

Weyh, Antje; Hennig, Dustin; Otto, Anne

**Research Report**

## Qualität der Beschäftigung in Sachsen

IAB-Regional. IAB Sachsen, No. 4/2020

**Provided in Cooperation with:**

Institute for Employment Research (IAB)

*Suggested Citation:* Weyh, Antje; Hennig, Dustin; Otto, Anne (2020) : Qualität der Beschäftigung in Sachsen, IAB-Regional. IAB Sachsen, No. 4/2020, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/234354>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND  
BERUFSFORSCHUNG  
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

# IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

---

**4|2020** IAB Sachsen

Qualität der Beschäftigung in Sachsen

Antje Weyh, Dustin Hennig, Anne Otto

ISSN 1861-1354



# Qualität der Beschäftigung in Sachsen

Antje Weyh (IAB Sachsen), Dustin Hennig (IAB),  
Anne Otto (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>6</b>
<b>2 Definitionen und Daten</b> .....	<b>7</b>
2.1 Erwerbsformenlandschaft und Qualität von Beschäftigung.....	7
2.2 Datenquellen.....	9
<b>3 Bisherige empirische Evidenz</b> .....	<b>11</b>
<b>4 Entwicklung und Strukturmerkmale ausgewählter Erwerbsformen</b> .....	<b>13</b>
4.1 Voll- und Teilzeitbeschäftigung.....	13
4.2 Befristete Beschäftigung .....	20
4.3 Leiharbeitsbeschäftigung.....	24
4.4 Ausschließlich geringfügige Beschäftigung .....	28
4.5 Selbstständigkeit und Solo-Selbstständigkeit .....	32
<b>5 Niedriglohnbetroffenheit von Vollzeitbeschäftigten</b> .....	<b>35</b>
<b>6 Weitere Aspekte der Qualität von Beschäftigung</b> .....	<b>40</b>
6.1 Konstanz eines Beschäftigungsverhältnisses.....	40
6.2 Ausbildungsadäquanz von Beschäftigungsverhältnissen.....	46
6.3 Individuelle Weiterbildung .....	51
6.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	54
<b>7 Fazit</b> .....	<b>57</b>
<b>Literatur</b> .....	<b>60</b>
<b>Anhang</b> .....	<b>65</b>

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Teilzeitquoten von Männern und Frauen .....	15
Abbildung 2:	Gründe für Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen .....	16
Abbildung 3:	Teilzeitquote nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient .....	18
Abbildung 4:	Teilzeitquote nach Kreisen und kreisfreien Städten .....	19
Abbildung 5:	Befristungsquote nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient.....	22
Abbildung 6:	Befristungsquote nach Kreisen und kreisfreien Städten .....	24

Abbildung 7:	Leiharbeitsquote nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient.....	27
Abbildung 8:	Leiharbeitsquote nach Kreisen und kreisfreien Städten .....	28
Abbildung 9:	agB-Anteil nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient .....	30
Abbildung 10:	Anteil agB nach Kreisen und kreisfreien Städten .....	31
Abbildung 11:	Selbstständigkeit in Sachsen und Deutschland .....	34
Abbildung 12:	Lohnstruktur und -entwicklung .....	36
Abbildung 13:	Niedriglohnquote nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient .....	38
Abbildung 14:	Niedriglohnquote nach Kreisen und kreisfreien Städten .....	39
Abbildung 15:	Entwicklung der Beschäftigungsdauer .....	41
Abbildung 16:	Job-Turnover nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient .....	44
Abbildung 17:	Job-Turnover nach Kreisen und kreisfreien Städten .....	45
Abbildung 18:	Adäquate Beschäftigung nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient .....	49
Abbildung 19:	Adäquate Beschäftigung nach Kreisen und kreisfreien Städten .....	50
Abbildung 20:	Betriebe mit Weiterbildung.....	52

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Abgrenzung der Erwerbsformen .....	7
Tabelle 2:	Überblick über Erwerbsformen in Sachsen und Deutschland .....	11
Tabelle 3:	Voll- und Teilzeitbeschäftigung .....	13
Tabelle 4:	Strukturmerkmale von Voll- und Teilzeitbeschäftigung.....	17
Tabelle 5:	Strukturmerkmale befristeter Beschäftigung .....	21
Tabelle 6:	Strukturmerkmale der Leiharbeitsbeschäftigung.....	26
Tabelle 7:	Strukturmerkmale der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung.....	29
Tabelle 8:	Strukturmerkmale selbstständiger Beschäftigung .....	32
Tabelle 9:	Lohneinkommen nach Struktur der Vollzeitbeschäftigten.....	37
Tabelle 10:	Strukturmerkmale des Stellenumschlags .....	43
Tabelle 11:	Strukturmerkmale ausbildungsadäquater Beschäftigung .....	47
Tabelle 12:	Weiterbildungsquote nach Merkmalen .....	53

## Anhang

Tabelle A1:	Strukturmerkmale der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen .....	65
Tabelle A2:	Strukturmerkmale der Beschäftigungsadäquanz in Sachsen .....	66
Tabelle A3:	Strukturmerkmale der Beschäftigungsadäquanz in Deutschland .....	67

# Zusammenfassung

Im vorliegenden Beitrag wird die Qualität der Beschäftigung auf Grundlage der sächsischen Erwerbsformenlandschaft sowie der Betrachtung weiterer Aspekte mit Bedeutung für die Qualität von Beschäftigung untersucht. Die Analyse der Erwerbsformenlandschaft umfasst Ausmaß und Entwicklung bei Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen, Selbstständigkeit sowie bei atypischen Erwerbsformen. Hierbei zeigte sich eine stärker ausgeprägte Veränderungsdynamik für atypische Beschäftigungsformen in Sachsen gegenüber den nationalen Referenzwerten sowie den Ergebnissen für Ostdeutschland seit 2013. Ausgehend von einem bereits niedrigeren Anteil atypisch Beschäftigter in Sachsen fiel der Rückgang für atypische Beschäftigungsformen insgesamt und die Erwerbsformen der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung, Teilzeit unter 20 Wochenarbeitsstunden sowie befristeten Beschäftigung im Speziellen deutlich stärker aus als in Deutschland. Der Zuwachs der Leiharbeitsbeschäftigung hingegen fiel in Sachsen gegenüber Gesamtdeutschland stark unterdurchschnittlich aus. In Verbindung mit dem leicht zunehmenden Anteil der Vollzeitbeschäftigten zeigt sich für den sächsischen Arbeitsmarkt eine Tendenz weg von atypischen Beschäftigungsformen. Um den individuellen Bedürfnissen über die Erwerbsform hinaus gerecht zu werden, wurden auch die Lohnentwicklung sowie einzelne weiterführende Aspekte der Beschäftigungsqualität betrachtet. Die Niedriglohninzidenz ist für Sachsen als rückläufig einzustufen. Beschäftigungsverhältnisse sind in Sachsen darüber hinaus gegenüber Deutschland durchschnittlich stabiler und häufiger ausbildungsadäquat.

## Keywords

Atypische Beschäftigung, Humankapital, Niedriglohn, Qualität der Beschäftigung, Sachsen

# 1 Einleitung

Die Debatte um die „Qualität der Beschäftigung“ spielte im gesellschaftlichen Diskurs zur Arbeit nach der Wiedervereinigung Deutschlands vor allem in Ostdeutschland eine untergeordnete Rolle. Besonders quantitative Angaben über Erwerbstätigkeit, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit beschäftigten die Gemüter häufiger. Es galt in den neuen Bundesländern die Losung „Hauptsache Arbeit“, wohingegen der Blick auf die Rahmenbedingungen und somit auch die Qualität von Beschäftigung versperrt blieb. Eine erste Öffnung dieser Debatte ist mit dem Aufkommen einer Vielzahl von Erwerbsformen vonstattengegangen.

Während die Mehrheit der Arbeitnehmer in den frühen neunziger Jahren nahezu ausschließlich in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt war, welches über einen unbefristeten Arbeitsvertrag, eine Vollzeittätigkeit und die Einbindung in das Sozialversicherungssystem die materielle Existenz und soziale Teilhabe gewährleistete, stellt sich die Erwerbsformenlandschaft heute anders dar. Obwohl das Normalarbeitsverhältnis das nach wie vor vorherrschende ist, haben sich mit der Pluralisierung der Erwerbsformenlandschaft, welche über Deutschland hinaus auch in anderen Ländern zu beobachten ist (Barbieri 2009), die Umstände, unter denen Arbeit verrichtet wird, deutlich verändert. Gerade mit Blick auf eine Tertiarisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt werden flexible Beschäftigungsformen in ihrer Bedeutung weiter zunehmen (Keller/Seifert 2018).

Eine umfassende Betrachtung der Aspekte der Qualität von Beschäftigung umfasst jedoch mehr als lediglich die Entwicklung der Erwerbsformenlandschaft. Um diese Aspekte zu thematisieren, werden in der vorliegenden Studie über Auswertungen zu einzelnen Erwerbsformen hinaus ebenfalls erwerbsformenunabhängige Faktoren betrachtet. Aspekte wie die Sicherheit eines Arbeitsplatzes oder der Zugang zu individueller Weiterbildung haben sich in der Vergangenheit als maßgeblich für die wahrgenommene Qualität der Beschäftigung erwiesen (Schäfer/Schmidt/Stettes 2013). Doch auch die zunehmende Verschränkung des Privatlebens mit der Arbeit spielt eine immer größere Rolle im Leben vieler Beschäftigter (Destatis 2017).

Vor diesem Hintergrund soll die vorliegende Studie untersuchen, wie sich die Erwerbsformenlandschaft in Sachsen entwickelt hat, welche Bedeutung einzelne Erwerbsformen für den sächsischen Arbeitsmarkt besitzen und welche Strukturmerkmale diese Erwerbsformen aufweisen. Darüber hinaus sollen Faktoren untersucht werden, welche sich auf die subjektiv empfundene Qualität der Beschäftigung auswirken. In einem ersten Schritt werden die verwendeten Datenquellen vorgestellt und es wird ein Untersuchungsrahmen erarbeitet, welcher sowohl die Erwerbsformen voneinander abgrenzt als auch Aufschluss über die Notwendigkeit einer weitergehenden Untersuchung gibt (Abschnitt 2). Der folgende Abschnitt 3 gibt einen groben Überblick über die Entwicklung verschiedener Erwerbsformen in Sachsen und Deutschland. In Abschnitt 4 wird im Rahmen einer Querschnittsbetrachtung zum 30. Juni 2019 der aktuelle Bestand der Erwerbstätigen in Sachsen näher untersucht. Da der sächsische Arbeitsmarkt zum Teil spezifische Charakteristika aufweist, erfolgt ein stetiger Vergleich mit Ostdeutschland und Deutschland zur besseren Einordnung. Abschnitt 5 setzt sich mit der Entwicklung der Niedriglohninzidenz von Vollzeitbeschäftigten in Sachsen auseinander. Demgegenüber findet eine Diskussion erwerbsformenunabhängiger Faktoren der Qualität der Beschäftigung in Abschnitt 6 statt: Es wird sich auf die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen, den individuellen Zugang zu innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen,

die Adäquanz von Beschäftigungsverhältnissen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bezogen. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung bietet Abschnitt 7.

## 2 Definitionen und Daten

Um einen breiten Überblick über die Erwerbslandschaft des sächsischen Arbeitsmarktes zu geben, soll im Rahmen dieses Beitrags der Begriff der Beschäftigung weit gesteckt werden. Während sich das Gros der Betrachtungen auf abhängige Beschäftigung bezieht, muss der sich wandelnden Erwerbslandschaft durch z. B. den Einbezug der Solo-Selbstständigkeit, welche auf lange Sicht an Bedeutung gewonnen hat, Rechnung getragen werden (Eichhorst/Marx/Thode 2010; Maier/Ivanov 2018).

### 2.1 Erwerbsformenlandschaft und Qualität von Beschäftigung

Bellmann et al. (2012: 40) stellen zwei unterschiedliche Konzepte der Quantifizierung von Erwerbsformen vor (Tabelle 1): Das Volumenkonzept richtet sich hierbei an der Grundgesamtheit abhängiger Beschäftigter aus. Es gibt die Anteile einzelner abhängiger Erwerbsformen am Gesamtarbeitsvolumen abhängig Beschäftigter wieder. Sofern die Tätigkeiten auf Personenebene erfasst werden sollen, genügt die Einteilung des Volumenkonzepts jedoch nicht mehr. Das Personenkonzept umfasst hierbei die Gesamtheit aller Erwerbstätigen und fasst den Beschäftigungsbegriff weiter. Selbstständige mit Beschäftigten sowie Selbstständige ohne Beschäftigte werden den Erwerbstätigen zugeordnet.

**Tabelle 1: Abgrenzung der Erwerbsformen**

Personenkonzept	Volumenkonzept
<b>Basis: Erwerbstätige</b>	<b>Basis: Beschäftigte Arbeitnehmer</b>
Standarderwerbsformen	Normalarbeitsverhältnisse
Selbstständige Arbeitgeber; Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit außerhalb der Zeitarbeitsbranche	Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit außerhalb der Zeitarbeitsbranche
Atypische Erwerbsformen	Atypische Erwerbsformen
Teilzeitbeschäftigte < 31 Stunden (ohne geringfügige Beschäftigung, mit Leiharbeitnehmern und befristeten Teilzeitkräften) Geringfügig Beschäftigte Befristet Beschäftigte Leiharbeitnehmer Ein-Personen-Selbstständige	Teilzeitbeschäftigte < 20 Stunden (ohne geringfügige Beschäftigung, mit Leiharbeitnehmern und befristeten Teilzeitkräften) Geringfügig Beschäftigte Befristet Beschäftigte Leiharbeitnehmer Personen mit Nebentätigkeit
Sonderformen der Erwerbsarbeit	
Auszubildende Mithelfende Familienghörige Zeit- und Berufssoldaten, Personen ohne Angaben zur Fristigkeit des Arbeitsvertrags	

Quelle: Bellmann et al. (2012:40). © IAB

Im Folgenden orientieren wir uns an den zwei Konzepten der Klassifizierung nach Bellmann et al. (2012: 40). Aufgrund von Restriktionen bei der Datenverfügbarkeit kann jedoch keines der Konzepte vollumfänglich und zu 100 Prozent stringent verfolgt werden (Otto 2019).

Einen ersten Versuch, um die Qualität von Beschäftigung zu messen, unternahm Ulrich Mückenberger (1985) mit einer Qualitätskonzeption anhand des Normalarbeitsverhältnisses. Demnach sei eine Beschäftigung dann qualitativ hochwertig, wenn folgende zentrale Eigenschaften des Normalarbeitsverhältnisses erfüllt seien:

- „Vollzeittätigkeit mit entsprechendem Einkommen
- Integration in die sozialen Sicherungssysteme (Sozialversicherungspflicht)
- Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis
- Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber“ (Keller/Seifert 2008, 2014).

Häufig findet eine Beurteilung der Qualität von Beschäftigung in der wissenschaftlichen Literatur anhand dieser Kriterien statt. Das Normalarbeitsverhältnis stellt zunächst einen analytischen Ausgangspunkt für die Bewertung der Qualität von Beschäftigungsverhältnissen dar, nicht jedoch einen normativen. Den Kriterien eines Normalarbeitsverhältnisses nicht entsprechende Beschäftigungsverhältnisse werden als atypisch bezeichnet. Die häufigsten Formen (abhängiger) atypischer Beschäftigung sind Teilzeitarbeit, Leiharbeit<sup>1</sup>, befristete Beschäftigung und ausschließlich geringfügige Beschäftigung (agB). Die Kategorie atypischer Beschäftigungsverhältnisse umfasst demnach eine Vielzahl unterschiedlicher Erwerbsformen, welche sich sowohl untereinander als auch in Bezug auf das Normalarbeitsverhältnis unterscheiden (Fromm/Bartelheimer 2012).

Obgleich die Aspekte der Einkommens- und Beschäftigungssicherheit sowie gesellschaftliche Teilhabe und soziale Sicherung wichtige Faktoren für die Qualität einer Beschäftigung darstellen mögen, so werden mit dieser scharfen Abgrenzung viele individuelle Situationen und Interessen von Arbeitnehmern, die für deren Einschätzung der Qualität ihrer Beschäftigung sehr wohl von großer Relevanz sind, vernachlässigt. Deswegen greift der Ansatz von Mückenberger (1985) zu kurz. Beispielsweise würden Erwerbsformen wie die Solo-Selbstständigkeit den Kriterien der Qualität von Beschäftigung nach Mückenberger nicht entsprechen, obgleich sie für den Einzelnen durchaus als qualitativ hochwertig gesehen werden könnten. Ebenso kann eine Teilzeitbeschäftigung von Eltern für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie explizit gewünscht sein, wohingegen eine Vollzeitbeschäftigung in ihrer Situation von geringerer Qualität wäre. Auch nehmen Beschäftigungsverhältnisse nach Renteneintritt weiter zu, da sie die Möglichkeit bieten, die Renteneinkünfte aufzubessern oder sich weiter im eigenen Interesse zu betätigen (Burkert/Hochfellner 2014). Darüber hinaus trifft ein Normalarbeitsverhältnis keine Aussage über die Übereinkunft von individuellen Interessen und Qualifikationen des Arbeitnehmers mit den tatsächlichen Beschäftigungsanforderungen, weshalb es auch hier zu Abstrichen in der subjektiven Beschäftigungsqualität kommen kann.

Arbeit stellt für viele Menschen eine größere Rolle als die bloße Sicherung des Lebensunterhalts im Rahmen der unterschiedlichen Erwerbsformen dar, weshalb weitere Kriterien zur Qualität von Beschäftigung auf individueller Ebene nötig sind. Von besonderer Bedeutung haben sich hierbei

---

<sup>1</sup> Arbeitnehmerüberlassung oder Zeitarbeit werden folgend synonym zu Leiharbeit verwendet.

im Rahmen mehrerer Untersuchungen unter anderem Kennziffern des Einkommens, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses, der Beschäftigungssicherheit sowie des Zugangs zu Qualifikation und Weiterbildung herausgestellt.<sup>2</sup>

Eine Vielzahl weiterer Faktoren, von der Sicherheit des Arbeitsplatzes über die Arbeitsmotivation der Beschäftigten bis hin zum kollegialen Umgang untereinander, übt ebenfalls einen Einfluss auf die subjektiv empfundene Qualität von Arbeit aus. In Anbetracht fehlender (regionaler) Daten sind einerseits nur teilweise Aussagen über diese Aspekte möglich. Andererseits ist die individuell empfundene Qualität des Arbeitsplatzes nicht Untersuchungsgegenstand des vorliegenden Beitrages. Dieser bezieht sich vielmehr auf die Ausgestaltung der Erwerbsformenlandschaft sowie die Dynamiken am Arbeitsmarkt.

## 2.2 Datenquellen

*Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit und Beschäftigtenhistorik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*

Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit umfasst alle Meldungen von Arbeitgebern an die Sozialversicherungsträger zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Sie enthält weiterhin auch Daten zu geringfügig Beschäftigten. Auf Grundlage dieser Statistik ist es möglich, atypische Beschäftigungsformen wie Teilzeitarbeit, Leiharbeit sowie ausschließlich geringfügige Beschäftigung abzubilden. Zudem lässt sie Rückschlüsse auf individuelle Charakteristika wie das Geschlecht, das Alter, die Qualifikation der Beschäftigten sowie Merkmale der Betriebe zu, in denen die Personen tätig sind. Sie ermöglicht damit eine umfassende Strukturanalyse der einzelnen Erwerbsformen. Der Auswertung liegt hauptsächlich der Datenstand zum Stichtag 30. Juni 2019 zugrunde.

Innerhalb der Beschäftigungsstatistik ist weiter zu beachten, dass sie geringfügig Beschäftigte sowohl in Form regulär sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit geringfügigem Nebenjob als auch gesondert hiervon ausschließlich geringfügig Beschäftigte ausweist. Eine getrennte Betrachtung ist demnach möglich, wobei sich im Weiteren auf ausschließlich geringfügig Beschäftigte bezogen werden soll. Die Betrachtung unterliegt jedoch einer geringen Unschärfe, da Beschäftigte, welche nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen (wie Selbstständige, mithelfende Angehörige oder Beamte), aber dennoch einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, als ausschließlich geringfügig Beschäftigte gelten. Etwa fünf Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ist einer Auswertung von Körner et al. (2011: 1083) zufolge dieser Personengruppe zuzuordnen.

Der Einbezug von Leiharbeitnehmern in die vorliegende Auswertung ist zudem nur durch die Einführung eines neuen Erfassungsverfahrens für Arbeitnehmerüberlassungen möglich, welches die Eingliederung solcher Beschäftigungsverhältnisse in die Beschäftigungsstatistik ermöglicht hat. Während zuvor eine gesonderte Arbeitnehmerüberlassungsstatistik geführt wurde, sind Leiharbeitsverhältnisse seit 2016 Teil der Beschäftigungsstatistik und wurden rückwirkend bis 2013 revidiert (hierzu ausführlich: Bundesagentur für Arbeit Statistik 2015).

---

<sup>2</sup> Hierzu veröffentlichte das Statistische Bundesamt (2017) unter dem Titel „Qualität der Arbeit“ einen umfassenden Dimensionskatalog zur qualitativen Bestimmung der Qualität von Arbeit. Weitere Betrachtungen finden sich bei Kleemann et al. (2019) oder DGB (2007).

Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit bildet die Grundlage für die Beschäftigtenhistorik des IAB (zum Datensatz der Beschäftigtenhistorik vgl. Antoni/Ganzer/vom Berge 2016). Diese wird für Lohnauswertungen bzw. zur Niedriglohninzidenz herangezogen, da an dieser Stelle Daten auf Individualebene vorliegen müssen. Zur Erfassung der Niedriglohninzidenz soll die im internationalen Kontext gebräuchliche Abgrenzung nach dem Konzept der ILO sowie OECD Anwendung finden. Niedriglohnempfänger ist demnach jeder Beschäftigte, welcher unterhalb von zwei Dritteln des nationalen Bruttomedianlohnes entlohnt wird (OECD 2003: 63). Jedoch soll hiervon insofern abgewichen werden, als dass die Bruttomedianlöhne auf Kreisebene berechnet werden und somit vom nationalen Medianlohn abweichen können. Untersuchungen zum Niedriglohn in Sachsen bzw. sächsischen Kreisen finden demnach anhand der jeweiligen Niedriglohnschwellen der jeweiligen regionalen Ebene statt.

#### *Mikrozensus*

Da die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit und demzufolge auch die Beschäftigtenhistorik des IAB lediglich Informationen über sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse enthalten, ist eine Abbildung der gesamten Erwerbsformenlandschaft auf Grundlage dieser Datenquelle nicht möglich. Um zunächst einen groben Überblick über die einzelnen Erwerbsformen zu erhalten und des Weiteren Aussagen zur (Solo-)Selbstständigkeit treffen zu können, wird deshalb auf die Ergebnisse des Mikrozensus zurückgegriffen. Dieser beruht auf einer statistisch repräsentativen Stichprobe von etwa einem Prozent der deutschen Bevölkerung und wird jedes Jahr erhoben.<sup>3</sup>

Zu beachten ist hierbei, dass die vorliegenden Daten im Gegensatz zur Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit auf Grundlage der repräsentativen Stichprobe für die Grundgesamtheit errechnet wurden. Abweichungen von den tatsächlichen Werten (z. B. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) sind deshalb nicht auszuschließen. Ein direkter Vergleich mit Ergebnissen aus der Beschäftigungsstatistik zeigt daher abweichende Ergebnisse.

#### *IAB-Betriebspanel*

Da über die quantitativen Aspekte der Qualität von Beschäftigung hinaus auch qualitative Dimensionen untersucht werden sollen, findet das IAB-Betriebspanel ebenfalls Anwendung in der statistischen Analyse. Die genutzten Wellen entsprechen dem Betrachtungszeitraum von 2013-2019. Das IAB-Betriebspanel ist eine seit 1996 in ganz Deutschland durchgeführte Betriebsbefragung, an welcher zwischen 4.265 und ca. 16.000 Betriebe jährlich teilnehmen. Die Daten sind jeweils auf den Stichtag des 30. Juni bezogen, wobei neben den Kernfragen jährlich situationsbedingte Schwerpunkte gesetzt werden. Das IAB-Betriebspanel ist die zentrale Quelle für Analysen zur Arbeitskräftenachfrage auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und aufgrund der untergliederten Datenerfassung für Ost- und Westdeutschland sowie zum Teil einzelner Bundesländer (auch Sachsen) zur Analyse der Qualität von Beschäftigung geeignet.

Es ist zu beachten, dass ein Vergleich der Beschäftigtenzahlen zwischen dem IAB-Betriebspanel und der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit nicht möglich ist, da das IAB-Betriebspanel unter anderem Beamte, tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige ebenfalls

---

<sup>3</sup> Hintergrund und weitere Informationen zum Mikrozensus finden sich auf den Seiten des Statistischen Bundesamtes, abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus.html> (abgerufen am 17.08.2020).

miterfasst. Anteile einzelner Erwerbsformen können aufgrund dessen variieren, da die Grundgesamtheit der Beschäftigten im IAB-Betriebspanel höher ausfällt (vgl. hierzu Putzing et. al. 2019).

Nachfolgend wird zunächst ein Überblick über die Entwicklung der Erwerbsformen in Deutschland und Sachsen zwischen 2013 und 2018 gegeben. Anschließend erfolgt die Analyse der gewählten Aspekte, um darauffolgend Schlussfolgerungen für die Qualität der Beschäftigung in Sachsen ziehen zu können.

### 3 Bisherige empirische Evidenz

Im folgenden Abschnitt wird zunächst ein Überblick über die Entwicklung der verschiedenen Erwerbsformen in Deutschland im Zeitraum zwischen 2013 und 2018 auf Basis der Auswertungsergebnisse des Mikrozensus gegeben.

**Tabelle 2: Überblick über Erwerbsformen in Sachsen und Deutschland**  
2013 und 2018, Sachsen, Deutschland, Anzahl in Tausend und Änderung in Prozent

Erwerbsform	Sachsen			Deutschland		
	2013	2018	Änderung in %	2013	2018	Änderung in %
<b>insgesamt</b>	1.764	1.794	1,7	35.511	37.197	4,7
<i>davon:</i>						
Selbstständige	193	173	-10,4	3.810	3.473	-8,8
<i>davon:</i>						
Solo-Selbstständige	114	93	-18,4	2.091	1.874	-10,4
Abhängig Beschäftigte	1.569	1.619	3,2	31.701	33.724	6,4
<i>davon:</i>						
Normalarbeitnehmer/-innen	1.254	1.346	7,3	24.063	26.214	8,9
<i>davon:</i>						
Teilzeitbeschäftigte über 20 Wochenstunden	151	250	65,6	2.873	3.847	33,9
Atypisch Beschäftigte	315	273	-16,0	7.638	7.509	-1,7
<i>davon:</i>						
Teilzeitbeschäftigte	150	123	-18,0	4.969	4.644	-6,5
Befristet Beschäftigte	153	125	-18,3	2.524	2.460	-2,5
Leiharbeit	43	44	2,3	679	925	36,2
Geringfügig Beschäftigte	96	59	-38,5	2.444	2.047	-16,2

Anmerkung: Ergebnisse des Mikrozensus, Kernerwerbstätige zwischen 15 und 64 Jahren.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen; eigene Berechnungen. © IAB

Nach Hochrechnung des Mikrozensus sind im Jahr 2018 37,2 Millionen Personen zwischen 15 und 64 Jahren in Deutschland einer Erwerbstätigkeit nachgegangen, davon 33,7 Millionen Personen in abhängiger Beschäftigung. Seit 2013 stieg die Zahl der Kernerwerbstätigen um 4,7 Prozent, die der abhängig Beschäftigten um 6,4 Prozent (vgl. Tabelle 2).

Während die Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten zunahm, ist ein Rückgang der Selbstständigkeit (-8,8 Prozent) und auch der Solo-Selbstständigkeit (-10,4 Prozent) zu verzeichnen. Bemerkenswert ist jedoch, dass, obgleich die Gesamtheit der abhängig Beschäftigten zugenommen hat, es in den jeweiligen Erwerbsformen abhängiger Beschäftigung stark abweichende Veränderungs-raten gibt. So konnte die Zahl der Normalarbeitnehmer einen leicht stärkeren Zuwachs als die Gesamtheit abhängig Beschäftigter verzeichnen, wobei die Gruppe teilzeitbeschäftigter Personen mit einer Arbeitszeit von mehr als 20 Wochenstunden überproportional stark anstieg (+33,9 Prozent).

Unter den atypischen Beschäftigungsformen (-1,7 Prozent) verliefen die Veränderungs-raten ebenfalls sehr unterschiedlich. Mit Ausnahme der Leiharbeitsbeschäftigung verringerte sich der Bestand Beschäftigter in allen atypischen Erwerbsformen. Die Erwerbsform der Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 20 Wochenarbeitsstunden, welche die weitverbreitetste Form atypischer Beschäftigung darstellt, verzeichnete im Betrachtungszeitraum eine negative Veränderungsrate von 6,5 Prozent. Den größten prozentualen Rückgang unter den atypischen Beschäftigungsformen wies die geringfügige Beschäftigung auf, welche sich um 16,2 Prozent verringerte. Leiharbeitsbeschäftigung, als einzig wachsende Form atypischer Beschäftigung, nahm im Betrachtungszeitraum um 36,2 Prozent zu.

