

IAB-Betriebspanel Sachsen

Ergebnisse der 30. Welle 2025

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. Strukturelle Beschäftigungsmerkmale	22
5.1 Befristete Beschäftigung	22
5.2 Arbeitszeiten	23
5.3 Abhängigkeit der Arbeitsabläufe	25
6. Fachkräftebedarf	29
6.1 Struktur des Arbeitskräftebedarfs	29
6.2 Entwicklung der Fachkräftenachfrage	30
6.3 Besetzung von Fachkräftestellen	33
6.4 Potenziale zur Fachkräftesicherung	36
7. Betriebliche Ausbildung	44
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	44
7.2 Gewinnung von Auszubildenden	46
7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen	49
8. Betriebliche Weiterbildung	51
9. Tarifbindung und Mindestlohn	55
9.1 Tarifbindung und Tariforientierung	55
9.2 Betriebliche Interessenvertretung	60
9.3 Mindestlohn	61
10. Investitionen und Innovationen	64
10.1 Investitionen	64
10.2 Innovationen	66
10.3 Einsatz Künstlicher Intelligenz	67
Glossar	73

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 2025 fand diese Befragung zum 30. Mal statt. Aus der aktuellen Welle liegen Befragungsdaten von bundesweit etwa 15.800 Betrieben vor, darunter fast 1.200 aus Sachsen. Die Befragung fand im zweiten Halbjahr des Jahres 2025 statt.

Ein Viertel der sächsischen Betriebe konnte Bedarf an Personal höchstens teilweise decken

Im ersten Halbjahr 2025 suchte fast jeder zweite sächsische Betriebe (48 %) Personal, es konnten aber nur 31 % aller Betriebe im ersten Halbjahr 2025 auch Beschäftigte einstellen und nur 22 % konnten alle vorhandenen Stellen besetzen. Insgesamt konnten damit 26 % der sächsischen Betriebe einen Bedarf an Personal nicht oder nur teilweise decken. In Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland waren die Anteile vergleichsweise ähnlich: In Ostdeutschland hatten 48 % der Betriebe Personalbedarf (Westdeutschland: 49 %), 33 % konnten ihn teilweise oder vollständig decken (Westdeutschland: 34 %).

Anteil der betriebsbedingten Kündigungen auf höchstem Wert der letzten 15 Jahre

Im Jahr 2025 kam es in 28 % der sächsischen Betriebe zu Personalabgängen. Dabei war der größte Anteil von Personalabgängen mit 36 % auf Kündigungen seitens der Betriebe zurückzuführen, der höchste Wert in den letzten 15 Jahren. Der Anteil der Abgänge durch Kündigung der Beschäftigten sank dagegen von 42 % im Jahr 2024 auf 32 %. Gesunken ist auch der Anteil von Abgängen durch das Auslaufen eines befristeten Vertrags, dieser lag im Jahr 2025 bei 4 % (2024: 8 %). Gleichzeitig waren 14 % der Personalabgänge in Sachsen auf Renteneintritte zurückzuführen, im Vorjahr waren es 10 % gewesen.

Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in Sachsen und Ostdeutschland bei 39,1 Stunden; Personalausfälle in der Mehrheit durch Umverteilung der ausgefallenen Arbeiten ausgeglichen

Im Jahr 2025 lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigter bzw. -beschäftigtem in Sachsen und Ostdeutschland mit 39,1 Stunden etwas über der in Westdeutschland (38,9 Stunden). Zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kamen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2024¹ in 54 % der sächsischen Betriebe Überstunden hinzu. Diese können auch auf den Ausfall von betriebsrelevantem Personal zurückzuführen sein: Vier von fünf sächsischen Betrieben gaben an, bei unerwarteten Ausfällen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der wichtigsten Beschäftigtengruppe die Arbeiten der betreffenden Personen auf andere Beschäftigte umzuverteilen, sowohl bei kurz- als auch bei langfristigen Ausfällen.

Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf sowie Besetzungsschwierigkeiten leicht gesunken

Der Anteil der sächsischen Betriebe, die im ersten Halbjahr 2025 qualifiziertes Personal suchten, lag bei 37 % und war damit drei Prozentpunkte geringer als im Vorjahr. In Ostdeutschland entwickelte sich der Anteil parallel, in den westdeutschen Bundesländern stagnierte er bei 38 %. Insgesamt konnten 52 % der sächsischen Betriebe mit Fachkräftebedarf Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzen, in Ostdeutschland betraf dies 55 % der entsprechenden Betriebe, in Westdeutschland 53 %. Damit sind die Anteile in allen drei Regionen im Vorjahresvergleich gesunken, in Sachsen um sechs Prozentpunkte. Auch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen an allen Stellen für Fachkräfte ist in Sachsen von 41 % im Vorjahr auf 39 % im Jahr 2025 gesunken.

Etwa jeder achte Betrieb plant Beschäftigte nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Betrieb zu halten, Motive sind häufig Deckung des Fachkräftebedarfs und Weitergabe des Wissens

Ein Viertel (24 %) der sächsischen Betriebe beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in den kommenden zwei Jahren die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen werden, 56 % davon beabsichtigten alle oder einige davon nach Renteneintritt weiter zu beschäftigen. Gemessen an allen Betrieben Sachsens waren dies 13 %. Mit 87 % gab die große Mehrheit dieser Betriebe an, dass der Grund für diese Intention die Deckung des Fachkräftebedarfs sei, 77 % empfanden die Weitergabe des Wissens der älteren Beschäftigten als relevant. Insgesamt planten die Betriebe 39 % der rentennahen Personen im Betrieb zu halten.

Jeder fünfte Betrieb beschäftigte Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen

22 % der sächsischen Betriebe haben in den zwei Jahren vor der Befragung Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigt.² In Ostdeutschland insgesamt sowie

¹ 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 2024.

² Darunter fielen Menschen mit körperlicher Behinderung, Seh- oder Hörbehinderung oder Personen mit psychischen Erkrankungen, wie beispielsweise Depressionen oder Suchterkrankungen.

in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe, in denen Personen dieser Beschäftigtengruppe tätig bzw. tätig gewesen waren, mit jeweils 21 % ähnlich hoch. In einigen dieser Betriebe kamen Maßnahmen oder Angebote zum Einsatz, die darauf ausgerichtet waren, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in das Unternehmen zu integrieren oder weiter zu beschäftigen. Am weitesten verbreitet waren in Sachsen mit 38 % dabei spezielle Arbeitszeitmodelle. In 11 % der Betriebe, die Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigten, gab es eine Schwerbehindertenvertretung; Inklusionsbeauftragte gab es in 7 % der entsprechenden Betriebe.

7 % der Betriebe beschäftigten Geflüchtete aus der Ukraine

2025 gaben 15 % der sächsischen Betriebe an, von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden zu sein. Fast die Hälfte der Betriebe mit Anfragen (44 %) hatte bis Mitte 2025 zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen entsprach das etwa 7 %. Bei etwa der Hälfte (51 %) der geflüchteten Personen, die bis Mitte des Jahres zumindest zeitweise bei Betrieben in Sachsen beschäftigt waren, handelte es sich um Frauen. Insgesamt verrichteten 61 % der aus der Ukraine Geflüchteten einfache Tätigkeiten.

Ausbildungsbeteiligung konstant, Besetzungsschwierigkeiten wieder leicht gesunken

26 % aller sächsischen Betriebe beteiligten sich an der betrieblichen Ausbildung, damit blieb der Anteil im Vergleich zum Vorjahr konstant. In Ostdeutschland war der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung mit 23 % geringer, in Westdeutschland mit 28 % höher als in Sachsen. 15 % der sächsischen Betriebe suchten für das Ausbildungsjahr 2024/25 neue Auszubildende; auch dieser Anteil war ebenso hoch wie im Vorjahr. Dabei ist der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen an allen Ausbildungsstellen in Sachsen leicht gesunken: Im Ausbildungsjahr 2024/25 lag er bei 34 %, im Vorjahr hatte er noch bei 36 % gelegen. Auch in Ostdeutschland und Westdeutschland waren leichte Rückgänge der Nichtbesetzungsquote zu verzeichnen.

Jeder zweite Betrieb beteiligte sich an Weiterbildungen, Beschäftigtenreichweite gestiegen

49 % der sächsischen Betriebe beteiligten sich an Weiterbildung, in Ost- und Westdeutschland war der Anteil mit 46 % bzw. 44 % etwas geringer. Der Anteil der sächsischen Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnahmen, erhöhte sich im Vorjahresvergleich um acht Prozentpunkte auf 38 %. Dabei stiegen die Quoten in allen Tätigkeitsgruppen, mit elf Prozentpunkten jedoch am stärksten unter den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten (von 16 % auf 27 %). In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildung bei 33 %, in Westdeutschland bei 31 %, die Anteile erhöhten sich damit um jeweils zwei Prozentpunkte.

Tarifbindung nach wie vor geringer als in Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland

In Sachsen war mit 41 % nach wie vor ein geringerer Anteil von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben tätig als in Ostdeutschland (45 %) und Westdeutschland (49 %). Insgesamt waren 16 % der sächsischen Betriebe tarifgebunden, knapp ein Viertel (23 %) aller Betriebe in Sachsen orientierte sich an Tarifverträgen, 61 % der Betriebe hatten keinen Tarifvertrag und orientierten sich auch nicht daran. In Ostdeutschland waren 18 % der Betriebe tarifgebunden, 23 % orientierten sich an einem Tarifvertrag. In Westdeutschland waren die Anteile jeweils höher: Dort gab es in 25 % der Betriebe einen Tarifvertrag, in 26 % eine Orientierung daran.

Löhne in zwei Dritteln der Betriebe mit Tariforientierung mindestens so hoch wie im branchenrelevanten Tarifvertrag

Die vereinbarte Wochenarbeitszeit lag in der deutlichen Mehrheit der Betriebe ohne Tarifbindung auf oder unter dem Niveau der im branchenrelevanten Tarifvertrag vereinbarten Wochenarbeitszeit, auch die Anzahl der Urlaubstage war in der Mehrheit der entsprechenden Betriebe mindestens so hoch wie tarifvertraglich vereinbart. Dies galt sowohl für Betriebe mit als auch für solche ohne Orientierung an einem Tarifvertrag. Deutlichere Unterschiede zeigten sich dagegen in der Entlohnung: In 66 % der sächsischen Betriebe mit Orientierung am Tarifvertrag entsprachen die betrieblichen Löhne mindestens den tariflichen Vereinbarungen. Unter den Betrieben, die sich nicht an einem Tarifvertrag orientierten, war dies in 41 % der Fall. Sonderzahlungen waren in 39 % der Betriebe mit Orientierung gleich hoch oder höher als im branchenrelevanten Tarifvertrag, unter Betrieben ohne Orientierung traf das in 21 % zu.

Mehrheit der Betriebe ohne Tarifbindung hatte bislang keinen Grund dazu

71 % der nicht tarifgebundenen Betriebe gaben an, dass es für sie bislang keinen Grund für eine formale Bindung an einen Tarifvertrag gab. Für 32 % war eine Ursache für die fehlende formale Tarifbindung, dass sie grundsätzlich nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein wollten. Die Höhe der Beiträge spielte dabei nur für 20 % der nicht tarifgebundenen Betriebe eine Rolle. 16 % empfanden die tarifvertraglichen Regelungen als zu kompliziert.

Fast jeder dritte Betrieb potenziell von der Erhöhung des Mindestlohns auf 13,90 Euro betroffen

Ende Juni 2025 gab es in 30 % der sächsischen Betriebe einen oder mehrere Beschäftigte mit Verdiensten, die unter dem ab dem 01.01.2026 gültigen Mindestlohn von 13,90 Euro lagen. In Westdeutschland lag der

Anteil bei 19 %, in Ostdeutschland bei 25 %. Insgesamt verdienten zu dem Zeitpunkt 11 % der sächsischen sowie 8 % der ostdeutschen und 6 % der westdeutschen Beschäftigten weniger als den künftigen Mindestlohn. Die Eingriffstiefe stieg damit im Vergleich zur letzten Mindestlohnerhöhung zum 01.01.2025: In der vorigen Befragungswelle gaben 24 % der sächsischen Betriebe an, im Juni 2024 einen oder mehrere Beschäftigte gehabt zu haben, deren Entlohnung unter dem zukünftigen Mindestlohn lag; damals waren insgesamt 6 % der sächsischen Beschäftigten potenziell betroffen.

Anteil investierender Betriebe im Vorjahresvergleich gesunken, Investitionsintensität gestiegen

Im Geschäftsjahr 2024³ investierten 43 % aller sächsischen Betriebe in neue Produktionsmittel. Damit sank der Anteil im Vergleich zum Vorjahr um acht Prozentpunkte. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten⁴) lag bei rund 8.200 Euro und stieg damit über den Wert in Ostdeutschland insgesamt (7.200 Euro). In Westdeutschland investierte mit durchschnittlich 45 % ein etwas höherer Anteil der Betriebe, das durchschnittliche Investitionsvolumen pro Vollzeitäquivalent fiel mit 10.100 Euro zudem deutlich höher aus als in Sachsen.

Zwei von fünf Betrieben realisierten Innovationen

40 % aller sächsischen Betriebe realisierten Innovationen, in Ostdeutschland waren es 41 %, in Westdeutschland 45 %. Am häufigsten waren dies sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland Produktinnovationen, 38 % der sächsischen Betriebe führten diese durch (Ostdeutschland: 38 %, Westdeutschland: 43 %). Insgesamt ist der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in Sachsen im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozentpunkte angestiegen. Prozessinnovationen wurden von 13 % der Betriebe durchgeführt. In Ostdeutschland insgesamt führten 14 % Prozessinnovationen durch, in Westdeutschland waren es 15 %.

Mehr als jeder vierte Betrieb nutzte Künstliche Intelligenz

Insgesamt 27 % der sächsischen Betriebe setzten Formen von Künstlicher Intelligenz (KI) ein – entweder generativ oder nicht-generativ –, weitere 8 % planten den Einsatz. In Ostdeutschland insgesamt war die Implementation von KI in 26 % der Betriebe bereits umgesetzt und in weiteren 9 % geplant. Auch in Westdeutschland waren die Anteile mit 27 % und 9 % ähnlich. Die meisten der Betriebe, die KI einsetzten, nutzten dabei die generative Form der KI: Dies traf im Jahr 2025 auf 24 % aller Betriebe in Sachsen zu, weitere 7 % hatten den Einsatz zum Befragungszeitpunkt geplant. Am häufigsten wurden dabei allgemein zugängliche KI-Modelle eingesetzt. Unter den Betrieben, die bereits generative KI nutzten, bot ein Drittel (33 %) dazu Schulungen an, in 23 % der entsprechenden Betriebe gab es Regelungen zum Umgang mit generativer KI.

Grund gegen Einsatz von KI hauptsächlich mangelnde Anwendungsmöglichkeiten

Betriebe, die bisher nicht auf den Einsatz von KI umgestiegen waren, begründeten dies überwiegend mit mangelnden Anwendungsmöglichkeiten im Betrieb: Dies traf auf 91 % der sächsischen Betriebe ohne erfolgten oder geplanten Einsatz von KI zu. Jeweils mindestens zwei von fünf Betrieben gaben Bedenken bei Datenschutz bzw. Datensicherheit, rechtliche Unsicherheiten, einen Mangel an Fachkräften zur Implementierung, fehlendes Wissen und die Inkompatibilität mit vorhandenen Technologien an. Ein eher geringer Teil von Betrieben ohne Nutzung (13 %) hatte zudem bereits KI-Anwendungen ausprobiert, ihre Erwartungen daran wurden jedoch nicht erfüllt.

³ 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 2024.

⁴ 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.

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 2025 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), zu den Strukturmerkmalen der Beschäftigung (Kapitel 5) sowie zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6). Diese werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8), zur Tarifbindung, betrieblichen Interessenvertretung und zum Mindestlohn (Kapitel 9) sowie zu Investitionen und Innovationen (Kapitel 10). 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 Abhängigkeit von Arbeitsabläufen (Kapitel 5.3) und der Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie Geflüchteten aus der Ukraine (Kapitel 6.4). Zudem werden Befunde zum Einsatz von Künstlicher Intelligenz (Kapitel 10.3) dargestellt.

2. Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2025 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 15.797 Betrieben vor, darunter 1.173 Betriebe aus Sachsen. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von über 104 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Sachsen. Mit der Stichprobe wurden 1,1 % der genannten Betriebe erfasst, in denen ca. 3,4 % aller Beschäftigten des Landes tätig sind. Die entweder in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung oder mittels computergestützter Abfrage durchgeführte Erhebung bei Inhaber/-innen, Geschäftsführer/-innen bzw. leitenden Mitarbeiter/-innen in Sachsen ansässiger Betriebe erfolgte in der zweiten Hälfte des Jahres 2025.

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.

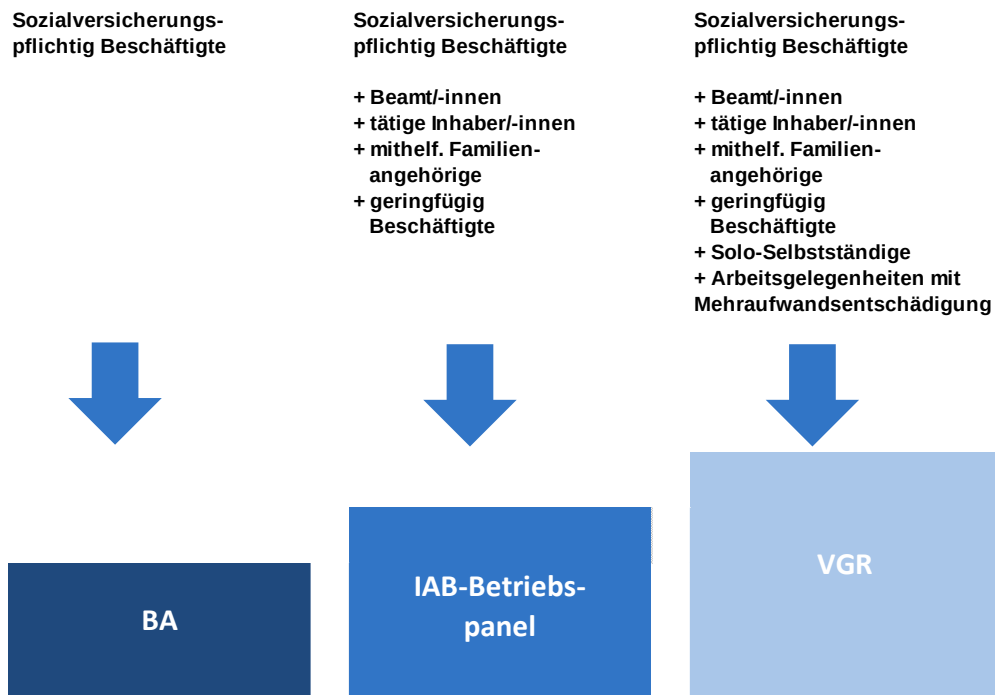
Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder (VGR), sind folgende 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 extraterritorialen 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).⁵

⁵ 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; Verkehr, Information, Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Organisationen ohne Erwerbszweck sowie in der Öffentlichen Verwaltung 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.

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 2025.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2005 geltende KMU-Definition der Europäischen Union. Diese weist vier Größenklassen aus: Kleinbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten), Kleinbetriebe (10 bis 49 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 Größenkategorien seit der 27. Welle neu abgegrenzt. 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:

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

Die Beschäftigtenangaben im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2025 beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2025 bzw. auf das erste Halbjahr 2025. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung. Angaben zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung 2025 abgeschlossene Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen.

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

- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende,

hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.

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

3. Betriebsstruktur

Im Jahr 2025 gab es in Sachsen rund 104 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Struktur dieser Betriebe, d. h. ihre Branchenverteilung, ihre Größe und ihr Alter, kann maßgeblich Beschäftigung und wirtschaftliche Entwicklungen in der Region beeinflussen.

3.1 Branchenstruktur

Im Jahr 2025 befand sich etwa jeder fünfte Betrieb (19 %) in Sachsen in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, eine vergleichsweise heterogene Branche.⁶ Weitere 18 % der Betriebe waren dem Bereich Handel und Reparatur zuzuordnen, die Übrigen Dienstleistungen umfassten 13 % der Betriebe. Zum Baugewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen zählten jeweils 12 % aller Betriebe des Freistaates, im Verarbeitenden Gewerbe befanden sich 8 % der Betriebe. Damit blieb die Branchenzusammensetzung im Vergleich zum Vorjahr im Wesentlichen unverändert (vgl. Tabelle 2).⁷

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2025

Branche	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%					
Verarbeitendes Gewerbe	8	17	7	13	8	17
Baugewerbe	12	6	11	6	11	6
Handel und Reparatur	18	12	17	12	19	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	14	20	16	19	15
Gesundheits- und Sozialwesen	12	14	12	15	10	15
Übrige Dienstleistungen	13	7	13	8	13	7
Restliche Branchen ⁸	18	30	20	30	20	26
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Die Branchen Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Verkehr, Information, Kommunikation; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Erziehung und Unterricht; Organisationen ohne Erwerbszweck sowie die Öffentliche Verwaltung sind aufgrund geringer Fallzahlen unter Restliche Branchen zusammengefasst.

Auch die Verteilung der Beschäftigten auf die Branchen ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben: Im Jahr 2025 waren 17 % der sächsischen Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe tätig, damit entfiel auf diese Branche weiterhin der größte Beschäftigtenanteil. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen und den Unternehmensnahen Dienstleistungen fanden sich mit jeweils 14 % besonders hohe Anteile der sächsischen Beschäftigten. Im Bereich Handel und Reparatur waren 12 % der Beschäftigten in Sachsen tätig. Insgesamt umfassten diese vier Branchen damit über die Hälfte (58 %) der sächsischen Beschäftigten.

Auch in Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland entfielen mit 20 % bzw. 19 % besonders viele Betriebe auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen. 19 % der Betriebe in Westdeutschland waren zudem aus dem Bereich Handel und Reparatur, in Ostdeutschland waren es 17 %. Auch in den westdeutschen Bundesländern arbeitete jedoch der größte Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe (17%). In

⁶ In den Unternehmensnahen Dienstleistungen sind neben Rechts- und Steuerberatung sowie Werbung bzw. Marktforschung etwa auch Wach- und Sicherheitsdienste sowie der Garten- und Landschaftsbau enthalten sind. Auch die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zählt zu dieser Branche (siehe hierzu auch Tabelle 1).

⁷ Vgl. Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 29. Welle 2024. Berlin, 30. Juni 2025.

⁸ Anders als im Vorjahr sind die Branchen Verkehr, Information, Kommunikation; Erziehung und Unterricht sowie Öffentliche Verwaltung im Jahr 2025 auf Grund von zu geringen Fallzahlen nicht auswertbar. Sie sind daher in den restlichen Branchen enthalten.

Ostdeutschland waren dagegen in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen mit 16 % bzw. 15 % die größten Anteile der Beschäftigten tätig (vgl. Tabelle 2).

3.2 Betriebsgrößenstruktur

Die meisten der sächsischen Betriebe haben weniger als zehn Beschäftigte, sind also Kleinstbetriebe: Dies traf im Jahr 2025 auf 69 % der sächsischen Betriebe zu. Weiterhin setzte sich ein Viertel der Betriebe aus Kleinbetrieben zusammen, d. h., dort waren zwischen zehn und 49 Personen beschäftigt. 3 % aller sächsischen Betriebe waren mittlere Betriebe (50 bis 99 Beschäftigte), 3 % waren Großbetriebe (ab 100 Beschäftigten⁹, vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2025

Betriebsgrößenklasse	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	69	16	69	16	64	13
10 bis 49 Beschäftigte	25	28	25	28	29	27
50 bis 99 Beschäftigte	3	13	3	12	4	13
ab 100 Beschäftigte	3	43	3	44	3	47
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

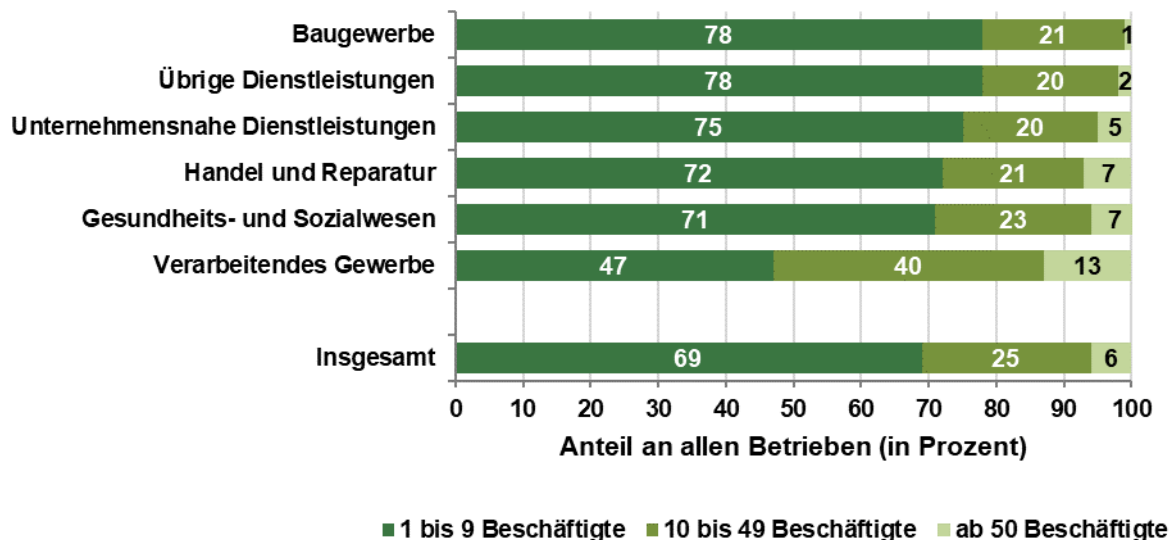
Da per Definition in den Großbetrieben eine höhere Anzahl von Beschäftigten tätig ist, stellt sich die Verteilung der Beschäftigten auf die Größenklassen deutlich anders dar als die der Betriebe. In den Kleinst- oder Kleinbetrieben (dies waren 94 % der sächsischen Betriebe), waren insgesamt nur 44 % der Beschäftigten Sachsens tätig. Dagegen arbeiteten in der vergleichsweise kleinen Gruppe der mittleren und Großbetriebe insgesamt 56 % aller Beschäftigten im Freistaat. Dies spiegelt sich auch in der durchschnittlichen Betriebsgröße wider: Während in Kleinstbetrieben im Mittel 4 Personen beschäftigt waren, umfassten Kleinbetriebe durchschnittlich 20, mittlere Betriebe 70 und Großbetriebe 287 Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen.

In Ostdeutschland war der Anteil von Kleinstbetrieben mit 69 % ebenso hoch wie in Sachsen, in Westdeutschland war er mit 64 % etwas geringer. In Westdeutschland gab es dagegen anteilig etwas mehr Kleinbetriebe, der Anteil von Mittel- und Großbetrieben unterschied sich zwischen Sachsen, Ost- und Westdeutschland daher kaum. Allerdings waren in den westdeutschen Großbetrieben mit 47 % anteilig etwas mehr Beschäftigte tätig als in sächsischen Großbetrieben (43 %). Dies zeigt sich auch an der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl: Großbetriebe in den westdeutschen Bundesländern beschäftigten im Mittel 343 Personen; in Ostdeutschland waren es 297.

Der Anteil von Kleinstbetrieben war im Baugewerbe und in den Übrigen Dienstleistungen mit jeweils 78 % am höchsten. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (75 %), dem Bereich Handel und Reparatur (72 %) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (71 %) war der Anteil von Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten überdurchschnittlich. Besonders viele Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten gab es dagegen im Verarbeitenden Gewerbe (47 %). Dort war auch der Anteil von Großbetrieben mit 13 % am höchsten (vgl. Abbildung 2).

⁹ Zur Einteilung der Betriebsgrößenklassen siehe Kapitel 2: Datenbasis.

Abbildung 2: Betriebsgrößenklasse nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Hinweis: Mittel- und Großbetriebe zusammengefasst.

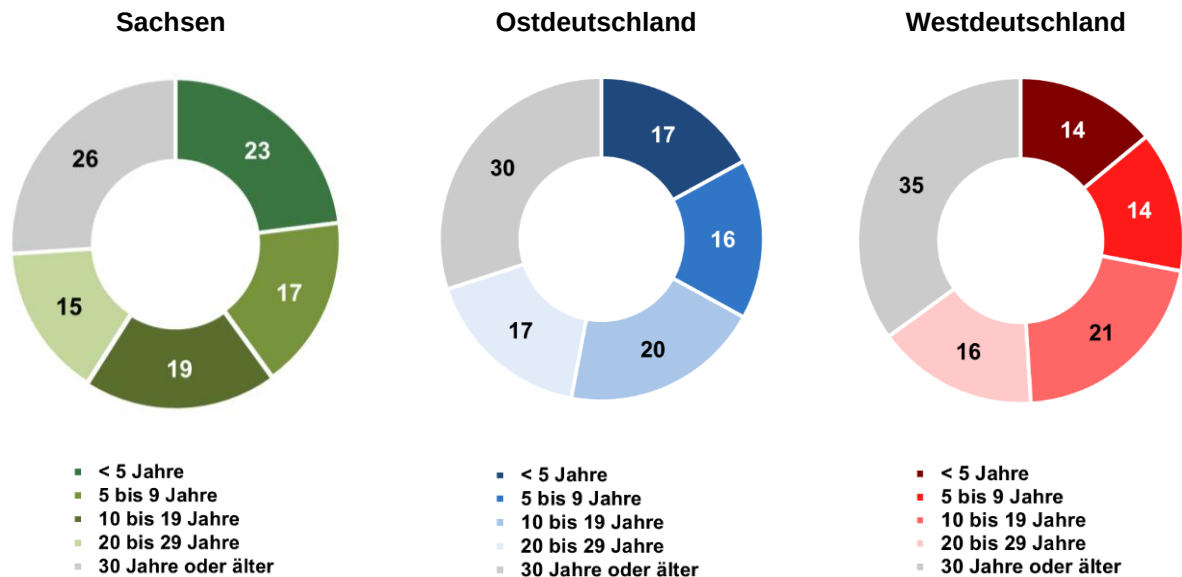
3.3 Betriebsalter

Im Jahr 2025 gehörte in Sachsen fast jeder vierte Betrieb (23 %) zu den Jungunternehmen mit einem Alter von weniger als fünf Jahren. Insgesamt waren 40 % der sächsischen Betriebe weniger als zehn Jahre alt. In Ostdeutschland insgesamt war der Anteil von Jungunternehmen an der Betriebslandschaft mit 17 % geringer und auch in Westdeutschland existierten nur 14 % der Betriebe seit weniger als fünf Jahren. Dagegen waren die Anteile älterer Betriebe in Sachsen geringer: Jeder vierte Betrieb in Sachsen (26 %) bestand seit mindestens 30 Jahren, in Westdeutschland lag der entsprechende Anteil mit 35 % deutlich höher, auch in Ostdeutschland insgesamt lag er mit 30 % etwas über dem Anteil in Sachsen (vgl. Abbildung 3).

Dabei gab es in Westdeutschland deutlich mehr Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden. In Sachsen traf dies auf 9 % und in Ostdeutschland auf 12 % zu, in den westdeutschen Bundesländern waren es dagegen 27 %. Auf der anderen Seite war der Anteil an Betrieben, die in den Neunzigerjahren gegründet wurden, in Westdeutschland mit 13 % geringer als in Sachsen (22%) und Ostdeutschland (24 %).

Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsalter zeigt, dass obwohl 40 % der sächsischen Betriebe vor weniger als zehn Jahren gegründet wurden, in diesen Betrieben nur 21 % der sächsischen Beschäftigten tätig waren. Dagegen arbeitete in den Betrieben, die zum Zeitpunkt der Befragung mindestens 30 Jahre alt waren (26 %), mit 48 % fast die Hälfte der sächsischen Beschäftigten. Dies ist auf die unterschiedlichen Betriebsgrößen zurückzuführen: So waren in Betrieben mit einem Alter von mindestens 30 Jahren im Durchschnitt 34 Mitarbeitende tätig, in Betrieben mit einem Alter von unter 5 Jahren waren es durchschnittlich elf Mitarbeitende und in Betrieben mit einem Alter zwischen fünf und neun Jahren waren es im Schnitt zehn Beschäftigte.

