



IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt

Europäischer Sozialfonds Sachsen-Anhalt 2007 – 2013

Inhalt:

Ergebnisse der 18. Welle 2013

Auswertung: SÖSTRA Berlin

Datenerhebung: TNS Infratest München

Berlin, April 2014

IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt

Ergebnisse der 18. Welle 2013

Datenerhebung: TNS Infratest Sozialforschung München

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

Berlin, April 2014

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

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	II
TABELLENVERZEICHNIS	IV
EINFÜHRUNG	1
IN ALLER KÜRZE	2
1 DATENBASIS	6
2 ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGUNG	9
2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe bis 2013	9
2.2 Entwicklung der Beschäftigtenzahl bis 2013	10
2.3 Struktur der Betriebe und Beschäftigten 2013	11
2.4 Beschäftigungszugänge und -abgänge in sachsen-anhaltischen Betrieben	13
2.5 Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten	17
3 ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG	22
3.1 Entwicklung atypischer Beschäftigung	22
3.2 Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse	26
4 FACHKRÄFTEBEDARF	38
4.1 Bedarf an Fachkräften	38
4.2 Besetzung von Fachkräftestellen	42
4.3 Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen	47
5 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	53
5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	53
5.2 Schwierigkeiten bei Besetzung von Ausbildungsplätzen und Gründe der Nichtbesetzung	59
5.3 Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen	63
5.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	67
6 WEITERBILDUNG	70
6.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung	70
6.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten	71
7 ZUR WIRTSCHAFTLICHEN SITUATION	76
7.1 Löhne und Tarifbindung	76
7.2 Investitionen	81
7.3 Innovationen, Forschung und Entwicklung	84
7.4 Umsatz und Export	92
7.5 Produktivität	95
RESÜMEE	98

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt 1995 bis 2013	8
Abbildung 2:	Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt und Veränderung der Anzahl der Betriebe (2006 = 100) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1993 bis 2013 – im kleinen Fenster (Stand: jeweils 30. Juni).....	9
Abbildung 3:	Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2013 (2005 = 100) 10	
Abbildung 4:	Einstellungs- und Abgangsraten in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	14
Abbildung 5:	Gründe für das Ausscheiden von Personal aus den Betrieben Sachsens-Anhalts 2005 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	16
Abbildung 6:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni).....	18
Abbildung 7:	Frauenanteil nach Tätigkeitsgruppen der Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)	20
Abbildung 8:	Entwicklung des Flexibilisierungsgrades und einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	23
Abbildung 9:	Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)	24
Abbildung 10:	Struktur der Betriebe nach atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Sachsen-Anhalt 2013 (Stand: 30. Juni).....	26
Abbildung 11:	Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf und Umfang des Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	39
Abbildung 12:	Anteil der Betriebe mit Einstellungen von Fachkräften und eingestellte Fachkräfte in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	40
Abbildung 13:	Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr).....	41
Abbildung 14:	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr).....	42
Abbildung 15:	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2013 und ihre Veränderung zu 2012 nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2013 (Stand: erstes Halbjahr)	44
Abbildung 16:	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2013 (Stand: erstes Halbjahr).....	45
Abbildung 17:	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	47
Abbildung 18:	Anteil der Betriebe nach Einstellungen an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt 2013 (Stand: erstes Halbjahr)	47
Abbildung 19:	Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen an allen Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	48
Abbildung 20:	Anteil der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte an allen Fachkräfteeinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	50
Abbildung 21:	Anteil der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte an allen Fachkräfteeinstellungen nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2013 (Stand: erstes Halbjahr)	51
Abbildung 22:	Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten in Sachsen-Anhalt 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr, Mehrfachnennungen möglich).....	52
Abbildung 23:	Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013	54
Abbildung 24:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013.....	55
Abbildung 25:	Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013 ⁵⁷	
Abbildung 26:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen, 1998 bis 2013.....	58
Abbildung 27:	Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2013	60
Abbildung 28:	Wichtigste/häufigste Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland	62
Abbildung 29:	Wichtigste/häufigste Gründe für die Ablehnung von Bewerbern für Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland	63
Abbildung 30:	Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen bzw. ohne Schulabschluss in Sachsen-Anhalt 2013 (Mehrfachnennungen möglich).....	64

Abbildung 31:	Anteil der Betriebe mit Praktikummöglichkeiten für Schüler an ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2013	66
Abbildung 32:	Anteil der Betriebe mit Beteiligung an Berufsorientierung für Schüler an ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2013	66
Abbildung 33:	Übernahmequoten* in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013	67
Abbildung 34:	Verbleib der Ausbildungsabsolventen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013	68
Abbildung 35:	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	70
Abbildung 36:	Weiterbildungsquoten* in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	72
Abbildung 37:	Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 2007 und 2013	74
Abbildung 38:	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 und Angleichungsquote in Sachsen-Anhalt (Stand: jeweils Juni; Westdeutschland = 100; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)	77
Abbildung 39:	Anteil der Betriebe mit Tarifbindung an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013/80	
Abbildung 40:	Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012	81
Abbildung 41:	Beschäftigungsveränderung 2013 zu 2012 (2012 = 100) in Betrieben nach Investitionsaktivitäten in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)	82
Abbildung 42:	Beschäftigungserwartungen für 2014 nach dem Investitionsverhalten der Betriebe in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)	83
Abbildung 43:	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2012	85
Abbildung 44:	Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2012	87
Abbildung 45:	Beschäftigungsveränderung 2013 zu 2012 (2012 = 100) in Betrieben nach den Innovationsaktivitäten und in Betrieben mit FuE in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)	91
Abbildung 46:	Beschäftigungserwartungen für 2014 nach den Innovationsaktivitäten der Betriebe und in Betrieben mit FuE in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)	91
Abbildung 47:	Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe* in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012 (alle Betriebe mit Umsatz)	94
Abbildung 48:	Produktivitätsentwicklung (Umsatz je VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung Sachsens-Anhalts 1990 bis 2012 (Westdeutschland = 100; alle Betriebe mit Umsatz)	96

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)	12
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)	13
Tabelle 3:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen, Branchen und Betriebsgrößenklassen nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)	19
Tabelle 4:	Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni, ohne Auszubildende und Beamtenanwärter)	20
Tabelle 5:	Teilzeitbeschäftigung nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	28
Tabelle 6:	Ausgewählte Merkmale der Teilzeitbeschäftigung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)	29
Tabelle 7:	„Klassische Teilzeit“ nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	31
Tabelle 8:	Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	32
Tabelle 9:	Geringfügige Beschäftigung* nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	33
Tabelle 10:	Befristete Beschäftigung nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	34
Tabelle 11:	Leiharbeit nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013 (Stand: jeweils 30. Juni)	37
Tabelle 12:	Anteil der Betriebe nach dem Besetzungserfolg bei Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt 2005, 2008 und 2013	49
Tabelle 13:	Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquoten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2013	59
Tabelle 14:	Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Ländern 2013 (Stand: erstes Halbjahr)	73
Tabelle 15:	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2013 (Stand: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)	78
Tabelle 16:	Betriebe mit Kapital- und Gewinnbeteiligung nach Ländern und Betriebsgrößenklassen 2013	79
Tabelle 17:	Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben und Beschäftigte mit FuE in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen 2013	89
Tabelle 18:	Anteil der Betriebe mit Kooperation bei FuE an allen Betrieben mit FuE nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2013 (Mehrfachnennungen möglich)	90
Tabelle 19:	Verteilung der Betriebe, Beschäftigten und des Umsatzes nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2012 (alle Betriebe mit Umsatz)	93

Einführung

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

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

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

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

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in den Betrieben Sachsen-Anhalts durch. Im Jahr 2013 fand diese Befragung zum 18. Mal statt. Für Auswertungen in Sachsen-Anhalt lag für die Befragungswelle 2013 eine repräsentative Stichprobe von 1.022 Betrieben vor.

Leichte Verringerung der Zahl der Betriebe und kein weiterer Anstieg der Beschäftigung

Zwischen 2006 und 2011 lag die Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt relativ konstant bei rund 59 Tsd. 2012 und erneut 2013 hat sich der Bestand an Betrieben jedoch leicht verringert. Er lag 2013 bei ca. 58 Tsd. Betrieben. Eine Betrachtung seit 2006 zeigt, dass sich die Zahl der Betriebe in Sachsen-Anhalt insgesamt verringert hat (-2 Prozent), während sowohl Ost- als auch Westdeutschland seit 2006 eine stetige Zunahme der Betriebszahlen verzeichneten (+3 bzw. +5 Prozent).

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels nahm die Zahl der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt zwischen 2005 und 2011 zu, stagniert aber in den letzten beiden Jahren. 2013 lag die Zahl der Beschäftigten bei rund 903 Tsd. Personen. Im Vergleich zu 2005 erhöhte sich die Beschäftigtenzahl in Sachsen-Anhalt um etwa 7 Prozent. Damit fiel der Zuwachs in Sachsen-Anhalt im Vergleich zum ost- und westdeutschen Durchschnitt (+10 bzw. +14 Prozent) allerdings geringer aus. Der Beschäftigungsaufbau in Sachsen-Anhalt beruhte seit 2005 fast zu gleichen Teilen auf einer Zunahme sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung.

Zunahme von Arbeitnehmerkündigungen

Im ersten Halbjahr 2013 nahmen 25 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts Personaleinstellungen vor, 23 Prozent verzeichneten Personalabgänge. Etwas mehr als die Hälfte der Personalabgänge und knapp die Hälfte der -zugänge entfiel auf Frauen. Die Einstellungsraten (Einstellungen in Relation zu Beschäftigten) lagen seit Mitte der 2000er Jahre insgesamt auf hohem Niveau, demgegenüber waren die Abgangsraten (Abgänge in Relation zu Beschäftigten) rückläufig. Gegenüber dem Vorjahr ist die Beschäftigungsdynamik in sachsen-anhaltischen Betrieben leicht gesunken. In Ost- und Westdeutschland war 2013 eine ähnliche Entwicklung zu beobachten. Mit der verbesserten Beschäftigungssituation in Sachsen-Anhalt hat sich seit 2005 der Anteil der Personalabgänge, die auf die Kündigung seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen waren, deutlich erhöht. Arbeitgeberkündigungen waren zwischen 2005 und 2012 tendenziell rückläufig. 2013 gab es anteilig mehr Kündigungen seitens der Arbeitnehmer als seitens des Arbeitgeber (29 Prozent zu 24 Prozent).

Weiterhin hohe qualifikatorische Anforderungen an die Beschäftigten

In Sachsen-Anhalt waren 2013 ca. 13 Prozent der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, 68 Prozent auf Arbeitsplätzen, die einen Berufsabschluss voraussetzten. 13 Prozent übten Tätigkeiten aus, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderten, und 6 Prozent waren tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer. In den letzten Jahren hatten die Beschäftigten der einzelnen Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt vergleichbare Chancen auf dem Arbeitsmarkt, da die Relationen zwischen ihnen weitgehend stabil geblieben sind. In Sachsen-Anhalt ist der Anteil insbesondere jener, die einfache Tätigkeiten ausübten, in den letzten Jahren konstant geblieben, während in Ostdeutschland wieder eine leichte Zunahme einfacher Tätigkeiten zu beobachten war. Wie bereits in den Vorjahren gab es auch 2013 größere Unterschiede in der Tätigkeitsstruktur zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben.

Atypische Beschäftigung verbleibt auf Vorjahresniveau

Atypische Beschäftigungsformen waren auch 2013 sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland weit verbreitet. In 71 Prozent aller Betriebe des Landes gab es 2013 mindestens eine Form atypischer Beschäftigung, d. h. Teilzeit, Befristung oder Leiharbeit (Ostdeutschland 72 Prozent, Westdeutschland 81 Prozent). Besonders verbreitet waren Teilzeittätigkeiten, die es in 65 Prozent der sachsen-anhaltischen Betriebe gab, 3 Prozent der Betriebe hatten Leiharbeitskräfte und 17 Prozent befristete Beschäftigungsverhältnisse. In der Regel wurden atypische Beschäftigungsformen von den Betrieben alternativ genutzt.

Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen lag 2013 in Sachsen-Anhalt bei 36 Prozent (davon Anteil Teilzeit an allen Beschäftigungsverhältnissen 27 Prozent, darunter geringfügige Beschäftigung 9 Prozent, Anteil Befristungen 7 Prozent, Anteil Leiharbeit 2 Prozent). In Sachsen-Anhalt lag der Anteil atypischer an allen Beschäftigungsverhältnissen niedriger als in Ostdeutschland (38 Prozent) und Westdeutschland (39 Prozent). In Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland blieb diese Kennziffer gegenüber dem Vorjahr unverändert. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse besaßen in Westdeutschland mit einem Anteil von 13 Prozent an der Gesamtbeschäftigung nach wie vor ein höheres Gewicht als in Sachsen-Anhalt.

Weiterer Rückgang des Fachkräftebedarfs, leichte Entspannung bei Stellenbesetzung

Der Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt hat sich in den letzten zwei Jahren verringert. Die bislang höchste Nachfrage gab es 2011 (54 Tsd. Personen), 2013 waren es 45 Tsd. Personen. Mit dem gesunkenen Bedarf an Fachkräften verringerte sich im Vorjahresvergleich sowohl der Anteil einstellender Betriebe von 24 auf 21 Prozent als auch die Zahl der eingestellten Fachkräfte von 37 auf 35 Tsd. Personen. In etwa 9 Prozent aller Betriebe gab es im ersten Halbjahr 2013 ca. 10 Tsd. unbesetzte Stellen. Die Nichtbesetzungsquote lag in Sachsen-Anhalt 2013 bei 23 Prozent und fiel damit um 2 Prozentpunkte niedriger aus als im Vorjahr. Demgegenüber stagnierte die Nichtbesetzungsquote in Ostdeutschland bei 25 Prozent, in Westdeutschland verringerte sie sich um 1 Prozentpunkt auf 24 Prozent). Damit lag die Nichtbesetzungsquote sachsen-anhaltischer Betriebe nach mehreren Jahren 2013 erstmals wieder unter der Quote westdeutscher Betriebe. Gab es 2008 bei der Besetzung von Fachkräftestellen mit Hochschulabsolventen wesentlich größere Probleme als bei der Besetzung von Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss (Nichtbesetzungsquoten 36 bzw. 14 Prozent), so waren 2013 für beide Qualifikationsgruppen ähnliche Besetzungsprobleme erkennbar (Nichtbesetzungsquoten 24 bzw. 22 Prozent). Bei Fachkräften mit Hochschulabschluss hat sich die Situation im Vergleich zu 2008 deutlich entspannt, bei Fachkräften mit einer Berufsausbildung haben die Besetzungsschwierigkeiten hingegen zugenommen. Insbesondere Kleinstbetriebe standen vor besonderen Herausforderungen, Stellen sowohl für Facharbeiter als auch für Hochqualifizierte zu besetzen. In beiden Fällen konnte jeweils mehr als ein Drittel der angebotenen Stellen nicht besetzt werden. Mit Ausnahme der mittleren Betriebe hat sich bei allen Betriebsgrößenklassen die Stellenbesetzung bei Hochqualifizierten entspannt. Ebenfalls mit Ausnahme der mittleren Betriebe ist die Stellenbesetzung bei Personen mit Berufsabschluss komplizierter geworden.

Einstellungen mit Kompromissen erleichterten den Betrieben Deckung des Fachkräftebedarfs

Vor dem Hintergrund der seit 2005 gestiegenen Herausforderungen an die Besetzung von Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt waren Kompromisse bei Einstellungen eine betriebliche Option zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Von allen Betrieben, die 2013 Fachkräfte einstellten, gingen 26 Prozent Kompromisse ein (2005 22 Prozent). In erster Linie waren interne Weiterbildungsmaßnahmen sowie ein erhöhter Einarbeitungsaufwand erforderlich. Insgesamt erfolgten 2013 etwa 19 Prozent aller Fachkräfteeinstellungen in Sachsen-Anhalt mit Kompromissen (2005 14 Prozent) und damit etwas seltener als in Ostdeutschland bzw. ähnlich häufig wie in Westdeutschland (22 bzw. 19 Prozent). Trotz der eingegangenen Kompromisse haben die Besetzungsschwierigkeiten in Sachsen-Anhalt gegenüber 2005 deutlich zugenommen (Anstieg der Nichtbesetzungsquote von 5 auf 23 Prozent).

Seit drei Jahren gestiegene Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben Sachsens-Anhalts bildete 2013 41 Prozent aus. Damit erhöhte sich der Anteil ausbildender Betriebe im Vergleich mit 2010, als mit 38 Prozent der bisher niedrigste Wert erreicht wurde, um 3 Prozentpunkte. Trotz dieser positiven Entwicklung bildeten 2013 in Sachsen-Anhalt anteilig weiterhin geringfügig weniger Betriebe aus als im ostdeutschen Durchschnitt (42 Prozent) wie auch im westdeutschen Durchschnitt (53 Prozent). Im Unterschied zu Sachsen-Anhalt hielt die rückläufige Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Ostdeutschland jedoch auch 2013 an. Die vorhandene betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung – wurde in Sachsen-Anhalt auch 2013 gegenüber Westdeutschland deutlich weniger ausgeschöpft. Die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten, betrug 2013 in Sachsen-Anhalt wie auch in Westdeutschland 4 Prozent (Ostdeutschland 3 Prozent). Größter Ausbilder in Sachsen-Anhalt – gemessen an der Zahl der Auszubildenden – war wiederum das verarbeitende Gewerbe.

Jugendliche ohne Schulabschluss mit nur geringen Chancen auf einen Ausbildungsplatz

In 40 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe mit neuen Ausbildungsplatzangeboten blieben 2013 Ausbildungsplätze unbesetzt. Der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen an allen angebotenen Plätzen lag aber mit 30 Prozent geringfügig höher als im Vorjahr (Westdeutschland 16 Prozent). Während 65 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe des Landes Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen Chancen auf einen Ausbildungsplatz einräumten, war die Bereitschaft zur Einstellung von Bewerbern ohne Schulabschluss mit 19 Prozent deutlich geringer. Wichtige Voraussetzungen für die Berücksichtigung leistungsschwächerer Bewerber waren ein erfolgreich absolviertes Betriebspraktikum sowie ein guter Bewerbereindruck. Öffentliche Förderung spielte demgegenüber kaum eine Rolle bei der betrieblichen Entscheidung für oder gegen einen Bewerber. Die Einschätzungen in Ost- und Westdeutschland waren ähnlich.

Übernahmequote weiterhin auf hohem Niveau

Von allen Ausbildungsabsolventen wurden 2013 in Sachsen-Anhalt 59 Prozent von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen (Ostdeutschland 63 Prozent, Westdeutschland 67 Prozent). Damit verblieb die Übernahmequote der sachsen-anhaltischen Betriebe auf hohem Niveau: Der bereits im Vorjahr erzielte hohe Wert konnte 2013 bestätigt werden. Ohne Berücksichtigung der spezifischen Situation der Branche Erziehung und Unterricht betrug die Übernahmequote 63 Prozent. Von allen übernommenen Absolventen erhielten 44 Prozent zunächst befristete Arbeitsverträge, und damit anteilig etwas weniger als in Westdeutschland (ebenfalls 48 Prozent).

Geringere Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und rückläufige Weiterbildungsquote

Im Jahr 2013 lag die Weiterbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe bei knapp 50 Prozent. Damit fiel sie geringer aus als im Vorjahr und lag wie bereits 2012 unterhalb des ost- und des westdeutschen Vergleichswertes (Ostdeutschland gut 50 Prozent, Westdeutschland 52 Prozent). Bis einschließlich 2011 waren in Sachsen-Anhalt anteilig stets mehr Betriebe weiterbildungsaktiv als im ost- und westdeutschen Durchschnitt. Die Weiterbildungsquote, d. h. der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten, lag im ersten Halbjahr 2013 in Sachsen-Anhalt bei 30 Prozent und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozentpunkte verringert. Auch in Ostdeutschland entwickelte sich die Quote negativ, während sie in Westdeutschland konstant bei 31 Prozent lag. Die Weiterbildungsquoten der sachsen-anhaltischen Betriebe lagen seit Ende der 1990er Jahre immer oberhalb der westdeutschen Weiterbildungsquoten. 2013 lag die Weiterbildungsquote der sachsen-anhaltischen Betriebe erstmalig unter der westdeutschen Betriebe.

Frauen partizipierten auch 2013 stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer (Weiterbildungsquote Frauen 32 Prozent, Männer 29 Prozent). Wie in den Vorjahren beteiligten sich wiederum Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss erfordert, überdurchschnittlich stark an Weiterbildung. Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausübten, partizipierten demgegenüber in geringem Maße an Weiterbildung, wenn-

gleich die Einbeziehung dieser Beschäftigtengruppe in den zurückliegenden Jahren deutlich angestiegen ist. So stieg die Weiterbildungsquote von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten von 11 Prozent in 2007 auf 20 Prozent in 2013. Demgegenüber hat sich der Anteil jener Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, in Sachsen-Anhalt nur wenig verändert: Er schwankt seit 2007 zwischen 12 und 14 Prozent.

Entwicklung wichtiger betrieblicher Kennziffern

Angaben zu wirtschaftlichen Kennziffern beziehen sich in der Regel auf das jeweils zurückliegende Geschäftsjahr, also in der Befragungswelle 2013 auf 2012, Angaben zu Löhnen, Tarifbindung sowie Forschung und Entwicklung (FuE) demgegenüber auf 2013.

Der Umsatz der Betriebe Sachsen-Anhalts erreichte 2011 einen bisherigen Höchstwert und lag auch 2012 auf hohem Niveau. Die Exportquoten lagen fast auf dem Niveau des Vorjahres. Die Investitionsintensität (Investitionen je Vollzeitäquivalent) lag 2012 bei etwa 8 Tsd. € je Vollzeitäquivalent (VZÄ) und entsprach damit wie bereits in den Vorjahren der durchschnittlichen Investitionsintensität westdeutscher Betriebe. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil investierender Betriebe deutlich angestiegen, während die Investitionsintensität relativ stabil geblieben ist. 2012 waren 31 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts mit Umsatz innovativ (Ostdeutschland 33 Prozent, Westdeutschland 41 Prozent), d. h. sie realisierten mindestens eine Produkt- oder eine Prozessinnovation.

Im Durchschnitt befassten sich 2013 in Sachsen-Anhalt 3 Prozent aller Betriebe mit Forschung und Entwicklung (FuE) und damit anteilig weniger als in Ost- und Westdeutschland (jeweils 5 Prozent). Während die FuE-Leistungen in Sachsen-Anhalt – gemessen am Anteil der mit FuE beauftragten Beschäftigten – weitgehend von großen und kleinen Betrieben (36 bzw. 31 Prozent aller FuE-Beschäftigten) getragen wurden, waren es in Westdeutschland in erster Linie Großbetriebe (53 Prozent). Die Löhne in Sachsen-Anhalt (Lohn je VZÄ) waren 2013 höher als 2012. Die Angleichungsquote lag 2013 bei 79 Prozent des westdeutschen Vergleichswertes und war damit gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozentpunkte gestiegen. Der langjährige Rückgang der Tarifbindung konnte in Sachsen-Anhalt 2010 gestoppt werden. Seit 2010 sind zwischen 51 und 52 Prozent aller Beschäftigten des Landes in tarifgebundenen Betrieben tätig und damit deutlich mehr als im ostdeutschen Durchschnitt (2013: 47 Prozent bei leicht rückläufiger Tendenz). Im ostdeutschen Ländervergleich war Sachsen-Anhalt auch 2013 das Land mit der höchsten Tarifbindung. 2012 bezeichneten sachsen-anhaltische wie auch ost- und westdeutsche Betriebe ihre Ertragslage insgesamt als befriedigend. Damit wurde die Ertragslage sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er Jahre bewertet.

Keine Verringerung des Produktivitätsabstands zu Westdeutschland

Die Angleichungsquote der Produktivität lag 2012, worauf sich die Angaben aus der Befragungswelle 2013 beziehen, bei 75 Prozent des westdeutschen Niveaus. Der Unterschied in den Produktivitätsniveaus (Produktivität = Umsatz je VZÄ) zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben blieb damit bestehen, und er hat sich 2012 im Vorjahresvergleich wieder vergrößert. Damit setzte sich die seit 2006 anhaltende Stagnationsphase fort. Auch der Produktivitätsunterschied zwischen dem sachsen-anhaltischen und dem westdeutschen verarbeitenden Gewerbe ist nach wie vor hoch (Angleichungsquote 2012 79 Prozent). Hier spielt v. a. die Unterrepräsentanz von Großbetrieben sowie deren geringe Beschäftigungsbindung eine Rolle.

1 Datenbasis

Für die Befragungswelle 2013 liegen für Querschnittsauswertungen in Sachsen-Anhalt verwertbare Interviews von 1.022 Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 58.168 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt im Jahr 2012 (Jahr der Stichprobenziehung). Mit der Stichprobe wurden 1,8 Prozent der genannten Betriebe erfasst, in denen 9,4 Prozent aller Beschäftigten tätig sind.

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

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2012, dem Zeitpunkt der Stichprobenziehung für die Befragungswelle 2013.
2. Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

Für die Auswertungen im Rahmen des vorliegenden Berichtes wird für den heterogenen Bereich der Dienstleistungen, unter Beachtung der inhaltlichen Bedeutung und der notwendigen Fallzahlen für eine verallgemeinerungsfähige Interpretation der Ergebnisse, folgende Branchengliederung¹ gewählt:

- Unternehmensnahe Dienstleistungen: Dazu gehören Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Veterinärwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie übrige Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen).
- Neben den unternehmensnahen Dienstleistungen werden die personenbezogenen Dienstleistungen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen aufgrund ihrer Bedeutung, Abgrenzbarkeit und Größe jeweils gesondert dargestellt. Eine dritte Untergruppe der personenbezogenen Dienstleistungen bilden die übrigen personenbezogenen Dienstleistungen. Dazu gehören Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna).

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

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

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

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

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

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

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

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

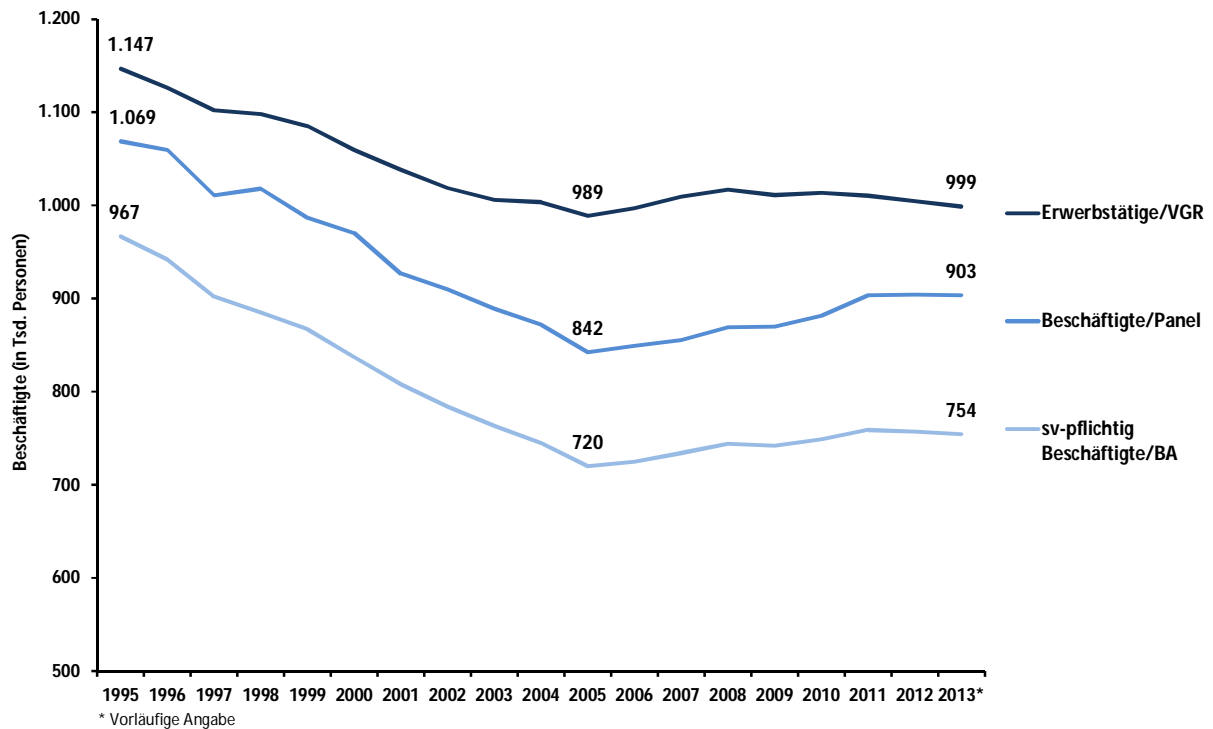
Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des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

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

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

³ Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt 1995 bis 2013



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

Die in diesem Bericht ausgewiesenen Daten zur Beschäftigung und ihren ausgewählten Merkmalen, zu Löhnen und Tarifbindung sowie zu FuE beziehen sich auf das Jahr 2013 (entweder zum Stichtag 30.06.2013 oder bezogen auf das erste Halbjahr 2013). Ausgewählte betriebliche Kennziffern – wie beispielsweise Angaben zur Investitions- und Innovationstätigkeit, zum Umsatz und zum Export der Betriebe, zur Gewinnsituation und Ertragslage oder auch die Berechnungen zur Produktivität – beziehen sich auf das vorangegangene Geschäftsjahr 2012. Die genannten Kennziffern lagen den Betrieben zum Erhebungszeitpunkt (Juni bis Oktober 2013) nur für das Vorjahr vor.

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

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

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

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

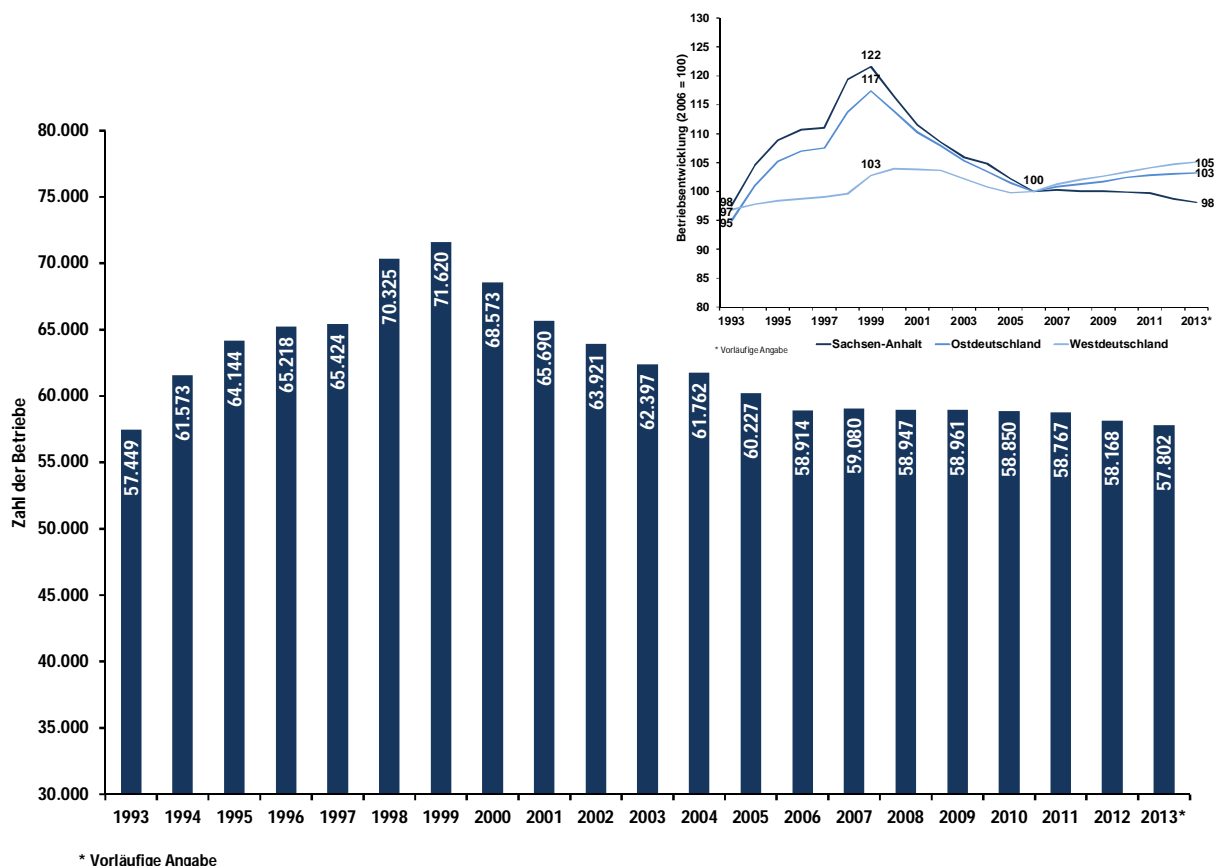
2 Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigung

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

2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe bis 2013

Während die Zahl der Betriebe im Land zwischen 2006 und 2011 relativ konstant war und bei rund 59 Tsd. Betrieben lag, war diese 2011 und 2012 leicht rückläufig. 2013 gab es nach Angaben der BA in Sachsen-Anhalt knapp 58 Tsd. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Wird der aktuelle Betriebsbestand jenem von 2006 gegenüber gestellt, so ist er in Sachsen-Anhalt gesunken (-2 Prozent), während die Zahl der Betriebe in Ost- und Westdeutschland seit 2006 angestiegen ist (3 bzw. 5 Prozent) (vgl. Abbildung 2 – kleines Fenster).

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

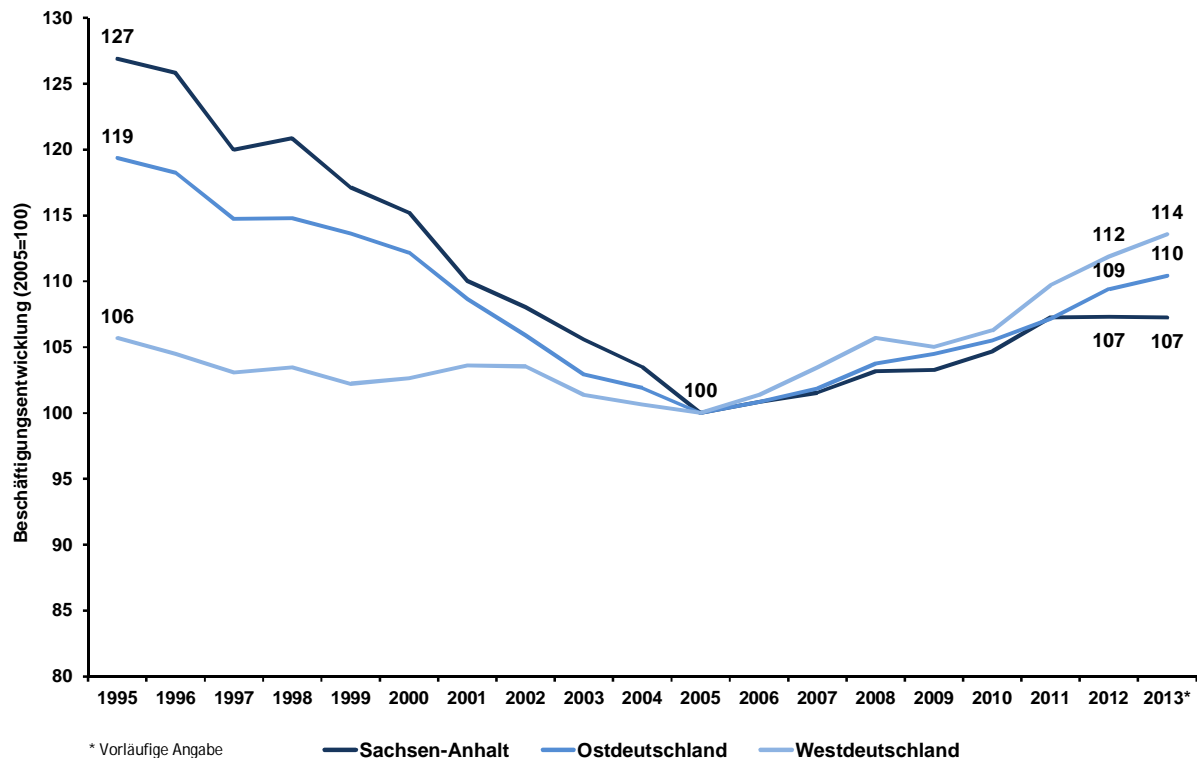


Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

2.2 Entwicklung der Beschäftigtenzahl bis 2013

Obwohl die Zahl der Betriebe in Sachsen-Anhalt zwischen 2006 und 2011 relativ konstant war und in den letzten beiden Jahren leicht zurückging, hat die Zahl der Beschäftigten⁴ in Sachsen-Anhalt nach Angaben des IAB-Betriebspanels zwischen 2005 und 2013 zugenommen. Allerdings konnten 2012 und 2013 keine weiteren Beschäftigungszuwächse verzeichnet werden und der Beschäftigungsumfang stagnierte bei gut 900 Tsd. Im Vergleich mit 2005 fiel die Beschäftigtenzahl in Sachsen-Anhalt 2013 um etwa 7 Prozent höher aus. Damit war der Zuwachs im Vergleich zum ost- wie westdeutschen Durchschnitt geringer (vgl. Abbildung 3).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Der in Sachsen-Anhalt seit 2005 insgesamt zu verzeichnende Beschäftigungsaufbau von 7 Prozent beruhte nur teilweise auf einer Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse. Deren Umfang erhöhte sich im genannten Zeitraum um 5 Prozent, wobei es sich überwiegend um Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse handelte. Gleichzeitig gab es einen deutlichen Anstieg geringfügiger Beschäftigung. Damit gilt für Sachsen-Anhalt: Der Beschäftigungszuwachs seit 2005 beruhte fast zu gleichen Teilen auf einer Erhöhung sozialversicherungspflichtiger Teilzeittätigkeit und geringfügiger Beschäftigung. In Ost- und Westdeutschland hingegen wurde der Beschäftigungsaufbau seit 2005 auch von einem Anstieg sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung getragen.

Die Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt wurde seit Mitte der 1990er Jahre von einer Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter begleitet. So ist der Frauenanteil an allen Beschäftigten, einschließlich Auszubildender und Beamtenanwärter, von 46 Prozent im Jahr 1996 auf nunmehr 49 Prozent gestiegen. Damit zählt Sachsen-Anhalt zu den ostdeutschen Ländern mit den höchsten Frauenanteilen an den Beschäftigten. Ein Großteil des Beschäftigungsanstiegs der Frauen war auf atypische Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen (vgl. auch Kapitel 3).

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

Positive Beschäftigungserwartungen für 2014

Die große Mehrheit der sachsen-anhaltischen Betriebe (84 Prozent) ging zum Befragungszeitpunkt von einem stabil bleibenden Beschäftigungsniveau aus. Zugleich lag der Anteil der Betriebe mit erwartetem Beschäftigungsaufbau bei 8 Prozent. Allerdings waren ost- und westdeutsche Betriebe in Bezug auf künftige Beschäftigungszuwächse noch etwas optimistischer (11 bzw. 13 Prozent) als sachsen-anhaltische Betriebe. Lediglich ein kleiner Teil der Betriebe des Landes (3 Prozent) rechnete mit einer negativen Entwicklung und sah daher einen Personalabbau voraus. 5 Prozent der Betriebe konnten keine Angaben machen. Vergleicht man diese Einschätzungen mit denen zurückliegender Jahre, so zeigt sich, dass seit 2005 deutlich weniger Betriebe mit einem Beschäftigungsabbau rechneten.

2.3 Struktur der Betriebe und Beschäftigten 2013

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

Verarbeitendes Gewerbe ist größter Wirtschaftsbereich

18 Erhebungswellen im Rahmen des IAB-Betriebspanels belegen, dass sich die Branchenstruktur Sachsens-Anhalts in den zurückliegenden Jahren verändert hat. Die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen ist in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland inzwischen sehr ähnlich. Gleichzeitig wird sichtbar, dass es in der Beschäftigtenstruktur nach Branchen in Sachsen-Anhalt nach wie vor Unterschiede zu Westdeutschland gibt. Sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland gehören vier Bereiche – das verarbeitende Gewerbe, der Bereich Handel und Reparatur, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen – zu den beschäftigungsstärksten Branchen. Allerdings war ihr Beschäftigungsgewicht 2013 unterschiedlich: Während in Westdeutschland 62 Prozent aller Beschäftigten in den genannten vier Branchen tätig waren, waren es in Sachsen-Anhalt etwa 55 Prozent (Ostdeutschland 55 Prozent). Die Differenz zu Westdeutschland erklärt sich vor allem aus den Unterschieden in den Beschäftigtenanteilen des verarbeitenden Gewerbes. Auf diese wichtige Branche entfielen 2013 in Sachsen-Anhalt 16 Prozent aller Beschäftigten (Ostdeutschland 14 Prozent), demgegenüber in Westdeutschland 21 Prozent. Die durchschnittliche Größe der Betriebe dieser Branche fiel in Sachsen-Anhalt mit 30 Beschäftigten zudem geringer aus als in Westdeutschland mit 42 Beschäftigten. Das sachsen-anhaltische verarbeitende Gewerbe ist der größte Wirtschaftsbereich des Landes, gefolgt von Handel und Reparatur, den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen (Beschäftigtenanteile jeweils 13 Prozent) (vgl. Tabelle 1).

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

Branche	Betriebe		Beschäftigte				
	Verteilung		Anzahl je Betrieb		Verteilung		
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		Personen		Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	4	3	9	6	2	2	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	1	54	34	5	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	8	9	30	42	16	14	21
Baugewerbe	13	11	9	10	7	7	6
Handel und Reparatur	20	21	10	13	13	13	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	7	20	22	8	8	8
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	3	3	15	19	3	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	17	13	14	13	15	14
Erziehung und Unterricht*	3	3	26	23	4	5	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	10	18	22	13	13	12
Übrige Dienstleistungen	12	12	7	10	6	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	2	18	13	2	2	2
Öffentliche Verwaltung	2	1	79	90	8	9	6
Insgesamt	100	100	16	18	100	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Das Beschäftigungsniveau in Sachsen-Anhalt hat sich 2013 im Vorjahresvergleich insgesamt nicht geändert. Es gab allerdings sowohl Branchen, in denen 2013 im Vorjahresvergleich Beschäftigung aufgebaut wurde, als auch Branchen, in denen die Beschäftigung gesunken ist. Ihren Beschäftigungsumfang erhöhten insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die übrigen Dienstleistungen, im verarbeitende Gewerbe blieb die Beschäftigung unverändert, wohingegen in den Bereichen Handel und Reparatur sowie unternehmensnahen Dienstleistungen ein Rückgang der Beschäftigung festzustellen war.

Sachsen-anhaltische Großbetriebe wesentlich kleiner als westdeutsche

Die Größe eines Betriebes hat beträchtlichen Einfluss auf verschiedene wirtschaftliche Leistungskennziffern. So etwa beeinflusst die Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter die Produktivität eines Betriebes, denn es können u. a. größenbedingte Kostenvorteile in der Produktion geltend gemacht werden. Im Unterschied zu kleineren Betrieben können größere allein aufgrund einer höheren Abnahmemenge oftmals Kostenvorteile in Einkauf realisieren. Sie sind oft in der Lage, eine bestimmte Menge zu einem günstigeren Preis zu produzieren als kleinere Betriebe. Sie können sich stärker innerbetrieblich spezialisieren und Arbeitsabläufe effizient organisieren (vgl. auch Kapitel 7).

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

Der Anteil von Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten lag demgegenüber sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Westdeutschland unterhalb von 1 Prozent. Allerdings ist in diesen Betrieben ein Großteil der Beschäftigten tätig. Auf sachsen-anhaltische Großbetriebe entfielen 2013 25 Prozent aller Beschäftigten, in Westdeutschland waren es 31 Prozent. Daraus dürfte sich vielfach auch die arbeitsmarktpolitische Bedeutung und öffentliche Wahrnehmung von Großbetrieben erklären. Großbetriebe Sachsens-Anhalts beschäftigten 2013 im Durchschnitt 524 Personen, damit waren sie deutlich kleiner als westdeutsche Großbetriebe mit durchschnittlich 674 Beschäftigten. Die geringere Zahl

der Beschäftigten in den sachsen-anhaltischen Großbetrieben schlug sich auch in einer geringeren durchschnittlichen Beschäftigtenzahl aller Betriebe des Landes nieder, die 2013 bei 16 Personen⁵ lag (Westdeutschland 18 Personen) (vgl. Tabelle 2). Die Betriebe Sachsen-Anhalts waren 2013 im Durchschnitt größer als 2005 (16 zu 14 Beschäftigten).

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

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte					
	Verteilung		Anzahl je Betrieb		Verteilung			
	Sachsen-Anhalt	West-deutschland	Sachsen-Anhalt	West-deutschland	Sachsen-Anhalt	Ost-deutschland	West-deutschland	
	Prozent		Personen		Prozent			
1 bis 4 Beschäftigte	46	40	3	3	8	8	6	
5 bis 9 Beschäftigte	27	29	6	7	11	12	10	
10 bis 49 Beschäftigte	22	26	20	19	28	29	27	
50 bis 249 Beschäftigte	4	5	103	98	28	28	26	
ab 250 Beschäftigte	0,7	0,8	524	674	25	23	31	
Insgesamt	100	100	16	18	100	100	100	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

2013 waren in Klein- und Großbetrieben des Landes mehr Beschäftigte tätig als im Vorjahr, während mittlere Betriebe ihre Beschäftigtenzahlen verringerten. In Kleinstbetrieben blieb die Beschäftigung unverändert.

2.4 Beschäftigungszugänge und -abgänge in sachsen-anhaltischen Betrieben

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

In den zurückliegenden Jahren (jeweils erstes Halbjahr) stellte jeweils etwa jeder vierte Betrieb des Landes Personal ein und jeweils ein Fünftel bis ein Viertel der Betriebe verzeichneten Personalabgänge. Wird der Zeitraum ab 2005 betrachtet (Beginn des Beschäftigungsaufbaus), so überstieg seitdem in jedem Jahr die Zahl der Einstellungen die der Abgänge. In den ersten Halbjahren 2005 und 2013 lag die Zahl der Einstellungen in Sachsen-Anhalt jeweils bei ca. 50 Tsd. Personen, und die Zahl der Personalabgänge bei ca. 48 bzw. 39 Tsd. Personen. Aus dem Vergleich von Einstellungen und Abgängen lässt sich bereits auf eine Beschäftigungsveränderung schließen, hier konkret auf steigende Beschäftigung. Der Umfang von Einstellungen und Abgängen in Relation zum Beschäftigungsbestand kennzeichnet darüber hinaus die Dynamik des Arbeitsmarktes.⁶ Diese kann mittels Einstellungs- und Abgangsdaten berechnet werden.

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

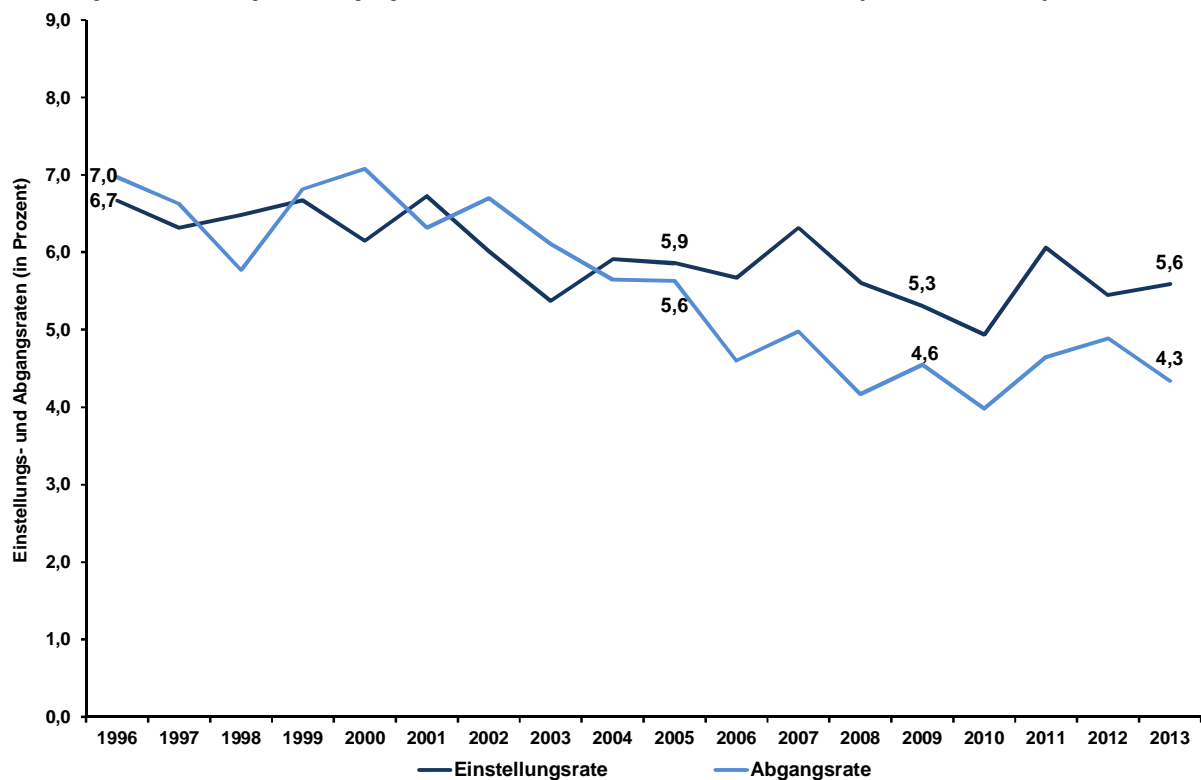
⁶ Erfolgen weder Einstellungen noch Abgänge, ist die Dynamik gleich Null, und das Beschäftigungsniveau ändert sich nicht. Beschäftigungsaufbau in derselben Höhe kann sowohl Ergebnis weniger Einstellungen und noch weniger Abgänge sein, oder auch Ergebnis zahlreicher Einstellungen und darunter liegender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

Beschäftigungsdynamik in Sachsen-Anhalt leicht gesunken

Die Einstellungs- und Abgangsraten⁷ in den sachsen-anhaltischen Betrieben unterlagen seit Mitte der 1990er Jahre zum Teil erheblichen Schwankungen (vgl. Abbildung 4). In der Phase des kontinuierlichen Beschäftigungsabbaus bis etwa zur Jahrtausendwende waren beide Raten relativ hoch, in den Folgejahren verringerten sie sich. Seit 2004 lagen die Abgangsraten jeweils erkennbar unterhalb der Einstellungsrate, was Ausdruck der Beschäftigungszunahme ist.

