

# **IAB-Betriebspanel Länderbericht Sachsen**

---

- Ergebnisse der 18. Welle 2013 -



# IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen

Ergebnisse der 18. Welle 2013

Studie im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr  
(01097 Dresden, Wilhelm-Buck-Straße 2, 0351/564 0, 0351/564 8068)

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Freistaates Sachsen

Finanzierung der Basisstichprobe des IAB-Betriebspanels durch das Institut für  
Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB)

Datenerhebung: TNS Infratest Sozialforschung München

Auswertung: Vera Dahms, Marek Frei, Monika Putzing, Emanuel Bennewitz  
SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin

Berlin, Juni 2014

## Inhaltsverzeichnis

<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</b> .....	<b>II</b>
<b>TABELLENVERZEICHNIS</b> .....	<b>IV</b>
<b>EINFÜHRUNG</b> .....	<b>1</b>
<b>IN ALLER KÜRZE</b> .....	<b>2</b>
<b>1 DATENBASIS</b> .....	<b>6</b>
<b>2 ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGUNG</b> .....	<b>9</b>
2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe bis 2013.....	9
2.2 Entwicklung der Beschäftigtenzahl bis 2013 .....	10
2.3 Struktur der Betriebe und Beschäftigten 2013.....	11
2.4 Beschäftigungszugänge und -abgänge in sächsischen Betrieben.....	13
2.5 Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten .....	17
<b>3 ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG</b> .....	<b>22</b>
3.1 Entwicklung atypischer Beschäftigung.....	22
3.2 Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse .....	26
<b>4 FACHKRÄFTEBEDARF</b> .....	<b>37</b>
4.1 Bedarf an Fachkräften.....	37
4.2 Besetzung von Fachkräftestellen.....	41
4.3 Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen .....	46
<b>5 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG</b> .....	<b>52</b>
5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.....	52
5.2 Schwierigkeiten bei Besetzung von Ausbildungsplätzen und Gründe der Nichtbesetzung...57	
5.3 Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen.....	61
5.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung.....	65
<b>6 WEITERBILDUNG</b> .....	<b>68</b>
6.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung.....	68
6.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten.....	69
<b>7 ZUR WIRTSCHAFTLICHEN SITUATION</b> .....	<b>74</b>
7.1 Löhne und Tarifbindung .....	74
7.2 Investitionen.....	79
7.3 Innovationen, Forschung und Entwicklung .....	82
7.4 Umsatz und Export .....	94
7.5 Produktivität.....	99
<b>RESÜMEE</b> .....	<b>104</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigungsentwicklung in Sachsen 1995 bis 2013 .....	8
Abbildung 2:	Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen und prozentuale Veränderung (2006 = 100 %) in Sachsen, Ost- und Westdeutschland von 1993 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni) .....	9
Abbildung 3:	Beschäftigungsentwicklung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2013 (2005 = 100) .....	10
Abbildung 4:	Einstellungs- und Abgangsraten in Sachsen von 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	14
Abbildung 5:	Gründe für das Ausscheiden von Personal aus den Betrieben Sachsens 2005 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	16
Abbildung 6:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni) .....	18
Abbildung 7:	Frauenanteil nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni) .....	20
Abbildung 8:	Entwicklung des Flexibilisierungsgrades und einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Sachsen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni) .....	23
Abbildung 9:	Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni) .....	24
Abbildung 10:	Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf und Umfang des Fachkräftebedarfs in Sachsen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	38
Abbildung 11:	Anteil der Betriebe mit Einstellungen von Fachkräften und eingestellte Fachkräfte in Sachsen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	39
Abbildung 12:	Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen in Sachsen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	40
Abbildung 13:	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	41
Abbildung 14:	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2013 und ihre Veränderung zu 2012 nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2013 (Stand: erstes Halbjahr) .....	42
Abbildung 15:	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2013 nach ausgewählten Branchen in Sachsen (Stand: erstes Halbjahr) .....	44
Abbildung 16:	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2008 und 2013 nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	45
Abbildung 17:	Anteil der Betriebe nach Einstellungen an allen Betrieben in Sachsen 2013 (Stand: erstes Halbjahr) .....	46
Abbildung 18:	Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen an allen Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	47
Abbildung 19:	Anteil der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte an allen Fachkräfteeinstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	49
Abbildung 20:	Anteil der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte an allen Fachkräfteeinstellungen nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2013 (Stand: erstes Halbjahr) .....	50
Abbildung 21:	Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten in Sachsen 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr, Mehrfachnennungen möglich) .....	51
Abbildung 22:	Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013 .....	53
Abbildung 23:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013 .....	54
Abbildung 24:	Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013 .....	55
Abbildung 25:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen nach Betriebsgrößenklassen 1998 bis 2013 .....	56
Abbildung 26:	Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2013 .....	58
Abbildung 27:	Wichtigste/häufigste Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Sachsen, Ost- und Westdeutschland .....	59
Abbildung 28:	Wichtigste/häufigste Gründe für die Ablehnung von Bewerbern für Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Sachsen, Ost- und Westdeutschland .....	61
Abbildung 29:	Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen bzw. ohne Schulabschluss in Sachsen 2013 (Mehrfachnennungen möglich) .....	62
Abbildung 30:	Anteil der Betriebe mit Praktikumsmöglichkeiten für Schüler an ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2013 .....	64
Abbildung 31:	Betriebe mit Beteiligung an Berufsorientierung für Schüler an ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2013 .....	64
Abbildung 32:	Übernahmequoten* in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013 .....	65
Abbildung 33:	Verbleib der Ausbildungsabsolventen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013 .....	66
Abbildung 34:	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	68

Abbildung 35:	Weiterbildungsquoten* in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	70
Abbildung 36:	Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen 2007 und 2013 .....	72
Abbildung 37:	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 und Angleichungsquote in Sachsen (Stand: jeweils Juni; Westdeutschland = 100; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld).....	75
Abbildung 38:	Anteil der Betriebe mit Tarifbindung an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung an allen Beschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 .....	78
Abbildung 39:	Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012.....	79
Abbildung 40:	Beschäftigungsveränderung 2013 zu 2012 (in Prozent) in Betrieben nach Investitionsaktivitäten in Sachsen (alle Betriebe mit Umsatz).....	80
Abbildung 41:	Beschäftigungserwartungen für 2014 nach dem Investitionsverhalten der Betriebe in Sachsen (alle Betriebe mit Umsatz) .....	81
Abbildung 42:	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2012.....	83
Abbildung 43:	Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2012.....	85
Abbildung 44:	Innovationshemmnisse in Sachsen 2008, 2010 und 2012 (alle Betriebe mit nicht realisierten Innovationen, Mehrfachnennungen möglich) .....	86
Abbildung 45:	Innovationshemmnisse in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2012 (alle Betriebe mit nicht realisierten Innovationen, Mehrfachnennungen möglich) .....	87
Abbildung 46:	Beschäftigungsveränderung 2013 zu 2012 in Betrieben nach den Innovationsaktivitäten und in Betrieben mit FuE in Sachsen (alle Betriebe mit Umsatz).....	92
Abbildung 47:	Beschäftigungserwartungen für 2014 nach den Innovationsaktivitäten der Betriebe und in Betrieben mit FuE in Sachsen (alle Betriebe mit Umsatz).....	93
Abbildung 48:	Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe* in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012 (alle Betriebe mit Umsatz).....	96
Abbildung 49:	Produktivitätsentwicklung (Umsatz je VZÄ) in Sachsen, Ost- und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung Sachsens 1990 bis 2012 (Westdeutschland = 100; alle Betriebe mit Umsatz) .....	99
Abbildung 50:	Produktivität (Umsatz je VZÄ) und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) im verarbeitenden Gewerbe nach Bereichen in Sachsen und Westdeutschland 2012.....	101
Abbildung 51:	Produktivität (Umsatz je VZÄ) und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) im verarbeitenden Gewerbe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Westdeutschland 2012 .....	102
Abbildung 52:	Produktivität (Umsatz je VZÄ) und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) im verarbeitenden Gewerbe nach dem Gründungszeitraum (Westdeutschland=100) in Sachsen und Westdeutschland 2012	103

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni).....	12
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni).....	13
Tabelle 3:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen sowie Betriebsgrößenklassen nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni) .....	19
Tabelle 4:	Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni).....	20
Tabelle 5:	Teilzeitbeschäftigung nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni).....	27
Tabelle 6:	Ausgewählte Merkmale der Teilzeitbeschäftigung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2013 (Stand: 30. Juni) .....	28
Tabelle 7:	„Klassische“ Teilzeit nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni).....	30
Tabelle 8:	Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni) .....	31
Tabelle 9:	Geringfügige Beschäftigung* nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni) .....	32
Tabelle 10:	Befristete Beschäftigung nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni).....	33
Tabelle 11:	Leiharbeit nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni).....	36
Tabelle 12:	Anteil der Betriebe nach dem Besetzungserfolg bei Fachkräftestellen in Sachsen 2005, 2008 und 2013 47	
Tabelle 13:	Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquoten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2013 .....	57
Tabelle 14:	Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Ländern 2013 (Stand: erstes Halbjahr) .....	71
Tabelle 15:	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Westdeutschland 2013 (Stand: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld) .....	76
Tabelle 16:	Betriebe mit Kapital- und Gewinnbeteiligung nach Ländern nach Betriebsgrößenklassen 2013.....	77
Tabelle 17:	Innovationen im sächsischen verarbeitenden Gewerbe 2012 nach der Höhe des Wettbewerbsdrucks (Mehrfachnennungen möglich, Stand: 30. Juni).....	88
Tabelle 18:	Produktinnovationen im sächsischen verarbeitenden Gewerbe 2013 nach der Höhe des Wettbewerbsdrucks (Mehrfachnennungen möglich, Stand: 30. Juni).....	88
Tabelle 19:	Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben nach Ländern, Ost- und Westdeutschland.....	89
Tabelle 20:	Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben und Beschäftigte mit FuE in Sachsen und Westdeutschland nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen 2013.....	90
Tabelle 21:	Anteil der Betriebe mit Kooperation bei FuE an allen Betrieben mit FuE nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2013 (Mehrfachnennungen möglich) .....	91
Tabelle 22:	Anteil der Betriebe mit Kooperation bei FuE an allen Betrieben mit FuE in Sachsen nach Betriebsgrößenklassen 2013 (Mehrfachnennungen möglich) .....	92
Tabelle 23:	Verteilung der Betriebe, Beschäftigten und des Umsatzes nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Westdeutschland 2012 (alle Betriebe mit Umsatz).....	95
Tabelle 24:	Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Bereichen und Betriebsgrößenklassen des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen und Westdeutschland 2013 .....	97
Tabelle 25:	Export nach Bereichen und Betriebsgrößenklassen des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen und Westdeutschland 2012 .....	98

## Einführung

Das IAB-Betriebspanel wurde im Freistaat Sachsen als mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene von Juli bis Oktober 2013 zum 18. Mal durchgeführt. Das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr hat durch seine finanzielle Beteiligung im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) einen Auswertungsbericht für Sachsen ermöglicht. Ziel des Berichtes ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung sowie Informationen über ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern der Betriebe Sachsens bereitzustellen.

Die Themen „Fachkräfte“ und „Ausbildung“ stehen seit Jahren im Mittelpunkt der Panelauswertungen, und vertiefende Erkenntnisse aus den Betriebsbefragungen sind von größtem Interesse. Die jährlich vorliegenden Informationen zu Einstellungen, nicht besetzten Stellen sowie zur Suche nach Fachkräften zeigten in der Vergangenheit einen Anstieg des Fachkräftebedarfs bei gleichzeitig steigenden Besetzungsschwierigkeiten in den Betrieben. In der Diskussion um den künftigen Fachkräftebedarf und um die zunehmenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen spielt auch die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe eine wesentliche Rolle. Es werden Angaben der Betriebe sowohl zu ihrer Ausbildungsberechtigung wie auch zur tatsächlichen Ausbildungsbeteiligung erhoben. Vor dem Hintergrund zunehmender Besetzungsschwierigkeiten von Ausbildungsstellen sind die betrieblichen Gründe der Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen für politisches Handeln relevant, die in der aktuellen Befragungswelle erhoben wurden. Darüber hinaus liegen betriebliche Informationen über Voraussetzungen vor, unter denen ein Betrieb bereit ist, auch Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen bzw. Jugendliche ohne Schulabschluss einzustellen. Betriebe gehen sowohl bei der Besetzung von Fachkräftestellen als auch von Ausbildungsplätzen Kompromisse ein. Aussagen zu konkret eingegangenen Kompromissen spiegeln betriebliche Reaktionsmuster wider und liefern Ansatzpunkte für politische Handlungsempfehlungen – bspw. für betriebliche Weiterbildung.

Es erfolgen standardmäßig Auswertungen zur betrieblichen Weiterbildung und zu den so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen, wie Teilzeitbeschäftigung einschließlich Mini-Jobs, befristete Beschäftigung und Leiharbeit. Neben Informationen zur Beschäftigungsentwicklung erfolgen Analysen ausgewählter wirtschaftlicher Kennziffern, die für die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften eine hohe Bedeutung haben. Dazu zählen die Investitions- und Innovationsbereitschaft der Betriebe, betriebliche Beteiligung an Forschung und Entwicklung, Umsatz einschließlich des Exports, Löhne und Gehälter, Gewinn- und Kapitalbeteiligung, Tarifbindung sowie Produktivität.

Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft (z. B. produzierendes Gewerbe) oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mit mindestens 20 Beschäftigten) beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser seit 1996 jährlich laufenden Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass sowohl für Sachsen, Ostdeutschland als auch Westdeutschland insgesamt das gleiche Fragenprogramm und das gleiche Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren verwendet wird. Infolgedessen sind vergleichende Analysen für Sachsen, Ost- und Westdeutschland insgesamt ohne methodische und definitorische Schwierigkeiten und im langjährigen Zeitverlauf möglich. Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt, d. h. jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. In Anbetracht dessen, dass die Arbeitgeberbefragung in der 18. Welle durchgeführt wurde, können Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2013 in die Auswertung aufgenommen werden.



## **In aller Kürze**

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in sächsischen Betrieben durch. Im Jahr 2013 fand diese Befragung zum 18. Mal statt. Für Auswertungen in Sachsen lagen für das Jahr 2013 Interviews von 1.185 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,0 Prozent der Betriebe mit 6,9 Prozent der Beschäftigten erfasst.

### **Leichte Verringerung der Zahl der Betriebe und geringfügiger Anstieg der Beschäftigung**

Zwischen 2006 und 2013 schwankte in Sachsen die Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 114 und 115 Tsd. 2013 hat sich die Zahl der Betriebe gegenüber dem Vorjahr leicht verringert und lag bei 114 Tsd. Demgegenüber verzeichneten sowohl Ost- als auch Westdeutschland seit 2006 einen Anstieg der Betriebszahlen.

Trotz der seit Jahren relativ konstanten Zahl der Betriebe nahm nach Angaben des IAB-Betriebspanels die Zahl der Beschäftigten in Sachsen zwischen 2005 und 2013 – mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 – zu, in 2013 allerdings nur leicht. Nach Hochrechnungen des IAB-Betriebspanels waren 2013 in Sachsen gut 1,7 Millionen Beschäftigte tätig. Im Vergleich mit 2005 erhöhte sich die Beschäftigtenzahl in Sachsen um etwa 10 Prozent. Damit entsprach der Zuwachs dem ostdeutschen Durchschnitt (+10 Prozent), im Vergleich zu Westdeutschland fiel er allerdings geringer aus (+14 Prozent). Der Beschäftigungsaufbau in Sachsen beruht seit 2005 vor allem auf einer Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Besondere Bedeutung hatte die Zunahme sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, aber auch sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung hat sich in nennenswertem Umfang erhöht. Gleichzeitig hat es auch einen Anstieg geringfügiger Beschäftigung gegeben.

### **Immer häufiger Arbeitnehmerkündigungen**

Im ersten Halbjahr 2013 nahmen 27 Prozent aller Betriebe Sachsens Personaleinstellungen vor, 24 Prozent verzeichneten Personalabgänge. Jeweils etwas weniger als die Hälfte der Personalabgänge wie auch der -zugänge entfiel auf Frauen. Die Einstellungsraten (Einstellungen in Relation zu Beschäftigten) lagen seit Mitte der 2000er Jahre insgesamt auf hohem Niveau, demgegenüber waren die Abgangsraten (Abgänge in Relation zu Beschäftigten) rückläufig. Gegenüber dem Vorjahr ist die Beschäftigungsdynamik in sächsischen Betrieben leicht gesunken. In Ost- und Westdeutschland war 2013 eine ähnliche Entwicklung zu beobachten. Mit der günstigen Beschäftigungssituation in Sachsen hat sich seit 2005 der Anteil der Personalabgänge, die auf die Kündigung seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen waren, deutlich erhöht. Arbeitgeberkündigungen waren zwischen 2005 und 2012 tendenziell rückläufig, erreichten 2013 mit 34 Prozent aber wieder das Niveau von 2005.

### **Hohe qualifikatorische Anforderungen an Beschäftigte**

In Sachsen waren 2013 ca. 67 Prozent aller Beschäftigten auf Arbeitsplätzen tätig, die einen Berufsabschluss voraussetzten, 14 Prozent übten Tätigkeiten aus, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderten, ca. 13 Prozent waren auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, und 6 Prozent zählten zu tätigen Inhabern, Vorständen, Geschäftsführern. Seit 2005 hatten die Beschäftigten der einzelnen Tätigkeitsgruppen in Sachsen ähnliche Beschäftigungschancen, da die Relationen zwischen ihnen weitgehend stabil waren. Für die letzten drei Jahre war allerdings wieder eine leichte Zunahme einfacher Tätigkeiten kennzeichnend, von 11 Prozent in 2010 auf nunmehr 13 Prozent. Damit bestanden insbesondere für Un- und Angelernte günstige Voraussetzungen, in den Arbeitsmarkt (re-)integriert zu werden. Wie bereits in den Vorjahren gab es auch 2013 größere Unterschiede in der Tätigkeitsstruktur zwischen sächsischen und westdeutschen Betrieben.

### **Atypische Beschäftigung zwar rückläufig, verbleibt aber auf hohem Niveau**

Atypische Beschäftigungsformen waren auch 2013 sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland weit verbreitet. In 71 Prozent aller Betriebe des Freistaates gab es 2013 mindestens eine Form atypischer Beschäftigung, d. h. Teilzeit, Befristung oder Leiharbeit (Ostdeutschland 72 Prozent, Westdeutschland 81 Prozent). Besonders verbreitet waren Teilzeittätigkeiten, die es in 67 Prozent der sächsischen Betriebe gab, 16 Prozent der Betriebe hatten befristete Beschäftigungsverhältnisse und 4 Prozent Leiharbeitskräfte. In der Regel wurden atypische Beschäftigungsformen von den Betrieben alternativ genutzt.

Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen lag 2013 in Sachsen bei 35 Prozent (davon Anteil Teilzeit an allen Beschäftigungsverhältnissen 26 Prozent, darunter geringfügige Beschäftigung 8 Prozent, Anteil Befristungen 7 Prozent, Anteil Leiharbeit 2 Prozent). In Ostdeutschland zählten 2013 38 Prozent und in Westdeutschland 39 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse zu den atypischen. Während Sachsen im Vergleich mit dem Vorjahr einen Rückgang des Anteils atypischer Beschäftigungsverhältnisse um 3 Prozentpunkte verzeichnete, blieb diese Kennziffer in Ost- und Westdeutschland unverändert. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse besaßen in Westdeutschland mit einem Anteil von 13 Prozent an der Gesamtbeschäftigung nach wie vor ein höheres Gewicht als in Sachsen.

### **Leichter Rückgang des Fachkräftebedarfs, aber Besetzungsschwierigkeiten nahmen weiter zu**

Der Fachkräftebedarf in Sachsen hat sich verringert und zwar von ca. 113 Tsd. Personen in 2012 auf ca. 101 Tsd. Personen in 2013. Mit dem gesunkenen Bedarf an Fachkräften verringerte sich im Jahresvergleich der Anteil einstellender Betriebe leicht (von 24 auf 23 Prozent), wie auch die Zahl der eingestellten Fachkräfte (von ca. 86 auf 75 Tsd. Personen). In etwa 10 Prozent aller Betriebe gab es im ersten Halbjahr 2013 ca. 26 Tsd. unbesetzte Stellen. Die Nichtbesetzungsquote lag in Sachsen 2013 bei 26 Prozent und fiel damit um 2 Prozentpunkte höher aus als im Vorjahr. Demgegenüber stagnierte sie in Ostdeutschland bei 25 Prozent, in Westdeutschland verringerte sie sich um 1 Prozentpunkt auf 24 Prozent. Besonders angespannt ist die Situation nach wie vor im Bereich Hochqualifizierter (Nichtbesetzungsquote 32 Prozent), wobei insbesondere mittlere Betriebe 2013 erfolgreicher bei diesen Stellenbesetzungen waren als 2008. In Kleinst- und Kleinbetrieben konnte weiterhin etwa jede zweite dieser Stellen nicht besetzt werden. Bei der Besetzung von Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss lag die Nichtbesetzungsquote 2013 bei 25 Prozent und fiel für Sachsen um 11 Prozentpunkte höher aus als 2008. Von diesen deutlich gestiegenen Besetzungsschwierigkeiten waren mit Ausnahme der Großbetriebe alle Betriebsgrößenklassen betroffen, in besonderem Maße aber wiederum Kleinst- und Kleinbetriebe.

### **Einstellungen mit Kompromissen erleichterten den Betrieben Deckung des Fachkräftebedarfs**

Vor dem Hintergrund gestiegener Herausforderungen bezüglich der Besetzung von Fachkräftestellen waren in Sachsen Kompromisse bei Einstellungen eine betriebliche Option zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Von allen Betrieben, die 2013 Fachkräfte einstellten, gingen 29 Prozent Kompromisse ein (2005 ca. 14 Prozent). In erster Linie waren ein erhöhter Einarbeitungsaufwand und interne Weiterbildungsmaßnahmen erforderlich. Teilweise reduzierten die Betriebe aber auch ihre Ansprüche an die fachliche Qualifikation – ein Aspekt, dem 2013 deutlich größere Bedeutung beigemessen worden ist als noch 2005 oder 2008. Insgesamt erfolgten 2013 etwa 23 Prozent aller Fachkräfteeinstellungen in Sachsen mit Kompromissen (2005 ca. 8 Prozent) und damit etwas häufiger als in Ost- und Westdeutschland (22 bzw. 19 Prozent). Trotz der eingegangenen Kompromisse haben die Besetzungsschwierigkeiten in Sachsen aber zugenommen. In Westdeutschland ist die Situation etwas entspannter.

### **Ausbildungsbeteiligung der Betriebe weiterhin rückläufig**

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben Sachsens bildeten 2013 43 Prozent aus und damit anteilig geringfügig mehr als im ostdeutschen Durchschnitt mit 42 Prozent (Westdeutschland 53 Prozent). Die seit Jahren in Sachsen wie auch in Ostdeutschland anhaltend rückläufige Ausbildungsbeteiligung der Betriebe konnte auch 2013 nicht gestoppt werden. Die vorhandene betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung – wurde in Sachsen auch 2013 gegenüber Westdeutschland deutlich weniger ausgeschöpft. Die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten, betrug 2013 in Sachsen wie auch in Ostdeutschland 3 Prozent und war damit etwas niedriger als in Westdeutschland (4 Prozent). Größter Ausbilder in Sachsen – gemessen an der Zahl der Auszubildenden – war wiederum das verarbeitende Gewerbe.

### **Jugendliche ohne Schulabschluss mit nur geringen Chancen auf einen Ausbildungsplatz**

In fast jedem zweiten sächsischen Betrieb mit neuen Ausbildungsplatzangeboten blieben 2013 Ausbildungsplätze unbesetzt. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen an allen angebotenen Plätzen war mit 32 Prozent geringfügig niedriger als im Vorjahr (Westdeutschland 16 Prozent). Während 69 Prozent aller ausbildungsberechtigten sächsischen Betriebe Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen Chancen auf einen Ausbildungsplatz einräumten, war die Bereitschaft zur Einstellung von Bewerbern ohne Schulabschluss mit 22 Prozent deutlich geringer. Wichtige Voraussetzungen für die Berücksichtigung leistungsschwächerer Bewerber waren ein guter Bewerbereindruck sowie ein erfolgreich absolviertes Betriebspraktikum. Öffentliche Förderung spielte demgegenüber kaum eine Rolle bei der betrieblichen Entscheidung für oder gegen einen Bewerber. Die Einschätzungen in Ost- und Westdeutschland waren ähnlich.

### **Übernahmequote weiterhin auf hohem Niveau**

Von allen Ausbildungsabsolventen wurden 2013 in Sachsen 65 Prozent von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen (Ostdeutschland 63 Prozent, Westdeutschland 67 Prozent). Damit verblieb die Übernahmequote der sächsischen Betriebe auf hohem Niveau und lag nur um 2 Prozentpunkte unter dem bisherigen Höchstwert aus dem Jahre 2011. Ohne Berücksichtigung der spezifischen Situation der Branche Erziehung und Unterricht betrug die Übernahmequote 68 Prozent. Von allen übernommenen Absolventen erhielten 48 Prozent zunächst befristete Arbeitsverträge und damit anteilig vergleichbar viele wie in Westdeutschland (ebenfalls 48 Prozent).

### **Geringere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und rückläufige Weiterbildungsquote**

Im Jahr 2013 lag die Weiterbildungsbeteiligung der sächsischen Betriebe bei 52 Prozent. Damit fiel sie geringer aus als im Vorjahr, lag jedoch wie bereits im Vorjahr oberhalb des ostdeutschen Vergleichswertes (Ostdeutschland 50 Prozent). Ebenfalls wie bereits im Vorjahr erreichten sächsische und westdeutsche Betriebe eine vergleichbar hohe Weiterbildungsbeteiligung (Westdeutschland 52 Prozent). Die Weiterbildungsquote, d. h. der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten, lag im ersten Halbjahr 2013 in Sachsen bei 32 Prozent. Wie auch in Ostdeutschland verringerte sie sich im Vorjahresvergleich in Sachsen um 4 Prozentpunkte, in Ostdeutschland um 3 Prozentpunkte, während sie in Westdeutschland konstant bei 31 Prozent lag. Die Weiterbildungsquoten der sächsischen Betriebe lagen seit Anfang der 2000er Jahre immer oberhalb der ost- und deutlich oberhalb der westdeutschen Weiterbildungsquoten. 2013 hat es eine weitere Annäherung der sächsischen, ost- und westdeutschen Weiterbildungsquote gegeben, so dass nur noch geringfügige Unterschiede zu verzeichnen waren.

Frauen partizipierten auch 2013 stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer (Weiterbildungsquote Frauen 37 Prozent, Männer 28 Prozent). Wie in den Vorjahren beteiligten sich wiederum Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung erfordert, überdurchschnittlich stark an Weiterbildung. Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausübten, partizipierten demgegenüber in geringerem Maße an Weiterbildung, wenngleich die Einbeziehung dieser Beschäftigtengruppe in den zurückliegenden Jahren deutlich angestie-

gen ist. So stieg die Weiterbildungsquote von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten von 11 Prozent in 2007 auf 27 Prozent in 2013.

### **Entwicklung wichtiger betrieblicher Kennziffern**

**Umsatz und Export:** Der Umsatz sächsischer Betriebe lag 2012 auf einem bisherigen Rekordniveau, wohingegen die Exportleistungen – gemessen an den Exportquoten – etwas geringer ausfielen als im Vorjahr. Die Betriebe, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe, stehen nach eigenen Einschätzungen unter einem hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck, der im Vorjahresvergleich weiter angestiegen ist.

**Investitionen:** Die Investitionsintensität (Investitionen je VZÄ) lag 2012 bei etwa 8 Tsd. € und war damit ebenso hoch wie in Westdeutschland. Im Vergleich zu den beiden Vorjahren ist diese jedoch gesunken.

**Innovationen:** Nachdem sächsische Betriebe 2010 anteilig genauso häufig und 2011 noch häufiger als westdeutsche Betriebe innovativ waren, ist für 2012 wieder eine „Innovationslücke“ zu Westdeutschland festzustellen. 2012 waren 37 Prozent aller sächsischen Betriebe mit Umsatz innovativ (Ostdeutschland 33 Prozent, Westdeutschland 41 Prozent), d. h. sie realisierten mindestens eine Produkt- oder eine Prozessinnovation. Die Innovationsaktivitäten des sächsischen verarbeitenden Gewerbes lagen 2012 auf dem Niveau Westdeutschlands. Allerdings waren bis dahin in Sachsen anteilig immer mehr Betriebe des verarbeitenden Gewerbes innovativ als in Westdeutschland. Geplante Innovationen werden in der Regel auch umgesetzt. Zu den entscheidenden Innovationshemmnissen (in 6 Prozent der sächsischen Betriebe mit geplanten Innovationen) zählten in Sachsen 2012 hohe Investitionskosten wie auch lange Genehmigungsverfahren.

**Forschung und Entwicklung:** Im Durchschnitt befassten sich 2013 in Sachsen 6 Prozent aller Betriebe mit Forschung und Entwicklung (FuE) und damit anteilig mehr als in Ost- und Westdeutschland (jeweils 5 Prozent). Während die FuE-Leistungen in Sachsen – gemessen am Anteil der mit FuE beauftragten Beschäftigten – weitgehend von mittleren Betrieben (40 Prozent aller FuE-Beschäftigten) getragen wurden, waren es in Westdeutschland in erster Linie Großbetriebe (53 Prozent). Eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche FuE-Leistungen sind unabhängig von der Betriebsgröße Kooperationsbeziehungen mit anderen Partnern. Während Kleinst- und Kleinbetriebe (bis 49 Beschäftigte) eher mit anderen Betrieben und/oder externen Beratern zusammenarbeiten, kooperieren mittlere und Großbetriebe häufig mit Universitäten und/oder Fachhochschulen wie auch mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

**Lohn und Tarifbindung:** Die Löhne (Lohn je VZÄ) waren 2013 in Sachsen etwas geringer als 2012. Die Angleichungsquote lag 2013 bei 76 Prozent des westdeutschen Vergleichswertes. Nachdem der langjährige Rückgang der Tarifbindung in Sachsen 2010 vorerst gestoppt werden konnte, setzte er sich 2013 weiter fort. Damit blieb die Tarifbindung der sächsischen Betriebe deutlich geringer als die westdeutsche. Im ostdeutschen Ländervergleich war Sachsen auch 2013 das Land mit der niedrigsten Tarifbindung.

**Ertragslage:** Insgesamt bezeichneten 2012 sächsische wie auch ost- und westdeutsche Betriebe ihre Ertragslage als befriedigend. Damit wurde die Ertragslage sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland in den letzten beiden Jahren so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er Jahre bewertet.

### **Verringerung des Produktivitätsabstands zu Westdeutschland**

Der Unterschied in den Produktivitätsniveaus (Produktivität = Umsatz je VZÄ) zwischen sächsischen und westdeutschen Betrieben hat sich 2012 im Vorjahresvergleich verringert. Die Angleichungsquote der Produktivität lag 2012 bei 69 Prozent des westdeutschen Niveaus. Damit verringerte sich der Unterschied zu Westdeutschland gegenüber dem Vorjahr um 5 Prozentpunkte. Gleichzeitig blieb der Produktivitätsunterschied zwischen dem sächsischen und dem westdeutschen verarbeitenden Gewerbe groß (Angleichungsquote 67 Prozent). Hier spielt v. a. die Unterrepräsentanz von Großbetrieben sowie deren geringe Beschäftigungsbindung in Sachsen eine Rolle.

## 1 Datenbasis

Für die Befragungswelle 2013 liegen für Querschnittsauswertungen in Sachsen verwertbare Interviews von 1.185 Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 114.919 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen im Jahr 2012 (Jahr der Stichprobenziehung). Mit der Stichprobe wurden 1,0 Prozent der genannten Betriebe erfasst, in denen 6,9 Prozent aller Beschäftigten tätig waren.

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

1. 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 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2012.
2. Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

Für die Auswertungen im Rahmen des vorliegenden Berichtes wird für den heterogenen Bereich der Dienstleistungen, unter Beachtung der inhaltlichen Bedeutung und der notwendigen Fallzahlen für eine verallgemeinerungsfähige Interpretation der Ergebnisse, folgende Branchengliederung<sup>1</sup> gewählt:

- Unternehmensnahe Dienstleistungen: Dazu gehören 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).
- Neben den unternehmensnahen Dienstleistungen werden die personenbezogenen Dienstleistungen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen aufgrund ihrer Bedeutung, Abgrenzbarkeit und Größe jeweils gesondert dargestellt. Eine dritte Untergruppe der personenbezogenen Dienstleistungen bilden die übrigen personenbezogenen Dienstleistungen. Dazu gehören Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna).

Bezüglich der Betriebsgrößenklassen werden die Betriebe im IAB-Betriebspanel nach der seit dem 1. Januar 2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union gruppiert.<sup>2</sup> Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen: Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten, wobei auf Grund des Umfangs von Kleinbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten diese gesondert ausgewiesen werden, Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten und Großbetriebe ab 250 Beschäftigten.

Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen mit anderen Datenquellen – Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder – sind folgende Aspekte zu beachten:

<sup>1</sup> Seit der Befragungswelle 2009 werden die Daten des IAB-Betriebspanels nach der WZ 2008 aufbereitet; bis einschließlich der Befragungswelle 2008 erfolgte dies nach der WZ 2003.

<sup>2</sup> „Kleinstunternehmen“ – weniger als 10 Beschäftigte; „Kleinunternehmen“ – weniger als 50 Beschäftigte; „mittlere Unternehmen“ – weniger als 250 Beschäftigte.

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

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

Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur dann erfasst werden, wenn diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

2. Im Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.<sup>3</sup> Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind.

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

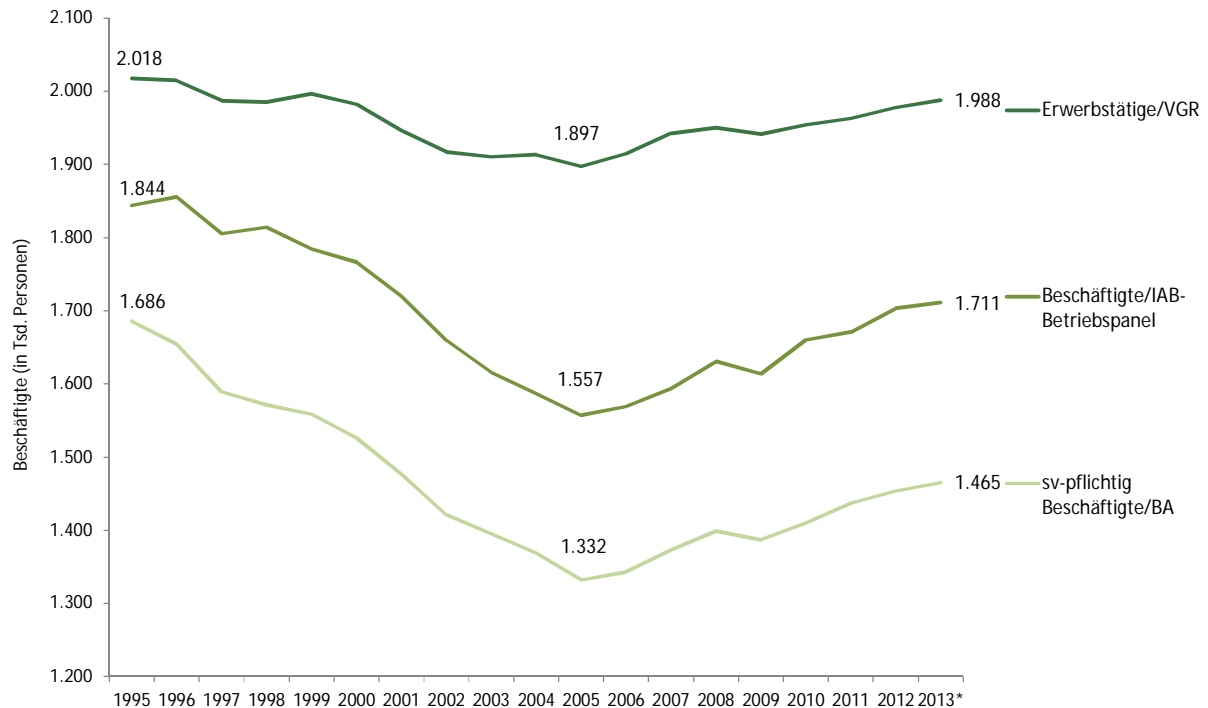
3. Im Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).
4. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtenzahlen des Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30. Juni beziehen.
5. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

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

---

<sup>3</sup> Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung in Sachsen 1995 bis 2013



\* vorläufige Angaben

Quelle: Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, Berechnungsstand: August 2013/Februar 2014, nächste Aktualisierung: März 2015 (im Jahresdurchschnitt); IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013 (jeweils zum 30.6., für 2013 vorläufige Angabe); Beschäftigungsstatistik der BA (jeweils zum 30.6., für 2013 vorläufige Angabe)

Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern in Sachsen ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2013.

Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts. Mit einem „.“ werden in den Tabellen Angaben gekennzeichnet, deren Zahlenwert nicht sicher genug ist; mit einem „-“ nicht vorhandene Werte.

Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person.

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

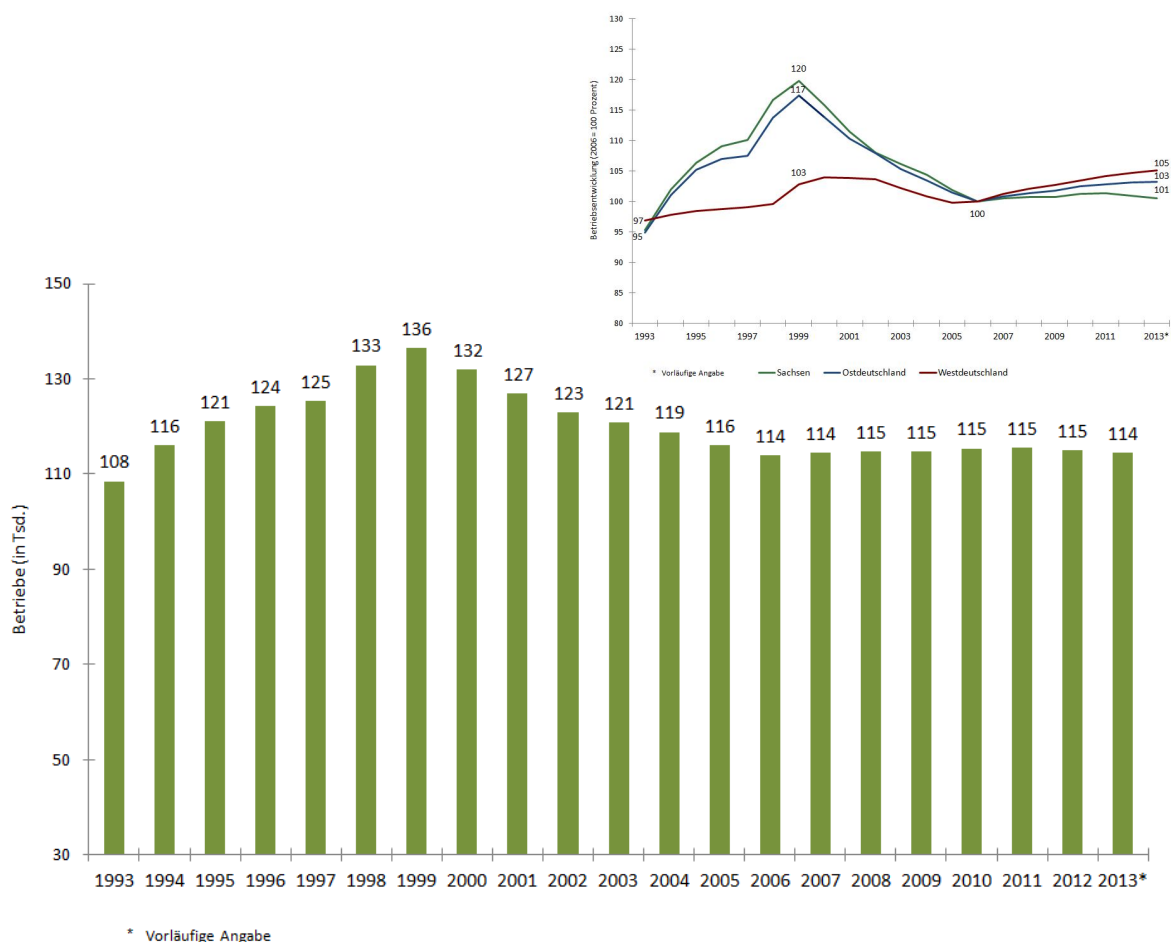
## 2 Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigung

In den nachfolgenden Abschnitten wird für Sachsen die Entwicklung der Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1993 und 2013 nach Angaben der BA dargestellt. Ebenso erfolgt eine Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung auf Grundlage der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zwischen 1995 und 2013. Für die aktuell vorliegenden Angaben des Jahres 2013 erfolgen Auswertungen, welche nach der Branchenzugehörigkeit der Betriebe sowie ihrer Größe differenzieren. Dabei wird auf entsprechende Vergleichsangaben für Ost- und Westdeutschland verwiesen.

### 2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe bis 2013

2013 gab es nach Angaben der BA in Sachsen über 114 Tsd. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Während die Zahl der Betriebe im Freistaat zwischen 2006 und 2013 relativ konstant war, mit einem leichten Rückgang im Jahr 2013, ist die Zahl der Betriebe in Ost- und Westdeutschland seit 2006 deutlich angestiegen (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen und prozentuale Veränderung (2006 = 100 %) in Sachsen, Ost- und Westdeutschland von 1993 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)



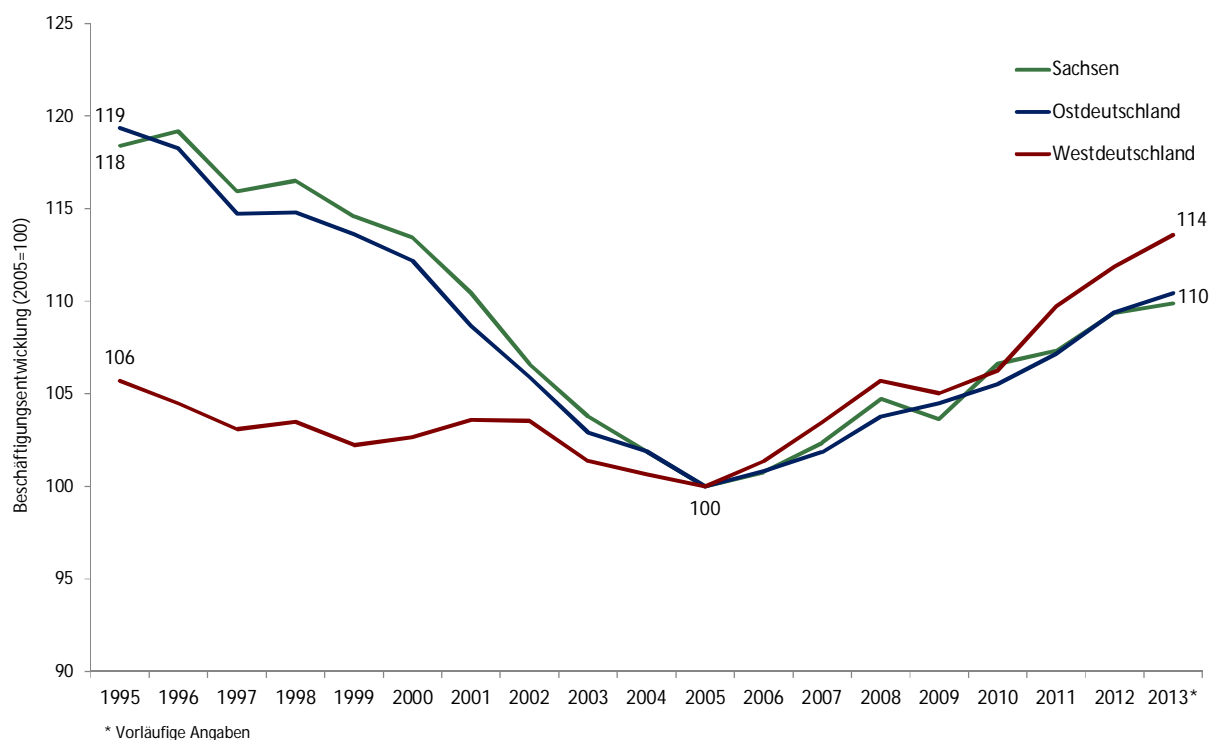
Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit



## 2.2 Entwicklung der Beschäftigtenzahl bis 2013

Obwohl die Zahl der Betriebe seit Jahren relativ konstant ist, hat die Zahl der Beschäftigten<sup>4</sup> in Sachsen nach hochgerechneten Angaben des IAB-Betriebspanels zwischen 2005 und 2013 zugenommen. Die Beschäftigung ist in Sachsen zwischen 2005 und 2013 – lediglich mit Ausnahme des Krisenjahres 2009 – kontinuierlich angestiegen. 2013 lag sie bei etwa 1,7 Millionen Beschäftigten. Im Vergleich mit 2005 erhöhte sich die Beschäftigtenzahl in Sachsen um etwa 10 Prozent. Damit entsprach der Zuwachs dem ostdeutschen Durchschnitt, fiel aber etwas geringer aus als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2013 (2005 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Der Beschäftigungsaufbau in Sachsen beruhte vor allem auf einer Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse, deren Umfang seit 2005 um 10 Prozent stieg und damit im gleichen Umfang wie die Beschäftigung insgesamt. Der Anstieg sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse war zwar vor allem auf eine Zunahme sozialversicherungspflichtiger Teilzeit-, aber zugleich auch auf die Zunahme sozialversicherungspflichtiger Vollzeitstätigkeit zurückzuführen. Außerdem erhöhte sich die Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse – und zwar in ähnlichen Größenordnungen wie sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung.

Die Beschäftigungsentwicklung in Sachsen wurde seit Mitte der 1990er Jahre von einer Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter begleitet. So ist der Frauenanteil an allen Beschäftigten, einschließlich Auszubildender und Beamtenanwärter, von 45 Prozent im Jahr 1996 auf 48 Prozent in den Jahren 2010 bis 2012 gestiegen. 2013 lag der Anteil bei 46 Prozent. Ein Großteil des Beschäftigungsanstiegs der Frauen war auf atypische Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen (vgl. auch Kapitel 3).

<sup>4</sup> Zu den Unterschieden zwischen den im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen und anderen Datenquellen, wie bspw. der Beschäftigungsstatistik der BA sei auf das erste Kapitel des vorliegenden Berichtes verwiesen.

### **Weiterhin positive Beschäftigungserwartungen**

Die große Mehrheit der sächsischen Betriebe (81 Prozent) ging zum Befragungszeitpunkt von einem stabil bleibenden Beschäftigungsniveau aus. Zugleich lag der Anteil der Betriebe mit erwartetem Beschäftigungsaufbau bei 10 Prozent. Treffen diese Erwartungen der Betriebe zu, so ist auch in Zukunft mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung in Sachsen zu rechnen. Lediglich ein kleiner Teil der Betriebe (5 Prozent) rechnete mit einer negativen Entwicklung und sah daher einen Personalabbau voraus. 4 Prozent der Betriebe konnten hierzu keine Angaben machen. Vergleicht man diese Einschätzungen mit denen zurückliegender Jahre, so zeigt sich, dass seit 2005 deutlich weniger Betriebe mit einem Beschäftigungsabbau rechneten.

### **2.3 Struktur der Betriebe und Beschäftigten 2013**

Ergebnisse früherer Befragungswellen des IAB-Betriebspanels ermöglichen es, über erfolgte Strukturveränderungen Aufschluss zu geben. Nachfolgend wird auf 2013 bestehende strukturelle Unterschiede zwischen den Betriebslandschaften in Sachsen, Ost- und Westdeutschland verwiesen, die sich auf die Branchen- und Betriebsgrößenstruktur beziehen.

#### **Hohes Gewicht des sächsischen verarbeitenden Gewerbes**

18 Erhebungswellen im Rahmen des IAB-Betriebspanels belegen, dass sich die Branchenstruktur Sachsens in den zurückliegenden Jahren verändert hat. Die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen ist in Sachsen und Westdeutschland inzwischen sehr ähnlich. Gleichzeitig wird sichtbar, dass auch die Beschäftigtenstruktur nach Branchen in Sachsen etwa der westdeutschen entspricht. Sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland gehören vier Bereiche – das verarbeitende Gewerbe, der Bereich Handel und Reparatur, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen – zu den beschäftigungsstärksten Branchen. Auch ihr Beschäftigungsgewicht war 2013 ähnlich hoch. So lag deren Anteil in Westdeutschland bei 62 Prozent, in Sachsen bei etwa 60 Prozent aller Beschäftigten. In Ostdeutschland waren es 56 Prozent. Bei einer differenzierteren Betrachtung der Branchen zeigt sich, dass es zwischen dem Freistaat und Westdeutschland Unterschiede in den Beschäftigtenanteilen des verarbeitenden Gewerbes gibt. Auf diese wichtige Branche entfielen 2013 in Sachsen und Westdeutschland 19 bzw. 21 Prozent aller Beschäftigten, demgegenüber in Ostdeutschland 14 Prozent. Somit belegen auch diese Angaben, dass Sachsen ein Industriestandort ist. Die durchschnittliche Größe der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes fiel in Sachsen mit 28 Beschäftigten allerdings geringer aus als in Westdeutschland mit 42 Beschäftigten.

In den meisten Branchen Sachsens waren die Betriebe im Durchschnitt kleiner als in Westdeutschland. Ausnahmen bildeten lediglich die Land- und Forstwirtschaft, der Bereich Erziehung und Unterricht sowie die öffentliche Verwaltung und der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)

Branche	Betriebe		Beschäftigte				
	Verteilung		Anzahl je Betrieb		Verteilung		
	Sachsen	West- deutsch- land	Sachsen	West- deutsch- land	Sachsen	Ost- deutsch- land	West- deutsch- land
	Prozent		Personen		Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	2	3	10	6	1	2	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	1	29	34	1	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	10	9	28	42	19	14	21
Baugewerbe	13	11	8	10	7	7	6
Handel und Reparatur	19	21	11	13	14	13	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	7	23	22	9	8	8
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	3	3	6	19	1	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	17	12	14	14	15	14
Erziehung und Unterricht*	3	3	26	23	5	5	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	10	17	22	13	13	12
Übrige Dienstleistungen	12	12	9	10	7	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	2	10	13	2	2	2
Öffentliche Verwaltung	1	1	93	90	7	9	6
Insgesamt	100	100	15	18	100	100	100

\* Gilt für Sachsen: Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Das Beschäftigungsniveau in Sachsen hat sich 2013 im Vorjahresvergleich insgesamt nicht geändert. Es gab allerdings sowohl Branchen, in denen 2013 im Vorjahresvergleich Beschäftigung aufgebaut wurde, als auch Branchen mit gesunkener Beschäftigung. Ihren Beschäftigungsumfang erhöhten insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das verarbeitende Gewerbe, im Bereich Handel und Reparatur blieb die Beschäftigung unverändert, demgegenüber war Beschäftigung in den unternehmensnahen Dienstleistungen rückläufig.

### Sächsische Großbetriebe wesentlich kleiner als westdeutsche

Die Größe eines Betriebes hat beträchtlichen Einfluss auf verschiedene wirtschaftliche Leistungskennziffern. So etwa beeinflusst die Betriebsgröße die Produktivität eines Betriebes, denn es können größenbedingte Kostenvorteile in der Produktion geltend gemacht werden. Im Unterschied zu kleineren Betrieben können größere Betriebe allein aufgrund einer höheren Abnahmemenge oftmals Kostenvorteile im Einkauf realisieren. Sie sind in der Lage, eine bestimmte Menge zu einem günstigeren Preis zu produzieren als kleinere Betriebe. Sie können sich stärker innerbetrieblich spezialisieren und Arbeitsabläufe effizient organisieren.

Die gesamtdeutsche Wirtschaft ist durch eine kleinbetriebliche Struktur gekennzeichnet. Allerdings ist diese in Sachsen und Ostdeutschland noch kleinteiliger als in Westdeutschland. So lag der Anteil der Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten in Sachsen und Ostdeutschland 2013 bei 47 bzw. 46 Prozent, in Westdeutschland bei 40 Prozent. 2013 waren in diesen Betrieben jeweils 8 Prozent aller sächsischen bzw. ostdeutschen und 6 Prozent aller westdeutschen Beschäftigten tätig.

Der Anteil von Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten lag demgegenüber sowohl in Sachsen als auch in Westdeutschland unterhalb von 1 Prozent. Allerdings ist in diesen Betrieben ein Großteil der Beschäftigten tätig. Auf sächsische Großbetriebe entfielen 2013 etwa 23 Prozent aller Beschäftigten, in Westdeutschland allerdings 31 Prozent. Daraus dürfte sich vielfach auch die arbeitsmarktpolitische Bedeutung und öffentliche Wahrnehmung von Großbetrieben erklären. Sächsische Großbetriebe beschäftigten 2013 im Durchschnitt 597 Personen, damit waren sie deutlich kleiner als westdeutsche Großbetriebe mit durchschnittlich 674 Beschäftigten). Die deutlich geringere Zahl der Beschäftigten in den sächsischen Großbetrieben schlug sich auch in einer geringeren durchschnittlichen

Beschäftigtenzahl aller Betriebe des Landes nieder, die 2013 bei 15 Personen<sup>5</sup> lag (Westdeutschland 18 Personen) (vgl. Tabelle 2). Da in Sachsen seit 2005 bei einer relativ konstanten Zahl der Betriebe Beschäftigung aufgebaut wurde, waren die Betriebe 2013 im Durchschnitt etwas größer als noch 2005 (15 vs. 13 Personen).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte					
	Verteilung		Anzahl je Betrieb		Verteilung			
	Sachsen	West-deutschland	Sachsen	West-deutschland	Sachsen	Ost-deutschland	West-deutschland	
	Prozent		Personen		Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	47	40	3	3	8	8	6	
5 bis 9 Beschäftigte	26	29	7	7	12	12	10	
10 bis 49 Beschäftigte	22	26	20	19	30	29	27	
50 bis 249 Beschäftigte	4	5	94	98	27	28	26	
ab 250 Beschäftigte	0,6	0,8	597	674	23	23	31	
Insgesamt	100	100	15	18	100	100	100	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

2013 waren in sächsischen Klein- und Großbetrieben mehr Beschäftigte tätig als im Vorjahr, während Kleinst- und mittlere Betriebe ihre Beschäftigtenzahlen verringerten.

## 2.4 Beschäftigungszugänge und -abgänge in sächsischen Betrieben

Arbeitsmarktpolitische Entscheidungen setzen nicht nur Kenntnisse darüber voraus, wie sich die Beschäftigung kurz-, mittel- oder langfristig entwickelt. Wichtig sind ebenfalls Informationen über die Dynamik am Arbeitsmarkt. Hinter Bestandsgrößen, wie fallenden bzw. steigenden Beschäftigtenzahlen verbergen sich stets sowohl Beschäftigungszu- als auch -abgänge. Diese Bewegungen kennzeichnen die Aufnahme- bzw. Durchlassfähigkeit des Arbeitsmarktes. Sie sind damit auch ein wichtiger Indikator für Reintegrationschancen Arbeitsloser. Um diese einschätzen zu können, sind Informationen darüber erforderlich, in welchem Umfang Betriebe Personal gleichzeitig freisetzen und einstellen.

In den zurückliegenden Jahren (jeweils erstes Halbjahr) stellte jeweils etwa jeder vierte sächsische Betrieb mit leicht steigender Tendenz Personal ein und jeweils ein Fünftel bis ein Viertel der Betriebe verzeichnete Personalabgänge. Wird der Zeitraum ab 2005 betrachtet (Beginn des Beschäftigungsaufbaus), so überstieg seitdem in jedem Jahr die Zahl der Einstellungen die der Abgänge. In den ersten Halbjahren 2005 und 2013 lag in Sachsen die Zahl der Einstellungen bei ca. 95 bzw. 105 Tsd. Personen, und die Zahl der Personalabgänge bei ca. 92 bzw. 75 Tsd. Personen. Aus dem Vergleich von Einstellungen und Abgängen lässt sich bereits auf eine Beschäftigungsveränderung schließen, hier konkret auf steigende Beschäftigung. Der Umfang von Einstellungen und Abgängen in Relation zum Beschäftigungsbestand kennzeichnet darüber hinaus die Dynamik des Arbeitsmarktes.<sup>6</sup> Diese kann mittels Einstellungs- und Abgangsraten berechnet werden.