Abbildung 3: Betriebe nach dem Betriebsalter in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

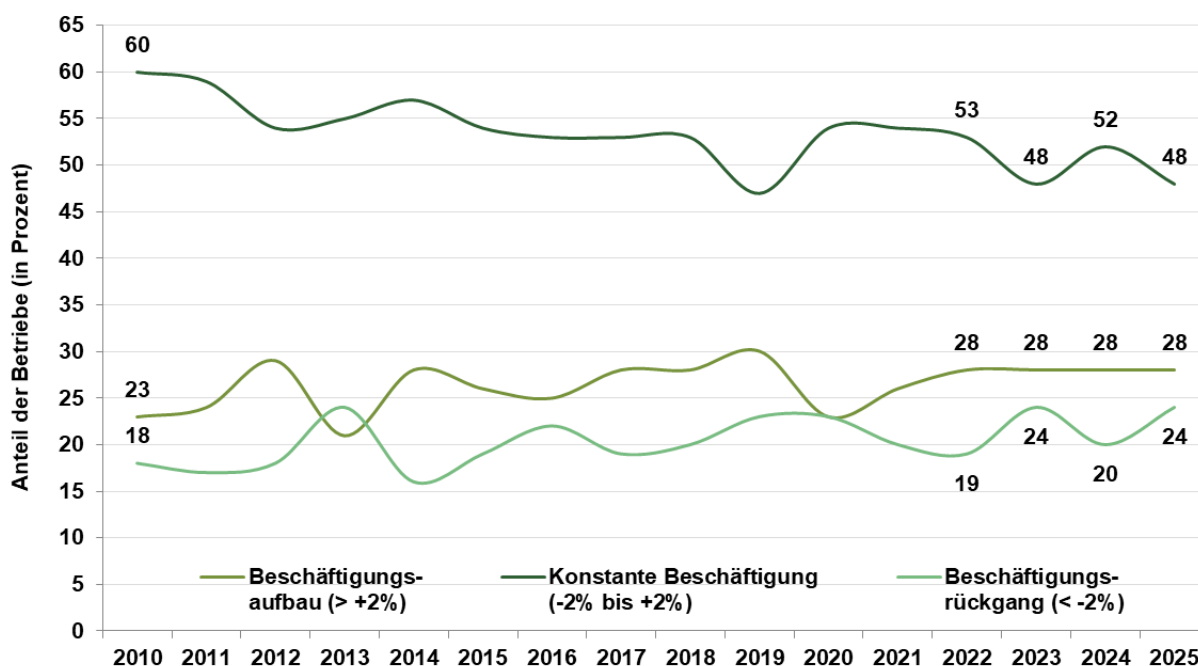
Fazit: Vor allem im Vergleich zu Westdeutschland sind die sächsischen Betriebe im Durchschnitt kleiner und jünger. Dies kann einen wichtigen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit der sächsischen Wirtschaft ausüben. Während größere Betriebe häufig über umfangreichere Strukturen und größere Spielräume verfügen, sehen sich kleinere Betriebe in verschiedenen Bereichen mit spezifischen Herausforderungen konfrontiert. Dies gilt auch bei der Deckung des Arbeitskräftebedarfs, der im nächsten Kapitel beleuchtet wird.

4. Beschäftigungsentwicklung

4.1 Betriebe mit Beschäftigungsauf- und -abbau

Auch im Jahr 2025 wurde in 28 % der sächsischen Betriebe Beschäftigung aufgebaut, der Anteil stagnierte damit seit drei Jahren. Dagegen stieg der Anteil der Betriebe, die Beschäftigung abbauten von 20 % auf 24 % und erreichte damit wieder den Wert aus dem Jahr 2023. In den restlichen 48 % der sächsischen Betriebe blieb die Zahl der Beschäftigten konstant (vgl. Abbildung 4). Auch in Ostdeutschland insgesamt blieb der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau konstant im Vergleich zu den Vorjahren (27 %), der Anteil von Betrieben mit einem Rückgang des Beschäftigtenbestands stieg von 22 % im Jahr 2024 auf 24 % im Jahr 2025. In Westdeutschland stieg der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsabbau im gleichen Zeitraum ebenfalls um 2 Prozentpunkte, von 23 % auf 25 %. Dagegen bauten 27 % der westdeutschen Betriebe Beschäftigung auf (2024: 28 %).

Abbildung 4: Betriebe mit Beschäftigungsauf- bzw. -abbau in Sachsen 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Der Beschäftigtenbestand wuchs vor allem in Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens sowie den Unternehmensnahen Dienstleistungen (jeweils 34 %). Der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsrückgang war dagegen im Verarbeitenden Gewerbe besonders hoch (34 %, vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung nach ausgewählten Branchen in Sachsen zwischen 2024 und 2025

Branchen	Betriebe mit		
	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	Konstanter Be- schäftigung	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	34	45	21
Baugewerbe	18	62	20
Handel und Reparatur	24	49	27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	42	34
Gesundheits- und Sozialwesen	15	51	34
Übrige Dienstleistungen	18	58	24
Insgesamt	24	48	28

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Bei der Interpretation der präsentierten Ergebnisse ist zu bedenken, dass eine Reduktion der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene nicht zwangsläufig eine wirtschaftlich unbefriedigende Situation bedeutet, da ihr verschiedene Ursachen zugrunde liegen können. So könnten Unternehmen möglicherweise auf ungünstige Rahmenbedingungen wie Auftragsrückgänge oder steigende Kosten für Personal oder Material reagieren, indem sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlassen oder offene Stellen unbesetzt lassen. Jedoch kann sich die Beschäftigtenzahl auch bei positiven wirtschaftlichen Bedingungen verringern. Insbesondere in wirtschaftlich guten Zeiten neigen Beschäftigte dazu, den Arbeitsplatz zu wechseln (siehe hierzu Kapitel 4.2). Diese Abgänge, ebenso wie solche, die durch den Ruhestand von älteren Beschäftigten entstehen, müssen durch Neueinstellungen ausgeglichen werden. Auch der Einsatz neuer Technologien kann dazu führen, dass Betriebe weniger Arbeitskräfte beschäftigen (siehe hierzu auch Kapitel 10.3).

4.2 Personalbedarf und Personalbewegungen

Hinter den Veränderungen der Beschäftigtenzahl stehen die einzelnen Ströme von Einstellungen und Abgängen. Im ersten Halbjahr 2025 suchte fast jeder zweite sächsische Betrieb (48 %) Personal. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Baugewerbe waren die jeweiligen Anteile mit 54 % bzw. 53 % am höchsten. Vergleichsweise gering war der Personalbedarf dagegen im Bereich Handel und Reparatur, wo er bei 39 % lag, sowie in den Übrigen Dienstleistungen (42 %, vgl. Tabelle 5).

Der Bedarf an Personal konnte jedoch nicht immer gedeckt werden. Zwar hatte die Hälfte der sächsischen Betriebe Personalbedarf, es konnten aber nur 31 % aller Betriebe im ersten Halbjahr 2025 auch Beschäftigte einstellen und nur 22 % konnten alle vorhandenen Stellen besetzen. Damit gaben 9 % der sächsischen Betriebe an, einen vorhandenen Bedarf nicht vollständig gedeckt zu haben. Weitere 17 % konnten trotz eines Bedarfs an Personal gar keine Einstellungen vornehmen. Insgesamt konnten damit 26 % der sächsischen Betriebe einen Bedarf an Personal nicht oder nur teilweise decken. Besonders im Baugewerbe war dieser Anteil mit 39 % hoch.

In Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland waren die Anteile vergleichsweise ähnlich: In Ostdeutschland hatten 48 % der Betriebe Personalbedarf (Westdeutschland: 49 %), 33 % konnten ihn teilweise oder vollständig decken (Westdeutschland: 34 %).

Tabelle 5: Betriebe nach Personalbedarf und Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2025 nach ausgewählten Branchen in Sachsen

Branche	Betriebe mit Personalbedarf	darunter		
		Bedarf vollständig gedeckt	Bedarf nicht vollständig gedeckt	keine Personaleinstellungen trotz Bedarf
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	45	17	16	12
Baugewerbe	53	14	10	29
Handel und Reparatur	39	22	7	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	49	24	12	13
Gesundheits- und Sozialwesen	54	21	7	26
Übrige Dienstleistungen	42	20	4	18
Insgesamt	48	22	9	17

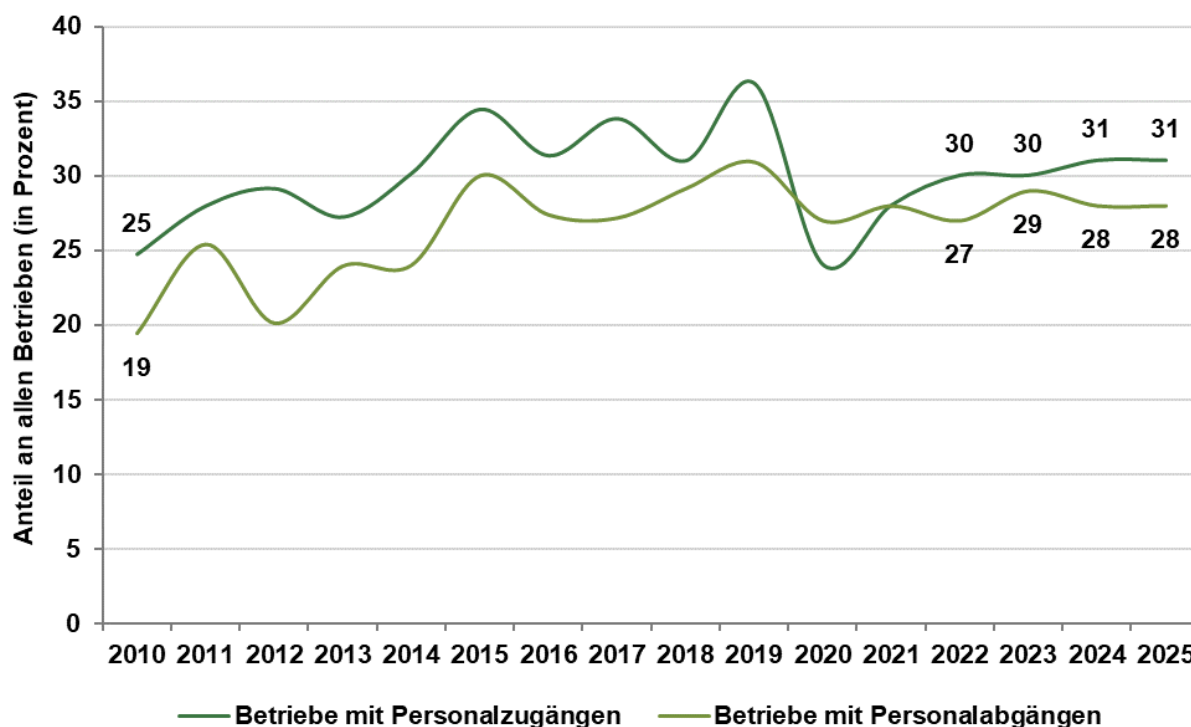
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Dabei kam es in größeren Betrieben häufiger zu Personalbedarf: Etwas über ein Drittel (37 %) der sächsischen Kleinstbetriebe gab an, im ersten Halbjahr 2025 Personal gesucht gehabt zu haben. Unter den mittleren Betrieben lag der Anteil bei 85 % und unter den Großbetrieben bei 91 %. Dabei waren große Betriebe auch deutlich erfolgreicher, Personal einzustellen. 18 % der Kleinstbetriebe nahmen im ersten Halbjahr 2025 Personaleinstellungen vor, entsprechend hatten 19 % der sächsischen Kleinstbetriebe einen Personalbedarf, den sie gar nicht decken konnten. In weiteren 3 % der Kleinstbetriebe konnte der Bedarf nicht vollständig gedeckt werden. Unter den Großbetrieben kam es dagegen in allen Betrieben mit Bedarf auch zu Einstellungen, allerdings konnten darunter 46 % nicht alle Stellen besetzen.

31 % der sächsischen Betriebe stellten im ersten Halbjahr 2025 Personal ein.¹⁰ Damit ist im Vergleich zum Vorjahr sowohl der Anteil von Betrieben mit Personalzu- als auch der Anteil von Betrieben mit Personalabgängen konstant geblieben (vgl. Abbildung 5). In Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland waren die Anteile von Betrieben, die Personal einstellten, geringfügig größer als in Sachsen (Ostdeutschland: 33 %, Westdeutschland: 34 %), gleiches gilt für die Personalzugänge (Ostdeutschland: 29 %, Westdeutschland: 31 %).

¹⁰ Betriebe können sowohl Personalzugänge als auch -abgänge verzeichnen.

Abbildung 5: Betriebe mit Personalzugängen und -abgängen in Sachsen 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025, jeweils erstes Halbjahr. Ein Betrieb kann sowohl Personalzugänge als auch -abgänge verzeichnen.

Insgesamt wurde in 13 % der sächsischen Betriebe ausschließlich eingestellt, ohne gleichzeitige Personalabgänge. Dagegen kam es in 10 % der Betriebe ausschließlich zu Abgängen. 18 % der sächsischen Betriebe hatten sowohl Personaleinstellungen als auch -abgänge zu verzeichnen, in den übrigen 59 % der Betriebe kam es weder zu Einstellungen noch zu Abgängen. Dieser hohe Anteil ist vor allem durch die große Zahl von Betrieben mit nur wenigen Beschäftigten beeinflusst: Unter den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten waren in 73 % keine Personalbewegungen zu verzeichnen, unter Kleinbetrieben war dies in 35 % und unter den Großbetrieben in 4 % der Fall (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2025

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...			
	ausschließlich Einstellungen %	Einstellungen und Abgängen %	ausschließlich Abgängen %	keinen Einstellungen, keinen Abgängen %
1 bis 9 Beschäftigte	11	7	9	73
10 bis 49 Beschäftigte	19	33	13	35
50 bis 99 Beschäftigte	14	69	8	9
ab 100 Beschäftigte	0	91	5	4
Insgesamt	13	18	10	59

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Im Durchschnitt wurden vier 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 – im Durchschnitt 1,5 Personen eingestellt. Dabei haben 74 % der Kleinbetriebe mit Einstellungen nur eine Person eingestellt. Dennoch gaben auch 9 % der Kleinbetriebe mit Personaleinstellungen an, drei oder mehr Einstellungen vorgenommen zu haben. Da der Anteil der Betriebe dieser Größenklasse in Sachsen erheblich ist, entfielen auf die Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten insgesamt 15 % aller Personaleinstellungen in Sachsen. Der größte Anteil fand sich jedoch in Kleinbetrieben, auf diese Größenklasse entfielen 33 % der Einstellungen. Im Mittel wurden dort 3,1 Personen eingestellt (vgl. Tabelle 7).

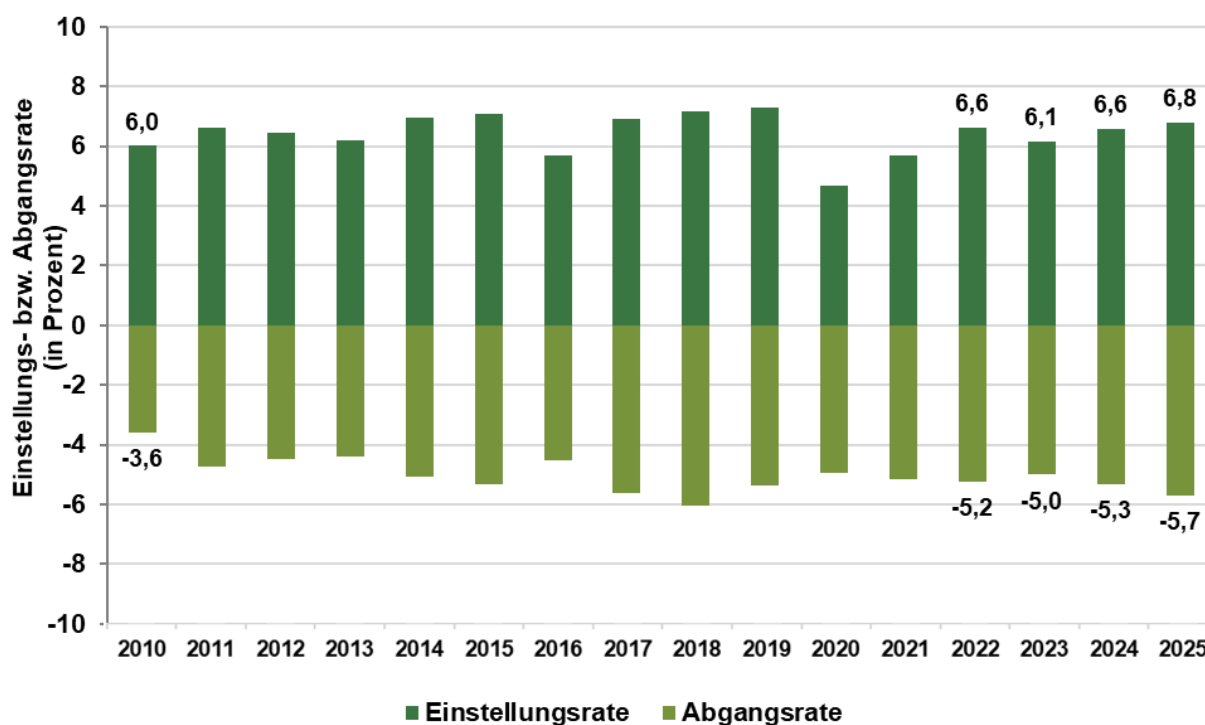
Tabelle 7: Umfang der Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2025

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...			Mittelwert	Verteilung der Einstellungen
	einer	zwei	drei oder mehr		
	Einstellung	Einstellungen	Einstellungen		
	%	%	%	Personen	%
1 bis 9 Beschäftigte	74	17	9	1,5	15
10 bis 49 Beschäftigte	38	32	30	3,1	33
50 bis 99 Beschäftigte	9	9	82	10,9	25
ab 100 Beschäftigte	2	11	87	13,6	27
Insgesamt	47	22	31	4,0	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2025.

Gemessen an allen Beschäftigten insgesamt wurden im ersten Halbjahr 2025 rund 6 % aller sächsischen Beschäftigungsverhältnisse gelöst; knapp 7 % aller Stellen wurden neu besetzt. Damit stiegen sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate im Vergleich zum Vorjahr leicht an (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Einstellungs- und Abgangsrate in Sachsen 2010 bis 2025

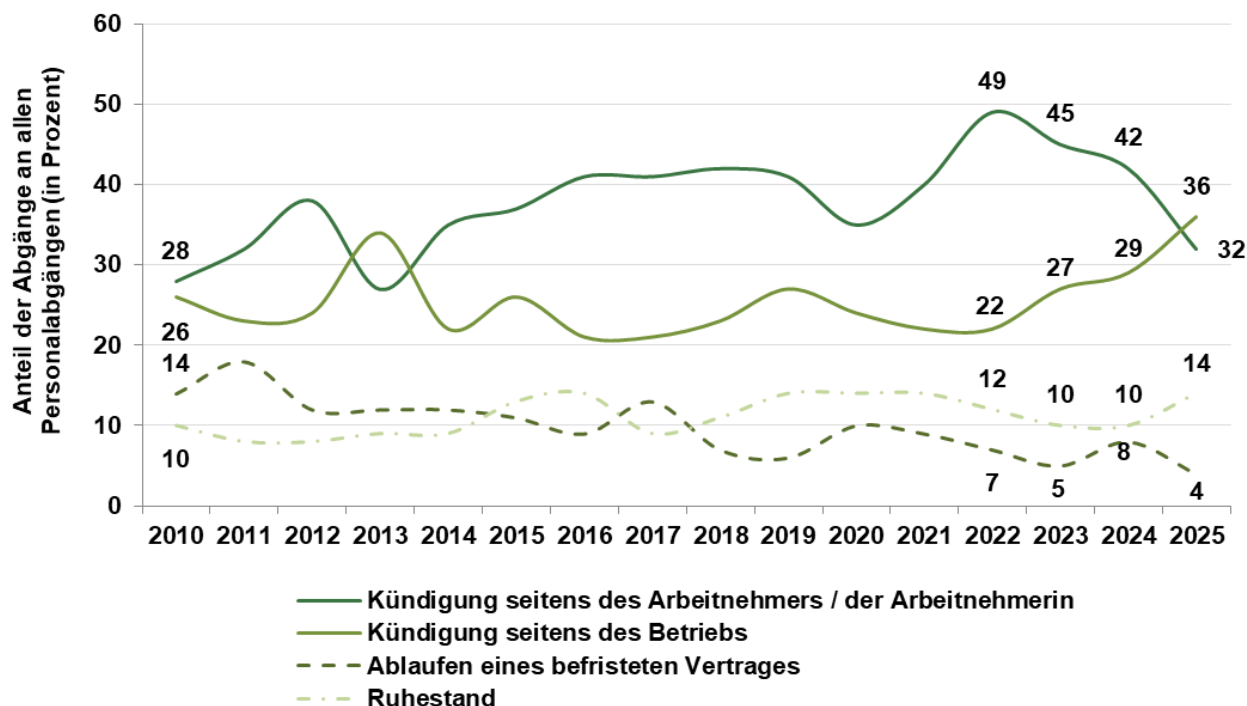


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025, jeweils erstes Halbjahr.

Gründe für Personalabgänge

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer scheiden aus unterschiedlichen Gründen aus einem Betrieb aus. In den vergangenen Jahren machten Kündigungen seitens der Beschäftigten den höchsten Anteil an Personalabgängen aus. Im Jahr 2025 hat sich diese Verteilung jedoch erstmals seit 2013 geändert: Im aktuellen Befragungsjahr war der höchste Anteil von Personalabgängen auf Kündigungen seitens der Betriebe zurückzuführen, diese machten 36 % aus. Unter Beachtung der Entwicklung seit 2010 erreichte dieser Anteil damit einen neuen Höchstwert. Der Anteil der Abgänge durch Kündigung der Beschäftigten sank dagegen auf 32 %. Gesunken ist auch der Anteil von Abgängen durch das Auslaufen eines befristeten Vertrags, dieser lag im Jahr 2025 bei nur bei 4 %. Dagegen war ein größerer Teil der Abgänge auf den Eintritt in den Ruhestand zurückzuführen: 14 % der Personalabgänge in Sachsen waren altersbedingt (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025, bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Fazit: Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Betriebe mit einem Rückgang der Beschäftigung wieder angestiegen. Gleichzeitig suchte fast jeder zweite sächsische Betrieb Personal, etwa ein Viertel der Betriebe konnte einen Bedarf an Personal nicht oder nur teilweise decken. Insbesondere die Kleinstbetriebe hatten Schwierigkeiten bei der Personalsuche. Dies hat auch Auswirkungen auf die Organisation der Arbeit. Wenn Unternehmen offene Stellen nicht oder nur verzögert besetzen können, gewinnt die Gestaltung von Arbeitszeiten, Vertragsformen und betrieblichen Arbeitsabläufen an Bedeutung. Das Kapitel 5 beleuchtet daher strukturelle Beschäftigungsmerkmale der Betriebe in Sachsen.

5. Strukturelle Beschäftigungsmerkmale

Neben der Verfügbarkeit von Arbeitskräften prägt auch die konkrete Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen die betriebliche Beschäftigungssituation. Strukturelle Merkmale wie Vertragsformen, Arbeitszeitregelungen oder organisatorische Abhängigkeiten von Arbeitsprozessen bestimmen maßgeblich, wie Arbeit im Betrieb organisiert ist.

5.1 Befristete Beschäftigung

Im Jahr 2025 gab es in 12 % der sächsischen Betriebe zum Stichtag der Befragung einen oder mehrere befristet Beschäftigte. Insgesamt waren 4 % der sächsischen Beschäftigten befristet tätig, damit stagnierte der Anteil das dritte Jahr in Folge. Dabei erfolgten 52 % dieser Befristungen ohne die Angabe eines sachlichen Grundes.

Sowohl in Ost- als auch Westdeutschland war der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten mit jeweils 13 % ähnlich hoch wie in Sachsen. Gerade in den ostdeutschen Bundesländern betraf dies insgesamt jedoch etwas mehr Beschäftigte: In Ostdeutschland waren 7 % der Beschäftigten befristet eingestellt, in Westdeutschland waren es 6 %.

In Sachsen nutzten vor allem größere Betriebe das Mittel der befristeten Einstellung. Unter den Großbetrieben hatten 65 % befristet Beschäftigte, unter den Kleinstbetrieben waren es nur 5 %. Dabei war das Verarbeitende Gewerbe die Branche mit dem höchsten Anteil von Betrieben, die befristete Beschäftigung einsetzten. Gemessen an der Zahl der Beschäftigten stachen vor allem die Übrigen Dienstleistungen hervor: Hier hatten 9 % der Beschäftigten einen befristeten Vertrag. Im Baugewerbe traf das dagegen nur auf 1 % der Beschäftigten zu (vgl. Tabelle 8).

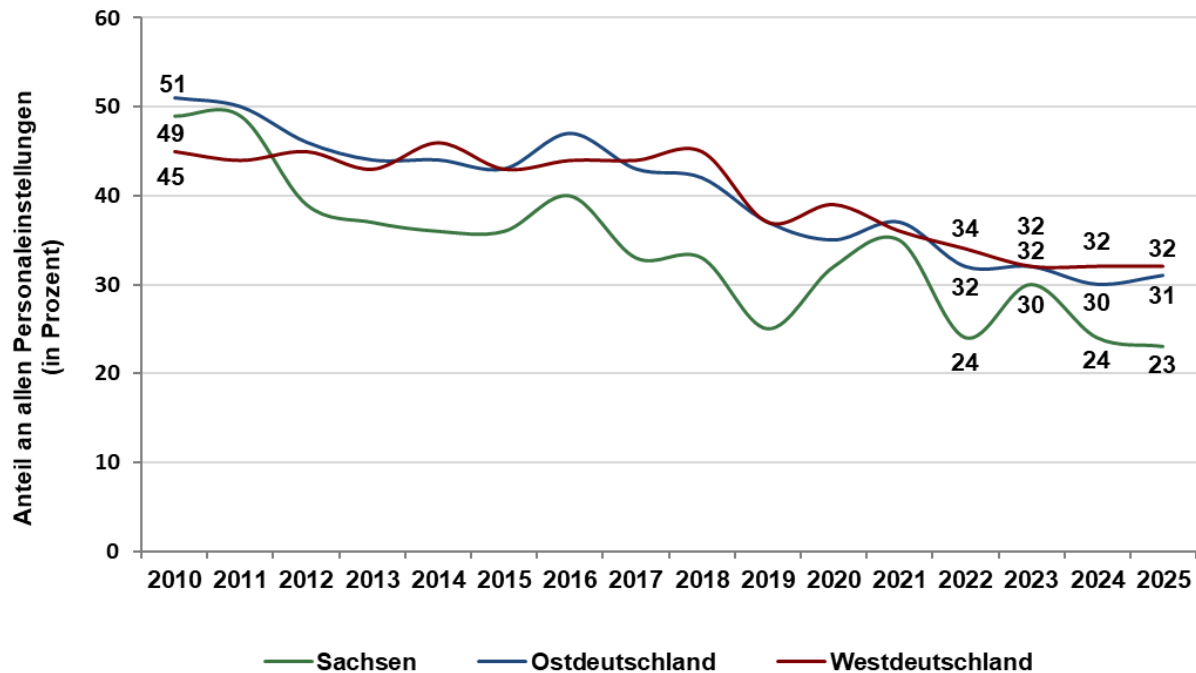
Tabelle 8: Befristungen nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Anteil befristet Beschäftigte an Beschäftigten insgesamt
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	16	4
Baugewerbe	11	1
Handel und Reparatur	11	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	8	2
Gesundheits- und Sozialwesen	9	5
Übrige Dienstleistungen	12	9
Insgesamt	12	4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Zwar hatte nur ein geringer Anteil der sächsischen Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag, allerdings war etwa jede vierte Einstellung in Sachsen (23 %) befristet. Damit ist der Anteil von Befristungen bei Neueinstellungen im Vergleich zum Vorjahr um einen Prozentpunkt gesunken und lag weiterhin unter den Anteilen in Ost- (31 %) und Westdeutschland (32 %, vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Anteil befristeter Einstellungen an allen Einstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025, jeweils erstes Halbjahr.

Dabei stellten nicht alle Betriebe befristet ein. Von den 31 % der sächsischen Betriebe mit Einstellungen stellten drei Viertel (75 %) ausschließlich unbefristet ein, 10 % stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein. 15 % der sächsischen Betriebe schlossen bei Neueinstellung ausnahmslos befristete Arbeitsverträge. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen bedeutet dies, dass insgesamt 5 % der sächsischen Betriebe nur befristete Arbeitsverträge ausgaben.

Vor allem große Betriebe stellten oft befristet ein: 85 % der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten verzichteten vollständig auf Befristungen, unter den Großbetrieben waren es 44 %. Auch der Anteil von Betrieben, die ausschließlich befristet einstellten, war unter den Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten mit 19 % am höchsten.

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 2025 endete, wurden 41 % in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommen, weitere 41 % wurden erneut befristet beschäftigt. 18 % sind nach Auslaufen der Befristung aus dem Betrieb ausgeschieden.

5.2 Arbeitszeiten

In den meisten sächsischen Betrieben (68 %) lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2025 bei 40 bis unter 42 Stunden. Dagegen arbeiteten in 31 % der Betriebe in Sachsen Vollzeitbeschäftigte weniger als 40 Stunden.¹¹ In Ostdeutschland gab es in 63 % der Betriebe eine vertraglich geregelte Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte zwischen 40 und unter 42 Stunden, in Westdeutschland war das in 56 % der Betriebe der Fall.

Entsprechend lag auch die durchschnittliche Wochenarbeitszeit je Vollzeitbeschäftigter bzw. -beschäftigtem in Sachsen und Ostdeutschland mit 39,1 Stunden über der in Westdeutschland (38,9 Stunden). Etwas geringer war die Arbeitszeit in tarifgebundenen Betrieben: Sowohl in Sachsen als auch Ostdeutschland insgesamt lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in diesen bei 38,9 Stunden, in Westdeutschland bei 38,5 Stunden.

¹¹ Die Summe der Einzelwerte kann unter 100 % liegen, da einige Betriebe auch eine vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von 42 Stunden und mehr aufweisen.

Teilzeitbeschäftigung

Nicht jede beschäftigte Person arbeitet jedoch in Vollzeit, Arbeitszeiten können häufig zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber individuell ausgehandelt werden. Im Jahr 2025 waren 36 % aller Beschäftigten in Sachsen in Teilzeit tätig, insgesamt kam dies in 80 % der Betriebe vor.¹² Damit lag der Anteil von Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten in Sachsen zwischen den Anteilen in den ost- und den westdeutschen Bundesländern: In Ostdeutschland insgesamt gab es in 78 % der Betriebe Teilzeitbeschäftigte, in Westdeutschland wurde das Modell in 82 % der Betriebe genutzt. Allerdings war der Anteil von Beschäftigten in Teilzeit in Sachsen etwas höher: 32 % der ostdeutschen und 35 % der westdeutschen Beschäftigten arbeiteten mit reduzierten Stunden.

Die höchsten Anteile von Teilzeitbeschäftigten waren in den Übrigen Dienstleistungen (57 %) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (55 %) zu finden. Die größten Anteile von Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten fand sich ebenfalls in diesen Branchen (83 % und 84 %). Einen vergleichsweise geringen Anteil gab es mit 72 % dagegen im Baugewerbe, dort waren auch nur 15 % der Beschäftigten in Teilzeit tätig, ebenso wie im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Tabelle 9). Dabei sind vor allem Frauen häufig teilzeitbeschäftigt: Insgesamt 73 % der Beschäftigten mit reduzierten Arbeitsstunden in Sachsen waren Frauen. Zum Vergleich: Der Frauenanteil unter allen Beschäftigten lag im Jahr 2025 bei 48 %.

