigte; Faktor 0,2 für Auszubildende). Die dargestellten Werte wurden daher rückwirkend an die neue Berechnung angepasst.

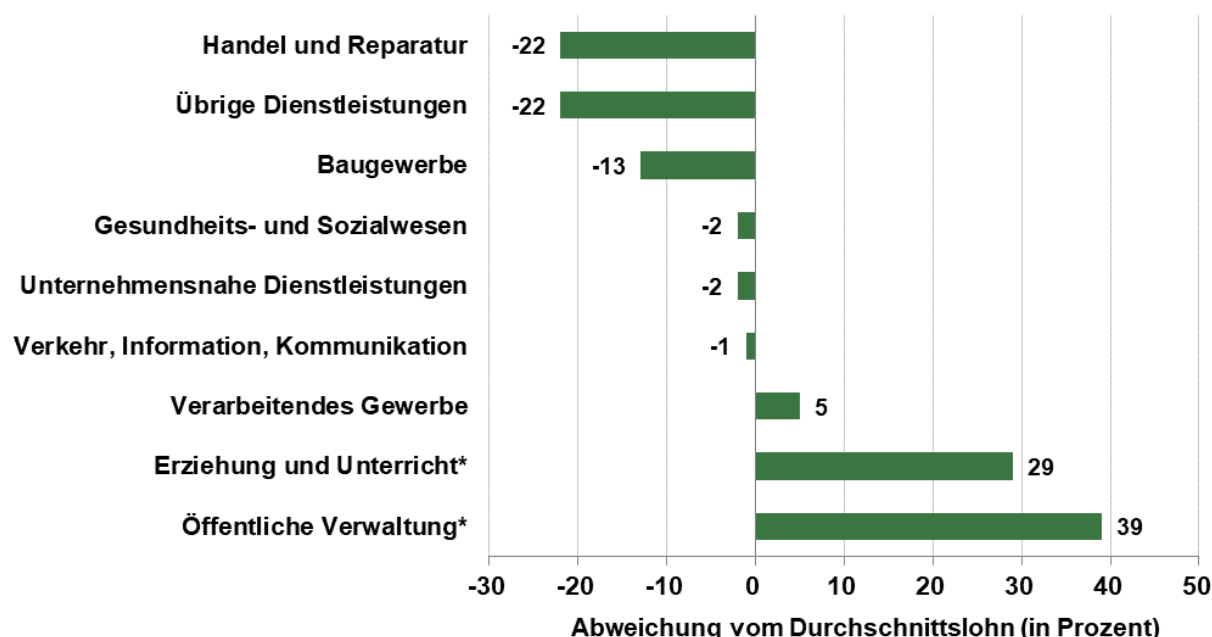
Abbildung 39: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2015 bis 2024 sowie Niveau der Lohnangleichung Sachsens gegenüber Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2024. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente). Hinweis: Im Jahr 2022 erfolgte eine Umstellung des Verfahrens zur Ermittlung von Vollzeitäquivalenten. Die Werte bis einschließlich 2015 wurden daher rückwirkend an die neue Berechnung angepasst.

Überdurchschnittlich hoch fielen die Verdienste vor allem in der Öffentlichen Verwaltung aus, dort lagen sie 39 % über dem Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen insgesamt. Auch im Bereich Erziehung und Unterricht lagen sie 29 % darüber. Im Bereich Handel und Reparatur sowie den Übrigen Dienstleistungen lagen die Verdienste dagegen 22 % unter dem Bruttodurchschnittsverdienst (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2024

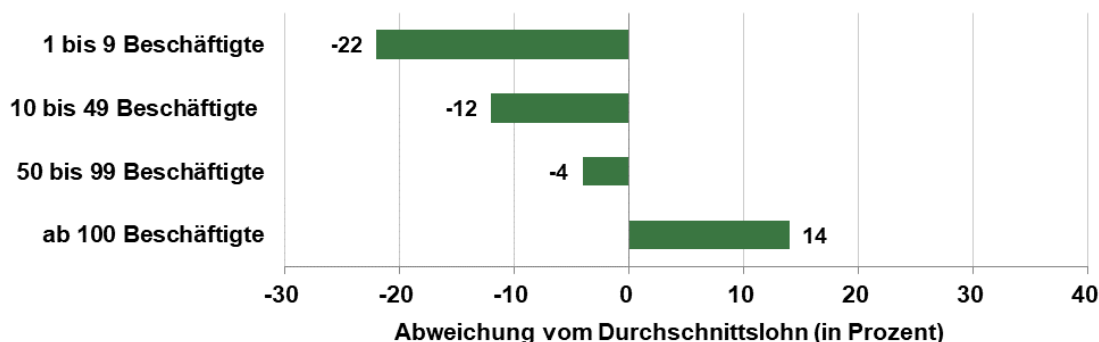


* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

Die Verdienste unterscheiden sich auch nach der Betriebsgröße. In Kleinstbetrieben lagen sie um 22 % unter dem sächsischen Bruttodurchschnittsverdienst, in Großbetrieben lagen sie dagegen 14 % darüber (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

9.2 Mindestlohn

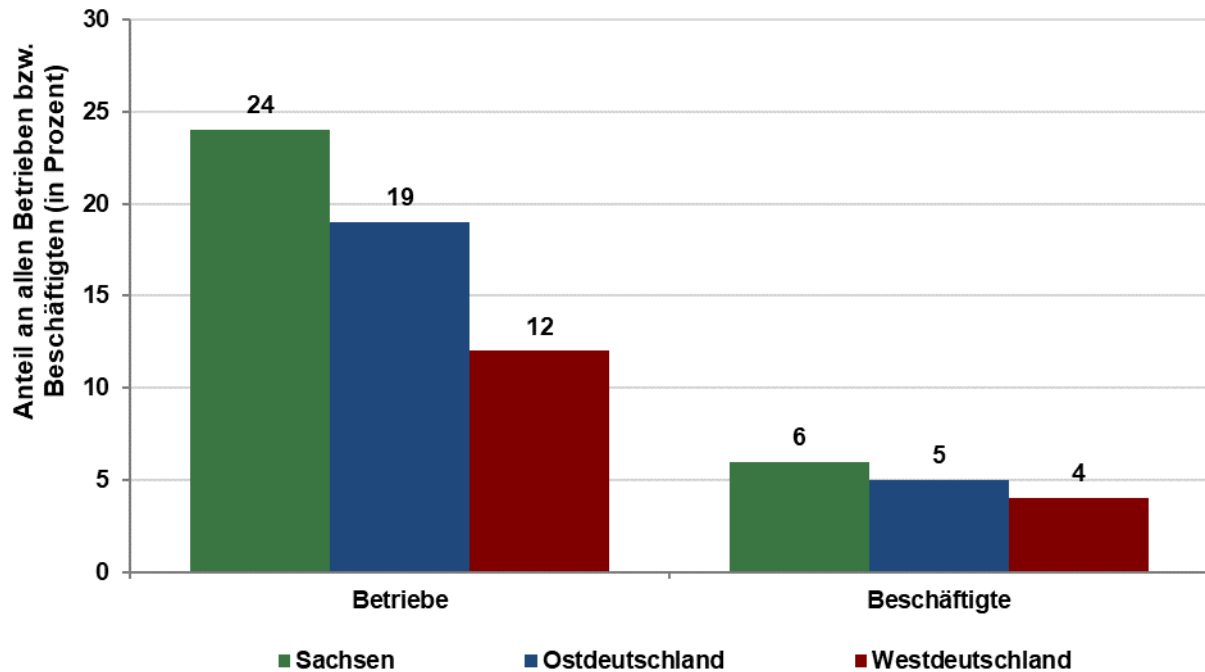
Am 01.01.2015 wurde in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Er gilt als unterste Lohngrenze für nahezu alle Beschäftigten. Ausgenommen sind nur wenige Personengruppen wie Auszubildende, Langzeitarbeitslose oder teilweise Praktikantinnen und Praktikanten. Nach dem Mindestlohngesetz beschließt die Mindestlohnkommission, in der Gewerkschaften sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vertreten sind, die Mindestlohnentwicklung, die dann per Rechtsverordnung verbindlich wird. Bei der Einführung 2015 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 8,50 Euro brutto pro Stunde. In den folgenden Jahren wurde die Lohnuntergrenze auf Vorschlag der Mindestlohnkommission schrittweise angepasst.³¹

Die letzte Anhebung erfolgte zum 01.01.2025 von 12,41 Euro auf 12,82 Euro pro Stunde. Zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung im dritten Quartal 2024 lag diese Anhebung noch in der Zukunft – die tatsächliche Betroffenheit der Betriebe konnte somit nicht erhoben werden. Stattdessen wurden die Betriebe gefragt, ob und wie viele ihrer Beschäftigten am 30.06.2024 einen Stundenlohn von unter 12,82 Euro hatten und somit voraussichtlich von der Mindestloohnerhöhung betroffen sein würden.

Demnach gab es in jedem vierten sächsischen Betrieb (24 %) einen oder mehrere Beschäftigte mit Verdiensten, die unter dem zukünftigen Mindestlohn lagen. Damit gab es zum Befragungszeitpunkt in Sachsen anteilig deutlich mehr Betriebe, in denen Beschäftigte von der ab Januar 2025 in Kraft tretenden Mindestloohnerhöhung betroffen gewesen wären, als in Westdeutschland (12 %). Bezogen auf die Beschäftigten war die Differenz deutlich geringer: Zum Stichtag wären 6 % der sächsischen sowie 5 % der ostdeutschen und 4 % der westdeutschen Beschäftigten betroffen gewesen (vgl. Abbildung 42). Die Eingriffstiefe der Mindestloohnerhöhung sank damit im Vergleich zur letzten Erhöhung zum 01.01.2024, als der Mindestlohn auf 12,41 Euro stieg: In der vorigen Befragungswelle gaben 26 % der sächsischen Betriebe an, im Juni 2023 einen oder mehrere Beschäftigte gehabt zu haben, deren Entlohnung unter dem zukünftigen Mindestlohn lag; insgesamt 7 % der sächsischen Beschäftigten wären damals betroffen gewesen.

³¹ Der Mindestlohn wurde zum 01.01.2017 auf 8,84 Euro erhöht, zum 01.01.2019 auf 9,19 Euro, zum 01.01.2020 auf 9,35 Euro, zum 01.01.2021 auf 9,50 Euro, zum 01.07.2021 auf 9,60 Euro, zum 01.01.2022 auf 9,82 Euro. Der letzte durch die Kommission angeregte Anstieg wurde zum 01.07.2022 wirksam; zum damaligen Zeitpunkt wurde der Mindestlohn auf 10,45 Euro erhöht. Mit Wirkung vom 01.10.2022 wurde der Mindestlohn im Rahmen einer politischen Entscheidung auf 12,00 Euro pro Stunde angehoben. Mit Geltung zum 01.01.2024 wurde der Mindestlohn dann auf 12,41 Euro angehoben.

Abbildung 42: Betriebe mit Beschäftigten bzw. Beschäftigte, die zum 30.06.2024 weniger als 12,82 Euro brutto pro Stunde verdienten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Am stärksten betroffen waren in Sachsen die Übrigen Dienstleistungen, wo Mitte 2024 insgesamt 35 % der Betriebe mindestens eine Person mit einem Stundenlohn von unter 12,82 Euro beschäftigten. 16 % aller Beschäftigten in dieser Branche verdienten weniger als diesen Betrag. Der betroffene Anteil an Beschäftigten war außerdem im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation hoch, wo 15 % der Beschäftigten weniger als den zukünftigen Mindestlohn erhielten.