<sup>5</sup> Bei der Bewertung dieser Zahl muss beachtet werden, dass die Panelerhebung nach dem Betriebs- und nicht nach dem Unternehmenskonzept erfolgt, d. h., dass beispielsweise große Unternehmen nicht als eine Einheit befragt werden, sondern jeder Betrieb getrennt.

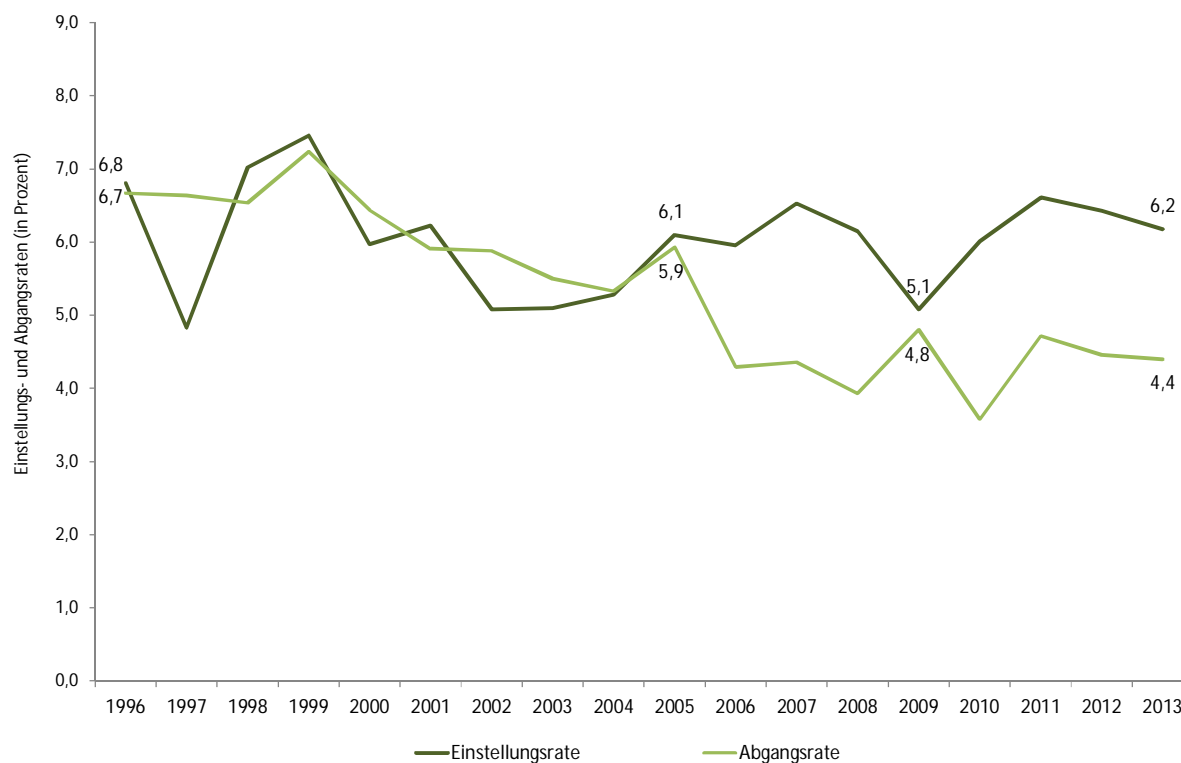
<sup>6</sup> Erfolgen weder Einstellungen noch Abgänge, ist die Dynamik gleich Null, und das Beschäftigungsniveau ändert sich nicht. Beschäftigungsaufbau in derselben Höhe kann sowohl Ergebnis weniger Einstellungen und noch weniger Abgänge sein, oder auch Ergebnis zahlreicher Einstellungen und darunter liegender Abgänge. In beiden Fällen wäre der Beschäftigungsaufbau identisch, wäre aber im ersten Fall Ergebnis einer geringen Arbeitsmarktdynamik, im zweiten Fall Ergebnis einer hohen Dynamik am Arbeitsmarkt.

## Beschäftigungsdynamik in Sachsen leicht gesunken

Die Einstellungs- und Abgangsraten<sup>7</sup> in den sächsischen Betrieben unterlagen seit Mitte der 1990er Jahre zum Teil erheblichen Schwankungen (vgl. Abbildung 4). In der Phase des kontinuierlichen Beschäftigungsabbaus bis 1999 waren beide Raten relativ hoch, in den Folgejahren verringerten sie sich. 2004 waren beide Raten identisch, seit 2005 lagen die Abgangsraten jeweils deutlich unterhalb der Einstellungsrate, was die erfolgte Zunahme an Beschäftigung widerspiegelt.

2013 betrug die Einstellungsrate 6,2 Prozent, die Abgangsrate 4,4 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr ist eine Verringerung der Einstellungsrate bei einer in etwa konstanten Abgangsrate erkennbar. Dies bedeutet, dass im ersten Halbjahr 2013 in den sächsischen Betrieben weniger Personen eingestellt wurden als im ersten Halbjahr 2012, aber gleichzeitig etwa ebenso viele Personen ausschieden wie im Vorjahr. Insgesamt ist die Beschäftigungsdynamik (Einstellungs- plus Abgangsrate) in Sachsen 2013 im Vergleich zu 2012 leicht gesunken. In Ost- und Westdeutschland war eine ähnliche Entwicklung zu beobachten, obwohl hier sowohl die Einstellungsrate als auch die Abgangsrate im Vorjahresvergleich gesunken ist.

Abbildung 4: Einstellungs- und Abgangsraten in Sachsen von 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Arbeitsmarktpolitisch relevant sind Informationen darüber, welche Branchen sich durch gute bzw. ungünstige Beschäftigungschancen auszeichnen – gemessen an den erfolgten Einstellungen und Abgängen. Entscheidendes Kriterium dafür ist die Relation von Einstellungs- und die Abgangsraten. Die höchste Beschäftigungsdynamik (Einstellungs- plus Abgangsrate) unter allen Branchen der sächsischen Wirtschaft wiesen 2013 mit Abstand die unternehmensnahen Dienstleistungen auf. Sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate war hier jeweils mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt des Landes. Das heißt, in dieser Branche erfolgten sowohl überdurchschnittlich viele Personaleinstellungen als auch -abgänge. In etwas abgeschwächter Form traf dies auch auf übrige personennahe

<sup>7</sup> Die Einstellungsrate ist die Summe aller Einstellungen im ersten Halbjahr in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Abgangsrate ist die Summe aller Abgänge im ersten Halbjahr in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Für die Gesamtbeschäftigung wird der mittlere Personalbestand im ersten Halbjahr herangezogen:  $(\text{Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Stichtag} + \text{Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Jahresanfang})/2$ .

Dienstleistungen zu. In Betrieben der unternehmensnahen Dienstleistungen war die hohe Beschäftigungsdynamik 2013 allerdings mit einem Beschäftigungsrückgang um rund 5 Prozent verbunden. Andererseits wiesen Branchen mit Beschäftigungsaufbau nicht zwangsläufig eine hohe Beschäftigungsdynamik auf. Diese war sowohl im Gesundheits- und Sozialwesen als auch im verarbeitenden Gewerbe – beides Branchen mit einem Beschäftigungsaufbau in Höhe von 2 Prozent – zumeist nur unterdurchschnittlich hoch. Ein weiteres Kennzeichen beider Branchen besteht darin, dass die Einstellungs- und die Abgangsraten im verarbeitenden Gewerbe seit Jahren konstant deutlich unterhalb der Durchschnittswerte des Landes lagen, und dies im Gesundheits- und Sozialwesen meistens der Fall war. Das dürfte ein Hinweis auf eine relativ hohe Stabilität der Arbeitsplätze in diesen Branchen sein.

### **Seit 2005 Zunahme von Arbeitnehmerkündigungen**

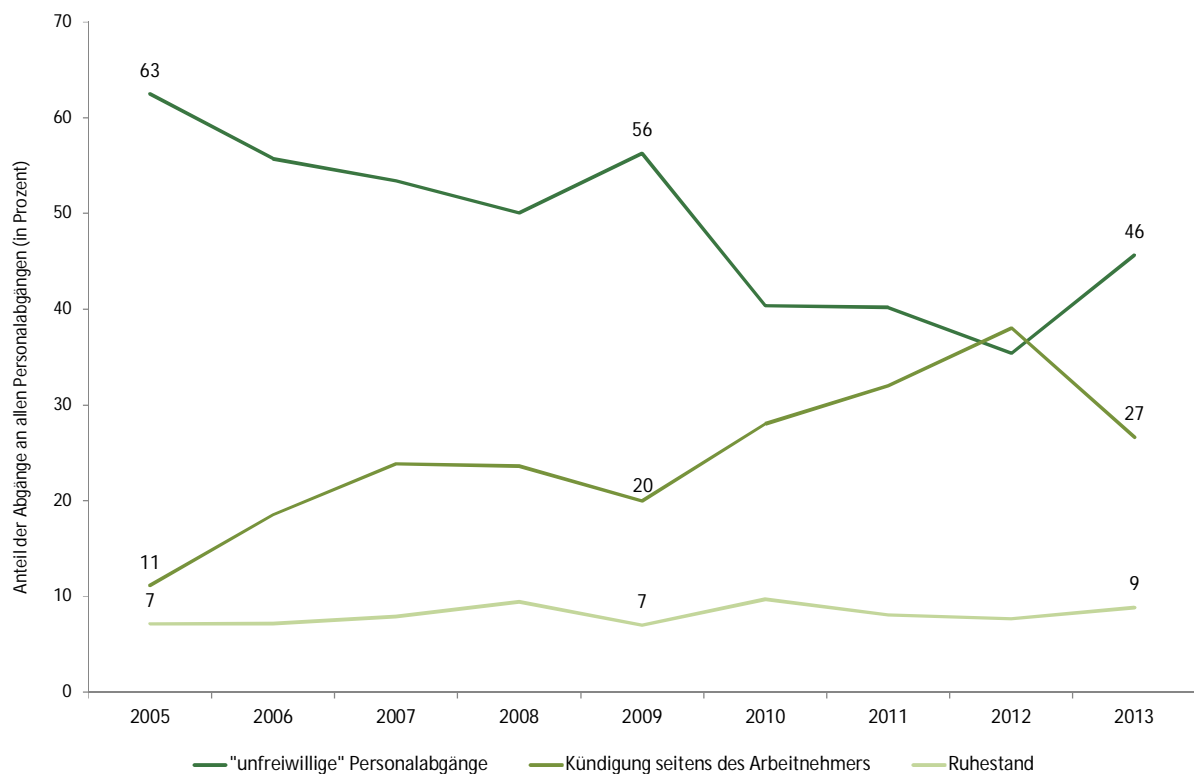
Die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses kann sowohl seitens des Arbeitgebers als auch seitens des Arbeitnehmers herbeigeführt werden. Im ersten Halbjahr 2013 waren 27 Prozent der Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen. Im Vorjahr waren es 38 Prozent – der bisher höchste Anteil. Im Vergleich zu 2005 (11 Prozent) hat sich der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen damit mehr als verdoppelt. Der Anteil der Kündigungen, die vom Arbeitgeber ausgesprochen wurden, hat sich seit 2005 (35 Prozent) tendenziell zwar ebenfalls verringert und lag 2011 und 2012 bei knapp unter einem Viertel, 2013 jedoch erreichte er – ähnlich wie im Krisenjahr 2009 – mit 34 Prozent wieder das Niveau des Jahres 2005. Im ostdeutschen Ländervergleich spielte dieser Abgangsgrund keine derart große Rolle wie im Freistaat Sachsen (Ostdeutschland 27 Prozent). Wie bereits im Vorjahr waren 12 Prozent der Personalabgänge im ersten Halbjahr 2013 dem Auslaufen eines befristeten Vertrages geschuldet. In Sachsen war dieser Abgangsgrund im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Ländern damit von wesentlich geringerer Bedeutung. Seit 2005 (27 Prozent) haben Befristungen als Ursache für Personalausstritte in Sachsen zudem deutlich an Gewicht verloren.

Das Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis durch eine arbeitgeberseitige Kündigung bzw. in Folge befristeter Verträge erfolgt aus Sicht der Beschäftigten in der Regel „unfreiwillig“. Beide Austrittsgründe haben anteilig an allen Abgängen in den vergangenen Jahren an Gewicht verloren (63 Prozent in 2005 vs. 46 Prozent in 2013). 9 Prozent aller 2013 ausgeschiedenen Mitarbeiter gingen in den Ruhestand. Dabei weisen ruhestandsbedingte Personalabgänge seit dem Jahr 2005 eine leicht steigende Tendenz auf: von 7 Prozent in 2005 auf 9 Prozent in 2013. Sonstige Gründe<sup>8</sup> trafen auf knapp ein Fünftel (19 Prozent) aller Austritte zu (vgl. Abbildung 5). In Westdeutschland war der Anteil „unfreiwilliger“ Mobilität 2013 mit einem Anteil von insgesamt 37 Prozent an allen Personalabgängen geringer als in Sachsen mit 46 Prozent. 38 Prozent aller Personalabgänge in Westdeutschland und damit mehr als in Sachsen (27 Prozent) waren auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen. In den Ruhestand gingen anders als in Sachsen lediglich 7 Prozent der ausgeschiedenen Mitarbeiter.

---

<sup>8</sup> Zu den anderen Gründen sind zu zählen: Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung, einvernehmliche Aufhebung, Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Sonstiges.

Abbildung 5: Gründe für das Ausscheiden von Personal aus den Betrieben Sachsens 2005 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2013

In der Branchenbetrachtung zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede bei den Gründen für Personalabgänge. Arbeitnehmerkündigungen erfolgten am häufigsten im Bereich Handel und Reparatur (43 Prozent) und in den übrigen personenbezogenen Dienstleistungen (38 Prozent). Die „unfreiwillige“ Mobilität in Folge Kündigung durch den Arbeitgeber war mit 56 Prozent in der Branche der unternehmensnahen Dienstleistungen besonders hoch. Demgegenüber fiel sie im Bereich Handel und Reparatur sowie im Gesundheits- und Sozialwesen mit jeweils 14 Prozent sehr gering aus. Im verarbeitenden Gewerbe lag dieser Anteil bei ebenfalls unterdurchschnittlichen 23 Prozent. Das Ausscheiden aus dem Betrieb, das durch das Auslaufen eines befristeten Vertrages bedingt war, spielte zwar in Sachsen insgesamt nur eine relativ geringe Rolle (12 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen war jedoch gut ein Fünftel der Personalabgänge (21 Prozent) darauf zurückzuführen. Auch in der öffentlichen Verwaltung lag der Anteil über dem Landesdurchschnitt (15 Prozent). Kaum Bedeutung hatte dieser Abgangsgrund im Bauwesen (1 Prozent), von relativ geringer Bedeutung war er auch in den unternehmensnahen Dienstleistungen (7 Prozent). Auch bei ruhestandsbezogenen Personalabgängen gab es eine große Spannweite zwischen den Branchen. So erfolgte 2013 in Sachsen sowohl in der öffentlichen Verwaltung als auch im Bereich Erziehung und Unterricht rund jeder fünfte Personalabgang (18 bzw. 20 Prozent) mit Erreichen der gesetzlichen Altersrente. Für viele Dienstleistungsbereiche wurden lediglich einstellige Anteilswerte<sup>9</sup> ausgewiesen.

Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen waren ebenfalls vorhanden. Kündigungen seitens des Arbeitnehmers spielten insbesondere in Kleinbetrieben eine Rolle (37 Prozent). In Kleinst-, mittleren und Großbetrieben lag ihr Anteil zwischen einem Fünftel und einem Viertel. Arbeitgeberkündigungen erwiesen sich als scheinbar unabhängig von der Betriebsgröße und lagen bei ca. zwei Fünftel (Ausnahme: Großbetriebe mit 13 Prozent). Personalabgänge, die Folge des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages waren, nahmen mit der Betriebsgröße zu. Diese Tendenz zeigte sich in abgeschwächter Form auch beim Übergang in den Ruhestand. In allen Betriebsgrößenklassen überwogen

<sup>9</sup> Letztmalig wurden in der 16. Erhebungswelle des Jahres 2011 Informationen und Daten zur Altersstruktur der Betriebe erhoben. Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen, Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, Berlin Mai 2012, S. 24ff.

die Anteile „unfreiwilliger“ Austritte die Anteile „freiwilliger“ Personalabgänge.

## **2.5 Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten**

Einen wichtigen Indikator zur Einschätzung des künftigen Fachkräftebedarfs stellen die Angaben zur ausgeübten Tätigkeit der Beschäftigten dar. Diese werden im IAB-Betriebspanel seit 1996 erhoben, so dass auch an dieser Stelle Aussagen über die längerfristige Entwicklung der betrieblichen Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten möglich sind.

### **Weiterhin hohes Qualifikationsniveau – aber Bedeutung einfacher Tätigkeiten nimmt leicht zu**

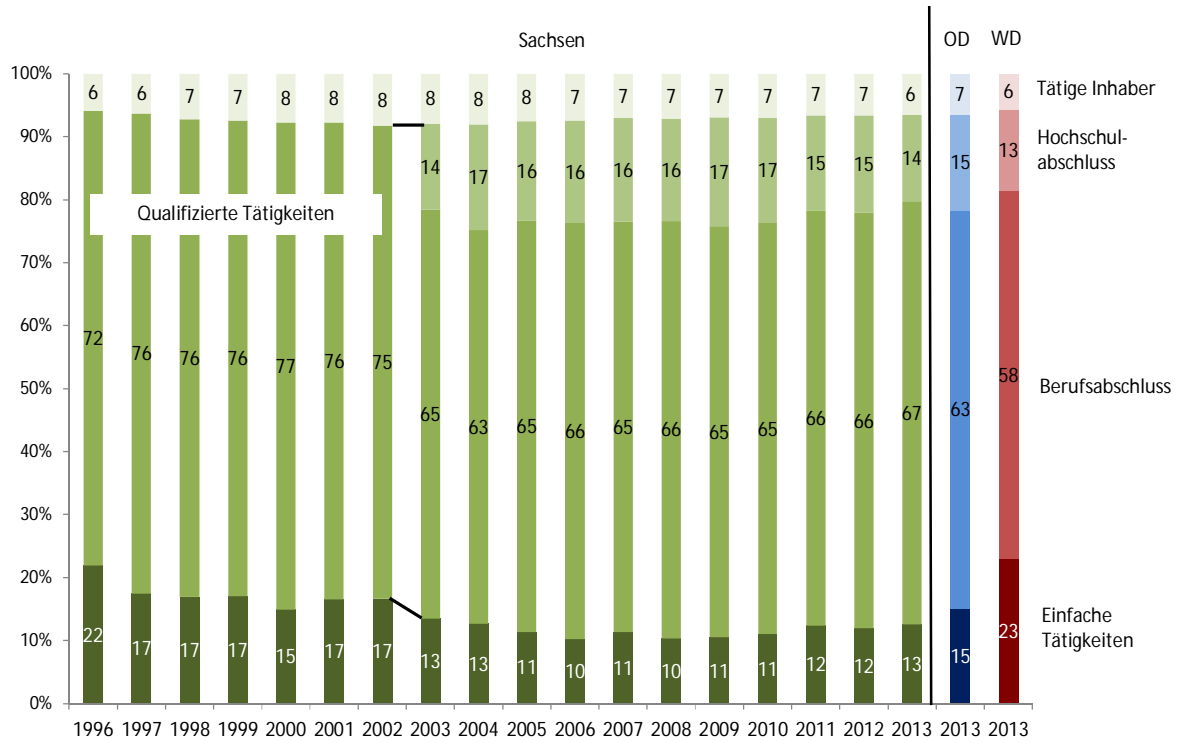
13 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende) waren 2013 in Sachsen auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, 67 Prozent auf Arbeitsplätzen, die einen Berufsabschluss voraussetzten. 14 Prozent übten Tätigkeiten aus, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderten, und 6 Prozent waren tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer. Damit werden die seit Jahren vorhandenen Unterschiede zu Westdeutschland auch 2013 sichtbar. Die Hauptunterschiede zeigten sich wiederum im sehr hohen Anteil von Einfacharbeitsplätzen in Westdeutschland (23 Prozent vs. 13 Prozent in Sachsen) sowie in einem geringeren Anteil von Beschäftigten mit Berufsabschluss (58 Prozent vs. 67 Prozent in Sachsen).

Im Rahmen des seit 2005 anhaltenden Beschäftigungsaufbaus zeichneten sich für die Wirtschaft in Sachsen lediglich leichte Veränderungen bei den qualifikatorischen Anforderungen an die Arbeitsplätze ab. Der Anteil qualifizierter Tätigkeiten war zwar 2005 und 2013 mit jeweils 81 Prozent gleich hoch, jedoch verringerte sich der Beschäftigtenanteil Hochqualifizierter im genannten Zeitraum um 2 Prozentpunkte auf 14 Prozent, während sich der Anteil der Beschäftigten mit Berufsabschluss um 2 Prozentpunkte auf 67 Prozent erhöhte. Der Anteil von Einfacharbeitsplätzen erhöhte sich um 2 Prozentpunkte auf 13 Prozent. Der Anteil tätiger Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer war gegenüber 2005 zwar um 2 Prozentpunkte geringer, lag aber zwischen 2006 und 2012 unverändert bei 7 Prozent.

Die Ergebnisse der langfristigen Betrachtung seit 1996 belegen einen Bedeutungszuwachs qualifizierter Tätigkeiten und einen abnehmenden Stellenwert einfacher Tätigkeiten. Seit Mitte der 1990er Jahre erhöhte sich in Sachsen der Anteil an Arbeitsplätzen, für die ein Berufsabschluss oder ein Hochschulstudium erforderlich sind – von 72 auf derzeit 81 Prozent. Demgegenüber verringerte sich im Betrachtungszeitraum der Anteil an Einfacharbeitsplätzen – von 22 auf derzeit 13 Prozent (vgl. Abbildung 6).



Abbildung 6: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

In den einzelnen Branchen, ebenso wie zwischen den Betriebsgrößenklassen bestanden auch 2013 unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikationen zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit am Arbeitsplatz. Dies fand seinen Ausdruck in zum Teil stark voneinander abweichenden Anteilen der einzelnen Tätigkeitsgruppen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen sowie Betriebsgrößenklassen nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)

Branche/Betriebsgrößenklasse/Land	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte mit Berufsabschluss	Beschäftigte mit Hochschulabschluss	Tätige Inhaber / Vorstände / Geschäftsführer	Beschäftigte insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	2	82	6	10	100
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	26	39	32	3	100
Verarbeitendes Gewerbe	9	76	11	4	100
Baugewerbe	4	77	6	13	100
Handel und Reparatur	9	76	5	10	100
Verkehr, Information, Kommunikation*	16	66	13	5	100
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	0	76	5	19	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	29	50	13	8	100
Erziehung und Unterricht*	3	42	53	2	100
Gesundheits- und Sozialwesen	11	70	14	5	100
Übrige Dienstleistungen	24	65	0	11	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	21	52	22	5	100
Öffentliche Verwaltung	4	64	31	1	100
1 bis 4 Beschäftigte	11	49	6	34	100
5 bis 9 Beschäftigte	9	68	8	15	100
10 bis 49 Beschäftigte	15	70	10	5	100
50 bis 249 Beschäftigte	16	68	15	1	100
ab 250 Beschäftigte	11	66	23	0	100
Sachsen	13	67	14	6	100
Mecklenburg-Vorpommern	16	67	10	7	100
Brandenburg	16	64	13	7	100
Sachsen-Anhalt	13	68	13	6	100
Thüringen	13	68	12	7	100
Berlin	19	51	24	6	100
Ostdeutschland	15	63	15	7	100
Westdeutschland	23	58	13	6	100

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

### Frauen und Männer mit ähnlichen Qualifikationsanforderungen

In Sachsen wiesen Frauen wie Männer ein hohes Qualifikationsniveau auf. Die aktuellen Befragungsergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel belegen, dass Frauen und Männer 2013 in sächsischen Betrieben auf Arbeitsplätzen tätig waren, die sich im Hinblick auf die Tätigkeitsmerkmale bzw. die Qualifikationsanforderungen nur geringfügig voneinander unterschieden. Demgegenüber waren in westdeutschen Betrieben von allen Frauen anteilig deutlich mehr auf Einfacharbeitsplätzen und deutlich weniger auf Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen tätig. Bundesweit einheitlich gilt, dass 2013 Frauen deutlich seltener als Männer tätige Inhaber waren (vgl. Tabelle 4).

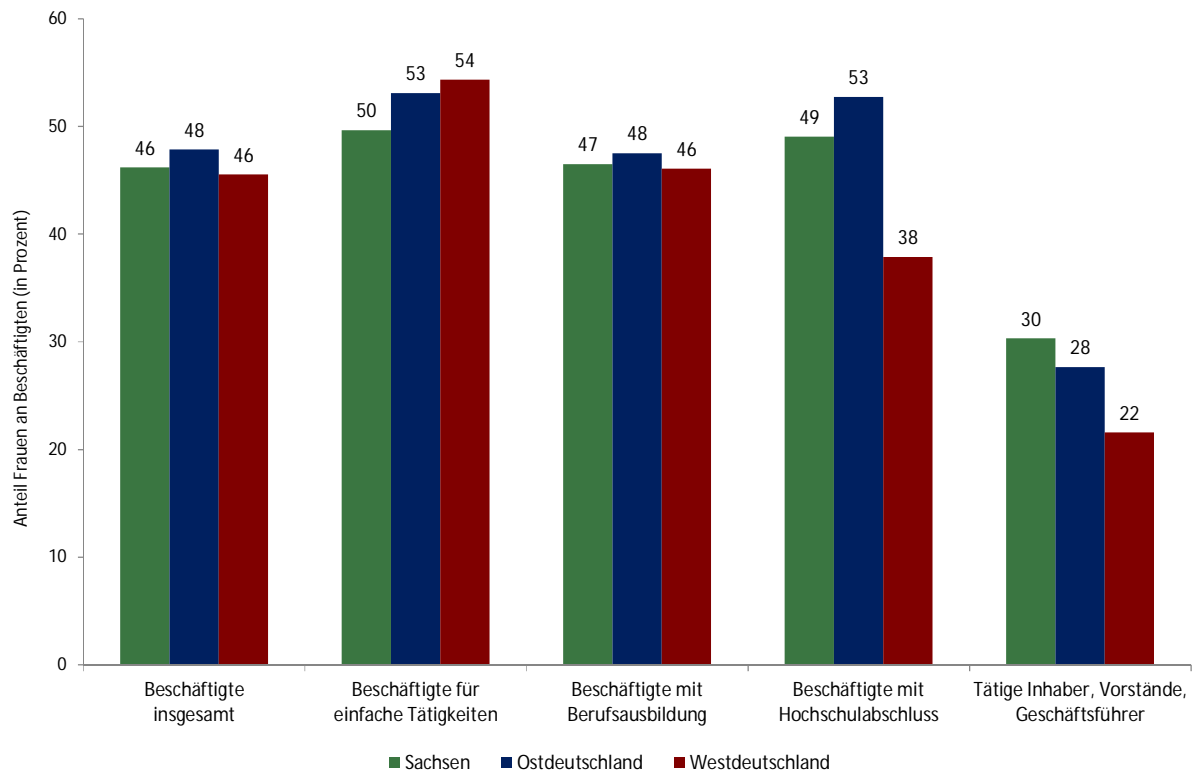
Tabelle 4: Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)

Tätigkeitsgruppe	Sachsen		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Prozent		Prozent		Prozent	
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	14	12	16	13	27	19
Beschäftigte mit Berufsabschluss	67	66	63	64	59	58
Beschäftigte mit Hochschul-/FHS-Abschluss	15	13	17	14	11	15
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	4	9	4	9	3	8
Beschäftigte insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Fast jeder zweite Beschäftigte in Sachsen war 2013 eine Frau. Die relativ gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Tätigkeitsgruppen, also auf Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen, spricht bereits dafür, dass die Frauenanteile innerhalb der Tätigkeitsgruppen ähnlich waren. Dies traf mit Ausnahme der Gruppe der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer auf alle Qualifikationsstufen zu (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Frauenanteil nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

In den zurückliegenden Jahren haben sich in Sachsen die Frauenanteile innerhalb der einzelnen Tätigkeitsgruppen zum Teil verändert. Bei einfachen Tätigkeiten zeigte sich für Sachsen seit 2003 eine deutliche Verringerung des Frauenanteils (von 60 auf 50 Prozent). In Ost- und Westdeutschland sind deren Anteile weitgehend konstant geblieben. Für alle anderen Tätigkeitsgruppen waren sowohl für Sachsen wie auch für Ost und Westdeutschland seit 2003 leichte Zuwächse festzustellen. Im Freistaat Sachsen lag der Anteil der Frauen an den Tätigkeiten mit Hochschulabschluss um 4 Prozentpunkte unter dem ostdeutschen Durchschnitt. Nur im Freistaat Thüringen war dieser Anteilswert noch niedriger. Das könnte auf noch vorhandene Reserven unter hochqualifizierten Frauen zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Sachsen schließen lassen.

**Fazit:** Zwischen 2005 und 2012 nahm in Sachsen bei einer relativ konstant gebliebenen Zahl der Betriebe die Zahl der Beschäftigten zu, 2013 stagnierte sie. Bei einem insgesamt unveränderten Beschäftigungsniveau waren 2013 in sächsischen Klein- und Großbetrieben mehr Beschäftigte tätig als im Vorjahr, während Kleinst- und mittlere Betriebe ihre Beschäftigtenzahlen verringerten. Die Branchenbetrachtung zeigt, dass insbesondere das verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen ihren Beschäftigungsumfang erhöhten, demgegenüber blieb dieser im Bereich Handel und Reparatur nahezu unverändert und in den unternehmensnahen Dienstleistungen war er deutlich rückläufig. Für das kommende Jahr ist die Erwartungshaltung der sächsischen Betriebe weiterhin positiv. Im langfristigen Vergleich hat der Anteil „unfreiwilliger“ Personalabgänge deutlich abgenommen, wenngleich 2013 gegenüber dem Vorjahr wieder eine Zunahme insbesondere bei den Arbeitgeberkündigungen zu verzeichnen war. Auch auslaufende Befristungen als Grund für einen Personalabgang sind spürbar zurückgegangen. Demgegenüber ist der Anteil „freiwilliger“ Personalabgänge infolge einer Kündigung seitens der Arbeitnehmer seit 2005 deutlich gestiegen, allerdings war dieser im Vergleich zum Vorjahr rückläufig.

### 3 Atypische Beschäftigung

Das IAB-Betriebspanel beobachtet seit der ersten Befragungswelle Mitte der 1990er Jahre sowohl die Entwicklung der Beschäftigung insgesamt als auch die einzelner Beschäftigungsformen. Seitdem haben sich die Erwerbsformen in Deutschland insgesamt wie auch im Freistaat Sachsen gewandelt: Der abnehmenden Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses steht ein zunehmendes Gewicht so genannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse gegenüber.<sup>10</sup>

Als atypische Beschäftigungsformen gelten im vorliegenden Bericht Teilzeitarbeit<sup>11</sup> (sowohl „klassische“ Teilzeit, d. h. ohne abgesenkte Sozialbeiträge, als auch geringfügige Beschäftigung und Teilzeit-Midi-Jobs), befristete Beschäftigung und Leiharbeit.

Für die Betriebe sind atypische Beschäftigungsformen eine Möglichkeit, betrieblichen Herausforderungen flexibel zu begegnen. Sie unterscheiden sich vom Normalarbeitsverhältnis vor allem hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung (Arbeitslosen-, Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung), der Einkommenshöhe, Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Zugang zu beruflicher Weiterbildung, Aufstiegschancen) aber auch der Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Entsprechende gesetzliche Grundlagen haben die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen begünstigt.<sup>12</sup> Ihr Bedeutungszuwachs ist seit längerem Gegenstand der Aushandlungsprozesse zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen. Aus Sicht der Arbeitnehmer sind insbesondere die verschiedenen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung teilweise erwünscht, ermöglichen sie doch in vielen Fällen insbesondere Frauen überhaupt erst eine Erwerbstätigkeit. Demgegenüber sind Befristungen wie auch Leiharbeit ganz überwiegend nicht im Interesse von Arbeitnehmern.

Die Betrachtung atypischer Beschäftigung verdient unter den Bedingungen des seit 2005 zu beobachtenden Beschäftigungsaufbaus besondere Aufmerksamkeit. Ihre Entwicklung lässt erkennen, welche Bedeutung atypische Beschäftigung daran hat.

#### 3.1 Entwicklung atypischer Beschäftigung

##### Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse 2013 wieder leicht gesunken

Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird im vorliegenden Bericht mittels des so genannten „Flexibilisierungsgrades“ ausgewiesen, der den Anteil atypischer an allen Beschäftigungsverhältnissen ausweist. Er zeigt an, in welchem Ausmaß die Beschäftigten atypischen Erwerbsformen nachgehen. Da die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse nicht überschneidungsfrei sind – z. B. kann eine Teilzeittätigkeit befristet sein – ist diese Kennziffer leicht überzeichnet.<sup>13</sup>

Nach den vorliegenden Ergebnissen des IAB-Betriebspanels ist der ermittelte Flexibilisierungsgrad der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen in den vergangenen 18 Jahren stark angestiegen. Zählte 1996 noch rund jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis zu den atypischen (21 Prozent), so erhöhte

<sup>10</sup> Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird. Ein Normalarbeitnehmer arbeitet zudem direkt in dem Unternehmen, mit dem er einen Arbeitsvertrag hat. Arbeitnehmer mit Normalarbeitsverhältnis sind weiterhin voll in die sozialen Sicherungssysteme wie Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung und Krankenversicherung integriert. Vgl. Herbert Brücker, Sabine Klinger, Joachim Möller, Ulrich Walwei (Hg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013, IAB-Bibliothek 334, S. 39 f. sowie <https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/Normalarbeitsverhaeltnis.html> und <https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/AtypischeBeschaeftigung.html> (Zugriff: 08.01.2014).

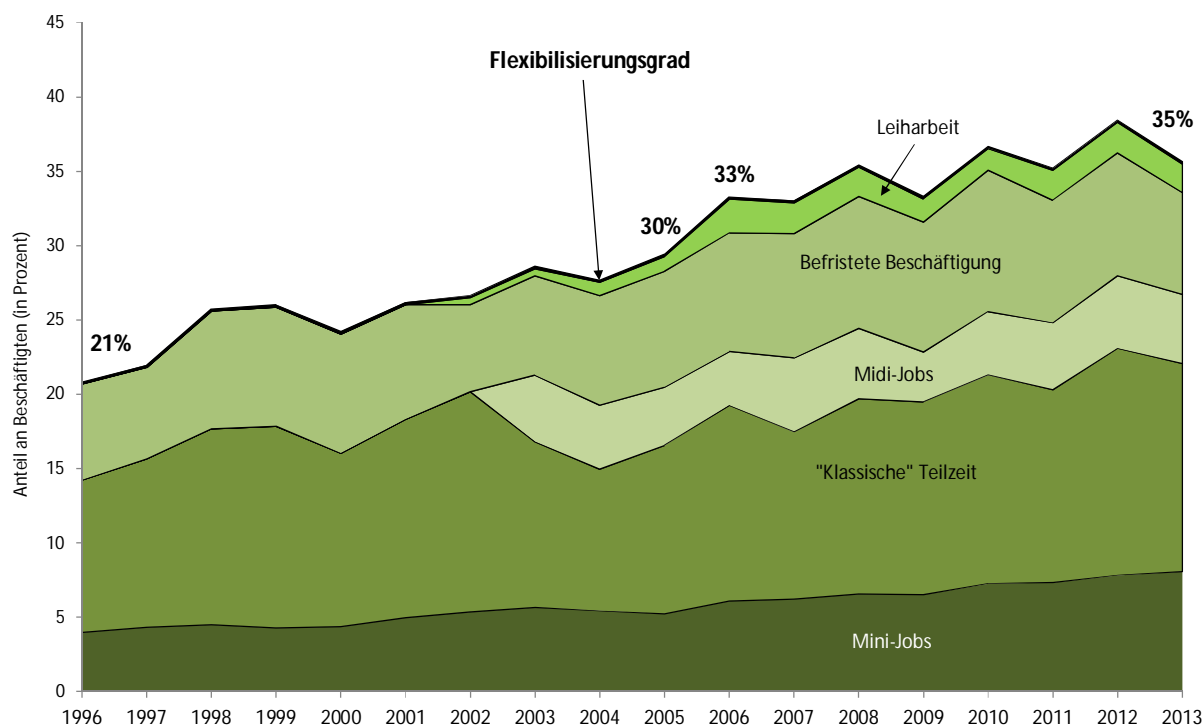
<sup>11</sup> Zur Charakterisierung der Teilzeittätigkeit, insbesondere der sogenannten „klassischen“ Teilzeit als Form atypischer Beschäftigung gibt es unterschiedliche Auffassungen. In diesem Bericht wird auch „klassische“ Teilzeit als atypisches Beschäftigungsverhältnis betrachtet. „Klassische“ Teilzeitbeschäftigung, die vorrangig von Frauen ausgeübt wird, ermöglicht vielfach keine eigenständige Existenz- und Alterssicherung. Des Weiteren ist empirisch nachgewiesen, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich ihrer Entlohnung, ihrer Einbeziehung in Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung oder auch ihrer Karriere- und Aufstiegschancen vielfach schlechter gestellt sind.

<sup>12</sup> Zu den wichtigsten Rahmenbedingungen gehören das Beschäftigungsförderungsgesetz mit seinen Novellierungen, das Teilzeit- und Befristungsgesetz wie auch die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (SGB II).

<sup>13</sup> Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes Wiesbaden hält sich diese Überzeichnung aber in Grenzen.

sich der Anteil bis 2013 auf 35 Prozent (vgl. Abbildung 8). Gegenüber dem Vorjahr ist der Flexibilisierungsgrad leicht zurückgegangen. Damit weist das IAB-Betriebspanel im ostdeutschen Ländervergleich für Sachsen wie auch für Thüringen die niedrigsten Werte für den Flexibilisierungsgrad aus. Beide Länder haben im Vergleich zu den anderen neuen Ländern deutlich höhere Beschäftigtenanteile des produzierenden Gewerbes mit vergleichsweise niedrigen Flexibilisierungsgraden. Die geringere Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen in Sachsen ist damit auch wirtschaftsstrukturell begründet sein. In Ost- und in Westdeutschland lag der Flexibilisierungsgrad 2013 mit 38 bzw. 39 Prozent etwas höher und veränderte sich gegenüber dem Vorjahr nicht.

Abbildung 8: Entwicklung des Flexibilisierungsgrades und einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Sachsen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)

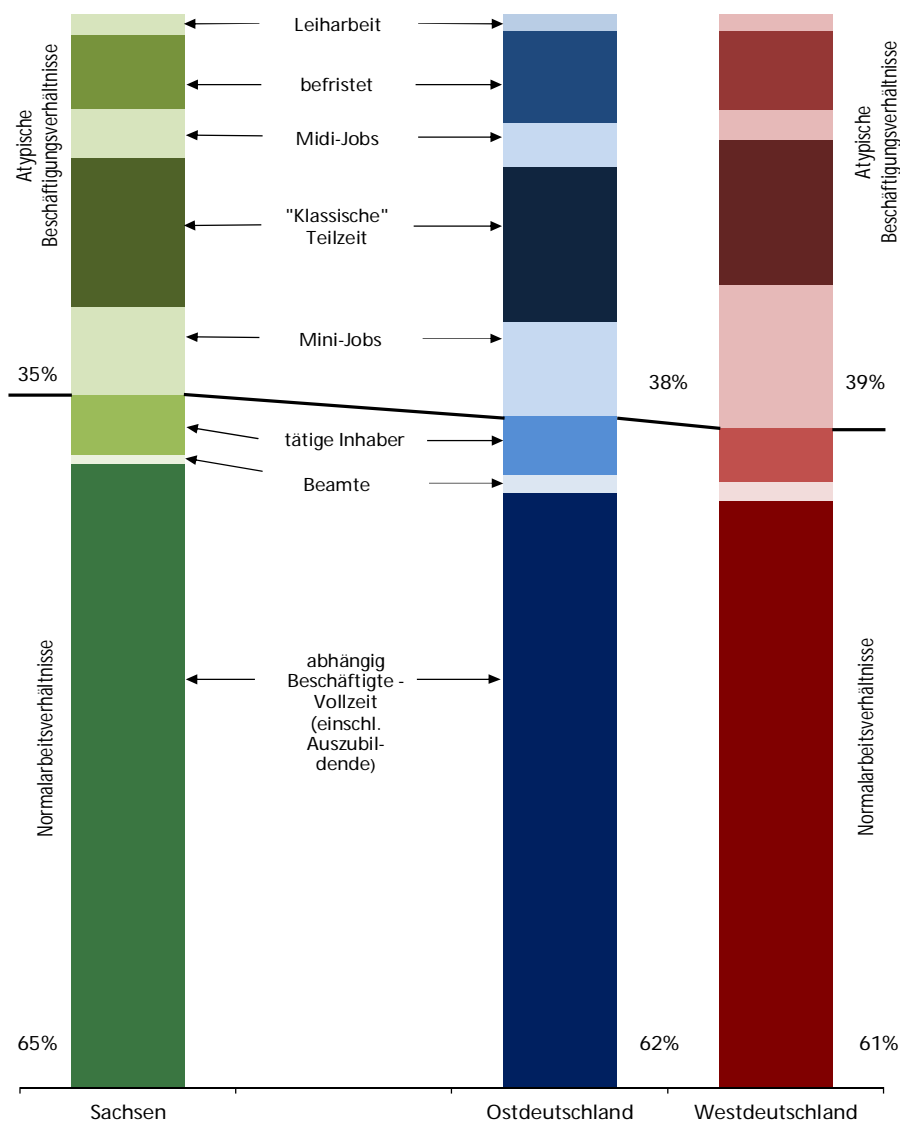


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Zwischen den Branchen bestehen beträchtliche Unterschiede. Der Flexibilisierungsgrad war im sächsischen produzierenden Gewerbe mit 18 Prozent relativ niedrig (darunter im verarbeitenden Gewerbe 20 Prozent, im Baugewerbe 15 Prozent). Besonders hoch war er hingegen vor allem in vielen Dienstleistungsbereichen. Am weitesten verbreitet war diese Beschäftigungsform mit 57 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen, in den übrigen Dienstleistungen (53 Prozent), in der öffentlichen Verwaltung (44 Prozent) und in den unternehmensnahen Dienstleistungen (39 Prozent). Die Unterschiede zwischen den genannten Branchen sind seit Mitte der 1990er Jahre etwa unverändert, auch wenn in allen Bereichen ein deutlicher Anstieg des Flexibilisierungsgrades zu beobachten war.

Abbildung 9 vermittelt einen Gesamtüberblick darüber, welcher Stellenwert den einzelnen Beschäftigungsformen zurzeit in der sächsischen Wirtschaft zukommt. Sie weist aus, dass die verschiedenen Formen der Teilzeit – das heißt „klassische“ Teilzeit sowie Midi- und Mini-Jobs – unter den atypischen Beschäftigungsformen 2013 am stärksten vertreten waren. Unter ihnen hatte die „klassische“ Teilzeit das höchste Gewicht. Generell waren Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse auch in Westdeutschland stark verbreitet. Infolge des höheren Gewichts der Mini-Jobs hatten Teilzeittätigkeiten hier einen noch höheren Anteil. Den zweithöchsten Stellenwert hatten in Sachsen befristete Arbeitsverhältnisse. Rein quantitativ blieb Leiharbeit von marginaler Bedeutung.

Abbildung 9: Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

### Betriebliche Reichweite atypischer Beschäftigung

Die betriebliche Reichweite atypischer Beschäftigung war deutlich höher, als es der Anteil atypischer Beschäftigter an allen Beschäftigten zunächst vermuten ließ. Während 2013 in Sachsen gut jedes dritte Beschäftigungsverhältnis zu den atypischen zählte, war mindestens eine Form atypischer Beschäftigung, d. h. Teilzeit, Befristung oder Leiharbeit, wie bereits im Vorjahr in fast drei Vierteln aller Betriebe (71 Prozent) vertreten (Ostdeutschland 72 Prozent, Westdeutschland 81 Prozent).

Atypische Beschäftigung war zwar bereits 2005 in den sächsischen Betrieben weit verbreitet (56 Prozent aller Betriebe), dennoch ist der Anteil der Betriebe, die diese Beschäftigungsform nutzen, seitdem um 15 Prozentpunkte gestiegen. Auch der Flexibilisierungsgrad hat sich seit 2005 um 5 Prozentpunkte erhöht. Damit ging die Verbreiterung der betrieblichen Basis für diese Beschäftigungsform mit einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse einher. Eine kräftige Zunahme sowohl des Flexibilisierungsgrades als auch des Betriebsanteils mit diesen Beschäftigungsformen fiel auf das Jahr 2006. Der unmittelbare Übergang von der lang andauernden Phase des Beschäftigungsabbaus zum Beschäftigungsaufbau wurde also in hohem Maße durch eine sprunghafte Zunahme atypischer Beschäftigung in den Betrieben des Landes getragen. Ein vergleichbarer Trend ist ebenfalls für Ost- wie Westdeutschland zu beobachten. Allerdings lag der Anteil der Betriebe mit atypischer Beschäftigung in Westdeutschland bereits 2005 mit 69 Prozent deutlich höher als in Sachsen und in Ost-

deutschland, und auch der Zuwachs von 2005 zu 2006 belief sich dort auf 9 Prozentpunkte (Sachsen und Ostdeutschland je 7 Prozentpunkte).

Die Branchenunterschiede, die bereits beim Flexibilisierungsgrad beobachtet werden konnten, waren auch bei Betrachtung der betrieblichen Reichweite atypischer Beschäftigung festzustellen. So nutzten 2013 83 Prozent der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens diese Beschäftigungsform, im Bereich Handel und Reparatur waren es 79 Prozent, bei unternehmensnahen Dienstleistungen 64 Prozent. Trotz eines relativ geringen Flexibilisierungsgrades (20 Prozent) lag die betriebliche Reichweite atypischer Beschäftigung im sächsischen verarbeitenden Gewerbe bei 70 Prozent.

Die Höhe des Flexibilisierungsgrades hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen. Mit zunehmender Größe steigt der Anteil der Betriebe, die mindestens eine Form atypischer Beschäftigung nutzten. In Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten traf das auf fast zwei Drittel zu, in mittleren und Großbetrieben auf nahezu alle. Trotz dieser Unterschiede in der betrieblichen Reichweite atypischer Beschäftigung differierte der Flexibilisierungsgrad zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen nur wenig: Er schwankte bei allen Betriebsgrößenklassen 2013 um rund ein Drittel. Die Schwankungsbreite zwischen den Betriebsgrößenklassen war in Ost- und Westdeutschland etwas größer.

Wichtige Einschätzungen zur Verbreitung atypischer Beschäftigung in Sachsen ergeben sich daraus, ob ausschließlich eine oder mehrere Formen genutzt werden. Mit der bisherigen Betrachtung wurde der Anteil der Betriebe ausgewiesen, die 2013 mindestens eine Form atypischer Beschäftigung genutzt haben (71 Prozent). Eingeschlossen darin sind auch alle jene Betriebe, die zum Erhebungszeitpunkt mehr als eine dieser Beschäftigungsformen angewandt haben. Rund die Hälfte aller sächsischen Betriebe praktizierte ausschließlich Teilzeittätigkeit, in 1 Prozent gab es ausschließlich befristete Beschäftigung und in 2 Prozent ausschließlich Leiharbeit. Alle drei Beschäftigungsformen zusammen wurden lediglich von gut 1 Prozent aller Betriebe angewandt. In 13 Prozent der Betriebe gab es sowohl Teilzeit- als auch befristete Beschäftigung. Eine Kombination von Teilzeit und Leiharbeit war für lediglich 1 Prozent der Betriebe relevant, die von Befristung und Leiharbeit trat noch seltener auf. Somit zeigt sich, dass die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung von sächsischen Betrieben bislang im Wesentlichen alternativ genutzt werden. Für Ost- und Westdeutschland ergab sich für 2013 ein ähnliches Bild.

### **Atypische Beschäftigung bleibt ein wesentliches Beschäftigungsmerkmal von Frauen**

Frauen und Männer blieben weiterhin unterschiedlich in atypische Beschäftigungsformen einbezogen. Traditionell arbeiten in Sachsen sehr viele Frauen in Teilzeit (Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten 75 Prozent, Ostdeutschland 75 Prozent, Westdeutschland 78 Prozent). Mit der aktuellen Erhebungswelle liegen erstmals Angaben zum Anteil der Frauen an den geringfügig Beschäftigten vor. Danach entfielen 2013 58 Prozent dieser Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen auf Frauen (Ostdeutschland 60 Prozent, Westdeutschland 70 Prozent). 2013 waren 51 Prozent aller Frauen im Freistaat Sachsen im Rahmen einer atypischen Tätigkeit beschäftigt, das bedeutet, nur noch knapp jede zweite beschäftigte Frau war hier in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt, während es bei Männern 83 Prozent waren (Flexibilisierungsgrad der Männer 17 Prozent).

Die Zunahme atypischer Beschäftigung seit 2005 ging unter den Bedingungen des Beschäftigungsaufbaus in Sachsen mit einer zunehmenden Verbreitung dieser Beschäftigungsformen insbesondere unter Frauen, aber auch unter Männern einher. Im Jahr 2005 waren noch 57 Prozent aller Frauen und 85 Prozent der Männer im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses beschäftigt. Bis heute gab es bei Frauen einen Zuwachs um rund 8 Prozentpunkte, bei Männern um 2 Prozentpunkte. Das bedeutet: In Sachsen waren 2013 gegenüber 2005 sowohl weniger Frauen als auch weniger Männer in einem Normalarbeitsverhältnis tätig. Allerdings kam der Flexibilisierungsprozess bei Frauen offenbar etwas stärker zum Tragen als bei Männern. In Ostdeutschland ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten.



### 3.2 Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Nachstehend werden die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung genauer analysiert. Die Betrachtung bezieht sich sowohl auf Entwicklungstendenzen seit Mitte der 1990er Jahre als auch auf die Bewertung der aktuellen Situation.

#### Teilzeitquote 2013 leicht gesunken

2013 gab es in 67 Prozent aller sächsischen Betriebe Teilzeitarbeitsplätze (Ostdeutschland 67 Prozent, Westdeutschland 79 Prozent).<sup>14</sup> Während die Werte für Ost- und Westdeutschland gegenüber dem Vorjahr jeweils um 1 Prozentpunkt zurückgegangen waren, war für Sachsen eine Zunahme um 1 Prozentpunkt festzustellen. Seit Beginn der Erhebung Mitte der 1990er Jahre hat sich die betriebliche Basis für Teilzeitarbeitsplätze erheblich erweitert, denn zum damaligen Zeitpunkt gab es diese nur in 41 Prozent aller sächsischen Betriebe (Ostdeutschland 43 Prozent, Westdeutschland 65 Prozent).

2006 haben gegenüber dem Vorjahr – also mit dem Übergang zur Phase des Beschäftigungsaufbaus – in Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland erheblich mehr Betriebe Teilzeitarbeit genutzt. Bis heute ist der Anteil dieser Betriebe in Sachsen und Ostdeutschland deutlich, in Westdeutschland hingegen eher geringfügig weiter angestiegen (vgl. Tabelle 5).

Parallel zur Zunahme des Anteils der Betriebe, die Teilzeitarbeitsplätze anbieten, zeigte sich in den zurückliegenden Jahren in der Tendenz ebenfalls eine kontinuierliche Erhöhung des Anteils der sowohl sozialversicherungspflichtigen als auch nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten (Teilzeitquote) in Sachsen, Ost- und Westdeutschland.<sup>15</sup> Im Unterschied zur Betrachtung der betrieblichen Ebene hat es in Bezug auf den Anteil der Beschäftigten in Sachsen inzwischen aber eine starke Annäherung an Westdeutschland gegeben. Mitte der 1990er Jahre bestand – ähnlich wie bei der betrieblichen Reichweite – noch ein beträchtlicher Unterschied. Die Teilzeitquoten lagen in Sachsen in den letzten Jahren nur noch um wenige Prozentpunkte unterhalb der westdeutschen Vergleichswerte. Im Freistaat lag die Teilzeitquote 2013 bei 26 Prozent und damit etwas niedriger als in Ostdeutschland (27 Prozent) sowie um 4 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland (30 Prozent). In Ost- und Westdeutschland entsprach die Teilzeitquote 2013 den Werten des Vorjahres, in Sachsen war sie hingegen leicht rückläufig.

Wird ausschließlich sozialversicherungspflichtige Teilzeit betrachtet und diese auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen bezogen, so lag die entsprechende Teilzeitquote nach hochgerechneten Angaben des IAB-Betriebspanels 2013 bei 22 Prozent und entsprach damit in etwa den Angaben der BA.

Die längerfristige Zunahme von Teilzeitarbeit dürfte vor allem auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen sein. Gegenüber 1996 hat sich der Frauenanteil an den Beschäftigten bis 2013 von 45 auf 46 Prozent erhöht, wobei die jährlichen Anteile im gesamten Betrachtungszeitraum zwischen 44 und 48 Prozent lagen. Gleichzeitig hat die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung zugenommen, die auch in Sachsen überwiegend von Frauen ausgeübt wird.

<sup>14</sup> Als Teilzeitbeschäftigte werden im IAB-Betriebspanel die Beschäftigten erfasst, deren Arbeitszeit unterhalb der im Durchschnitt betrieblich vereinbarten Wochenarbeitszeit liegt. Demgegenüber zählen laut Definition des Statistischen Bundesamtes Beschäftigte mit bis zu 20 Wochenstunden zu den Teilzeitbeschäftigten, Beschäftigte ab 21 Wochenstunden zu den Vollzeitbeschäftigten. Aus diesem Grund fällt der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gegenüber dem IAB-Betriebspanel deutlich geringer aus. Laut Angaben des Statistischen Bundesamtes für Deutschland insgesamt belief sich dieser Anteil in den Jahren 2011 und 2012 auf jeweils ca. 22 Prozent. Vergleichbar zum IAB-Betriebspanel verweisen auch die Daten des Statistischen Bundesamtes langfristig auf eine deutliche Zunahme atypischer Beschäftigung (1991: 13 Prozent). Vgl.: <http://www.presseportal.de/pm/32102/2544063/atypische-beschaeftigung-sinkt-2012-bei-insgesamt-steigender-erwerbstaetigkeit> (Zugriff: 08.01.2014).

<sup>15</sup> Der Gesetzgeber hat mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz aus dem Jahr 2001 auf die wachsende Bedeutung von Teilzeitarbeit in Deutschland reagiert. Das Gesetz regelt das Recht von Teilzeitarbeitsverhältnissen und stellt die Nicht-Diskriminierung sicher.

Tabelle 5: Teilzeitbeschäftigung nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Teilzeitbeschäftigung										Frauenanteil 2013
	1996	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
	Anteil an allen Beschäftigten										
	Prozent										
Sachsen	14	20	22	22	24	22	25	24	27	26	75
Mecklenburg-Vorp.	13	20	23	22	22	21	26	23	28	28	73
Brandenburg	13	18	23	21	22	23	24	25	27	27	77
Sachsen-Anhalt	11	20	22	20	24	23	24	25	28	27	80
Thüringen	12	20	23	21	20	21	23	24	24	25	80
Berlin	17	23	24	23	27	23	28	24	28	28	71
Ostdeutschland	14	20	23	22	23	22	25	24	27	27	75
Westdeutschland	22	22	26	25	26	25	28	26	30	30	78
	Anteil an allen Betrieben										
	Prozent										
Sachsen	41	48	56	57	64	60	66	63	66	67	
Ostdeutschland	43	49	58	57	62	60	65	65	68	67	
Westdeutschland	65	64	76	74	76	74	77	77	80	79	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Die Teilzeitbeschäftigten verteilten sich 2013 unterschiedlich auf die einzelnen sächsischen Branchen. Allein 22 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten entfielen auf das Gesundheits- und Sozialwesen, 16 Prozent auf unternehmensnahe Dienstleistungen und 15 Prozent auf den Bereich Handel und Reparatur. Damit war allein in diesen drei Branchen über die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten des Landes tätig. Auf das verarbeitende Gewerbe entfielen lediglich 6 Prozent der Teilzeitbeschäftigten. Die Bedeutung der ersten drei genannten Branchen erklärt sich zum einen aus ihren relativ hohen Anteilen an den Beschäftigten und zugleich aus ihren überdurchschnittlich hohen Teilzeitquoten. Während im Durchschnitt Sachsens 26 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit tätig waren, waren es im Gesundheits- und Sozialwesen 43 Prozent, in den unternehmensnahen Dienstleistungen 30 Prozent und im Bereich Handel und Reparatur 28 Prozent. Im verarbeitenden Gewerbe lag die Teilzeitquote lediglich bei 8 Prozent.