Tabelle 9: Betriebe und Beschäftigte mit Teilzeitbeschäftigung nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Beschäftigte mit Teilzeitbeschäftigung
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	80	15
Baugewerbe	72	15
Handel und Reparatur	78	37
Unternehmensnahe Dienstleistungen	77	33
Gesundheits- und Sozialwesen	84	55
Übrige Dienstleistungen	83	57
Insgesamt	80	36

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

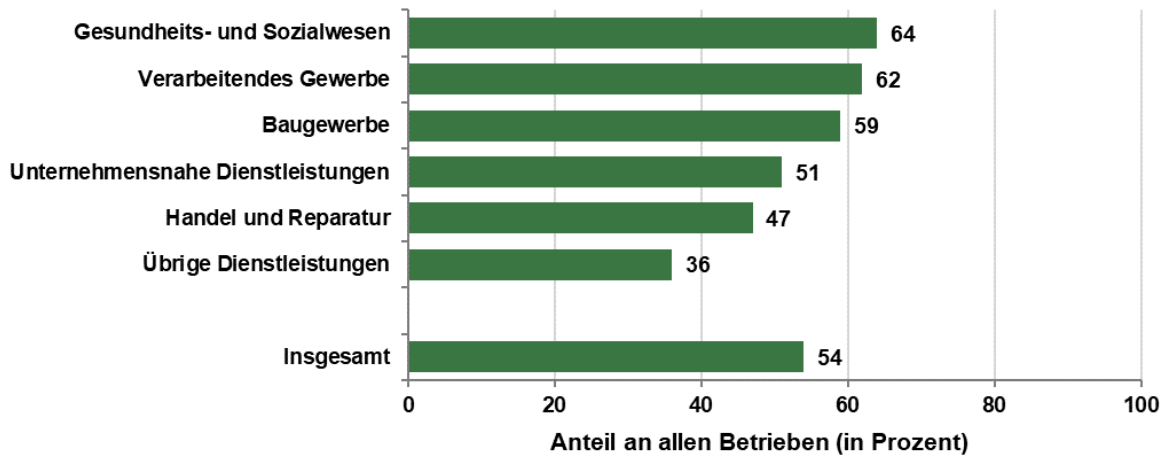
Überstunden

Zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kamen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2024¹³ in über der Hälfte (54 %) der sächsischen Betriebe Überstunden hinzu. In Ostdeutschland lag der Anteil bei 51 %, in Westdeutschland bei 56 %. In Sachsen wurde vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen (64 %) und dem Verarbeitenden Gewerbe (62 %) Überstunden gemacht. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen, dem Bereich Handel und Reparatur sowie den Übrigen Dienstleistungen waren die Anteile der Betriebe mit Überstunden dagegen unterdurchschnittlich (vgl. Abbildung 9).

¹² 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.

¹³ Die Angaben zu den geleisteten Überstunden beziehen sich im IAB-Betriebspanel stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufene Jahr. In der aktuellen Befragung war dies das Jahr 2024.

Abbildung 9: Betriebe mit Überstunden nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Hinweis: Die Angabe bezieht sich auf das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Jahr 2024.

Dabei hatten 59 % der sächsischen Betriebe im Jahr 2025 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 hatten 56 % der Betriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten, in Westdeutschland waren es 54 %.

5.3 Abhängigkeit der Arbeitsabläufe

Überstunden fallen vor allem dann an, wenn geplante Tätigkeiten nicht in der vorgesehen Zeit erledigt werden können. Dies kann unter anderem der Fall sein, wenn andere Beschäftigte kurz- oder langfristig ausfallen. Ohne ausgleichende Maßnahmen kann ein solcher Ausfall, z. B. durch Krankheit oder auch Ausfall von Kinderbetreuung, dazu führen, dass bestimmte Fachaufgaben und Geschäftsprozesse im Unternehmen nicht mehr ausgeführt werden können. Dies kann Produktionsverzögerungen und Produktionseinschränkungen verursachen und die Wettbewerbsfähigkeit der betroffenen Unternehmen beeinträchtigen. Dabei steigt das Risiko für negative Folgen durch Personalausfälle mit der Abhängigkeit der Produktionsabläufe eines Betriebes von einzelnen Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen.¹⁴

In der vorliegenden Panelbefragung wurde ermittelt, wie stark die Arbeitsabläufe der Betriebe von der zahlenmäßig größten Beschäftigten- bzw. Berufsgruppe im Betrieb abhängen.¹⁵ Weiterhin wurden die Betriebe gefragt, mit welchen Maßnahmen sie auf unerwartete Ausfälle dieser Beschäftigtengruppe reagieren.

Von den Betrieben in Sachsen gaben 25 % an, dass die Abhängigkeit von Arbeitsabläufen der größten Beschäftigtengruppe „sehr hoch“ ist, d. h., dass die Arbeitsschritte der Beschäftigten eng miteinander zusammenhängen und der unerwartete Ausfall von Beschäftigten Anpassungen bei anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach sich zieht. Bei weiteren 20 % bestand eine „hohe“ Abhängigkeit.¹⁶ Bei fast der Hälfte von

¹⁴ Vgl. Kuhn, M.; Luo, J.; Manovskii, I.; Qiu, X. (2023): Coordinated firm-level work processes and macroeconomic resilience, In: Journal of Monetary Economics 137-2023, S. 107-127.

¹⁵ Die entsprechenden Fragen lauteten: Arbeitsabläufe in Betrieben können stärker oder weniger stark voneinander abhängen. Wenn Beschäftigte unerwartet ausfallen, z. B. wegen Krankheit oder Ausfall von Kinderbetreuung, kann es zu Problemen in den Arbeitsabläufen kommen. Wie schätzen Sie die Abhängigkeit der Arbeitsabläufe in dieser größten Gruppe ein? Bitte geben Sie Ihre Antwort anhand der folgenden Skala von 1 bis 5, wobei „1“ eine sehr niedrige Abhängigkeit bedeutet, d. h. die Beschäftigten arbeiten weitgehend unabhängig voneinander und der unerwartete Ausfall eines/einer Beschäftigten hat keine Auswirkungen auf die anderen Beschäftigten, „5“ eine sehr hohe Abhängigkeit bedeutet, d. h. die Arbeitsschritte der Beschäftigten hängen eng miteinander zusammen und der unerwartete Ausfall eines/einer Beschäftigten zieht Anpassungen bei anderen Beschäftigten nach sich.

¹⁶ In den Antwortmöglichkeiten wurden lediglich die Skalenendpunkte verbal bezeichnet, daher wurden die Zwischenstufen hier zur besseren Lesbarkeit konsistent und symmetrisch ergänzt. Bei der Auswertung der Angaben wird hier ein Wert von 2 als „niedrig“, ein Wert von 3 als „mittelmäßig“ und ein Wert von 4 als „hoch“ interpretiert.

Unternehmen würde ein unerwarteter Ausfall von Beschäftigten somit dazu führen, dass bestimmte Fachaufgaben und Geschäftsprozesse nicht mehr oder nur mithilfe zusätzlicher Maßnahmen ausgeführt werden können. Damit war der Anteil in Sachsen etwas geringer als in den ost- und westdeutschen Bundesländern: In Ostdeutschland lag der Anteil mit hoher oder sehr hoher Abhängigkeit bei 53 %, in Westdeutschland bei 55 %.

Bei einem Vergleich der einzelnen Branchen zeigt sich, dass zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen nur geringe Unterschiede bestanden. Die größte Verflechtung zeigt sich im Verarbeitenden Gewerbe: Hier gaben 27 % eine sehr hohe und weitere 26 % eine hohe Abhängigkeit der Arbeitsabläufe im Unternehmen von der größten Berufsgruppe an. Im Baugewerbe und den Unternehmensnahen Dienstleistungen sahen dagegen insgesamt jeweils nur 42 % der Betriebe eine hohe oder sehr hohe Abhängigkeit (vgl. Tabelle 10).

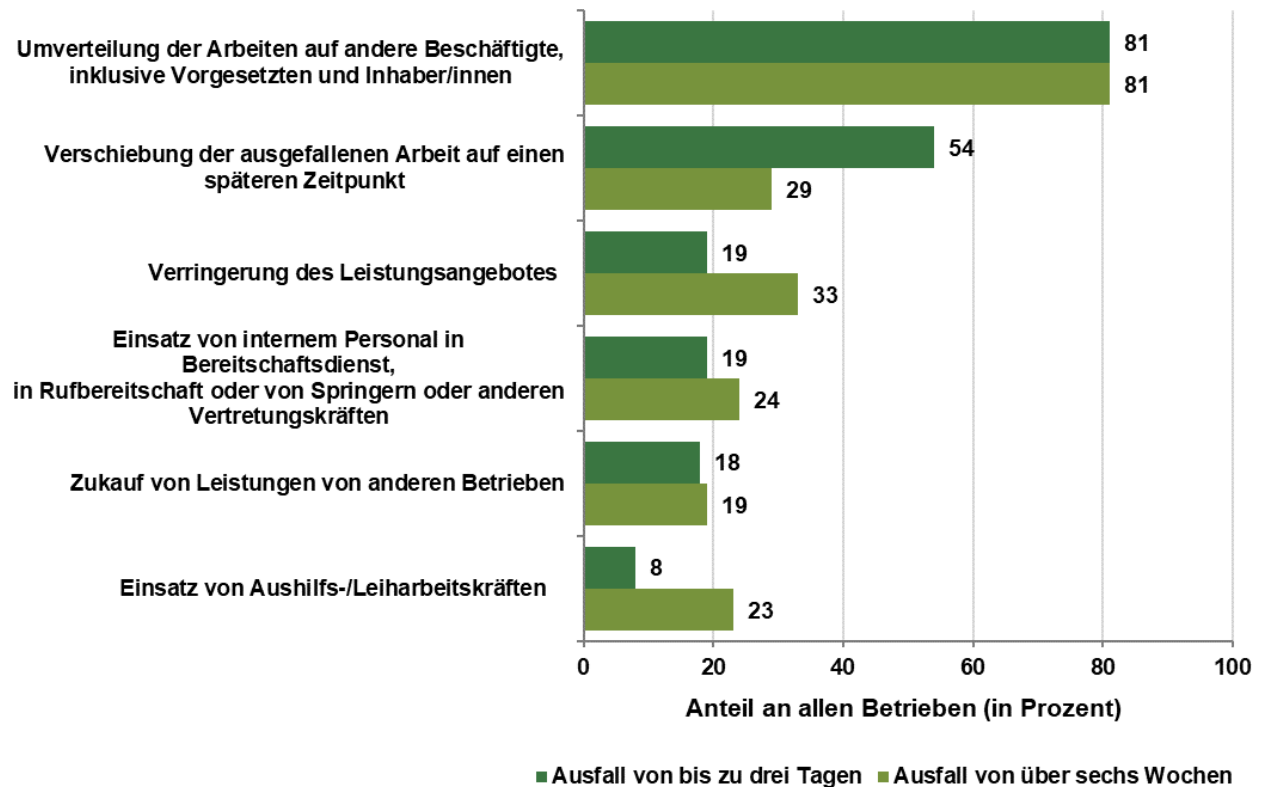
Tabelle 10: Abhängigkeit der Arbeitsabläufe von der größten Berufsgruppe im Unternehmen nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025

Branche	Die Abhängigkeit der Arbeitsabläufe im Unternehmen von der größten Berufsgruppe ist ...				
	1	2	3	4	5
	sehr niedrig				sehr hoch
	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	8	11	28	26	27
Baugewerbe	10	12	36	19	23
Handel und Reparatur	16	12	27	16	29
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	14	27	20	22
Gesundheits- und Sozialwesen	12	9	30	21	28
Übrige Dienstleistungen	16	10	26	20	27
Insgesamt	13	12	29	20	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Weiterhin wurden die Betriebe gefragt, wie sie auf unerwartete Ausfälle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der wichtigsten Beschäftigtengruppe reagieren. Dabei wurde zwischen kurzen Ausfällen von bis zu maximal drei Tagen und Ausfällen von mindestens sechs Wochen unterschieden. Am häufigsten gaben die Betriebe an, bei unerwarteten Ausfällen die Arbeiten der betreffenden Beschäftigten umzuverteilen, sowohl bei kurz- als auch bei langfristigen Ausfällen. Mit einem Anteil von jeweils 81 % war dies in beiden Fällen die mit Abstand verbreitetste Maßnahme. Das bedeutet, ein Ausfall von betriebsrelevanten Beschäftigten führte mehrheitlich zu einer Arbeitsverdichtung bzw. höheren Arbeitsbelastung der Belegschaft. Im Falle kurzzeitiger Abwesenheit folgt die Verschiebung der ausgefallenen Arbeiten auf den zweiten Rang (54 %). Andere Maßnahmen waren bei kurzzeitigen Ausfällen im Vergleich weniger verbreitet. Im Falle langfristiger Ausfälle nutzten etwa zwischen einem Viertel und einem Drittel der Betriebe die Möglichkeiten, das Leistungsangebot zu verringern (33 %) oder internes Bereitschaftspersonal (24 %) bzw. Aushilfs- oder Leiharbeitskräfte (23 %) einzusetzen (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Maßnahmen bei Ausfall von Beschäftigten in der größten Berufsgruppe bis zu drei Tagen und von über sechs Wochen in Sachsen 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Mehrfachantworten möglich.

Im Vergleich der Branchen zeigen sich geringe Unterschiede hinsichtlich der ergriffenen Maßnahmen bei Ausfällen von über sechs Wochen. Die insgesamt am häufigsten genannte Maßnahme – Umverteilung der Arbeiten der ausgefallenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die übrige Belegschaft – dominiert in allen Branchen Sachsens, die jeweiligen Anteile der Betriebe, die dies nutzten, schwanken zwischen 73 % und 87 %. Allerdings zeigen sich leichte Unterschiede in der Nutzung anderer Maßnahmen. Während im Baugewerbe 57 % der Betriebe auch bei langfristigen Ausfällen auf eine Verschiebung der ausgefallenen Arbeiten setzten, taten dies im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den Übrigen Dienstleistungen nur jeweils 19 %. Dagegen reagierte fast jeder zweite Betrieb aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (45 %) mit einer Verringerung des Leistungsangebots. Leistungen wurden in dieser Branche dagegen nicht zugekauft (1 %), diese Maßnahme wurde eher im Baugewerbe (37 %) und dem Verarbeitenden Gewerbe (33 %) genutzt (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Maßnahmen bei Ausfall von Beschäftigten in der größten Berufsgruppe von über sechs Wochen nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025

Branchen	Verschiebung ausgefallener Arbeiten	Umverteilung der Arbeiten	Einsatz von internem Personal in Bereitschaft	Einsatz von Aushilfs-/Leiharbeitskräften	Zukauf von Leistungen	Verringerung des Leistungsangebotes
	%	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	29	87	25	36	33	25
Baugewerbe	57	75	11	28	37	39
Handel und Reparatur	26	89	24	17	10	28
Unternehmensnahe Dienstleistungen	33	81	23	19	28	25
Gesundheits- und Sozialwesen	19	78	20	16	1	45
Übrige Dienstleistungen	19	73	22	30	8	33
Insgesamt	29	81	24	23	19	33

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Mehrfachnennungen möglich.

Im Vergleich der einzelnen Größenklassen zeichnen sich größenspezifische Strategien beim Umgang mit längerfristigen Personalausfällen ab. Im Vergleich zu Kleinbetrieben setzte unter den Großbetrieben im Falle des Ausfalls von Beschäftigten der größten Berufsgruppe von über sechs Wochen etwa ein größerer Anteil auf den Einsatz von internem Personal in Bereitschaft (47 % im Vergleich zu 17 %) oder von Aushilfs- oder Leiharbeitskräften (47 % im Vergleich zu 22 %) und ein deutlich geringerer auf die Verschiebung von Arbeiten (13 % im Vergleich zu 34 %) oder auf eine Verringerung des Leistungsangebots (17 % im Vergleich zu 35 %, vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Maßnahmen bei Ausfall von Beschäftigten in der größten Berufsgruppe von über sechs Wochen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2025

Betriebsgrößenklasse	Verschiebung ausgefallener Arbeiten	Umverteilung der Arbeiten	Einsatz von internem Personal in Bereitschaft	Einsatz von Aushilfs-/Leiharbeitskräften	Zukauf von Leistungen	Verringerung des Leistungsangebotes
	%	%	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	34	78	17	22	19	35
10 bis 49 Beschäftigte	20	90	38	22	22	31
50 bis 99 Beschäftigte	17	88	41	33	14	14
ab 100 Beschäftigte	13	84	47	47	24	17
Insgesamt	29	81	24	23	19	33

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Mehrfachnennungen möglich.

Fazit: Zwar weisen die wichtigsten Arbeitsprozesse in Sachsen im Schnitt eine geringere gegenseitige Abhängigkeit auf als in Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland, personelle Ausfälle werden jedoch häufig durch eine Umverteilung von Aufgaben innerhalb der Belegschaft kompensiert. Ein Ausfall von betriebsrelevanten Beschäftigten führt also mehrheitlich zu einer Arbeitsverdichtung bzw. höheren Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen. Diese Mehrbelastung der vorhandenen Arbeitskräfte ist auch vor dem Hintergrund der anhaltenden Schwierigkeiten zu betrachten, neue Fachkräfte zu rekrutieren.

6. Fachkräftebedarf

In den vergangenen Jahren stellte der sich verschärfende Arbeits- und Fachkräftemangel die Wirtschaft vor große Herausforderungen. Dieser wird durch verschiedene Entwicklungen begünstigt. So schieden in den letzten Jahren vermehrt geburtenstarke Jahrgänge altersbedingt aus dem Erwerbsleben aus, während gleichzeitig weniger junge Menschen nachrückten. Zugleich verändern technologische Innovationen und wirtschaftliche Transformationsprozesse die Anforderungsprofile vieler Berufe, sodass vorhandene Qualifikationen nicht immer mit den aktuellen Bedarfen übereinstimmen. Regionale Unterschiede, begrenzte Mobilität sowie mitunter wenig attraktive Arbeitsbedingungen können diese Engpässe zusätzlich verstärken. Die Deckung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs stellt daher aktuell wie auch in den kommenden Jahren eine zentrale Herausforderung für die sächsische Wirtschaft dar. Da die große Mehrheit der Arbeitsplätze eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung erfordert, steht dabei der Fachkräftebedarf besonders im Fokus.

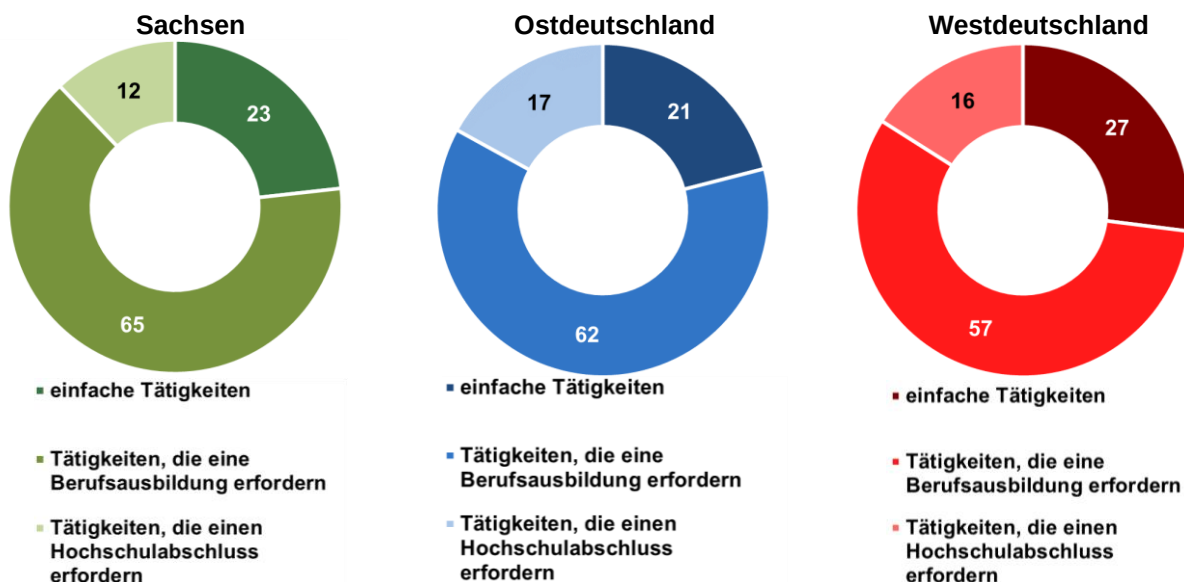
Definition „Fachkräfte“

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“.

6.1 Struktur des Arbeitskräftebedarfs

Im Jahr 2025 übten 77 % aller Beschäftigten in sächsischen Betrieben Tätigkeiten aus, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erforderten: 65 % setzten eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 12 % eine akademische Ausbildung voraus. Entsprechend übten 23 % der sächsischen Beschäftigten Tätigkeiten aus, für die keine Qualifikation erforderlich war; diese Tätigkeiten gelten als einfache Tätigkeiten.¹⁷ In Ost-deutschland war der Anteil qualifizierter Arbeitskräfte mit 79 % geringfügig höher, dort war insbesondere der Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, mit 17 % größer als in Sachsen. In Westdeutschland arbeitete mit 73 % der Beschäftigten ein etwas geringerer Anteil auf Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Struktur der Tätigkeiten nach Anforderungsniveau in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

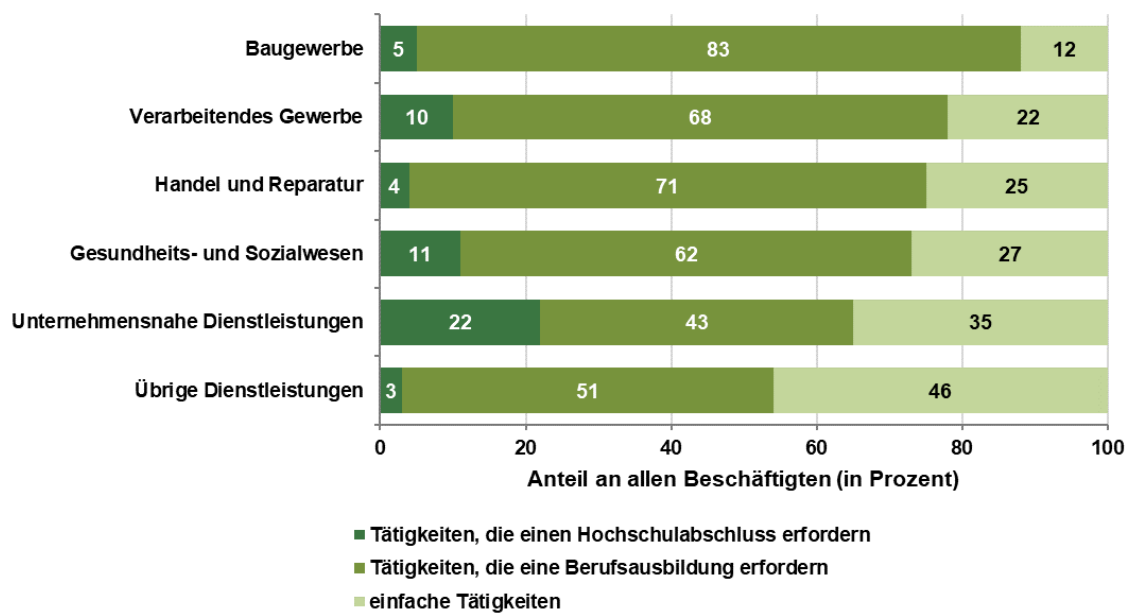
Dabei glich sich der Anteil von Einfacharbeitsplätzen – mutmaßlich nicht zuletzt durch den steigenden Fachkräftemangel beeinflusst – in den vergangenen Jahren zwischen Westdeutschland einerseits und

¹⁷ 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.

Ostdeutschland bzw. Sachsen andererseits an: Im Jahr 2010 lag der Anteil von Arbeitsplätzen, die einfache Tätigkeiten erfordern, in Sachsen mit 12 % noch deutlich unter dem Wert des Jahres 2025 (Ostdeutschland insgesamt 2010: 14 %, Westdeutschland 2010: 24 %). Dennoch waren sächsische bzw. ostdeutsche Betriebe weiterhin in etwas höherem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig als jene in Westdeutschland. Damit könnte eine Ausweitung von Fachkräftengpässen 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.

Der höchste Anteil an einfachen Tätigkeiten war in den Übrigen Dienstleistungen zu finden: Hier übten 46 % aller Beschäftigten Tätigkeiten aus, die weder eine abgeschlossene Berufsausbildung noch einen Hochschulabschluss erforderten. Im Baugewerbe war der Anteil mit 12 % dagegen am geringsten (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Qualifikationsstruktur nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025



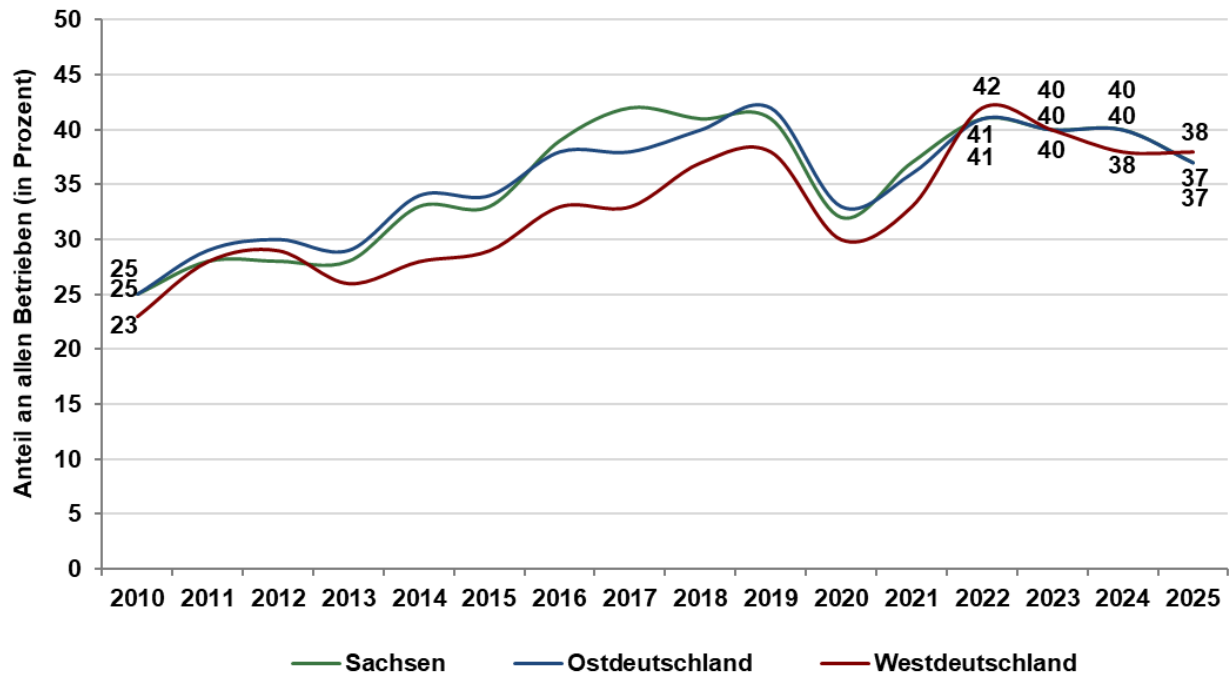
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Auch auf der Ebene der einzelnen Betriebe zeigt sich die Bedeutung von qualifizierten Tätigkeiten: In mehr als der Hälfte der sächsischen Betriebe (54 %) wurden 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 53 % ähnlich hoch, in Westdeutschland war er mit 44 % dagegen geringer. In 43 % der sächsischen Betriebe gab es sowohl Arbeitsplätze für Fachkräfte als auch für Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikationen. In 4 % der Betriebe wurden dagegen ausschließlich einfache Tätigkeiten ausgeführt. Besonders hoch war dieser Anteil mit 9 % in den Übrigen Dienstleistungen.

6.2 Entwicklung der Fachkräftenachfrage

Der Anteil der sächsischen Betriebe, die im ersten Halbjahr 2025 qualifiziertes Personal suchten, lag bei 37 % und war damit drei Prozentpunkte geringer als im Vorjahr. In Ostdeutschland entwickelte sich der Anteil parallel. In den westdeutschen Bundesländern stagnierte der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf im Vergleich zum Vorjahr dagegen bei 38 % (vgl. Abbildung 13).

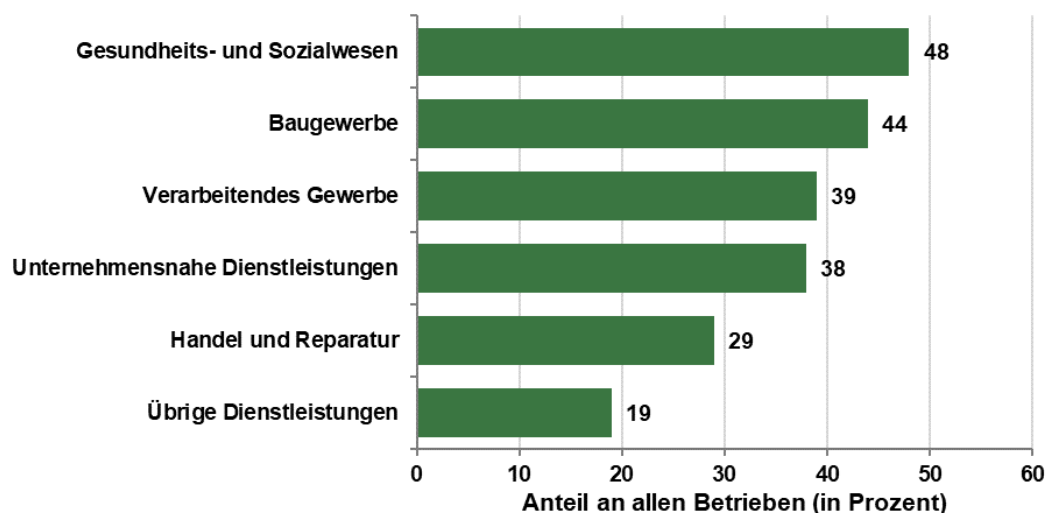
Abbildung 13: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Fachkräftebedarf jeweils im ersten Halbjahr.

Allerdings sind die Bedarfe nicht in allen Branchen gleich hoch.¹⁸ So hatten im Jahr 2025 in Sachsen nur 19 % der Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen einen Bedarf an Fachkräften, im Bereich Handel und Reparatur waren es 29 %. Am höchsten war der Anteil der Betriebe, die Stellen für qualifiziertes Personal anboten, mit 48 % im Gesundheits- und Sozialwesen, gefolgt vom Baugewerbe mit 44 % (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf in ausgewählten Branchen in Sachsen 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

In den Betrieben mit Fachkräftebedarf wurden im Durchschnitt drei Fachkräfte pro Betrieb gesucht. Die Hälfte der Betriebe mit Bedarf suchte eine Fachkraft, jeder vierte suchte zwei Fachkräfte und ein weiteres Viertel suchte drei oder mehr Fachkräfte. Auch hier unterschieden sich die Branchen deutlich. Im Verarbeitenden Gewerbe und den Übrigen Dienstleistungen suchte jeweils mehr als ein Drittel der Betriebe mindestens drei

¹⁸ 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.

Fachkräfte. Während im Verarbeitenden Gewerbe im Durchschnitt 4,0 Fachkräfte je Betrieb gesucht wurden, waren es im Baugewerbe nur 1,9 (vgl. Tabelle 13). Allerdings ist hierbei zu beachten, dass sich auch die Betriebsgröße nach den Branchen stark unterscheidet: So haben die Übrigen Dienstleistungen und das Baugewerbe auch den höchsten Anteil von Kleinstbetrieben, das Verarbeitende Gewerbe den geringsten (vgl. Kapitel 3.2).