Da sich – wie oben dargestellt – die Löhne zwischen kleinen und großen Betrieben stark unterscheiden, ist auch der Anteil potenziell betroffener Beschäftigter über die Größenklassen hinweg unterschiedlich. Während in Großbetrieben lediglich 4 % der Beschäftigten zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung weniger als 12,82 Euro verdienten, waren es in den Kleinstbetrieben 11 %. Entsprechend waren 62 % der potentiell betroffenen Beschäftigten in einem Betrieb mit weniger als 50 Beschäftigten tätig. Zum Vergleich: Nur 43 % der sächsischen Arbeitnehmer/-innen insgesamt waren in Betrieben dieser beiden Größenklassen beschäftigt (vgl. Kapitel 3.2). Von der zuletzt in Kraft getretenen Mindestloohnerhöhung waren im Vorfeld somit vor allem kleinere Betriebe betroffen.

Fazit: In Sachsen sind die Löhne und Gehälter im letzten Jahr weiter gestiegen, jedoch ist die Lohnlücke zu Westdeutschland konstant geblieben. Die Löhne und Gehälter eines Betriebes bilden einen Teil der Arbeitsbedingungen ab. Daneben haben auch weitere Bedingungen, wie die betrieblichen Arbeitszeiten und Aufstiegsmöglichkeiten einen Einfluss auf die Attraktivität der Beschäftigung. Einige dieser Faktoren werden im folgenden Kapitel beleuchtet.

10. Attraktivität der Arbeitsbedingungen

Um den Bedarf an Arbeits- und Fachkräften decken zu können, wird es für die Betriebe immer wichtiger, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dessen sind sich auch die sächsischen Betriebe bewusst: In der Befragungswelle 2023 wurden sie nach ihren Strategien zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs gefragt. Dabei erwies sich vor allem die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen als wichtiger Ansatz, dicht gefolgt von der Weiterbildung der Beschäftigten und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.³²

Zu attraktiven Arbeitsbedingungen zählen dabei Faktoren, die den Beschäftigten das Arbeiten angenehm und motivierend machen und dazu beitragen, dass sich die Beschäftigten im Unternehmen wohlfühlen und langfristig engagiert bleiben. Neben wettbewerbsfähigen Löhnen und Gehältern (vgl. Kapitel 9.1) gehören dazu unter anderem auch eine beschäftigtenfreundliche Ausgestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsort sowie eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

10.1 Arbeitszeiten

Die Ausgestaltung der Arbeitszeiten ergibt sich zu einem großen Teil aus den betrieblichen Abläufen. Zugleich hat eine beschäftigtenorientierte Ausgestaltung der Arbeitszeiten eine große Bedeutung für die Arbeitszufriedenheit der Belegschaft. Einen wesentlichen Einfluss darauf hat etwa der Arbeitsumfang: In den meisten sächsischen Betrieben (67 %) lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2024 bei 40 bis unter 42 Stunden. Dagegen arbeiteten in 31 % der Betriebe in Sachsen Vollzeitbeschäftigte weniger als 40 Stunden.³³ Damit ist dieser Anteil im Vergleich zum Vorjahr um fünf Prozentpunkte gestiegen. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der Betriebe, in denen die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit weniger als 40 Stunden betrug, bei 36 % und damit etwas höher. In Westdeutschland lag der Anteil sogar bei 41 %.

Entsprechend lag auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigter bzw. -beschäftigtem in Sachsen und Ostdeutschland über der in Westdeutschland. Während sächsische Vollzeitbeschäftigte im Mittel jede Woche 39,2 Stunden arbeiteten, waren es in den alten Bundesländern nur 38,9 Stunden. In Ostdeutschland lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit pro Woche bei 39,1 Stunden. In tarifgebundenen Betrieben in Sachsen fiel die durchschnittliche Wochenarbeitszeit mit 39,0 Stunden etwas geringer aus.

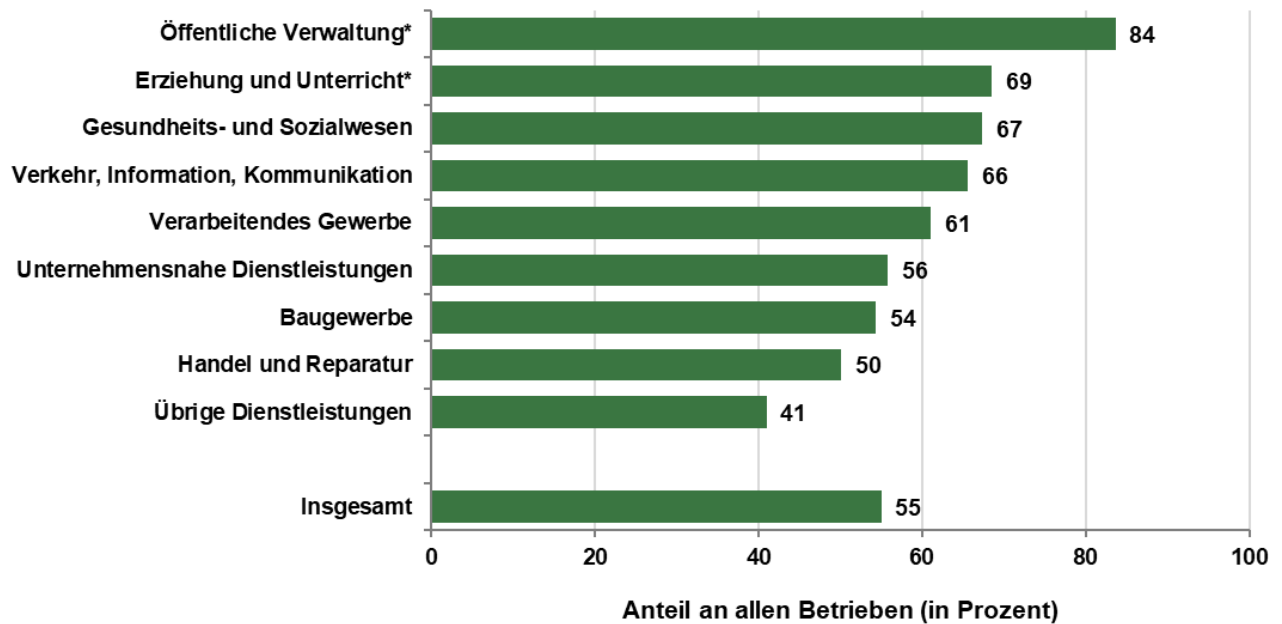
Zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kamen in über der Hälfte (55 %) der sächsischen Betriebe Überstunden hinzu. In Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland waren die Anteile jeweils etwas geringer (Ostdeutschland: 50 %, Westdeutschland: 53 %). In Sachsen wurde im Jahr 2023³⁴ vor allem in der Öffentlichen Verwaltung in vielen Betrieben Überstunden geleistet (84 %), aber auch im Bereich Erziehung und Unterricht, dem Gesundheits- und Sozialwesen und der Branche Verkehr, Information und Kommunikation lag der Anteil der Betriebe mit Überstunden bei jeweils mindestens zwei Dritteln. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen, dem Bereich Handel und Reparatur und dem Baugewerbe war der Anteil der Betriebe mit Überstunden dagegen unterdurchschnittlich (vgl. Abbildung 43). Dabei hatten 56 % der sächsischen Betriebe im Jahr 2024 Regelungen zu Arbeitszeitkonten. Damit sind Systeme zur Erfassung und Steuerung von Arbeitszeiten gemeint, bei denen Mehr- und Minderstunden über einen bestimmten Zeitraum ausgeglichen werden können. Sie ermöglichen es Beschäftigten, Überstunden anzusparen und später durch Freizeit auszugleichen, während Unternehmen flexibler auf Arbeitsaufkommen reagieren können. In Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland lag der Anteil von Betrieben mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten bei jeweils 52 %.

³² Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 28. Welle 2023. Berlin, Mai 2024.

³³ Die Summe der Einzelwerte kann unter 100 % liegen, da einige Betriebe auch eine vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 42 Stunden und mehr aufweisen.

³⁴ Die Angaben zu den geleisteten Überstunden beziehen sich im IAB-Betriebspanel stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgelaufene Jahr. In der aktuellen Befragung war dies das Jahr 2023.

Abbildung 43: Betriebe mit Überstunden nach Branchen in Sachsen 2023



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

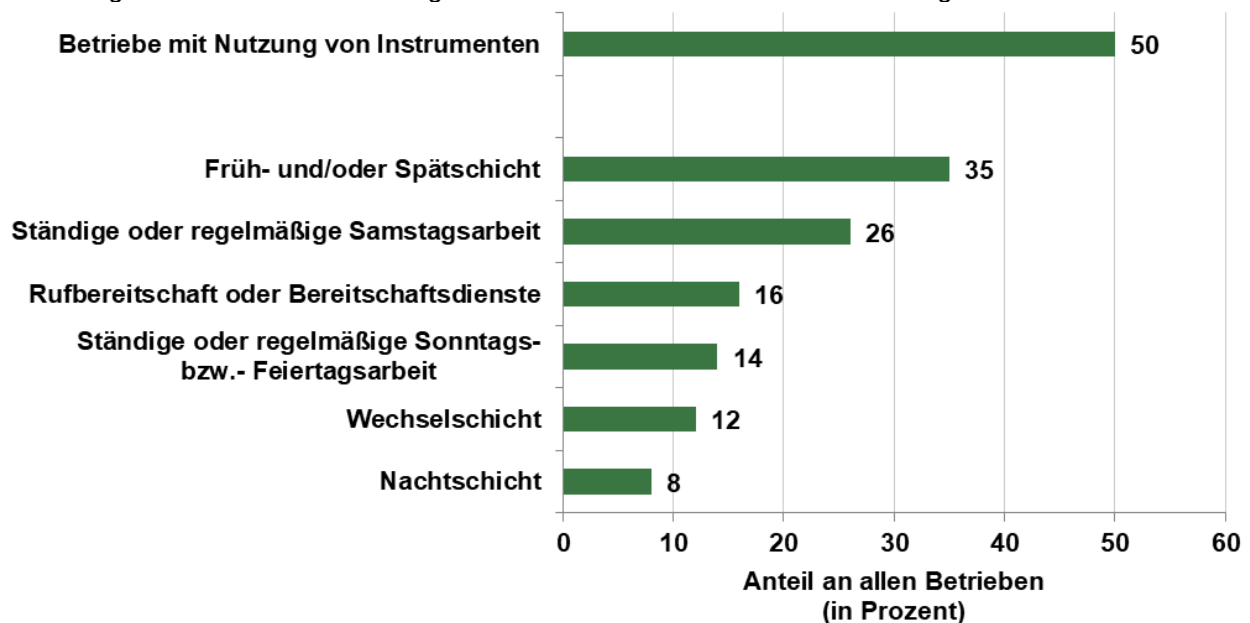
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Hinweis: Die Angabe bezieht sich auf das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Jahr 2023.