2013 waren in Sachsen drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Seit 1996 hat sich der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten verringert (von 86 auf 75 Prozent). Offenbar gehen inzwischen auch Männer verstärkt einer Teilzeittätigkeit nach. Eine Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Branchen zeigt allerdings, dass diese nach wie vor mit der Präsenz von Frauen korreliert. So ist sie besonders stark in frauendominierten Branchen wie in einigen Dienstleistungsbereichen (u. a. Gesundheits- und Sozialwesen) aber auch in der öffentlichen Verwaltung sowie bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern verbreitet. Hier erreicht der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten überdurchschnittlich hohe Werte (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Ausgewählte Merkmale der Teilzeitbeschäftigung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2013 (Stand: 30. Juni)

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten	Anteil Frauen an Beschäftigten insgesamt**
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	75	14	74	33
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	100	8	94	33
Verarbeitendes Gewerbe	64	8	73	29
Baugewerbe	50	9	59	11
Handel und Reparatur	75	28	80	50
Verkehr, Information, Kommunikation*	58	16	40	20
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	47	20	94	54
Unternehmensnahe Dienstleistungen	61	30	59	43
Erziehung und Unterricht*	97	42	86	64
Gesundheits- und Sozialwesen	75	43	90	84
Übrige Dienstleistungen	68	39	74	61
Organisationen ohne Erwerbszweck*	91	42	62	60
Öffentliche Verwaltung	100	37	80	66
1 bis 4 Beschäftigte	51	26	74	49
5 bis 9 Beschäftigte	79	31	72	47
10 bis 49 Beschäftigte	82	28	74	46
50 bis 249 Beschäftigte	87	25	73	42
ab 250 Beschäftigte	97	21	83	49
Sachsen	67	26	75	46
Ostdeutschland	67	27	75	48
Westdeutschland	79	30	78	45

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

\*\* Anteil der Frauen an Beschäftigten einschließlich Auszubildender und Beamtenanwärter

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Teilzeitbeschäftigung variiert ebenfalls mit der Größe der Betriebe. Das betrifft allerdings nur die betriebliche Reichweite. Mit zunehmender Größe steigt der Anteil der Betriebe, die Teilzeitbeschäftigte haben. Das betraf 2013 nahezu alle Großbetriebe, unter den Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten allerdings nur etwa die Hälfte. Bei der Teilzeitquote, also dem Anteil der in Teilzeit Tätigen an allen Beschäftigten, lagen die Werte der einzelnen Betriebsgrößenklassen zwischen gut einem Fünftel und knapp einem Drittel. Sie lagen in kleinen Betrieben etwas höher als in größeren.

### Teilzeitbeschäftigung und ihre verschiedenen Formen

Teilzeitbeschäftigung ist eine Gruppe unterschiedlicher Beschäftigungsformen, die sich vor allem hinsichtlich ihrer Sozialversicherungspflicht sowie des Entgelts voneinander unterscheiden. Zur Teilzeitbeschäftigung zählen in diesem Bericht geringfügige Beschäftigungsverhältnisse<sup>16</sup>, Teilzeit-Midi-Jobs<sup>17</sup> sowie „klassische“ sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse<sup>18</sup>. Teilzeitbeschäftigung ist häufig seitens der Arbeitnehmer, insbesondere von Frauen, gewünscht, um eine

<sup>16</sup> Zu geringfügig entlohnten Beschäftigten (Mini-Jobs) zählen seit 01.01.2013 lt. Beschluss des Deutschen Bundestages vom 25.10.2012 jene, bei denen das monatliche Arbeitsentgelt 450 € nicht überschreitet (bis Ende 2012 lag die Verdienstgrenze für Mini-Jobber bei 400 €) bzw. eine „kurzfristige“ Beschäftigung vorliegt. Es gibt geringfügig Beschäftigte, die dieser Beschäftigung ausschließlich nachgehen und Personen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und zugleich einen Nebenjob ausüben. Laut Angaben der BA gibt es Mini-Jobs überwiegend im Rahmen ausschließlich geringfügiger Beschäftigung. Im IAB-Betriebspanel sind beide Formen geringfügiger Beschäftigung erfasst.

<sup>17</sup> Als Midi-Jobs werden Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) bezeichnet, bei denen der Monatsverdienst zwischen 451 € und 850 € brutto liegt (auch seit 01.01.2013 Erhöhung lt. o. g. Beschlusses des Deutschen Bundestages; ursprünglich 401 bis 800 €). Für diese Beschäftigungsverhältnisse gelten ermäßigte Sozialversicherungsbeiträge.

<sup>18</sup> Das IAB-Betriebspanel erfragt diese Beschäftigungsform nicht direkt, sondern errechnet sie als Differenz zwischen der Teilzeit insgesamt sowie den Teilzeit-Midi- und Mini-Jobs.

bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Allerdings sind auch viele Beschäftigte ungewollt in Teilzeit tätig.<sup>19</sup>

Mitte 2013 gab es im Freistaat Sachsen nach Angaben des IAB-Betriebspanels rund 442 Tsd. Teilzeitbeschäftigte, die in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig waren. Von diesen Teilzeitbeschäftigten übte mit 54 Prozent gut die Hälfte eine „klassische“ Teilzeit-tätigkeit aus, 15 Prozent waren in einem Midi-Job sowie 31 Prozent in einem Mini-Job tätig. Nachfolgend wird dargestellt, wie sich diese drei Formen der Teilzeitbeschäftigung in den zurückliegenden Jahren verändert haben und inwieweit sie zum Anstieg der Teilzeitquote insgesamt beigetragen haben.

#### *„Klassische“ Teilzeit dominierte Teilzeitbeschäftigung*

„Klassische“ Teilzeit – eine Beschäftigungsform, die im Unterschied zum Vollzeiterwerb eine dauerhaft kürzere Wochenarbeitszeit aufweist und sozialversicherungspflichtig (ohne abgesenkte Beiträge) ist – gab es 2013 in fast jedem dritten sächsischen Betrieb (32 Prozent, Ostdeutschland 31 Prozent, Westdeutschland 38 Prozent). Seit 2005 hat sich der Anteil der Betriebe, die diese Form nutzen, in Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland deutlich erhöht. Wie bereits bei Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung insgesamt festgestellt wurde, zeigt sich auch hier eine deutliche Zunahme des Anteils der Betriebe 2006 gegenüber 2005. Bezogen auf die betriebliche Reichweite wurde bereits 2006 im Wesentlichen ein Niveau erreicht, das bis heute Bestand hat (vgl. Tabelle 7). Besonders hoch war 2013 der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform im Gesundheits- und Sozialwesen (51 Prozent). In der Branche Handel und Reparatur lag er mit 40 Prozent deutlich und in Betrieben der unternehmensbezogenen Dienstleistungen mit 35 Prozent etwas über dem Durchschnitt. Im verarbeitenden Gewerbe wurde ein unterdurchschnittlicher Wert erreicht (26 Prozent).

Mitte 2013 gab es in Sachsen rund 240 Tsd. „klassisch“ Teilzeitbeschäftigte, das entsprach 14 Prozent aller Beschäftigten. Seit 2005 ist eine Steigerung um insgesamt 4 Prozentpunkte festzustellen. Der Anteil dieser Beschäftigtengruppe ist in Ost- und Westdeutschland in diesem Betrachtungszeitraum ebenfalls gestiegen (um 5 bzw. 6 Prozentpunkte) und erreichte zum Freistaat vergleichbare Anteilswerte. Den mit Abstand höchsten Anteil dieser Beschäftigungsform an den Beschäftigten wies 2013 das Gesundheits- und Sozialwesen auf (36 Prozent). Bei unternehmensnahen Dienstleistungen sowie in der Branche Handel und Reparatur waren es jeweils 11 Prozent, das verarbeitende Gewerbe erreichte einen Anteil von 3 Prozent.

---

<sup>19</sup> Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gaben im Jahr 2012 insgesamt 16 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in Deutschland an, einer Teilzeitbeschäftigung aufgrund fehlender Alternativen einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Vgl. Statistisches Bundesamt (2012): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden 2012, S. 32 f. Unter: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/Broeschuere-QualitaetArbeit.html> (Zugriff: 08.01.2014). Ebenfalls nach Angaben des Statistischen Bundesamtes – allerdings für das Jahr 2009 – wurden Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland herausgearbeitet. Für die neuen Länder war charakteristisch, dass hier 65 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten angaben, keine Vollzeittätigkeit gefunden zu haben, lediglich 14 Prozent nannten familiäre Verpflichtungen als Grund. Vgl. Statistisches Bundesamt, Frauendomäne Teilzeitarbeit – Wunsch oder Notlösung? Unter: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/-2009\\_04/2009\\_04Teilzeitbeschaeftigte.html](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/-2009_04/2009_04Teilzeitbeschaeftigte.html) (Zugriff: 08.03.2014) Eine Untersuchung des IAB kommt zu dem Ergebnis, dass fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Mini-Jobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten würden. Vgl. Susanne Wagner: Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. In: IAB-Kurzbericht 9/2011.

Tabelle 7: „Klassische“ Teilzeit nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Beschäftigung in „klassischer Teilzeit“									
	1996	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	Anteil an allen Beschäftigten									
	Prozent									
Sachsen	10	10	14	11	13	12	15	13	15	14
Mecklenburg- Vorp.	10	9	14	12	13	12	16	14	15	16
Brandenburg	10	8	13	11	11	13	14	15	15	15
Sachsen-Anhalt	10	11	13	11	13	12	13	14	15	14
Thüringen	10	10	12	10	10	10	13	14	14	15
Berlin	10	11	13	12	15	12	17	14	17	15
Ostdeutschland	10	10	13	11	13	12	15	14	15	15
Westdeutschland	9	8	12	9	12	10	13	11	14	14
	Anteil an allen Betrieben									
	Prozent									
Sachsen	-	25	31	24	32	24	35	31	32	32
Ostdeutschland	-	24	29	24	30	26	33	31	34	31
Westdeutschland	-	31	38	31	36	28	38	32	41	38

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Die Bedeutung „klassischer“ Teilzeit nahm 2013 mit der Betriebsgröße zu. Das galt sowohl für die betriebliche Reichweite als auch für den Anteil "klassisch" Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten. Von den Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten nutzten 2013 lediglich 15 Prozent diese Beschäftigungsform, unter den Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten waren es vier von fünf. Hinsichtlich der „klassischen“ Teilzeitquote lag der Wert für Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten bei 6 Prozent, für Großbetriebe bei 17 Prozent.

#### 5 Prozent der Beschäftigten übten einen Midi-Job aus

Midi-Jobs, Beschäftigungsverhältnisse mit monatlichen Bruttolöhnen zwischen 451 und 850 € (seit 01.01.2013), gab es 2013 in 27 Prozent aller sächsischen und jeweils in einem Viertel aller ost- wie westdeutschen Betriebe. Seit 2005 ist der Anteil der Betriebe, die Midi-Jobs anbieten, angestiegen (vgl. Tabelle 8). Die betriebliche Reichweite auch dieser Beschäftigungsform variierte mit der Branche: In sächsischen Betrieben des Bereichs Handel und Reparatur lag der Anteil bei 33 Prozent, im Gesundheits- und Sozialwesen bei 29 Prozent. Mit 44 Prozent erreichten übrige Dienstleistungen den höchsten Anteil. In Betrieben des verarbeitenden Gewerbes und der unternehmensnahen Dienstleistungen lag der Anteil bei 24 bzw. 20 Prozent.

Seit Beginn der Erhebung im Rahmen des IAB-Betriebspanels lag der Anteil der Midi-Jobs an allen Beschäftigungsverhältnissen in Sachsen zwischen 3 und 5 Prozent (Ostdeutschland 4 Prozent, Westdeutschland 3 Prozent). Somit kam dieser Beschäftigungsform auch 2013 nur geringe Bedeutung zu. Bezogen auf die betriebliche Verbreitung von Midi-Jobs zeigt sich allerdings, dass diese Beschäftigungsform inzwischen wesentlich stärker genutzt wird, als es die relativ geringen Beschäftigtenanteile vermuten lassen. In Sachsen wie in Ost- und Westdeutschland gab es Midi-Jobs in etwa in jedem vierten Betrieb (Sachsen 27 Prozent, Ost- und Westdeutschland jeweils 25 Prozent).

Tabelle 8: Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Midi-Jobs								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	Anteil an allen Beschäftigten								
	Prozent								
Sachsen	4	4	5	5	3	4	5	5	5
Mecklenburg- Vorp.	4	3	3	3	3	4	3	4	3
Brandenburg	4	4	4	4	3	3	3	4	4
Sachsen-Anhalt	5	4	4	5	5	5	5	5	5
Thüringen	3	4	3	3	3	3	3	3	4
Berlin	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Ostdeutschland	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Westdeutschland	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Anteil an allen Betrieben								
	Prozent								
Sachsen	21	23	23	27	21	27	26	29	27
Ostdeutschland	22	23	22	25	22	24	24	25	25
Westdeutschland	23	22	23	23	23	23	24	24	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2013

Midi-Jobs wurden auch 2013 überwiegend in Form von Teilzeitbeschäftigung ausgeübt (Sachsen 81 Prozent aller Midi-Jobs, Ostdeutschland 85 Prozent, Westdeutschland 91 Prozent). Dementsprechend waren 2013 von allen Midi-Jobbern in Sachsen 19 Prozent mit einem monatlichen Bruttolohn von 451 bis zu 850 € vollzeitbeschäftigt. Das war ein höherer Anteil im Vergleich zu Ostdeutschland (15 Prozent) und mehr als das Doppelte gegenüber Westdeutschland (9 Prozent).

#### *8 Prozent der Beschäftigten geringfügig beschäftigt*

Bei den so genannten Mini-Jobs handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die unterhalb der Sozialversicherungsgrenze liegen. Zum 01. Januar 2013 wurde auch für sie die Einkommensgrenze angehoben – und zwar von 400 auf 450 Euro pro Monat.

Mini-Jobs waren 2013 in 39 Prozent aller Betriebe Sachsens anzutreffen (Ostdeutschland 43 Prozent, Westdeutschland 60 Prozent). Damit war diese Beschäftigungsform auf betrieblicher Ebene in Westdeutschland wesentlich stärker verbreitet (vgl. Tabelle 9). In den beschäftigungsstarken Branchen verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur sowie Gesundheits- und Sozialwesen belief sich der Anteil der Betriebe, die Mini-Jobs hatten, jeweils auf überdurchschnittliche 41 Prozent und mehr, in den unternehmensnahen Dienstleistungen wurden unterdurchschnittliche 34 Prozent erreicht.

Trotz ihrer seit 2005 deutlich gestiegenen und inzwischen relativ starken Präsenz auf der betrieblichen Ebene haben Mini-Jobs – gemessen an der Anzahl und am Anteil dieser Beschäftigungsform an allen Beschäftigungsverhältnissen – in den letzten Jahren wenig Verbreitung gefunden. Mitte 2013 waren in sächsischen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ca. 140 Tsd. Mini-Jobber tätig.<sup>20</sup> Das entsprach 8 Prozent aller Beschäftigten des Landes (Ostdeutschland 9 Prozent, Westdeutschland 13 Prozent).

Der Anteil der Mini-Jobs an allen Beschäftigten hat sich in den sächsischen wie auch den ost- und westdeutschen Betrieben über mehrere Jahre wenig verändert, allerdings zeichnet sich insgesamt eine allmähliche Steigerungstendenz ab. In Sachsen waren es 2005 5 Prozent, 2013 8 Prozent. In Ostdeutschland erfolgte sowohl 2012 als auch 2013 im jeweiligen Vorjahresvergleich ein Anstieg der Mini-Jobs um jeweils 1 Prozentpunkt, so dass der Anteil 2013 bei 9 Prozent lag. In Westdeutschland war der Anteil in den letzten Jahren relativ konstant bei 12 Prozent, erst 2012 erhöhte er sich um 1 Prozentpunkt. Eine längerfristige Betrachtung zeigt für Sachsen wie Ostdeutschland eine allmähli-

<sup>20</sup> Vgl. auch Werner Eichhorst, Tina Hinz, Paul Marx, Andreas Peichl, Nico Pestel, Sebastian Siegloch, Eric Thode, Verena Tobsch: Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. Bertelsmann Stiftung, 2012 sowie BMFSFJ (Hrsg.): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Berlin, Oktober 2012.

che Verringerung des Abstands zu Westdeutschland. Er betrug 2013 für Sachsen noch 5 Prozentpunkte und für Ostdeutschland lediglich noch 4 Prozentpunkte, während es Mitte der 1990er Jahre 8 bzw. 9 Prozentpunkte waren.

Tabelle 9: Geringfügige Beschäftigung\* nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Geringfügige Beschäftigung/Mini-Jobs										
	1996	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Frauenanteil 2013
	Prozent										
	Anteil an allen Beschäftigten										
Sachsen	4	5	6	6	7	7	7	7	8	8	58
Mecklenburg- Vorp.	2	7	7	6	6	7	6	8	9	9	53
Brandenburg	3	6	6	6	7	8	7	7	8	8	61
Sachsen-Anhalt	2	5	6	6	7	7	7	8	8	9	65
Thüringen	2	7	8	7	8	7	8	7	7	7	65
Berlin	7	7	6	7	7	8	7	9	9	10	59
Ostdeutschland	3	6	7	6	7	7	7	8	8	9	60
Westdeutschland	12	11	12	12	12	12	12	13	13	13	70
	Anteil an allen Betrieben										
	Prozent										
Sachsen	-	23	28	29	29	32	35	33	38	39	
Ostdeutschland	-	26	29	31	31	33	36	37	40	43	
Westdeutschland	-	48	50	51	53	53	55	56	57	60	

\* Bis 2004 wurden geringfügig Beschäftigte in der Kategorie „sonstige Beschäftigte“ erfasst, seit 2005 werden sie gesondert ausgewiesen. Die Angabe für 2013 ist vorläufig.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Der Frauenanteil an den Mini-Jobs betrug 2013 in Sachsen 58 Prozent (Ostdeutschland 60 Prozent, Westdeutschland 70 Prozent). Im Unterschied zur Teilzeitbeschäftigung insgesamt werden somit Mini-Jobs in stärkerem Maße auch von Männern ausgeübt.

Mit 28 Prozent entfiel 2013 gut ein Viertel aller Mini-Jobs auf unternehmensnahe Dienstleistungen, 16 Prozent auf den Bereich Handel und Reparatur, 9 Prozent auf das Gesundheits- und Sozialwesen und 8 Prozent auf das verarbeitende Gewerbe. Insgesamt waren in diesen vier Branchen somit über 60 Prozent aller Mini-Jobber tätig. In Ostdeutschland war es über die Hälfte, in Westdeutschland ebenfalls ca. 60 Prozent.

Am stärksten waren Mini-Jobs sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten vertreten (jeweils ca. 40 Prozent aller Mini-Jobs). Demgegenüber entfielen auf sächsische Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten 11 Prozent (Ostdeutschland 11 Prozent, Westdeutschland 7 Prozent) und auf größere Betriebe lediglich 9 Prozent aller Mini-Jobs (Ostdeutschland 10 Prozent, Westdeutschland 12 Prozent).

## Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse

### 7 Prozent aller Beschäftigten befristet tätig

2013 gab es in 16 Prozent aller sächsischen Betriebe befristete Beschäftigungsverhältnisse (Ostdeutschland 18 Prozent, Westdeutschland 17 Prozent). Im ostdeutschen Ländervergleich wies Sachsen nach Thüringen damit den geringsten Anteil von Befristungen auf. In Sachsen wie auch in Ostdeutschland hat sich der Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten 2013 im Vorjahresvergleich verringert, in Sachsen um 4 Prozentpunkte, in Ostdeutschland um 1 Prozentpunkt. In Westdeutschland hat er sich um 1 Prozent erhöht (vgl. Tabelle 10). Wird die betriebliche Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse der Jahre 1996 und 2013 gegenübergestellt, so zeigt sich gleichermaßen für Sachsen, Ost- und Westdeutschland eine deutliche Zunahme. Frühere Analysen zeigten, dass bei

Betrachtungen über einen längeren Zeitraum (zwischen 2005 und 2010) jeder dritte sächsische Betrieb mindestens in einem dieser Jahre zeitlich befristete Arbeitsverträge hatte. Damit waren in diesem Zeitraum Befristungen unter den Betrieben des Freistaates stärker verbreitet, als es jährliche Angaben zunächst vermuten ließen.<sup>21</sup>

2013 waren nach Angaben des IAB-Betriebspanels in Sachsen 7 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse befristet (Ostdeutschland 9 Prozent, Westdeutschland 7 Prozent).<sup>22</sup> Auch das ist derzeit einer der niedrigsten Anteile im ostdeutschen Ländervergleich. Befristete Beschäftigung spielte viele Jahre in Sachsen wie in Ostdeutschland insgesamt eine größere Rolle als in Westdeutschland – das zeigte sich sowohl am Anteil der Betriebe als auch am Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Inzwischen bestehen zwischen Ost und West aber nur noch geringfügige Unterschiede. In Sachsen allerdings lag 2013 sowohl der Anteil der Betriebe mit Befristungen als auch der Anteil der Befristeten an allen Beschäftigungsverhältnissen erstmalig unter den entsprechenden westdeutschen Werten. Derzeit sind in Sachsen gut 117 Tsd. Beschäftigte im Rahmen einer befristeten Beschäftigung tätig.

Werden befristet Beschäftigte in Relation zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesetzt, so lag die Befristungsquote 2013 in Sachsen bei 8 Prozent, in Westdeutschland bei 9 Prozent.

Tabelle 10: Befristete Beschäftigung nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Befristete Beschäftigung										Frauenanteil 2013
	1996	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
	Anteil an allen Beschäftigten										
	Prozent										
Sachsen	6	8	8	8	9	9	10	8	8	7	58
Mecklenburg- Vorp.	9	10	10	10	9	9	9	10	9	9	53
Brandenburg	6	7	10	8	8	8	9	9	10	10	52
Sachsen-Anhalt	7	9	8	8	7	7	7	7	7	7	58
Thüringen	7	7	8	9	9	8	8	8	7	7	55
Berlin	5	10	12	11	11	11	12	12	12	12	54
Ostdeutschland	6	8	9	9	9	9	9	9	9	9	55
Westdeutschland	3	6	6	7	7	7	7	7	7	7	55
	Anteil an allen Betrieben										
	Prozent										
Sachsen	11	16	15	17	19	15	19	18	20	16	
Ostdeutschland	11	17	16	18	18	17	18	18	19	18	
Westdeutschland	10	14	15	16	16	15	16	16	16	17	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Mit 12 Prozent spielten befristete Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens 2013 eine deutlich größere Rolle als in den unternehmensnahen Dienstleistungen oder im verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur (7, 5 bzw. 4 Prozent).

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz müssen bestehende befristete Arbeitsverhältnisse begründet sein. Der Gesetzgeber sieht vor, dass Befristungen zum einen unter Angabe eines sachlichen Grundes möglich sind, zum anderen aber auch dann, wenn kein Sachgrund vorliegt (maximal für 2 Jahre), und zwar im Rahmen der so genannten erleichterten Befristung. Nach vorliegenden Panelergebnissen werden insbesondere die Möglichkeiten der erleichterten Befristung, also ohne Angabe eines sachlichen Grundes, häufig genutzt. So waren in Sachsen 2013 40 Prozent aller Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes erfolgt (Ostdeutschland 40 Prozent, Westdeutschland 51 Pro-

<sup>21</sup> Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen, Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, Berlin, Mai 2012, S. 38 ff.

<sup>22</sup> Befristete Beschäftigungsverhältnisse können sowohl ungefordert als auch gefördert sein. Dem IAB-Betriebspanel können Daten zu beiden Formen entnommen werden.



zent).<sup>23</sup> In Sachsen wie in Ostdeutschland spielten nach wie vor Befristungen wegen öffentlicher Förderung eine bedeutend größere Rolle als in Westdeutschland (14 bzw. 16 Prozent gegenüber 3 Prozent in Westdeutschland). Befristungen mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, also außerhalb von Förderung, waren sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland für rund jedes dritte befristete Beschäftigungsverhältnis ausschlaggebend.

Bei befristeter Beschäftigung gab es geschlechterspezifische Unterschiede. 2013 waren in Sachsen 58 Prozent der befristeten Beschäftigten Frauen (Ost- und Westdeutschland jeweils 55 Prozent). Die Befristungsquote der Frauen lag in Sachsen bei 9 Prozent, die der Männer bei 5 Prozent (Ostdeutschland 10 bzw. 8 Prozent, Westdeutschland 9 bzw. 6 Prozent).

Die Verbreitung befristeter Beschäftigung korrelierte mit der Betriebsgröße. In sächsischen Kleinbetrieben spielten Befristungen kaum eine Rolle (9 Prozent der Betriebe, 4 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse), in größeren Betrieben waren sie aber weit verbreitet (68 der mittleren und 88 Prozent der Großbetriebe sowie 8 bzw. 10 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse). Dies war in Ost- und Westdeutschland ähnlich.

#### *40 Prozent der Befristungen mündeten in unbefristete Beschäftigung*

Im ersten Halbjahr 2013 stellte über ein Viertel der sächsischen Betriebe Personal ein (Sachsen 27 Prozent, Ostdeutschland 29 Prozent, Westdeutschland 30 Prozent). Befristungen spielten dabei wie in den Vorjahren eine bedeutende Rolle. 37 Prozent der im ersten Halbjahr 2013 in Sachsen erfolgten Neueinstellungen waren befristet. Das war allerdings der niedrigste Anteilswert im ostdeutschen Ländervergleich (Ostdeutschland 44 Prozent, Westdeutschland 43 Prozent). 20 Prozent aller Betriebe Sachsens, die im ersten Halbjahr 2013 Personaleinstellungen vorgenommen haben, stellten ausschließlich befristet ein. Auch das war – gemessen am ostdeutschen Durchschnitt – der niedrigste Anteil (Ostdeutschland 25 Prozent, Westdeutschland 21 Prozent). Der Anteil der ausschließlich befristet einstellenden Betriebe hat sich seit 1997 zwar tendenziell erhöht, in den letzten Jahren war aber wieder ein Rückgang zu verzeichnen, insbesondere 2013 gegenüber dem Vorjahr. Ähnliches ist für Ost- und für Westdeutschland zu beobachten. Besondere Bedeutungen hatten befristete Neueinstellungen 2013 im Gesundheits- und Sozialwesen (58 Prozent). Im Bereich Handel und Reparatur sowie im verarbeitenden Gewerbe wurde der Durchschnitt des Landes erreicht bzw. überschritten. Bei Betrieben der unternehmensnahen Dienstleistungen traf dies auf unterdurchschnittliche 22 Prozent zu.

Mitte 2013 lief für 41 Tsd. Beschäftigte in Sachsen ihr befristeter Arbeitsvertrag aus. Für 22 Prozent der bis dahin befristeten Beschäftigten war dies mit dem endgültigen Ausscheiden aus dem Betrieb verbunden, wobei keine Informationen über deren weiteren Verbleib vorliegen (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 27 Prozent). Für 38 Prozent wurden erneut befristete Arbeitsverträge im selben Betrieb abgeschlossen (Ostdeutschland 39 Prozent, Westdeutschland 36 Prozent). 40 Prozent der bis Mitte 2013 befristeten Beschäftigten wurden nach Auslaufen ihres Vertrages in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen (Ostdeutschland 32 Prozent, Westdeutschland 38 Prozent). In keinem anderen ostdeutschen Bundesland wurde ein derart hoher Anteil der Überführung bislang befristeter in nun unbefristete Beschäftigung erreicht, zudem wurde der Anteil für Westdeutschland übertroffen.

<sup>23</sup> In der Erhebungswelle 2009 wurden die sächsischen Betriebe nach dem wichtigsten Grund für den Einsatz befristeter Beschäftigter gefragt. Danach wurden v. a. ein zeitlich begrenzter Bedarf und ein zeitlich begrenzter Ersatzbedarf sowie wirtschaftliche Unsicherheiten als wichtigste Gründe angegeben. Ebenfalls die Möglichkeit, die Eignung der Eingestellten beurteilen zu können, wurde als wichtiger Grund genannt. Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen, Ergebnisse der vierzehnten Welle 2009, Berlin, April 2010, S. 37 f.

## Nutzung von Leiharbeit

Leiharbeit (auch als Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Personalleasing bezeichnet) ist eine weitere atypische Beschäftigungsform, die in Deutschland wesentlich länger existiert als allgemein angenommen wird. In den letzten Jahren sind neue Rahmenbedingungen gesetzt worden, die Leiharbeit für die Unternehmen attraktiver machen sollten. Leiharbeitnehmer sind bei Verleihfirmen sozialversicherungspflichtig angestellt und werden Entleihfirmen für Arbeitsleistungen überlassen. Es wird von einer Dreiecksbeziehung zwischen Leiharbeitern, Verleihern und Entleihern gesprochen. Dies ist für das Verständnis nachfolgender Auswertungen insofern von Bedeutung, als mit dem IAB-Betriebspanel die Anzahl der Leiharbeiter erfasst wird, die in den Entleihfirmen zum Stichtag 30. Juni des jeweiligen Jahres tätig waren.<sup>24</sup>

### *Leiharbeit leicht rückläufig*

Leiharbeit wurde 2013 wie bereits in den beiden Vorjahren von rund 4 Prozent aller sächsischen Betriebe genutzt (Ostdeutschland 4 Prozent, Westdeutschland 3 Prozent). Gegenüber 2005 ist der Anteil der Betriebe mit Leiharbeitern in Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland insgesamt geringfügig gestiegen.

Leiharbeit blieb auch 2013 eine Domäne des produzierenden Gewerbes. Etwa 8 Prozent der Betriebe nutzten Leiharbeit (im verarbeitenden Gewerbe 13 Prozent, im Baugewerbe 4 Prozent). Entsprechend waren 2013 knapp vier Fünftel aller Leiharbeiter Sachsens im produzierenden Gewerbe tätig.

Ein weiteres Merkmal dieser Erwerbsform besteht in ihrer starken Konjunkturabhängigkeit. Sie erweist sich daher als Gradmesser für konjunkturelle Auf- und Abschwünge. Seit Mitte der 2000er Jahre ist – allerdings vor allem auch auf Grundlage veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen – eine Zunahme der Leiharbeit zu verzeichnen. Bis 2004 lag der Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland unter 1 Prozent. Bis 2008 verdoppelte sich dieser Anteil in Sachsen auf 2,0 Prozent, in Ost- und Westdeutschland hatte er sich ebenfalls in etwa verdoppelt. Im genannten Jahr verzeichnete Sachsen nach Thüringen gegenüber Ostdeutschland den höchsten Anteil (vgl. Tabelle 11).

Die über mehrere Jahre zu beobachtende kontinuierliche Zunahme von Leiharbeit wurde in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise nur kurzfristig unterbrochen. Mit der wieder einsetzenden konjunkturellen Erholung war erneut ein Anstieg der Leiharbeit zu verzeichnen, auch wenn das Vorkrisenniveau bisher nicht wieder erreicht wurde (Höhepunkt in Sachsen 2006 mit 2,3 Prozent). Im Jahre 2013 gab es im Freistaat im Vorjahresvergleich einen leichten Rückgang der Leiharbeit, so dass der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten 2013 bei 1,9 Prozent lag. Allerdings erreichte Sachsen damit noch vor Thüringen den höchsten Anteil unter den ostdeutschen Ländern. Auch in Ostdeutschland gab es 2013 gegenüber 2012 einen leichten Rückgang, während in Westdeutschland eine geringfügige Zunahme festzustellen ist. Seit 2011 liegt der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten in Sachsen über den Werten von Ost- und von Westdeutschland.

Wird die Zahl der Leiharbeiter in Relation zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesetzt, so betrug der Anteil der Leiharbeiter 2013 in Sachsen 2,3 Prozent, in Westdeutschland 2,0 Prozent. Betrachtet man allerdings lediglich das produzierende Gewerbe, in dem 2013 in Sachsen fast vier Fünftel aller Leiharbeiter eingesetzt waren, so lag hier die Leiharbeiterquote bei 5,9 Prozent, in Westdeutschland bei 4,2 Prozent.

<sup>24</sup> Die Statistik der BA zur Arbeitnehmerüberlassung beinhaltet demgegenüber Angaben zu den Verleihfirmen und zu überlassenen Arbeitnehmern, wobei „überlassene Arbeitnehmer ... im Sinne der Statistik Arbeitnehmer (sind), die in einem Verleihbetrieb in einem Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher) stehen.“ Diese sind nicht zwangsläufig zum Stichtag der Panel-Befragung im Einsatz und können auch außerhalb eines Bundeslandes oder im Ausland eingesetzt sein. Aus diesem Grund liegen die Panelangaben zu Leiharbeitern unterhalb der in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Angaben. Vgl. BA (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe, Deutschland, Zeitreihe.  
[http://statistik.arbeitsagentur.de/nn\\_31950/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche\\_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input\\_=&pageLocale=de&topicId=17358&year\\_month=aktuell&year\\_month.GROUP=1&search=Suchen](http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31950/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17358&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen) (Zugriff: 08.01.2014)

Tabelle 11: Leiharbeit nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Leiharbeit											
	1998	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	Anteil an allen Beschäftigten											
	Prozent											
Sachsen	0,5	0,5	0,9	1,0	2,3	2,1	2,0	1,6	1,4	2,0	2,1	1,9
Brandenburg	0,6	0,7	0,7	1,1	1,1	1,2	1,8	1,0	1,2	1,5	1,3	1,1
Mecklenburg- Vorp.	0,4	0,3	0,5	0,6	1,6	1,4	1,2	0,9	1,0	1,3	1,0	1,1
Sachsen-Anhalt	0,8	0,6	0,8	1,4	1,8	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	1,7	1,6
Thüringen	0,4	0,7	0,8	1,0	2,3	2,9	2,4	1,0	1,5	2,3	2,2	1,8
Berlin	0,8	0,7	1,1	1,3	1,2	1,3	1,5	1,6	1,9	1,5	1,4	1,2
Ostdeutschland	0,6	0,6	0,8	1,1	1,7	1,8	1,8	1,4	1,5	1,8	1,7	1,5
Westdeutschland	0,7	0,7	1,0	1,1	1,5	1,8	2,1	1,2	1,6	1,8	1,5	1,6
	Anteil an allen Betrieben											
	Prozent											
Sachsen	2	1	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4
Ostdeutschland	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4
Westdeutschland	2	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2013

Die Nutzung von Leiharbeit hängt mit der Betriebsgröße zusammen. Kleinstbetriebe griffen 2013 kaum auf sie zurück (unter 1 bis 3 Prozent der Betriebe), demgegenüber etwa jeder fünfte mittlere Betrieb und knapp die Hälfte der größeren Betriebe. 2013 entfielen von allen sächsischen Leiharbeitern 28 Prozent auf mittlere Betriebe und 44 Prozent auf Großbetriebe.

**Fazit:** Mitte 2013 war im Freistaat Sachsen gut ein Drittel aller Beschäftigten in einem atypischen Arbeitsverhältnis tätig, d. h. diese gingen entweder einer sozialversicherungspflichtigen oder nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach, arbeiteten befristet oder als Leiharbeiter. Die betriebliche Basis atypischer Beschäftigung ist inzwischen sehr breit, denn diese Beschäftigungsverhältnisse gab es 2013 in fast drei Viertel der sächsischen Betriebe. In der Regel wurden atypische Beschäftigungsformen von den Betrieben alternativ genutzt. Gegenüber 2005 sind sowohl der Flexibilisierungsgrad der sächsischen Wirtschaft als auch der Anteil der Betriebe, die diese Beschäftigungsformen nutzen, spürbar angestiegen. Der Beschäftigungsaufbau seit 2005 wird in Sachsen somit maßgeblich von atypischer Beschäftigung getragen, wobei sozialversicherungspflichtiger Teilzeittätigkeit besondere Bedeutung zukommt. Bei atypischer Beschäftigung bestanden weiterhin große geschlechterspezifische Unterschiede. Während 2013 über die Hälfte aller beschäftigten Frauen Sachsens atypisch beschäftigt war, traf dies auf ca. jeden sechsten beschäftigten Mann zu. Atypische Beschäftigung war 2013 in Sachsen etwas weniger verbreitet als in Ost- und Westdeutschland.

## 4 Fachkräftebedarf

Seit mehreren Jahren steht die Fachkräfteproblematik im Fokus der öffentlichen Diskussion.<sup>25</sup> Bereits seit Mitte der 1990er Jahre werden mit dem IAB-Betriebspanel kontinuierlich Informationen zur Fachkräftesituation in den Betrieben erhoben.<sup>26</sup> Es werden sowohl die Einstellungen von Fachkräften erfasst als auch der Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen. Die kontinuierliche, langjährige Abfrage von Angaben zum betrieblichen Fachkräftebedarf im IAB-Betriebspanel ermöglicht es somit, Veränderungen im Zeitverlauf nachzuzeichnen und jeweils die aktuelle Fachkräftesituation darzustellen.

Der in den Betrieben bestehende Fachkräftebedarf resultiert sowohl aus der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen (Erweiterungsbedarf) als auch der erforderlichen Wiederbesetzung von Stellen, wenn Beschäftigte ausscheiden (Ersatzbedarf). Dieser Ersatzbedarf kann sich z. B. daraus ergeben, dass Arbeitnehmer altersbedingt ausscheiden.<sup>27</sup> Die Neubesetzung von bereits bestehenden Stellen im Betrieb kann jedoch auch dann erforderlich werden, wenn Personen ausscheiden, um z. B. eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb aufzunehmen. Gerade in konjunkturstarke Phasen, so zeigen vorliegende Panelergebnisse, wechseln zahlreiche Beschäftigte ihren Betrieb (vgl. auch Kapitel 2.4).

### 4.1 Bedarf an Fachkräften

Die seit 2005 anhaltende positive Beschäftigungsentwicklung im Freistaat Sachsen wurde in der Tendenz von einer jährlichen Zunahme von Beschäftigten begleitet, die qualifizierte Tätigkeiten ausüben. Mit dem Beschäftigungsaufbau in Sachsen ist auch der Fachkräftebedarf seit Jahren tendenziell angestiegen. Während im ersten Halbjahr 2005 der Fachkräftebedarf bei etwa 71 Tsd. Personen lag, wurde im ersten Halbjahr 2013 eine Größenordnung von ca. 101 Tsd. Personen erreicht. Damit wurden 2013 allerdings weniger Fachkräfte nachgefragt als 2012 und 2011. Im ersten Halbjahr 2013 hatten ca. 28 Prozent aller Betriebe Sachsens die Absicht, Fachkräfte einzustellen. Damit signalisierten 2013 anteilig genauso viele Betriebe wie im Vorjahr Bedarf an qualifiziertem Personal, in Ost- und Westdeutschland waren es etwas weniger (vgl. Abbildung 10).

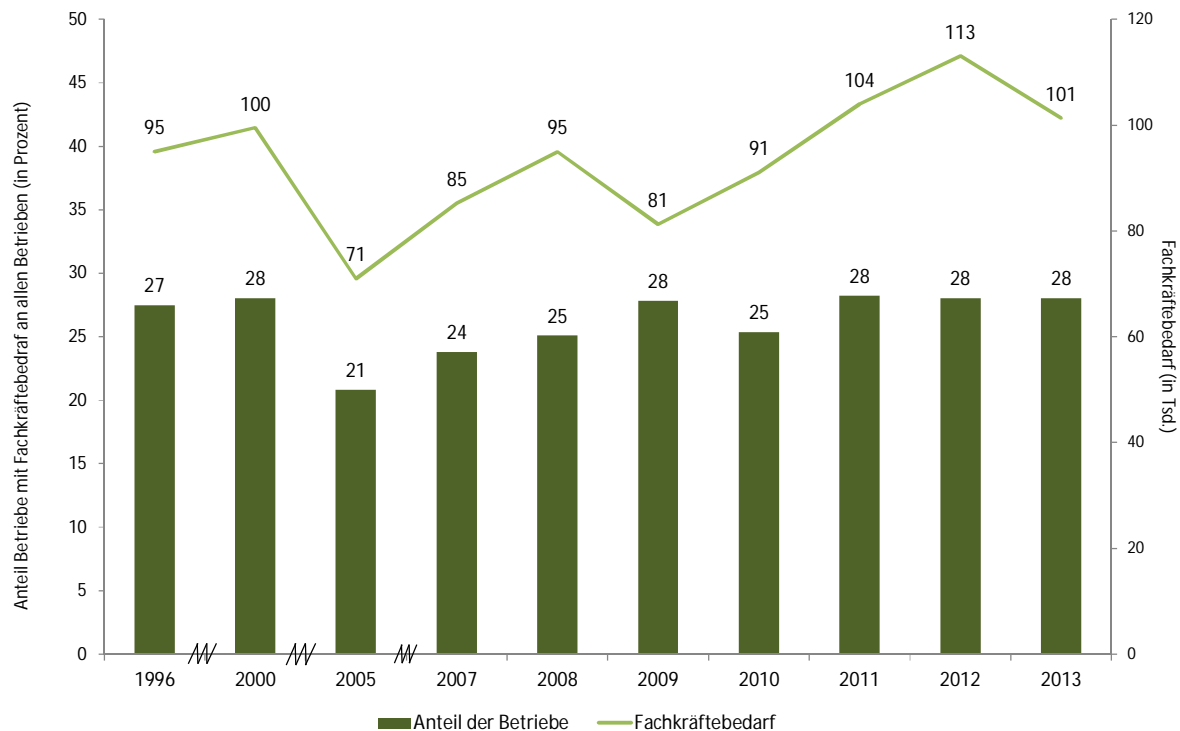
---

<sup>25</sup> Der Freistaat Sachsen hat 2012 eine eigene Strategie zur langfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfs vorgelegt. Vgl.: Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hrsg.): Fachkräftestrategie Sachsen 2020, Dresden, Redaktionsschluss: 17. April 2012.

<sup>26</sup> Als Fachkräfte zählen Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Berufsabschluss bzw. einen Hochschulabschluss voraussetzt. Unter Fachkräftebedarf wird nachfolgend die Summe der eingestellten Fachkräfte und der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte im zurückliegenden Halbjahr verstanden.

<sup>27</sup> Der hier angesprochene Ersatzbedarf hängt in hohem Maße von der Altersstruktur der Beschäftigten in den Betrieben ab. Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen, Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, Berlin Mai 2012, S. 24ff.

Abbildung 10: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf und Umfang des Fachkräftebedarfs in Sachsen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Der Bedarf an qualifiziertem Personal verteilte sich unterschiedlich auf die einzelnen Branchen. Der größte Anteil entfiel auf die unternehmensnahen Dienstleistungen (31 Prozent des Gesamtbedarfs), auf das Gesundheits- und Sozialwesen und übrige Dienstleistungen (jeweils ca. 11 Prozent). Das produzierende Gewerbe hatte einen Anteil von 21 Prozent am Gesamtbedarf (11 Prozent im verarbeitenden Gewerbe und 9 Prozent im Baugewerbe). Gemessen an den Beschäftigtenanteilen wurden somit überdurchschnittlich viele Fachkräfte in den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Baugewerbe gesucht, aber unterdurchschnittlich viele im verarbeitenden Gewerbe. Auf den Bereich Handel und Reparatur entfielen 9 Prozent des Bedarfs an qualifiziertem Personal in Sachsen.

Eine Betrachtung nach der Betriebsgröße zeigt eine unterschiedliche Situation. Ein gutes Fünftel (22 Prozent) des gesamten Fachkräftebedarfs in Sachsen entfiel 2013 auf Kleinbetriebe, ein knappes Drittel (31 Prozent) auf Kleinbetriebe. Gemessen an ihren jeweiligen Beschäftigtenanteilen (20 Prozent in Kleinbetrieben, 30 Prozent in Kleinbetrieben) wurden von sächsischen Klein- und Kleinbetrieben damit Fachkräfte in vergleichbaren Relationen gesucht. Demgegenüber entfielen 2013 lediglich 12 Prozent des Bedarfs an qualifiziertem Personal auf Großbetriebe, wobei in diesen Betrieben 23 Prozent aller Beschäftigten des Landes tätig waren. In mittleren Betrieben belief sich der Anteil des Bedarfs an Personal auf 35 Prozent, und lag damit über dem Anteil dieser Betriebsgrößenklasse an den Beschäftigten (27 Prozent). Während sich der Fachkräftebedarf in Ost- und Westdeutschland mit steigender Größe der Betriebe verringerte, war diese Tendenz in sächsischen Betrieben weniger deutlich ausgeprägt.

### Kein weiterer Anstieg der Fachkräfteeinstellungen

Die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften hat sich in Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland im Vorjahresvergleich verringert. Sowohl der Anteil einstellender Betriebe als auch die Zahl der eingestellten Fachkräfte fielen im ersten Halbjahr 2013 geringer aus als im Vorjahreszeitraum. Ca. 23 Prozent aller sächsischen Betriebe stellten im ersten Halbjahr 2013 insgesamt etwa 75 Tsd. Fachkräfte ein, d. h. 9 Prozent weniger Fachkräfte als im Vorjahr (vgl. Abbildung 11). Auch in Ost- und Westdeutschland wurden weniger Fachkräfte eingestellt (-7 bzw. -8 Prozent).

Abbildung 11: Anteil der Betriebe mit Einstellungen von Fachkräften und eingestellte Fachkräfte in Sachsen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

In den meisten Branchen des Landes wurden 2013 weniger Fachkräfte eingestellt als im Vorjahr. Dies traf u. a. auf die beschäftigungsstarken Branchen wie das verarbeitende Gewerbe, den Bereich Handel und Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen zu. Demgegenüber erfolgten in den unternehmensnahen Dienstleistungen im Vorjahresvergleich mehr Einstellungen. Von allen Einstellungen des ersten Halbjahres 2013 entfielen 27 Prozent auf die unternehmensnahen Dienstleistungen und zwischen jeweils 8 bis 13 Prozent auf Handel und Reparatur, das verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe sowie auf das Gesundheits- und Sozialwesen. Gemessen an den Beschäftigtenanteilen wurden im verarbeitenden Gewerbe unterdurchschnittlich viele Fachkräfte eingestellt, demgegenüber in den unternehmensnahen Dienstleistungen überdurchschnittlich viele. Die Fachkräfteeinstellungen waren in allen Betriebsgrößenklassen rückläufig, anteilig am stärksten in Kleinst- und Kleinbetrieben. Die Verteilung der Einstellungen nach Betriebsgrößenklassen entsprach 2013 bei Kleinst- und Kleinbetrieben in etwa der Beschäftigtenverteilung. Bei mittleren Betrieben wurden im Vergleich zum Beschäftigtenanteil mehr Fachkräfte eingestellt, bei Großbetrieben weniger.

### Suche nach Fachkräften zum nächstmöglichen Einstellungstermin rückläufig

Die Zahl der von den Betrieben zum nächstmöglichen Einstellungstermin gesuchten Fachkräfte war zum Befragungszeitpunkt 2013 mit ca. 29 Tsd. geringer als im Vorjahr (37 Tsd.), aber immer noch auf hohem Niveau.<sup>28</sup> Dennoch wurde anteilig von genau so vielen Betrieben wie im Vorjahr weiterhin qualifiziertes Personal gesucht (jeweils 13 Prozent).

Von allen beschäftigungsstarken Branchen Sachsens wurden weniger Fachkräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin gesucht als im Vorjahr. Lediglich von Betrieben und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung wurden etwas mehr Fachkräfte als 2012 gesucht. Während kleine, mittlere

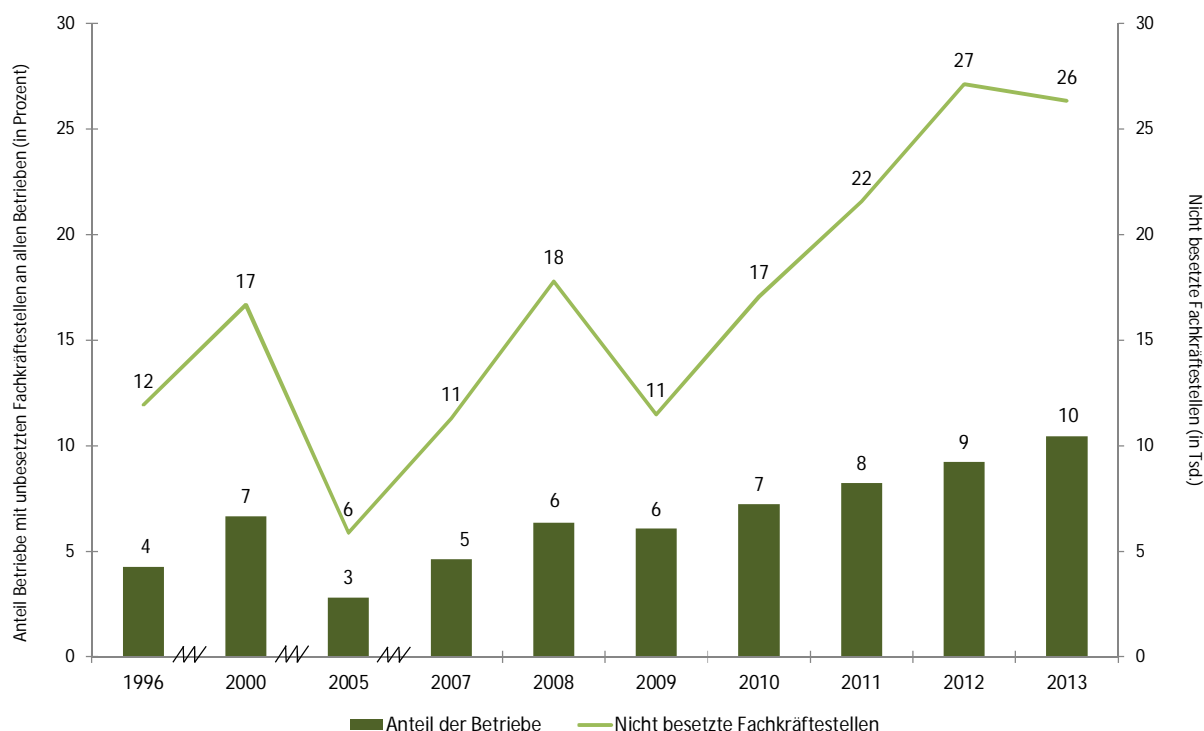
<sup>28</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels lautete: „Suchen Sie derzeit Arbeitskräfte (ohne Auszubildende), die sofort – also zum nächstmöglichen Einstellungstermin – eingestellt werden sollen?“

und große Betriebe in geringerem Umfang als im Vorjahr Fachkräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin suchten, blieb die Nachfrage bei Kleinstbetrieben unverändert.

### Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen verblieb auf hohem Niveau

Die Fachkräfteeinstellungen waren im ersten Halbjahr 2013 in Sachsen zwar rückläufig, dennoch verblieb die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen auf hohem Niveau. Insgesamt waren – nur geringfügig weniger als im Vorjahr – etwa 26 Tsd. der in Sachsen zu besetzenden Fachkräftestellen zum Befragungszeitpunkt unbesetzt geblieben (vgl. Abbildung 12). Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland war im ersten Halbjahr 2013 im Vorjahresvergleich gegenüber Sachsen ein deutlich stärkerer Rückgang bei unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen zu beobachten.

Abbildung 12: Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen in Sachsen 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

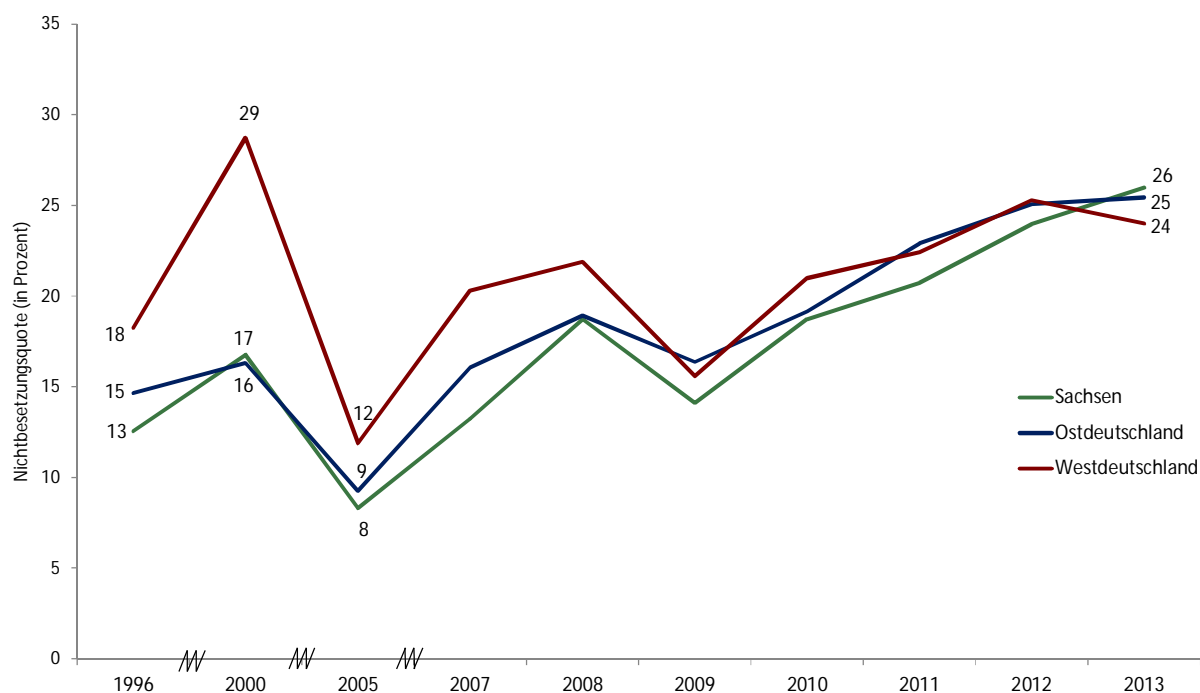
Die meisten nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen auf den beschäftigungsstarken Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (41 Prozent) sowie den Bereich Handel und Reparatur und das Baugewerbe (jeweils 11 Prozent). Gemessen an den Beschäftigtenanteilen konnten in den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Bauwesen überdurchschnittlich viele Fachkräftestellen nicht besetzt werden, demgegenüber unterdurchschnittlich viele im verarbeitenden Gewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen (Anteil an nicht besetzten Stellen jeweils 8 Prozent; Anteil an Beschäftigten 19 bzw. 13 Prozent). Zwei Drittel aller nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen allein auf Kleinst- und Kleinbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten. Bei einem Beschäftigtenanteil dieser Betriebe von etwa 50 Prozent waren diese daher auch 2013 überdurchschnittlich mit Besetzungsproblemen konfrontiert. Demgegenüber hatten Großbetriebe lediglich einen Anteil von 3 Prozent an den unbesetzten Fachkräftestellen bei einem Beschäftigtenanteil von 23 Prozent.

## 4.2 Besetzung von Fachkräftestellen

### Weitere Zunahme der Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Wie erfolgreich Betriebe Arbeitsplätze mit qualifiziertem Personal besetzen konnten, wird aus einer Gegenüberstellung der nicht besetzten Fachkräftestellen und des vorhandenen Bedarfs an Fachkräften (vollzogene Einstellungen plus nicht besetzte Stellen) ermittelt und als Nichtbesetzungsquote definiert. In Sachsen waren im Durchschnitt 26 Prozent aller im ersten Halbjahr 2013 zu besetzenden Fachkräftestellen zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt (Ostdeutschland 25 Prozent, Westdeutschland 24 Prozent). Damit hat sich die Nichtbesetzungsquote von Fachkräftestellen in Sachsen 2013 gegenüber dem Vorjahreszeitraum weiter erhöht, während sie in Ostdeutschland konstant blieb und sich in Westdeutschland um 1 Prozentpunkt verringerte (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Ein Vergleich der in den neuen Ländern bestehenden Besetzungsschwierigkeiten von Fachkräftestellen zeigt, dass zwischen 2009 und 2013 die Herausforderungen bei der Einstellung qualifizierten Personals in Sachsen und in Thüringen deutlich angestiegen sind. Beide Länder wiesen 2013 mit 26 bzw. 27 Prozent die höchsten Nichtbesetzungsquoten unter den ostdeutschen Flächenländern auf.