2013 betrug die Einstellungsrate 5,6 Prozent, die Abgangsrate 4,3 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr ist eine geringfügige Erhöhung der Einstellungsrate bei einer spürbar gesunkenen Abgangsrate erkennbar. Das bedeutet, dass im ersten Halbjahr 2013 in den sachsen-anhaltischen Betrieben etwas mehr Personen eingestellt wurden als im ersten Halbjahr 2012 und gleichzeitig weniger Personen ausgeschieden sind. Insgesamt ist die Beschäftigungsdynamik (Einstellungs- plus Abgangsrate) in Sachsen 2013 im Vergleich mit 2012 damit leicht gesunken. In Ost- und Westdeutschland war eine ähnliche Entwicklung zu beobachten, obwohl hier sowohl die Einstellungsrate als auch die Abgangsrate im Vorjahresvergleich gesunken ist.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

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

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

Dienstleistungen war die hohe Beschäftigungsdynamik 2013 allerdings mit einem leichten Beschäftigungsrückgang um rund 1 Prozent verbunden. Andererseits weisen Branchen mit Beschäftigungsaufbau nicht zwangsläufig eine hohe Beschäftigungsdynamik auf. Diese traf beispielsweise auf das Gesundheits- und Sozialwesen zu: Obwohl die Beschäftigung dieser Branche um 4 Prozent wuchs, lag ihre Beschäftigungsdynamik unter dem Landesdurchschnitt. Ein weiteres Kennzeichen dieser Branche besteht darin, dass die Einstellungs- und die Abgangsraten seit Jahren zumeist deutlich unterhalb der Durchschnittswerte des Landes liegen. Das dürfte ein Hinweis auf eine relativ hohe Stabilität der Arbeitsplätze in diesen Branchen sein.

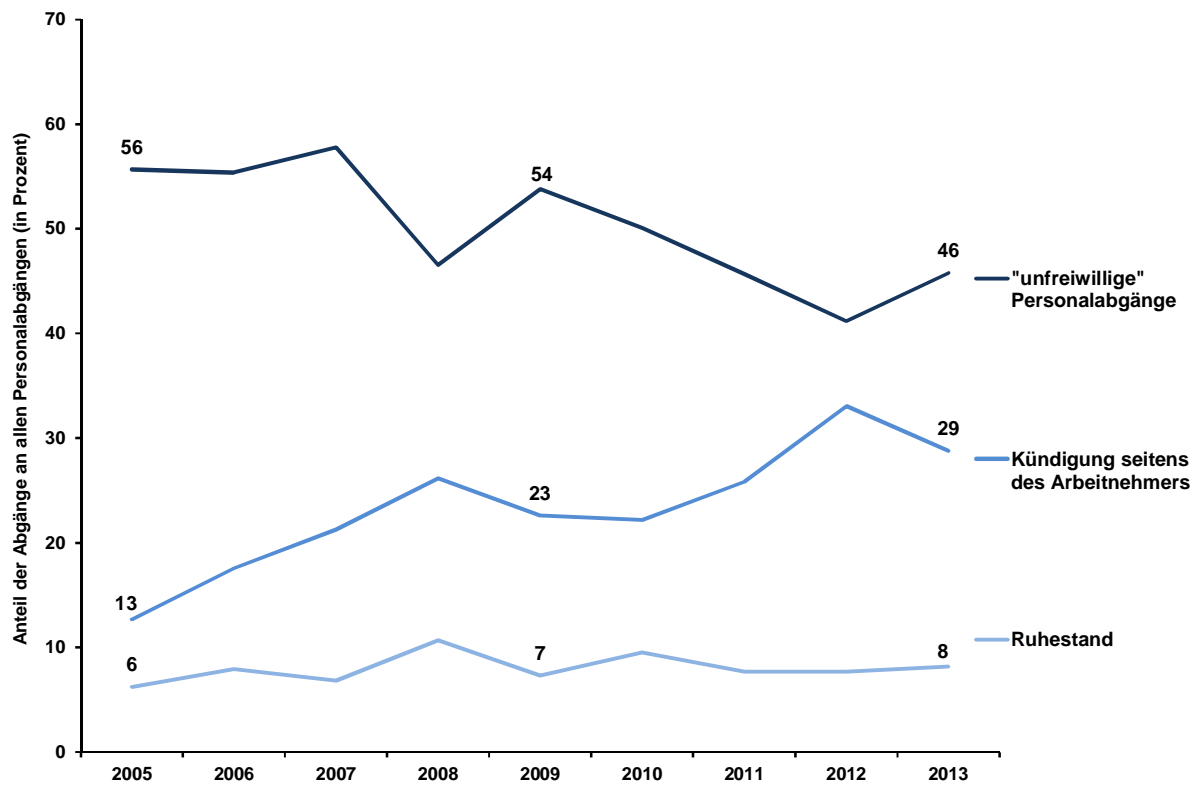
Seit 2005 Zunahme von Arbeitnehmerkündigungen

Die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses kann sowohl seitens des Arbeitgebers als auch seitens des Arbeitnehmers herbeigeführt werden. Im ersten Halbjahr 2013 waren 29 Prozent der Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen. Im Vorjahr waren es 33 Prozent – der bisher höchste Anteil. Im Vergleich zu 2005 (13 Prozent) hat sich der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen damit mehr als verdoppelt. Der Anteil der Kündigungen, die vom Arbeitgeber ausgesprochen wurden, hat sich seit 2005 (32 Prozent) verringert, er lag 2013 bei 24 Prozent. 22 Prozent der Personalabgänge im ersten Halbjahr 2013 waren dem Auslaufen eines befristeten Vertrages geschuldet. Seit 2005 (24 Prozent) haben Befristungen als Ursache für Personalausstritte nahezu unveränderte Bedeutung. Ein Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis durch eine arbeitgeberseitige Kündigung bzw. in Folge befristeter Verträge erfolgt aus Sicht der Beschäftigten in der Regel „unfreiwillig“. Sie haben anteilig an allen Abgängen in den vergangenen Jahren an Bedeutung verloren (56 Prozent in 2005 gegenüber 46 Prozent in 2013). 8 Prozent aller 2013 ausgeschiedenen Mitarbeiter gingen in den Ruhestand. Dabei weisen ruhestandsbedingte Personalabgänge seit dem Jahr 2005 eine leicht steigende Tendenz auf: von 6 Prozent in 2005 auf 8 Prozent in 2013 (vgl. Abbildung 5). Sonstige Gründe⁸ trafen auf 17 Prozent aller Austritte zu.

In Westdeutschland war der Anteil „unfreiwilliger“ Mobilität 2013 mit einem Anteil von insgesamt 37 Prozent an allen Personalabgängen geringer als in Sachsen-Anhalt mit 46 Prozent. 38 Prozent aller Personalabgänge in Westdeutschland und damit mehr als in Sachsen-Anhalt (29 Prozent) waren auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen. In den Ruhestand gingen ähnlich wie in Sachsen-Anhalt 7 Prozent der ausgeschiedenen Mitarbeiter.

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

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2013

In der Branchenbetrachtung zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede bei den Gründen für Personalabgänge. Arbeitnehmerkündigungen erfolgten am häufigsten im Bereich Verkehr, Information und Kommunikation (46 Prozent), im Baugewerbe (42 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (40 Prozent). Kündigungen durch den Arbeitgeber waren mit 33 Prozent im Baugewerbe und mit jeweils 26 Prozent in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur überdurchschnittlich hoch. Demgegenüber fiel sie im Gesundheits- und Sozialwesen mit 13 Prozent sehr gering aus. Im verarbeitenden Gewerbe lag dieser Anteil bei durchschnittlichen 24 Prozent. Das Ausscheiden aus dem Betrieb, welches durch das Ausscheiden eines befristeten Vertrages bedingt war, spielte vor allem im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im verarbeitenden Gewerbe eine große Rolle (41 bzw. 32 Prozent), kaum relevant war dieser Grund hingegen im Bauwesen oder bei den übrigen Dienstleistungen (1 bzw. 5 Prozent). Auch bei ruhestandsbezogenen Personalabgängen gab es eine große Spannweite zwischen den Branchen. 2013 war über ein Viertel aller Personalabgänge aus der öffentlichen Verwaltung dem Übergang in den Altersruhestand zuzuschreiben (mit und vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze). Im Gesundheits- und Sozialwesen waren es 12 Prozent, im verarbeitenden und im Baugewerbe waren es jeweils 8 Prozent der Beschäftigten die in den Ruheständen überwechselten.

Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen waren ebenfalls vorhanden. Kündigungen seitens des Arbeitgebers spielten insbesondere in Kleinbetrieben eine Rolle (34 Prozent). In Klein-, mittleren und Großbetrieben lag ihr Anteil zwischen 17 und 26 Prozent. Arbeitnehmerkündigungen spielten mit zunehmender Betriebsgröße eine eher abnehmende Rolle: In Kleinbetrieben entfielen auf sie ca. 30 Prozent aller Kündigungen, in Großbetriebe waren es 21 Prozent). Personalabgänge, die eine Folge des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages waren, nahmen demgegenüber mit der Betriebsgröße zu (18 Prozent in Kleinbetrieben, 38 Prozent in Großbetrieben). Diese Tendenz zeigte sich in abgeschwächter Form auch beim Übergang in den Ruhestand. Mit Ausnahme der Kleinbetriebe überwogen in allen Betriebsgrößenklassen die Anteile „unfreiwilliger“ Austritte die Anteile „freiwilliger“ Personalabgänge.

2.5 Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten

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

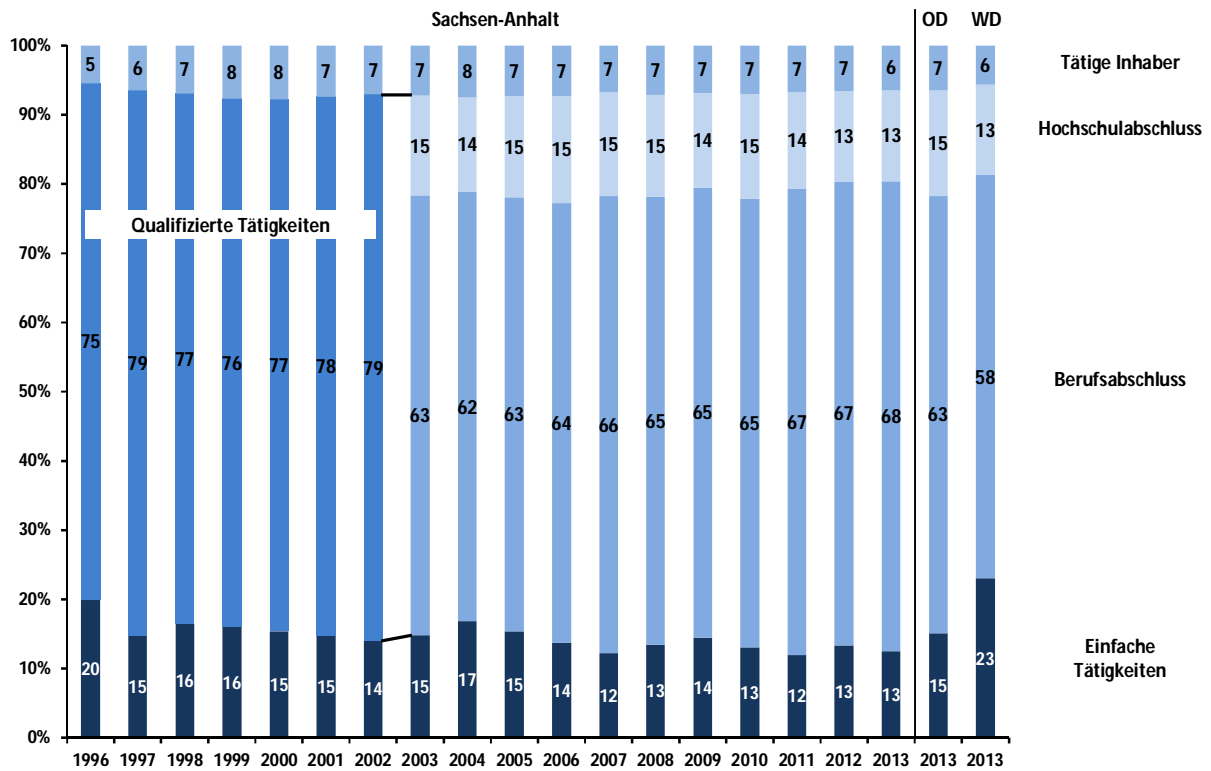
Weiterhin hohes Qualifikationsniveau

68 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) waren 2013 in Sachsen-Anhalt auf Arbeitsplätzen tätig, die einen Berufsabschluss voraussetzten, 13 Prozent übten Tätigkeiten aus, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium erforderten, 13 Prozent verrichteten einfache Tätigkeiten und 6 Prozent waren tätige Inhaber, Vorstände oder Geschäftsführer. Damit galten die seit Jahren vorhandenen Unterschiede mit Westdeutschland auch für das Jahr 2013. Die Hauptunterschiede zeigten sich wiederum im sehr hohen Anteil von Einfacharbeitsplätzen in Westdeutschland (23 Prozent zu 13 Prozent in Sachsen-Anhalt) sowie in einem geringeren Anteil von Beschäftigten mit Berufsabschluss (58 Prozent zu 68 Prozent in Sachsen-Anhalt).

Seit 2005 zeichneten sich für die Wirtschaft Sachsen-Anhalts nur leichte Veränderungen bei den qualifikatorischen Anforderungen an die Arbeitsplätze ab. Der Anteil qualifizierter Tätigkeiten erhöhte sich zwischen 2005 und 2013 leicht von 78 auf 81 Prozent. Dabei verringerte sich der Beschäftigtenanteil Hochqualifizierter im genannten Zeitraum um 2 Prozentpunkte auf 13 Prozent, während sich der Anteil der Beschäftigten mit Berufsabschluss um 5 Prozentpunkte auf 68 Prozent erhöhte. Der Anteil von Einfacharbeitsplätzen verringerte sich um 2 Prozentpunkte auf 13 Prozent. Der Anteil tätiger Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer war gegenüber 2005 zwar um 1 Prozentpunkt geringer, lag aber zwischen 2005 und 2012 unverändert bei 7 Prozent.

Vor allem die Ergebnisse der langfristigen Betrachtung seit 1996 belegen einen Bedeutungszuwachs qualifizierter Tätigkeiten und einen abnehmenden Stellenwert einfacher Arbeit. Seit Mitte der 1990er Jahre erhöhte sich in Sachsen-Anhalt der Anteil der Arbeitsplätze, für die ein Berufsabschluss oder ein Hochschulstudium erforderlich sind – von 75 auf derzeit 81 Prozent. Demgegenüber verringerte sich im Betrachtungszeitraum der Anteil an Einfacharbeitsplätzen – von 20 auf derzeit 13 Prozent (vgl. Abbildung 6).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

In den einzelnen Branchen bestanden auch 2013 weiterhin zum Teil sehr unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikationen zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit. Dies fand seinen Ausdruck in zum Teil stark voneinander abweichenden Anteilen der einzelnen Tätigkeitsgruppen nach Branchen. Auch in der Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich größere Unterschiede (vgl. Tabelle 3).

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

Branche/Betriebsgrößenklasse/Land	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte mit Berufsabschluss	Beschäftigte mit Hochschulabschluss	Tätige Inhaber / Vorstände / Geschäftsführer	Beschäftigte insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	9	70	7	14	100
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	2	82	14	2	100
Verarbeitendes Gewerbe	11	75	11	3	100
Baugewerbe	2	81	4	13	100
Handel und Reparatur	12	76	2	10	100
Verkehr, Information, Kommunikation*	14	76	5	5	100
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	17	63	14	6	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	28	51	14	7	100
Erziehung und Unterricht*	6	36	56	2	100
Gesundheits- und Sozialwesen	15	67	11	7	100
Übrige Dienstleistungen	11	72	4	13	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	15	51	33	1	100
Öffentliche Verwaltung	4	62	34	0	100
1 bis 4 Beschäftigte	9	51	5	35	100
5 bis 9 Beschäftigte	8	68	7	17	100
10 bis 49 Beschäftigte	9	76	10	5	100
50 bis 249 Beschäftigte	12	70	17	1	100
ab 250 Beschäftigte	19	63	18	0	100
Sachsen-Anhalt	13	68	13	6	100
Mecklenburg-Vorpommern	16	67	10	7	100
Brandenburg	16	64	13	7	100
Sachsen	13	67	14	6	100
Thüringen	13	68	12	7	100
Berlin	19	51	24	6	100
Ostdeutschland	15	63	15	7	100
Westdeutschland	23	58	13	6	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Frauen und Männer mit hohen Qualifikationsanforderungen

In Sachsen-Anhalt weisen Frauen wie Männer ein hohes Qualifikationsniveau auf. Die aktuellen Befragungsergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel belegen allerdings, dass Frauen und Männer 2013 in sachsen-anhaltischen Betrieben auf Arbeitsplätzen tätig waren, die sich im Hinblick auf die Tätigkeitsmerkmale bzw. die Qualifikationsanforderungen etwas voneinander unterschieden. Wenn beschäftigte Frauen und Männer jeweils für sich betrachtet werden, so zeigt sich, dass in Sachsen-Anhalt anteilig fast doppelt so viele Frauen wie Männer auf Einacharbeitsplätzen tätig waren. Auch in Ost- und Westdeutschland gibt es mehr Frauen als Männer auf Einfacharbeitsplätzen, wobei hier die geschlechterspezifischen Unterschiede deutlich geringer ausfallen. In Sachsen-Anhalt zählten weniger Frauen als Männer zu den tätigen Inhabern, Geschäftsführern und Vorständen. Demgegenüber übten in Sachsen-Anhalt anteilig ebenso viele Frauen wie Männer qualifizierte Tätigkeiten auf Arbeitsplätzen mit erforderlichem Hochschul- bzw. Berufsabschluss aus. In westdeutschen Betrieben waren von allen Frauen anteilig deutlich mehr auf Einfacharbeitsplätzen und deutlich weniger auf Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen tätig. Bundesweit einheitlich gilt, dass 2013 Frauen deutlich seltener als Männer tätige Inhaber waren (vgl. Tabelle 4).

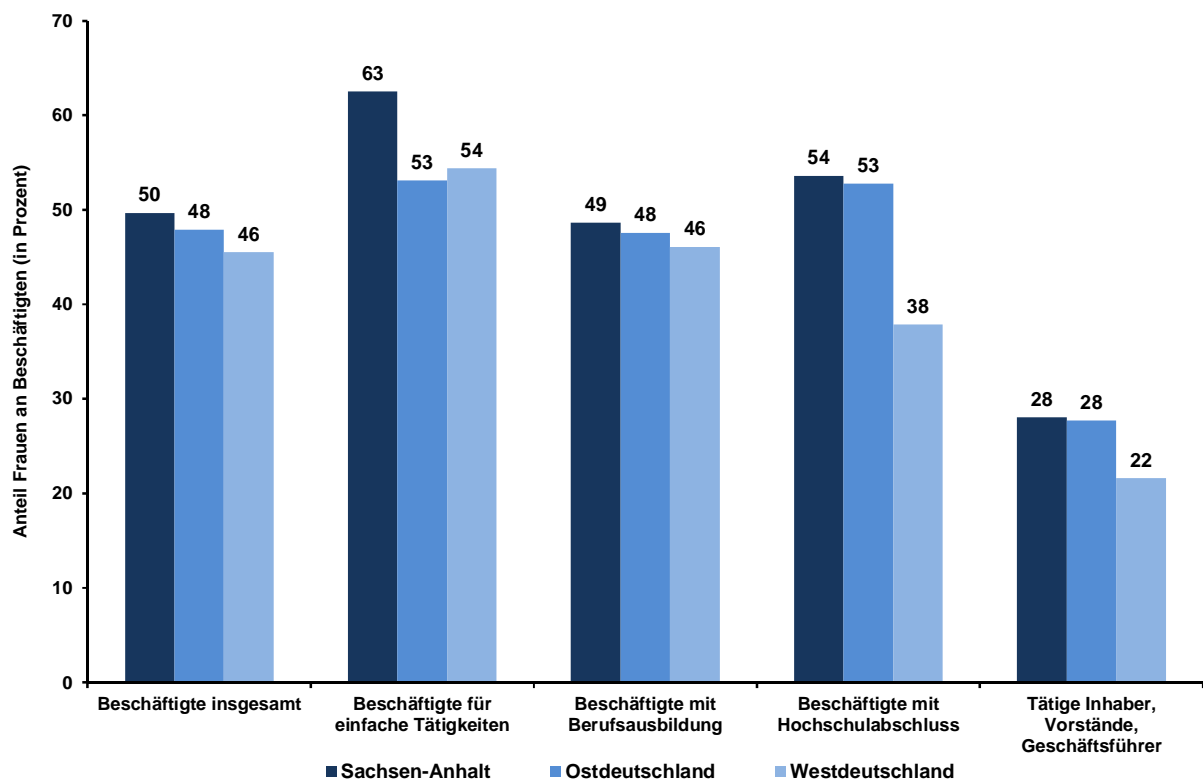
Tabelle 4: Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni, ohne Auszubildende und Beamtenanwärter)

Tätigkeitsgruppe	Sachsen-Anhalt		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Prozent		Prozent		Prozent	
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	16	9	16	13	27	19
Beschäftigte mit Berufsabschluss	66	70	63	64	59	58
Beschäftigte mit Hochschulabschluss	14	12	17	14	11	15
Tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer	4	9	4	9	3	8
Beschäftigte insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Jeder zweite Beschäftigte in Sachsen-Anhalt war 2013 eine Frau. Eine nähere Betrachtung der einzelnen Tätigkeitsgruppen, also von Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen, zeigt, dass Frauen in sachsen-anhaltischen Betrieben – wie auch in ost- und westdeutschen Betrieben – entsprechend ihres Beschäftigtenanteils auf Arbeitsplätzen mit erforderlichem Berufsabschluss tätig waren. Demgegenüber war der Frauenanteil Hochqualifizierter in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland überdurchschnittlich hoch und lag sehr deutlich oberhalb des westdeutschen Vergleichswertes. Gleichzeitig wurden einfache Tätigkeiten überwiegend von Frauen ausgeübt, in Sachsen-Anhalt deutlich häufiger als in Ost- und Westdeutschland.⁹ Darauf deutete bereits die o. g. Verteilung der beschäftigten Frauen und Männer auf Einfacharbeitsplätze hin, wonach in Sachsen-Anhalt fast doppelt so viele Frauen wie Männer auf diesen Arbeitsplätzen beschäftigt waren. In der Tätigkeitsgruppe der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer war der Frauenanteil so hoch wie in Ostdeutschland und lag oberhalb des westdeutschen Vergleichswertes (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Frauenanteil nach Tätigkeitsgruppen der Beschäftigten (ohne Auszubildende und Beamtenanwärter) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

⁹ Dies war bereits im Rahmen der 17. Erhebungswelle des Jahres 2012 zu beobachten (Anteil der Frauen an Einfacharbeitsplätzen 2012: 64 Prozent). Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 17. Welle 2012, hrsg. von der Landesregierung Sachsen-Anhalt, Berlin, Juni 2013, S. 22 f.

In den zurückliegenden Jahren haben sich die Frauenanteile innerhalb der einzelnen Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt verändert. Bei Beschäftigten mit Berufsabschluss erhöhte sich der Frauenanteil seit 2004 von 47 auf 49 Prozent, bei Hochqualifizierten sogar von 49 auf 54 Prozent. 2013 übten damit in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland deutlich mehr Frauen hochqualifizierte Tätigkeiten aus als 2004. Diese Angaben der Betriebe belegen, dass hochqualifizierte Frauen gute Chancen am Arbeitsmarkt haben. Die Zunahme gut ausgebildeter und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehender Frauen, die längerfristige Zunahme des Fachkräftebedarfs und die auftretenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit erforderlichem Hochschulabschluss hatten zur Konsequenz, dass hochqualifizierte Frauen gemessen am Beschäftigtenanteil überdurchschnittlich häufig eingestellt wurden.¹⁰ Das spricht für die Bedeutung der Frauen im Prozess der Fachkräftesicherung (vgl. auch Kapitel 4).

Bei einfachen Tätigkeiten zeigte sich für Sachsen-Anhalt seit 2004 eine deutliche Zunahme des Frauenanteils von 55 auf 63 Prozent. In Ost- und Westdeutschland blieb deren Anteil weitgehend konstant. Der Anteil der Frauen an den tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern hat sich in Sachsen-Anhalt leicht verringert, in Ostdeutschland jedoch leicht erhöht, und in Westdeutschland ist er konstant geblieben.

Fazit: In den Jahren 2012 und 2013 war die Zahl der Betriebe in Sachsen-Anhalt leicht rückläufig, und der Beschäftigungsumfang stagnierte. Bei einem insgesamt unveränderten Beschäftigungsniveau waren 2013 in Klein- und Großbetrieben Sachsen-Anhalts mehr Beschäftigte tätig als im Vorjahr, während mittlere Betriebe ihre Beschäftigtenzahlen verringerten, in Kleinstbetrieben blieb sie konstant. Die Branchenbetrachtung zeigt, dass insbesondere das Gesundheits- und Sozialwesen und übrige Dienstleistungen ihren Beschäftigungsumfang gegenüber dem Vorjahr erhöhten, im verarbeitenden Gewerbe blieb dieser unverändert. Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie der Bereich Handel und Reparatur wiesen eine rückläufige Beschäftigung auf. Für das kommende Jahr blieb die Erwartungshaltung der Betriebe des Landes weiterhin positiv. Im langfristigen Vergleich hat der Anteil „unfreiwilliger“ Personalabgänge deutlich abgenommen. Die Bedeutung auslaufender Befristungen als Grund für einen Personalabgang ist jedoch weitgehend unverändert. Demgegenüber ist der Anteil „freiwilliger“ Personalabgänge infolge einer Kündigung seitens der Arbeitnehmer seit 2005 deutlich gestiegen, allerdings war dieser im Vergleich zum Vorjahr leicht rückgängig.

¹⁰ Vgl. auch Gabriele Fischer, Vera Dahms, Sebastian Bechmann, Marek Frei, Ute Leber: Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. In: IAB-Forschungsbericht, 4/2009, S. 45.

3 Atypische Beschäftigung

Das IAB-Betriebspanel beobachtet seit der ersten Befragungswelle Mitte der 1990er Jahre sowohl die Entwicklung der Beschäftigung insgesamt als auch die einzelner Beschäftigungsformen. Seitdem haben sich die Erwerbsformen in Deutschland insgesamt wie auch in Sachsen-Anhalt gewandelt: Der abnehmenden Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses steht ein zunehmendes Gewicht so genannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse gegenüber.¹¹

Als atypische Beschäftigungsformen gelten im vorliegenden Bericht Teilzeitarbeit¹² (sowohl „klassische“ Teilzeit, d. h. ohne abgesenkte Sozialbeiträge, als auch geringfügige Beschäftigung und Teilzeit-Midi-Jobs), befristete Beschäftigung und Leiharbeit.

Für die Betriebe sind atypische Beschäftigungsformen eine Möglichkeit, betrieblichen Herausforderungen flexibel zu begegnen. Sie unterscheiden sich vom Normalarbeitsverhältnis vor allem hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung (Arbeitslosen-, Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung), der Einkommenshöhe, Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Zugang zu beruflicher Weiterbildung, Aufstiegschancen) aber auch der Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Entsprechende gesetzliche Grundlagen haben die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen begünstigt.¹³ Ihr Bedeutungszuwachs ist seit längerem Gegenstand der Aushandlungsprozesse zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen. Aus Sicht der Arbeitnehmer sind insbesondere die verschiedenen Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung teilweise erwünscht, ermöglichen sie doch in vielen Fällen insbesondere Frauen überhaupt erst eine Erwerbstätigkeit. Demgegenüber sind Befristungen wie auch Leiharbeit ganz überwiegend nicht im Interesse von Arbeitnehmern.

Die Betrachtung atypischer Beschäftigung verdient unter den Bedingungen des seit 2005 zu beobachtenden Beschäftigungsaufbaus besondere Aufmerksamkeit. Die Frage ist, inwieweit der Beschäftigungsanstieg seit 2005 auch von einer Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse getragen wurde.

3.1 Entwicklung atypischer Beschäftigung

Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse 2013 unverändert

Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird im vorliegenden Bericht mittels des so genannten „Flexibilisierungsgrades“ ausgewiesen, der den Anteil atypischer an allen Beschäftigungsverhältnissen ausweist. Er zeigt an, in welchem Ausmaß die Beschäftigten atypischen Erwerbsformen nachgehen. Da die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse nicht überschneidungsfrei sind – z. B. kann eine Teilzeittätigkeit befristet sein – ist diese Kennziffer leicht überzeichnet.¹⁴

Nach den vorliegenden Ergebnissen des IAB-Betriebspanels ist der ermittelte Flexibilisierungsgrad der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt in den vergangenen 18 Jahren stark angestiegen.

¹¹ Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird. Ein Normalarbeitnehmer arbeitet zudem direkt in dem Unternehmen, mit dem er einen Arbeitsvertrag hat. Arbeitnehmer mit Normalarbeitsverhältnis sind voll in die sozialen Sicherungssysteme wie Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung und Krankenversicherung integriert. Vgl. Herbert Brücker, Sabine Klinger, Joachim Möller, Ulrich Walwei (Hg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013, IAB-Bibliothek 334, S. 39 f. sowie <https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/Normalarbeitsverhaeltnis.html> und <https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/AtypischeBeschaeftigung.html> (Zugriff: 08.04.2014).

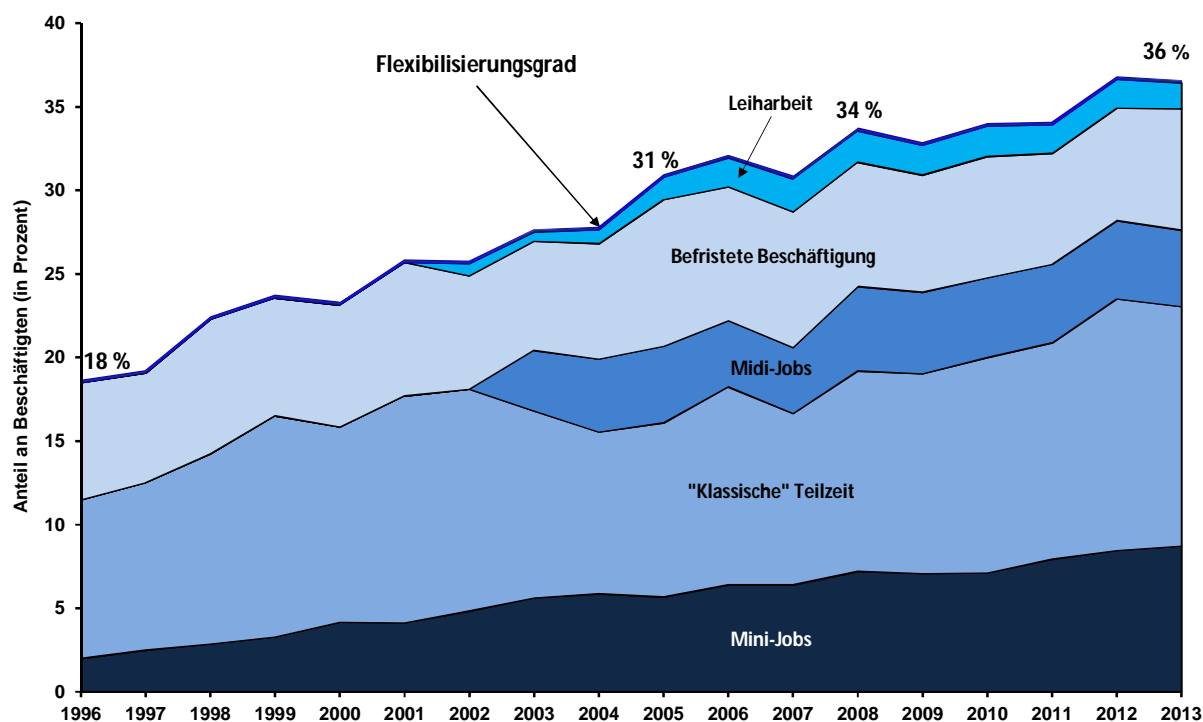
¹² Zur Charakterisierung der Teilzeittätigkeit, insbesondere der sogenannten „klassischen“ Teilzeit als Form atypischer Beschäftigung gibt es unterschiedliche Auffassungen. In diesem Bericht wird auch „klassische“ Teilzeit als atypisches Beschäftigungsverhältnis betrachtet. „Klassische“ Teilzeitbeschäftigung, die vorrangig von Frauen ausgeübt wird, ermöglicht vielfach keine eigenständige Existenz- und Alterssicherung. Des Weiteren ist empirisch nachgewiesen, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich ihrer Entlohnung, ihrer Einbeziehung in Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung oder auch ihrer Karriere- und Aufstiegschancen vielfach schlechter gestellt sind.

¹³ Zu den wichtigsten Rahmenbedingungen gehören das Beschäftigungsförderungsgesetz mit seinen Novellierungen, das Teilzeit- und Befristungsgesetz wie auch die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (SGB II).

¹⁴ Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes Wiesbaden hält sich diese Überzeichnung aber in Grenzen.

Zählte 1996 noch knapp jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis zu den atypischen (18 Prozent), so erhöhte sich der Anteil bis 2013 auf 36 Prozent, was einer Verdoppelung ihres Anteils an allen Beschäftigungsverhältnissen entspricht (vgl. Abbildung 8). Gegenüber dem Vorjahr blieb der Flexibilisierungsgrad in Sachsen-Anhalt fast unverändert. Damit weist das IAB-Betriebspanel im ostdeutschen Ländervergleich für Sachsen-Anhalt einen relativ niedrigen Wert aus. In Ost- und in Westdeutschland lag der Flexibilisierungsgrad 2013 mit 38 bzw. 39 Prozent etwas höher, blieb aber auch hier gegenüber dem Vorjahr unverändert.

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



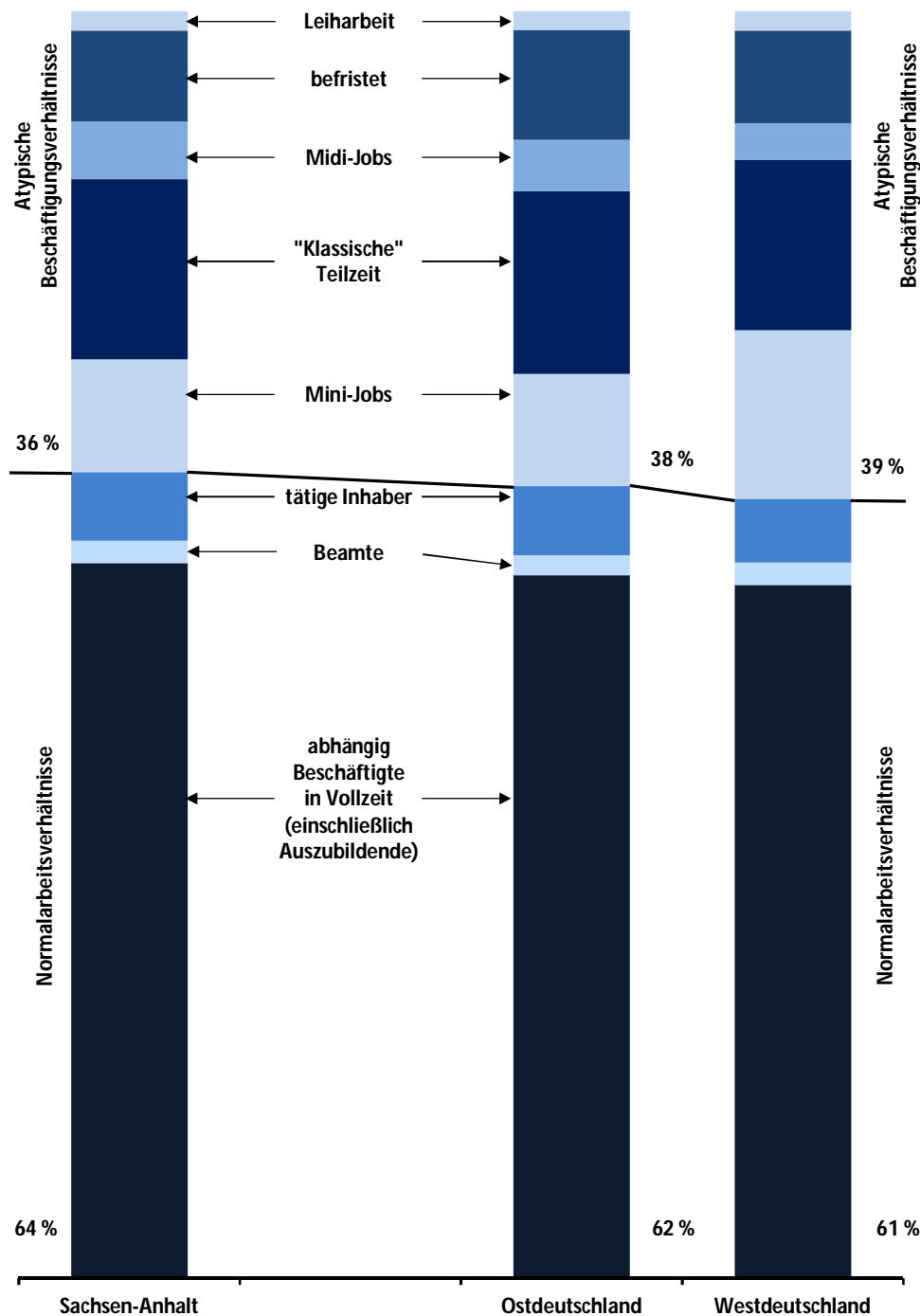
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Zwischen den Branchen bestanden 2013 beträchtliche Unterschiede. Der Flexibilisierungsgrad war im produzierenden Gewerbe des Landes mit 16 Prozent relativ niedrig (darunter im verarbeitenden Gewerbe 22 Prozent, im Baugewerbe 9 Prozent). Besonders hoch war er hingegen vor allem in vielen Dienstleistungsbereichen. Am weitesten verbreitet war diese Beschäftigungsform mit 53 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen, in den übrigen Dienstleistungen (49 Prozent), aber auch in den Bereichen Handel und Reparatur sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen (jeweils 43 Prozent). Diese Aussage gilt auch für Ost- und Westdeutschland (z. B. Flexibilisierungsgrad des produzierenden Gewerbes in Ostdeutschland 17 Prozent, in Westdeutschland 21 Prozent). Die Unterschiede zwischen den genannten Branchen sind seit Mitte der 1990er Jahre weitgehend unverändert, auch wenn in fast allen Bereichen ein deutlicher Anstieg des Flexibilisierungsgrades zu beobachten ist. Auch diese Entwicklung trifft grundsätzlich ebenfalls auf Ost- und Westdeutschland zu. Bemerkenswert ist allerdings die Entwicklung in bestimmten Branchen des Landes Sachsen-Anhalt. So war beispielsweise der Flexibilisierungsgrad in den übrigen Dienstleistungen Mitte der 1990er Jahre schon fast genauso hoch wie heute (1996 48 Prozent), und auch im Bauwesen hat es über den Beobachtungszeitraum kaum Veränderungen gegeben. Besonders dynamisch hat sich der Flexibilisierungsgrad hingegen im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen entwickelt. Dieser betrug 1996 rund 10 Prozent und hat sich bis heute vervierfacht. Ausgehend von einem ähnlichen Ausgangsniveau hat er sich im verarbeitenden Gewerbe hingegen verdoppelt.

Abbildung 9 vermittelt einen Gesamtüberblick darüber, welcher Stellenwert den einzelnen Beschäftigungsformen zurzeit in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft zukommt. Sie weist aus, dass Beschäfti-

gungen in Teilzeit – das heißt „klassische“ Teilzeit sowie Midi- und Mini-Jobs – unter den atypischen Beschäftigungsformen 2013 am stärksten vertreten waren. Unter ihnen hatte die „klassische“ Teilzeit das höchste Gewicht. Generell waren Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse auch in Westdeutschland stark verbreitet. Infolge des höheren Gewichts der Mini-Jobs hatten Teilzeittätigkeiten hier einen noch höheren Anteil. Den zweithöchsten Stellenwert hatten in Sachsen-Anhalt befristete Arbeitsverhältnisse. Rein quantitativ blieb Leiharbeit von marginaler Bedeutung.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Betriebliche Reichweite atypischer Beschäftigung

Die betriebliche Reichweite atypischer Beschäftigung war deutlich höher, als es der Anteil atypischer Beschäftigter an allen Beschäftigten zunächst vermuten ließ. Während 2013 in Sachsen-Anhalt gut jedes dritte Beschäftigungsverhältnis zu den atypischen zählte, war mindestens eine Form atypischer Beschäftigung, d. h. Teilzeit, Befristung oder Leiharbeit, wie bereits im Vorjahr in fast drei Viertel aller Betriebe (71 Prozent) vertreten. Auch mit dieser Kennziffer liegt das Land aktuell leicht unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts (72 Prozent). In Westdeutschland verteilten sich atypische Beschäftigungsverhältnisse auf deutlich mehr Betriebe (81 Prozent).

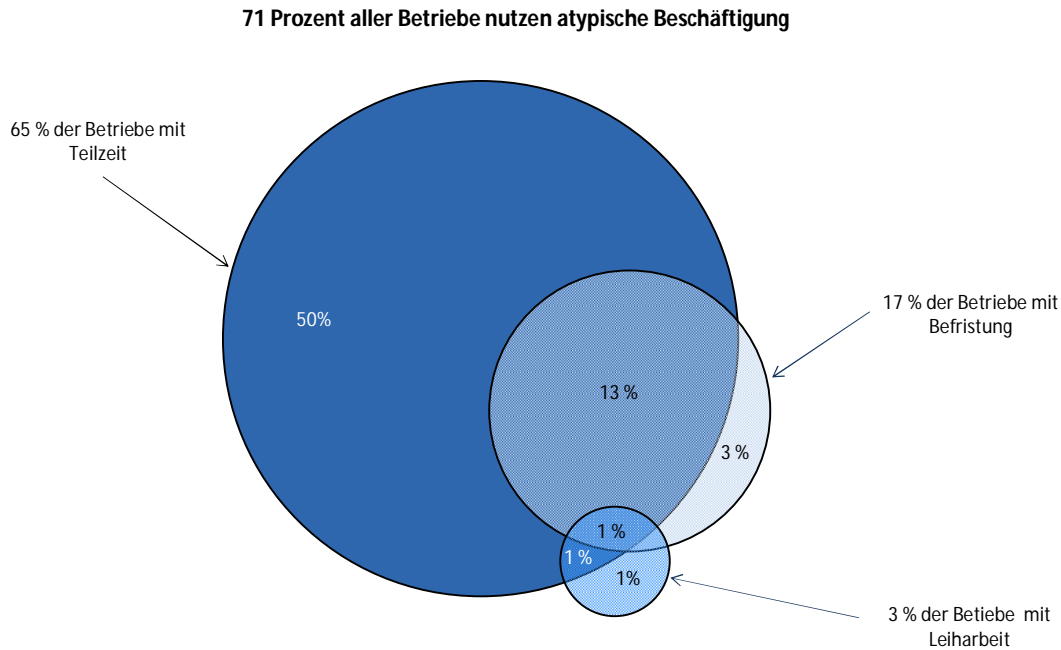
Seit 2005 (61 Prozent aller Betriebe) hat sich atypische Beschäftigung in den sachsen-anhaltischen Betrieben um 10 Prozentpunkte erhöht. Gleichzeitig ist der Flexibilisierungsgrad um 5 Prozentpunkte angestiegen. Damit ging die Verbreiterung der betrieblichen Basis für diese Beschäftigungsform mit einer Ausweitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse einher. Eine kräftige Zunahme (+8 Prozentpunkte) des Betriebsanteils mit diesen Beschäftigungsformen fiel in Sachsen-Anhalt auf das Jahr 2006. Der unmittelbare Übergang von der lang andauernden Phase des Beschäftigungsabbaus zum Beschäftigungsaufbau scheint also für viele Betriebe in Sachsen-Anhalt mit einer stärkeren Nutzung atypischer Beschäftigungsformen einhergegangen zu sein. Ein vergleichbarer Trend ist ebenfalls für Ost- wie Westdeutschland zu beobachten. Allerdings lag der Anteil der Betriebe mit atypischer Beschäftigung in Westdeutschland 2005 mit 69 Prozent bereits deutlich höher als in Sachsen-Anhalt und in Ostdeutschland. Auch der Zuwachs von 2005 zu 2006 war dort mit 9 Prozentpunkten etwas höher. Anders als in Sachsen-Anhalt gab es in Ost- und Westdeutschland 2006 gegenüber dem Vorjahr zudem eine sprunghafte Zunahme des Flexibilisierungsgrades.

Die Branchenunterschiede, die bereits beim Flexibilisierungsgrad beobachtet werden konnten, waren auch bei Betrachtung der betrieblichen Reichweite atypischer Beschäftigung festzustellen. So nutzten 2013 83 Prozent aller Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens und der übrigen Dienstleistungen diese Beschäftigungsform, in der öffentlichen Verwaltung traf das auf fast alle Betriebe und Einrichtungen zu (96 Prozent). Aber auch im Bereich Handel und Reparatur war der Anteil mit 72 Prozent hoch. Bei unternehmensnahen Dienstleistungen lag er hingegen bei unterdurchschnittlichen 61 Prozent. Trotz eines relativ geringen Flexibilisierungsgrades (22 Prozent) lag die betriebliche Reichweite atypischer Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe Sachsens-Anhalts bei 64 Prozent.

Die Höhe des Flexibilisierungsgrades hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen. Mit zunehmender Größe steigt der Anteil der Betriebe, die mindestens eine Form atypischer Beschäftigung nutzten. In Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten traf das auf fast zwei Drittel zu, in mittleren und Großbetrieben auf alle. Trotz dieser Unterschiede in der betrieblichen Reichweite atypischer Beschäftigung, differierte der Flexibilisierungsgrad zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen nur wenig: Er schwankte bei fast allen Betriebsgrößenklassen 2013 um rund ein Drittel. Lediglich bei Großbetrieben belief er sich auf überdurchschnittliche 43 Prozent. Die Schwankungsbreite zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen war in Ost- und Westdeutschland etwas geringer.

Wichtige Einschätzungen zur Verbreitung atypischer Beschäftigung in Sachsen-Anhalt lassen sich daraus ableiten, ob ausschließlich eine oder mehrere dieser Beschäftigungsformen genutzt werden. Mit der bisherigen Betrachtung wurde der Anteil der Betriebe ausgewiesen, die 2013 mindestens eine Form atypischer Beschäftigung genutzt haben (71 Prozent). Eingeschlossen darin sind auch all jene Betriebe, die zum Erhebungszeitpunkt mehr als eine dieser Beschäftigungsformen angewandt haben (vgl. Abbildung 10). Die Hälfte aller sachsen-anhaltischen Betriebe hatte ausschließlich Teilzeitbeschäftigung, in 3 Prozent gab es ausschließlich befristete Beschäftigung und in 1 Prozent ausschließlich Leiharbeit. Alle drei Beschäftigungsformen zusammen wurden lediglich von gut 1 Prozent aller Betriebe angewendet. In 13 Prozent der Betriebe gab es sowohl Teilzeit- als auch befristete Beschäftigung. Eine Kombination von Teilzeit und Leiharbeit war für lediglich 1 Prozent der Betriebe relevant, die von Befristung und Leiharbeit gab es kaum. Somit zeigt sich, dass die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung von sachsen-anhaltischen Betrieben bislang im Wesentlichen alternativ genutzt werden. Für Ost- und Westdeutschland ergab sich ein ähnliches Bild.

Abbildung 10: Struktur der Betriebe nach atypischen Beschäftigungsverhältnissen in Sachsen-Anhalt 2013 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Atypische Beschäftigung bleibt ein wesentliches Beschäftigungsmerkmal von Frauen

Während im Durchschnitt in Sachsen-Anhalt 2013 etwa 36 Prozent aller Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig waren, traf dies auf 52 Prozent der beschäftigten Frauen zu, demgegenüber auf lediglich 17 Prozent aller beschäftigten Männer. Diese großen Unterschiede beruhen darauf, dass einzelne Formen atypischer Tätigkeiten von Frauen und Männern nicht gleichermaßen genutzt werden. Das trifft insbesondere auf die große Gruppe der Teilzeitbeschäftigten zu. Teilzeittätigkeiten, einschließlich geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, sind nach wie von Frauen dominiert. So waren in Sachsen-Anhalt 2013 etwa 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten Frauen (Ostdeutschland 75 Prozent, Westdeutschland 78 Prozent).

Mit dem in 2005 einsetzenden Beschäftigungsaufbau verbreiteten sich auch zunehmend atypische Beschäftigungsformen, insbesondere bei Frauen. Während 2005 etwa 43 Prozent aller beschäftigten Frauen in Sachsen-Anhalt atypisch tätig waren, erhöhte sich dieser Anteil auf 52 Prozent in 2013. Bei Männern fiel der Anstieg von 16 Prozent in 2005 auf 17 Prozent in 2013 moderat aus.

3.2 Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse

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

Teilzeitquote 2013 leicht gesunken

2013 gab es in 65 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe Teilzeitarbeitsplätze (Ostdeutschland 67 Prozent, Westdeutschland 79 Prozent).¹⁵ Während die Werte für Ost- und Westdeutschland ge-

¹⁵ Als Teilzeitbeschäftigte werden im IAB-Betriebspanel die Beschäftigten erfasst, deren Arbeitszeit unterhalb der im Durchschnitt betrieblich vereinbarten Wochenarbeitszeit liegt. Demgegenüber zählen laut Definition des Statistischen Bundesamtes Beschäftigte mit bis zu 20 Wochenstunden zu den Teilzeitbeschäftigten, Beschäftigte ab 21 Wochenstunden zu den Vollzeitbeschäftigten. Aus diesem Grund fällt der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse nach An-

genüber dem Vorjahr jeweils um 1 Prozentpunkt zurückgegangen waren, war für Sachsen-Anhalt eine Zunahme um 1 Prozentpunkt festzustellen. Seit Beginn der Erhebung Mitte der 1990er Jahre hat sich die betriebliche Basis für Teilzeitarbeitsplätze erheblich erweitert, denn zum damaligen Zeitpunkt gab es diese nur in 38 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe (Ostdeutschland 43 Prozent, Westdeutschland 65 Prozent).