Um die Arbeitszeiten zu steuern, setzen manche Betriebe Instrumente wie Schichtarbeit, Wochenendarbeit oder Rufbereitschaft ein. Dies ermöglicht etwa eine bessere Anpassung an Produktions- und Dienstleistungsanforderungen, eine höhere Auslastung von Maschinen und eine bessere Erreichbarkeit für Kunden. In systemrelevanten Branchen wie dem Gesundheitswesen oder der Logistik sind Schichtmodelle oft unerlässlich. Für die Beschäftigten können diese Formen der Arbeitszeitsteuerung dabei sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich bringen. Je nach Ausgestaltung können sie sich positiv oder negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auswirken, zudem können Schichtarbeit oder unregelmäßige Einsätze gesundheitliche und soziale Belastungen mit sich bringen.

Insgesamt gaben 50 % der sächsischen Betriebe an, Instrumente der Arbeitszeitsteuerung wie etwa Früh-, Spät- und Nachtschichten, Wechselschichten, regelmäßige Wochenendarbeit und Rufbereitschaft zu nutzen. Am häufigsten wurden dabei Früh- bzw. Spätschichten genannt: Dies traf in 35 % der sächsischen Betriebe zu. Auch ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit kam in etwas über einem Viertel der Betriebe vor (vgl. Abbildung 44).

Dabei lag der Anteil der Betriebe, die Instrumente der Arbeitszeitsteuerung nutzten, in Westdeutschland deutlich niedriger als in Sachsen: In den alten Bundesländern traf dies nur auf 40 % zu. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil bei 48 %.

Abbildung 44: Betriebe mit Nutzung von Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung in Sachsen 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024; Mehrfachantworten möglich.

Insgesamt war der Anteil von Betrieben in Sachsen, in denen mindestens eine Form dieser Arbeitszeitsteuerung genutzt wird, im Bereich Handel und Reparatur am höchsten: Dort kam in 71 % der Betriebe eines dieser Instrumente zum Einsatz, dicht gefolgt von den Übrigen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung. Auch in diesen Bereichen waren dies häufig Früh- oder Spätschichten und Samstagsarbeit. Am geringsten war der Anteil mit 19 % im Baugewerbe. In Westdeutschland fällt die Nutzung in den meisten Branchen niedriger aus, allerdings war der Anteil in den Übrigen Dienstleistungen mit 80 % noch höher (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Betriebe mit Nutzung von Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung nach Branchen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2024

Branche	Sachsen	Ost-deutschland	West-deutschland
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	51	46	37
Baugewerbe	19	22	17
Handel und Reparatur	71	66	54
Verkehr, Information, Kommunikation	59	45	37
Unternehmensnahe Dienstleistungen	34	28	19
Erziehung und Unterricht	42*	41	30
Gesundheits- und Sozialwesen	65	63	43
Übrige Dienstleistungen	69	72	80
Öffentliche Verwaltung	69*	50	56
Insgesamt	50	48	40

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

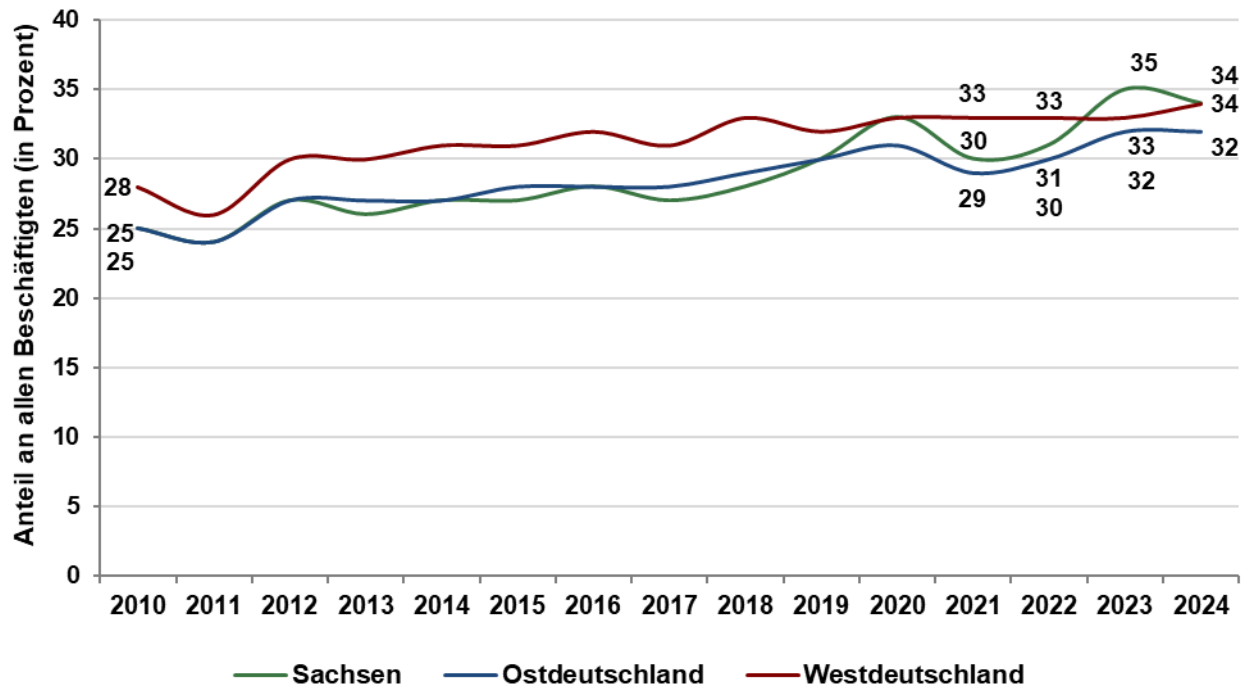
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Teilzeitarbeit

In vielen Betrieben in Sachsen besteht die Möglichkeit, die Arbeitszeiten individuell auszugestalten. So arbeiteten im Jahr 2024 in 77 % der Betriebe Personen in Teilzeit; 34 % aller Beschäftigten im Freistaat waren mit

einem reduzierten Stundenumfang tätig.^{35,36} In Ostdeutschland insgesamt gab es in 75 % der Betriebe Teilzeitbeschäftigte, 32 % der ostdeutschen Beschäftigten arbeiteten in einem solchen Modell. In Westdeutschland war Teilzeitarbeit über die Betriebe hinweg weiter verbreitet – 83 % der Betriebe hatten Teilzeitbeschäftigte – der Anteil von Personen, die mit reduziertem Stundenumfang arbeiteten, war in den alten Bundesländern mit 34 % aber genauso hoch wie in Sachsen. Insgesamt ist der Anteil von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu 2014 damit sowohl in Sachsen und Ostdeutschland insgesamt als auch in Westdeutschland gestiegen: Damals arbeiteten in Sachsen sowie den neuen Bundesländern noch 25 % der Beschäftigten mit reduzierter Stundenzahl, in Westdeutschland waren es 28 % (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Teilzeitbeschäftigte in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024.

Im Bereich Erziehung und Unterricht waren 71 % der Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit unterhalb jener einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten beschäftigt. Auch in den Übrigen Dienstleistungen, dem Gesundheits- und Sozialwesen und der Öffentlichen Verwaltung war der Anteil von Beschäftigten in Teilzeit überdurchschnittlich hoch (zwischen 47 und 49 %). Der größte Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten fand sich in der Öffentlichen Verwaltung (89 %), gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen (84 %). Im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe arbeiteten dagegen jeweils nur 14 % der Beschäftigten in Teilzeit (vgl. Tabelle 16). Es steht zu vermuten, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in den genannten Branchen mit dem jeweiligen Anteil weiblicher Beschäftigter zusammenhängt, da Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer (vgl. Kapitel 11.1).

³⁵ Unter Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich jede Beschäftigung verstanden, die mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit ausgeübt wird, welche unterhalb jener einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten im selben Betrieb liegt. Beträgt also die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte. Damit fallen unter diesen Begriff sowohl vollzeitnahe, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse als auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, sowie Midijobs mit reduzierter Sozialversicherungspflicht.

³⁶ An dieser Stelle ist zu berücksichtigen, dass eine Teilzeitbeschäftigung nicht zwingend mit attraktiveren Arbeitsbedingungen verknüpft ist. Dies ist nur dann der Fall, wenn die Reduktion des Stundenumfangs auf Wunsch der Beschäftigten erfolgt, um die Arbeitszeiten an die persönliche Lebenssituation anzupassen. Es kommt aber auch vor, dass der Betrieb die Teilzeitbeschäftigung einsetzt, um so die betrieblichen Arbeitszeiten bedarfsabhängig auszugestalten. In diesem Fall liegt eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung vor, die aus Sicht der Beschäftigten nicht mit attraktiveren Arbeitsbedingungen einhergeht. Die Differenzierung in freiwillige, d. h. beschäftigtenseitig gewünschte, und unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung ist anhand der vorliegenden Daten nicht möglich.

Tabelle 16: Betriebe und Beschäftigte mit Teilzeitbeschäftigung nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2024

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Beschäftigte mit Teilzeitbeschäftigung
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	79	14
Baugewerbe	69	14
Handel und Reparatur	76	36
Verkehr, Information, Kommunikation	65	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen	79	31
Erziehung und Unterricht*	75	71
Gesundheits- und Sozialwesen	84	48
Übrige Dienstleistungen	74	49
Öffentliche Verwaltung*	89	47
Insgesamt	77	34

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

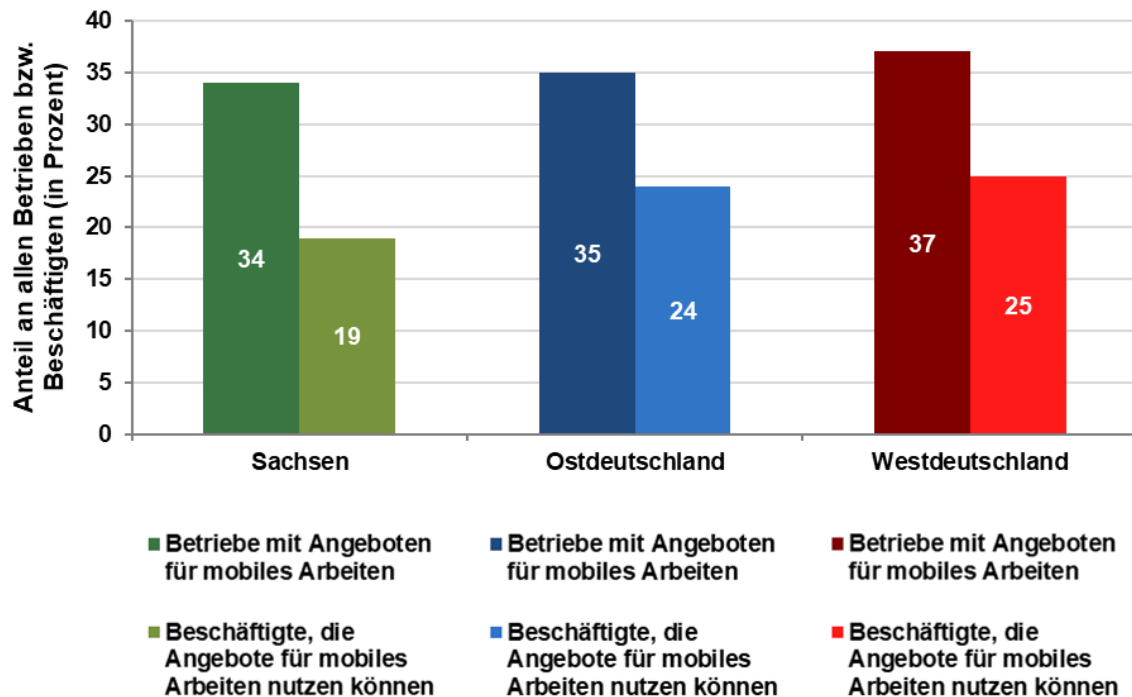
10.2 Mobiles Arbeiten

In den letzten Jahren hat das mobile Arbeiten stark an Bedeutung gewonnen. Spätestens die Erfahrungen der Corona-Pandemie haben gezeigt, dass viele Tätigkeiten auch außerhalb des Büros effizient erledigt werden können. Beschäftigten ermöglicht die Wahl des Arbeitsortes mehr Flexibilität, sie kann aber auch zu Herausforderungen führen, etwa im Hinblick auf die betriebliche und individuelle Arbeitsorganisation.