### Besetzungserfolge differieren nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

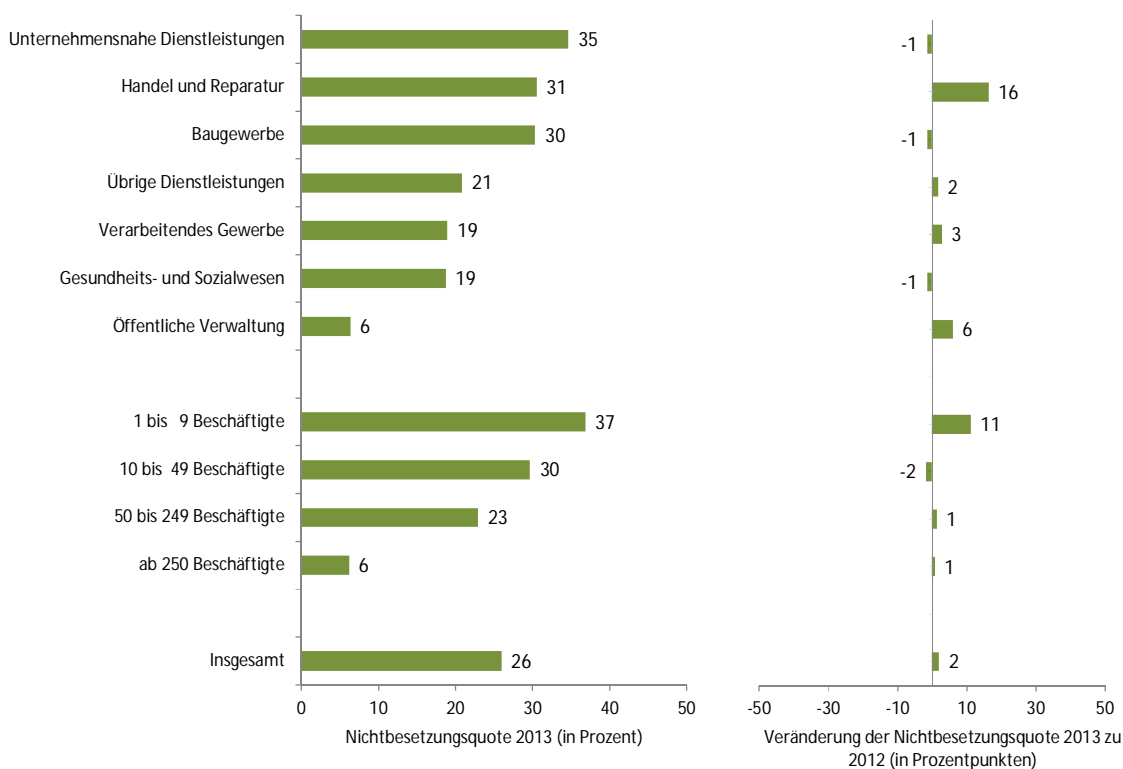
Wie erfolgreich Betriebe freie Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen können, fällt in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich aus (vgl. Abbildung 14). Die höchsten Nichtbesetzungsquoten wiesen wie in den Vorjahren beschäftigungsstarke Branchen wie die unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Baugewerbe auf. In beiden Branchen blieben jeweils 30 Prozent und mehr aller im ersten Halbjahr 2013 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte zum Befragungszeitpunkt unbesetzt. Allein auf diese beiden Branchen entfielen rund zwei Fünftel des Fachkräftebedarfs in Sachsen, aber über 50 Prozent aller nicht besetzten Fachkräftestellen. Zu den Branchen mit relativ problemloser Besetzung von Fachkräftestellen gehörte demgegenüber nach wie vor die öffentliche Verwaltung, in



der die Nichtbesetzungsquote im einstelligen Prozentbereich verblieb. In den zurückliegenden Jahren hatten fast alle Branchen zunehmend Probleme, freie Fachkräftestellen zu besetzen. In der Tendenz erhöhten sich die Nichtbesetzungsquoten von Jahr zu Jahr. Allerdings sind es wiederum einige der beschäftigungsstarken Branchen Sachsens wie das verarbeitende Gewerbe und der Bereich Handel und Reparatur, in denen sich der Problemdruck auch aktuell nicht verringert hat, sondern sich weiter erhöhte. Dies traf in besonderem Maße auch auf den Bereich Erziehung und Unterricht zu. Betriebe einiger Branchen konnten im Vorjahresvergleich aber auch eine leichte Entspannung der Situation signalisieren (vgl. ebenfalls Abbildung 14).

Wie bereits im vorangegangenen Befragungszeitraum hatten auch 2013 vor allem sächsische Kleinstbetriebe Probleme bei der Gewinnung von Fachkräften. Auf Betriebe dieser Größenklasse entfielen 22 Prozent aller im ersten Halbjahr 2013 angebotenen Stellen für Fachkräfte, aber 31 Prozent aller nicht besetzten Stellen. Dieses Missverhältnis drückte sich in einer Nichtbesetzungsquote in Höhe von 37 Prozent aus, die um 11 Prozentpunkte höher ausfiel als 2012. Damit haben sich die Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu finden, in den Kleinstbetrieben weiter erhöht. Die Situation war in ost- wie westdeutschen Kleinstbetrieben ebenso angespannt wie in den sächsischen Betrieben dieser Größenordnung. Auch in sächsischen mittleren und Großbetrieben gab es 2013 geringfügig höhere Nichtbesetzungsquoten als im Vorjahr. Dennoch darf der große Unterschied in der Besetzungssituation zwischen beiden Betriebsgrößenklassen nicht verkannt werden: Während auf Großbetriebe lediglich 3 Prozent aller in Sachsen nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen, war es bei mittleren Betrieben rund ein Drittel. Dies zeigt sich auch in unterschiedlichen Nichtbesetzungsquoten (6 Prozent bzw. 23 Prozent). Demgegenüber war die Besetzungssituation in den Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) 2013 etwas entspannter als im Vorjahr. Dennoch entfielen 2013 auf diese Betriebsgruppe 36 Prozent der unbesetzten Fachkräftestellen und 31 Prozent des gesamten Fachkräftebedarfs (vgl. ebenfalls Abbildung 14).

Abbildung 14: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2013 und ihre Veränderung zu 2012 nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2013 (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2012 und 2013

## **Deutlicher Anstieg der Besetzungsschwierigkeiten von Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss**

Von den Betrieben wurden bzgl. der Besetzung von Stellen mit qualifiziertem Personal Informationen darüber erhoben, ob ein Hochschulabschluss erforderlich ist oder die Stelle eine abgeschlossene Ausbildung voraussetzt. Der Unterscheidung liegt die Annahme zu Grunde, dass sich Besetzungsschwierigkeiten in Abhängigkeit von erforderlichen qualifikatorischen Voraussetzungen voneinander unterscheiden. Diese These konnte mit den Befragungsergebnissen aus 2008, als diese Unterscheidung erstmals erfolgte, bestätigt werden. Es zeigte sich, dass insbesondere bei der Besetzung von Stellen mit Hochqualifizierten Probleme auftraten. Dies spiegelte sich in einer überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquote wider, denn im ersten Halbjahr 2008 war im Durchschnitt Sachsens gut jede dritte mit einem Hochqualifizierten zu besetzende Stelle (35 Prozent) nicht besetzt, demgegenüber ca. jede siebte Stelle (14 Prozent), die eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderte.<sup>29</sup> Die aktuell vorliegenden Daten belegen, dass sich an dieser Situation grundsätzlich nichts verändert hat. Nach wie vor traten 2013 Probleme bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit erforderlichem Hochschulabschluss häufiger auf als bei der Besetzung von Stellen, die eine abgeschlossene berufliche Ausbildung voraussetzen. Allerdings fielen die Unterschiede beim Besetzungserfolg zwischen beiden Beschäftigtengruppen geringer aus als noch 2008. Im Bereich der Hochqualifizierten hat es im Durchschnitt im Vergleich mit 2008 keine großen Veränderungen gegeben. Nach wie vor war es für die Betriebe schwierig, die Stellen zu besetzen, denn die Nichtbesetzungsquote verblieb auf dem Niveau von etwa einem Drittel (32 Prozent), 2008: 35 Prozent). Demgegenüber blieben 2013 mit 25 Prozent in Sachsen fast doppelt so viele und also deutlich mehr Fachkräftestellen mit erforderlichem Berufsabschluss unbesetzt als noch 2008 (2008: 14 Prozent). Auch in Ost- und Westdeutschland hatten die Betriebe größere Probleme, Stellen für Hochqualifizierte zu besetzen (Nichtbesetzungsquote 31 bzw. 28 Prozent) als Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss (24 bzw. 23 Prozent). Insgesamt fielen die Besetzungsschwierigkeiten 2013 in beiden Fachkräftegruppen in Westdeutschland etwas geringer aus als in Ostdeutschland. In Sachsen waren die Besetzungsschwierigkeiten bei Hochqualifizierten wie auch Fachkräften mit erforderlichem Berufsabschluss ähnlich wie im ost- und westdeutschen Durchschnitt. Im Vergleich zu den ostdeutschen Flächenländern gab es 2013 nach Angaben des IAB-Betriebspanels in Sachsen und auch Thüringen größere Herausforderungen bei der Besetzung von Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss. Unter den ostdeutschen Flächenländern wies Sachsen nach Thüringen 2013 die höchste Nichtbesetzungsquote von Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss auf. Wenn es um Arbeitsplätze geht, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, war die Situation 2013 in Sachsen im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Flächenländern etwas entspannter.

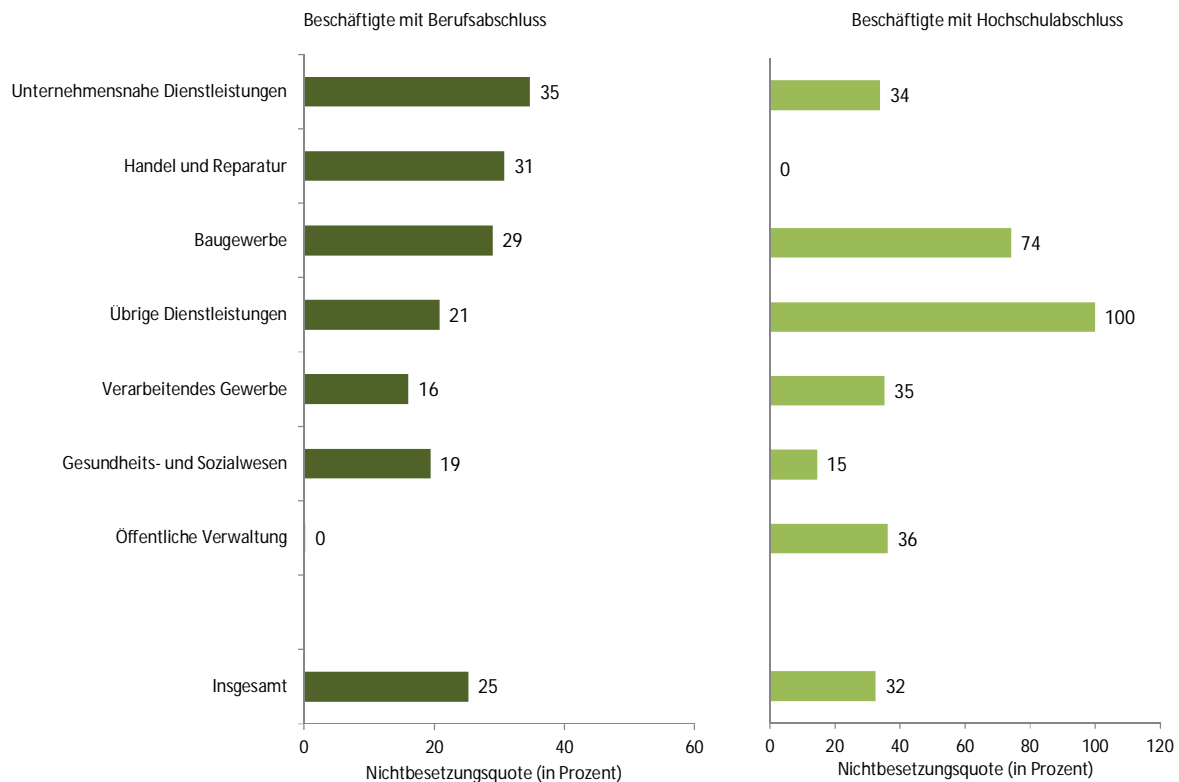
### *In den meisten Branchen größere Probleme bei Besetzung von Stellen mit Hochqualifizierten als bei Stellenbesetzungen mit Berufsabschluss*

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass die Fachkräftesituation bei Beschäftigten mit erforderlichem Berufsabschluss unterschiedlich war. Den höchsten Bedarf an dieser Beschäftigtengruppe hatten die vier beschäftigungsstarken Branchen, darunter insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen (31 Prozent des Gesamtbedarfs an dieser Beschäftigtengruppe). Aber auch auf die übrigen Dienstleistungen und das Baugewerbe zusammen entfiel über ein Fünftel des Bedarfs. Auf die genannten Bereiche entfielen allein über 50 Prozent des Gesamtbedarfs an Beschäftigten mit Berufsabschluss in Sachsen. Die mit Abstand größten Besetzungsschwierigkeiten gab es insbesondere in den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur, aber auch im Baugewerbe (Nichtbesetzungsquote 35, 31 bzw. 29 Prozent). Hier war die Situation im Vergleich zum Landesdurchschnitt zum Teil deutlich angespannter. Demgegenüber konnten so gut wie alle Stellen mit erforderlicher Berufsausbildung in der öffentlichen Verwaltung besetzt werden. In beschäftigungsstarken Bereichen wie dem verarbeitenden Gewerbe sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen lagen die Nichtbesetzungsquoten unterhalb des sächsischen Durchschnittswerts (16 bzw. 19 Prozent) (vgl. Abbildung 15).

---

<sup>29</sup> Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen. Ergebnisse der dreizehnten Welle 2008, Berlin, März 2009, S. 39 ff.

Abbildung 15: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2013 nach ausgewählten Branchen in Sachsen (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Auch bei Hochqualifizierten gab es branchenspezifische Unterschiede. Den höchsten Bedarf an Hochqualifizierten signalisierten – wie schon bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss – insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen (30 Prozent). Aber auch das verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen erreichten hierbei hohe Anteile (17 bzw. 15 Prozent). Allein auf die genannten drei Bereiche entfielen in Sachsen über 60 Prozent des Gesamtbedarfs an Hochqualifizierten. Besetzungsschwierigkeiten von Stellen mit erforderlichem Hochschulabschluss gab es 2013 ebenfalls insbesondere in Betrieben der unternehmensnahen Dienstleistungen, denn auf diese Branche entfiel fast ein Drittel (31 Prozent) aller nicht besetzten Stellen mit dieser Qualifikationsanforderung. Auf das verarbeitende Gewerbe entfiel anteilig fast jede fünfte Stelle (19 Prozent). Dies zeigte sich letztlich in ähnlich hohen Nichtbesetzungsquoten (34 bzw. 35 Prozent). Auch die öffentliche Verwaltung war 2013 mit ähnlichen Besetzungsproblemen konfrontiert (36 Prozent), wengleich auf sie lediglich 5 Prozent aller nicht besetzten Stellen entfielen.

#### *Deutliche Zunahme der Besetzungsschwierigkeiten von Stellen mit Berufsausbildung in sächsischen Kleinst- und Kleinbetrieben*

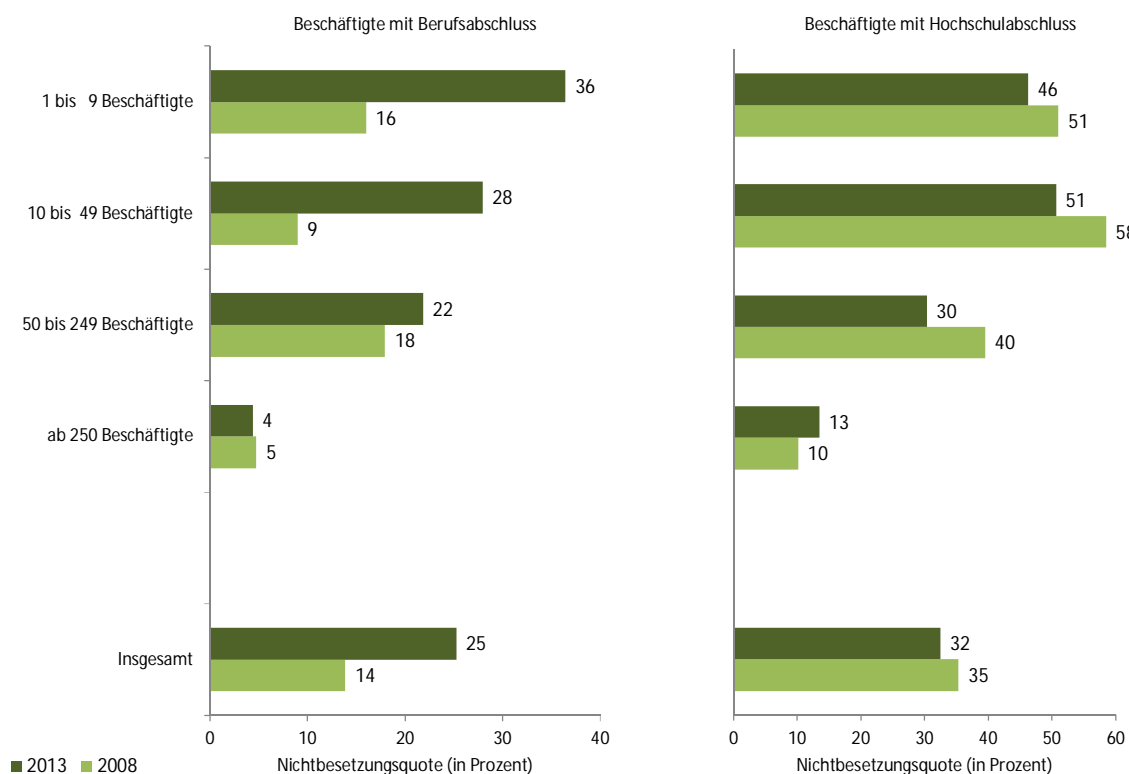
Besetzungsprobleme von Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss wie auch mit erforderlichem Hochschulabschluss nahmen 2013 mit sinkender Betriebsgröße deutlich zu (vgl. Abbildung 16).<sup>30</sup> Die größten Probleme hatten sächsische Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten. Hier lagen die Nichtbesetzungsquoten sowohl bei Beschäftigten mit erforderlichem Berufsabschluss als auch bei Hochqualifizierten sehr deutlich oberhalb der jeweiligen Durchschnittswerte.

Werden die vorliegenden Angaben aus 2008 und 2013 verglichen, so zeigt sich, dass insbesondere in den Kleinst- und Kleinbetrieben des Landes anteilig deutlich mehr Stellen mit erforderlicher Berufsausbildung nicht besetzt wurden als noch 2008. In Kleinstbetrieben hat sich die Nichtbesetzungsquote verdoppelt, in Kleinbetrieben verdreifacht. In mittleren und Großbetrieben hat sich die Situation gegenüber 2008 demgegenüber nur geringfügig verändert.

<sup>30</sup> Ein Branchenvergleich mit 2008 kann aufgrund der Neuordnung der Betriebe nach der WZ 2008 nicht erfolgen.

Demgegenüber hat sich die Situation bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, zwischen 2008 und 2013 insgesamt relativ wenig verändert. Allerdings verlief die Entwicklung zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen unterschiedlich. Eine deutliche Entspannung zwischen 2008 und 2013 ist für mittlere Betriebe festzustellen, ein leicht geminderter Problemdruck für Klein- und Kleinstbetriebe. Lediglich bei Großbetrieben gab es im Zeitvergleich eine leichte Zunahme der Besetzungsschwierigkeiten – und zwar von 10 auf 13 Prozent. Auch wenn die meisten Betriebsgrößenklassen 2013 bei der Besetzung von Stellen mit erforderlichem Hochschulabschluss erfolgreicher waren als 2008, sollte dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass Klein- und Kleinstbetriebe bei der Besetzung freier Stellen mit Hochschulabsolventen weiterhin vor beträchtlichen Herausforderungen standen. Denn etwa jede zweite verfügbare Stelle konnte auch 2013 von ihnen nicht besetzt werden. Auf diese Betriebe entfielen 33 Prozent des Gesamtbedarfs, aber 50 Prozent aller nicht besetzten Stellen für Hochqualifizierte.

Abbildung 16: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2008 und 2013 nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen (Stand: jeweils erstes Halbjahr)

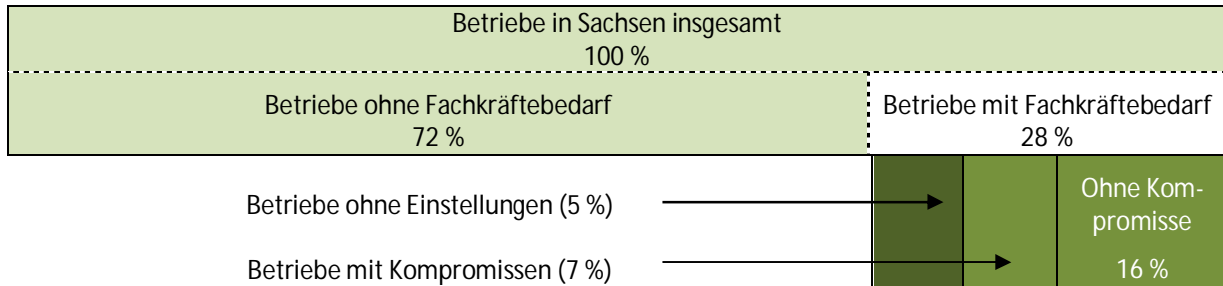


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008 und 2013

### 4.3 Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Nicht in jedem Betrieb besteht jährlich Fachkräftebedarf. In den zurückliegenden Jahren gab jeweils etwa gut jeder vierte Betrieb Sachsens an, Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen zu wollen. Demgegenüber hatten knapp drei Viertel aller Betriebe keinen Fachkräftebedarf (2013: 72 Prozent aller Betriebe). Wenn 2013 Fachkräftebedarf bestand, stellten 23 Prozent der Betriebe auch Fachkräfte ein, und zwar 16 Prozent der Betriebe, ohne Kompromisse eingehen zu müssen und 7 Prozent mit Kompromissen. Demgegenüber erfolgten in 5 Prozent der sächsischen Betriebe trotz bestehenden Fachkräftebedarfs keine Einstellungen (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Anteil der Betriebe nach Einstellungen an allen Betrieben in Sachsen 2013 (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

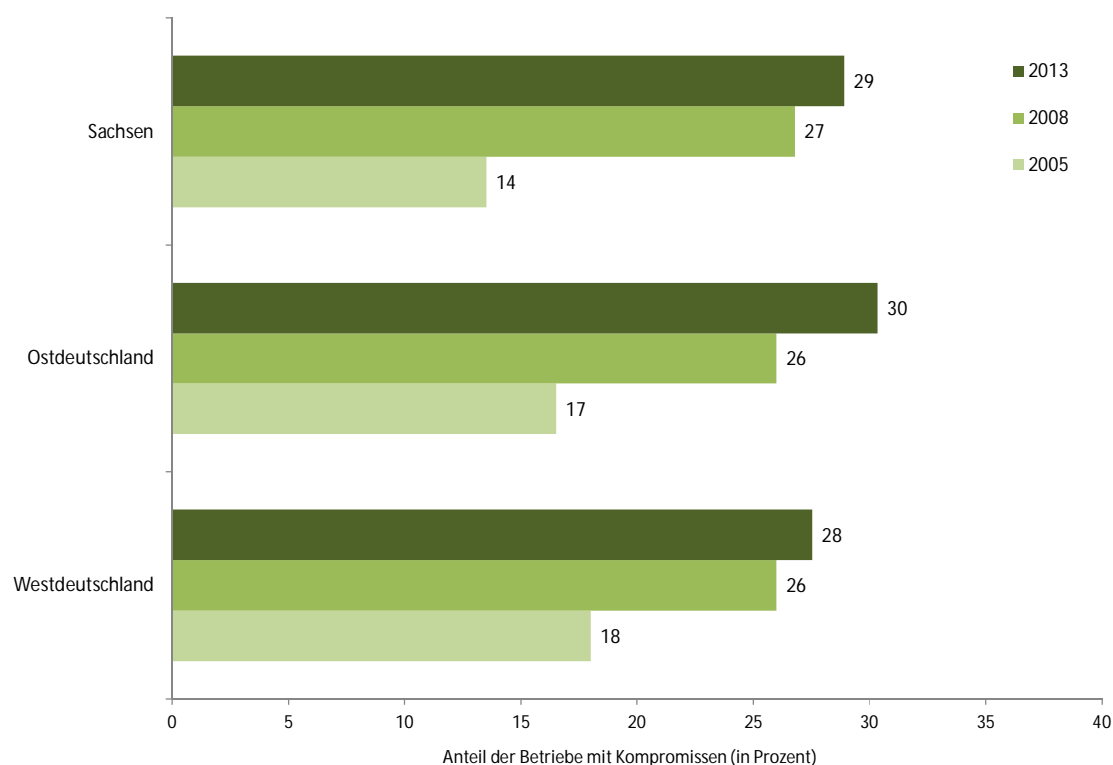
Die für 2013 vorliegenden Ergebnisse signalisieren, dass sächsische Betriebe häufig bereit waren, Fachkräftestellen mit Kompromissen zu besetzen. Eingegangene betriebliche Kompromisse, sei es in Form erforderlicher zusätzlicher Einarbeitungszeiten, Weiterbildungen oder auch höherer Löhne, sind mit personellen und finanziellen Aufwendungen verbunden, zu denen ein Großteil der Betriebe bereit war bzw. sein musste. Nachfolgend wird gezeigt, inwieweit es in den zurückliegenden Jahren hinsichtlich eingegangener Kompromisse Veränderungen gegeben hat.

#### Seit 2005 stellen mehr Betriebe Fachkräfte mit Kompromissen ein

Mit dem Beschäftigungsaufbau seit 2005 und einer wachsenden Nachfrage nach Fachkräften wurde es für die Betriebe immer schwieriger, Stellen mit geeignetem Fachpersonal zu besetzen. Vor diesem Hintergrund werden im IAB-Betriebspanel Informationen darüber erhoben, inwieweit Betriebe bei der Besetzung dieser Stellen Kompromisse eingehen, erstmals im Jahr 2005, dann 2008 und aktuell 2013. Diese Jahre reflektieren unterschiedliche Situationen am Arbeitsmarkt. Während 2005 die Nachfrage nach Fachkräften in Sachsen vergleichsweise niedrig ausfiel (ca. 70 Tsd.), erhöhte sie sich in den Folgejahren. Sie lag 2008 bei ca. 95 und 2013 bei ca. 101 Tsd. Wenn nachfolgend die Betriebe nach eingegangenen Kompromissen bei Fachkräfteeinstellungen betrachtet werden, so werden die Ergebnisse aus 2005 mit einem vergleichsweise geringen Fachkräftebedarf und einer Nichtbesetzungsquote von lediglich 8 Prozent den Ergebnissen von 2008 und 2013 mit jeweils deutlich höherem Fachkräftebedarf und Nichtbesetzungsquoten von 19 bzw. 26 Prozent gegenübergestellt (vgl. auch Kapitel 4.1 und 4.2).

Mit der seit 2005 zunehmenden Fachkräftenachfrage und steigenden Besetzungsschwierigkeiten gingen nach Angaben des IAB-Betriebspanels immer mehr Betriebe bei der Besetzung von Stellen mit qualifiziertem Personal Kompromisse ein. Während 2005 in Sachsen 14 Prozent aller Fachkräfte einstellenden Betriebe bei den Stellenbesetzungen Kompromisse akzeptierten, traf dies 2008 auf 27 und 2013 auf 29 Prozent der Betriebe zu. Damit hat sich der Anteil seit 2005 in Sachsen verdoppelt. Die Betriebe in Sachsen zeigten sich 2013 ähnlich kompromissbereit wie Betriebe in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen an allen Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2008 und 2013

Eine wichtige Frage ist, ob die gestiegene Kompromissbereitschaft der Betriebe auch dazu führte, dass mehr Betriebe erfolgreicher bei ihren Stellenbesetzungen waren. Dies war offensichtlich nicht der Fall. Der Anteil der Betriebe mit bestehendem Fachkräftebedarf ist in Sachsen von 21 Prozent in 2005 auf 25 Prozent in 2008 und 28 Prozent in 2013 angestiegen. Während 2005 noch 86 Prozent aller Betriebe mit Fachkräftebedarf angaben, diesen vollständig gedeckt zu haben, verringerte sich der entsprechende Anteil in 2008 auf 75 Prozent und lag 2013 bei lediglich 63 Prozent. Parallel gab in 2013 jeweils fast jeder fünfte Betrieb mit Fachkräftebedarf an, diesen entweder teilweise oder gar nicht gedeckt zu haben (18 bzw. 19 Prozent). 2005 lagen die jeweiligen Anteile noch im einstelligen Prozentbereich (jeweils 7 Prozent) (vgl. Tabelle 12). Damit konnten zwar sowohl 2005, 2008 als auch 2013 die meisten sächsischen Betriebe mit Fachkräftebedarf angebotene Stellen auch vollständig besetzen, aber es gibt immer mehr Betriebe, denen dies nicht gelang.

Tabelle 12: Anteil der Betriebe nach dem Besetzungserfolg bei Fachkräftestellen in Sachsen 2005, 2008 und 2013

Besetzungserfolg	2005	2008	2013
	Prozent		
Betriebe mit Fachkräftebedarf	21	25	28
Davon nach Besetzungserfolg:			
Voll gedeckt	86	75	63
Teilweise gedeckt	7	12	18
Gar nicht gedeckt	7	13	19
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2008 und 2013

Sowohl Betriebe, die alle ihre Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen konnten, als auch Betriebe, denen dies nur zum Teil gelang, zeigten sich bei Fachkräfteeinstellungen kompromissbereit. Wenn Betriebe alle ihre Fachkräftestellen besetzen konnten, gaben 25 Prozent an, Kompromisse bei der Einstellung eingegangen zu sein. Von den Betrieben, die nicht alle Stellen besetzen konnten, waren es 42 Prozent.

Insgesamt erfolgten aber die Stellenbesetzungen 2013 in den meisten Betrieben, ohne dass die Betriebe Kompromisse eingingen. Damit zeigt die Betrachtung auf der Betriebsebene, dass Betriebe ihren Fachkräftebedarf überwiegend vollständig decken konnten und mehrheitlich keine Kompromisse eingingen.

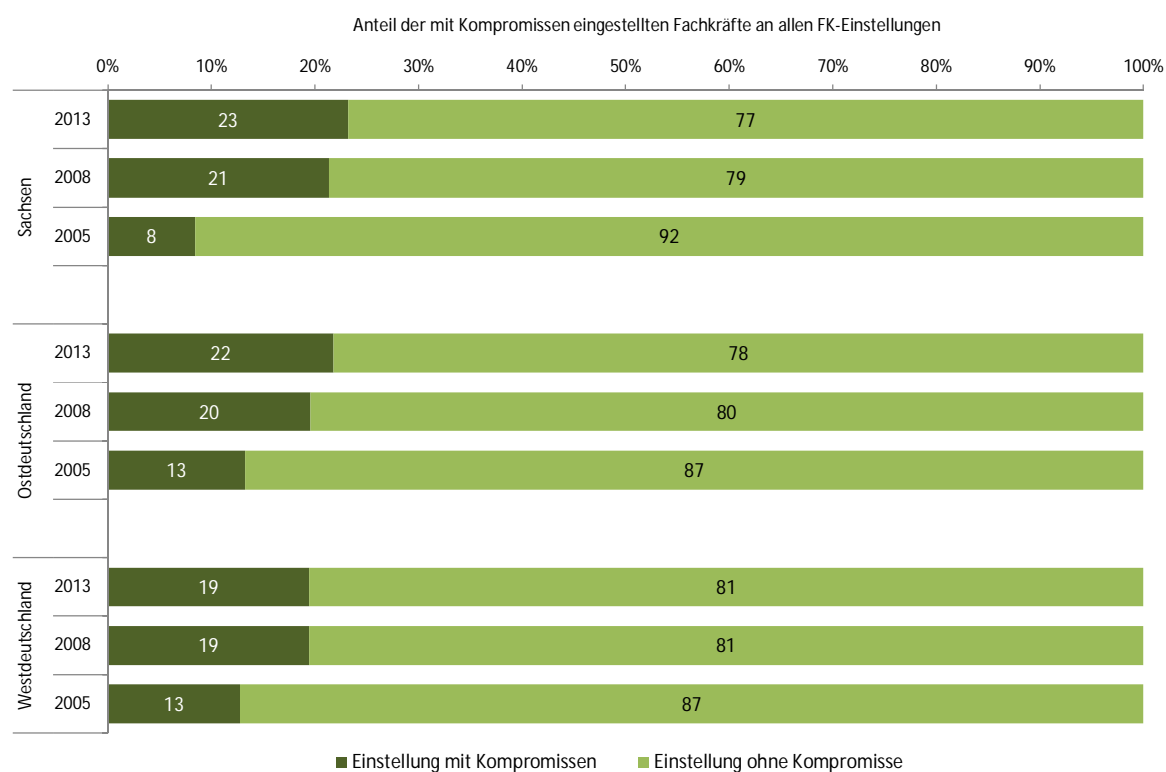
### **Zunahme der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte**

Bisher wurde die Ebene der Betriebe betrachtet. Es wurde deutlich, dass ein zunehmender Anteil von Betrieben bei Fachkräfteeinstellungen Kompromisse eingegangen ist. Offen ist aber, ob vor diesem Hintergrund Betriebe auch mehr Fachkräfte einstellten und damit insgesamt bei der Besetzung von Fachkräftestellen erfolgreicher waren.

Der Anteil der mit Kompromissen erfolgten Fachkräfteeinstellungen ist in den zurückliegenden Jahren in Sachsen stark angestiegen (von 8 Prozent in 2005 auf 21 Prozent in 2008 und 23 Prozent in 2013). Im Umkehrschluss fanden die Betriebe somit immer seltener „passgenaues“ Fachpersonal. Während 2005 noch 92 Prozent aller Einstellungen ohne Kompromisse erfolgten, waren es 2013 etwa 77 Prozent. Betriebe stehen zunehmend vor der Herausforderung, interne Lösungsansätze zu finden und zu nutzen, um identifizierte Defizite der Bewerber auszugleichen bzw. attraktive betriebliche Rahmenbedingungen zu gestalten. Auch dies ist Ausdruck einer angespannten Arbeitsmarktsituation. In Ost- und Westdeutschland wurden 2013 ebenfalls mehr Stellen mit Kompromissen besetzt als 2005 (vgl. Abbildung 19). Nach Thüringen gehörte Sachsen 2013 im Vergleich mit allen anderen ostdeutschen Flächenländern zu jenen, deren Betriebe anteilig die meisten Einstellungen mit Kompromissen vornahmen.

Dass o. g. Herausforderungen schwerwiegend sind, belegen die Angaben zu den nicht besetzten Fachkräftestellen. Der Anteil unbesetzter Stellen am Gesamtbedarf (Nichtbesetzungsquote) erhöhte sich in Sachsen von 8 Prozent in 2005 auf 26 Prozent in 2013 (in Ostdeutschland von 9 auf 25 Prozent, in Westdeutschland von 12 auf 24 Prozent). Eingegangene Kompromisse der Betriebe ermöglichten erfolgreiche Stellenbesetzungen, konnten bislang aber nicht verhindern, dass die Besetzungsschwierigkeiten in den zurückliegenden Jahren tendenziell zunahmen. Gleichzeitig muss festgestellt werden, dass Fachkräftestellen überwiegend ohne Kompromisse besetzt wurden.

Abbildung 19: Anteil der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte an allen Fachkräfteeinstellungen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



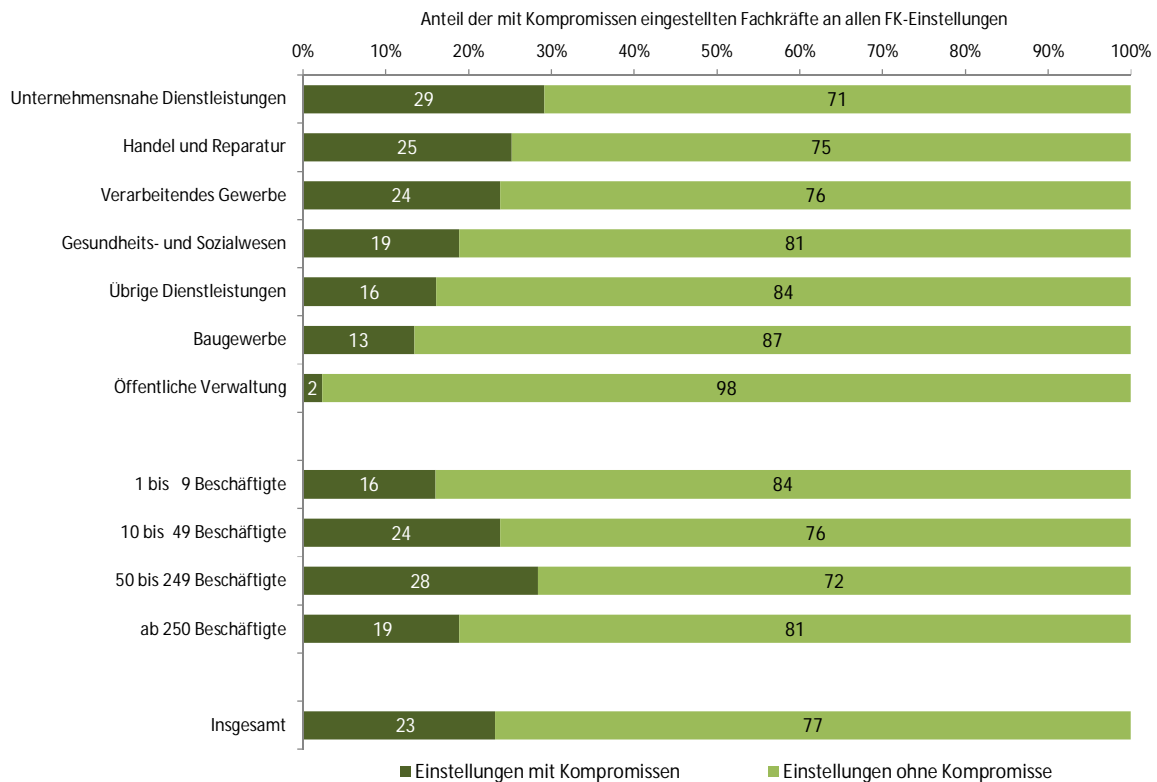
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2008 und 2013

### Einstellungen mit Kompromissen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Die Besetzungsschwierigkeiten differieren sehr stark nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, wie weiter oben ausgeführt wurde. Die größten Probleme – gemessen an den ausgewiesenen Nichtbesetzungsquoten – hatten 2013 in Sachsen solche beschäftigungsstarken Branchen wie unternehmensnahe Dienstleistungen, Handel und Reparatur aber auch das Baugewerbe (vgl. auch Abbildung 14). Mit Ausnahme des Baugewerbes erfolgte in diesen Branchen anteilig mindestens jede vierte Einstellung mit Kompromissen. Demgegenüber waren Kompromisse in der öffentlichen Verwaltung in deutlich geringerem Maße erforderlich (vgl. Abbildung 20). In den Branchen unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur waren die Besetzungsschwierigkeiten dennoch hoch – möglicherweise trotz eingegangener Kompromisse. Darüber hinaus erfolgte auch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im verarbeitenden Gewerbe etwa jede fünfte bzw. jede vierte Einstellung mit Kompromissen, wobei die Nichtbesetzungsquoten mit jeweils 19 Prozent jeweils deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts (26 Prozent) blieb – möglicherweise dank eingegangener Kompromisse. Das bedeutet, dass Betriebe in Branchen mit stärkeren Herausforderungen bzgl. der Besetzung von Fachkräftestellen nicht in jedem Fall bereit waren bzw. sein konnten, betriebsinterne Möglichkeiten zu erschließen, um bestehende Bewerberdefizite auszugleichen bzw. Bewerbern in ihren Vorstellungen bspw. zu Arbeitszeiten und Gehältern entgegenzukommen.



Abbildung 20: Anteil der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte an allen Fachkräfteeinstellungen nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2013 (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt ebenfalls nicht eindeutig, dass im Falle hoher Besetzungsschwierigkeiten mehr Fachkräfte mit Kompromissen eingestellt wurden. Gemessen an den sehr hohen Nichtbesetzungsquoten in sächsischen Kleinstbetrieben und der eher geringen Quote in Großbetrieben scheinen die Unterschiede in den Einstellungen mit Kompromissen nach Betriebsgrößenklassen allerdings eher gering auszufallen. Dies könnte darin begründet sein, dass eingegangene Kompromisse in der Regel mit finanziellen und personellen Aufwendungen verbunden sind, die Kleinstbetriebe offenbar in geringerem Maße leisten (können) als Großbetriebe. Offen ist darüber hinaus, inwieweit es Bewerbungen in Kleinstbetrieben überhaupt gab. Kleinstbetriebe sind häufig darauf angewiesen, dass der Bewerber ihren Vorstellungen weitestgehend entspricht. Anderenfalls wird eher nicht eingestellt, als dass ein Kompromiss eingegangen wird.

### Hauptkompromisse – erhöhter Einarbeitungsaufwand und umfangreichere Weiterbildung

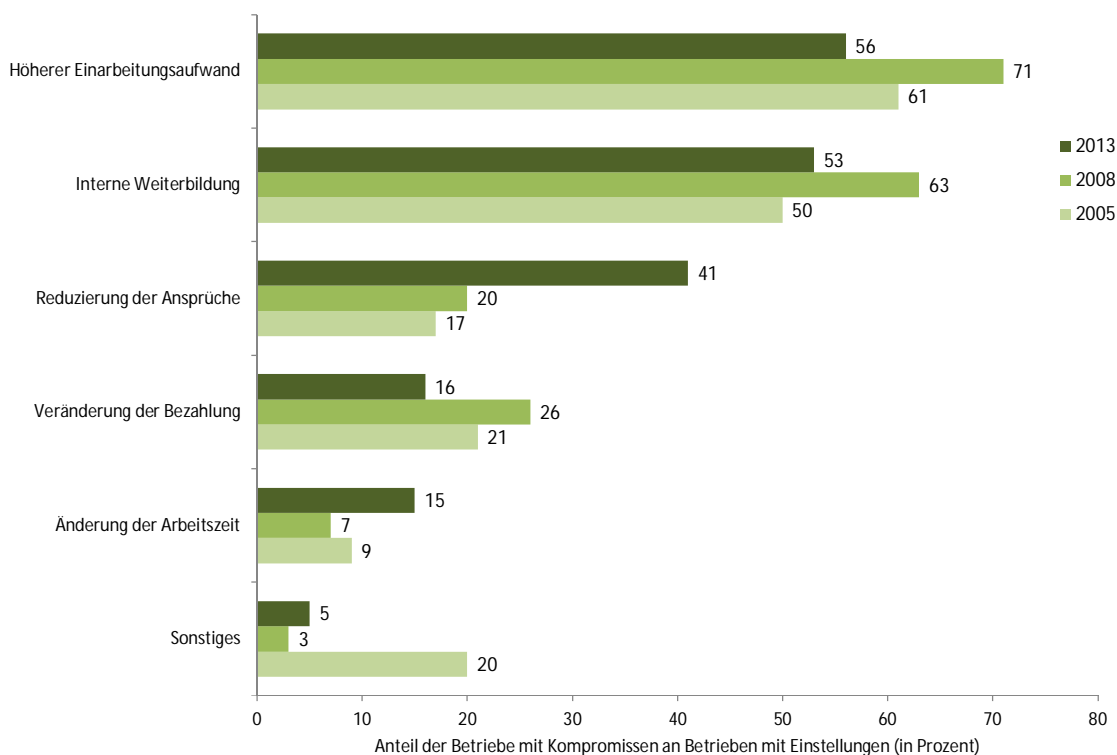
Die Betriebe wurden auch nach der Art der Kompromisse gefragt, die sie bei Stellenbesetzungen eingegangen sind. Informationen dazu liegen ausschließlich für die Betriebsebene vor. Es kann gezeigt werden, wie hoch der Anteil der Betriebe, die verschiedene Kompromisse nutzten, an allen Betrieben mit Kompromissen bei Fachkräfteeinstellungen war. Demgegenüber ist es nicht möglich, die Anzahl der Einstellungen auszuweisen, die auf Kompromissen beruhte.

Im Vergleich mit den Befragungsergebnissen aus 2005 gab es in der Rangfolge der eingegangenen Kompromisse mit den Ergebnissen aus 2008 und 2013 keine wesentlichen Änderungen. 2013 wurde ein höherer Einarbeitungsaufwand der Beschäftigten als vorgesehen aufgrund der geringeren fachlichen Qualifikation von den Betrieben am häufigsten genannt, gefolgt von einer erforderlichen betriebsinternen Weiterbildung. Beide Kompromissmöglichkeiten wurden auch 2005 und 2008 von den Betrieben am häufigsten genannt. Es ist auffällig, dass 2013 anteilig ähnlich viele Betriebe wie bereits 2005 und weniger als 2008 auf höheren Einarbeitungsaufwand und Weiterbildung setzten (vgl. auch Kapitel 6). An dritter Stelle stand 2013 die Reduzierung der Ansprüche an die fachliche Qualifikation. Gegenüber dem ersten und zweiten Erhebungszeitpunkt hat sich der Anteil der Betriebe, die diesen Kompromiss eingingen, verdoppelt. Veränderungen der Entlohnung sowie der Arbeitszeit spielten

auch 2013 eine relativ geringe Rolle. Allerdings hat sich der Anteil der Betriebe, die bereit waren, ihre Arbeitszeit anzupassen, inzwischen nahezu verdoppelt (vgl. Abbildung 21).

Im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland gibt es Ähnlichkeiten im Antwortverhalten der Betriebe. Aber es gibt auch zwei interessante Unterschiede im Vergleich zu westdeutschen Betrieben: Zum einen zeigten sich sächsische Betriebe in Bezug auf interne Weiterbildung aktiver (53 vs. 43 Prozent der Betriebe). Zum anderen waren sächsische Betriebe seltener bereit, ihre Ansprüche an die Qualifikation der Bewerber zu reduzieren (41 vs. 52 Prozent).

Abbildung 21: Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten in Sachsen 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

**Fazit:** Die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften im Freistaat Sachsen fiel 2013 etwas geringer aus als 2012 und 2011. Es erfolgten weniger Einstellungen als 2012 und die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen verblieb auf hohem Niveau. Gleichzeitig wurden zum nächstmöglichen Einstellungstermin weniger Fachkräfte gesucht als noch im Vorjahr. Ungeachtet dessen bewegt sich die betriebliche Nachfrage nach qualifiziertem Personal weiterhin auf hohem Niveau. Die betrieblichen Herausforderungen bzgl. der Besetzung der Stellen – gemessen an den Nichtbesetzungsquoten – sind weiter gestiegen. Die vorliegenden Ergebnisse des IAB-Betriebspanels aus 2008 und 2013 belegen, dass es in beiden Jahren größere Probleme bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit Hochqualifizierten gab als bei der Besetzung von Stellen mit erforderlicher Berufsausbildung. Im Betrachtungszeitraum ist die Situation hinsichtlich Stellenbesetzungen mit erforderlichem Hochschulabschluss in Sachsen allerdings fast unverändert geblieben, wohingegen Stellenbesetzungen, die einen Berufsabschluss voraussetzen, deutlich komplizierter geworden sind. Die gestiegene Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen hat zwar dazu beigetragen, dass mehr qualifiziertes Personal eingestellt wurde. Der Trend zunehmender Besetzungsschwierigkeiten konnte aber nicht aufgehalten werden.

## 5 Betriebliche Ausbildung

Bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs im Freistaat Sachsen spielt die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe eine wesentliche Rolle. Die demografische Entwicklung wird langfristig zu einer wesentlichen Verschiebung der Altersstruktur, insbesondere zu einer Verringerung des Anteils jüngerer Menschen führen. Ausbildung ist daher nicht nur eine zentrale Investition in die Zukunft junger Menschen, sondern auch in die Zukunft wettbewerbsfähiger Unternehmen. Ausbildung sichert den eigenen Fachkräftebedarf und beugt Fachkräftemangel vor. Neben der Rekrutierung externer Fachkräfte sowie der Weiterbildung der Mitarbeiter stellt die eigene Ausbildung somit eine weitere, wesentliche Säule der Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Frühere Befragungen des IAB-Betriebspanels hatten gezeigt, dass viele sächsische Betriebe diese Möglichkeit verstärkt nutzen wollten, um Fachkräftenachwuchs zu sichern. So gab in der Befragung des Jahres 2011 gut jeder zweite Betrieb<sup>31</sup> an, dass die eigene Ausbildung des betrieblichen Nachwuchses eine hohe Bedeutung bei der Deckung des eigenen Bedarfs an Fachkräften hätte.

### 5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

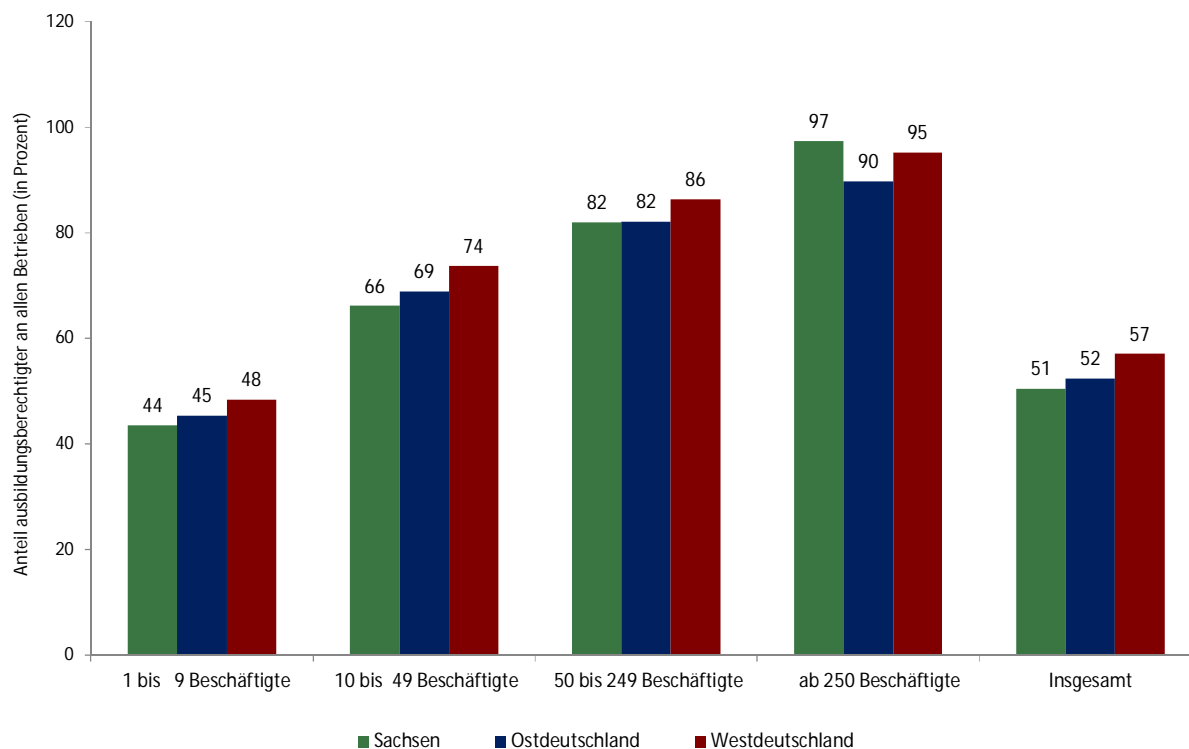
Die Möglichkeiten der Betriebe, Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, sind – neben dem Angebot an ausbildungsinteressierten Schulabgängern – von bestimmten Voraussetzungen abhängig, wie etwa einer betrieblichen Ausbildungsberechtigung. In Sachsen war in den letzten Jahren stets die Hälfte aller Betriebe eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt, allerdings mit insgesamt steigender Tendenz. Mit 51 Prozent der Betriebe verfügte 2013 nach vielen Jahren erstmals wieder etwas mehr als die Hälfte über eine Ausbildungsberechtigung. Damit waren in Sachsen anteilig fast genauso viele Betriebe ausbildungsberechtigt wie in Ostdeutschland (52 Prozent), im Vergleich zu Westdeutschland bestand aber weiterhin ein Abstand (57 Prozent). Die betriebliche Ausbildungsbasis war in Sachsen somit schmaler als in Westdeutschland.

Ein Blick auf den Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe Sachsens nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass größere Betriebe häufiger ausbildungsberechtigt waren als kleinere Betriebe. Dies ließ sich in ähnlicher Weise auch in Ost- und Westdeutschland beobachten (vgl. Abbildung 22).

---

<sup>31</sup> Der genannte Anteilswert bezieht sich auf alle Betriebe, die zum damaligen Befragungszeitpunkt angaben, innerhalb der nächsten zwei Jahre Stellen für Fachkräfte neu besetzen zu wollen. Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen, Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, Berlin, Mai 2012, S. 57 ff.

Abbildung 22: Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

### Fast zwei Drittel der Betriebe mit Fachkräftebedarf mit Ausbildungsberechtigung

Eine Differenzierung der Ergebnisse zeigt, dass die große Mehrheit der sächsischen Betriebe mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2013 über die Voraussetzungen verfügte, auszubilden. Mit 62 Prozent war der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe hier deutlich größer als in der Gruppe jener Betriebe, die keinen Bedarf an Fachkräften hatten (46 Prozent). Wenngleich die Mehrheit der Betriebe mit Fachkräftebedarf prinzipiell in der Lage war, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu sichern, ist der Teil von Betrieben, bei denen dies nicht der Fall war, nicht zu vernachlässigen. So war mehr als ein Drittel (38 Prozent) der Betriebe mit Fachkräftebedarf nicht ausbildungsberechtigt.

Der höhere Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe unter jenen mit Fachkräftebedarf dürfte in erster Linie auf deren größeres Gewicht in Mittel- und Großbetrieben zurückzuführen sein. Diese haben nicht nur mit höherer Wahrscheinlichkeit einen Bedarf an Fachkräften, sondern sind auch häufiger ausbildungsberechtigt.

### Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung setzte sich fort

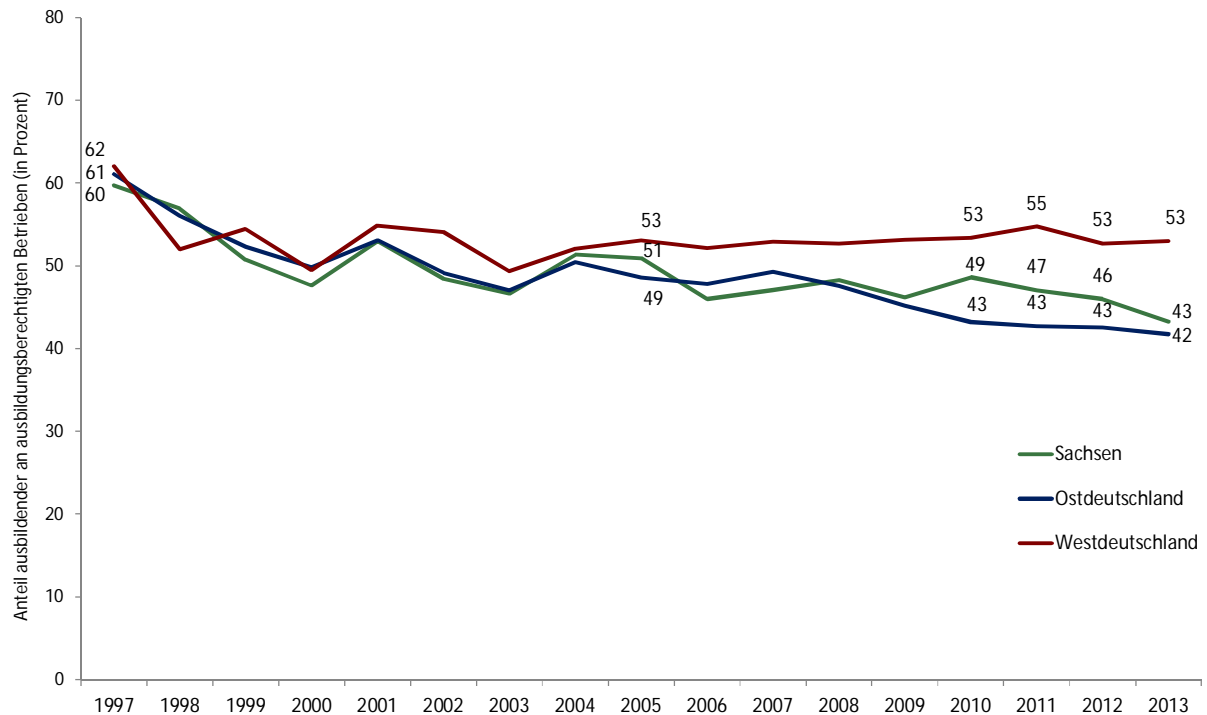
Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Sachsen bildeten 2013 (43 Prozent) aus.<sup>32</sup> Dieser Anteil lag leicht über dem ostdeutschen Durchschnittswert (42 Prozent), und nur im Freistaat Thüringen war die Ausbildungsbeteiligung höher. Dennoch setzte sich der Mitte der 2000er Jahre einsetzende Rückgang der Ausbildungsbeteiligung der sächsischen Betriebe auch 2013 fort.<sup>33</sup> Damit folgten die sächsischen Betriebe auch weiterhin dem Trend einer rückläufigen Ausbildungsbeteiligung in

<sup>32</sup> Der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung wird nachfolgend als Ausbildungsbeteiligung bezeichnet.