Tabelle 13: Umfang des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025

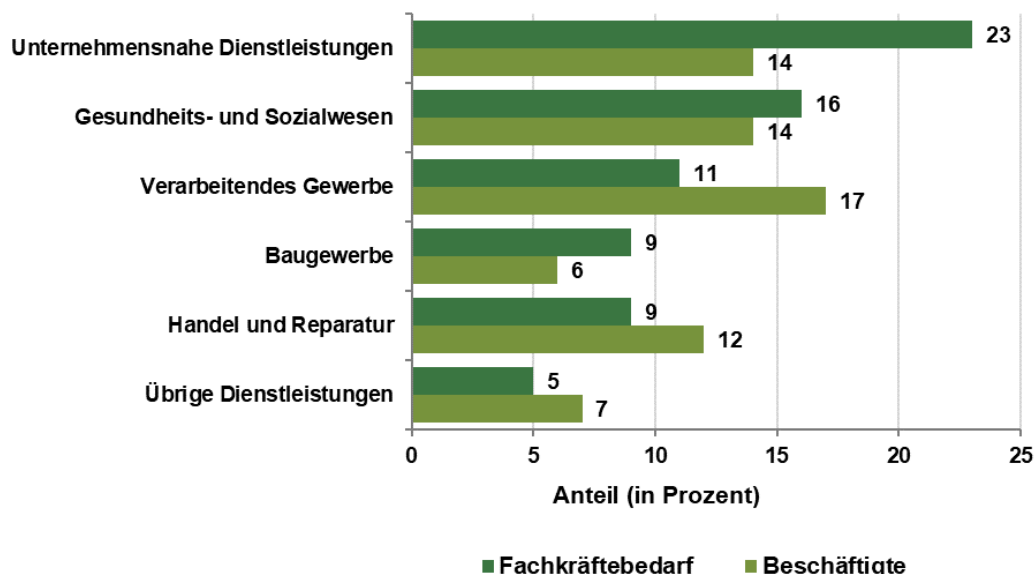
Branche	Anteil der Betriebe mit einem Bedarf an Fachkräften von...			Durchschnittliche Zahl gesuchter Fachkräfte in Betrieben mit Bedarf
	einer Fachkraft	zwei Fachkräften	drei oder mehr Fachkräften	
	%	%	%	Stellen
Verarbeitendes Gewerbe	42	18	40	4,0
Baugewerbe	60	24	16	1,9
Handel und Reparatur	59	23	18	2,0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	45	29	26	3,7
Gesundheits- und Sozialwesen	50	35	15	3,1
Übrige Dienstleistungen	52	14	34	2,6
Insgesamt	50	25	25	3,0

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Sachsen mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr.

Insbesondere die Unternehmensnahen Dienstleistungen¹⁹ tragen zum Fachkräftebedarf in Sachsen bei. Dort entstand im Jahr 2025 fast ein Viertel (23 %) des Fachkräftebedarfs. Gleichzeitig waren dort nur 14 % der sächsischen Beschäftigten tätig. Auf dem zweiten Rang folgt das Gesundheits- und Sozialwesen, in dem 16 % des sächsischen Fachkräftebedarfs anfielen, was den Anteil an der Beschäftigung von ebenfalls 14 % leicht übersteigt. Überdurchschnittlich stark wurde neben den genannten Branchen auch im Baugewerbe gesucht: Dort waren 6 % der sächsischen Beschäftigten tätig, es fielen jedoch 9 % des sächsischen Fachkräftebedarfs in dieser Branche an (vgl. Abbildung 15).

¹⁹ 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.

Abbildung 15: Anteil des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Sachsen 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025, ausgewählte Branchen. Fachkräftebedarf = Einstellungen von Fachkräften zuzüglich nicht besetzter Fachkräftestellen im ersten Halbjahr. Die restlichen 30 % der Beschäftigten sowie 27 % der gesuchten Fachkräfte entfielen auf die nicht ausweisbaren Branchen Land- und Forstwirtschaft; Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Verkehr, Information, Kommunikation; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; Erziehung und Unterricht; Organisationen ohne Erwerbszweck sowie die Öffentliche Verwaltung.

Wie zu erwarten war, hatte unter den großen Betrieben ein deutlich größerer Anteil einen Bedarf an Fachkräften als unter den kleinen Betrieben. Im ersten Halbjahr 2025 suchten 76 % der sächsischen Großbetriebe nach qualifiziertem Personal, unter den Kleinstbetrieben waren es 27 %. Im Durchschnitt suchten die Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten 1,5 Fachkräfte pro Betrieb. Insgesamt entstand in den Kleinstbetrieben damit ein Viertel des sächsischen Gesamtbedarfs an qualifiziertem Personal, wenngleich dort nur 16 % aller sächsischen Beschäftigten arbeiteten. In Großbetrieben waren 43 % der Beschäftigten tätig, dennoch steuerten diese nur 22 % zum Fachkräftebedarf bei. In diesen Großbetrieben wurden im Schnitt etwa zwölf 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 14).

Tabelle 14: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2025

Betriebsgrößenklasse	Verteilung...		Anteil Betriebe mit Fachkräftebedarf	Durchschnittliche Zahl gesuchter Fachkräfte in Betrieben mit Bedarf
	des Fachkräftebedarfs	der Beschäftigung		
	%	%	%	Stellen
1 bis 9 Beschäftigte	25	16	27	1,5
10 bis 49 Beschäftigte	33	28	58	2,6
50 bis 99 Beschäftigte	20	13	69	9,8
ab 100 Beschäftigte	22	43	76	12,1
Insgesamt	100	100	37	3,0

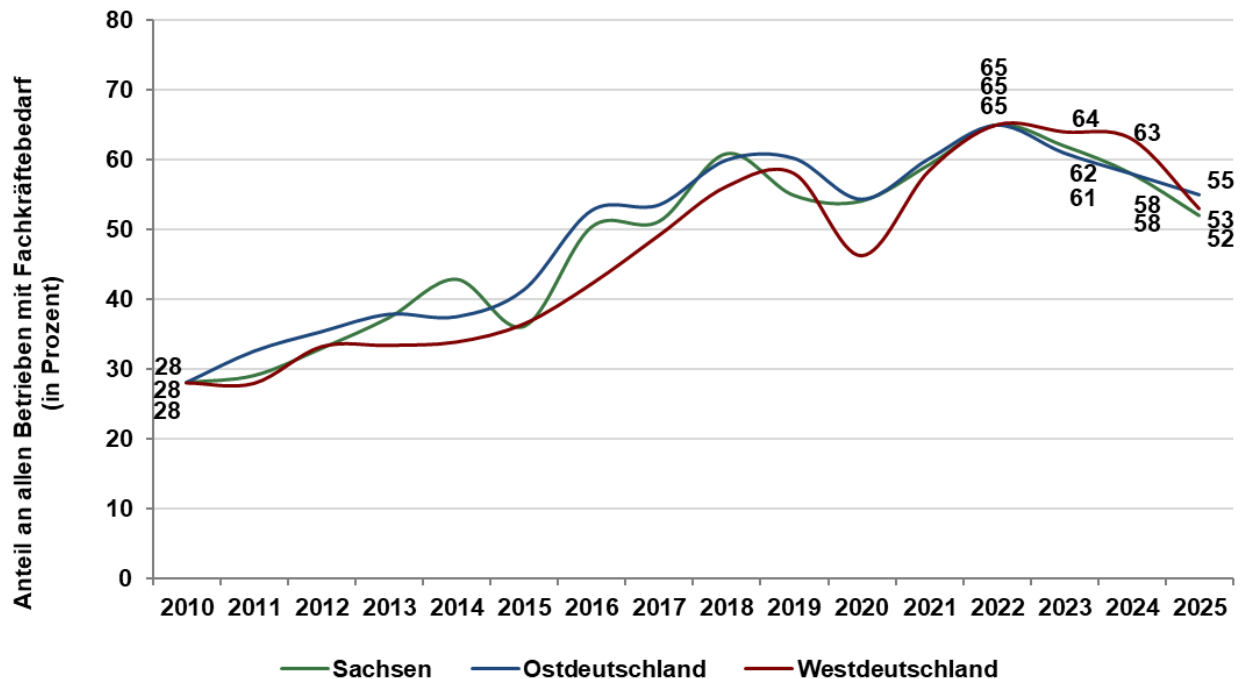
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

6.3 Besetzung von Fachkräftestellen

Nicht immer können die Betriebe ihren Bedarf an Fachkräften auch decken. Im Vergleich zum Jahr 2010 ist der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf, die ihre Fachkräftestellen nicht besetzen konnten, deutlich angestiegen. Konnten im Jahr 2010 noch 28 % aller sächsischen Betriebe mit Fachkräftebedarf Stellen für

qualifiziertes Personal nicht besetzen, lag der Anteil im Jahr 2025 bei 52 %. In Ostdeutschland betraf dies 55 % der Betriebe und in Westdeutschland 53 %. In den vergangenen drei Jahren sind die Anteile in allen Regionen damit jedoch stetig gesunken: Im Jahr 2022 hatten sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland 65 % der Betriebe unbesetzte Fachkräftestellen zu verzeichnen; dies war jeweils der höchste Anteil seit 2010 (vgl. Abbildung 16).

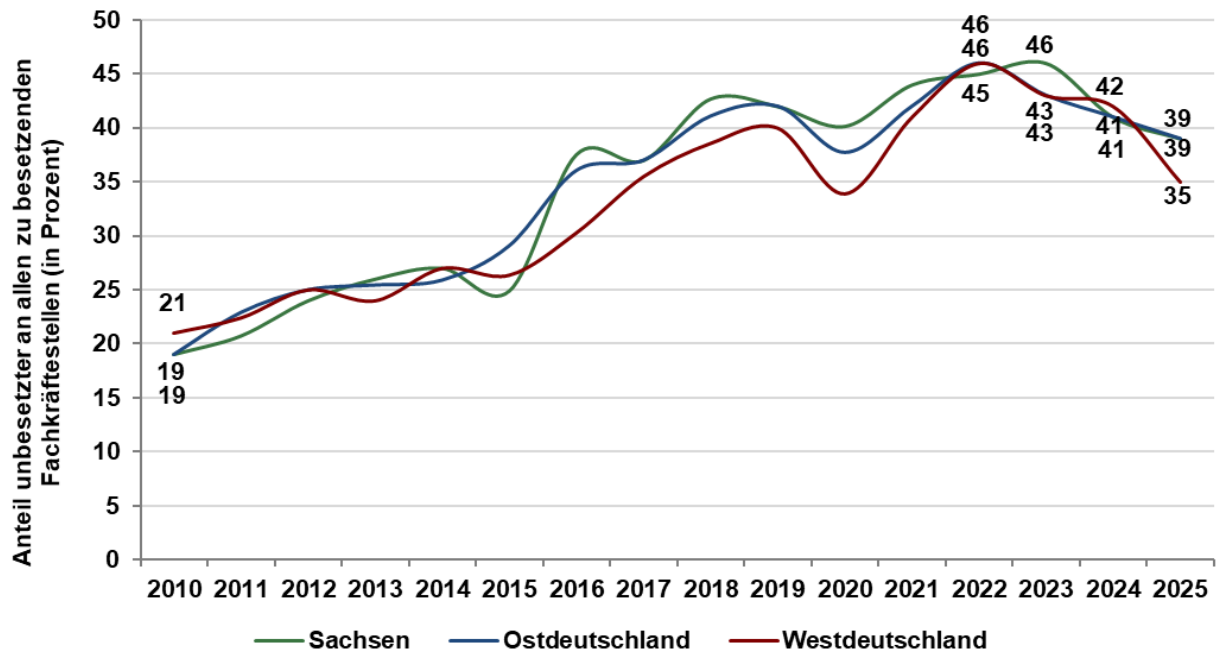
Abbildung 16: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten.

Weiterhin ist auch der Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen an allen Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr besetzt werden sollten, – auch Nichtbesetzungsquote genannt – im Jahr 2025 in Sachsen weiterhin gesunken. 39 % der Stellen für qualifiziertes Personal konnten nicht besetzt werden, im Vorjahr waren es noch 41 % gewesen. Damit war die Nichtbesetzungsquote in Sachsen ebenso hoch wie in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland lag der Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen im Jahr 2025 bei 35 % und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um sieben Prozentpunkte gesunken. Insgesamt bewegten sich die Quoten in allen drei Regionen damit etwa auf dem Niveau, das im Zuge der Corona-Pandemie 2020 erreicht wurde (vgl. Abbildung 17).

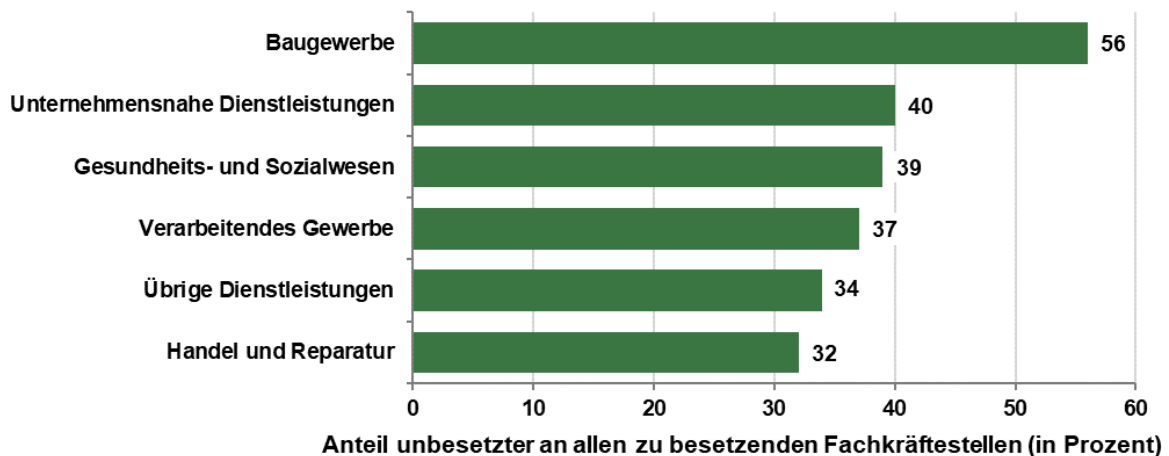
Abbildung 17: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Wie auch in den vergangenen Jahren war im Jahr 2025 insbesondere das Baugewerbe von den Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen betroffen, dort blieben 56 % der Stellen für qualifiziertes Personal unbesetzt. In den anderen Branchen schwankten die Quoten zwischen 32 % im Bereich Handel und Reparatur und 40 % in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Abbildung 18).

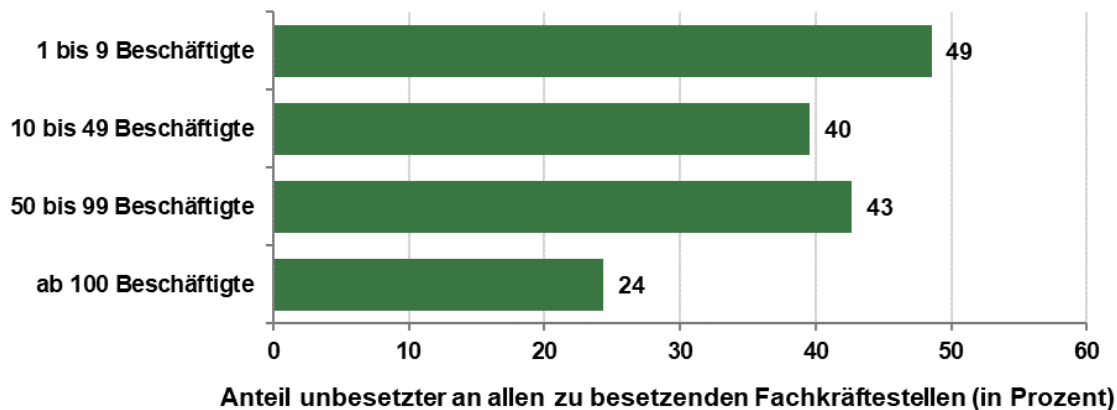
Abbildung 18: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Vor allem Kleinbetriebe hatten Schwierigkeiten, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für ihre Fachkräftestellen zu finden. In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten konnten 49 % der Fachkräftestellen nicht besetzt werden, in Großbetrieben waren es 24 %. Auch in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten blieben 40 % und in Mittelbetrieben 43 % der ausgeschriebenen Fachkräftestellen unbesetzt (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Der Wettbewerb um gut ausgebildete Fachkräfte stellt somit vor allem kleine und mittlere Betriebe vor besondere Herausforderungen. Dies ist insofern von großer Bedeutung, als die Wirtschaft Sachsens stark kleinbetrieblich strukturiert ist. Vor dem Hintergrund der Probleme bei der Besetzung von angebotenen Stellen werden im Folgenden einzelne Beschäftigungsgruppen betrachtet, welche zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen können.

6.4 Potenziale zur Fachkräftesicherung

Angesichts der Fachkräftengpässe der vergangenen Jahre rückt neben der Gewinnung neuer Arbeitskräfte auch die stärkere Einbindung bislang weniger genutzter Arbeitskräftepotenziale in den Fokus. Dazu zählen unter anderem ältere Erwerbspersonen, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie Geflüchtete. Bei geeigneten betrieblichen Rahmenbedingungen und Unterstützungsangeboten können solche Beschäftigtengruppen einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten. Daher ist von Interesse, in welchem Umfang Unternehmen solche Potenziale bereits nutzen und welche Maßnahmen sie für deren Beschäftigung ggf. umsetzen.

Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern

In den nächsten Jahren wird eine zunehmende Zahl von Beschäftigten – die sogenannte Boomer-Generation²⁰ – die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen und aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Diese geburtenstarken Jahrgänge werden sowohl als Beitragszahlerinnen und Beitragszahler als auch als Arbeitskräfte fehlen, was zu einer weiteren Verschärfung der bereits heute angespannten Situation am Arbeitsmarkt führen könnte. Eine Möglichkeit, die Folgen des demografischen Wandels auf die Fachkräftesicherung abzufedern, wäre es, dass Ältere auch nach Erreichen des regulären Rentenalters im Erwerbsleben verbleiben.

Vor diesem Hintergrund wurden die Betriebe in der aktuellen Befragung danach gefragt, ob sie eine oder mehrere Personen beschäftigen, die in den kommenden zwei Jahren die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen werden. Diese Gruppe von Beschäftigten wird in den folgenden Ausführungen als „Beschäftigte im rentennahen Alter“ oder „rentennahe Beschäftigte“ bezeichnet. Etwa ein Viertel (24 %) der sächsischen Betriebe gab an, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Altersgruppe zu beschäftigen. Damit gab es in Sachsen einen ebenso hohen Anteil von Betrieben mit rentennahen Beschäftigten wie im Durchschnitt der ost- und der westdeutschen Bundesländer (jeweils 24 %). Auch der Anteil der Beschäftigten, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen werden, an allen Beschäftigten, war in Sachsen mit 3 % ebenso hoch wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland.

²⁰ Zu den Babyboomern werden Personen gezählt, die zwischen Mitte der 1950er- und bis Ende der 1960er-Jahre geboren wurden. Der größte Babyboomer-Jahrgang ist der Jahrgang 1964 mit 1,36 Millionen Kindern. Angehörige dieses Jahrgangs werden Ende der 2020er Jahre das reguläre Rentenalter erreichen und aus dem Erwerbsleben ausscheiden (vgl. Pötzsch, O.; zur Nieden, Felix: Die Babyboomer. Auf dem Gipfel der demografischen Welle. In: WISTA 1-2024; S. 25-38, herausgegeben vom Statistischen Bundesamt).

Im Branchenvergleich zeigen sich jedoch einige Unterschiede. Im Verarbeitenden Gewerbe etwa hatten 41% der Betriebe Beschäftigte, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen. Am geringsten fällt der Anteil in den Übrigen Dienstleistungen aus. Dort gaben lediglich 14 % der Betriebe an, einen oder mehrere solcher Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zu beschäftigen. Auch im Bereich Handel und Reparatur war der Anteil mit 18 % eher niedrig (vgl. Tabelle 15). Im Hinblick auf den Anteil von Beschäftigten im rentennahen Alter sind die Unterschiede zwischen den Branchen dagegen gering. Das Spektrum reicht hier von 2 % bis 4 %.

Tabelle 15: Betriebe mit Beschäftigten sowie Beschäftigte, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025

Branchen	Betriebe mit Beschäftigten, die in den kommenden 2 Jahren die Regelaltersgrenze erreichen	Beschäftigte, die in den kommenden 2 Jahren die Regelaltersgrenze erreichen
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	41	4
Baugewerbe	22	4
Handel und Reparatur	18	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	4
Gesundheits- und Sozialwesen	26	3
Übrige Dienstleistungen	14	2
Insgesamt	24	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen mindestens einen Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin beschäftigen, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreicht, steigt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße. Während 83 % Betriebe aller Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Personen im rentennahen Alter beschäftigten, war dies nur bei 12 % aller Kleinstbetriebe der Fall. Der Anteil von Beschäftigten, für die das zutrifft, war jedoch über alle Betriebsgrößenklassen mit jeweils 3 % bis 4 % vergleichsweise stabil (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Betriebe mit Beschäftigten, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2025

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Beschäftigten, die in den kommenden 2 Jahren die Regelaltersgrenze erreichen	Beschäftigte, die in den kommenden 2 Jahren die Regelaltersgrenze erreichen
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	12	3
10 bis 49 Beschäftigte	46	4
50 bis 99 Beschäftigte	62	3
ab 100 Beschäftigte	83	3
Insgesamt	24	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

In einem nicht unerheblichen Teil der sächsischen Betriebe wird also ein Teil der Beschäftigten in den nächsten zwei Jahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Um den Personalbestand zu erhalten, müssten diese ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ersetzt werden, z. B. durch Neueinstellungen oder Investitionen in die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses. Eine weitere Möglichkeit, eventuelle Personalengpässe zu vermeiden, besteht darin, alle oder einen Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Erreichen des Rentenalters weiter zu beschäftigen. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass über die Hälfte der Betriebe mit rentennahen Beschäftigten (56 %) beabsichtigte, eine oder mehrere dieser Personen nach

Erreichen der Regelaltersgrenze weiter zu beschäftigen; das entspricht 13 % aller sächsischen Betriebe. Der regionale Vergleich zeigt, dass das Interesse an einer Weiterbeschäftigung im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer mit 59 % etwas höher lag, bei den westdeutschen Betrieben mit 64 % sogar deutlich darüber. Bezogen auf alle Betriebe lag der Anteil in Ostdeutschland damit bei 14 %, in Westdeutschland bei 15 %.

Im Branchenvergleich zeigen sich ebenfalls bemerkenswerte Unterschiede. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen beabsichtigten 73 % der Betriebe mit rentennahen Beschäftigten, einen oder mehrere davon nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter zu beschäftigen. Bezogen auf alle sächsischen Betriebe in dieser Branche waren das 18 %. Gemessen an der gesamten Betriebslandschaft war der Anteil jedoch im Verarbeitenden Gewerbe am höchsten: 22 % der Betriebe dieser Branche wollten altersbedingt ausscheidenden Beschäftigte im Unternehmen halten (vgl. Tabelle 17).

Insgesamt beabsichtigten Sachsens Betriebe 39 % der rentennahen Beschäftigten nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiter zu beschäftigen. Auch dabei zeigen sich Branchenunterschiede. Während im Verarbeitenden Gewerbe etwa nur ein Viertel (26 %) der Beschäftigten, die in den kommenden zwei Jahren die Regelaltersgrenze erreichen, auch danach noch im Betrieb verbleiben sollte, war es in den Unternehmensnahen Dienstleistungen über die Hälfte (54 %, vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Betriebe mit Weiterbeschäftigungsabsicht nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025

Branchen	Betriebe mit Weiterbeschäftigungsabsicht		Anteil der Beschäftigten, die weiterbeschäftigt werden sollen, an allen rentennahen Beschäftigten
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an Betrieben mit Beschäftigten, die in den kommenden 2 Jahren die Regelaltersgrenze erreichen	
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	22	54	26
Baugewerbe	9	40	30
Handel und Reparatur	9	49	48
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	73	54
Gesundheits- und Sozialwesen	16	62	46
Übrige Dienstleistungen	8	56	47
Insgesamt	13	56	39

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Im Größenvergleich zeigt sich keine klare Abhängigkeit der Weiterbeschäftigungsabsicht von der Betriebsgröße. In der Gruppe der Kleinstbetriebe hatten 65 % derjenigen mit rentennahen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Absicht, mindestens Teile davon nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze weiter zu beschäftigen. Unter den Großbetrieben lag der Anteil mit 59 % am zweithöchsten. In großen Betrieben waren jedoch erwartungsgemäß auch häufiger rentennahe Beschäftigte tätig. Entsprechend lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbeschäftigungswunsch gemessen an allen sächsischen Betrieben der jeweiligen Größenklasse in Großbetrieben mit 49 % deutlich höher als in Kleinstbetrieben (8 %). Die Kleinstbetriebe Sachsens planten dabei insgesamt 65 % ihrer rentennahen Beschäftigten auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze im Betrieb zu halten, bei den Großbetrieben waren es nur 27 % (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Betriebe mit Weiterbeschäftigungsabsicht nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2025

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbeschäftigungsabsicht		Anteil der Beschäftigten, die weiterbeschäftigt werden sollen, an allen rentennahen Beschäftigten
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an Betrieben mit Beschäftigten, die in den kommenden 2 Jahren die Regelaltersgrenze erreichen	
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	8	65	65
10 bis 49 Beschäftigte	23	51	41
50 bis 99 Beschäftigte	28	45	38
ab 100 Beschäftigte	49	59	27
Insgesamt	13	56	39

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Weiterhin wurden die Betriebe nach den Gründen für die beabsichtigte Weiterbeschäftigung befragt. 87 % der Betriebe, die beabsichtigten, demnächst die gesetzliche Renteneintrittsaltersgrenze erreichende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu beschäftigen, gaben an, dass der Grund für diese Intention die Deckung des Fachkräftebedarfs sei. Gleichzeitig war für 82 % der Wunsch der Beschäftigten ursächlich. Dies zeigt, dass sich das Interesse der Unternehmen in vielen Fällen mit den Wünschen der betroffenen Beschäftigten deckt. Weiterhin berichteten 77 %, die Weitergabe des Wissens der älteren Beschäftigten sei relevant.

Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Mit dem Bundesteilhabegesetz, dem Teilhabestärkungsgesetz und dem Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts wurden in den vergangenen Jahren gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen bzw. weiterentwickelt, welche die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen am allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern sollen. Gleichzeitig hat eine hohe Arbeitskräftenachfrage zu verbesserten Chancen auf dem Arbeitsmarkt beigetragen. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob Betriebe Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigten. Darunter fallen Menschen mit körperlicher Behinderung, Seh- oder Hörbehinderung oder Personen mit psychischen Erkrankungen, wie beispielsweise Depressionen oder Suchterkrankungen.^{21 22} In Betrieben mit solchen Personen wurde zusätzlich danach gefragt, ob entsprechende Maßnahmen durchgeführt wurden, um diese Menschen beschäftigen zu können, beispielsweise bauliche Maßnahmen. Dabei beziehen sich die Angaben der Betriebe zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen auf alle in den letzten zwei Jahren begründeten Beschäftigungsverhältnisse mit entsprechenden Personen.²³

Den Ergebnissen der Befragung zufolge hat rund ein Fünftel (22 %) der sächsischen Betriebe in den letzten zwei Jahren Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigt, weitere 4 % waren sich nicht sicher. In Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe in denen Personen dieser Beschäftigtengruppe tätig (gewesen) waren, mit jeweils 21 % ähnlich hoch, 3 % bzw. 4 % waren darüber unsicher.

Im Branchenvergleich zeigen sich deutliche Unterschiede. Dies hängt möglicherweise mit den unterschiedlich geeigneten Tätigkeitsfeldern und spezifischen Anforderungen sowie den sich daraus ergebenden

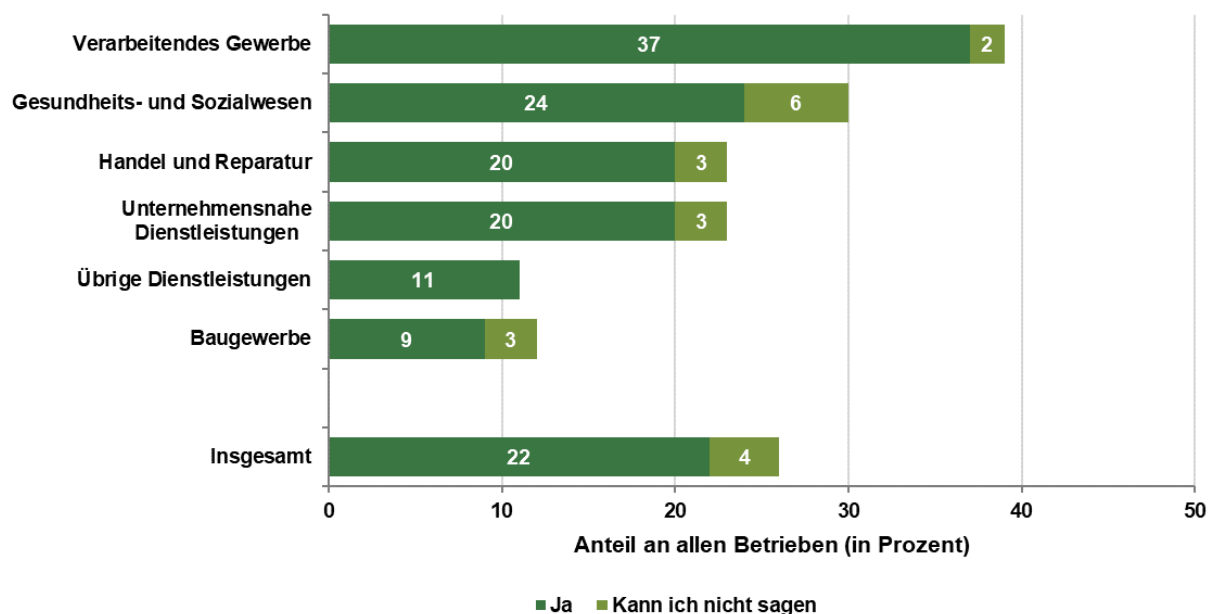
²¹ Die Frage lautete: "Haben Sie in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den letzten zwei Jahren Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigt? Darunter fallen Menschen mit körperlicher Behinderung, Seh- oder Hörbehinderung oder Personen mit psychischen Erkrankungen, wie beispielsweise Depressionen oder Suchterkrankungen."

²² Die hier verwendete Definition ist somit relativ umfassend und weicht von der Definition von Menschen mit Behinderungen nach § 2 SGB IX ab.

²³ Aufgrund der verwendeten Fragestellung kann es in bestimmten Fällen möglich sein, dass Unternehmen zwar Angaben zur Beschäftigung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen machten, in diesen aber zum Zeitpunkt der Befragung keine entsprechenden Personen mehr beschäftigt waren.

Beschäftigungsmöglichkeiten zusammen. Im Verarbeitenden Gewerbe war der Anteil der Betriebe, die in den letzten zwei Jahren Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigten, mit 37 % am höchsten. Am unteren Ende des Spektrums rangiert das Baugewerbe und die Übrigen Dienstleistungen. Dort haben lediglich 9 % bzw. 11 % der Betriebe in den letzten zwei Jahren Menschen aus der betrachteten Zielgruppe beschäftigt (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Betriebe mit Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen in den letzten zwei Jahren nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025

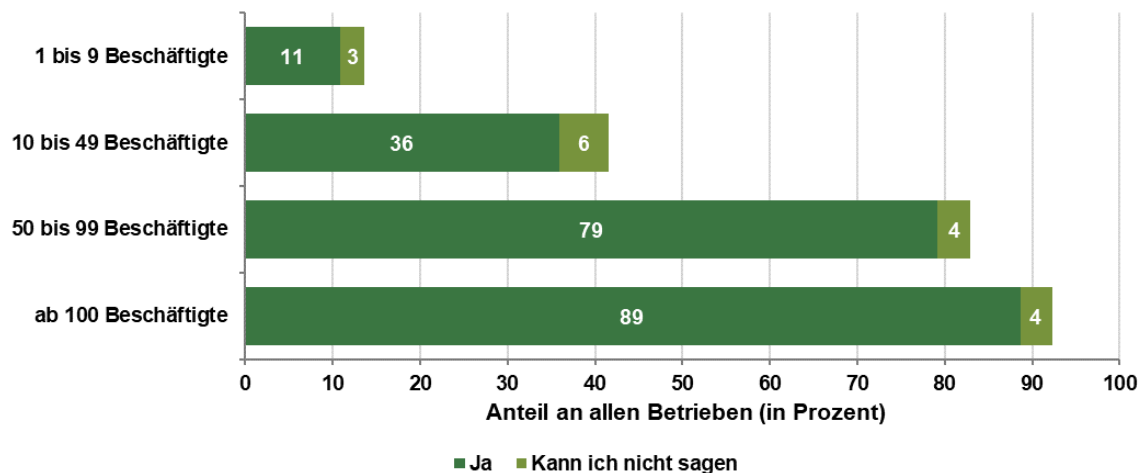


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Im Vergleich der Betriebsgrößenklassen zeigt sich erwartungsgemäß, dass der Anteil von Betrieben mit Personen dieser Gruppe mit der Größe steigt. In einem Betrieb mit weniger als zehn Beschäftigten ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine oder einer dieser Beschäftigten (schwer)behindert oder chronisch krank ist, geringer als bei einem Betrieb mit 100 Beschäftigten. Hinzu kommt die gesetzliche Verpflichtung zur Einstellung von schwerbehinderten Menschen für Arbeitgeber mit mindestens 20 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen.²⁴ So waren in nur 11 % aller Kleinstbetriebe in den letzten zwei Jahren Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen tätig, aber in 89 % aller Großbetriebe (vgl. Abbildung 21).

