

# IAB-BETRIEBSPANEL SACHSEN-ANHALT

ERGEBNISSE DER 24. WELLE 2019

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt

Abt. Arbeit und Integration

Turmschanzenstr. 25

39114 Magdeburg

### **Verfasser**

**Institut SÖSTRA** - SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH

Torstr. 178

10115 Berlin

Monika Putzing, Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Simone Prick

Berlin, 13. Juli 2020







# Inhaltsverzeichnis

<b>INHALTSVERZEICHNIS</b> .....	<b>I</b>
<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS</b> .....	<b>II</b>
<b>TABELLENVERZEICHNIS</b> .....	<b>IV</b>
<b>IN ALLER KÜRZE</b> .....	<b>1</b>
<b>1 EINFÜHRUNG</b> .....	<b>7</b>
<b>2 DATENBASIS</b> .....	<b>8</b>
<b>3 BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE</b> .....	<b>12</b>
3.1 Branchenstruktur .....	12
3.2 Betriebsgrößenstruktur.....	13
3.3 Altersstruktur der Betriebe .....	15
3.4 Altersstruktur der Belegschaften .....	17
<b>4 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN</b> .....	<b>21</b>
4.1 Teilzeitbeschäftigung .....	23
4.2 Geringfügige Beschäftigung .....	26
4.3 Befristete Beschäftigung .....	29
4.4 Leiharbeit .....	34
<b>5 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG</b> .....	<b>37</b>
5.1 Beschäftigungsentwicklung im Jahr 2019 .....	37
5.2 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge.....	39
<b>6 FACHKRÄFTEBEDARF</b> .....	<b>45</b>
<b>7 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG</b> .....	<b>55</b>
7.1 Ausbildungsberechtigung der Betriebe .....	55
7.2 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.....	59
7.3 Gewinnung von Auszubildenden .....	63
7.4 Stabilität der (abgeschlossenen) Ausbildungsverhältnisse.....	70
<b>8 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG</b> .....	<b>78</b>
8.1 Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und der Beschäftigten .....	78
8.2 Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen .....	83
<b>9 SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE KOOPERATION</b> .....	<b>88</b>
9.1 Tarifbindung.....	88
9.2 Betriebsräte.....	93
<b>10 LÖHNE UND GEHÄLTER</b> .....	<b>96</b>
10.1 Löhne und Gehälter .....	96
10.2 Gesetzlicher Mindestlohn .....	102
<b>11 PRODUKTIVITÄT, INVESTITIONEN, INNOVATIONEN</b> .....	<b>105</b>
11.1 produktivität .....	105
11.2 Versorgung mit leistungsfähigem Internet .....	107
11.3 Investitionen .....	108
11.4 Innovationen .....	110
<b>12 EINSATZ VON ROBOTERN</b> .....	<b>113</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Definition von Beschäftigten im IAB-Betriebspanel in Abgrenzung zu anderen Datenquellen .....	9
Abbildung 2:	Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019.....	14
Abbildung 3:	Verteilung der Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr 2019 .....	15
Abbildung 4:	Verteilung der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019 .....	16
Abbildung 5:	Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019 .....	18
Abbildung 6:	Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2002 und 2019.....	19
Abbildung 7:	Betriebe mit atypisch Beschäftigten und atypisch Beschäftigte i.w.S. in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	22
Abbildung 8:	Teilzeitbeschäftigung in Sachsen-Anhalt 2005 und 2019 .....	24
Abbildung 9:	Verteilung der geringfügig Beschäftigten und aller Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	29
Abbildung 10:	Betriebe mit befristet Beschäftigten nach Sektoren in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2019.....	30
Abbildung 11:	Art der Befristungen in Sachsen-Anhalt 2012, 2013, 2017 bis 2019 .....	32
Abbildung 12:	Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2019 .....	34
Abbildung 13:	Verteilung der eingesetzten Leiharbeitskräfte nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019.....	35
Abbildung 14:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt zwischen 2018 und 2019 .....	39
Abbildung 15:	Struktur der Personalbewegungen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	40
Abbildung 16:	Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsraten sowie der Labour-Turnover-Rate in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2019 .....	41
Abbildung 17:	Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2019.....	43
Abbildung 18:	Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und West-deutschland 2019 .....	45
Abbildung 20:	Besetzte und unbesetzte Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2019 (jeweils erstes Halbjahr) .....	51
Abbildung 21:	Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten und Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte (Nichtbesetzungsquote) nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	52
Abbildung 22:	Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten und Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte (Nichtbesetzungsquote) nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	53
Abbildung 23:	Entwicklung der Zahl der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	56
Abbildung 24:	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach ausgewählten Branchen 2019 und Entwicklung der Ausbildungsberechtigung nach Branchen 2005 bis 2019 in Sachsen-Anhalt .....	57
Abbildung 25:	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2019.....	58
Abbildung 26:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	60
Abbildung 27:	Entwicklung der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung jeweils abgeschlossene Ausbildungsjahr in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2019 .....	64
Abbildung 28:	Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland (Mehrfachnennungen) 2019.....	65
Abbildung 29:	Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden nach der Betriebsgrößenklasse und nach Anzahl der genutzten Instrumente in Sachsen-Anhalt (Mehrfachnennungen) 2019 .....	67
Abbildung 30:	Entwicklung der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	68
Abbildung 31:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt im Ausbildungsjahr 2018/2019.....	69
Abbildung 32:	Betriebe mit für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und vorzeitiger Vertragslösung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 und 2019.....	71
Abbildung 33:	Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen nach der/m Verursacher/-in und nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019.....	74



Abbildung 34:	Gründe für eine vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland (wichtigster Grund) 2019.....	75
Abbildung 35:	Übernahmequote von Ausbildungsabsolvent/-innen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	76
Abbildung 36:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	79
Abbildung 37:	Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 2007, 2011, 2013 und 2015 bis 2019 .....	85
Abbildung 38:	Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	89
Abbildung 39:	Entwicklung der Tarifbindung nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2009 und 2019 .....	90
Abbildung 40:	Tarifbindung nach dem Gründungsjahr der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2019 .....	91
Abbildung 41:	Tarifbindung und Tarifierorientierung nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	92
Abbildung 42:	Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	93
Abbildung 43:	Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	97
Abbildung 44:	Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	98
Abbildung 45:	Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	99
Abbildung 46:	Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Sachsen-Anhalt 2019.....	100
Abbildung 47:	Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016 und 2019.....	101
Abbildung 48:	Verteilung der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Januar 2019 nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt .....	103
Abbildung 49:	Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015, 2017 und 2019 .....	104
Abbildung 50:	Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote für Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018 .....	106
Abbildung 51:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 .....	109
Abbildung 52:	Anteil der Betriebe mit Robotern in Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2018.....	114
Abbildung 53:	Verteilung eingesetzter Roboter in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2018 .....	116

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen .....	10
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt- und Westdeutschland 2019.....	13
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2019.....	14
Tabelle 4:	Betriebsgrößenstruktur in Sachsen-Anhalt nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019 .....	16
Tabelle 5:	Altersstruktur der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019 .....	20
Tabelle 6:	Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	25
Tabelle 7:	Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	26
Tabelle 8:	Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	27
Tabelle 9:	Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	28
Tabelle 10:	Befristete Beschäftigung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	31
Tabelle 11:	Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	31
Tabelle 12:	Einsatz von Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	36
Tabelle 13:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt zwischen 2018 und 2019 .....	38
Tabelle 14:	Personalfuktuation nach Branchen in Sachsen-Anhalt (erstes Halbjahr 2019) .....	42
Tabelle 15:	Durchschnittliche Zahl des Fachkräftebedarfs je Betrieb und Anteil der Betriebe ohne Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019.....	48
Tabelle 16:	Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019.....	49
Tabelle 17:	Fachkräftesituation in Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung und in ausbildenden Betrieben in Sachsen-Anhalt 2019 .....	59
Tabelle 18:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	61
Tabelle 19:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	62
Tabelle 20:	Sach- und Geldleistungen der Betriebe für ihre Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt (Mehrfachnennungen) 2019 .....	66
Tabelle 21:	Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2018/2019 nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt.....	72
Tabelle 22:	Auszubildende und vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt im Ausbildungsjahr 2018/2019.....	73
Tabelle 23:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	80
Tabelle 24:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	81
Tabelle 25:	Zeiten der Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben mit Fort- und Weiterbildung in Sachsen-Anhalt 2005, 2011, 2015 und 2019 .....	81
Tabelle 26:	Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten in Betrieben mit Fort- und Weiterbildung in Sachsen-Anhalt 2005, 2011, 2015 und 2019 .....	82
Tabelle 27:	Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Männern und Frauen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	84
Tabelle 28:	Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Männern und Frauen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	84
Tabelle 29:	Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben nach Art der verrichteten Tätigkeit in Sachsen-Anhalt 2019.....	86
Tabelle 30:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	89
Tabelle 31:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 .....	91
Tabelle 32:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019.....	94
Tabelle 33:	Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Januar 2019 nach Branchen in Sachsen-Anhalt.....	102
Tabelle 34:	Betriebe mit Innovationen nach Art der Innovationen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2018.....	111
Tabelle 35:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Robotern in Ost- und Westdeutschland nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen 2014 bis 2018.....	115
Tabelle 36:	Anschaffungsjahr für alle 2018 eingesetzten Roboter in Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen .....	117



## In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2019 fand diese Befragung zum 24. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 15 Tsd. Betrieben vor, darunter rund 1 Tsd. Betrieben aus Sachsen-Anhalt. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der diesjährigen Auswertung der Daten für das Bundesland Sachsen-Anhalt dargestellt. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die Befragung im dritten Quartal des Jahres 2019 stattfand, also nur wenige Monate vor dem Ausbruch der weltweiten Corona-Pandemie. Die Befunde spiegeln somit den Stand unmittelbar vor der Krise wider.