<sup>33</sup> Ausbildungsbetriebe werden im Rahmen des vorliegenden Berichts folgendermaßen definiert: Als Ausbildungsbetriebe gelten alle Betriebe, für die 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.

Ostdeutschland. In den letzten drei Jahren lag die Ausbildungsbeteiligung der sächsischen Betriebe um einige Prozentpunkte oberhalb der der ostdeutschen Betriebe. 2013 wurde die vorhandene betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung – in Sachsen aber nur noch geringfügig stärker ausgeschöpft als in Ostdeutschland. Mit 53 Prozent war die durchschnittliche Ausbildungsbeteiligung in Westdeutschland 2013 allerdings noch immer deutlich höher als in Sachsen. Zudem ist die Ausbildungsbeteiligung westdeutscher Betriebe auf diesem Niveau seit Jahren stabil (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2013

Die im Vergleich zu Westdeutschland geringere und zugleich tendenziell abnehmende Ausbildungsbeteiligung der sächsischen Betriebe ist auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. Mit der veränderten Situation auf dem Ausbildungsmarkt dürften sich zahlreiche Betriebe, die in der Vergangenheit über ihren eigenen Bedarf ausbildeten, zeitweise oder dauerhaft aus der Ausbildung zurückgezogen haben. Ebenso dürften die demografisch bedingte Reduzierung der Schulabgängerzahlen<sup>34</sup> und die damit verbundenen gestiegenen Herausforderungen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen eine Rolle spielen. Vor allem ausbildungswillige Kleinbetriebe, die in der Regel nur einen Ausbildungsplatz anbieten, hatten Probleme, Bewerber zu finden. In vielen Fällen konnten die angebotenen Ausbildungsplätze in Kleinbetrieben nicht besetzt werden. Im Ergebnis beteiligten sich die betroffenen Betriebe nicht an der Ausbildung und das Potenzial an ausbildungsbereiten Betrieben wurde nicht ausgeschöpft.

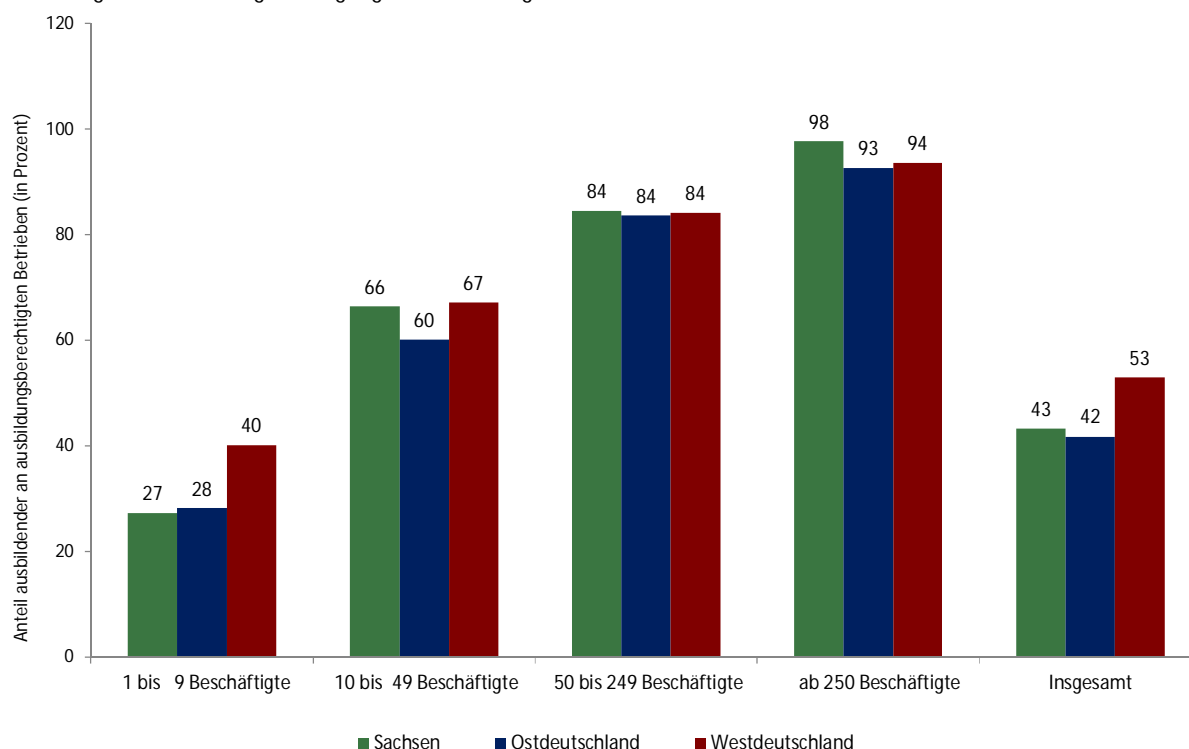
<sup>34</sup> Im Jahr 2011 wurde die bislang niedrigste Zahl an Schulabgängern im Freistaat Sachsen erreicht. 2012 war seit vielen Jahren des Rückgangs erstmalig wieder ein leichter Anstieg der Zahl der Schulabgänger zu verzeichnen, der sich 2013 fortsetzte. Vgl. Statistikportal der Kultusministerkonferenz, verschiedene Datenquellen unter <http://www.kmk.org/statistik/schule/statistische-veroeffentlichungen.html> (Zugriff: 06.03.2014).

## Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen und Branchen

Die ermittelte Ausbildungsbeteiligung war 2013 in den einzelnen Bereichen der sächsischen Wirtschaft unterschiedlich hoch. Von den beschäftigungsstarken Branchen wiesen das verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen die höchste Ausbildungsbeteiligung auf: Jeweils rund die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe beider Branchen bildete hier auch aus (51 bzw. 50 Prozent). Im Bereich Handel und Reparatur sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen war die Ausbildungsbeteiligung mit 39 bzw. 38 Prozent dagegen deutlich niedriger. Gleichzeitig hatten die beiden letztgenannten Branchen 2013 im Vergleich mit allen anderen Branchen des Landes besonders große Schwierigkeiten, Fachkräftestellen mit erforderlichem Berufsabschluss zu besetzen (vgl. auch Kapitel 4.2).

Wie der Blick auf die Ausbildungsbeteiligung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, war diese mit zunehmender Betriebsgröße deutlich ansteigend. Während lediglich 27 Prozent aller ausbildungsberechtigten sächsischen Kleinstbetriebe 2013 ausbildeten, traf dies bereits auf 66 Prozent aller Kleinbetriebe und auf 84 Prozent der Mittelbetriebe zu. Von Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten bildeten nahezu alle aus. Der festgestellte Zusammenhang ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Im Vergleich mit Westdeutschland war insbesondere die sehr geringe Ausbildungsbeteiligung sächsischer Kleinstbetriebe auffällig. In allen anderen Betriebsgrößenklassen gab es so gut wie keine Unterschiede (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013

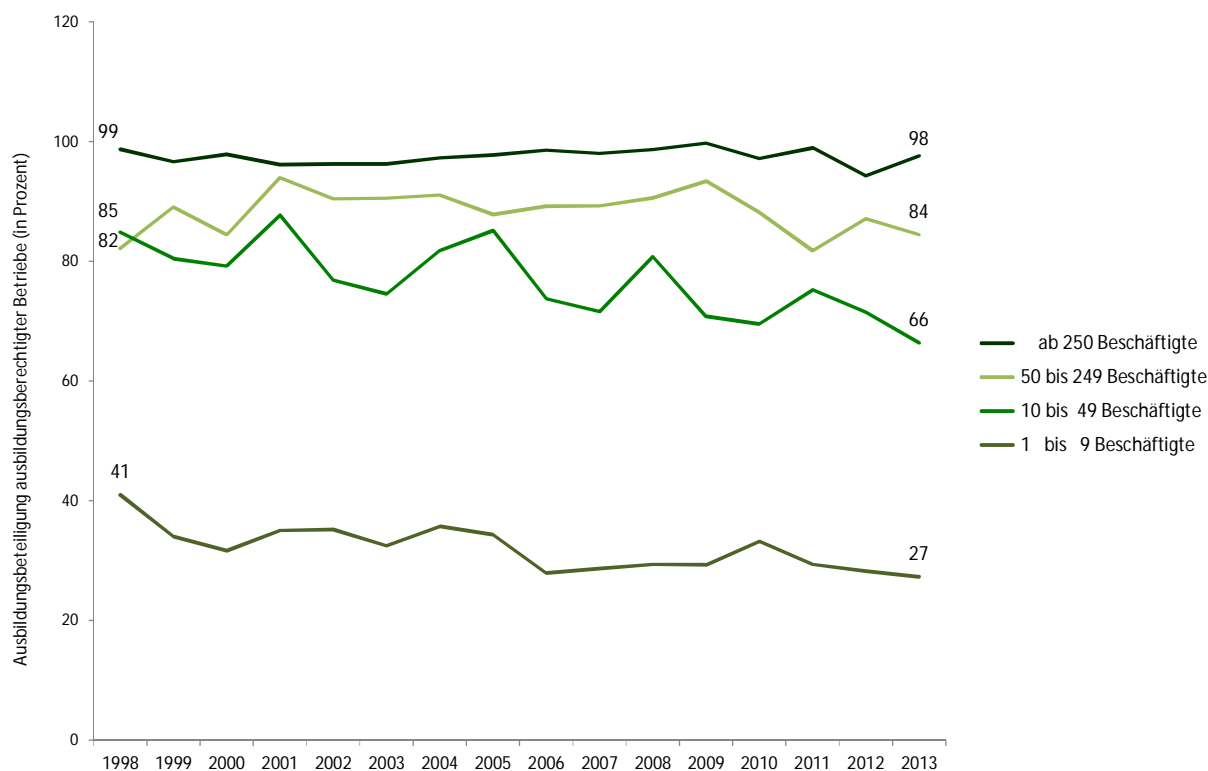


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Auffällig für den Freistaat Sachsen ist, dass Kleinstbetriebe zwar fast so häufig ausbildungsberechtigt waren wie westdeutsche Betriebe dieser Größe, sich aber dann deutlich seltener als westdeutsche Betriebe tatsächlich an der Ausbildung beteiligten.

Der Blick auf die Entwicklung der betriebsgrößenspezifischen Ausbildungsbeteiligung seit Ende der 1990er Jahre zeigt, dass Kleinst- und Kleinbetriebe ihr Engagement in der Tendenz reduzierten, während die Beteiligung von mittleren und Großbetrieben über den gesamten Zeitraum hinweg in etwa konstant geblieben ist (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen nach Betriebsgrößenklassen 1998 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2013

Demgegenüber war die Ausbildungsbeteiligung der Kleinst- und Kleinbetriebe in Westdeutschland im Verlauf der letzten 15 Jahre etwa unverändert. Mittlere und Großbetriebe bildeten 2013 etwas häufiger aus als Ende der 1990er Jahre.

### Struktur der Ausbildungslandschaft

Bei der Interpretation der oben beschriebenen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe ist zu berücksichtigen, dass damit ausschließlich über die Breite der betrieblichen Ausbildung informiert und gezeigt werden konnte, wie stark das vorhandene Potenzial an Ausbildungsbetrieben ausgeschöpft wurde. Über die Zahl der damit einhergehenden Ausbildungsplätze gibt die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe keine Auskunft. Um Erkenntnisse über die mit der Ausbildungsbeteiligung verbundenen tatsächlichen Ausbildungsleistungen zu gewinnen, werden daher die Ausbildungsquoten ermittelt, d. h. der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten. 2013 lag die Ausbildungsquote in Sachsen bei 3 Prozent und entsprach damit dem ostdeutschen Durchschnitt (Westdeutschland 4 Prozent).

Größter Ausbilder im Freistaat war auch 2013 das verarbeitende Gewerbe. Auf diese Branche entfielen 23 Prozent aller Auszubildenden<sup>35</sup> (Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland 22 Prozent). Mit rund 4 Prozent lag die Ausbildungsquote hier oberhalb des Landesdurchschnitts (3 Prozent). Gemessen am Beschäftigtenanteil waren die Ausbildungsleistungen des verarbeitenden Gewerbes somit überdurchschnittlich hoch. Auf den weiteren Plätzen folgten das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Handel und Reparatur mit Anteilen von 19 bzw. 14 Prozent an allen Auszubildenden. Die Ausbildungsquote des Gesundheits- und Sozialwesens erreichte damit überdurchschnittliche 5 Prozent, während die der Branche Handel und Reparatur mit 3 Prozent dem Durchschnitt der sächsischen Betriebe entsprach (vgl. Tabelle 13).

<sup>35</sup> Auszubildende = Auszubildende und Beamtenanwärter

Tabelle 13: Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquoten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2013

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Auszubildenden	Ausbildungsquote**
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	2	4
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	23	4
Baugewerbe	10	4
Handel und Reparatur	14	3
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	2
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	2	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	4	1
Erziehung und Unterricht*	7	5
Gesundheits- und Sozialwesen	19	5
Übrige Dienstleistungen	6	3
Organisationen ohne Erwerbszweck*	0	0
Öffentliche Verwaltung	6	3
1 bis 9 Beschäftigte	10	2
10 bis 49 Beschäftigte	24	2
50 bis 249 Beschäftigte	35	4
ab 250 Beschäftigte	31	4
Insgesamt	100	3

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

\*\* Anteil der Auszubildenden (inkl. Beamtenanwärter) an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Knapp ein Drittel (31 Prozent) aller Auszubildenden Sachsens wurde 2013 in Großbetrieben ausgebildet. Der Anteil der Auszubildenden in Betrieben dieser Größenklasse lag damit deutlich über ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung (23 Prozent). Dementsprechend lag die Ausbildungsquote der Großbetriebe mit gut 4 Prozent über dem Landesdurchschnitt. Eine ähnlich hohe Ausbildungsquote wurde auch von mittleren Betrieben erreicht. Die relativ geringsten Ausbildungsleistungen erbrachten Kleinbetriebe: Ihr Anteil an den Auszubildenden lag mit 10 Prozent deutlich unter dem Anteil von Betrieben dieser Größenklasse an den Beschäftigten (20 Prozent). Im Ergebnis ist die Ausbildungsquote mit knapp 2 Prozent so niedrig wie in keiner anderen Größenklasse. Gemessen am Beschäftigtenanteil waren die Ausbildungsleistungen von Kleinbetrieben somit deutlich unterdurchschnittlich.

## 5.2 Schwierigkeiten bei Besetzung von Ausbildungsplätzen und Gründe der Nichtbesetzung

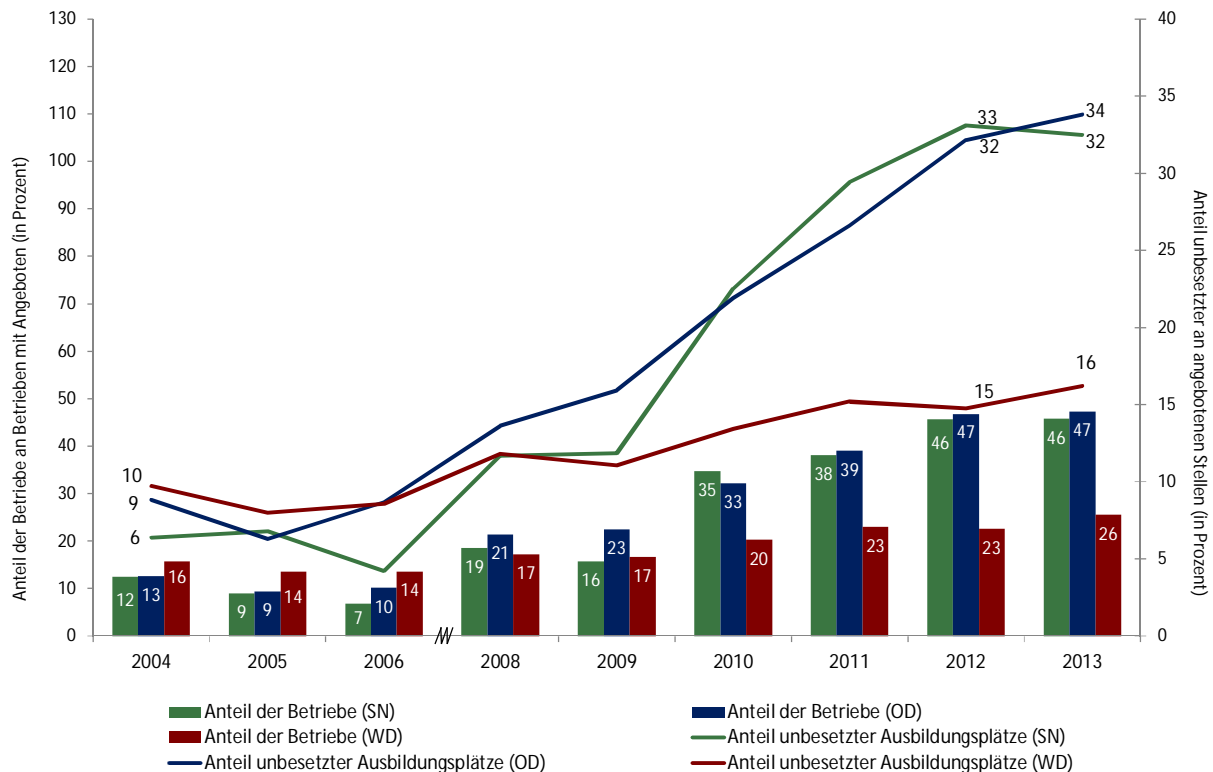
In den letzten Jahren ist es in Sachsen parallel zum gestiegenen Arbeits- und Fachkräftebedarf bei tendenziell rückläufigen Schulabgängerzahlen<sup>36</sup> immer schwieriger geworden, aus Sicht der Betriebe geeignete Bewerber für eine Ausbildung zu gewinnen. Insgesamt boten 29 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe des Landes neue Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2012/2013 an (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 32 Prozent). In fast jedem zweiten Betrieb Sachsens mit neuen Ausbildungsplatzangeboten (46 Prozent) konnte mindestens ein angebotener Platz nicht besetzt werden (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 26 Prozent). Damit ist der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangeboten zwar in Sachsen seit einigen Jahren erstmals nicht weiter gestiegen, er verharrte aber auf dem bereits im Vorjahr erreichten hohen Niveau von ebenfalls 46 Prozent. Im Vergleich zu früheren Jahren blieb die Situation damit schwierig. Im Jahr 2005 hatten lediglich 9 Prozent aller Betriebe Sachsens mit neuen Ausbildungsplatzangeboten unbesetzte

<sup>36</sup> Vgl. die bereits im voranstehenden Abschnitt dieses Kapitels dargelegten Angaben zur Entwicklung der Zahl der Schulabgänger im Freistaat Sachsen nach Angaben des Statistikportals der Kultusministerkonferenz.



Ausbildungsplätze. Nur drei Jahre später hatte sich dieser Anteil mehr als verdoppelt (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004 bis 2013. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen lag mit 32 Prozent leicht unterhalb des Vorjahresniveaus.<sup>37</sup> Damit ist die Nichtbesetzungsquote bei Ausbildungsplätzen erstmals seit 4 Jahren nicht mehr angestiegen. In den Jahren 2010 bis 2012 lag diese stets über dem Vorjahreswert.

### Besetzungsprobleme in Branchen und Betriebsgrößenklassen

Wie der Blick auf die konkrete Situation in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigt, konzentrierten sich die Besetzungsprobleme auf einzelne Bereiche der sächsischen Wirtschaft. Anteilig gab es die mit Abstand meisten unbesetzten Ausbildungsplätze in der beschäftigungsstarken Branche unternehmensnahe Dienstleistungen. Hier blieben 2013 62 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Leicht überdurchschnittliche Besetzungsprobleme gab es auch im verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur (39 bzw. 34 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen hingegen blieben 18 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Größere Besetzungsprobleme hatten auch Betriebe der übrigen Dienstleistungen zu verzeichnen (54 Prozent), während die öffentliche Verwaltung ihre Stellen nahezu problemlos besetzen konnte (4 Prozent).

Erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestanden ebenfalls zwischen kleineren und größeren Betrieben. Kleinst- und Kleinbetriebe waren auch 2013 weniger erfolgreich bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze als größere Betriebe.

<sup>37</sup> Die von der BA ausgewiesenen unbesetzten Ausbildungsstellen sind Stellen, die nicht besetzt wurden und vom Betrieb aktiv zurückgezogen wurden. Im Umkehrschluss sind die verbleibenden Stellen nicht zwangsläufig besetzt. Darunter gibt es auch Stellen, die nicht besetzt wurden, wobei der Betrieb aber die Stellenmeldung aufrechterhält.

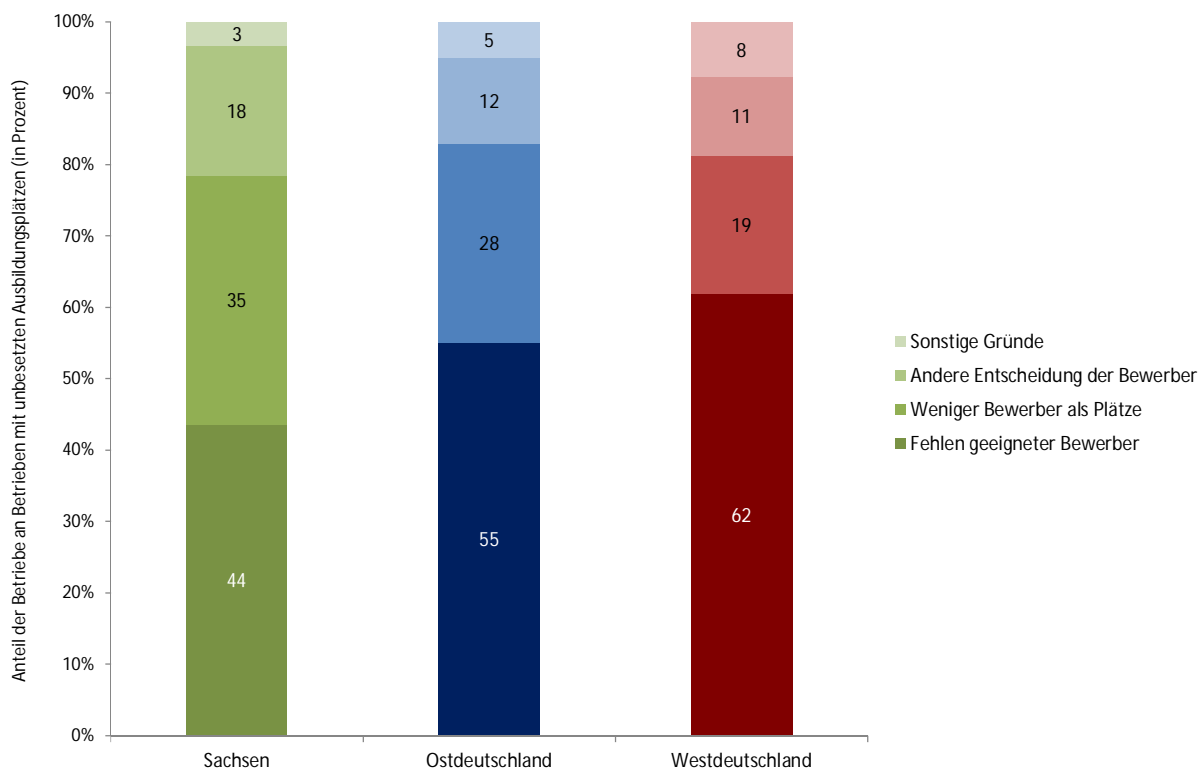
In sächsischen Kleinbetrieben konnte im letzten Jahr fast die Hälfte der angebotenen Ausbildungsplätze (47 Prozent) nicht besetzt werden. Auf Betriebe dieser Größenklasse entfielen insgesamt gut ein Drittel (35 Prozent) aller unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze und 24 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze. Auch in Kleinbetrieben konnten 41 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Mittlere und Großbetriebe konnten dagegen die Mehrheit der Ausbildungsplätze belegen (25 bzw. 15 Prozent unbesetzte Ausbildungsplätze).

### Gründe für die Nichtbesetzung von angebotenen Ausbildungsstellen

Vor dem Hintergrund einer anhaltend hohen Zahl von Betrieben, denen es nicht (oder nur teilweise) gelang, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, wurde in der aktuellen Welle nach den Gründen gefragt. Wie bereits dargestellt, boten 29 Prozent aller ausbildungsberechtigten sächsischen Betriebe neue Ausbildungsplätze für das zum Befragungszeitpunkt zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2012/2013 an. In 46 Prozent dieser Betriebe blieben angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt.

Knapp die Hälfte (44 Prozent) der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen konnte diese nicht besetzen, weil es aus ihrer Sicht nicht genügend geeignete Bewerber gab. In diesen Fällen bestand somit kein genereller Mangel an Bewerbern, sondern an geeigneten Bewerbern. Weitere 35 Prozent der Betriebe gaben an, dass weniger Bewerber als angebotene Ausbildungsplätze verfügbar waren. 18 Prozent der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen hatten zwar geeignete Bewerber gefunden, diese entschieden sich dann jedoch anderweitig. In der verbleibenden Zeit bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres konnte offenbar kein entsprechender Ersatz gefunden werden, so dass die betreffenden Ausbildungsplätze unbesetzt blieben. Von ost- und westdeutschen Betrieben wurde die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen mehrheitlich mit einem Fehlen geeigneter Bewerber begründet, seltener mit einem generellen Fehlen von Bewerbern. Mit 35 Prozent überstieg der Anteil dieses Nichtbesetzungsgrundes in Sachsen deutlich die entsprechenden Durchschnittswerte für Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Wichtigste/häufigste Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Sachsen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Im Folgenden wird dargestellt, aus welchen Gründen vorhandene Bewerber von den Betrieben als ungeeignet abgelehnt wurden.

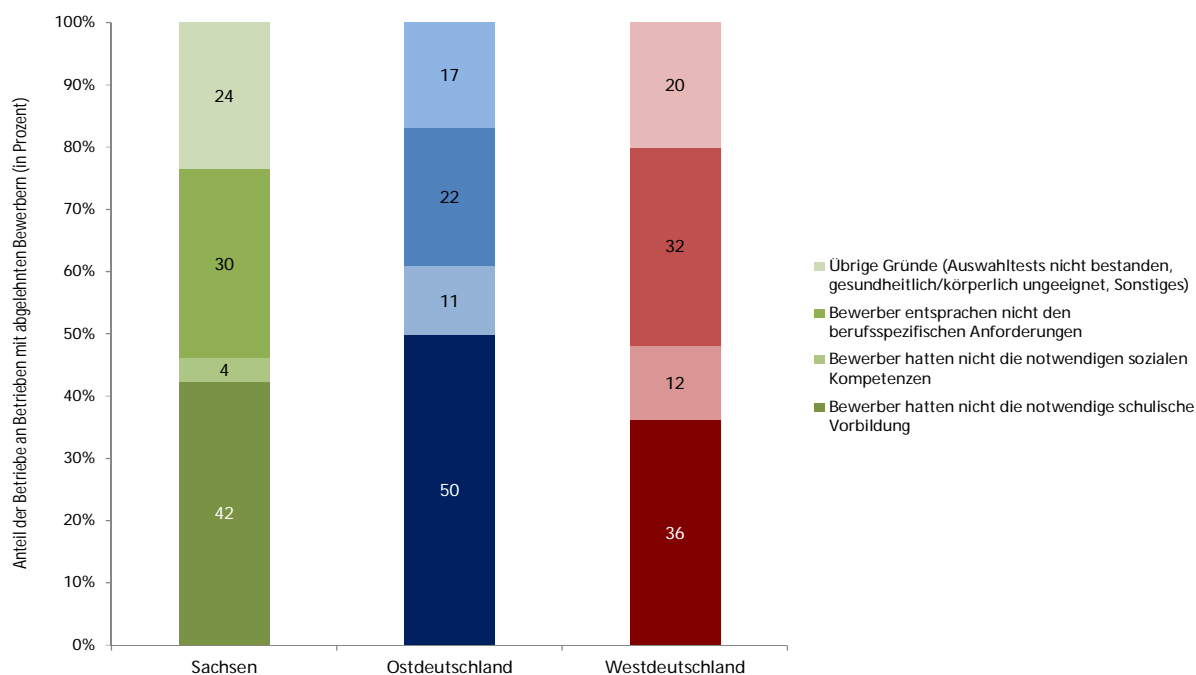
### Gründe für die Ablehnung von Bewerbern

In fast der Hälfte aller Betriebe Sachsens mit Ausbildungsplatzangeboten (46 Prozent) blieben Ausbildungsplätze unbesetzt (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 26 Prozent). In vielen Fällen lag dies nicht an einem generellen Fehlen von Bewerbern, sondern an einem Mangel an geeigneten Bewerbern. Rund 43 Prozent aller sächsischen Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen gaben an, Bewerber deshalb abgelehnt zu haben (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 59 Prozent).

Für einen großen Teil der Betriebe mit Ablehnungen bestand der wichtigste Grund für die Ablehnung darin, dass Bewerber unzureichende schulische Kenntnisse aufwiesen (42 Prozent). Hier sind vor allem Grundqualifikationen wie Rechnen, Schreiben und Lesen angesprochen. Von sächsischen Betrieben wurden mangelnde Schulkenntnisse aber seltener als im ostdeutschen Durchschnitt als Ablehnungsgrund genannt (Ostdeutschland 50 Prozent, Westdeutschland 36 Prozent). Bei weiteren 30 Prozent der Betriebe – und damit deutlich häufiger als im ostdeutschen Durchschnitt (22 Prozent) und in etwa vergleichbar zum westdeutschen Durchschnitt (32 Prozent) – erfüllten die Bewerber allerdings nicht die Anforderungen, die für die Ausübung des betreffenden Berufes erforderlich sind.<sup>38</sup> Fehlende soziale Kompetenzen waren demgegenüber bei 4 Prozent der Betriebe ausschlaggebend und damit seltener als im ost- und westdeutschen Durchschnitt. In der Kategorie übrige Gründe wurde zusammengefasst dargestellt, wenn betriebliche Auswahltests nicht bestanden wurden (9 Prozent), wenn Bewerber gesundheitlich bzw. körperlich ungeeignet waren (9 Prozent) und sonstige, nicht näher bezeichnete Gründe (6 Prozent) (vgl. Abbildung 28).

<sup>38</sup> Mit dem Begriff „berufsspezifische Anforderungen“ wird der Aspekt der Eignung für konkrete Ausbildungsberufe erfasst. Die Berufseignung wird unterschieden von der allgemeinen, berufsunspezifischen Ausbildungseignung bzw. Ausbildungsreife. Danach kann eine Person „für einen Ausbildungsberuf, eine berufliche Tätigkeit oder Position als geeignet bezeichnet werden, wenn sie über die Merkmale verfügt, die Voraussetzungen für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der (Ausbildungs-)Beruf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit der Person sind“ (Bundesagentur für Arbeit: Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, Berlin, 2006, S. 15). Beispiel für berufsspezifische Anforderungen an Krankenpflege: Freude am intensiven Kontakt zu Menschen, Team- und Kommunikationsfähigkeit, gute Umgangsformen, Geduld und Respekt, Einfühlungsvermögen in die Situation pflegebedürftiger Menschen, Hilfsbereitschaft, gute Beobachtungsgabe, schnelles Reaktionsvermögen, sorgfältige und genaue Arbeitsweise, Verantwortungsbewusstsein, Organisationsfähigkeit, Dienstleistungsbewusstsein, Sinn für Sauberkeit und Ordnung, psychische Belastbarkeit, gute körperliche Verfassung, Flexibilität = Bereitschaft zu unregelmäßiger Arbeitszeit sowie Fähigkeit, in wechselnden Situationen zu agieren.

Abbildung 28: Wichtigste/häufigste Gründe für die Ablehnung von Bewerbern für Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Sachsen, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit mindestens einem unbesetzten Ausbildungsplatz

### 5.3 Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Angesichts des inzwischen deutlich gesunkenen Angebots an Bewerbern, das sächsischen wie ostdeutschen Ausbildungsbetrieben nunmehr bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zur Verfügung steht, sehen sie sich mit einem zunehmenden Wettbewerb um junge Menschen konfrontiert. In den letzten Jahren zeigte sich dies an zunehmenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Wie oben dargestellt, hielten diese Probleme auch im letzten Jahr an. Vor diesem Hintergrund empfehlen Bildungsforscher Betrieben, die Strategien zur Rekrutierung ihrer künftigen Fachkräfte auszuweiten und sich bspw. „verstärkt den leistungsschwächeren Schulabgängern zu(zu)wenden (...)“<sup>39</sup> In der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurde daher ermittelt, inwieweit der demografische Wandel und Besetzungsprobleme der vergangenen Jahre zu Veränderungen bei den Zugangschancen von Jugendlichen mit unterschiedlichen schulischen Voraussetzungen zum System der Berufsausbildung führten. Die Betriebe wurden danach gefragt, unter welchen Voraussetzungen sie bereit wären, auch Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen bzw. Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen.

Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass ausbildungsberechtigte Betriebe durchaus dahingehend einen Unterschied machen, ob sich Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen oder ohne Schulabschluss bewerben. Während 69 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen unter Umständen bereit wären, auch Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen zu berücksichtigen, würden lediglich 22 Prozent von ihnen auch Bewerber ohne Schulabschluss einstellen (Ostdeutschland 65 vs. 23 Prozent, Westdeutschland 73 vs. 31 Prozent). Damit haben Jugendliche ohne Schulabschluss in den Betrieben deutlich geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz.<sup>40</sup>

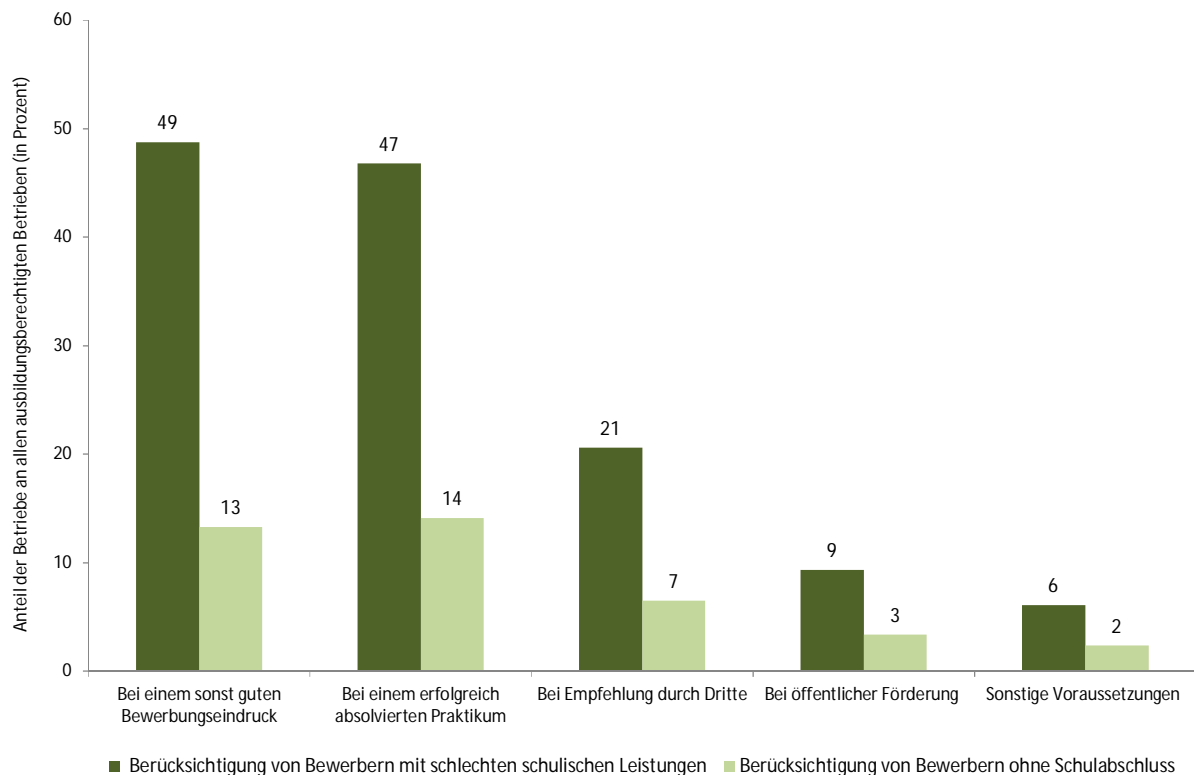
<sup>39</sup> Holger Seibert und Mirko Wesling: Jugendliche finden immer öfter eine Lehrstelle vor Ort, IAB-Kurzbericht 16/2012.

<sup>40</sup> In Sachsen beendeten nach Angaben der Kultusministerkonferenz 2012 und 2013 jeweils ca. 2.500 Jugendliche an allgemeinbildenden Schulen ihre Schullaufbahn ohne einen Hauptschulabschluss. Das sind rund 10 Prozent der Schulabgänger eines Abgangsjahres. Berechnet nach Statistikportal der Kultusministerkonferenz, a. a. O. In den letzten Jahren ist der Anteil dieser Jugendlichen in Sachsen leicht angestiegen. Vgl. Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz des Freistaates Sachsen (Hrsg.): Sozialstrukturatlas des Landesjugendamtes für den Freistaat Sachsen 2013, Chemnitz 2013, S. 48 f. Unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/21273> (Zugriff: 06.03.2014).

## Bedingungen für die Berücksichtigung von Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen bzw. ohne Schulabschluss

69 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen zeigten sich zum Befragungszeitpunkt bereit, unter bestimmten Voraussetzungen auch Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen zu berücksichtigen. Für eine positive Einstellungsentscheidung war diesen Betrieben am wichtigsten, dass die Jugendlichen im Bewerbungsgespräch einen guten Eindruck hinterlassen (49 Prozent der Betriebe würden diese Bewerber berücksichtigen). Eine zweite wichtige Voraussetzung wäre ein erfolgreich absolviertes Praktikum dieser Bewerber (47 Prozent). Die Bereitstellung von Fördermitteln, wie z. B. Einstellungszuschüsse, würde die große Mehrheit der Betriebe nicht dazu bewegen, solchen Bewerbern eine Chance zu geben (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen bzw. ohne Schulabschluss in Sachsen 2013 (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Während sich zahlreiche Betriebe grundsätzlich bereit zeigten, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auch Bewerber mit schlechteren schulischen Leistungen in Betracht zu ziehen, war eine erhebliche Skepsis gegenüber Bewerbern ohne Schulabschluss erkennbar. Lediglich 22 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe Sachsens gaben an, unter bestimmten Voraussetzungen auch Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. Für eine Berücksichtigung solcher Bewerber wären auch hier vor allem ein erfolgreich absolviertes Praktikum (14 Prozent) oder ein guter Eindruck im Bewerbungsgespräch (13 Prozent) entscheidend. Öffentliche Förderung würden lediglich 3 Prozent der Betriebe dazu bewegen, auch Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen.

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass ein nennenswerter Teil der Betriebe durchaus bereit war, leistungsschwächere Bewerber bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen, sofern diese einen Schulabschluss besitzen. Hierzu mag die Tatsache beitragen, dass es vielen Betrieben zunehmend schwerer fällt, freie Ausbildungsplätze zu besetzen. Vor diesem Hintergrund sind offensichtlich zahlreiche Betriebe bereit, Abstriche bei den geforderten schulischen Leistungen zu machen, sofern bestimmte Voraussetzungen gegeben sind. Bewerber mit schlechten schulischen Abschlussnoten werden somit nicht mehr von vornherein abgelehnt, sondern erhalten Gelegenheit, im Rahmen

eines Vorstellungsgesprächs durch einen guten persönlichen Eindruck zu überzeugen bzw. ein Praktikum zu absolvieren. Die Betriebe erweitern somit ihre Suchstrategien und damit ihre Möglichkeiten, bei knapper werdenden Bewerberzahlen Fachkräftenachwuchs zu sichern und einem drohenden Mangel an qualifiziertem Personal vorzubeugen.

### **Praktika und Berufsorientierungsangebote als zusätzliche betriebliche Strategien zur Gewinnung von Nachwuchskräften**

Angesichts zunehmender Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Jugendlichen für die eigene Ausbildung und damit der Sicherung des Fachkräftenachwuchses kann die Berücksichtigung leistungsschwächerer Bewerber eine Möglichkeit sein, drohenden Engpässen vorzubeugen. Maßnahmen, die potenzielle Bewerber frühzeitig an den Betrieb binden, können eine Option darstellen. Hierzu zählen u. a. Praktika in Betrieben und die Teilnahme an Informationsveranstaltungen zur Berufsorientierung. Diese richten sich in der Regel an Schüler der Abgangs- und Vorabgangsklassen, und zwar unabhängig von deren schulischer Vorbildung.<sup>41</sup>

Praktika sind für viele Betriebe eine Möglichkeit, Bewerber kennenzulernen. Für die Bewerbergruppe mit schlechten schulischen Leistungen sind solche Praktika, wie weiter oben dargestellt, sogar notwendige Voraussetzung, um überhaupt berücksichtigt zu werden. Mit 63 Prozent gaben fast zwei Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe Sachsens an, dass es in ihrem Betrieb grundsätzlich möglich sei, ein Praktikum zu absolvieren (Ostdeutschland 61 Prozent, Westdeutschland 70 Prozent). Angesichts der umfangreicheren personellen Ressourcen größerer Betriebe ist es nicht überraschend, dass der Anteil von Betrieben mit Praktikumsmöglichkeiten mit der Betriebsgröße zunimmt. Gleichwohl wäre auch von den sächsischen Kleinstbetrieben immerhin etwas mehr als die Hälfte (53 Prozent) bereit, Praktikumsplätze anzubieten.

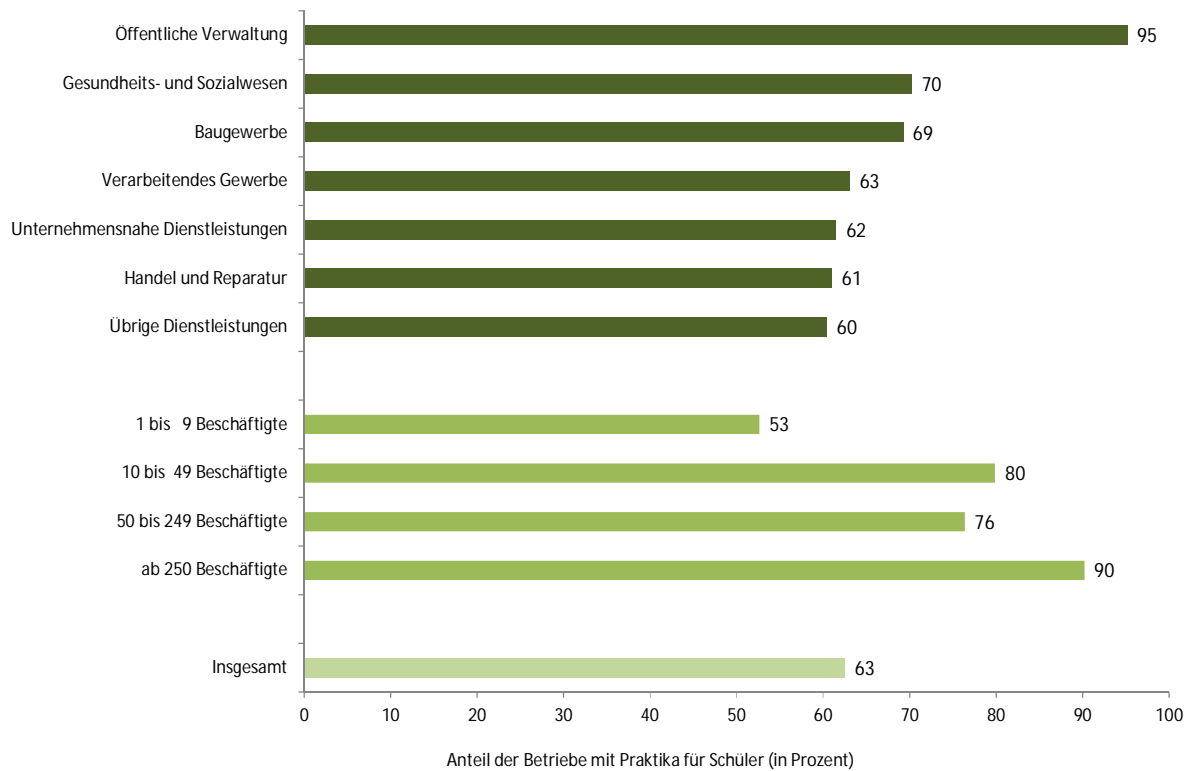
Zwischen den Branchen bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede. Mindestens zwei Drittel der Betriebe in fast allen Branchen gaben an, dass es Möglichkeiten für Praktika gibt. In der beschäftigungs- und ausbildungsstarken Branche verarbeitendes Gewerbe traf dies 2013 auf 63 Prozent der Betriebe zu. Besonders hoch war die Bereitschaft in der öffentlichen Verwaltung, wo in fast allen Betrieben grundsätzlich die Möglichkeit für Schüler bestand, ein Praktikum zur beruflichen Orientierung zu absolvieren (vgl. Abbildung 30).

An Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Schüler (z. B. Girls Day, Boys Day, Ausbildungsmessen, Informationsveranstaltungen in Schulen) haben sich 18 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen beteiligt (Ostdeutschland 21 Prozent, Westdeutschland 35 Prozent). Damit gab es deutlich weniger Betriebe, die an solchen Veranstaltungen mitwirkten als Betriebe mit Praktikumsmöglichkeiten. Dies zeigt sich mit wenigen Ausnahmen auch in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen (vgl. Abbildung 31).

---

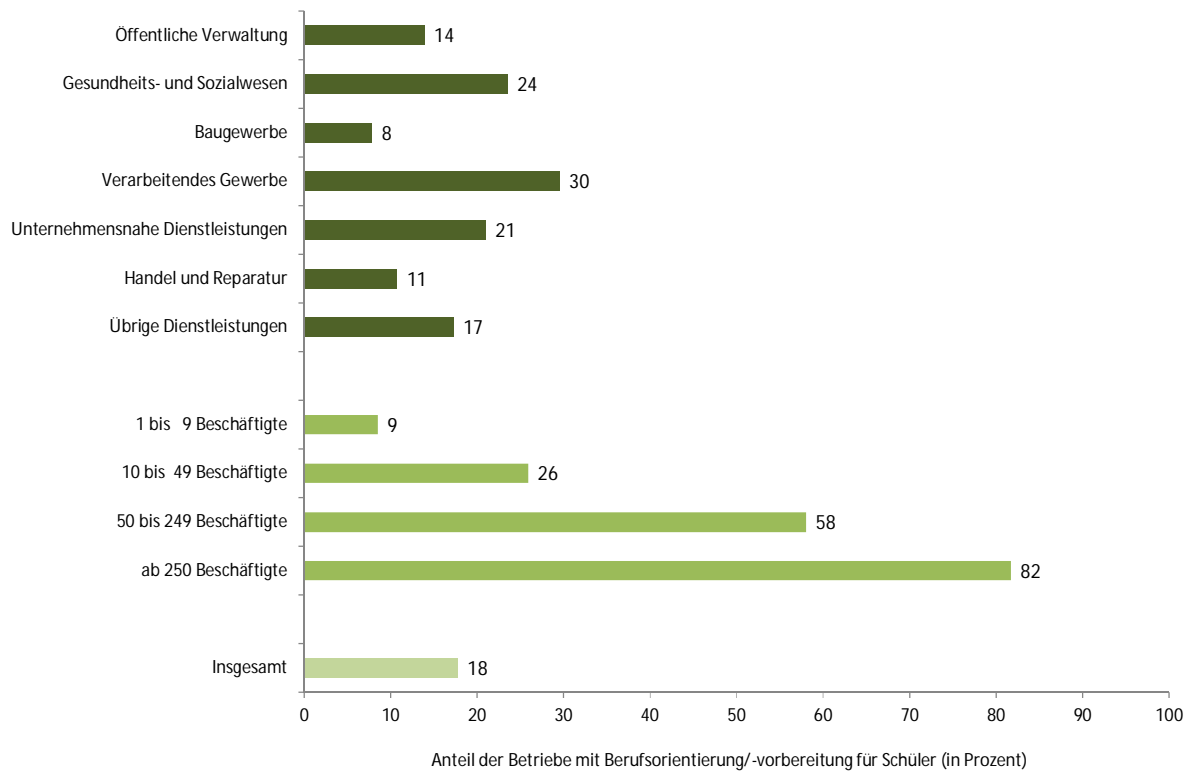
<sup>41</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels lautete: „Beteiligt sich Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle an Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Schülerinnen und Schüler (z. B. Girls Day, Boys Day, Ausbildungsmessen, Infoveranstaltungen in Schulen)? Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle für Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, Praktika zur Berufsorientierung zu absolvieren?“

Abbildung 30: Anteil der Betriebe mit Praktikummöglichkeiten für Schüler an ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Abbildung 31: Betriebe mit Beteiligung an Berufsorientierung für Schüler an ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

## 5.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

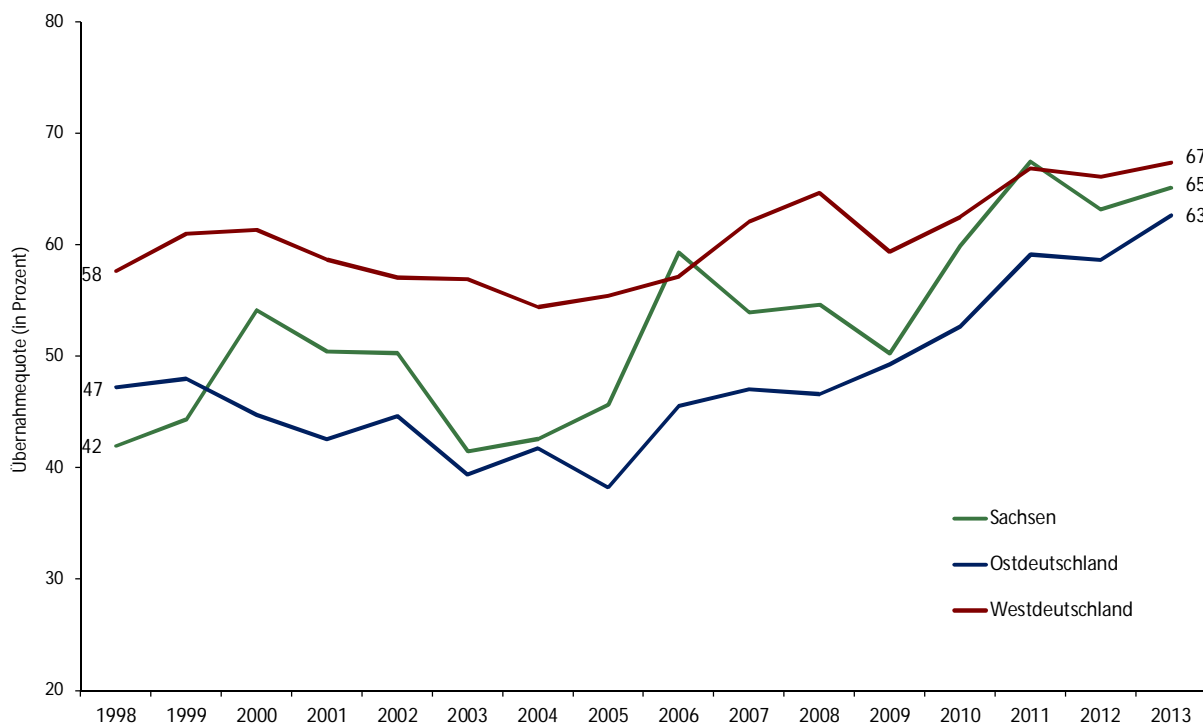
Die Situation an der so genannten zweiten Schwelle, dem Schritt von der beruflichen Erstausbildung in das Arbeitsleben, hat sich parallel zum Beschäftigungsaufbau und dem wachsenden Fachkräftebedarf deutlich verbessert. So ist seit Mitte der 2000er Jahre der Anteil übernommener Absolventen in den sächsischen Betrieben deutlich gestiegen. Dies ist ein Indiz dafür, dass sich die Ausbildungsleistungen der Betriebe immer stärker am betrieblichen Fachkräftebedarf orientieren und dass Ausbildung über Bedarf zunehmend an Bedeutung verliert. Die Ergebnisse der aktuellen Befragungswelle zeigen, dass sich dieser Trend auch im letzten Jahr fortsetzte.

### Übernahmequote weiterhin auf hohem Niveau

In 7 Prozent aller sächsischen Betriebe bzw. 32 Prozent aller Ausbildungsbetriebe beendeten junge Menschen 2013 ihre Ausbildung. 49 Prozent der Absolventen waren weiblich, 51 Prozent männlich.

In 66 Prozent aller Betriebe mit Absolventen wurden alle Auszubildenden übernommen, weitere 7 Prozent übernahmen zumindest einen Teil. Demgegenüber gaben 27 Prozent der Betriebe an, keinen einzigen Absolventen übernommen zu haben. Insgesamt wurden in Sachsen fast zwei Drittel (65 Prozent) der Ausbildungsabsolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen (Ostdeutschland 63 Prozent, Westdeutschland 67 Prozent). Unter den ostdeutschen Flächenländern lag der Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Absolventen nur in Thüringen noch höher. Von den weiblichen Absolventen wurden 66 Prozent, von den männlichen Absolventen 64 Prozent übernommen. Mit dieser Übernahmequote wurde von den sächsischen Betrieben 2013 der bisherige Höchstwert des Jahres 2011 fast erreicht (67 Prozent) (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Übernahmequoten\* in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013



\* Übernahmequote = Anteil übernommener Absolventen an allen erfolgreichen Absolventen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2013

Ohne Berücksichtigung der spezifischen Situation der Branche Erziehung und Unterricht<sup>42</sup> betrug die

<sup>42</sup> Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse, welche die betrieblichen Ausbildungsplätze ergänzen, werden statistisch dem Bereich Erziehung und Unterricht zugerechnet. Eine Übernahme ist bei dieser Art der Ausbildung nicht möglich, was sich reduzierend auf die durchschnittliche Übernahmequote auswirkt. Bei Einbeziehung des Bereichs Erziehung und Unterricht erhält man daher geringere Durchschnittsquoten.

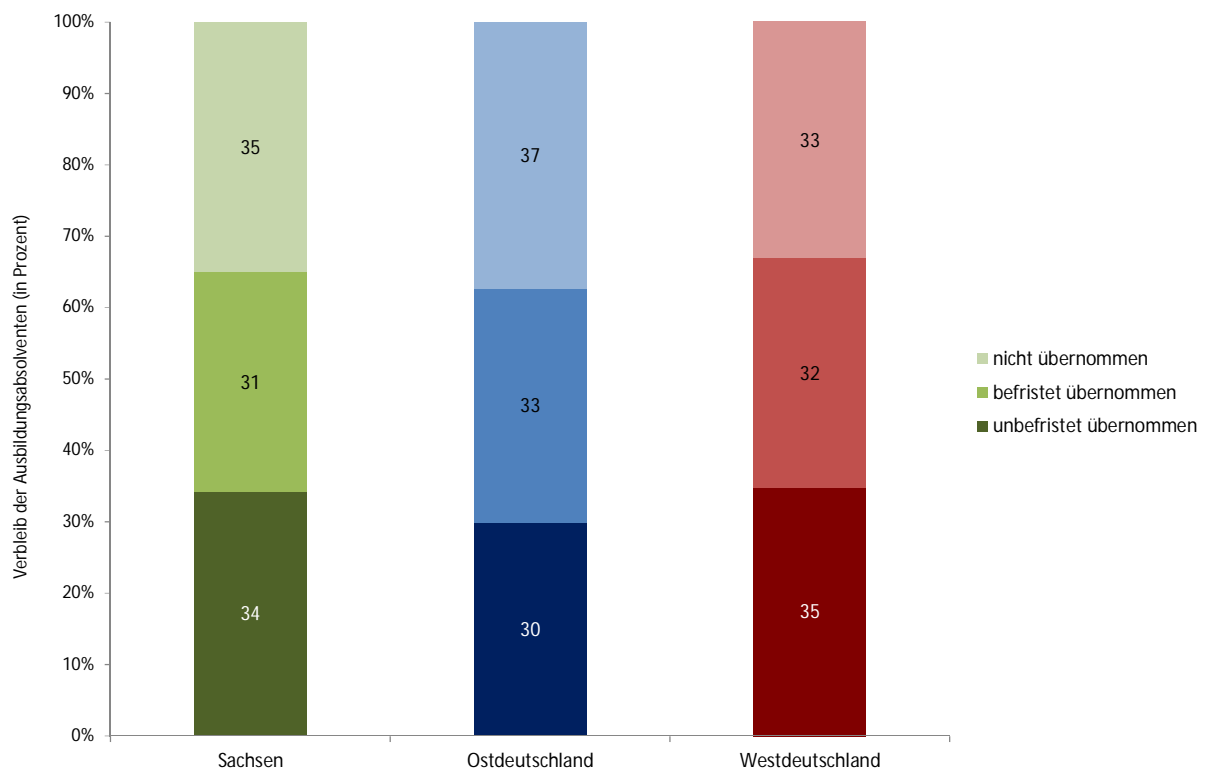


Übernahmequote in Sachsen sogar 68 Prozent und lag damit nur noch um 1 Prozentpunkt unter dem Wert für Westdeutschland. Die Chance, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen, war damit im Jahr 2013 in Sachsen fast genau so gut wie in Westdeutschland.