²⁴ Arbeitgeber mit mindestens 20 zu berücksichtigenden Arbeitsplätzen sind verpflichtet, einen Anteil von mindestens fünf Prozent dieser Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen; andernfalls ist eine Ausgleichsabgabe zu entrichten (vgl. § 154 ff. SGB IX).

Abbildung 21: Betriebe mit Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen in den letzten zwei Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

In Betrieben mit Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen können vielfältige Maßnahmen oder Angebote zum Einsatz kommen, die darauf ausgerichtet sind, diese Menschen in das Unternehmen zu integrieren oder weiter zu beschäftigen. Am verbreitetsten waren in Sachsen dabei spezielle Arbeitszeitmodelle.²⁵ Hierbei kann es sich z. B. um angepasste, behinderungsgerechte Pausenregelungen handeln oder um Teilzeitarbeitsplätze. Solche speziellen Arbeitszeitmodelle gab es in 38 % der sächsischen Betriebe mit beschäftigten Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen. In 23 % der entsprechenden Betriebe gab es die Möglichkeit, auf andere Tätigkeitsfelder im Unternehmen zu wechseln. Jeder fünfte Betrieb mit Arbeitskräften mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen ermöglichte eine besondere technische Ausstattung am Arbeitsplatz, wie z. B. Braille-Tastaturen, besondere Bildschirme oder Spezialsoftware. Spezielle bauliche Maßnahmen, wie z. B. Rampen oder Leitsysteme für barrierefreie Sanitärräume waren demgegenüber weniger verbreitet (8 %). Noch seltener waren Eins-zu-Eins-Betreuungsangebote, wie z. B. Assistenz oder Fallmanagement (4 %, vgl. Abbildung 22).

²⁵ Die Frage lautete: Welche der folgenden Maßnahmen oder Angebote, die darauf ausgerichtet sind, Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen in den Betrieb zu integrieren oder weiter zu beschäftigen, gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle?

Abbildung 22: Betriebliche Maßnahmen oder Angebote für Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen in Sachsen 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen.

Um die Inklusion im Betrieb zu unterstützen und die Rechte schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu wahren, gibt es zwei wichtige Institutionen: die Schwerbehindertenvertretung²⁶ und den Inklusionsbeauftragten bzw. die Inklusionsbeauftragte²⁷ des Arbeitgebers. Beide Rollen sind im Sozialgesetzbuch IX verankert. Die Schwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung der schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Beschäftigten und wird von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewählt; der bzw. die Inklusionsbeauftragte wird dagegen vom Arbeitgeber ernannt. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass es in 11 % der Betriebe, die Menschen mit Behinderungen, Schwerbehinderungen oder mit chronischen Erkrankungen beschäftigten, eine Schwerbehindertenvertretung gab; Inklusionsbeauftragte hatten 7 % der entsprechenden Betriebe.

Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine

Auch die Einstellung von Zugewanderten kann die Gewinnung von Fachkräften unterstützen, dazu zählen auch Geflüchtete aus der Ukraine. Ende 2024 lebten in Sachsen rund 57.000 Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft, die als Schutzsuchende registriert waren.²⁸ Etwa 60 % dieser Personen waren im Erwerbsalter (20 bis 66 Jahre) und standen damit grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.²⁹

Zum Befragungszeitpunkt 2025 gaben 15 % der sächsischen Betriebe an, von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden zu sein. Fast die Hälfte der Betriebe mit Anfragen (44 %) hatte bis Mitte 2025 zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen entsprach das etwa 7 %. In Ostdeutschland hatten im Jahr

²⁶ Eine Schwerbehindertenvertretung muss in jedem Betrieb mit mindestens fünf beschäftigten Schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen gewählt werden.

²⁷ Die Bestellung eines Inklusionsbeauftragten ist für Arbeitgeber in Deutschland verpflichtend (§ 181 SGB IX), sobald mindestens eine schwerbehinderte oder gleichgestellte Person beschäftigt wird. Diese Pflicht gilt unabhängig von der Unternehmensgröße oder der Existenz einer Schwerbehindertenvertretung.

²⁸ Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

²⁹ Anders als Schutzsuchende aus anderen Staaten erhalten ukrainische Geflüchtete nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) ohne Einzelfallprüfung eine vorläufige Aufenthaltserlaubnis. Damit dürfen sie eine Erwerbstätigkeit ausüben.

2025 14 % der Betriebe Anfragen von aus der Ukraine geflüchteten Personen bekommen, in Westdeutschland waren es 16 %. Der Anteil der angefragten Betriebe, die auch entsprechende Personen eingestellt haben, war sowohl in Ostdeutschland (42 %) als auch in Westdeutschland (46 %) auf einem ähnlichen Niveau wie in Sachsen. Bezogen auf alle Betriebe in den jeweiligen Regionen betrug der Anteil derjenigen mit entsprechenden Einstellungen dadurch sowohl in Ostdeutschland als auch in Westdeutschland ebenfalls 7 %.

Der Anteil von Betrieben mit einem Kontakt bzw. einer Anfrage steigt dabei mit der Betriebsgröße. Knapp die Hälfte (51 %) aller sächsischen Großbetriebe mit mindestens 100 Beschäftigten sowie 48 % der mittleren Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten hatten bereits eine entsprechende Anfrage erhalten, aber nur 9 % der Kleinstbetriebe. Zudem stellten die Großbetriebe auch häufiger geflüchtete Personen ein: 34 % aller 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 (vgl. Kapitel 3.2) der sächsischen Betriebe sind Kleinstbetriebe. 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.

Im Jahr 2025 war etwa die Hälfte (51 %) der geflüchteten Personen, die bis Mitte des Jahres zumindest zeitweise bei Betrieben in Sachsen beschäftigt waren, weiblich. Damit blieb der Anteil im Vorjahresvergleich unverändert. Dieser Wert lag weiterhin unter dem Anteil von weiblichen Personen an allen Schutzsuchenden mit ukrainischer Staatsangehörigkeit (60 %³⁰) in Sachsen. Insgesamt verrichteten 61 % der aus der Ukraine Geflüchteten einfache Tätigkeiten. Im Vergleich zu den gesamten sächsischen Beschäftigten, unter denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten nur 23 % ausmachten (vgl. Kapitel 6), waren Ukrainerinnen und Ukrainer auf Einfacharbeitsplätzen damit deutlich überrepräsentiert.

Fazit: Sowohl die Nachfrage nach qualifiziertem Personal als auch die Besetzungsprobleme bei Fachkräftenstellen haben sich 2025 weiter reduziert. Dennoch bleibt der Fachkräftemangel in Sachsen eine anhaltende Herausforderung. Einige Betriebe setzten auch auf die Arbeitskräftepotentiale spezifischer Beschäftigtengruppen wie älterer Erwerbspersonen, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Geflüchteten. Auch die Nutzung traditioneller Wege zur internen Fachkräftesicherung, wie etwa die Ausbildung von Nachwuchskräften im eigenen Betrieb sowie die Weiterbildung der Belegschaft, ist weiterhin eine Strategie zur Sicherung von Fachkräften. Über die entsprechenden Entwicklungen informieren die beiden nachfolgenden Kapitel 7 und 8.

³⁰ Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis): Tabelle 12531-0021: Schutzsuchende: Bundesländer, Stichtag, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit.

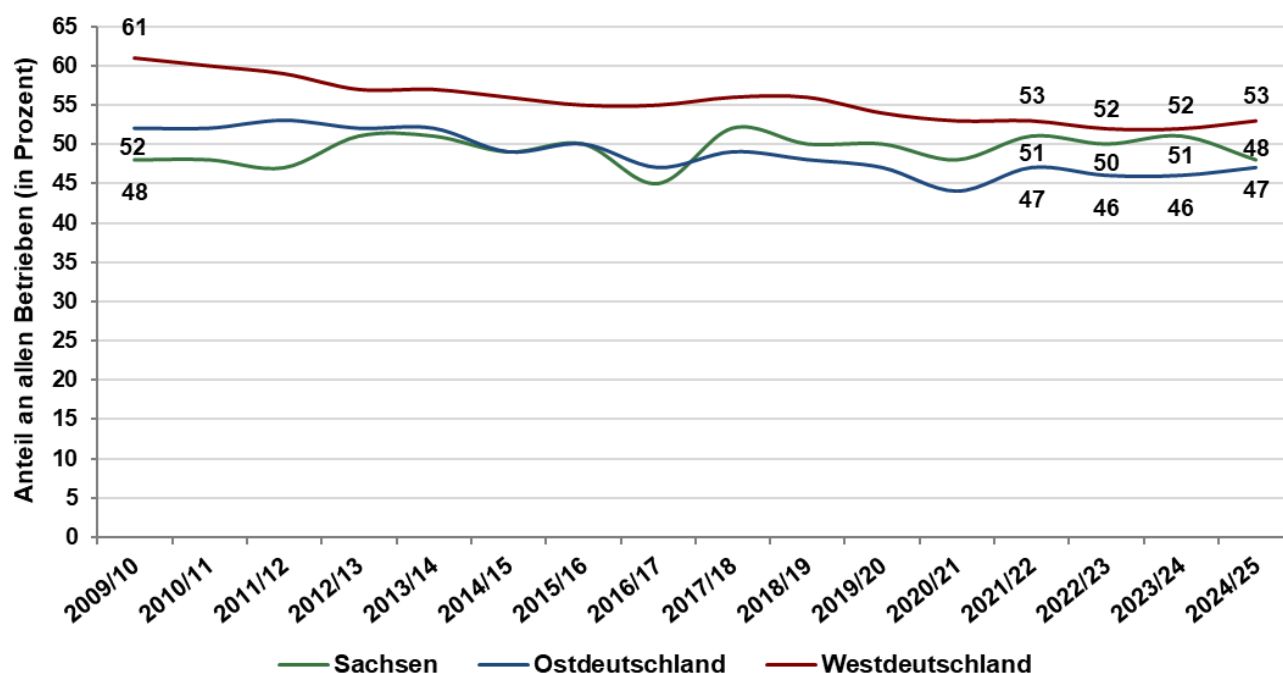
7. Betriebliche Ausbildung

Für Betriebe kann es aus mehreren Gründen sinnvoll sein, selbst auszubilden. Durch die Ausbildung im eigenen Betrieb können mittelfristig Fachkräfte ausgebildet und dabei sichergestellt werden, dass die zukünftigen Beschäftigten gezielt entsprechend der betrieblichen Anforderungen qualifiziert sind. Gleichzeitig lernen die Auszubildenden frühzeitig betriebliche Abläufe kennen und entwickeln häufig eine Bindung an das Unternehmen. Damit verringert sich für Betriebe die Abhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt bei der Besetzung von Fachkräftestellen.

7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Betriebe, die eine Ausbildungsberechtigung besitzen, können im eigenen Betrieb ausbilden. Voraussetzung ist, dass entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden ist³¹, dass der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet ist und dass er ein angemessenes Verhältnis von Auszubildenden und Fachkräften aufweist. Im Jahr 2025 erfüllten nach eigenen Angaben 48 % der sächsischen Betriebe diese formalen Voraussetzungen, die im Berufsbildungsgesetz sowie in der Handwerksordnung geregelt sind (Ostdeutschland: 47 %, Westdeutschland: 53 %). Damit ist der Anteil in Sachsen im Vergleich zum Vorjahr um drei Prozentpunkte gesunken (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Dass der Anteil der Betriebe, welche die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen, sowohl in Sachsen als auch in Ostdeutschland insgesamt geringer war als in Westdeutschland, dürfte auch mit der stärker kleinbetrieblich strukturierten Wirtschaft in den ostdeutschen Bundesländern zusammenhängen. Wenngleich in Ost- wie in Westdeutschland gleichermaßen Kleinbetriebe den Großteil der Betriebslandschaft darstellten, fiel der Anteil dieser Betriebsgrößenklasse in den ostdeutschen Bundesländern jedoch besonders hoch aus (vgl. Kapitel 3.2). Zugleich war der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe unter den Kleinbetrieben deutlich niedriger als in anderen Größenklassen: 40 % der Kleinbetriebe Sachsens hatten

³¹ 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.

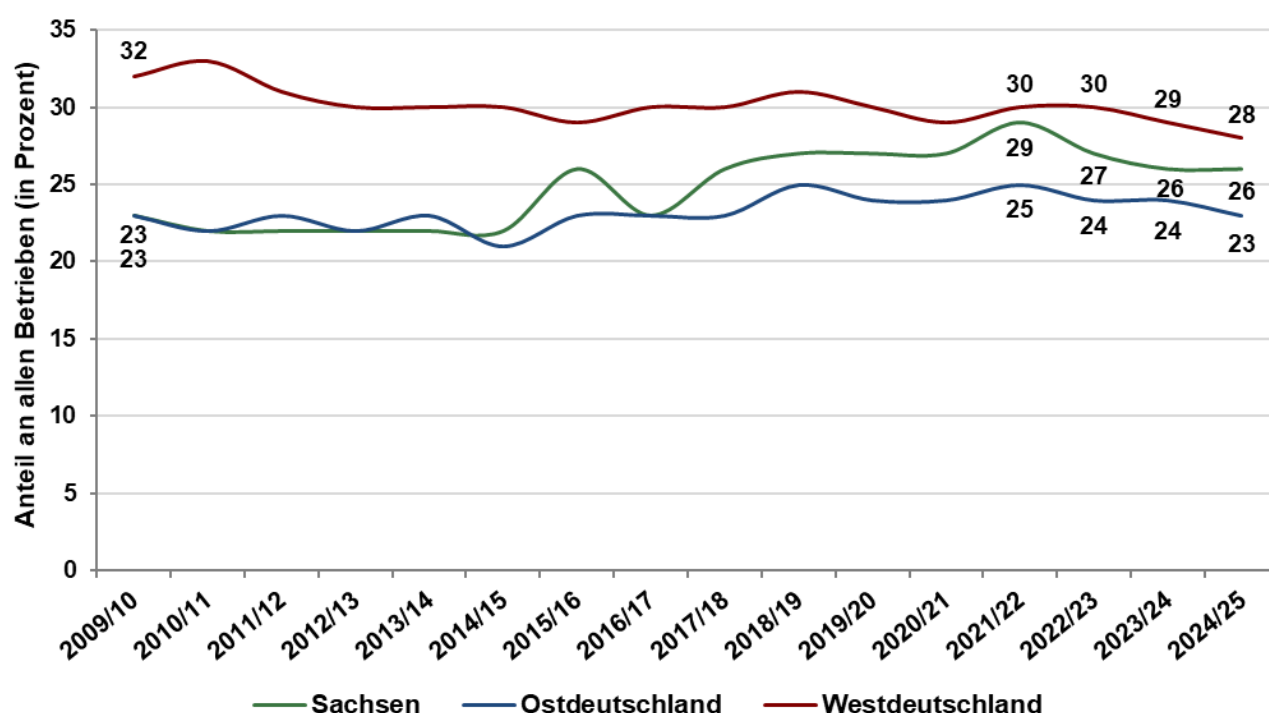
eine Ausbildungsberechtigung, unter den Kleinbetrieben waren es 60 %. Bei den mittleren Betrieben waren dagegen 81 % berechtigt auszubilden und unter den Großbetrieben mit 92 % fast alle.

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.

Von den formal ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligten sich nicht alle an der Ausbildung. In Sachsen waren dies 55 %. Diese Betriebe werden entsprechend der hier verwendeten Definition als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet. Das entspricht 26 % aller sächsischen Betriebe. Damit blieb der Anteil im Vergleich zum Vorjahr stabil. In Ostdeutschland war der Anteil der Betriebe, die sich an der Ausbildung beteiligten, mit 23 % geringer, in Westdeutschland mit 28 % höher als in Sachsen (vgl. Abbildung 24).

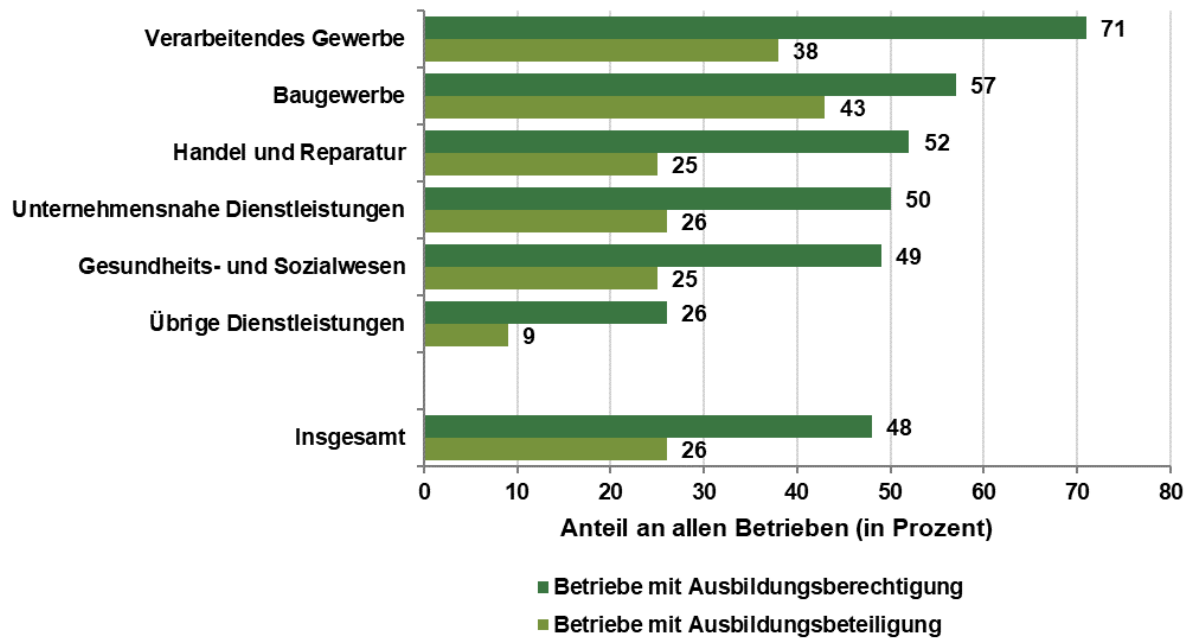
Abbildung 24: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Im Verarbeitenden Gewerbe hatten 71 % der Betriebe eine Ausbildungsberechtigung, etwa zwei von fünf sächsischen Betrieben in dieser Branche (38 %) beteiligten sich auch an der Ausbildung. Damit war der Anteil der ausbildenden Betriebe in dieser Branche am zweithöchsten, übertroffen nur vom Baugewerbe, wo er bei 43 % lag. Da im Baugewerbe gleichzeitig nur 57 % der Betriebe eine Berechtigung zur Ausbildung besaßen, war der Anteil der ausbildenden bezogen auf alle dazu berechtigten Betriebe im Baugewerbe mit 76 % im Branchenvergleich am höchsten. Der geringste Anteil von Betrieben, die sich an der Ausbildung von Nachwuchskräften beteiligten, fand sich in den Übrigen Dienstleistungen: Hier waren nur 26 % dazu berechtigt, zudem entschieden sich auch nur 35 % der berechtigten Betriebe zur Ausbildungsbeteiligung. Bezogen auf alle sächsischen Betriebe dieser Branche bedeutet das, dass die Ausbildungsbeteiligung bei nur 9 % lag (vgl. Abbildung 25). 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 6.1). Die Bedeutung der betrieblichen Ausbildung ist in dieser Branche daher vermutlich vergleichsweise gering.

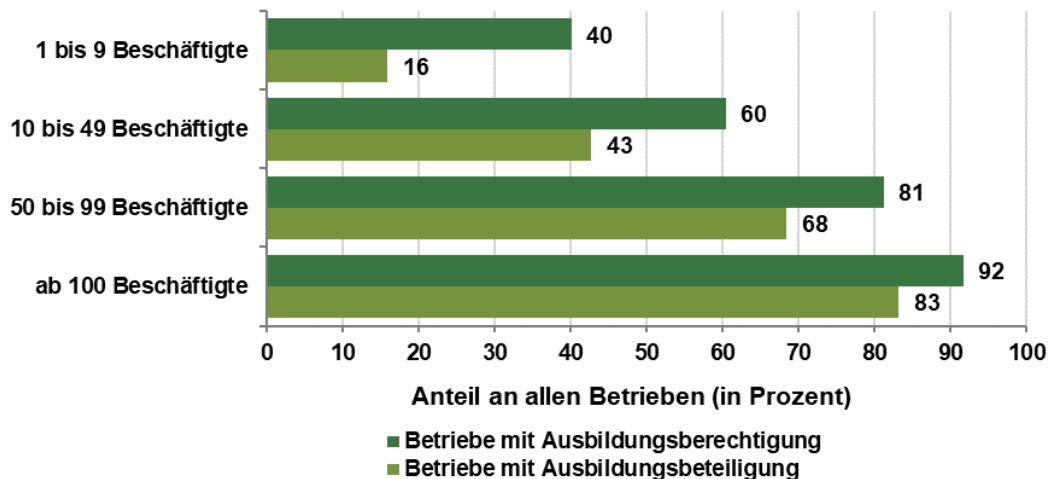
Abbildung 25: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen im Ausbildungsjahr 2024/2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Kleinere Betriebe bildeten deutlich seltener aus als große. Unter den Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten hatten 40 % eine Ausbildungsberechtigung, 16 % beteiligten sich im Ausbildungsjahr 2024/25 an der Ausbildung. Unter den Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten hatten dagegen 92 % eine Berechtigung auszubilden, 83 % beteiligten sich an der Ausbildung (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklasse in Sachsen im Ausbildungsjahr 2024/2025



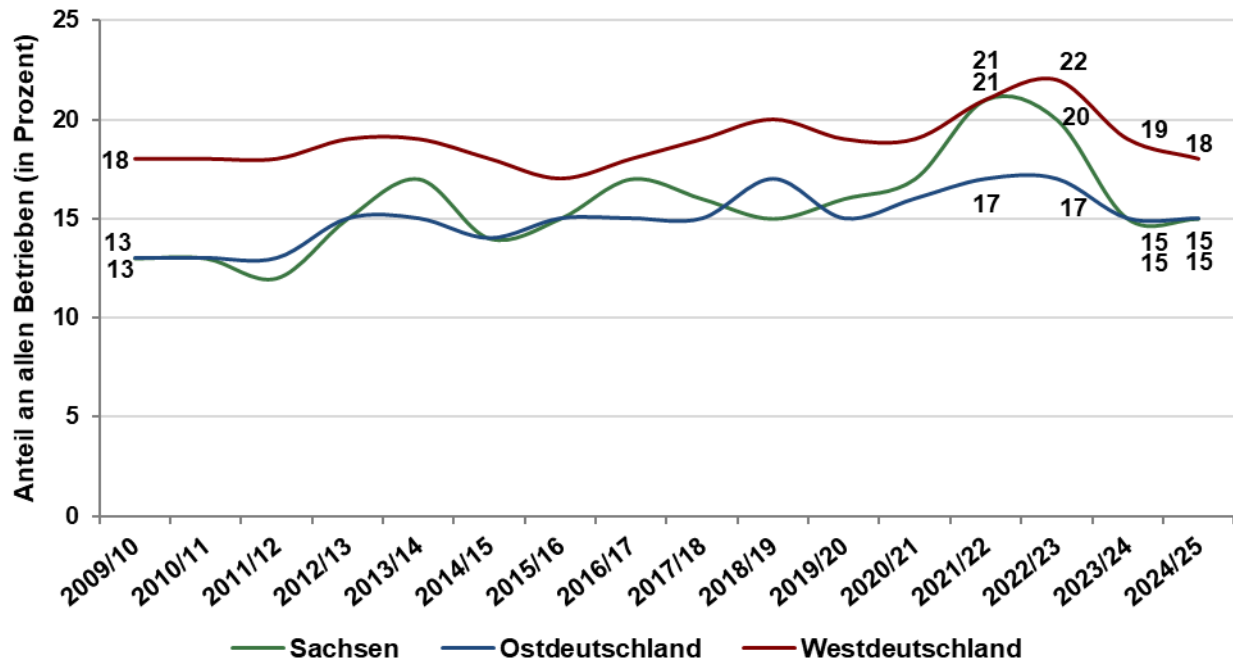
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

7.2 Gewinnung von Auszubildenden

Unter den Betrieben, die sich an der Ausbildung beteiligten, sind auch solche, die im Befragungsjahr laufende oder gerade abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse hatten (vgl. Definition von Ausbildungsbeteiligung in Kapitel 7.1). Entsprechend hatten nicht alle Ausbildungsbetriebe im Jahr 2024/25 Ausbildungsplätze zu besetzen. Für das hier betrachtete Ausbildungsjahr suchten insgesamt 15 % aller Betriebe in Sachsen neue Auszubildende, damit blieb der Anteil im Vergleich zum Vorjahr – in dem er im Vergleich zu 2022/23 um fünf

Prozentpunkte gefallen war – konstant. Bezogen auf die Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügten, entspricht das einem Anteil von 32 %. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil ebenso das zweite Jahr in Folge bei 15 %, in Westdeutschland sank er um einen Prozentpunkt auf 18 % (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025

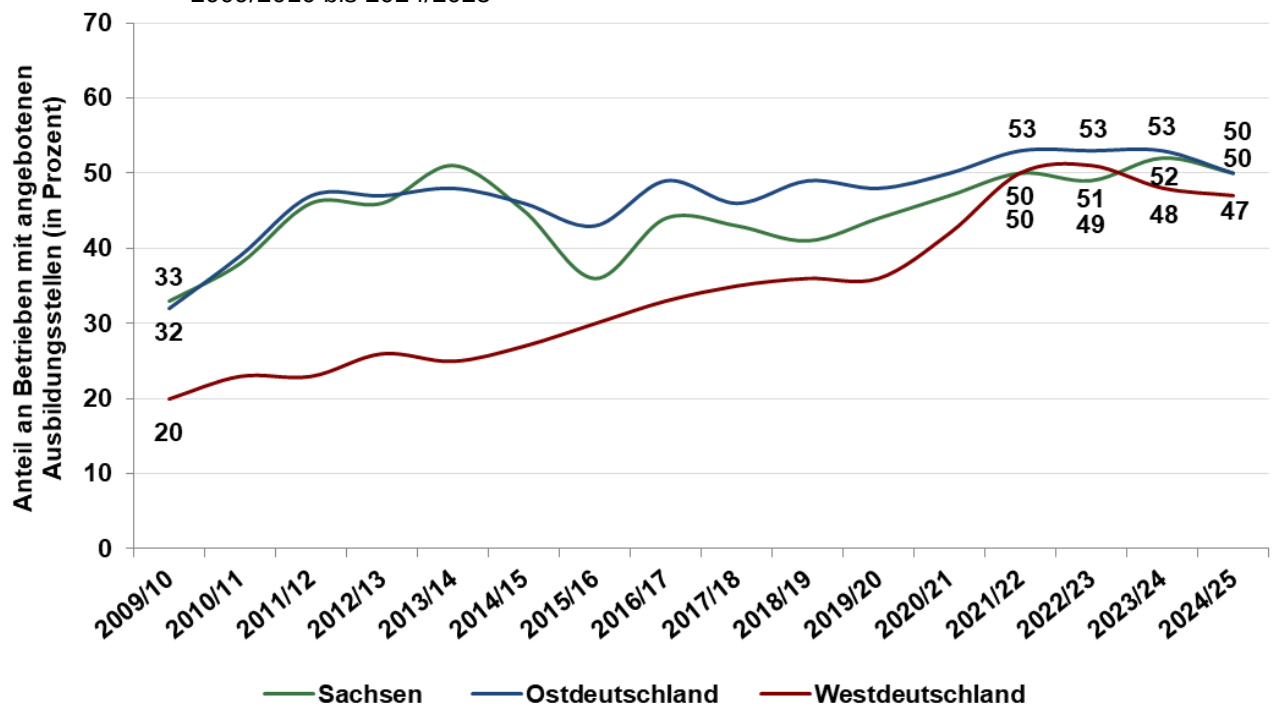


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Besetzung von Ausbildungsstellen

Der Anteil der Betriebe mit offen gebliebenen Plätzen gemessen an allen ausbildungsberechtigten Betrieben mit einem Ausbildungsplatzangebot lag für das Ausbildungsjahr 2024/25 bei 50 % und war damit auf dem gleichen Niveau wie in Ostdeutschland insgesamt. Sowohl im Freistaat als auch im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer sanken die jeweiligen Anteile damit etwas. In Westdeutschland reduzierte er sich leicht auf 47 % (vgl. Abbildung 28). Insgesamt gelang es damit weiterhin 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 28: Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsstellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025

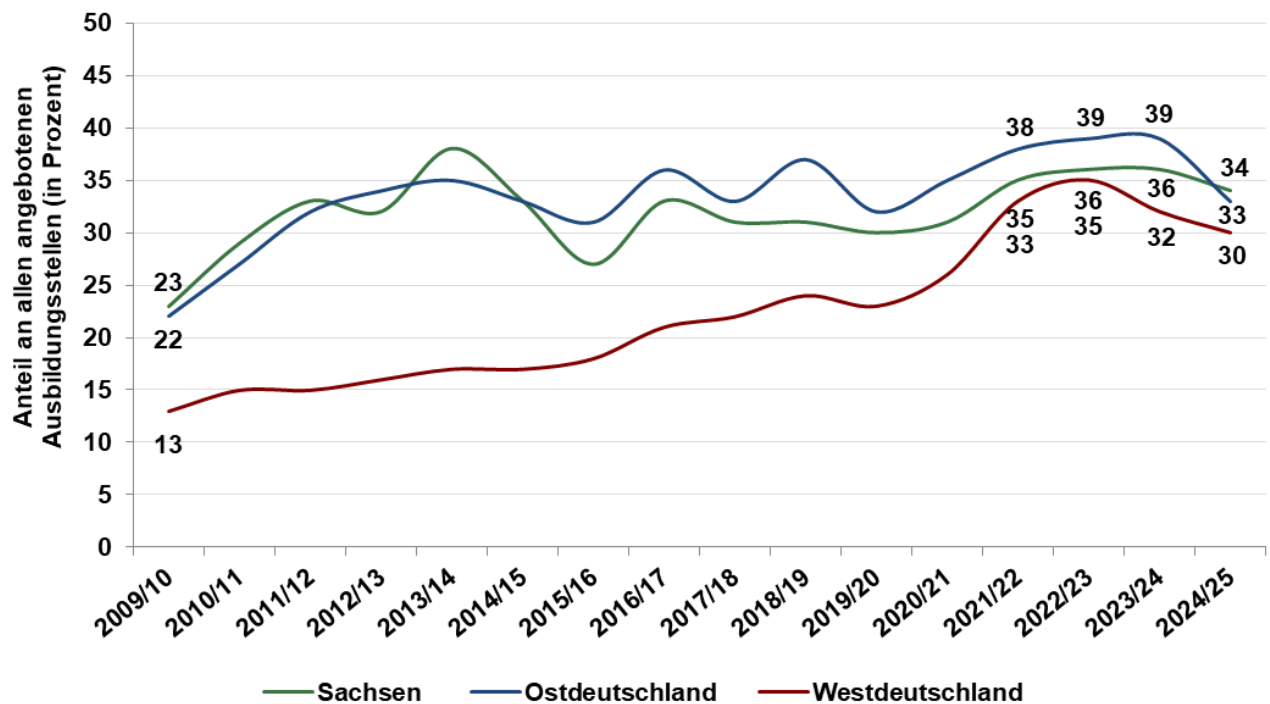


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Dabei ist der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen an allen Ausbildungsstellen – auch Nichtbesetzungsquote genannt – in Sachsen leicht gesunken: Im Ausbildungsjahr 2024/25 lag sie bei 34 %, im Vorjahr hatte sie noch bei 36 % gelegen. Auch in Ostdeutschland und Westdeutschland waren leichte Rückgänge zu verzeichnen, am stärksten in den ostdeutschen Bundesländern: Dort sank die Nichtbesetzungsquote von 39 % auf 34 % (vgl. Abbildung 29).