### **BESCHÄFTIGUNG IST AUCH 2019 IN SACHSEN-ANHALT ANGESTIEGEN**

Gegenüber dem Vorjahr ist die Beschäftigung in Sachsen-Anhalt um ca. 1 % angestiegen. Auch in Ost- und Westdeutschland hat es Zuwächse gegeben. In Ostdeutschland<sup>1</sup> betrug dieser – wie in Sachsen-Anhalt – 1 %, in Westdeutschland waren es 2 %. Damit hat sich der Beschäftigungsaufbau fortgesetzt. Seit Mitte der 2000er Jahre hat es damit im Bundesland Sachsen-Anhalt einen Zuwachs um 12 % gegeben. In Ost- und Westdeutschland fiel der Zuwachs mit 23 bzw. 27 % allerdings doppelt so hoch aus.

### **SACHSEN-ANHALTISCHE GROßBETRIEBE BESCHÄFTIGEN IM DURCHSCHNITT WENIGER ARBEITNEHMER/-INNEN ALS WESTDEUTSCHE**

Fast drei Viertel (72 %) der Betriebe Sachsens-Anhalts haben weniger als 10 Beschäftigte. In Westdeutschland beträgt der Anteil zwei Drittel (66 %). Die Wirtschaft des Landes ist somit in noch stärkerem Maß durch Kleinbetriebe geprägt als die westdeutsche. In Sachsen-Anhalt arbeitet nur rund jede/r vierte Beschäftigte (24 %) in einem Großbetrieb, in Westdeutschland demgegenüber fast jede/r Dritte (30 %). Die beschriebenen Unterschiede spiegeln sich in der durchschnittlichen Größe der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten wider: Sachsen-anhaltische Betriebe dieser Größenklasse beschäftigen derzeit im Durchschnitt 480, westdeutsche dagegen 645 Mitarbeiter/-innen. Sachsens-Anhalts Großbetriebe haben damit durchschnittlich 165 Beschäftigte weniger als westdeutsche Betriebe vergleichbarer Größe. Seit vielen Jahren erweisen sich diese Strukturunterschiede als relativ stabil.

### **ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG IN SACHSEN-ANHALT WEITERHIN WENIGER STARK VERBREITET**

Zwar dominiert auch weiterhin das Normalarbeitsverhältnis, dennoch ist atypische Beschäftigung – das heißt geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit – in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft inzwischen relativ weit verbreitet. In 52 % aller Betriebe gibt es derzeit die genannten Formen atypischer Beschäftigung (Ostdeutschland: 54 %; Westdeutschland: 66 %). Auf diese Beschäftigungsformen entfallen inzwischen rund 15 % aller Beschäftigungsverhältnisse im Land (Ostdeutschland: 17 %; Westdeutschland: 21 %). Bei Berücksichtigung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die einer Tätigkeit in Teilzeit nachgehen, erweitert sich der Kreis der

---

<sup>1</sup> In den Angaben für Ostdeutschland ist Berlin enthalten und Sachsen-Anhalt ausgenommen.

Betriebe mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen erheblich, und zwar auf 69 % (Ostdeutschland: 77 %; Westdeutschland: 82 %). Eine ähnliche Tendenz ergibt sich bei Betrachtung der Beschäftigtenanteile: Danach liegt dieser derzeit bei 33 % (Ostdeutschland: 39 %; Westdeutschland: 41 %). Insgesamt hat das Bundesland Sachsen-Anhalt bei allen diesen Anteilen geringere Werte als im ost- und westdeutschen Durchschnitt zu verzeichnen. Mit anderen Worten: Atypische Beschäftigung ist in Sachsen-Anhalt auch weiterhin weniger stark verbreitet als im Durchschnitt der ost- wie westdeutschen Wirtschaft – trotz insgesamt deutlicher Steigerungen seit 2005.

Eine Erhöhung des Anteils atypischer Beschäftigung ist im Wesentlichen auf den Zuwachs sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform erhöhte sich seit 2005 um ca. 10 Prozentpunkte und liegt aktuell bei 33 %. Im Falle des Anteils sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung gab es eine Erhöhung von 11 auf nunmehr 16 %, d. h. eine Zunahme um 5 Prozentpunkte. In Ost- und Westdeutschland fielen die Zuwächse seit 2005 stärker aus. Damit liegt auch der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform (Ostdeutschland: 46 %; Westdeutschland: 47 %) sowie der Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt weiterhin zum Teil spürbar unter den Werten für Ost- und Westdeutschland (Ostdeutschland: 20 %; Westdeutschland: 18 %).

### **FACHKRÄFTEBEDARF SO HOCH WIE NOCH NIE; AUCH BESETZUNGSSCHWIERIGKEITEN AUF REKORDNIVEAU**

In der sachsen-anhaltischen Wirtschaft erfordern 84 % aller Arbeitsplätze eine berufliche Qualifikation: 72 % setzen eine abgeschlossene berufliche, 12 % eine akademische Ausbildung voraus. Damit sind derart „qualifizierte Arbeitskräfte“ – und folglich auch die Abhängigkeit von Fachkräften – in Sachsen-Anhalt stärker gegeben als in Ost- und Westdeutschland (Anteil der Fachkräfte: 81 bzw. 74 %). Fachkräftebedarf zeigten 2019 41 % der Betriebe an (Ostdeutschland: 42 %; Westdeutschland: 38 %). Noch nie war der Anteil der Betriebe, die Fachkräftebedarf hatten, in Sachsen-Anhalt derart hoch. Das trifft auch auf die direkte Nachfrage nach Fachkräften zu. Seit 2005 hat sie sich mehr als verdoppelt. Anders als in Ost- und Westdeutschland, wo sich die Nachfrageentwicklung aktuell etwas abgeschwächt hat, fiel die jüngste Nachfragesteigerung in Sachsen-Anhalt besonders hoch aus (Steigerung um 23 % ggü. dem Vorjahr). Damit hat sowohl der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf, die zumindest vorerst unbesetzte Stellen auswiesen, als auch der Anteil der nicht besetzten Stellen erneut zugenommen. Mit 66 % (Anteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen) bzw. 47 % (Anteil der unbesetzten an allen angebotenen Stellen) werden nicht nur für die sachsen-anhaltische Wirtschaft aktuell neue Höchstwerte ausgewiesen. Auch im Vergleich zum ost- und westdeutschen Durchschnitt steht die Wirtschaft Sachsen-Anhalts hier vor noch größeren Herausforderungen (Ost-/Westdeutschland: Anteil der Betriebe 59 bzw. 58 %; Ost-/Westdeutschland: Anteil der unbesetzten Stellen 41 bzw. 40 %).

### **AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE NIMMT ZU**

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben Sachsen-Anhalts bildeten 2019 53 % aus (Ostdeutschland: 52 %; Westdeutschland: 55 %). Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe um rund 12 Prozentpunkte erhöht. Erstmals seit 2007 beteiligte sich wieder mehr als die Hälfte der Betriebe an der Ausbildung.

### SACHSEN-ANHALTS BETRIEBE BIETEN AUSBILDUNGSINTERESSIERTEN JUGENDLICHEN ANREIZE

Um ihre Wettbewerbssituation am Ausbildungsmarkt zu verbessern, boten 2019 41 % aller Betriebe mit abgeschlossenen Ausbildungsverträgen den Jugendlichen Sach- und Geldleistungen an (Ost- und Westdeutschland: jeweils 43 %). Am stärksten verbreitet waren in Sachsen-Anhalt betriebliche Prämien oder Sonderzahlungen (22 % der Betriebe), Leistungen zur Unterstützung der Mobilität (20 %) sowie Zuschüsse zur Altersvorsorge (18 %). Mit der Größe steigt der Anteil der Betriebe, die für ihre Auszubildenden Geld- und Sachleistungen bereitstellen: Unter Kleinbetrieben waren es 25 %, unter Kleinbetrieben 62 %, bei mittleren Betrieben 70 % und bei Großbetrieben 82 %.

### BESETZUNGSSCHWIERIGKEITEN NEHMEN WEITERHIN ZU

Mit 47 % konnte fast die Hälfte der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das Ausbildungsjahr 2018/2019 diese nicht besetzen (Ostdeutschland: 49 %; Westdeutschland: 36 %). Gegenüber dem Vorjahr entspricht das einer Steigerung dieses Anteils um 6 Prozentpunkte. Damit wird nach 2017 der bisher zweithöchste Wert erreicht. In Sachsen-Anhalt blieben 34 % aller Stellenangebote unbesetzt (Ostdeutschland: 37 %; Westdeutschland: 24 %). Im Vorjahresvergleich entspricht das einer Zunahme um 3 Prozentpunkte.

### IN MEHR ALS JEDEM VIERTEN BETRIEB WIRD DIE AUSBILDUNG VORZEITIG ABGEBROCHEN

In 29 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe, die für das Ausbildungsjahr 2018/2019 einen oder mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, kam es zu vorzeitigen Auflösungen (Ostdeutschland: 24 %; Westdeutschland: 21 %). Gegenüber 2014 entspricht das einer Verdopplung. Auch ost- und westdeutsche Betriebe sind heute häufiger mit vorzeitigen Vertragsauflösungen konfrontiert als noch vor fünf Jahren. 16 % aller im hier betrachteten Ausbildungsjahr neu geschlossenen Ausbildungsverträge wurden 2019 vor ihrem Ablaufdatum aufgekündigt (Ostdeutschland: ebenfalls 16 %; Westdeutschland: 12 %). 2014 lag dieser Anteil in Sachsen-Anhalt bei 14 % (Ostdeutschland: 17 %; Westdeutschland: 10 %). 45 % aller vorzeitigen Vertragsauflösungen wurden 2019 in Sachsen-Anhalt durch den Betrieb und 55 % durch die Jugendlichen veranlasst (Ostdeutschland: 47 % seitens des Betriebes, 53 % seitens der Jugendlichen; Westdeutschland: 37 % seitens des Betriebes, 63 % seitens der Jugendlichen). Der mit Abstand wichtigste Grund für sachsen-anhaltische Betriebe, einen Ausbildungsvertrag vorzeitig zu kündigen, war fehlende Engagement (ca. ein Drittel). Überforderung oder fehlende Eignung war für ein Sechstel der Betriebe Anlass, sich vorzeitig zu trennen. Etwas weniger als jeder zehnte Betrieb nannte mangelhaftes Sozialverhalten als Kündigungsgrund. Mehr als zwei Fünftel der Betriebe mit vorzeitigen Kündigungen verwiesen auf andere, nicht näher benannte Gründe.