Im dritten Quartal 2024 bestand in jedem dritten sächsischen Betrieb (34 %) die Möglichkeit, von zu Hause und/oder unterwegs zu arbeiten, 19 % der Beschäftigten in Sachsen konnten davon Gebrauch machen. Bezogen auf alle Beschäftigten in den Betrieben mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten waren das 30 %. Insgesamt boten 17 % der Betriebe ihren Beschäftigten an, von zu Hause zu arbeiten, nicht aber von unterwegs, in 14 % war beides möglich. 3 % der Betriebe erlaubten das Arbeiten lediglich von unterwegs aus.

In Ostdeutschland war mobiles Arbeiten in 35 % der Betriebe grundsätzlich möglich, in Westdeutschland lag der Anteil bei 37 %. Allerdings konnte in beiden Regionen ein größerer Anteil der Beschäftigten entsprechende Angebote nutzen, in Ostdeutschland insgesamt waren es 24 %, in Westdeutschland 25 %. Damit war mobiles Arbeiten unter Sachsens Beschäftigten etwas weniger verbreitet als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Unter den Branchen war der Anteil von Betrieben, die das mobile Arbeiten zumindest für einen Teil ihrer Beschäftigten ermöglichten, vor allem bei der Öffentlichen Verwaltung (67 %), Erziehung und Unterricht (56 %) und im Bereich Verkehr, Kommunikation und Information (56 %) besonders hoch. Allerdings ist der Anteil von Beschäftigten, die dies nutzen können, dort nicht notwendigerweise ebenfalls hoch. Die höchsten Anteile an Arbeitnehmer/-innen, die von zu Hause und/oder unterwegs arbeiten können, finden sich in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (36 %), der Öffentlichen Verwaltung (34 %) und dem Bereich Verkehr, Kommunikation und Information. Sehr selten war das mobile Arbeiten hingegen in den Übrigen Dienstleistungen möglich, wo nur 11 % der Betriebe überhaupt die Möglichkeit anboten, lediglich 9 % der Beschäftigten konnten dies in Anspruch nehmen. Im Gesundheits- und Sozialwesen war der Anteil von Beschäftigten mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten mit 9 % noch geringer (vgl. Tabelle 17). Die Unterschiede gehen dabei vermutlich stark mit den ausgeübten Tätigkeiten einher: Bei Tätigkeiten, die eine bestimmte, nicht mobile Arbeitsplatzausstattung erfordern oder bei denen Leistungen am Menschen oder vor Ort ausgeführt werden müssen, ist das Arbeiten von zu Hause nicht realisierbar.

Tabelle 17: Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten und Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2024

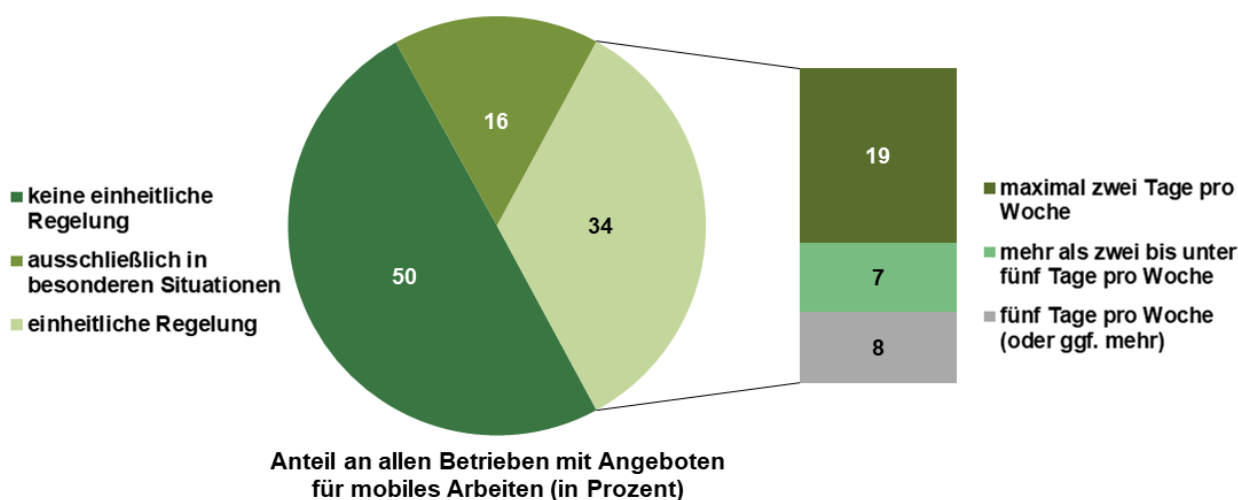
Branche	Betriebe mit Angeboten zum mobilen Arbeiten	Beschäftigte mit Möglichkeit zum mobilen Arbeiten
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	34	13
Baugewerbe	23	9
Handel und Reparatur	24	10
Verkehr, Information, Kommunikation	56	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	52	36
Erziehung und Unterricht*	56	16
Gesundheits- und Sozialwesen	24	6
Übrige Dienstleistungen	11	9
Öffentliche Verwaltung*	67	34
Insgesamt	34	19

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

In 34 % der Betriebe, in denen ein mobiles Arbeiten grundsätzlich möglich war, gab es einheitliche Regelungen zum zeitlichen Umfang der Nutzung durch die Beschäftigten. So war es in 19 % der sächsischen Betriebe mit Angebot für mobiles Arbeiten in der Regel nur für maximal zwei Tage pro Woche möglich von unterwegs bzw. zu Hause zu arbeiten, in 7 % der Betriebe lag die vorgegebene Häufigkeit bei über zwei bis unter fünf Tagen pro Woche. In 8 % der Betriebe mit Angebot zum mobilen Arbeiten war es an jedem Arbeitstag möglich. Demgegenüber gaben 50 % der entsprechenden Betriebe an, keine einheitlichen Regelungen zu haben, in 16 % war es nur in besonderen Situationen zulässig (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: Regelungen zur Nutzung von mobilem Arbeiten in Sachsen 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Angeboten für mobiles Arbeiten.

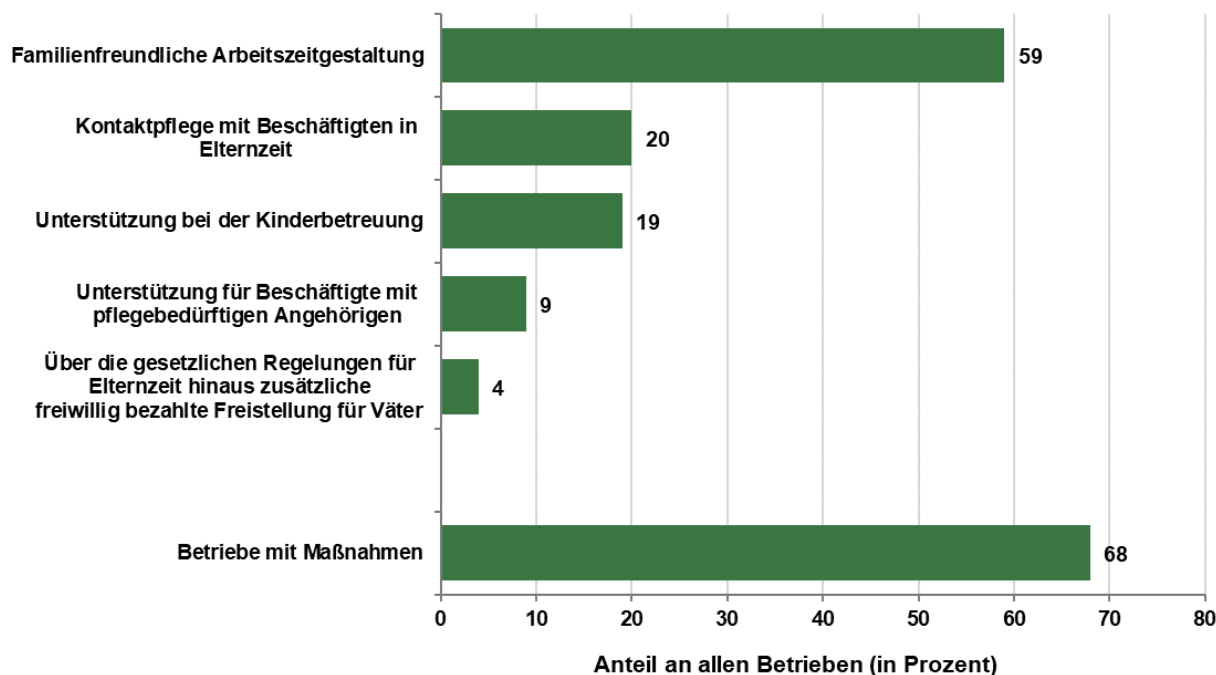
10.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Durch Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten und Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten können Betriebe insbesondere auch für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen ein unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen. Daneben existiert noch eine Reihe weiterer betrieblicher Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Schließlich ist die Berücksichtigung der Balance zwischen Familie und Beruf ein entscheidender Aspekt attraktiver Arbeitsbedingungen, der die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöhen und sich so positiv auf die Produktivität und das Betriebsklima auswirken kann. Eine Unternehmenskultur, die die

Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert, kommt daher nicht nur den Mitarbeitenden zugute, sondern sichert auch die Position des Unternehmens im Wettbewerb um talentierte Arbeitskräfte.

Knapp zwei Drittel (68 %) aller sächsischen Betriebe boten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Damit ist der Anteil im Vergleich zum Jahr 2016, als die Frage nach entsprechenden Maßnahmen schon einmal gestellt wurde, deutlich gestiegen: Damals lag der Anteil noch bei 44 %. Sowohl in der damaligen als auch in der vorliegenden Befragung spielte eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung dabei die größte Rolle: Im Jahr 2024 gaben 59 % der sächsischen Betriebe an, mit Hilfe von flexiblen Arbeitszeiten, Home-Office, oder familienfreundlichen Teilzeitmodellen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu befördern. Kontaktpflege mit Beschäftigten in Elternzeit sowie Unterstützung bei der Kinderbetreuung wurden jeweils von etwa jedem fünften Betrieb durchgeführt. Andere Maßnahmen waren deutlich weniger verbreitet (vgl. Abbildung 48).

Abbildung 48: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Sachsen 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024; Mehrfachantworten möglich.