Wie schon in den Vorjahren hatten besonders kleine Betriebe Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen: Im Ausbildungsjahr 2024/25 blieben unter den Kleinstbetrieben 58 % der Ausbildungsplätze unbesetzt, unter den Kleinbetrieben waren es 42 %. Dagegen lag der Anteil bei Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten bei 36 %, unter den Großbetrieben blieben nur 16 % der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt.

Abbildung 29: Unbesetzte Ausbildungsplätze in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2024/2025



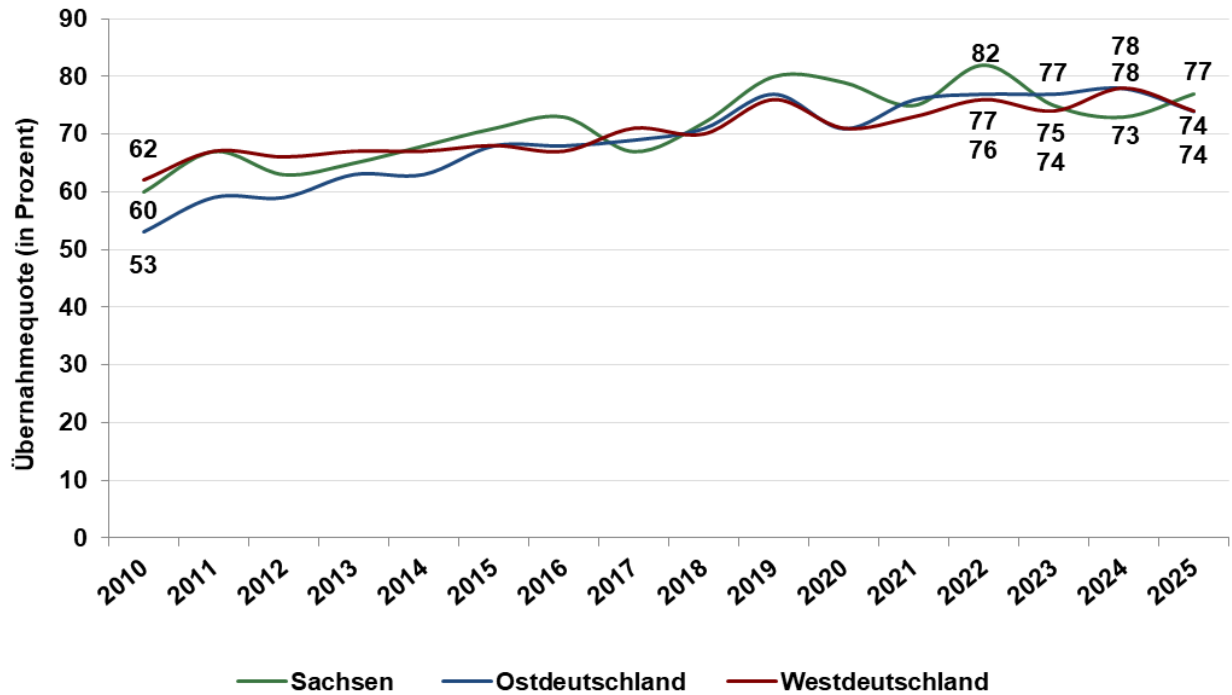
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen

Eigene Ausbildung stellt für die Betriebe eine Möglichkeit zur Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Sie bedeutet für die Betriebe jedoch auch Investitionen während der Ausbildungszeit, etwa in Betreuung, Zeit und organisatorische Strukturen. Der Nutzen dieser Investitionen wird meist erst dann erbracht, wenn die ausgebildeten Fachkräfte anschließend im Unternehmen tätig bleiben und ihre erworbenen Kompetenzen dort einbringen. Ob dies tatsächlich geschieht, hängt stark von den Absolventinnen und Absolventen ab, denen oft verschiedene berufliche Optionen offenstehen. Entscheiden sich die Ausgebildeten zu einem Wechsel des Arbeitgebers, kann dies bedeuten, dass der erwartete Beitrag zur Sicherung des eigenen Fachkräftebedarfs ausbleibt und vorhandene Personalengpässe bestehen bleiben oder sich sogar verstärken.

Im Jahr 2025 haben in 10 % der sächsischen Betriebe Absolventinnen und Absolventen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Insgesamt wurden 77 % der erfolgreich Ausgebildeten von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Damit stieg die Übernahmequote nach einer leichten Reduktion im Vorjahr wieder auf den Wert des Jahres 2023. In Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland lag die Quote mit jeweils 74 % etwas unter dem Anteil in Sachsen (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025.

Fazit: Die Ausbildung im eigenen Betrieb ist eine mögliche Strategie, um den zukünftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu sichern. Allerdings sind viele Betriebe – insbesondere kleinere – nicht berechtigt, selbst auszubilden, da ihnen die dafür notwendigen strukturellen oder personellen Voraussetzungen fehlen. Und selbst wenn eine Ausbildungsberechtigung vorliegt, gestaltet sich die Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für angebotene Ausbildungsplätze häufig schwierig: Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen hat sich in den letzten Jahren auf einem vergleichsweise hohen Niveau eingependelt. Eine alternative Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs ist die betriebliche Weiterbildung, die es ermöglicht vorhandene Beschäftigte zu qualifizieren und so den Bedarf an Fachkräften im Unternehmen zu sichern. Über die entsprechenden Entwicklungen informiert das folgende Kapitel 8.

8. Betriebliche Weiterbildung

Weiterbildung im Unternehmen spielt eine wichtige Rolle dabei, den Fachkräftebedarf der Betriebe zu decken. Durch Weiterbildungen kann das vorhandene Personal gezielt geschult und seine Kompetenzen an aktuelle Anforderungen angepasst werden. Auf diese Weise profitieren Beschäftigte von besseren Entwicklungschancen, während die Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit sichern. Im Gegensatz zur Ausbildung, die neue Fachkräfte heranführt, konzentriert sich Weiterbildung auf die bereits vorhandene Belegschaft und kann flexibel auf neue Qualifizierungsbedarfe reagieren.

Definition „Weiterbildung“

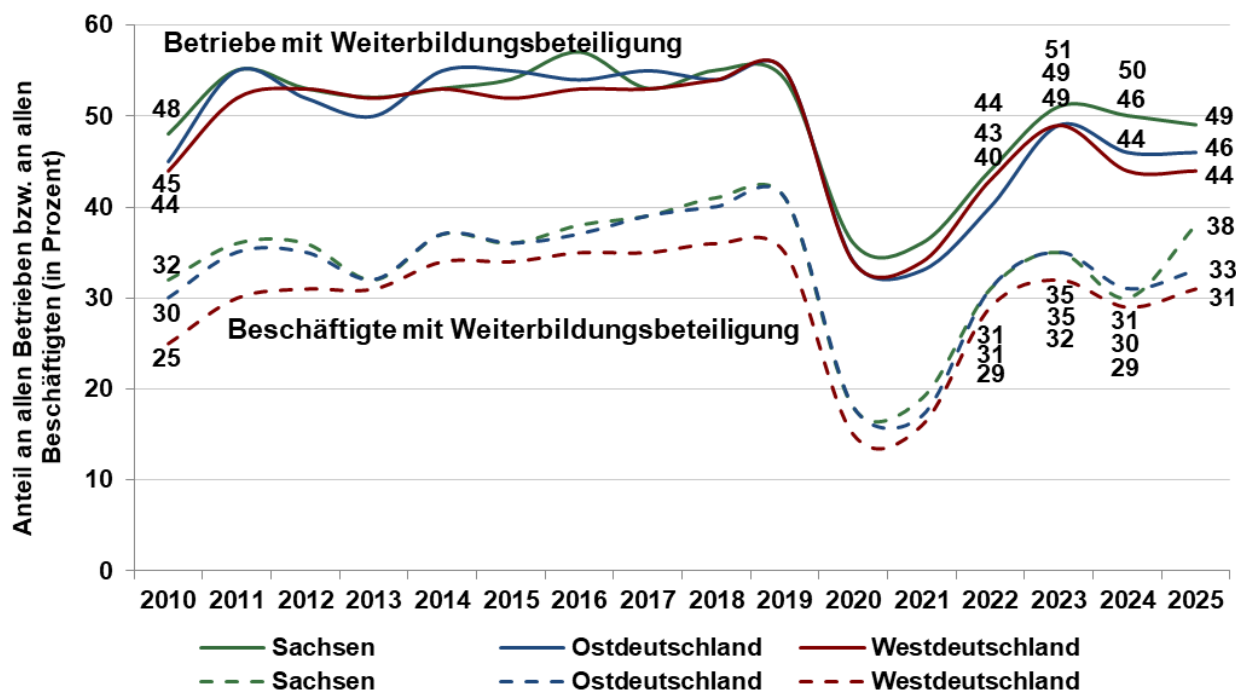
Im Rahmen der Befragung wird ausschließlich betriebliche Weiterbildung erfasst, welche von den Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten unterstützt wird. Ausschließlich von den Beschäftigten selbst finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen sind beim IAB-Betriebspanel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

In Sachsen beteiligten sich im ersten Halbjahr 2025 49 % der Betriebe an Weiterbildung, ein Prozentpunkt weniger als im Jahr 2024. In Ost- und Westdeutschland war der Anteil der Betriebe mit 46 % bzw. 44 % etwas geringer. Gemessen am Anteil der Beschäftigten, die an einer Weiterbildung teilnahmen – auch Weiterbildungsquote genannt –, gab es in Sachsen jedoch einen Aufwärtstrend: Im ersten Halbjahr 2025 nahmen 38 % der Beschäftigten an inner- und außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil, damit stieg der Anteil im Vorjahresvergleich um acht Prozentpunkte. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil bei 33 %, in Westdeutschland bei 31 %, die Anteile erhöhten sich damit um jeweils zwei Prozentpunkte (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2025. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

Der Anstieg im Anteil der Beschäftigten mit Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen ist dabei vor allem auf Großbetriebe zurückzuführen. 48 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten nahmen im ersten Halbjahr 2025 eine Weiterbildung wahr, im Jahr 2024 hatte dieser Anteil noch bei 32 % gelegen. Dagegen beteiligten sich in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten im ersten Halbjahr 2025 nur 27 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einer Weiterbildung; ein ebenso hoher Anteil wie im Vorjahr. Gleichzeitig war dort auch ein geringer Anteil von Betrieben in dem Bereich aktiv: Während im ersten Halbjahr 2025 40 % der Kleinstbetriebe Weiterbildungen unterstützten, waren es unter den Großbetrieben 90 %. (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2025

Betriebsgrößenklasse	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	40	27
10 bis 49 Beschäftigte	67	33
50 bis 99 Beschäftigte	72	28
ab 100 Beschäftigte	90	48
Insgesamt	49	38

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Im Verarbeitenden Gewerbe – wo vergleichsweise viele sächsischen Beschäftigte tätig waren (vgl. Kapitel 3.1) – zeigte sich dabei ein besonders hoher Anstieg der Beschäftigtenreichweite: Während im Jahr 2024 noch 22 % der Beschäftigten in dieser Branche an Weiterbildungen teilgenommen hatten, waren es im Jahr 2025 insgesamt 38 %. Den mit Abstand höchsten Anteil von Beschäftigten mit Weiterbildungsbeteiligung wies jedoch das Gesundheits- und Sozialwesen auf: Dort nahmen im ersten Halbjahr 2025 57 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an betrieblich unterstützten Weiterbildungen teil; im Vorjahr waren es noch 51 % gewesen. Im Baugewerbe (15 %) und dem Bereich Handel und Reparatur (22 %) waren die Anteile von Beschäftigten, die sich im ersten Halbjahr 2025 an einer Weiterbildung beteiligten, dagegen am geringsten. Auf Betriebsebene zeigte sich die niedrigste Weiterbildungsbeteiligung in den Übrigen Dienstleistungen: 24 % der Betriebe dieser Branchen unterstützten Weiterbildungen ihrer Beschäftigten (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025

Branche	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben	Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	47	38
Baugewerbe	31	15
Handel und Reparatur	37	22
Unternehmensnahe Dienstleistungen	53	39
Gesundheits- und Sozialwesen	84	57
Übrige Dienstleistungen	24	24
Insgesamt	49	38

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

In 96 % der sächsischen Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2025 wurden interne oder externe Kurse, Lehrgänge oder Seminare gefördert, dies war damit die am weitesten verbreitete Art der Weiterbildung. Zwei Drittel (68 %) der Betriebe mit Maßnahmen unterstützten die Beschäftigten bei Weiterbildungen am Arbeitsplatz, etwa Unterweisungen oder Einarbeitungen. Am geringsten verbreitet war ein Arbeitsplatzwechsel bzw. Job-Rotation (8%).

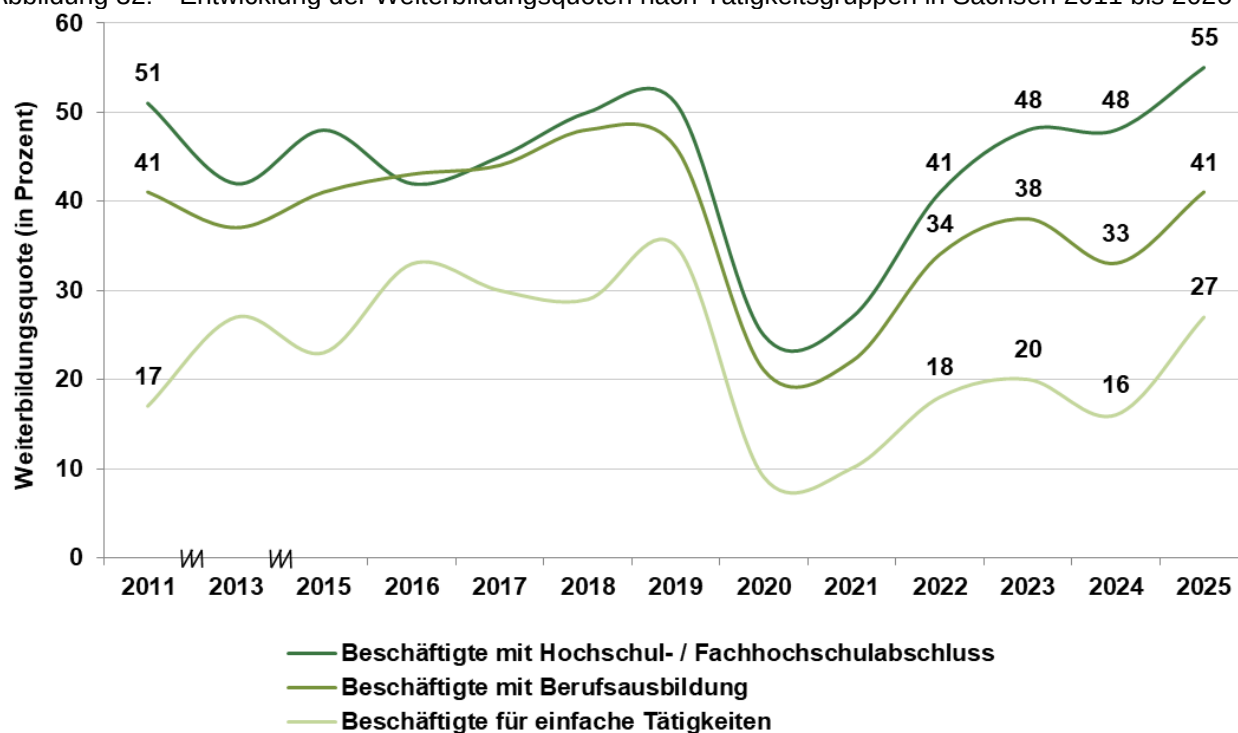
Dabei fanden in 79 % der sächsischen Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2025 die Weiterbildungsmaßnahmen normalerweise während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt. In 15 % der Betriebe erfolgte Weiterbildung teilweise während der Arbeitszeit und teilweise auch in der Freizeit. Ausschließlich die Freizeit der Beschäftigten wurde in lediglich 1 % der Betriebe für Weiterbildung genutzt. Ähnliche Relationen sind auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen. Die Kosten von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Kursgebühren oder Reisekosten) mussten die Teilnehmenden in 13 % der sächsischen Betriebe mit Weiterbildung vollständig sowie in weiteren 5 % zumindest teilweise selbst übernehmen. In der Mehrheit der sächsischen Betriebe mit Weiterbildungen (78 %) wurden diese dagegen vollständig übernommen.

Struktur der Weiterbildungsteilnehmenden

Frauen sind unter den Teilnehmenden von Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen überrepräsentiert. Im ersten Halbjahr 2025 lag ihr Anteil unter den Teilnehmenden bei 55 % (Ostdeutschland: 55 %, Westdeutschland: 49 %). Zum Vergleich: Der Frauenanteil an allen Beschäftigten lag im Jahr 2025 bei 48 %. Dass Frauen häufiger als Männer Weiterbildungen in Anspruch nahmen, wird auch anhand der Weiterbildungsquote deutlich. Diese lag für Frauen bei 43 %, für Männer bei 33 %. Dies kann allerdings auch mit den unterschiedlich hohen Geschlechteranteilen in den einzelnen Branchen zusammenhängen. So ist der Frauenanteil an den Beschäftigten etwa im Gesundheits- und Sozialwesen besonders hoch (Frauenanteil: 79 %), eine Branche, die sich auch durch ein überdurchschnittliches Weiterbildungsengagement auszeichnet.

Weiterhin nahm unter Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die einen Hochschulabschluss erfordern, ein höherer Anteil an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als unter Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung verlangen. Die geringste Weiterbildungsteilnahme verzeichneten weiterhin Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, von diesen nahmen in Sachsen 27 % an Weiterbildungen teil. Unter den Beschäftigten mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss beteiligten sich im ersten Halbjahr 2025 dagegen 55 % an einer Weiterbildung, unter den Beschäftigten mit Berufsausbildung waren es 41 %. Im Vergleich zum Vorjahr stiegen die Quoten jedoch in allen Tätigkeitsgruppen deutlich an, mit elf Prozentpunkten am stärksten unter den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen 2011 bis 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2025. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den Jahren 2012 und 2014 wurde die Information im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Weiterhin wird deutlich, dass die Weiterbildungsquoten in Sachsen in allen Tätigkeitsgruppen höher lagen als in Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland. So nahmen in den ostdeutschen Bundesländern im Durchschnitt 24 % der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten an Weiterbildungen teil (Westdeutschland:

20 %), 36 % der Beschäftigten mit Berufsausbildung (Westdeutschland: 35 %) und 40 % der Beschäftigten mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss (Westdeutschland: 42 %).

Es zeigt sich zudem, 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 2025 mit 59 % deutlich höher als in Betrieben ohne Fachkräftebedarf (43 %).

Fazit: Im ersten Halbjahr 2025 reduzierte sich der Anteil der Betriebe, die sich an Weiterbildungen beteiligten, leicht. Gleichzeitig stieg jedoch der Anteil der Beschäftigten, die an inner- und außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, im Vergleich zum Vorjahr deutlich – unabhängig vom Qualifikationsniveau. Dies zeigt, dass betriebliche Weiterbildungen auf der Ebene der Mitarbeitenden wieder mehr an Bedeutung gewinnen. Besonders Betriebe mit Fachkräftebedarf setzten auf diese Maßnahme.

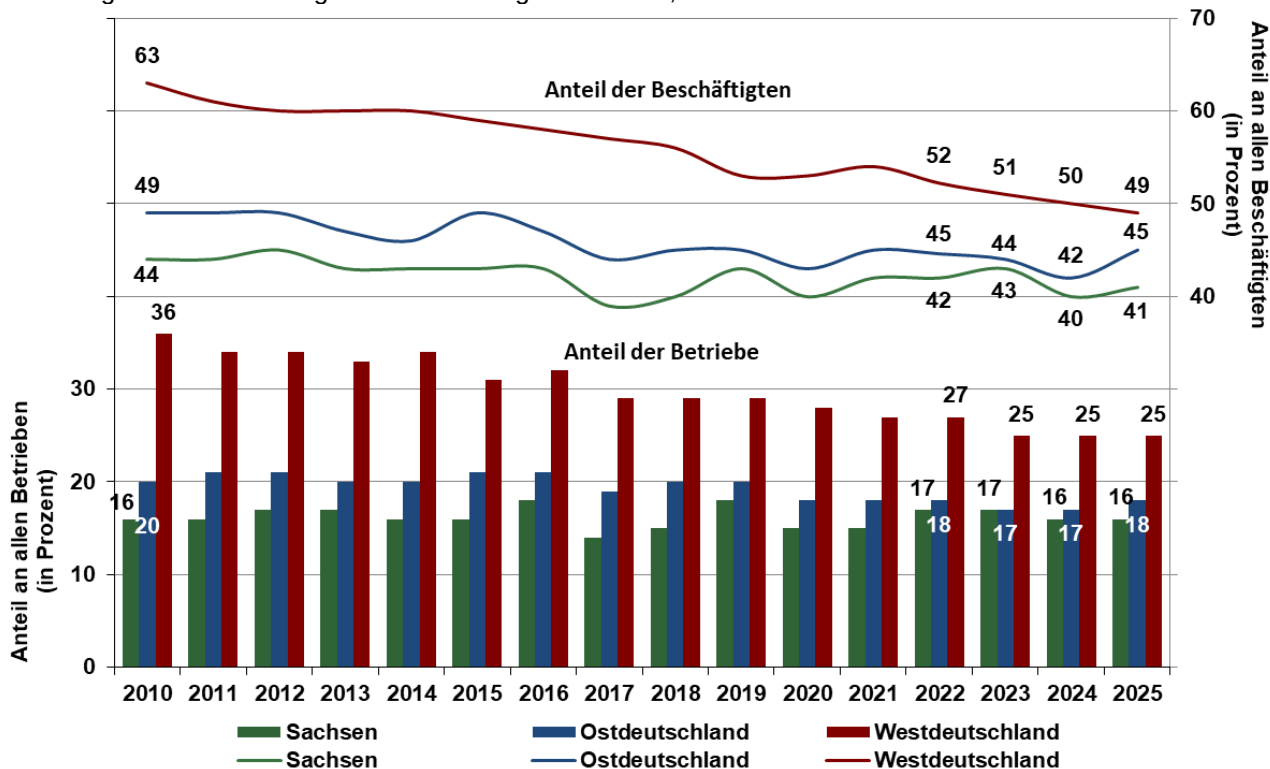
9. Tarifbindung und Mindestlohn

Die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten werden in Deutschland sowohl durch kollektiv ausgehandelte Vereinbarungen als auch durch gesetzliche Regelungen geprägt. Tarifverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen legen branchenspezifische Standards für Löhne, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen fest. Ergänzend zu tarifvertraglichen Regelungen schafft der gesetzliche Mindestlohn als allgemeinverbindliche Regelung eine gesetzliche Lohnuntergrenze. Dies trägt dazu bei, vergleichbare Wettbewerbsbedingungen zwischen Unternehmen zu schaffen. Betriebsräte bzw. Personalräte übernehmen zudem auf betrieblicher Ebene die Interessenvertretung der Beschäftigten bei sozialen, personellen oder organisatorischen Fragen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Perspektiven der Beschäftigten in betriebliche Entscheidungen einbezogen werden. Das Zusammenspiel von Tarifbindung, betrieblicher Mitbestimmung und gesetzlichen Regelungen prägt somit die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und die Handlungsspielräume der Unternehmen.

9.1 Tarifbindung und Tarifierorientierung

Im Jahr 2025 ist der Anteil von Betrieben, die tarifgebunden sind, in Sachsen im Vorjahresvergleich mit 16 % stabil geblieben. Damit bestand weiterhin eine relativ große Lücke zu Westdeutschland, wo 25 % der Betriebe tarifgebunden waren. In Sachsen – wie auch in den ostdeutschen Bundesländern insgesamt – war zudem nach wie vor ein geringerer Anteil von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben tätig als in Westdeutschland. Allerdings stieg die Beschäftigtenreichweite im Vorjahresvergleich um einen Prozentpunkt auf 41 %, in Ostdeutschland insgesamt stieg sie um drei Prozentpunkte auf 45 %. 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 vor allem ein Ergebnis der stark rückläufigen Tarifbindung in Westdeutschland: In den letzten drei Jahren ist die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen in Westdeutschland etwa kontinuierlich um einen Prozentpunkt pro Jahr gesunken (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2025



Im Baugewerbe war der Anteil der tarifgebundenen Betriebe mit 39 % am höchsten, im Bereich Handel und Reparatur mit 6 % und in den Übrigen Dienstleistungen mit 7 % am geringsten. In den letztgenannten

Branchen waren auch die Anteile von Beschäftigten, die in Betrieben mit Tarifvertrag tätig waren, am geringsten (13 % und 25 %). Im Gesundheits- und Sozialwesen war die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 54 % dagegen am höchsten (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	12	29
Baugewerbe	39	35
Handel und Reparatur	6	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	40
Gesundheits- und Sozialwesen	15	54
Übrige Dienstleistungen	7	25
Insgesamt	16	41

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Besonders unter kleinen Betrieben war die Abdeckung von Tarifverträgen niedrig. Unter den sächsischen Kleinstbetrieben waren im Jahr 2025 nur 11 % tarifgebunden, 11 % der Beschäftigten in dieser Betriebsgrößenklasse waren in einem Betrieb mit Tarifvertrag tätig. Dagegen lag die Beschäftigtenreichweite in Großbetrieben bei 64 %, fast die Hälfte (49 %) der Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten hatte einen Tarifvertrag (vgl. Tabelle 22).

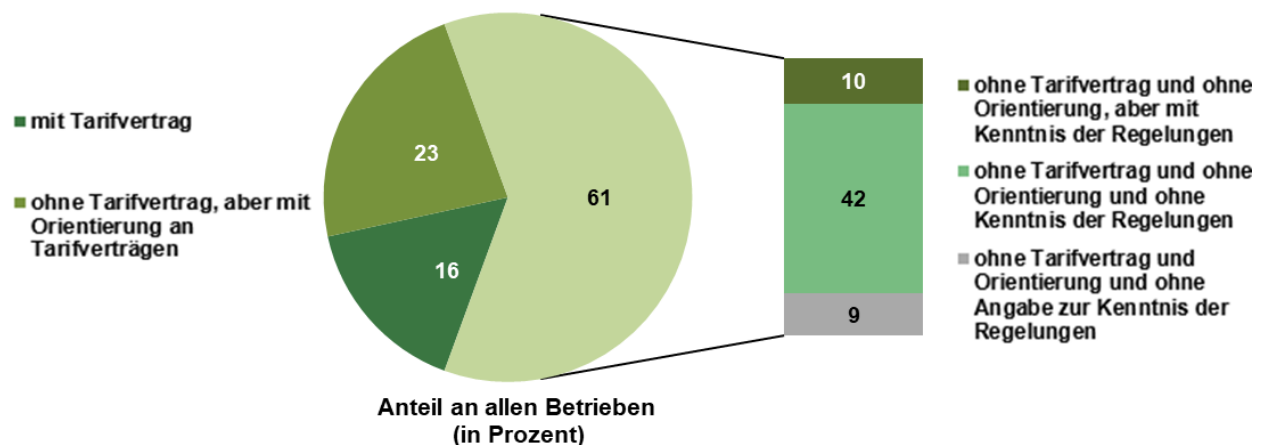
Tabelle 22: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2025

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	11	11
10 bis 49 Beschäftigte	24	25
50 bis 99 Beschäftigte	39	37
ab 100 Beschäftigte	49	64
Insgesamt	16	41

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

84 % der sächsischen Betriebe waren im Jahr 2025 nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Eine fehlende Tarifbindung bedeutet allerdings nicht zwangsläufig, dass Tarifverträge bei diesen Betrieben keine Anwendung fanden: In Sachsen orientierten sich im Jahr 2025 insgesamt 27 % der nicht tarifgebundenen Betriebe bei der Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen an Tarifverträgen. Das entspricht knapp einem Viertel (23 %) aller Betriebe im Freistaat. Entsprechend hatten 61 % der sächsischen Betriebe keinen Tarifvertrag und orientierten sich auch nicht daran (vgl. Abbildung 34). In Ostdeutschland war der Anteil sich an einem Tarifvertrag orientierender Betriebe mit 23 % ebenso hoch, in Westdeutschland war er mit 26 % etwas höher. Insgesamt waren 20 % der sächsischen Beschäftigten in Betrieben mit Orientierung an einem Tarifvertrag tätig. Ein besonders hoher Anteil von Betrieben mit Tariforientierung fand sich in Sachsen mit 37 % im Gesundheits- und Sozialwesen. Eher gering ist der Anteil dagegen in den Unternehmensnahen Dienstleistungen: In dieser Branche orientierten sich im Jahr 2025 in Sachsen 17 % der Betriebe an einem Tarifvertrag.

Abbildung 34: Tarifbindung und -orientierung von Betrieben in Sachsen 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Arbeitsbedingungen in tarifungebundenen Betrieben

Im Betriebspanel 2025 wurden die Betriebe ohne Tarifbindung nach einer Einschätzung zu den Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb im Vergleich zu dem für ihre Branche relevanten Tarifvertrag gefragt. Dabei kann unterschieden werden zwischen Betrieben, die sich an einem Tarifvertrag orientierten (23 % der sächsischen Betriebe) und solchen, die zwar den branchenrelevanten Tarifvertrag kannten, sich aber nicht daran orientierten (10 % der sächsischen Betriebe, vgl. Abbildung 34).