2019 hat mit 76 % der Großteil der Ausbildungsabsolvent/-innen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft das Übernahmeangebot vom Ausbildungsbetrieb angenommen (Absolventinnen: 79 %; Absolventen: 74 %). Damit setzt sich der bereits seit mehreren Jahren zu beobachtende Trend fort, immer mehr Ausbildungsabsolvent/-innen in die Betriebsbelegschaft zu integrieren (Ostdeutschland: 77 %; Westdeutschland: 76 %). In Sachsen-Anhalt war die Übernahmequote mit der des Vorjahres identisch.

## MEHR TEILNEHMENDE AN BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG ALS JE ZUVOR

Im ersten Halbjahr 2019 haben 58 % der Betriebe Sachsen-Anhalts ihren Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht (Ost- wie Westdeutschland: jeweils 55 %). Damit ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ggü. dem Vorjahr um 3 Prozentpunkte angestiegen. Es wird zum zweiten Mal der bisherige Rekordwert von 2014 erreicht. Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten – die Weiterbildungsquote – erreichte mit 43 % einen neuen Höchststand (Ostdeutschland: 41 %; Westdeutschland: 35 %). Mit beiden Anteilswerten liegt Sachsen-Anhalt damit über dem Durchschnitt ost- und westdeutscher Betriebe.

Nach wie vor beteiligen sich mehr Frauen als Männer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Das zeigt sich sowohl am höheren Anteil der Frauen an allen Teilnehmenden (52 %) als auch an ihrer höheren Weiterbildungsquote (Frauen: 47 %; Männer: 39 %). Vom insgesamt gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe profitieren in Sachsen-Anhalt alle Beschäftigtengruppen. Am häufigsten werden auch weiterhin Fachkräfte in Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung eingebunden. Aber langfristig ist die Weiterbildungsbeteiligung vor allem der Un- und Angelernten spürbar angestiegen. Ihre Weiterbildungsquote hat sich seit 2007 von 11 auf nunmehr 30 % erhöht und damit nahezu verdreifacht. 78 % aller Betriebe ermöglichten ihren Beschäftigten 2019 eine kostenlose Teilnahme an den Weiterbildungsmaßnahmen. Ebenfalls 78 % der Betriebe stellten ihre Mitarbeiter/-innen dafür komplett frei. Der Anteil der Betriebe, die das Weiterbildungsengagement ihrer Beschäftigten derart unterstützen, hat sich seit 2005 um mehr als 20 Prozentpunkte erhöht. Nunmehr stellen 63 % der Betriebe ihre Weiterbildungsteilnehmenden von der Arbeit frei und übernehmen zugleich vollständig alle damit entstehenden Kosten.

## TARIFBINDUNG BEFINDET SICH AKTUELL AUF DEM TIEFSTAND

Derzeit sind 21 % der sachsen-anhaltischen Betriebe tarifgebunden (Ostdeutschland: 19 %, Westdeutschland: 29 %). In diesen Betrieben sind 45 % der Arbeitnehmer/-innen des Landes tätig (Ostdeutschland: ebenfalls 45 %; Westdeutschland: 53 %). Gegenüber dem Vorjahr ist in Sachsen-Anhalt ein beachtlicher Rückgang der Tarifbindung festzustellen. Hinsichtlich des Anteils der Betriebe belief er sich auf 3 Prozentpunkte, in Bezug auf die Beschäftigten waren es 5 Prozentpunkte. Insgesamt werden für die Tarifbindung sachsen-anhaltischer Betriebe somit Tiefstwerte ausgewiesen. Das gilt sowohl für den Anteil tarifgebundener Betriebe als auch für den Anteil der in diesen Betrieben Beschäftigten. Hatte das Bundesland Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren im ostdeutschen Ländervergleich vielfach die stärkste Tarifbindung, so hat sich diese Position infolge des aktuellen Rückgangs relativiert. In Ostdeutschland hat sich das Niveau der Tarifbindung in den vergangenen Jahren stabilisiert. Für Westdeutschland ist zwar weiterhin eine deutlich höhere Tarifbindung charakteristisch, allerdings hat zumindest der Anteil der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr weiter abgenommen.

Jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb in Sachsen-Anhalt (33 %) gab an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Ostdeutschland: 34 %; Westdeutschland: 41 %). Dies sind 26 % aller Betriebe des Landes (Ostdeutschland: 28 %; Westdeutschland: 30 %). Mit jeweils 53 % ist somit etwas mehr als der Hälfte der sachsen-anhaltischen und ostdeutschen Betriebe nicht tarifgebunden und orientiert sich auch nicht an einem Tarifvertrag. In Westdeutschland liegt dieser Anteil derzeit bei 42 %. Bei diesen Betrieben

handelt es sich häufig um kleinere Betriebe.

### **LOHNABSTAND ZWISCHEN SACHSEN-ANHALT UND WESTDEUTSCHLAND BLEIBT STABIL**

2019 betrug der durchschnittliche Bruttolohn bzw. das Bruttogehalt auf Basis von Vollzeitäquivalenten in Sachsen-Anhalt 2.770 Euro. In den vergangenen Jahren hat sich das Lohnniveau sachsen-anhaltischer Betriebe schrittweise dem westdeutschen angenähert. Der Lohnabstand liegt gegenwärtig mit 17 % auf dem Niveau des Vorjahres (Ostdeutschland: 14 %). Bei der seit 2015 zu beobachtenden Verringerung des Lohnabstandes spielten möglicherweise auch die Einführung und die sukzessiven Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns eine Rolle. So waren von seiner Einführung 2015 in Sachsen-Anhalt 40 % der Betriebe und 16 % der Beschäftigten betroffen, in Ostdeutschland 37 bzw. 13 %, in Westdeutschland hingegen nur 17 % der Betriebe und 5 % der Beschäftigten. Auch bei der zweiten Erhöhung zum 01. Januar 2019 fielen die Auswirkungen in Sachsen-Anhalt noch immer etwas stärker als in Westdeutschland aus – denn in Sachsen-Anhalt waren 9 % der Betriebe und 3 % der Beschäftigten, in Westdeutschland hingegen 5 % der Betriebe und 2 % der Beschäftigten betroffen (Ostdeutschland: 13 bzw. 4 %).

### **HOHES INVESTITIONS- UND INNOVATIONSENGAGEMENT DER BETRIEBE**

Im hier betrachteten Geschäftsjahr 2018 haben 55 % der Betriebe Investitionen getätigt und damit ihre Produktionsmittel erhalten oder erweitert (Ostdeutschland: 54 %; Westdeutschland: 55 %). Damit tätigen in Sachsen-Anhalt derzeit anteilig genauso viele Betriebe Investitionen wie in Westdeutschland. Allerdings fällt die je Beschäftigten investierte Summe in Sachsen-Anhalt etwas geringer aus als in Westdeutschland (8.600 Euro ggü. 9.300 Euro). 36 % der sachsen-anhaltischen Betriebe waren innovativ, das heißt sie investierten beispielsweise in digitale Lösungen und Robotik (Ostdeutschland: 31 %; Westdeutschland: 39 %). In der Regel kann die weitaus überwiegende Mehrheit der Betriebe geplante Innovationen auch umsetzen. Lediglich in 7 % der Betriebe gelang das nicht (Ostdeutschland: 7 %; Westdeutschland: 6 %). In Sachsen-Anhalt scheiterten geplante Innovationen hauptsächlich an zu hohen Kosten, aber auch an organisatorischen Problemen sowie am fehlenden Fachpersonal. Letzteres macht deutlich, in welchem Maße der Mangel an geeigneten Fachkräften die wirtschaftliche Entwicklung in Sachsen-Anhalt ausbremsen kann – auch wenn das nur auf eine sehr kleine Gruppe von Betrieben zutrifft.

### **EINSATZ VON ROBOTERN IN DEN BETRIEBEN NOCH EINE AUSNAHME, ABER IHRE ZAHL STEIGT**

Derzeit sind in 1 % der ostdeutschen Betriebe Roboter im Einsatz. In Westdeutschland lag der Anteil bei 2 %, in Sachsen-Anhalt ebenfalls bei 2 %. Damit sind sie in der Gesamtwirtschaft heute noch wenig verbreitet. Ihr Einsatz konzentriert sich in Ostdeutschland auf Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (46 % aller Betriebe mit Robotern und 72 % aller genutzten Roboter). Mit der Größe der Betriebe steigt der Anteil der Betriebe, die Roboter einsetzen. Unter den ostdeutschen Kleinstbetrieben sind es 1 %, unter den Großbetrieben 9 %. Obwohl der Anteil der Großbetriebe an allen Roboter nutzenden Betrieben mit 6 % relativ gering ist, befinden sich heute rund 30 % aller Roboter in ostdeutschen Großbetrieben.

Seit 2014 steigt die Zahl der eingesetzten Roboter sukzessive an. Überdurchschnittlich stark ist ihre Zahl seitdem vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben sowie in den Dienstleistungsbereichen der ostdeutschen Wirtschaft angestiegen. Das zeigt, dass die Robotertechnik zunehmend immer

mehr Bereiche durchdringt. Von den 2018 in Ostdeutschland eingesetzten Robotern wurde mit 82 % das Gros in den Vorjahren angeschafft, 18 % sind von den Betrieben 2018 gekauft worden (Westdeutschland: 78 vs. 22 %; Sachsen-Anhalt: 67 vs. 33 %). Ca. 45 % der 2018 eingesetzten Roboter in Ostdeutschland hatten einen Anschaffungspreis, der unter 50 Tsd. Euro lag, bei den verbleibenden 55 % lag der Preis darüber. In Westdeutschland fielen diese Relationen relativ ähnlich aus (48 vs. 52 %). Das trifft mit einer Relation von 47 vs. 53 % auch auf Sachsen-Anhalt zu.