Wenngleich die große Mehrheit der Absolventen in ein Beschäftigungsverhältnis in ihren Ausbildungsbetrieben einmündete, war dieses in vielen Fällen lediglich befristet. So erhielt von allen übernommenen Absolventen mit 48 Prozent fast die Hälfte zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag (weibliche Absolventen 50 Prozent, männliche Absolventen 45 Prozent). In Westdeutschland war der Anteil befristeter Übernahmen mit 48 Prozent genau so hoch wie in Sachsen, in Ostdeutschland lag er bei 52 Prozent.

Im Hinblick auf den Verbleib der Ausbildungsabsolventen insgesamt ergibt sich damit folgende Verteilung: 35 Prozent aller Ausbildungsabsolventen Sachsens schieden nach dem Abschluss ihrer Ausbildung aus dem Betrieb aus, 34 Prozent mündeten in ein unbefristetes und 31 Prozent in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb ein. Beim Verbleib der Ausbildungsabsolventen gab es somit kaum Unterschiede zwischen Sachsen und Westdeutschland (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Verbleib der Ausbildungsabsolventen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

### Übernahmekancen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

In den letzten Jahren erhöhte sich in vielen Branchen die Übernahmequote. Zu den Branchen, die sich in den letzten 3 Jahren durch besonders günstige Übernahmekancen auszeichneten, gehörte vor allem das sächsische verarbeitende Gewerbe. In diesem Bereich wurden jeweils ca. 4 von 5 Absolventen übernommen. 65 Prozent der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes haben 2013 alle und weitere 12 Prozent zumindest einen Teil der Ausbildungsabsolventen übernommen. Das produzierende Gewerbe (verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe sowie Bergbau, Energie, Wasser, Abfall) erreichte ähnlich hohe Anteile bei der Übernahme (durchschnittlich 72 Prozent aller Absolventen). Damit fiel die Übernahmequote im produzierenden Gewerbe deutlich höher aus als in einzelnen Dienstleistungsbranchen wie z. B. den übrigen Dienstleistungen oder dem Gesundheits- und Sozialwesen (65 und 59 Prozent).

Die Übernahmechancen hingen im Jahr 2013 zwar stark mit dem Wirtschaftsbereich, jedoch weniger mit der Größe des Ausbildungsbetriebes zusammen. Mit 75 bzw. 70 Prozent war der Anteil übernommener Absolventen in Klein- und Großbetrieben ähnlich hoch. In Kleinstbetrieben wurden 47 Prozent, in mittleren Betrieben 55 Prozent der Absolventen vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Die Übernahmequote weiblicher Absolventen fiel in Kleinst- und Kleinbetrieben höher aus als die der männlichen Absolventen. In mittleren Betrieben gab es keine Unterschiede. In Großbetrieben lag die Übernahmequote weiblicher Absolventen hingegen unter der der männlichen Absolventen.

**Fazit:** Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen, dass die Möglichkeiten, Fachkräfteengpässen durch eigene Ausbildung entgegenzuwirken, von zahlreichen sächsischen Betrieben genutzt wurden. Allerdings bildeten 2013 erneut anteilig weniger Betriebe aus als in den Vorjahren. Die Ausbildungsbeteiligung sächsischer Betriebe lag damit weiterhin deutlich unter jener der westdeutschen. Das deutet darauf hin, dass die bestehenden Möglichkeiten noch nicht ausgeschöpft sind. Die Wahrnehmung solcher Optionen ist dabei nicht unbeeinflusst von der Entwicklung des Umfangs und der Struktur der Bewerber im Land. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze ist zwar nicht weiter gestiegen, aber der Anteil der Betriebe mit Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, blieb hoch. Aus Sicht der Betriebe mangelte es vor allem an geeigneten Bewerbern und weniger an Bewerbern generell. Vor dem Hintergrund anhaltender Besetzungsprobleme zeigte sich ein nennenswerter Teil der Betriebe durchaus bereit, unter bestimmten Bedingungen auch leistungsschwächere Bewerber zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für Bewerber mit schlechten schulischen Noten, während Jugendliche ohne Schulabschluss deutlich geringere Ausbildungschancen haben. Aus Sicht der Betriebe sind in diesen Fällen Gespräche, in denen die Bewerber einen guten Gesamteindruck hinterlassen, sowie Praktika geeignet, um sich ein Bild von leistungsschwächeren Bewerbern zu machen. Sie bilden eine Entscheidungshilfe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Die Übernahme von Ausbildungsabsolventen verblieb im Freistaat Sachsen 2013 auf hohem Niveau.

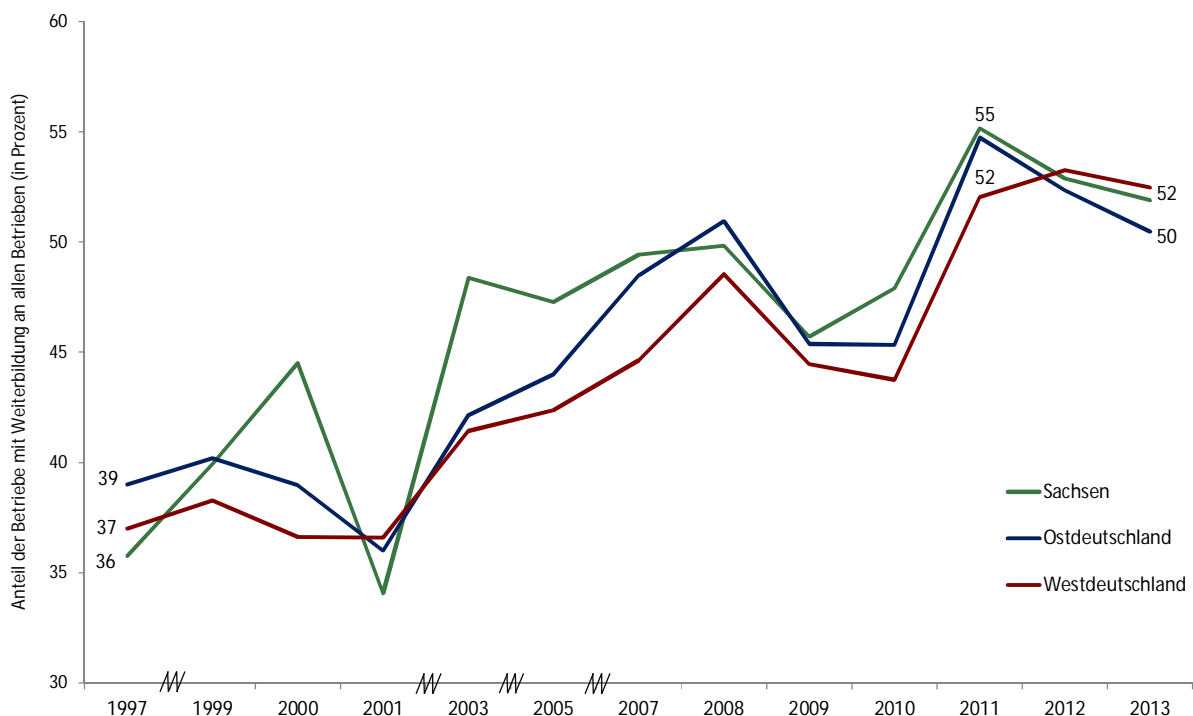
## 6 Weiterbildung

Neben der betrieblichen Ausbildung gehört die betriebliche Weiterbildung zu den wichtigsten Strategien, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Empirische Daten über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten werden regelmäßig im IAB-Betriebspanel erhoben und ausgewertet. Insgesamt 18 Befragungswellen ermöglichen aussagekräftige Informationen über den Stand und die Entwicklung in diesem Bereich. Bei Vergleichen der nachfolgenden Befunde mit anderen Datenquellen ist zu berücksichtigen, dass sich das IAB-Betriebspanel ausschließlich auf formal-organisierte betriebliche Weiterbildung bezieht, welche von Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird. Andere Formen der Weiterbildung sind ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblichen Weiterbildung für das jeweils erste Halbjahr erhoben werden.

### 6.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Seit Ende der 1990er Jahre ist der Anteil weiterbildender Betriebe in Sachsen deutlich gestiegen. Diese Entwicklung wurde lediglich 2009 infolge der weltweiten Krise kurzzeitig unterbrochen. Mit der konjunkturellen Erholung nach Abklingen der Krise sowie der steigenden Nachfrage nach qualifiziertem Personal war der Anteil von Betrieben, welche die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützten, in den beiden darauffolgenden Jahren wieder deutlich gestiegen. 2011 waren mit 55 Prozent anteilig so viele sächsische Betriebe wie nie zuvor weiterbildungsaktiv. Seitdem ist der Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützen wieder rückläufig. Mit 52 Prozent im Jahr 2013 ist die Weiterbildungsbeteiligung der sächsischen Betriebe zum zweiten Mal in Folge – genau wie in Ostdeutschland insgesamt – niedriger ausgefallen als im jeweiligen Vorjahr (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2013. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Trotz des erfolgten leichten Rückgangs ist die Weiterbildungsbeteiligung der sächsischen Betriebe nach wie vor sehr hoch, und sie liegt deutlich über den Werten der ersten Hälfte der 2000er Jahre.

## Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen und Größenklassen

Bei der Weiterbildungsbeteiligung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der sächsischen Wirtschaft. So war der Anteil weiterbildender Betriebe in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen wie bereits in den Vorjahren deutlich höher als in anderen Branchen. In allen drei Bereichen unterstützten 85 Prozent und mehr der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Einrichtungen dieser Bereiche dürfte vor allem mit hier bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung und entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zusammenhängen. Auch in Westdeutschland gehörten diese Bereiche zu den Branchen mit der höchsten Weiterbildungsbeteiligung. Schlusslichter waren in Sachsen das Baugewerbe sowie die übrigen Dienstleistungen, wo mit jeweils nur einem Drittel deutlich weniger Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt haben als in anderen Branchen.

Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten unterstützt, hängt neben der Branche und den damit verbundenen spezifischen qualifikatorischen Anforderungen auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. So nahm der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen mit der Beschäftigtenzahl zu. 90 Prozent aller mittleren Betriebe sowie fast alle Großbetriebe haben im ersten Halbjahr 2013 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, aber nur 45 Prozent der Kleinstbetriebe. Der aufgezeigte Zusammenhang ist keine Besonderheit Sachsens, sondern ließ sich ebenso in Ost- wie in Westdeutschland beobachten. Auch in anderen Bundesländern erwiesen sich größere Betriebe deutlich weiterbildungsaktiver als kleinere Betriebe.

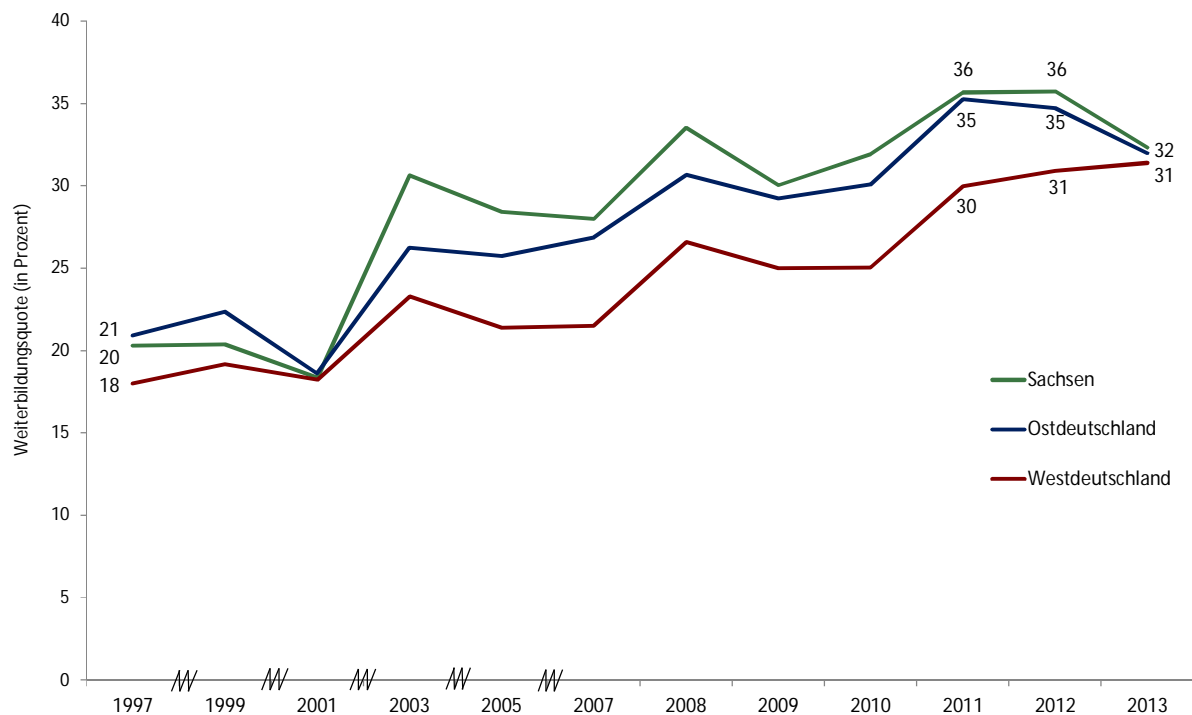
### 6.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Im IAB-Betriebspanel werden auch Angaben zum Teilnehmerumfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im hier definierten Sinn (d. h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) erhoben, mit denen Weiterbildungsquoten (Anteil der Weiterbildungsteilnehmer des jeweils ersten Halbjahres an den Beschäftigten) ermittelt werden können.<sup>43</sup> Die so berechnete Weiterbildungsquote für Sachsen lag im ersten Halbjahr 2013 bei 32 Prozent, fiel aber im Vergleich zu 2011 und 2012 um 4 Prozentpunkte geringer aus. Die rückläufige Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ging also mit einer Verringerung der Weiterbildungsquote einher. Dennoch wurden 2013 in Sachsen anteilig vergleichbar viele Beschäftigte wie in Ostdeutschland und etwas mehr als in Westdeutschland weitergebildet (vgl. Abbildung 35). Die Weiterbildungsquoten der sächsischen Betriebe lagen seit Anfang der 2000er Jahre immer oberhalb der ost- und deutlich oberhalb der westdeutschen Weiterbildungsquoten. 2013 hat es eine weitere Annäherung der sächsischen, der ost- und der westdeutschen Weiterbildungsquote gegeben, so dass nur noch geringfügige Unterschiede zu verzeichnen waren.

---

<sup>43</sup> Die Betriebe konnten entweder zu Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen Angaben machen. Bei der Angabe von Teilnehmern wird jeder Beschäftigte, der im Erhebungszeitraum an mindestens einer Maßnahme teilgenommen hat, nur einmal gezählt. Dagegen wird bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme eines Teilnehmers gezählt, so dass Mehrfachzählungen möglich sind.

Abbildung 35: Weiterbildungsquoten\* in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



\* Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2013. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

### Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branchen, in denen sich anteilig überdurchschnittlich viele Betriebe an Weiterbildung beteiligten, wiesen in der Regel auch überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten auf. Eine vergleichsweise breite betriebliche Beteiligung führte dazu, dass insgesamt auch mehr Beschäftigte weitergebildet wurden. So wurden z. B. 53 Prozent aller Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen und 57 Prozent der Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht im ersten Halbjahr 2013 von ihren Betrieben bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Obwohl fast alle Betriebe und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung angaben, weiterbildungsaktiv gewesen zu sein, lag die Weiterbildungsquote lediglich bei 31 Prozent. Besonders gering fiel die Weiterbildungsquote im Bauwesen (20 Prozent) sowie im Bereich der übrigen und der unternehmensbezogenen Dienstleistungen aus (22 bzw. 25 Prozent). Die beschriebenen Zusammenhänge waren auch in anderen Bundesländern zu beobachten. Auch hier spiegelt sich die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung der Wirtschaft auf der Beschäftigterebene wider.

Wie oben dargestellt, hängt die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe eng mit ihrer Größe zusammen. Dieser Zusammenhang ließ sich 2013 aber nicht in Bezug auf die Weiterbildungsquote beobachten. Die Weiterbildungsquote schwankte bei allen Betriebsgrößenklassen zwischen 29 und 36 Prozent. So belief sie sich in Kleinstbetrieben auf 31 Prozent und in Großbetrieben auf 36 Prozent.

### Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern

Im hier betrachteten Zeitraum (erstes Halbjahr 2013) waren 52 Prozent aller Teilnehmenden an betrieblichen Qualifizierungen weiblich (Ostdeutschland 53 Prozent, Westdeutschland 47 Prozent). Im Gesundheits- und Sozialwesen war der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmern mit 85 Prozent am höchsten, im Baugewerbe mit 6 Prozent am niedrigsten. Die Weiterbildungsquote der Frauen betrug im Durchschnitt aller Branchen 37 Prozent und lag damit um 9 Prozentpunkte über der Quote der Männer (28 Prozent). Frauen partizipierten somit auch im letzten Jahr stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Ländern 2013 (Stand: erstes Halbjahr)

Branche/Betriebsgrößenklasse/Land	Insgesamt	Frauen	Männer
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	19	16	20
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	46	57	41
Verarbeitendes Gewerbe	28	25	30
Baugewerbe	20	11	22
Handel und Reparatur	26	24	29
Verkehr, Information, Kommunikation*	35	31	35
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	41	44	36
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	29	22
Erziehung und Unterricht*	57	69	36
Gesundheits- und Sozialwesen	53	54	49
Übrige Dienstleistungen	22	24	18
Organisationen ohne Erwerbszweck*	38	39	36
Öffentliche Verwaltung	31	35	24
1 bis 9 Beschäftigte	31	36	27
10 bis 49 Beschäftigte	33	43	24
50 bis 249 Beschäftigte	29	31	27
ab 250 Beschäftigte	36	36	37
Sachsen	32	37	28
Mecklenburg-Vorpommern	36	40	33
Brandenburg	34	38	30
Sachsen-Anhalt	30	32	29
Thüringen	35	38	32
Berlin	28	32	24
Ostdeutschland	32	36	29
Westdeutschland	31	33	30

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Der oben beschriebene Zusammenhang zwischen Geschlecht und Weiterbildungsquote ließ sich auch in anderen Bundesländern beobachten. In erster Linie dürfte die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen darauf zurückzuführen sein, dass Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten aufweisen. Dabei handelt es sich um Branchen wie etwa das Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Bereich Erziehung und Unterricht.

### Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen

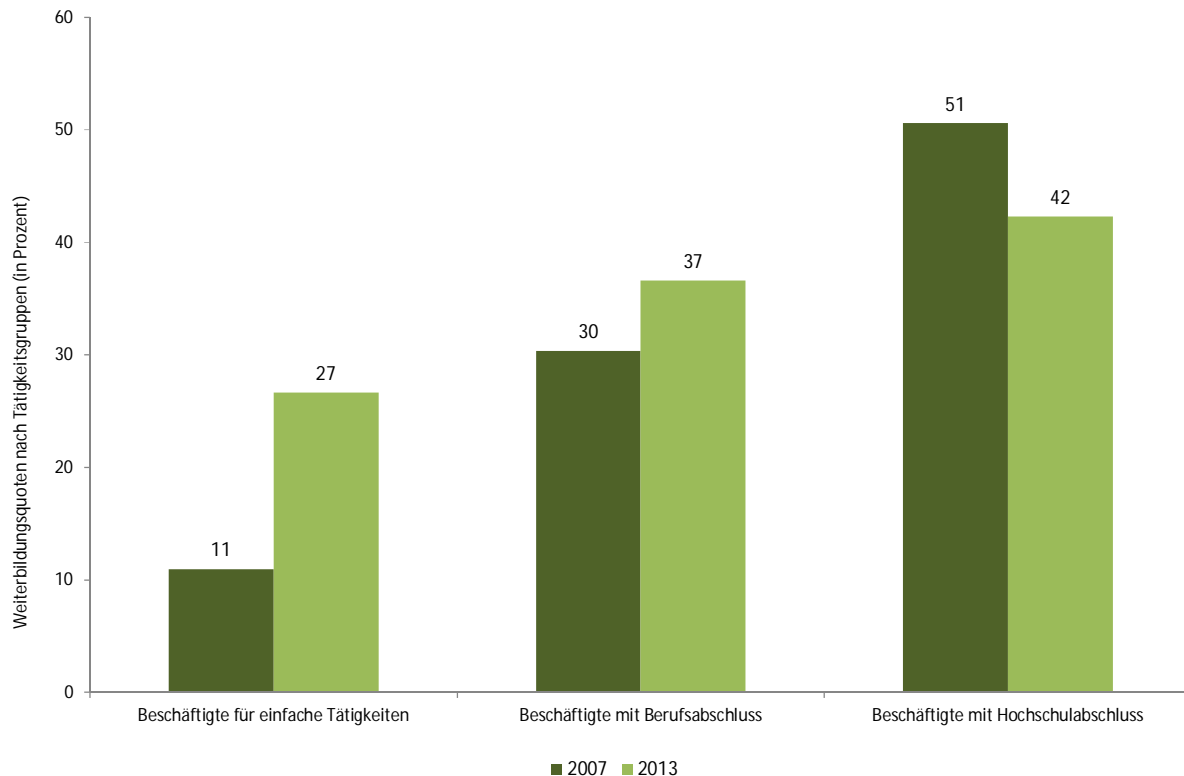
Von betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen profitierten die einzelnen Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Maße. Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung erfordert, partizipierten stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausübten. So wurden 42 Prozent der Beschäftigten mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Hochschulabschluss erfordert, im ersten Halbjahr 2013 weitergebildet. Bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, welche eine Berufsausbildung oder entsprechende Erfahrungen voraussetzen, war die Quote mit 37 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Demgegenüber wurden 27 Prozent aller Un- und Angelernten weitergebildet.

Im Vergleich mit 2007<sup>44</sup> zeigt sich, dass Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen nach wie vor seltener weitergebildet werden als jene mit qualifikatorisch anspruchsvolleren Tätigkeiten. Der Anteil von weitergebildeten Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen hat sich jedoch gegenüber früheren Jahren – wenngleich von einem sehr geringen Niveau aus – mehr als verdoppelt. Auch Beschäftigte mit Tä-

<sup>44</sup> Es erfolgt ein Vergleich mit dem Jahr 2007, weil sich die Abfrage der Tätigkeitsstruktur ab 2007 änderte.

tigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung voraussetzt, profitierten stärker als in früheren Jahren vom Weiterbildungsengagement der Betriebe. Demgegenüber verringerte sich die Weiterbildungsquote bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Abstände zwischen den Gruppen bestehen nach wie vor, sie sind jedoch erheblich kleiner geworden (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen 2007 und 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007 und 2013

### Weiterbildung vielfach während der Arbeitszeit

Weiterbildung fand vielfach in der Arbeitszeit statt. Mit 53 Prozent gab gut die Hälfte der sächsischen Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2013 an, ihre Beschäftigten hierfür normalerweise freizustellen. Dieser Anteil lag deutlich unter dem ost- wie westdeutschen Durchschnitt. In keinem anderen ostdeutschen Bundesland lag dieser Anteil derart niedrig. Die Wahrscheinlichkeit, für die Teilnahme an einer Weiterbildung freigestellt zu werden, variierte zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen mit einer Spannbreite von ca. 14 Prozentpunkten. In Großbetrieben wurden die Beschäftigten in 55 Prozent aller Fälle normalerweise während der Arbeitszeit weitergebildet. Mit 49 Prozent war der entsprechende Anteil bei Kleinbetrieben nur unwesentlich geringer. Betriebe, in denen sich Beschäftigte normalerweise ganz in der Freizeit weiterbilden mussten, erreichten in allen Größenklassen dagegen nur einstellige Anteile.

Eine Differenzierung der Weiterbildungszeiten nach Branchen ergibt ein recht heterogenes Bild. In Betrieben jener Branchen, in denen die Beteiligung an Weiterbildung am verbreitetsten war – dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem Bereich Erziehung und Unterricht – mussten sich Beschäftigte überdurchschnittlich häufig sowohl in der Arbeitszeit als auch in ihrer Freizeit weiterbilden (60 bzw. 53 Prozent).

### Kosten der Weiterbildung überwiegend von den Betrieben getragen

In der Mehrheit trugen die Betriebe die Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung (wie z. B. Kursgebühren oder Reisekosten). Dies war in 69 Prozent aller sächsischen Betriebe mit Weiterbildung der Fall (Ostdeutschland 73 Prozent, Westdeutschland 76 Prozent). In 28 Prozent aller Betriebe mussten sich die Beschäftigten demgegenüber teilweise oder sogar vollständig an den entstandenen Kosten für Weiterbildung beteiligen (Ostdeutschland 25 Prozent, Westdeutschland 20 Prozent).

Die Übernahme der Weiterbildungskosten erfolgte in den einzelnen Betriebsgrößenklassen jeweils überwiegend durch den Arbeitgeber. Auch der Anteil von Betrieben, in denen sich Beschäftigte teilweise oder vollständig an den Kosten beteiligen mussten, unterschied sich zwischen den Betriebsgrößenklassen kaum (zwischen 27 und 29 Prozent).

**Fazit:** In Sachsen ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe leicht zurückgegangen. Parallel zum verringerten betrieblichen Weiterbildungsengagement sank auch der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an der Gesamtzahl der Beschäftigten. Dennoch wurden von den sächsischen Betrieben weiterhin Anteilswerte erreicht, die geringfügig über dem ostdeutschen Niveau lagen bzw. ihm entsprachen. Ähnlich wie in anderen Bundesländern zeigte sich, dass größere Betriebe in stärkerem Maße Weiterbildung anboten als kleinere Betriebe, dass Frauen stärker an angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen partizipierten als Männer und dass Höherqualifizierte häufiger weitergebildet wurden als Un- und Angelernte.



## 7 Zur wirtschaftlichen Situation

Nachfolgend werden ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern betrachtet, die die wirtschaftliche Situation der sächsischen Betriebe charakterisieren und das Umfeld für die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften beschreiben. Es erfolgt eine Betrachtung der Entwicklung von Löhnen und Gehältern sowie der Tarifbindung der Betriebe. Darüber hinaus geht es zum einen um betriebliche Aufwandsgrößen wie Investitionen, Innovationen und Forschung und Entwicklung (FuE). Zum anderen werden Ergebnisgrößen wie Umsatz und Export dargestellt. Die genannten wirtschaftlichen Kennziffern und ihre Veränderung in den zurückliegenden Jahren sind wichtige Indikatoren zur Analyse der betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften. Abschließend werden die aktuellen Daten zum erreichten Produktivitätsniveau der sächsischen Betriebe analysiert. Die genannten Kennziffern charakterisieren die wirtschaftliche Situation der Betriebe und spiegeln ihre Position im Vergleich zu westdeutschen Betrieben wider.

### 7.1 Löhne und Tarifbindung

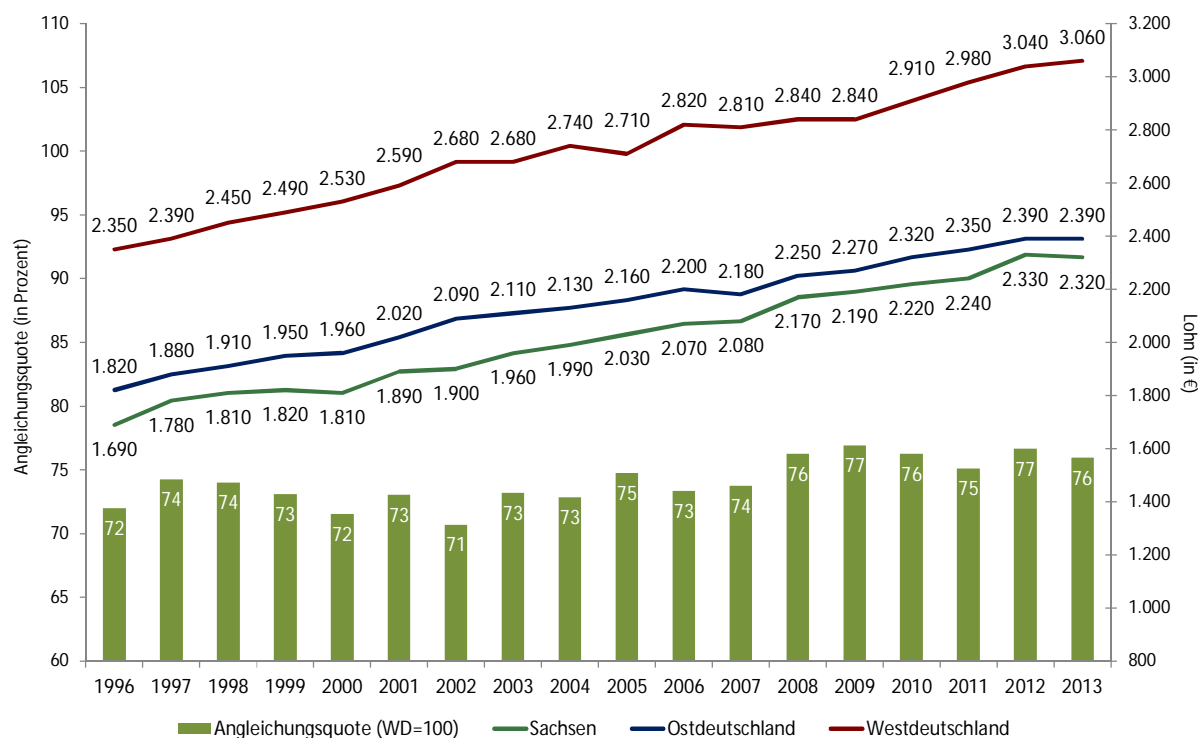
#### Bei Löhnen und Gehältern wieder etwas größerer Abstand zwischen Sachsen und Westdeutschland

Der Bruttodurchschnittslohn<sup>45</sup> betrug im Juni 2013 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Sachsen 2.320 € je VZÄ und fiel damit etwas geringer aus als im Vorjahr.<sup>46</sup> In Westdeutschland gab es 2013 hingegen eine leichte Steigerung auf 3.060 € je VZÄ. Damit lag die Lohnangleichung der sächsischen Betriebe 2013 bei 76 Prozent, d. h. sie fiel um 1 Prozentpunkt niedriger aus als im Vorjahr. Insgesamt haben sich die seit Ende der 1990er Jahre bestehenden Unterschiede beim Bruttodurchschnittslohn zwischen Sachsen und Westdeutschland (Westdeutschland = 100 Prozent) kaum verändert. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels erhöhten sich seit Ende der 1990er Jahre die Löhne sowohl in Sachsen als auch in Westdeutschland, wobei die Angleichungsquote immer zwischen 72 und 77 Prozent schwankte (vgl. Abbildung 37).

<sup>45</sup> Die Entwicklung der Löhne und Gehälter (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) in den Betrieben wird seit Mitte der 1990er Jahre auf Basis des IAB-Betriebspanels nachgezeichnet, und es erfolgt jährlich eine Gegenüberstellung der in sächsischen, ost- und westdeutschen Betrieben gezahlten Löhne und Gehälter. Ausgewiesen wird die jährliche Angleichungsquote der in Sachsen und Ostdeutschland im Durchschnitt gezahlten Löhne und Gehälter an das westdeutsche Niveau. Die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Ergebnisse gestatten einen Bezug der Löhne und Gehälter sowohl auf die Zahl der Beschäftigten ausgedrückt in Personen als auch einen Bezug auf Beschäftigte umgerechnet in Vollzeitäquivalente (VZÄ). Beim Ausweis in VZÄ fließt die Teilzeitbeschäftigung in die Berechnungen mit ein, und Vergleiche der Lohnentwicklungen zwischen Sachsen, Ost- und Westdeutschland beziehen sich damit auf Vollzeitbeschäftigte, die realistischer bestehende Unterschiede widerspiegeln. In den Auswertungen wird jeweils auf die Angleichungsquoten nach beiden Berechnungsmöglichkeiten hingewiesen, wobei nachfolgend schwerpunktmäßig auf die Bezüge nach VZÄ eingegangen wird.

<sup>46</sup> Für Analysen des Angleichungsprozesses (vor allem im Zusammenhang mit der Produktivitätsentwicklung) und zur Beurteilung anderer wirtschaftlicher und personalpolitischer Kennziffern ist der Bruttodurchschnittslohn in den Betrieben mit Umsatz die entscheidende Bezugsgröße und nicht der Lohn über alle Betriebe. Bei den Betrieben mit Umsatz werden die Löhne im Öffentlichen Dienst sowie in den Finanz-/Versicherungsdienstleistungen nicht berücksichtigt. Der Bruttodurchschnittslohn in den Betrieben mit Umsatz betrug im Juni 2012 in Sachsen 2.200 €. Damit lag die Angleichungsquote des Lohns (Westdeutschland = 100 Prozent) im Juni 2012 in Betrieben mit Umsatz bei 73 Prozent. Die Produktivitätsangleichung lag demgegenüber bei 69 Prozent.

Abbildung 37: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 und Angleichungsquote in Sachsen (Stand: jeweils Juni; Westdeutschland = 100; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Werden die Durchschnittslöhne auf Pro-Kopf-Basis ausgewiesen, also ohne Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung, lagen die Angleichungsquoten in allen Jahren etwa um 2 bis 5 Prozentpunkte höher als beim Ausweis nach VZÄ. 2013 betrug die Angleichungsquote Sachsens auf Pro-Kopf-Basis 81 Prozent.

### Starke Lohndifferenzierung nach Branchen und Betriebsgrößen

Eine Branchenbetrachtung der sächsischen Wirtschaft zeigt, dass sowohl die jeweiligen Bruttodurchschnittslöhne als auch ihre Angleichungsquoten an westdeutsche Bruttolöhne stark differieren. In der Höhe des Bruttodurchschnittslohns je VZÄ standen in Sachsen die abhängig Beschäftigten im Finanz- und Versicherungsgewerbe, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Erziehung und Unterricht an der Spitze, und die in den übrigen personengebundenen und unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur am unteren Ende der Lohnskala. Bei den Angleichungsquoten fällt auf, dass diese mit 68 Prozent im verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zu allen anderen Branchen mit am niedrigsten ausfällt. Hierfür sind insbesondere strukturelle Gründe ausschlaggebend (vgl. auch Kapitel 7.4). Die Betriebe des sächsischen verarbeitenden Gewerbes waren 2013 im Durchschnitt erheblich kleiner als die des westdeutschen (28 vs. 42 Beschäftigte), und kleinere Betriebe zahlten deutlich geringere Löhne als größere. Über die Hälfte aller Beschäftigten des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes arbeiteten 2013 in Großbetrieben, in denen der Durchschnittslohn je VZÄ 2013 bei 4.100 € lag. Demgegenüber war nur etwas mehr als jeder vierte Beschäftigte des sächsischen verarbeitenden Gewerbes in einem Großbetrieb tätig mit einem Durchschnittslohn je VZÄ von 3.080 €. Die Angleichungsquote für sächsische Großbetriebe des verarbeitenden Gewerbes betrug 75 Prozent, jene für den Durchschnitt aller sächsischen Großbetriebe hingegen 84 Prozent. In allen anderen Betriebsgrößenklassen des sächsischen verarbeitenden Gewerbes mit deutlich geringeren Löhnen waren ca. 71 Prozent der Beschäftigten tätig, im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe bei ebenfalls geringeren Löhnen nur knapp die Hälfte der Beschäftigten. In der Tendenz gilt: Mit steigender Betriebsgröße verringerten sich 2013 die Angleichungsquoten: 82 Pro-

zent in Kleinstbetrieben, 69 Prozent in Kleinbetrieben und 73 bzw. 75 Prozent in mittleren und Großbetrieben.

Einige Branchen, und hier vor allem Branchen mit Betrieben im öffentlichen Eigentum, haben dagegen bereits deutlich höhere Werte bzw. sogar die Angleichung erreicht (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Westdeutschland 2013 (Stand: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche/Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt		Lohnangleichung (West=100)	
	Sachsen	Westdeutschland	Basis: Vollzeit- äquivalente**	Basis: Beschäftigte
	Euro		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	1.780	2.120	84	99
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	3.410	3.580	95	101
Verarbeitendes Gewerbe	2.480	3.650	68	70
Baugewerbe	2.120	2.880	74	81
Handel und Reparatur	1.950	2.670	73	80
Verkehr, Information, Kommunikation*	2.350	3.210	73	77
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	3.380	3.700	91	95
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1.950	2.870	68	70
Erziehung und Unterricht*	2.690	2.840	94	100
Gesundheits- und Sozialwesen	2.570	2.810	91	104
Übrige Dienstleistungen	1.510	1.930	79	89
Organisationen ohne Erwerbszweck*	1.960	3.040	64	66
Öffentliche Verwaltung	3.140	3.130	100	104
1 bis 4 Beschäftigte	1.900	2.290	83	96
5 bis 9 Beschäftigte	1.770	2.510	71	84
10 bis 49 Beschäftigte	2.010	2.710	74	82
50 bis 249 Beschäftigte	2.290	2.940	78	81
ab 250 Beschäftigte	3.050	3.630	84	86
Sachsen insgesamt	2.320		76	81
Westdeutschland		3.060	100	100

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

\*\* Berechnet unter Einbeziehung von Teilzeitarbeit.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Lohnunterschiede waren zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen ebenfalls deutlich ausgeprägt. Kleine Betriebe zahlten in der Regel weitaus geringere Löhne als größere. In sächsischen Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten wurden je VZÄ im Juni 2013 im Durchschnitt 1.900 € gezahlt, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten 3.050 €, d. h. ca. 1.150 € mehr. In Westdeutschland war eine ähnlich hohe Differenzierung der Löhne zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen festzustellen.

Neben einer stärkeren Tarifbindung der größeren Betriebe sowie ihrer besseren Ertragslage und Gewinnsituation (Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten hatten laut IAB-Betriebspanel beispielsweise eine schlechtere Ertragslage) ist das unterschiedliche Leistungsniveau zwischen Klein- und Großbetrieben als entscheidender Grund anzusehen. Dabei spielt auch hier ein großer Anteil junger, noch nicht etablierter Betriebe (häufig kleinere Betriebe) eine maßgebende Rolle.

### Finanzielle Anreize durch Gewinn- und Kapitalbeteiligung

Neben einem festen Arbeitsentgelt boten einige Betriebe die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen, um damit zusätzliche Arbeitsanreize zu schaffen. Die Form einer Gewinn- und Erfolgsbeteiligung war in Sachsen wie in Westdeutschland allerdings nicht sehr verbreitet. Lediglich etwa jeder zehnte Betrieb (10 Prozent der Betriebe in Sachsen und jeweils 8 Prozent in Ost- und Westdeutschland) griff auf dieses Anreizsystem zurück. Seit Anfang der 2000er Jahre hat es in Sachsen eine Zunahme des Anteils der Betriebe mit Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung an den Be-

trieben insgesamt gegeben, und zwar hat sich ihr Anteil zwischen 2001 und 2013 von 5 auf 10 Prozent verdoppelt. Damit verlief die Entwicklung in Sachsen im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland unterschiedlich, dort blieben die Anteile über die Jahre hinweg weitgehend konstant.

Die Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmen war in Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland insgesamt noch weniger verbreitet. In nicht einmal 1 Prozent aller sächsischen und lediglich rund 1 Prozent aller ost- und westdeutschen Betriebe wurden Unternehmensanteile von Beschäftigten gehalten. Hier hat es in Sachsen, aber auch in Ost- und Westdeutschland seit 2001 einen leichten Rückgang, seit 2005 hingegen kaum Veränderungen gegeben. In diesem Fall trägt der Mitarbeiter auch das Risiko des Kapitalverlustes, falls sein Betrieb in Insolvenz geht.<sup>47</sup>

In Sachsen räumten 10 Prozent aller Betriebe ihren Mitarbeitern die Möglichkeit ein, sich am Gewinn bzw. am Erfolg des Betriebes zu beteiligen (Ost- und Westdeutschland jeweils 8 Prozent), wobei in Sachsen in diesen Betrieben etwa 12 Prozent aller Beschäftigten tätig waren (Ostdeutschland 10 Prozent, Westdeutschland 15 Prozent). Wenn Betriebe Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen anboten, dann kamen 2013 in Sachsen ca. 66 Prozent der Beschäftigten in den Genuss der Leistungen (Ostdeutschland 57 Prozent, Westdeutschland 64 Prozent).

Eine Betrachtung der Gewinnbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen kann nur für Ost- und Westdeutschland erfolgen.<sup>48</sup> Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass Gewinnbeteiligungen in allen Betriebsgrößenklassen eine Rolle spielten, wobei sie mit steigender Betriebsgröße deutlich zunahm. Diese Beteiligungsform räumten 2013 bereits 6 Prozent der ost- und westdeutschen Kleinstbetriebe ihren Beschäftigten ein und jeder vierte ostdeutsche sowie jeder dritte westdeutsche Großbetrieb (vgl. Tabelle 16). 2013 gab es insbesondere in größeren Betrieben häufiger Gewinnbeteiligungen als 2009.

Tabelle 16: Betriebe mit Kapital- und Gewinnbeteiligung nach Ländern nach Betriebsgrößenklassen 2013

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe		Anteil an Beschäftigten mit Erhalt der Leistungen	
	Kapitalbeteiligung	Gewinnbeteiligung	Kapitalbeteiligung	Gewinnbeteiligung
	Prozent		Prozent	
Sachsen	0	10	58	66
Mecklenburg-Vorpommern	1	6	89	47
Brandenburg	1	6	46	51
Sachsen-Anhalt	1	8	60	60
Thüringen	1	9	59	70
Berlin	1	10	24	43
Ostdeutschland	1	8	45	57
1 bis 9 Beschäftigte	0	6	69	67
10 bis 49 Beschäftigte	1	14	50	59
50 bis 249 Beschäftigte	4	20	37	53
ab 250 Beschäftigte	3	26	52	57
Westdeutschland	1	8	63	64
1 bis 9 Beschäftigte	1	6	63	61
10 bis 49 Beschäftigte	2	13	34	59
50 bis 249 Beschäftigte	3	23	43	53
ab 250 Beschäftigte	6	34	74	73

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

<sup>47</sup> Vgl. auch Lutz Bellmann, Iris Möller: Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung – Selbst die Finanzkrise sorgt nicht für stärkere Verbreitung. In: IAB-Kurzbericht, 17/2011.

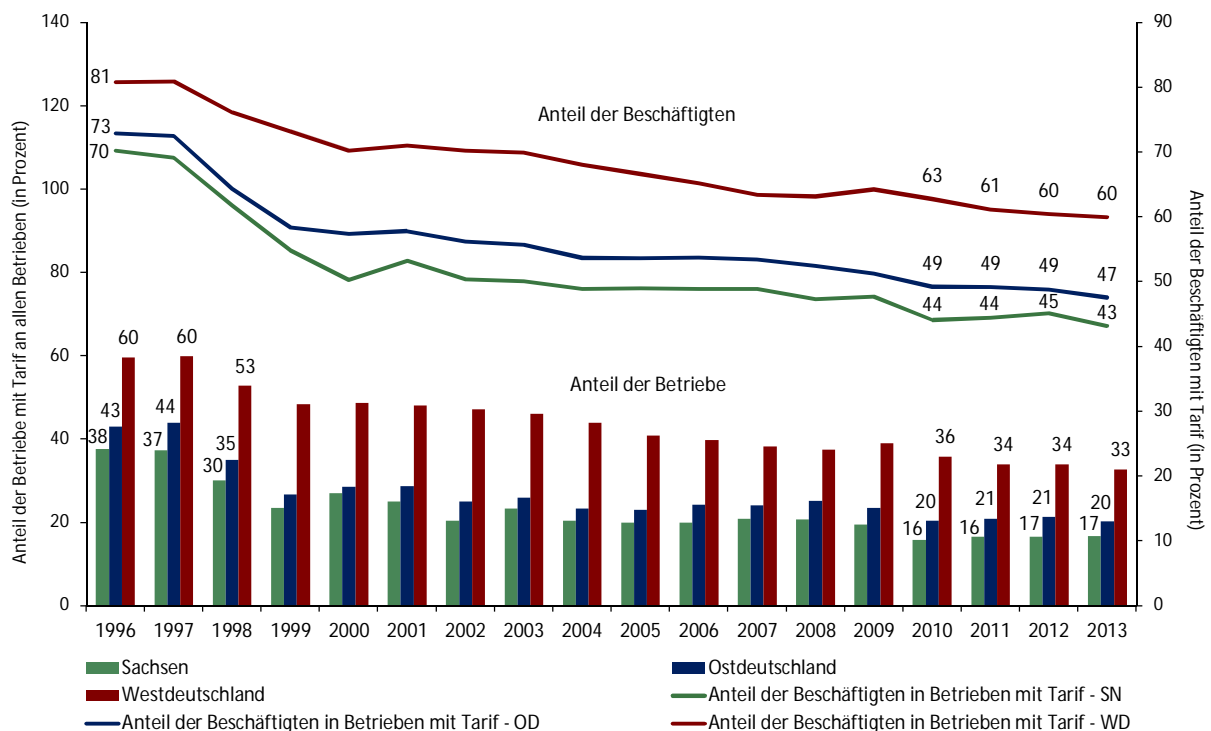
<sup>48</sup> Aufgrund der Fallzahlen erfolgte für Sachsen keine Auswertung der Gewinnbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen.

## Tarifbindung in Sachsen weiterhin auf niedrigem Niveau

Die Tarifbindung in Sachsen wie in Ostdeutschland insgesamt ist seit Jahren deutlich niedriger als in Westdeutschland. Während 2013 nicht einmal mehr jeder fünfte sächsische Betrieb (17 Prozent) tarifgebunden war (Branchen- oder Haustarifvertrag), traf dies auf jeden dritten westdeutschen Betrieb (33 Prozent) zu. Aufgrund der Größe der Unternehmen, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, wurden in Sachsen 2013 aber 43 Prozent (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 60 Prozent) aller Beschäftigten entsprechend eines Branchen- bzw. Haustarifvertrags entlohnt. Die Reichweite von Tarifverträgen ist hinsichtlich der erfassten Beschäftigten also deutlich höher als in Bezug auf die Betriebe. Im Jahr 2013 war Sachsen im ostdeutschen Ländervergleich damit das Land mit der niedrigsten Tarifbindung – sowohl hinsichtlich des Anteils der Betriebe mit Tarifvertrag an den Betrieben insgesamt als auch des Anteils der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag an den Beschäftigten insgesamt.

Die Tarifbindung zeigte in der Vergangenheit in Ost- wie in Westdeutschland langfristig deutlich rückläufige Tendenzen, die sich allerdings in den letzten Jahren verlangsamt haben. Die rückläufige Tarifbindung in Sachsen schien ab 2010 zunächst gestoppt worden zu sein, doch 2013 war der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag an den Beschäftigten insgesamt erneut rückläufig. Diese Entwicklung ließ sich auch in Ostdeutschland beobachten (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Anteil der Betriebe mit Tarifbindung an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung an allen Beschäftigten in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Über die Tarifbindung hinaus orientierten sich nach eigenen Einschätzungen aber auch zahlreiche Betriebe an bestehenden Tarifverträgen. Mehr als jeder dritte sächsische Betrieb (Ostdeutschland 34 Prozent, Westdeutschland 29 Prozent) richtete sich nach einem Branchentarifvertrag. Da es sich überwiegend um kleinere Betriebe handelte, arbeitete gut jeder vierte sächsische und auch jeder vierte ostdeutsche Beschäftigte in einem Betrieb mit Tariforientierung, in Westdeutschland gut jeder fünfte.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in den zurückliegenden Jahren die Löhne in Sachsen, Ost- und Westdeutschland in der Regel nominell gestiegen sind. 2013 gab es in Sachsen im Vorjahresvergleich allerdings einen leichten Rückgang, so dass sich der bestehende Abstand zwischen den

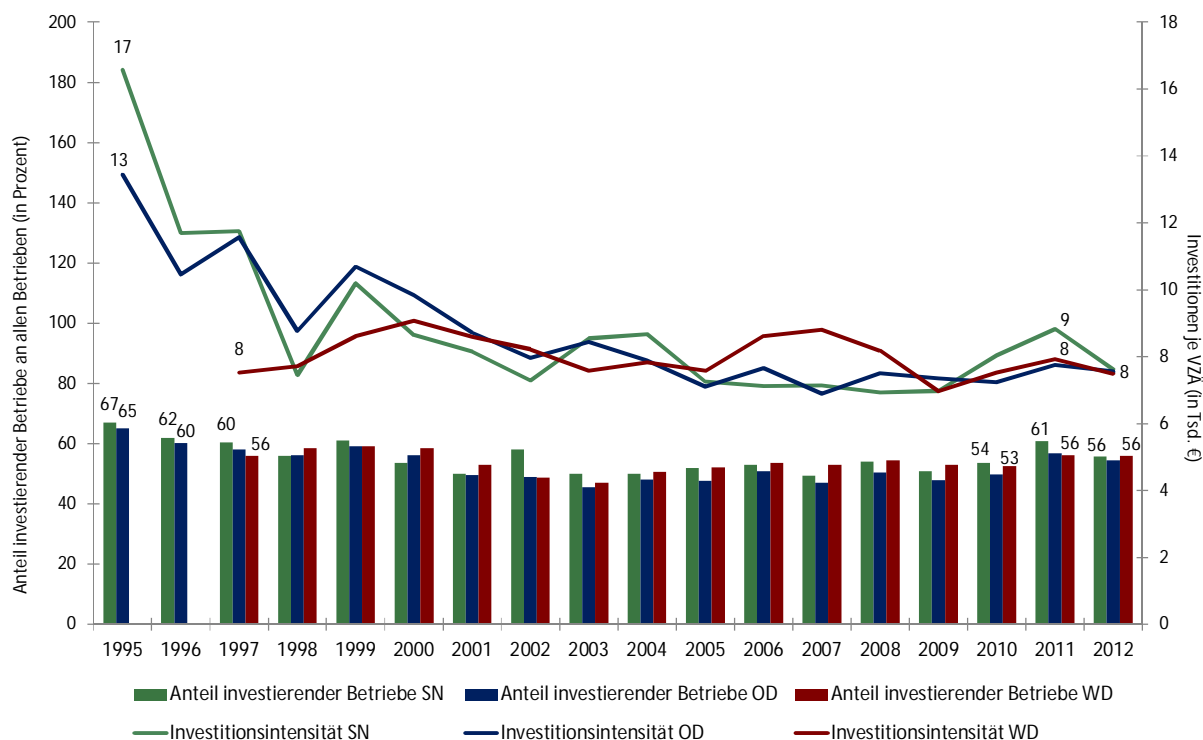
Lohnniveaus in Sachsen und Westdeutschland wieder leicht erhöhte. Sächsische Betriebe erreichten 2013 etwa 76 Prozent des westdeutschen Lohnniveaus je VZÄ. Neben strukturellen Gründen, dem geringeren Alter der Betriebe sowie der geringeren Produktivität dürfte auch die deutlich niedrigere Tarifbindung in Sachsen eine Rolle spielen.

## 7.2 Investitionen

Die aus der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels vorliegenden Ergebnisse geben Aufschluss über Veränderungen der Investitionsbereitschaft der sächsischen Betriebe. Um ihre Investitionsbereitschaft zu charakterisieren, werden hier der Anteil investierender Betriebe sowie die Investitionsintensität (Investitionen je Beschäftigten – in VZÄ) betrachtet.

Die Investitionsbereitschaft der sächsischen Betriebe unterlag in den zurückliegenden Jahren größeren Veränderungen. Sie war insbesondere in den 1990er Jahren aufgrund umfangreicher öffentlicher Förderung sehr hoch, in den 2000er Jahren dann allerdings stark rückläufig. Seit etwa 2005 verläuft die Entwicklung relativ stabil. Die Investitionsintensität der sächsischen Betriebe lag bis ca. 2009 relativ gleichbleibend bei etwa 7 Tsd. € und hat sich in den beiden Folgejahren erhöht, so dass sie sich oberhalb des ost- wie westdeutschen Vergleichswertes bewegte. 2012 lag die Investitionsintensität bei etwa 8 Tsd. € (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

2012 investierten 56 Prozent aller sächsischen Betriebe und damit etwas mehr als im Durchschnitt Ostdeutschlands und vergleichbar viele wie in Westdeutschland (Ostdeutschland 55 Prozent, Westdeutschland 56 Prozent).<sup>49</sup> Der Anteil investierender Betriebe ist seit Anfang der 2000er Jahre in Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland in der Tendenz leicht steigend (vgl. ebenfalls Abbildung 39). Dass in den zurückliegenden Jahren wieder mehr sächsische Betriebe investierten, könnte u. a. auch damit zusammenhängen, dass mehr Betriebe positive Jahresergebnisse aufwiesen

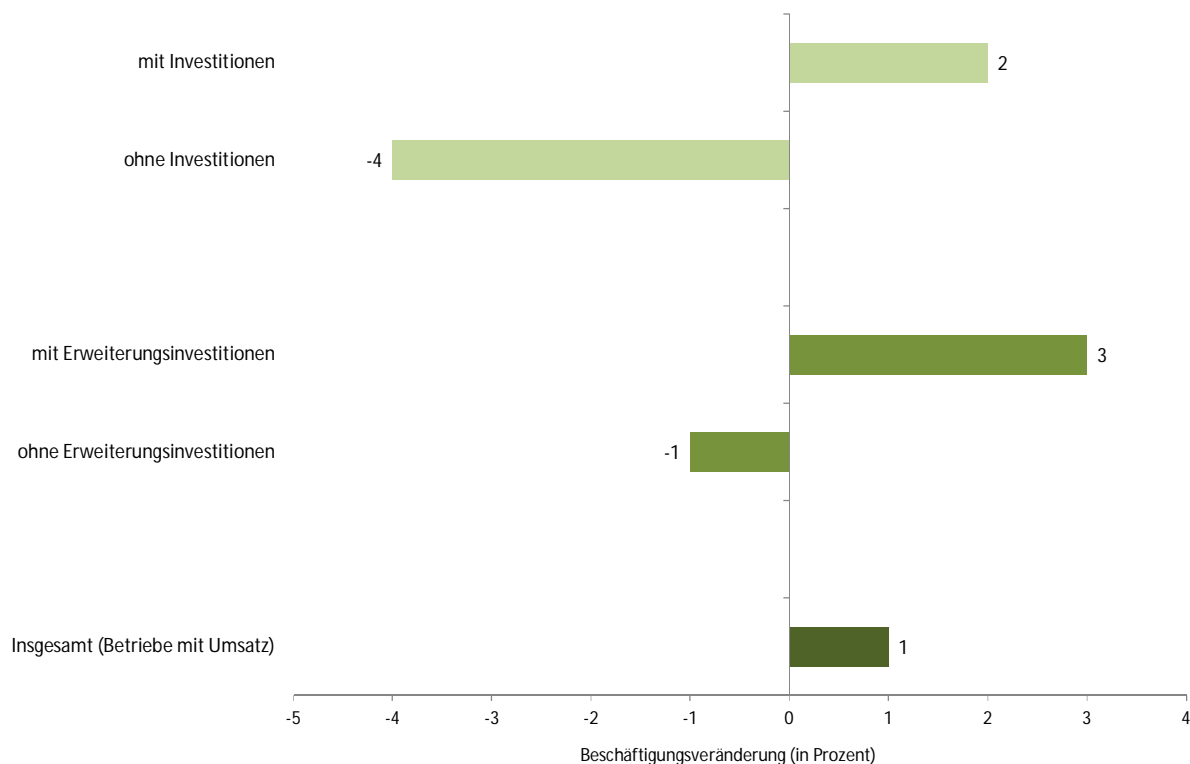
<sup>49</sup> Die Angaben zu Investitionen im IAB-Betriebspanel beziehen sich in den einzelnen Befragungswellen auf das jeweilige Vorjahr. Mit der 18. Welle liegen somit Investitionsangaben für 2012 vor.

und damit Gewinne erwirtschafteten. Lag der Anteil der Betriebe mit positivem Jahresergebnis in Sachsen 2008 und 2009 noch bei 65 bzw. 66 Prozent, erhöhte sich dieser Anteil 2012 auf 74 Prozent. Die Befragungsergebnisse belegen weiterhin, dass Betriebe mit erzielten Gewinnen 2012 zum einen häufiger investierten als die übrigen Betriebe und dass zum anderen die Investitionsintensität in diesen Betrieben deutlich höher ausfiel. Auch der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen war erheblich höher als in den anderen Betrieben.