Für die Entwicklung der Erwerbsformenlandschaft auf Ebene des Freistaates Sachsen zeichnet sich ein etwas anderes Bild ab. Ähnlich der gesamtdeutschen Entwicklung hat aber die Zahl aller Kernerwerbstätigen auch in Sachsen zugenommen. Gegenüber Deutschland konnte jedoch nur ein geringerer Zuwachs in Höhe von 1,7 Prozent beobachtet werden. Die Abnahme der Selbstständigkeit ist analog zu erkennen, wenngleich die Solo-Selbstständigkeit einen stärkeren Schwund (-18,4 Prozent) als auf gesamtdeutscher Ebene verzeichnet. Als bemerkenswert gegenüber der Entwicklung in Deutschland stellt sich der Zuwachs substanzieller Teilzeitbeschäftigung mit über 20 Wochenarbeitsstunden für Sachsen dar. Obwohl schon der Zuwachs auf gesamtdeutschem Niveau beträchtlich war, übertrifft Sachsen diesen um mehr als 30 Prozentpunkte mit einer Veränderungsrate von 65,6 Prozent. Insgesamt weisen Normalarbeitnehmer in Sachsen eine höhere Bedeutung gegenüber Deutschland auf. Während der Anteil abhängig Beschäftigter 2013 in Sachsen dem in Deutschland gleicht, übertrifft der Anteil der Normalarbeitnehmer in Sachsen den gesamtdeutschen um 4 Prozentpunkte.

2018 liegt der Anteil abhängig Beschäftigter in Deutschland zwar einen Prozentpunkt oberhalb des sächsischen, jedoch nahm die Bedeutung atypischer Beschäftigung in Sachsen stärker ab und befindet sich nunmehr 5 Prozentpunkte unterhalb des deutschen Niveaus. Der Anteil der Normalarbeitnehmer in Sachsen übertrifft den Deutschlands um 4 Prozentpunkte. Auch zeigt sich ein deutlich stärkerer Rückgang der Formen atypischer Beschäftigung in Sachsen gegenüber Deutschland.

## 4 Entwicklung und Strukturmerkmale ausgewählter Erwerbsformen

In diesem Abschnitt werden Strukturmerkmale (z. B. Alter, Geschlecht, Qualifikation) der zuvor betrachteten Erwerbsformen im Rahmen einer Querschnittsbetrachtung zum Stichtag 30. Juni 2019 näher erläutert. Um Besonderheiten in der Entwicklung der einzelnen Beschäftigungsformen in Sachsen herauszuarbeiten, werden die Ergebnisse jeweils mit denen Ostdeutschlands sowie Deutschlands verglichen. Aufgrund der Datenverfügbarkeit müssen in den Abschnitten 4.2 sowie 4.5 Angaben aus dem Jahr 2018 verwendet werden.

### 4.1 Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Im folgenden Abschnitt werden die Strukturmerkmale der Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland diskutiert sowie eine Betrachtung der Beschäftigung in Voll- und Teilzeit nach Wirtschaftszweigen und sächsischen Kreisen vorgenommen. Während zuvor eine Unterscheidung der Teilzeit nach Wochenarbeitsstunden vorgenommen wurde, ist dies im nachfolgenden Abschnitt aufgrund der verwendeten Datenquelle (Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit) nicht möglich.

Zwischen 2013 und 2019 hat sich die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter um 8,9 Prozent auf 1,62 Millionen Personen erhöht. Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Sachsen liegt somit 1,8 Prozentpunkte unterhalb des Zuwachses für Ostdeutschland und sogar 3,9 Prozentpunkte hinter der gesamtdeutschen Entwicklung zurück. Auch die Zahl der in Vollzeit Beschäftigten ist im Vergleich zu Ostdeutschland (+4,1 Prozent) bzw. Deutschland (+7,9 Prozent) nur unterdurchschnittlich stark angestiegen (+1,9 Prozent) (Tabelle 3).

**Tabelle 3: Voll- und Teilzeitbeschäftigung**

2013 und 2019, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort) Anzahl und Veränderungen bzw. Anteile in Prozent

Ausprägung	Sachsen			Ostdeutschland			Deutschland		
	2013	2019	VÄ in %	2013	2019	VÄ in %	2013	2019	VÄ in %
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	1.484.480	1.617.162	8,9	5.585.432	6.182.255	10,7	29.614.380	33.405.685	12,8
Vollzeit	1.094.827	1.115.256	1,9	4.092.517	4.260.713	4,1	22.102.178	23.858.916	7,9
Teilzeit	382.687	501.906	31,2	1.471.754	1.921.542	30,6	7.433.864	9.546.768	28,4
<b>Teilzeitquote</b>	<b>25,8</b>	<b>31,0</b>		<b>26,3</b>	<b>31,1</b>		<b>25,1</b>	<b>28,6</b>	

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Demgegenüber hat die Teilzeitbeschäftigung gerade in Sachsen stark zugenommen. So lag der Zuwachs von 2013 auf 2019 um 2,8 Prozentpunkte über der Zunahme Deutschlands und immerhin noch 0,6 Prozentpunkte oberhalb des Wertes für Ostdeutschland. Die Teilzeitquote in Sachsen stieg um 5,2 Prozentpunkte auf 31 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Sie

liegt somit auf etwa demselben Niveau wie in Ostdeutschland (31,1 Prozent), aber 1,4 Prozentpunkte über dem gesamtdeutschen Wert (28,6 Prozent). Das ist insofern bemerkenswert, als dass vor allem ostdeutsche Frauen in der Vergangenheit viel seltener als westdeutsche in Teilzeit tätig waren (Hobler/Pfahl/Weeber 2016).

Während eine Teilzeittätigkeit eine erhöhte Flexibilität für die Beschäftigten zur Vereinbarung sonstiger oder privater Verpflichtungen mit ihrer Erwerbstätigkeit ermöglicht, birgt sie doch einige Nachteile. Insbesondere längere Phasen der Teilzeiterwerbstätigkeit verringern einerseits die Rentenansprüche und verschlechtern mithin die Altersvorsorge. Auch die Karrierechancen reduzieren sich oftmals mit der Aufnahme einer Teilzeittätigkeit. Auch fällt die Bemessungsgrenze im Falle der Arbeitslosigkeit ab. Ansprüche für die Existenzsicherung können somit niedriger ausfallen (Otto 2019).

Abbildung 1 zeigt die Teilzeitquoten von Frauen und Männern nach Altersgruppen in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland. Für alle Altersgruppen liegt hierbei die Teilzeitquote für Frauen in Sachsen oberhalb derer für Männer. Auch im Gesamtschnitt gehen Frauen häufiger einer Teilzeittätigkeit nach als Männer. Von den 501.906 Teilzeitbeschäftigten in Sachsen sind 78 Prozent Frauen und lediglich 22 Prozent Männer. Die Teilzeitquote für Frauen liegt damit in Sachsen auf einem ähnlichen Niveau wie in Ostdeutschland bzw. Gesamtdeutschland.

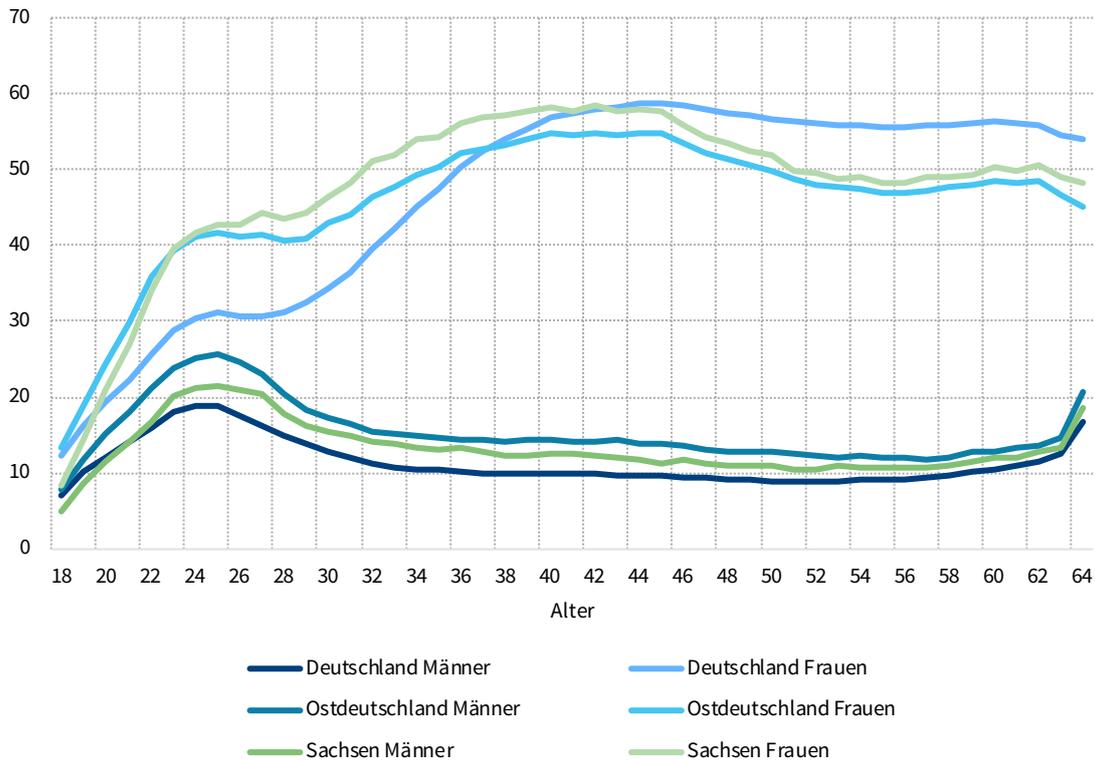
Bei einer genaueren Betrachtung der Altersverteilung zeigt sich nach einem Anstieg der Teilzeitquote für alle Gruppen im Alter von 18 bis 24 Jahren, dass sich die Niveaus der Teilzeittätigkeit bei Frauen und Männern ab 24 Jahren deutlich voneinander entfernen. Die Zunahme der Teilzeittätigkeit in der Altersgruppe von 18 bis 24 Jahren kann hierbei vorrangig durch die Finanzierung einer Ausbildung erklärt werden.<sup>4</sup> Hingegen fällt die Teilzeitquote für sächsische Frauen im Alter von 36 bis 46 Jahren deutlich höher aus als für Männer in derselben Altersspanne. Dies ist insbesondere auf die nach wie vor geschlechtsspezifische Rollenverteilung im Zuge der Familiengründung zurückzuführen, bei der häufiger Frauen die Aufgaben der Kinderbetreuung und der Haushaltsführung übernehmen (Wanger 2015). So steigen Frauen nach der Familiengründung vermehrt in Teilzeit zurück in den Beruf ein, während Männer diese Form der Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit vom Familienstand seltener in Anspruch nehmen (Statistisches Bundesamt 2019). Die Teilzeitquote für Männer steigt erst im Alter von 58 Jahren wieder merklich an (von 12,0 auf dann 20,6 Prozent mit 64 Jahren). Häufig wechseln sie vor Beginn des Ruhestands aus einer Vollzeit- in eine Teilzeittätigkeit, möglicherweise im Rahmen von Altersteilzeitmodellen (Otto 2019). Insgesamt zeigt sich für Männer nach der Ausbildungsphase sowohl in Sachsen, genauso wie in Ostdeutschland und Deutschland eine „wannenartige“ Verteilung der Teilzeitquote. Der größte Teil der Männer arbeitet demnach lediglich phasenweise im Verlauf ihres Erwerbslebens in Teilzeit, wie Hobler/Pfahl/Weeber (2016) unlängst feststellten, während Frauen ab einem Alter von 28 Jahren zunehmend in Teilzeit erwerbstätig sind und es dann oft auch bleiben.

---

<sup>4</sup> 2018 begannen bundesweit über 90 Prozent aller Auszubildenden im Alter von 15 bis 24 Jahren ihre Ausbildung (BIBB 2019).

### Abbildung 1: Teilzeitquoten von Männern und Frauen

2019, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort, nach Lebensjahren), Anteile in Prozent

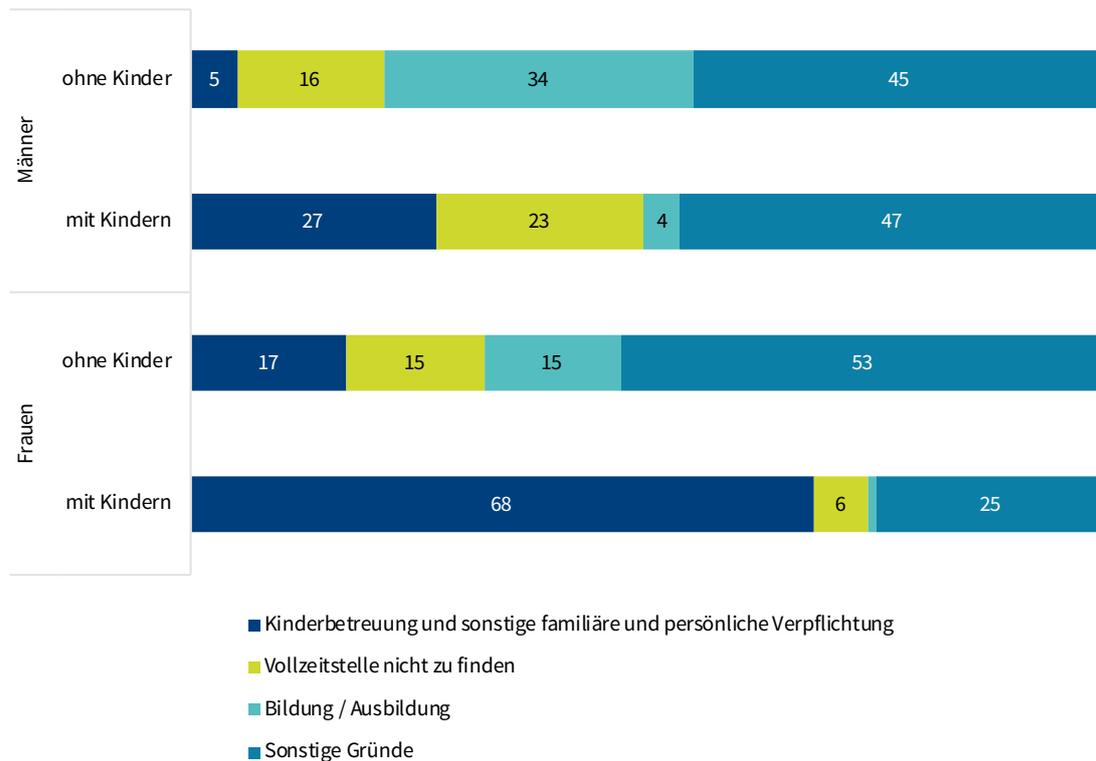


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Die auffällige Divergenz der Teilzeitbeschäftigung in Abhängigkeit des Geschlechts, insbesondere im Alter ab 28 Jahren, kann im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Gründen für eine Teilzeittätigkeit stehen (vgl. Abbildung 2). So gaben 2017 im Rahmen des Mikrozensus sowohl Männer mit als auch ohne Kinder hauptsächlich sonstige Gründe (u. a. Unfall, Krankheit) für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung an. Während für Väter die Kinderbetreuung oder andere persönliche Verpflichtungen an zweiter und eine fehlende Vollzeitstelle an dritter Position für die Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung stehen, zeigt sich eine andere Verteilung für Männer ohne Kinder. Lediglich 16 Prozent konnten keine Vollzeitstelle finden, während 34 Prozent der befragten Männer in Teilzeit Bildung oder Ausbildung als Grund für die Teilzeittätigkeit angegeben haben.

**Abbildung 2: Gründe für Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen**

2017, Deutschland, Anteile in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt (2018); eigene Darstellung. © IAB

Frauen ohne Kinder gaben ähnlich wie alle Männer in Teilzeit sonstige Gründe an erster Stelle für eine Teilzeittätigkeit an. Familiäre Verpflichtungen (17 Prozent), eine fehlende Vollzeitstelle oder Bildung/ Ausbildung (jeweils 15 Prozent) wurden annähernd gleich häufig genannt. Mütter hingegen gaben mit einer großen Mehrheit (68 Prozent) die Kinderbetreuung oder sonstige persönliche Verpflichtungen als Ursache für ihre Teilzeitbeschäftigung an. Sonstige Gründe (25 Prozent) oder das Fehlen einer Vollzeitstelle (6 Prozent) sind hingegen weniger relevant für diese Personengruppe.

Auch wenn das Fehlen einer Vollzeitstelle einen geringeren Stellenwert vor allem für Frauen bei der Aufnahme einer Teilzeitstelle besitzt, bleibt offen, ob die Entscheidung aufgrund mangelnder Alternativen oder persönlicher Interessen zustande gekommen ist. Eine nähere Auseinandersetzung mit dem Problemfeld der Vereinbarung von Beruf und Familie soll deshalb in Abschnitt 6 erfolgen. So können möglicherweise Aussagen darüber getroffen werden, inwiefern die Qualität der Beschäftigung durch bessere strukturelle Rahmenbedingungen gesteigert werden könnte.

Über die geschlechter- und altersspezifischen Unterschiede in Voll- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen hinaus, zeigen sich ebenfalls Unterschiede bei Betrachtung der Qualifikations- und Anforderungsniveaus in Sachsen (vgl. Tabelle 4). Es zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten einen anerkannten Berufsabschluss vorweisen kann. Der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss an allen Beschäftigten in Vollzeit beläuft sich auf 7,4 Prozent, für Teilzeitbeschäftigte hingegen auf 5,2 Prozent. Mit Blick auf Deutschland besitzt auch hier ein Großteil der Erwerbstätigen einen anerkannten Berufsabschluss. Sowohl in Vollzeit (61,4 Prozent) als auch

Teilzeit (61,5 Prozent) liegt der gesamtdeutsche Wert jedoch niedriger als die sächsischen Zahlen (69 bzw. 70,3 Prozent). Aus Sicht der Qualifikationsniveaus kann Sachsen mithin einen größeren Anteil (hoch-)qualifizierter Arbeitskräfte sowohl in Teil- als auch Vollzeit vorweisen, hingegen einen geringeren Anteil nicht qualifizierter Beschäftigter.

**Tabelle 4: Strukturmerkmale von Voll- und Teilzeitbeschäftigung**

2019, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort) Anzahl und Anteile in Prozent

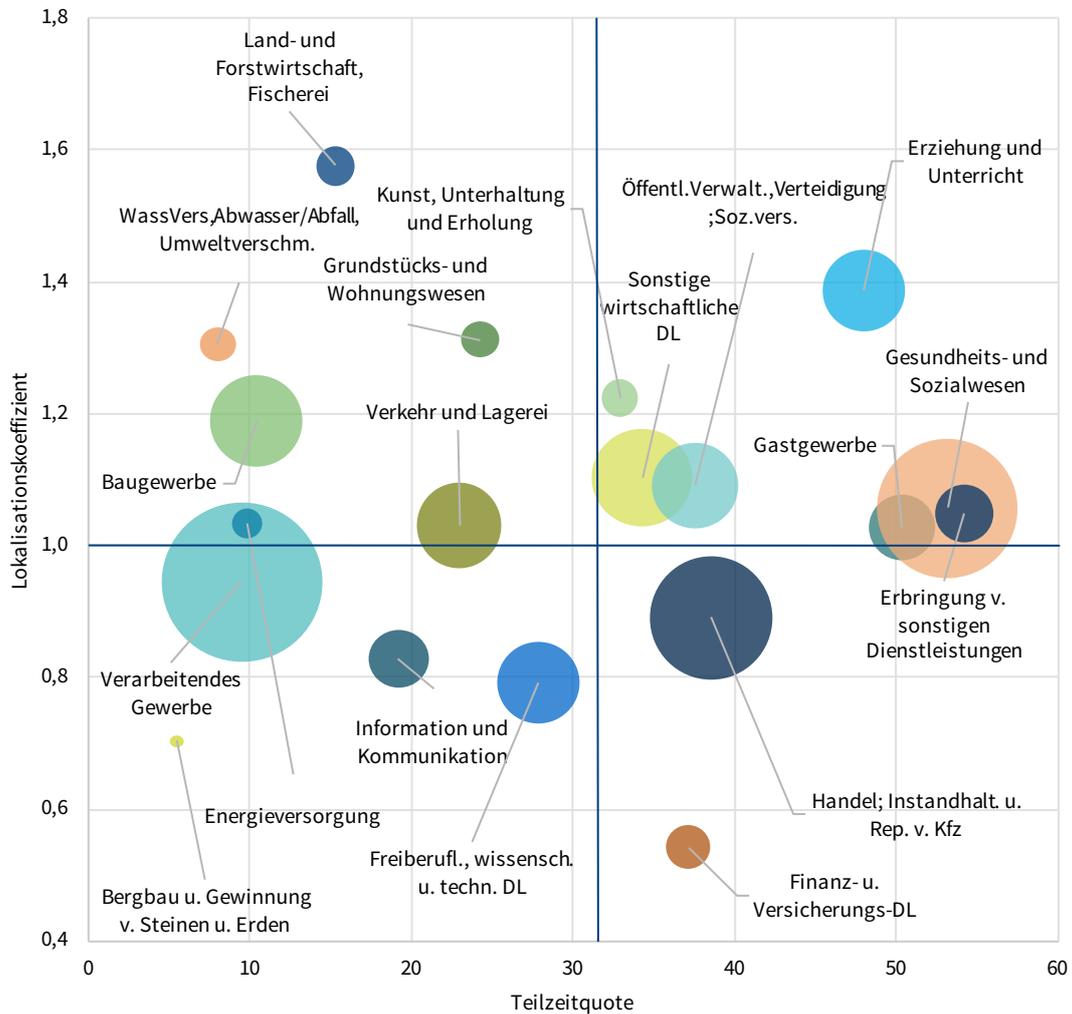
Ausprägung	Sachsen		Ostdeutschland		Deutschland	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	1.115.256	501.906	4.260.713	1.921.542	23.858.916	9.546.768
nach Geschlecht						
männlich	64,9	22,0	62,9	25,0	66,7	21,8
weiblich	35,1	78,0	37,1	75,0	33,3	78,2
nach Alter						
unter 25 Jahre	8,9	4,7	8,5	5,6	11,3	6,2
25 bis unter 55 Jahre	68,6	71,6	68,8	70,9	69,1	69,4
55 Jahre und älter	22,5	23,7	22,7	23,5	19,6	24,4
nach Berufsabschluss						
ohne Berufsabschluss	7,4	5,2	8,3	7,8	12,4	11,8
anerkannter Berufsabschluss	69,0	70,3	65,1	64,4	61,4	61,5
akademischer Berufsabschluss	17,6	17,1	18,3	16,9	17,4	15,3
nach Anforderungsniveau						
Helfer	11,6	18,7	11,5	21,0	12,8	22,7
Fachkraft	59,7	60,4	59,3	58,3	57,8	57,6
Spezialist	13,4	9,1	13,8	9,1	14,4	8,7
Experte	14,4	11,6	14,4	11,4	14,3	10,8
nach Staatsangehörigkeit						
Deutschland	94,8	94,7	92,5	91,1	87,4	87,7
Ausland	5,2	5,2	7,4	8,8	12,5	12,2

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Helfertätigkeiten sind unter den Teilzeitbeschäftigten (18,7 Prozent) häufiger vertreten als unter Vollzeittätigen (11,6 Prozent). Während sich die Anteile der Fachkräfte unter den Teil- und Vollzeitbeschäftigten ähneln (60,4 bzw. 59,7 Prozent), überwiegt der Anteil der Spezialisten- und Expertentätigkeit in Vollzeit (13,4 bzw. 14,4 Prozent) gegenüber denen in Teilzeit (9,1 bzw. 11,6 Prozent). Mit Blick auf die Nationalität fällt ein niedriger Anteil Ausländer sowohl in Vollzeit- als auch Teilzeittätigkeiten auf (jeweils 5,2 Prozent). Diese liegen leicht unterhalb der ostdeutschen (7,4 bzw. 8,8 Prozent) und deutlich unterhalb der gesamtdeutschen Anteile (12,5 bzw. 12,2 Prozent).

**Abbildung 3: Teilzeitquote nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient**

2019, Sachsen (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Aus Abbildung 3 geht die Teilzeitquote nach Wirtschaftszweigen hervor und sie trifft des Weiteren eine Aussage im Hinblick auf die Spezialisierung Sachsens bezüglich eines Wirtschaftszweigs durch den Lokalisationskoeffizienten. Dieser ergibt sich als Verhältnis des Beschäftigtenanteils einer Branche in Sachsen gegenüber dem Anteil aller in dieser Branche beschäftigten Personen in Deutschland. Ein Wert über eins sagt aus, dass es in Sachsen eine Spezialisierung auf den entsprechenden Wirtschaftszweig gibt. Liegt der Wert unter eins, ist die Bedeutung der Branche im Vergleich zum deutschen Durchschnitt geringer. Die Fläche der Kreise in Abbildung 3 ist hierbei proportional zur Beschäftigtenzahl in 2019. Um einen Vergleich zur durchschnittlichen Teilzeitquote in Sachsen zu ermöglichen, ist diese mit Hilfe einer vertikalen Geraden in Abbildung 3 markiert.

Es ergibt sich eine Spannweite für die Teilzeitquote sächsischer Wirtschaftszweige vom niedrigsten Wert im Bergbau und der Gewinnung von Steinen und Erden (5,5 Prozent) und dem höchsten Wert in der Erbringung sonstiger Dienstleistungen (54,2 Prozent). Anhand der Beschäftigtenzahlen (Größe des Kreises) zeigt sich die große Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Gesundheits- und Sozialwesens, als auch der Branche Handel; Instandhaltung und Reparatur von

Kfz. Vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen weist eine stark überdurchschnittliche Teilzeitquote auf, während im Verarbeitenden Gewerbe Vollzeittätigkeiten dominieren. Bei wirtschaftlichen und sonstigen Dienstleistungen, im Bereich Erziehung und Unterricht finden sich bei einer Überrepräsentation der jeweiligen Branchen hohe Teilzeitquoten. Im Baugewerbe, der Land-/Forstwirtschaft und Fischerei sowie dem Segment Wasserversorgung/Abwasser/Abfall/Umweltverschmutzung, die anteilmäßig ebenfalls stärker in Sachsen als im deutschen Durchschnitt vertreten sind, dominieren hingegen Vollzeitstellen. In „Zukunftsbranchen“, wie z. B. Information und Kommunikation oder den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, ist die Teilzeitquote unterdurchschnittlich und der Lokalisationskoeffizient kleiner eins.

**Abbildung 4: Teilzeitquote nach Kreisen und kreisfreien Städten**

2019, Sächsische Kreise, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Mit Blick auf die sächsischen Kreise und kreisfreien Städte zeigen sich geringe regionale Disparitäten in Bezug auf die durchschnittlichen Teilzeitquoten, welche in Abbildung 4 dargestellt sind. Die niedrigste Teilzeitquote weist hierbei Zwickau (28,1 Prozent) gegenüber dem höchsten Wert von 35,6 Prozent in Görlitz auf. Der Landkreis Zwickau mit einem hohen Anteil des Verarbeitenden Gewerbes hat traditionell eine niedrige Teilzeitquote. Meißen weist eine der höchsten Industriedichten im sächsischen Raum und eine ebenfalls geringe Teilzeitquote auf. Höhere Teilzeitquoten in anderen Kreisen stehen mit einer geringeren Industriedichte und der stärkeren Bedeutung des tertiären Sektors im Zusammenhang. Für das Jahr 2019 belief sich die sächsische Teilzeitquote auf 31 Prozent und damit 2,4 Prozentpunkte oberhalb des gesamtdeutschen Referenzwerts (28,6 Prozent), jedoch lediglich 0,1 Prozentpunkte unterhalb des ostdeutschen Wertes (31,1 Prozent).

Zusammengefasst zeigt sich eine erhöhte Teilzeitaktivität in Sachsen über beinahe alle Kreise hinweg im Vergleich zum Bundesgebiet, welche jedoch dem ostdeutschen Niveau ähnelt. Es lässt sich eine Konzentration der Teilzeittätigkeit vor allem auf verschiedene Dienstleistungssegmente erkennen. Der tertiäre Sektor als solches nimmt im Vergleich zu Deutschland zwar eine leicht untergeordnete Rolle ein (70,4 zu 70,9 Prozent), weist jedoch eine überdurchschnittliche Bedeutung der Teilzeit in diesem Sektor auf (39,9 zu 35,9 Prozent). Der sekundäre Sektor vermag hingegen die erhöhte Teilzeitquote nicht erklären, da sein Anteil an der Gesamtbeschäftigung dem im Bundesgebiet gleicht (jeweils 23,8 Prozent), die Teilzeitquote jedoch mit 9,7 Prozent unter dem bundesdeutschen Niveau (10,5%) liegt. Daher liegt die Vermutung nahe, dass vor allem die Beschäftigungsquote der Frauen in Sachsen gegenüber dem deutschen Durchschnitt (65,2 Prozent gegenüber 57,4 Prozent) die höhere Teilzeitquote in Sachsen erklärt.