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

Parallel zur Zunahme des Anteils der Betriebe, die Teilzeitarbeitsplätze anboten, zeigte sich in den zurückliegenden Jahren in der Tendenz ebenfalls eine kontinuierliche Erhöhung des Anteils der sowohl sozialversicherungspflichtigen als auch nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten (Teilzeitquote) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland.¹⁶ Im Unterschied zur betrieblichen Ebene hat es in Bezug auf den Anteil der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt inzwischen aber eine starke Annäherung an Westdeutschland gegeben. Mitte der 1990er Jahre bestand – ähnlich wie bei der betrieblichen Reichweite – noch ein beträchtlicher Unterschied. Die Teilzeitquoten lagen in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren nur noch um wenige Prozentpunkte unterhalb der westdeutschen Vergleichswerte. In Sachsen-Anhalt lag die Teilzeitquote 2013 bei 27 Prozent und entsprach damit der Ostdeutschlands (27 Prozent), lag aber um 3 Prozentpunkte niedriger als die westdeutsche (30 Prozent). In Ost- und Westdeutschland entsprach die Teilzeitquote 2013 den Werten des Vorjahres, in Sachsen-Anhalt war sie hingegen leicht rückläufig.

Wird ausschließlich sozialversicherungspflichtige Teilzeit betrachtet und diese auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt bezogen, so lag die entsprechende Teilzeitquote nach hochgerechneten Angaben des IAB-Betriebspanels 2013 bei 24 Prozent und entsprach damit in etwa den den Angaben der BA.

Die längerfristige Zunahme von Teilzeitarbeit dürfte vor allem auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen sein. Gegenüber 1996 hat sich der Frauenanteil an den Beschäftigten bis 2013 von 46 auf 49 Prozent erhöht, wobei die jährlichen Anteile im gesamten Betrachtungszeitraum zwischen 45 und 50 Prozent lagen. Gleichzeitig hat die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung zugenommen, die auch in Sachsen-Anhalt überwiegend von Frauen ausgeübt wird.

gaben des Statistischen Bundesamtes gegenüber dem IAB-Betriebspanel deutlich geringer aus. Laut Angaben des Statistischen Bundesamtes belief sich dieser Anteil in den Jahren 2011 und 2012 für Deutschland insgesamt auf jeweils ca. 22 Prozent. Vergleichbar zum IAB-Betriebspanel verweisen auch die Daten des Statistischen Bundesamtes langfristig auf eine deutliche Zunahme atypischer Beschäftigung (1991: 13 Prozent). Vgl.: <http://www.presseportal.de/pm/32102/2544063/atypische-beschaeftigung-sinkt-2012-bei-insgesamt-steigender-erwerbstaetigkeit> (Zugriff: 08.04.2014).

¹⁶ Der Gesetzgeber hat mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz aus dem Jahr 2001 auf die wachsende Bedeutung von Teilzeitarbeit in Deutschland reagiert. Das Gesetz regelt das Recht von Teilzeitarbeitsverhältnissen und stellt die Nicht-Diskriminierung sicher.

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

Land	Teilzeitbeschäftigung										Frauenanteil 2013
	1996	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
	Anteil an allen Beschäftigten										
	Prozent										
Sachsen-Anhalt	11	20	22	20	24	23	24	25	28	27	80
Mecklenburg-Vorp.	13	20	23	22	22	21	26	23	28	28	73
Brandenburg	13	18	23	21	22	23	24	25	27	27	77
Sachsen	14	20	22	22	24	22	25	24	27	26	75
Thüringen	12	20	23	21	20	21	23	24	24	25	80
Berlin	17	23	24	23	27	23	28	24	28	28	71
Ostdeutschland	14	20	23	22	23	22	25	24	27	27	75
Westdeutschland	22	22	26	25	26	25	28	26	30	30	78
	Anteil an allen Betrieben										
	Prozent										
Sachsen-Anhalt	38	51	61	55	61	59	64	63	64	65	
Ostdeutschland	43	49	58	57	62	60	65	65	68	67	
Westdeutschland	65	64	76	74	76	74	77	77	80	79	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Die Teilzeitbeschäftigten verteilten sich 2013 auf die einzelnen Branchen des Landes unterschiedlich. Allein 22 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten entfielen auf das Gesundheits- und Sozialwesen, 18 Prozent auf den Bereich Handel und Reparatur sowie 13 Prozent auf unternehmensnahe Dienstleistungen. Damit war allein in diesen drei Branchen über die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten Sachsen-Anhalts tätig. Auf das verarbeitende Gewerbe entfielen lediglich 6 Prozent der Teilzeitbeschäftigten. Die Bedeutung der ersten drei genannten Branchen erklärt sich zum einen aus ihren relativ hohen Anteilen an den Beschäftigten und zugleich aus ihren überdurchschnittlich hohen Teilzeitquoten. Während im Durchschnitt Sachsens-Anhalt 27 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit tätig waren, waren es im Gesundheits- und Sozialwesen 44 Prozent, im Bereich Handel und Reparatur 37 Prozent und in den unternehmensnahen Dienstleistungen 27 Prozent. Im verarbeitenden Gewerbe lag die Teilzeitquote lediglich bei 9 Prozent.

2013 waren in Sachsen-Anhalt vier von fünf Teilzeitbeschäftigten weiblich (80 Prozent). Seit 1996 hat sich der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten verringert (von 86 auf 80 Prozent). Offenbar gehen inzwischen auch Männer verstärkt einer Teilzeittätigkeit nach, wobei auch die Inanspruchnahme möglicher Elternzeiten eine Rolle spielen dürfte. Eine Betrachtung der Teilzeitbeschäftigung nach Branchen zeigt allerdings, dass diese nach wie vor mit der Präsenz von Frauen korreliert. So ist sie besonders stark in frauendominierten Branchen wie in einigen Dienstleistungsbereichen (u. a. Gesundheits- und Sozialwesen) aber auch in der öffentlichen Verwaltung sowie bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern verbreitet. Hier erreicht der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten überdurchschnittlich hohe Werte (vgl. Tabelle 6).

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

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Anteil der Frauen an Teilzeitbeschäftigten	Anteil der Frauen an Beschäftigten insgesamt**
	Prozent			
Land- und Forstwirtschaft*	66	16	48	27
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	43	2	58	14
Verarbeitendes Gewerbe	56	9	83	33
Baugewerbe	38	6	68	12
Handel und Reparatur	70	37	85	58
Verkehr, Information, Kommunikation*	65	32	50	27
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	85	36	86	68
Unternehmensnahe Dienstleistungen	59	27	76	49
Erziehung und Unterricht*	76	28	78	67
Gesundheits- und Sozialwesen	83	44	88	79
Übrige Dienstleistungen	82	40	76	61
Organisationen ohne Erwerbszweck*	61	61	90	77
Öffentliche Verwaltung	70	31	93	72
1 bis 4 Beschäftigte	53	28	67	45
5 bis 9 Beschäftigte	71	28	82	48
10 bis 49 Beschäftigte	80	25	74	45
50 bis 249 Beschäftigte	84	27	87	51
ab 250 Beschäftigte	88	28	82	55
Sachsen-Anhalt	65	27	80	49
Ostdeutschland	67	27	75	48
Westdeutschland	79	30	78	45

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

** Anteil der Frauen an Beschäftigten einschließlich Auszubildender und Beamtenanwärter

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Teilzeitbeschäftigung variiert ebenfalls mit der Größe der Betriebe. Das betrifft allerdings nur die betriebliche Reichweite. Mit zunehmender Größe steigt der Anteil der Betriebe, die Teilzeitbeschäftigte haben. Das betraf 2013 fast neun von zehn Großbetrieben, unter den Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten allerdings nur gut die Hälfte. Bei der Teilzeitquote, also dem Anteil der in Teilzeit Tätigen an allen Beschäftigten, lagen die Werte der einzelnen Betriebsgrößenklassen bei rund einem Viertel.

Teilzeitbeschäftigung und ihre verschiedenen Formen

Teilzeitbeschäftigung ist eine Gruppe unterschiedlicher Beschäftigungsformen, die sich vor allem hinsichtlich ihrer Sozialversicherungspflicht sowie des Entgelts voneinander unterscheiden. Zur Teilzeitbeschäftigung zählen in diesem Bericht geringfügige Beschäftigungsverhältnisse¹⁷, Teilzeit-Midi-Jobs¹⁸ sowie „klassische“ sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse¹⁹. Teilzeitbeschäftigung ist häufig seitens der Arbeitnehmer, insbesondere von Frauen, gewünscht, um eine

¹⁷ Zu geringfügig entlohnten Beschäftigten (Mini-Jobs) zählen seit 01.01.2013 lt. Beschluss des Deutschen Bundestages vom 25.10.2012 jene, bei denen das monatliche Arbeitsentgelt 450 € nicht überschreitet (bis Ende 2012 lag die Verdienstgrenze für Mini-Jobber bei 400 €) bzw. eine „kurzfristige“ Beschäftigung vorliegt. Es gibt geringfügig Beschäftigte, die dieser Beschäftigung ausschließlich nachgehen und Personen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und zugleich einen Nebenjob ausüben. Laut Angaben der BA gibt es Mini-Jobs überwiegend im Rahmen ausschließlich geringfügiger Beschäftigung. Im IAB-Betriebspanel sind beide Formen geringfügiger Beschäftigung erfasst.

¹⁸ Als Midi-Jobs werden Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) bezeichnet, bei denen der Monatsverdienst zwischen 451 € und 850 € brutto liegt (auch seit 01.01.2013 Erhöhung lt. o. g. Beschlusses des Deutschen Bundestages; ursprünglich 401 bis 800 €). Für diese Beschäftigungsverhältnisse gelten ermäßigte Sozialversicherungsbeiträge.

¹⁹ Das IAB-Betriebspanel erfragt diese Beschäftigungsform nicht direkt, sondern errechnet sie als Differenz zwischen der Teilzeit insgesamt sowie den Teilzeit-Midi- und Mini-Jobs.

bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Allerdings sind auch viele Beschäftigte ungewollt in Teilzeit tätig.²⁰

Mitte 2013 gab es in Sachsen-Anhalt nach Angaben des IAB-Betriebspanels knapp 245 Tsd. Teilzeitbeschäftigte²¹ in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Von diesen Teilzeitbeschäftigten übte mit 53 Prozent gut die Hälfte eine „klassische“ Teilzeittätigkeit aus, 14 Prozent waren in einem Midi-Job sowie 33 Prozent in einem Mini-Job tätig. Nachfolgend wird dargestellt, wie sich diese drei Formen der Teilzeitbeschäftigung in den zurückliegenden Jahren verändert haben und inwieweit sie zum Anstieg der Teilzeitquote insgesamt beigetragen haben.

„Klassische“ Teilzeit dominierte Teilzeitbeschäftigung

„Klassische“ Teilzeit – eine Beschäftigungsform, die im Unterschied zum Vollzeiterwerb eine dauerhaft kürzere Wochenarbeitszeit aufweist und sozialversicherungspflichtig (ohne abgesenkte Beiträge) ist – gab es 2013 in jedem vierten Betrieb Sachsens-Anhalts (25 Prozent, Ostdeutschland 31 Prozent, Westdeutschland 38 Prozent). Seit 2005 hat sich der Anteil der Betriebe, die diese Form nutzen, in Sachsen-Anhalt leicht, in Ost- wie Westdeutschland deutlich erhöht (vgl. Tabelle 7). Besonders hoch war 2013 der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (64, 52 bzw. 40 Prozent). In Betrieben der unternehmensbezogene Dienstleistungen lag mit 28 Prozent etwas über dem Durchschnitt, in der Branche Handel und Reparatur mit 20 Prozent darunter. Im verarbeitenden Gewerbe wurde der durchschnittliche Wert des Landes leicht übertroffen (26 Prozent).

Mitte 2013 gab es in Sachsen-Anhalt gut 125 Tsd. „klassisch“ Teilzeitbeschäftigte, das entsprach 14 Prozent aller Beschäftigten. Seit 2005 ist eine Steigerung um insgesamt 3 Prozentpunkte festzustellen. Der Anteil dieser Beschäftigtengruppe ist in Ost- und Westdeutschland in diesem Betrachtungszeitraum ebenfalls gestiegen (um 5 bzw. 6 Prozentpunkte) und erreichte zum Land Sachsen-Anhalt vergleichbare Anteilswerte. Mit 33 Prozent wies 2013 das Gesundheits- und Sozialwesen den mit Abstand höchsten Anteil dieser Beschäftigungsform an den Beschäftigten auf. In der Branche Handel und Reparatur waren es 16 Prozent, unternehmensnahe Dienstleistungen und das verarbeitende Gewerbe erreichten einen Anteil von 8 bzw. 4 Prozent.

²⁰ Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gaben im Jahr 2012 insgesamt 16 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in Deutschland an, einer Teilzeitbeschäftigung aufgrund fehlender Alternativen einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Vgl. Statistisches Bundesamt (2012): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden 2012, S. 32 f. Unter:

<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuereQualitaetArbeit.html>

(Zugriff: 08.04.2014). Ebenfalls nach Angaben des Statistischen Bundesamtes – allerdings für das Jahr 2009 – wurden Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland herausgearbeitet. Für die neuen Länder war charakteristisch, dass hier 65 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten angaben, keine Vollzeittätigkeit gefunden zu haben, lediglich 14 Prozent nannten familiäre Verpflichtungen als Grund. Vgl. Statistisches Bundesamt, Frauendomäne Teilzeitarbeit – Wunsch oder Notlösung? Unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/-2009_04/2009_04Teilzeitbeschaeftigte.html (Zugriff: 08.04.2014)

Eine Untersuchung des IAB kommt zu dem Ergebnis, dass fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Mini-Jobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten würden. Vgl. Susanne Wagner: Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. In: IAB-Kurzbericht 9/2011.

²¹ Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige). Vgl. Datenbasis dieses Berichtes.

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

Land	Beschäftigung in „klassischer Teilzeit“									
	1996	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
	Anteil an allen Beschäftigten									
	Prozent									
Sachsen-Anhalt	10	11	13	11	13	12	13	14	15	14
Mecklenburg- Vorp.	10	9	14	12	13	12	16	14	15	16
Brandenburg	10	8	13	11	11	13	14	15	15	15
Sachsen	10	10	14	11	13	12	15	13	15	14
Thüringen	10	10	12	10	10	10	13	14	14	15
Berlin	10	11	13	12	15	12	17	14	17	15
Ostdeutschland	10	10	13	11	13	12	15	14	15	15
Westdeutschland		8	12	9	12	10	13	11	14	14
	Anteil an allen Betrieben									
	Prozent									
Sachsen-Anhalt	-	23	31	25	29	26	29	28	29	25
Ostdeutschland	-	24	29	24	30	26	33	31	34	31
Westdeutschland	-	31	38	31	36	28	38	32	41	38

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Die Bedeutung „klassischer“ Teilzeit nahm 2013 mit der Betriebsgröße zu. Das gilt sowohl für die betriebliche Reichweite als auch den Anteil "klassisch" Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten. Von den Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten nutzten 2013 lediglich 13 Prozent diese Beschäftigungsform, unter den Großbetrieben waren es 76 Prozent. Hinsichtlich der „klassischen“ Teilzeitquote lag der Wert für Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten bei 5 Prozent, für Großbetriebe bei 17 Prozent.

5 Prozent der Beschäftigten übten einen Midi-Job aus

Midi-Jobs, Beschäftigungsverhältnisse mit monatlichen Bruttolöhnen zwischen 451 und 850 € (seit 01.01.2013), gab es 2013 in 26 Prozent aller Betriebe in Sachsen-Anhalt und in jeweils 25 Prozent aller ost- und westdeutschen Betriebe. Seit 2005 ist der Anteil der Betriebe, die Midi-Jobs anbieten, gestiegen (vgl. Tabelle 8). Die betriebliche Reichweite dieser Beschäftigungsform variierte mit der Branche. In Betrieben der übrigen Dienstleistungen lag der Anteil bei über 50 Prozent, im Bereich Handel und Reparatur bei 28 Prozent. In Betrieben des verarbeitenden Gewerbes, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der unternehmensnahen Dienstleistungen wurden mit 16, 17 bzw. 22 Prozent jeweils unterdurchschnittliche Anteile erreicht.

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

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2013

Midi-Jobs wurden auch 2013 überwiegend in Form einer Teilzeitbeschäftigung ausgeübt (Sachsen-Anhalt 84 Prozent aller Midi-Jobs, Ostdeutschland 85 Prozent, Westdeutschland 91 Prozent). Dem entsprechend waren 2013 von allen Midi-Jobbern in Sachsen-Anhalt 16 Prozent mit einem monatlichen Bruttolohn von 451 bis zu 850 € vollzeitbeschäftigt. Das war ein etwas höherer Anteil im Vergleich zu Ostdeutschland (15 Prozent) und deutlich höher gegenüber Westdeutschland (9 Prozent).

9 Prozent der Beschäftigten geringfügig beschäftigt

Bei den so genannten Mini-Jobs handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die unterhalb der Sozialversicherungsgrenze liegen. Zum 01. Januar 2013 wurde auch für sie die Einkommensgrenze angehoben – und zwar von 400 auf 450 Euro pro Monat.²²

Mini-Jobs waren 2013 in 38 Prozent aller Betriebe Sachsens-Anhalts anzutreffen (Ostdeutschland 43 Prozent, Westdeutschland 60 Prozent). Damit war diese Beschäftigungsform auf betrieblicher Ebene in Westdeutschland wesentlich stärker verbreitet (vgl. Tabelle 9). In den beschäftigungsstarken Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel und Reparatur belief sich der Anteil der Betriebe, die Mini-Jobs hatten, auf überdurchschnittliche 60 bzw. 44 Prozent. Im verarbeitenden Gewerbe sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen wurden unterdurchschnittliche 35 bzw. 28 Prozent erreicht. Trotz ihrer seit 2005 deutlich gestiegenen und inzwischen relativ starken Präsenz auf der betrieblichen Ebene haben Mini-Jobs – gemessen an der Anzahl und am Anteil dieser Beschäftigungsform an allen Beschäftigungsverhältnissen – in den letzten Jahren wenig Verbreitung gefunden. Mitte 2013 waren in sachsen-anhaltischen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten knapp 80 Tsd. Mini-Jobber tätig. Das entsprach 9 Prozent aller Beschäftigten des Landes (Ostdeutschland ebenfalls 9 Prozent; Westdeutschland 13 Prozent).

Der Anteil der Mini-Jobs an allen Beschäftigten hatte sich in den sachsen-anhaltischen wie auch in den ost- und westdeutschen Betrieben über mehrere Jahre wenig verändert, allerdings zeichnet sich insgesamt eine allmähliche Steigerungstendenz ab. In Sachsen-Anhalt lagen die jährlichen Anteile seit 2005 zwischen 5 und 9 Prozent. In Sachsen-Anhalt erfolgte wie auch in Ostdeutschland sowohl 2012 als auch 2013 im jeweiligen Vorjahresvergleich ein Anstieg der Mini-Jobs um jeweils 1 Prozentpunkt, so dass der Anteil 2013 jeweils bei 9 Prozent lag. In Westdeutschland war der Anteil in den letzten Jahren ebenfalls relativ konstant – er lag aber bei jeweils 12 Prozent. Aber auch hier hat es 2012 eine

²² Vgl. auch Werner Eichhorst, Tina Hinz, Paul Marx, Andreas Peichl, Nico Pestel, Sebastian Siegloch, Eric Thode, Verena Tobsch: Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. Bertelsmann Stiftung, 2012 sowie BMFSFJ (Hrsg.): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Berlin, Oktober 2012.

leichte Erhöhung um 1 Prozentpunkt gegeben. Eine längerfristige Betrachtung zeigt für Sachsen-Anhalt wie Ostdeutschland eine allmähliche Verringerung des Abstands zu Westdeutschland. Er betrug 2013 für Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland 4 Prozentpunkte, während es Mitte der 1990er Jahre noch 10 bzw. 9 Prozentpunkte waren.

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

Land	Geringfügige Beschäftigung/Mini-Jobs										
	1996	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Frauenanteil 2013
	Prozent										
Anteil an allen Beschäftigten											
Sachsen-Anhalt	2	5	6	6	7	7	7	8	8	9	65
Mecklenburg-Vorp.	2	7	7	6	6	7	6	8	9	9	53
Brandenburg	3	6	6	6	7	8	7	7	8	8	61
Sachsen	4	5	6	6	7	7	7	7	8	8	58
Thüringen	2	7	8	7	8	7	8	7	7	7	65
Berlin	7	7	6	7	7	8	7	9	9	10	59
Ostdeutschland	3	6	7	6	7	7	7	8	8	9	60
Westdeutschland	12	11	12	12	12	12	12	13	13	13	70
Anteil an allen Betrieben											
Prozent											
Sachsen-Anhalt		26	27	30	29	30	32	35	36	38	
Ostdeutschland		26	29	31	31	33	36	37	40	43	
Westdeutschland		48	50	51	53	53	55	56	57	60	

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Der Frauenanteil an den Mini-Jobs betrug 2013 in Sachsen-Anhalt 65 Prozent (Ostdeutschland 60 Prozent, Westdeutschland 70 Prozent). Im Unterschied zur Teilzeitbeschäftigung insgesamt werden somit Mini-Jobs in stärkerem Maße auch von Männern ausgeübt.

Mit 22 Prozent entfiel 2013 der höchste Teil aller Mini-Jobs auf den Bereich Handel und Reparatur, 15 Prozent auf unternehmensnahe Dienstleistungen und 11 Prozent auf das Gesundheits- und Sozialwesen. Auf das verarbeitende Gewerbe entfielen lediglich 6 Prozent. Insgesamt waren in den vier beschäftigungsstärksten Branchen des Landes – wie auch in Ostdeutschland – über die Hälfte, in Westdeutschland ca. 60 Prozent der Mini-Jobber tätig.

Am stärksten waren Mini-Jobs sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten vertreten (jeweils ca. 40 Prozent aller Mini-Jobs), demgegenüber entfielen auf sachsen-anhaltische Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten 12 Prozent (Ostdeutschland 11 Prozent, Westdeutschland 7 Prozent) und auf Großbetriebe 19 Prozent aller Mini-Jobs (Ostdeutschland 10 Prozent, Westdeutschland 12 Prozent).

Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse

7 Prozent aller Beschäftigten befristet tätig

2013 gab es in 17 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe befristete Beschäftigungsverhältnisse (Ostdeutschland 18 Prozent, Westdeutschland 17 Prozent). In Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland hat sich der Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten 2013 im Vorjahresvergleich verringert, und zwar jeweils um 1 Prozentpunkt. In Westdeutschland hat er sich um 1 Prozentpunkt erhöht (vgl. Tabelle 10). Wird die betriebliche Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse der Jahre 1996 und 2013 gegenübergestellt, so zeigt sich gleichermaßen für Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland eine deutliche Zunahme. Frühere Analysen zeigten, dass bei Betrachtungen über

einen längeren Zeitraum (zwischen 2005 und 2010) zwei Fünftel aller sachsen-anhaltische Betriebe mindestens in einem dieser Jahre zeitlich befristete Arbeitsverträge hatte. Damit waren in diesem Zeitraum Befristungen unter den Betrieben des Landes mehr als doppelt so häufig verbreitet, als es jährliche Angaben zunächst vermuten ließen.²³

2013 waren nach Angaben des IAB-Betriebspanels in Sachsen-Anhalt 7 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse befristet (Ostdeutschland 9 Prozent, Westdeutschland 7 Prozent).²⁴ Das ist derzeit mit einer der niedrigsten Anteile im ostdeutschen Ländervergleich. Befristete Beschäftigung spielte viele Jahre in Sachsen-Anhalt wie in Ostdeutschland insgesamt eine größere Rolle als in Westdeutschland – das zeigte sich sowohl am Anteil der Betriebe als auch am Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse. Inzwischen bestehen zwischen Ost- und Westdeutschland aber nur noch geringfügige Unterschiede. In Sachsen-Anhalt allerdings entsprach 2013 sowohl der Anteil der Betriebe mit Befristungen als auch der Anteil der Befristeten an allen Beschäftigungsverhältnissen den entsprechenden westdeutschen Werten. Derzeit sind in Sachsen-Anhalt rund 65 Tsd. Beschäftigte im Rahmen einer befristeten Beschäftigung tätig.

Werden befristet Beschäftigte in Relation zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gesetzt, so lag die Befristungsquote 2013 in Sachsen-Anhalt bei 9 Prozent, in Westdeutschland bei 10 Prozent.

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

Land	Befristete Beschäftigung										Frauenanteil 2013
	1996	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
	Anteil an allen Beschäftigten										
	Prozent										
Sachsen-Anhalt	7	9	8	8	7	7	7	7	7	7	58
Mecklenburg- Vorp.	9	10	10	10	9	9	9	10	9	9	53
Brandenburg	6	7	10	8	8	8	9	9	10	10	52
Sachsen	6	8	8	8	9	9	10	8	8	7	58
Thüringen	7	7	8	9	9	8	8	8	7	7	55
Berlin	5	10	12	11	11	11	12	12	12	12	54
Ostdeutschland	6	8	9	9	9	9	9	9	9	9	55
Westdeutschland	4	6	6	7	7	7	7	7	7	7	55
	Anteil an allen Betrieben										
	Prozent										
Sachsen-Anhalt	10	18	19	20	18	18	17	17	18	17	
Ostdeutschland	11	17	16	18	18	17	18	18	19	18	
Westdeutschland	10	14	15	16	16	15	16	16	16	17	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Mit 13 Prozent spielten befristete Beschäftigungsverhältnisse 2013 in Betrieben unternehmensnahen Dienstleistungen eine deutlich größere Rolle als im Gesundheits- und Sozialwesens (8 Prozent) oder in Betrieben des verarbeitenden Gewerbe sowie des Bereichs Handel und Reparatur (jeweils 6 Prozent).

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz müssen bestehende befristete Arbeitsverhältnisse begründet sein. Der Gesetzgeber sieht vor, dass Befristungen zum einen unter Angabe eines sachlichen Grundes möglich sind, zum anderen aber auch dann, wenn kein Sachgrund vorliegt (maximal für 2 Jahre) und zwar im Rahmen der so genannten erleichterten Befristung. Nach vorliegenden Panelergebnissen werden insbesondere die Möglichkeiten der erleichterten Befristung, also ohne Angabe eines sachlichen Grundes, häufig genutzt. So waren in Sachsen-Anhalt 2013 31 Prozent aller Befristungen 2013 ohne Angabe eines sachlichen Grundes erfolgt (Ostdeutschland 40 Prozent, West-

²³ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 16. Welle 2012, hrsg. von der Landesregierung Sachsen-Anhalt, Berlin, Juli 2012, S. 37 f.

²⁴ Befristete Beschäftigungsverhältnisse können sowohl ungefordert als auch gefördert sein. Dem IAB-Betriebspanel können Daten zu beiden Formen entnommen werden.

deutschland 51 Prozent).²⁵ In Sachsen-Anhalt wie in Ostdeutschland spielten nach wie vor Befristungen wegen öffentlicher Förderung eine bedeutend größere Rolle als in Westdeutschland (13 bzw. 16 Prozent gegenüber 3 Prozent in Westdeutschland). Befristungen mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, also außerhalb von Förderung, waren sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland für rund jedes dritte befristete Beschäftigungsverhältnis ausschlaggebend.

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

Die Verbreitung befristeter Beschäftigung korrelierte mit der Betriebsgröße. In Kleinstbetrieben des Landes spielten Befristungen kaum eine Rolle (9 Prozent der Betriebe, 3 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse), in größeren Betrieben waren sie aber weit verbreitet (64 der mittleren und 82 Prozent der Großbetriebe sowie 7 bzw. 12 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse). Dies war in Ost- und Westdeutschland ähnlich.

33 Prozent der Befristungen mündeten in unbefristete Beschäftigung

Im ersten Halbjahr 2013 stellte ein Viertel der sachsen-anhaltischen Betriebe Personal ein (Sachsen-Anhalt 25 Prozent, Ostdeutschland 29 Prozent, Westdeutschland 30 Prozent). Befristungen spielten dabei wie in den Vorjahren eine große Rolle. 45 Prozent der im ersten Halbjahr 2013 in Sachsen-Anhalt erfolgten Neueinstellungen waren befristet (Ostdeutschland 44 Prozent, Westdeutschland 43 Prozent). 29 Prozent aller Betriebe Sachsens-Anhalts, die im ersten Halbjahr 2013 Personaleinstellungen vorgenommen haben, stellten ausschließlich befristet ein. Das war – gemessen am ost- wie westdeutschen Durchschnitt – ein vergleichsweise hoher Anteil (Ostdeutschland 25 Prozent, Westdeutschland 21 Prozent). Der Anteil dieser ausschließlich befristet einstellenden Betriebe hat sich seit 1997 tendenziell erhöht. Gegenüber dem Vorjahr ist sowohl für Sachsen-Anhalt als auch für Ost- und für Westdeutschland ein Rückgang zu beobachten. Besondere Bedeutung hatten befristete Neueinstellungen 2013 in der öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (73 bzw. 62 Prozent), aber auch im Bereich Handel und Reparatur sowie im verarbeitenden Gewerbe (64 bzw. 65 Prozent). Bei Betrieben der unternehmensnahen Dienstleistungen traf dies auf unterdurchschnittliche 37 Prozent zu.

Mitte 2013 lief für ca. 28 Tsd. Beschäftigte in Sachsen-Anhalt ihr befristeter Arbeitsvertrag aus. Für 31 Prozent der bis dahin befristet Beschäftigten war dies mit dem endgültigen Ausscheiden aus dem Betrieb verbunden, wobei keine Informationen über deren weiteren Verbleib vorliegen (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 27 Prozent). Für 37 Prozent wurden erneut befristete Arbeitsverträge im selben Betrieb abgeschlossen (Ostdeutschland 39 Prozent, Westdeutschland 36 Prozent). Exakt ein Drittel der bis Mitte 2013 befristet Beschäftigten wurden nach Auslaufen ihres Vertrages in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen (Ostdeutschland 32 Prozent, Westdeutschland 38 Prozent).

²⁵ In der Erhebungswelle 2009 wurden die sachsen-anhaltischen Betriebe nach dem wichtigsten Grund für den Einsatz befristet Beschäftigter gefragt. Danach wurden v. a. ein zeitlich begrenzter Ersatzbedarf und ein zeitlich begrenzter Bedarf als wichtigste Gründe angegeben. Ebenfalls die Möglichkeit, die Eignung der Eingestellten beurteilen zu können, wurde als wichtiger Grund genannt. Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 14. Welle 2009, hrsg. von der Landesregierung Sachsen-Anhalt, Berlin, Mai 2010, S. 38 f.

Nutzung von Leiharbeit

Leiharbeit (auch als Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Personalleasing bezeichnet) ist eine weitere atypische Beschäftigungsform, die in Deutschland wesentlich länger existiert als allgemein angenommen wird. Insbesondere Mitte der 2000er Jahre sind durch den Gesetzgeber neue Rahmenbedingungen gesetzt worden, die Leiharbeit vor allem für die Unternehmen attraktiver machen sollten.²⁶ Leiharbeitnehmer sind bei Verleihfirmen sozialversicherungspflichtig angestellt und werden Entleihfirmen für Arbeitsleistungen überlassen. Es wird von einer Dreiecksbeziehung zwischen Leiharbeitern, Verleihern und Entleihern gesprochen. Dies ist für das Verständnis nachfolgender Auswertungen insofern von Bedeutung, als mit dem IAB-Betriebspanel die Anzahl der Leiharbeiter erfasst wird, die in den Entleihfirmen zum Stichtag 30. Juni des jeweiligen Jahres tätig waren.²⁷

Leiharbeit leicht rückläufig

Leiharbeit wurde 2013 von rund 3 Prozent aller Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt genutzt (Ostdeutschland 4 Prozent, Westdeutschland 3 Prozent). Gegenüber 2005 ist der Anteil der Betriebe mit Leiharbeitern in Sachsen-Anhalt wie auch in Westdeutschland nahezu unverändert, in Ostdeutschland ist er geringfügig gestiegen.

Leiharbeit ist eine Domäne des produzierenden Gewerbes geblieben. Etwa 9 Prozent der Betriebe nutzten 2013 Leiharbeit (im verarbeitenden Gewerbe 16 Prozent, im Baugewerbe 5 Prozent). Entsprechend waren 2013 knapp vier Fünftel aller Leiharbeiter Sachsen-Anhalts im produzierenden Gewerbe tätig.

Ein weiteres Merkmal dieser Erwerbsform besteht in ihrer starken Konjunkturabhängigkeit. Sie erweist sich daher als Gradmesser für konjunkturelle Auf- und Abschwünge. Seit Mitte der 2000er Jahre ist – allerdings vor allem auch auf Grundlage veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen – eine Zunahme der Leiharbeit zu verzeichnen. Bis 2004 lag der Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland unter 1 Prozent. Bis 2007 hatte sich dieser Anteil in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland in etwa verdoppelt (vgl. Tabelle 11).

Die über mehrere Jahre zu beobachtende kontinuierliche Zunahme von Leiharbeit hatte in Sachsen-Anhalt bereits 2007 mit einem Anteil der Leiharbeitskräfte von 2,0 Prozent den bisherigen Höchstwert erreicht. Seitdem ist hier von Jahr zu Jahr ein leichter Rückgang des Anteils zu beobachten, der auch 2013 anhält. In den meisten anderen ostdeutschen Ländern wie auch im ost- und westdeutschen Durchschnitt hatte es demgegenüber in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise nur einen kurzfristigen Rückgang gegeben, und im Anschluss an die Krise war es wieder zu einer Zunahme der Leiharbeit gekommen, wenngleich sie auf dem bisherigen niedrigen Niveau verblieb. Im Vorjahresvergleich hat Ostdeutschland ähnlich wie Sachsen-Anhalt einen leichten Rückgang der Leiharbeit zu verzeichnen, während in Westdeutschland eine geringfügige Zunahme festzustellen ist.

26 Im Rahmen der Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in der ersten Hälfte dieses Jahrzehnts erfolgte eine deutliche Modifizierung der gesetzlichen Grundlagen für diese Erwerbsform: Wesentliche Schutzbestimmungen für Zeitarbeitnehmer – wie das besondere Befristungsverbot, das Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer auf höchstens zwei Jahre – wurden gestrichen. Dadurch hat diese Form atypischer Beschäftigung für die Unternehmen an Attraktivität gewonnen.

27 Die Statistik der BA zur Arbeitnehmerüberlassung beinhaltet demgegenüber Angaben zu den Verleihfirmen und zu überlassenen Arbeitnehmern, wobei „überlassene Arbeitnehmer ... im Sinne der Statistik Arbeitnehmer (sind), die in einem Verleihbetrieb in einem Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher) stehen.“ Diese sind nicht zwangsläufig zum Stichtag der Panel-Befragung im Einsatz und können auch außerhalb eines Bundeslandes oder im Ausland eingesetzt sein. Aus diesem Grund liegen die Panelangaben zu Leiharbeitern unterhalb der in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Angaben. Vgl. BA (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen - Arbeitnehmerüberlassung, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe, Deutschland, Zeitreihe. http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31950/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17358&year_month=aktuell&year_month.GROUP=1&search=Suchen (Zugriff: 08.04.2014)

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2013

Die Nutzung von Leiharbeit hängt mit der Betriebsgröße zusammen. Kleinstbetriebe griffen 2013 kaum auf sie zurück (2 Prozent der Betriebe), demgegenüber fast jeder vierte mittlere Betrieb und gut jeder vierte Großbetrieb. 2013 entfielen von allen sachsen-anhaltischen Leiharbeitern 41 Prozent auf mittlere Betriebe und 32 Prozent auf Großbetriebe.

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

4 Fachkräftebedarf

Seit mehreren Jahren steht die Fachkräfteproblematik im Fokus der öffentlichen Diskussion.²⁸ Bereits seit Mitte der 1990er Jahre werden mit dem IAB-Betriebspanel kontinuierlich Informationen zur Fachkräftesituation in den Betrieben erhoben.²⁹ Es werden sowohl die Einstellungen von Fachkräften erfasst als auch der Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen. Die kontinuierliche, langjährige Abfrage von Angaben zum betrieblichen Fachkräftebedarf im IAB-Betriebspanel ermöglicht es somit, Veränderungen im Zeitverlauf nachzuzeichnen und jeweils die aktuelle Fachkräftesituation darzustellen.

Der in den Betrieben bestehende Fachkräftebedarf resultiert sowohl aus der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen (Erweiterungsbedarf) als auch der erforderlichen Wiederbesetzung von Stellen, wenn Beschäftigte ausscheiden (Ersatzbedarf). Dieser Ersatzbedarf kann sich z. B. daraus ergeben, dass Arbeitnehmer altersbedingt ausscheiden.³⁰ Die Neubesetzung von bereits bestehenden Stellen im Betrieb kann jedoch auch dann erforderlich werden, wenn Personen ausscheiden, um z. B. eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb aufzunehmen. Gerade in konjunkturstarke Phasen, so zeigen vorliegende Panelergebnisse, wechseln zahlreiche Beschäftigte ihren Betrieb (vgl. auch Kapitel 2.4).

4.1 Bedarf an Fachkräften

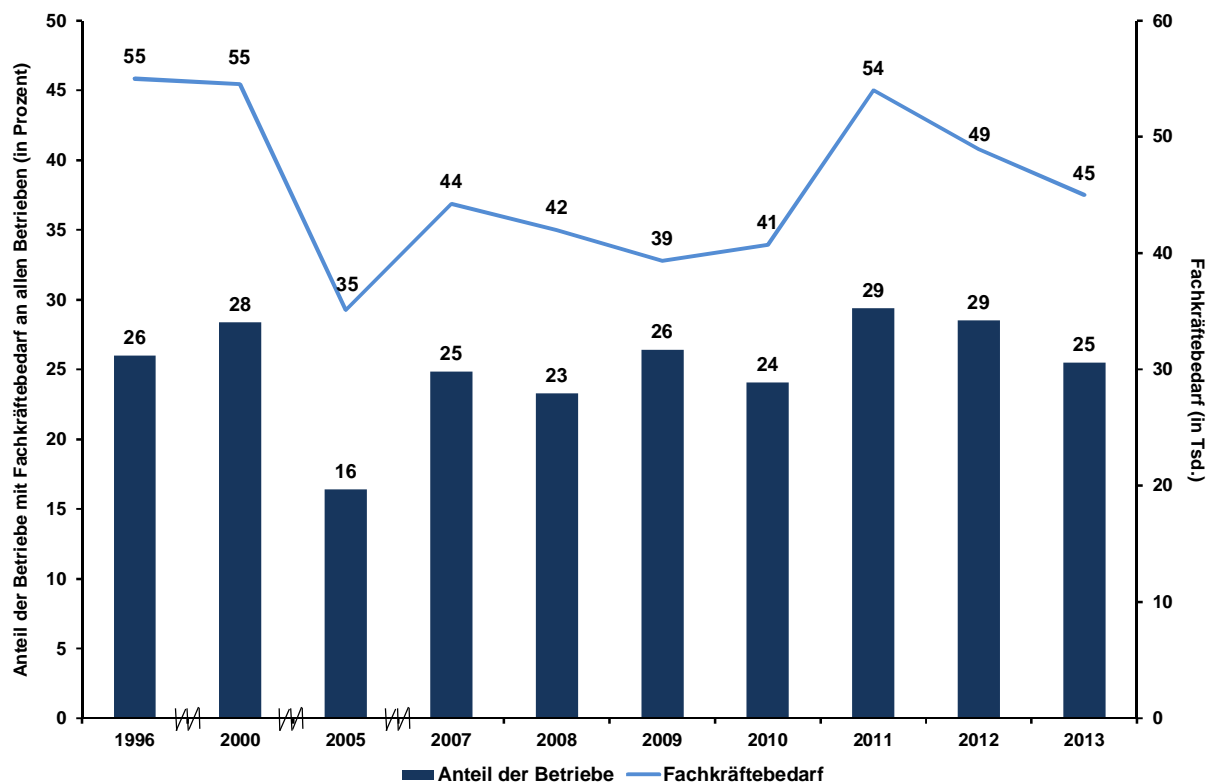
Die seit 2005 insgesamt positive Beschäftigungsentwicklung im Bundesland Sachsen-Anhalt wurde in der Tendenz von einer Zunahme jener Beschäftigten begleitet, die qualifizierte Tätigkeiten ausüben. Allerdings verlief die Entwicklung im gesamten Beobachtungszeitraum 2005 bis 2013 unterschiedliche. Mit dem Konjunkturaufschwung hatte sich der Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt zwischen 2005 und 2007 stark erhöht, um dann – jedoch bedingt durch die Finanz- und Wirtschaftskrise – wieder etwas abzuflachen. Mit dem Anspringen der Konjunktur gab es 2010 und 2011 wieder einen deutlichen Anstieg des Fachkräftebedarfs. 2011 war in Sachsen-Anhalt bislang das Jahr mit der höchsten Nachfrage nach Fachkräften (ca. 54 Tsd. Personen) und dem höchsten Anteil der Betriebe, die Fachkräftebedarf auswiesen (29 Prozent). Unter den Bedingungen stagnierender Beschäftigtenentwicklung ist es in Sachsen-Anhalt sowohl in 2012 als auch in 2013 zu einer Verringerung des Fachkräftebedarfs gekommen. Im ersten Halbjahr 2013 lag der von den sachsen-anhaltischen Betrieben ausgewiesene Fachkräftebedarf bei ca. 45 Tsd. Personen, und ca. 25 Prozent aller Betriebe hatten die Absicht, Fachkräfte einzustellen (vgl. Abbildung 11). In Ost- und Westdeutschland signalisierten 2013 ebenfalls etwas weniger Betriebe als im Vorjahr, Fachkräftebedarf zu haben.

²⁸ Das Land Sachsen-Anhalt hat am 24. Juni 2010 einen Fachkräftesicherungspakt unterzeichnet, der die abgestimmte Strategie zur Fachkräftesicherung der beteiligten Akteure des Landes darstellt. Vgl.: <http://www.fachkraefte.sachsen-anhalt.de/fachkraeftesicherungsstrategie-im-land/fachkraeftesicherungspakt/> (Zugriff: 08.04.2014)

²⁹ Als Fachkräfte zählen Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Berufsabschluss, einen Hochschulabschluss voraussetzt. Unter Fachkräftebedarf wird nachfolgend die Summe der eingestellten Fachkräfte und der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte im zurückliegenden Halbjahr verstanden.

³⁰ Der hier angesprochene Ersatzbedarf hängt in hohem Maße von der Altersstruktur der Beschäftigten in den Betrieben ab. Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 17. Welle 2012, hrsg. von der Landesregierung Sachsen-Anhalt, Berlin, Juni 2013, S. 22 f. S. 23ff.

Abbildung 11: Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf und Umfang des Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



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

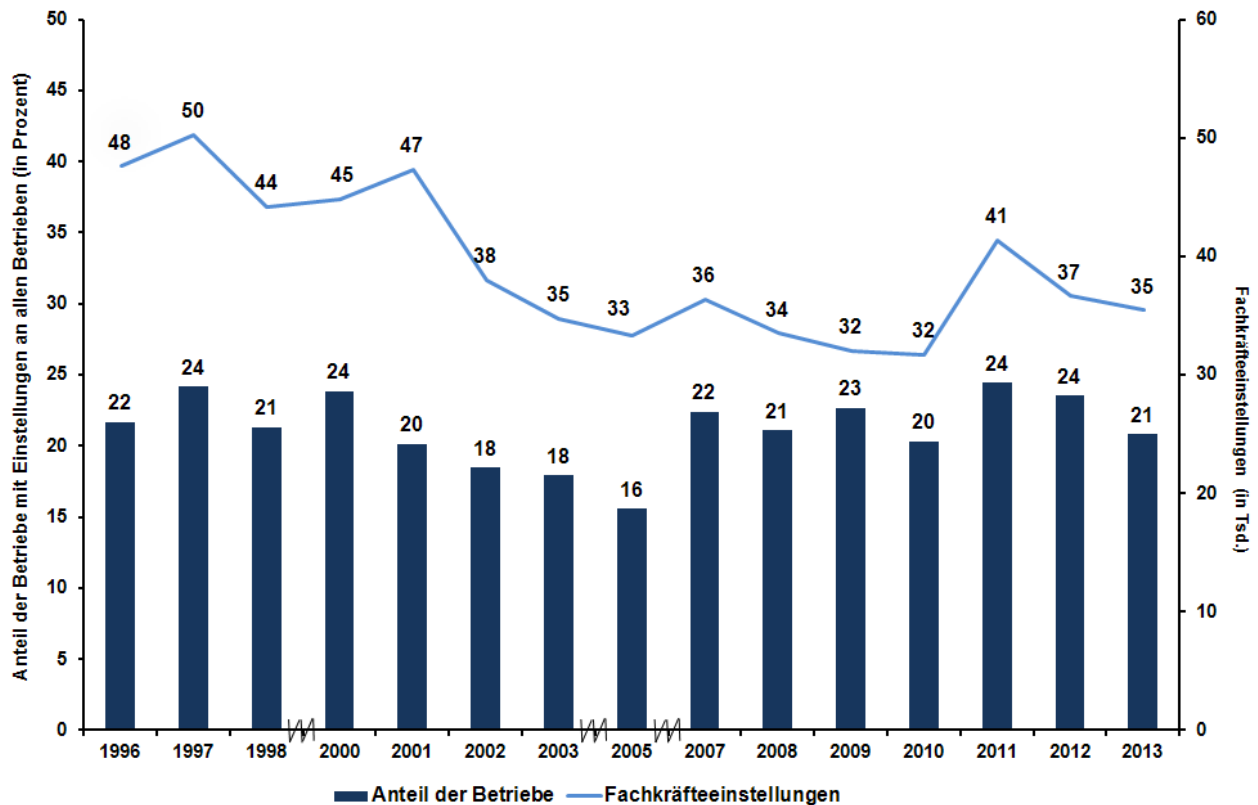
Der Bedarf an qualifiziertem Personal verteilte sich unterschiedlich auf die einzelnen Branchen. Der größte Anteil entfiel auf die unternehmensnahen Dienstleistungen (27 Prozent des Gesamtbedarfs), auf das Gesundheits- und Sozialwesen (13 Prozent), das verarbeitende Gewerbe sowie den Bereich Handel und Reparatur (jeweils 11 Prozent). Die vier beschäftigungsstärksten Branchen vereinigten damit 62 Prozent des derzeitigen Fachkräftebedarfs der gesamten sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Gemessen an ihren Beschäftigtenanteilen (55 Prozent) wurden von den genannten Branchen somit überdurchschnittlich viele Fachkräfte nachgefragt. Allerdings gilt diese nur insgesamt, nicht aber zwingend auch für jede einzelne Branche. So wurden – gemessen am Beschäftigtenanteil – zwar doppelt so viele, Fachkräfte seitens der unternehmensnahen Dienstleistungen nachgefragt. Seitens des verarbeitenden Gewerbes sowie des Bereichs Handel und Reparatur waren es unterdurchschnittlich viele.

Eine Betrachtung nach der Betriebsgröße zeigt ebenfalls eine unterschiedliche Situation. 21 Prozent des gesamten Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt entfielen 2013 auf Kleinstbetriebe und 36 Prozent auf Kleinbetriebe. Gemessen an ihren jeweiligen Beschäftigtenanteilen (19 Prozent in Kleinstbetrieben, 28 Prozent in Kleinbetrieben) wurden damit von sachsen-anhaltischen Kleinstbetrieben Fachkräfte in vergleichbaren Relationen, von Kleinbetrieben jedoch in deutlich höherem Niveau gesucht. Demgegenüber entfielen 2013 lediglich 19 Prozent des Bedarfs an qualifiziertem Personal auf Großbetriebe, wobei in diesen Betrieben 25 Prozent aller Beschäftigten des Landes tätig waren. In mittleren Betrieben belief sich der Anteil des Bedarfs an Personal auf 24 Prozent, was leicht unter dem Beschäftigtenanteil lag (28 Prozent). Während sich der Fachkräftebedarf in Ost- und Westdeutschland mit steigender Größe der Betriebe verringerte, war diese Tendenz in sachsen-anhaltischen Betrieben ähnlich.

Fachkräfteeinstellungen leicht gesunken

Mit der in Sachsen-Anhalt seit zwei Jahren rückläufigen Nachfrage nach Fachkräften ist auch eine Verringerung der in Sachsen-Anhalt eingestellten Fachkräfte einhergegangen. So hat sich diese im ersten Halbjahr 2013 gegenüber dem Vorjahr leicht von 37 auf 35 Tsd. Fachkräfte reduziert. Allerdings war diese bereits von 2011 auf 2012 wesentlich stärker gesunken. Ebenso hat sich der Anteil der Betriebe, die 2013 Fachkräfteeinstellungen vorgenommen haben, reduziert. Im ersten Halbjahr 2013 stellten ca. 21 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe insgesamt etwa 35 Tsd. Fachkräfte ein (vgl. Abbildung 12). Auch in Ost- und Westdeutschland wurden im Vergleich zum Vorjahr weniger Fachkräfte eingestellt (-7 bzw. -9 Prozent).