### Positive Beschäftigungseffekte in investierenden Betrieben

Betriebliche Investitionen, insbesondere Erweiterungsinvestitionen, sind wichtige Voraussetzungen, um Beschäftigung zu sichern und weiter auszubauen. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass investierende Betriebe häufig auch positive Beschäftigungseffekte aufwiesen. So hatten investierende Betriebe in Sachsen 2013 durchschnittlich etwa 2 Prozent mehr Beschäftigte als im Vorjahr, in Betrieben ohne Investitionen verringerte sich die Beschäftigtenzahl demgegenüber um 4 Prozent. Noch etwas stärker fiel der Beschäftigungszuwachs in Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen aus, in denen 2013 im Vergleich zu 2012 ca. 3 Prozent mehr Beschäftigte tätig waren. Insgesamt erhöhte sich der Beschäftigungsumfang in Betrieben mit Umsatz um 1 Prozent (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Beschäftigungsveränderung 2013 zu 2012 (in Prozent) in Betrieben nach Investitionsaktivitäten in Sachsen (alle Betriebe mit Umsatz)



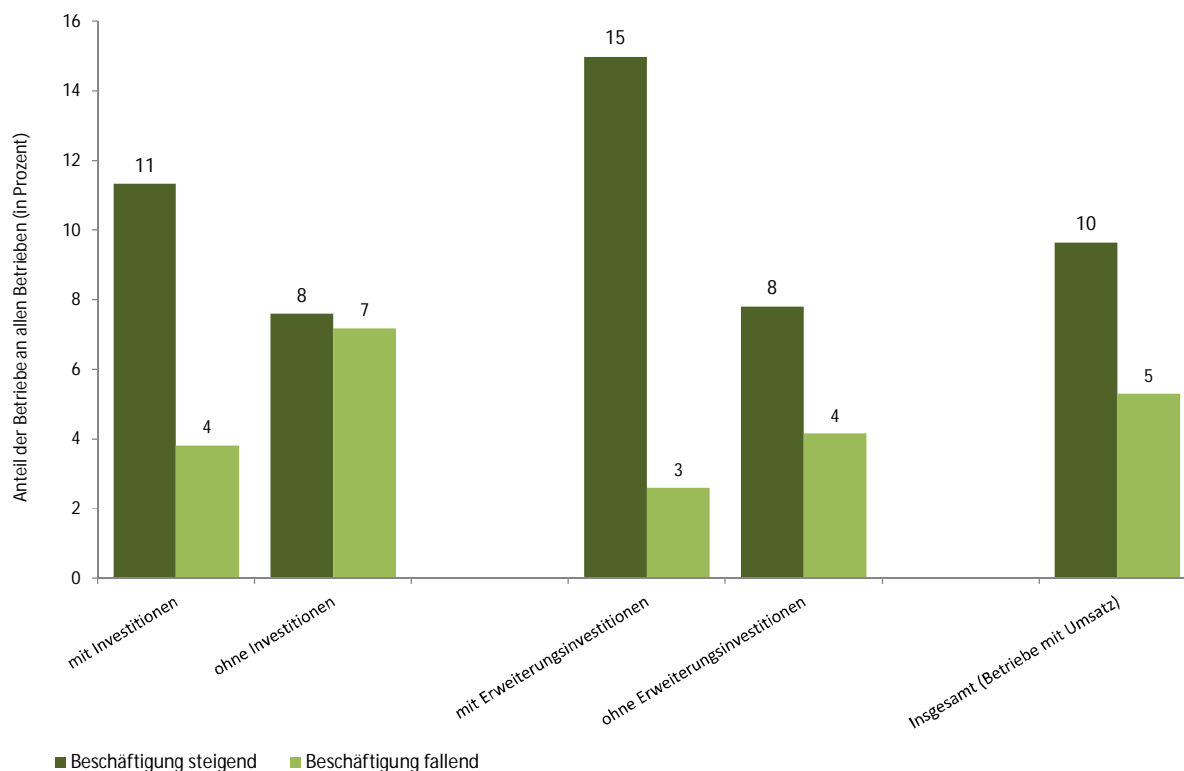
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Auch die aktuellen betrieblichen Einschätzungen zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung für 2014 fielen in investierenden Betrieben des Landes deutlich besser aus als in den übrigen Betrieben. So gingen zum Befragungszeitpunkt im Durchschnitt 11 Prozent aller investierenden Betriebe von steigender Beschäftigung im Jahr 2014 aus und damit häufiger als Betriebe ohne Investitionen (8 Prozent). Eine stabile Investitionstätigkeit sichert somit Beschäftigung und induziert die Entstehung neuer wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze.<sup>50</sup> Die Einschätzungen der Betriebe zeigten aber

<sup>50</sup> Vor diesem Hintergrund sind die Anstrengungen des Bundes im Bereich der Investitionsförderung für die neuen Bundesländer einzuordnen. „Der wirtschaftliche Aufholprozess der neuen Länder ist noch nicht abgeschlossen und verlangt weiterhin eine flankierende Strukturpolitik. Wichtiges Element ist dabei die Investitionsförderung, die betriebliche Investitionen fördert und damit Wachstum unterstützt. Da die steuerliche Investitionszulage Ende 2013 ausläuft, wird die

auch, dass Investitionen nicht ausschließlich beschäftigungssteigernde Wirkungen erwarten lassen. Zum Teil ist das betriebliche Investitionsgeschehen offenbar mit Rationalisierungseffekten verbunden, die auch zu Personaleinsparungen führen. Im Allgemeinen zeigt sich aber, dass bei investierenden Betrieben die Relationen zwischen Betrieben mit Beschäftigungszuwachs und -abbau wesentlich günstiger ausfallen als in Betrieben, die nicht investieren (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Beschäftigungserwartungen für 2014 nach dem Investitionsverhalten der Betriebe in Sachsen (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Zusammenfassend kann eingeschätzt werden, dass es 2012 kaum noch Unterschiede zwischen der Investitionsbereitschaft der sächsischen, ost- und westdeutschen Betriebe gab. Investierende Betriebe, insbesondere Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen, generierten 2013 deutliche Beschäftigungszuwächse und erwarteten häufiger als andere Betriebe auch für 2014 steigende Beschäftigung.

---

Bund- Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) künftig das zentrale Instrument der nationalen regionalen Wirtschaftsförderung. Im Rahmen der GRW unterstützen Bund und Länder strukturschwache Regionen finanziell dabei, den Strukturwandel und besondere regionale Herausforderungen zu bewältigen.“ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2013, Bundesministerium des Innern (Hrsg.), Berlin, November 2013, S. 32. Auch der Freistaat Sachsen fördert die Investitionstätigkeit von Betrieben auf vielfältige Weise. So werden beispielsweise Investitionen in Anlagevermögen und Betriebsmittel oder auch Existenzgründungen gefördert. Vgl. [http://www.sab.sachsen.de/de/p\\_wirtschaft/vorhaben\\_wi/index.jsp#23878](http://www.sab.sachsen.de/de/p_wirtschaft/vorhaben_wi/index.jsp#23878) (Zugriff: 24.03.2014).



### 7.3 Innovationen, Forschung und Entwicklung

Die Innovationsaktivitäten der Betriebe werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels mittels Informationen zu Produkt- und Prozessinnovationen widergespiegelt. Produktinnovationen zielen in der Regel darauf ab, bestehende Absatzmärkte zu sichern bzw. auch zu erweitern. Prozessinnovationen sind demgegenüber v. a. auf eine Reduzierung der Kosten gerichtet, um auf diesem Weg die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu verbessern.

Informationen zur Innovationstätigkeit der Betriebe<sup>51</sup> werden im IAB-Betriebspanel seit 1998 erfasst. Alle Innovationsaktivitäten werden im IAB-Betriebspanel mit Hilfe von Innovatorenraten, also dem Anteil von Betrieben mit Innovationen an allen Betrieben, ausgewiesen. Damit wird die betriebliche Verbreitung von Innovationsaktivitäten (Produkt- und Prozessinnovationen) widergespiegelt.

Nach Angaben der aktuellen Panelwelle waren 2012 etwa 37 Prozent aller sächsischen Betriebe mit Umsatz innovativ (Ostdeutschland 33 Prozent, Westdeutschland 41 Prozent), das heißt sie realisierten mindestens eine Produkt- oder eine Prozessinnovation. In diesen innovativen Betrieben waren 51 Prozent aller Beschäftigten Sachsens tätig, in Ostdeutschland 47 Prozent, in Westdeutschland waren es allerdings 62 Prozent. Seit 2007<sup>52</sup> waren sächsische Betriebe anteilig stets häufiger innovativ als ostdeutsche Betriebe. In den Jahren 2007 bis 2009 waren sie etwas seltener innovativ als westdeutsche Betriebe, jedoch verringerte sich der Abstand zu Westdeutschland allmählich. 2010 waren in Sachsen anteilig genauso viele Betriebe innovativ wie in Westdeutschland, und im Folgejahr 2011 lag der Anteil der sächsischen Betriebe sogar über dem westdeutschen. Damit war der Freistaat Sachsen das erste ostdeutsche Bundesland, dem es in diesem Zeitraum gelungen war, die bislang bestehende „Innovationslücke“ zu schließen. 2012 ist der Anteil der innovativen sächsischen Betriebe allerdings wieder gesunken und lag unter dem der westdeutschen Betriebe. Die „Innovationslücke“ gegenüber Westdeutschland hat sich damit wieder „geöffnet“ und lag bei 4 Prozentpunkten. Dennoch blieben die Betriebe Sachsens im Vergleich zu allen anderen ostdeutschen Flächenländern wie in den Vorjahren mit Abstand die innovativsten.<sup>53</sup>

Für das sächsische verarbeitende Gewerbe ist im Unterschied zu Ostdeutschland charakteristisch, dass der offenbar krisenbedingte Rückgang der Innovationen in 2010 bis heute nicht überwunden ist. Die Innovationsaktivitäten des sächsischen verarbeitenden Gewerbes lagen 2012 zwar auf dem Niveau Westdeutschlands, allerdings waren bis dahin in Sachsen anteilig immer mehr Betriebe des verarbeitenden Gewerbes innovativ als in Westdeutschland.

<sup>51</sup> In der vorliegenden Auswertung werden Betriebe mit Umsatz betrachtet.

<sup>52</sup> In den Befragungswellen 1998, 2001, 2004 und 2007 wurden Produktinnovationen der jeweils letzten 2 Jahre erhoben. Ab Befragungswelle 2008 beziehen sich die Produktinnovationen jeweils auf das zurückliegende Geschäftsjahr. Mit der 18. Welle 2013 liegen somit Innovationsangaben für 2012 vor. Aufgrund der Neuordnung der Branchen nach der WZ 2008 sind die Angaben nach Branchen erst ab der Welle 2009 miteinander vergleichbar.

<sup>53</sup> Die Sächsische Landesregierung fördert seit Jahren betriebliche Innovationsprozesse bzw. FuE-Aktivitäten. Dazu zählten 2013 insbesondere die FuE-Projektförderung, die Mittelstandsrichtlinie - Kooperationen, in deren Rahmen Unternehmen ein neues Produkt, eine Dienstleistung oder ein Verfahren gemeinsam entwickeln konnten, sowie die Mittelstandsrichtlinie - Markteinführung innovativer Produkte und Produktdesign (MEP), über die Projekte zur Markteinführung neuer oder weiter entwickelter Produkte, Dienstleistungen oder Verfahren, die auf Innovationen beruhen, aber noch nicht wirtschaftlich verwertet wurden, gefördert wurden. Vgl.: [http://www.sab.sachsen.de/de/p\\_wirtschaft/-vorhaben\\_wi/index.jsp](http://www.sab.sachsen.de/de/p_wirtschaft/-vorhaben_wi/index.jsp) (Rubrik: Technologieeinsatz und Entwicklung) (Zugriff: 24.03.2014). Angesichts der bestehenden Innovationslücke zu Westdeutschland werden auch weiterhin durch ein differenziertes Förderinstrumentarium Forschung und Innovationen in den neuen Bundesländern unterstützt. „Die unter der Dachmarke „Unternehmen Region“ zusammengefasste Förderung in sechs Programmen der Bundesregierung setzt an unterschiedlichen Stellen des Innovationsprozesses an, um den strukturellen Besonderheiten in der ostdeutschen Forschungslandschaft (viele innovationsaffine KMU, wenig Großunternehmen mit eigenen FuE-Abteilungen, anerkannte Forschungsstandorte in teilweise strukturschwachen Gebieten) zu entsprechen.“ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2013, a. a. O., S. 33 ff.

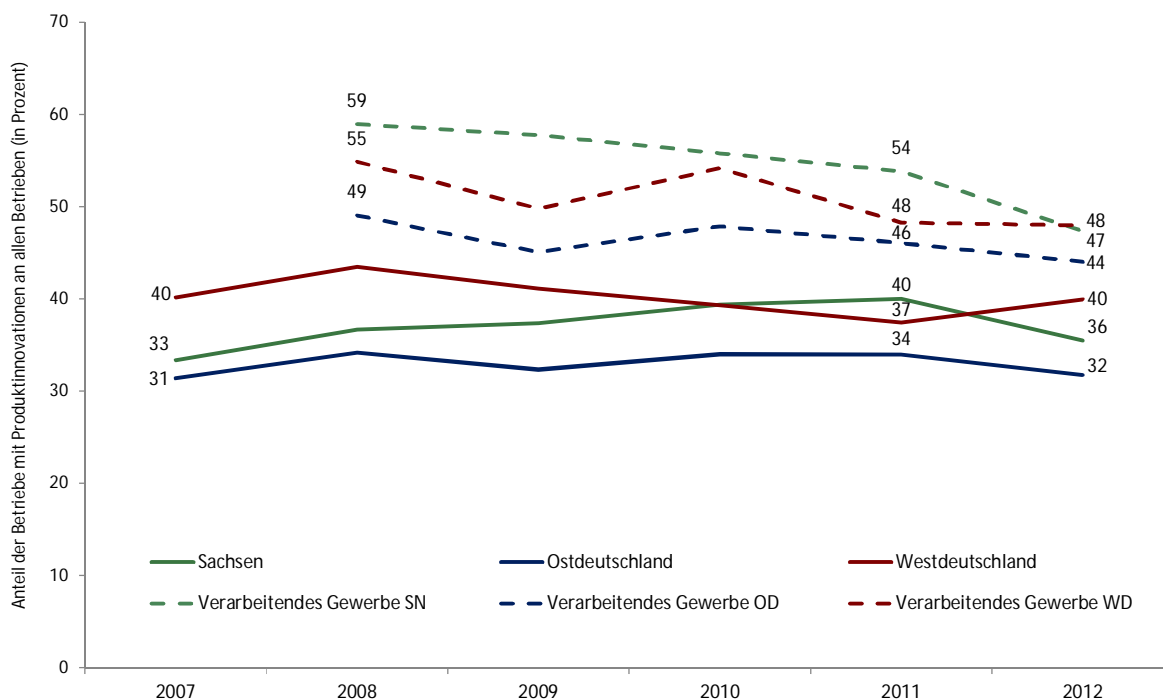
## Wieder weniger sächsische Betriebe produktinnovativ

In Sachsen waren seit 2005 zumeist deutlich mehr als ein Drittel aller Betriebe mit Umsatz produktinnovativ. 2011 traf dies auf 40 Prozent der Betriebe zu. 2012 verringerte sich der Anteil allerdings und lag bei 36 Prozent. Zwischen 2007 und 2011 ist der Anteil der produktinnovativen Betriebe mit Umsatz in Sachsen kontinuierlich angestiegen, während er in Westdeutschland zwischen 2008 und 2011 gesunken ist. 2010 waren in Sachsen anteilig genauso viele Betriebe produktinnovativ wie in Westdeutschland, und im Folgejahr 2011 lag der Anteil der sächsischen Betriebe sogar darüber. 2012 hat sich in Sachsen und Westdeutschland eine gegenläufige Entwicklung vollzogen: Während der Anteil produktinnovativer Betriebe in Westdeutschland gestiegen ist, ist er in Sachsen gesunken. Dadurch ist nach zwei Jahren erstmalig wieder ein Abstand zu Ungunsten sächsischer Betriebe aufgetreten. Weiterhin blieben sächsische Betriebe bei Produktinnovationen aber aktiver als ostdeutsche (vgl. Abbildung 42).

Sächsische Betriebe des verarbeitenden Gewerbes waren bzgl. Produktinnovationen in den letzten Jahren häufig deutlich aktiver als westdeutsche. Allerdings zeichnet sich für Betriebe des sächsischen verarbeitenden Gewerbes insgesamt eine rückläufige Tendenz ab, so dass diese 2012 etwas seltener innovativ waren als westdeutsche (vgl. ebenfalls Abbildung 42).

Erwartungsgemäß realisierten Betriebe der FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes im Vergleich mit allen anderen Branchen 2012 am häufigsten Produktinnovationen (Sachsen 51 Prozent, Ostdeutschland 56 Prozent, Westdeutschland 65 Prozent). Die FuE-intensiven Zweige des sächsischen verarbeitenden Gewerbes waren 2012 allerdings deutlich seltener produktinnovativ als westdeutsche und auch als ostdeutsche. Während sächsische Betriebe der FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes 2008 und 2009 noch deutlich produktinnovativer als westdeutsche Betriebe waren, konnten westdeutsche Betriebe das bis dahin erreichte Niveau in etwa halten, während sich die Aktivitäten der sächsischen Betriebe von Jahr zu Jahr deutlich verringert haben und inzwischen auch unter dem Anteilswert für Ostdeutschland liegen. Damit lag die Innovatorenrate dieses Bereichs in Sachsen 2012 unterhalb des Vorkrisenstandes von 2008 (76 Prozent).

Abbildung 42: Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008 bis 2013

Die Palette möglicher Produktinnovationen ist breit und wird nachfolgend gemäß der üblicherweise in der Innovationsforschung unterschiedenen drei Arten von Produktinnovationen betrachtet: Weiterentwicklungen, Sortimentsneuheiten und Marktneuheiten.<sup>54</sup> Die drei Arten der Produktinnovationen unterscheiden sich vor allem nach dem erforderlichen Vorleistungsaufwand, insbesondere von FuE, aber auch an Investitionen und Personal sowie nach den Realisierungschancen auf dem Markt. Die Vorzüge von Weiterentwicklungen bestehen im Allgemeinen darin, dass sie geringere Vorleistungen erfordern und das Risiko eines Scheiterns gering ist. Auch bei Sortimentsneuheiten ist das Risiko weitgehend kalkulierbar. Demgegenüber erfordern Marktneuheiten in der Regel einen hohen FuE-Aufwand, wobei die Erfolgsaussichten am Markt risikoreicher sind. Gleichzeitig eröffnet die Entwicklung und Einführung völlig neuer Produkte aber auch neue Chancen auf den Absatzmärkten.

Insgesamt dominierten in den sächsischen Betrieben wie auch in Ost- und Westdeutschland Betriebe mit Weiterentwicklungen von Produkten (Sachsen 30 Prozent, Ostdeutschland 26 Prozent, Westdeutschland 32 Prozent). Es folgten Betriebe mit Sortimentserweiterungen (Sachsen 17 Prozent, Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland 21 Prozent) und mit Abstand Betriebe mit Marktneuheiten (Sachsen 6 Prozent, Ostdeutschland 4 Prozent, Westdeutschland 6 Prozent). Bis auf Marktneuheiten fanden die verschiedenen Arten von Produktinnovationen somit in sächsischen Betrieben seltener Anwendung als in westdeutschen, teilweise aber häufiger als in ostdeutschen Betrieben.

Am häufigsten wurden Produktinnovationen in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes realisiert (Sachsen 51 Prozent, Ostdeutschland 56 Prozent, Westdeutschland 65 Prozent). 2008 und 2009 waren sächsische Betriebe dieses Bereichs bereits produktinnovativer als westdeutsche, seitdem besteht aber wieder ein Rückstand gegenüber westdeutschen Betrieben, der sich von Jahr zu Jahr vergrößert und 2012 14 Prozentpunkte betrug. In den FuE-intensiven Zweigen des sächsischen verarbeitenden Gewerbes entwickelten 2012 48 Prozent der Betriebe ihre Produkte weiter (Ostdeutschland 50 Prozent, Westdeutschland 60 Prozent), 24 Prozent erweiterten ihr Sortiment (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 30 Prozent) und 12 Prozent der Betriebe der FuE-intensiven Zweige boten Marktneuheiten an (Ostdeutschland 13 Prozent, Westdeutschland 17 Prozent). Somit wurden auch 2012 in den FuE-intensiven Zweigen sowohl des sächsischen als auch des ost- und westdeutschen verarbeitenden Gewerbes Produktinnovationen von der risikoärmeren Innovationsvariante der Weiterentwicklungen dominiert.

Insgesamt war die Innovationsbeteiligung der sächsischen Betriebe der FuE-intensiven Branchen 2012 geringer als 2011, in Westdeutschland blieb sie insgesamt unverändert und in Ostdeutschland war sie ebenfalls rückläufig. Westdeutsche FuE-intensive Zweige boten 2012 gegenüber dem Vorjahr v. a. häufiger Marktneuheiten an, in Ostdeutschland verringerte sich der entsprechende Anteil. Das bedeutet, dass westdeutsche Betriebe der FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes versuchten, mit risikoreicheren Produkten Märkte zu halten bzw. neue zu erschließen.

### **Auch Rückgang bei Prozessinnovationen in Sachsen im Vergleich zum Vorjahr**

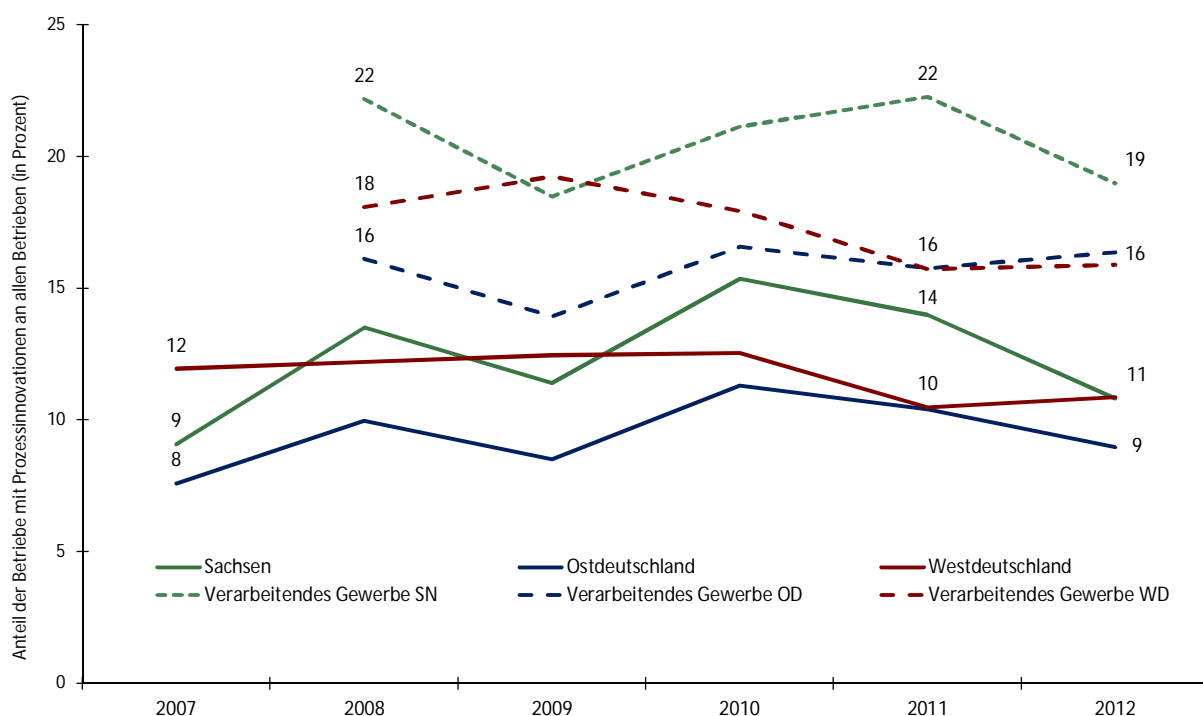
Das betriebliche Innovationsgeschehen kann neben Produktinnovationen auch durch Prozessinnovationen<sup>55</sup> charakterisiert sein. Als Prozessinnovationen werden alle entwickelten oder eingeführten Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben. Prozessinnovationen sind in deutlich weniger Betrieben verbreitet als Produktinnovationen. Wie sich zeigt, erwiesen sich sächsische Betriebe auf diesem Gebiet in den letzten

54 Weiterentwicklungen: Von einem Unternehmen bereits angebotene Leistungen oder Produkte werden verbessert bzw. weiterentwickelt; Sortimentsneuheiten: Von einem Unternehmen angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt vorhanden waren und neu ins Angebot aufgenommen wurden; Marktneuheiten: Von einem Unternehmen werden völlig neue Produkte oder Dienstleistungen ins Angebot aufgenommen, für die ein neuer Markt geschaffen werden muss.

55 Im Unterschied zu den Produktinnovationen gehen Prozessinnovationen erst seit der Welle 2008 mit einer gesonderten Fragestellung in die Auswertungen ein. Die entsprechende Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels lautete: „Haben Sie im letzten Geschäftsjahr 2012 Verfahren entwickelt oder eingeführt, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben?“

Jahren als sehr erfolgreich. 2010 und 2011 waren sächsische Betriebe insgesamt wie auch die Betriebe des verarbeitenden Gewerbes anteilig zum Teil deutlich häufiger prozessinnovativ als westdeutsche Betriebe. Allerdings verringerte sich der Abstand im letzten Jahr zu Ungunsten sächsischer Betriebe im letzten Jahr. Dadurch waren 2012 sächsische Betriebe mit Umsatz genau so aktiv wie westdeutsche, und der Vorsprung der sächsischen Betriebe des verarbeitenden Gewerbes hat sich auf 3 Prozentpunkte halbiert. Von allen Betrieben mit Umsatz in Sachsen realisierten 2012 11 Prozent Prozessinnovationen und damit vergleichbar viele wie im westdeutschen und mehr als im ostdeutschen Durchschnitt (Ostdeutschland 9 Prozent, Westdeutschland 11 Prozent). Demgegenüber lag der Anteil im sächsischen verarbeitenden Gewerbe bei 19 Prozent und fiel damit jeweils höher aus als in Ost- und Westdeutschland (jeweils 16 Prozent). In den vergangenen zwei Jahren haben die Innovatorenraten bei Prozessinnovationen im sächsischen verarbeitenden Gewerbe und in Ost- und Westdeutschland gegenläufige Entwicklungen vollzogen (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008 bis 2013

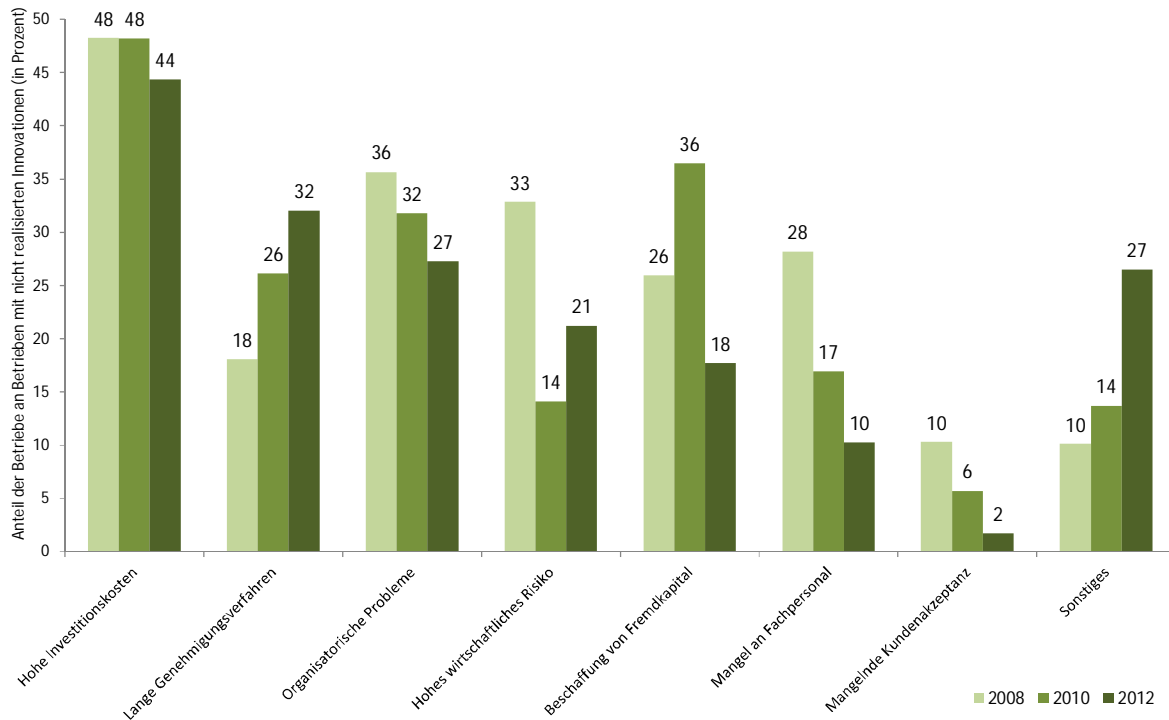
### Umsetzung geplanter Innovationen

Sächsische Betriebe, die Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen geplant hatten, konnten diese in der Regel auch durchführen. Dies war sowohl 2012 als auch in den Jahren 2008 und 2010 der Fall, als im IAB-Betriebspanel identische Informationen erhoben wurden. 2012 gaben von allen sächsischen Betrieben 6 Prozent an, vorgesehene Innovationen nicht durchgeführt zu haben (2010 7 Prozent, 2008 4 Prozent). Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland lagen die Anteile 2012 bei jeweils 6 Prozent und fielen ähnlich hoch aus wie in Sachsen.

Wenn geplante Innovationen nicht umgesetzt wurden, waren dafür verschiedene Gründe ausschlaggebend. Wie bereits 2008 und 2010 benannte auch 2012 fast jeder zweite sächsische Betrieb mit nicht durchgeführten Innovationen die hohen Investitionskosten als Grund. Am zweithäufigsten wurden von den Betrieben lange Genehmigungsverfahren als Innovationshemmnis angegeben. Während 2008 nicht einmal jeder fünfte Betrieb lange Genehmigungsverfahren als Innovationshemmnis bezeichnete, war es 2010 bereits gut jeder vierte und 2012 schon knapp jeder dritte sächsische Betrieb. Andere Innovationshemmnisse – wie organisatorische Probleme, die Beschaffung von Fremdkapital wie auch der Mangel an Fachpersonal – wurden aktuell von den sächsischen Betrieben seltener als

Problem benannt als in den Vorjahren. Es ist auffällig, dass sächsische Betriebe mit nicht durchgeführten Innovationen dies inzwischen relativ selten auf einen Mangel an Fachpersonal zurückführen. Während 2008 noch gut jeder vierte sächsische Betrieb diesen Grund angab, war es 2012 noch jeder zehnte Betrieb (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Innovationshemmnisse in Sachsen 2008, 2010 und 2012 (alle Betriebe mit nicht realisierten Innovationen, Mehrfachnennungen möglich)

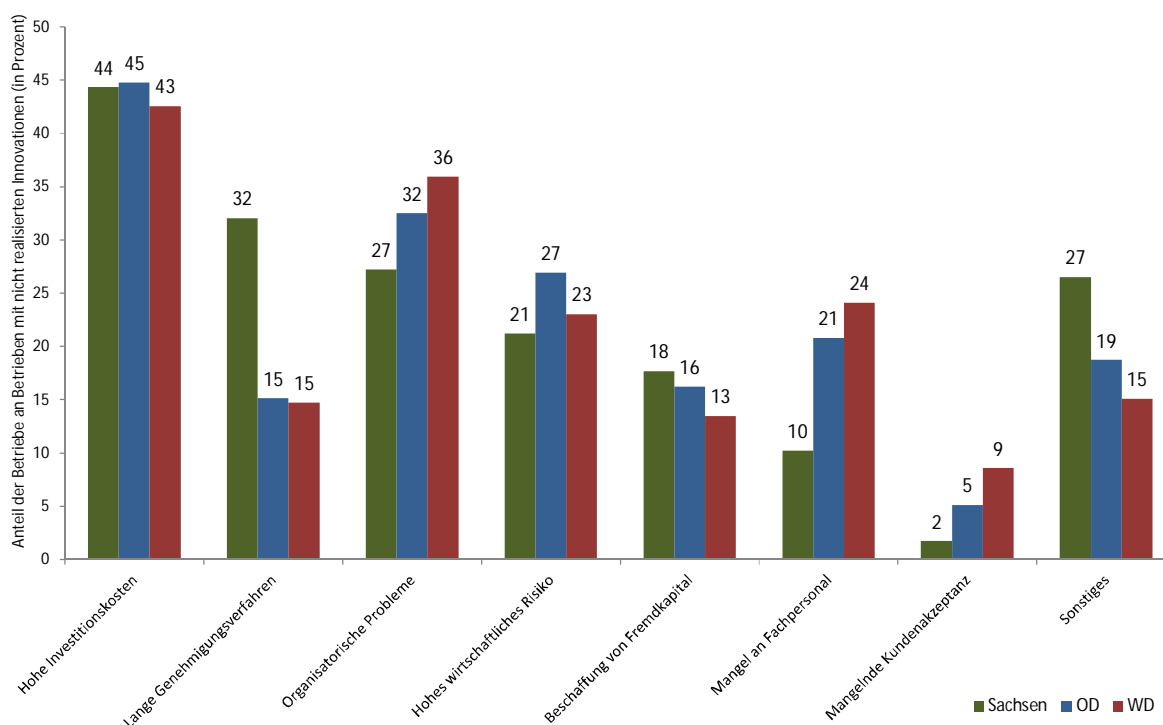


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009, 2011, 2013

Werden die von den sächsischen Betrieben angegebenen Innovationshemmnisse 2012 mit denen ost- und westdeutscher Betriebe verglichen, zeigen sich sowohl Gemeinsamkeiten, aber auch größere Unterschiede. Ähnlich häufig führten sowohl in Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland die hohen Investitionskosten zum Scheitern der Innovation. Knapp jeder zweite Betrieb gab diesen Grund an. Ähnlich häufig wurde in Sachsen, Ost- und Westdeutschland das hohe wirtschaftliche Risiko (etwa jeder vierte Betrieb) als Innovationshemmnis benannt. Auch die Unterschiede bei der Beschaffung von Fremdkapital fielen eher gering aus, wobei dieser Grund in Sachsen etwas häufiger als in Ost- und Westdeutschland genannt wurde. Organisatorische Probleme spielen in Sachsen eine geringere Rolle als in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 45).

Demgegenüber gab es zwei Gründe für die Nichtdurchführung geplanter Innovationen, bei denen große Unterschiede zwischen Sachsen sowie Ost- und Westdeutschland auftraten. Hierbei handelt es sich zum einen um lange Genehmigungsverfahren und zum anderen um einen Mangel an Fachpersonal (vgl. ebenfalls Abbildung 45). Lange Genehmigungsverfahren (das Einhalten von Gesetzen, Normen, rechtlichen Regelungen) wurden von ost- wie westdeutschen Betrieben nur halb so häufig als Innovationshemmnis angegeben wie in Sachsen. Darüber hinaus gaben ost- wie westdeutsche Betriebe diesen Grund ähnlich häufig an wie bereits 2008 und 2010, während sächsische Betriebe lange Genehmigungsverfahren zunehmend als Innovationshemmnis bezeichneten. Ein Mangel an Fachpersonal war 2012 lediglich für jeden zehnten sächsischen Betrieb problematisch, gleichzeitig für jeden fünften ostdeutschen und für jeden vierten westdeutschen Betrieb, d. h. gut doppelt so häufig. Ein Mangel an Fachpersonal als Innovationshemmnis wurde 2008 und 2010 in ostdeutschen Betrieben ähnlich häufig genannt wie 2012, in westdeutschen Betrieben etwas häufiger.

Abbildung 45: Innovationshemmnisse in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 2012 (alle Betriebe mit nicht realisierten Innovationen, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Damit kann festgestellt werden, dass im Fall geplanter aber nicht durchgeführter Innovationen sächsische Betriebe hierfür am häufigsten hohe Investitionskosten wie auch lange Genehmigungsverfahren verantwortlich machten.

### Hoher Wettbewerbsdruck der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes

Sächsische Betriebe stehen unter einem hohen Wettbewerbsdruck, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe.<sup>56</sup> Nach Einschätzung der Betriebe hat der Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck im verarbeitenden Gewerbe 2013 im Vorjahresvergleich deutlich zugenommen. Während 2012 noch 31 Prozent der Betriebe angaben, unter einem hohen Wettbewerbsdruck zu stehen, erhöhte sich dieser Anteil 2013 um 5 Prozentpunkte auf 36 Prozent. Darüber hinaus ging 2013 nach den vorliegenden Hochrechnungen aus dem IAB-Betriebspanel von allen Betrieben des sächsischen verarbeitenden Gewerbes jeder zweite Betrieb (51 Prozent) von einem mittleren Wettbewerbsdruck aus, etwa jeder zehnte (11 Prozent) von einem geringen und 2 Prozent gaben an, keinen Wettbewerbsdruck zu haben.

Innerhalb des verarbeitenden Gewerbes sind es insbesondere exportintensive Zweige, die sich zunehmend der Konkurrenz aus dem In- und Ausland stellen müssen. So schätzten im Vorjahr 35 Prozent dieser Betriebe den bestehenden Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck als hoch ein, 2013 waren es bereits 42 Prozent, damit gab es eine Erhöhung um 7 Prozentpunkte.

Eine betriebliche Möglichkeit, die eigene Konkurrenzfähigkeit zu erhöhen, besteht darin, durch Innovationen alte Märkte zu halten und neue Märkte zu erschließen, kostengünstiger zu produzieren. Wie weiter oben dargestellt, waren die Innovationsaktivitäten der Betriebe des sächsischen verarbeitenden Gewerbes sowohl bei Produkt- als auch bei Prozessinnovationen 2012 im Vorjahresvergleich rückläufig, befanden sich aber immer noch auf sehr hohem Niveau. Jeder zweite Betrieb des sächsi-

<sup>56</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels lautete: „Wie beurteilen Sie den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck, dem Ihr Betrieb ausgesetzt ist? Besteht kein, geringer, mittlerer oder hoher Wettbewerbsdruck?“

schen verarbeitenden Gewerbes war 2012 innovativ, wobei 47 Prozent der Betriebe Produktinnovationen umsetzten, 19 Prozent Prozessinnovationen. Die betrieblichen Innovationsaktivitäten differieren nach dem bestehenden Wettbewerbsdruck. Der Anteil innovativer Betriebe steigt deutlich mit zunehmendem Wettbewerbsdruck. In Betrieben mit hohem Wettbewerbsdruck fiel die Innovatorenrate fast doppelt so hoch aus wie in Betrieben mit geringem Wettbewerbsdruck. Diese Aussage gilt auch für Produktinnovationen. Bei Prozessinnovationen fallen die Unterschiede nach dem Wettbewerbsdruck geringer aus, wenngleich auch hier ein hoher Wettbewerbsdruck mit einem höheren Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen einhergeht (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Innovationen im sächsischen verarbeitenden Gewerbe 2012 nach der Höhe des Wettbewerbsdrucks (Mehrfachnennungen möglich, Stand: 30. Juni)

Wettbewerbsdruck	Anteil der Betriebe mit Innovationen	darunter	
		Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen	Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen
	Prozent	Prozent	
Hoch	57	55	20
Mittel	50	47	20
Gering*	30	29	13
Verarbeitendes Gewerbe	50	47	19

\* Wegen geringer Besetzungszahlen werden die Werte für „ohne Wettbewerbsdruck“ nicht ausgewiesen, die Werte für „geringen Wettbewerbsdruck“ sind aufgrund der Fallzahlen mit einer größeren statistischen Fehlertoleranz behaftet.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Die vorliegenden Ergebnisse aus dem Betriebspanel zeigen, dass mit steigendem Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes nicht nur häufiger Produktinnovationen umgesetzt werden, sondern dass auch die einzelnen drei Arten von Produktinnovationen (Weiterentwicklungen, Sortimentserweiterungen und Marktneuheiten) häufiger Anwendung finden. Alle drei Arten von Produktinnovationen werden von Betrieben, die nach eigenen Einschätzungen unter hohem Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck stehen, etwa doppelt so häufig realisiert wie von Betrieben mit geringem Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck. Mit innovativen Produkten und Leistungen die Marktposition zu halten bzw. auszubauen ist unter verschärften Konkurrenzbedingungen eine wesentliche betriebliche Strategie, die nachhaltig Erfolge bringen kann (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Produktinnovationen im sächsischen verarbeitenden Gewerbe 2013 nach der Höhe des Wettbewerbsdrucks (Mehrfachnennungen möglich, Stand: 30. Juni)

Wettbewerbsdruck	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen	Darunter mit ...		
		Weiterentwicklungen	Sortimentserweiterungen	Marktneuheiten
	Prozent	Prozent		
Hoch	55	52	25	14
Mittel	47	44	18	7
Gering*	29	25	15	7
Verarbeitendes Gewerbe	47	44	20	9

\* Wegen geringer Besetzungszahlen werden die Werte für „ohne Wettbewerbsdruck“ nicht ausgewiesen, die Werte für „geringen Wettbewerbsdruck“ sind aufgrund der Fallzahlen mit einer größeren statistischen Fehlertoleranz behaftet.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Die vorliegenden Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel belegen aber auch, dass Betriebe einem bestehenden Konkurrenzdruck nicht ausschließlich mit Produkt- und Prozessinnovationen begegnen. Immerhin gaben 43 Prozent der Betriebe mit hohem Wettbewerbsdruck an, 2012 keinerlei Innovationen realisiert zu haben. Diese Betriebe verfolgen augenscheinlich andere Strategien, um bei dem vorhandenen hohen Wettbewerbsdruck ihre Marktpositionen zu sichern. Denkbar wären Ansätze über Preisgestaltung, gezielte Kostensenkungen, die kurzfristige Effekte zeitigen dürften. Zukunftsweisend dürften allerdings betriebliche Herangehensweisen sein, die auf Innovationen

setzen und den Innovationsprozess steuern und gestalten.<sup>57</sup>

## Forschung und Entwicklung

### *Weiterhin Unterschiede in der Forschungslandschaft zwischen Sachsen und Westdeutschland*

Eine erfolgreiche Innovationstätigkeit der Betriebe als Garant für Wachstum und Beschäftigung steht auch in Zusammenhang mit Forschung und Entwicklung (FuE), die in den Betrieben erfolgt. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass sich das betriebliche Engagement der sächsischen Betriebe im Rahmen von FuE seit der Jahrtausendwende sehr positiv entwickelt hat. Der Anteil von FuE-betreibenden an allen Betrieben hat sich in Sachsen von 3 Prozent in 2001 auf 6 Prozent in 2013 verdoppelt und lag damit auch weiterhin oberhalb der Niveaus von Ost- und Westdeutschland (jeweils 5 Prozent) und wiederum deutlich höher als in den anderen ostdeutschen Flächenländern (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben nach Ländern, Ost- und Westdeutschland

Land	2001	2004	2007	2009	2011	2013
	Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben					
	Prozent					
Sachsen	3	5	6	7	6	6
Mecklenburg-Vorpommern	5	4	3	3	3	4
Brandenburg	3	4	3	4	3	3
Sachsen-Anhalt	2	4	4	4	4	3
Thüringen	3	3	5	4	4	4
Berlin	4	6	6	8	6	9
Ostdeutschland	3	4	5	5	5	5
Westdeutschland	5	5	5	5	5	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2013

In der Forschungslandschaft bestanden allerdings auch 2013 größere Unterschiede zwischen Sachsen und Westdeutschland. In Sachsen – wie in Ostdeutschland insgesamt – wird FuE überwiegend von unternehmensnahen Dienstleistungen und seltener vom verarbeitenden Gewerbe geleistet.<sup>58</sup> Auf 100 Beschäftigte entfielen in Sachsen 2,5 Forscher und Entwickler (Ostdeutschland 2,4; Westdeutschland 2,8). Im Durchschnitt gab es 2013 im sächsischen verarbeitenden Gewerbe 3,6 Forscher und Entwickler je 100 Beschäftigte (Ostdeutschland 3,9; Westdeutschland 5,2). Auf unternehmensnahe Dienstleistungen entfielen 2013 in Sachsen 46 Prozent der FuE-Beschäftigten (Ostdeutschland 48 Prozent, Westdeutschland 31 Prozent). Hier waren in Sachsen anteilig mehr Forscher und Entwickler tätig als in Westdeutschland (8,0 vs. 6,3 je 100 Beschäftigte), und auch mehr als in Ostdeutschland (7,4 je 100 Beschäftigte). Das verweist auf größere Unterschiede der sächsischen gegenüber der westdeutschen Forschungslandschaft (vgl. Tabelle 20).

<sup>57</sup> Am 12. Juli 2013 wurde vom Sächsischen Kabinett eine Innovationsstrategie beschlossen. Vgl. Innovationsstrategie des Freistaates Sachsen, Hrsg.: Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, September 2013

<sup>58</sup> Eine Spezifik der sächsischen wie ostdeutschen Forschungslandschaft besteht darin, dass sich im Rahmen des Privatisierungsprozesses Anfang der 1990er Jahre so genannte Industrie-Forschungs-GmbH gründeten, hervorgegangen durch Ausgliederung aus Kombinat und Instituten der ehemaligen Akademie der Wissenschaft. (Vgl. ISI, IWH: Wirtschaftsnaher Forschungseinrichtungen in der Bundesrepublik Deutschland unter besonderer Berücksichtigung struktureller Anpassungen in den neuen Bundesländern, S. 24 ff, Karlsruhe/Halle Juni 1993). Diese leisten Forschungsarbeit auch für das verarbeitende Gewerbe, ohne diesem anzugehören. Ein großer Teil von ihnen hat sich als wirtschaftsnaher Dienstleister entwickelt, ein anderer Teil zu innovativen Produktionsbetrieben. (Vgl. ZEW/PROGNOS/SÖSTRA: Forschung, Entwicklung und Innovation in produktionsnahen Dienstleistungsbereich, Mannheim 2000).



Tabelle 20: Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben und Beschäftigte mit FuE in Sachsen und Westdeutschland nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen 2013

Branche/Betriebsgrößenklasse	Sachsen			Westdeutschland		
	Anteil der Betriebe mit FuE	Verteilung der Beschäftigten mit FuE	Beschäftigte mit FuE je 100 Beschäftigte	Anteil der Betriebe mit FuE	Verteilung der Beschäftigten mit FuE	Beschäftigte mit FuE je 100 Beschäftigte
	Prozent		Personen	Prozent		Personen
Verarbeitendes Gewerbe	19	28	3,6	16	40	5,2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	46	8,0	9	31	6,3
1 bis 9 Beschäftigte	4	12	1,5	3	9	1,4
10 bis 49 Beschäftigte	8	19	1,6	6	18	1,8
50 bis 249 Beschäftigte	19	40	3,6	16	20	2,2
ab 250 Beschäftigte	23	29	3,1	30	53	4,8
Insgesamt	6	100	2,5	5	100	2,8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Eine Betrachtung der Betriebsgrößenklassen zeigt auf der betrieblichen Ebene eine weitgehend ähnliche Verteilung der FuE-Aktivitäten auf die einzelnen Betriebsgrößen zwischen Sachsen und Westdeutschland. Allerdings waren Großbetriebe in Westdeutschland noch stärker an FuE-Aufgaben beteiligt als in Sachsen (30 vs. 23 Prozent der Großbetriebe). Ein Rückblick auf die letzten Jahre zeigt jedoch, dass sich westdeutsche Großbetriebe relativ konstant an FuE beteiligten (ca. ein Drittel der Großbetriebe). Im Freistaat Sachsen hingegen differierte dieser Anteil von Jahr zu Jahr erheblich und schwankte seit 2001 zwischen 17 und 39 Prozent.

Große Unterschiede ergaben sich 2013 v. a. auf der Ebene der Beschäftigten, insbesondere bei mittleren und größeren Betrieben. In mittleren Betrieben des Freistaates waren anteilig doppelt so viele, in Großbetrieben fast nur halb so viele Beschäftigte mit FuE-Aufgaben betraut wie in westdeutschen Betrieben vergleichbarer Größe. Damit unterscheidet sich die FuE-Beteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen nach wie vor deutlich von der in Westdeutschland (vgl. ebenfalls Tabelle 20).<sup>59</sup> Während FuE-Aktivitäten in Sachsen v. a. von mittleren Betrieben getragen wurden (40 Prozent der FuE-Beschäftigten), waren es in Westdeutschland v. a. Großbetriebe (53 Prozent).

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels befasste sich 2013 von allen FuE-Beschäftigten in Sachsen mehr als die Hälfte (53 Prozent) ausschließlich mit Forschungs- und Entwicklungsaufgaben (Ostdeutschland 57 Prozent, Westdeutschland 66 Prozent). Knapp die Hälfte der sächsischen FuE-Beschäftigten arbeitete zeitweise an Forschungs- und Entwicklungsaufgaben, in Westdeutschland ein Drittel.<sup>60</sup>

<sup>59</sup> Aufgrund des geringen Anteils dieser Betriebsgruppe von jeweils unter 1 Prozent sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland wird der durchschnittliche Anteil FuE betreibender Betriebe insgesamt kaum beeinflusst.

<sup>60</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels lautete: „Befasst sich Ihr Betrieb mit Forschung und Entwicklung (F&E). Wie viele Ihrer Beschäftigten sind in Ihrem Betrieb ausschließlich oder zeitweise mit Forschungs- und Entwicklungsaufgaben befasst – unabhängig davon, ob es für Forschung und Entwicklung eine eigene Abteilung gibt?“

*Kooperation im Rahmen von FuE*

FuE-Leistungen sind aufwendig und übersteigen oftmals die Möglichkeiten des einzelnen Betriebes. Daher ist es sinnvoll, mit Partnern aus der Wissenschaft bzw. mit anderen Betrieben zu kooperieren und gemeinsam innovative Produkte und Dienstleistungen auf den Weg zu bringen. Dies garantiert höhere Erfolgsaussichten als im Falle der Ausschöpfung nur der eigenen betrieblichen Potenziale. Kooperationsbeziehungen setzen zwischen den Partnern ein hohes Maß an Vertrauen voraus, kooperieren doch häufig auch direkte Wettbewerber miteinander. Wie nachfolgende Auswertungen zeigen werden, sind Kooperationsbeziehungen im Rahmen von FuE weit verbreitet und nicht nur für kleinere Betriebe typisch. Von allen FuE-betreibenden Betrieben Sachsens kooperierten 92 Prozent mit anderen Partnern (Ostdeutschland 92 Prozent, Westdeutschland 80 Prozent). Eine hohe Kooperationsbereitschaft war 2013 für ausnahmslos alle neuen Länder zutreffend (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Anteil der Betriebe mit Kooperation bei FuE an allen Betrieben mit FuE nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2013 (Mehrfachnennungen möglich)

Land	Anteil der Betriebe mit Kooperation bei FuE	Davon: Kooperation mit ...			
		anderen Betrieben	Universitäten/Fachhochschulen	außeruniversitären Einrichtungen	externen Beratern
	Prozent	Prozent			
Sachsen	92	68	55	38	41
Mecklenburg-Vorpommern	90	68	71	50	51
Brandenburg	89	32	67	38	25
Sachsen-Anhalt	96	64	69	54	60
Thüringen	91	52	60	51	25
Berlin	91	65	61	49	47
Ostdeutschland	92	62	61	46	43
Westdeutschland	80	60	57	27	39

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

In der Regel sind Betriebe mit FuE mit verschiedenen Partnern Kooperationsbeziehungen eingegangen. Hierbei handelte es sich um Kooperationsbeziehungen mit anderen Betrieben, mit Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder mit Forschungsinstituten bzw. externen Beratern. Am weitesten verbreitet war in Sachsen die Zusammenarbeit mit anderen Betrieben (68 Prozent der kooperierenden Betriebe), mit Universitäten und/oder Fachhochschulen (55 Prozent), mit externen Beratern wie bspw. Unternehmensberatern und Ingenieurbüros. Mit außeruniversitären Einrichtungen kooperierten 38 Prozent der sächsischen Betriebe. Die von sächsischen Betrieben präferierten Kooperationspartner entsprechen weitestgehend auch den Angaben ost- und westdeutscher Betriebe mit FuE. Im Vergleich mit Westdeutschland ist auffällig, dass in Sachsen anteilig deutlich mehr Betriebe mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen zusammenarbeiten, allerdings seltener als in Ostdeutschland (vgl. ebenfalls Tabelle 21).

Kooperationen im Rahmen von FuE sind für alle Betriebsgrößenklassen charakteristisch – mit leichter Tendenz zunehmender Kooperationen bei steigender Betriebsgröße. Während Kleinst- und Kleinbetriebe (bis 49 Beschäftigte) eher mit anderen Betrieben und/oder externen Beratern zusammenarbeiten, kooperieren mittlere und Großbetriebe häufig mit Universitäten und/oder Fachhochschulen wie auch mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Anteil der Betriebe mit Kooperation bei FuE an allen Betrieben mit FuE in Sachsen nach Betriebsgrößenklassen 2013 (Mehrfachnennungen möglich)

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Kooperation bei FuE	Davon: Kooperation mit ...			
		anderen Betrieben	Universitäten/Fachhochschulen	außeruniversitären Einrichtungen	externen Beratern
	Prozent	Prozent			
1 bis 9 Beschäftigte	95	65	51	32	34
10 bis 49 Beschäftigte	85	81	48	45	52
50 bis 249 Beschäftigte	97	58	78	44	44
ab 250 Beschäftigte	100	50	89	53	21
Insgesamt	92	68	55	38	41

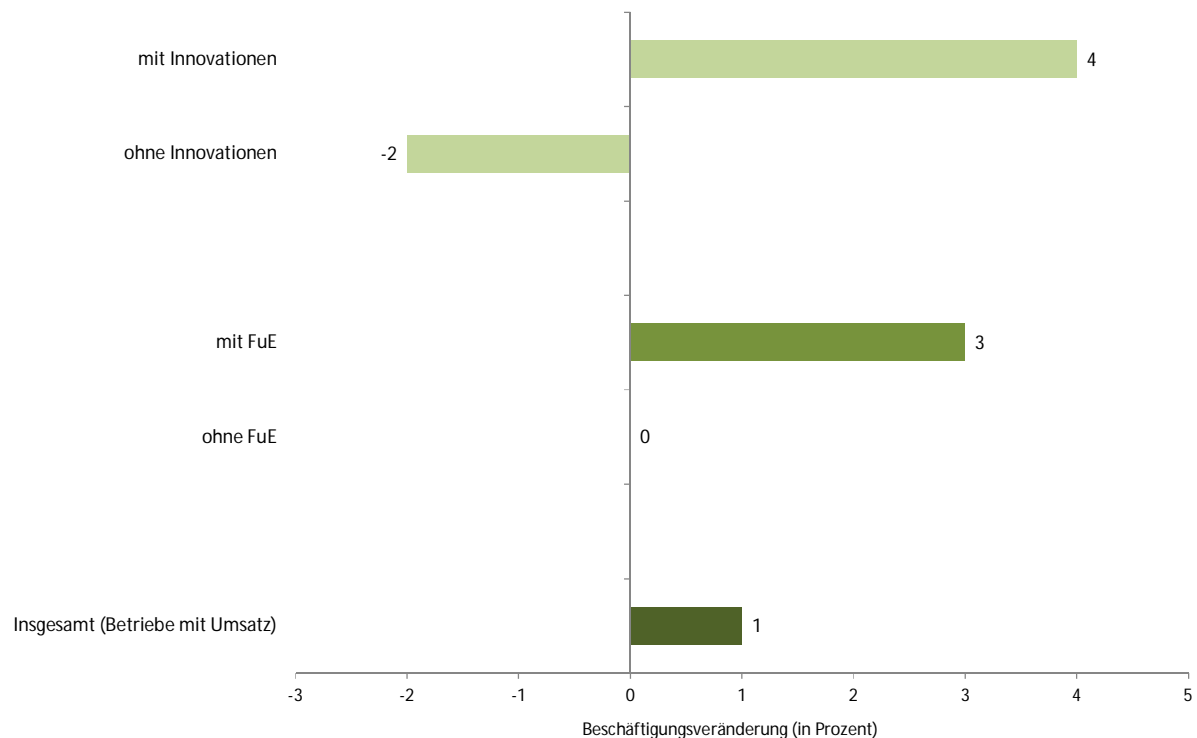
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Kooperationsbeziehungen werden von FuE-betreibenden Betrieben offenbar als eine wichtige Voraussetzung gesehen, erfolgreich neue Forschungsergebnisse zu generieren.