## 4.2 Befristete Beschäftigung

Befristete Beschäftigungsverhältnisse erfüllen mehrere Funktionen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugleich. Zum einen erlauben sie die kurzfristige Anpassung des Personalstands an die aktuelle Auftragslage. Sie sind demnach durch die Erfüllung der Flexibilitätserfordernisse der Unternehmen gekennzeichnet. Des Weiteren ermöglichen sie eine Vermeidung der Entlassungskosten für den Arbeitgeber. Insbesondere im Rahmen des allgemeinen oder tariflichen Kündigungsschutzes fallen mit Auslaufen des Vertragsverhältnisses keine gesonderten Kosten an. Andererseits dienen befristete Beschäftigungsverhältnisse ebenfalls häufig der Verlängerung der gesetzlichen Probezeit (Hohendanner 2010). Auch können befristete Beschäftigungsverhältnisse ebenfalls einen Einstieg in unbefristete Arbeitsverhältnisse ermöglichen, gleichwohl dabei Unterschiede in den Wirtschaftszweigen und mithin innerhalb eines Betriebes existieren (Hohendanner/Gerner 2010). Auf Grundlage der Beschäftigtenhistorik des IAB zum 30. Juni 2018 wird der folgende Abschnitt die Strukturmerkmale der befristeten Beschäftigung in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland diskutieren sowie eine Betrachtung der befristeten Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen und sächsischen Kreisen vornehmen.

Tabelle 5 zeigt die Zahl befristet Beschäftigter untergliedert nach ausgewählten Merkmalen. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind hierbei unter Männern und Frauen annähernd gleich verteilt auf allen Ebenen, wobei Sachsen den höchsten Anteil weiblicher Beschäftigter (53,3 Prozent) unter den befristeten Beschäftigten aufweist. Bei Betrachtung der betroffenen Altersgruppen ist eine starke Konzentration befristeter Beschäftigungsverhältnisse unter den 25 bis 54-jährigen Beschäftigten, die auch die größte Gruppe aller Beschäftigter darstellt, festzustellen. Dies gilt sowohl für Sachsen (78,5 Prozent) und Ostdeutschland (78,4 Prozent), als auch das gesamte Bundesgebiet (76,8 Prozent). Vergleicht man die Anteile befristeter Beschäftigung für die Altersgruppen der unter 25-Jährigen und über 55-Jährigen fällt auf, dass in Sachsen und Ostdeutschland mehr über 55-Jährige befristet beschäftigt sind, während im deutschen Durchschnitt vor allem Jüngere unter 25 Jahre einen befristeten Arbeitsvertrag haben. Die Beobachtung der Konzentration befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Alterssegment der 25 bis 54-jährigen ist hierbei wahrscheinlich eine Folge des maßgeblichen Grundes für den Einsatz und die Annahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse: der Beginn des Erwerbslebens nach dem Berufsabschluss.

**Tabelle 5: Strukturmerkmale befristeter Beschäftigung**

2018, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort) Anzahl und Anteile in Prozent

Ausprägung	Sachsen	Ostdeutschland	Deutschland
Insgesamt (Anzahl)	208.534	896.451	4.545.329
nach Geschlecht			
männlich	46,7	47,5	49,2
weiblich	53,3	52,5	50,8
nach Alter			
unter 25 Jahre	8,3	8,5	12,1
25 bis unter 55 Jahre	78,5	78,4	76,8
55 Jahre und älter	12,8	12,7	10,7
nach Berufsabschluss			
ohne Abschluss	5,1	5,8	9,5
Anerkannter Berufsabschluss	55,1	48,7	43,7
Akademischer Berufsabschluss	20,2	19,9	17,1
nach Anforderungsniveau			
Helfer	20,4	21,9	26,2
Fachkraft	54,5	52,8	51,2
Spezialist	8,3	9,1	7,8
Experte	16,8	16,2	14,8
nach Staatsangehörigkeit			
Deutschland	90,0	85,8	78,7
Ausland	10,0	14,2	21,3

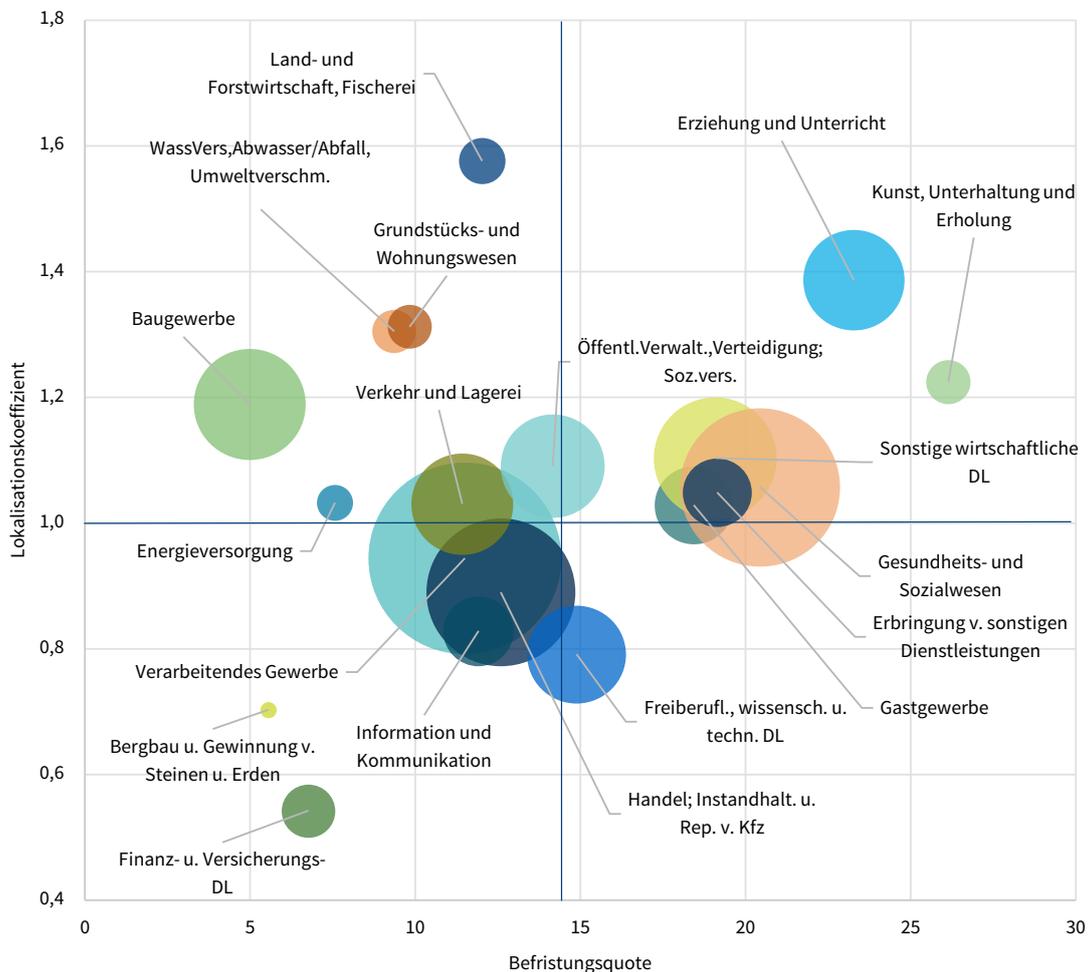
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Unter den Gesichtspunkten der Qualifikation sowie des Anforderungsniveaus sind ebenfalls deutliche Konzentrationsmuster zu erkennen. So befinden sich unter den Personen in einem befristeten Arbeitsverhältnis besonders häufig solche mit anerkanntem Berufsabschluss (55,1 Prozent), welche auch insgesamt die Gruppe mit den meisten Beschäftigten stellen. Beschäftigte mit akademischem Berufsabschluss machen 20,2 Prozent der befristet Beschäftigten in Sachsen aus. Verglichen mit Deutschland (43,7 und 17,1 Prozent) ist der Anteil befristet Beschäftigter mit anerkanntem als auch akademischen Berufsabschluss in Sachsen überproportional hoch. Dies könnte unter anderem an dem Einsatz befristeter Beschäftigungsverhältnisse als verlängerte Probezeit und mit hin als Sprungbrett in unbefristete Beschäftigung liegen (Schmelzer/Gundert/Hohendanner 2015). Aber auch Flexibilitätsaspekte der Beschäftigten mit akademischem Abschluss könnten ausschlaggebend sein. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind zudem auf allen drei regionalen Ebenen unter Helfern und Fachkräften besonders ausgeprägt. Der Anteil befristet Beschäftigter unter den Fachkräften liegt dabei in Sachsen mit 54,5 Prozent leicht über dem ostdeutschen (52,8 Prozent) sowie gesamtdeutschen (51,2 Prozent) Wert. Hingegen stellen Helfertätigkeiten im Vergleich zu Spezialisten- und Expertentätigkeiten (8,3 bzw. 16,8 Prozent) mit 20,4 Prozent zwar einen größeren Anteil unter den befristeten Beschäftigungsverhältnissen dar, fallen im Vergleich zu Ostdeutschland (21,9 Prozent) und Deutschland (26,2 Prozent) jedoch geringer aus. Auch bei Betrachtung der Staatsangehörigkeit ergibt sich ein für Sachsen abweichendes Bild: Der Anteil

ausländischer Beschäftigter unter den befristeten Beschäftigten ist in Deutschland doppelt so hoch, wie dies für Sachsen beobachtet werden konnte (21,3 gegenüber 10 Prozent).

**Abbildung 5: Befristungsquote nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient**

2018, Sachsen (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 5 zeigt nun folgend die Befristungsquoten ausgewählter Branchen in Sachsen im Zusammenhang mit dem Lokalisationskoeffizienten, wobei die Blasengröße erneut der Gesamtzahl der in der jeweiligen Branche Beschäftigten entspricht (vgl. Abschnitt 4.1). Auffallend sind im Wesentlichen drei Bereiche der Darstellung. Zunächst ist der sich mittig befindende Cluster zu nennen. Die Branchen Verarbeitendes Gewerbe (11,5 Prozent), Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz (12,6 Prozent), Verkehr und Lagerei (11,4 Prozent) sowie die öffentliche Verwaltung (14,2 Prozent) und freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (14,9 Prozent) sind dort vertreten. Befristete Beschäftigungsverhältnisse haben hier eine in etwa dem sächsischen Durchschnitt entsprechende Bedeutung (14,5 Prozent) und machen knapp die Hälfte aller Beschäftigten in Sachsen aus.

Als zweite Besonderheit ist die geringe Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Baugewerbe zu nennen. Bei einem Anteil von 6,7 Prozent aller Beschäftigten weist das Baugewerbe die niedrigste Befristungsquote aller Wirtschaftszweige in Höhe von 5 Prozent auf. Hohendanner/Gerner (2010) konnten hierbei feststellen, dass insbesondere Branchen des produzierenden Sektors sowie dem internationalen Wettbewerb stark ausgesetzte Wirtschaftszweige und deren Unternehmen nur in geringem Maße befristen. Die starke Präsenz dieser Wirtschaftsbereiche könnte demnach ein Aspekt für die im Vergleich zu Deutschland leicht unterdurchschnittliche Befristungsquote sächsischer Beschäftigter (14,5 gegenüber 15,8 Prozent) sein.

Nicht zuletzt sind diejenigen Wirtschaftszweige hervorzuheben, welche in einem stark überdurchschnittlichen Ausmaß von der Erwerbsform befristeter Beschäftigung Gebrauch machen. Alle in diesem Bereich vertretenen Branchen sind hierbei dem Dienstleistungssektor zuzuordnen. So finden sich neben Branchen mit zum Teil geringerer Bedeutung für den sächsischen Arbeitsmarkt (gemessen am Beschäftigtenanteil), wie Kunst, Unterhaltung und Erholung (26,1 Prozent Befristungsquote), auch größere Wirtschaftszweige wie das Gesundheits- und Sozialwesen (20,4 Prozent Befristungsquote) oder die Erbringung sonstiger Dienstleistungen (19,1 Prozent Befristungsquote) innerhalb dieses Segments. Doch auch der Bereich Erziehung und Unterricht (23,3 Prozent) sticht deutlich hervor. Gründe für den hohen Anteil befristeter Beschäftigter könnten zum einen ein hoher Anteil von Quereinsteigern im Schuldienst im Rahmen des Lehrermangels sein, welche den pädagogischen Studienanteil noch nicht abschließen konnten. Zum anderen ist auch ein Zusammenhang mit der restriktiven Verbeamtung in Sachsen denkbar. Erst seit dem 01. Januar 2019 wurde eine sachsenweite Verbeamtung für Junglehrkräfte sowie bereits lehrende unter 42 Jahren eingeführt.<sup>5</sup>

Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse dominieren in Bereichen des Produzierenden Gewerbes sowie dem Bausektor, aber auch in einigen Dienstleistungsbereichen wie Information und Kommunikation oder dem Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, wobei die beiden letztgenannten im Vergleich zu Deutschland unterrepräsentiert sind.

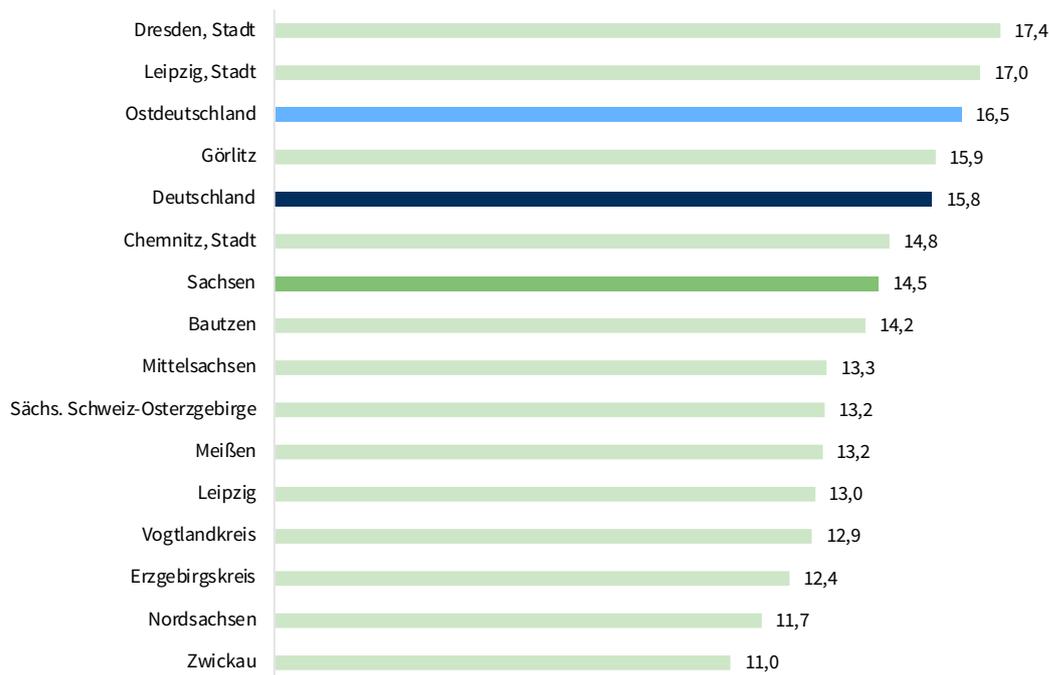
Abbildung 6 weist in einem letzten Schritt den Anteil befristeter Beschäftigter untergliedert nach sächsischen Kreisen sowie den Vergleich zu Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland aus. Zwickau zeigt hierbei den niedrigsten Anteil befristeter Beschäftigter (11 Prozent), Dresden hingegen den höchsten (17,4 Prozent). Ähnlich wie zuvor in Abschnitt 4.1 und anknüpfend an die Diskussion branchenspezifischer Unterschiede in der Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist die geringe Befristungsquote in Zwickau vorrangig auf die Überrepräsentation des verarbeitenden Gewerbes, maßgeblich der Automobilindustrie, zurückzuführen. Dresden hingegen verfügt über eine hohe Zahl Beschäftigter im Dienstleistungssektor (82,4 Prozent aller Beschäftigten), woraus eine sehr hohe Befristungsquote resultiert.

---

<sup>5</sup> Vgl. Gesetz zur Änderung beamten-, besoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften zur Umsetzung der Verbeamtung von Lehrkräften im Freistaat Sachsen vom 11. Dezember 2018 (SächsGVBl. S. 714).

### Abbildung 6: Befristungsquote nach Kreisen und kreisfreien Städten

2018, Sächsische Kreise, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

### 4.3 Leiharbeitsbeschäftigung

Nachfolgend sollen Strukturmerkmale sowie Verteilung der Arbeitnehmerüberlassung in Wirtschaftszweigen und sächsischen Kreisen betrachtet werden. Gegenüber allen anderen Erwerbsformen verzeichnete die Leiharbeitsbeschäftigung im Zeitraum von 2013 bis 2018 den größten Zuwachs (+36,2 Prozent in Deutschland). In Sachsen waren zum 30. Juni 2019 44,4 Tausend Personen in einer Leiharbeitsbeschäftigung. Die Leiharbeitsquote als Anteil der Leiharbeitsbeschäftigten an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten liegt somit in Sachsen bei 2,7 Prozent und damit 0,2 Prozentpunkte über dem nationalen Referenzwert. Im Vergleich zu anderen Formen der atypischen (abhängigen) Erwerbstätigkeit ist die Arbeitnehmerüberlassung demnach relativ unbedeutend.

Beschäftigte innerhalb der Arbeitnehmerüberlassung in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland weisen dabei folgende Strukturmerkmale auf (vgl. Tabelle 6): Der überwiegende Anteil der Leiharbeitsbeschäftigten ist männlich. Jüngere Beschäftigte (unter 25 Jahren) sind in der Leiharbeit überrepräsentiert. Es ist auffallend, dass in Leiharbeit Beschäftigte in Sachsen älter sind. Die Zahl der über 54-jährigen Beschäftigten unter den Leiharbeitsbeschäftigten liegt 3,4 Prozentpunkte oberhalb des nationalen Referenzwertes, hingegen der Anteil jüngerer Beschäftigter 4,1 Prozentpunkte unterhalb. Dies spiegelt nicht zuletzt auch die demografischen Unterschiede zwischen Sachsen bzw. den ostdeutschen Bundesländern und Deutschland insgesamt wider.

Auf Grundlage der Strukturmerkmale muss als Grund für Leiharbeitsbeschäftigung in Sachsen der Flexibilitätsfunktion die größte Bedeutung zugeschrieben werden. Diese Flexibilitätsfunktion der Arbeitnehmerüberlassung scheint den Brückeneffekt einer befristeten Leiharbeitsbeschäftigung

in Sachsen zu überragen (Brehmer/Seifert 2008, Otto 2019). Gegen die These des Einstiegs in ein Normalarbeitsverhältnis über eine Leiharbeits-tätigkeit spricht die Struktur der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung nach dem Berufsabschluss. Während in Deutschland Leiharbeit vorrangig von jüngeren Beschäftigten, besonders jedoch von Beschäftigten ohne Berufsabschluss ausgeübt wird, ist der Anteil der Leiharbeitsbeschäftigten ohne Berufsabschluss in Sachsen deutlich niedriger. Lediglich 12,9 Prozent (gegenüber 26,5 Prozent deutschlandweit) der Leiharbeitsbeschäftigten in Sachsen können keinen anerkannten Berufsabschluss vorweisen. Hingegen ist die Gruppe Beschäftigter mit anerkanntem Berufsabschluss in Sachsen gegenüber Ostdeutschland (64,6 Prozent) und Deutschland (53,2 Prozent) überdurchschnittlich hoch (70,5 Prozent).

Aus Sicht der Anforderungsniveaus sind Helfer- und Fachkrafttätigkeiten unter den Leiharbeitsbeschäftigten in Sachsen gegenüber Deutschland leicht überrepräsentiert, während Spezialisten- und Expertentätigkeiten unterrepräsentiert sind. Ausschlaggebend hierfür könnte unter anderem der Anteil des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen sein. Hier werden befristete Hilfs- und Anlern-tätigkeiten über kurze Zeiträume vermehrt nachgefragt, weshalb der Anteil dieser Anforderungsniveaus gegenüber Tätigkeiten mit einem höheren Anforderungsprofil überproportional hoch ausfällt (Otto 2019). Der Anteil ausländischer Beschäftigter in der Leiharbeit fällt in Sachsen (26,3 Prozent) stark unterdurchschnittlich aus (37,2 Prozent in Deutschland; 27,9 Prozent in Ostdeutschland), was sicher auch daran liegt, dass der Anteil ausländischer Beschäftigter in Sachsen generell unterdurchschnittlich ist. Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind in der Arbeitnehmerüberlassung gegenüber agB oder der Teil- und Vollzeit häufiger vertreten. Insbesondere niedrige Einstiegshürden, die meist geringeren Anforderungsprofile der Tätigkeiten und die Möglichkeit individuelle Hindernisse (z. B. Sprachbarrieren) zu umgehen, ermöglichen diesem Personenkreis einen Zugang in den Arbeitsmarkt über ein Leiharbeitsverhältnis. Die meist länger andauernde Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen könnte ebenfalls ein Grund für die vermehrte Tätigkeit von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Arbeitnehmerüberlassungssegment sein. Doch auch sog. Klebeeffekte könnten die größere Bedeutung ausländischer Beschäftigter in diesem Bereich erklären (vgl. Baas/Brücker 2010).

**Tabelle 6: Strukturmerkmale der Leiharbeitsbeschäftigung**

2019, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort) Anzahl und Anteile in Prozent

Ausprägung	Sachsen	Ostdeutschland	Deutschland
Insgesamt (Anzahl)	44.357	156.163	829.928
nach Geschlecht			
männlich	75,2	72,9	72,4
weiblich	24,8	27,1	27,6
nach Alter			
unter 25 Jahre	12,3	13,8	16,4
25 bis unter 55 Jahre	71,4	69,6	70,7
55 Jahre und älter	16,3	16,6	12,9
nach Berufsabschluss			
ohne Berufsabschluss	12,9	16,9	26,5
anerkannter Berufsabschluss	70,5	64,6	53,2
akademischer Berufsabschluss	7,1	6,6	9,0
nach Anforderungsniveau			
Helfer	54,7	52,8	53,7
Fachkraft	37,0	40,1	36,0
Spezialist	4,5	3,8	5,3
Experte	3,8	3,3	5,1
nach Staatsangehörigkeit			
Deutschland	73,6	72,0	62,8
Ausland	26,3	27,9	37,2

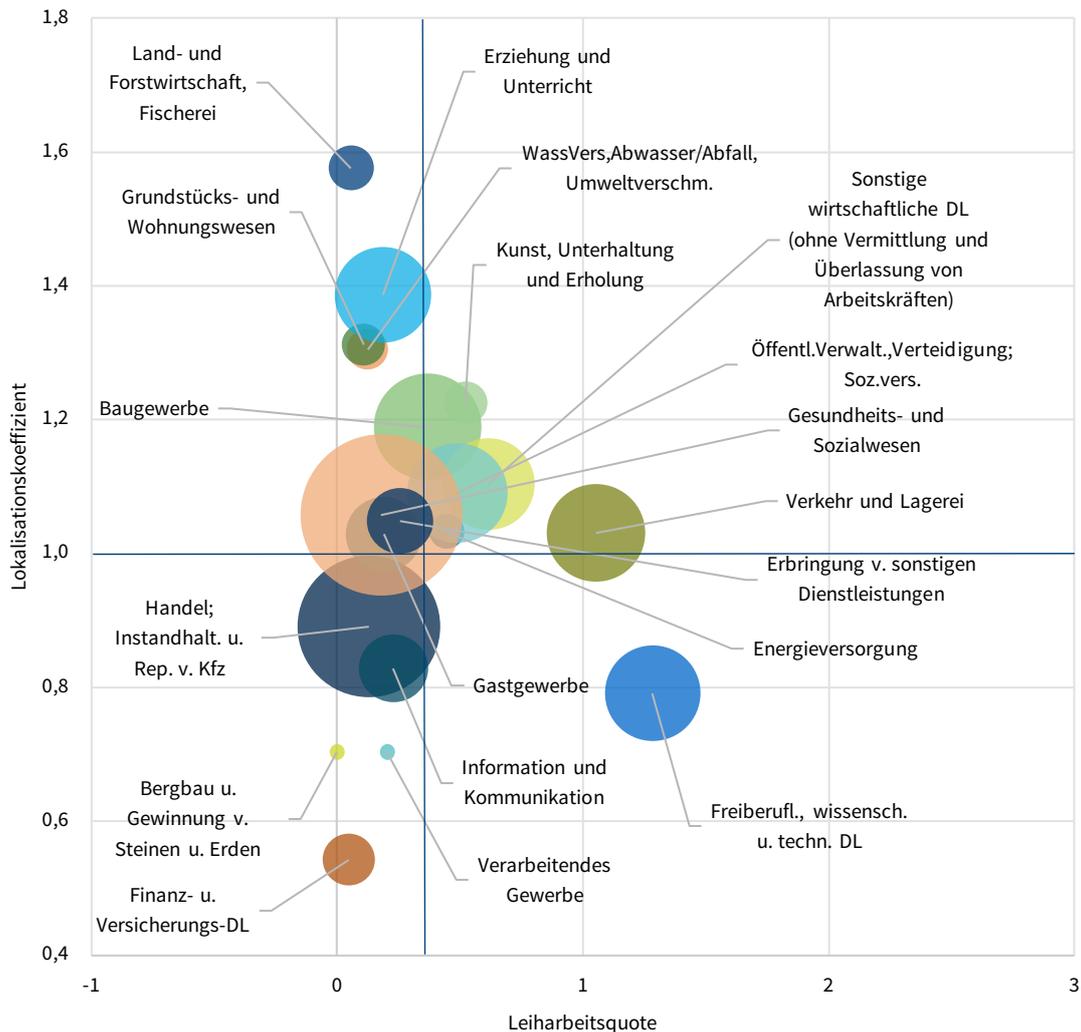
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Bei Betrachtung der Leiharbeitsbeschäftigung nach Wirtschaftszweigen (vgl. Abbildung 7) fallen einzig die Branchen Verkehr und Lagerei (1,1 Prozent) sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (1,3 Prozent) als überdurchschnittlich hoch auf. Allerdings ist Leiharbeit insgesamt wie zuvor erläutert in Sachsen nur von geringer Bedeutung. Für die einzelnen Wirtschaftszweige verhält es sich ebenso.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Um eine Verzerrung des Gesamtbildes zu vermeiden, umfassen die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen den Teilbereich der Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften in nachfolgender Abbildung nicht, wenngleich dieser Teilbereich in der Ermittlung der Leiharbeitsquote für Sachsen Anwendung gefunden hat.

**Abbildung 7: Leiharbeitsquote nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient**

2019, Sachsen (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent

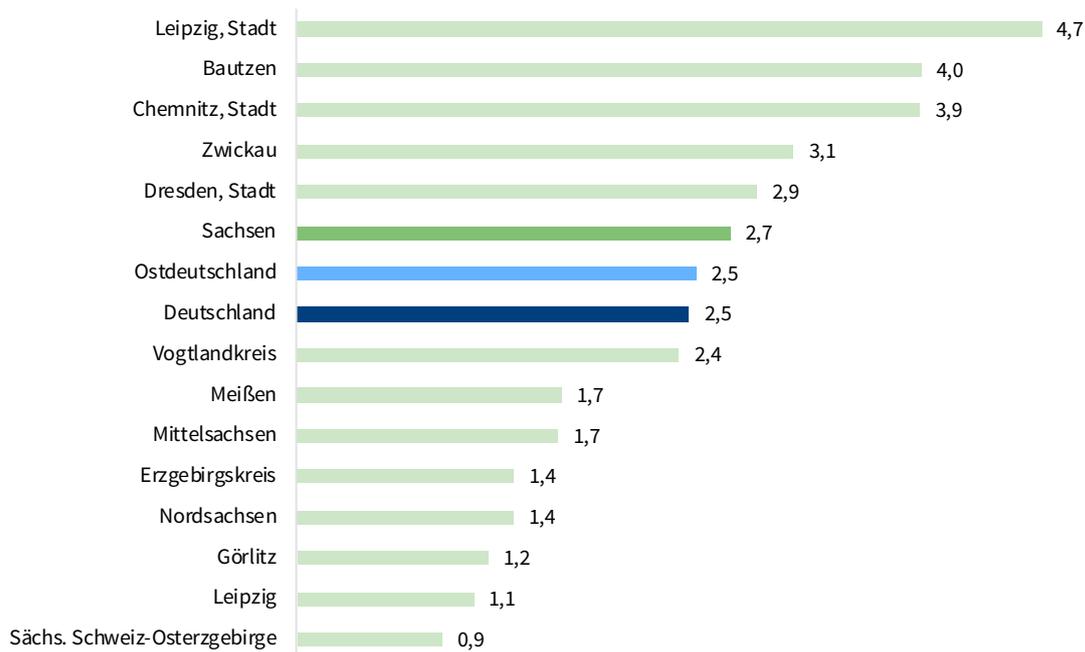


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Aus Abbildung 8 kann letztlich der Anteil der Leiharbeitskräfte an der Gesamtbeschäftigung der sächsischen Kreise entnommen werden. Der höchste Anteil liegt dabei mit 4,7 Prozent in der Stadt Leipzig vor, während er in der Region Sächsische Schweiz-Osterzgebirge mit 0,9 Prozent am niedrigsten ist. Eine mögliche Ursache für das Zustandekommen dieser Anteile kann in der Art und Weise der Erfassung von Leiharbeitsbeschäftigungen in der Beschäftigtenstatistik gesehen werden. Nach dieser werden die Beschäftigten in der Regel in den Zeitarbeitsfirmen, nicht aber die konkreten Firmen, bei denen die entlehnten Zeitarbeitskräfte tätig sind, erfasst (Otto 2019).