Abbildung 12: Anteil der Betriebe mit Einstellungen von Fachkräften und eingestellte Fachkräfte in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



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

Auch wenn sich die Zahl der in Sachsen-Anhalt insgesamt eingestellten Fachkräfte 2013 gegenüber dem Vorjahr weiter verringert hat, war das Einstellungsverhalten in den einzelnen beschäftigungsstarken Branchen des Landes unterschiedlich. So sank die Zahl der Einstellungen ebenfalls im verarbeitenden Gewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Handel und Reparatur. Demgegenüber erfolgten in den unternehmensnahen Dienstleistungen im Vorjahresvergleich mehr Einstellungen. Die Einstellungen entfielen auf die vier genannten Branchen in ähnlichen Relationen wie sie bereits für den Fachkräftebedarf festgestellt werden konnten. Somit entfielen 26 Prozent der Einstellungen auf unternehmensnahe Dienstleistungen, 14 Prozent auf das Gesundheits- und Sozialwesen sowie 12 bzw. 10 Prozent auf das verarbeitende Gewerbe und den Bereich Handel und Reparatur. Gemessen an den Beschäftigtenanteilen wurden im verarbeitenden Gewerbe und Bereich Handel und Reparatur damit – wie bereits in Bezug auf den Fachkräftebedarf festzustellen war – unterdurchschnittlich viele Fachkräfte eingestellt, demgegenüber in den unternehmensnahen Dienstleistungen überdurchschnittlich viele. Die Fachkräfteeinstellungen waren in der Gruppe der Kleinbetriebe rückläufig, in mittleren Betrieben unverändert, in Klein- und Großbetrieben sind sie jedoch leicht angestiegen. Die Verteilung der Einstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Relation zur Beschäftigtenverteilung ähnelte den Angaben zum Fachkräftebedarf. Fachkräfteeinstellungen erfolgten

bei mittleren Betrieben deutlich überproportional zu ihrem Anteil an den Beschäftigten.

Suche nach Fachkräften zum nächstmöglichen Einstellungstermin nur leicht verringert

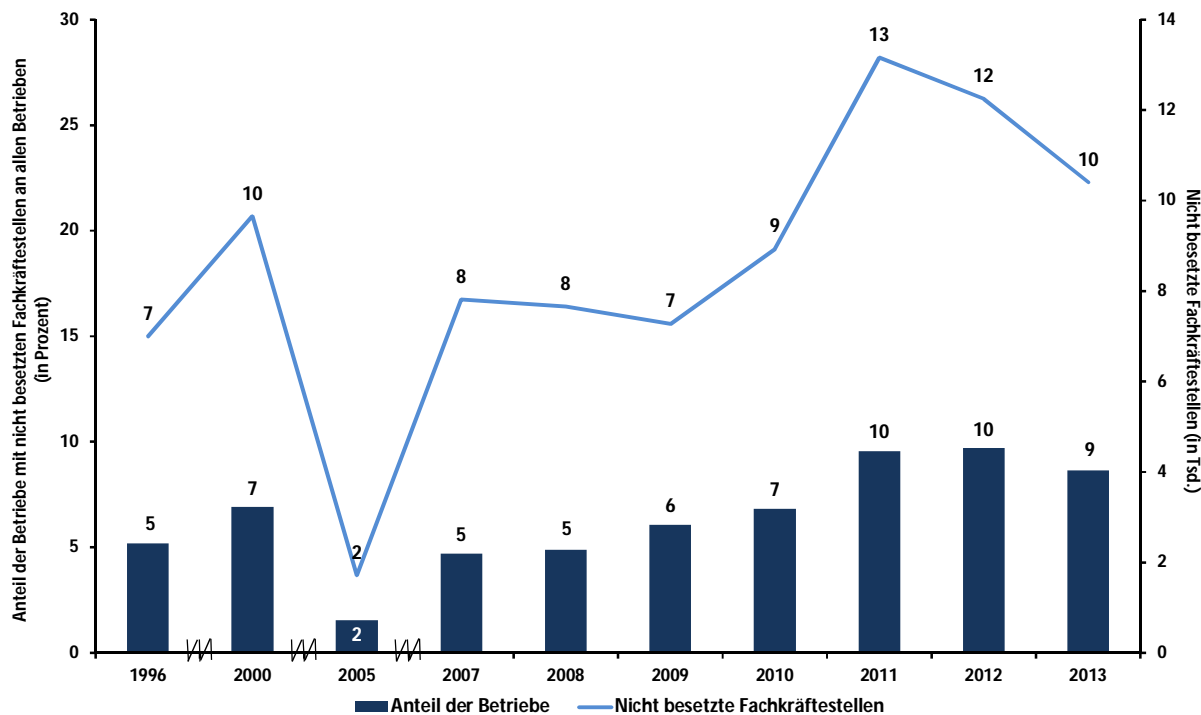
Die Zahl der von den sachsen-anhaltischen Betrieben zum nächstmöglichen Einstellungstermin gesuchten Fachkräfte war zum Befragungszeitpunkt 2013 mit ca. 16 Tsd. wenig geringer als im Vorjahr (17 Tsd.), aber immer noch auf hohem Niveau.³¹ Dennoch wurde anteilig von genau so vielen Betrieben wie im Vorjahr weiterhin qualifiziertes Personal gesucht (jeweils 15 Prozent).

Die Zahl der von den vier beschäftigungsstarken Branchen Sachsen-Anhalts zum nächstmöglichen Einstellungstermin gesuchten Fachkräfte war im Vergleich zum Vorjahr insgesamt zwar unverändert, dennoch suchten Betriebe des Bereichs Handel und Reparatur sowie der unternehmensnahen Dienstleistungen mehr Fachkräfte, Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens hingegen weniger. Während kleine und mittlere Betriebe in geringerem Umfang als im Vorjahr Fachkräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin suchten, waren es in Großbetrieben etwas mehr, und in Kleinstbetrieben blieb die Suche unverändert.

Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen erneut leicht gesunken

Mit dem in Sachsen-Anhalt verringerten Fachkräftebedarf und der reduzierten Zahl der eingestellten Fachkräfte hat sich die Anzahl der unbesetzten Fachkräftestellen 2013 – wie bereits im Vorjahr – reduziert. Insgesamt blieben 2013 etwa 10 Tsd. der in Sachsen-Anhalt zu besetzenden Fachkräftestellen zum Befragungszeitpunkt unbesetzt (vgl. Abbildung 13). Im Vorjahresvergleich entspricht das einem Rückgang um rund 15 Prozent. Auch in Ost- und Westdeutschland hat es im ersten Halbjahr 2013 im Vorjahresvergleich einen deutlichen Rückgang bei unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen gegeben. In Ostdeutschland belief sich dieser Rückgang auf ca. 5 Prozent, in Westdeutschland war er mit 15 Prozent ähnlich hoch wie in Sachsen-Anhalt.

Abbildung 13: Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



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

³¹ Die entsprechende Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels lautete: „Suchen Sie derzeit Arbeitskräfte (ohne Auszubildende), die sofort – also zum nächstmöglichen Einstellungstermin – eingestellt werden sollen?“

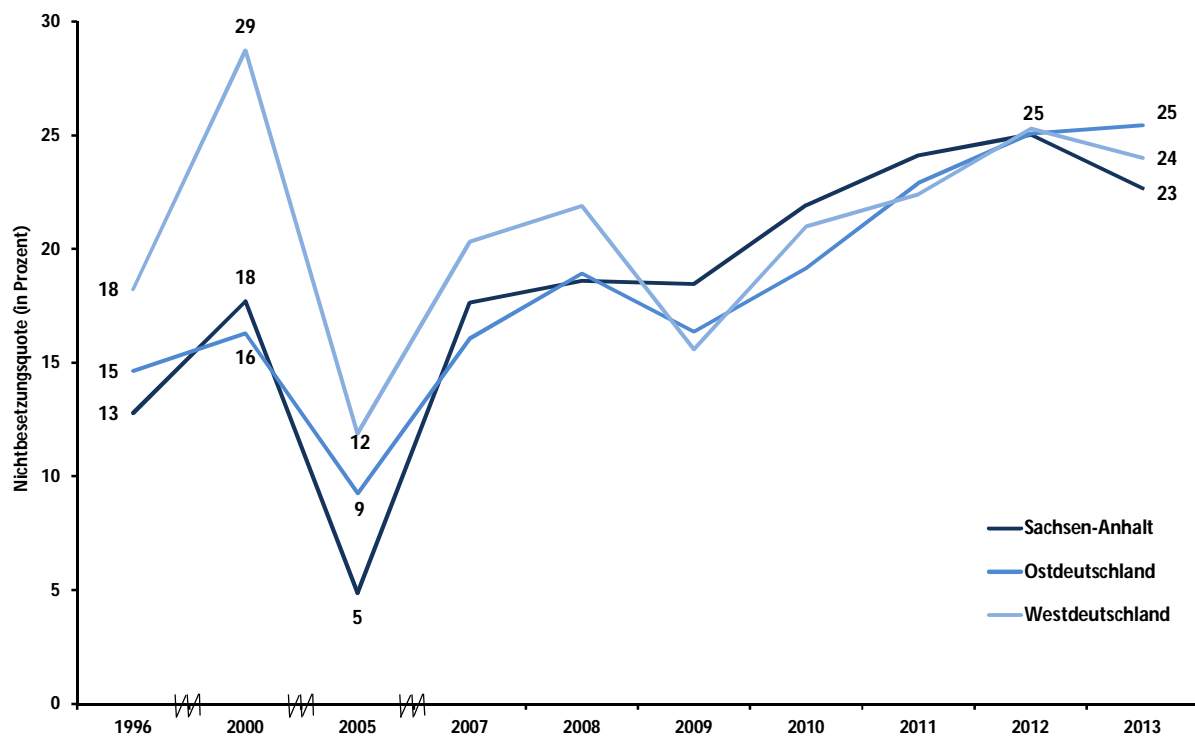
Die meisten nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen auf den beschäftigungsstarken Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (32 Prozent) sowie den Bereich Handel und Reparatur, das Bau- und das verarbeitende Gewerbe (16, 14 bzw. 11 Prozent). Gemessen an den Beschäftigtenanteilen konnten vor allem in den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Baugewerbe überdurchschnittlich viele Fachkräftestellen nicht besetzt werden, demgegenüber unterdurchschnittlich viele im verarbeitenden Gewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen. Rund zwei Drittel aller nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen allein auf Kleinst- und Kleinbetriebe mit bis zu 49 Beschäftigten. Bei einem Beschäftigtenanteil dieser Betriebe von etwa 47 Prozent waren diese daher auch 2013 überdurchschnittlich stark mit Besetzungsproblemen konfrontiert. Demgegenüber hatten Großbetriebe lediglich einen Anteil von 11 Prozent an den unbesetzten Fachkräftestellen bei einem Beschäftigtenanteil von 25 Prozent.

4.2 Besetzung von Fachkräftestellen

Leichte Entspannung bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Wie erfolgreich Betriebe Arbeitsplätze mit qualifiziertem Personal besetzen konnten, wird aus einer Gegenüberstellung der nicht besetzten Fachkräftestellen und des vorhandenen Bedarfs an Fachkräften (vollzogene Einstellungen plus nicht besetzte Stellen) ermittelt und als Nichtbesetzungsquote definiert. In Sachsen-Anhalt waren im Durchschnitt 23 Prozent aller im ersten Halbjahr 2013 zu besetzenden Fachkräftestellen zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt (Ostdeutschland 25 Prozent, Westdeutschland 24 Prozent). Damit hat sich die Nichtbesetzungsquote von Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt 2013 gegenüber dem Vorjahreszeitraum etwas verringert, während sie in Ostdeutschland konstant blieb und sich in Westdeutschland um 1 Prozentpunkt verringerte (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



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

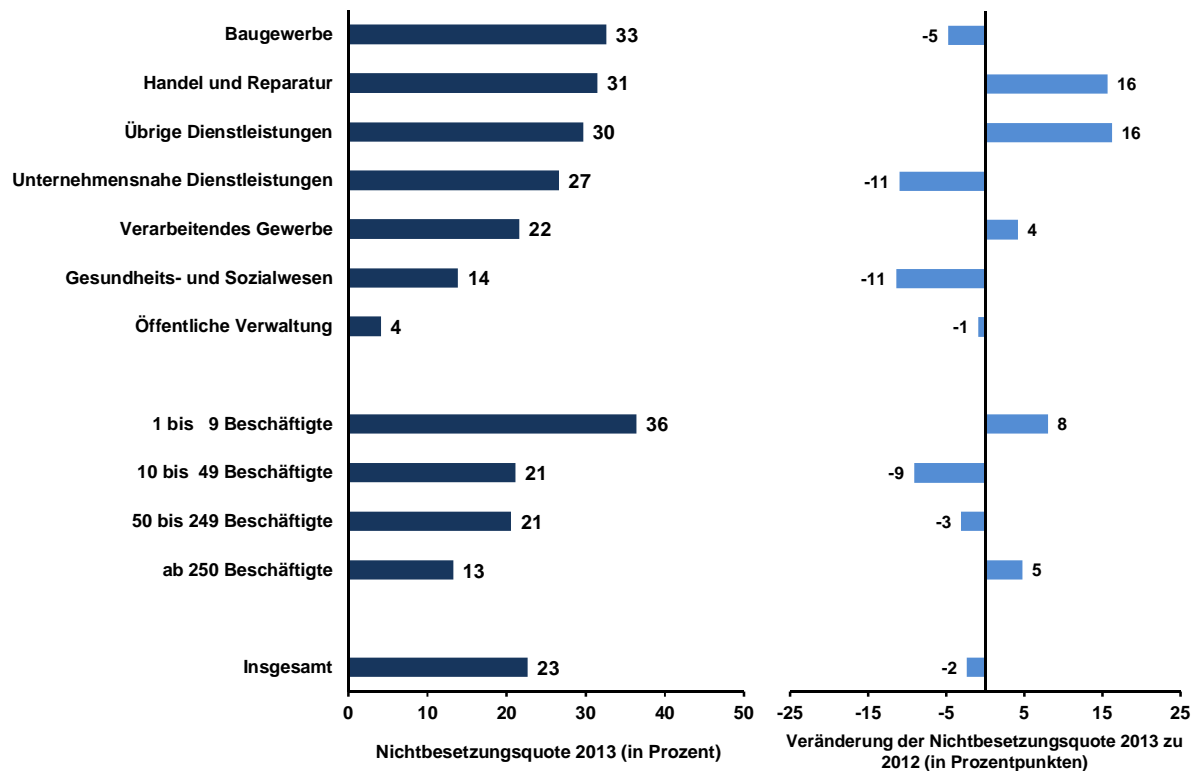
Sachsen-Anhalt und Brandenburg waren die beiden einzigen ostdeutschen Bundesländer, in denen sich die Besetzungsprobleme 2013 im Vorjahresvergleich etwas verringerten, in allen anderen ostdeutschen Ländern haben sie weiter zugenommen.

Besetzungserfolge differieren nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Wie erfolgreich Betriebe freie Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen können, fiel in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich aus (vgl. Abbildung 15). Die höchsten Nichtbesetzungsquoten mit 27 bis 33 Prozent unbesetzt gebliebener Stellen wiesen wie in den Vorjahren beschäftigungsstarke Branchen wie die unternehmensnahen Dienstleistungen, aber auch das Baugewerbe auf. 2013 hat sich die Besetzungssituation im Vergleich zum Vorjahr vor allem im Bereich Handel und Reparatur deutlich verschärft, 2013 konnte hier fast jede dritte Stelle nicht besetzt werden, im Vorjahr waren es halb so viele. Ähnlich verlief die Entwicklung in Betrieben der übrigen Dienstleistungen. Relativ entspannt war die Situation im Gesundheits- und Sozialwesen (14 Prozent), und im verarbeitenden Gewerbe blieben 22 Prozent der angebotenen Fachkräftestellen unbesetzt. Allein auf die unternehmensnahen Dienstleistungen, das verarbeitende Gewerbe und den Bereich Handel und Reparatur entfielen zwar rund 50 Prozent des Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt, aber fast 60 Prozent aller nicht besetzten Fachkräftestellen. Zu den Branchen mit relativ problemloser Besetzung von Fachkräftestellen gehörte demgegenüber nach wie vor die öffentliche Verwaltung, in der die Nichtbesetzungsquote im einstelligen Prozentbereich verblieb (vgl. ebenfalls Abbildung 15).

Wie bereits im vorangegangenen Befragungszeitraum hatten auch 2013 vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe Probleme bei der Gewinnung von Fachkräften. Auf Betriebe dieser Größenklasse entfielen 57 Prozent aller im ersten Halbjahr 2013 angebotenen Stellen für Fachkräfte, aber 67 Prozent aller nicht besetzten Stellen. Dieses Missverhältnis findet ihren Niederschlag in der Nichtbesetzungsquote, die sich für Kleinstbetrieben auf 36 Prozent und für Kleinbetriebe auf 21 Prozent belief. In Kleinstbetrieben haben sich die Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu finden, gegenüber dem Vorjahr verschärft, in kleinen Betrieben hingegen etwas entspannt. Die Situation war in ost- wie westdeutschen Kleinstbetrieben ebenfalls sehr angespannt. In mittleren Betrieben Sachsens-Anhalts hat sich die Besetzungsproblematik gegenüber dem Vorjahr etwas entspannt, in Großbetrieben hat sie leicht zugenommen. Dennoch sollten die bestehenden Unterschiede in der Besetzungssituation zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen nicht verkannt werden: Während auf Großbetriebe lediglich 11 Prozent aller in Sachsen-Anhalt nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen, waren es bei mittleren Betrieben etwas mehr als 20 Prozent. Auf Kleinst- und Kleinbetriebe entfielen 2013 jeweils ca. 33 Prozent aller nicht besetzten Fachkräftestellen. Dies zeigt sich auch in unterschiedlichen Nichtbesetzungsquoten, die in der Tendenz mit zunehmender Betriebsgröße abnehmen (vgl. ebenfalls Abbildung 15).

Abbildung 15: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2013 und ihre Veränderung zu 2012 nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2013 (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2012 und 2013

Anstieg der Besetzungsschwierigkeiten von Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss

Von den Betrieben wurden bezüglich der Besetzung von Stellen mit qualifiziertem Personal Informationen darüber erhoben, ob ein Hochschulabschluss erforderlich ist oder ob die Stelle eine abgeschlossene Ausbildung voraussetzt. Der Unterscheidung liegt die Annahme zu Grunde, dass sich Besetzungsschwierigkeiten in Abhängigkeit von erforderlichen qualifikatorischen Voraussetzungen voneinander unterscheiden. Diese These konnte mit den Befragungsergebnissen aus 2008, als diese Unterscheidung erstmals erfolgte, bestätigt werden. Es zeigte sich, dass insbesondere bei der Besetzung von Stellen mit Hochqualifizierten Probleme auftraten. Dies spiegelte sich in einer überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquote wider, denn im ersten Halbjahr 2008 war im Durchschnitt Sachsens-Anhalts gut jede dritte mit einem Hochqualifizierten zu besetzende Stelle (36 Prozent) nicht besetzt, demgegenüber ca. jede siebte Stelle (14 Prozent), die eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderte.³² Die aktuell vorliegenden Daten belegen, dass sich an dieser Situation in Sachsen-Anhalt etwas verändert hat. 2013 traten Probleme bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit erforderlichem Hochschulabschluss ähnlich häufig auf wie bei der Besetzung von Stellen, die eine abgeschlossene berufliche Ausbildung voraussetzen. Im Unterschied zur Befragungswelle 2008 gab es 2013 somit kaum noch Unterschiede beim Besetzungserfolg zwischen beiden Beschäftigtengruppen. Diese Annäherung erklärt sich zum einen daraus, dass es im Bereich der Hochqualifizierten im Durchschnitt im Vergleich mit 2008 eine deutliche Verringerung der Besetzungsprobleme gegeben hat: Blieben 2008 im Durchschnitt 36 Prozent aller Fachkräftestellen für Akademiker in Sachsen-Anhalt unbesetzt, so waren es 2013 24 Prozent. Damit weist Sachsen-Anhalt im ostdeutschen Ländervergleich aktuell die geringste Nichtbesetzungsquote für diese Qualifikationsgruppe aus. Zum anderen ist es in Sachsen-Anhalt schwieriger geworden, Fachkräftestellen mit erforderlichem Berufsabschluss zu besetzen: Während 2008 lediglich 14 Prozent dieser Stellen nicht besetzt werden konnten, waren es 2013 bereits 22 Prozent. In Ost- und Westdeutschland hatten die Betriebe hingegen wie bereits im Ergebnis der Erhebungswelle das Jahres 2008 weiterhin größere Probleme, Stellen für Hochqualifizierte zu

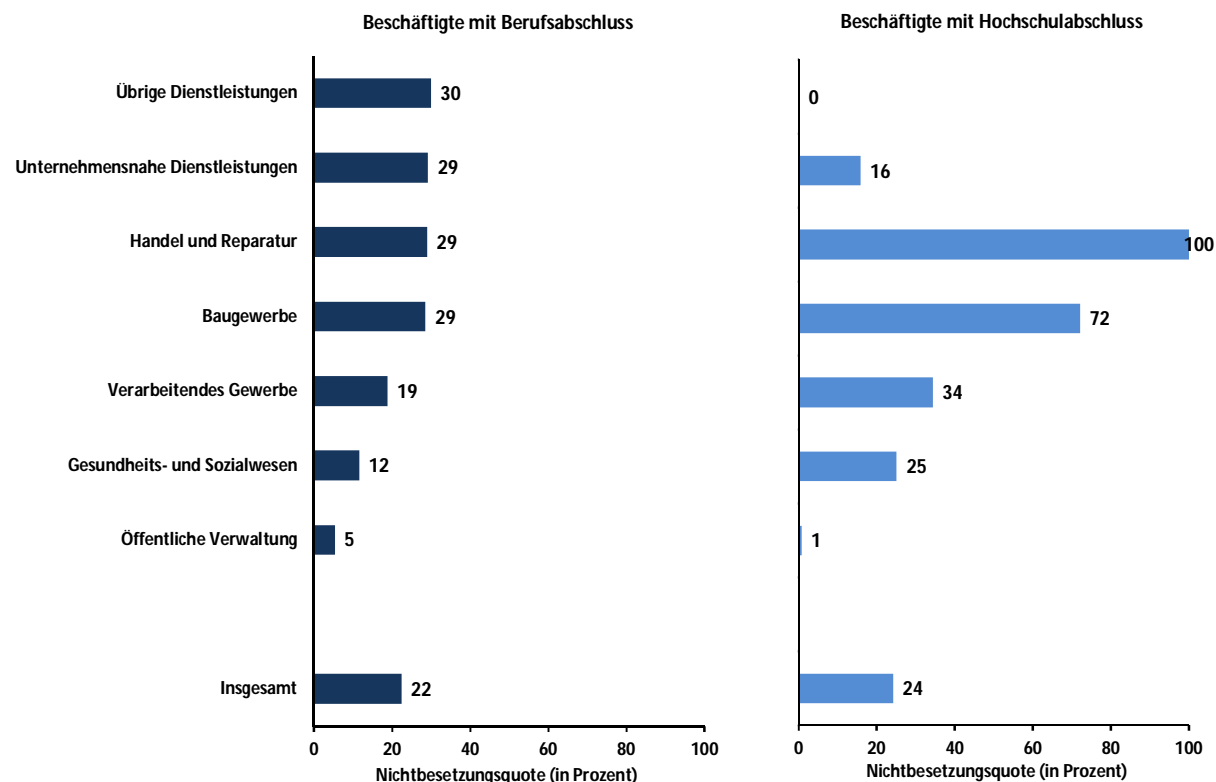
³² Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 13. Welle 2008, hrsg. von der Landesregierung Sachsen-Anhalt, Berlin, April 2009, S. 42 f.

besetzen (31 bzw. 28 Prozent) als Stellen mit erforderlichem Berufsabschluss (24 bzw. 23 Prozent), wengleich sich die Unterschiede zwischen beiden Qualifikationsgruppen gegenüber 2008 in der Regel verringert haben. Insgesamt fielen die Besetzungsschwierigkeiten 2013 in beiden Fachkräftegruppen in Westdeutschland etwas geringer aus als in Ostdeutschland. In Sachsen-Anhalt waren die Besetzungsschwierigkeiten bei Hochqualifizierten wie auch bei Fachkräften mit erforderlichem Berufsabschluss jeweils geringer als im ost- und westdeutschen Durchschnitt.

In ausgewählten Branchen größere Probleme bei Besetzung von Stellen mit Hochqualifizierten als bei Stellenbesetzungen mit Berufsabschluss

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt zunächst, dass die Besetzungsschwierigkeiten für die beiden Qualifikationsgruppen auch 2013 unterschiedlich waren. Die Fachkräftesituation bei Beschäftigten mit erforderlichem Berufsabschluss war vergleichsweise kompliziert in den beiden beschäftigungsstarken Branchen unternehmensbezogene Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur, aber auch im Baugewerbe und in den übrigen Dienstleistungen (Nichtbesetzungsquote jeweils ca. 30 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe lag die Nichtbesetzungsquote bei unterdurchschnittlichen 19 Prozent, im Gesundheits- und Sozialwesen bei 12 Prozent. Lediglich 5 Prozent dieser Stellen blieben in Betrieben und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung unbesetzt. Den höchsten Bedarf an Beschäftigten mit Berufsabschluss hatten die vier beschäftigungsstarken Branchen, darunter insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen (26 Prozent des Gesamtbedarfs). Auf die genannten Bereiche entfiel allein rund 60 Prozent des Gesamtbedarfs an Beschäftigten mit Berufsabschluss in Sachsen-Anhalt (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2013 (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Auch bei Hochqualifizierten gab es branchenspezifische Unterschiede. Den höchsten Bedarf an Hochqualifizierten signalisierten – wie schon bei den Beschäftigten mit Berufsabschluss – insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen (34 Prozent). Allerdings war die Nichtbesetzungssituation hier deutlich entspannter (Nichtbesetzungsquote 16 Prozent) und lag unter dem Landesdurchschnitt (24 Prozent). Auf das verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen entfiel

len jeweils nur 14 Prozent des Fachkräftebedarfs an dieser Tätigkeitsgruppe, die Nichtbesetzungsquoten lagen aber bei überdurchschnittlichen 34 bzw. 25 Prozent. Lediglich 3 Prozent des Bedarfs entfielen auf den Bereich Handel und Reparatur, gleichzeitig gab es hier erhebliche Schwierigkeiten, die Stellen zu besetzen. Allein auf die drei Bereiche verarbeitendes Gewerbe, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen entfielen 2013 in Sachsen-Anhalt über 60 Prozent des Gesamtbedarfs an Hochqualifizierten, wobei die Besetzungsschwierigkeiten hier – wie bereits gezeigt – unterschiedlich waren. Kaum von Besetzungsschwierigkeiten betroffen war auch hier die öffentliche Verwaltung, deren Nichtbesetzungsquote lag bei lediglich 1 Prozent.

Deutliche Zunahme der Besetzungsschwierigkeiten von Stellen mit erforderlichlichem Berufsabschluss in Kleinstbetrieben

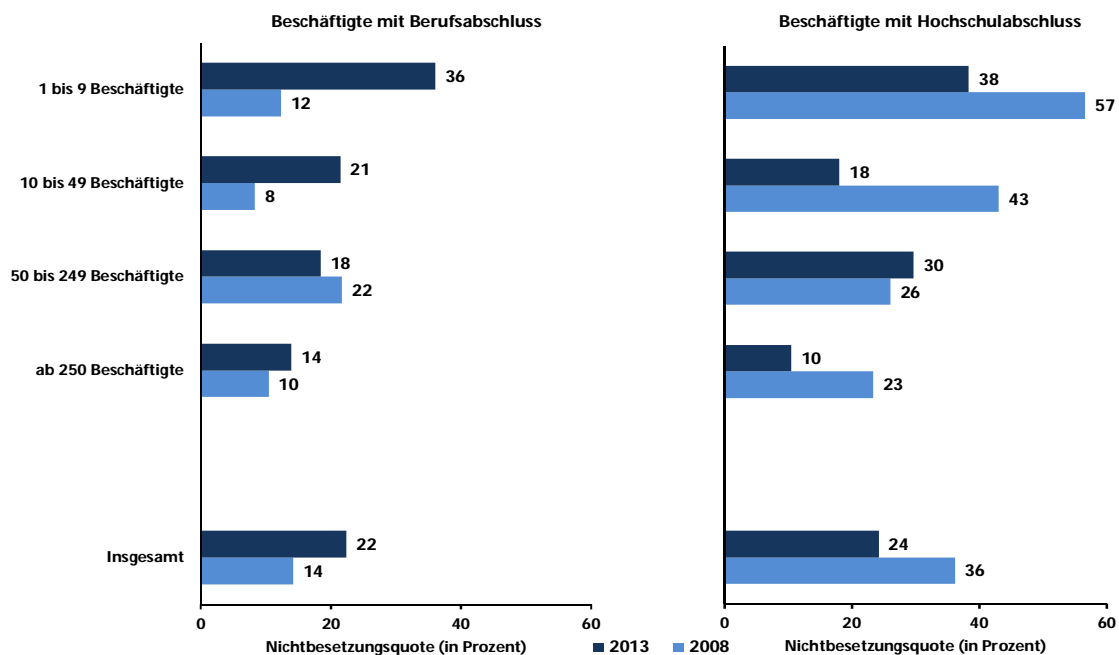
Besetzungsprobleme von Stellen mit erforderlichlichem Berufsabschluss wie auch mit erforderlichlichem Hochschulabschluss nahmen 2013 mit sinkender Betriebsgröße deutlich zu (vgl. Abbildung 17).³³ Die größten Probleme hatten sachsen-anhaltische Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten. Hier lagen die Nichtbesetzungsquoten sowohl bei Beschäftigten mit erforderlichlichem Berufsabschluss als auch bei Hochqualifizierten sehr deutlich oberhalb der jeweiligen Durchschnittswerte.

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

Demgegenüber hat sich die Situation bei der Besetzung von Arbeitsplätzen, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, zwischen 2008 und 2013 mit Ausnahme der mittleren Betriebe bei allen anderen Betriebsgrößenklassen deutlich entspannt. Auch wenn die meisten Betriebsgrößenklassen 2013 bei der Besetzung von Stellen mit erforderlichlichem Hochschulabschluss erfolgreicher waren als 2008, sollte dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass Kleinst- und mittlere Betriebe bei der Besetzung freier Stellen mit Hochschulabsolventen 2013 vor den größten Herausforderungen standen. Von Kleinstbetrieben konnten fast zwei von fünf Stellen und von den mittleren Betrieben fast jede dritte Stelle nicht besetzt werden. Auf diese beiden Betriebsgruppen entfielen zum Erhebungszeitpunkt gut 50 Prozent des Gesamtbedarfs, aber fast drei Viertel aller nicht besetzten Stellen für Hochqualifizierte.

³³ Ein Branchenvergleich mit 2008 kann aufgrund der Neuordnung der Betriebe nach der WZ 2008 nicht erfolgen.

Abbildung 17: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)

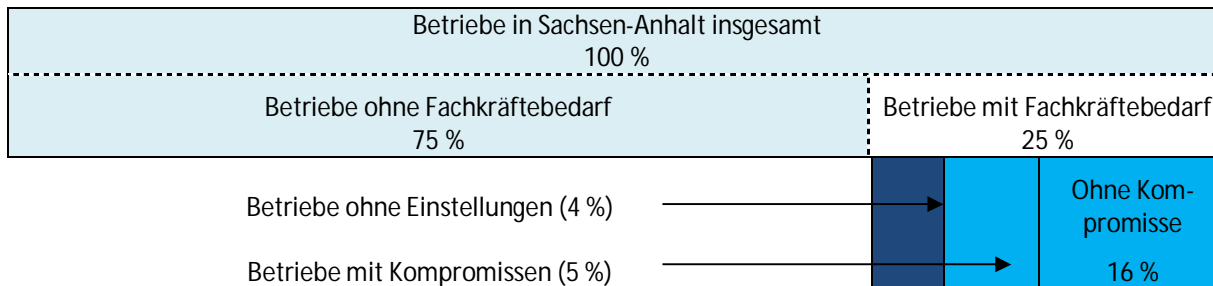


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008 und 2013

4.3 Kompromisse bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Nicht in jedem Betrieb besteht jährlich Fachkräftebedarf. In den zurückliegenden Jahren gab jeweils etwa gut jeder vierte Betrieb Sachsen-Anhalts an, Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen zu wollen. Im Umkehrschluss hatten knapp drei Viertel aller Betriebe keinen Fachkräftebedarf (2013: 75 Prozent). Wenn 2013 Fachkräftebedarf bestand, stellten 21 Prozent der Betriebe auch Fachkräfte ein. Dabei erfolgten bei 16 Prozent der Betriebe Einstellungen ohne eingegangene Kompromisse und bei 5 Prozent der Betriebe mit Kompromissen. Demgegenüber erfolgten in 4 Prozent der sachsen-anhaltischen Betriebe trotz bestehenden Fachkräftebedarfs keine Einstellungen (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Anteil der Betriebe nach Einstellungen an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt 2013 (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

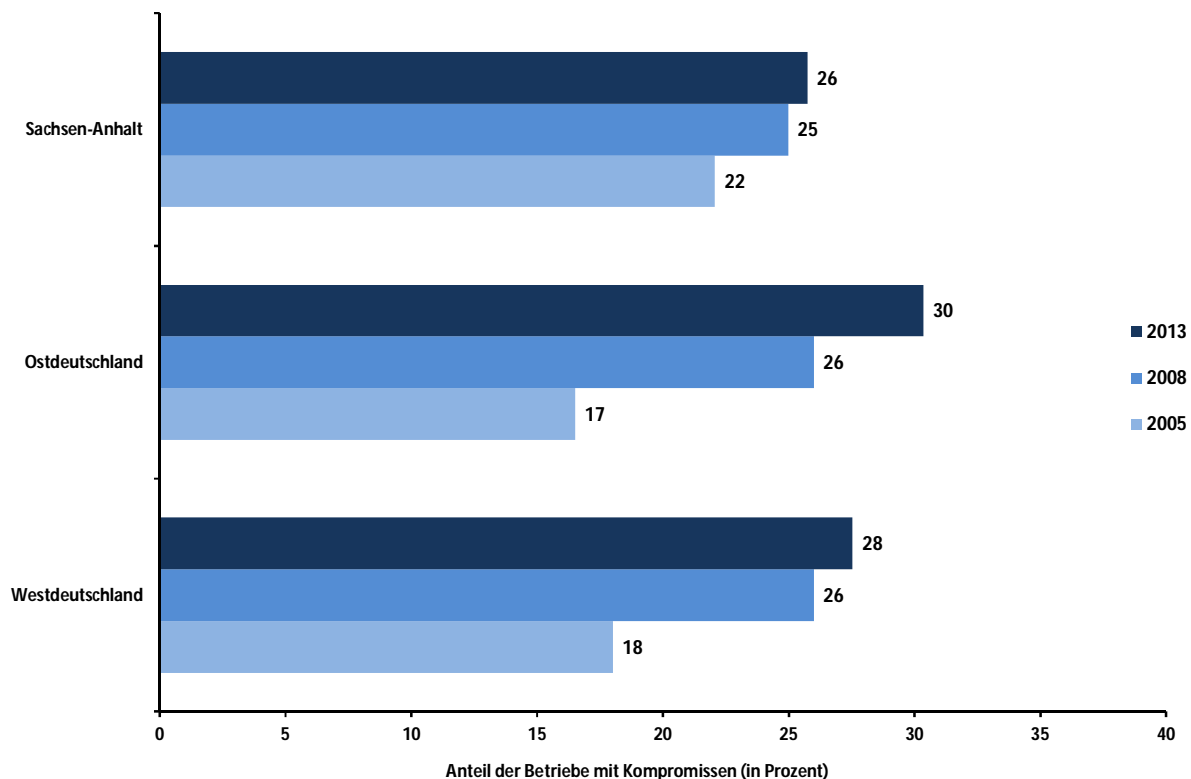
Die für 2013 vorliegenden Ergebnisse signalisieren, dass sachsen-anhaltische Betriebe häufig bereit waren, Fachkräftestellen mit Kompromissen zu besetzen. Eingegangene betriebliche Kompromisse, sei es in Form erforderlicher zusätzlicher Einarbeitungszeiten, Weiterbildungen oder auch höherer Löhne sind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

Seit 2005 stellen mehr Betriebe Fachkräfte mit Kompromissen ein

Mit dem Beschäftigungsaufbau seit 2005 und einer wachsenden Nachfrage nach Fachkräften wurde es für die Betriebe immer schwieriger, Stellen mit geeignetem Fachpersonal zu besetzen. Vor diesem Hintergrund werden im IAB-Betriebspanel Informationen darüber erhoben, inwieweit Betriebe bei der Besetzung dieser Stellen Kompromisse eingehen, erstmals im Jahr 2005, dann 2008 und aktuell 2013. Diese Jahre reflektieren unterschiedliche Situationen am Arbeitsmarkt. Während 2005 die Nachfrage nach Fachkräften in Sachsen-Anhalt vergleichsweise niedrig ausfiel (35 Tsd.), erhöhte sie sich in den Folgejahren. Sie lag 2008 bei ca. 42 Tsd., 2011 bei ca. 54 Tsd., aktuell bei 45 Tsd. Personen. Wenn nachfolgend die Betriebe nach eingegangenen Kompromissen bei Fachkräfteeinstellungen betrachtet werden, so werden die Ergebnisse aus 2005 mit einem vergleichsweise geringen Fachkräftebedarf und einer Nichtbesetzungsquote von lediglich 5 Prozent den Ergebnissen von 2008 und 2013 mit höherem Fachkräftebedarf und deutlich höheren Nichtbesetzungsquoten von 19 bzw. 23 Prozent gegenübergestellt (vgl. auch Kapitel 4.1 und 4.2).

Mit der seit 2005 tendenziell zunehmenden Fachkräftenachfrage und steigenden Besetzungsschwierigkeiten gingen nach Angaben des IAB-Betriebspanels immer mehr Betriebe bei der Besetzung von Stellen mit qualifiziertem Personal Kompromisse ein. Während 2005 in Sachsen-Anhalt 22 Prozent aller Fachkräfte einstellenden Betriebe bei den Stellenbesetzungen Kompromisse akzeptierten, traf dies 2008 auf 25 und 2013 auf 26 Prozent der Betriebe zu. Damit hat sich die Kompromissbereitschaft der sachsen-anhaltischen Betriebe seit 2005 erhöht. Auch in Ost- und Westdeutschland ist eine gewachsene Kompromissbereitschaft der Betriebe bis heute festzustellen. Im Unterschied zu Ost- und Westdeutschland waren die Betriebe in Sachsen-Anhalt aber bereits 2005 wesentlich kompromissbereiter (17 bzw. 18 Prozent der Betriebe in Ost- und Westdeutschland). Deutlich stärker als in Sachsen-Anhalt hat seit 2005 die Kompromissbereitschaft in ost- und westdeutschen Betrieben zugenommen, so dass ost- und westdeutsche Betriebe 2013 bei der Besetzung von Fachkräftestellen anteilig häufiger als sachsen-anhaltische Betriebe Kompromisse eingegangen sind (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen an allen Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



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

Eine wichtige Frage ist, ob die gestiegene Kompromissbereitschaft der Betriebe auch dazu führte, dass mehr Betriebe erfolgreicher bei ihren Stellenbesetzungen waren. Dies war offensichtlich nicht der Fall. Der Anteil der Betriebe mit bestehendem Fachkräftebedarf ist in Sachsen-Anhalt von 16 Prozent in 2005 auf 23 Prozent in 2008 und 25 Prozent in 2013 angestiegen. Während 2005 noch 91 Prozent aller Betriebe mit Fachkräftebedarf angaben, diesen vollständig gedeckt zu haben, verringerte sich der entsprechende Anteil in 2008 auf 79 Prozent und lag 2013 bei lediglich 66 Prozent. Parallel gab in 2013 jeweils ca. jeder sechste Betrieb mit Fachkräftebedarf an, diesen entweder teilweise oder gar nicht gedeckt zu haben (16 bzw. 18 Prozent). 2005 lagen die jeweiligen Anteile noch im einstelligen Prozentbereich (4 bzw. 5 Prozent) (vgl. Tabelle 12). Damit konnten zwar sowohl 2005, 2008 als auch 2013 die meisten Betrieben mit Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt angebotene Stellen auch vollständig besetzen, aber es gibt immer mehr Betriebe, denen dies nicht gelingt.

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

Besetzungserfolg	2005	2008	2013
	Prozent		
Betriebe mit Fachkräftebedarf	16	23	25
Davon nach Besetzungserfolg:			
Voll gedeckt	91	79	66
Teilweise gedeckt	4	11	16
Gar nicht gedeckt	5	10	18
Insgesamt	100	100	100

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

Sowohl Betriebe, die alle ihre Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen konnten, als auch Betriebe, denen dies nur zum Teil gelang, zeigten sich bei Fachkräfteeinstellungen kompromissbereit. Wenn Betriebe alle ihre Fachkräftestellen besetzen konnten, gaben 21 Prozent an, Kompromisse bei der Einstellung eingegangen zu sein. Von den Betrieben, die nicht alle Stellen besetzen konnten, waren es 47 Prozent.

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

Zunahme der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte

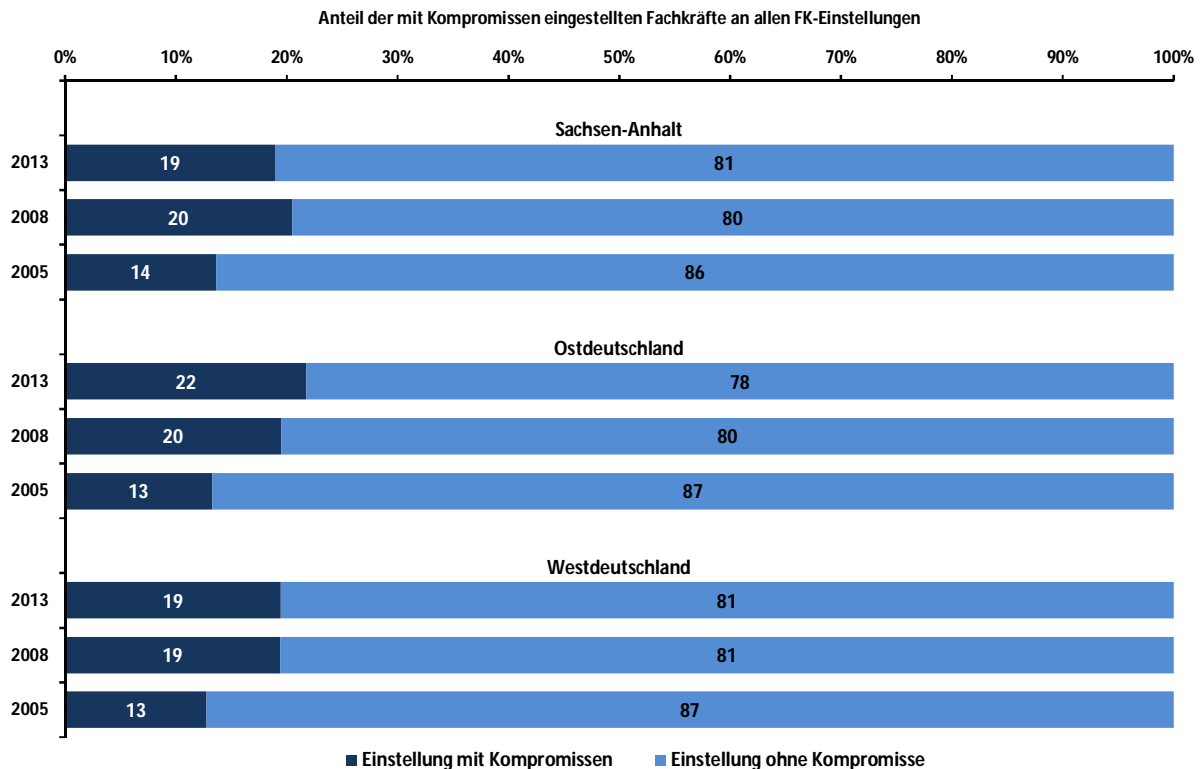
Bisher wurde die Ebene der Betriebe betrachtet. Es wurde deutlich, dass ein zunehmender Anteil von Betrieben bei Fachkräfteeinstellungen Kompromisse eingegangen ist. Offen ist aber, ob vor diesem Hintergrund Betriebe auch mehr Fachkräfte einstellten und damit die Betriebe insgesamt bei der Besetzung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

Der Anteil der mit Kompromissen erfolgten Fachkräfteeinstellungen ist in den zurückliegenden Jahren in Sachsen-Anhalt angestiegen (von 14 Prozent in 2005 auf 20 Prozent in 2008 und 19 Prozent in 2013). Im Umkehrschluss fanden die Betriebe somit immer seltener „passgenaues“ Fachpersonal. Während 2005 noch 86 Prozent aller Einstellungen ohne Kompromisse erfolgten, waren es 2013 81 Prozent. Betriebe stehen zunehmend vor der Herausforderung, interne Lösungsansätze zu finden und zu nutzen, um identifizierte Defizite der Bewerber auszugleichen bzw. attraktive betriebliche Rahmenbedingungen zu gestalten. Auch dies ist Ausdruck einer angespannten Arbeitsmarktsituation. In Ost- und Westdeutschland wurden 2013 ebenfalls mehr Stellen mit Kompromissen besetzt als 2005 (vgl. Abbildung 20). Unter allen ostdeutschen Flächenländern war Sachsen-Anhalt das Land, das 2013 anteilig die wenigsten Fachkräfteeinstellungen mit Kompromissen vornahm.

Dass diese Aufgabe sehr schwierig ist, belegen die Angaben zu den nicht besetzten Fachkräftestellen. Der Anteil unbesetzter Stellen am Gesamtbedarf (Nichtbesetzungsquote) erhöhte sich in Sachsen-Anhalt von 5 Prozent in 2005 auf 23 Prozent in 2013 (Ostdeutschland von 9 auf 25 Prozent, West-

deutschland von 12 auf 24 Prozent). Eingegangene Kompromisse der Betriebe ermöglichten erfolgreiche Stellenbesetzungen, konnten bislang aber nicht verhindern, dass die Besetzungsschwierigkeiten in den zurückliegenden Jahren tendenziell zunahmen. Gleichzeitig muss festgestellt werden, dass Fachkräftestellen überwiegend ohne Kompromisse besetzt wurden.

Abbildung 20: Anteil der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte an allen Fachkräfteeinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)

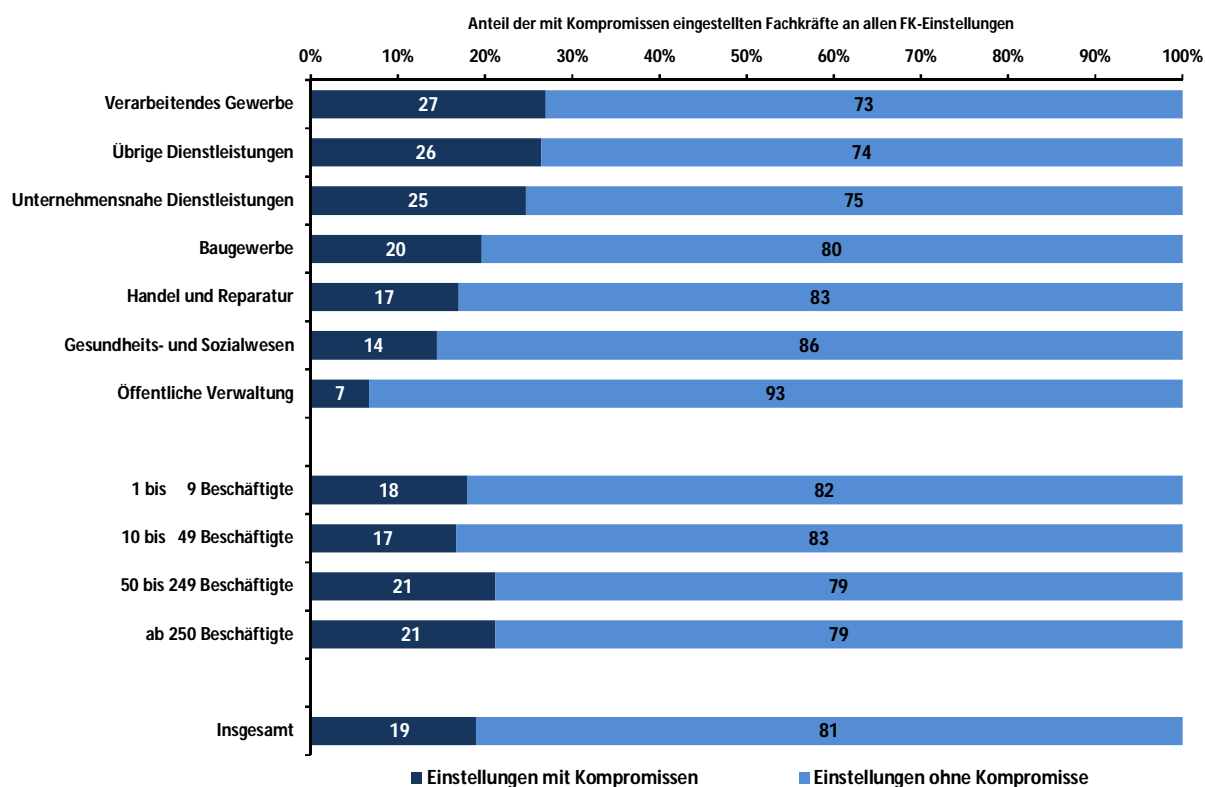


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2008 und 2013

Einstellungen mit Kompromissen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Die Besetzungsschwierigkeiten differieren sehr stark nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, wie weiter oben ausgeführt wurde. Die größten Probleme – gemessen an den ausgewiesenen Nichtbesetzungsquoten – hatten 2013 in Sachsen-Anhalt vor allem solche beschäftigungsstarken Branchen wie Handel und Reparatur sowie unternehmensnahe Dienstleistungen, aber auch das Baugewerbe und übrige Dienstleistungen. Mit Ausnahme des Bereichs Handel und Reparatur zeigten sich die genannten Branchen überdurchschnittlich kompromissbereit. Mindestens jede fünfte Einstellung erfolgte hier mit Kompromissen. Als besonders kompromissbereit erwies sich auch das verarbeitende Gewerbe, denn 2013 erfolgen 27 Prozent der Personaleinstellungen mit Kompromissen. Demgegenüber waren Kompromisse in der öffentlichen Verwaltung in deutlich geringerem Maße erforderlich (7 Prozent) (vgl. Abbildung 21). Im Baugewerbe, im Bereich Handel und Reparatur sowie in den übrigen und unternehmensnahen Dienstleistungen waren die Besetzungsschwierigkeiten dennoch hoch – möglicherweise trotz eingegangener Kompromisse. Bei überdurchschnittlich hoher Kompromissbereitschaft lag die Nichtbesetzungsquote im verarbeitenden Gewerbe aber leicht unter dem Landesdurchschnitt. Im Gesundheits- und Sozialwesen erfolgten lediglich 14 Prozent aller Personaleinstellungen mit Kompromissen, und es konnte ebenfalls nur 14 Prozent der Stellen nicht besetzt werden. Das bedeutet, dass Branchen mit stärkeren Herausforderungen hinsichtlich der Besetzung von Fachkräftestellen nicht in jedem Fall bereit waren bzw. sein konnten (z. B. Handel und Reparatur), betriebsinterne Möglichkeiten zu erschließen, um bestehende Bewerberdefizite auszugleichen bzw. Bewerbern in ihren Vorstellungen bspw. zu Arbeitszeiten und Gehältern entgegenzukommen.