Unter den Kleinstbetrieben boten 62 % Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an, unter den Mittel- und Großbetrieben waren es mit 91 % bzw. 92 % deutlich mehr. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten boten Maßnahmen jenseits von familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung nur in sehr geringem Umfang an. In größeren Betrieben wurden hingegen vermehrt auch weitere Maßnahmen implementiert, etwa zur Kontaktpflege mit Beschäftigten in Elternzeit (Großbetriebe: 51 %) oder zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung (Großbetriebe: 41 %). Nur ein geringer Anteil der sächsischen Betriebe sind Mitglied im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“³⁷ oder in einem anderen Netzwerk familienfreundlicher Unternehmen: Insgesamt traf dies auf 2 % der sächsischen Betriebe zu, unter den Großbetrieben lag der Anteil bei 6 %.

Fazit: Im Vergleich zu Westdeutschland ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Sachsen weiterhin höher. Ein erheblicher Anteil der Betriebe in Sachsen verzeichnet zudem regelmäßige Überstunden. Gleichzeitig ermöglichen viele sächsische Betriebe das mobile Arbeiten und legen Wert auf eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, um die Balance zwischen Beruf und Privatleben zu unterstützen. Andere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind hingegen weniger verbreitet.

³⁷ Das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist Teil des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums in Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB.

11. Geschlechterbezogene Merkmale der Beschäftigung

Auch die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit innerhalb eines Betriebes kann zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis und die gezielte Unterstützung von Frauen in Führungspositionen erhöhen die Attraktivität eines Unternehmens für qualifizierte Fachkräfte. In Zeiten des Fachkräftemangels kann dies ein entscheidender Wettbewerbsvorteil sein, auch da Unternehmen mit vielfältigen und inklusiven Strukturen tendenziell innovativer und produktiver sind.

11.1 Geschlechterverteilung der Beschäftigten

Im Jahr 2024 waren 48 % der sächsischen Beschäftigten weiblich. Damit war der Anteil genauso hoch wie in Ostdeutschland insgesamt und geringfügig höher als in Westdeutschland (47 %). Seit 2010 schwankte der Anteil von Frauen an den Beschäftigten jährlich zwischen 44 % und 48 %.

Dabei bestanden erhebliche Unterschiede zwischen den sächsischen Branchen. So lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht bei 82 %, im Gesundheits- und Sozialwesen bei 79 %. Dagegen war im Baugewerbe nur jede siebte beschäftigte Person (14 %) eine Frau (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Verteilung von Beschäftigten insgesamt sowie von weiblichen und männlichen Beschäftigten nach Branchen in Sachsen 2024

Branche	Frauenanteil an allen Beschäftigten	Weibliche Beschäftigte**	Männliche Beschäftigte**
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	27	10	26
Baugewerbe	14	2	11
Handel und Reparatur	53	14	11
Verkehr, Information, Kommunikation	26	5	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	45	13	15
Erziehung und Unterricht*	82	14	3
Gesundheits- und Sozialwesen	79	22	6
Übrige Dienstleistungen	54	8	6
Öffentliche Verwaltung*	66	5	2
Insgesamt	48	100	100

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

** Die Summe der Einzelwerte liegt unter 100 %, da die Branchen Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck aufgrund geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Der unterschiedliche Anteil beider Geschlechter an den Beschäftigten einer Branche zeigt sich auch in der Verteilung von Frauen bzw. Männern auf die einzelnen Bereiche. So waren 22 % aller weiblichen Beschäftigten in Sachsen im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, aber nur 6 % der männlichen Beschäftigten. Auch arbeitete unter den sächsischen Frauen ein deutlich höherer Anteil im Bereich Erziehung und Unterricht (14 %) als unter den sächsischen Männern (3 %). Demgegenüber arbeiteten nur 2 % aller weiblichen Beschäftigten, aber 11 % aller männlichen Beschäftigten in Sachsen im Baugewerbe. Jeder vierte männliche Beschäftigte (26 %) arbeitete im Verarbeitenden Gewerbe, unter den Frauen waren es 10 % (vgl. Tabelle 18).

In Großbetrieben ab 100 Beschäftigten war der Frauenanteil mit 52 % überdurchschnittlich hoch, unter den Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten lag der Anteil sogar bei 54 %. Demgegenüber waren weibliche Beschäftigte in den Klein- (45 %) und vor allem Mittelbetrieben (41 %) eher unterrepräsentiert. In den sächsischen Betrieben mit unter zehn Beschäftigten waren im Durchschnitt 49 % davon weiblich.

Frauen verrichteten insgesamt etwas häufiger einfache Tätigkeiten als Männer: 23 % aller weiblichen Beschäftigten in Sachsen arbeiteten auf einer Stelle, für die keine formale Ausbildung erforderlich war. Bei Männern

lag dieser Anteil bei 21 %, unter allen sächsischen Beschäftigten betrug er 22 % (vgl. Kapitel 5). Dies hängt zum einen damit zusammen, dass weibliche Beschäftigte in den Übrigen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen überrepräsentiert sind – zwei Branchen mit hohen Anteilen an Einfacharbeit (vgl. ebenfalls Kapitel 5). Zum anderen arbeiteten Frauen auch in anderen Branchen überdurchschnittlich häufig auf Stellen für einfache Tätigkeiten: Im Verarbeitenden Gewerbe arbeiteten 23 % aller Beschäftigten auf Stellen, für die keine Ausbildung erforderlich war, aber 31 % der weiblichen Beschäftigten. Im Baugewerbe lagen die entsprechenden Anteile bei 9 % (alle Beschäftigten auf Stellen für einfache Tätigkeiten) und 13 % (weibliche Beschäftigte auf Stellen für einfache Tätigkeiten), im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation bei 25 % und 31 %.

Der Anteil von Frauen an allen befristet Beschäftigten ist jedoch etwas zurückgegangen. Handelte es sich im Jahr 2023 noch bei 52 % von allen befristet Beschäftigten um Frauen, waren es im Jahr 2024 nur noch 49 %.

Geschlechtsspezifische Teilzeitbeschäftigung

In den letzten 14 Jahren ist der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten in Sachsen zwar gesunken, jedoch in vergleichsweise geringem Ausmaß: Waren im Jahr 2010 insgesamt 80 % der sächsischen Teilzeitbeschäftigten weiblich, waren es im Jahr 2024 noch 74 %. In Westdeutschland waren es 2024 ebenfalls 74 %, in Ostdeutschland insgesamt war der Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten mit 72 % geringfügig kleiner. Teilzeitarbeit wurde also weiterhin überwiegend von Frauen wahrgenommen. Dementsprechend unterschied sich auch die Teilzeitquote, d. h. der Anteil der in Teilzeit Tätigen an allen Beschäftigten, zwischen Frauen und Männern: Insgesamt 53 % der weiblichen Beschäftigten in Sachsen waren Mitte 2024 mit reduziertem Stundenumfang tätig, aber nur 17 % der männlichen Beschäftigten (vgl. Tabelle 19). In allen Branchen und auch in allen Betriebsgrößenklassen lag die Teilzeitquote der Frauen erheblich über jener der Männer. Dieser Befund lässt eine unterschiedliche Verteilung des gesamten Arbeitszeitvolumens auf beide Geschlechter erkennen.

Unter den Frauen, die im Bereich Erziehung und Unterricht beschäftigt waren, arbeiteten 74 % in Teilzeit, im Bereich Übrige Dienstleistungen waren es 60 %, in der Öffentlichen Verwaltung 59 %. Am niedrigsten war die Teilzeitquote von Frauen dagegen im Verarbeitenden Gewerbe, wo jede dritte Frau mit reduzierter Arbeitszeit tätig war. Die Teilzeitquote von Männern war in allen Branchen niedriger als die der Frauen. Bemerkenswert ist jedoch, dass in Branchen mit einem hohen Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen auch vergleichsweise viele männliche Beschäftigte in Teilzeit arbeiteten. So traf dies auf etwa 55 % der Männer in Bereich Erziehung und Unterricht zu sowie auf 36 % der männlichen Beschäftigten in den Übrigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 19). Dies könnte einerseits damit zusammenhängen, dass Tätigkeiten in diesen Branchen häufig zeitlich so strukturiert sind, dass Teilzeitarbeit arbeitgeberseitig gut zu ermöglichen oder gar gewünscht ist. Andererseits könnte die bestehende Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung in diesen Branchen eine größere Offenheit der Betriebe gegenüber dieser Arbeitszeitgestaltung nach sich ziehen, die es für Beschäftigte jeden Geschlechts einfacher macht, einen arbeitnehmerseitig bestehenden Wunsch nach Teilzeit zu realisieren.

Tabelle 19: Beschäftigte in Teilzeit nach Geschlecht und ausgewählten Branchen in Sachsen 2024

Branche	Weibliche Beschäftigte in Teilzeit	Männliche Beschäftigte in Teilzeit
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	33	7
Baugewerbe	47	9
Handel und Reparatur	52	17
Verkehr, Information, Kommunikation	45	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	46	18
Erziehung und Unterricht*	74	55
Gesundheits- und Sozialwesen	52	33
Übrige Dienstleistungen	60	36
Öffentliche Verwaltung*	59	24
Insgesamt	53	17

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

11.2 Frauen in Führungspositionen

Karrierperspektiven – d. h. die Möglichkeit zum Aufstieg auf eine höhere Verantwortungs- oder Führungsebene – sind für viele Beschäftigte ein wichtiges Argument dafür, sich langfristig an ein Unternehmen zu binden; vor allem auch für Frauen, die unter den Führungskräften unterrepräsentiert sind. Betrachtet man die Führungspositionen mit Vorgesetztenfunktion in den sächsischen Betrieben, so zeigt sich, dass es in der großen Mehrheit nur eine Führungsebene (Geschäftsführung, Eigentümer/-in, Vorstand, Filial- oder Betriebsleitung) gab, und diese Ebene in der Regel mit einer einzigen Person besetzt war. Nur in 24 % der Betriebe bestand die oberste Führungsebene aus mehr als einer Person, und in 23 % der Betriebe gibt es eine zweite Führungsebene mit Vorgesetztenfunktion.

Vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben gab es nur wenige Führungspositionen. Im Durchschnitt gab es in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 1,2 und in Kleinbetrieben 1,6 Führungskräfte pro Betrieb. Die Mehrheit der Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten wurde hingegen von Leitungsteams von zwei oder mehr Personen geführt. So gab es in sächsischen Mittelbetrieben durchschnittlich 2,4 Führungskräfte, in Großbetrieben waren es 2,6.

Dabei wurden die Leitungsfunktionen in der Mehrheit von Männern ausgeübt. Im Jahr 2024 waren in 40 % aller sächsischen Betriebe Frauen an der Leitung beteiligt: 27 % aller sächsischen Betriebe wurden alleine von Frauen geführt und in 13 % der Betriebe war die erste Führungsebene gemischtgeschlechtlich. Entsprechend wurden damit 60 % der sächsischen Betriebe ausschließlich von Männern geleitet.

Dabei steigt der Anteil an gemischtgeführten Betrieben mit der Betriebsgröße. In Kleinstbetrieben – die wie beschrieben oft nur eine Leitungsfunktion haben – ist der Anteil mit 10 % deutlich geringer als in Großbetrieben, unter denen 34 % von Männern und Frauen gemeinsam geführt werden. Auffällig ist dabei, dass es mit steigender Betriebsgröße – und demnach oft auch steigender Anzahl an Leitungsfunktionen – sowohl der Anteil ausschließlich von Frauen als auch der ausschließlich von Männern geführter Betriebe deutlich sinkt. Dennoch sind unter Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten immer noch in mehr als der Hälfte (51 %) keine Frauen in der Leitungsebene involviert (vgl. Tabelle 20).