### Abbildung 8: Leiharbeitsquote nach Kreisen und kreisfreien Städten

2019, Sächsische Kreise, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

## 4.4 Ausschließlich geringfügige Beschäftigung

Zum 30. Juni 2019 wurden in Sachsen 153,6 Tausend Personen ausschließlich geringfügig beschäftigt. Auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte kommen demnach 9,5 ausschließlich geringfügig Beschäftigte (agB) in Sachsen. Die Erwerbsform der agB, die mit geringen oder ohne Einstiegsbarrieren verbunden ist, dient dabei häufig als Möglichkeit zum Zuverdienst im Haushaltskontext. Besonders häufig sind Personen in Partnerschaften, Schüler und Studierende sowie Rentner unter den Erwerbstätigen in (ausschließlich) geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen anzutreffen (Eichhorst et al 2012). Tabelle 7 zeigt ausgewählte Strukturmerkmale der agB in Sachsen.

Zunächst ist festzuhalten, dass sich die agB hauptsächlich auf Frauen konzentriert. Beinahe zwei Drittel (61,3 Prozent) aller agB in Deutschland waren demnach Frauen. Dies wäre durch den Umstand erklärbar, dass agB für Frauen eine Möglichkeit bieten, neben Haushaltsführung und Kindererziehung einer beruflichen Beschäftigung nachzugehen (Kümmerling/Jansen/Lehndorff 2008). Für Ostdeutschland und speziell auch für Sachsen lässt sich das Phänomen der Konzentration von agB auf Frauen nicht in dem Maße beobachten. Vielmehr sind bei einem Frauenanteil von 54 Prozent (Sachsen) bzw. 53,6 Prozent (Ostdeutschland) weibliche und männliche Beschäftigte annähernd gleich unter den agB vertreten.

**Tabelle 7: Strukturmerkmale der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung**

2019, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort) Anzahl und Anteile in Prozent

Ausprägung	Sachsen	Ostdeutschland	Deutschland
Insgesamt (Anzahl)	153.568	597.393	4.644.831
nach Geschlecht			
männlich	46,0	46,4	38,7
weiblich	54,0	53,6	61,3
nach Alter			
unter 25 Jahre	19,6	20,9	22,6
25 bis unter 55 Jahre	25,7	29,2	34,8
55 Jahre und älter	54,7	49,9	42,6
nach Berufsabschluss			
ohne Berufsabschluss	17,7	19,0	23,8
anerkannter Berufsabschluss	53,9	47,4	42,1
akademischer Berufsabschluss	10,1	9,5	6,6
nach Anforderungsniveau			
Helfer	41,0	41,6	44,2
Fachkraft	46,0	45,8	43,3
Spezialist	5,1	5,1	4,3
Experte	5,4	4,6	4,1
nach Staatsangehörigkeit			
Deutschland	93,9	91,0	87,2
Ausland	6,0	8,6	12,5

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

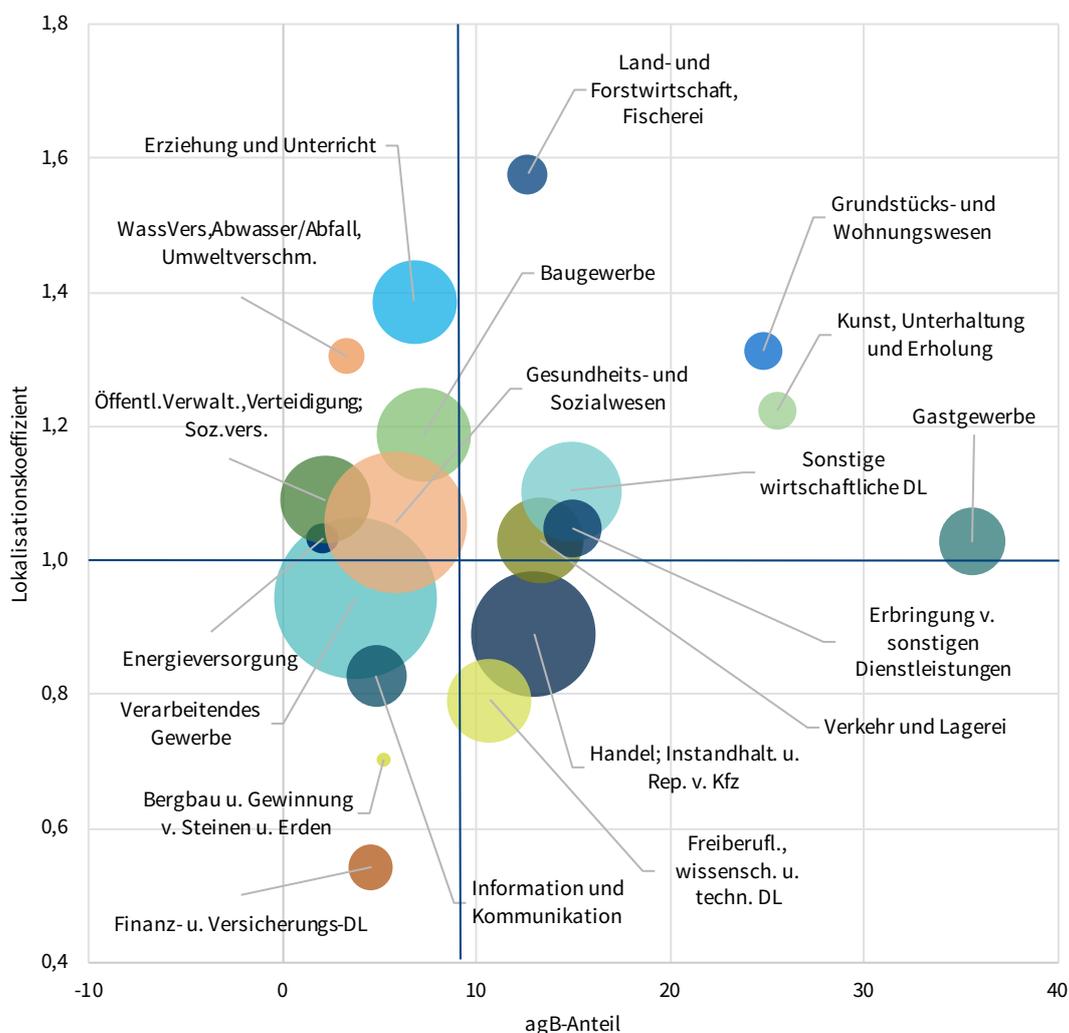
Für die Altersstruktur der agB lässt sich eine Konzentration auf jüngere und ältere Arbeitnehmer feststellen. Deren Anteile sind im Vergleich zu Tätigkeiten in Voll- und Teilzeitbeschäftigungen überproportional. 19,6 Prozent aller agB sind unter 25 Jahre alt, während lediglich 8,9 Prozent der in Vollzeit Beschäftigten diesem Segment angehören. Schüler sowie Studierende nutzen die agB häufig, um sich neben ihrer Ausbildung etwas hinzuzuverdienen. Der Anteil Beschäftigter über 54 Jahren an den agB ist mit 54,7 Prozent ebenfalls deutlich höher als im Bereich der Vollzeittätigkeit (22,5 Prozent). Für diese Altersgruppe zeigt sich auch im Vergleich mit Gesamtdeutschland ein deutlich höherer Anteil der agB. Hier sind lediglich 42,6 Prozent der agB über 54 Jahre alt. Speziell die Gruppe der Rentner in agB hat dabei in Sachsen einen Zuwachs erfahren. Untersuchungen der Beweggründe zur Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt konnten zeigen, dass zwar ein beträchtlicher Teil der erwerbstätigen Rentner freiwillig einer Beschäftigung nachgeht. Häufig dient die Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt aber der Aufbesserung der Rentenbezüge, wobei die Wahrscheinlichkeit für eine Erwerbstätigkeit nach Renteneintritt umso höher ausfällt, je geringer die Rentenansprüche aus dem vorherigen Erwerbsleben ausfallen (Burkert/Hochfellner 2014). Angesichts der starken Nutzung der abschlagsfreien Rente mit 63, scheint letzteres jedoch weniger bedeutsam zu sein (Czepek/Moczall/Weber 2015).

Der Anteil agB ohne Berufsabschluss beträgt in Sachsen 17,7 Prozent und liegt damit deutlich unterhalb des gesamtdeutschen Niveaus (23,8 Prozent). Hingegen ist der Anteil Erwerbstätiger mit

anerkanntem Berufsabschluss innerhalb der agB mit 53,9 Prozent in Sachsen um 11,8 Prozentpunkte höher als in Deutschland. Da Schüler und Studierende oftmals noch keinen anerkannten Berufsabschluss vorweisen können, sind Geringqualifizierte häufig in agB anzutreffen. Jedoch zeigt sich mit Blick auf die vorgehend beschriebene Altersstruktur der agB in Sachsen, dass sich der überproportionale Anteil älterer Beschäftigter an den agB in Sachsen auf die Verteilung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten auswirkt. Es ist davon auszugehen, dass der überdurchschnittlich hohe Anteil von agB in Sachsen mit anerkanntem Berufsabschluss auf die Personengruppe der über 54-jährigen zurückzuführen ist. Dies äußert sich ebenfalls mit Blick auf die Verteilung der agB nach Anforderungsniveau. Der größte Anteil entfällt in Sachsen auf Fachkräfte (46 Prozent), gefolgt von Hilfskräften (41 Prozent). Auf gesamtdeutscher Ebene hingegen dominieren Helfertätigkeiten (44,2 Prozent) gegenüber dem Fachkraftniveau unter den agB (43,3 Prozent). Zudem zeigt sich für Sachsen ein deutlicher geringerer Anteil ausländischer Beschäftigter unter den agB gegenüber Deutschland (6 gegenüber 12,5 Prozent).

**Abbildung 9: agB-Anteil nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient**

2019, Sachsen (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent

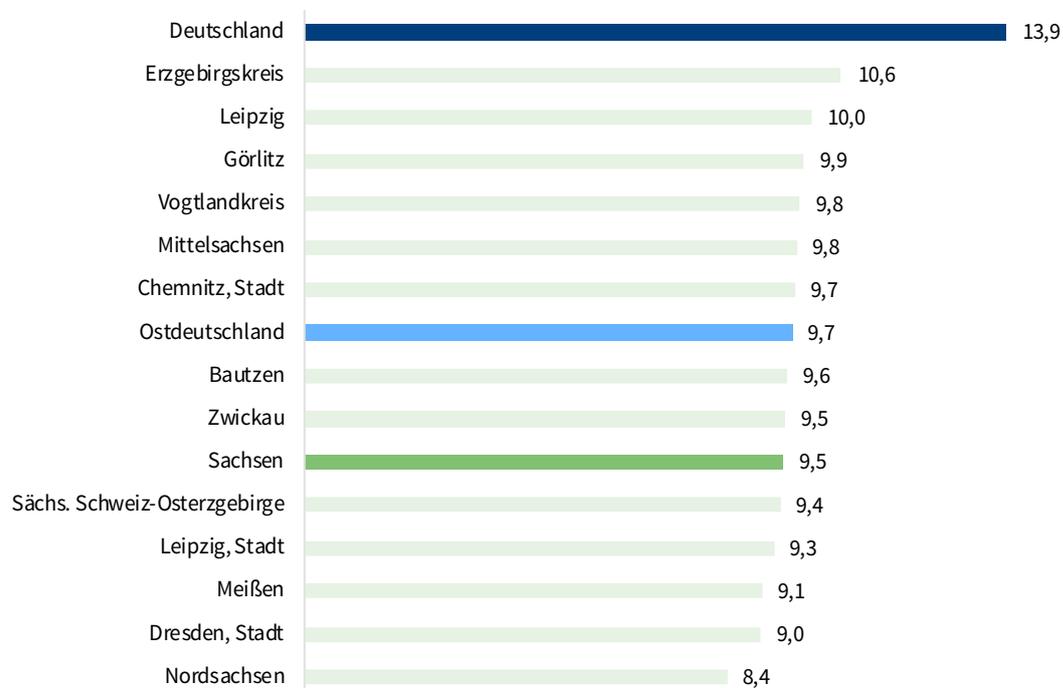


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 9 verdeutlicht den Einsatz von agB in den verschiedenen Wirtschaftssektoren. In den zwei größten Wirtschaftszweigen Sachsens, dem Verarbeitenden Gewerbe (3,8 Prozent) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (5,8 Prozent) ist der Anteil von agB unterdurchschnittlich. Ebenfalls von geringer Bedeutung ist die agB für die Branchen Energieversorgung (2,1 Prozent), Wasserversorgung/Abwasser/Abfall/Umweltverschmutzung (3,3 Prozent) oder die Öffentliche Verwaltung (2,2 Prozent). Oberhalb des sächsischen Durchschnittswerts der agB je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (9,5 Prozent) finden sich insbesondere dem Dienstleistungssegment zuzuordnende Wirtschaftszweige. Besonders häufig sind agB hierbei in den Branchen Gastgewerbe (35,6 Prozent), Kunst, Unterhaltung und Erholung (25,5 Prozent) sowie dem Grundstücks- und Wohnungswesen (24,8 Prozent) anzutreffen.

**Abbildung 10: Anteil agB nach Kreisen und kreisfreien Städten**

2019, Sächsische Kreise, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Auf der Ebene der sächsischen Kreise und kreisfreien Städte zeigt sich im Vergleich mit Deutschland eine unterdurchschnittliche Nutzung der Erwerbsform agB (Abbildung 10). Der Anteil agB schwankt hierbei nur geringfügig unter den Kreisen und kreisfreien Städten. Der niedrigste Wert ergibt sich für Nordsachsen mit 8,4 Prozent. Den höchsten Anteil agB unter den sächsischen Kreisen verzeichnet der Erzgebirgskreis mit 10,6 Prozent. Alle Kreise befinden sich dabei unterhalb des gesamtdeutschen Durchschnittswerts von 13,9 Prozent.

Diese Verteilung steht auch im Zusammenhang mit der unterschiedlichen Bedeutung der agB für die Wirtschaftssektoren, welche in den jeweiligen Kreisen angesiedelt sind. Bei Betrachtung der Korrelationen zwischen der Wirtschaftsstruktur eines Kreises und dem jeweiligen Anteil agB zeigt

sich eine hohe, negative Korrelation zwischen dem Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der Gesamtbeschäftigung und dem Anteil agB. Je höher der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes (aber auch des Produzierenden Gewerbes ohne Baugewerbe) in einer Region ist, desto niedriger fällt die Zahl der agB je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus. Hingegen wirkt sich eine regionale Ausrichtung auf Dienstleistungssektoren, im Besonderen sind dabei Handel, Gastgewerbe und Verkehr zu nennen, stark in die entgegengesetzte Richtung auf die agB aus. Demnach weisen Kreise mit einem hohen Anteil des Dienstleistungssektors an der Gesamtbeschäftigung eine höhere Zahl agB je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigter auf.

## 4.5 Selbstständigkeit und Solo-Selbstständigkeit

Anschließend an die Untersuchungen zu Formen abhängiger Beschäftigung in Sachsen, soll nun eine Betrachtung der Selbstständigkeit in Sachsen erfolgen. Während deutschlandweit die Selbstständigkeit zwischen 2013 und 2018 –um rund fünf Prozent zurückging, war die Zahl der Selbstständigen in Sachsen um rund zehn Prozent rückläufig (vgl. Tabelle 8). Nach Hochrechnungen des Mikrozensus sind 2018 etwa 173.000 Personen einer selbstständigen Tätigkeit nachgegangen. Dies entspricht einem Anteil von ca. zehn Prozent an der Gesamtzahl aller Erwerbstätigen. In Sachsen sind damit im Vergleich zu Deutschland anteilig ähnlich viele Personen selbstständig.

**Tabelle 8: Strukturmerkmale selbstständiger Beschäftigung**

2013, 2018, Sachsen, Deutschland, Anzahl in Tausend und Anteile in Prozent

Ausprägung	Sachsen		Deutschland	
	2013	2018	2013	2018
Insgesamt (Anzahl)	193	173	4.238	4.009
nach Mitarbeitern				
mit	41	46	44	44
ohne	59	54	56	56
nach Geschlecht				
männlich	62	67	68	67
weiblich	38	33	32	33
nach Alter				
unter 35 Jahre	14	10	12	11
35 bis unter 55 Jahre	64	62	63	51
55 Jahre und älter	22	28	26	39
nach Berufsabschluss				
ohne Berufsabschluss	4	5	10	11
anerkannter Berufsabschluss	48	47	41	41
akademischer Berufsabschluss	49	49	48	48
nach Staatsangehörigkeit				
Deutschland	96	94	89	88
Ausland	4	6	11	12

Anmerkung: Ergebnisse des Mikrozensus, für Sachsen Kernerwerbstätige zwischen 15 und 64 Jahren.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen; eigene Berechnungen. © IAB

Die Erwerbsform der Selbstständigkeit wird vorrangig durch Männer ausgeübt, nur etwa ein Drittel aller Selbstständigen sind weiblich. Interessant ist hierbei auch die Aufteilung männlicher und weiblicher Selbstständiger als Arbeitgeber und bei Solo-Selbstständigen. Wie Bögenhold/Fachinger (2016) feststellten, liegt die treibende Kraft hinter der Selbstständigkeit in Deutschland in der Zunahme der Solo-Selbstständigkeit, welche insbesondere auf eine steigende Zahl weiblicher Selbstständiger zurückzuführen ist (Bögenhold/Fachinger 2016). Während sich Männer sowohl in Sachsen (53 zu 47 Prozent) als auch in Deutschland (50 zu 50 Prozent) auf Selbstständige mit Beschäftigten und Solo-Selbstständige annähernd gleich verteilen, zeigt sich ein deutlicher Unterschied bei den selbstständigen Frauen. Unter ihnen waren deutschlandweit zwei Drittel als Solo-Selbstständige tätig, in Sachsen sind es 60 Prozent. Gründe hierfür könnten in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen sowie im Zuverdienst zum Haushaltseinkommen außerhalb eines Angestelltenverhältnisses liegen (Bögenhold/Fachinger 2016)<sup>7</sup>. Generell stellt sich Selbstständigkeit in der Funktion als Arbeitgeber im Vergleich zur Solo-Selbstständigkeit sowohl in Sachsen als auch Deutschland als weniger verbreitet heraus. 46 Prozent der Selbstständigen in Sachsen beschäftigen weitere Personen in ihrem Unternehmen, in Deutschland liegt der Anteil bei 44 Prozent. Maßgeblich hierfür könnten, zu den bereits genannten Gründen, auch vergangene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, wie z. B. die Ich-AG, sein, die die Erwerbsform der Solo-Selbstständigkeit unterstützen (Maier/Ivanov 2018).

Aus Sicht der Altersstruktur Selbstständiger zeigt sich für Sachsen ein von Deutschland abweichendes Bild. Während sich die Selbstständigkeit in Deutschland insbesondere auf die Altersgruppe der über 55-jährigen verlagerte (Anstieg um 14 Prozentpunkte auf 38,5 Prozent), nahm der Anteil dieser Gruppe in Sachsen um 6 Prozentpunkte zwischen 2013 und 2018 zu. Hingegen sank der Anteil der unter 35-jährigen Selbstständigen in Sachsen um 4 Prozentpunkte, während dieser sich deutschlandweit kaum veränderte.

In der Qualifikationsstruktur zeigt sich, dass sächsische Selbstständige seltener keinen Berufsabschluss haben (5 Prozent gegenüber 11 Prozent). Selbstständige in Sachsen haben aber gegenüber Deutschland häufiger einen anerkannten Berufsabschluss (47 zu 41 Prozent). Im Vergleich zu Sachsen ist der Anteil Selbstständiger mit ausländischer Staatsangehörigkeit geringer.

Eine grobe Aufteilung der Selbstständigkeit auf die Branchen Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Produzierendes Gewerbe, Handel, Gastgewerbe und Verkehr; Information und Kommunikation sowie Sonstige Dienstleistungen zeigt Abbildung 11. Die größte Bedeutung für Selbstständige in Sachsen hat die Branche der sonstigen Dienstleistungen (50 Prozent). Von den 195 Tausend Selbstständigen (mit mithelfenden Familienangehörigen) sind 98 Tausend in dieser Branche tätig. Hiervon arbeiten wiederum 51 Tausend im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen, exklusive der öffentlichen Verwaltung. Im Vergleich zu Gesamtdeutschland (52 Prozent) ist dieser Wirtschaftszweig ähnlich repräsentiert. An zweiter Stelle steht das Produzierende Gewerbe (24 Prozent), welches im Gegensatz zu ganz Deutschland (19 Prozent) eine überproportionale Bedeutung für den sächsischen Arbeitsmarkt aus Sicht der Selbstständigkeit aufweist. Hervorzuheben ist die Zahl Selbstständiger im Baugewerbe als Teil des Produzierenden Gewerbes in Sachsen. Über 70 Prozent der sächsischen Selbstständigen im Produzierenden Gewerbe sind in diesem Bereich tätig. Während die Branche Land- und Forstwirtschaft, Fischerei sowohl in Deutschland als

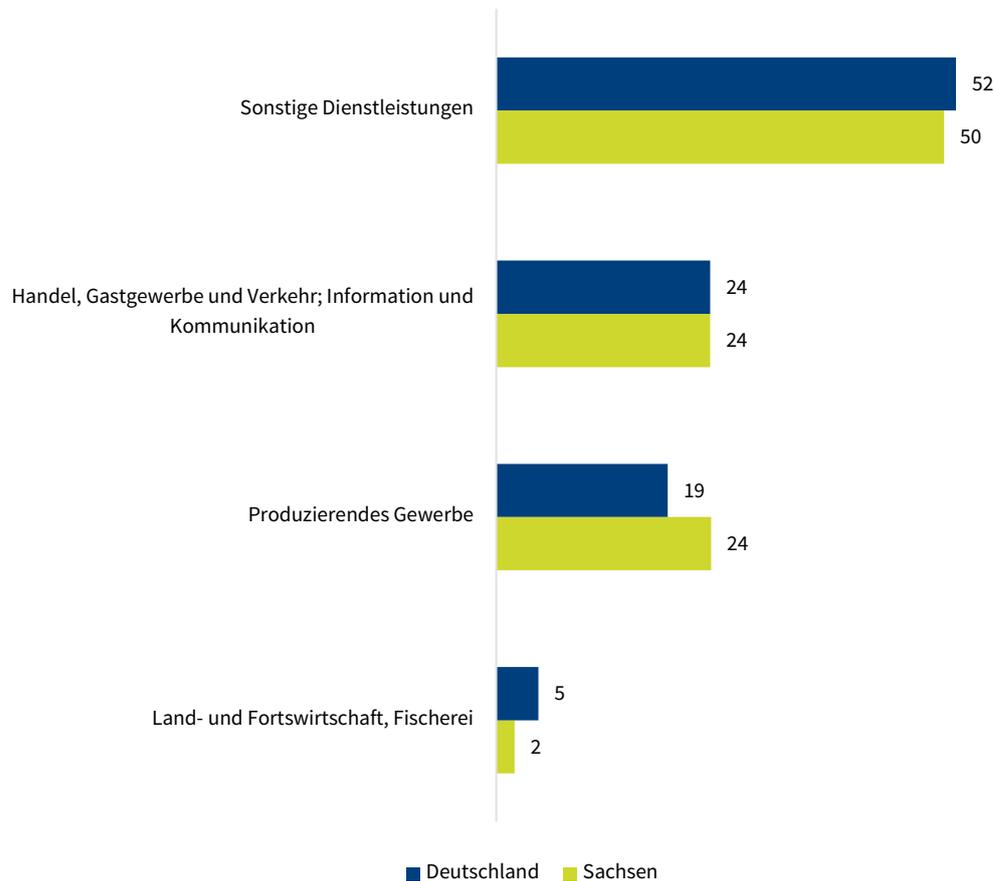
---

<sup>7</sup> Weitergehende Untersuchungen zur Solo-Selbstständigkeit von Frauen stellten Bögenhold und Fachinger 2013, 2015 an.

auch Sachsen lediglich einen geringen Anteil an der Gesamtheit der Selbstständigen hat, sind die Bereiche Handel, Gastgewerbe und Verkehr sowie Information und Kommunikation in Sachsen gegenüber Deutschland anteilig gleich (24 Prozent).

**Abbildung 11: Selbstständigkeit in Sachsen und Deutschland**

2018, Sachsen, Deutschland, Angaben in Prozent



Anmerkung: Ergebnisse des Mikrozensus. Sachsen: Kernerwerbstätige inkl. mithelfenden Familienangehörigen. Deutschland: Selbstständige ohne mithelfende Familienangehörige.

Quelle: Mikrozensus 2018, eigene Berechnungen. © IAB

Da die Selbstständigkeit insbesondere durch eine gesteigerte Autonomie, aber auch einem damit einhergehenden Risiko gekennzeichnet ist, sind Aussagen über Einkommenssituation und Arbeitsvolumen stark von der Art der Selbstständigkeit sowie dem Tätigkeitsbereich (bzw. der Branche) abhängig. In einer Querschnittsbetrachtung der Selbstständigkeit in Deutschland konnten jedoch einige Aussagen getroffen werden, welche vollständig oder näherungsweise auf Sachsen übertragen werden können:

- Teilzeittätigkeit ist unter Solo-Selbstständigen verbreiteter als unter abhängig Beschäftigten; Selbstständige mit Beschäftigten hingegen arbeiten fast vollständig in Vollzeit.
- Bei geschlechtsspezifischer Betrachtung fallen Unterschiede in Teil- und Vollzeit ähnlich zur abhängigen Beschäftigung (vgl. Abschnitt 4.1) aus: weibliche Selbstständige mit Beschäftigten

üben viermal häufiger eine Teilzeitbeschäftigung aus als Männer, unter den Solo-Selbstständigen ist der Anteil teilzeittätiger Frauen doppelt so hoch.

- Das Arbeitsvolumen der Selbstständigen in Vollzeit übertrifft das abhängig Beschäftigter deutlich. In Teilzeit tätige Selbstständige weisen ein ähnliches wöchentliches Arbeitsvolumen wie abhängig Beschäftigte auf, wenngleich Solo-Selbstständige unterhalb, Selbstständige mit Beschäftigten hingegen oberhalb der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit abhängig Teilzeitbeschäftigter liegen.
- Aus Sicht des Einkommens liegen sowohl Bruttomedianlohn als auch die Medianlöhne der Quintilsklassen unter den Selbstständigen mit Beschäftigten am höchsten, während Solo-Selbstständige einen geringeren Bruttomedianlohn gegenüber abhängig Beschäftigten aufweisen. Solo-Selbstständige sind mithin tendenziell höheren finanziellen Risiken als Selbstständige mit Beschäftigten oder abhängig Beschäftigte ausgesetzt (Maier/Ivanov 2018).

## 5 Niedriglohnbetroffenheit von Vollzeitbeschäftigten

Wie in den vorhergehenden Abschnitten diskutiert wurde, sind die Gründe für die Aufnahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen vielfältig und variieren von Sprungbretteffekten in gesicherte Arbeitsverhältnisse bis hin zu einem Beitrag zum Haushaltseinkommen durch z. B. agB. Nichtsdestotrotz beziehen Beschäftigte einen Großteil ihres insgesamt erwirtschafteten Einkommens über ihr Einkommen aus Erwerbstätigkeit (vom Berge et al. 2014), weshalb bei Beschäftigten im Niedriglohnbereich mithin von einem erhöhten Armutsrisiko gesprochen werden kann. Um den Niedriglohnbereich abzugrenzen, soll sich folgend am internationalen Kontext der ILO sowie OECD und den hier zugrundeliegenden Definitionen für die Niedriglohnbetroffenheit von Beschäftigten orientiert werden. Demnach ist von Niedriglohn betroffen, wer ein geringeres Entgelt als zwei Drittel des Bruttomedianlohnes einer Region erhält (OECD 2003: 63). Um auch die anderen Lohnbereiche etwas genauer zu beleuchten, soll sich im Folgenden zusätzlich auch bei der Betrachtung der nicht preisbereinigten Lohnentwicklung und -struktur von Vollzeitbeschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland an Aehnelt et al. 2009 orientiert werden:

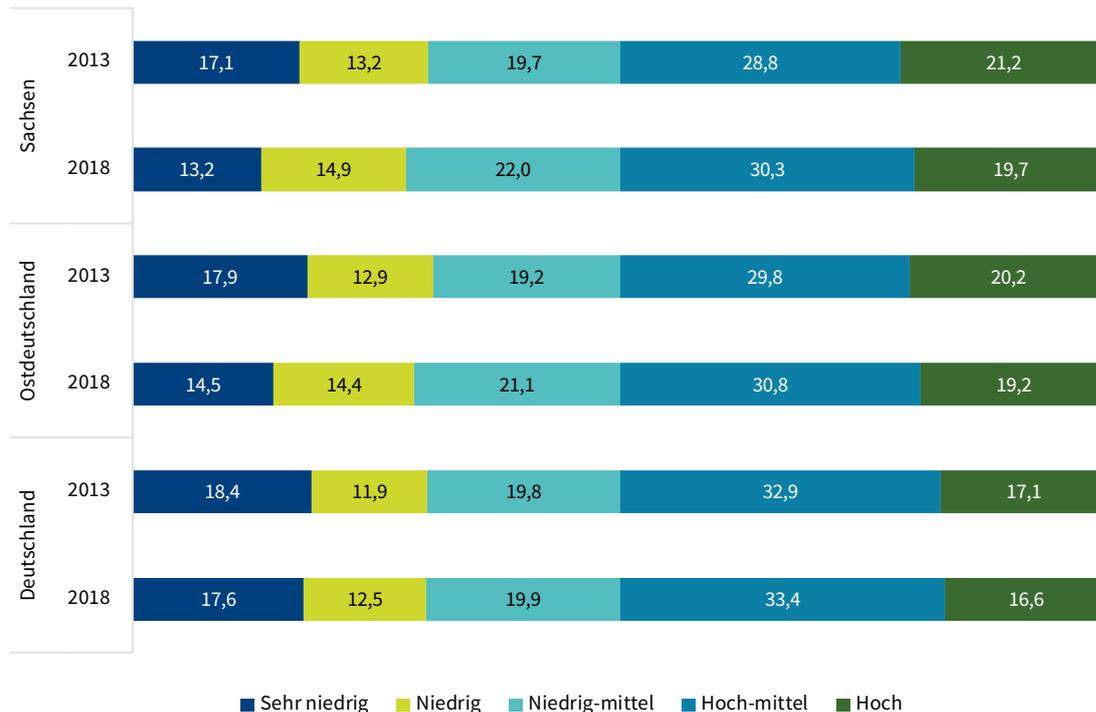
- Sehr niedriger Lohn: Entgelt unterhalb von zwei Dritteln des Medianlohnes einer Region
- Niedriger Lohn: Mehr als zwei Drittel, jedoch unter 80 Prozent des Medianlohnes einer Region
- Niedrig-mittlerer Lohn: Mindestens 80 Prozent, jedoch nicht mehr als der Medianlohn
- Hoch-mittlerer Lohn: Oberhalb des Medianlohnes einer Region, jedoch nicht über 150 Prozent
- Hoher Lohn: Mehr als 150 Prozent des Medianlohnes einer Region.