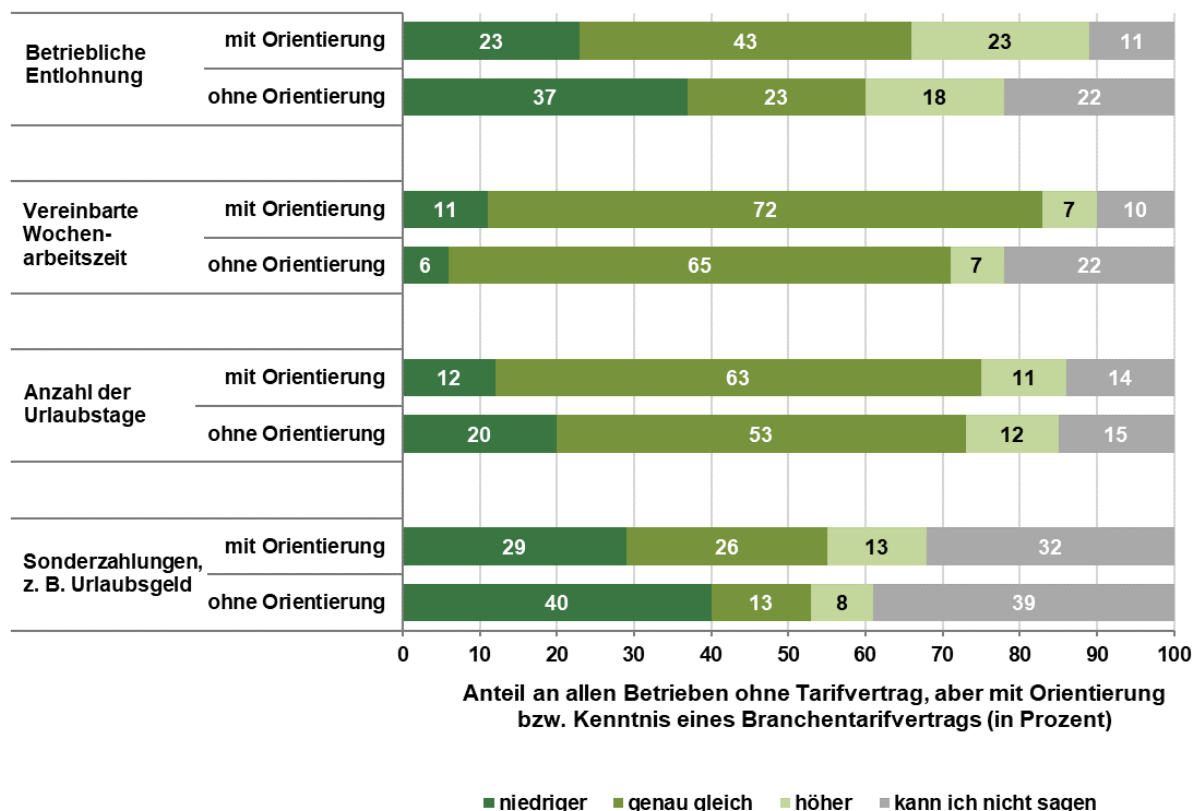
Es zeigt sich, dass eine Orientierung am Tarifvertrag in Sachsen häufig bedeutet, dass die betrieblichen Löhne mindestens den tariflichen Vereinbarungen entsprechen: 43 % der Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientierten, zahlten nach eigenen Angaben Löhne in tariflicher Höhe; weitere 23 % zahlten höhere Löhne. Gleichzeitig gaben 23 % der Betriebe mit Orientierung am Tarifvertrag an, Löhne unterhalb der branchenrelevanten Tariflöhne zu zahlen. In den Betrieben, die sich nicht an einem Tarifvertrag orientierten, den branchenrelevanten Tarifvertrag jedoch kannten, war der Anteil mit geringeren Löhnen deutlich höher: In 37 % dieser Betriebe lag die betriebliche Entlohnung unterhalb der tarifvertraglichen Löhne. Gleichzeitig gaben 18 % an, dass die Löhne bei ihnen höher waren, in 23 % waren sie gleich hoch (vgl. Abbildung 35).

Auch weitere Vereinbarungen des Tarifvertrags fanden in den Betrieben mit Tariforientierung häufig Anwendung: Die vereinbarte Wochenarbeitszeit lag in jeweils mindestens 70 % der Betriebe ohne Tarifbindung auf oder unter dem Niveau der im branchenrelevanten Tarifvertrag vereinbarten Wochenarbeitszeit; sowohl unter denjenigen Betrieben mit als auch unter denen ohne Orientierung. Die Anzahl der Urlaubstage war in zwei Dritteln (66 %) der Betriebe ohne Tariforientierung mindestens so hoch wie die Anzahl der tarifvertraglich vereinbarten Urlaubstage, in 20 % lag sie darunter. In Betrieben mit Orientierung war sie in etwa drei Vierteln der Betriebe (74 %) gleich hoch oder höher.

In der Gesamtbetrachtung weisen 48 % der sich orientierenden Betriebe sowie 26 % der Betriebe ohne Orientierung aber mit Kenntnis der Regelungen sowohl hinsichtlich der Entlohnung als auch in den Dimensionen Wochenarbeitszeit und Urlaub ebenso gute oder bessere Bedingungen auf, wie sie im Tarifvertrag vereinbart sind.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei Sonderzahlungen: Insgesamt 26 % der Betriebe mit Tariforientierung zahlten diese entsprechend der tariflichen Regelungen, 13 % überschritten diese Regelungen. Auf der anderen Seite lagen in 29 % die Sonderzahlungen unter den tariflichen Vereinbarungen. In den Betrieben ohne Tariforientierung lag der Anteil, in denen niedrigere Sonderzahlungen gewährt wurden, sogar bei 40 %. Allerdings war auch in beiden Gruppen der Anteil der Betriebe die keine Einschätzung vornehmen konnten, mit 32 % bzw. 39 % deutlich größer als bei den anderen Vergleichsdimensionen (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Arbeitsbedingungen in Betrieben ohne Tarifbindung im Vergleich zu dem branchenrelevanten Tarifvertrag in Sachsen 2025



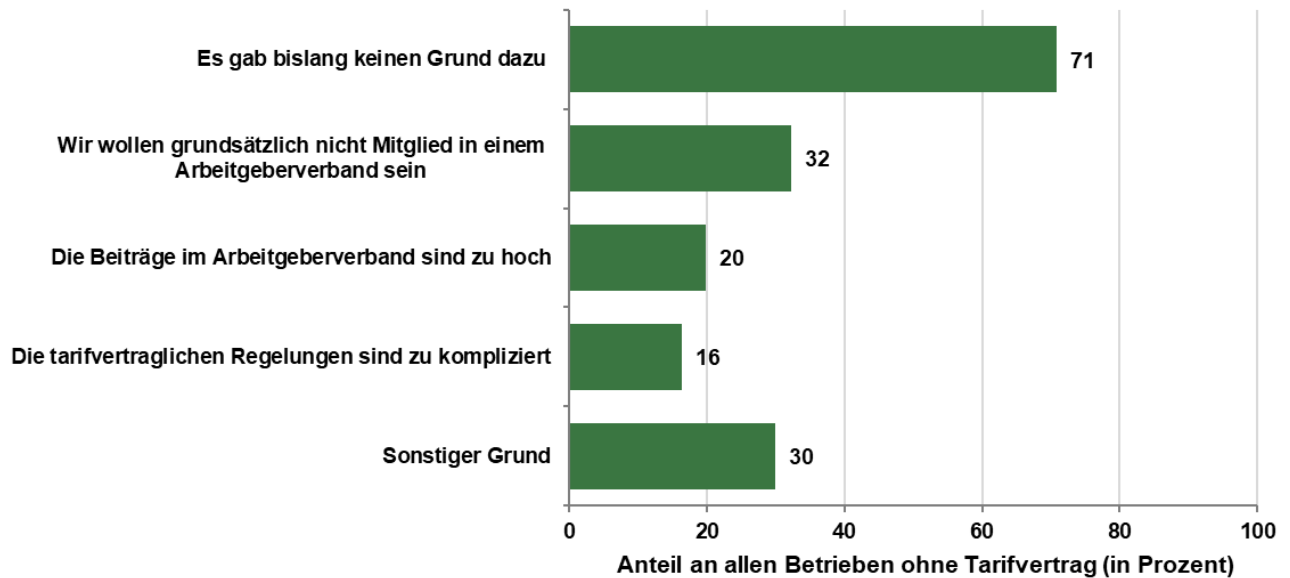
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Sachsen ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung bzw. Kenntnis eines Branchentarifvertrags. Hinweis: „mit Orientierung“ beinhaltet alle Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an einem Tarifvertrag; „ohne Orientierung“ beinhaltet alle Betriebe ohne Tarifvertrag und ohne Orientierung an einem Tarifvertrag, aber mit Kenntnis des für ihre Branche relevanten Tarifvertrags.

Gründe gegen Tarifbindung

Die nicht tarifgebundenen Betriebe wurden in der Befragungswelle 2025 nach den Ursachen dafür gefragt.³² In Sachsen wurde dabei mit Abstand am häufigsten genannt, dass es für die Betriebe bislang keinen Grund für eine formale Bindung an einen Tarifvertrag gab: Dies gaben 71 % der nicht tarifgebundenen Betriebe an. Eine weitere Ursache für die fehlende formale Tarifbindung war aus Sicht der Betriebe, dass sie grundsätzlich nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein wollten (32 %). Die Höhe der Beiträge spielte dabei nur für 20 % der nicht tarifgebundenen Betriebe eine Rolle. 16 % empfanden die tarifvertraglichen Regelungen als zu kompliziert (vgl. Abbildung 36). Zwar war es den Betrieben möglich, mehrere Gründe anzugeben, jedoch wurden sie in einem zweiten Schritt auch nach dem wichtigsten Grund gegen eine Tarifbindung gefragt. Dabei gaben 48 % der sächsischen Betriebe ohne Tarifbindung an, es habe bislang keinen Grund dazu gegeben, weitere 20 % hatten vorrangig andere, nicht näher genannte Gründe.

³² Betrieben, die die Tarifverträge kannten, wurden drei zusätzliche Antwortmöglichkeiten vorgelegt. Sie konnten als Gründe gegen eine Tarifbindung zusätzlich angeben, dass die tarifvertraglichen Regelungen nicht genug Flexibilität bei der Gestaltung von Löhnen bieten, dass sie nicht genug Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeiten bieten und dass die tarifvertraglich vereinbarten Löhne und Gehälter für sie zu hoch sind.

Abbildung 36: Gründe für fehlende Tarifbindung in Sachsen 2025

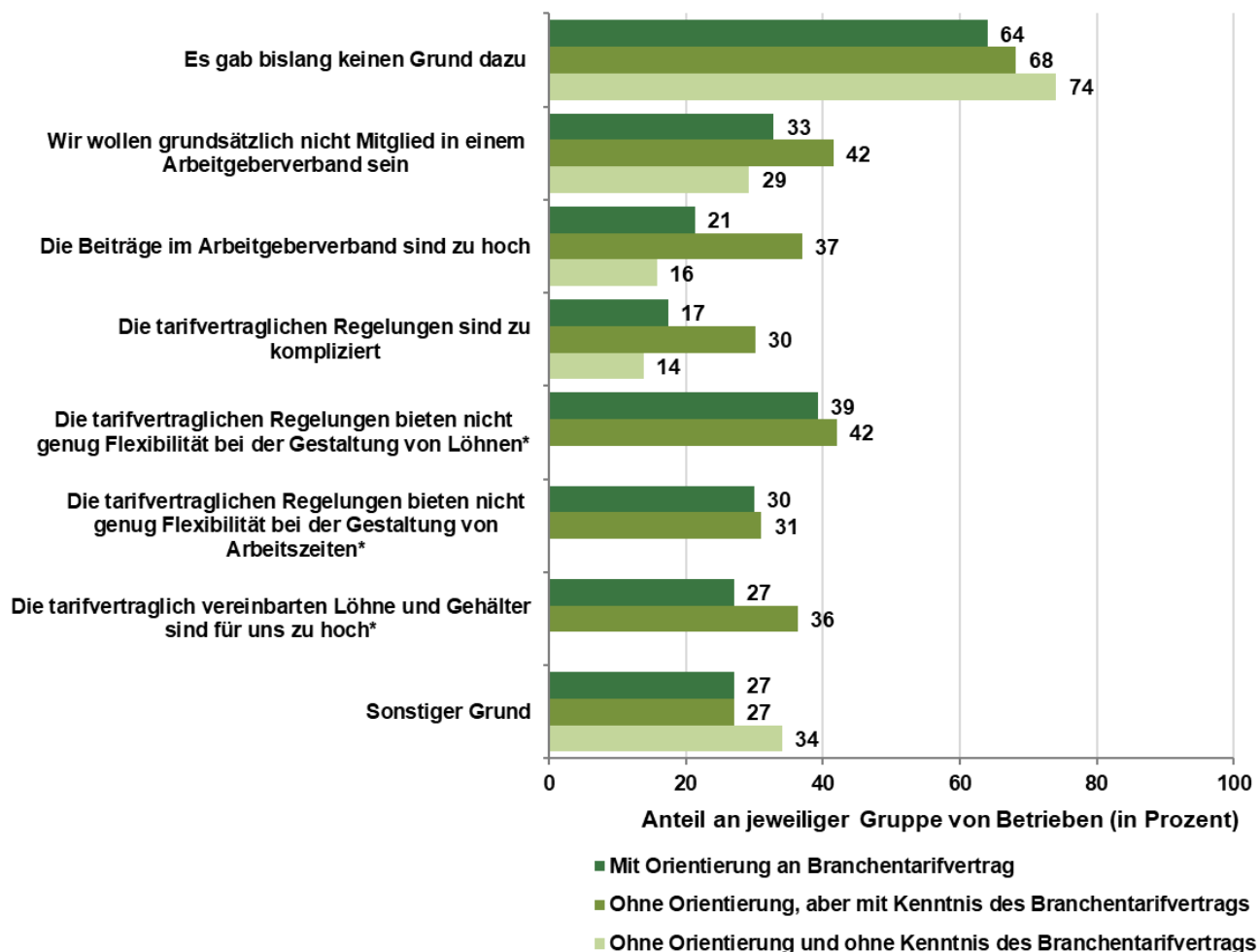


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Sachsen ohne Tarifvertrag. Mehrfachnennungen möglich. Dargestellt sind nur Antwortmöglichkeiten, die allen Betrieben ohne Tarifbindung vorgelegt wurden.

Dabei zeigten sich Unterschiede zwischen Betrieben, die sich an einem Tarifvertrag orientierten, solchen, die es nicht taten aber den branchenrelevanten Tarifvertrag kannten und jenen, die sich nicht orientierten und den für die Branche relevanten Tarifvertrag auch nicht kannten.³³ Zwar ist allen Gruppen gleich, dass die Tatsache, bislang keinen Grund für eine formale Bindung an einen Tarifvertrag gesehen zu haben, jeweils am häufigsten als Ursache genannt wurde. Am häufigsten wurde das mit 74 % jedoch unter den Betrieben genannt, die die Regelungen des brancherelevanten Tarifvertrags nicht kannten. 29 % dieser Betriebe wollten grundsätzlich nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein. Unter den Betrieben, die sich nicht an einem Tarifvertrag orientierten, die entsprechenden Regelungen aber kannten, wollten 42 % grundsätzlich nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein, 37 % fanden die Beiträge in einem solchen Verband zu hoch. Weitere 42 % fanden die tarifvertraglichen Regelungen bieten nicht genug Flexibilität bei der Gestaltung von Löhnen, 36 % empfanden die tarifvertraglich vereinbarten Löhne und Gehälter als zu hoch. Unter den Betrieben, die sich an einem Tarifvertrag orientierten, fanden 39 % die Möglichkeiten zur Gestaltung von Löhnen zu unflexibel, 27 % bewerteten die vereinbarten Löhne als zu hoch. Auch die Gestaltung der Arbeitszeiten war für 30 % von ihnen nicht flexibel genug (vgl. Abbildung 37).

³³ Betrieben, die sich nicht orientierten und die die Regelungen des für ihre Branche relevanten Tarifvertrages nicht kannten, wurden keine Antwortmöglichkeiten vorgelegt, die sich auf die genaue Ausgestaltung der Tarifverträge beziehen.

Abbildung 37: Gründe für fehlende Tarifbindung nach Orientierung am Branchentarifvertrag in Sachsen 2025



* Antwortmöglichkeit nur Betrieben vorgelegt, die die Regelungen des für ihre Branche relevanten Tarifvertrages kannten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Alle Betriebe in Sachsen ohne Tarifvertrag. Mehrfachnennungen möglich.

9.2 Betriebliche Interessenvertretung

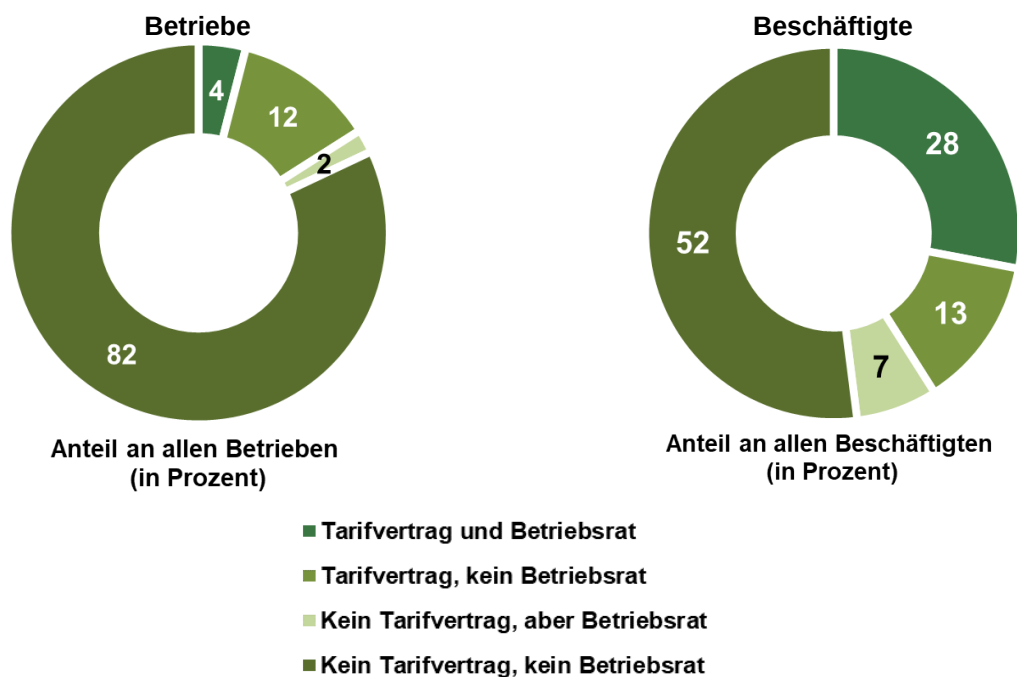
Damit die Beschäftigten ihre Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wie z. B. Mitbestimmung in Fragen der Arbeitszeit, des Urlaubs, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, wahrnehmen können, ist ein Betriebsrat erforderlich. Dessen Einrichtung ist in Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich.³⁴ Dies traf im Jahr 2025 auf 61 % aller sächsischen Betriebe zu. Einen Betriebsrat gab es im gleichen Jahr jedoch nur in 6 % der sächsischen Betriebe. In Ostdeutschland insgesamt war der Anteil ebenso hoch, in Westdeutschland lag er bei 7 %. Unter den Betrieben, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist – d. h. unter Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten –, lag der Anteil bei 9 % und damit auf dem gleichen Niveau wie in Ostdeutschland insgesamt sowie Westdeutschland.

Dabei gab es unter den großen Betrieben einen höheren Anteil mit Betriebsrat: In 2 % der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten existierte ein solches Gremium, dagegen hatte mit 47 % fast jeder zweite sächsische Großbetrieb einen Betriebsrat. Dies zeigt sich auch in der Beschäftigtenreichweite: Insgesamt waren 35 % 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 36 %.

³⁴ Vgl. § 1 BetrVG.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sogenannten Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.³⁵ Im Jahr 2025 umfasste diese Kernzone in Sachsen nur 4 % aller Betriebe (vgl. Abbildung 38). In Ostdeutschland insgesamt lag der Wert ebenfalls bei 4 %, in Westdeutschland bei 5 %. Betrachtet man nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten, lag der Anteil in Sachsen bei 6 %, Ostdeutschland und Westdeutschland jeweils bei 7 %. Dagegen waren 14 % der sächsischen Betriebe entweder tarifgebunden oder hatten einen Betriebsrat, jedoch nicht beides. Mehr als vier von fünf Betrieben in Sachsen (82 %) waren demgegenüber nicht tarifgebunden und hatten auch keinen Betriebsrat.

Abbildung 38: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifvertrag und Betriebsrat in Sachsen 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

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 2025 waren 28 % aller sächsischen Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag und Betriebsrat tätig. Dagegen war die Hälfte (52 %) 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 37 % zu.

9.3 Mindestlohn

Seit dem 01. Januar 2015 gilt in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn, der für nahezu alle Beschäftigten als unterste Lohngrenze gilt. Ausgenommen sind nur wenige Personengruppen wie Auszubildende, Langzeitarbeitslose oder teilweise Praktikantinnen und Praktikanten. Bei der Einführung 2015 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 8,50 Euro brutto pro Stunde. In den folgenden Jahren wurde die Lohnuntergrenze schrittweise angepasst.³⁶

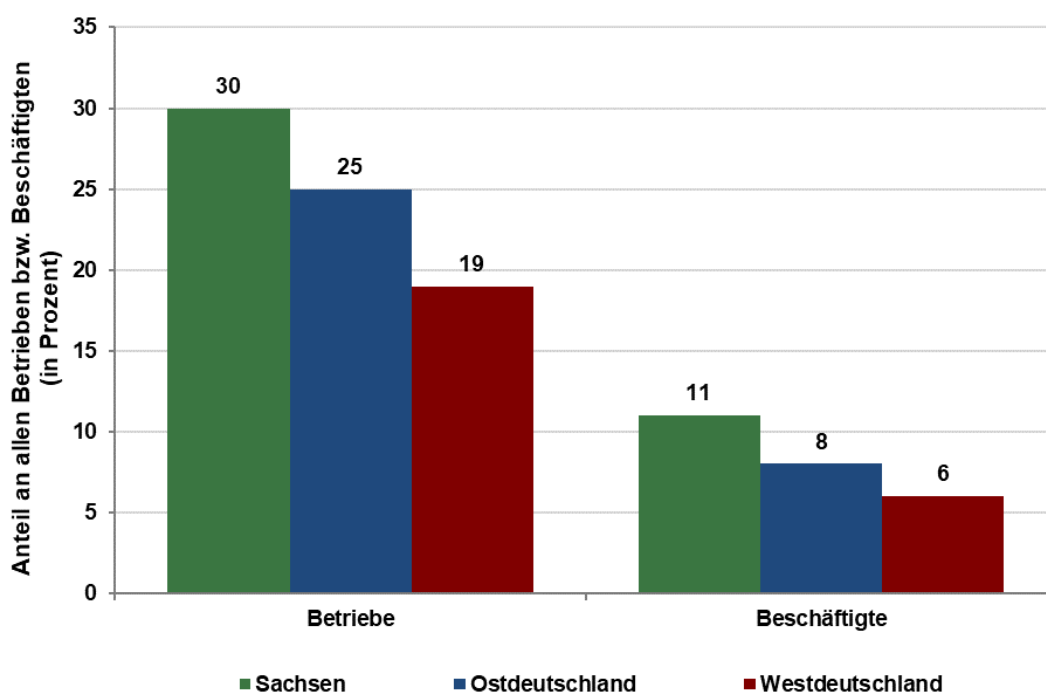
³⁵ Vgl. auch Ellguth/Kohaut (2022): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2021. WSI-Mitteilungen, Vol. 75 (4), S. 328–336.

³⁶ 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

Die letzte Anhebung erfolgte zum 01.01.2026 von 12,82 Euro auf 13,90 Euro pro Stunde. Zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung im 3. Quartal 2025 lag diese Anhebung noch in der Zukunft – die tatsächliche Betroffenheit der Betriebe konnte somit nicht erhoben werden. Stattdessen wurden die Betriebe gefragt, wie viele ihrer Beschäftigten am 30.06.2025 einen Stundenlohn von unter 13,90 Euro hatten und somit voraussichtlich von der Mindestloohnerhöhung betroffen sein würden.

Demnach gab es in 30 % der sächsischen Betriebe 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 2026 in Kraft tretenden Mindestloohnerhöhung betroffen gewesen wären, als in Westdeutschland (19 %) aber auch in Ostdeutschland insgesamt (25 %). Diese Unterschiede zeigen sich auch bezogen auf die Beschäftigten: Zum Stichtag wären 11 % der sächsischen sowie 8 % der ostdeutschen und 6 % der westdeutschen Beschäftigten von einer Erhöhung des Mindestlohns auf 13,90 Euro betroffen gewesen (vgl. Abbildung 39). Die Eingriffstiefe der Mindestloohnerhöhung stieg damit im Vergleich zur letzten Erhöhung zum 01.01.2025, als der Mindestlohn von 12,41 Euro auf 12,82 stieg: In der vorigen Befragungswelle gaben 24 % der sächsischen Betriebe an, im Juni 2024 einen oder mehrere Beschäftigte gehabt zu haben, deren Entlohnung unter dem zukünftigen Mindestlohn lag; insgesamt 6 % der sächsischen Beschäftigten wären damals potenziell betroffen gewesen.

Abbildung 39: Betriebe mit Beschäftigten bzw. Beschäftigte, die zum 30.06.2025 weniger als 13,90 Euro brutto pro Stunde verdienten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Die Übrigen Dienstleistungen wären von der Erhöhung des Mindestlohns im Juni 2025 potenziell am stärksten betroffen gewesen: Insgesamt 44 % der Betriebe dieser Branche beschäftigten zu dem Zeitpunkt mindestens eine Person mit einem Bruttostundenlohn von weniger als 13,90 Euro, 31 % aller Beschäftigten in dieser Branche verdienten weniger als diesen Betrag. Stark betroffen war jedoch auch der Bereich Handel und Reparatur, wo 42 % der Betriebe und 18 % der Beschäftigten betroffen gewesen wären, sowie das Verarbeitende Gewerbe mit 40 % der Betriebe und 10 % der Beschäftigten (vgl. Tabelle 23).

Entscheidung auf 12,00 Euro pro Stunde angehoben. Mit Geltung zum 01.01.2024 wurde der Mindestlohn dann auf 12,41 Euro angehoben, mit Geltung zum 01.01.2025 auf 12,82 Euro.

Tabelle 23: Betriebe mit Beschäftigten bzw. Beschäftigte, die zum 30.06.2025 weniger als 13,90 Euro brutto pro Stunde verdienten nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025

Branche	Betriebe mit Beschäftigten, deren Stundenlöhne zum 30.06.2025 unter 13,90 Euro lagen	Beschäftigte, deren Stundenlöhne zum 30.06.2025 unter 13,90 Euro lagen
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	40	10
Baugewerbe	25	7
Handel und Reparatur	42	18
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	1
Gesundheits- und Sozialwesen	27	6
Übrige Dienstleistungen	44	31
Insgesamt	30	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Dabei war der Anteil potenziell betroffener Beschäftigter über die Größenklassen hinweg unterschiedlich. Während in Großbetrieben 8 % der Beschäftigten zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung weniger als 13,90 Euro verdienten, waren es in den Kleinstbetrieben 15 %, in Kleinbetrieben 14 %. Entsprechend waren 59 % der potenziell betroffenen Beschäftigten in einem Betrieb mit weniger als 50 Beschäftigten tätig. Zum Vergleich: Nur 44 % der sächsischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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: Nur 16 % der sächsischen Betriebe waren im Jahr 2025 formal tarifgebunden. Hinzu kommt allerdings eine nennenswerte Zahl von Betrieben, die sich bei der Festlegung von Lohnniveau und Arbeitsbedingungen eigenen Angaben zufolge an einem Tarifvertrag orientierten. In der Regel werden dabei die tariflichen Vereinbarungen weitgehend übernommen. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit größer als die reine Betrachtung der formal tarifgebundenen Betriebe erwarten lässt. Von der Erhöhung des Mindestlohns auf 13,90 Euro brutto pro Stunde zum 01.01.2026 war unter den sächsischen Betrieben potenziell ein größerer Anteil betroffen als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland.

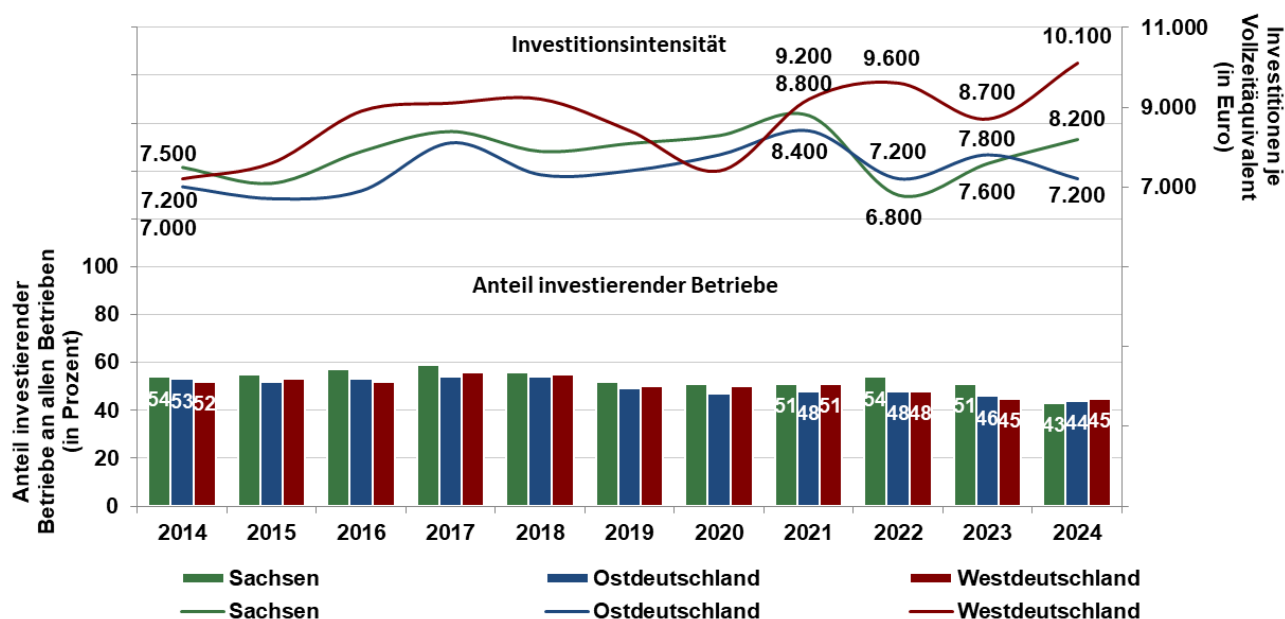
10. Investitionen und Innovationen

Unternehmen stehen häufig vor der Herausforderung, ihre Marktposition langfristig zu sichern und auszubauen. Investitionen sind dabei ein zentraler Hebel: Ersatzinvestitionen ermöglichen es, veraltete Anlagen, Maschinen oder Ausstattung zu erneuern und so den Status quo zu erhalten. Gleichzeitig bieten gezielte Erweiterungsinvestitionen die Chance, die betriebliche Infrastruktur zu modernisieren – etwa durch neue Gebäude, Produktionsanlagen, Büroausstattung oder digitale Lösungen. Für die Wettbewerbsfähigkeit sind vor allem Investitionen in Innovation entscheidend. Neue Produkte, Technologien oder Verfahren helfen Unternehmen, ihr Angebot attraktiver zu gestalten oder interne Abläufe effizienter zu machen. Auch der Einsatz moderner Technologien wie Künstlicher Intelligenz kann die Produktivität deutlich steigern und so einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten.

10.1 Investitionen

Mit Investitionen sind im Rahmen des IAB-Betriebspanels vor allem Sachinvestitionen gemeint, also Mittel, die in langfristige Vermögenswerte wie Maschinen, Anlagen oder Immobilien fließen. Diese Investitionen zielen darauf ab, die Ertragskraft des Unternehmens zu steigern und die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu sichern. Durch den Einsatz moderner oder leistungsfähigerer Maschinen und Anlagen lässt sich etwa die Produktion beschleunigen, Dienstleistungen können mithilfe passender IT-Lösungen effizienter und schneller erbracht werden. Im Geschäftsjahr 2024³⁷ investierten 43 % aller sächsischen Betriebe in neue Produktionsmittel. Damit sank der Anteil im Vergleich zum Vorjahr um acht Prozentpunkte. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten³⁸) lag bei rund 8.200 Euro und stieg damit über den Wert in Ostdeutschland insgesamt (7.200 Euro). In Westdeutschland investierte mit durchschnittlich 45 % ein etwas höherer Anteil der Betriebe; das durchschnittliche Investitionsvolumen pro Vollzeitäquivalent fiel mit 10.100 Euro zudem deutlich höher aus als in Sachsen (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2025. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils abgeschlossene Geschäftsjahr. 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.

³⁷ 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 2024.

³⁸ 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.

Investitionen können in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen unterschieden werden. Ersatzinvestitionen dienen in erster Linie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit, indem sie verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten ersetzen. Mit Erweiterungsinvestitionen wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche oder verbesserte Maschinen und Anlagen. Erweiterungsinvestitionen sind daher im Zusammenhang mit der betrieblichen Leistungsfähigkeit und der Arbeitskräftenachfrage von besonderem Interesse. 53 % der investierenden Betriebe Sachsens tätigten 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 23 %. Damit war der Anteil von Betrieben, die Erweiterungsinvestitionen durchführten, in Sachsen ähnlich hoch wie in Ostdeutschland insgesamt (22 %) und in Westdeutschland (24 %).