Insgesamt trugen Frauen für rund ein Viertel (25 %) der Beschäftigten allein die Verantwortung, weitere 22 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitete in Betrieben, in denen Frauen gemeinsam mit mindestens einem Mann die Leitung übernahmen. Insgesamt waren weibliche Führungskräfte damit für fast die Hälfte (47 %) aller Beschäftigten des Freistaates (mit-)verantwortlich.

Tabelle 20: Besetzung der ersten Führungsebene nach Geschlecht und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2024

Betriebsgrößenklasse	Ausschließlich Frauen	Frauen und Männer	Ausschließlich Männer
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	27	10	63
10 bis 49 Beschäftigte	28	19	53
50 bis 99 Beschäftigte	14	28	58
ab 100 Beschäftigte	15	34	51
Insgesamt	27	13	60

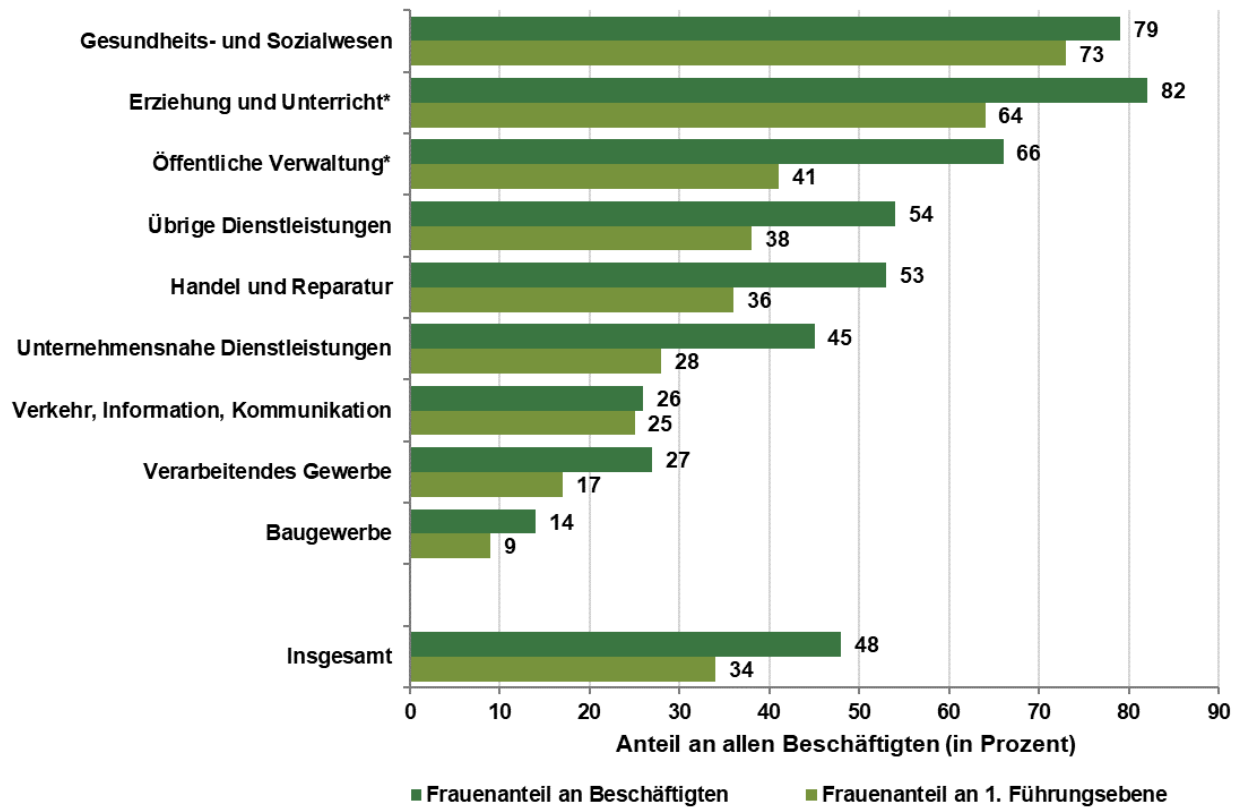
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Insgesamt waren im Jahr 2024 34 % aller Führungskräfte in sächsischen Betrieben weiblich. Dieser Anteil lag deutlich unter dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt (48 %, vgl. Kapitel 11.1). In Ostdeutschland insgesamt war der Anteil von Frauen an allen Führungskräften mit 33 % ähnlich hoch, in Westdeutschland waren Frauen mit 28 % der Führungskräfte jedoch in noch geringerem Maße an der Leitung von Betrieben beteiligt.

Besonders hoch war der Anteil von Frauen in der ersten Führungsebene im Gesundheits- und Sozialwesen, wo er bei 73 % lag. Damit war er vergleichsweise ähnlich zum Frauenanteil in der Branche insgesamt (79 %). Größer war die Diskrepanz im Bereich Erziehung und Unterricht, wo 82 % der Belegschaft weiblich waren, aber nur 64 % der Leitungsebene. Auch in der Öffentlichen Verwaltung war jede dritte beschäftigte Person eine Frau, aber deutlich weniger als die Hälfte der Führungskräfte (41 %). Fast proportional war der Anteil von Frauen in der Führungsebene im Verhältnis zu ihrem Anteil an den Beschäftigten dagegen im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation: Dort waren 26 % der Beschäftigten weiblich und 25 % der ersten Führungsebene (vgl. Abbildung 49).

Über die Betriebsgrößenklassen unterscheidet sich der Frauenanteil dagegen fast nicht. Während in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten 36 % der Leitungsfunktionen von Frauen besetzt waren, waren es in allen anderen Größenklassen 33 %.

Abbildung 49: Frauenanteil an Beschäftigten und an erster Führungsebene nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2024

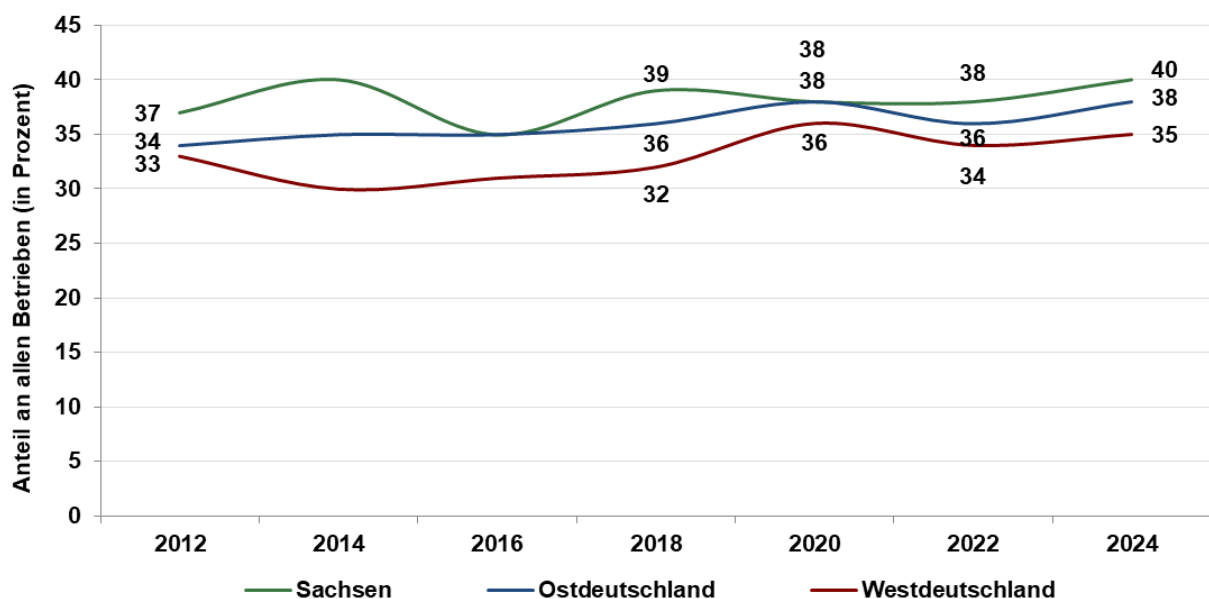


* Werte wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Innerhalb der letzten zwölf Jahre schwankte der Anteil von Betrieben, in denen Frauen an der Leitung beteiligt waren, in Sachsen zwischen 35 % und 40 %. Insgesamt stieg der Anteil zwischen 2012 und 2024 um drei Prozentpunkte. In Westdeutschland stieg der Anteil in dieser Zeitspanne von 33 % auf 35 %, in Ostdeutschland insgesamt erhöhte er sich von 34 % auf 38 % (vgl. Abbildung 50).

Abbildung 50: Betriebe mit weiblichen Führungskräften in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2024*

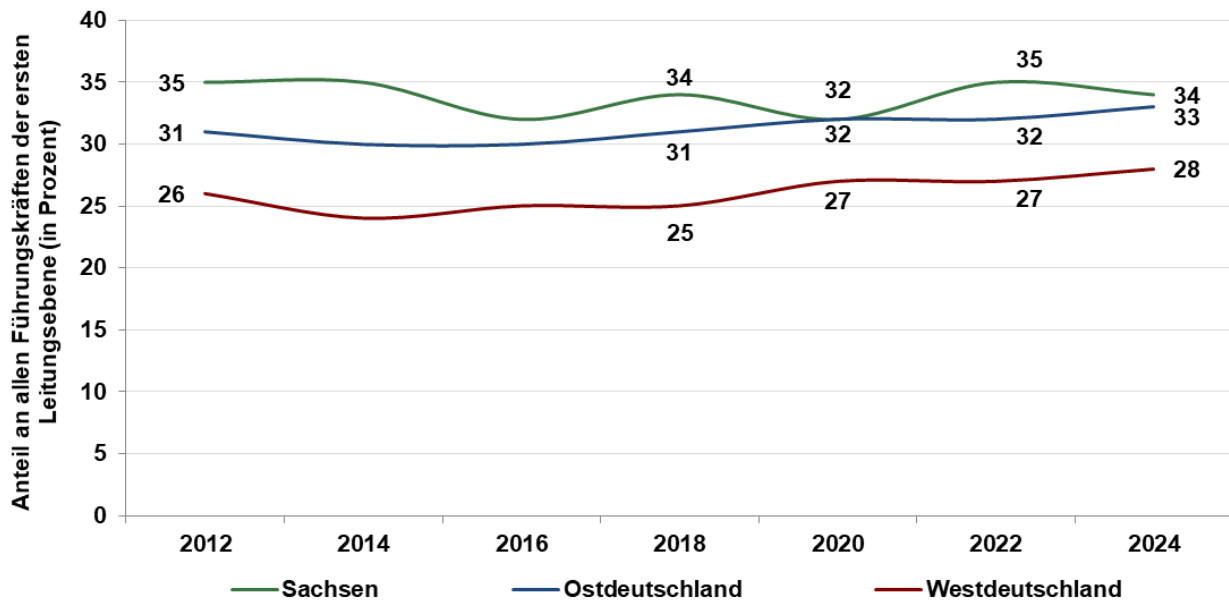


* Die entsprechenden Informationen werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2024.