In Sachsen belief sich der monatliche Bruttomedianlohn der in Vollzeit Beschäftigten im Jahr 2018 auf 2.582 Euro. Folglich ergibt sich eine Niedriglohnschwelle in Höhe von 1.722 Euro. Abbildung 12 zeigt, dass 13,2 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in Sachsen 2018 Niedriglohnempfänger sind. Gegenüber 2013 ist der Anteil dieser Personengruppe jedoch um knapp 4 Prozentpunkte gesunken. Die Niedriglohnbetroffenheit Vollzeitbeschäftigter war gegenüber Deutschland bereits 2013 leicht

unterdurchschnittlich ausgefallen (Deutschland: 18,4 Prozent), ist im Zeitverlauf jedoch noch deutlich abgesunken (13,2 zu 17,6 Prozent in Deutschland). Auch Ostdeutschland als Wirtschaftsregion verzeichnet einen geringeren Anteil von Niedriglohn Betroffenen als das gesamte Bundesgebiet, wenngleich der Anteil gegenüber Sachsen etwas höher ausfällt.

**Abbildung 12: Lohnstruktur und -entwicklung**

2013, 2018, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte), Anteile am zugehörigen Medianlohn in Prozent



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Der Anteil des unteren Einkommensegments als Ganzes (sehr niedrige/niedrige Einkommen) in Sachsen ist im Zeitverlauf ebenfalls geschrumpft (2013: 30,3 Prozent; 2018: 28 Prozent). An Bedeutung gewonnen hat hingegen der Anteil Beschäftigter mit einem Bruttolohn oberhalb 80, aber unterhalb 150 Prozent des Medianlohnes (2013: 48,5 Prozent; 2018: 52,3 Prozent). Der Anteil der Höchstverdienenden hat sich um 1,5 Prozentpunkte verringert. Die Entwicklungen der Einkommensstruktur in Sachsen (anhand der vorliegenden Kategorisierung) sind dabei also eher ein Indiz für das Ausbleiben einer spürbaren Vergrößerung der Einkommenspolarisierung. Sehr wichtig ist es aber zu erwähnen, dass der Medianlohn in Sachsen und Ostdeutschland generell weit hinter dem deutschen Durchschnitt liegt. So liegt Sachsen mit 2.582 Euro um 734 Euro unterhalb des deutschen Medianlohnes von 3.316 Euro und Ostdeutschland 616 Euro niedriger. Dies gilt es bei allen nachfolgenden Strukturanalysen immer zu berücksichtigen.

**Tabelle 9: Lohneinkommen nach Struktur der Vollzeitbeschäftigten**

2018, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort) Euro und Anteile in Prozent

Ausprägung	Sachsen		Ostdeutschland		Deutschland	
	weniger als 66 % des Medianlohnes	mehr als 150 % des Medianlohnes	weniger als 66 % des Medianlohnes	mehr als 150 % des Medianlohnes	weniger als 66 % des Medianlohnes	mehr als 150 % des Medianlohnes
Medianlohn	2.582		2.700		3.316	
nach Geschlecht						
männlich	10,2	20,8	12,0	20,4	13,8	19,5
weiblich	18,8	17,6	18,7	17,1	25,6	10,4
nach Alter						
unter 25 Jahre	27,0	3,1	31,8	2,0	39,7	0,7
25 bis unter 55 Jahre	12,4	19,4	14,0	18,9	16,8	16,5
55 Jahre und älter	12,7	22,7	13,1	22,5	14,2	21,3
nach Bildung						
ohne Berufsabschluss	32,5	7,1	32,7	7,3	35,2	4,5
anerkannter Berufsabschluss	12,4	12,9	12,5	12,6	13,7	12,9
akademischer Berufsabschluss	2,7	56,1	3,2	54,9	4,2	44,5
nach Beruf						
Helfer	29,0	7,0	33,8	3,0	43,2	1,3
Fachkraft	14,5	9,6	15,7	9,4	18,5	8,0
Spezialist	6,5	31,1	6,8	31,9	7,0	30,7
Experte	2,3	58,6	2,7	57,6	3,6	47,2
nach Herkunft						
Deutschland	12,3	20,2	13,1	19,6	14,6	17,8
Ausland	29,8	10,9	32,8	13,5	39,5	7,4

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Frauen erhalten häufiger als Männer einen Niedriglohn (vgl. Tabelle 9). Diese Charakteristik der Einkommensstruktur wird ebenfalls von Erkenntnissen zum spezifischen Niedriglohnrisiko von Frauen bestätigt (vgl. Fuchs et al. 2019) und zeigt sich auch im internationalen Vergleich (George 2011). Der Anteil im Niedriglohnsegment beschäftigter Frauen liegt jedoch in Sachsen deutlich unterhalb des gesamtdeutschen Niveaus (18,8 zu 25,6 Prozent). Bei den Hochlohnbeziehern ist das Männer-Frauen-Verhältnis umgekehrt, wobei hier die Differenz der jeweiligen Anteile in Sachsen und Ostdeutschland geringer ausfällt als im gesamtdeutschen Durchschnitt.

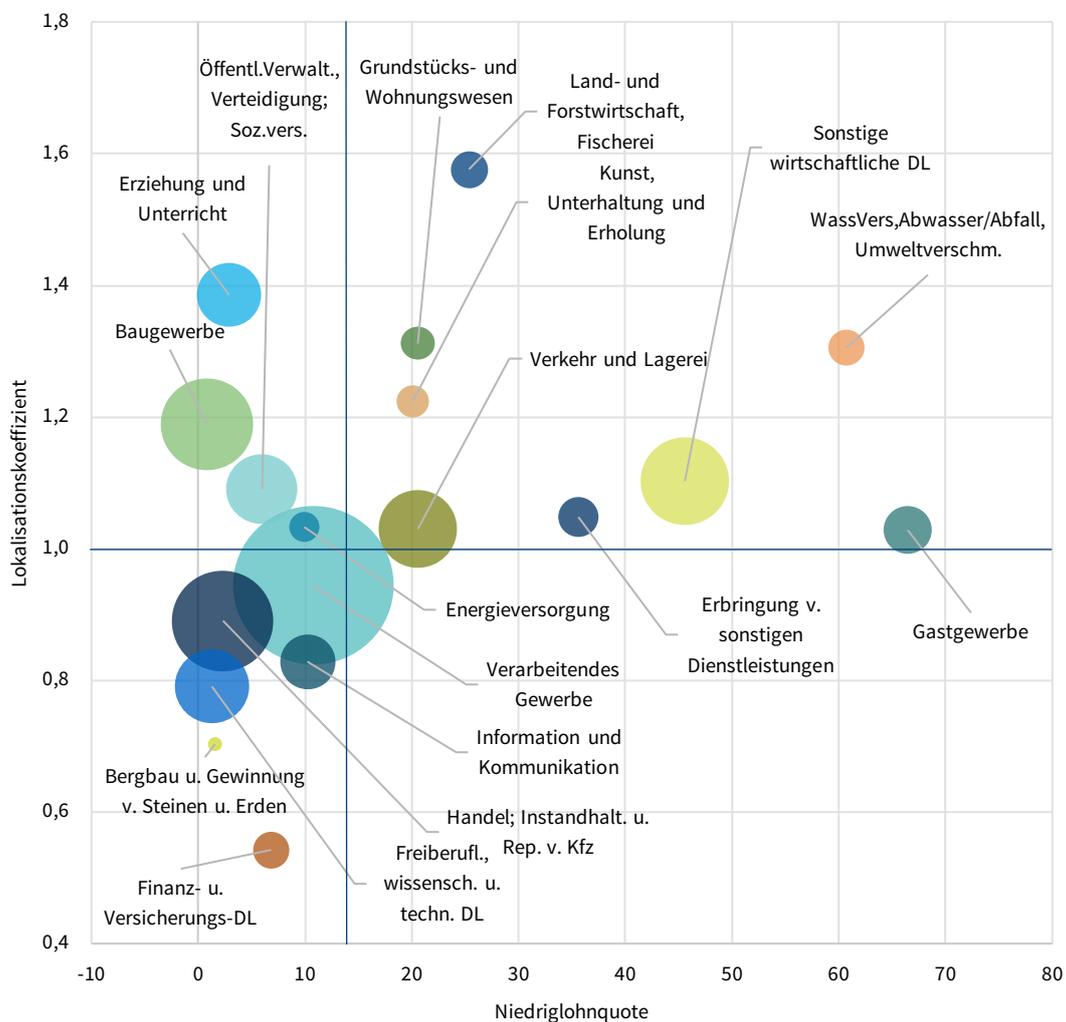
Ausgehend von einer zunehmenden Berufserfahrung nimmt der Anteil im Niedriglohnbereich Beschäftigter generell mit dem Alter ab. Sachsen weist gegenüber Ostdeutschland und Deutschland bei den über 54-Jährigen den geringsten Anteil Niedriglohnbeschäftigter auf. In der jüngsten Altersgruppe (unter 25-Jährige) befinden sich zum Stichtag 27,0 Prozent der Beschäftigten im Niedriglohnbereich gegenüber 31,8 Prozent in Ostdeutschland bzw. 39,7 Prozent in Deutschland. Auch zeigt sich ein im Vergleich höherer Anteil an Höchstverdienenden unter den 25 bis 54-Jährigen genauso wie unter den über 54-Jährigen in Sachsen gegenüber Deutschland.

Sowohl Qualifikationsgrad der Beschäftigten als auch das Anforderungsniveau einer Stelle und mithin die Wertschöpfung des Arbeitsverhältnisses für das Unternehmen bestimmen die Entgeltgröße maßgeblich. Außerordentlich häufig befinden sich demnach Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau, aber auch niedrigen Komplexitätsgrad der ausgeübten Tätigkeit in einer Niedriglohnbeschäftigung. Sachsen weist gegenüber Deutschland sowie Ostdeutschland jedoch

auch hier geringere Niedriglohnquoten aus. 32,5 Prozent der Geringqualifizierten befinden sich in einer Niedriglohnbeschäftigung (Ostdeutschland: 32,7 Prozent; Deutschland: 35,2 Prozent). Der Anteil Höchstverdienender unter den Hochqualifizierten ist dabei außerordentlich hoch (56,1 gegenüber 54,9 bzw. 44,5 Prozent). Ähnlich verhält es sich bei der Aufteilung der Lohngruppen nach Anforderungsniveau, wobei eine Helfertätigkeit Ausübende überproportional häufig unterhalb der Niedriglohnschwelle entlohnt werden (29 Prozent), während Expertentätigkeiten überwiegend im höchsten Einkommenssegment entlohnt werden (58,6 Prozent). Nochmals erwähnt, diese Ergebnisse basieren auf jeweils unterschiedlichen Medianlöhnen für Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland.

**Abbildung 13: Niedriglohnquote nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient**

2018, Sachsen (30. Juni, Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte), Anteile in Prozent



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

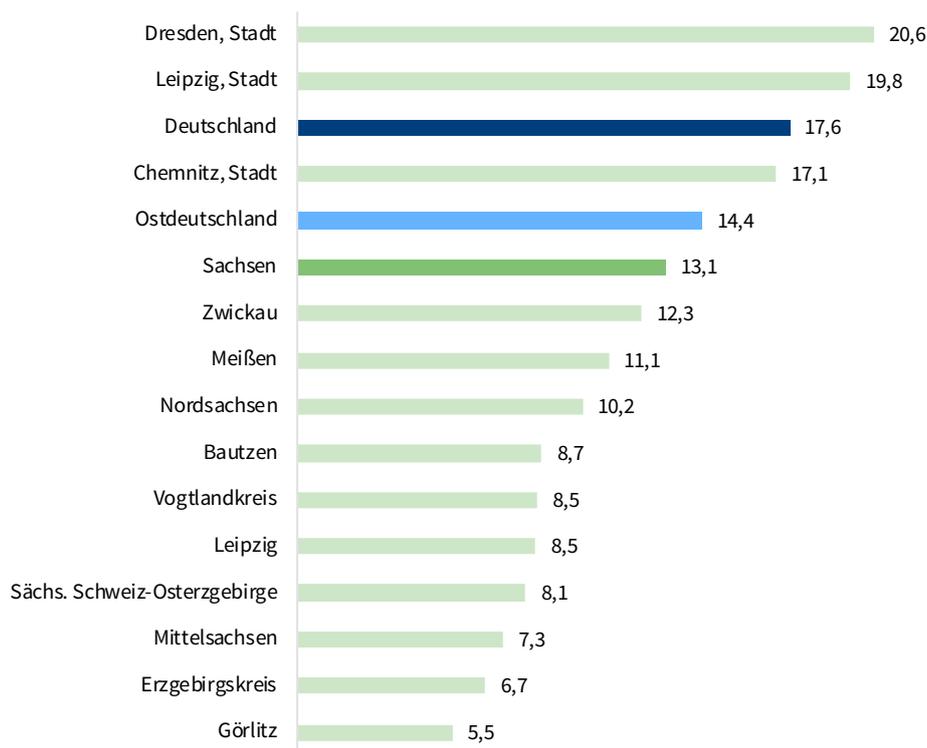
Eine Personengruppe, die besonders häufig von Niedriglöhnen betroffen sind, stellen ausländische Beschäftigte dar. Der Anteil ausländischer Beschäftigter im Niedriglohnsegment beläuft sich in Sachsen auf 29,8 Prozent, deutschlandweit gar auf 39,5 Prozent. Hingegen sind lediglich

12,3 Prozent der Deutschen innerhalb Sachsens im Segment des Niedriglohns, deutschlandweit sind es 14,6 Prozent der Beschäftigten.

Ähnlich den vorhergehenden Betrachtungen lässt sich auch die Niedriglohnbetreffenheit in Vollzeit Beschäftigter im Kontext der Branche betrachten. Abbildung 13 zeigt hierbei die Verteilung der Branchen nach ihrer Bedeutung in Sachsen im Vergleich zu Deutschland (Lokalisationskoeffizient) sowie die Niedriglohnquote. Das Gastgewerbe weist dabei die höchste Niedriglohninzidenz mit 66,5 Prozent auf, d. h. zwei Drittel aller Vollzeitbeschäftigten im Gastgewerbe in Sachsen verdient weniger als zwei Drittel des sächsischen Medianlohnes. Es folgt der Bereich Wasserversorgung, Abfall/Abwasser, Umweltverschmutzung mit 60,7 Prozent. Demgegenüber spielt die Beschäftigung im Niedriglohnsegment in den für die sächsische Wirtschaft besonders bedeutenden Branchen (hohe Beschäftigungsanteile) wie dem Verarbeitenden Gewerbe (10,8 Prozent), Handel/Reparatur/Instandhaltung von Kfz (2,3 Prozent) oder dem Baugewerbe (0,8 Prozent) eine (äußerst) geringe Rolle. Auch für die öffentliche Verwaltung (6 Prozent), Information und Kommunikation (10,3 Prozent) sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (6,8 Prozent) ist die Niedriglohninzidenz gering.

**Abbildung 14: Niedriglohnquote nach Kreisen und kreisfreien Städten**

2018, sächsische Kreise, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort, Vollzeitbeschäftigte), Anteile am zugehörigen Medianlohn in Prozent



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Innerhalb der sächsischen Kreise zeigt sich für die Niedriglohnbetreffenheit (gemessen am jeweiligen Medianlohn) der Vollzeitbeschäftigten eine recht große Spannweite, welche in Abbildung 14 ersichtlich wird. So beläuft sich der Anteil im Niedriglohnsegment Beschäftigter in Görlitz auf nur

5,5 Prozent. Hingegen befindet sich in den drei größten sächsischen Städten etwa jeder fünfte Vollzeitbeschäftigte in einer Niedriglohnbeschäftigung. Die unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen könnten hierfür ausschlaggebend sein. Gastgewerbe und ein breites Dienstleistungssegment verbunden mit einem gesteigerten Arbeitnehmerüberlassungsanteil (vgl. Abschnitt 4.3) erhöhen den Anteil der Niedriglohnbezieher, während vorrangig durch Industrie und Verarbeitendes Gewerbe geprägte Regionen tendenziell geringere Niedriglohnquoten aufweisen.

## 6 Weitere Aspekte der Qualität von Beschäftigung

Die vorhergehenden Betrachtungen haben ein detailliertes Bild der Erwerbsformenlandschaft in Sachsen gezeichnet und dieses in Relation zu Ostdeutschland sowie Gesamtdeutschland gesetzt. Wie in Abschnitt 2 dargelegt, umfasst die Qualität der Beschäftigung jedoch weitere Aspekte über die bloße Form der Erwerbstätigkeit hinaus. Aufgrund dessen sollen im folgenden Abschnitt weitere Determinanten der Qualität der Beschäftigung betrachtet werden. Im Speziellen wird die Thematik der Beschäftigungsstabilität beleuchtet, welche Aufschluss über die Arbeitsmarktdynamik in Sachsen geben soll. Des Weiteren werden Aspekte der ausbildungsadäquaten Beschäftigung sowie der (betrieblichen) Weiterbildung näher betrachtet. Außerdem wird angesichts steigender Frauen- und Müttererwerbstätigkeit sowie der zunehmenden Rolle des Vaters im Familienleben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert.

### 6.1 Konstanz eines Beschäftigungsverhältnisses

Die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes in Form eines langfristig angelegten Beschäftigungsverhältnisses nimmt wesentlichen Einfluss auf zentrale Dimensionen des Lebens Erwerbstätiger. Beschäftigungsstabilität ist für diese in allererster Linie mit Planungssicherheit verbunden. Sie ermöglicht das Treffen von Entscheidungen über lange Zeiträume hinweg unter relativ hoher Sicherheit. Zu nennen sind hierbei unter anderem die Familienplanung, aber auch die Finanzierung materieller Wünsche (Kirchler 2006). Darüber hinaus stellt die Sicherheit der Arbeitsstelle einen der größten Einflussfaktoren bei der Auswahl einer neuen Beschäftigung dar (Noll/Weick 2003).

Eine Zunahme von Erwerbsformen wie der Arbeitnehmerüberlassung aber auch geringfügiger Beschäftigungen sowie vermehrter Teilzeitbeschäftigung, würde für eine Reduktion der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen und somit einer gesunkenen Kontinuität der Beschäftigungsverhältnisse sprechen. Erwerbsverläufe können von wechselnden Arbeitsstätten, unterschiedlichen Formen der Erwerbstätigkeit und Phasen der Erwerbsunterbrechung gekennzeichnet sein (vgl. Trischler/Kistler 2010).<sup>8</sup> Doch auch unter dem Gesichtspunkt der Armutsgefährdung Beschäftigter trotz Vollzeittätigkeit lässt eine langfristige Beschäftigungsdauer tendenziell auf eine höhere Qualität der Beschäftigung schließen (Eichhorst/Thode 2010). Hierfür spricht unter anderem, dass langfristig gebundene Mitarbeiter über firmenspezifisches Knowhow verfügen, welches ihre Position auf

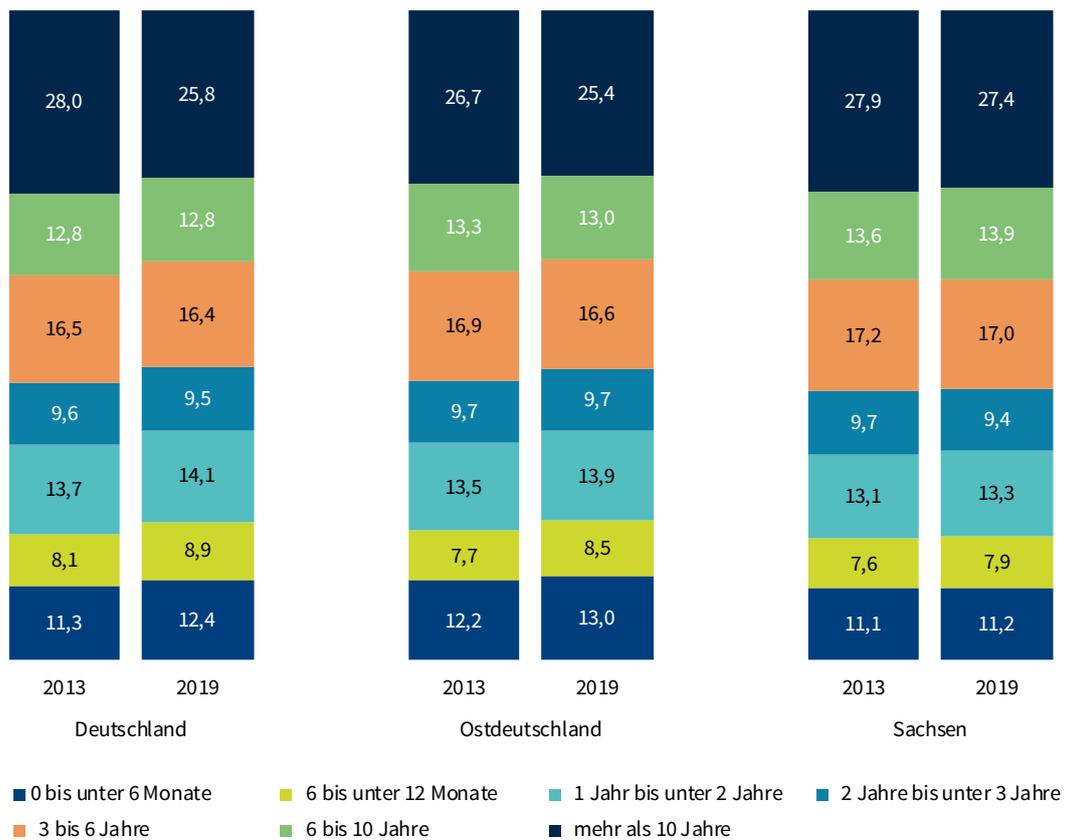
---

<sup>8</sup> Die Normalerwerbsbiographie ist auch im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes immer weniger anzutreffen, für eine Darstellung des Wandels der Erwerbsbiographie siehe Trischler/Kistler 2010.

dem betriebsinternen Arbeitsmarkt stärkt. Des Weiteren ist Beschäftigungsstabilität wie bereits erwähnt mit Planungssicherheit für Beschäftigte verbunden und gewährleistet die Aufrechterhaltung des eigenen Lebensstandards. Eine langfristig bestehende Beschäftigung kann demnach auch als Indikator für beständige soziale Teilhabe und Sicherung des Lebensstandards im Rahmen der Erwerbstätigkeit gewertet werden (Struck et al. 2006). Es ist anzunehmen, dass eine lange Beschäftigungsdauer dafürspricht, dass die Qualität des Beschäftigungsverhältnisses gegenüber alternativen Beschäftigungsoptionen aus Sicht der Beschäftigten höher ausfällt, als dies für kurze Beschäftigungsverhältnisse zutrifft.

**Abbildung 15: Entwicklung der Beschäftigungsdauer**

2013, 2019, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. © IAB

Wie Abbildung 15 zeigt, unterliegt die Konstanz der Beschäftigungsverhältnisse insbesondere auf Ebene Deutschlands einer Tendenz in Richtung einer Verkürzung ebendieser. Der Zuwachs von Beschäftigungsverhältnissen mit einer Dauer von bis zu zwei Jahren ist in diesem Vergleichsrahmen in Sachsen am geringsten ausgeprägt (0,7 Prozentpunkte). Im Gegensatz dazu verzeichnen langfristige Beschäftigungsverhältnisse von mehr als sechs Jahren auf gesamtdeutscher Ebene einen Rückgang von 40,8 auf 38,6 Prozent zwischen 2013 und 2019. Während in Ostdeutschland dieser Anteil der Beschäftigungsverhältnisse ebenfalls, wenngleich geringfügiger als in ganz Deutschland, rückläufig ist (-1,6 Prozentpunkte), verbleibt er in Sachsen auf einem nahezu konstanten Ni-

veau (41,4 auf 41,3 Prozent). Im Aggregat scheint eine Verkürzung der Beschäftigungsdauer Erwerbstätiger in Sachsen demnach nicht im selben Ausmaß stattzufinden, wie es für Deutschland oder Ostdeutschland zu beobachten ist.

Eine vollständige Bestandsaufnahme der Strukturmerkmale der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen findet sich im Anhang in Tabelle A1. Einige ausgewählte Ergebnisse werden hier erläutert. Es zeigt sich beispielsweise, dass die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses nicht stark zwischen den Geschlechtern differiert. Die überdurchschnittliche Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen junger Beschäftigter zeigt sich erwartungsgemäß in den Bestandsdaten deutlich. Unter den 74,5 Tausend Beschäftigten unter 25 Jahren befindet sich über die Hälfte in Beschäftigungsverhältnissen mit einer Dauer von bis zu 12 Monaten. Mit fortschreitendem Alter und mithin sinkender regionaler Mobilität durch die Gründung einer Familie oder den Erwerb von Grundbesitz für den Eigenbedarf, steigt der Anteil Beschäftigter in langfristigen Beschäftigungsverhältnissen annahmegemäß an. Jedoch ist festzustellen, dass bei einer steigenden Zahl Beschäftigter in dieser Altersgruppe der Anteil Beschäftigter in Beschäftigungsverhältnissen mit einer Dauer von 6 bis unter 10 Jahren sowie über 10 Jahren rückläufig ist. Hingegen nimmt der Anteil Beschäftigter im Alter von 45 bis unter 65 Jahren in Beschäftigungsverhältnissen mit einer Dauer von 3 bis unter 6 Jahren zu, was tendenziell für eine Verkürzung der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer und eine Zunahme kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse spricht.

Bei der Differenzierung der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen nach dem Qualifikationsniveau ist zunächst eine Konzentration der Beschäftigten ohne Berufsabschluss in kürzeren Beschäftigungsverhältnissen zu beobachten. Dies ist erklärbar durch deren häufige Beschäftigung in Helfertätigkeiten, also Anstellungen, welche öfter von kürzerer Dauer sind und häufig nur geringe Chancen auf langfristige Arbeitsverhältnisse bieten. Auffällig hingegen ist ein hoher Anteil Beschäftigter mit akademischem Abschluss innerhalb der 1 bis unter 2 Jahre andauernden Beschäftigungsverhältnisse. In Folge dessen ergibt sich bei einem Anstieg der Beschäftigten mit akademischem Abschluss insgesamt gleichfalls eine Verschiebung der Beschäftigungsdauern, weg von langfristigen und hin zu kurzfristigen Arrangements.

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Wandels von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft erlangt der tertiäre Sektor eine immer größer werdende Bedeutung. Zum einen befindet sich der überaus größte Teil der Beschäftigten im Dienstleistungssegment, zum anderen unterscheidet sich die Verteilung der Beschäftigten auf die unterschiedlichen Dauern von Beschäftigungsverhältnissen deutlich von derjenigen der anderen Sektoren. Während sich im Produzierenden Gewerbe sowie dem Bereich der Land- und Forstwirtschaft, Fischerei jeweils zwei Drittel der Beschäftigten in Beschäftigungsverhältnissen mit einer bisherigen Dauer von mindestens 3 Jahren zum Betrachtungszeitpunkt befanden, trifft dies für nur etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Dienstleistungssegment zu. Besonders Tätigkeiten mit einer Beschäftigungsdauer unterhalb von 6 Monaten sind im Dienstleistungsbereich gegenüber den anderen Sektoren von überdurchschnittlicher Bedeutung. Auch liegt der Median der bisherigen Dauer der Beschäftigungsverhältnisse mit 51 Monaten deutlich unterhalb der Mediandauer anderer Sektoren (65,2 Monate in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; 66,3 Monate im Produzierenden Gewerbe).