Insgesamt lag der Anteil der Erweiterungsinvestitionen am Investitionsvolumen insgesamt im zurückliegenden Geschäftsjahr 2024 in Sachsen bei 30 %. In Ostdeutschland flossen 29 % der Investitionen in Erweiterungen, in Westdeutschland waren es 36 %.

Der höchste Anteil investierender Betriebe fand sich in Sachsen mit 49 % in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, dicht gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe mit 48 %. Im Baugewerbe investierten dagegen nur 36 % der Betriebe, in den Übrigen Dienstleistungen waren es 38 %. Wenn in den Übrigen Dienstleistungen Investitionen getätigt wurden, waren dies in 62 % der Betriebe Erweiterungsinvestitionen, sodass insgesamt 24 % der Betriebe dieser Branche in Erweiterungsmaßnahmen investierten. Im Verarbeitenden Gewerbe tätigte jedoch der höchste Anteil von Betrieben Erweiterungsinvestitionen: Hier investierten 26 % der Betriebe in Erweiterungen, bezogen auf alle Betriebe dieser Branche mit Investitionen waren das 54 %. Am geringsten war der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen im Baugewerbe: Dort tätigten 20 % der Betriebe Erweiterungsinvestitionen (56 % der Betriebe dieser Branche mit Investitionen). Insgesamt schwankten die Anteile der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen über die Branchen hinweg jedoch kaum. Deutlicher unterscheiden sich die Anteile der Erweiterungsinvestitionen an allen Investitionen. Dabei fällt besonders das Gesundheits- und Sozialwesen auf: Hier flossen im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2024 insgesamt 69 % der Investitionen in Erweiterungen. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen waren es dagegen nur 22 % (vgl. Tabelle 24).

Die Investitionsintensität je Vollzeitäquivalent lag im Geschäftsjahr 2024 in Dienstleistungssektor bei 7.700 Euro und war damit das erste Mal seit 2010 höher als die Pro-Kopf-Investitionen im Produzierenden Gewerbe, welche mit 6.700 Euro auf das niedrigste Niveau in den vergangenen 15 Jahren sanken.

Tabelle 24: Betriebe mit Investitionen nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2024

Branche	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen	Anteil der Erweiterungsinvestitionen an Investitionen
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	48	26	35
Baugewerbe	36	20	34
Handel und Reparatur	41	23	31
Unternehmensnahe Dienstleistungen	49	23	22
Gesundheits- und Sozialwesen	40	23	69
Übrige Dienstleistungen	38	24	38
Insgesamt	43	23	30

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2024.

Größere Betriebe investieren in höherem Maße als kleine: So gab es 2024 in 79 % der sächsischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Investitionen, aber nur in 35 % der Kleinstbetriebe. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt zudem der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornahmen: So tätigten 47 % aller sächsischen Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Erweiterungsinvestitionen, aber nur 16 % der Kleinstbetriebe. Vor allem in Betrieben mit 10 bis 49 sowie Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten floss jeweils mehr als ein Drittel der Investitionen in Erweiterungen (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Betriebe mit Investitionen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungs-investitionen	Anteil der Erweiterungs-investitionen an Investitionen
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	35	16	20
10 bis 49 Beschäftigte	57	34	37
50 bis 99 Beschäftigte	57	39	42
ab 100 Beschäftigte	79	47	27
Insgesamt	43	23	30

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2024.

10.2 Innovationen

Innovationen können die Wettbewerbsfähigkeit und das Wachstum eines Betriebs steigern, indem sie beispielsweise Produkte oder Leistungen weiterentwickeln, neue Märkte erschließen oder Kosten senken. Im Geschäftsjahr 2024³⁹ realisierten 40 % aller sächsischen Betriebe Innovationen, in Ostdeutschland waren es im gleichen Zeitraum 41 %, in Westdeutschland 45 %. Am häufigsten waren dies sowohl in Sachsen also auch in Ost- und Westdeutschland Produktinnovationen, also die Entwicklung neuer oder verbesserter Produkte oder Dienstleistungen. 38 % der sächsischen Betriebe führten Produktinnovationen durch, damit lag der Anteil auf demselben Niveau wie in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland realisierten 43 % der Betriebe Produktinnovationen. 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 13 % der Betriebe zu. In Ostdeutschland insgesamt führten 14 % Prozessinnovationen durch, in Westdeutschland waren es 15 % (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Betriebe mit Innovationen nach Art der Innovation in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2024

Art der Innovation	Sachsen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
Prozessinnovationen	13	14	15
Produktinnovationen	38	38	43
darunter:			
Weiterentwicklungen	30	31	36
Sortimentserweiterungen	20	19	21
Marktneuheiten	6	6	6
Betriebe mit Innovationen insgesamt	40	41	45

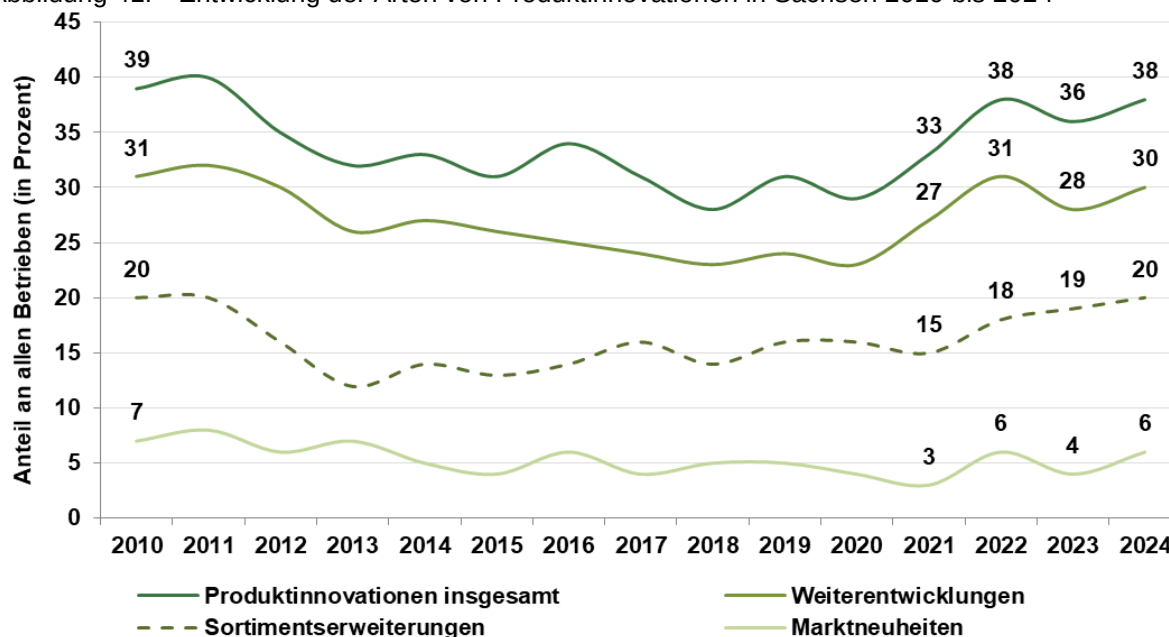
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2024. Mehrfachnennungen möglich.

Produktinnovationen bestanden dabei überwiegend aus Weiterentwicklungen oder Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentserweiterung wird gesprochen, wenn angebotene Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen werden. 30 % der Betriebe in Sachsen führten Weiterentwicklungen durch, 20 % realisierten Sortimentserweiterungen. Da die Entwicklung echter Marktneuheiten in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden ist, wurde diese Art der Innovation vergleichsweise selten realisiert: 6 % aller sächsischen Betriebe entwickelten auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil ebenso hoch.

³⁹ 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 2024.

Insgesamt ist im Jahr 2024 der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen in Sachsen im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas angestiegen. Dabei haben sich sowohl die Anteile von Betrieben mit Weiterentwicklungen als auch jeweils die Anteile der Betriebe mit Sortimentserweiterungen und Marktneuheiten erhöht (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Entwicklung der Arten von Produktinnovationen in Sachsen 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2025. Die Angaben beziehen sich auf das jeweils abgeschlossene Geschäftsjahr. Mehrfachnennungen möglich.

Der höchste Anteil von Betrieben mit realisierten Innovationen in Sachsen fand sich im Bereich Handel und Reparatur, wo er im Geschäftsjahr 2024 bei 54 % lag. Demgegenüber gab es in den Übrigen Dienstleistungen mit 27 % den niedrigsten Anteil von Betrieben mit umgesetzten Innovationen.

Größere Betriebe realisierten dabei häufiger Innovationen als kleinere. Im Jahr 2024 führten 55 % der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Innovationen durch. Auch entwickelte unter den Großbetrieben mit 16 % ein größerer Anteil Marktneuheiten. Unter den Kleinstbetrieben lag der Anteil mit Innovationen bei 37 %, insgesamt 6 % von ihnen entwickelten Marktneuheiten.

10.3 Einsatz Künstlicher Intelligenz

Seit einigen Jahren haben Betriebe auch die Möglichkeit, Künstliche Intelligenz (KI)⁴⁰ einzusetzen. Die Implementation von KI verspricht Unternehmen enorme Effizienz- und Produktivitätssteigerungen, dagegen kann ein Verzicht darauf ihre globale Wettbewerbsfähigkeit gefährden.⁴¹ Dabei spielen sowohl generative KI, welche eigenständig sinnvolle Texte und Bilder generieren kann, als auch nicht-generative KI, die Inhalte nicht selbst erzeugt, sondern bestehende Daten analysiert und verarbeitet, eine Rolle. Allerdings erfordert die Implementation der neuen Technologien für Unternehmen sowohl Investitionen in die entsprechende Ausstattung als auch eine kontinuierliche Anpassung und strategische Umgestaltung von Geschäfts- und Fertigungsprozessen sowie Organisationsstrukturen. Für die Beschäftigten bewirkt die Nutzung von KI zudem oft eine Notwendigkeit zum Ausbau digitaler Kompetenzen. Darüber hinaus können sich Aufgabenverteilungen, Stellenprofile und Arbeitsprozesse sowohl kurzfristig als auch langfristig anpassen, Verschiebungen auf dem

⁴⁰ Nach Artikel 3(1) des Artificial Intelligence Act der Europäischen Union ist ein KI-System „ein maschinengestütztes System, das so konzipiert ist, dass es mit unterschiedlichem Grad an Autonomie betrieben werden kann und nach seiner Einführung Anpassungsfähigkeit zeigt, und das für explizite oder implizite Ziele aus den Eingaben, die es erhält, ableitet, wie es Ausgaben wie Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen generieren kann, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können.“

⁴¹ OECD (2024), OECD-Bericht zu Künstlicher Intelligenz in Deutschland, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/8fd1bd9d-de>.

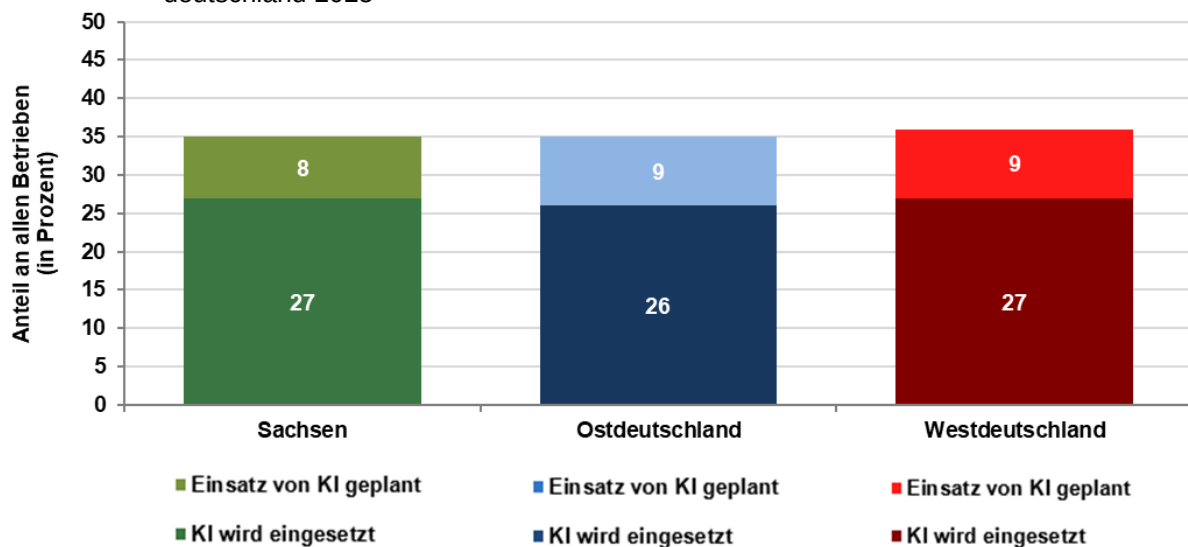
Arbeitsmarkt sind wahrscheinlich.⁴² Dabei sind durch den hervorgerufenen Wandel in der Betriebs- und Arbeitswelt insgesamt potenziell sowohl Betriebe und deren Beschäftigte betroffen, die selbst KI einsetzen, als auch Betriebe, die bislang darauf verzichten.

Definition „Künstliche Intelligenz“

Künstliche Intelligenz bezeichnet ein Teilgebiet der Informatik, das sich mit der Entwicklung von Systemen beschäftigt, die Aufgaben ausführen können, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern, wie Lernen, Problemlösen, Wahrnehmung oder Sprachverarbeitung. Man unterscheidet dabei zwischen generativer Künstlicher Intelligenz, die in der Lage ist, neue Inhalte wie Texte, Bilder oder Musik zu erzeugen, und nicht-generativer Künstlicher Intelligenz, die primär darauf ausgelegt ist, Daten zu analysieren, Muster zu erkennen, Vorhersagen zu treffen oder Entscheidungen zu unterstützen, ohne selbst neue Inhalte zu generieren.

Im IAB-Betriebspanel wurde im Jahr 2025 erstmals nach dem Einsatz von KI in den Betrieben gefragt.⁴³ Es zeigt sich, dass insgesamt etwa 27 % der Betriebe in Sachsen Formen von Künstlicher Intelligenz einsetzen – entweder generativ oder nicht-generativ –, weitere 8 % planten den Einsatz. Damit setzte in Sachsen ein ähnlicher hoher Anteil bereits KI ein wie in Ostdeutschland insgesamt: Dort war die Implementation von KI in 26 % der Betriebe bereits umgesetzt und in weiteren 9 % geplant. Auch in Westdeutschland waren die Anteile mit 27 % und 9 % ähnlich (vgl. Abbildung 42). Dabei unterscheidet sich die Nutzung deutlich nach Sektoren. Während im Produzierenden Gewerbe in Sachsen nur 17 % KI einsetzen, waren es in den Dienstleistungen insgesamt 31 %

Abbildung 42: Umgesetzte und geplante Nutzung von Künstlicher Intelligenz in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswoche 2025.

Generative KI

Die meisten der Betriebe, die KI einsetzen, nutzten dabei die generative Form der KI: Dies traf im Jahr 2025 auf 24 % aller Betriebe in Sachsen zu, weitere 7 % hatten den Einsatz zum Befragungszeitpunkt geplant.⁴⁴ Entsprechend hatten etwa zwei Drittel der sächsischen Betriebe (69 %) einen solchen Einsatz weder umgesetzt noch beabsichtigt. In den ostdeutschen Bundesländern hatten 23 % der Betriebe die Technologie bereits

⁴² Zika, G.; Hassemer, T.-M.; Hummel, M.; Krebs, Maier, T.; Mönnig, A.; Schneemann, C.; Weber, E. und Zenk, J. (2025): Künstliche Intelligenz: Potenzielle Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt. (IAB-Forschungsbericht 23/2025), Nürnberg, 58 S. DOI:10.48720/IAB.FB.2523,

⁴³ Den Betrieben wurde dabei folgender Text zur Einordnung vorgelegt: "Künstliche Intelligenz (KI) ermöglicht es Computern und Robotern, Aufgaben zu erledigen, die bisher menschliche Intelligenz erforderten. Sie analysiert große Datenmengen, um selbständig Muster zu erkennen und Entscheidungen zu treffen. Seit Ende 2022 sind generative KI-Technologien, kurz gKI, breit verfügbar, die eigenständig sinnvolle Texte und Bilder generieren können. Beispiele hierfür sind ChatGPT, MS Copilot, Google Gemini oder DALL·E." In einer nachgeordneten Frage zu nicht-generativer KI hieß es: "Zu Formen nicht-generativer KI gehören beispielsweise maschinelles Lernen, neuronale Netzwerke, Natural Language Processing oder Computer Vision."

⁴⁴ In der Befragung wurde den Betrieben dabei ChatGPT, MS Copilot, Google Gemini oder DALL·E als Beispiele für generative KI angegeben.

im Einsatz, weitere 8 % hatten das geplant. In Westdeutschland hatten 25 % der Betriebe bereits generative KI genutzt, weitere 9 % planten die Nutzung.

Am häufigsten war der Einsatz in Sachsen in den Unternehmensnahen Dienstleistungen: 41 % der Betriebe dieser Branche setzten bereits generative KI ein, weitere 7 % planten dies. Im Baugewerbe sowie den Übrigen Dienstleistungen hatten mit jeweils 13 % dagegen besonders geringe Anteile von Betrieben eine Nutzung von generativer KI eingeführt, jeweils über 80 % hatten dies auch nicht vor (vgl. Tabelle 27). So zeigt sich auch insgesamt, dass generative KI im Dienstleistungsbereich stärker eingesetzt wurde. Während im Produzierenden Gewerbe 16 % der Betriebe generative KI anwendeten und weitere 5 % dies planten, kam die Technologie im Dienstleistungssektor bereits in 27 % der Betriebe zum Einsatz, in weiteren 8 % war es geplant.

Tabelle 27: Betriebe mit Einsatz generativer Künstlicher Intelligenz nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025

Branche	Generative KI wird eingesetzt	Einsatz generativer KI ist geplant	Einsatz generativer KI weder umgesetzt noch geplant
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	21	9	70
Baugewerbe	13	3	84
Handel und Reparatur	19	11	70
Unternehmensnahe Dienstleistungen	41	7	52
Gesundheits- und Sozialwesen	18	8	74
Übrige Dienstleistungen	13	5	82
Insgesamt	24	7	69

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Unter den Betrieben, die bereits generative KI einsetzten, hatten 6 % damit vor 2023 begonnen, 18 % im Jahr 2023 und die Hälfte (50 %) im Jahr 2024. 26 % setzten die Technologie erst seit dem Befragungsjahr 2025 ein. Diese Entwicklung macht deutlich, dass die Nutzung in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist.

Es zeigt sich zudem, dass generative KI vor allem in großen Unternehmen zum Einsatz kam. Mehr als jeder Dritte Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten nutzte bereits generative KI (39 %), 16 % hatten dies geplant. Unter den Kleinstbetrieben hatten nur 21 % die Technologie bereits implementiert, 7 % planten dies für die Zukunft (vgl. Tabelle 28).

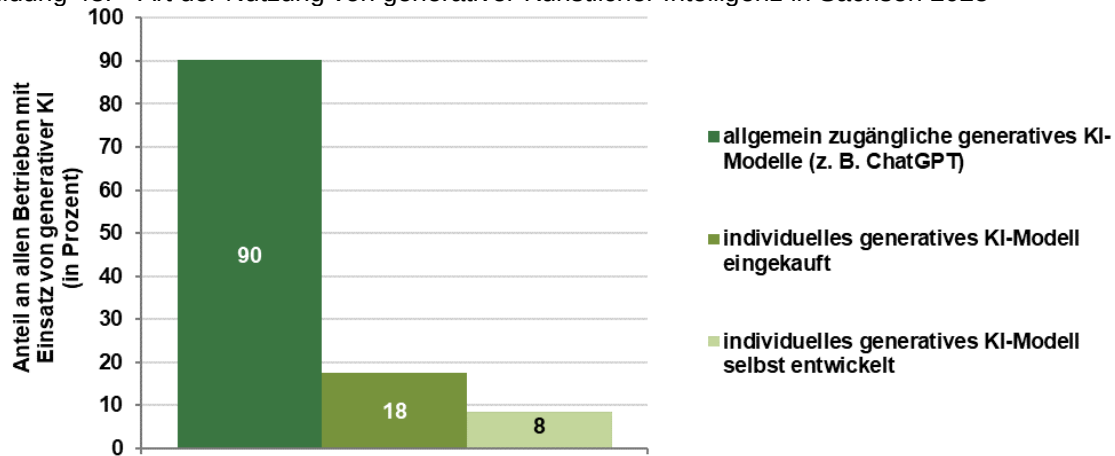
Tabelle 28: Betriebe mit Einsatz generativer Künstlicher Intelligenz nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2025

Betriebsgrößenklasse	Generative KI wird eingesetzt	Einsatz generativer KI ist geplant	Einsatz generativer KI weder umgesetzt noch geplant
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	21	7	72
10 bis 49 Beschäftigte	26	8	66
50 bis 99 Beschäftigte	45	7	48
ab 100 Beschäftigte	39	16	45
Insgesamt	24	7	69

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Dabei nutzten die Betriebe, die generative KI einsetzten, vor allem allgemein zugängliche KI-Modelle, wie etwa ChatGPT (90 %). Ein deutlich geringerer Anteil kaufte ein individuelles generatives KI-Modell ein, das mit betriebsinternen Daten trainiert wurde (18 %). Nur ein einstelliger Anteil an Betrieben hatte ein individuelles Modell entwickelt und mit hauseigenen Daten trainiert (8 %, vgl. Abbildung 43). Gemessen an allen Betrieben in Sachsen lag der Anteil von Betrieben, die ein individuelles Modell eingekauft hatten, damit bei 4 %, 2 % hatten ein eigenes generatives KI-Modell entwickelt.

Abbildung 43: Art der Nutzung von generativer Künstlicher Intelligenz in Sachsen 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Einsatz von generativer KI. Mehrfachnennung möglich.

Dabei hatten unter den sächsischen Betrieben, die bereits generative KI einsetzten, insgesamt 48 % im zurückliegenden Geschäftsjahr 2024 Geld für Technologien ausgegeben, die auf generativer KI basieren, z. B. Software-Lizenzgebühren, Honorare für Entwicklerfirmen oder Kosten für KI-Tools, die in Standardsoftware integriert sind. In den ostdeutschen und westdeutschen Bundesländern tätigte dafür im Durchschnitt jeweils ein geringerer Anteil von nutzenden Betrieben Ausgaben: In Ostdeutschland hatten 44 % der Betriebe, die bereits generative KI einsetzten, im zurückliegenden Geschäftsjahr 2024 Geld für entsprechende Technologien ausgegeben, in Westdeutschland waren es 39 %.

Der Einsatz der neuen Technologien führte regelmäßig auch zu einem Weiterbildungsbedarf bei den Beschäftigten. Unter den sächsischen Betrieben, die bereits generative KI einsetzten, bot ein Drittel (33 %) dazu Schulungen an, in einem weiteren Fünftel (19 %) war dies geplant. Entsprechend wurden in 48 % der Betriebe die Mitarbeitenden nicht explizit im Umgang mit der neuen Technologie weitergebildet. Regelungen zum Umgang mit generativer KI wie z. B. eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung, einen Leitfaden oder eine Handlungsanweisung, gab es in nur 23 % der Betriebe, in weiteren 22 % war deren Einführung geplant. In den restlichen 55 % gab es solche Regelungen nicht, eine Einführung war auch nicht vorgesehen.

Nicht-generative KI

Auch Technologien, die nicht-generative künstliche Intelligenz nutzen, können in Betrieben Anwendung finden.⁴⁵ Diese Form der KI wurde insgesamt in 5 % der Betriebe genutzt, in weiteren 3 % war dies geplant. Damit sind Formen der nicht-generativen KI deutlich seltener verbreitet als die der generativen KI. Gleichzeitig wurden diese in einigen der betroffenen Betriebe jedoch auch schon länger benutzt: 24 % der Betriebe, die nicht-generative KI einsetzten, taten dies bereits seit vor 2022, 43 % der Betriebe begannen in den Jahren 2023 und 2024. 30 % der Betriebe mit entsprechendem Einsatz taten dies seit 2025.

Nicht-generative KI kann z. B. klassifizieren, prognostizieren, optimieren oder Anomalien erkennen. Es ist vor allem dort geeignet, wo es viele Daten und klare Zielgrößen gibt. Der größte Anteil von Betrieben, die bereits nicht-generative KI einsetzten, fand sich in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (11 %). Auch im Bereich Handel und Reparatur (6 %) lag der Einsatz über dem Durchschnitt. Im Baugewerbe und den Übrigen Dienstleistungen kam nicht-generative KI dagegen gar nicht oder kaum zum Einsatz. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen war der Einsatz bislang gering (3 %), jedoch war die Einführung in einem überdurchschnittlich hohen Anteil geplant (9 %, vgl. Tabelle 29).

⁴⁵ In der Befragung wurde den Betrieben als Beispiele nicht-generativer KI maschinelles Lernen, neuronale Netzwerke, Natural Language Processing oder Computer Vision genannt.

Tabelle 29: Betriebe mit Einsatz nicht-generativer Künstlicher Intelligenz nach ausgewählten Branchen in Sachsen 2025

Branche	Nicht-generative KI wird eingesetzt	Einsatz nicht-generativer KI ist geplant	Einsatz nicht-generativer KI weder umgesetzt noch geplant
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	5	4	91
Baugewerbe	0	2	98
Handel und Reparatur	6	3	91
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	2	87
Gesundheits- und Sozialwesen	3	9	88
Übrige Dienstleistungen	1	2	97
Insgesamt	5	3	92

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Nicht-generative KI wurde in einem größeren Anteil von Großbetrieben (13 %) eingesetzt als von Kleinbetrieben (4 %), auch planten unter den Betrieben mit über 100 Beschäftigten ein größerer Anteil die Einführung (10 %). Dennoch war auch in 77 % der Großbetriebe ein Einsatz dieser Technologie weder umgesetzt noch geplant, unter den Kleinbetrieben war dies in 93 % der Betriebe der Fall (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Betriebe mit Einsatz nicht-generativer Künstlicher Intelligenz nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2025

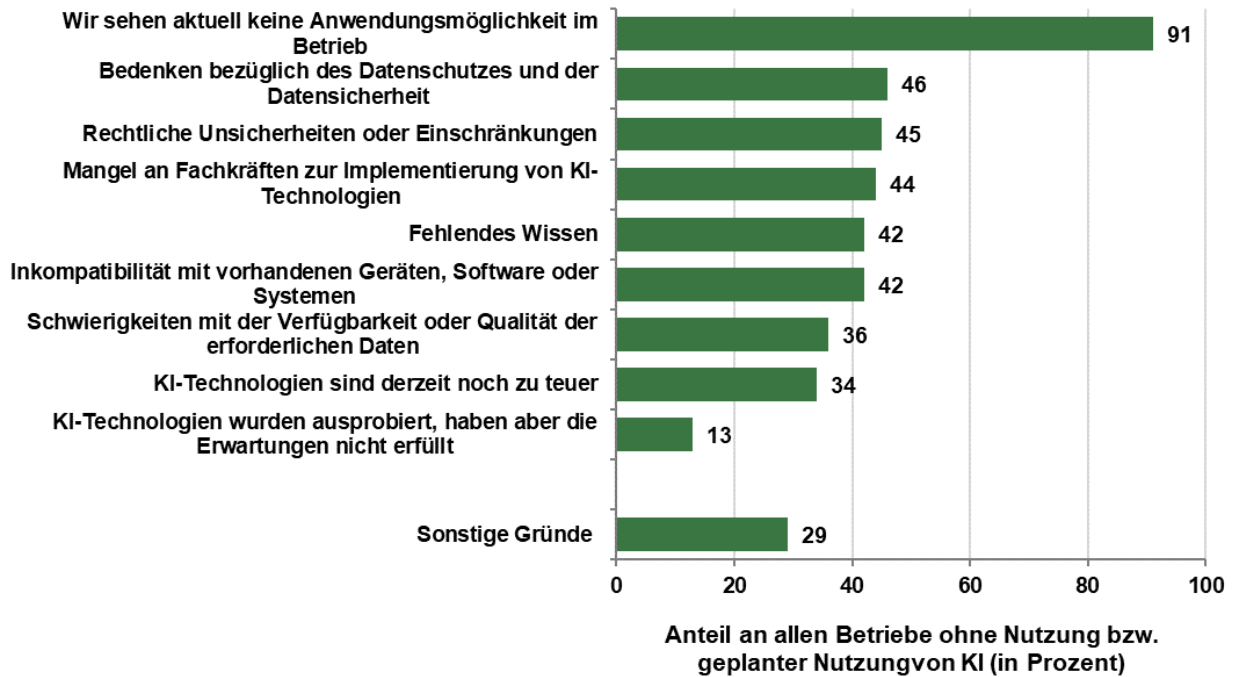
Betriebsgrößenklasse	Nicht-generative KI wird eingesetzt	Einsatz nicht-generativer KI ist geplant	Einsatz nicht-generativer KI weder umgesetzt noch geplant
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	4	3	93
10 bis 49 Beschäftigte	8	3	89
50 bis 99 Beschäftigte	9	7	84
ab 100 Beschäftigte	13	10	77
Insgesamt	5	3	92

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025.

Gründe gegen die Nutzung von KI

In Sachsen waren etwa drei Viertel der Betriebe (73 %) bisher nicht auf den Einsatz irgendeiner Form von Künstlicher Intelligenz umgestiegen, in 65 % aller Betriebe war dies zum Befragungszeitpunkt auch für die Zukunft nicht geplant. Die Gründe dafür waren vielfältig, der mit Abstand am häufigsten genannte Grund war jedoch, dass die Betriebe zum Befragungszeitpunkt keine Anwendungsmöglichkeiten sahen: Dies traf auf 91 % der sächsischen Betriebe ohne erfolgten oder geplanten Einsatz von KI zu. Ebenfalls häufig genannt, d. h. von jeweils zwischen 42 % und 46 % der entsprechenden Betriebe, wurden Bedenken beim Datenschutz bzw. Datensicherheit, rechtliche Unsicherheiten, ein Mangel an Fachkräften zur Implementierung, fehlendes Wissen und die Inkompatibilität mit vorhandenen Technologien. Schwierigkeiten mit der Verfügbarkeit oder Qualität der erforderlichen Daten sowie zu hohe Kosten der Technologie wurden von jeweils etwa einem Drittel der Betriebe als Gründe angegeben. Ein eher geringer Teil von Betrieben ohne Nutzung (13 %) hatte zudem bereits KI-Anwendungen ausprobiert, ihre Erwartungen daran wurden jedoch nicht erfüllt.

Abbildung 44: Gründe gegen den Einsatz von Technologien, die KI nutzen in Sachsen 2025



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2025. Teilgesamtheit: Betriebe ohne Nutzung oder geplante Nutzung von KI. Mehrfachnennung möglich.

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. Die Nutzung von generativer bzw. nicht-generativer KI ist in Sachsen ebenso verbreitet wie in Ost- und Westdeutschland. Betriebe, in denen diese Technologien bisher nicht zum Einsatz kamen, führen dies überwiegend auf mangelnde Anwendungsmöglichkeiten zurück.

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.

Künstliche Intelligenz

Künstliche Intelligenz bezeichnet ein Teilgebiet der Informatik, das sich mit der Entwicklung von Systemen beschäftigt, die Aufgaben ausführen können, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern, wie Lernen, Problemlösen, Wahrnehmung oder Sprachverarbeitung. Man unterscheidet dabei zwischen generativer Künstlicher Intelligenz, die in der Lage ist, neue Inhalte wie Texte, Bilder oder Musik zu erzeugen, und nicht-generativer Künstlicher Intelligenz, die primär darauf ausgelegt ist, Daten zu analysieren, Muster zu erkennen, Vorhersagen zu treffen oder Entscheidungen zu unterstützen, ohne selbst neue Inhalte zu generieren.

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:

02. Juli 2026

Verteilerhinweis:

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

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

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

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

Copyright:

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