Abbildung 21: Anteil der mit Kompromissen eingestellten Fachkräfte an allen Fachkräfteeinstellungen nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2013 (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt ebenfalls nicht eindeutig, dass im Falle großer Besetzungsschwierigkeiten mehr Fachkräfte mit Kompromissen eingestellt wurden. Die sehr hohen Nichtbesetzungsquoten sachsen-anhaltischer Kleinstbetriebe und die eher geringe Quote in Großbetrieben finden keine Entsprechung in etwaigen Unterschieden bei den Einstellungen mit Kompromissen nach Betriebsgrößenklassen. Die Unterschiede in der Kompromissbereitschaft fallen nicht nur sehr gering aus, zudem sind größere Betriebe etwas kompromissbereiter als kleinere. Dies könnte darin begründet sein, dass eingegangene Kompromisse in der Regel mit finanziellen und personellen Aufwendungen verbunden sind, die Kleinstbetriebe offenbar in geringerem Maße leisten (können) als Großbetriebe. Offen ist darüber hinaus, inwieweit es in Kleinstbetrieben überhaupt Bewerbungen gab. Kleinstbetriebe sind häufig darauf angewiesen, dass Bewerber weitestgehend ihren Vorstellungen entsprechen. Anderenfalls wird eher nicht eingestellt als ein Kompromiss eingegangen.

Hauptkompromisse – umfangreichere Weiterbildung und erhöhter Einarbeitungsaufwand

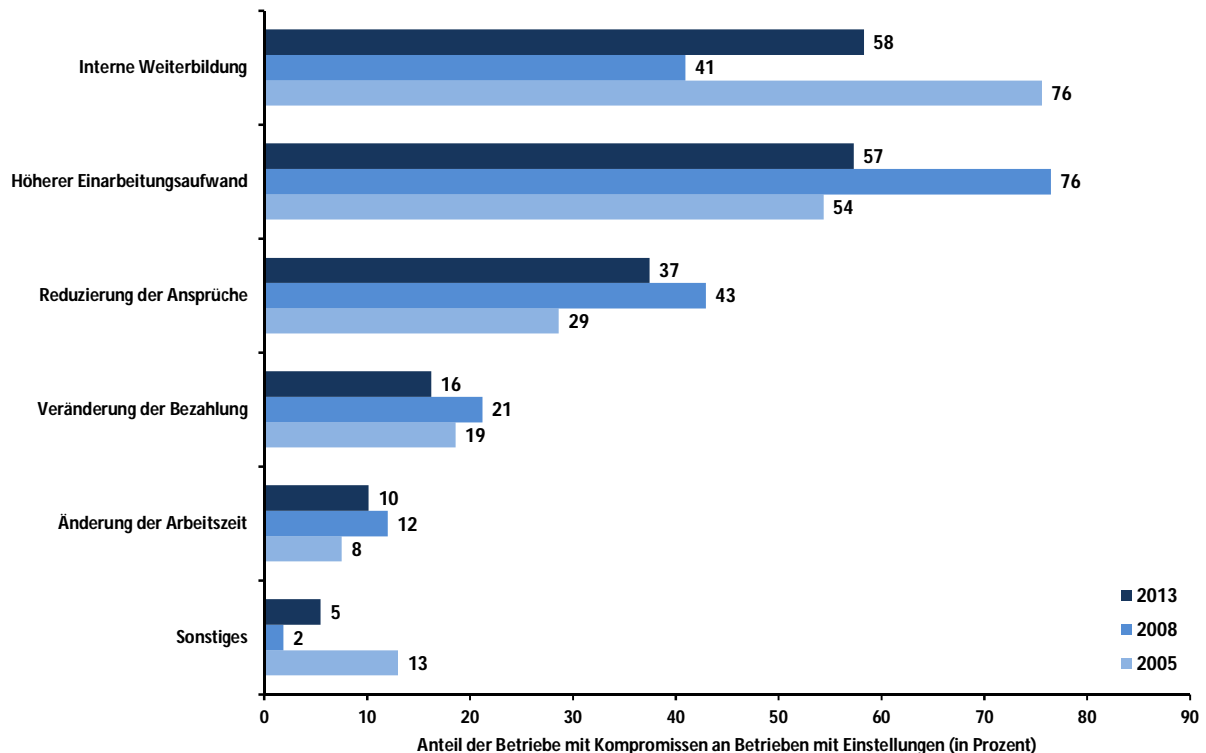
Die Betriebe wurden auch nach der Art der Kompromisse befragt, die sie bei Stellenbesetzungen eingegangen sind. Informationen zu konkret eingegangenen Kompromissen liegen ausschließlich für die Betriebsebene vor. Es kann gezeigt werden, wie hoch der Anteil der Betriebe, die verschiedene Kompromisse nutzten,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

Im Vergleich mit den Befragungsergebnissen aus 2005 gab es in der Rangfolge der eingegangenen Kompromisse mit den Ergebnissen aus 2008 und 2013 keine wesentlichen Änderungen. 2013 wurden betriebsinterne Weiterbildungsmaßnahmen sowie ein höherer Einarbeitungsaufwand der Beschäftigten aufgrund der geringeren fachlichen Qualifikation von den Betrieben als häufigste Kompromisse genannt. Beide Kompromissmöglichkeiten wurden auch 2005 und 2008 von den Betrieben am häufigsten genannt, allerdings 2008 mit einem etwas größeren Gewicht des höheren Einarbeitungsaufwandes. An dritter Stelle stand 2013 die Reduzierung der Ansprüche an die fachliche Qualifikation. 2013 war mehr als jeder vierte Betrieb zu diesem Kompromiss bereit, allerdings mit deutlich abneh-

mender Tendenz gegenüber dem Jahr 2008. Veränderungen der Entlohnung sowie der Arbeitszeit spielten zu allen Befragungszeitpunkten eine relativ geringe Rolle (vgl. Abbildung 22).

Im Vergleich mit Westdeutschland gibt es Ähnlichkeiten im Antwortverhalten der Betriebe. Aber es gibt zwei interessante Unterschiede: Zum einen zeigten sich sachsen-anhaltische Betriebe in Bezug auf interne Weiterbildung 2013 wesentlich aktiver als westdeutsche Betriebe (58 zu 43 Prozent). Zum anderen waren sachsen-anhaltische Betriebe wesentlich seltener bereit, die Ansprüche an die fachliche Qualifikation zu reduzieren (37 zu 52 Prozent).

Abbildung 22: Anteil der Betriebe mit Kompromissen bei Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten in Sachsen-Anhalt 2005, 2008 und 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Fazit: Die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften im Land Sachsen-Anhalt fiel 2013 das zweite Jahr in Folge geringer aus. Ebenso erfolgten etwas weniger Einstellungen im Vergleich zu 2012, und die Anzahl unbesetzter Fachkräftestellen hat sich ebenfalls das zweite Jahr in Folge verringert. Gleichzeitig wurden zum nächstmöglichen Einstellungstermin etwas weniger Fachkräfte gesucht als noch im Vorjahr. Ungeachtet dessen bewegt sich die betriebliche Nachfrage nach qualifiziertem Personal weiterhin auf hohem Niveau. Vor diesem Hintergrund hat sich die Besetzungsproblematik im Fachkräftebereich – gemessen an den Nichtbesetzungsquoten – etwas entspannt. Nach vorliegenden Ergebnissen des IAB-Betriebspanels gab es 2008 größere Probleme bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit Hochqualifizierten als bei der Besetzung von Stellen mit erforderlicher Berufsausbildung. 2013 waren die Besetzungsprobleme bei beiden Qualifikationsgruppen aber recht ähnlich. Die Besetzungsprobleme bei Hochqualifizierten haben sich im Vergleich zu 2008 etwas verringert, die der Beschäftigten mit Berufsabschluss hingegen sind größer geworden. Die gestiegene Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen hat zwar dazu beigetragen, dass in Sachsen-Anhalt seit 2008 mehr qualifiziertes Personal eingestellt wurde. Der Trend zunehmender Besetzungsschwierigkeiten konnte aber nicht aufgehalten werden.

5 Betriebliche Ausbildung

Bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt spielt die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe eine wesentliche Rolle. Die demografische Entwicklung wird langfristig zu einer wesentlichen Verschiebung der Altersstruktur, insbesondere zu einer Verringerung des Anteils jüngerer Menschen führen. Ausbildung ist daher nicht nur eine zentrale Investition in die Zukunft junger Menschen, sondern auch in die Zukunft wettbewerbsfähiger Unternehmen. Ausbildung sichert den eigenen Fachkräftebedarf und beugt Fachkräftemangel vor. Neben der Rekrutierung externer Fachkräfte sowie der Weiterbildung der Mitarbeiter stellt die eigene Ausbildung somit eine weitere wesentliche Säule der Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Frühere Befragungen des IAB-Betriebspanels haben gezeigt, dass viele sachsen-anhaltische Betriebe diese Möglichkeit verstärkt nutzen wollten, um Fachkräftenachwuchs zu sichern. So gaben in der Befragung des Jahres 2011 rund zwei Fünftel der Betriebe³⁴ (39 Prozent) an, dass die eigene Ausbildung des betrieblichen Nachwuchses eine hohe Bedeutung bei der Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften hätte.

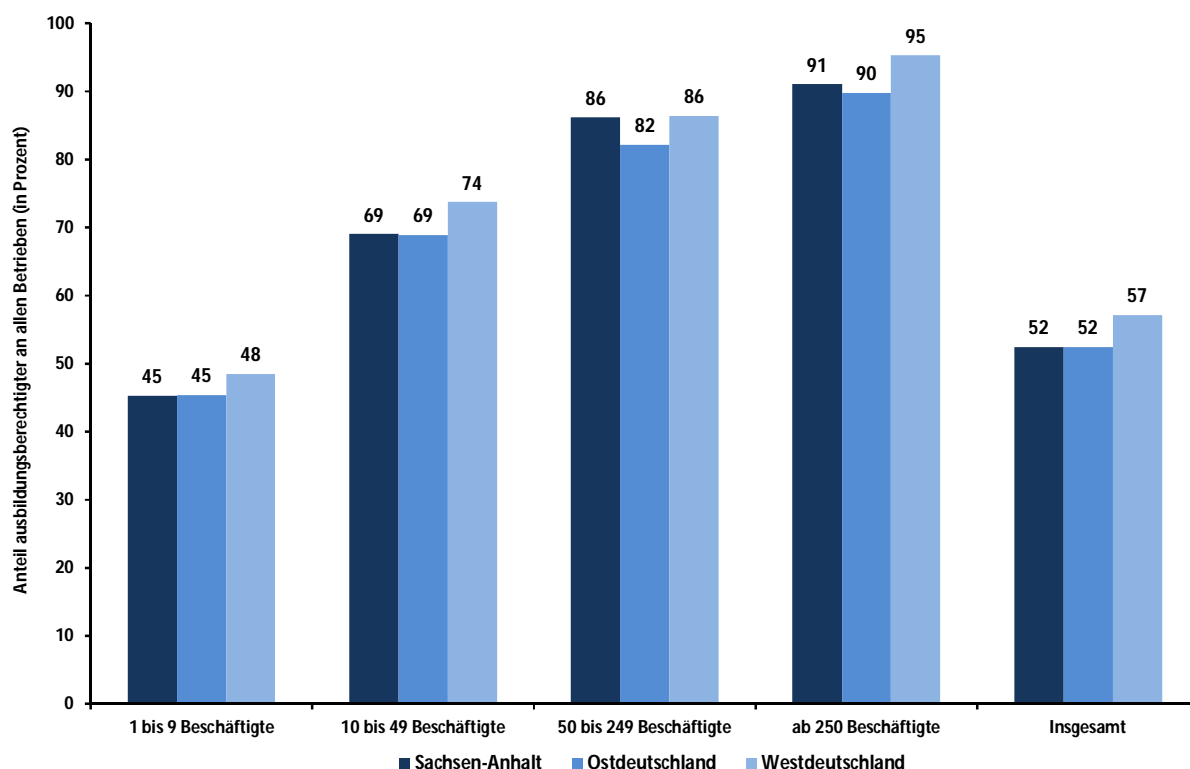
5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die Möglichkeiten der Betriebe, Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, sind – neben dem Angebot an ausbildungsinteressierten Schulabgängern – von bestimmten Voraussetzungen abhängig, wie etwa einer betrieblichen Ausbildungsberechtigung. In Sachsen-Anhalt war in den letzten Jahren stets über die Hälfte aller Betriebe eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt, allerdings seit 2010 mit leicht rückläufiger Tendenz. 2013 verfügten 52 Prozent der Betriebe des Landes über eine Ausbildungsberechtigung. Damit waren in Sachsen-Anhalt anteilig genauso viele Betriebe wie in Ostdeutschland (52 Prozent) ausbildungsberechtigt, aber weniger als in Westdeutschland (57 Prozent). Die betriebliche Ausbildungsbasis war in Sachsen-Anhalt somit weiterhin etwas schmaler als in Westdeutschland.

Ein Blick auf den Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe Sachsen-Anhalts nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass größere Betriebe auch 2013 häufiger ausbildungsberechtigt waren als kleinere Betriebe. Dies ließ sich in ähnlicher Weise auch für Ost- und Westdeutschland beobachten (vgl. Abbildung 23).

³⁴ Der genannte Anteilswert bezieht sich auf alle Betriebe, die zum damaligen Befragungszeitpunkt angaben, innerhalb der nächsten zwei Jahre Stellen für Fachkräfte neu besetzen zu wollen. Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 16. Welle 2011, hrsg. von der Landesregierung Sachsen-Anhalt, Berlin, Juli 2012, S. 56 ff.

Abbildung 23: Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Ausbildungsberechtigung bei 61 Prozent der Betriebe mit Fachkräftebedarf

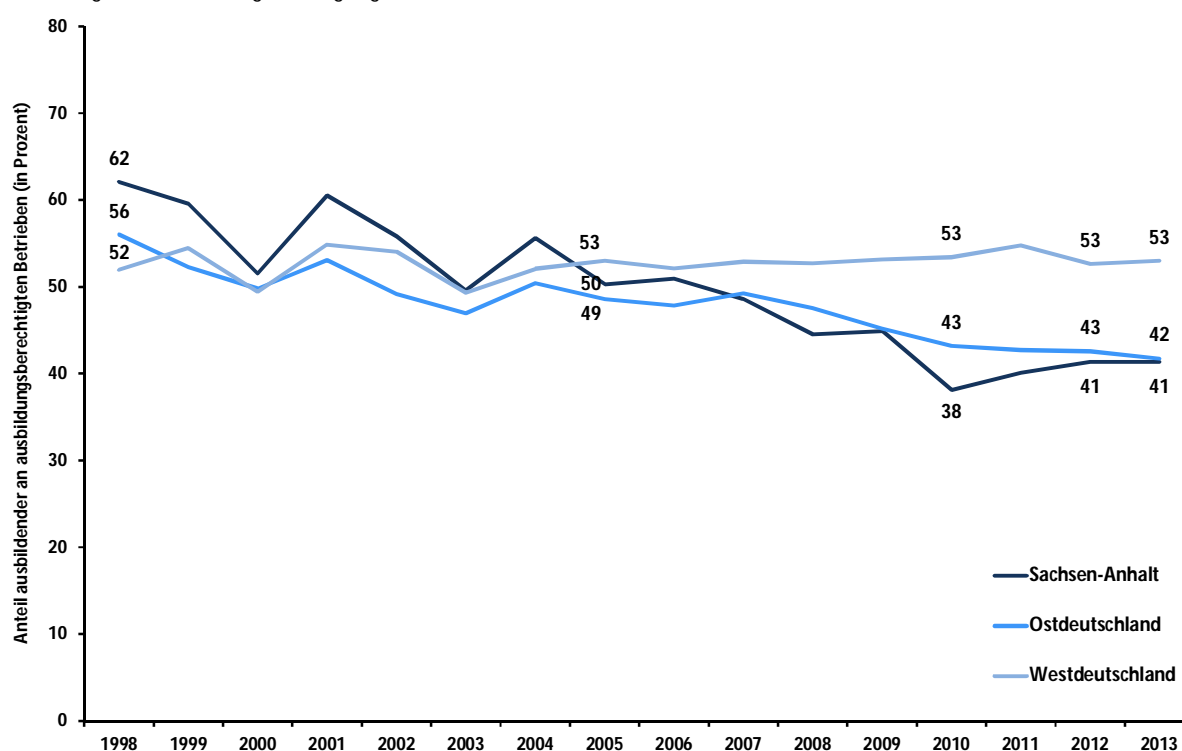
Eine differenzierte Betrachtung der Ergebnisse zeigt, dass die große Mehrheit der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2013 über die Voraussetzungen verfügte, auszubilden. Mit 61 Prozent war der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe hier deutlich größer als in der Gruppe jener Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt keinen Bedarf an Fachkräften hatten (50 Prozent). Wenngleich die Mehrheit der Betriebe mit Fachkräftebedarf prinzipiell in der Lage war, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu sichern, ist der Teil von Betrieben, bei denen dies nicht der Fall war, nicht zu vernachlässigen. So waren fast zwei Fünftel (39 Prozent) der Betriebe mit Fachkräftebedarf nicht ausbildungsberechtigt.

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

Seit drei Jahren wieder gestiegene betriebliche Ausbildungsbeteiligung

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Sachsen-Anhalt bildeten 2013 etwa 41 Prozent aus (Ostdeutschland 42 Prozent, Westdeutschland 53 Prozent).³⁵ Die Ausbildungsbeteiligung³⁶ der sachsen-anhaltischen Betriebe entsprach im Jahr 2013 der des Vorjahres. 2010 war die Ausbildungsbeteiligung bisher am niedrigsten (38 Prozent). Bis dahin hatte es einen kontinuierlichen Rückgang in der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe des Landes gegeben. In den letzten Jahren war zwar wieder eine leichte Steigerung festzustellen, allerdings lag die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe des Landes bis 2013 auf relativ niedrigem Niveau. Damit vollzog sich in Sachsen-Anhalt zumindest in den letzten drei Jahren eine im Vergleich mit Ostdeutschland positive Entwicklung, wo sich der Abwärtstrend in der Ausbildungsbeteiligung auch 2013 fortsetzte. 2013 wurde die vorhandene betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung – in Sachsen-Anhalt wieder ähnlich ausgeschöpft wie in Ostdeutschland. Mit 53 Prozent war die durchschnittliche Ausbildungsbeteiligung in Westdeutschland 2013 allerdings deutlich höher als in Sachsen-Anhalt. Zudem lag die Ausbildungsbeteiligung westdeutscher Betriebe seit Jahren stabil auf diesem Niveau (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2013

Die im Vergleich zu Westdeutschland geringere Ausbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe ist auf verschiedene Ursachen zurückzuführen. Mit der veränderten Situation auf dem Ausbildungsmarkt dürften sich zahlreiche Betriebe, die in den vergangenen Jahren über ihren eigenen Bedarf ausbildeten, zeitweise oder dauerhaft aus der Ausbildung zurückgezogen haben. Ebenso dürf-

³⁵ Ausbildungsbetriebe werden im Rahmen des vorliegenden Berichts folgendermaßen definiert: Als Ausbildungsbetriebe gelten alle Betriebe, für die mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres.

³⁶ Der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung wird nachfolgend als Ausbildungsbeteiligung bezeichnet.

ten die demografisch bedingte Reduzierung der Anzahl der Schulabgänger³⁷ und die damit verbundenen gestiegenen Herausforderungen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen eine Rolle spielen. Vor allem ausbildungswillige Kleinbetriebe, die in der Regel nur einen Ausbildungsplatz anbieten, wiesen bislang erhebliche Probleme aus, Bewerber zu finden. In vielen Fällen konnten die angebotenen Ausbildungsplätze in Kleinbetrieben nicht besetzt werden. Im Ergebnis beteiligten sich die betroffenen Betriebe nicht an der Ausbildung und das Potenzial an ausbildungsberechtigten Betrieben wurde nicht ausgeschöpft.

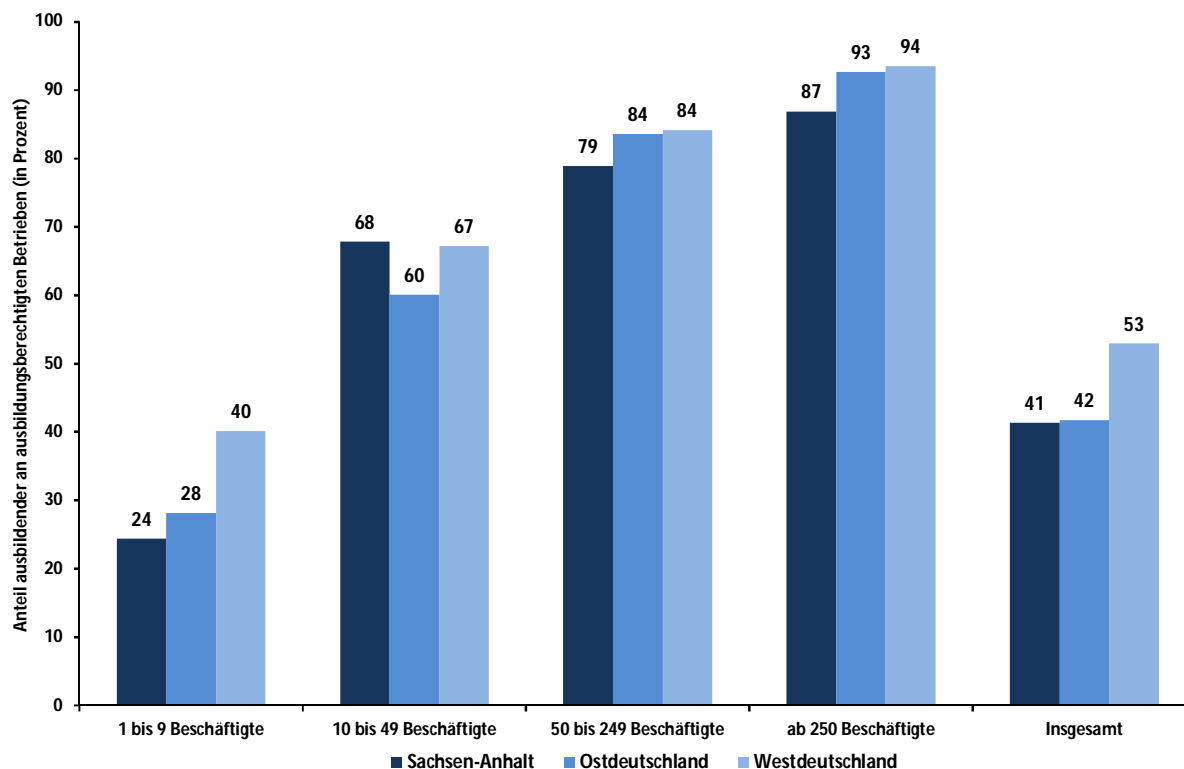
Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen und Branchen

Die ermittelte Ausbildungsbeteiligung war 2013 in den einzelnen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft unterschiedlich hoch. Von den beschäftigungsstarken Branchen wies das verarbeitende Gewerbe die höchste Ausbildungsbeteiligung auf: Gut die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe bildete hier auch aus (51 Prozent). Im produzierenden Gewerbe insgesamt lag sie bei überdurchschnittlichen 48 Prozent. Im Bereich Handel und Reparatur sowie im Gesundheits- und Sozialwesen lag die Ausbildungsbeteiligung mit 39 bzw. 38 Prozent dagegen deutlich niedriger. Noch geringer fiel die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe der unternehmensnahen Dienstleistungen aus, hier wurden unterdurchschnittliche 28 Prozent erreicht. Gleichzeitig hatten die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie unternehmensnahe Dienstleistungen im Vergleich mit allen anderen Branchen des Landes besonders große Schwierigkeiten, Fachkräftestellen mit erforderlichem Berufsabschluss zu besetzen (vgl. auch Kapitel 4.2).

Wie der Blick auf die Ausbildungsbeteiligung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, steigt diese mit der Größe der Betriebe. Während lediglich 24 Prozent aller ausbildungsberechtigten sachsen-anhaltischen Kleinbetriebe 2013 ausbildeten, traf dies bereits auf 68 Prozent aller Kleinbetriebe zu. Unter den mittleren Betrieben waren es fast vier Fünftel und unter den Großbetrieben fast 9 von 10 Betrieben. Der festgestellte Zusammenhang ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Im Vergleich zeigt sich allerdings, dass die Ausbildungsbeteiligung lediglich in sachsen-anhaltischen Kleinbetrieben deutlich höher ausfiel als in Ostdeutschland und geringfügig höher lag als in Westdeutschland. In allen anderen Betriebsgrößenklassen wurden weder die Anteilswerte west- noch ostdeutscher Betriebe erreicht (vgl. Abbildung 25).

³⁷ Im Jahr 2011 wurde die bislang niedrigste Zahl an Schulabgängern im Bundesland Sachsen-Anhalt erreicht. 2012 war seit vielen Jahren des Rückgangs erstmalig wieder ein leichter Anstieg der Zahl der Schulabgänger zu verzeichnen, der sich 2013 fortsetzte. Vgl. Statistikportal der Kultusministerkonferenz, verschiedene Datenquellen unter <http://www.kmk.org/statistik/schule/statistische-veroeffentlichungen.html> (Zugriff: 08.04.2014).

Abbildung 25: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013

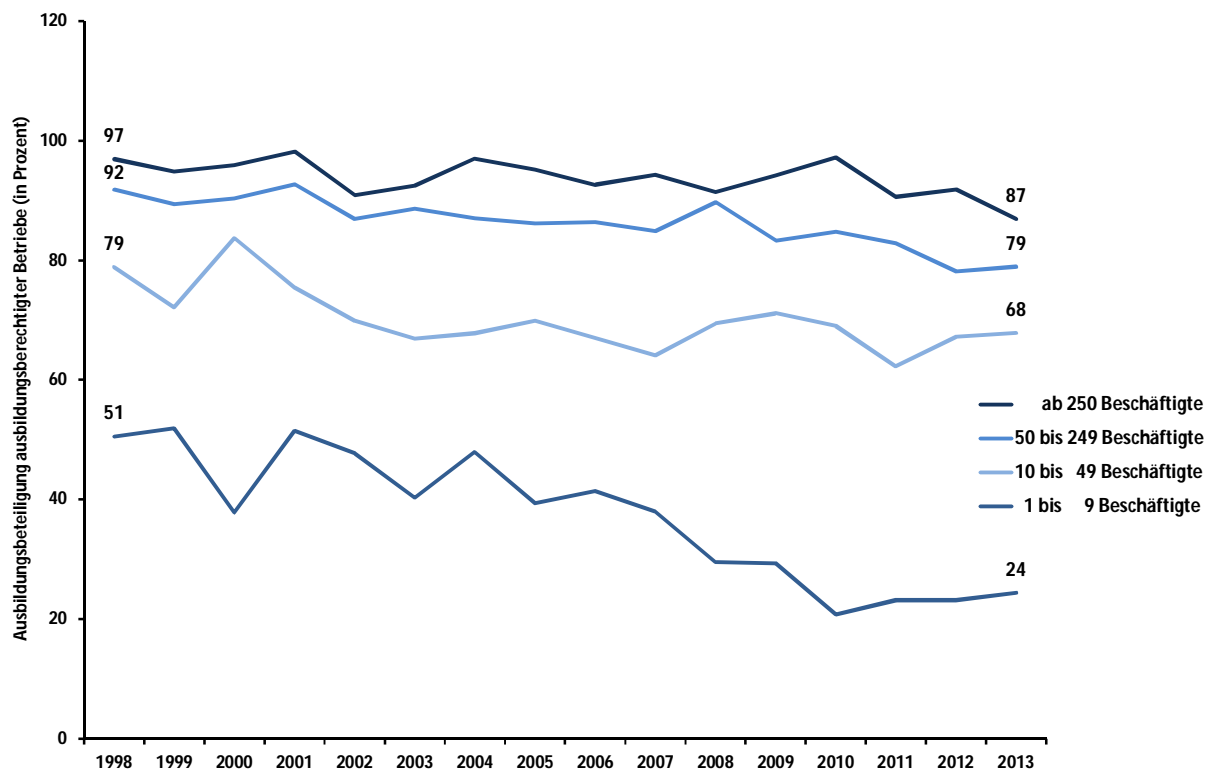


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Auffällig ist, dass sachsen-anhaltische Kleinbetriebe 2013 zwar fast so häufig ausbildungsberechtigt waren wie westdeutsche Betriebe dieser Größe, sich aber dann deutlich seltener als westdeutsche und auch etwas seltener als ostdeutsche Betriebe tatsächlich an der Ausbildung beteiligten.

Der Blick auf die Entwicklung der betriebsgrößenspezifischen Ausbildungsbeteiligung seit Ende der 1990er Jahre zeigt, dass ausnahmslos Betriebe aller Betriebsgrößenklassen ihr Engagement in der Tendenz reduziert haben, wobei für Kleinbetriebe der stärkste Rückgang zu verzeichnen war. Seit 2010, dem bisherigen Tiefpunkt der Beteiligung sachsen-anhaltischer Betriebe an der Ausbildung, zeichneten sich für die einzelnen Betriebsgrößenklassen aber unterschiedliche Entwicklungen ab: Während Klein- und Kleinbetriebe seitdem wieder häufiger ausbildeten, scheint der Rückgang bei mittleren Betrieben vorerst zum Stillstand gekommen zu sein, während er sich bei Großbetrieben auch 2013 fortsetzte (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen, 1998 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

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

Struktur der Ausbildungslandschaft

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

Größter Ausbilder in Sachsen-Anhalt war auch 2013 das verarbeitende Gewerbe. Dort wurden 23 Prozent aller Auszubildenden³⁸ ausgebildet (Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland 22 Prozent). Mit rund 5 Prozent lag die Ausbildungsquote hier oberhalb des Landesdurchschnitts (4 Prozent). Gemessen am Beschäftigtenanteil waren die Ausbildungsleistungen des verarbeitenden Gewerbes somit überdurchschnittlich hoch. Auf den weiteren Plätzen folgten das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Handel und Reparatur mit einem Anteil von jeweils 12 Prozent an allen Auszubildenden. Die Ausbildungsquote beider Bereiche lag hier allerdings jeweils bei unterdurchschnittlichen 3 Prozent. Lediglich 5 Prozent aller Auszubildenden entfielen auf unternehmensnahe Dienstleistungen, die Ausbildungsquote dieses Bereichs war im Vergleich aller Branchen die niedrigste und betrug nur 1 Prozent (vgl. Tabelle 13).

³⁸ Auszubildende = Auszubildende und Beamtenanwärter

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

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Auszubildenden	Ausbildungsquote**
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	4	6
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	5	4
Verarbeitendes Gewerbe	23	5
Baugewerbe	7	3
Handel und Reparatur	12	3
Verkehr, Information, Kommunikation*	4	2
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	5	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	1
Erziehung und Unterricht*	11	9
Gesundheits- und Sozialwesen	12	3
Übrige Dienstleistungen	5	3
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	4
Öffentliche Verwaltung	5	2
1 bis 9 Beschäftigte	11	2
10 bis 49 Beschäftigte	31	4
50 bis 249 Beschäftigte	35	4
ab 250 Beschäftigte	23	3
Insgesamt	100	4

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Knapp ein Viertel (23 Prozent) aller Auszubildenden Sachsens-Anhalts wurde 2013 in Großbetrieben ausgebildet. Der Anteil der Auszubildenden in Betrieben dieser Größenklasse entsprach damit fast ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung (25 Prozent). Die Ausbildungsquote der Großbetriebe lag mit 3 Prozent unter dem Landesdurchschnitt. Die höchsten Ausbildungsquoten wiesen mittlere und Kleinbetriebe mit jeweils 4 Prozent auf. Die Anteile beider Betriebsgruppen an den Auszubildenden übertraf ihre Anteile an den Beschäftigten (jeweils 28 Prozent). Die relativ geringsten Ausbildungsleistungen wurden von Kleinstbetrieben erbracht. Auf sie entfiel 2013 zwar fast ein Fünftel der Beschäftigten (19 Prozent), aber nur etwa jeder neunte Auszubildende (11 Prozent). Im Ergebnis war ihre Ausbildungsquote im Vergleich zum Landesdurchschnitt auch nur halb so hoch (2 Prozent) und damit so niedrig wie in keiner anderen Größenklasse.

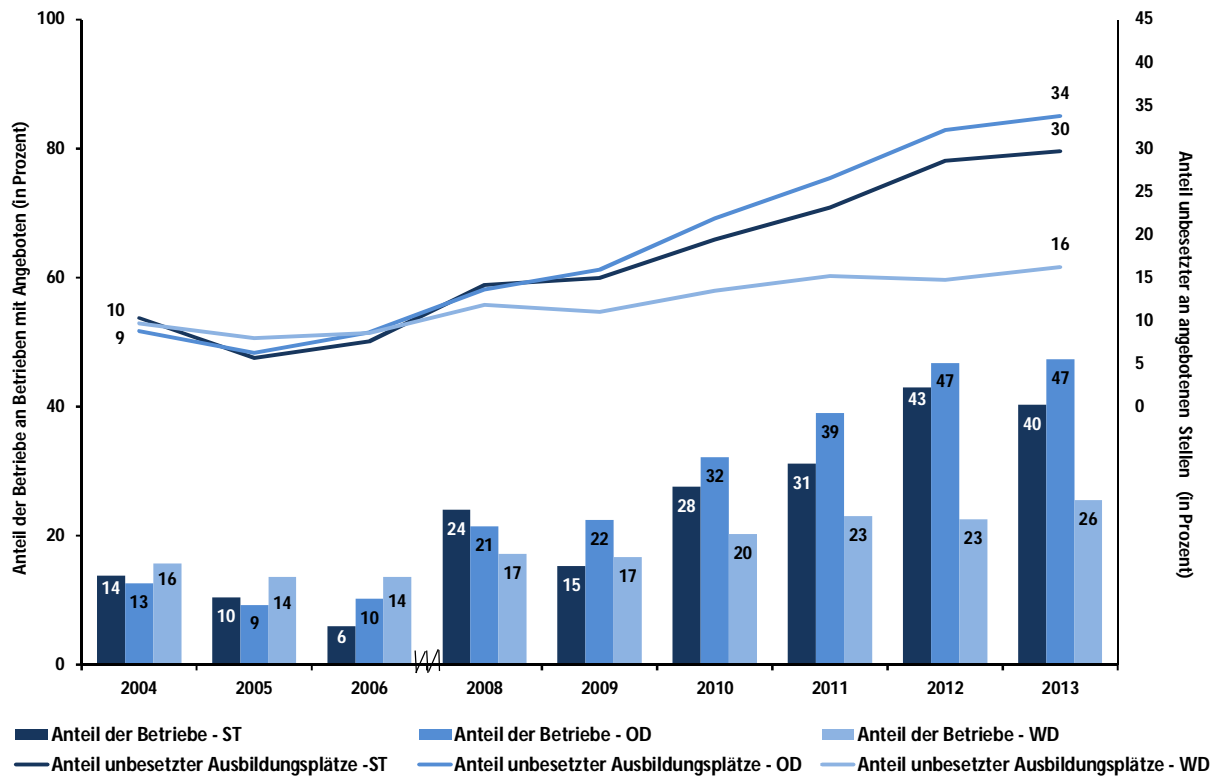
5.2 Schwierigkeiten bei Besetzung von Ausbildungsplätzen und Gründe der Nichtbesetzung

In den letzten Jahren ist es in Sachsen-Anhalt parallel zum gestiegenen Arbeits- und Fachkräftebedarf bei tendenziell rückläufigen Schulabgängerzahlen³⁹ immer schwieriger geworden, aus Sicht der Betriebe geeignete Bewerber für eine Ausbildung zu gewinnen. Insgesamt boten 31 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe des Landes neue Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2012/2013 an (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 32 Prozent). In 40 Prozent der Betriebe Sachsens-Anhalts mit neuen Ausbildungsplatzangeboten konnte mindestens ein angebotener Platz nicht besetzt werden (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 26 Prozent). In allen anderen ostdeutschen Flächenländern lag dieser Anteil deutlich höher. Zudem ist für 2013 festzustellen, dass der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangeboten in Sachsen-Anhalt erstmals seit einigen Jahren nicht weiter gestiegen ist, sich aber auf hohem Niveau bewegte. Im Vergleich zu früheren Jahren war die Situation daher weiterhin schwierig. Im Jahr 2005 hatten lediglich 11 Prozent aller

³⁹ Vgl. die bereits im voranstehenden Abschnitt dieses Kapitels dargelegten Angaben zur Entwicklung der Zahl der Schulabgänger im Bundesland Sachsen-Anhalt nach Angaben des Statistikportals der Kultusministerkonferenz.

Betriebe Sachsens-Anhalts mit neuen Ausbildungsplatzangeboten unbesetzte Ausbildungsplätze. Nur drei Jahre später hatte sich dieser Anteil mehr als verdoppelt (2008 24 Prozent) (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004 bis 2013. Für 2007 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen lag in Sachsen-Anhalt mit 30 Prozent zwar weiterhin unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts und auch teilweise deutlich niedriger als in anderen ostdeutschen Flächenländern, dennoch ist die Nichtbesetzungsquote bei Ausbildungsplätzen erneut angestiegen (um 1 Prozentpunkt).⁴⁰ Hier konnte der bisherige Trend nicht gestoppt werden.

Besetzungsprobleme in Branchen und Betriebsgrößenklassen

Wie der Blick auf die konkrete Situation in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigt, konzentrierten sich die Besetzungsprobleme auf einzelne Bereiche der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Die anteilig mit Abstand meisten unbesetzten Ausbildungsplätze gab es im beschäftigungsstarken Bereich Handel und Reparatur. Hier blieben 2013 43 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. In den anderen beschäftigungsstarken Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft war die Situation weniger angespannt: Für unternehmensnahe Dienstleistungen, das verarbeitende Gewerbe wie auch das Gesundheits- und Sozialwesen wurden mit 27, 25 bzw. 20 Prozent unterdurchschnittliche Nichtbesetzungsquoten ausgewiesen. Die öffentliche Verwaltung konnte ihre Stellen nahezu problemlos besetzen (2 Prozent unbesetzte Stellen).

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

⁴⁰ Die von der BA ausgewiesenen unbesetzten Ausbildungsstellen sind Stellen, die nicht besetzt wurden und vom Betrieb aktiv zurückgezogen wurden. Im Umkehrschluss sind die verbleibenden Stellen nicht zwangsläufig besetzt. Darunter gibt es auch Stellen, die nicht besetzt wurden, wobei der Betrieb aber die Stellenmeldung aufrechterhält.

In sachsen-anhaltischen Kleinstbetrieben konnten im letzten Jahr 42 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Auf Betriebe dieser Größenklasse entfiel insgesamt gut ein Viertel (28 Prozent) aller unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze und rund ein Fünftel (19 Prozent) aller angebotenen Ausbildungsplätze. In Kleinbetrieben konnten 34 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Mittlere und größere Betriebe konnten dagegen die überwiegende Mehrheit der Ausbildungsplätze besetzen (23 bzw. 16 Prozent unbesetzte Ausbildungsplätze).

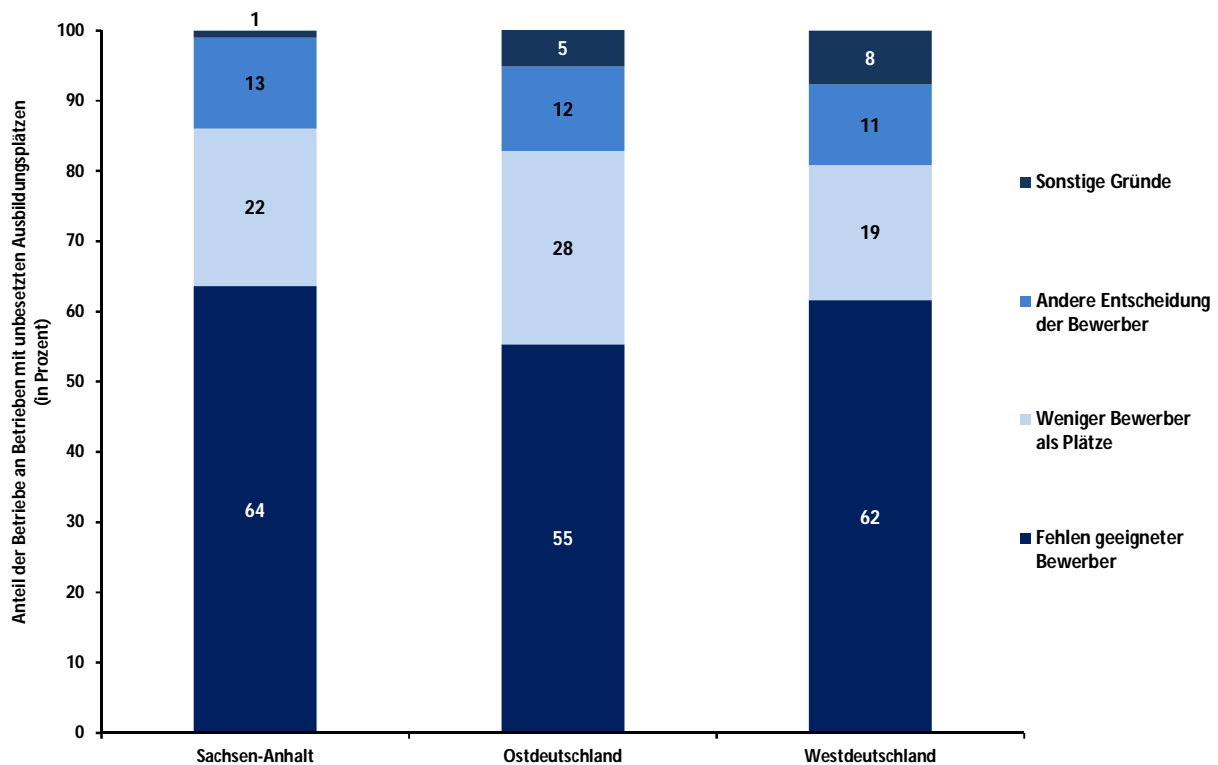
Gründe für die Nichtbesetzung von angebotenen Ausbildungsstellen

Vor dem Hintergrund einer anhaltend hohen Zahl von Betrieben, denen es nicht (oder nur teilweise) gelang, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, wurde in der aktuellen Befragungswelle nach den Gründen gefragt. Wie bereits oben dargestellt, boten 31 Prozent aller ausbildungsberechtigten sachsen-anhaltischen Betriebe neue Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2012/2013 an. In 40 Prozent dieser Betriebe blieben angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt.

Knapp zwei Drittel (64 Prozent) der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen konnten diese nicht besetzen, weil es aus ihrer Sicht nicht genügend geeignete Bewerber gegeben hatte. In diesen Fällen bestand somit kein genereller Mangel an Bewerbern, sondern an geeigneten Bewerbern. Diesen Grund nannten sachsen-anhaltische Betriebe deutlich häufiger als Betriebe der meisten anderen ostdeutschen Flächenländer. Weitere 22 Prozent der Betriebe gaben an, dass weniger Bewerber als angebotene Ausbildungsplätze verfügbar waren. Damit beklagten sachsen-anhaltische Betriebe seltener als andere neue Länder, dass es generell an Bewerbern mangelte. 13 Prozent der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen hatten zwar geeignete Bewerber gefunden, diese hatten sich dann jedoch anderweitig entschieden. In der verbleibenden Zeit bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres konnte offenbar kein entsprechender Ersatz gefunden werden, so dass die betreffenden Ausbildungsplätze unbesetzt blieben.

Auch von ost- und westdeutschen Betrieben wurde die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen mehrheitlich mit einem Fehlen geeigneter Bewerber begründet. Das generelle Fehlen von Bewerbern wurde demgegenüber ebenfalls von deutlich weniger Betrieben genannt. Mit 22 Prozent lag der Anteil dieser Ursache für eine Nichtbesetzung in Sachsen-Anhalt jedoch deutlich unter dem entsprechenden Durchschnittswert für Ostdeutschland und näherte sich dem für Westdeutschland an (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Wichtigste/häufigste Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

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

Gründe für die Ablehnung von Bewerbern

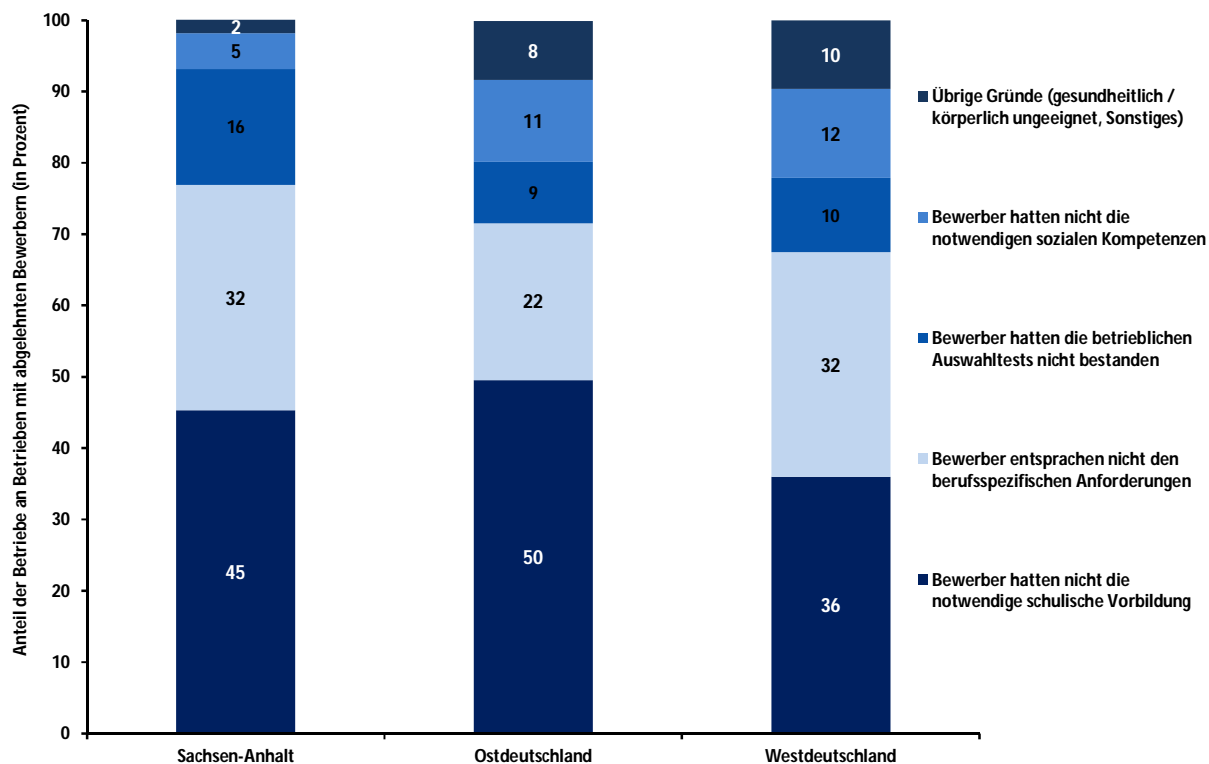
In 40 Prozent aller Betriebe Sachsens-Anhalts mit Ausbildungsplatzangeboten blieben Ausbildungsplätze unbesetzt (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 26 Prozent). In vielen Fällen lag dies nicht an einem generellen Fehlen von Bewerbern, sondern an einem Mangel an geeigneten Bewerbern. Mit 57 Prozent gab weit über die Hälfte aller sachsen-anhaltischen Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an, Bewerber wegen mangelnder Eignung abgelehnt zu haben (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 59 Prozent). In keinem anderen ostdeutschen Flächenland spielte dieser Grund eine derart große Rolle.