Neben bisherigen Dauern von Beschäftigungsverhältnissen, gibt die Zahl der begonnenen wie beendeten Beschäftigungsverhältnisse ebenfalls Aufschluss über die Konstanz von Beschäftigungs-

verhältnissen in Sachsen. Beschäftigungsverhältnisse können dabei aus vielfältigen Gründen beendet werden. Denkbar sind Entlassungen, arbeitnehmerseitige Kündigungen oder auch Ruhestandseintritte (Bellmann et al. 2012, S. 36). Anhand dieser Kennziffern können im Folgenden Aussagen über den sogenannten Job-Turnover (auch externe Arbeitsplatzreallokation oder Stellenumschlag genannt, vgl. Fuchs 2010, Fuchs et al. 2012) getroffen werden. Er ergibt sich aus der Summe der Anteile begonnener und beendeter Beschäftigungsverhältnisse im Verhältnis zum Gesamtbestand der Beschäftigungsverhältnisse und beschreibt den Anteil sich verändernder Arbeitsplätze in der betrachteten Region. Tabelle 10 gibt Aufschluss über den Stellenumschlag in Sachsen, Deutschland und Ostdeutschland insgesamt sowie differenziert nach ausgewählten Strukturmerkmalen.

**Tabelle 10: Strukturmerkmale des Stellenumschlags**

2019, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent

Ausprägung	Sachsen	Ostdeutschland	Deutschland
Insgesamt	4,0	5,0	4,7
nach Geschlecht			
männlich	4,4	5,5	5,0
weiblich	3,5	4,5	4,3
nach Alter			
unter 25 Jahre	9,7	12,4	11,9
25 bis unter 55 Jahre	3,8	4,8	4,3
55 Jahre und älter	2,7	3,1	2,5
nach Berufsabschluss			
ohne Berufsabschluss	7,3	8,9	7,6
anerkannter Berufsabschluss	3,6	4,1	3,9
akademischer Berufsabschluss	3,4	5,1	4,1
nach Anforderungsniveau			
Helfer	7,1	8,1	8,3
Fachkraft	3,7	4,3	4,2
Spezialist	2,9	3,9	3,1
Experte	3,1	6,0	4,0
nach Staatsangehörigkeit			
Deutschland	3,5	4,4	4,0
Ausland	12,4	12,4	9,6

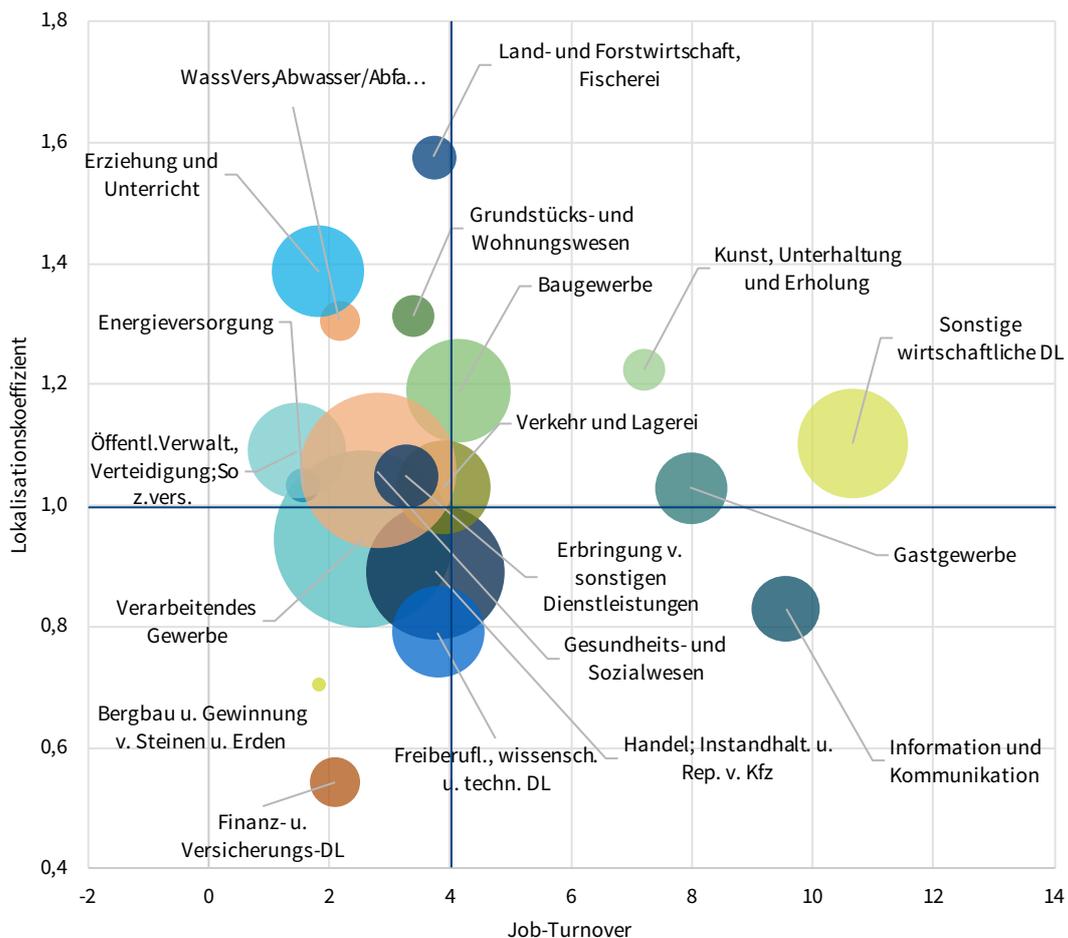
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Es zeigt sich, dass Sachsen eine geringere Arbeitsplatzreallokation aufweist als dies für Ostdeutschland oder Deutschland der Fall ist. Generell betreffen Arbeitsplatzwechsel mehr Männer als Frauen und insbesondere jüngere Beschäftigte unter 25 Jahren. Wenngleich ein Niveauunterschied zwischen den Regionen existiert, ist diese Gruppe von Beschäftigten in Sachsen und Ostdeutschland etwa 3-4 Mal häufiger von externer Reallokation betroffen als dies für die anderen betrachteten Altersgruppen zutreffend ist. Auf gesamtdeutscher Ebene ist der Stellenumschlag für die Altersgruppe der unter 25-Jährigen sogar 5 Mal höher als für die Gruppe der über 55 Jahre alten

Beschäftigten. Alles in allem deutet diese überproportionale Betroffenheit von Arbeitsplatzwechseln zusammen mit der zuvor dargelegten kürzeren Dauer der Beschäftigungsverhältnisse für junge Arbeitnehmer auf eine instabilere Beschäftigungssituation für unter 25-Jährige hin. Das heißt jedoch nicht unbedingt, dass dies eine schlechtere Qualität der Arbeit nach sich zieht. In jüngeren Altersjahren finden im Rahmen beruflicher Orientierung bzw. der Suche nach einer passgenauen Stelle auch viele freiwillige Wechsel statt (Altenecker 2007).

**Abbildung 16: Job-Turnover nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient**

2019, Sachsen (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

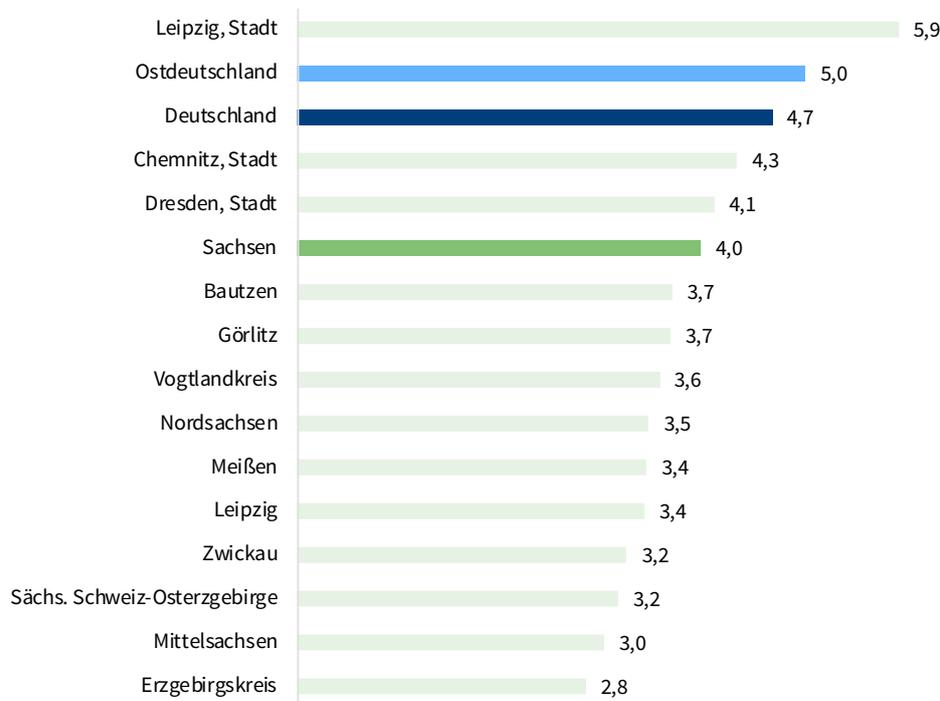
Abseits der Altersgruppen kann ein deutlicher Unterschied im Job-Turnover ebenfalls bei Betrachtung der Qualifikation und des Anforderungsniveaus ausgemacht werden. So sind besonders häufig Beschäftigte ohne Berufsabschluss von Arbeitsplatzwechseln betroffen, während Beschäftigte mit anerkanntem oder akademischem Berufsabschluss in etwa gleich häufig, jedoch auf deutlich niedrigerem Niveau, ihren Job wechseln (müssen). Die Unterschiede in der Arbeitsplatzreallokation werden im Anforderungsniveau ebenfalls deutlich. So wechseln Helfertätigkeiten ausübende Beschäftigte besonders häufig ihren Arbeitsplatz, verfügen demnach also über tendenziell unsi-

chere Beschäftigungsverhältnisse. Dies steht sehr wahrscheinlich mit dem größeren Anteil an atypischen Erwerbsformen im Zusammenhang. Doch auch Beschäftigte in Expertentätigkeiten weisen eine vergleichsweise höhere Job-Turnover-Rate auf. Im Gegensatz zu Beschäftigten mit einer Helfertätigkeit könnten hier freiwillige Wechsel relevanter sein (Hacket 2009, Struck 2015). Auch Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit wechseln überdurchschnittlich häufig ihren Arbeitsplatz.

Den niedrigsten Stellenumschlag unter den Sektoren verzeichnet der sekundäre Sektor mit 2,9 Prozent, gefolgt von primären (3,7 Prozent) und dem tertiären Sektor (4,4 Prozent). Letzterer ist, wie zuvor ausgeführt, insbesondere von Beschäftigungsverhältnissen kürzerer Dauer geprägt, weshalb auch von mehr beginnenden und endenden Beschäftigungsverhältnissen auszugehen ist. Wie aus Abbildung 16 zu entnehmen ist, kann diese Annahme prinzipiell bestätigt werden. Jedoch existieren zwischen den einzelnen Branchen des tertiären Sektors durchaus Unterschiede. So wechseln Beschäftigte im Bereich der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (10,7 Prozent), der Information und Kommunikation (9,6 Prozent) sowie des Gastgewerbes (8,0 Prozent) deutlicher häufiger ihren Arbeitsplatz als Beschäftigte in der Finanz- und Versicherungsbranche (2,1 Prozent). Im Dienstleistungsbereich findet sich hingegen auch der am wenigsten von Stellenumschlag betroffene Wirtschaftsunterbereich – die öffentliche Verwaltung (1,5 Prozent). Innerhalb des Produzierenden Gewerbes liegt lediglich das Baugewerbe mit 4,1 Prozent oberhalb des Durchschnittswertes von 4,0 Prozent.

**Abbildung 17: Job-Turnover nach Kreisen und kreisfreien Städten**

2019, sächsische Kreise und kreisfreie Städte, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Zwischen den sächsischen Kreisen ergeben sich ebenfalls deutliche Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsplatzreallokation (vgl. Abbildung 17). Die vom Dienstleistungssegment geprägte Stadt Leipzig verzeichnet den stärksten Stellenumschlag (5,9 Prozent). Dresden und Chemnitz als nächstgrößere sächsische Städte, mit einem ebenfalls größer ausfallenden Dienstleistungsbe- reich im Vergleich zu ländlichen Regionen Sachsens, weisen ebenfalls überdurchschnittliche Stel- lenumschlagsraten auf (4,1 bzw. 4,3 Prozent). Der Stellenumschlag fällt im Erzgebirgskreis am ge- ringsten aus (2,8 Prozent), wofür im Wesentlichen die vor Ort vorhandene Wirtschaftsstruktur mit einem hohen Anteil von Produzierendem Gewerbe verantwortlich sein dürfte.

Zusammenfassend ergibt sich für die Kontinuität von Beschäftigungsverhältnissen in Sachsen ein von der gesamtdeutschen sowie ostdeutschen Situation mehr oder weniger stark abweichendes Bild. Die Verkürzung der Beschäftigungsdauern zeigt sich für Sachsen weniger deutlich als dies für die anderen Regionen der Fall ist. Auch zeigt sich ein geringeres Maß hinsichtlich der Arbeitsplatz- reallokation. Nichtsdestotrotz zeichnen sich auch für den sächsischen Arbeitsmarkt die überregio- nalen Trends ab. So könnte der zunehmende Anteil im Dienstleistungssektor Beschäftigter in Zu- kunft zu weiter sinkenden Beschäftigungsdauern führen, da eine geringere Kontinuität gegenüber Beschäftigungsverhältnissen im Produzierenden Gewerbe oder dem Primärsektor zu beobachten ist. Typische Gründe für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse, wie der Berufseinstieg oder ein geringes Qualifikationsniveau, zeigten sich auch für den sächsischen Arbeitsmarkt, wenngleich in geringerer Ausprägung. Hinsichtlich der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen und der Häufig- keit von Arbeitsplatzwechseln zeigt der sächsische Arbeitsmarkt demnach eine höhere Kontinuität als dies für den ost- oder gesamtdeutschen Arbeitsmarkt der Fall ist.

## 6.2 Ausbildungsadäquanz von Beschäftigungsverhältnissen

Ein weiterer Maßstab, um Qualität von Beschäftigungsverhältnissen einzuschätzen, ist die so- genannte Ausbildungsadäquanz. Ein Beschäftigungsverhältnis ist adäquat, wenn sie eine Beschäfti- gung im erlernten Qualifikationsniveau umfasst und mithin den angestrebten „Wert der Erwerbs- tätigkeit“ ermöglicht<sup>9</sup>. Um die Adäquanz einer Beschäftigung hinsichtlich der Qualifikation des Be- schäftigten zu ermitteln, werden hauptsächlich drei Ansätze unterschieden. Hierbei ist zunächst die Methode der Selbstbeurteilung durch die Beschäftigten hinsichtlich eigener Qualifikation und Anforderungsniveau der Stelle zu nennen. Eine weitere Möglichkeit, um die Adäquanz einer Be- schäftigung zu ermitteln, beruht auf dem Vergleich der tatsächlichen Ausbildungsdauer des Be- schäftigten mit der durchschnittlichen Ausbildungsdauer für den ausgeübten Beruf. Die dritte Möglichkeit der Erfassung adäquater Beschäftigung beruht auf dem Abgleich des Qualifikations- niveaus des Beschäftigten mit dem Anforderungsniveau der Stelle anhand einer Berufsklassen- qualifikation (Diem 2014).<sup>10</sup> Für die vorliegenden Daten soll die letztgenannte Möglichkeit der Mes- sung von Ausbildungsadäquanz Anwendung finden. Eine tiefere Betrachtung von horizontaler so- wie vertikaler Adäquanz kann jedoch nicht durchgeführt werden, da mittels der Datenbasis nur

---

<sup>9</sup> Eine Beschäftigung unter Wert bedeutet für einen hohen Teil der Beschäftigten individuelle Persistenz in ausbildungsinä- quaten Berufen und mithin eine berufliche Sackgasse ohne Aufstiegschancen, weshalb sie besonders kritisch zu bewerten ist (Büchel 1996; Pollmann-Schult/Büchel 2002).

<sup>10</sup> Für eine Diskussion der unterschiedlichen Messmethoden zur Ermittlung der Adäquanz von Beschäftigungsverhältnissen siehe Hartog (2000).

die formale Übereinstimmung von Qualifikation und Anforderungsniveau (sog. vertikale Adäquanz) geprüft werden kann.<sup>11</sup>

Eine Beschäftigung wird vorliegend als ausbildungsadäquat bezeichnet, sofern folgende, aus der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 abgeleitete, Größen übereinstimmen:

- Qualifikation: Ohne Berufsabschluss – Anforderungsniveau: Helfer
- Qualifikation: Anerkannter Berufsabschluss – Anforderungsniveau: Fachkraft
- Qualifikation: Akademischer Berufsabschluss – Anforderungsniveau: Spezialist/Experte.

**Tabelle 11: Strukturmerkmale ausbildungsadäquater Beschäftigung**

2019, Sachsen, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort), Angaben in Prozent

Ausprägung	Ohne Berufsabschluss		Anerkannter Berufsabschluss		Akademischer Berufsabschluss		Insgesamt	
	Sachsen	Deutschland	Sachsen	Deutschland	Sachsen	Deutschland	Sachsen	Deutschland
Insgesamt	38,0	43,0	69,7	68,8	74,5	74,5	64,6	60,6
nach Geschlecht								
Männlich	37,1	41,1	69,1	66,1	80,3	80,3	64,4	58,9
Weiblich	39,5	45,6	70,3	71,7	69,1	67,7	64,7	62,5
nach Alter								
unter 25 Jahre	38,0	40,2	78,1	80,5	57,8	53,8	59,9	58,4
25 bis unter 55 Jahre	37,8	43,7	69,7	68,7	74,9	74,5	65,1	61,3
über 55 Jahre	39,4	44,5	68,3	66,3	74,0	76,9	63,9	58,9
nach Staatsangehörigkeit								
Deutschland	34,7	37,8	69,9	69,3	75,1	75,8	65,7	63,0
Ausland	53,9	55,6	60,9	61,2	65,5	63,9	44,1	43,5

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle 11 gibt nach dieser Definition den Anteil adäquat Beschäftigter eines Qualifikationsniveaus sowie in der letzten Spalte den Anteil aller adäquat Beschäftigten an der Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) wieder. Der Anteil adäquat Beschäftigter in Sachsen (64,6 Prozent) übertrifft hierbei jenen Deutschlands (60,6 Prozent). Es zeigt sich, dass sowohl in Sachsen als auch in Deutschland der Anteil adäquat Beschäftigter mit dem Qualifikationsniveau zunehmend ist. 38 Prozent der Beschäftigten ohne Berufsabschluss in Sachsen gelten durch ihre Helfertätigkeit als adäquat beschäftigt (Deutschland: 43 Prozent). 69,7 Prozent (Deutschland: 68,8 Prozent) der Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss befinden sich in einem ausbildungsadäquaten Beschäftigungsverhältnis. Beschäftigte mit akademischem Berufsabschluss sind sowohl in Deutschland als auch in Sachsen zu 74,5 Prozent adäquat beschäftigt. Während für das mittlere Qualifikationsniveau nicht klar ist, ob das verbleibende Drittel aus-

<sup>11</sup> Horizontale Ausbildungsadäquanz ist durch die Übereinstimmung der in Ausbildung oder Studium erworbenen fachlichen Kenntnisse mit denen im Beschäftigungsverhältnis geforderten gekennzeichnet. Vertikale Ausbildungsadäquanz meint die formale Übereinstimmung von Qualifikation und Anforderungsniveau. Eine solche Unterteilung findet sich für Beschäftigte in Deutschland u. a. bei Jahn et al. (2012).

bildungsadäquater Beschäftigung über- oder unterqualifiziert tätig ist, ist klar, dass etwa 60 Prozent derjenigen ohne Berufsabschluss unterqualifiziert tätig ist und rund ein Viertel der Akademiker überqualifiziert.

Unter den Beschäftigten ohne Berufsabschluss sowie mit anerkanntem Berufsabschluss ist dabei kein nennenswerter Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten in Sachsen oder Deutschland feststellbar. Beide Gruppen befinden sich nahe dem gesamten Durchschnitt adäquat Beschäftigter des jeweiligen Qualifikationsniveaus. Ein deutlicher Unterschied ergibt sich jedoch unter der Gruppe der Akademiker. Während im Gesamtbild 74,5 Prozent der erwerbstätigen Akademiker ausbildungsadäquat beschäftigt werden, können unter den Frauen lediglich 69,1 Prozent (Deutschland: 67,7 Prozent) eine ausbildungsadäquate Beschäftigung vorweisen. Hingegen befinden sich mit jeweils 80,3 Prozent überdurchschnittlich viele Männer in Beschäftigungsverhältnissen entsprechend ihrem Qualifikationsniveau. Unter den Beschäftigten mit akademischem Berufsabschluss scheint es demnach ein deutlich höheres Risiko für Frauen zu geben, in nicht ausbildungsadäquaten Beschäftigungsverhältnissen und damit überqualifiziert tätig zu sein. Ähnliche Beobachtungen konnte Rukwid (2012) für den Arbeitsmarkt in Deutschland und speziell Baden-Württemberg machen.

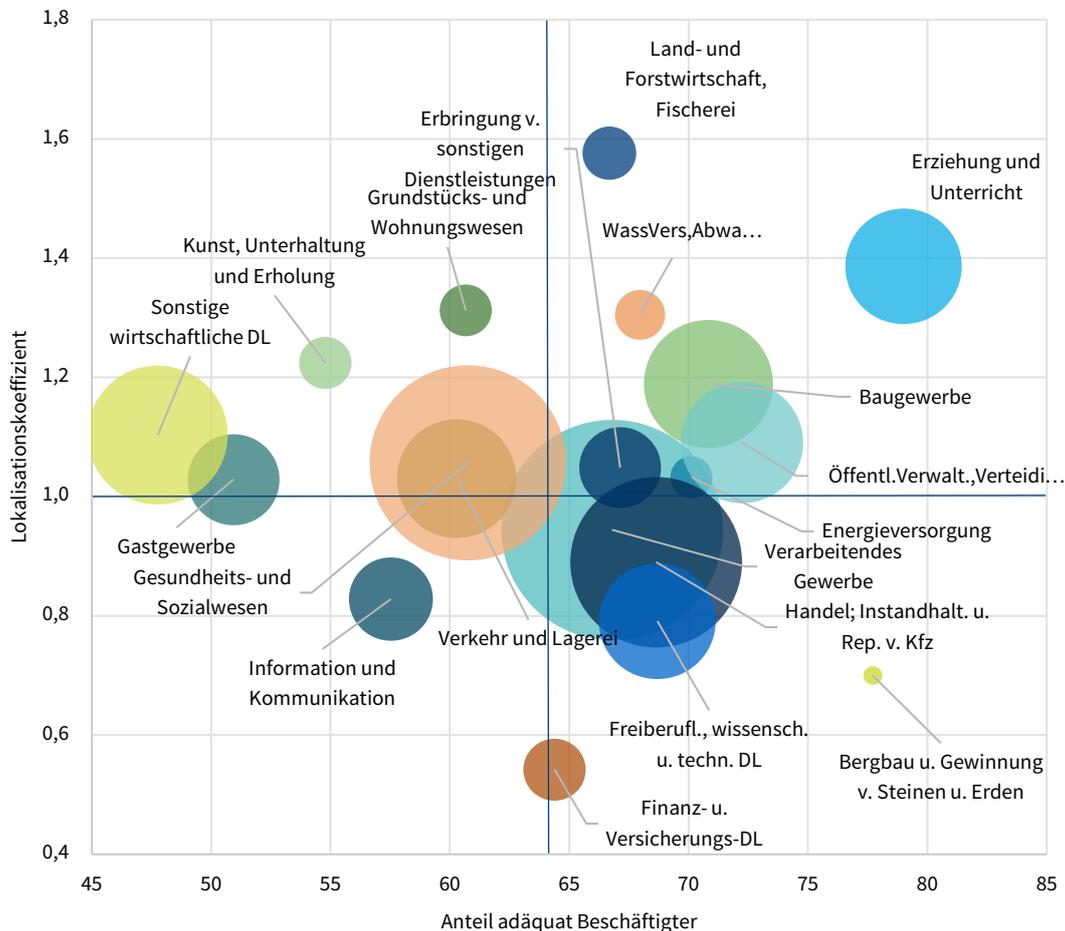
Differenziert nach Altersgruppen zeigt sich ein zur Gesamttendenz ähnliches Bild. Die Ausbildungsadäquanz nimmt vorliegend für die Beschäftigten über 25 Jahren mit zunehmender Qualifikation zu. Die größte Übereinstimmung von Qualifikation und Anforderungsniveau findet sich hingegen in der Gruppe der unter 25-jährigen mit anerkanntem Berufsabschluss. Sowohl in Sachsen (78,1 Prozent) als auch Deutschland (80,5 Prozent) befindet sich der Anteil ausbildungsadäquat Beschäftigter dieser Gruppe weit oberhalb des Durchschnitts. Während der Anteil adäquat Beschäftigter unter 25 Jahren mit akademischem Abschluss vergleichsweise niedrig ausfällt, steigt dieser mit zunehmendem Alter rapide an. Im Gegensatz zu Beschäftigten ohne akademische Ausbildung könnte dies in der Struktur des Ausbildungssystems begründet sein. Unter 25-jährige Akademiker besitzen meist schon einen Bachelorabschluss, wonach sie, wenn sie denn einer abhängigen Erwerbstätigkeit nachgehen, bereits als Akademiker zählen. Dennoch ist ihre Ausbildung in vielen Fällen damit nicht abgeschlossen, da noch der Masterabschluss angestrebt ist. Und selbst wenn dieser bereits in jungen Jahren vorhanden ist, muss der Arbeitsmarkteinstieg auch ausbildungsadäquat gelingen. Im höheren Lebensalter ist die Erwerbsbiografie von Akademikern in den meisten Fällen gefestigt und eine adäquate Beschäftigung erzielt.

Letztlich ist im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit auffällig, dass auch in Sachsen, aber insbesondere auf gesamtdeutscher Ebene, der Durchschnitt adäquat Beschäftigter ohne Berufsabschluss überwiegend von Ausländern getragen wird. Während lediglich 34,7 Prozent der Beschäftigten ohne Berufsabschluss in Sachsen deutsche Staatsangehörige sind (Deutschland: 37,8 Prozent), trifft dies für 53,9 Prozent der Ausländer zu (Deutschland: 55,6 Prozent). Jedoch können weniger Ausländer mit anerkanntem Berufsabschluss oder akademischem Berufsabschluss eine ausbildungsadäquate Beschäftigung vorweisen. Begründet könnte dieser Umstand unter anderem in der Anerkennung von im Ausland abgeschlossenen Ausbildungen sein. Ausländer könnten demnach über weiterführende Qualifikationen verfügen, welche schlicht (noch) nicht anerkannt wurden, wodurch der Anteil von Ausländern ohne Berufsabschluss überschätzt wird. Ohne formalen

Berufsabschluss bleibt ausländischen Erwerbspersonen jedoch der Weg in eine Vielzahl von Beschäftigungsverhältnissen versperrt.<sup>12</sup>

**Abbildung 18: Adäquate Beschäftigung nach Sektoren und Lokalisationskoeffizient**

2019, Sachsen (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent



Anmerkung: Im Gegensatz zu vorherigen Abbildungen gleicher Art zeigt die Blasengröße hier den Anteil der Svb (ohne Auszubildende) im Wirtschaftszweig an allen Svb (ohne Auszubildende) in Sachsen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

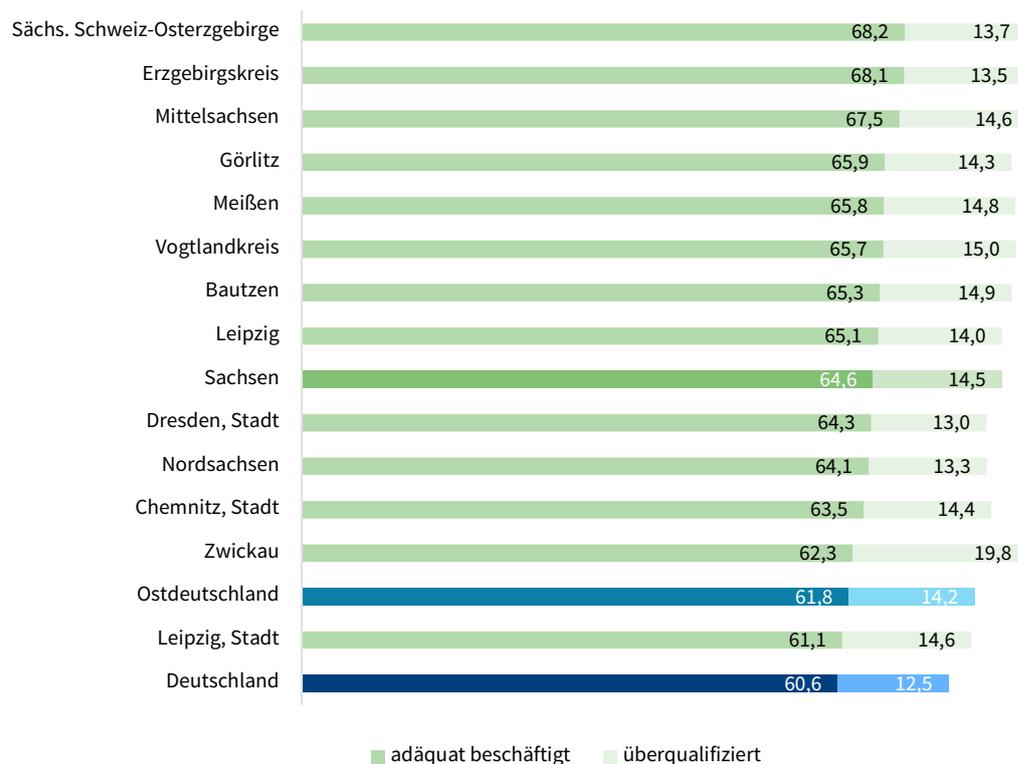
Deutliche Unterschiede im Hinblick auf den Anteil ausbildungsadäquat Beschäftigter ergeben sich auch zwischen den Wirtschaftszweigen in Sachsen. Abbildung 18 gibt deren Bedeutung für die sächsische Wirtschaft mit Hilfe des Lokalisationskoeffizienten sowie den Anteil adäquat Beschäftigter der jeweiligen Branche wieder. Den geringsten Anteil ausbildungsadäquat Beschäftigter weist hierbei der Sektor der sonstigen Dienstleistungen auf (47,8 Prozent). Einen ebenfalls unterdurchschnittlichen Anteil adäquat Beschäftigter besitzen die Branchen Gastgewerbe (50,9 Prozent) sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung (54,8 Prozent). Die für den sächsischen Arbeitsmarkt besonders bedeutsamen Wirtschaftszweige des Verarbeitenden Gewerbes (66,8 Prozent),

<sup>12</sup> Für eine genaue Darstellung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland und Sachsen nach ausgewählten Strukturmerkmalen sei an dieser Stelle auf Tabelle A2 und A3 im Anhang verwiesen.

Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz (68,6 Prozent) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (60,8 Prozent) befinden sich nahe dem sächsischen Durchschnittswert. Adäquate Beschäftigung ist in diesen Bereichen demnach durchschnittlich häufig anzutreffen. Stark überdurchschnittlich von adäquater Beschäftigung geprägt sind letztlich Wirtschaftszweige, welche vorrangig Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst aufweisen. So werden im Bereich Erziehung und Unterricht 79 Prozent der Beschäftigten ausbildungsadäquat beschäftigt. In der öffentlichen Verwaltung befinden sich 72,2 Prozent der Beschäftigten in ausbildungsadäquaten Beschäftigungsverhältnissen. Auch im Baugewerbe sind adäquate Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich häufig anzutreffen (70,8 Prozent). Berücksichtigt man noch das Anforderungsniveau, dann ist der hohe Anteil adäquater Beschäftigungsverhältnisse insbesondere im Bereich Erziehung und Unterricht jedoch auf Experten- und Spezialisten-Tätigkeiten zurückzuführen (55,8 Prozent der sächsischen Beschäftigten dieser Branche sind Akademiker, wovon wiederum 90,9 Prozent adäquat beschäftigt werden). Währenddessen ergibt sich der überdurchschnittlich hohe Anteil adäquater Beschäftigungsverhältnisse im Baugewerbe im Wesentlichen aus Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss in Tätigkeiten des Anforderungsniveaus Fachkraft.

**Abbildung 19: Adäquate Beschäftigung nach Kreisen und kreisfreien Städten**

2019, sächsische Kreise und kreisfreie Städte, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 19 zeigt den Anteil adäquat sowie überqualifiziert Beschäftigter (ohne Auszubildende) in den sächsischen Kreisen. Den höchsten Wert ausbildungsadäquater Beschäftigung weisen dabei die Regionen Sächsische Schweiz-Osterzgebirge sowie der Erzgebirgskreis auf (68,2 resp.

68,1 Prozent). Hingegen entfallen auf die Stadt Leipzig (61,1 Prozent) und Zwickau (62,3 Prozent) die niedrigsten Werte adäquater Beschäftigungsverhältnisse unter den sächsischen Kreisen. Somit befinden sich alle sächsischen Kreise und kreisfreien Städte oberhalb des deutschen Durchschnitts ausbildungsadäquater Beschäftigungsverhältnisse. Oberhalb des ostdeutschen Durchschnittswertes befinden sich alle Kreise bis auf die Stadt Leipzig.

Auffällig ist hierbei des Weiteren der hohe Anteil überqualifiziert Beschäftigter in Zwickau (19,2 Prozent). Der hohe Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der Wirtschaftsregion mit einigen Großbetrieben trägt hier zum vorliegenden Gesamtbild bei.

Die vorgestellten Dimensionen ausbildungsadäquater Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen haben das Ausmaß der Übereinstimmung von Anforderungsniveau der Beschäftigung und Qualifikationsniveau der Beschäftigten näher beleuchtet. Die Adäquanz der Beschäftigungsverhältnisse stellt dabei im Wesentlichen die Übereinstimmung von angebotenen Qualifikationen der Erwerbspersonen mit den nachgefragten Anforderungsprofilen der Arbeitsplätze dar. Vorliegend ergibt sich für Sachsen eine höhere Übereinstimmung jener Faktoren als dies für Deutschland der Fall ist. Aussagen über die Qualität der Beschäftigung in Sachsen auf Grundlage der Adäquanz sächsischer Beschäftigungsverhältnisse lassen sich für Beschäftigte nunmehr derart treffen, als dass eine Übereinstimmung von Qualifikation und Anforderungsniveau positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit hat.<sup>13</sup>

Um im Zeitverlauf fortwährend in der Lage zu sein, die erforderlichen Tätigkeiten auszuüben, ist das Qualifikationsniveau allein jedoch nicht ausreichend. Vielmehr unterliegen Beschäftigte im Laufe ihres Erwerbslebens einem permanenten Lernprozess, welcher unter anderem durch betriebliche Weiterbildung begleitet wird. Diese bietet nicht nur den Beschäftigten Vorteile in der eigenen Kompetenzerhöhung, sondern bildet eine der zentralen Strategien zur Bekämpfung des Fachkräftemangels neben dem dualen Ausbildungssystem Deutschlands (Kruppe 2010). Aufgrund dessen soll der nachfolgende Abschnitt das Weiterbildungsverhalten sächsischer Unternehmen skizzieren und den Verlauf innerbetrieblicher Bildungsmaßnahmen in Sachsen näher beleuchten.

### 6.3 Individuelle Weiterbildung

Insbesondere angesichts der fortschreitenden Globalisierung sowie dem Übergang von einer Dienstleistungs- zur Wissensgesellschaft, bilden qualifizierte Fachkräfte das Fundament für anhaltendes Wirtschaftswachstum. Hierbei ist es jedoch nicht ausreichend, allein auf die Verbesserung der Schul- und beruflichen Erstausbildung zu setzen (Kruppe 2010). Die betriebliche Weiterbildung stellt letztlich ein wichtiges Instrument des lebenslangen Lernens für Beschäftigte dar, während es Unternehmen die Anpassung ihres Qualifikationsbedarfes an die gegebenen Rahmenbedingungen ermöglicht (Putzing et al. 2019). Die Beurteilung betrieblicher Weiterbildung soll im Folgenden auf Grundlage des IAB-Betriebspanels erfolgen.

Zu den Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen werden solche gezählt, welche ihre Mitarbeiter diesbezüglich in finanzieller Form oder durch die Freistellung von der Arbeit unterstützt haben. Weiterbildungsmaßnahmen werden dabei weit gefasst: Sie können sowohl betriebsinterner- als

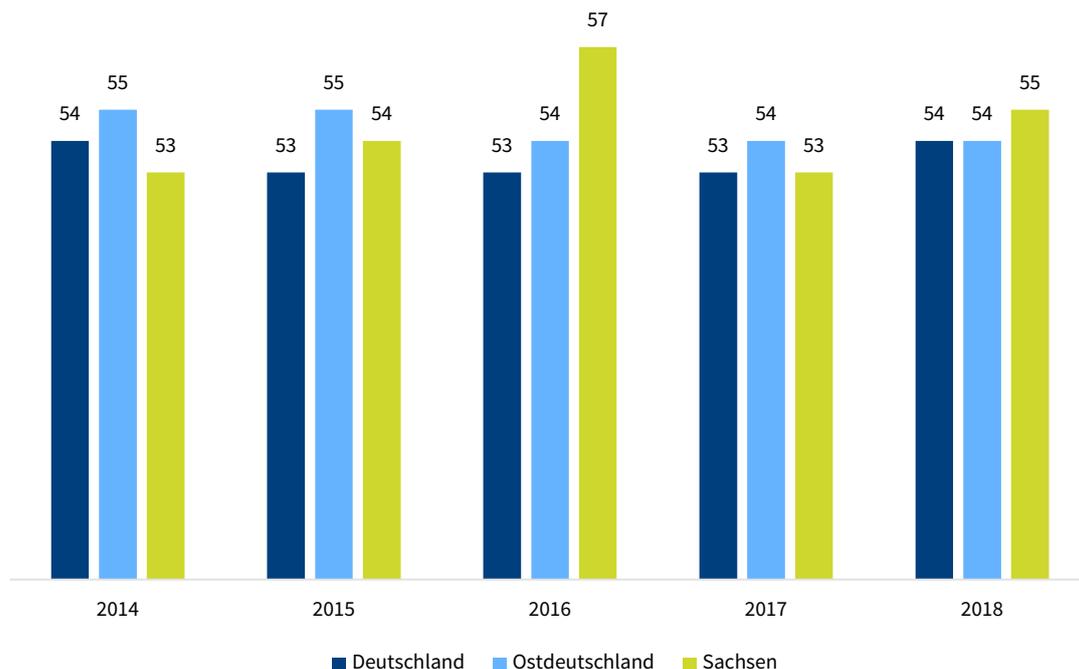
---

<sup>13</sup> Negative Aspekte ausbildungsadäquater Beschäftigungsverhältnisse wie hoher Leistungsdruck wirken sich bei höheren Einkommen weniger stark auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten aus (Diem 2014).

auch -externer Natur sein. Die unterschiedlichen Formen reichen dabei von betriebsinternen Lehrgängen, Kursen und Seminaren, über die Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung) bis hin zu externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren (Putzing et al. 2019). Abbildung 20 zeigt den Anteil der Betriebe, welche in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland ihren Mitarbeitern den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht haben. Im ersten Halbjahr 2018 haben dabei 55 Prozent der sächsischen Betriebe ihren Mitarbeitern den Zugang zu Weiterbildung eröffnet (Ostdeutschland sowie Deutschland: 54 Prozent). Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung hat sich somit im Vergleich zum vergangenen Jahr etwas erhöht. Auch unter den Beschäftigten, welche Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen, hat sich der Anteil in Sachsen gegenüber den Vorjahren erhöht. Beteiligt sich 2014 noch 37 Prozent der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen, betrug der Anteil 2018 bereits 41 Prozent (Ostdeutschland: 40 Prozent; Deutschland: 36 Prozent). Noch nie konnten so viele sächsische Beschäftigte von Weiterbildungsmaßnahmen profitieren (Putzing et al. 2019).

**Abbildung 20: Betriebe mit Weiterbildung**

2014 bis 2018, Sachsen, Ostdeutschland, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2014 bis 2018. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

Die Wahrnehmung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen unterscheidet sich dabei sowohl nach Geschlecht als auch nach Betriebsgröße und Branche (vgl. Tabelle 12). Frauen haben sich 2018 mit 46 Prozent häufiger an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt als dies für Männer der Fall war (37 Prozent). Auch ist ein zunehmendes Interesse an betrieblicher Weiterbil-

derung mit steigender Betriebsgröße zu erkennen. Fast alle Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten haben ihren Mitarbeitern 2018 die Möglichkeit zur Weiterbildung geboten. Genutzt wurde diese Möglichkeit von immerhin 44 Prozent der Beschäftigten in dieser Betriebsgröße. Hingegen belief sich der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung unter den Kleinstunternehmen (1 bis 9 Beschäftigte) auf lediglich 46 Prozent. In Anspruch genommen haben diese Möglichkeit wiederum nur 35 Prozent der Beschäftigten (Kleinunternehmen: 73 Prozent Betriebe mit Weiterbildung; mittlere Unternehmen: 90 Prozent Betriebe mit Weiterbildung). Der deutliche Unterschied zwischen den Geschlechtern bleibt dabei über alle Betriebsgrößen hinweg bestehen. Die vorliegenden Daten geben dabei jedoch keinen Aufschluss über mögliche Ursachen der häufigeren Weiterbildungsbeteiligung von Frauen gegenüber Männern.

**Tabelle 12: Weiterbildungsquote nach Merkmalen**

2018, Sachsen (30. Juni, Arbeitsort), Anteile in Prozent

Ausprägung	Weiterbildungsbeteiligung	Weiterbildungsquote	Frauen	Männer
Insgesamt	55	41	46	37
nach Betriebsgröße				
1 bis 9 Beschäftigte	46	35	41	29
10 bis 49 Beschäftigte	73	40	46	35
50 bis 249 Beschäftigte	90	43	50	39
über 250 Beschäftigte	99	44	46	43
nach Branche				
Verarbeitendes Gewerbe	48	30	30	30
Baugewerbe	48	40	36	41
Handel und Reparatur	49	37	38	36
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	34	42	28
Erziehung und Unterricht	98	52	64	32
Gesundheits- und Sozialwesen	86	60	64	48
Übrige Dienstleistungen	32	26	26	27
Öffentliche Verwaltung	100	49	47	52
nach Tätigkeitsgruppen				
Einfache Tätigkeiten		29		
Berufsabschluss		48		
Hochschul-/Fachhochschulabschluss		50		

Anmerkung: Die Weiterbildungsbeteiligung gibt den Anteil an allen Unternehmen wieder, welche ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen eröffnet haben. Die Weiterbildungsquote entspricht dem Anteil an allen Beschäftigten, welche solche Maßnahmen tatsächlich in Anspruch genommen haben.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

Auch unterscheidet sich das Weiterbildungsengagement sächsischer Beschäftigter sowie das Angebot betrieblicher Weiterbildung durch Unternehmen zwischen den Branchen. Die geringste Weiterbildungsbeteiligung verzeichnen Unternehmen im Bereich der übrigen Dienstleistungen mit 32 Prozent. Besonders häufig anzutreffen sind Weiterbildungsmaßnahmen in den Bereichen der öffentlichen Verwaltung, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht. In den besonders beschäftigungsstarken Segmenten des Verarbeitenden Gewerbes sowie Handel

und Reparatur beteiligten sich etwa die Hälfte der Unternehmen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. In Anspruch genommen wurden die Weiterbildungsmaßnahmen vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht, dabei vorrangig von Frauen.

Auffällig ist hierbei die hohe Abweichung unterschiedlicher Branchen zueinander. Eine mögliche Erklärung für das unterschiedliche Weiterbildungsengagement in den einzelnen Branchen könnte die Bedeutung des Einsatzes qualifizierter Fachkräfte sein. Wirtschaftszweige mit einem hohen Anteil qualifizierter Fachkräfte haben ein höheres Interesse an der Anpassung des Kenntnisstandes ihrer Mitarbeiter an aktuelle Entwicklungen. Demzufolge sind Weiterbildungsbeteiligung und -quote höher, je mehr qualifizierte Fachkräfte in einer Branche arbeiten. Auch spielen gesetzliche Bestimmungen eine Rolle, welche die verpflichtende Weiterbildung bestimmter Berufsgruppen verlangen.

Sächsische Betriebe bieten ihren Beschäftigten überdurchschnittlich häufig die Gelegenheit zur Weiterbildung und damit Anpassung an sich ständig wandelnde Rahmenbedingungen. Auch die Beschäftigten selbst beteiligen sich überdurchschnittlich häufig an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Nach wie vor investieren Unternehmen hierbei in bereits qualifizierte Mitarbeiter, der Anteil an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmender Beschäftigter mit geringer Qualifikation ist aber ebenfalls gestiegen. Von der Weiterbildung in sächsischen Betrieben profitieren demnach zunehmend auch un- und angelernte Beschäftigte, was sich positiv auf die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen auswirkt.

## 6.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Neben den Chancen einer beruflichen Karriere ist auch das ausgewogene Verhältnis zwischen Arbeitszeit und Privatleben ein Qualitätskriterium der Beschäftigung. Der vorliegende Abschnitt widmet sich dieser Problemstellung der „Work-Life-Balance“ in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Dass familienfreundliche Beschäftigungsverhältnisse einen hohen Stellenwert für die Qualität von Beschäftigungen haben, konnte u. a. in repräsentativen Umfragen der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) oder der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) festgestellt werden. So ergab sich für 92 Prozent der befragten Beschäftigten in Deutschland, dass ein familienfreundlicher Arbeitgeber für sie mindestens genauso wichtig ist wie das Gehalt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2008). Für mehr Zeit für Familie und private Interessen plädierten 77 Prozent der Befragten einer Umfrage der IG Metall (IG Metall 2009).

Eine Möglichkeit, mehr Zeit für die Familie zu haben, ist eine Beschäftigung in Teilzeitarbeit, wie sie bereits in Abschnitt 4.1 dargestellt wurde. In diesem Abschnitt des Beitrags wurde auch gezeigt, dass Frauen auf dem sächsischen (und ebenso auf dem ost- und dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt) überproportional oft in Teilzeit beschäftigt sind. Generell ist ein Einbruch der Erwerbstätigkeit von Müttern festzustellen, sobald Kinder im Haushalt leben (Eichhorst et al. 2010). Vielfach wechseln Frauen im Zuge der Familiengründung von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse oder verlassen gar vollständig die Erwerbstätigkeit (Eichhorst et al. 2010). Doch geschlechtsspezifische Rollenbilder unterliegen einem Wandel und so ist nicht mehr nur die Mutter in der Rolle, Zeit für die Kinderbetreuung und -erziehung aufzuwenden (Wolde 2007). Auch für Männer werden häufiger Wege zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesucht (Hipp et al. 2017). Dabei ist

jedoch zu bemerken, dass diese signifikant seltener in Teilzeit beschäftigt sind und wenn, dann sind häufig andere Gründe als der Wunsch nach mehr Familienzeit ausschlaggebend dafür. Laut Mikrozensus arbeiten 23 Prozent der in Teilzeit beschäftigten Väter sogar unfreiwillig in dieser Form der atypischen Beschäftigung, da sie keine Vollzeitstelle finden können (vgl. Abbildung 2).

Ursächlich dafür sind nicht unbedingt höhere finanzielle Einbußen durch eine Teilzeittätigkeit des Vaters, während die Mutter in Vollzeit beschäftigt ist. Wie Hipp et al. (2017) feststellen konnten, bevorzugen Väter die Ausübung einer Vollzeittätigkeit auch dann, wenn dies mit einem geringeren Haushaltseinkommen einhergeht. Zudem kehren Väter häufiger in eine Vollzeitbeschäftigung zurück (oder verlassen sie nicht), aus Angst vor beruflichen Nachteilen durch eine längere Phase der Kinderbetreuung und somit Erwerbsunterbrechung. Langfristige negative Folgen im Beruf, welche aus einer längeren Phase der Elternzeit resultieren, stellen jedoch häufiger die Ausnahme als die Regel dar (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2018; Pfahl et al. 2014).

Ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ist also eine Möglichkeit, Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, aber muss um weitere Maßnahmen ergänzt werden, da sie für viele Arbeitnehmer scheinbar nicht die Qualität ihrer Beschäftigung erhöhen würden. Solche Maßnahmen, die die Vereinbarkeit der Ebenen Beruf und Familie verbessert und Konflikte zwischen beiden Bereichen reduziert, lassen sich in innerbetriebliche und außerbetriebliche Maßnahmen differenzieren, welche häufig ineinander übergreifen. Im Rahmen der Personalführung von Unternehmen kann eine Vielzahl an Strategien verfolgt werden, um Männern und Frauen mit Kindern die Erwerbstätigkeit möglichst konfliktfrei zu ermöglichen. So sind alternative Arbeitszeitarrangements wie Gleitzeitregelungen oder mobile Arbeit eine sinnvolle Maßnahme, um Eltern das Zeitmanagement zu erleichtern. Jedoch haben Erhebungen des DGB für Sachsen eine Verschlechterung der Gestaltungsmöglichkeiten von Beschäftigten auf ihre Arbeitszeit im Jahr 2018 gegenüber 2016 ergeben. Sachsen folgt damit einem Trend, welcher ebenfalls in Ostdeutschland aber auch auf gesamtdeutscher Ebene zu beobachten ist, wenngleich auf einem niedrigeren Niveau.<sup>14</sup> Schneewind (2014) sieht darüber hinaus die Fähigkeit zum Zeitmanagement durch die Eltern selbst als wertvollste Ressource in der Verbesserung der Work-Life-Balance und mithin der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Er identifiziert dabei sowohl negative als auch positive „Spillover-Effekte“. Dies meint die gegenseitige Beeinflussung der Sphären Arbeit und Familie im positiven wie negativen Sinne, weshalb eine strukturierte Alltagsplanung zur Vermeidung hohen Stresses und mithin negativer Effekte beitragen kann. Darüber hinaus ermöglicht sie aus seiner Sicht sogar das Entstehen positiver Effekte im Sinne kompetenzstärkender Erfahrungen in Arbeits- oder Familienleben, welche auf die jeweils andere Sphäre übertragen werden können. Unternehmen sollten somit ein Kursangebot für ihre Mitarbeiter zur Verbesserung des persönlichen Zeitmanagements einrichten. An diesem Punkt setzt auch das Förderprogramm zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch digitale Dienste des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt an. Durch dieses werden Informations- und Service-Portale sowie digitale Unterstützungsmöglichkeiten beim Management von Beruf und Familie durch den Freistaat finanziert (Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt 2020).

---

<sup>14</sup> Ergebnisse des DGB-Index „Gute Arbeit“ für Sachsen 2018 finden sich unter <https://www.arbeit.sachsen.de/11580.html>. Vorhergehende Erhebungen (erstmalig 2016) unter <https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/laendererhebung-gen/++co++3ee1e6-10bd-11e8-8ba8-52540088cada> (abgerufen am 17.08.2020).

Eine zentrale Stellung bei der Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen institutionelle Möglichkeiten der Kinderbetreuung in Einrichtungen dar. Eine Sicherstellung der Betreuung der Kinder durch ein dichtes Netz an Kindertageseinrichtungen ermöglicht es Eltern, den von ihnen gewünschten beruflichen Rahmen auszunutzen. So können finanzielle Einbußen und schlechtere Karriereaussichten insbesondere von Frauen, die häufiger davon betroffen sind, abgemildert werden. Werden dadurch geeignete Rahmenbedingungen geschaffen, attestieren Eichhorst et al. (2010) sogar eine Auflösung des Konflikts zwischen Familienleben und Arbeitsmarktintegration für Mütter.

Oftmals entscheiden sich Mütter gegenwärtig gegen eine Erwerbstätigkeit (in Vollzeit), da keine ausreichenden Möglichkeiten zur Betreuung ihrer Kinder gegeben sind. Auch vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist der Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen wünschenswert, da der Zugang zur Erwerbstätigkeit für beide Elternteile das verfügbare Haushaltseinkommen absichern und demnach die Entscheidung für Kinder erleichtern kann (Eichhorst et al. 2010). Eine besondere Form der Kinderbetreuung stellen dabei Angebote zur betrieblichen Kinderbetreuung dar. Diese wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend explizit finanziell gefördert (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2020). Die Anzahl der Betriebskindergärten ist hierbei zwischen 2013 und 2019 von 19 auf nunmehr 25 in Sachsen angewachsen, was einem gestiegenen Anteil der Betriebskindergärten an allen Kindergärten in Sachsen von 0,67 auf 0,83 Prozent entspricht. Gegenüber Deutschland liegt der Anteil der Betriebskindergärten jedoch in Sachsen unter dem Durchschnitt. Mit 1,3 Prozent an allen Kindergärten sind deutschlandweit mehr Betriebskindergärten vorhanden (2013: 1,1 Prozent) (Destatis 2013, 2019).

Anders stellt sich die Situation für Eltern nach Geburt eines Kindes dar. Eltern sehr kleiner Kinder möchten häufig die Betreuung ihres Neugeborenen selbst übernehmen und sind dazu zu einer Reduzierung bzw. Pausierung ihrer beruflichen Tätigkeit bereit. Der gesetzliche Anspruch<sup>15</sup> auf eine bis zu dreijährige Elternzeit für beide Elternteile kommt diesem Wunsch nach. Durch staatliche Transferleistungen, wie sie in Deutschland ausgezahlt werden, wird dieser Anspruch auch häufiger durch Eltern geltend gemacht als in Staaten ohne eine vergleichbare Auszahlung (Hipp et al. 2017). Dabei setzt das Modell des „ElterngeldPlus“, welches seit 2015 für Deutschland existiert, Anreize für Väter, sich mehr an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Dies verdoppelt den Bezugszeitraum des Elterngeldes, jedoch ohne die Gesamtbezugssumme des Elterngeldes über die gesamte Bezugsdauer im Vergleich zum normalen Elterngeld zu verändern. Entscheiden sich Mütter und Väter darüber hinaus dazu, zeitgleich über vier Monate in Teilzeit zu arbeiten, erhalten sie in diesem Zeitraum als sog. Partnerschaftsbonus vier weitere ElterngeldPlus-Monate. Das BMFSFJ führt dabei eine Studie an, die auf die Wirksamkeit dieses Anreizes hindeutet. Demnach führt die Inanspruchnahme der Partnermonate im Rahmen des ElterngeldPlus bei 25,9 Prozent der Väter zu einer Arbeitszeitverkürzung im Anschluss an die Elternzeit (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2018). Insgesamt nahm der Väteranteil an den Elterngeld-Beziehenden zwischen 2015 und 2018 sowohl in Sachsen als auch Deutschland zu. Für Sachsen ergab sich ein Anstieg des Väteranteils von 25,9 auf 28,4 Prozent. Deutschlandweit bezogen immerhin 23,6 Prozent der Väter Elterngeld (gegenüber 20,9 Prozent im Jahr 2015). Sachsens Väter scheinen demnach etwas stärker an der Betreuung ihrer Kinder beteiligt zu sein als dies deutschlandweit der Fall ist.

---

<sup>15</sup> Geregelt wird der Anspruch auf Elternzeit im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG).

Wird eine Ausweitung der Elternzeit über den Bezugsrahmen des Elterngeldes angestrebt, so bietet der Freistaat Sachsen als eine weitere Transferleistung für Familien die Auszahlung eines „Ländeserziehungsgeldes“ an, welche sich lediglich noch in Bayern findet. Dieses wird einkommensabhängig an diejenigen Familien ausgezahlt, welche auf die Inanspruchnahme einer öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtung verzichten. Inwieweit dieses jedoch auch als Beitrag für eine Rückkehr in den Beruf und somit das Ausschöpfen der eigenen Karrieremöglichkeiten zu werten ist, ist fraglich. Wie Alt et al. (2015) zeigen, wird dieses vorrangig durch Alleinerziehende sowie junge Eltern (unter 20 Jahren) als auch von Familien mit mindestens drei Kindern in Anspruch genommen. Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfassen letztlich ein Zusammenspiel aus betriebsinternen und externen Faktoren. Sowohl Unternehmen als auch die Politik können durch den Einsatz geeigneter Maßnahmen zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen und der stärkeren Einbindung von Männern in das Familienleben beitragen.

## 7 Fazit

Die vorliegende Ausarbeitung zur Qualität der Beschäftigung in Sachsen hat sich mit der Entwicklung der Erwerbsformenlandschaft in Sachsen und darüberhinausgehenden Aspekten individueller Faktoren für die Qualität von Beschäftigung auseinandergesetzt. Dabei konnte festgestellt werden, dass unter den abhängigen Beschäftigungsverhältnissen atypische Beschäftigungsverhältnisse im Betrachtungszeitraum insgesamt abgenommen haben. Unter diesen verzeichnen die atypischen Beschäftigungsformen der Teilzeitbeschäftigung unter 20 Wochenarbeitsstunden, befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie agB einen gegenüber Deutschland deutlich stärker ausfallenden Rückgang. Hingegen fiel der Zuwachs der Leiharbeitsbeschäftigung in Sachsen geringer aus. Für Sachsen konnte darüber hinaus ein Anstieg der Erwerbstätigen in Vollzeit beobachtet werden. Zu bemerken ist auch der Anstieg substantieller Teilzeitarbeit, also Teilzeitbeschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden. Diese stieg in Sachsen im Beobachtungszeitraum deutlich stärker an als dies in Ostdeutschland oder Deutschland zu beobachten war. Zudem liegt die Teilzeitquote in Sachsen ebenfalls höher als in Deutschland. Branchen wie das Gesundheits- und Sozialwesen und der Handel und die Reparatur sowie Instandhaltung von Kfz wiesen in der Untersuchung einen deutlich höheren Anteil in Teilzeit Beschäftigter auf.

Einen wiederum deutlich geringeren Anteil Beschäftigter weist Sachsen gegenüber Deutschland unter den agB sowie befristet Beschäftigten auf. Ausschlaggebend dürfte hierbei der große Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der sächsischen Wirtschaftsstruktur sein, welches in Sachsen kaum agB beschäftigt und mehr unbefristete Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit anbietet. Die höchsten Anteile der agB konnten in Dienstleistungssegmenten, hierbei besonders dem Gastgewerbe gefunden werden, welches abseits der größten sächsischen Städte eine eher untergeordnete Rolle innerhalb der sächsischen Wirtschaftsstruktur spielt.