Auch der Anteil von Frauen an den Führungskräften ist in Sachsen innerhalb der letzten zwölf Jahre mit leichten Schwankungen vergleichsweise stabil geblieben (vgl. Abbildung 51). Politische Initiativen der vergangenen Jahre, etwa das Zweite Führungspositionengesetz (FüPoG)³⁸ oder Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen bei der Existenzgründung³⁹, scheinen somit bislang nur begrenzt Wirkung gezeigt zu haben.

Abbildung 51: Weibliche Führungskräfte in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2024*



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2024.

Fazit: Obwohl der Anteil von Frauen an den Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu 2010 leicht zurückgegangen ist, bleibt Teilzeitarbeit weiterhin überwiegend weiblich dominiert. In Führungspositionen sind Frauen hingegen auch im Jahr 2024 unterrepräsentiert und ihr Anteil hat in den letzten zehn Jahren keine signifikante Steigerung erfahren.

³⁸ Das Führungspositionengesetz (FüPoG) vom 01.05.2015 sowie seine Ergänzung im FüPoG II vom 12.08.2021 zielen darauf ab, den Anteil von Frauen in den Führungsgremien von Wirtschaft und Verwaltung zu erhöhen. In Unternehmen der Privatwirtschaft regelt es allerdings nur die Besetzung von Vorständen und greift damit nur bei sehr großen Unternehmen.

³⁹ Auf Bundesebene z. B. die Initiative „Frauen unternehmen“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz, in Sachsen z. B. die Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit vom 23.07.2021 (SächsABl. S. 1027), die durch die Richtlinie vom 13.06.2023 (SächsABl. S. 734) geändert worden ist, zuletzt enthalten in der Verwaltungsvorschrift vom 11.12.2023 (SächsABl. Sdr. S. S 275).

12. Investitionen und Innovationen

Um die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern spielen Investitionen und Innovationen eine entscheidende Rolle. Dabei werden Investitionen in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen unterschieden. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Erweiterungsinvestitionen wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche oder verbesserte Maschinen und Anlagen. Neben Investitionen können auch Innovationen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes erhöhen: Sie können dazu beitragen, dass Produkte oder Leistungen verbessert werden, sodass zusätzlicher Umsatz generiert werden kann oder sie ermöglichen es, Produktionsprozesse zu optimieren. Die Auswirkungen von Investitionen und Innovationen auf Umfang und Struktur der betrieblichen Beschäftigung können dabei unterschiedlich ausfallen: Einerseits kann durch einen verstärkten Einsatz von Maschinen im Produktionsprozess sowie durch Effizienzgewinne aufgrund von Prozessinnovationen der Bedarf an (insbesondere einfacher) Arbeit sinken. Andererseits können eben diese Anpassungen dazu führen, dass ein Betrieb seine Marktposition soweit verbessert, dass der Arbeitskräftebedarf insgesamt steigt.⁴⁰

12.1 Investitionen

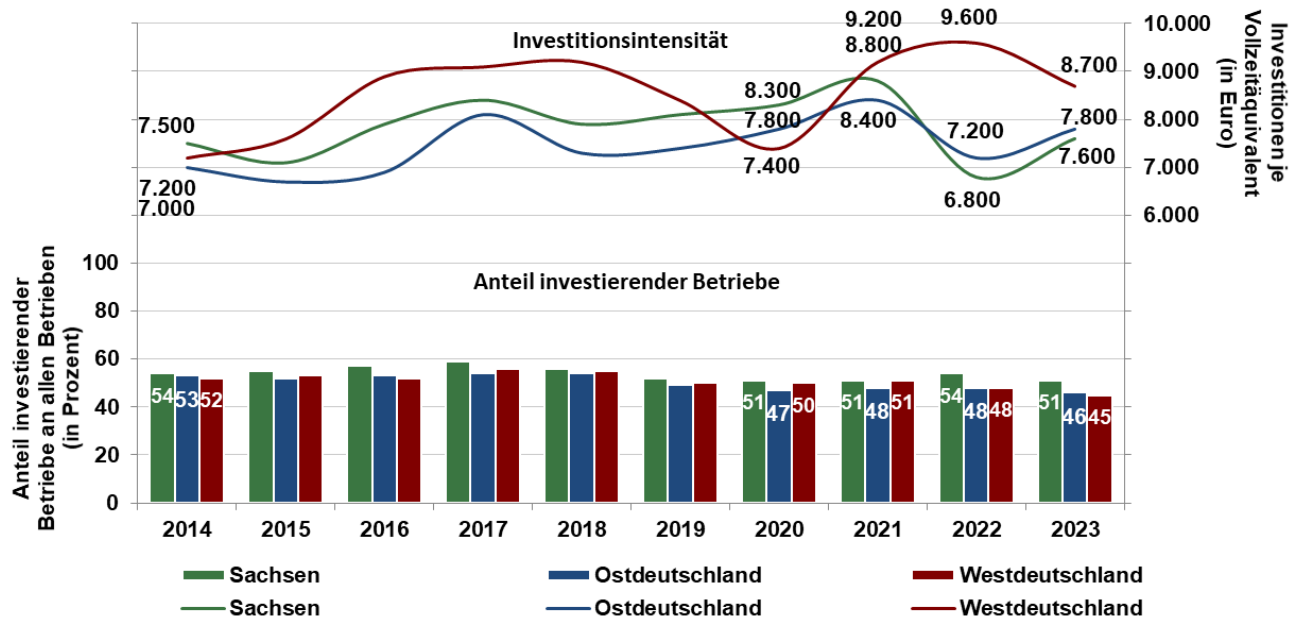
Im Rahmen des IAB-Betriebspanels sind Investitionen als Sachinvestitionen zu verstehen, die zur Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände verwendet werden. Durch diese will ein Betrieb höhere Erträge generieren bzw. wettbewerbsfähig bleiben. So kann ein Produkt mit neueren oder besseren Maschinen und Anlagen schneller hergestellt werden; eine Dienstleistung kann unter Verwendung passender EDV-Technik rascher abgewickelt werden. Im Geschäftsjahr 2023⁴¹ investierte über die Hälfte (51 %) aller sächsischen Betriebe in neue Produktionsmittel. Damit sank der Anteil im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozentpunkte und erreichte wieder den Wert der beiden Jahre zuvor. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten⁴²) lag bei rund 7.600 Euro und stieg im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich an. In Ostdeutschland insgesamt investierten nur 46 % der Betriebe, in Westdeutschland lag der Anteil bei 45 %. Wie in Sachsen stieg auch das durchschnittliche Investitionsvolumen pro Vollzeitäquivalent in Ostdeutschland insgesamt wieder an und lag im Jahr 2023 bei 7.800 Euro. In Westdeutschland, wo das Investitionsvolumen pro Kopf im Vorjahr 9.600 Euro betragen hatte, reduzierte es sich wieder deutlich, lag mit 8.700 Euro aber weiter über dem sächsischen und dem ostdeutschen Durchschnittswert (vgl. Abbildung 52).

⁴⁰ Der Nettoeffekt von Innovationen und Investitionen auf die Beschäftigung ist regelmäßig Gegenstand wirtschaftswissenschaftlicher Forschung. S. z.B. Woltjer, G.; van Galen, M.; and Logatcheva, K.: Industrial Innovation, Labour Productivity, Sales and Employment. In: International Journal of the Economics of Business 2021, Vol 28, No. 1, S. 89-113.

⁴¹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2023.

⁴² Die Berechnung von Vollzeitäquivalenten wurde mit der Befragungswelle 2022 verändert. Die Werte zum Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem in früheren Befragungen wurden rückwirkend neu berechnet. Die in früheren Berichten veröffentlichten Angaben sind daher nicht direkt vergleichbar.

Abbildung 52: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2024. Hinweis: Im Jahr 2022 erfolgte eine Umstellung des Verfahrens zur Ermittlung von Vollzeitäquivalenten. Die Werte bis einschließlich 2015 wurden daher rückwirkend an die neue Berechnung angepasst.

Im Zusammenhang mit der betrieblichen Leistungsfähigkeit und der Arbeitskräftenachfrage sind Erweiterungsinvestitionen von besonderem Interesse. Über die Hälfte der investierenden Betriebe Sachsens (55 %) tätigte auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen, d. h., sie nutzen Investitionen dazu, ihre Produktionskapazität, Marktpräsenz oder die Geschäftsbereiche auszudehnen. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen entspricht das einem Anteil von 28 %. Damit war der Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen an allen Betrieben in Sachsen höher als in Ostdeutschland (24 %; bezogen auf alle Betriebe mit Investitionen: 52 %) und Westdeutschland (24 %; bezogen auf alle Betriebe mit Investitionen: 54 %). Allerdings war der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen in Sachsen niedriger als in den alten und neuen Bundesländern: Insgesamt flossen 24 % der in Sachsen investierten Mittel in Erweiterungsinvestitionen, in Ostdeutschland lag der Anteil bei 28 % und in Westdeutschland bei 33 %.

Der höchste Anteil investierender Betriebe fand sich in Sachsen im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation: Dort investierten etwa zwei von drei Betrieben. In den Übrigen Dienstleistungen waren es dagegen nur 38 %. Entsprechend war mit 40 % auch der Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen Bereich Verkehr, Information, Kommunikation besonders hoch, in den Übrigen Dienstleistungen führte etwa jeder fünfte Betrieb (19 %) Erweiterungsinvestitionen durch. Besonders hoch war der Anteil von Erweiterungsinvestitionen an allen Investitionen mit 42 % im Gesundheits- und Sozialwesen, besonders niedrig lag er mit 2 % im Bereich Erziehung und Unterricht (vgl. Tabelle 21).

Die Investitionsintensität je Vollzeitäquivalent lag im Jahr 2023 im Dienstleistungssektor bei 7.300 Euro, im Produzierenden Gewerbe bei 7.200 Euro. Damit fielen die Investitionen pro Vollzeitäquivalent im Dienstleistungssektor zum ersten Mal innerhalb der letzten zehn Jahre höher aus als im Produzierenden Gewerbe. Dies hat insbesondere damit zu tun, dass die Investitionsintensität im Produzierenden Gewerbe seit 2020 rückläufig ist.

Tabelle 21: Betriebe mit Investitionen nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2023

Branche	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungs-investitionen	Anteil der Erweiterungs-investitionen an Investitionen
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	53	30	36
Baugewerbe	52	28	27
Handel und Reparatur	49	27	29
Verkehr, Information, Kommunikation	66	40	16
Unternehmensnahe Dienstleistungen	59	35	26
Erziehung und Unterricht*	56	34	2
Gesundheits- und Sozialwesen	50	31	42
Übrige Dienstleistungen	38	19	22
Öffentliche Verwaltung*	59	36	29
Insgesamt	51	28	24

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.

Der Anteil der Betriebe mit Investitionen steigt mit der Betriebsgröße: Im Jahr 2024 tätigten in Sachsen 46 % der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten Investitionen, aber drei Viertel der Großbetriebe. Die Investitionsintensität in Großbetrieben lag dabei bei 8.800 Euro, in Mittelbetrieben sogar bei 10.000 Euro. Kleinbetriebe investierten mit 6.300 Euro je Vollzeitbeschäftigtem bzw. Vollzeitbeschäftigter jedoch mehr als Kleinbetriebe, bei denen die durchschnittliche Investitionsintensität bei 5.200 Euro lag. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt zudem der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen: So tätigten 48 % aller sächsischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Erweiterungsinvestitionen, aber nur 26 % der Kleinbetriebe.