### Positive Beschäftigungseffekte in innovativen Betrieben und in Betrieben mit FuE

Innovative Betriebe haben gute Chancen bei der Realisierung ihrer Produkte bzw. Dienstleistungen und erschließen erweiterte bzw. neue Marktsegmente. Kostengünstigere Produktionsverfahren stärken ihre Wettbewerbsfähigkeit. Die vorliegenden Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen positive Beschäftigungseffekte in diesen Betrieben. So erhöhten innovative sächsische Betriebe ihren Beschäftigungsumfang 2013 im Vorjahresvergleich im Durchschnitt um 4 Prozent (Ostdeutschland 3 Prozent, Westdeutschland 2 Prozent). Demgegenüber verringerte sich die Beschäftigtenzahl in Betrieben ohne Innovationen um 2 Prozent. Sächsische Betriebe mit FuE verzeichneten Beschäftigungszuwächse von 3 Prozent (Ostdeutschland 4 Prozent, Westdeutschland 1 Prozent) (vgl. Abbildung 46).

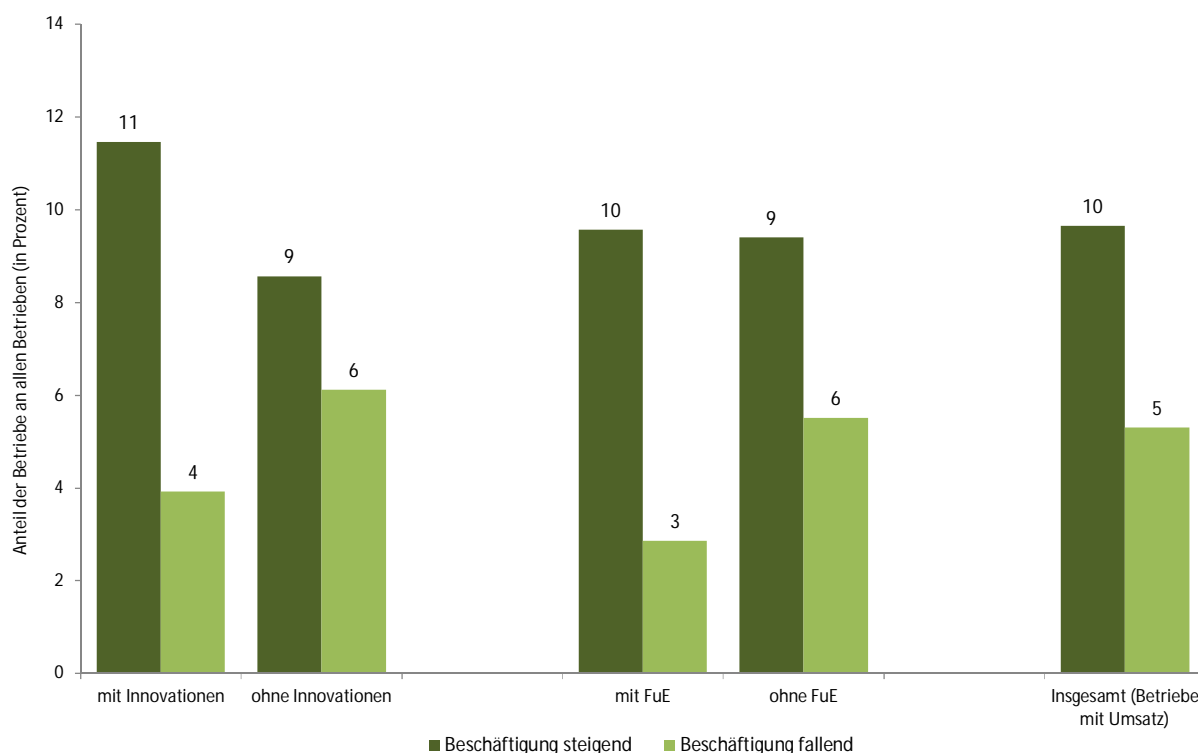
Abbildung 46: Beschäftigungsveränderung 2013 zu 2012 in Betrieben nach den Innovationsaktivitäten und in Betrieben mit FuE in Sachsen (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Auch die aktuellen betrieblichen Einschätzungen zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung für 2014 fielen in innovativen Betrieben deutlich besser aus als in den übrigen Betrieben. Innovative Betriebe Sachsens waren in ihren Beschäftigungserwartungen optimistisch. 11 Prozent erwarteten auch für 2014 einen weiteren Beschäftigungsaufbau und damit häufiger als Betriebe ohne Innovationen (9 Prozent). Die Einschätzungen der Betriebe zeigen aber auch, dass Innovationen nicht ausschließlich beschäftigungssteigernde Wirkungen erwarten lassen. Zum Teil ist das betriebliche Innovationsgeschehen offenbar mit Rationalisierungseffekten verbunden, die auch zu Personaleinsparungen führen werden. Im Allgemeinen zeigt sich aber, dass bei innovativen Betrieben die Relationen zwischen Betrieben mit Beschäftigungszuwachs und -abbau wesentlich günstiger ausfielen als in Betrieben, die nicht innovativ waren. Das zeigte sich auch für Betriebe mit FuE (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: Beschäftigungserwartungen für 2014 nach den Innovationsaktivitäten der Betriebe und in Betrieben mit FuE in Sachsen (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Betriebe des Freistaat Sachsen 2012 nicht so erfolgreich wie in den Vorjahren an die positive Entwicklung auf dem Gebiet betrieblicher Innovationen anknüpfen und ihren Vorsprung nicht weiter ausbauen konnten. Zuvor war es sächsischen Betrieben sowohl bei Prozess- als auch bei Produktinnovationen bereits gelungen, die „Innovationslücke“ gegenüber westdeutschen Betrieben zu schließen und zum Teil noch bessere Leistungen zu erreichen. Dennoch lagen auch 2012 die Innovationsaktivitäten sächsischer Betriebe auf hohem Niveau. Mit zunehmendem Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes erhöhte sich 2012 der Anteil innovativer Betriebe. Dieser fiel in Betrieben mit hohem Wettbewerbsdruck etwa doppelt so hoch aus wie in Betrieben mit geringem Wettbewerbsdruck. Es ist davon auszugehen, dass diese Betriebe nachhaltig auf eine Stärkung ihrer Konkurrenzfähigkeit durch innovative Produkte und Dienstleistungen setzen. Andererseits werden aber offenbar auch andere Strategien verfolgt wie etwa Preisgestaltung, gezielte Kostensenkungen, die eher kurzfristige Effekte zeitigen dürften. In Sachsen führten anteilig mehr Betriebe FuE durch als im ost- und westdeutschen Durchschnitt. Die FuE-Aktivitäten wurden in Sachsen allerdings weitgehend von mittleren, in Westdeutschland hingegen von Großbetrieben getragen. Kooperationsbeziehungen im Rahmen von FuE mit unterschiedlichen Partnern sind der Regelfall. Innovative Betriebe,

insbesondere Betriebe mit FuE, realisierten 2013 höhere Beschäftigungszuwächse und erwarteten häufiger als andere Betriebe auch für 2014 eine weiterhin positive Beschäftigungsentwicklung.

## 7.4 Umsatz und Export

### Umsatz

Das Geschäftsvolumen ist eine aussagefähige Kennziffer zur Messung der Leistung eines Betriebes. Betriebe der gewerblichen Wirtschaft definieren ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz.<sup>61</sup> Über 9 von 10 sächsischen Betrieben waren 2013 Betriebe mit Umsatz.

Seit Ende der 1990er Jahre hat sich das Umsatzvolumen in Sachsen in der Tendenz von Jahr zu Jahr erhöht. Der Umsatzeinbruch 2009 infolge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist inzwischen mehr als ausgeglichen. 2012 wurde in Sachsen das bisher höchste Umsatzvolumen realisiert. Für das Jahr 2013 rechneten die befragten Betriebe in Sachsen mit einer weiteren 1-prozentigen Steigerung, in Ost- und Westdeutschland wurde im Durchschnitt hingegen keine Änderung des Umsatzes erwartet. Die positive Umsatzentwicklung der zurückliegenden Jahre spiegelt sich in den betrieblichen Einschätzungen zur Ertragslage wider.<sup>62</sup> Im Durchschnitt schätzten die Betriebe mit Umsatz in Sachsen ihre Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr 2012 mit einer Note von 2,7 als „befriedigend“ ein (Ostdeutschland Note 2,7; Westdeutschland 2,8). Damit wurde die Ertragslage in den letzten beiden Jahren sowohl in Sachsen als auch in Ost- und Westdeutschland so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er Jahre bewertet.

### Branchenstrukturen und Betriebsgröße beeinflussen Umsatz

Nach wie vor bestehen strukturelle Unterschiede nach Branchen zwischen Sachsen und Westdeutschland, die aber im Einzelnen nicht so deutlich ausfallen wie zwischen Ost- und Westdeutschland.<sup>63</sup> Sowohl die Verteilung der Betriebe als auch die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Branchen in Sachsen ist der in Westdeutschland inzwischen sehr ähnlich. Trotz dieser strukturellen Ähnlichkeit sind sächsische Betriebe in den meisten Branchen im Durchschnitt kleiner als westdeutsche. Dementsprechend differiert auch die wirtschaftliche Stärke der Betriebe einzelner sächsischer und westdeutscher Branchen, was auch im Anteil an den insgesamt erwirtschafteten Umsätzen zum Ausdruck kommt (vgl. Tabelle 23). Ein Unterschied zwischen Sachsen und Westdeutschland liegt nach wie vor im verarbeitenden Gewerbe. Obwohl gleichermaßen etwa jeder zehnte Betrieb mit Umsatz 2013 dieser Branche angehörte, waren hier in Sachsen mit einem Beschäftigtenanteil des verarbeitenden Gewerbes von 23 Prozent anteilig weniger Beschäftigte tätig als in Westdeutschland (27 Prozent), gleichwohl deutlich mehr als in Ostdeutschland (18 Prozent). So erreichten Betriebe des sächsischen verarbeitenden Gewerbes im Durchschnitt etwa zwei Drittel der Größe vergleichbarer westdeutscher Betriebe (28 Beschäftigte in Sachsen, 42 Beschäftigte in Westdeutschland). Mit wenigen Ausnahmen war die durchschnittliche Betriebsgröße auch in allen anderen Branchen geringer als in Westdeutschland. Aufgrund des bestehenden Zusammenhangs zwischen der Betriebsgröße und der erzielten Umsätze (vgl. auch Kapitel 7.5) wurde 2012 im sächsischen verarbeitenden Gewerbe mit 32 Prozent knapp ein Drittel des Gesamtumsatzes erwirtschaftet, in Westdeutschland waren es demgegenüber 38 Prozent.

<sup>61</sup> Banken und Kreditinstitute weisen ihr Geschäftsvolumen als Bruttozins- und Provisionserträge sowie das Handelsergebnis aus, bei Versicherungsunternehmen bilden die Bruttobeitragseinnahmen das Geschäftsvolumen. In Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter entspricht das Geschäftsvolumen ihrem Haushaltsvolumen.

<sup>62</sup> Im IAB-Betriebspanel wird die Beurteilung der Ertragslage auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) abgefragt.

<sup>63</sup> Im vorliegenden Abschnitt werden ausschließlich Betriebe mit Umsatz betrachtet (ca. 93 Prozent aller sächsischen Betriebe). Dadurch können sich die einzelnen Angaben zur Verteilung von Kennziffern von den im Kapitel 2 genannten Angaben unterscheiden.

Tabelle 23: Verteilung der Betriebe, Beschäftigten und des Umsatzes nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Westdeutschland 2012 (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche/Betriebsgrößenklasse	Sachsen			Westdeutschland		
	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	2	2	1	3	1	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	1	3	1	1	4
Verarbeitendes Gewerbe	11	23	32	10	27	38
Baugewerbe	14	9	6	12	7	5
Handel und Reparatur	21	17	31	23	19	29
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	10	8	7	9	7
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	3	1	0	2	1	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	17	10	19	16	10
Erziehung und Unterricht*	2	1	1	1	1	0
Gesundheits- und Sozialwesen	10	11	5	9	10	3
Übrige Dienstleistungen	12	8	3	13	8	3
1 bis 4 Beschäftigte	49	12	8	40	8	4
5 bis 9 Beschäftigte	26	13	8	30	12	8
10 bis 49 Beschäftigte	21	31	30	25	29	24
50 bis 249 Beschäftigte	4	27	27	4	24	26
ab 250 Beschäftigte	0,4	17	27	0,7	27	38
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

\* Gilt für Sachsen: Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

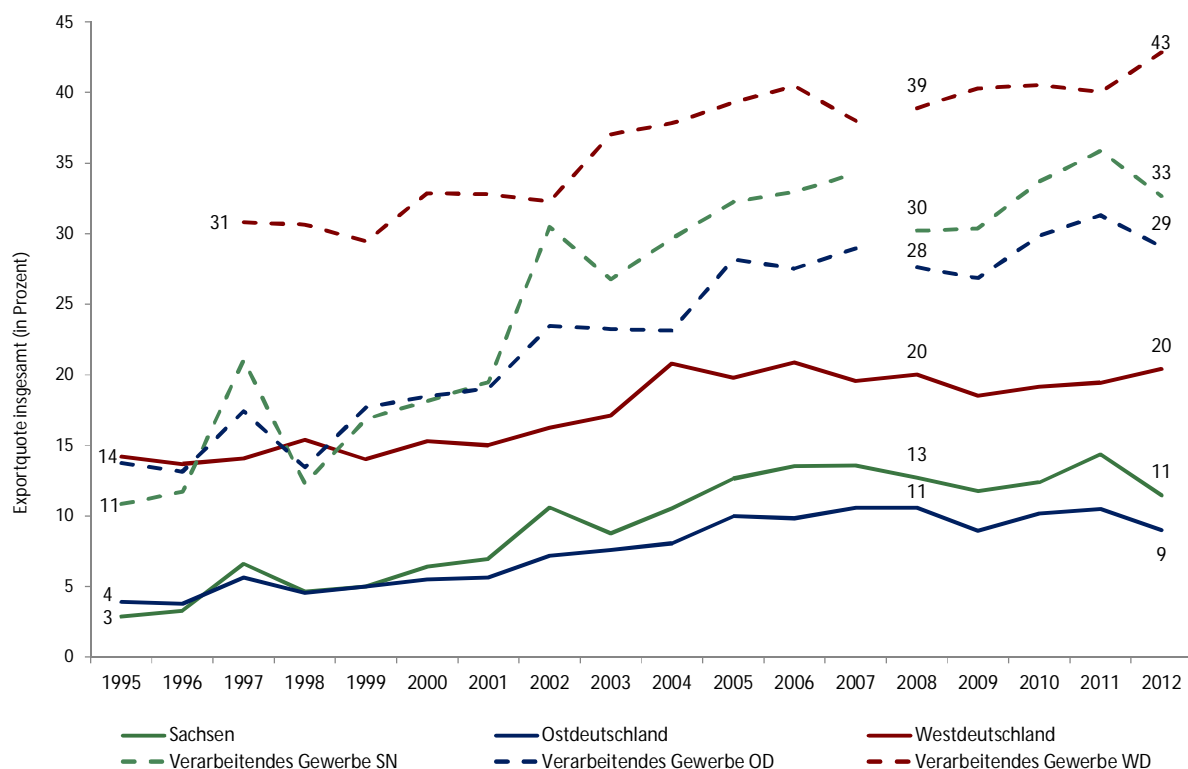
Im Unterschied zur Branchenstruktur weist die Struktur nach Betriebsgrößenklassen deutliche Unterschiede zwischen Sachsen und Westdeutschland auf. Größere Betriebe (ab 250 Beschäftigte) trugen 2012 in Sachsen 27 Prozent zum gesamten Umsatz bei, in Westdeutschland waren es 38 Prozent. Demgegenüber wurde in Sachsen fast die Hälfte des Umsatzes in kleineren Betrieben (bis 49 Beschäftigte) erwirtschaftet, in Westdeutschland entfiel auf diese Betriebsgruppe gut ein Drittel des Gesamtumsatzes (vgl. ebenfalls Tabelle 23).

### Leicht gesunkene Exportquote des sächsischen verarbeitenden Gewerbes

In Deutschland beruht das Wirtschaftswachstum in hohem Maße auf den Exportleistungen der Betriebe, welche sich nach der Entwicklung und der Nachfrage auf den internationalen Märkten richten. In Sachsen hat sich das Exportvolumen seit Mitte der 1990er Jahre deutlich erhöht, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend. Der größte Teil des Umsatzes wird allerdings sowohl in Sachsen wie auch in Ost- und Westdeutschland auf dem Binnenmarkt realisiert. Die Binnenumsätze waren in der Vergangenheit weit weniger schwankungsanfällig. Gleichwohl hat die zurückliegende Finanz- und Wirtschaftskrise auch den Binnenmarkt negativ beeinflusst. Krisenbedingte Rückgänge beim Export und auch beim Binnenumsatz waren jedoch in Sachsen 2010 überwunden – auch in Ost- und Westdeutschland. Während die Exportquoten 2012 in Westdeutschland jedoch weiter stiegen, waren sie in Sachsen und Ostdeutschland rückläufig. Diese Aussage trifft sowohl auf die Betriebe insgesamt wie auch auf das verarbeitende Gewerbe zu. 90 Prozent der Exporte entfielen 2012 in Sachsen auf das verarbeitende Gewerbe, in Ost- und Westdeutschland jeweils etwa 80 Prozent.

In den letzten Jahren sind deutliche Fortschritte beim Export sächsischer Betriebe festzustellen, wenngleich diese 2012 nicht weiter anstiegen. Die Exportquote (Exportanteil am Umsatz) der Betriebe in Sachsen betrug im Jahr 2012 laut IAB-Betriebspanel 11 Prozent (2011: 14 Prozent), im verarbeitenden Gewerbe 33 Prozent (2011: 36 Prozent), die der westdeutschen 20 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 43 Prozent). Seit der Jahrtausendwende liegen die Exportquoten sächsischer Betriebe deutlich oberhalb der ostdeutschen Vergleichswerte, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe (vgl. Abbildung 48).

Abbildung 48: Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe\* in Sachsen, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012 (alle Betriebe mit Umsatz)



\* Aufgrund der Neuzuordnung der Branchen nach der WZ 2008 sind die Angaben des verarbeitenden Gewerbes nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Niveau und Entwicklung der Exportquote spiegeln sich auch im unterschiedlichen Anteil der exportierenden Betriebe wider. Dieser Anteil lag 2012 in Sachsen bei 12 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe bei 32 Prozent (Ostdeutschland insgesamt 10 Prozent, verarbeitendes Gewerbe 26 Prozent; Westdeutschland insgesamt 14 Prozent, verarbeitendes Gewerbe 35 Prozent). Damit erbrachten sächsische Betriebe auch 2012 im Vergleich zu westdeutschen Betrieben seltener Exportleistungen, im Vergleich zu Ostdeutschland allerdings häufiger, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe. Innerhalb des sächsischen verarbeitenden Gewerbes zählt knapp jeder fünfte Betrieb zu den exportintensiven Zweigen<sup>64</sup>, in Westdeutschland fast jeder vierte Betrieb. Damit spielen innerhalb des sächsischen verarbeitenden Gewerbes exportintensive Zweige eine geringere Rolle als in Westdeutschland. Neben diesen strukturellen Gründen dürfte auch das geringere Alter der sächsischen Betriebe von Bedeutung sein.

#### Zur Struktur des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen und Westdeutschland

Wie weiter oben dargestellt, beruhte 2012 der Export in Sachsen zu 90 Prozent auf den Exportleistungen des verarbeitenden Gewerbes. Das verarbeitende Gewerbe ist mitentscheidend für die Leistungsstärke der Wirtschaft und beeinflusst Export und Wachstum im Land. Das sächsische verarbeitende Gewerbe hat beschäftigungsseitig zum verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland zwar deutlich aufgeholt, dennoch ist sein Gewicht etwas geringer (vgl. auch Kapitel 2). Deshalb werden nachfolgend einige weitere strukturelle Unterschiede herausgearbeitet, die die Leistungsstärke dieser Branche mitbestimmen. Dabei geht es zum einen um die innere Branchenstruktur, zum anderen um Betriebsgrößenklassen des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen und Westdeutschland.<sup>65</sup>

<sup>64</sup> Als exportintensiv werden die Zweige angesehen, die einen Exportanteil am Umsatz von 30 Prozent und mehr aufweisen.

<sup>65</sup> Die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Fallzahlen für Sachsen sind ausreichend, um strukturelle Unterschiede des verarbeitenden Gewerbes herauszuarbeiten.

Das verarbeitende Gewerbe umfasst die Herstellung von Waren, die als Nahrungs- und Genussmittel, Verbrauchsgüter, Produktionsgüter bzw. Investitions- und Gebrauchsgüter verwendet werden. Dabei wird sowohl die industrielle als auch die handwerkliche Fertigung einbezogen. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels ist die Verteilung der Betriebe auf die vier Bereiche des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen und Westdeutschland ähnlich. Die mit Abstand größte Gruppe der Betriebe produziert Investitions- und Gebrauchsgüter<sup>66</sup>. In diesen Betrieben waren 2013 in Sachsen wie auch in Westdeutschland 61 Prozent der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes tätig. Gemessen an den Beschäftigten sind Produktionsgüter<sup>67</sup> herstellende Betriebe der zweitgrößte Bereich. Hier waren 2013 in Sachsen 16 Prozent und in Westdeutschland 20 Prozent der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes tätig. Es folgen als deutlich kleinere Bereiche Nahrungs- und Genussmittel sowie Verbrauchsgüter herstellende Betriebe<sup>68</sup>, mit einem Beschäftigtenanteil in Sachsen von je gut einem Zehntel. Mit Ausnahme der Verbrauchsgüter herstellenden Betriebe war für die anderen drei genannten Bereiche des verarbeitenden Gewerbes charakteristisch, dass die durchschnittliche Betriebsgröße deutlich geringer ausfiel als im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Bereichen und Betriebsgrößenklassen des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen und Westdeutschland 2013

Bereich/Betriebsgrößenklasse	Sachsen			Westdeutschland		
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebsgröße	Betriebe	Beschäftigte	Betriebsgröße
	Prozent		Personen	Prozent		Personen
Nahrungs- und Genussmittel	18	12	19	16	11	29
Verbrauchsgüter	13	11	23	14	8	24
Produktionsgüter	13	16	38	13	20	64
Investitionsgüter	56	61	31	57	61	45
1 bis 4 Beschäftigte	31	3	3	27	2	3
5 bis 9 Beschäftigte	26	6	7	28	4	7
10 bis 49 Beschäftigte	31	25	22	32	16	20
50 bis 249 Beschäftigte	10	37	101	10	25	103
ab 250 Beschäftigte	2	29	462	3	53	817
Verarbeitendes Gewerbe	100	100	28	100	100	42

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Nach Betriebsgrößenklassen waren die Betriebe im sächsischen und westdeutschen verarbeitenden Gewerbe ähnlich verteilt. 88 Prozent der Betriebe im sächsischen verarbeitenden Gewerbe zählten zu den Kleinst- und Kleinbetrieben (im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe 87 Prozent), 10 Prozent waren mittlere und 2 Prozent waren Großbetriebe (Westdeutschland 10 und 3 Prozent). Der entscheidende Unterschied besteht in der Verteilung der Beschäftigten auf Betriebe unterschiedlicher Größenklassen des verarbeitenden Gewerbes. So war 2013 im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe mehr als jeder zweite Beschäftigte in einem Großbetrieb tätig, in sächsischen Großbetrieben des verarbeitenden Gewerbes demgegenüber 29 Prozent. Dementsprechend waren westdeutsche Großbetriebe durchschnittlich fast doppelt so groß wie sächsische Großbetriebe des verarbeitenden Gewerbes. Damit gab es im sächsischen verarbeitenden Gewerbe anteilig nicht nur weniger Großbetriebe, diese waren zugleich im Durchschnitt wesentlich kleiner. Gemessen an der Verteilung der Betriebe und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen ist das sächsische verarbeitende Gewerbe zwar nicht so kleinteilig strukturiert wie die gesamte Wirtschaft, aber die Unterschiede zum westdeutschen verarbeitenden Gewerbe sind dennoch beachtlich (vgl. auch Kapitel 2).

<sup>66</sup> Zu Investitions- und Gebrauchsgütern zählen u. a. der Maschinenbau, der Fahrzeugbau, die Herstellung von Metallerezeugnissen sowie die Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen.

<sup>67</sup> Zu den Produktionsgütern zählen u. a. chemische und pharmazeutische Erzeugnisse, Glas, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden.

<sup>68</sup> Zu den Verbrauchsgütern zählen u. a. Textilien, Lederwaren, Schuhe, Druckerzeugnisse.



### Zu den Exportleistungen des sächsischen und des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes

Im Bereich Nahrungs- und Genussmittel des verarbeitenden Gewerbes exportierten in Sachsen anteilig weniger Betriebe als in Westdeutschland, in allen anderen Branchen lagen die Anteile recht ähnlich. Die Exportleistungen – gemessen an der Exportquote – lagen in den Bereichen Nahrungs- und Genussmittel sowie Verbrauchsgüter ebenfalls recht ähnlich, in den Produktionsgüter und Investitionsgüter herstellenden Branchen hingegen waren sie zum Teil deutlich geringer. Hierfür könnte die durchschnittliche Betriebsgröße zumindest eine Rolle spielen. Wie oben gezeigt, war 2013 die durchschnittliche Betriebsgröße im Bereich Verbrauchsgüter in Sachsen und Westdeutschland fast identisch, während in allen anderen Bereichen westdeutsche Betriebe im Durchschnitt ca. 1,5mal so groß waren. Größere Betriebe sind wirtschaftlich stärker, produktiver, betreiben häufiger FuE und sind innovativer als kleinere Betriebe. Damit besitzen sie entsprechende Potenziale, um sich auf internationalen Märkten zu behaupten (vgl. auch Kapitel 7.5).

Werden die Betriebsgrößenklassen betrachtet, so zeigt sich, dass die Anteile exportierender sächsischer Kleinst- und Kleinbetriebe des verarbeitenden Gewerbes 2012 etwas geringer ausfielen als in den westdeutschen Betrieben des verarbeitenden Gewerbes vergleichbarer Größe. Die Exportquoten dieser Betriebe waren in Sachsen allerdings etwas höher als in Westdeutschland. Demgegenüber exportierten sächsische mittlere Betriebe etwas häufiger als westdeutsche, wobei die Exportquote in Westdeutschland höher ausfiel. Der größte Unterschied zeigt sich bei den Großbetrieben. Von ihnen exportierten in Sachsen wie in Westdeutschland anteilig zwar nahezu vergleichbar viele Betriebe, aber die Exportquote der sächsischen Großbetriebe fiel um 11 Prozentpunkte geringer aus als die der westdeutschen Großbetriebe (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Export nach Bereichen und Betriebsgrößenklassen des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen und Westdeutschland 2012

Bereich/Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Export		Exportquote	
	Sachsen	Westdeutschland	Sachsen	Westdeutschland
	Prozent		Prozent	
Nahrungs- und Genussmittel	6	13	16	17
Verbrauchsgüter	32	28	33	27
Produktionsgüter	48	50	34	40
Investitionsgüter	38	39	34	51
1 bis 4 Beschäftigte	16	16	3	3
5 bis 9 Beschäftigte	18	20	9	6
10 bis 49 Beschäftigte	42	45	20	15
50 bis 249 Beschäftigte	80	77	29	32
ab 250 Beschäftigte	79	81	40	51
Verarbeitendes Gewerbe	32	35	33	43

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Umsätze der sächsischen Wirtschaft 2012 auf einem bisherigen Rekordniveau lagen, wobei die Betriebe für 2013 erneut eine leichte Steigerung erwarteten. Die Exportleistungen der sächsischen Betriebe waren seit Mitte der 1990er Jahre in der Tendenz ansteigend, allerdings fiel das Exportvolumen 2012 im Vorjahresvergleich leicht geringer aus. Die Exportquote insgesamt wie auch die des verarbeitenden Gewerbes verringerte sich laut Angaben des IAB-Betriebspanels 2012 im Vorjahresvergleich.

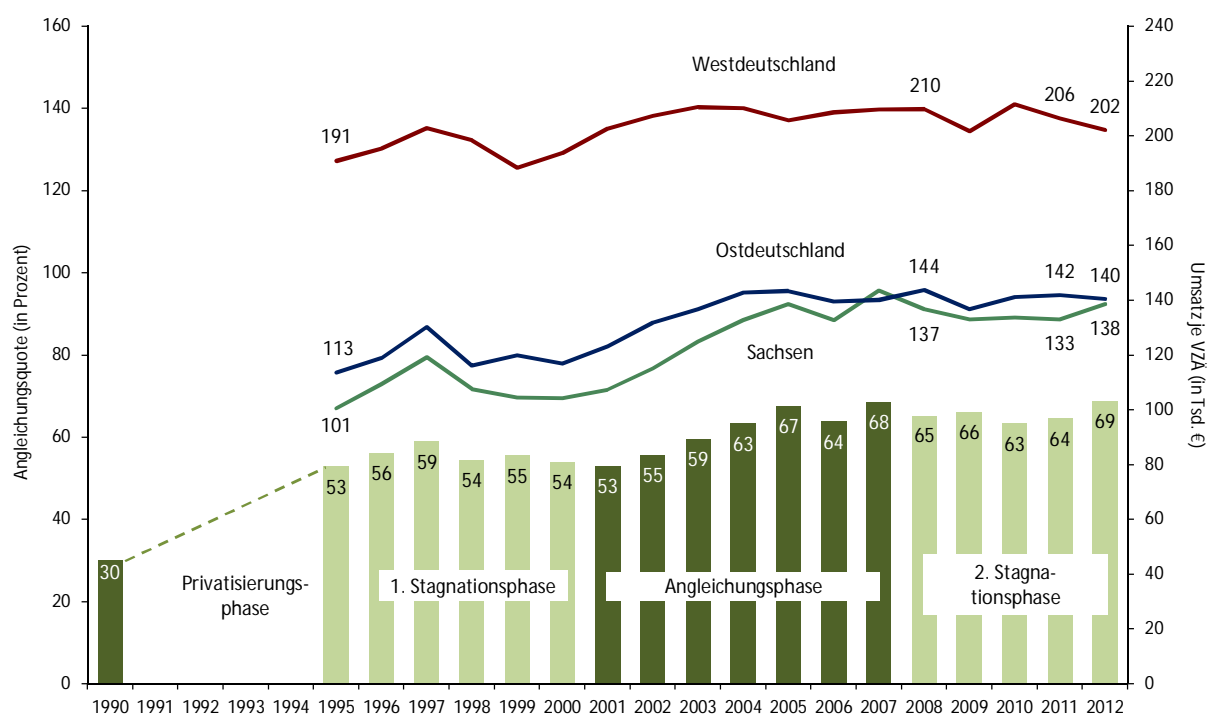
## 7.5 Produktivität

Im Rahmen der Auswertungen der Daten des IAB-Betriebspanels wird als übergreifende Kennziffer bei der Beurteilung der Leistungsfähigkeit der sächsischen Wirtschaft im Vergleich zu Westdeutschland die Entwicklung der Produktivität<sup>69</sup> betrachtet. Für die Produktivitätsermittlung wird im vorliegenden Bericht der erzielte Jahresumsatz den Beschäftigten (in VZÄ) gegenübergestellt.

### Weitere Verringerung der Produktivitätsunterschiede zwischen Sachsen und Westdeutschland

Der Produktivitätsabstand der sächsischen zu den westdeutschen Betrieben hat sich seit Anfang der 1990er Jahre deutlich verringert. In der zeitlichen Betrachtung des Angleichungsprozesses ist allerdings erkennbar, dass dieser nicht gleichmäßig verlief. Es gab in der Vergangenheit Zeitabschnitte, in denen sich der Produktivitätsabstand zu westdeutschen Betrieben verringerte, stagnierte bzw. sogar leicht rückläufig war. Insgesamt hat sich der Produktivitätsabstand seit 1995 um 16 Prozentpunkte verringert und damit so stark wie in keinem anderen der ostdeutschen Flächenländer (vgl. Abbildung 49).<sup>70</sup>

Abbildung 49: Produktivitätsentwicklung (Umsatz je VZÄ) in Sachsen, Ost- und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung Sachsens 1990 bis 2012 (Westdeutschland = 100; alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Zwischen 2008 und 2011 hat es in der sächsischen Wirtschaft kaum Veränderungen bei den vorhandenen Produktivitätsunterschieden zu Westdeutschland gegeben. Die jährlichen Angleichungsquoten der Produktivität lagen in diesen Jahren zwischen 63 und 66 Prozent. 2012 hat sich die Angleichungsquote gegenüber dem Vorjahr allerdings um 5 Prozentpunkte erhöht, so dass das Produktivitätsniveau der sächsischen Betriebe 2012 69 Prozent des westdeutschen Niveaus erreichte. Die Angleichungsquote der Produktivität sächsischer Betriebe entspricht der durchschnitt-

<sup>69</sup> Bei der Messung der betrieblichen Arbeitsproduktivität gibt es zwei gebräuchliche Methoden. Während in den Aufwand bei beiden Methoden jeweils die Beschäftigten (in Personen oder in Vollzeitäquivalenten) einfließen, wird als Ergebnis einmal die (Brutto-)Produktion betrachtet (Umsatzproduktivität) und zum anderen nur die Bruttowertschöpfung, die sich nach Abzug der von Dritten bezogenen Vorleistungen ergibt (Bruttowertschöpfung je Beschäftigten/je VZÄ). Im IAB-Betriebspanel werden sowohl der Umsatz als auch die Wertschöpfung erfasst.

<sup>70</sup> Zu „Phasen der Produktivitätsangleichung“ vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen. Ergebnisse der fünfzehnten Welle 2010. Berlin 2011, S. 110 ff.

lichen Angleichungsquote Ostdeutschlands. Der aktuelle Fortschritt in der Produktivitätsangleichung beruhte zum einen auf einer leicht rückläufigen Produktivität in Westdeutschland und zum anderen auf einer leicht angestiegenen Produktivität in Sachsen. Ob damit der Übergang von der Stagnations- zu einer weiteren Angleichungsphase eingeleitet wurde, bleibt aber abzuwarten.

### **Differenzierte Angleichungsfortschritte nach Branchen und Betriebsgröße**

Die diesjährigen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen erneut, dass die Umsatzproduktivität in Abhängigkeit von der jeweiligen Branche unterschiedlich hoch ist. Die mit Abstand höchsten Umsatzproduktivitäten wiesen 2012 gleichermaßen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland die Bereiche Handel und Reparatur sowie Bergbau, Energie, Wasser, Abfall auf, die niedrigsten das Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht sowie übrige personenbezogene Dienstleistungen. In allen Branchen der sächsischen Wirtschaft traten trotz der positiven Tendenzen der vergangenen Jahre nach wie vor beachtliche Rückstände in der Produktivität auf.<sup>71</sup>

Das durchschnittliche Produktivitätsniveau erhöht sich in Sachsen wie auch in Westdeutschland mit zunehmender Betriebsgröße. So erreichte der Umsatz je VZÄ 2012 in den sächsischen Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten nur rund die Hälfte des Wertes von Großbetrieben. Die Produktivitätsunterschiede zwischen sächsischen und westdeutschen Betrieben fielen zwischen den einzelnen Betriebsgrößen nur relativ gering aus. So betrug die Angleichungsquote sächsischer Kleinbetriebe mit zu 9 Beschäftigten 2012 72 Prozent, in Kleinbetrieben erreichte sie 77 Prozent, in mittleren und Großbetrieben lag die Angleichungsquote bei 65 bzw. 78 Prozent.<sup>72</sup>

### **Zur Produktivitätsangleichung im verarbeitenden Gewerbe**

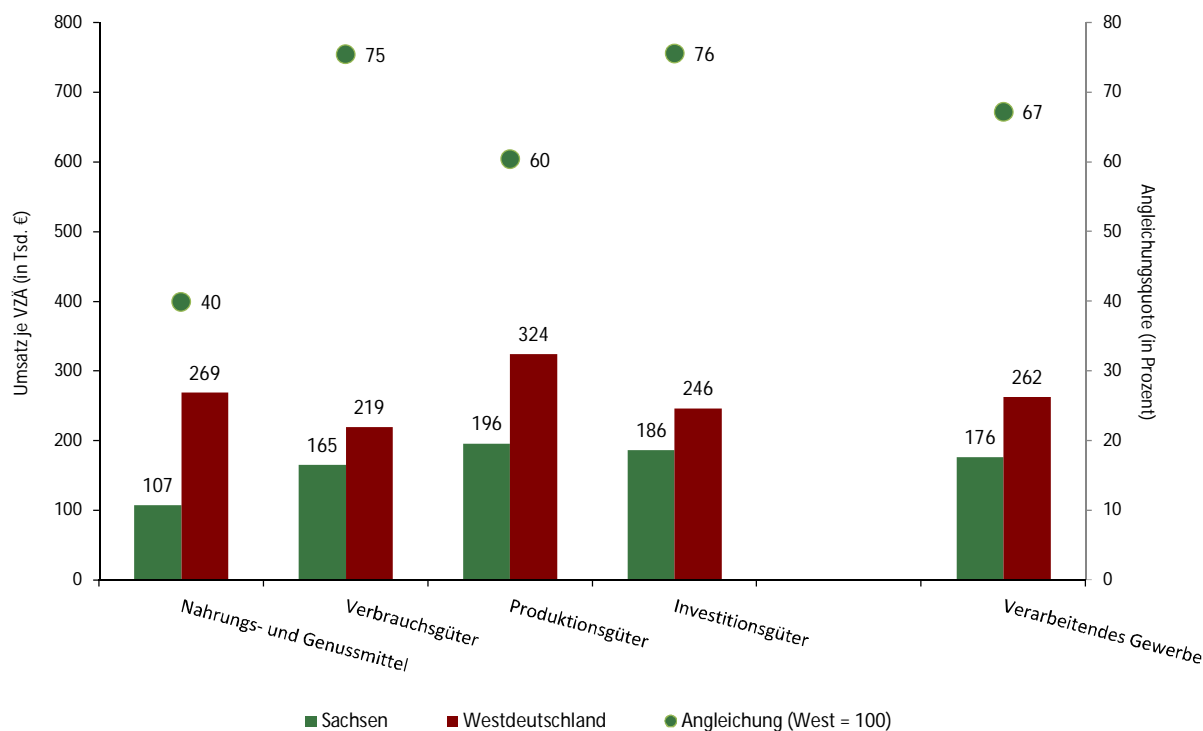
#### *Starke Produktivitätsunterschiede zwischen den Bereichen des verarbeitenden Gewerbes*

Von allen Branchen zählt das sächsische verarbeitende Gewerbe seit Jahren zu den Bereichen mit den größten Produktivitätsunterschieden zu Westdeutschland. 2012 wurden durchschnittlich etwa 67 Prozent des westdeutschen Vergleichsniveaus erreicht. Die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass diese Aussage für ausnahmslos alle Bereiche des sächsischen verarbeitenden Gewerbes gilt. Die geringsten Produktivitätsunterschiede wiesen 2012 die Bereiche Investitions- und Verbrauchsgüter mit einer Angleichungsquote von jeweils ca. 75 Prozent auf. Allerdings gehörte das Produktivitätsniveau Verbrauchsgüter herstellender Betriebe innerhalb des sächsischen wie des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes zu den niedrigeren (Westdeutschland: das niedrigste), und dieser Bereich band anteilig die wenigsten Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes. Am höchsten war der Produktivitätsunterschied im Bereich der Nahrungs- und Genussmittel. Hier wurden nur etwa 40 Prozent des westdeutschen Produktivitätsniveaus erreicht (vgl. Abbildung 50).

<sup>71</sup> Vgl. IAB-Betriebspanel. Länderbericht Sachsen. Ergebnisse der 17. Welle 2012, Berlin Juni 2013, S. 92.

<sup>72</sup> Ebenda, S. 93.

Abbildung 50: Produktivität (Umsatz je VZÄ) und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) im verarbeitenden Gewerbe nach Bereichen in Sachsen und Westdeutschland 2012

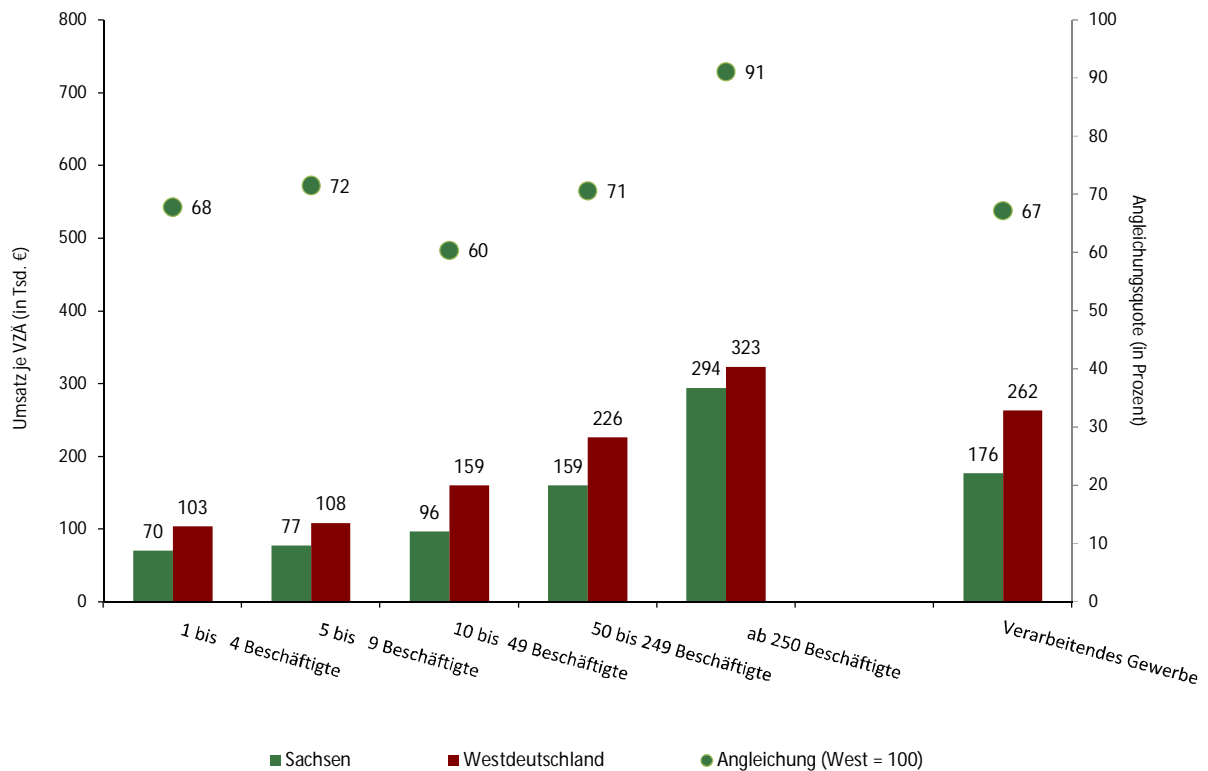


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

### *Produktivitätsunterschiede in Großbetrieben des verarbeitenden Gewerbes am geringsten*

Um den großen Produktivitätsunterschied zwischen dem sächsischen und dem westdeutschen verarbeitenden Gewerbe zu hinterfragen, ist eine Betrachtung nach der Betriebsgröße aufschlussreich. Für Sachsen und Westdeutschland gilt gleichermaßen, dass mit steigender Betriebsgröße das Produktivitätsniveau deutlich ansteigt. Gleichzeitig verringern sich zumindest der Tendenz nach die Produktivitätsunterschiede in den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Während 2012 sächsische Kleinbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten 68 Prozent des Produktivitätsniveaus westdeutscher Kleinbetriebe vergleichbarer Größe erreichten, lag die Angleichungsquote in mittleren Betrieben bei 71 Prozent und in Großbetrieben bei 91 Prozent (vgl. Abbildung 51). Warum fällt dann die Angleichungsquote insgesamt nicht höher aus? In Großbetrieben, in denen die mit Abstand höchsten Umsätze je VZÄ erreicht werden, waren 2012 nach vorliegenden Angaben aus dem IAB-Betriebspanel 29 Prozent der Beschäftigten des sächsischen verarbeitenden Gewerbes tätig, im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe lag der Anteil hingegen bei 53 Prozent. Das bedeutet, dass im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe anteilig fast doppelt so viele Beschäftigte in hochproduktiven Großbetrieben tätig waren wie in Großbetrieben des sächsischen verarbeitenden Gewerbes. Demgegenüber waren 2012 in Sachsen 34 Prozent der Beschäftigten, in Westdeutschland aber nur 22 Prozent in Klein- und Kleinbetrieben des verarbeitenden Gewerbes tätig, mit deutlich geringeren Umsätzen je VZÄ.

Abbildung 51: Produktivität (Umsatz je VZÄ) und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) im verarbeitenden Gewerbe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen und Westdeutschland 2012

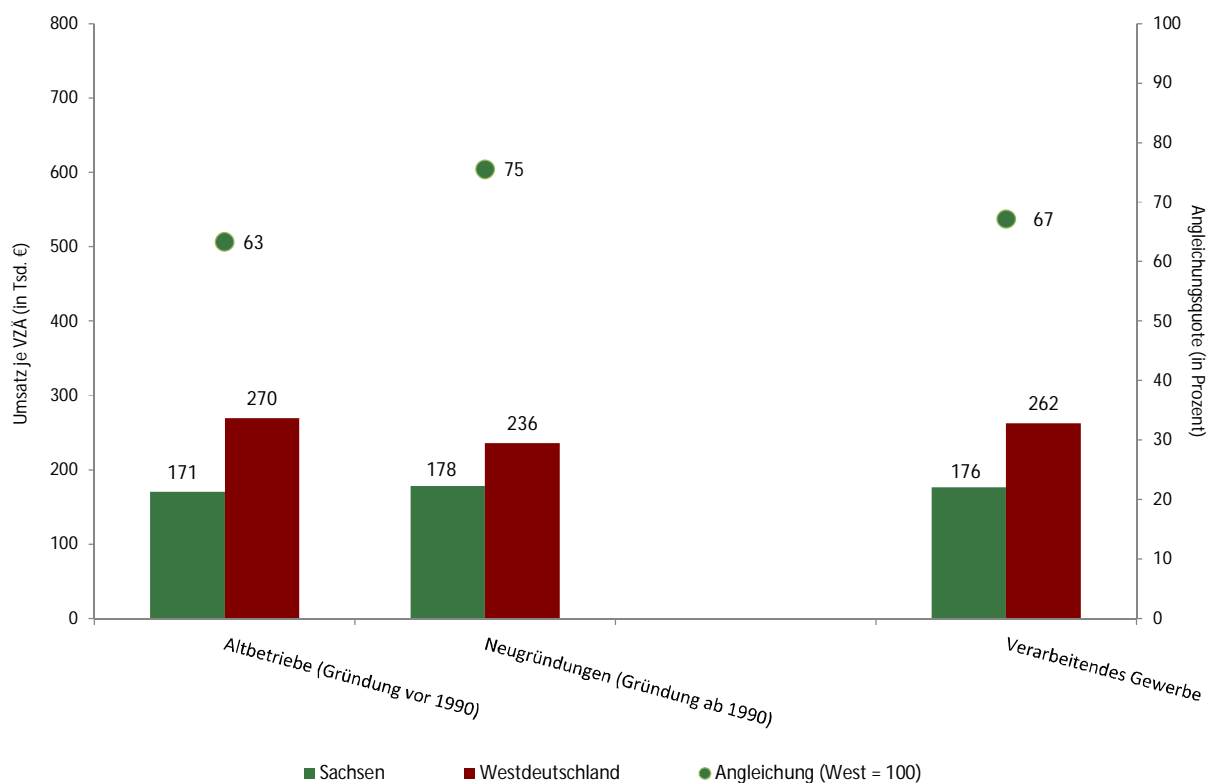


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

### *Geringere Produktivitätsunterschiede in Neugründungen*

Die mit Abstand produktivsten Betriebe des verarbeitenden Gewerbes waren 2012 Betriebe in Westdeutschland, die vor 1990 gegründet wurden. In diesen so genannten Altbetrieben waren 2013 knapp 80 Prozent aller Beschäftigten des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes tätig. Demgegenüber entfielen auf Betriebe des sächsischen verarbeitenden Gewerbes, die vor 1990 gegründet wurden, lediglich 27 Prozent der Beschäftigten. Der Produktivitätsunterschied dieser Betriebe ist hoch. 2012 erreichten sächsische Altbetriebe etwa 63 Prozent des Niveaus westdeutscher Altbetriebe. Die Produktivitätsunterschiede zwischen sächsischen und westdeutschen Betrieben, die 1990 und später gegründet wurden, fielen demgegenüber geringer aus. Unter diesen jüngeren erreichten die sächsischen Betriebe im Durchschnitt rund 75 Prozent des vergleichbaren westdeutschen Niveaus (vgl. Abbildung 52).

Abbildung 52: Produktivität (Umsatz je VZÄ) und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) im verarbeitenden Gewerbe nach dem Gründungszeitraum (Westdeutschland=100) in Sachsen und Westdeutschland 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich der Produktivitätsunterschied zwischen Sachsen und Westdeutschland deutlich verringert hat und 2012 ca. 69 Prozent des westdeutschen Niveaus erreicht wurden. Gleichwohl ist der Produktivitätsunterschied zwischen dem sächsischen und dem westdeutschen verarbeitenden Gewerbe nach wie vor groß. Hier spielen v. a. die Unterrepräsentanz von Großbetrieben sowie deren geringe Beschäftigungsbindung, aber auch das jüngere Alter der Betriebe eine wesentliche Rolle.

**Fazit:** Die wirtschaftliche Situation der Betriebe im Freistaat Sachsen hat sich im Jahr 2012 im Vorjahresvergleich weiter verbessert. Der Umsatz der Betriebe erreichte einen bisherigen Rekordwert, allerdings war die Exporttätigkeit rückläufig. Erstmals nach mehreren Jahren der Stagnation verringerte sich der bestehende Produktivitätsunterschied zu Westdeutschland um mehrere Prozentpunkte. Die Investitionsintensität (Investitionen je VZÄ) fiel 2012 ebenso hoch aus wie in Westdeutschland, war aber geringer als im Vorjahr. Im Bereich der Innovationen zeigte sich, dass die sächsischen Betriebe nur bedingt an ihre bisherigen Erfolge anknüpfen konnten. Sowohl im Bereich der Produkt- als auch der Prozessinnovationen waren insgesamt Rückgänge zu verzeichnen. Die Löhne lagen 2013 in Sachsen (Lohn je VZÄ) leicht unterhalb des Niveaus von 2012 und der bestehende Unterschied zwischen den durchschnittlichen Lohnniveaus in Sachsen und Westdeutschland erhöhte sich wieder. Insgesamt bezeichneten sächsische und westdeutsche Betriebe ihre Ertragslage 2012 als befriedigend. Damit wurde die Ertragslage sowohl in Sachsen als auch in Westdeutschland erneut so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er Jahre bewertet. Nach wie vor weisen die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Informationen darauf hin, dass sächsische Betriebe in wichtigen wirtschaftlichen Kennziffern unterhalb der entsprechenden westdeutschen Werte liegen: Die in Sachsen gezahlten Löhne und Gehälter sowie das erreichte Produktivitätsniveau waren im Durchschnitt weiterhin wesentlich geringer als in Westdeutschland.

## Resümee

Der Binnenmarkt blieb der entscheidende Antrieb der sächsischen Wirtschaft, wenngleich die Exportleistungen seit Mitte der 1990er Jahre deutlich gesteigert werden konnten. Einige betriebliche Indikatoren, wie vor allem eine reduzierte Investitions- und Exporttätigkeit oder abnehmende Innovationsaktivitäten gegenüber dem Vorjahr, dürften zu einer leichten Abschwächung der positiven Beschäftigungsentwicklung geführt haben. So ist die Zahl der Beschäftigten in Sachsen seit Mitte der 2000er Jahre – ohne Berücksichtigung des krisenbedingten Rückgangs in 2009 – ansteigend, wobei sie sich 2013 im Vorjahresvergleich nur geringfügig erhöhte.

Der geringe Beschäftigungsaufbau 2013 war mit einer leicht verringerten Nachfrage der sächsischen Wirtschaft nach Fachkräften verbunden. Ebenso wurden im Vergleich zum Vorjahr auch etwas weniger Fachkräfte von sächsischen Betrieben eingestellt. Dennoch hat sich die Fachkräftesituation im Freistaat nicht entspannt. Die Betriebe blickten trotzdem optimistisch in die Zukunft, was perspektivisch wieder auf ein Anziehen der Nachfrage nach Fachkräften hindeuten könnte.

Zwar konnte noch immer die Mehrzahl der angebotenen Stellen besetzt werden, dennoch mussten die sächsischen Betriebe ihre Anstrengungen erhöhen, um die nachgefragten Fachkräfte einstellen zu können. So gehen die Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen inzwischen verstärkt Kompromisse ein, denn sie gaben an, ihre Ansprüche deutlich reduziert zu haben, was einen erhöhten Aufwand bei Einarbeitung und interner Weiterbildung nach sich gezogen hat. Probleme bei der Stellenbesetzung konzentrieren sich wie bisher auf kleinere Betriebe. Die Ausbildungsbeteiligung der sächsischen ausbildungsberechtigten Betriebe war auch 2013 rückläufig. Allerdings hat sich in Sachsen der Trend fortgesetzt, die Mehrheit der im Betrieb ausgebildete Jugendliche anschließend zu übernehmen. Ebenfalls bemerkenswert ist, dass eine große Mehrheit ausbildungsberechtigter Betriebe sich bereit zeigte, auch Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen Chancen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen einzuräumen. Wichtige Voraussetzungen für die Berücksichtigung dieser Bewerber wären ein guter Gesamteindruck im Bewerbungsgespräch sowie ein erfolgreich absolviertes Betriebspraktikum. Für Praktika scheinen – nach aktuellen Angaben der Betriebe – entsprechende Möglichkeiten vorhanden zu sein. Unterstützungsbedarf besteht demgegenüber nach wie vor bei Bewerbern ohne Schulabschluss. Ungeachtet gestiegener Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sind nur wenige Betriebe bereit, diese Personengruppe bei der Ausbildung zu berücksichtigen. Hier ist das Ergebnis bemerkenswert, wonach eine öffentliche Förderung die betrieblichen Entscheidungen offensichtlich kaum beeinflussen würde. Unterstützungsbemühungen müssten somit zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt einsetzen.

Die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ist für das weitere Wachstum der sächsischen Wirtschaft essenziell. Angesichts der ungünstigen demografischen Entwicklung, die tendenziell zu einer Verringerung des Arbeitskräfteangebots führen wird, spielen nicht nur Investitionen in die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses eine Rolle. Auch die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen dürfte für den Erfolg bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs zunehmend von Bedeutung sein. Hierzu zählen neben der Bereitschaft, eventuelle fachliche Defizite durch längere Einarbeitungsphasen oder Weiterbildungsaktivitäten auszugleichen, auch familienfreundliche Arbeitszeiten sowie existenzsichernde Löhne. Das Ergebnis, dass die Löhne im Freistaat Sachsen 2013 bei durchschnittlich rund drei Vierteln des westdeutschen Vergleichswerts lagen, mag zwar aus betrieblicher Sicht zu Kostenvorteilen gegenüber Wettbewerbern führen. Der bestehende Abstand könnte es aber zugleich immer schwerer machen, beschäftigte Fachkräfte zu halten oder neue zu gewinnen. Insofern dürfte die Bewältigung dieses Spannungsverhältnisses maßgeblich darüber entscheiden, ob die Sicherung des Fachkräftebedarfs – eine der zentralen Herausforderungen der nächsten Jahre – gelingt und die vorhandenen Entwicklungsperspektiven in Sachsen erschlossen werden können.