Für einen großen Teil der Betriebe mit Ablehnungen (45 Prozent) bestand der wichtigste Grund für die Ablehnung darin, dass Bewerber unzureichende schulische Kenntnisse aufwiesen. Hierbei waren vor allem Grundqualifikationen wie Rechnen, Schreiben und Lesen angesprochen. Von sachsen-anhaltischen Betrieben wurden mangelnde Schulkenntnisse damit seltener als im ostdeutschen Durchschnitt als Ablehnungsgrund genannt (Ostdeutschland 50 Prozent, Westdeutschland 36 Prozent). Bei weiteren 32 Prozent der Betriebe – und damit deutlich häufiger als im ostdeutschen Durchschnitt (22 Prozent) und vergleichbar zum westdeutschen Durchschnitt (32 Prozent) – waren die Bewerber zwar generell geeignet, erfüllten allerdings nicht die Anforderungen, die für die Ausübung des betreffenden Berufes erforderlich waren.⁴¹ Fehlende soziale Kompetenzen waren demgegenüber bei

⁴¹ Mit dem Begriff „berufsspezifische Anforderungen“ wird der Aspekt der Eignung für konkrete Ausbildungsberufe erfasst. Die Berufseignung wird unterschieden von der allgemeinen, berufsspezifischen Ausbildungseignung bzw. Ausbildungsreife. Danach kann eine Person „für einen Ausbildungsberuf, eine berufliche Tätigkeit oder Position als geeignet bezeichnet werden, wenn sie über die Merkmale verfügt, die Voraussetzungen für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der (Ausbildungs-)Beruf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale

5 Prozent der Betriebe ausschlaggebend, Bewerber abzulehnen, und damit seltener als im ost- und westdeutschen Durchschnitt. In der Kategorie übrige Gründe wurde zusammengefasst dargestellt, wenn betriebliche Auswahltests nicht bestanden wurden (16 Prozent), wenn Bewerber gesundheitlich bzw. körperlich ungeeignet waren (1 Prozent) und sonstige, nicht näher bezeichnete Gründe (1 Prozent) vorlagen (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Wichtigste/häufigste Gründe für die Ablehnung von Bewerbern für Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2012/2013 in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland



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

5.3 Kompromissbereitschaft der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen

Angesichts des inzwischen deutlich gesunkenen Angebots an Bewerbern, das sachsen-anhaltischen wie ostdeutschen Ausbildungsbetrieben nunmehr für die Besetzung von Ausbildungsplätzen zur Verfügung steht, sehen sie sich mit einem zunehmenden Wettbewerb um junge Menschen konfrontiert. In den letzten Jahren zeigte sich dies an zunehmenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Wie oben dargestellt, hielten diese Probleme auch im letzten Jahr an. Vor diesem Hintergrund empfehlen Bildungsforscher Betrieben, die Strategien zur Rekrutierung ihrer künftigen Fachkräfte auszuweiten und sich bspw. „verstärkt den leistungsschwächeren Schulabgängern zu(zu)wenden (...)“⁴² In der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurde daher ermittelt, inwieweit der demografische Wandel und Besetzungsprobleme der vergangenen Jahre zu Veränderungen bei den Zugangschancen von Jugendlichen mit unterschiedlichen schulischen Vorausset-

aufweist, die Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit der Person sind“ (Bundesagentur für Arbeit: Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, Berlin, 2006, S. 15).
 Beispiel für berufsspezifische Anforderungen an Krankenpflege: Freude am intensiven Kontakt zu Menschen, Team- und Kommunikationsfähigkeit, gute Umgangsformen, Geduld und Respekt, Einfühlungsvermögen in die Situation pflegebedürftiger Menschen, Hilfsbereitschaft, gute Beobachtungsgabe, schnelles Reaktionsvermögen, sorgfältige und genaue Arbeitsweise, Verantwortungsbewusstsein, Organisationsfähigkeit, Dienstleistungsbewusstsein, Sinn für Sauberkeit und Ordnung, psychische Belastbarkeit, gute körperliche Verfassung, Flexibilität = Bereitschaft zu unregelmäßiger Arbeitszeit sowie Fähigkeit, in wechselnden Situationen zu agieren.

⁴² Holger Seibert und Mirko Wesling: Jugendliche finden immer öfter eine Lehrstelle vor Ort, IAB-Kurzbericht 16/2012.

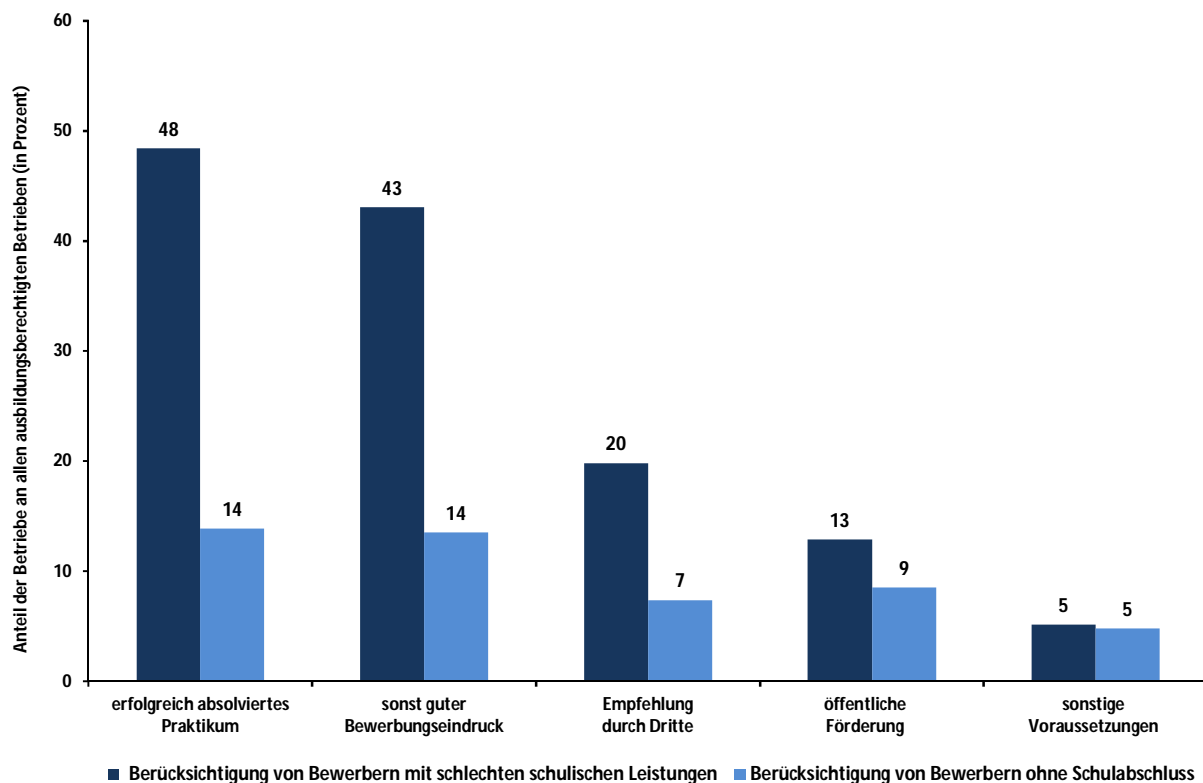
zungen zum System der Berufsausbildung führten. Die Betriebe wurden danach gefragt, unter welchen Voraussetzungen sie bereit wären, auch Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen bzw. Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen.

Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass ausbildungsberechtigte Betriebe durchaus dahingehend einen Unterschied machen, ob sich Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen oder ohne Schulabschluss bewerben: Während sich 65 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt unter bestimmten Umständen bereit zeigten, auch Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen zu berücksichtigen, hätten lediglich 19 Prozent von ihnen auch Bewerber ohne Schulabschluss eingestellt (Ostdeutschland 65 zu 23 Prozent, Westdeutschland 73 zu 31 Prozent). Damit wurden Jugendlichen ohne Schulabschluss von den Betrieben deutlich geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz eingeräumt als Jugendlichen mit schlechten schulischen Leistungen.⁴³

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

65 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt zeigten sich zum Befragungszeitpunkt bereit, unter bestimmten Voraussetzungen auch Bewerber mit schlechten schulischen Leistungen zu berücksichtigen. Als eine wichtige Voraussetzung wurde aus Sicht der Betriebe ein erfolgreich absolviertes Praktikum dieser Bewerber betrachtet (48 Prozent der Betriebe, die diese Bewerber berücksichtigen würden). Für die Einstellungsentscheidung der Betriebe war ebenfalls wichtig, dass die Jugendlichen mit schlechten schulischen Leistungen im Bewerbungsgespräch einen guten Eindruck hinterlassen (43 Prozent). Die Bereitstellung von Fördermitteln, wie z. B. Einstellungszuschüsse, hätte die große Mehrheit der Betriebe demgegenüber nicht dazu bewegen können, diesen Bewerbern eine Chance zu geben (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen bzw. ohne Schulabschluss in Sachsen-Anhalt 2013 (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

⁴³ In Sachsen-Anhalt beendeten nach Angaben der Kultusministerkonferenz 2012 und 2013 jeweils ca. 1.700 Jugendliche an allgemeinbildenden Schulen ihre Schullaufbahn ohne einen Hauptschulabschluss. Das sind jeweils rund 12 Prozent der Schulabgänger eines Abgangsjahres. Berechnet nach Statistikportal der Kultusministerkonferenz, a. a. O. Vgl. auch <http://www.statistik.sachsen-anhalt.de/apps/StrukturKompass/indikator/zeitreihe/111> (Zugriff: 08.04.2014).

Während sich zahlreiche Betriebe grundsätzlich bereit zeigten, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen auch Bewerber mit schlechteren schulischen Leistungen in Betracht zu ziehen, war eine erhebliche Skepsis gegenüber Bewerbern ohne Schulabschluss erkennbar. Lediglich 19 Prozent der Betriebe des Landes mit Ausbildungsberechtigung gaben an, unter bestimmten Voraussetzungen auch Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. Für eine Berücksichtigung solcher Bewerber waren für die Betriebe auch hier vor allem ein erfolgreich absolviertes Praktikum bzw. ein guter Eindruck im Bewerbungsgespräch entscheidend (jeweils 14 Prozent). Öffentliche Förderung hätte lediglich 9 Prozent der Betriebe dazu bewegt, Bewerber ohne Schulabschluss zu berücksichtigen.

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass ein nennenswerter Teil der Betriebe durchaus Bereitschaft signalisierte, leistungsschwächere Bewerber bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen, sofern diese einen Schulabschluss besitzen. Hierzu mag die Tatsache beitragen, dass es vielen Betrieben zunehmend schwerer fällt, freie Ausbildungsplätze zu besetzen. Vor diesem Hintergrund sind offensichtlich zahlreiche Betriebe bereit, Abstriche bei den geforderten schulischen Leistungen zu machen, sofern bestimmte Voraussetzungen gegeben sind. Bewerber mit schlechten schulischen Abschlussnoten werden somit nicht mehr von vornherein abgelehnt, sondern erhalten Gelegenheit, im Rahmen eines Praktikums oder eines Vorstellungsgesprächs durch einen guten persönlichen Eindruck zu überzeugen. Die Betriebe erweitern somit ihre Suchstrategien und damit ihre Möglichkeiten, bei knapper werdenden Bewerberzahlen Fachkräftenachwuchs zu sichern und einem drohenden Mangel an qualifiziertem Personal vorzubeugen.

Praktika und Berufsorientierungsangebote als zusätzliche betriebliche Strategien zur Gewinnung von Nachwuchskräften

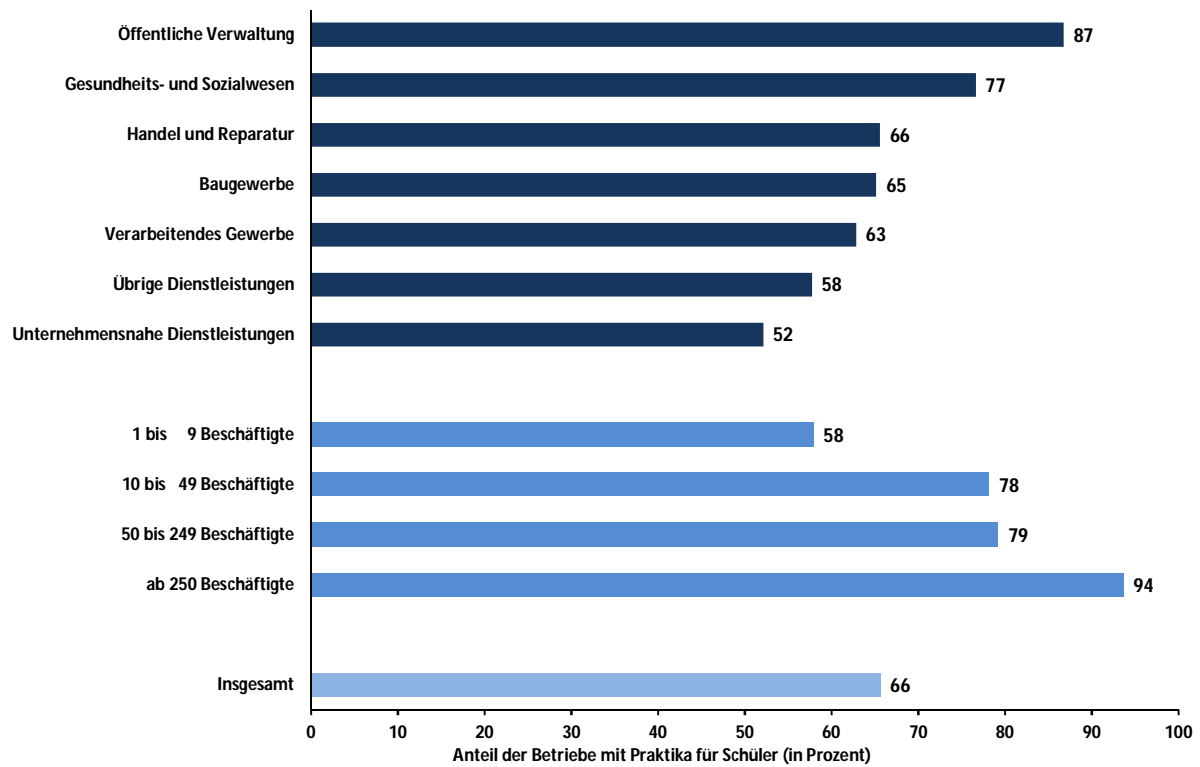
Angesichts zunehmender Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Jugendlichen für die eigene Ausbildung und damit der Sicherung des Fachkräftenachwuchses kann die Berücksichtigung leistungsschwächerer Bewerber eine Möglichkeit sein, drohenden Engpässen vorzubeugen. Auch Maßnahmen, die potenzielle Bewerber frühzeitig an den Betrieb binden, können eine Option darstellen. Hierzu zählen u. a. Praktika in Betrieben und die Teilnahme an Informationsveranstaltungen zur Berufsorientierung. Diese richten sich in der Regel an Schüler der Abgangs- und Vorabgangsklassen, und zwar unabhängig von deren schulischer Vorbildung.⁴⁴

Praktika sind für viele Betriebe eine Möglichkeit, Bewerber kennenzulernen. Für die Bewerbergruppe mit schlechten schulischen Leistungen sind solche Praktika, wie bereits dargestellt, sogar notwendige Voraussetzung, um überhaupt berücksichtigt zu werden. Mit 66 Prozent gaben zwei Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe Sachsens-Anhalts an, dass es in ihrem Betrieb grundsätzlich möglich sei, ein Praktikum zu absolvieren (Ostdeutschland 61 Prozent, Westdeutschland 70 Prozent). Angesichts der umfangreicheren personellen Ressourcen größerer Betriebe ist es nicht überraschend, dass der Anteil von Betrieben mit Praktikumsmöglichkeiten mit der Betriebsgröße zunahm. Gleichwohl erklärte sich auch von den sachsen-anhaltischen Kleinstbetrieben mehr als die Hälfte (58 Prozent) bereit, Praktikumsplätze anzubieten.

Im Hinblick auf die Möglichkeiten in den einzelnen Branchen bestanden ebenfalls erhebliche Unterschiede, wobei sich mindestens die Hälfte der Betriebe aller Branchen vorstellen konnte, Praktika anzubieten. In der beschäftigungs- und ausbildungsstarken Branche verarbeitendes Gewerbe traf dies 2013 auf 63 Prozent der Betriebe zu. Besonders hoch war die Bereitschaft in der öffentlichen Verwaltung, wo in fast allen Betrieben grundsätzlich die Möglichkeit für Schüler bestand, ein Praktikum zur beruflichen Orientierung zu absolvieren (vgl. Abbildung 31).

⁴⁴ Die Frage lautete: Beteiligt sich Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle an Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Schülerinnen und Schüler (z. B. Girls Day, Boys Day, Ausbildungsmessen, Infoveranstaltungen in Schulen)? Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle für Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, Praktika zur Berufsorientierung zu absolvieren?

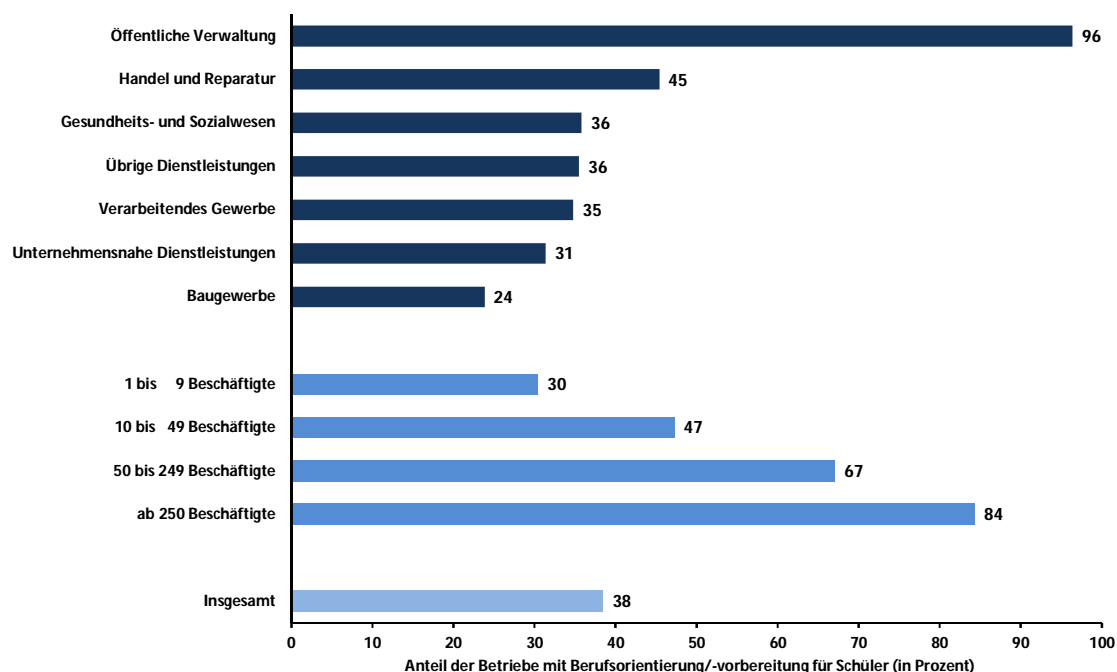
Abbildung 31: Anteil der Betriebe mit Praktikummöglichkeiten für Schüler an ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

An Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Schüler (z. B. Girls Day, Boys Day, Ausbildungsmessen, Informationsveranstaltungen in Schulen) haben sich 38 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe Sachsens-Anhalts beteiligt (Ostdeutschland 21 Prozent, Westdeutschland 35 Prozent) (vgl. Abbildung 32). Eine derart hohe Beteiligung wurde von keinem anderen ostdeutschen Bundesland erreicht.

Abbildung 32: Anteil der Betriebe mit Beteiligung an Berufsorientierung für Schüler an ausbildungsberechtigten Betrieben nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

5.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

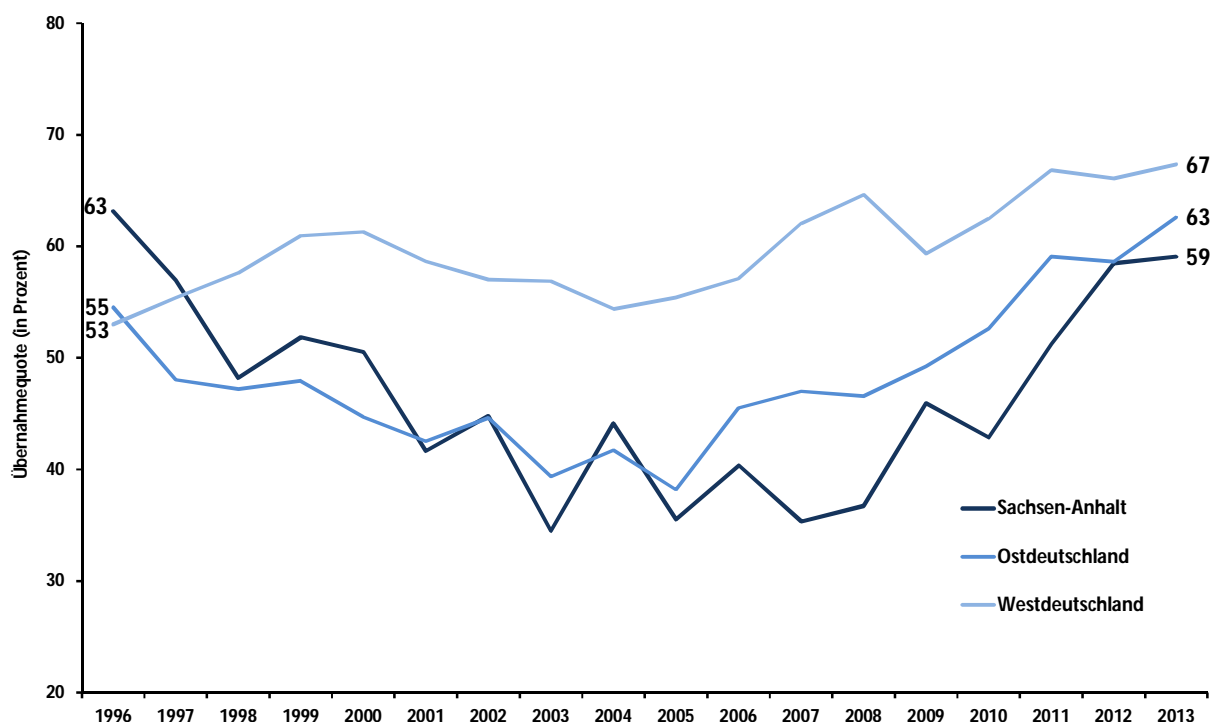
Die Situation an der so genannten zweiten Schwelle, dem Schritt von der beruflichen Erstausbildung in das Arbeitsleben, hat sich parallel zum Beschäftigungsaufbau und dem wachsenden Fachkräftebedarf verbessert. So ist seit Mitte der 2000er Jahre der Anteil übernommener Absolventen in den sachsen-anhaltischen Betrieben deutlich gestiegen. Dies ist ein Indiz dafür, dass sich die Ausbildungsleistungen der Betriebe immer stärker am betrieblichen Fachkräftebedarf orientieren und dass Ausbildung über Bedarf zunehmend an Bedeutung verloren hat. Die Ergebnisse der aktuellen Befragungswelle zeigen, dass sich dieser Trend auch im letzten Jahr fortsetzte. Dennoch wurden in Sachsen-Anhalt seit 2005 in jedem Jahr anteilig weniger ausgebildete Jugendliche in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen als in den meisten anderen ostdeutschen Flächenländern.

Übernahmequote leicht angestiegen

In 8 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe bzw. in 37 Prozent aller Ausbildungsbetriebe beendeten Jugendliche 2013 ihre Ausbildung. 42 Prozent der Absolventen waren weiblich, 58 Prozent männlich.

In 51 Prozent aller Betriebe mit Absolventen wurden alle Auszubildenden übernommen, weitere 15 Prozent der Betriebe übernahmen zumindest einen Teil der Absolventen. Demgegenüber gaben 33 Prozent der Betriebe an, keinen einzigen Absolventen übernommen zu haben. Insgesamt wurden in Sachsen-Anhalt 59 Prozent der Ausbildungsabsolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen (Ostdeutschland 63 Prozent, Westdeutschland 67 Prozent). Von den weiblichen Absolventen wurden 57 Prozent, von den männlichen Absolventen 61 Prozent übernommen. Die Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen lag 2013 in Sachsen-Anhalt auf einem sehr hohen Wert, der lediglich 1996 noch höher ausfiel (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Übernahmequoten* in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013



* Übernahmequote = Anteil übernommener Absolventen an allen erfolgreichen Absolventen

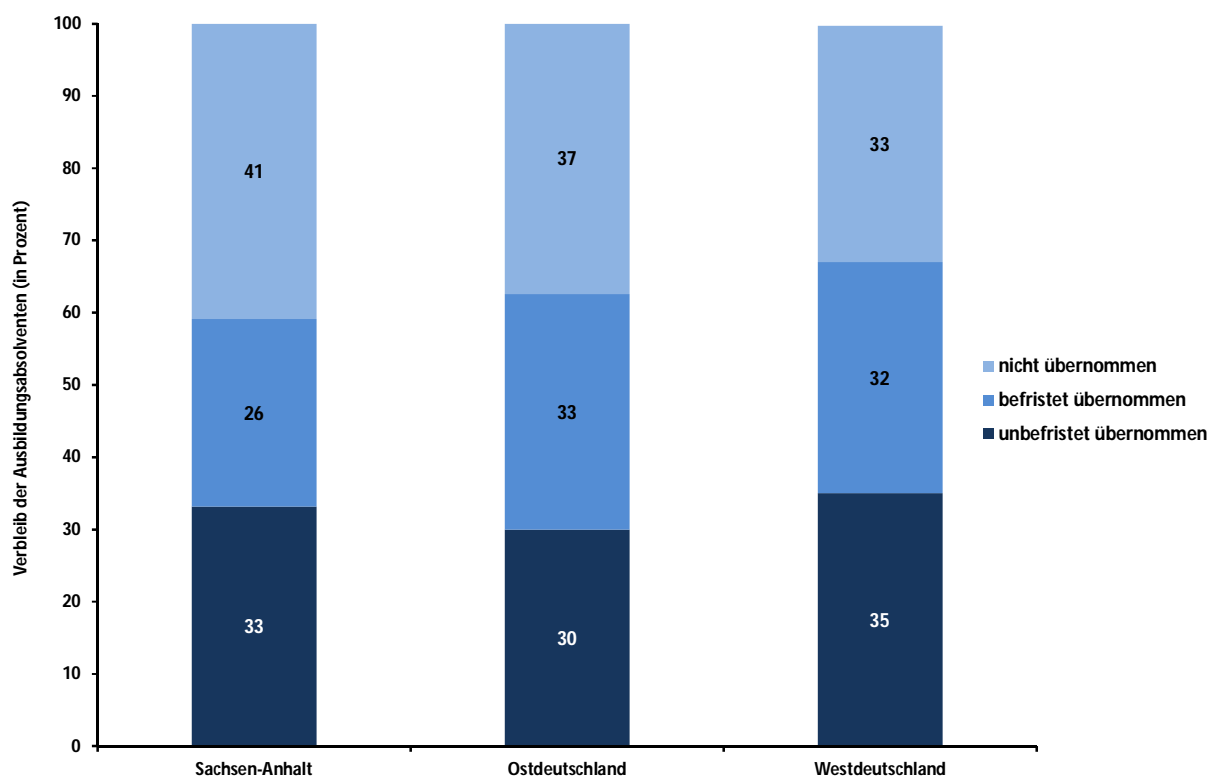
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Ohne Berücksichtigung der spezifischen Situation der Branche Erziehung und Unterricht⁴⁵ betrug die Übernahmequote 2013 in Sachsen-Anhalt 63 Prozent (Ostdeutschland 66 Prozent, Westdeutschland 69 Prozent). Die Chancen, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen, waren damit zwar auch 2013 in Sachsen-Anhalt geringer als in Westdeutschland, im Vergleich zu vorangegangenen Jahren haben sie sich aber verbessert.

Wenngleich die Mehrheit der Absolventen ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb aufnahm, war dieses in vielen Fällen befristet. So erhielten von allen übernommenen Absolventen 44 Prozent zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag (weibliche Absolventen 49 Prozent, männliche Absolventen 40 Prozent). Damit war Sachsen-Anhalt allerdings das ostdeutsche Bundesland mit dem niedrigsten Anteil befristeter Übernahmen. In Westdeutschland wurden 48 Prozent und in Ostdeutschland sogar 52 Prozent aller Absolventen befristet übernommen.

Im Hinblick auf den Verbleib der Ausbildungsabsolventen insgesamt ergab sich damit folgende Verteilung: 41 Prozent aller Ausbildungsabsolventen Sachsens-Anhalts schieden nach dem Abschluss ihrer Ausbildung aus dem Betrieb aus, 33 Prozent wurden vom Ausbildungsbetrieb unbefristet übernommen und 26 Prozent befristet. In Sachsen-Anhalt wurden anteilig zwar weniger Jugendliche von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen als in Westdeutschland, diese mündeten jedoch im Falle einer Übernahme fast so häufig in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis wie in Westdeutschland (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Verbleib der Ausbildungsabsolventen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

⁴⁵ Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse, welche die betrieblichen Ausbildungsplätze ergänzen, werden statistisch dem Bereich Erziehung und Unterricht zugerechnet. Eine Übernahme ist bei dieser Art der Ausbildung nicht möglich, was sich reduzierend auf die durchschnittliche Übernahmequote auswirkt. Bei Einbeziehung des Bereichs Erziehung und Unterricht erhält man daher geringere Durchschnittsquoten.

Übernahmechancen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

In den letzten Jahren erhöhte sich in vielen Branchen die Übernahmequote. Gestiegen sind in den letzten 3 Jahren die Übernahmechancen im sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbe. In diesem Bereich wurden 2012 und 2013 jeweils ca. drei Viertel aller Absolventen übernommen (77 Prozent in 2013). Im produzierenden Gewerbe insgesamt lag die Übernahmequote bei 83 Prozent, im Baugewerbe bei 87 Prozent. Eine ebenfalls überdurchschnittlich hohe Übernahmequote wiesen auch der Bereich Handel und Reparatur (74 Prozent) sowie die öffentliche Verwaltung (82 Prozent) auf. Damit fielen die Übernahmequoten innerhalb des produzierenden Gewerbes deutlich höher aus als in einzelnen Dienstleistungsbranchen wie z. B. den übrigen Dienstleistungen (18 Prozent).

Die Übernahmechancen hingen im Jahr 2013 nicht nur mit dem Wirtschaftsbereich, sondern zugleich mit der Größe des Ausbildungsbetriebes zusammen. So lag die Übernahmequote der Kleinstbetriebe bei lediglich 20 Prozent, die der mittleren und der Großbetriebe hingegen bei 50 bzw. ca. 80 Prozent. Befristete Übernahmen spielten in Kleinstbetrieben keine Rolle, während mittlere und Großbetriebe über die Hälfte der Ausbildungsabsolventen nur befristet übernahmen.

Fazit: Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen, dass die Möglichkeiten, Fachkräfteengpässen durch eigene Ausbildung entgegenzuwirken, von zahlreichen sachsen-anhaltischen Betrieben genutzt wurden. 2013 konnte der Anteil ausbildender an allen ausbildungsberechtigten Betrieben gegenüber dem Vorjahr gehalten werden, wenngleich weiterhin auf relativ niedrigem Niveau. Die Ausbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe fiel damit weiterhin deutlich geringer aus als in Westdeutschland. Das deutet darauf hin, dass die bestehenden Möglichkeiten nach wie vor nicht ausgeschöpft wurden. Die Wahrnehmung solcher Optionen ist dabei nicht unbeeinflusst von der Entwicklung des Umfangs und der Struktur der Bewerber im Land. Die Herausforderungen für die sachsen-anhaltischen Betriebe, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, blieben daher hoch. Aus Sicht der Betriebe mangelte es weniger an Bewerbern als an geeigneten Bewerbern. Vor dem Hintergrund anhaltender Besetzungsprobleme zeigte sich ein nennenswerter Teil der Betriebe durchaus bereit, unter bestimmten Bedingungen auch leistungsschwächere Bewerber zu berücksichtigen. Dies galt insbesondere für Bewerber mit schlechten schulischen Noten, während Jugendlichen ohne Schulabschluss deutlich geringere Ausbildungschancen eingeräumt wurden. Aus Sicht der Betriebe sind in diesen Fällen Gespräche, in denen die Bewerber einen guten Gesamteindruck hinterlassen können, sowie Praktika geeignet, um sich ein Bild von leistungsschwächeren Bewerbern zu machen. Sie bilden eine Entscheidungshilfe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Die Übernahme von Ausbildungsabsolventen konnte gegenüber dem Vorjahr leicht gesteigert werden, lag aber nach wie vor unterhalb der ostdeutschen und deutlich unterhalb der westdeutschen Übernahmequoten.

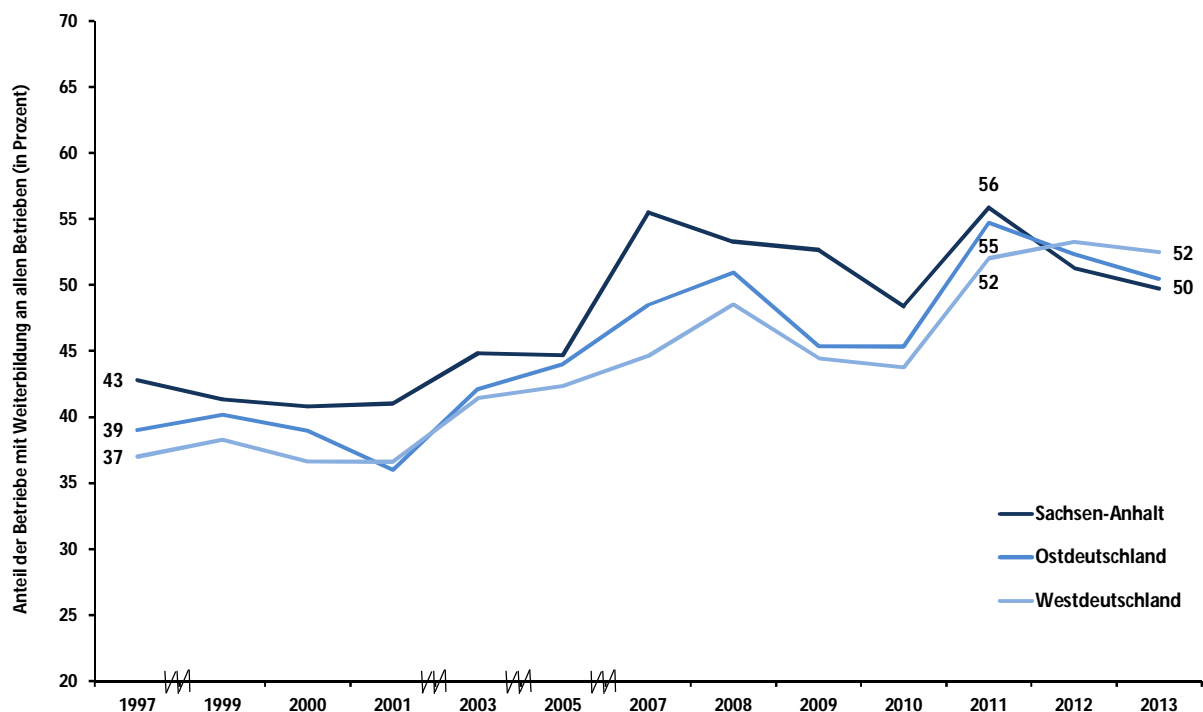
6 Weiterbildung

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

6.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Seit Ende der 1990er Jahre ist der Anteil weiterbildender Betriebe in Sachsen-Anhalt deutlich gestiegen. Diese Entwicklung wurde lediglich 2009 und 2010 infolge der weltweiten Krise unterbrochen. Mit der konjunkturellen Erholung nach Abklingen der Krise sowie der steigenden Nachfrage nach qualifiziertem Personal war der Anteil von Betrieben, welche die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützten, in den darauf folgenden Jahren wieder deutlich gestiegen. 2011 waren mit 56 Prozent anteilig so viele Betriebe wie nie zuvor weiterbildungsaktiv. Seitdem ist der Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützen, wieder rückläufig. Mit 50 Prozent im Jahr 2013 ist die Weiterbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe jedoch zum zweiten Mal in Folge – genau wie in Ostdeutschland insgesamt – niedriger ausgefallen als im jeweiligen Vorjahr (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



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

Trotz des erfolgten leichten Rückgangs ist die Weiterbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe nach wie vor sehr hoch, und sie liegt deutlich über den Werten der Jahrtausendwende. Bis zum Jahre 2011 waren sachsen-anhaltische Betriebe stets weiterbildungsaktiver als ost- und westdeutsche Betriebe. Seitdem liegen die Anteile der Betriebe, die die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter fördern unter dem ost- wie westdeutschen Durchschnitt.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen und Größenklassen

Bei der Weiterbildungsbeteiligung bestanden erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt. So war der Anteil weiterbildender Betriebe im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen wie bereits in den Vorjahren deutlich höher als in anderen Branchen. In beiden Bereichen unterstützten 75 bzw. 79 Prozent der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Einrichtungen dieser Bereiche dürfte vor allem mit hier bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung und entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zusammenhängen. Auch in Westdeutschland gehörten diese Bereiche wie auch die öffentliche Verwaltung zu den Branchen mit der höchsten Weiterbildungsbeteiligung. Schlusslichter waren in Sachsen-Anhalt das Baugewerbe sowie die übrigen Dienstleistungen, wo mit lediglich 37 bzw. 26 Prozent der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützten.

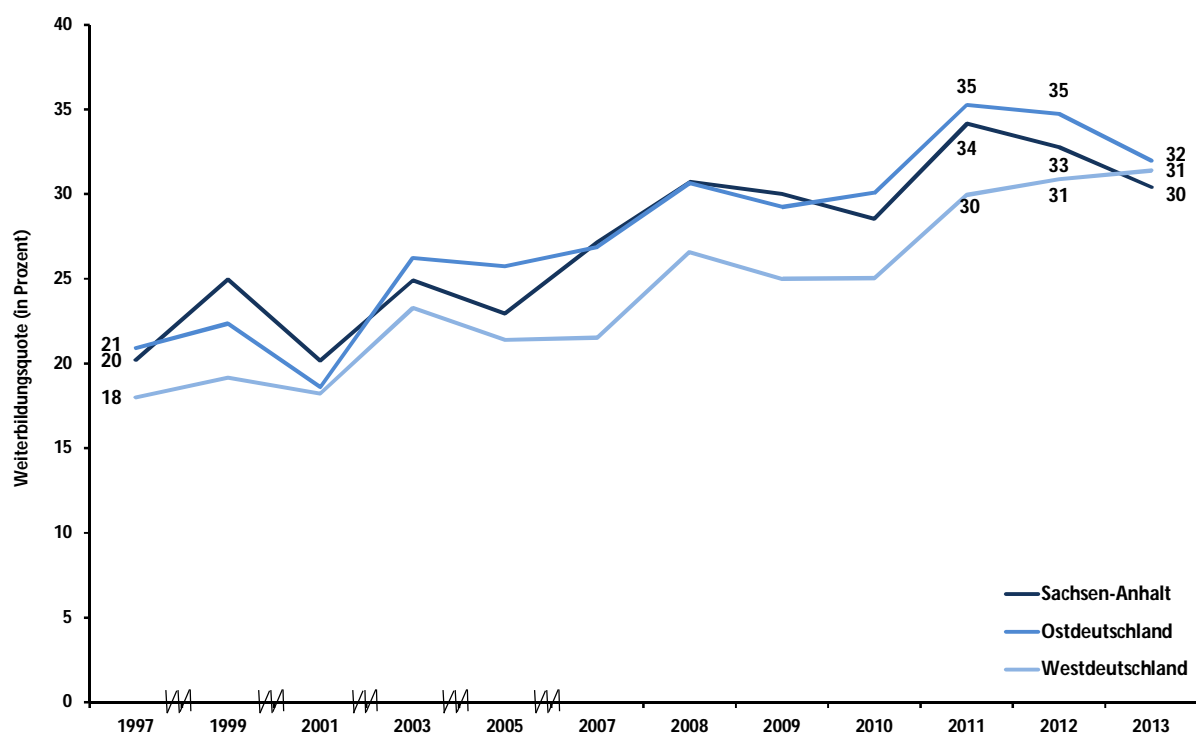
Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten unterstützt, hängt neben der Branche und den damit verbundenen spezifischen qualifikatorischen Anforderungen auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. So nahm der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen mit der Beschäftigtenzahl zu. 88 Prozent aller mittleren Betriebe sowie fast alle Großbetriebe haben im ersten Halbjahr 2013 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, aber nur 42 Prozent der Kleinstbetriebe. Der aufgezeigte Zusammenhang ist keine Besonderheit Sachsen-Anhalts, sondern ließ sich ebenso in Ost- wie in Westdeutschland beobachten. Auch in anderen Bundesländern erwiesen sich größere Betriebe deutlich weiterbildungsaktiver als kleinere Betriebe.

6.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Im IAB-Betriebspanel werden auch Angaben zum Teilnehmerumfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im hier definierten Sinn (d. h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) erhoben, mit denen Weiterbildungsquoten (Anteil der Weiterbildungsteilnehmer des jeweils ersten Halbjahr an den Beschäftigten) ermittelt werden können.⁴⁶ Die so berechnete Weiterbildungsquote für Sachsen-Anhalt lag im ersten Halbjahr 2013 bei 30 Prozent, fiel aber sowohl im Vergleich zu 2011 als auch 2012 geringer aus. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Weiterbildungsquote in Sachsen-Anhalt um 3 Prozentpunkte verringert. Die rückläufige Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ging also mit einer Verringerung der Weiterbildungsquote einher. Die Entwicklung hat dazu geführt, dass die Weiterbildungsquote der sachsen-anhaltischen Betriebe 2013 erstmalig unter dem Wert für Westdeutschland lag (vgl. Abbildung 36).

⁴⁶ Die Betriebe konnten entweder zu Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen Angaben machen. Bei der Angabe von Teilnehmern wird jeder Beschäftigte, der im Erhebungszeitraum an mindestens einer Maßnahme teilgenommen hat, nur einmal gezählt. Dagegen wird bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme eines Teilnehmers gezählt, so dass Mehrfachzählungen möglich sind.

Abbildung 36: Weiterbildungsquoten* in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2013 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



* Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten

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

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branchen, in denen sich anteilig überdurchschnittlich viele Betriebe an Weiterbildung beteiligten, wiesen in der Regel auch überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten auf. Eine vergleichsweise breite betriebliche Beteiligung führte somit dazu, dass insgesamt auch mehr Beschäftigte weitergebildet wurden. So wurden z. B. 47 Prozent aller Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen und 51 Prozent der Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht im ersten Halbjahr 2013 von ihren Betrieben bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Besonders gering fiel die Weiterbildungsquote im Bereich der übrigen und der unternehmensbezogenen Dienstleistungen aus (17 bzw. 21 Prozent), ebenso im Baugewerbe (24 Prozent). Die beschriebenen Zusammenhänge waren auch in anderen Bundesländern zu beobachten. Auch hier spiegelt sich die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung der Wirtschaft auf der Beschäftigtenebene wider.

Wie oben dargestellt, hängt die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe eng mit ihrer Größe zusammen. Dieser Zusammenhang ließ sich 2013 aber nicht in Bezug auf die Weiterbildungsquote beobachten. Die Weiterbildungsquote schwankte bei allen Betriebsgrößenklassen zwischen 22 und 36 Prozent. Sie war in Kleinst- und Großbetrieben am geringsten (29 bzw. 22 Prozent), in Klein- und mittleren Betrieben lag sie bei über einem Drittel.

Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern

Im hier betrachteten Zeitraum (erstes Halbjahr 2013) waren 52 Prozent aller Teilnehmenden an betrieblichen Qualifizierungen weiblich (Ostdeutschland 53 Prozent, Westdeutschland 47 Prozent). Im Gesundheits- und Sozialwesen war der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmern mit 81 Prozent am höchsten, im Baugewerbe mit 9 Prozent am niedrigsten. Die Weiterbildungsquote der Frauen betrug im Durchschnitt aller Branchen 32 Prozent und lag damit um 3 Prozentpunkte über der Quote der Männer (29 Prozent). Frauen partizipierten somit auch 2013 stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer (vgl. Tabelle 14).

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

Branche/ Betriebsgrößenklasse/ Land	Insgesamt	Frauen	Männer
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	26	17	29
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	37	42	36
Verarbeitendes Gewerbe	23	20	25
Baugewerbe	24	16	25
Handel und Reparatur	30	27	33
Verkehr, Information, Kommunikation*	39	31	42
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	42	43	40
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	24	19
Erziehung und Unterricht*	51	61	32
Gesundheits- und Sozialwesen	47	49	41
Übrige Dienstleistungen	17	16	18
Organisationen ohne Erwerbsweck*	24	22	30
Öffentliche Verwaltung	24	22	27
1 bis 9 Beschäftigte	29	32	26
10 bis 49 Beschäftigte	34	37	31
50 bis 249 Beschäftigte	36	38	33
ab 250 Beschäftigte	22	20	24
Sachsen-Anhalt	30	32	29
Mecklenburg-Vorpommern	36	40	33
Brandenburg	34	38	30
Sachsen	32	37	28
Thüringen	35	38	32
Berlin	28	32	24
Ostdeutschland	32	36	29
Westdeutschland	31	33	30

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

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

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Tätigkeitsanforderungen

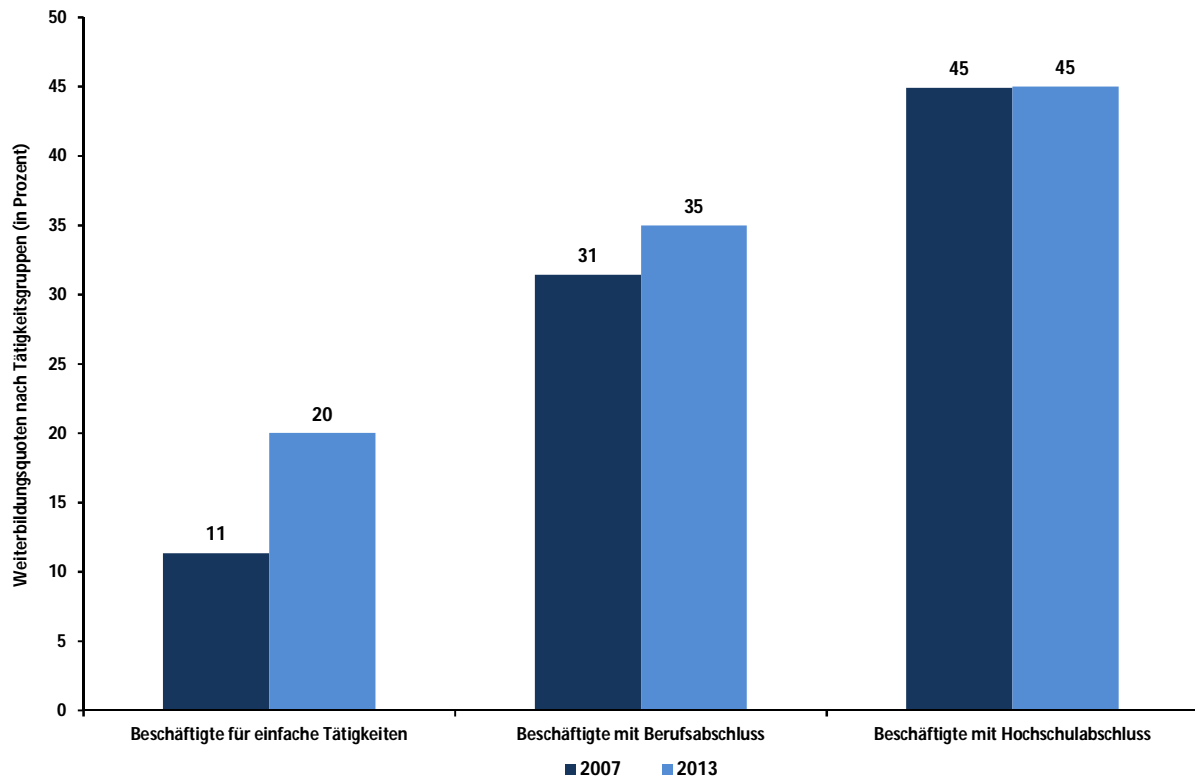
Von betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen profitierten die einzelnen Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Maße. Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss erfordert, partizipierten stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausübten. So wurden 48 Prozent der Beschäftigten mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Hochschulabschluss erfordert, im ersten Halbjahr 2013 weitergebildet. Bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, welche eine Berufsausbildung oder entsprechende Erfahrungen voraussetzen, war die Quote mit 45 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Demgegenüber wurden 28 Prozent aller Un- und Angelernten weitergebildet.

Im Vergleich mit 2007⁴⁷ zeigt sich, dass Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen nach wie vor seltener weitergebildet werden als jene mit qualifikatorisch anspruchsvolleren Tätigkeiten. Der Anteil von weitergebildeten Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen hat sich jedoch gegenüber früheren Jahren – wiewohl von einem sehr geringen Niveau aus – fast verdoppelt. Auch Beschäftigte mit Tätigkei-

⁴⁷ Es erfolgt ein Vergleich mit dem Jahr 2007, weil sich die Abfrage der Tätigkeitsstruktur ab 2007 änderte.

ten, deren Ausübung eine Berufsausbildung voraussetzt, profitierten stärker als in früheren Jahren vom Weiterbildungsengagement der Betriebe. Bei Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für akademisch qualifizierte Arbeitskräfte gab es keine Veränderung. Die Abstände zwischen den Gruppen bestehen damit nach wie vor, sind jedoch etwas kleiner geworden (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 2007 und 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007 und 2013

Weiterbildung zumeist während der Arbeitszeit

Weiterbildung fand vielfach in der Arbeitszeit statt. Mit 68 Prozent gaben gut zwei Drittel der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2013 an, ihre Beschäftigten hierfür normalerweise freizustellen. Dieser Anteil lag über dem ost- wie westdeutschen Durchschnitt (64 bzw. 66 Prozent). Die Wahrscheinlichkeit, für die Teilnahme an einer Weiterbildung freigestellt zu werden, variiert zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen mit einer Spannbreite von lediglich ca. 8 Prozentpunkten. In Großbetrieben wurden die Beschäftigten in 63 Prozent aller Fälle normalerweise während der Arbeitszeit weitergebildet. Mit 66 Prozent war der entsprechende Anteil bei Kleinbetrieben sogar noch etwas höher. Betriebe, in denen sich Beschäftigte normalerweise ganz in der Freizeit weiterbilden mussten, erreichten in allen Größenklassen dagegen nur einstellige Anteile.

Eine Differenzierung der Weiterbildungszeiten nach Branchen ergibt ein recht heterogenes Bild. In Betrieben jener Branchen, in der die Beteiligung an Weiterbildung am verbreitetsten war – dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem Bereich Erziehung und Unterricht – mussten sich Beschäftigten überdurchschnittlich häufig sowohl in der Arbeitszeit als auch in ihrer Freizeit weiterbilden (47 bzw. 37 Prozent).

Kosten der Weiterbildung nur in Ausnahmefällen von den Beschäftigten getragen

In der Mehrheit der Betriebe mit Weiterbildung wurden die Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung, wie z. B. Kursgebühren oder Reisekosten, nicht von den Beschäftigten getragen. Dies war in 80 Prozent aller Betriebe des Landes mit Weiterbildung der Fall (Ostdeutschland 73 Prozent, Westdeutschland 76 Prozent). In 18 Prozent aller Betriebe mussten sich die Beschäftigten demgegenüber teilweise oder sogar vollständig an den entstandenen Kosten für Weiterbildung beteiligen (Ostdeutschland 25 Prozent, Westdeutschland 20 Prozent).