Es konnte überdies gezeigt werden, dass sich in den atypischen Beschäftigungsformen im Vergleich überdurchschnittlich häufig qualifizierte Beschäftigte finden. So sind Beschäftigte in Teilzeit sowie befristeten Beschäftigungsverhältnissen am höchsten qualifiziert. In der Leiharbeit befinden sich deutlich mehr qualifizierte Beschäftigte, als dies im gesamtdeutschen Durchschnitt der

Fall ist. Das Anforderungsniveau der Tätigkeiten unterscheidet sich dabei jedoch nicht grundlegend vom gesamtdeutschen Durchschnitt und ist vorwiegend auf Helfertätigkeiten ausgerichtet. Auch unter den agB verzeichnet Sachsen einen höheren Anteil qualifiziert Beschäftigter bei vergleichbarem Anforderungsniveau. Jedoch ist die Konzentration der agB auf vorwiegend Frauen im Gegensatz zu Deutschland für Sachsen nichtzutreffend. Hingegen folgt Sachsen dem deutschen Durchschnitt mit Blick auf die Konzentration von Frauen in Teilzeittätigkeiten, was überwiegend auf die Kinderbetreuung und eine verringerte Erwerbstätigkeit nach der Familiengründung zurückzuführen ist.

Neben den abhängigen Beschäftigungsverhältnissen wurde im Rahmen dieser Arbeit auch die Erwerbsform der Selbstständigkeit näher untersucht. Der Anteil Selbstständiger an allen Erwerbspersonen ist dabei im Vergleich zu Deutschland in Sachsen höher. Gegenüber den Selbstständigen in Deutschland sind Selbstständige in Sachsen im Durchschnitt höher qualifiziert, und häufiger männlichen Geschlechts. Gleichzeitig nahm der Anteil weiblicher Solo-Selbstständiger auch in Sachsen in den letzten Jahren merklich zu, was ebenfalls u. a. als Folge der hohen Frauenerwerbstätigkeit in Sachsen und staatlichen Fördermaßnahmen zur Selbstständigkeit gewertet werden kann.

Aus Sicht der Niedriglohninzidenz ergab sich für Sachsen zunächst ein recht positives Gesamtbild. Der Anteil Beschäftigter mit niedrigem oder sehr niedrigem Anteil ist in Sachsen deutlich stärker gesunken als dies für Ostdeutschland oder Deutschland zu beobachten war. Bei einem gleichzeitigen Rückgang hoher Einkommen auf allen Betrachtungsebenen konnte zudem keine Verfestigung der Einkommenspolarisation für Sachsen beobachtet werden. Stattdessen nahm der Anteil mittlerer sowie mittel-hoher Einkommen der Beschäftigten in Sachsen im Betrachtungszeitraum gegenüber Ostdeutschland und Deutschland am stärksten zu. Niedriglohnbezieher sind vor allem Frauen, Unqualifizierte, Jüngere sowie Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit. Jedoch sind die einzelnen Gruppen im Vergleich zu Ostdeutschland und Deutschland deutlich weniger häufig von Niedriglohn betroffen. Das insgesamt positive Bild ist dennoch insofern einzuschränken, als dass der Medianlohn, der als jeweiliger regionaler Vergleichsmaßstab für die Niedriglohninzidenz herangezogen wird, in Sachsen mit 2.582 Euro viel niedriger als der für Deutschland mit 3.316 Euro ist.

Insgesamt ist die isolierte Betrachtung der Erwerbsformen jedoch nicht ausreichend, um dem mehrdimensionalen Begriff der Beschäftigungsqualität gerecht zu werden. So wurden weitere, die Beschäftigungsqualität betreffende, individuelle Faktoren analysiert. Für diese ergibt sich für Sachsen ebenfalls ein gegenüber Ostdeutschland und Deutschland meist besseres Gesamtbild. So konnte gezeigt werden, dass die Beobachtung der Zunahme kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse zu Lasten langfristiger Anstellungen in Sachsen im Gegensatz zu Deutschland nichtzutreffend ist. Über die betrachteten Jahre hinweg, gab es hier für sächsische Beschäftigte nur marginale Umschichtungen in der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse. Darüber hinaus wechseln sächsische Beschäftigte durchschnittlich weniger häufig ihren Arbeitsplatz als dies für Ostdeutschland sowie Deutschland zu beobachten ist. Die sächsische Branchenstruktur mit einem hohen Anteil Verarbeitenden Gewerbes sowie die hohe Beschäftigungssicherheit in der öffentlichen Verwaltung sowie dem Bereich Erziehung und Unterricht leisten hierbei einen großen Beitrag.

Ausgehend von der Prämisse einer höheren Arbeitszufriedenheit und demzufolge höheren Qualität der Beschäftigung bei ausbildungsadäquaten Beschäftigungsverhältnissen kommt die vorliegende Ausarbeitung weiter zu dem Schluss, dass sächsische Beschäftigungsverhältnisse häufiger dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten entsprechen. Jedoch existiert ebenfalls ein nicht unerheblicher Anteil überqualifizierter Beschäftigter, wobei nicht gesagt werden kann, ob dies freiwilliger oder unfreiwilliger Natur ist.

Aus Sicht der Teilhabe an Weiterbildungsmaßnahmen verzeichnen sächsische Beschäftigte gegenüber ostdeutschen oder deutschen Erwerbstätigen etwas bessere Chancen. So konnte für sächsische Betriebe eine erhöhte Bereitschaft festgestellt werden, Weiterbildungsangebote durch eine Freistellung von der Arbeit oder finanzielle Hilfe zu unterstützen. Vor allem Frauen nehmen überdurchschnittlich häufig an Weiterbildungsangeboten teil.

Überdies konnte im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit des Berufs mit der Familie ein im Vergleich höheres Interesse sächsischer Väter an der Betreuung ihrer Kinder im Rahmen der gesetzlichen Elternzeit festgestellt werden. Die Väterbeteiligung als Anteil der Männer, welche Elterngeld beantragen, liegt in Sachsen deutlich über dem deutschen Durchschnitt. Dies könnte jedoch auch an geringeren finanziellen Einbußen sächsischer Väter bei Inanspruchnahme des Elterngeldes, aufgrund des niedrigeren sächsischen Medianlohns, liegen. Darüber hinaus zeigte sich eine positive Entwicklung in der Müttererwerbstätigkeit, sodass insgesamt von einer gestiegenen Vereinbarkeit der Familie mit dem Beruf für beide Geschlechter auszugehen ist.

Generell und auch für den sächsischen Arbeitsmarkt bestehen u. a. Herausforderungen in der Überführung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Auch mit Blick auf individuelle Faktoren der Arbeitsqualität gilt es, die bisherigen Anstrengungen weiter zu verfolgen, um insbesondere Geringqualifizierten den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen sowie die Gleichstellung von Männern und Frauen mit Kindern voranzutreiben. Darüber hinaus muss im Zuge der zunehmenden Qualifikation sächsischer Beschäftigter auch für eine ausreichende Zahl von Arbeitsplätzen gesorgt werden, welche dem Qualifikationsgrad der Erwerbspersonen in Sachsen entsprechen. Politik und Unternehmen sind hier gleichermaßen gefordert.

# Literatur

- Aehnelt, Reinhard; Goebel, Jan; Gornig, Martin; Häußermann, Hartmut (2009): Soziale Ungleichheit und sozialräumliche Strukturen in deutschen Städten. In: Informationen zur Raumentwicklung, Heft 6, S. 405-413.
- Alt, Christian; Hubert, Sandra; Jehles, Nora; Lippert, Kerstin; Meiner-Teuber, Christiane; Schilling, Carina; Steinberg, Hannah (2015): Datenbericht Betreuungsgeld. Auswertung amtlicher Daten und der Kifög-Länderstudien aus den Jahren 2013/2014/2015.
- Alteneder, Wolfgang (2007): Wie gut gelingt der Berufseinstieg nach dem Lehrabschluss? Karriereanalyse von Personen des Geburtsjahrganges 1980. In: Putz, Sabine; Sturm, René (Hrsg.) (2014): Jugendliche und junge Erwachsene im Fokus von aktiver Arbeitsmarktpolitik und Berufsorientierung: Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich anlässlich des 20-jährigen AMS-Bestandsjubiläums 2014, Wien.
- Antoni, Manfred; Ganzer, Andreas; vom Berge, Philipp (2016). Sample of integrated labour market biographies (SIAB) 1975-2014. FDZ-Datenreport 4/2016, Nürnberg.
- Baas, Timo; Brücker, Herbert (2010): Wirkungen der Zuwanderungen aus den neuen mittel- und osteuropäischen EU-Staaten auf Arbeitsmarkt und Gesamtwirtschaft. Expertise im Auftrag des Gesprächskreises Migration und Integration der Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO Diskurs, Bonn.
- Barbieri, Paolo (2009): Flexible Employment and Inequality in Europe. In: European Sociological Review, Jg. 25, S. 621–628.
- Bellmann, Lutz; Blien, Uwe; Crimmann, Andreas; Dieterich, Iris; Dietz, Martin; Ellguth, Peter; Feil, Michael; Fuchs, Johann; Fuchs, Michaela; Fuchs, Stefan; Gerner, Hans-Dieter; Hecht, Veronika; Hummel, Markus; Klinger, Sabine; Kohaut, Susanne; Konle-Seidl, Regina; Kruppe, Thomas; Ludewig, Oliver; Rhein, Thomas; Rothe, Thomas; Scholz, Theresa; Schwengler, Barbara; Spitznagel, Eugen; Stops, Michael; Walwei, Ulrich; Wanger, Susanne; Weyh, Antje; Zapf, Ines; Zika, Gerd (2012): Entwicklung und Perspektiven des deutschen Arbeitsmarktes. In: Brücker, Herbert et al. (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten. IAB-Bibliothek 334, Bielefeld: Bertelsmann, S. 13–92.
- Bögenhold, Dieter; Fachinger, Uwe (2013): Rationality of self-employment: do female and male entrepreneurs differ? In: Journal of Business Finance and Accounting, Vol 1, Iss. 2, S. 42–62.
- Bögenhold, Dieter; Fachinger, Uwe (2015): Unternehmerinnen: Kontextuelle Faktoren der Zunahme von weiblicher Selbständigkeit und Entrepreneurship. In: Sozialer Fortschritt Sonderheft Berufliche Selbständigkeit und Entrepreneurship: Neue Perspektiven, neue Problemlagen, Jg. 64, Heft 9–10, S. 227–233.
- Bögenhold, Dieter; Fachinger, Uwe (2016): Selbständigkeit: Zunahme von Solo-Selbständigkeit und Frauen. In: Bögenhold, Dieter; Fachinger, Uwe (Hrsg.) (2016): Berufliche Selbständigkeit Theoretische und empirische Vermessungen, Wiesbaden: VS, S. 21-25.
- Brehmer, Wolfram; Seifert, Hartmut (2008): Leiharbeit: Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. In: WSI-Mitteilungen 6/2008, S. 335-341.

- Bundesagentur für Arbeit Statistik (2015): Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung. Methodenbericht der Statistik der BA, Nürnberg.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2008): Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage unter Arbeitgebern und Beschäftigten, durchgeführt durch die Gesellschaft für Konsumforschung (GfK).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Väterreport. Väter sein in Deutschland heute.  
Internet: <https://www.bmfsfj.de/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/va-eterreport-2018-data.pdf> [abgerufen am 05.05.2020].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020): Betriebliche Kinderbetreuung. Internet: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familie-und-arbeitswelt/betriebliche-kinderbetreuung/betriebliche-kinderbetreuung/148578> [abgerufen am 05.05.2020].
- Burkert, Carola; Hochfellner, Daniela (2014): Arbeiten im Ruhestand: Immer mehr Rentner sind mit dabei. In: IAB-Forum Nr. 1, S. 12–17.
- Büchel, Felix (1996): Der hohe Anteil an unterwertig Beschäftigten bei jüngeren Akademikern: Karrierezeitpunkt- oder Strukturwandel-Effekt? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29. Jg., S. 278-294.
- Czepek, Judith; Moczall, Andreas; Weber, Enzo (2015): Rente mit 63 und betriebliche Reaktionen, Aktuelle Berichte, No. 9/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2007): DGB-Index Gute Arbeit 2007 – Der Report, Hannover.
- Diem, Andrea: Ausbildungsinadäquate Beschäftigung bei Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen: Determinanten und Konsequenzen. Eine Analyse auf Basis der Schweizer Hochschulabsolventenbefragungen. SKBF 2014, Staff Paper 13.
- Eichhorst, Werner; Hinz, Tina; Marx, Paul; Peichl, Andreas; Pestel, Nico; Siegloch, Sebastian; Thode, Eric; Tobsch, Verena (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. IZA Research Report No. 47, Gütersloh.
- Eichhorst, Werner; Kaiser, Lutz C.; Tode, Eric; Tobsch, Verena (2010): Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich Zwischen Paradigma und Praxis, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Eichhorst, Werner; Marx, Paul; Thode, Eric (2010): Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung. IZA Research Report No. 25, Gütersloh.
- Eichhorst, Werner; Thode, Eric (2010): Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2010 Benchmarking Deutschland: Steigende Erwerbsbeteiligung, aber schwierige Übergänge. IZA Research Report No. 30, Gütersloh.

- Fromm, Sabine; Bartelheimer, Peter (2012): Erwerbsteilhabe. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung; Bartelheimer, Peter; Fromm, Sabine; Kädtler, Jürgen (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland, Wiesbaden: VS, S. 327-358.
- Fuchs, Michaela (2010). Determinanten regionaler Beschäftigungsentwicklung. (IAB-Bibliothek (Dissertationen), 326). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Fuchs, Michaela; Weyh, Antje; Fritzsche, Birgit; Pohl, Anja (2012): Dynamik am Arbeitsmarkt Stellenumschlag und Personalfuktuation in Sachsen-Anhalt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, IAB Sachsen-Anhalt 3/2012, Nürnberg.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019): Gender-Pay-Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene: Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort. IAB-Kurzbericht 10/2019, Nürnberg.
- George, Roman (2011): Niedriglohn und Geschlecht im europäischen Vergleich. In: WSI-Mitteilungen 10/2011, S. 548-555.
- Hacket, Anne (2009): Lohnt sich Mobilität? Einkommensperspektiven in internen und externen Arbeitsmärkten in den ersten Berufsjahren. Wiesbaden: VS.
- Hartog, Joop (2000): Over-education and earnings: where are we, where should we go? In: Economics of Education Review, Vol. 19, S. 131-147.
- Hipp, L., Molitor, F., Leschke, J., & Bekker, S. (2017). Teilzeitväter? Deutschland, Schweden, Irland und die Niederlande im Vergleich. Zeitschrift für Familienforschung, 29(1), S. 32-48.
- Hobler, Dietmar; Svenja, Pfahl; Weeber, Sonja (2016): Teilzeitbeschäftigung von Erwerbstätigen nach Alter Deutliche Unterschiede zwischen den Altersgruppen, WSI-GenderDatenPortal.
- Hohendanner, Christian (2010): Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht, 14/2010, Nürnberg.
- Hohendanner, Christian; Gerner, Hans-Dieter (2010): Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik. In: Soziale Welt, Jg. 61, Heft 1, S. 27-50.
- Industriegewerkschaft Metall (Hrsg.) (2009): So wollen wir leben. Über 450.000 Menschen reden Klartext, Ergebnisse und Analysen aus der Befragung der IG Metall vom 01. April bis 30. Juni 2009, Frankfurt am Main.
- Jahn, Elke J.; Walwei, Ulrich; Matthes, Britta; Dietrich, Hans; Schels, Brigitte; Dietz, Martin; Lehmer, Florian; Niebuhr, Annetrin; Burkert, Carola; Achatz, Juliane; Bruckmeier, Kerstin; Wapler, Rüdiger; Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian; Trappmann, Mark; Buch, Tanja; Hell, Stefan; Koller, Lena; Garloff, Alfred; Ziegler, Kerstin; Kleinert, Corinna (2012): Übergänge am Arbeitsmarkt und Qualität von Beschäftigung. In H. Brücker, U. Walwei, S. Klinger, & J. Möller (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013: Analysen, Daten, Fakten (S. 141-203). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2008): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: K.-S. Rehberg (Hrsg.): Die Natur der Gesellschaft: Verhandlungen des 33. Kongresses der deutschen Gesellschaft für Soziologie in Kassel 2006. Frankfurt am Main: Campus Verlag, S. 4390-4405.

- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2018): Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalisierten Arbeitswelt. In: WSI-Mitteilungen 4/2018, S. 279–287.
- Kirchler, Erich (2006): Veränderungen und Un-Sicherheit in der Arbeitswelt. In: WISO, 4/2006, Linz.
- Kleemann, Frank; Westerheide, Jule; Matuschek, Ingo (Hrsg.) (2019): Arbeit und Subjekt Aktuelle Debatten der Arbeitssoziologie, Wiesbaden: VS.
- Körner, Thomas; Puch, Katharina; Frank, Thomas; Meinken, Holger (2011): Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik Neue Erkenntnisse zu den Hintergründen der Ergebnisunterschiede. In: Wirtschaft und Statistik, November 2011, S. 1065–1085.
- Kruppe, Thomas (2010): Geförderte Weiterbildung in der Wirtschaftskrise Nicht alle greifen zu. In: IAB-Forum, 01/2010, Nürnberg.
- Kümmerling, Angelika; Jansen, Andreas; Lehdorff, Steffen (2008): Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. IAQ-Report. Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation. Universität Duisburg Essen, 2008-04.
- Maier, Michael F.; Ivanov, Boris (2018): Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland: Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. ZEW-Gutachten und Forschungsberichte. ZEW-Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. In: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31, S. 415–434.
- Noll, Heinz-Herbert; Weick, Stefan (2003): Qualität der deutschen Arbeitsplätze im europäischen Vergleich allenfalls Durchschnitt: Analysen zur Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitssituation in Deutschland und der EU. Informationsdienst soziale Indikatoren, 30, S. 6-10.
- OECD (2003): Employment Outlook 2003, Paris.
- Otto, Anne (2019): Qualität der Beschäftigung in Rheinland-Pfalz. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, 2/2019, Nürnberg.
- Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan; Hobler, Dietmar; Weeber, Sonja (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene.
- Pollmann-Schult, Matthias; Büchel, Felix (2002): Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit: eine berufliche Sackgasse? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg., S. 371-384.
- Putzing, Monika; Frei, Marek; Kriwoluzky, Silke; Brumm, Angela (2019): IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 23. Welle 2018.
- Rukwid, Ralf (2012): Grenzen der Bildungsexpansion? Ausbildungsinadäquate Beschäftigung von Ausbildungs- und Hochschulabsolventen in Deutschland, Schriftenreihe des Promotionschwerpunkts Globalisierung und Beschäftigung, No. 37/2012, Universität Hohenheim, Stuttgart.
- Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (2020): Förderprogramm zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch digitale Dienste.

- Internet: <https://www.familie.sachsen.de/esf-programm-zur-verbesserung-der-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-durch-digitale-dienste-4239.html> [abgerufen am 05.05.2020].
- Schäfer, Holger; Schmidt, Jörg; Stettes, Oliver (2013): Qualität der Arbeit, Beiträge zur Ordnungspolitik aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 61.
- Schmelzer, Paul; Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2015): Qualifikationsspezifische Übergänge aus befristeter Beschäftigung am Erwerbsanfang – zwischen Screening und Flexibilisierung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67. Jg., S. 243-267.
- Schneewind (2014): Work-Life-Balance, in: Führung von Mitarbeitern: Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, S. 94-101.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2013): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Internet: [https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft\\_derivate\\_00015275/5225402137004\\_korr14\\_07\\_2014.pdf](https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00015275/5225402137004_korr14_07_2014.pdf) [abgerufen am 05.05.2020].
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2017): Qualität der Arbeit Geld verdienen und was sonst noch zählt. Internet: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/broschuere-qualitaet-arbeit-0010015179004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Publikationen/Downloads-Erwerbstaetigkeit/broschuere-qualitaet-arbeit-0010015179004.pdf?__blob=publicationFile) [abgerufen am 25.03.2020].
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Internet: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402197004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Publikationen/Downloads-Kindertagesbetreuung/tageseinrichtungen-kindertagespflege-5225402197004.pdf?__blob=publicationFile) [abgerufen am 05.05.2020].
- Struck, Olaf; Grotheer, Michael; Schröder, Tim; Köhler, Christoph (2006): Beschäftigungsstabilität: Entwicklung und Ursachen ihrer Veränderung. Arbeitspapier 10, Sonderforschungsbereich 580 – Teilprojekt B2.
- Struck, Olaf (2015): Das Erwerbssystem in dynamischer Perspektive. Working Paper No. 15 – 2015, Bamberg.
- Trischler, Falko; Kristler, Ernst (2010): Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 1: Erwerbsverläufe im Wandel. Stadtbergen.
- vom Berge, Philipp; Schanne, Norbert; Schild, Christopher-Johannes; Trübswetter, Parvati; Wurdack, Anja; Petrovic, Ana (2014): Eine räumliche Analyse für Deutschland: Wie sich Menschen mit niedrigen Löhnen in Großstädten verteilen. IAB-Kurzbericht, 12/2014, Nürnberg.
- Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht, 4/2015, Nürnberg.
- Wolde, Anja (2007): Väter im Aufbruch? Deutungsmuster von Väterlichkeit und Männlichkeit im Kontext von Väterninitiativen. Wiesbaden: VS.

# Anhang

**Tabelle A1: Strukturmerkmale der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen**

2018, Sachsen (31.Dezember, Arbeitsort), Anzahl und Angaben in Prozent

Ausprägung	sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) im Bestand							
	bis unter 6 Monate	6 bis unter 12 Monate	1 bis unter 2 Jahre	2 bis unter 3 Jahre	3 bis unter 6 Jahre	6 bis unter 10 Jahre	10 Jahre und länger	Insgesamt
<b>Insgesamt</b>	<b>147.989</b>	<b>130.363</b>	<b>198.930</b>	<b>138.898</b>	<b>277.023</b>	<b>229.513</b>	<b>452.493</b>	<b>1.575.209</b>
<b>nach Geschlecht</b>								
männlich	53,1	55,8	52,8	50,6	51,7	50,2	47,9	50,9
weiblich	46,9	44,2	47,2	49,4	48,3	49,8	52,1	49,1
<b>nach Qualifikation</b>								
Ohne Berufsabschluss	12,2	6,8	5,5	4,1	3,1	2,7	2,4	4,4
Anerkannter Berufsabschluss	62,0	69,1	69,2	70,7	73,4	71,9	72,7	70,8
Akademischer Berufsabschluss	18,3	17,4	19,5	19,8	18,1	16,7	18,2	18,2
<b>nach Alter</b>								
unter 25 Jahre	18,8	11,4	8,7	5,9	2,3	0,0	-	4,7
25 bis unter 45 Jahre	55,1	56,6	57,6	58,1	56,7	51,8	22,7	46,3
45 bis unter 65 Jahre	25,1	31,1	32,7	35,1	40,1	47,5	76,4	48,1
65 Jahre und älter	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	0,7	0,9	0,9
<b>nach Sektoren</b>								
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,8	1,1	1,0	1,0	1,1	1,1	1,3	1,1
Produzierendes Gewerbe	21,4	25,6	25,0	25,0	29,0	31,3	30,7	28,0
Dienstleistungsbereich	77,8	73,2	73,9	74,0	69,9	67,6	68,0	70,9
<b>nach Anforderungsniveau</b>								
Helfer	23,1	19,9	17,4	15,2	13,9	11,9	8,5	14,0
Fachkraft	53,6	58,0	57,3	58,1	60,1	60,9	59,9	58,9
Spezialist	10,1	10,1	11,4	11,8	12,0	12,7	13,9	12,2
Experte	12,3	11,8	13,6	14,5	13,5	13,7	16,7	14,3
<b>nach Staatsangehörigkeit</b>								
Deutsche	85,1	88,2	91,3	94,1	96,6	98,6	99,6	95,1
Ausländer	14,8	11,8	8,7	5,8	3,3	1,4	0,4	4,9

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen. © IAB

**Tabelle A2: Strukturmerkmale der Beschäftigungsadäquanz in Sachsen**

2019, Sachsen (30. Juni, Arbeitsort), Angaben in Prozent

Ausprägung	unterqualifiziert (Anteil an SvB, ohne Auszubildende)	adäquat beschäftigt (Anteil an SvB, ohne Auszubildende)	überqualifiziert (Anteil an SvB, ohne Auszubildende)
Insgesamt	13,9	64,6	14,5
nach Geschlecht			
Männlich	14,9 (7,7)	64,4 (33,1)	13,0 (6,7)
Weiblich	12,7 (6,2)	64,7 (31,5)	16,1 (7,8)
nach Alter			
unter 25 Jahre	20,7 (1,0)	59,9 (2,9)	10,1 (0,5)
25 bis unter 55 Jahre	13,8 (9,9)	65,1 (46,6)	14,3 (10,3)
über 55 Jahre	12,6 (3,0)	63,9 (15,1)	16,0 (3,8)
nach Berufsabschluss			
ohne Berufsabschluss	53,0 (2,4)	38,0 (1,7)	0,0 (0,0)
anerkannter Berufsabschluss	16,2 (11,5)	69,7 (49,5)	14,0 (10,0)
akademischer Berufsabschluss	0,0 (0,0)	74,5 (13,4)	25,5 (4,6)
nach Anforderungsniveau			
Helfer	0,0 (0,0)	12,2 (1,7)	73,9 (10,4)
Fachkraft	3,2 (1,9)	83,8 (49,5)	7,0 (4,1)
Spezialist/Experte	45,6 (12,0)	51,0 (13,4)	0,0 (0,0)
nach Staatsangehörigkeit			
Deutschland	14,1 (13,4)	65,7 (62,3)	14,3 (13,5)
Ausland	9,2 (0,5)	44,1 (2,3)	19,1 (1,0)

Lesebeispiel: Unter den Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss befinden sich 14,0 Prozent in einem Beschäftigungsverhältnis, für welches sie überqualifiziert sind. Diese Gruppe repräsentiert 10 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) in Sachsen.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

**Tabelle A3: Strukturmerkmale der Beschäftigungsadäquanz in Deutschland**  
2019, Deutschland (30. Juni, Arbeitsort), Angaben in Prozent

Ausprägung	unterqualifiziert (Anteil an Beschäftigten)	adäquat beschäftigt (Anteil an Beschäftigten)	überqualifiziert (Anteil an Beschäftigten)
Insgesamt	16,9	60,6	12,5
nach Geschlecht			
Männlich	19,1 (10,3)	58,9 (31,6)	10,9 (5,9)
Weiblich	14,3 (6,6)	62,5 (28,9)	14,3 (6,6)
nach Alter			
unter 25 Jahre	22,4 (1,5)	58,4 (3,9)	8,5 (0,6)
25 bis unter 55 Jahre	16,2 (11,6)	61,3 (43,8)	12,8 (9,2)
über 55 Jahre	17,4 (3,8)	58,9 (12,9)	12,6 (2,8)
nach Berufsabschluss			
ohne Berufsabschluss	53,7 (5,3)	43,0 (4,2)	0,0 (0,0)
anerkannter Berufsabschluss	18,4 (11,6)	68,8 (43,4)	12,8 (8,1)
akademischer Berufsabschluss	0,0 (0,0)	74,5 (13,0)	25,5 (4,4)
nach Anforderungsniveau			
Helfer	0,0 (0,0)	26,3 (4,2)	53,3 (8,6)
Fachkraft	7,8 (4,4)	76,8 (43,4)	6,9 (3,9)
Spezialist/Experte	46,5 (12,5)	48,3 (13,0)	0,0 (0,0)
nach Staatsangehörigkeit			
Deutschland	17,4 (15,2)	63,0 (55,1)	12,1 (10,6)
Ausland	13,3 (1,7)	43,5 (5,4)	15,5 (1,9)

Lesebeispiel: Unter den Fachkräften werden 76,8 Prozent ausbildungsadäquat beschäftigt. Diese Gruppe repräsentiert 43,4 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) in Deutschland.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. © IAB

## In der Reihe IAB-Regional Sachsen zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
<a href="#">3/2020</a>	Uwe Sujata, Antje Weyh, Manja Zillmann	Kurzstudie zur Bedeutung von Grenzpendelnden für den sächsischen Arbeitsmarkt
<a href="#">2/2020</a>	Corinna Lawitzky, Antje Weyh	Facetten des wirtschaftlichen Strukturwandels in Sachsen
<a href="#">1/2020</a>	Uwe Sujata, Antje Weyh, Julian Lenhardt	Strukturwandel Elektromobilität – Mögliche Auswirkungen auf die Beschäftigung in Sachsen
<a href="#">2/2019</a>	Antje Weyh, Corinna Lawitzky, Anja Rossen, Michaela Fuchs	Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen
<a href="#">1/2019</a>	Per Kropp, Uwe Sujata, Antje Weyh, Birgit Fritzsche	Kurzstudie zur Beschäftigungsstruktur im Mitteldeutschen Revier

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Sachsen**“ finden Sie unter:

<https://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen.aspx>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter:

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

# Impressum

**IAB-Regional • IAB Sachsen 4|2020**

## **Veröffentlichungsdatum**

20. November 2020

## **Herausgeber**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Straße 104  
90478 Nürnberg

## **Rechte**

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

## **Bezugsmöglichkeit**

[http://doku.iab.de/regional/S/2020/regional\\_s\\_0420.pdf](http://doku.iab.de/regional/S/2020/regional_s_0420.pdf)

## **Website**

[www.iab.de](http://www.iab.de)

## **ISSN**

1861-1354

---

## **Rückfragen zum Inhalt**

Antje Weyh  
Telefon 0371-9118-642  
E-Mail [antje.weyh@iab.de](mailto:antje.weyh@iab.de)