# 1 Einführung

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels für das Bundesland Sachsen-Anhalt präsentiert. Der Bericht wurde im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt erstellt.

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgestellt. Hierzu gehören die Struktur von Betrieben (Kapitel 3), Beschäftigungsformen (Kapitel 4), Personaleinstellungen und Personalabgänge (Kapitel 5) sowie der Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8), Tarifbindung und Verdienste (Kapitel 9 und 10) sowie Investitionen, Innovationen und Umsatzproduktivität (Kapitel 11). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. In der aktuellen Befragung sind dies betriebliche Zusatzleistungen zur Gewinnung von Auszubildenden (Kapitel 7.3), die vorzeitige Auflösung von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und die damit verbundenen Gründe (Kapitel 7.4), Effekte der jüngsten Mindestloohnerhöhung (Kapitel 10.2), Rahmenbedingungen für digitales Arbeiten der Betriebe (Kapitel 11.2) sowie die Entwicklung des Einsatzes von Robotertechnik in den Betrieben (Kapitel 12).

Einleitend sei an dieser Stelle ausdrücklich betont: Die Erhebungen in den Betrieben wurden im dritten Quartal 2019 durchgeführt. Zur damaligen Zeit war nicht absehbar, dass es nur wenige Monate später zu massiven Auswirkungen infolge der Corona-Pandemie auf Wirtschaft und Beschäftigung kommen würde. Bei der Interpretation ist daher zu berücksichtigen, dass die nachfolgend präsentierten Befunde den Stand unmittelbar vor der Corona-Krise widerspiegeln.

## 2 Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2019 liegen verwertbare Interviews von rund 1 Tsd. Betrieben der sachsen-anhaltischen Wirtschaft vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 56 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Sachsen-Anhalt. Mit der Stichprobe wurden 1,9 % der genannten Betriebe erfasst, in denen fast 7 % aller Beschäftigten des Landes tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhaber/-innen, Geschäftsführenden bzw. leitenden Mitarbeiter/-innen in Sachsen-Anhalt ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2019.

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit einer eigenständigen Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im IAB-Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen. Die in nachfolgendem Bericht präsentierten Angaben für Ostdeutschland enthalten keine Angaben für das Land Sachsen-Anhalt. Ausnahmen sind entsprechend gekennzeichnet.

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

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

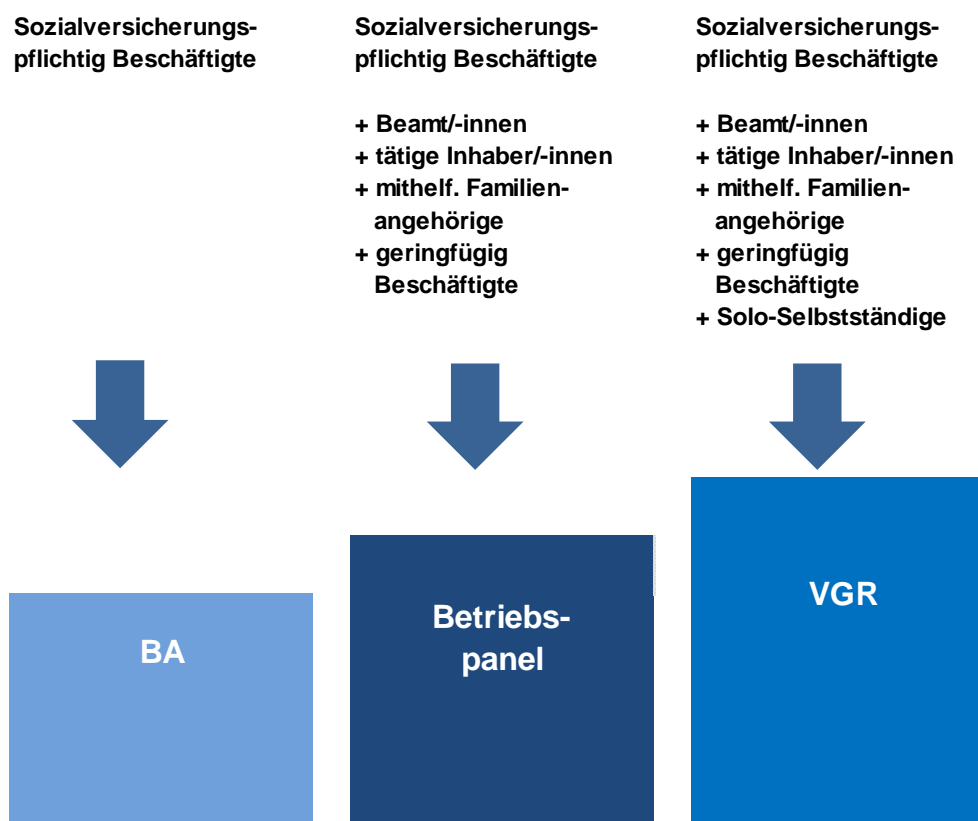
(2) Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler/-innen, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen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

Aufgrund der teils unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewie-



senen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung (VGR) und der Statistik der BA (vgl. Abbildung 1).

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



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

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

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

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

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

Branche	Unterbranchen
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	<ul style="list-style-type: none"> <li>Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei</li> </ul>
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bergbau und Gewinnung von Steinen</li> <li>Energie- und Wasserversorgung</li> </ul>
Verarbeitendes Gewerbe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nahrungsmittelindustrie</li> <li>Verbrauchsgüterindustrie</li> <li>Produktionsgüterindustrie</li> <li>Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterindustrie</li> </ul>
Baugewerbe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau)</li> <li>Baunebengewerbe (Bauinstallation)</li> </ul>
Handel und Reparatur	<ul style="list-style-type: none"> <li>Groß- und Einzelhandel</li> <li>Kraftfahrzeughandel und Kfz-Reparatur</li> </ul>
Verkehr, Information und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verkehr und Lagerei (Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft)</li> <li>Information und Kommunikation</li> </ul>
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Kreditinstitute; Versicherungen)</li> </ul>
Unternehmensnahe Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung</li> <li>Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung und Entwicklung</li> <li>Werbung und Marktforschung</li> <li>Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften</li> <li>Wach- und Sicherheitsdienste</li> <li>Garten- und Landschaftsbau</li> </ul>
Erziehung und Unterricht	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erziehung und Unterricht (Kindergärten, Schulen, Universitäten)</li> </ul>
Gesundheits- und Sozialwesen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime)</li> </ul>
Übrige Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe</li> <li>Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport</li> <li>sonstige, überw. persönliche Dienstleistungen (Friseur, Kosmetik)</li> </ul>
Organisationen ohne Erwerbszweck	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen; politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen)</li> </ul>
Öffentliche Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung</li> </ul>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 01.01.2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) und
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten).

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2019 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2019 bzw. auf das erste Halbjahr 2019. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz, Export, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen.

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

Erstens: 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 einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.

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

## 3 Betriebe und Beschäftigte

Die Struktur der Betriebslandschaft hat erheblichen Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit ganzer Regionen. Von Bedeutung sind vor allem Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, bestehen in dieser Hinsicht auch rund 30 Jahre nach der Deutschen Einheit immer noch teils erhebliche Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland.

### 3.1 BRANCHENSTRUKTUR

In Sachsen-Anhalt gibt es derzeit rund 56 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mehr als ein Drittel der Betriebe entfällt auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur (19 %) sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (16 %). Beide Branchen haben damit einen stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen bzw. auf ermittelte Durchschnittswerte – z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung – als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. die der Finanz- und Versicherungsdienstleister (3 % aller Betriebe). Im Unterschied zur Branche Handel und Reparatur, welche sich im Wesentlichen aus dem Einzel- und dem Großhandel zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen unterschiedliche Bereiche, angefangen von der Rechts- und Steuerberatung über die Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften (vgl. Kapitel 2).

Beide Branchen beschäftigen zusammen mit dem Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen zudem auch mehr Arbeitnehmer/-innen als andere Branchen. Von den hochgerechnet rund 940 Tsd. sozial- und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Sachsens-Anhalts sind allein 17 % in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und weitere 16 % im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. In Sachsen-Anhalt ist der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes damit nach wie vor etwas geringer als in Westdeutschland. Dort entfallen derzeit 19 % aller Arbeitsplätze auf das Verarbeitende Gewerbe, womit es nach wie vor die mit Abstand beschäftigungsstärkste Branche in Westdeutschland darstellt (vgl. Tabelle 2). In Ostdeutschland umfasst dieser Bereich lediglich 14 % aller Beschäftigten. Ein weiteres Viertel der Arbeitnehmer/-innen Sachsens-Anhalts verteilt sich auf den Bereich Handel und Reparatur (13 %) sowie auf Unternehmensnahe Dienstleistungen (12 %).