Die Übernahme der Weiterbildungskosten erfolgte in den einzelnen Betriebsgrößenklassen jeweils überwiegend durch den Arbeitgeber – in Kleinst- und Kleinbetrieben (jeweils ca. 80 Prozent) noch häufiger als in Großbetrieben (65 Prozent). Entsprechend gab es Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen in Bezug auf die teilweise oder vollständige Kostenübernahme durch die Beschäftigte.

Fazit: In Sachsen-Anhalt ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe das zweite Jahr in Folge zurückgegangen. Parallel zum verringerten betrieblichen Weiterbildungsengagement sank auch der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an der Gesamtzahl der Beschäftigten, bereits 2012 und ebenso 2013. Damit lagen die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe wie die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 2013 unter den Werten für Westdeutschland. Ähnlich wie in anderen Bundesländern zeigte sich, dass größere Betriebe in stärkerem Maße Weiterbildung anboten als kleinere Betriebe, dass Frauen stärker an angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen partizipierten als Männer und dass Höherqualifizierte häufiger weitergebildet wurden als Un- und Angelernte.

7 Zur wirtschaftlichen Situation

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

7.1 Löhne und Tarifbindung

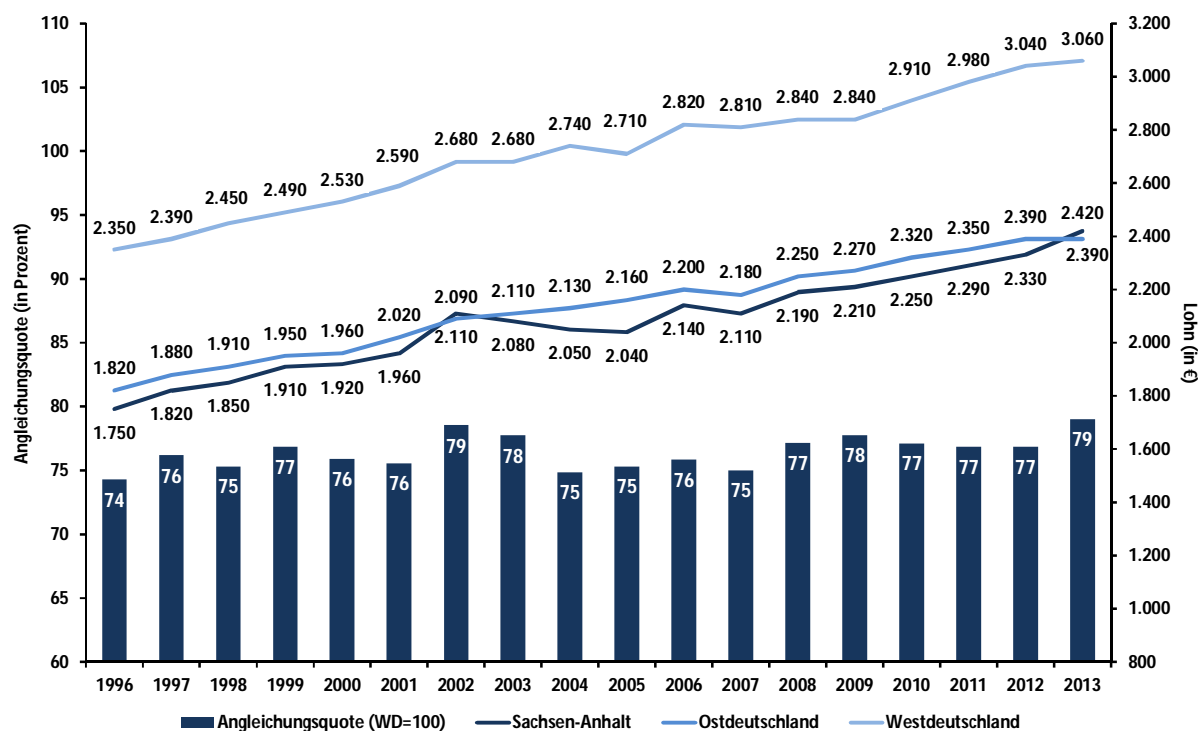
Fortschritt bei der Lohnangleichung an Westdeutschland

Der Bruttodurchschnittslohn⁴⁸ betrug im Juni 2013 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Sachsen-Anhalt 2.420 € je Vollzeitäquivalent (VZÄ) und fiel damit etwas höher aus im Vorjahr.⁴⁹ In Westdeutschland gab es 2013 ebenfalls eine leichte Steigerung auf 3.060 € je VZÄ. Damit lag die Lohnangleichung der sachsen-anhaltischen Betriebe 2013 bei 79 Prozent, d. h., sie hat sich gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozentpunkte erhöht. Sachsen-Anhalt war damit das einzige ostdeutsche Bundesland, in dem es 2013 Fortschritte bei der Lohnangleichung gegeben hat. Im ostdeutschen Durchschnitt lag die Angleichungsquote mit 78 Prozent um 1 Prozentpunkt unter der Quote des Vorjahres. Seit Mitte der 1990er Jahre lag die Angleichungsquote lediglich mit Ausnahme des Jahres 2002 stets unter den Werten Ostdeutschlands. Insgesamt haben sich die seit Ende der 1990er Jahre bestehenden Unterschiede beim Bruttodurchschnittslohn zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland (Westdeutschland = 100 Prozent) kaum verändert. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels erhöhten sich seit Ende der 1990er Jahre die Löhne sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Westdeutschland, wobei die Angleichungsquote zwischen 74 und 79 Prozent schwankte (vgl. Abbildung 38).

⁴⁸ Die Entwicklung der Löhne und Gehälter (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) in den Betrieben wird seit Mitte der 1990er Jahre auf Basis des IAB-Betriebspanels nachgezeichnet, und es erfolgt jährlich eine Gegenüberstellung der in sachsen-anhaltischen, ost- und westdeutschen Betrieben gezahlten Löhne und Gehälter. Ausgewiesen wird die jährliche Angleichungsquote der in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland im Durchschnitt gezahlten Löhne und Gehälter an das westdeutsche Niveau. Die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Ergebnisse gestatten einen Bezug der Löhne und Gehälter sowohl auf die Zahl der Beschäftigten ausgedrückt in Personen als auch einen Bezug auf Beschäftigte umgerechnet in VZÄ. Beim Ausweis in VZÄ fließt die Teilzeitbeschäftigung in die Berechnungen mit ein, und Vergleiche der Lohnentwicklungen zwischen Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland beziehen sich damit auf Vollzeitbeschäftigte, die realistischer bestehende Unterschiede widerspiegeln. In den Auswertungen wird jeweils auf die Angleichungsquoten nach beiden Berechnungsmöglichkeiten hingewiesen, wobei nachfolgend schwerpunktmäßig auf die Bezüge nach VZÄ eingegangen wird.

⁴⁹ Für Analysen des Angleichungsprozesses (vor allem im Zusammenhang mit der Produktivitätsentwicklung) und zur Beurteilung anderer wirtschaftlicher und personalpolitischer Kennziffern ist der Bruttodurchschnittslohn in den Betrieben mit Umsatz die entscheidende Bezugsgröße und nicht der Lohn über alle Betriebe. Bei den Betrieben mit Umsatz werden die Löhne im öffentlichen Dienst sowie in den Finanz-/Versicherungsdienstleistungen nicht berücksichtigt. Der Bruttodurchschnittslohn in den Betrieben mit Umsatz betrug im Juni 2012 in Sachsen-Anhalt 2.180 €. Damit lag die Angleichungsquote des Lohns (Westdeutschland = 100 Prozent) im Juni 2012 in Betrieben mit Umsatz bei 73 Prozent. Die Produktivitätsangleichung lag bei 75 Prozent.

Abbildung 38: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013 und Angleichungsquote in Sachsen-Anhalt (Stand: jeweils Juni; Westdeutschland = 100; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Werden die Durchschnittslöhne auf Pro-Kopf-Basis ausgewiesen, also ohne Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung, lagen die Angleichungsquoten in den meisten Jahren etwa um 2 bis 5 Prozentpunkte höher, und nur in wenigen Jahren noch etwas höher (max. 7 Prozentpunkte) als beim Ausweis nach VZÄ. 2013 betrug die Angleichungsquote auf Pro-Kopf-Basis 83 Prozent.

Starke Lohndifferenzierung nach Branchen und Betriebsgrößen

Eine Branchenbetrachtung der sachsen-anhaltischen Wirtschaft zeigt, dass sowohl die jeweiligen Bruttodurchschnittslöhne als auch ihre Angleichungsquoten an westdeutsche Bruttolöhne stark differieren. In der Höhe des Bruttodurchschnittslohns je VZÄ standen in Sachsen-Anhalt die abhängig Beschäftigten im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Finanz- und Versicherungsgewerbe, aber auch im verarbeitenden Gewerbe an der Spitze, und die in den übrigen und unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur am Ende der Lohnskala. Bei den Angleichungsquoten fällt auf, dass diese mit 70 Prozent im verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zu allen anderen Branchen am niedrigsten ausfiel – obwohl im Land Sachsen-Anhalt 2013 hier überdurchschnittlich hohe Löhne gezahlt wurden. Für das geringe Angleichungsniveau in diesem Bereich sind insbesondere strukturelle Gründe ausschlaggebend (vgl. auch Kapitel 7.4). Die Betriebe des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes waren 2013 im Durchschnitt erheblich kleiner als die des westdeutschen (30 gegenüber 42 Beschäftigten), und kleinere Betriebe zahlen deutlich geringere Löhne als größere. Über die Hälfte aller Beschäftigten des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes arbeiteten 2013 in Großbetrieben, in denen der Durchschnittslohn je VZÄ 2013 bei 4.100 € lag. Demgegenüber war nur knapp jeder dritte Beschäftigte des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes in einem Großbetrieb tätig mit einem Durchschnittslohn je VZÄ von 3.050 €. Die Angleichungsquote für Großbetriebe des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen-Anhalt betrug 74 Prozent, jene für den Durchschnitt aller Großbetriebe des Landes hingegen 77 Prozent. In allen anderen Betriebsgrößenklassen des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes mit deutlich geringeren Löhnen waren 69 Prozent der Beschäftigten tätig, im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe bei ebenfalls geringeren Löhnen nur knapp die Hälfte der Beschäftigten. In der Tendenz gilt: Mit steigender Betriebsgröße verringerten sich 2013 die Angleichungsquoten:

82 Prozent in Kleinstbetrieben, 76 Prozent in kleinen und mittleren Betrieben und 74 Prozent in Großbetrieben.

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

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

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt		Lohnangleichung (West=100)	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Basis: Vollzeit- äquivalente**	Basis: Beschäf- tigte
	Euro		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	1.860	2.120	88	102
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	3.250	3.580	91	95
Verarbeitendes Gewerbe	2.570	3.650	70	72
Baugewerbe	2.050	2.880	71	80
Handel und Reparatur	1.970	2.670	74	78
Verkehr, Information, Kommunikation*	2.560	3.210	80	71
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	2.670	3.700	72	74
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1.980	2.870	69	71
Erziehung und Unterricht*	2.570	2.840	90	97
Gesundheits- und Sozialwesen	2.370	2.810	84	95
Übrige Dienstleistungen	1.600	1.930	83	92
Organisationen ohne Erwerbszweck*	4.180	3.040	137	134
Öffentliche Verwaltung	3.160	3.130	101	108
1 bis 4 Beschäftigte	1.670	2.290	73	82
5 bis 9 Beschäftigte	1.920	2.510	76	91
10 bis 49 Beschäftigte	2.100	2.710	78	85
50 bis 249 Beschäftigte	2.660	2.940	91	93
ab 250 Beschäftigte	2.810	3.630	77	77
Sachsen-Anhalt	2.420		79	83
Westdeutschland		3.060	100	100

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

** Berechnet unter Einbeziehung von Teilzeitarbeit.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Lohnunterschiede waren zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen ebenfalls deutlich ausgeprägt. Kleine Betriebe zahlten in der Regel weitaus geringere Löhne als größere. In sachsen-anhaltischen Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten wurden je VZÄ im Juni 2013 im Durchschnitt 1.670 € gezahlt, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten 2.810 €, d. h. ca. 1.140 € mehr. In Westdeutschland war eine ähnlich hohe Differenzierung der Löhne zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen festzustellen.

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

Finanzielle Anreize durch Gewinn- und Kapitalbeteiligung

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

den Betrieben insgesamt gegeben, und zwar hat sich ihr Anteil zwischen 2001 und 2013 von 13 auf 8 Prozent verringert. Sachsen-Anhalt war damit das einzige ostdeutsche Bundesland mit einer rückläufigen Entwicklung, wobei festzuhalten bleibt, dass Sachsen-Anhalt 2001 einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Betrieben mit Gewinn- und Erfolgsbeteiligung auswies. In den anderen ostdeutschen Ländern war teilweise eine Zunahme zu verzeichnen, im ost- wie westdeutschen Durchschnitt blieben die Anteile über die Jahre hinweg weitgehend konstant. Die Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmen war in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland insgesamt noch weniger verbreitet. In knapp 1 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts, Ost- und Westdeutschlands wurden Unternehmensanteile von Beschäftigten gehalten. Hier hat es in Sachsen-Anhalt, aber auch in Ost- und Westdeutschland seit 2001 einen leichten Rückgang gegeben. In diesem Fall trägt der Mitarbeiter auch das Risiko des Kapitalverlustes, falls sein Betrieb in Insolvenz geht.⁵⁰

In Sachsen-Anhalt räumten 8 Prozent aller Betriebe ihren Mitarbeitern die Möglichkeit ein, sich am Gewinn bzw. am Erfolg des Betriebes zu beteiligen (Ost- und Westdeutschland jeweils 8 Prozent), wobei in Sachsen-Anhalt in diesen Betrieben etwa 10 Prozent aller Beschäftigten tätig waren (Ostdeutschland 10 Prozent, Westdeutschland 15 Prozent). Wenn Betriebe Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen anboten, dann kamen 2013 in Sachsen-Anhalt ca. 60 Prozent der Beschäftigten in den Genuss der Leistungen (Ostdeutschland 57 Prozent, Westdeutschland 64 Prozent).

Eine Betrachtung der Gewinnbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen kann nur für Ost- und Westdeutschland erfolgen.⁵¹ Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass Gewinnbeteiligungen in allen Betriebsgrößenklassen eine Rolle spielten, wobei sie mit steigender Betriebsgröße deutlich zunahm. Diese Beteiligungsform räumten 2013 bereits 6 Prozent der ost- und westdeutschen Kleinbetriebe ihren Beschäftigten ein und jeder vierte ostdeutsche und jeder dritte westdeutsche Großbetrieb (vgl. Tabelle 16). 2013 gab es insbesondere in mittleren und größeren Betrieben häufiger Gewinnbeteiligungen als 2009.

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

⁵⁰ Vgl. auch Lutz Bellmann, Iris Möller: Finanzielle Mitarbeiterbeteiligung – Selbst die Finanzkrise sorgt nicht für stärkere Verbreitung. In: IAB-Kurzbericht, 17/2011.

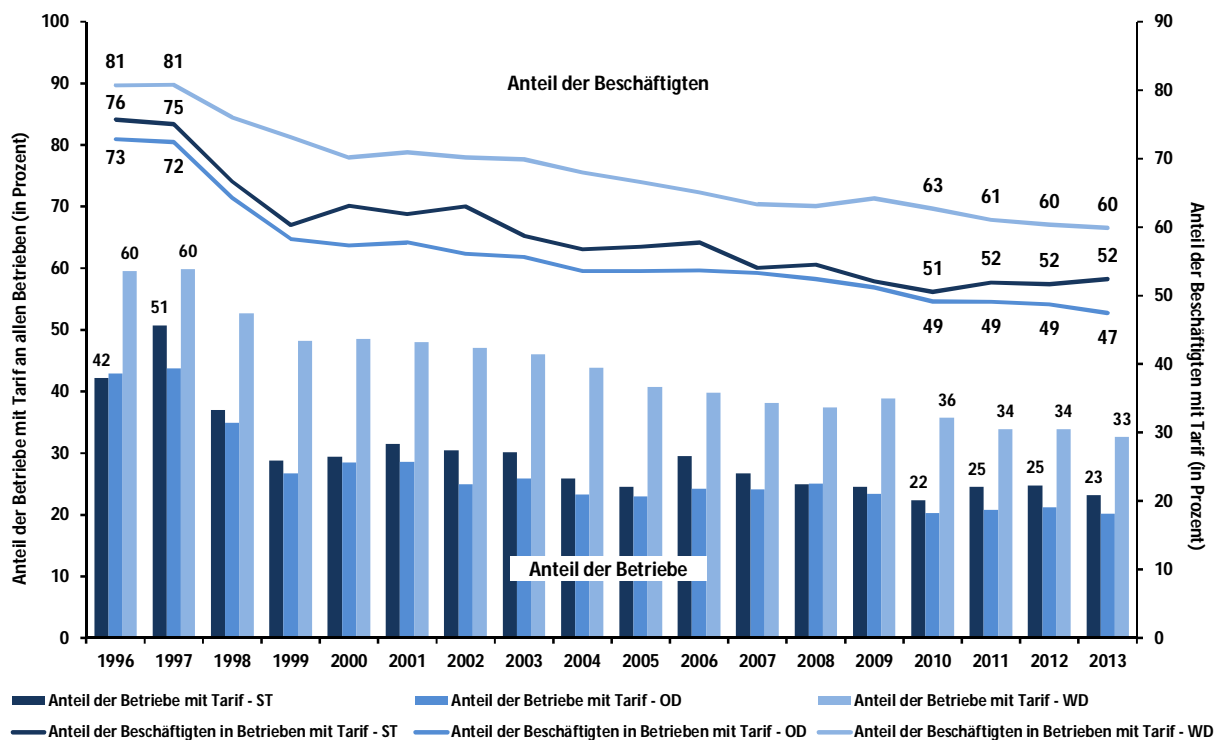
⁵¹ Aufgrund der Fallzahlen erfolgte für Sachsen-Anhalt keine Auswertung der Gewinnbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen.

Tarifbindung in Sachsen-Anhalt weiterhin niedrig, aber Rückgang gestoppt

Die Tarifbindung in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland insgesamt ist seit Jahren deutlich niedriger als in Westdeutschland. Während 2013 knapp jeder vierte sachsen-anhaltische Betrieb (23 Prozent) tarifgebunden war (Branchen- oder Haustarifvertrag), traf dies auf jeden dritten westdeutschen Betrieb (33 Prozent) zu. Aufgrund der Größe der Unternehmen, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, wurden in Sachsen-Anhalt 2013 aber 52 Prozent (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 60 Prozent) aller Beschäftigten entsprechend eines Branchen- bzw. Haustarifvertrags entlohnt. Die Gültigkeit von Tarifverträgen ist hinsichtlich der erfassten Beschäftigten also deutlich höher als in Bezug auf die Betriebe. Im Jahr 2013 war Sachsen-Anhalt im ostdeutschen Ländervergleich damit das Land mit der höchsten Tarifbindung – hinsichtlich des Anteils der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag an den Beschäftigten insgesamt. Hinsichtlich des Anteils der Betriebe mit Tarifvertrag an den Betrieben insgesamt lag nur Brandenburg knapp vor Sachsen-Anhalt.

Die Tarifbindung zeigte in der Vergangenheit in Sachsen-Anhalt, Ost- wie in Westdeutschland deutlich rückläufige Tendenzen, die sich allerdings in den letzten Jahren verlangsamt haben. Die rückläufige Tarifbindung in Sachsen-Anhalt scheint 2010 (vorerst) gestoppt worden zu sein. In Ost- und Westdeutschland hat sich der rückläufige Entwicklungstrend in den letzten Jahren hingegen fortgesetzt (vgl. Abbildung 39). Im ostdeutschen Ländervergleich hat es neben Sachsen-Anhalt nur noch im Freistaat Thüringen seit 2010 eine leichte Zunahme des Anteils der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag an den Beschäftigten insgesamt gegeben (Sachsen-Anhalt +1 Prozentpunkt, Thüringen +2 Prozentpunkte).

Abbildung 39: Anteil der Betriebe mit Tarifbindung an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Über die Tarifbindung hinaus orientierten sich nach eigenen Einschätzungen aber auch zahlreiche Betriebe an bestehenden Tarifverträgen. Mehr als jeder dritte Betrieb Sachsens-Anhalts (Ostdeutschland 34 Prozent, Westdeutschland 29 Prozent) richtete sich nach einem Branchentarifvertrag. Mit 37 Prozent erreichte Sachsen-Anhalt 2013 den höchsten Anteil im ostdeutschen Ländervergleich. Da es sich überwiegend um kleinere Betriebe handelte, arbeiteten 27 Prozent der sachsen-anhaltischen und 25 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb mit Tariforientierung, in Westdeutschland waren es 21 Prozent.

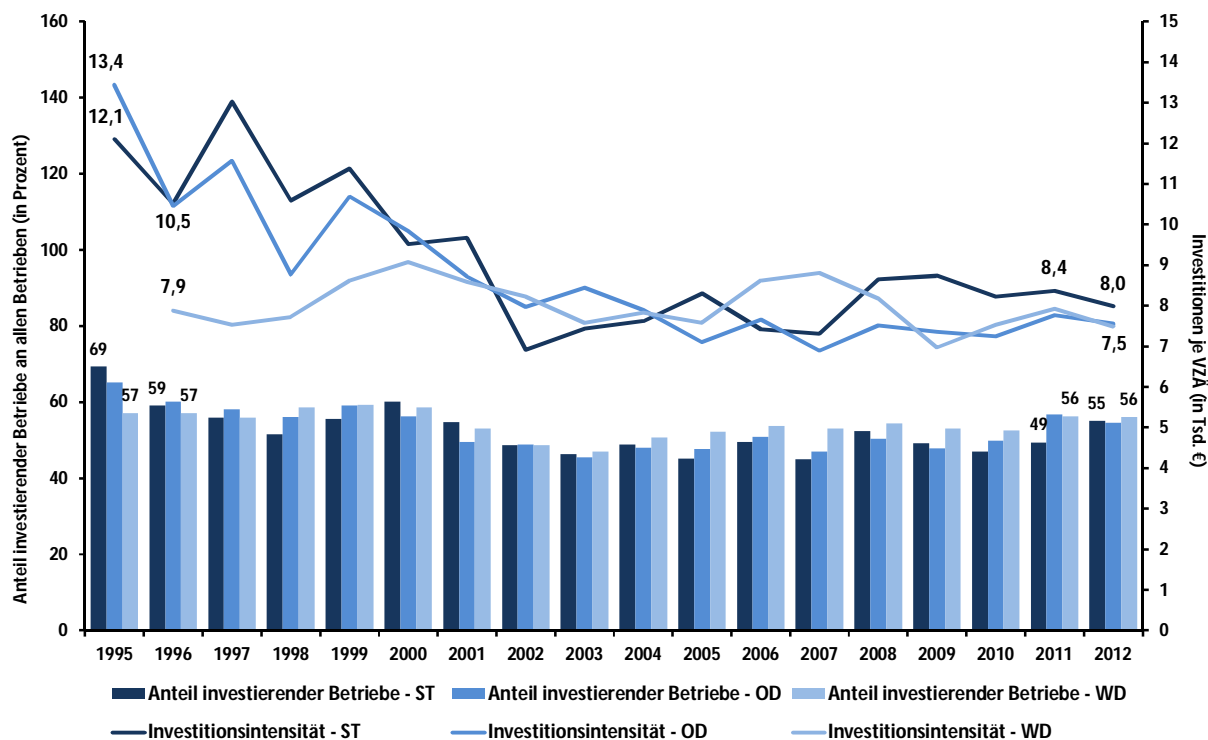
Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in den zurückliegenden Jahren die Löhne in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland in der Regel nominell gestiegen sind. 2013 gab es in Sachsen-Anhalt im Vorjahresvergleich ebenfalls eine leichte Zunahme, so dass sich der bestehende Abstand zwischen den Lohnniveaus in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland weiter verringert hat. Sachsen-anhaltische Betriebe erreichten 2013 etwa 79 Prozent des westdeutschen Lohnniveaus je VZÄ. Neben strukturellen Gründen, dem geringeren Alter der Betriebe sowie der geringeren Produktivität dürfte auch die deutlich niedrigere Tarifbindung in Sachsen-Anhalt eine Rolle spielen.

7.2 Investitionen

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

Die Investitionsbereitschaft der Betriebe Sachsens-Anhalts unterlag in den zurückliegenden Jahren größeren Veränderungen. Sie war insbesondere in den 1990er Jahren aufgrund umfangreicher öffentlicher Förderung sehr hoch, in den 2000er Jahren dann allerdings stark rückläufig. Seit etwa 2005 verläuft die Entwicklung relativ stabil und die Investitionsintensität der sachsen-anhaltischen Betriebe schwankte zwischen 7 und 9 Tsd. € je VZÄ. 2012 lag sie bei 8 Tsd. € und entsprach damit etwa den ost- wie westdeutschen Vergleichswerten (vgl. Abbildung 40). Seit 2008 zeigen sachsen-anhaltische Betriebe eine etwas höhere Investitionsbereitschaft als westdeutsche Betriebe.

Abbildung 40: Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012



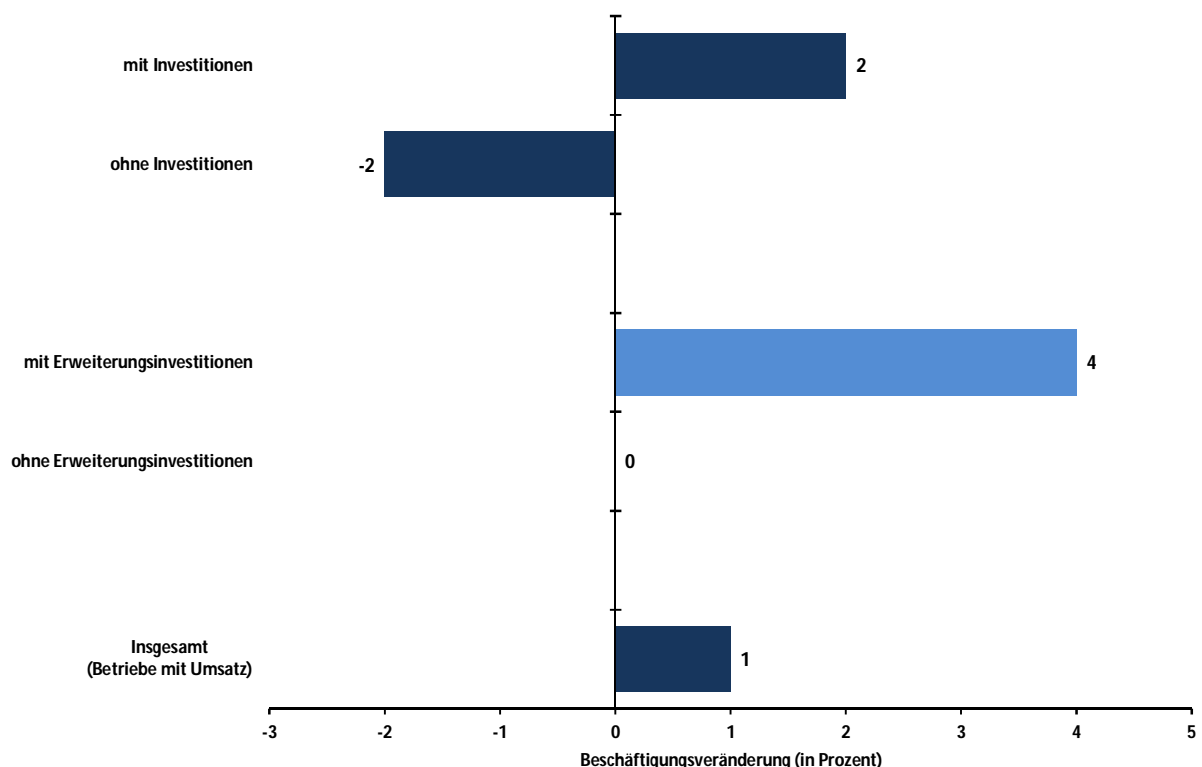
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

2012 investierten 55 Prozent aller Betriebe des Landes und damit anteilig etwa genauso viele wie im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands (Ostdeutschland 55 Prozent, Westdeutschland 56 Prozent).⁵² Sachsen-Anhalt war 2013 das einzige ostdeutsche Bundesland, das im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung des Anteils investierender Betriebe zu verzeichnen hatte, der zudem recht kräftig ausfiel. Der Anteil investierender Betriebe ist seit 2005 in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland in der Tendenz steigend (vgl. ebenfalls Abbildung 40). Diese positive Entwicklung könnte u. a. auch damit zusammen hängen, dass seit Mitte der 2000er Jahre immer mehr Betriebe positive Jahresergebnisse auswiesen und damit Gewinne erwirtschafteten. Lag der Anteil der Betriebe mit positivem Jahresergebnis in Sachsen-Anhalt 2006 noch bei 63 Prozent, erhöhte sich dieser Anteil bis 2012 auf 73 Prozent. Die Befragungsergebnisse belegen weiterhin, dass Betriebe mit erzielten Gewinnen 2012 häufiger investierten.

Positive Beschäftigungseffekte in investierenden Betrieben

Betriebliche Investitionen, insbesondere Erweiterungsinvestitionen sind wichtige Voraussetzungen, um Beschäftigung zu sichern und weiter auszubauen. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass investierende Betriebe häufig auch positive Beschäftigungseffekte aufwiesen. So hatten investierende Betriebe in Sachsen-Anhalt 2013 durchschnittlich etwa 2 Prozent mehr Beschäftigte als im Vorjahr, in Betrieben ohne Investitionen verringerte sich die Beschäftigtenzahl demgegenüber um 2 Prozent. Noch etwas stärker fiel der Beschäftigungszuwachs in Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen aus, in denen 2013 im Vergleich mit 2012 ca. 4 Prozent mehr Beschäftigte tätig waren. Insgesamt erhöhte sich der Beschäftigungsumfang in Betrieben mit Umsatz um 1 Prozent (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Beschäftigungsveränderung 2013 zu 2012 (2012 = 100) in Betrieben nach Investitionsaktivitäten in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)

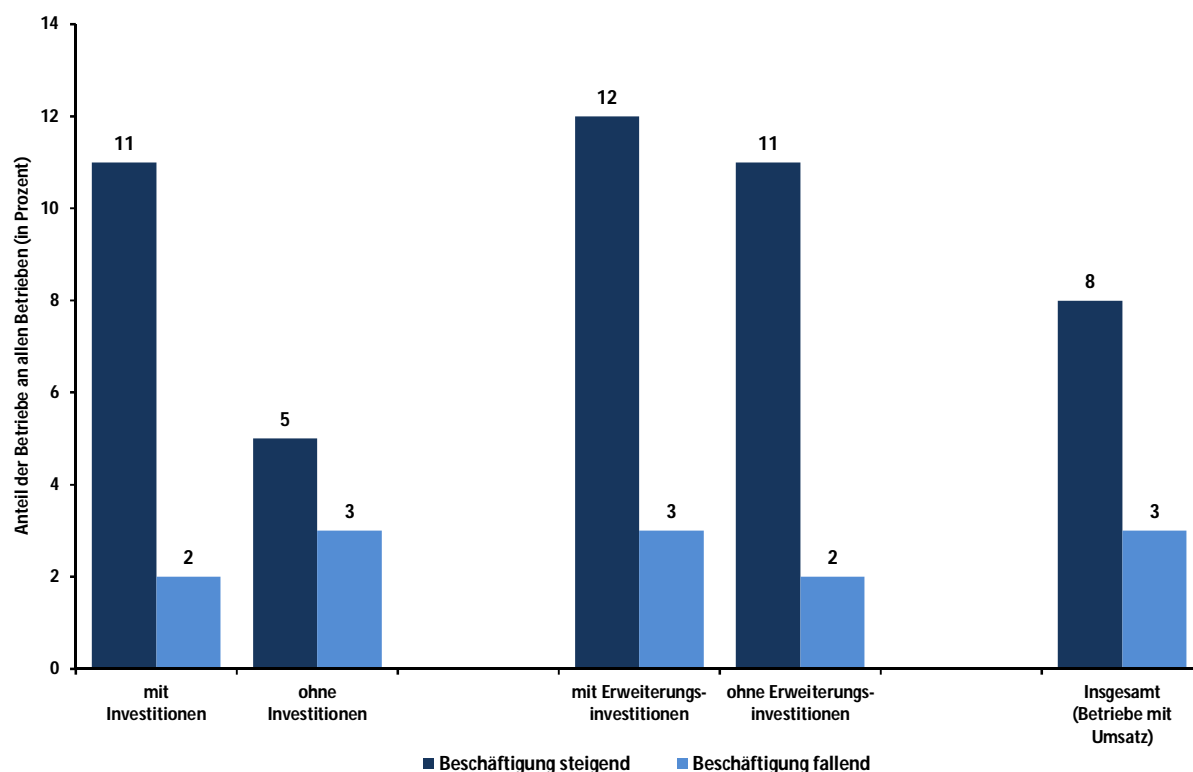


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

⁵² Die Angaben zu Investitionen im IAB-Betriebspanel beziehen sich in den einzelnen Befragungswellen auf das jeweilige Vorjahr. Mit der 18. Welle liegen somit Investitionsangaben für 2012 vor.

Auch die aktuellen betrieblichen Einschätzungen zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung für 2014 fielen in investierenden Betrieben des Landes deutlich besser aus als in den übrigen Betrieben. So gingen zum Befragungszeitpunkt im Durchschnitt 11 Prozent aller investierenden Betriebe von steigender Beschäftigung im Jahr 2014 aus und damit mehr als doppelt so viele Betriebe ohne Investitionen (5 Prozent). Eine stabile Investitionstätigkeit sichert somit Beschäftigung und induziert die Entstehung neuer wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze.⁵³ Die Einschätzungen der Betriebe zeigten aber auch, dass Investitionen nicht ausschließlich beschäftigungssteigernde Wirkungen erwarten lassen. Zum Teil ist das betriebliche Investitionsgeschehen offenbar mit Rationalisierungseffekten verbunden, die auch zu Personaleinsparungen führen. Im Allgemeinen zeigt sich aber, dass sich bei investierenden Betrieben die Relationen zwischen Betrieben mit Beschäftigungszuwachs und -abbau wesentlich günstiger ausfallen als in Betrieben, die nicht investieren (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Beschäftigungserwartungen für 2014 nach dem Investitionsverhalten der Betriebe in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Zusammenfassend kann eingeschätzt werden, dass sachsen-anhaltische Betriebe wie bereits in den Vorjahren eine hohe Investitionsbereitschaft zeigten, die sogar leicht über der der ost- und westdeutschen Betriebe lag. Investierende Betriebe, insbesondere Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen, generierten 2013 deutliche Beschäftigungszuwächse und erwarteten häufiger als andere Betriebe auch für 2014 steigende Beschäftigung.

⁵³ Vor diesem Hintergrund sind die Anstrengungen des Bundes im Bereich der Investitionsförderung für die neuen Bundesländer einzuordnen. „Der wirtschaftliche Aufholprozess der neuen Länder ist noch nicht abgeschlossen und verlangt weiterhin eine flankierende Strukturpolitik. Wichtiges Element ist dabei die Investitionsförderung, die betriebliche Investitionen fördert und damit Wachstum unterstützt. Da die steuerliche Investitionszulage Ende 2013 ausläuft, wird die Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW) künftig das zentrale Instrument der nationalen regionalen Wirtschaftsförderung. Im Rahmen der GRW unterstützen Bund und Länder strukturschwache Regionen finanziell dabei, den Strukturwandel und besondere regionale Herausforderungen zu bewältigen.“ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2013, Bundesministerium des Innern (Hrsg.), Berlin, November 2013, S. 32. Auch das Bundesland Sachsen-Anhalt fördert die Investitionstätigkeit von Betrieben auf vielfältige Weise. Vgl. <http://www.investieren-in-sachsen-anhalt.de/foerdermoeglichkeiten> (Zugriff: 08.04.2014).

7.3 Innovationen, Forschung und Entwicklung

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

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

Nach Angaben der aktuellen Panelwelle waren 2012⁵⁴ etwa 31 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts mit Umsatz innovativ (Ostdeutschland 33 Prozent, Westdeutschland 41 Prozent), das heißt, sie realisierten mindestens eine Produkt- oder eine Prozessinnovation. In diesen innovativen Betrieben waren 44 Prozent aller Beschäftigten des Landes tätig (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 62 Prozent). Seit 2007⁵⁵ waren sachsen-anhaltische Betriebe anteilig in der Regel seltener innovativ als ostdeutsche Betriebe und grundsätzlich deutlich seltener als westdeutsche Betriebe. Bislang ist es den Betrieben Sachsen-Anhalts nicht gelungen, die bestehende „Innovationslücke“ zu schließen. Die „Innovationslücke“ gegenüber Westdeutschland belief sich 2012 auf 10 Prozentpunkte.⁵⁶

Im verarbeitenden Gewerbe des Landes waren 2013 anteilig wesentlich mehr Betriebe innovativ als im Durchschnitt aller Betriebe mit Umsatz (45 zu 31 Prozent). Diese Aussage trifft auch auf das ost- und westdeutsche verarbeitende Gewerbe zu. Allerdings reichten die Aktivitäten sachsen-anhaltischer Betriebe dieser Branche nicht ganz an die Leistungen der ost- und westdeutschen Betriebe heran (46 bzw. 50 Prozent). In den beiden Krisenjahren 2008 und 2009 war es in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu 2007 zu einem deutlichen Rückgang bei den Innovationsaktivitäten des verarbeitenden Gewerbes gekommen. 2010 gab es gegenüber 2009 eine kräftige Steigerung von 42 auf 51 Prozent, um 2011 jedoch wieder auf 33 Prozent abzufallen. Trotz der aktuellen Belebung ist das Vorkrisenniveau von 2007 (49 Prozent) in Sachsen-Anhalt noch nicht wieder erreicht.

Wieder Zunahme der Produktinnovationen im verarbeitenden Gewerbe

In Sachsen-Anhalt waren seit 2007 zwischen 30 und 34 Prozent aller Betriebe mit Umsatz produktinnovativ. 2012 traf dies wie bereits im Vorjahr auf 30 Prozent der Betriebe zu. Damit waren diese Aktivitäten der sachsen-anhaltischen Betriebe im Betrachtungszeitraum relativ stabil. Dies gilt grundsätzlich auch für Ost- und Westdeutschland – allerdings waren 2012 dort anteilig mehr Betriebe produktinnovativ (32 bzw. 40 Prozent). Da die Aktivitäten sachsen-anhaltischer Betriebe im Vergleich zum Vorjahr unverändert blieben, sich die der westdeutschen Betriebe aber erhöhten, hat der Abstand zu Westdeutschland auf dem Gebiet der Produktinnovationen wieder zugenommen und beträgt nun 10 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 43).

⁵⁴ Die Angaben zur Innovationstätigkeit (Produkt- und Prozessinnovationen) beziehen sich auf das zurückliegende Geschäftsjahr 2012. In der vorliegenden Auswertung werden Betriebe mit Umsatz betrachtet.

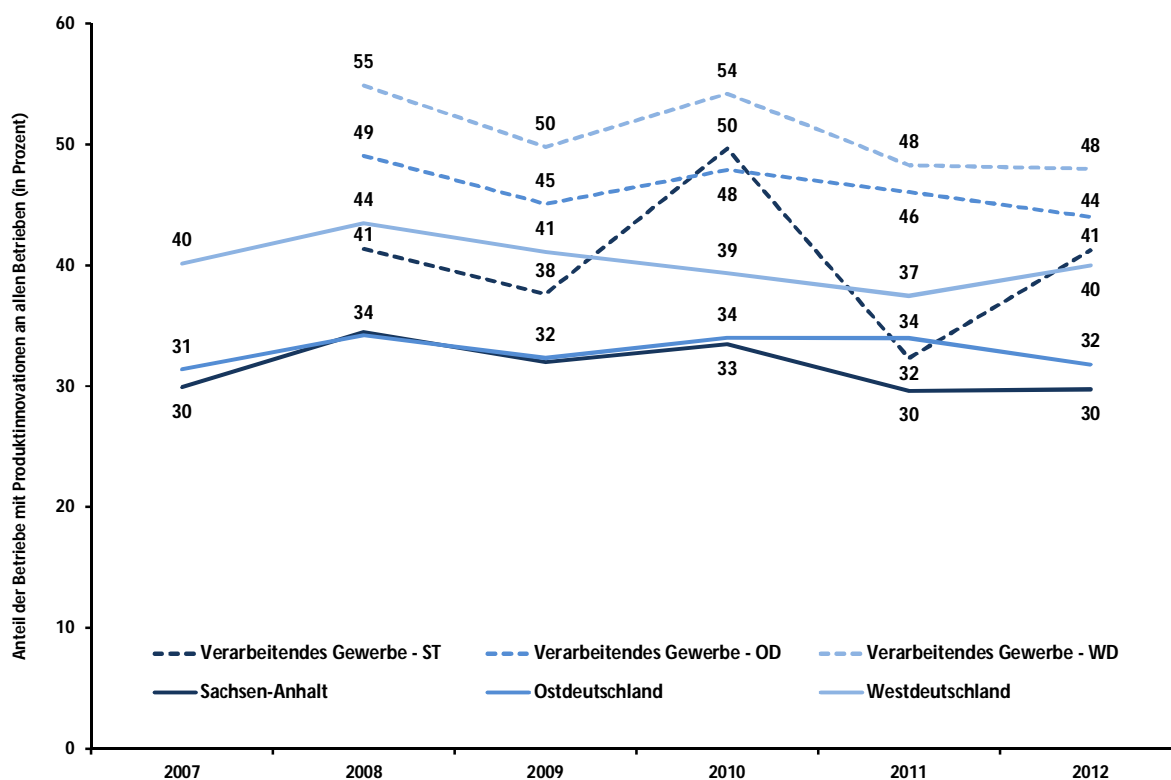
⁵⁵ In den Befragungswellen 1998, 2001, 2004 und 2007 wurden Produktinnovationen der jeweils letzten 2 Jahre erhoben. Ab Befragungswelle 2008 beziehen sich die Produktinnovationen jeweils auf das zurückliegende Geschäftsjahr. Mit der 18. Welle 2013 liegen somit Innovationsangaben für 2012 vor. Aufgrund der Neuordnung der Branchen nach der WZ 2008 sind die Angaben nach Branchen erst ab der Welle 2009 miteinander vergleichbar.

⁵⁶ Angesichts der bestehenden Innovationslücke zwischen Ost- und Westdeutschland werden auch weiterhin durch ein differenziertes Förderinstrumentarium Forschung und Innovationen in den neuen Bundesländern unterstützt. „Die unter der Dachmarke „Unternehmen Region“ zusammengefasste Förderung in sechs Programmen der Bundesregierung setzt an unterschiedlichen Stellen des Innovationsprozesses an, um den strukturellen Besonderheiten in der ostdeutschen Forschungslandschaft (viele innovationsaffine KMU, wenig Großunternehmen mit eigenen FuE-Abteilungen, anerkannte Forschungsstandorte in teilweise strukturschwachen Gebieten) zu entsprechen.“ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2013, a. a. O., S. 33 ff. Seit Jahren fördert auch die Landesregierung Sachsen-Anhalts betriebliche Innovationsprozesse bzw. FuE-Aktivitäten. Vgl.: <http://www.foerderinfo.bund.de/de/676.php> (Zugriff: 08.04.2014).

Der Anteil der produktinnovativen Betriebe des verarbeitenden Gewerbes war in den letzten Jahren in Sachsen-Anhalt in fast allen Jahren geringer als die entsprechenden Anteile ost- und westdeutscher Betriebe. Da sich die Aktivitäten der Betriebe des Landes von Jahr zu Jahr sehr unterschiedlich gestalteten, also beträchtliche Auf- und Abschwünge zu verzeichnen waren, gab es Jahre, wie 2010 und 2012, in denen der Abstand zu Betrieben des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes nur noch gering war, ebenso gab es Jahre mit einer sehr großen „Innovationslücke“ wie beispielsweise 2011 (vgl. ebenfalls Abbildung 43).

Erwartungsgemäß realisierten Betriebe der FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes im Vergleich mit allen anderen Branchen 2012 am häufigsten Produktinnovationen (Sachsen-Anhalt 45 Prozent, Ostdeutschland 56 Prozent, Westdeutschland 65 Prozent). Die FuE-intensiven Zweige des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes waren 2012 damit noch weniger produktinnovativ als ost- und westdeutsche Betriebe. Betrug die „Innovationslücke“ zwischen den Betrieben Sachsens-Anhalts und Westdeutschlands mit Umsatz 2012 rund 10 Prozentpunkte, die des verarbeitenden Gewerbes 7 Prozentpunkte, so lag sie für die FuE-intensiven Zweige des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes bei 20 Prozentpunkten. In den beiden Vorjahren fielen die Abstände noch geringer aus. Bis zum Jahr 2013 waren in Sachsen-Anhalt stets immer deutlich mehr als die Hälfte aller FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes produktinnovativ.

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008 bis 2013

Die Palette möglicher Produktinnovationen ist breit und wird nachfolgend gemäß der üblicherweise in der Innovationsforschung unterschiedenen drei Arten von Produktinnovationen betrachtet: Weiterentwicklungen, Sortimentsneuheiten und Marktneuheiten.⁵⁷ Die drei Arten der Produktinnovationen unterscheiden sich vor allem nach dem erforderlichen Vorleistungsaufwand, insbesondere von FuE, aber auch an Investitionen und Personal sowie nach den Realisierungschancen auf dem Markt. Die Vorzüge von Weiterentwicklungen bestehen im Allgemeinen darin, dass sie geringere Vorleistungen erfordern und das Risiko eines Scheiterns gering ist. Auch bei Sortimentsneuheiten ist das Risiko weitgehend kalkulierbar. Demgegenüber erfordern Marktneuheiten in der Regel einen hohen FuE-Aufwand, wobei die Erfolgsaussichten am Markt risikoreicher sind. Gleichzeitig eröffnet die Entwicklung und Einführung völlig neuer Produkte aber auch neue Chancen auf den Absatzmärkten.

Insgesamt dominierten unter produktinnovativen Betriebe mit Weiterentwicklungen von Produkten (Sachsen-Anhalt 23 Prozent, Ostdeutschland 26 Prozent, Westdeutschland 32 Prozent). Es folgten Betriebe mit Sortimentserweiterungen (Sachsen-Anhalt 19 Prozent, Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland 21 Prozent) und mit Abstand Betriebe mit Marktneuheiten (Sachsen-Anhalt 5 Prozent, Ostdeutschland 4 Prozent, Westdeutschland 6 Prozent). Alle drei Arten von Produktinnovationen fanden somit in sachsen-anhaltischen Betrieben seltener Anwendung als in westdeutschen, bei Sortimentserweiterungen und Marktneuheiten waren die Betriebe des Landes etwas aktiver als ostdeutsche Betriebe.

Am häufigsten wurden Produktinnovationen in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes realisiert (Sachsen-Anhalt 45 Prozent, Ostdeutschland 56 Prozent, Westdeutschland 65 Prozent). 2012 entwickelten hier 42 Prozent der Betriebe ihre Produkte weiter (Ostdeutschland 50 Prozent, Westdeutschland 60 Prozent), 31 Prozent erweiterten ihr Sortiment (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 30 Prozent) und 15 Prozent der Betriebe der FuE-intensiven Zweige boten Marktneuheiten an (Ostdeutschland 13 Prozent, Westdeutschland 17 Prozent). Somit wurden auch 2012 in den FuE-intensiven Zweigen sowohl des sachsen-anhaltischen als auch des ost- und westdeutschen verarbeitenden Gewerbes Produktinnovationen von der risikoärmeren Innovationsvariante der Weiterentwicklungen dominiert.

Insgesamt war die Innovationsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe der FuE-intensiven Branchen 2012 deutlich geringer als 2011 (Rückgang des Anteils der Betriebe von 58 auf 45 Prozent), in Westdeutschland blieb sie insgesamt unverändert und in Ostdeutschland war sie ebenfalls rückläufig. Der deutliche Rückgang bei Produktinnovationen erklärt sich für Sachsen-Anhalt vor allem aus einem starken Rückgang bei Weiterentwicklungen, auch aus einer Reduzierung der Sortimentserweiterung. An der Entwicklung der sehr anspruchsvollen Marktneuheiten hatten sich in Sachsen-Anhalt demgegenüber geringfügig mehr Betriebe beteiligt (15 zu 14 Prozent). Das bedeutet offenbar, dass Betriebe der FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes versuchten, v. a. mit risikoreicheren Produkten Märkte zu halten bzw. neue zu erschließen. Auch westdeutsche FuE-intensive Zweige boten 2012 v. a. häufiger Marktneuheiten an als im Vorjahr (17 gegenüber 13 Prozent), demgegenüber verringerte sich in Ostdeutschland der entsprechende Anteil (13 zu 15 Prozent).