Grüner Wasserstoff

Investitionen in neue oder zusätzliche Betriebsmittel bieten immer auch die Gelegenheit, technologische Entwicklungen für den Betrieb nutzbar zu machen. Dies ist etwa der Fall beim Einsatz von neuen Energieträgern wie Wasserstoff. Grüner Wasserstoff, produziert aus erneuerbaren Energien, ist eine klimafreundliche Alternative zu fossilen Energieträgern und ein Schlüssel für die nachhaltige Wirtschaftstransformation. Betriebe können mit grünem Wasserstoff ihre CO₂-Emissionen senken, langfristig Energiekosten stabilisieren und sich zukunftssicher aufstellen. Allerdings ist die Produktion von grünem Wasserstoff derzeit noch kostenintensiv und damit er in der Produktion oder für den Antrieb von Fahrzeugen eingesetzt werden kann, braucht es zunächst Investitionen in entsprechend kompatible Anlagen oder Systeme.

Der Einsatz von grünem Wasserstoff ist in den sächsischen Betrieben bislang entsprechend sehr begrenzt: Fast ein Drittel der Betriebe (62 %) gab im Jahr 2024 an, eine Nutzung von grünem Wasserstoff für die Produktion wäre für sie nicht relevant, für den Einsatz in Fahrzeugen lag der Anteil bei 59 %. In den Betrieben, bei denen eine Nutzung in den jeweiligen Bereichen in Frage kommt, wurde dies bislang so gut wie nie umgesetzt und dies auch nicht geplant. Insgesamt traf dies auf 34 % der Betriebe für den Einsatz in Fahrzeugen und auf 31 % der Betriebe für den Einsatz in der Produktion zu. Weitere 6 % bzw. 5 % aller Betriebe konnten es nicht sagen bzw. kannten diese Energiequelle nicht. Lediglich 1 % der Betriebe in Sachsen setzte grünen Wasserstoff bereits in der Produktion ein, 1 % plante den Einsatz für Fahrzeuge (vgl. Tabelle 22). Zum Vergleich: In Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland wurde grüner Wasserstoff ebenso selten genutzt. In beiden Regionen lagen die Anteile der Betriebe, die einen Einsatz für einen der beiden Bereiche bereits durchführten oder dies planten, bei jeweils weniger als 1 %.

Tabelle 22: Betriebe mit Nutzung von grünem Wasserstoff für Fahrzeuge und Produktion in Sachsen 2024

Nutzung für ...	Ja, Nutzung	Ja, Planung	Nein, weder Nutzung noch Pla- nung	Kann ich nicht sagen, kenne ich nicht	Gibt es nicht/trifft nicht zu
	%	%	%	%	%
Fahrzeuge	0	1	34	6	59
Produktion	1	0	31	5	62

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Hinweis: Ein geplanter Einsatz konnte nur von Betrieben angegeben werden, die grünen Wasserstoff bislang noch nicht nutzen.

Über die Branchen hinweg unterscheidet sich die Nutzung von grünem Wasserstoff nur geringfügig: Für Fahrzeuge war der Einsatz in 9 % der Betriebe des Bereichs Verkehr, Information und Kommunikation geplant oder bereits umgesetzt, sowie in jeweils 2 % der Betriebe im Baugewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen. Für den Einsatz in der Produktion war die Offenheit der Betriebe noch geringer: Lediglich im Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe planen dies jeweils 2 % der Betriebe.

Auch der Anteil an Betrieben, die sich mit für die Nutzung von grünem Wasserstoff nötigen Tätigkeiten beschäftigen ist sehr gering. Im Jahr 2024 lag der Anteil von Betrieben in Sachsen, die grünen Wasserstoff, deren Technologie oder Folgeprodukte herstellen, die Infrastruktur dafür bereitstellen oder Dienstleistungen für die Wasserstoffwirtschaft zur Verfügung stellen, bei weniger als 1 %. Der Anteil an Betrieben, die dies planen ist mit 1 % ähnlich gering. Während 4 % dazu noch nicht sagen können, ist die deutliche Mehrheit (95 %) weder in diesen Bereichen tätig noch ist dies geplant.

12.2 Innovationen

Im Geschäftsjahr 2023⁴³ realisierten 38 % aller Betriebe in Sachsen Innovationen, etwas weniger als in Ostdeutschland insgesamt (39 %). In Westdeutschland realisierten im gleichen Zeitraum 46 % der Betriebe Innovationen. Der Schwerpunkt der durchgeführten Innovationen lag dabei sowohl in Sachsen also auch in Ost- und Westdeutschland auf Produktinnovationen, also auf der Entwicklung neuer oder verbesserter Produkte oder Dienstleistungen. Unter den sächsischen Betrieben führten 36 % Produktinnovationen durch, in Westdeutschland war es mit 43 % ein etwas höherer Anteil. Dagegen wurden Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen verbessern, von einem deutlich geringeren Teil der Betriebe umgesetzt: In Sachsen traf dies auf 10 % der Betriebe zu. In Ostdeutschland insgesamt führten 13 % Prozessinnovationen durch, in Westdeutschland waren es 14 % (vgl. Tabelle 23).

⁴³ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2023.

Tabelle 23: Betriebe mit Innovationen nach Art der Innovation in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2023

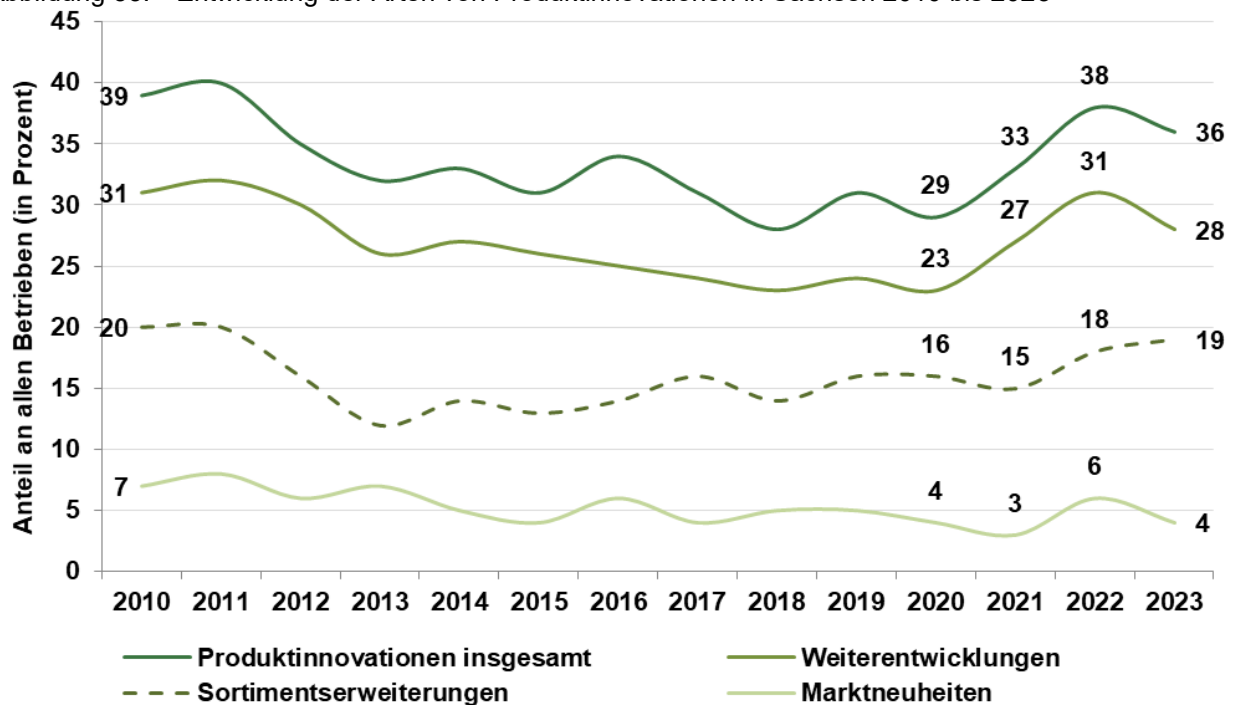
Art der Innovation	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
Prozessinnovationen	10	13	15
Produktinnovationen	36	37	43
darunter:			
Weiterentwicklungen	28	29	35
Sortimentserweiterungen	19	20	21
Marktneuheiten	4	6	6
Betriebe mit Innovationen insgesamt	38	39	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024; Mehrfachantworten möglich. Die Angaben beziehen sich auf das abgeschlossene Geschäftsjahr 2023.

Die meisten Produktinnovationen waren Weiterentwicklungen oder Sortimentserweiterungen: 28 % der sächsischen Betriebe realisierten Weiterentwicklungen, 19 % führten Sortimentserweiterungen durch. Bei Weiterentwicklungen werden Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentserweiterung wird gesprochen, wenn angebotene Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen werden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Im Jahr 2024 entwickelten 4 % der sächsischen Betriebe auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil mit jeweils 6 % etwas höher (vgl. Tabelle 23).

Insgesamt ist der Anteil von Betrieben mit Produktinnovationen in Sachsen im Vergleich zum Vorjahr wieder gesunken: 2022 hatten noch 38 % der sächsischen Betriebe neue oder verbesserte Produkte oder Dienstleistungen entwickelt. Dabei ist vor allem der Anteil an Betrieben mit Weiterentwicklungen und Marktneuheiten gesunken, der Prozentsatz von Betrieben mit Sortimentserweiterungen ist dagegen leicht gestiegen (vgl. Abbildung 53).

Abbildung 53: Entwicklung der Arten von Produktinnovationen in Sachsen 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2024; Mehrfachantworten möglich. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils abgeschlossene Geschäftsjahr.

Die höchsten Anteile von Betrieben mit realisierten Innovationen in Sachsen fanden sich im Bereich Erziehung und Unterricht, wo im Geschäftsjahr 2023 jeder zweite Betrieb innovierte, und den Unternehmensnahen Dienstleistungen, wo der Anteil bei 45 % lag. In der Öffentlichen Verwaltung war der Anteil mit 13 % dagegen am niedrigsten, gefolgt vom Baugewerbe (28 %).

Im Jahr 2023 realisierten 63 % der Großbetriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Innovationen, 10 % brachten Marktneuheiten hervor. Dagegen lag der Anteil von Betrieben mit Innovationen unter den Kleinstbetrieben bei 34 %, Marktneuheiten realisierten 3 % der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten.

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

Glossar

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

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

Beschäftigte

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamte und Beamtinnen, tätige Inhaber und Inhaberinnen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Betriebe

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

Fachkräfte

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

Teilzeitbeschäftigte

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

Weiterbildung

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

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz

Verfasserinnen und Verfasser:

Linda Wittbrodt, Marek Frei (Institut SÖSTRA, Berlin)

Datenerhebung:

Verian

Redaktionsschluss:

30. Juni 2025

Verteilerhinweis:

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinarbeit des Herausgebers zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist. Erlaubt ist jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Copyright:

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen und der fotomechanischen Wiedergabe, sind dem Herausgeber vorbehalten.