Damit sind in den vier genannten Branchen insgesamt fast drei Fünftel aller Beschäftigten (58 %) Sachsens-Anhalts tätig. Nur relativ geringfügig höhere Beschäftigtenanteile erreichen diese vier Branchen derzeit auch in Ost- und Westdeutschland (59 bzw. 63 %).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt- und Westdeutschland 2019

Branche	Sachsen-Anhalt		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%			
Land- und Forstwirtschaft*	4	2	3	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	3	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	8	17	8	19
Baugewerbe	13	7	11	6
Handel und Reparatur	19	13	20	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	5	9	7	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	2	3	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	12	18	15
Erziehung und Unterricht*	3	5	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	16	10	14
Übrige Dienstleistungen	12	5	13	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1	2	1
Öffentliche Verwaltung*	2	8	1	6
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

### 3.2 BETRIEBSGRÖßENSTRUKTUR

Von den rund 56 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt entfielen fast drei Viertel (72 %) auf sogenannte Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. In Ost- und Westdeutschland bilden diese Betriebe zwar ebenfalls mit Abstand die größte Gruppe von Betrieben, aber mit 70 bzw. 66 % ist deren Anteil nicht ganz so groß wie in Sachsen-Anhalt. Vor allem im Vergleich zu Westdeutschland ist die sachsen-anhaltische Wirtschaft somit in noch stärkerem Maße durch Kleinbetriebe geprägt. Im Durchschnitt waren 2019 in einem sachsen-anhaltischen wie auch in einem ostdeutschen Betrieb 17, in einem westdeutschen hingegen rund 20 Personen beschäftigt. Über alle Betriebe hinweg betrachtet sind die Betriebe Sachsens-Anhalts somit nicht wesentlich kleiner als westdeutsche.

Bemerkenswerte Unterschiede bestehen allerdings bei Großbetrieben, also Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten. Zwar zählt in Sachsen-Anhalt, Ost- wie Westdeutschland jeweils nur rund 1 % aller Betriebe zu den Großbetrieben, der entscheidende Unterschied besteht dennoch in der Absorption von Arbeitskräften: In Sachsen-Anhalt wie in Ostdeutschland arbeitet derzeit rund jede/r vierte Beschäftigte (24 bzw. 23 %) in einem Großbetrieb, in Westdeutschland demgegenüber fast jede/r Dritte (30 %). Die erhebliche Differenz zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland bei dieser Betriebsgrößenklasse spiegelt sich nicht zuletzt in der durchschnittlichen Größe dieser Betriebe wider. Sachsens-Anhalts Großbetriebe beschäftigen gegenwärtig im Durchschnitt nur 480, westdeutsche dagegen 645 Mitarbeiter/-innen. Großbetriebe des Bundeslandes Sachsen-Anhalt haben damit durchschnittlich 165 Beschäftigte weniger als westdeutsche Großbetriebe, sind also deutlich kleiner als jene im Westen Deutschlands (vgl. Tabelle 3). Der Abstand bei der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten in Großbetrieben fällt zwischen Ost- und Westdeutschland nicht ganz so groß aus: Er beläuft sich auf rund 125 Personen, denn in einem ostdeutschen Großbetrieb sind im Mittel ca. 520 Personen tätig.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2019

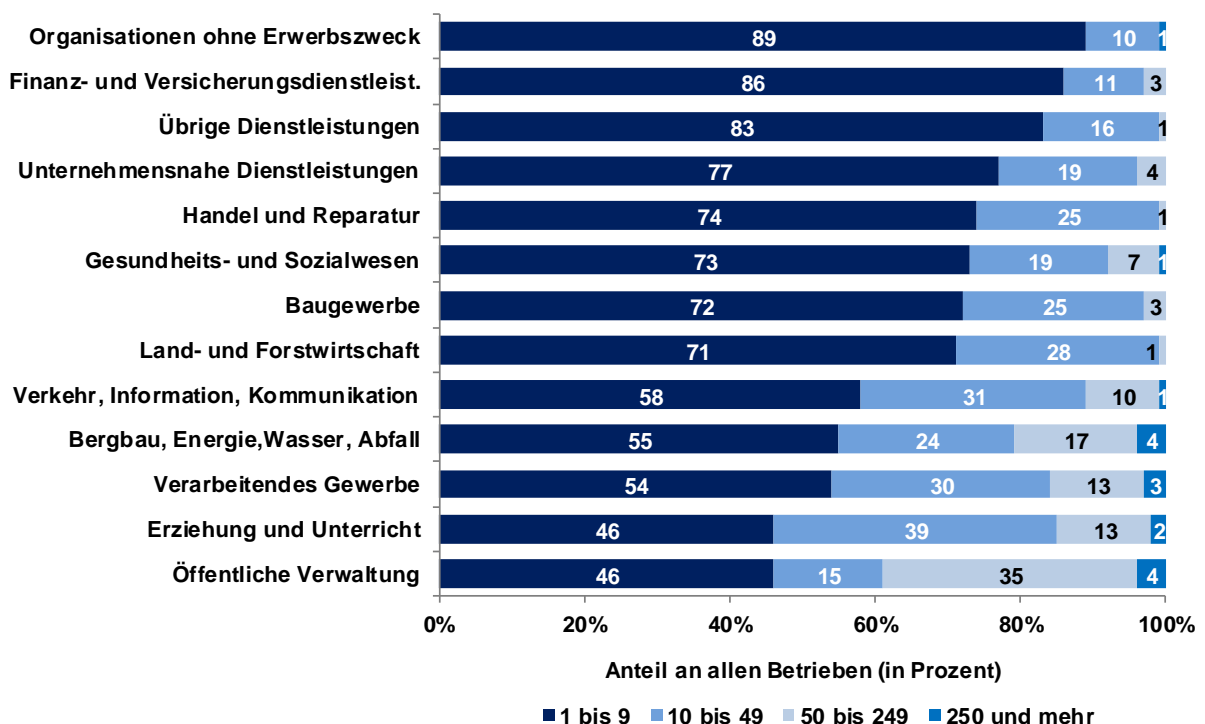
Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte		Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten pro Betrieb	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland
	%				Anzahl	
1 bis 9 Beschäftigte	72	66	18	15	4	4
10 bis 49 Beschäftigte	22	28	26	28	20	20
50 bis 249 Beschäftigte	5	5	32	27	102	98
ab 250 Beschäftigte	1	1	24	30	480	645
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

## GRÖßENSTRUKTUR IN DEN EINZELNEN BRANCHEN

In den einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft sind Kleinst- und Großbetriebe zwar unterschiedlich stark verbreitet, dennoch stellen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in elf der insgesamt 13 Branchen die Mehrheit der Betriebe (mehr als 50 % der Betriebe) dar. Mit einem Anteil von jeweils über 80 % weisen die Branchen Organisationen ohne Erwerbszweck, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Übrige Dienstleistungen die höchsten Anteile von Kleinstbetrieben aus (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

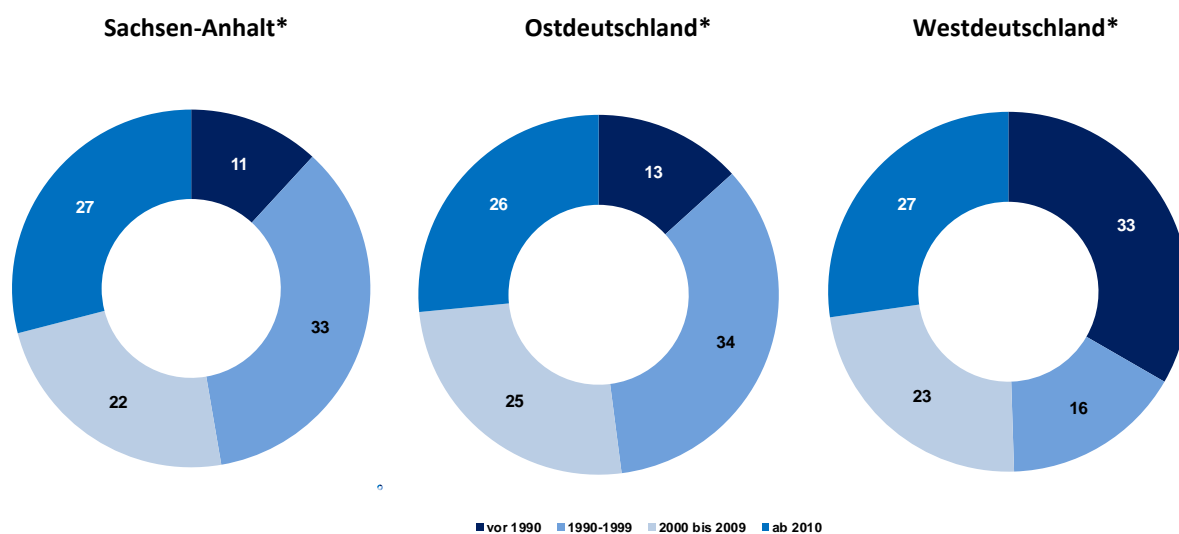


Bei den beiden Ausnahmen, bei denen auf Kleinbetriebe jeweils weniger als die Hälfte aller Betriebe entfällt, handelt es sich um die Bereiche Erziehung und Unterricht und die Öffentliche Verwaltung. Die Öffentliche Verwaltung ist zugleich jener Bereich, der von allen hier ausgewiesenen Branchen mit den höchsten Anteil an Großbetrieben, d. h. an Betrieben (bzw. Dienststellen) mit mindestens 250 Beschäftigten aufweist.

### 3.3 ALTERSSTRUKTUR DER BETRIEBE

Von den derzeit rund 56 Tsd. Betrieben Sachsens-Anhalts mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde die übergroße Mehrheit erst nach 1990 gegründet. Lediglich 11 % wurden vor 1990 gegründet. Die Altersstruktur der ostdeutschen Betriebe gestaltet sich sehr ähnlich. In Westdeutschland ist der Anteil der „alten“ Betriebe ggü. Sachsen-Anhalt mit 33 % ca. dreimal so hoch. Der Anteil sogenannter „Altbetriebe“ ist in Sachsen-Anhalt somit deutlich kleiner als in Westdeutschland. Im Hinblick auf die „jüngeren“, d. h. nach 2000 gegründete Betriebe, bestehen hingegen kaum noch Unterschiede (vgl. Abbildung 3).<sup>2</sup>

Abbildung 3: Verteilung der Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr 2019



\* Abweichungen zu 100 % ergeben sich aus fehlenden Angaben der Betriebe zum Gründungsjahr.