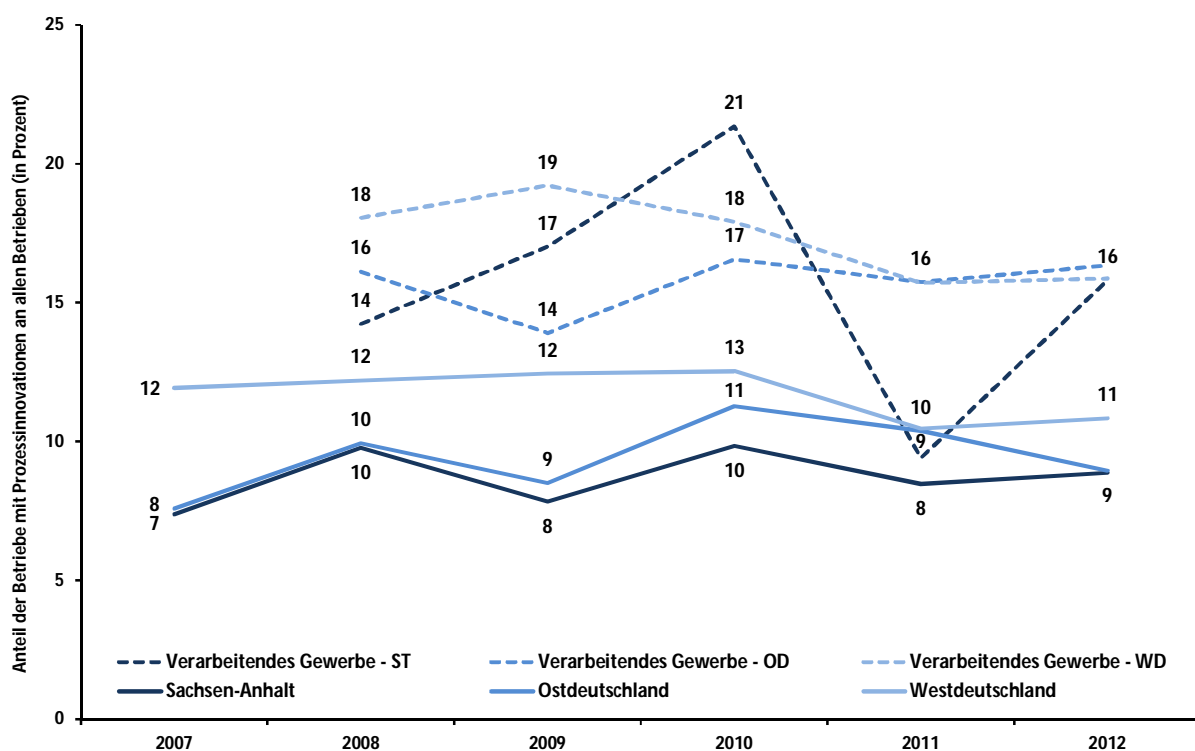
57 Weiterentwicklungen: Von einem Unternehmen bereits angebotene Leistungen oder Produkte werden verbessert bzw. weiterentwickelt; Sortimentsneuheiten: Von einem Unternehmen angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt vorhanden waren und neu ins Angebot aufgenommen wurden; Marktneuheiten: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

Deutlicher Anstieg der Prozessinnovationen im verarbeitenden Gewerbe

Das betriebliche Innovationsgeschehen kann neben Produktinnovationen auch durch Prozessinnovationen⁵⁸ charakterisiert sein. Als Prozessinnovationen werden alle entwickelten oder eingeführten Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben. Prozessinnovationen sind in deutlich weniger Betrieben verbreitet als Produktinnovationen. 2012 waren 9 Prozent aller Betriebe mit Umsatz in Sachsen-Anhalt prozessinnovativ. Wie sich zeigt, konnten die Betriebe des Landes ihre Leistungen auf diesem Gebiet in den letzten Jahren steigern. Zwischen 2007 und 2012 konnte der Abstand zu Westdeutschland etwas verringert werden und zwar von 5 Prozentpunkten in 2007 auf jeweils 2 Prozentpunkte in 2011 und 2012. 2012 waren in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland erstmals anteilig vergleichbar viele Betriebe prozessinnovativ.

2012 waren sachsen-anhaltische Betriebe des verarbeitenden Gewerbes anteilig in etwa genauso häufig prozessinnovativ wie ost- und westdeutsche Betriebe. Auch hier zeigt sich wie bereits bei den Produktinnovationen, dass das Engagement des verarbeitenden Gewerbes des Landes von Jahr zu Jahr starken Schwankungen unterlag. Zwar sind auch für diesen Bereich in den einzelnen Jahren auch in Ost- und Westdeutschland Schwankungen erkennbar als im Durchschnitt, aber sie fielen dort wesentlich geringer aus (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008 bis 2013

⁵⁸ Im Unterschied zu den Produktinnovationen gehen Prozessinnovationen erst seit der Welle 2008 mit einer gesonderten Fragestellung in die Auswertungen ein. Die Frage lautete: „Haben Sie im letzten Geschäftsjahr 2012 Verfahren entwickelt oder eingeführt, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben?“

Forschung und Entwicklung

Weiterhin Unterschiede in der Forschungslandschaft zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland

Eine erfolgreiche Innovationstätigkeit der Betriebe als Garant für Wachstum und Beschäftigung steht auch in Zusammenhang mit FuE⁵⁹, die in den Betrieben erfolgt. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass sich das Engagement der Betriebe des Landes im Rahmen von FuE seit der Jahrtausendwende positiv entwickelt hat. Der Anteil von FuE-betreibenden an allen Betrieben hat sich in Sachsen-Anhalt von 2 Prozent in 2001 auf 4 Prozent in 2011 verdoppelt, 2013 lag der Anteil bei 3 Prozent. Dennoch blieben die sachsen-anhaltischen Betriebe unter dem Niveau von Ost- und Westdeutschland (jeweils 5 Prozent). Auf 100 Beschäftigte entfielen in Sachsen-Anhalt 1,6 Forscher und Entwickler (Ostdeutschland 2,4; Westdeutschland 2,8) (vgl. Tabelle 17).

FuE-Leistungen wurden überwiegend von den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes sowie der unternehmensnahen Dienstleistungen erbracht. In der Forschungslandschaft bestanden auch 2013 größere Ost-West-Unterschiede, weil FuE in Ostdeutschland überwiegend von unternehmensnahen Dienstleistungen und seltener vom verarbeitenden Gewerbe geleistet wurde.⁶⁰ Diese strukturellen Unterschiede zu Westdeutschland zeigten sich grundsätzlich auch für Sachsen-Anhalt: Typisches Merkmal für die Forschungslandschaft in Westdeutschland bleibt das große Gewicht des verarbeitenden Gewerbes. In Ostdeutschland lagen die Relationen zwischen beiden Bereichen auch 2013 genau umgekehrt, nämlich zu Gunsten der unternehmensnahen Dienstleistungen. In Sachsen-Anhalt hingegen entfielen mit jeweils knapp einem Drittel anteilig etwa gleich viele der im Land FuE-betreibenden Beschäftigten auf beide Branchen.

Im Durchschnitt gab es 2013 im sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbe 2,9 Forscher und Entwickler je 100 Beschäftigte (Ostdeutschland 3,9; Westdeutschland 5,2). Auf unternehmensnahe Dienstleistungen entfielen 2013 im Land 32 Prozent der FuE-Beschäftigten (Ostdeutschland 48 Prozent, Westdeutschland 31 Prozent). Auch wenn die Anteile dieser Branche in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland sehr ähnlich waren, waren in Sachsen-Anhalt hier anteilig wesentlich weniger Forscher und Entwickler tätig als in Westdeutschland (3,9 gegenüber 6,3 je 100 Beschäftigte), und auch deutlich weniger als in Ostdeutschland (7,4 je 100 Beschäftigte). Allein diese Daten verweisen auf größere Unterschiede der sachsen-anhaltischen gegenüber der westdeutschen Forschungslandschaft.

Eine Betrachtung der Betriebsgrößenklassen zeigt bereits auf der betrieblichen Ebene eine unterschiedliche Verteilung der FuE-Aktivitäten auf die einzelnen Betriebsgrößen zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland. Die entscheidenden Unterschiede zeigten sich bei mittleren und Großbetrieben, die in Westdeutschland bei FuE jeweils wesentlich aktiver waren. Ein Rückblick auf die letzten Jahre zeigt jedoch, dass westdeutsche Großbetriebe einen relativ konstant bleibenden Anteil an den FuE-Leistungen hatten (ca. ein Drittel). In Sachsen-Anhalt ist insgesamt zwar eine steigende Tendenz festzustellen, allerdings differierte dieser Anteil von Jahr zu Jahr erheblich und schwankte seit 2001 zwischen 8 und 25 Prozent. Auch für Ostdeutschland sind Schwankungen bei den jährlichen Anteilswerten der Großbetriebe festzustellen.

Große Unterschiede ergaben sich 2013 aber v. a. auf der Ebene der Beschäftigten, insbesondere bei kleinen und größeren Betrieben. Während in Westdeutschland über die Hälfte der mit FuE-Aufgaben betrauten Beschäftigten in Großbetrieben tätig war, war es in Sachsen-Anhalt nur gut ein Drittel. Demgegenüber spielten in Sachsen-Anhalt kleine Betriebe für die Erbringung von FuE eine deutlich

⁵⁹ Angaben zur FuE-Tätigkeit der Betriebe beziehen sich auf das laufende Geschäftsjahr 2013.

⁶⁰ Eine Spezifik der ostdeutschen Forschungslandschaft besteht darin, dass sich im Rahmen des Privatisierungsprozesses Anfang der 1990er Jahre so genannte Industrie-Forschungs-GmbH gründeten, hervorgegangen durch Ausgliederung aus Kombinat und Instituten der ehemaligen Akademie der Wissenschaft. (Vgl. ISI, IWH: Wirtschaftsnaher Forschungseinrichtungen in der Bundesrepublik Deutschland unter besonderer Berücksichtigung struktureller Anpassungen in den neuen Bundesländern, S. 24 ff, Karlsruhe/Halle Juni 1993) Diese leisten Forschungsarbeit auch für das verarbeitende Gewerbe, ohne diesem anzugehören. Ein großer Teil von ihnen hat sich als wirtschaftsnaher Dienstleister entwickelt, ein anderer Teil zu innovativen Produktionsbetrieben. (Vgl. ZEW/PROGNOS/SÖSTRA: Forschung, Entwicklung und Innovation in produktionsnahen Dienstleistungsbereich, Mannheim 2000.)

größere Rolle, denn auf sie entfiel knapp ein Drittel dieser Beschäftigtengruppe. In Westdeutschland war dieser Anteil etwa halb so hoch. Damit unterscheidet sich die FuE-Beteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt nach wie vor deutlich von der in Westdeutschland (vgl. ebenfalls Tabelle 17).⁶¹

Tabelle 17: Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben und Beschäftigte mit FuE in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen 2013

Branche/Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt			Westdeutschland		
	Anteil der Betriebe mit FuE	Verteilung der Beschäftigten mit FuE	Beschäftigte mit FuE je 100 Beschäftigte	Anteil der Betriebe mit FuE	Verteilung der Beschäftigten mit FuE	Beschäftigte mit FuE je 100 Beschäftigte
	Prozent		Personen	Prozent		Personen
Verarbeitendes Gewerbe	11	31	2,9	16	40	5,2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	7	32	3,9	9	31	6,3
1 bis 9 Beschäftigte	1	8	0,7	3	9	1,4
10 bis 49 Beschäftigte	7	31	1,7	6	18	1,8
50 bis 249 Beschäftigte	10	25	1,4	16	20	2,2
ab 250 Beschäftigte	18	36	2,3	30	53	4,8
Insgesamt	3	100	1,6	5	100	2,8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels befassten sich von allen FuE-Beschäftigten in Sachsen-Anhalt im Jahr 2013 etwa 48 Prozent kontinuierlich mit FuE (Ostdeutschland 57 Prozent, Westdeutschland mit 66 Prozent).

Kooperation im Rahmen von FuE

FuE-Leistungen sind aufwendig und übersteigen oftmals die Möglichkeiten des einzelnen Betriebes. Daher ist es sinnvoll, mit Partnern aus der Wissenschaft bzw. mit anderen Betrieben zu kooperieren und gemeinsam innovative Produkte und Dienstleistungen auf den Weg zu bringen. Dies garantiert höhere Erfolgsaussichten als im Falle der Ausschöpfung nur der eigenen betrieblichen Potenziale. Kooperationsbeziehungen setzen zwischen den Partnern ein hohes Maß an Vertrauen voraus, kooperieren doch häufig auch direkte Wettbewerber miteinander. Wie nachfolgende Auswertungen zeigen werden, sind Kooperationsbeziehungen im Rahmen von FuE weit verbreitet und nicht nur für kleinere Betriebe typisch. Von allen FuE-betreibenden Betrieben Sachsens-Anhalts kooperierten 96 Prozent mit anderen Partnern (Ostdeutschland 92 Prozent, Westdeutschland 80 Prozent). Eine hohe Kooperationsbereitschaft der Betriebe war 2013 für ausnahmslos alle neuen Länder zutreffend, aber diese war in Sachsen-Anhalt besonders deutlich ausgeprägt (vgl. Tabelle 18).

⁶¹ Aufgrund des geringen Anteils dieser Betriebsgruppe von jeweils unter 1 Prozent sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland wird der durchschnittliche Anteil FuE betreibender Betriebe insgesamt kaum beeinflusst.

Tabelle 18: Anteil der Betriebe mit Kooperation bei FuE an allen Betrieben mit FuE nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2013 (Mehrfachnennungen möglich)

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

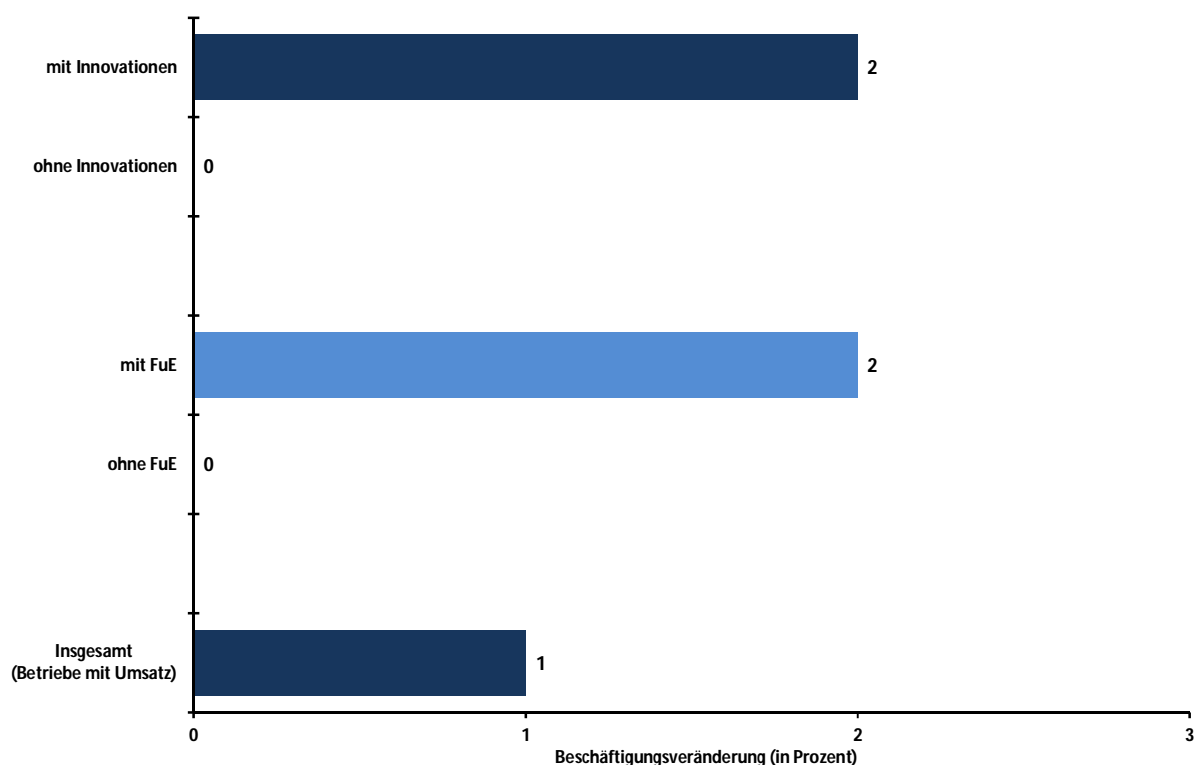
In der Regel sind Betriebe mit FuE mit verschiedenen Partnern Kooperationsbeziehungen eingegangen. Hierbei handelte es sich um Kooperationsbeziehungen mit anderen Betrieben, mit Universitäten, Fachhochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder mit Forschungsinstituten bzw. externen Beratern. Am weitesten verbreitet war in Sachsen-Anhalt die Zusammenarbeit mit Universitäten und/oder Fachhochschulen (69 Prozent) und mit anderen Betrieben (64 Prozent der kooperierenden Betriebe) (vgl. ebenfalls Tabelle 18).

Positive Beschäftigungseffekte in innovativen Betrieben und in Betrieben mit FuE

Innovative Betriebe haben gute Chancen bei der Realisierung ihrer Produkte bzw. Dienstleistungen und erschließen erweiterte bzw. neue Marktsegmente. Kostengünstigere Produktionsverfahren stärken ihre Wettbewerbsfähigkeit. Die vorliegenden Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen positive Beschäftigungseffekte in diesen Betrieben. So erhöhten innovative Betriebe des Landes ihren Beschäftigungsumfang 2013 im Vorjahresvergleich im Durchschnitt um 2 Prozent (Ostdeutschland 3 Prozent, Westdeutschland 2 Prozent). Demgegenüber blieb das Beschäftigungsniveau in Betrieben ohne Innovationen unverändert. Sachsen-anhaltische Betriebe mit FuE verzeichneten Beschäftigungszuwächse von 2 Prozent (Ostdeutschland 4 Prozent, Westdeutschland 1 Prozent) (vgl. Abbildung 45).

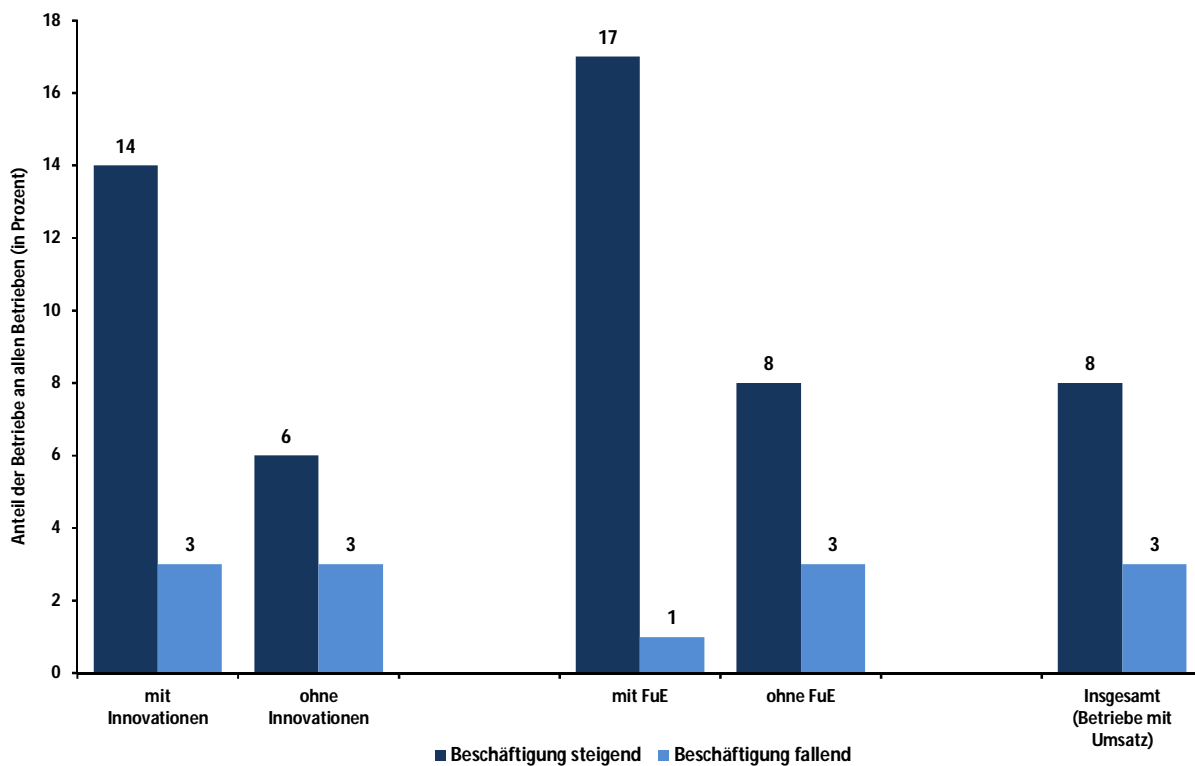
Auch die aktuellen betrieblichen Einschätzungen zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung für 2014 fielen in innovativen Betrieben deutlich besser aus als in den übrigen Betrieben. Innovative Betriebe Sachsens-Anhalts waren in ihren Beschäftigungserwartungen optimistisch. 14 Prozent erwarteten auch für 2014 einen weiteren Beschäftigungsaufbau und damit häufiger als Betriebe ohne Innovationen (6 Prozent). Die Einschätzungen der Betriebe zeigen aber auch, dass Innovationen nicht ausschließlich beschäftigungssteigernde Wirkungen erwarten lassen. Zum Teil ist das betriebliche Innovationsgeschehen offenbar mit Rationalisierungseffekten verbunden, die auch zu Personaleinsparungen führen werden. Im Allgemeinen zeigt sich aber, dass bei innovativen Betrieben die Relationen zwischen Betrieben mit Beschäftigungszuwachs und -abbau wesentlich günstiger ausfielen als in Betrieben, die nicht innovativ waren. Das zeigte sich auf für Betriebe mit FuE (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 45: Beschäftigungsveränderung 2013 zu 2012 (2012 = 100) in Betrieben nach den Innovationsaktivitäten und in Betrieben mit FuE in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Abbildung 46: Beschäftigungserwartungen für 2014 nach den Innovationsaktivitäten der Betriebe und in Betrieben mit FuE in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Betriebe Sachsen-Anhalts auch aktuell vielfältige Innovationen erbracht haben. In den zurückliegenden Jahren war der Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen relativ stabil, der Anteil der Betriebe, die Prozessinnovationen hervorbringen, hat sich leicht erhöht. Dennoch reichen die Leistungen der sachsen-anhaltischen Betriebe sowohl bei Produkt- als auch bei Prozessinnovationen noch nicht an das Leistungsniveau der westdeutschen Betriebe heran. Die beträchtliche „Innovationslücke“ besteht fort. Ein Erklärungsansatz für den Abstand könnte mit den deutlich geringeren FuE-Leistungen der sachsen-anhaltischen Betriebe gegeben sein. In Sachsen-Anhalt führten anteilig weniger Betriebe als auch Beschäftigte FuE durch als im ost- und westdeutschen Durchschnitt. Die FuE-Aktivitäten wurden in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu Westdeutschland zudem in deutlich geringerem Maß von Großbetrieben realisiert, dafür war die Präsenz von Kleinbetrieben im Land Sachsen-Anhalt in diesem Bereich besonders stark. Innovative Betriebe, insbesondere Betriebe mit FuE, realisierten 2013 deutliche Beschäftigungszuwächse und erwarteten häufiger als andere Betriebe auch für 2014 eine weiterhin positive Beschäftigungsentwicklung.

7.4 Umsatz und Export

Umsatz

Das Geschäftsvolumen ist eine aussagefähige Kennziffer zur Messung der Leistung eines Betriebes. Betriebe der gewerblichen Wirtschaft definieren ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz.⁶² In Sachsen-Anhalt wiesen 2013 etwa 91 Prozent aller Betriebe ihr Geschäftsvolumen als Umsatz aus.

Seit Ende der 1990er Jahre hat sich das Umsatzvolumen in Sachsen-Anhalt in der Tendenz deutlich erhöht. Der Umsatzeinbruch 2009 infolge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist inzwischen mehr als ausgeglichen. 2011 wurde in Sachsen-Anhalt das bisher höchste Umsatzvolumen realisiert. Für das Jahr 2013 rechneten die Betriebe in Sachsen-Anhalt wie auch die in Ost- und Westdeutschland im Durchschnitt mit keiner Änderung des Umsatzes. Die positive Umsatzentwicklung der zurückliegenden Jahre spiegelt sich in den betrieblichen Einschätzungen zur Ertragslage wider.⁶³ Im Durchschnitt schätzten die Betriebe mit Umsatz in Sachsen-Anhalt ihre Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr 2012 mit einer Note von 2,7 als „befriedigend“ ein (Ostdeutschland Note 2,7; Westdeutschland 2,8). Damit wird die Ertragslage sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er Jahre bewertet.

Branchenstrukturen und Betriebsgröße beeinflussen Umsatz

Nach wie vor bestehen strukturelle Unterschiede nach Branchen zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland.⁶⁴ Die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen in Sachsen-Anhalt ähnelt inzwischen der Westdeutschlands. Demgegenüber bestehen nach wie vor einige Unterschiede in der Verteilung der Beschäftigten auf die Branchen. Sachsen-anhaltische Betriebe sind in den meisten Branchen im Durchschnitt kleiner als westdeutsche. Dementsprechend differiert auch die wirtschaftliche Stärke der Betriebe einzelner sachsen-anhaltischer und westdeutscher Branchen, was auch im Anteil an den insgesamt erwirtschafteten Umsätzen zum Ausdruck kommt (vgl. Tabelle 19). Der entscheidende Unterschied zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland liegt nach wie vor im verarbeitenden Gewerbe. Obwohl gleichermaßen etwa jeder zehnte Betrieb mit Umsatz 2013 dieser Bran-

⁶² Banken und Kreditinstitute weisen ihr Geschäftsvolumen als Bruttozins- und Provisionserträge sowie das Handelsergebnis aus, bei Versicherungsunternehmen bilden die Bruttobeitragseinnahmen das Geschäftsvolumen. In Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter entspricht das Geschäftsvolumen ihrem Haushaltsvolumen. Die Zuordnung der Betriebe nach dem Geschäftsvolumen erfolgt in jeder Welle für das aktuelle Befragungsjahr (in 2013 also für 2013), die Angaben zum jeweiligen konkreten Geschäftsvolumen, darunter auch Umsatz, für das jeweils zurückliegende Geschäftsjahr (in 2013 also für 2012). Das Haushaltsvolumen wird nicht erfasst.

⁶³ Im IAB-Betriebspanel wird die Beurteilung der Ertragslage auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) abgefragt.

⁶⁴ Im vorliegenden Abschnitt werden ausschließlich Betriebe mit Umsatz betrachtet (91 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe). Dadurch können sich die einzelnen Angaben zur Verteilung von Kennziffern von den im Kapitel 2 genannten Angaben unterscheiden.

che angehörte, waren in Sachsen-Anhalt 21 Prozent, in Westdeutschland aber 27 Prozent aller Beschäftigten in dieser Branche tätig. So erreichten Betriebe des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes im Durchschnitt nur knapp drei Viertel der Größe vergleichbarer westdeutscher Betriebe (30 Beschäftigte in Sachsen-Anhalt, 42 Beschäftigte in Westdeutschland). Aufgrund des bestehenden Zusammenhangs zwischen der Betriebsgröße und der erzielten Umsätze (vgl. auch Kapitel 7.5) wurden 2012 im verarbeitenden Gewerbe Sachsens-Anhalts mit 31 Prozent knapp ein Drittel des Gesamtumsatzes erwirtschaftet, in Westdeutschland waren es demgegenüber 38 Prozent.

Tabelle 19: Verteilung der Betriebe, Beschäftigten und des Umsatzes nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2012 (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche/Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt			Westdeutschland		
	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	4	3	3	3	1	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	6	9	1	1	4
Verarbeitendes Gewerbe	9	21	31	10	27	38
Baugewerbe	14	10	6	12	7	5
Handel und Reparatur	22	17	29	23	19	29
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	9	6	7	9	7
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	3	1	0	2	1	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	15	9	19	16	10
Erziehung und Unterricht*	1	2	1	1	1	0
Gesundheits- und Sozialwesen	11	10	4	9	10	3
Übrige Dienstleistungen	12	6	2	13	8	3
1 bis 4 Beschäftigte	47	10	6	40	8	4
5 bis 9 Beschäftigte	28	13	11	30	12	8
10 bis 49 Beschäftigte	21	32	29	25	29	24
50 bis 249 Beschäftigte	3	24	30	4	24	26
ab 250 Beschäftigte	0,6	21	24	0,7	27	38
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2013

Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland gibt es auch in der Struktur nach Betriebsgrößenklassen. Größere Betriebe (ab 250 Beschäftigte) trugen in Sachsen-Anhalt 2012 24 Prozent zum gesamten Umsatz bei, in Westdeutschland waren es aber 38 Prozent. Demgegenüber wurde in Sachsen-Anhalt fast die Hälfte des Umsatzes in kleineren Betrieben (bis 49 Beschäftigte) erwirtschaftet, in Westdeutschland entfiel auf diese Betriebsgruppe gut ein Drittel des Gesamtumsatzes (vgl. ebenfalls Tabelle 19).

Hohe Exportquote des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes

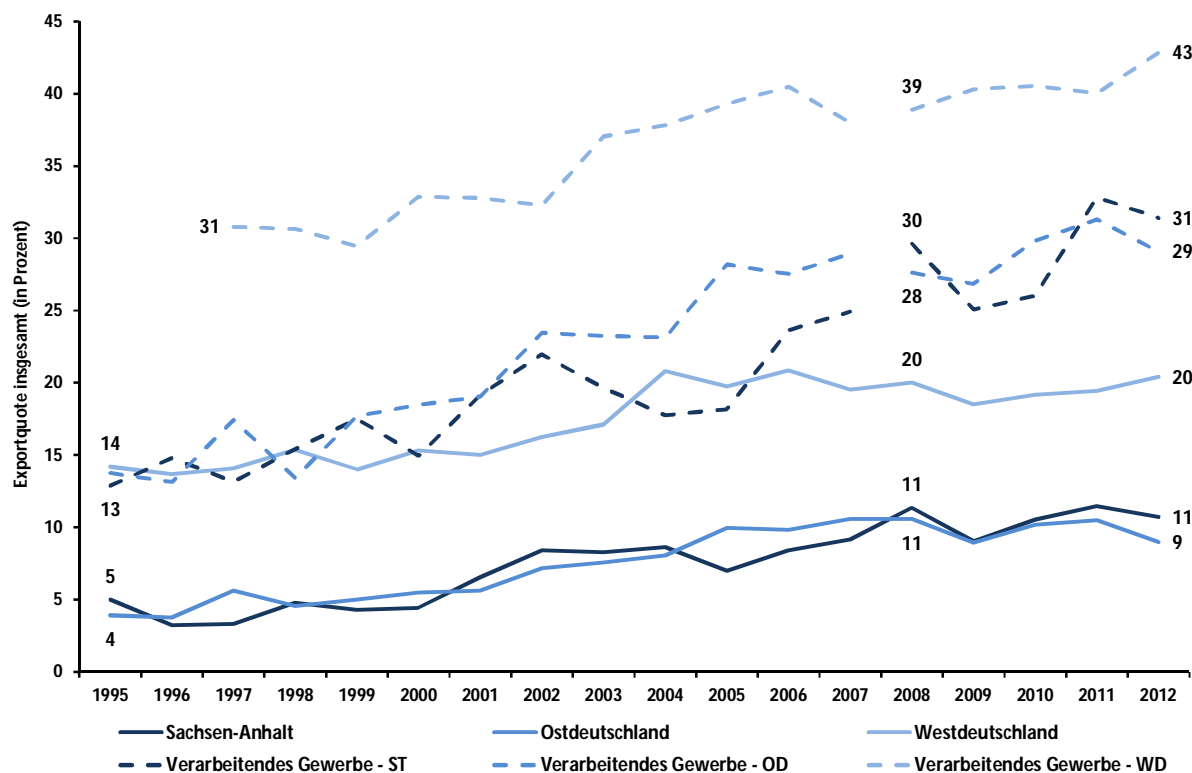
In Deutschland beruht das Wirtschaftswachstum in hohem Maße auf den Exportleistungen der Betriebe, welche sich nach der Entwicklung und der Nachfrage auf den internationalen Märkten richten. In Sachsen-Anhalt hat sich das Exportvolumen seit Mitte der 1990er Jahre deutlich erhöht, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend. Der größte Teil des Umsatzes wird allerdings sowohl in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland noch immer auf dem Binnenmarkt realisiert. Die Binnenumsätze waren in der Vergangenheit weit weniger schwankungsanfällig. Gleichwohl hat die zurückliegende Finanz- und Wirtschaftskrise auch den Binnenmarkt negativ beeinflusst. Krisenbedingte Rückgänge beim Export und auch beim Binnenumsatz waren jedoch sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland 2010 überwunden. Während die Exportquoten in 2012⁶⁵ jedoch in Westdeutschland weiter stiegen, waren sie in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland

⁶⁵ Angaben zum Export als Teil des Umsatzes liegen in den Befragungswellen für das jeweils zurückliegende Geschäftsjahr vor (in 2013 also für 2012).

leicht rückläufig. Diese Aussage trifft sowohl auf die Betriebe insgesamt als auch auf das verarbeitende Gewerbe zu. Rund 90 Prozent der Exporte entfielen 2012 in Sachsen-Anhalt auf das verarbeitende Gewerbe, in Ost- und Westdeutschland jeweils etwa 80 Prozent.

In den letzten Jahren sind deutliche Fortschritte beim Export sachsen-anhaltischer Betriebe festzustellen, wenngleich diese 2012 nicht weiter anstiegen. Die Exportquote (Exportanteil am Umsatz) der Betriebe in Sachsen-Anhalt betrug im Jahr 2012 laut IAB-Betriebspanel 11 Prozent (Westdeutschland 20 Prozent) und im verarbeitenden Gewerbe 31 Prozent (Westdeutschland 43 Prozent). Die Exportquote des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes war höher als die des ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe* in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012 (alle Betriebe mit Umsatz)



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Niveau und Entwicklung der Exportquote spiegeln sich auch im unterschiedlichen Anteil der exportierenden Betriebe wider. Dieser Anteil lag 2012 in Sachsen-Anhalt bei 8 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe bei 21 Prozent (Ostdeutschland insgesamt 10 Prozent, verarbeitendes Gewerbe 26 Prozent; Westdeutschland insgesamt 14 Prozent, verarbeitendes Gewerbe 35 Prozent). Damit erbrachten sachsen-anhaltische Betriebe auch 2012 im Vergleich zu westdeutschen Betrieben in geringerem Umfang Exportleistungen. Die Gründe für die schwächeren Exportleistungen sachsen-anhaltischer wie ostdeutscher Betriebe sind in erster Linie struktureller Natur. Dazu zählt vor allem die im Vergleich mit Westdeutschland geringere Durchschnittsgröße der Betriebe im verarbeitenden Gewerbe. So sind insbesondere die Industriebetriebe in den neuen Ländern – von der Personalstärke her gesehen – im Schnitt deutlich kleiner als in den alten Ländern. Das Gewicht des verarbeitenden Gewerbes mit seinen traditionell hohen Exportquoten bleibt in Sachsen-Anhalt und in Ostdeutschland deutlich geringer als in Westdeutschland. Darüber hinaus spielen exportintensive Zweige⁶⁶ innerhalb des

⁶⁶ Als exportintensiv werden die Zweige angesehen, die einen Exportanteil am Umsatz von 30 Prozent und mehr aufweisen.

sachsen-anhaltischen und ostdeutschen verarbeitenden Gewerbes noch immer eine geringere Rolle als in Westdeutschland. Neben diesen strukturellen Gründen dürfte auch das geringere Alter der Betriebe in Sachsen-Anhalt von Bedeutung sein.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Umsätze der sachsen-anhaltischen Wirtschaft 2012 nicht an das bisherigen Rekordniveau von 2011 anschließen konnten, und auch für 2013 erwarteten die Betriebe keine weitere Steigerung. Die Exportleistungen der Betriebe waren seit Mitte der 1990er Jahre in der Tendenz ansteigend, allerdings fiel das Exportvolumen 2012 im Vorjahresvergleich leicht geringer aus. Die Exportquote insgesamt wie auch die des verarbeitenden Gewerbes verringerte sich laut Angaben des IAB-Betriebspanels 2012 geringfügig im Vorjahresvergleich, lagen aber oberhalb der ostdeutschen Durchschnittswerte.

7.5 Produktivität

Im Rahmen der Auswertungen der Daten des IAB-Betriebspanels wird als übergreifende Kennziffer bei der Beurteilung der Leistungsfähigkeit der Wirtschaft Sachsen-Anhalts im Vergleich zu Westdeutschland die Entwicklung der Produktivität⁶⁷ betrachtet. Für die Produktivitätsermittlung wird im vorliegenden Bericht der erzielte Jahresumsatz den Beschäftigten (in VZÄ) gegenübergestellt.

Vergrößerung der Produktivitätsunterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland

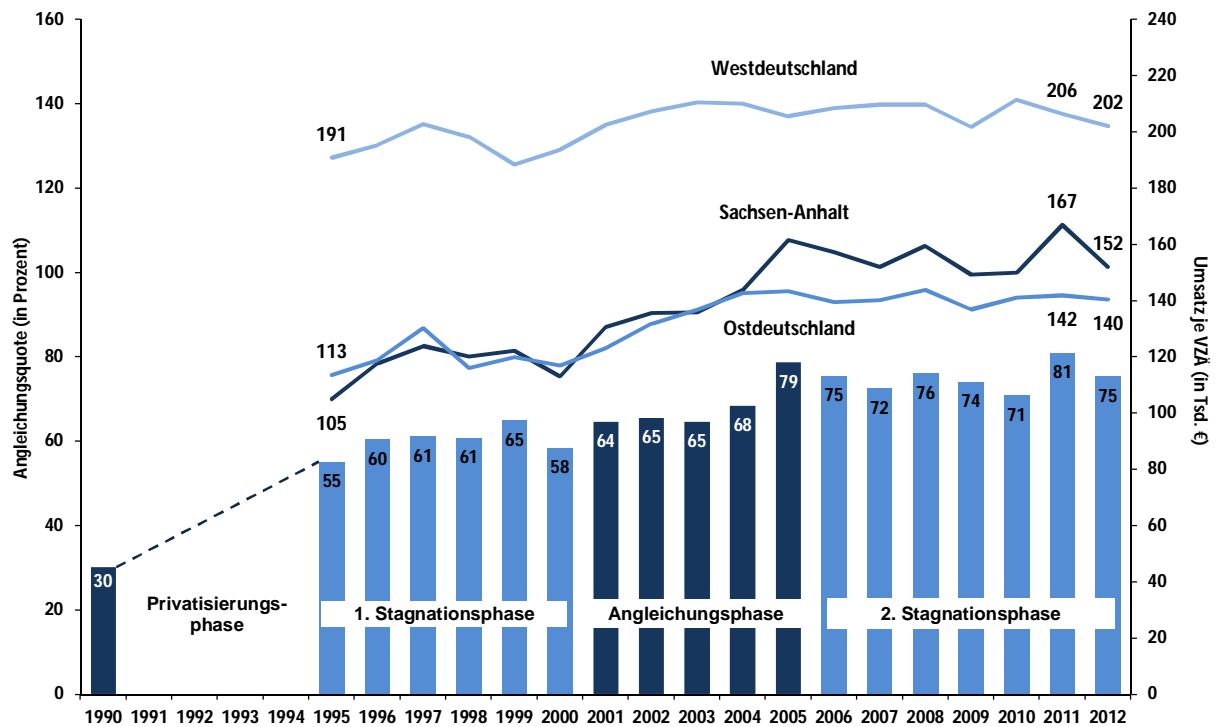
Der Produktivitätsabstand der sachsen-anhaltischen zu den westdeutschen Betrieben hat sich seit Anfang der 1990er Jahre deutlich verringert. In der zeitlichen Betrachtung des Angleichungsprozesses ist allerdings erkennbar, dass dieser nicht gleichmäßig verlief. Es gab in der Vergangenheit Zeitabschnitte, in denen sich der Produktivitätsabstand zu westdeutschen Betrieben verringerte, stagnierte bzw. sogar leicht rückläufig war. Insgesamt hat sich der Produktivitätsabstand zwischen 1995 und 2012 um 20 Prozentpunkte verringert und damit deutlich stärker als im ostdeutschen Durchschnitt (vgl. Abbildung 48).⁶⁸

⁶⁷ Bei der Messung der betrieblichen Arbeitsproduktivität gibt es zwei gebräuchliche Methoden. Während in den Aufwand bei beiden Methoden jeweils die Beschäftigten (in Personen oder in Vollzeitäquivalenten) einfließen, wird als Ergebnis einmal die (Brutto-)Produktion betrachtet (Umsatzproduktivität) und zum anderen nur die Bruttowertschöpfung, die sich nach Abzug der von Dritten bezogenen Vorleistungen ergibt (Bruttowertschöpfung je Beschäftigten/je VZÄ). Im IAB-Betriebspanel werden sowohl der Umsatz als auch die Wertschöpfung erfasst.

Die Berechnungen zur Produktivitätsentwicklung basieren auf Angaben zum Umsatz der Betriebe. Letztere liegen in jeder Erhebungswelle immer für das zurückliegende Geschäftsjahr vor.

⁶⁸ Zu „Phasen der Produktivitätsangleichung“ vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 15. Welle 2010, hrsg. von der Landesregierung Sachsen-Anhalt, o. O., o. D., S. 110 f.

Abbildung 48: Produktivitätsentwicklung (Umsatz je VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung Sachsens-Anhalts 1990 bis 2012 (Westdeutschland = 100; alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013

Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Produktivitätsabstand zu westdeutschen Betrieben allerdings wieder vergrößert. Die Angleichungsquote für das Jahr 2012 lag bei 75 Prozent. Mit Ausnahme des Jahres 2011 hat es in den letzten Jahren in der Wirtschaft Sachsens-Anhalts hinsichtlich der Anpassung an das Produktivitätsniveau der westdeutschen Betriebe kaum Veränderungen gegeben, so dass weiterhin von einer Stagnationsphase auszugehen ist. Die jährlichen Anpassungsraten lagen seit 2006 zwischen 71 und 75 Prozent. Lediglich 2011 wurden 81 Prozent erreicht. Die Umsatzproduktivität der westdeutschen Betriebe blieb auch 2012 rückläufig (-2 Prozent), die der sachsen-anhaltischen Betriebe ist noch deutlich stärker gesunken (-9 Prozent). Insgesamt hat dies zu einem Absinken der Angleichungsquote auf 75 Prozent geführt. Damit gehörte das Bundesland Sachsen-Anhalt dennoch weiterhin zu den ostdeutschen Bundesländern, die eine der höchsten Angleichungsquoten aufwiesen. Die durchschnittliche Produktivität der Betriebe Sachsens-Anhalts lag seit 2005 in allen Jahren ausnahmslos oberhalb der ostdeutschen Produktivität.

Differenzierte Angleichungsfortschritte nach Branchen und Betriebsgröße

Die diesjährigen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen erneut, dass die Umsatzproduktivität in Abhängigkeit von der jeweiligen Branche unterschiedlich hoch ist. Die höchsten Umsatzproduktivitäten wiesen 2012 gleichermaßen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland die Bereiche Handel und Reparatur sowie Bergbau, Energie, Wasser, Abfall auf, die niedrigsten das Erziehung und Unterricht sowie übrige Dienstleistungen. In allen Branchen der Wirtschaft Sachsens-Anhalts (mit Ausnahme der Landwirtschaft) traten trotz der positiven Tendenzen der vergangenen Jahre nach wie vor beachtliche Rückstände in der Produktivität auf.⁶⁹

Das durchschnittliche Produktivitätsniveau erhöht sich in Sachsen-Anhalt wie auch in Westdeutschland mit zunehmender Betriebsgröße. So erreichte der Umsatz je VZÄ 2012 in den sachsen-anhaltischen Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten nur rund die Hälfte des Wertes von Großbetrieben. Dennoch nehmen die Produktivitätsunterschiede zwischen sachsen-anhaltischen und west-

⁶⁹ Vgl. IAB-Betriebspanel. Länderbericht Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 17. Welle 2012, hrsg. von der Landesregierung Sachsen-Anhalt, Berlin Juni 2013, S. 101ff.

deutschen Betrieben mit steigender Größe der Betriebe nicht zwingend ab: Während die Angleichungsquote der Kleinstbetriebe mit zu 4 Beschäftigten 2012 bei 78 Prozent lag, erreichten Großbetriebe eine Angleichungsquote von 67 Prozent. Die höchste Angleichungsquote mit 89 Prozent hatten 2012 in Sachsen-Anhalt mittlere Betriebe erreicht.⁷⁰

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich der Produktivitätsunterschied zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland seit Mitte der 1990er Jahre deutlich verringert hat und 2012 ca. 75 Prozent des westdeutschen Niveaus erreicht wurden. Der Produktivitätsunterschied zwischen dem sachsen-anhaltischen und dem westdeutschen verarbeitenden Gewerbe ist mit 79 Prozent etwas geringer. Einfluss auf die Produktivitätsunterschiede haben v. a. die Unterrepräsentanz von Großbetrieben sowie deren geringe Beschäftigungsbindung aber auch das jüngere Alter der Betriebe in Sachsen-Anhalt.

Fazit: Die wirtschaftliche Situation der Betriebe im Land Sachsen-Anhalt hat sich im Jahr 2012 im Vorjahresvergleich nicht wesentlich verbessert. Der Umsatz der Betriebe war rückläufig, leicht zurückgegangen ist auch die Exporttätigkeit. Die „Produktivitätslücke“ besteht fort. Die Investitionsintensität (Investitionen je VZÄ) fiel 2012 allerdings ebenso hoch aus wie in Westdeutschland, und Investitionen wurden von mehr Betrieben als im Vorjahr getätigt. Der Produktivitätsunterschied zu Westdeutschland hat sich 2012 wieder vergrößert, so dass vom Anhalten der gegenwärtigen Stagnationsphase auszugehen ist. Die Löhne lagen 2013 in Sachsen-Anhalt (Lohn je VZÄ) leicht oberhalb des Niveaus von 2012 und der bestehende Unterschied zwischen den durchschnittlichen Lohnniveaus in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland hat sich etwas verringert. Insgesamt bezeichneten sachsen-anhaltische und westdeutsche Betriebe ihre Ertragslage 2012 als befriedigend. Damit wurde die Ertragslage sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Westdeutschland erneut so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er Jahre bewertet. Nach wie vor weisen die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Informationen darauf hin, dass sachsen-anhaltische Betriebe in wichtigen wirtschaftlichen Kennziffern unterhalb der entsprechenden westdeutschen Werte liegen. Die in Sachsen-Anhalt gezahlten Löhne und Gehälter sowie das erreichte Produktivitätsniveau waren im Durchschnitt geringer als in Westdeutschland.

⁷⁰ Ebenda, S. 102.

Resümee

Der Binnenmarkt blieb der entscheidende Antrieb der sachsen-anhaltischen Wirtschaft, wenngleich die Exportleistungen seit Mitte der 1990er Jahre deutlich gesteigert werden konnten. Die Zahl der Beschäftigten ist seit 2005 – ohne Berücksichtigung der krisenbedingten Stagnation in 2009 – in Sachsen-Anhalt 2013 zum zweiten Mal in Folge nicht weiter gestiegen. Stagnierende Beschäftigung ging 2013 mit einer verringerten Nachfrage der sachsen-anhaltischen Wirtschaft nach Fachkräften und ebenso mit einer verringerten Zahl eingestellter Fachkräfte einher. Unter diesen Bedingungen hat sich die Fachkräftesituation im Land leicht entspannt, die Nichtbesetzungsquote hat sich etwas verringert, sie verblieb aber auf hohem Niveau. Da die Betriebe aber optimistisch in die Zukunft blickten, dürfte perspektivisch wieder mit einem Anziehen der Nachfrage nach Fachkräften zu rechnen sein.

Zwar gelang es weiterhin, die Mehrzahl der angebotenen Fachkräftestellen zu besetzen, dennoch mussten die Betriebe ihre Anstrengungen gegenüber Mitte der 2000er Jahre erhöhen, um nachgefragte Fachkräfte einstellen zu können. So gehen die sachsen-anhaltischen Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen inzwischen verstärkt Kompromisse ein, indem sie v. a. ihre Anstrengungen bei der internen Weiterbildung sowie Einarbeitung erhöht haben. Probleme bei der Stellenbesetzung konzentrieren sich wie bisher auf kleinere Betriebe. Vor diesem Hintergrund ist seit 2010 in Sachsen-Anhalt wieder ein höheres Engagement der Betriebe bei der betrieblichen Ausbildung erkennbar. Auch Kleinst- und Kleinbetriebe sind in den letzten Jahren aktiver geworden. Dies könnte von betrieblichen Bemühungen zeugen, auch durch verstärkte eigene Anstrengungen einem potenziellen Mangel an Fachkräften zu begegnen. Außerdem haben die Betriebe des Landes in den letzten Jahren immer mehr ausgebildete Jugendliche übernommen. Ebenfalls bemerkenswert ist, dass eine große Mehrheit ausbildungsberechtigter Betriebe sich 2013 bereit zeigte, auch Bewerbern mit schlechten schulischen Leistungen Chancen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen einzuräumen. Wichtige Voraussetzungen für die Berücksichtigung dieser Bewerber wären ein erfolgreich absolviertes Betriebspraktikum sowie ein guter Gesamteindruck im Bewerbungsgespräch. Für Praktika scheinen – nach aktuellen Angaben der Betriebe – entsprechende Möglichkeiten vorhanden zu sein. Unterstützungsbedarf besteht demgegenüber nach wie vor bei Bewerbern ohne Schulabschluss. Ungeachtet gestiegener Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sind nur wenige Betriebe bereit, diese Personengruppe bei der Ausbildung zu berücksichtigen. Eine öffentliche Förderung scheint die betrieblichen Entscheidungen zu Gunsten dieser Bewerbergruppe kaum positiv zu beeinflussen. Unterstützungsbemühungen müssten somit zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt einsetzen.

Die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ist für das weitere Wachstum der Wirtschaft entscheidend. Angesichts der demografischen Entwicklung, die tendenziell zu einer Verringerung des Arbeitskräfteangebots führen wird, spielen nicht nur Investitionen in die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses eine Rolle. Auch die Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen dürfte für den Erfolg bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs zunehmend von Bedeutung sein. Hierzu zählen neben der Bereitschaft, fachliche Defizite durch längere Einarbeitungsphasen oder gezielte Weiterbildung auszugleichen, auch familienfreundliche Arbeitszeiten und existenzsichernde Löhne. Das im Vergleich zu Westdeutschland noch immer deutlich geringe Lohnniveau mag zwar aus betrieblicher Sicht ein Wettbewerbsvorteil sein, der bestehende Abstand könnte es aber zugleich immer schwerer machen, beschäftigte Fachkräfte zu halten oder neue zu gewinnen. Insofern dürfte die Bewältigung dieses Spannungsverhältnisses maßgeblich darüber entscheiden, ob die Sicherung des Fachkräftebedarfs – eine der zentralen Herausforderungen für die sachsen-anhaltische Wirtschaft in den nächsten Jahren – gelingt und vorhandene Entwicklungsperspektiven erschlossen werden können.