In den Angaben für Ostdeutschland ist Sachsen-Anhalt enthalten.

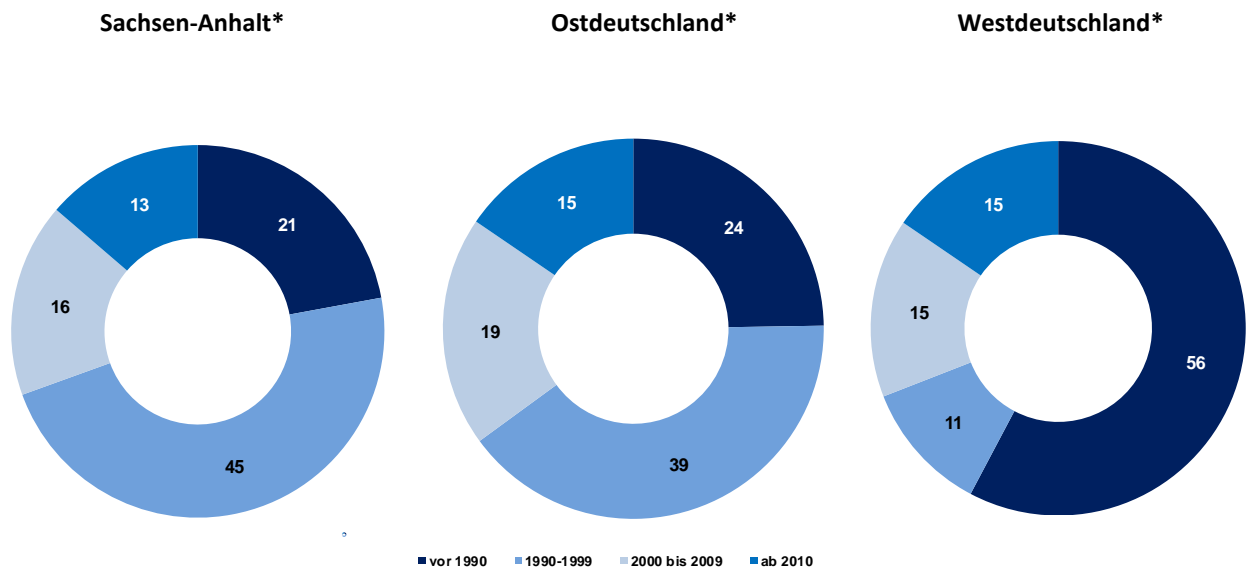
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die Altersstruktur hat Konsequenzen für die Verteilung der Beschäftigten auf „ältere“ und „jüngere“ Betriebe. In den älteren Betrieben Sachsens-Anhalts war 2019 rund ein Fünftel, in Ostdeutschland ca. ein Viertel aller Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. In Westdeutschland lag der

<sup>2</sup> Bei der Betrachtung der Altersstruktur ist allerdings zu berücksichtigen, dass ca. 7 % der sachsen-anhaltischen Betriebe keine Angaben zum Gründungszeitpunkt gemacht haben.

entsprechende Anteil hingegen bei mehr als der Hälfte (vgl. Abbildung 4).<sup>3</sup>

Abbildung 4: Verteilung der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019



\* Abweichungen zu 100 % ergeben sich aus fehlenden Angaben der Betriebe zum Gründungsjahr.

In den Angaben für Ostdeutschland ist Sachsen-Anhalt enthalten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Ältere, d. h. vor 1990 gegründete Betriebe, sind in der Regel deutlich größer als jene Betriebe, die erst nach 2010 gegründet wurden (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebsgrößenstruktur in Sachsen-Anhalt nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019

Gründungsjahr	Betriebsgrößenklasse zum 30.06.2019			
	< 10 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	ab 250 Beschäftigte
	%			
vor 1990	67	19	11	3
1990 bis 1999	62	27	10	1
2000 bis 2009	73	24	3	0,38
ab 2010	83	16	1	0,14
<b>Insgesamt</b>	<b>72</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die vor 1990 gegründeten Betriebe in Sachsen-Anhalt beschäftigen heute durchschnittlich 32 Personen, die zwischen 2000 und vor 2010 gegründeten 12 und die erst nach 2010 gegründeten dagegen nur 8 Mitarbeiter/-innen. Ältere Betriebe sind somit rund viermal so groß als jüngere. In Westdeutschland sind die Relationen ähnlich: Ältere Betriebe haben durchschnittlich 33, jüngere

<sup>3</sup> Das trifft auch auf die Beschäftigtenebene zu.



im Schnitt 11 Beschäftigte. Der Vergleich verdeutlicht zudem, dass ältere Betriebe in Sachsen-Anhalt ähnlich groß sind wie westdeutsche Betriebe vergleichbaren Alters. In Westdeutschland ist der Anteil dieser älteren Betriebe an allen Betrieben allerdings, wie oben dargestellt, dreimal höher als in Sachsen-Anhalt.

Von allen sachsen-anhaltischen Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden und somit heute mindestens 30 Jahre alt sind, gehören 3 % zur Gruppe der Großbetriebe. Der Anteil von Großbetrieben ist in dieser Altersgruppe damit höher als in den anderen. Am kleinsten ist er erwartungsgemäß in der Gruppe der erst ab 2010 bestehenden Betriebe. Interessanterweise stellen Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten dennoch in Betrieben aller Altersklassen die große Mehrheit der Betriebe dar. So haben rund zwei Drittel aller sachsen-anhaltischen Betriebe, die bereits vor 1990 gegründet wurden und somit seit mindestens 30 Jahren existieren, weniger als 10 Beschäftigte.

### 3.4 ALTERSSTRUKTUR DER BELEGSCHAFTEN

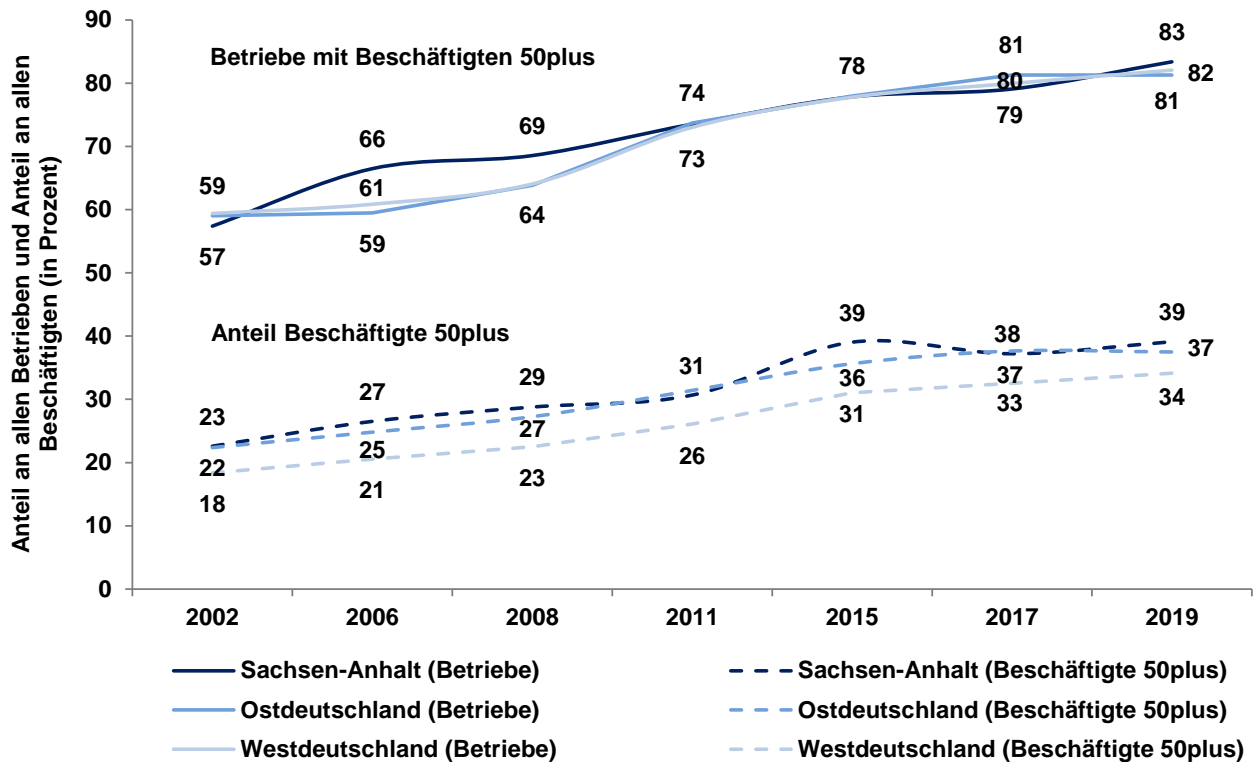
Die sachsen-anhaltische Betriebslandschaft ist zwar jünger als die westdeutsche, denn der Anteil älterer Betriebe umfasst nur etwa ein Drittel ggü. Westdeutschland. Dennoch sind die Belegschaften in den Betrieben im Durchschnitt älter als in Westdeutschland. Das zeigt sich insbesondere am Anteil der Belegschaftsmitglieder ab 50 Jahre an den Beschäftigten: In Sachsen-Anhalt belief sich dieser Anteil 2019 auf 39 %, in Ostdeutschland auf 37 % und in Westdeutschland auf 34 %. Hinsichtlich des Anteils der Betriebe mit Älteren ab 50 Jahren an allen Betrieben liegen die Anteile aktuell in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland jeweils bei über 80 % (vgl. Abbildung 5).

Daten zu älteren Belegschaftsmitgliedern werden seit 2002 in regelmäßigen Abständen erhoben. Die Entwicklung in den letzten 17 Jahren verweist auf einen dynamisch verlaufenden Alterungsprozess der Betriebsbelegschaften. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels gab es im Jahr 2002 in lediglich 57 % der sachsen-anhaltischen Betriebe Beschäftigte der Altersgruppe 50 plus. Deren Anteil an allen Beschäftigten in den Betrieben betrug damals gerade einmal 23 %. Beide Anteile sind im Verlauf der letzten 17 Jahre deutlich angestiegen. Beschäftigte in der Altersgruppe 50 plus gibt es mittlerweile in mehr als vier von fünf Betrieben und der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten hat sich gegenüber dem hier betrachteten Ausgangsjahr nahezu verdoppelt. Ähnliche Entwicklungen lassen sich auch in Ost- und Westdeutschland beobachten.

Während der Anteil der Betriebe, in denen Personen ab 50 Jahren tätig sind, in Sachsen-Anhalt seit der letzten Messung 2017 nahezu unverändert geblieben ist, ist er in Ost- und Westdeutschland erneut weiter angestiegen. Parallel dazu scheint sich in Sachsen-Anhalt auch der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten seit ca. drei Messungen, d. h. in 2015, 2017 und zuletzt 2019, auf einem hohen Niveau eingependelt zu haben. In Ostdeutschland ist dieser Anteilswert in jüngster Zeit sogar leicht rückläufig, in Westdeutschland ist er hingegen weiter, wenn auch nur leicht, angestiegen (vgl. ebenfalls nachstehende Abbildung).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden Angaben zur Altersstruktur der Belegschaften erstmals im Jahr 2002 erhoben. Seit 2015 werden diese Informationen von den Betrieben regelmäßig alle zwei Jahre erfragt.

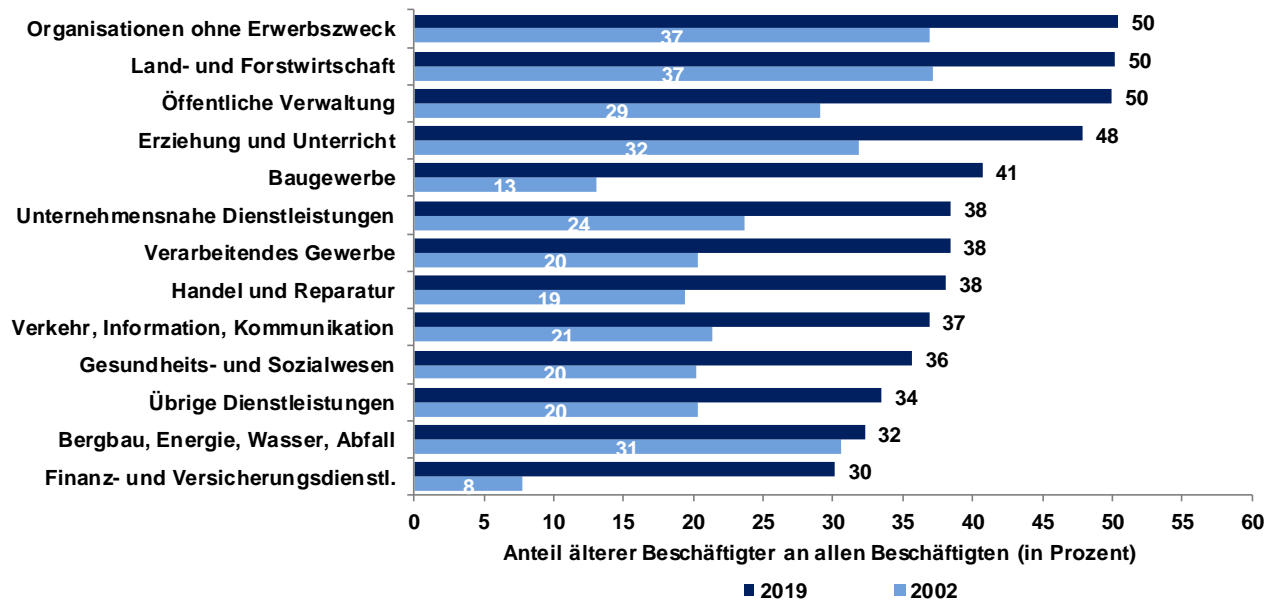
Abbildung 5: Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019.

Der demografische Wandel zeigt sich in nahezu allen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Bis auf eine Ausnahme ist in den Branchen der Anteil von Beschäftigten der Altersgruppe 50 plus gegenüber dem Wert Anfang der 2000er Jahre deutlich gestiegen. Trotz ähnlicher Entwicklungstrends bestehen dennoch weiterhin erhebliche Unterschiede zwischen Branchen mit relativ vielen jungen Beschäftigten und solchen mit überdurchschnittlich vielen älteren Belegschaftsmitgliedern. In vier Branchen – Organisationen ohne Erwerbszweck, Land- und Forstwirtschaft, Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht – ist inzwischen jede/r bzw. fast jede/r zweite Beschäftigte 50 Jahre und älter. Interessanterweise handelt es sich um Branchen, in denen der Anteil der älteren Beschäftigten bereits 2002 überdurchschnittlich hoch war. Demgegenüber stehen beispielsweise Betriebe der Übrigen Dienstleistungen (u. a. Hotels und Gaststätten, Friseur- und Kosmetiksalons) mit einem Anteil Älterer, der unterhalb des Landesdurchschnitts liegt (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2002 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002 und 2019.

Den stetig wachsenden Anteilen von Betrieben, in denen Mitarbeiter/-innen ab und jenseits der 50 beschäftigt sind, steht ein gleichsam kontinuierlich sinkender Anteil von Betrieben gegenüber, in denen Jüngere, d. h. unter 30-Jährige tätig sind. Diese Entwicklung kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels seit 2011 beobachtet werden. Dieser Anteil lag 2011 bei 54 %, heute aber noch bei lediglich 42 %. Erreichte Sachsen-Anhalt im ostdeutschen Ländervergleich 2002 noch den höchsten Anteil, so ist es heute der niedrigste. Im ostdeutschen Durchschnitt sank der Anteil im besagten Zeitraum von 51 auf 47 %. In Westdeutschland liegt der Anteil dieser Betriebe weiterhin unverändert bei ca. 60 %. Vor allem diese Seite des demografischen Wandels zeigt erhebliche Unterschiede in der Entwicklung der Altersstrukturen zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland.

### EXKURS: BETRIEBSSALTER UND ALTERSSTRUKTUR DER BELEGSCHAFTEN

Ältere, bereits seit vielen Jahren existierende Betriebe haben in der Regel ältere Belegschaften als jüngere Betriebe. In Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, sind 12 % der Beschäftigten gegenwärtig unter 30 Jahre alt und 42 % bereits 50 Jahre oder älter. Der Anteil der Altersgruppe 50 plus ist in den älteren Betrieben somit mehr als dreimal so hoch wie jener der unter 30-Jährigen. In jüngeren, d. h. ab 2010 gegründeten Betrieben, ist die Altersstruktur hingegen etwas ausgewogener: Dort sind 32 % der Beschäftigten 50 Jahre oder älter, und gleichzeitig 15 % unter 30 Jahre. Allerdings sind Ältere somit auch hier noch doppelt so häufig wie Jüngere vertreten. In Westdeutschland lässt sich ebenfalls ein Zusammenhang zwischen dem Betriebsalter und der Altersstruktur der Belegschaften beobachten. Der Vergleich zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland zeigt allerdings, dass die sachsen-anhaltischen Betriebe in allen (Betriebsalters-)Klassen ältere Belegschaften aufweisen als ihre westdeutschen Wettbewerber (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Altersstruktur der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe 2019

Gründungsjahr	Sachsen-Anhalt			Westdeutschland		
	unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	ab 50 Jahren	unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	ab 50 Jahren
	%					
vor 1990	12	46	42	19	43	38
1990 bis 1999	13	45	42	20	46	34
2000 bis 2009	16	47	37	22	47	31
ab 2010	15	53	32	27	47	26
<b>Insgesamt</b>	14	47	39	21	45	34

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die Konsequenzen der demografischen Entwicklung liegen auf der Hand: In immer mehr Betrieben werden Beschäftigte in absehbarer Zeit altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Die ausscheidenden Mitarbeiter/-innen müssen ersetzt werden, was den Bedarf an Arbeitskräften und die Konkurrenz der Betriebe um nachgefragte Fachkräfte weiter erhöhen dürfte (vgl. Kapitel 6). In Abhängigkeit vom Erfolg der Betriebe bei der Wiederbesetzung der freiwerdenden Stellen könnten sich mittel- bis langfristig auch die Arbeitszeiten erhöhen. Auf mögliche Engpässe könnten Betriebe auch mit einer Erhöhung der Arbeitsintensität oder einem verstärkten Einsatz von Technik reagieren. Im Hinblick auf letztere Option ist vor allem auf die Nutzung von Robotertechnik hinzuweisen, die im Zuge des digitalen Wandels in immer mehr Betrieben Einzug hält (vgl. Kapitel 12).

**Fazit:** Die Betriebsstrukturen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland unterscheiden sich in zwei wesentlichen Aspekten. Erstens: In Sachsen-Anhalt arbeiten viel mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeitnehmer/-innen werden folglich in deutlich stärkerem Maß von den Möglichkeiten wie auch den Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt als in Westdeutschland. Zweitens: Die Großbetriebe des Landes sind in der Regel kleiner als westdeutsche Großbetriebe. Mit der Größe eines Betriebes verbindet sich jedoch eine Reihe spezifischer Wettbewerbsvor- und -nachteile. Diese betreffen u. a. die Möglichkeiten des Kapitaleinsatzes, welche wiederum die Realisierung sogenannter Skaleneffekte und damit die Produktivität beeinflussen. Größere Betriebe sind oftmals überdurchschnittlich produktiv, bedeutsam für die Innovationsleistungen einer Region und deutlich besser als kleinere Betriebe in der Lage, internationale Märkte zu erschließen. Die spezifische Struktur der sachsen-anhaltischen Wirtschaft kann daher als eine der wesentlichen Ursachen für die nach wie vor bestehenden Unterschiede beim Wachstum und bei der Produktivität betrachtet werden (vgl. Kapitel 11). Darüber hinaus spüren die Betriebe des Landes den demografischen Wandel stärker als ihre westdeutschen Wettbewerber. In den nächsten Jahren scheiden geburtenstarke Jahrgänge verstärkt aus dem Berufsleben aus, während eine deutlich geringere Zahl junger Menschen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen wird. Die Entwicklung dürfte zahlreiche Betriebe Sachsen-Anhalts vor enorme Herausforderungen stellen. Wenn freiwerdende Stellen altersbedingt ausscheidender Mitarbeiter/-innen nicht adäquat wiederbesetzt werden können, wenn sich mangels personeller Kapazitäten Lieferfristen verlängern oder Aufträge abgelehnt werden müssen, hat dies in der Summe das Wachstum negativ beeinflussende Effekte.

## 4 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Viele Beschäftigte arbeiten heute in Teilzeit, sind auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung). Andere sind als Leiharbeitskräfte in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten, sehr heterogenen Beschäftigungsformen werden in diesem Bericht unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsumiert. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung – dem Beschäftigungsverhältnis der noch immer großen Mehrheit der Beschäftigten und daher als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet – unterscheiden. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung, der Einkommenshöhe, Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Aufstiegschancen) sowie der Weisungsgebundenheit der Arbeitnehmer/-innen gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber.

Im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung gibt es keine einheitliche Sichtweise. Diese Beschäftigungsform lässt sich sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zurechnen. In einem engeren Sinne (i.e.S.) werden ausschließlich geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit der Gruppe der atypischen Beschäftigungsformen zugeordnet. In einem weiter gefassten Sinne (i.w.S.) können hierzu auch die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gezählt werden.

Zunächst sei die Entwicklung atypischer Beschäftigung i.w.S. – also sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Beschäftigung, Befristungen und Leiharbeit – betrachtet: Seit Mitte der 2000er Jahre ist sowohl der Anteil der Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen als auch der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland stark angestiegen. Das ging zugleich mit einer beachtlichen Erhöhung der Zahl der derart atypisch Beschäftigten einher.

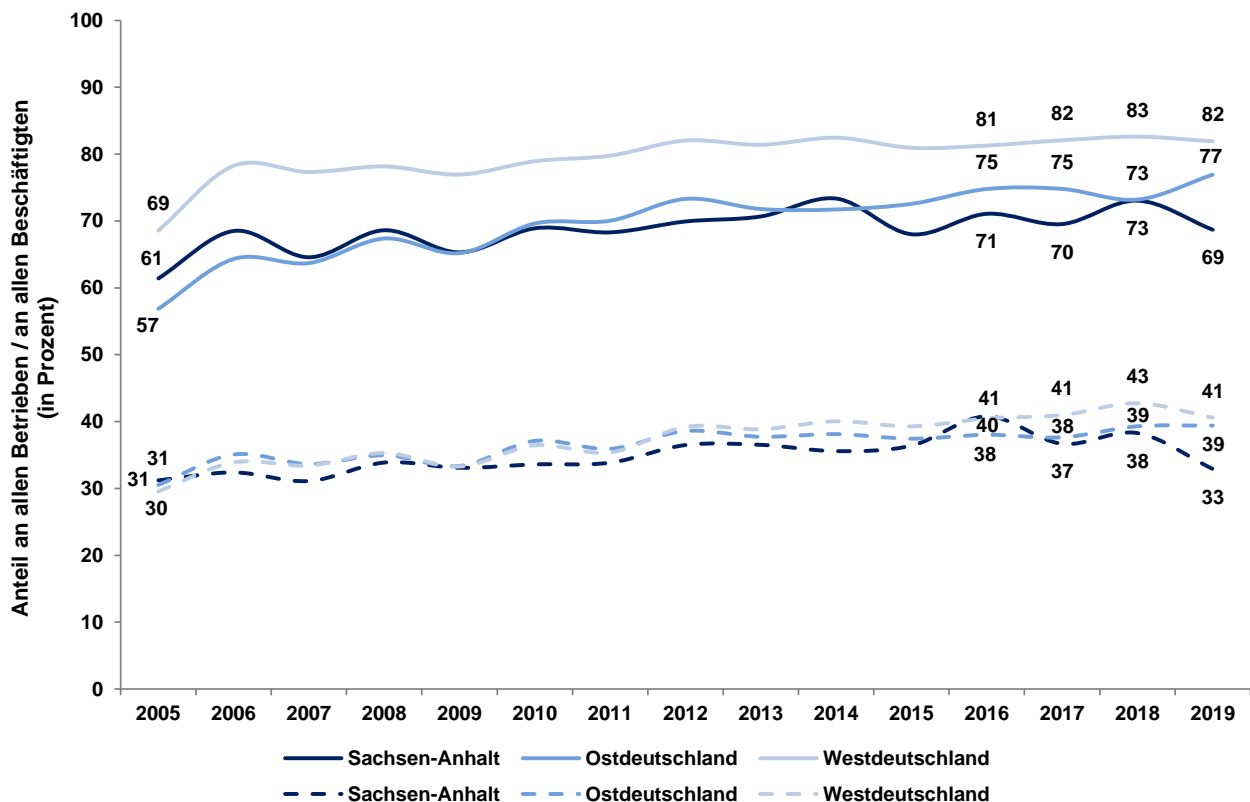
Bemerkenswerterweise haben alle hier betrachteten Werte atypischer Beschäftigung i.w.S. in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland allerdings weniger stark zugenommen. So stieg der Anteil der Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen zwischen 2005 und 2019 um lediglich rund 8 Prozentpunkte an, in Ostdeutschland hingegen um 20 und in Westdeutschland um 13 Prozentpunkte. Werden die Daten mit den anderen ostdeutschen Ländern verglichen, so zeigt sich, dass der Anstieg des Anteils der Betriebe mit atypischer Beschäftigung i.w.S. in Sachsen-Anhalt mit Abstand am niedrigsten ausfiel. Die Spanne des Zuwachses betrug in den anderen ostdeutschen Ländern einschließlich Berlin zwischen 18 und 22 Prozentpunkten.

Bezüglich des Anteils atypisch Beschäftigter an allen Beschäftigten gab es in Sachsen-Anhalt eine Erhöhung um lediglich 2 Prozentpunkte, in Ostdeutschland aber um 8 und in Westdeutschland um 11 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 7). Auch hier zeigt sich im ostdeutschen Ländervergleich ein deutlich geringerer Anstieg für sachsen-anhaltische Betriebe; in den anderen Bundesländern Ostdeutschland reichte der Zuwachs von 5 bis zu 12 %.

Das hat zur Konsequenz, dass es heute in Sachsen-Anhalt im Vergleich mit Ost-<sup>5</sup> und Westdeutschland sowohl einen geringeren Anteil der Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen als auch einen geringeren Anteil dieser Gruppe an allen Beschäftigten gibt.

Die absolute Zahl der atypisch Beschäftigten i.w.S. nahm in sachsen-anhaltischen Betrieben um 16 %, in ostdeutschen jedoch um rund 60 % und in westdeutschen um ca. 75 % zu.

Abbildung 7: Betriebe mit atypisch Beschäftigten und atypisch Beschäftigte i.w.S. in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Bei Betrachtung der Entwicklung atypischer Beschäftigung i.e.S. – also geringfügiger und befristeter Beschäftigung sowie Leiharbeit – zeigt sich ein etwas anderes Bild. Ähnlich wie im Falle atypischer Beschäftigung i.w.S. hat auch hier der Anteil der Betriebe erkennbar zugenommen. In Sachsen-Anhalt ist er zwischen 2005 und 2019 von 42 auf 52 %, also um 10 Prozentpunkte angestiegen. In Ostdeutschland belief sich der Zuwachs auf 13 Prozentpunkte, wodurch der Anteil heute bei 54 % liegt. In Westdeutschland betrug der Zuwachs zwar nur 9 Prozentpunkte, allerdings lag das Ausgangsniveau 2005 mit 58 % bereits höher als die aktuellen Anteilswerte von Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland. Heute erreicht der Anteil der westdeutschen Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen nunmehr 66 %.

<sup>5</sup> Bei Betrachtung der ostdeutschen Länder offenbaren sich ebenfalls beachtliche Spannweiten in den jeweiligen Anteilen: Hinsichtlich des aktuellen Anteils der Betriebe mit atypischer Beschäftigung i.w.S. reicht sie von 69 bis 83 %; beim Anteil der Beschäftigten ergibt sich eine Spanne von 33 bis 46 %. Beachtliche Unterschiede besteht häufig zwischen den Flächenländern und dem Stadtstaat.

Der Anteil atypisch Beschäftigter i.e.S. hat sich demgegenüber seit 2005 kaum verändert. Auch diese Einschätzungen gelten für Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt seit Mitte der 2000er Jahre spürbar angestiegen ist. Unter diesen Bedingungen bedeutet ein stabil gebliebener Anteil atypisch Beschäftigter i.e.S. an allen Beschäftigten letztlich eine Zunahme der absoluten Zahl dieser Beschäftigtengruppe. Aktuell liegt der entsprechende Anteil in Sachsen-Anhalt bei 15 %, in Ostdeutschland bei 17 %<sup>6</sup> und in Westdeutschland bei 21 %.

In ähnlicher Form wie bei atypischer Beschäftigung i.w.S. zeigen sich auch bei atypischer Beschäftigung i.e.S. für sachsen-anhaltische Betriebe jeweils niedrigere Anteile als für ost- und westdeutsche.

## 4.1 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmer/-innen, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter im befragten Betrieb<sup>7</sup>. Es wird grundsätzlich zwischen sogenannter sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung unterschieden. Nachfolgend werden zunächst ausnahmslos sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte betrachtet. Geringfügig (Teilzeit-)beschäftigte bzw. Mini-Jobber/-innen werden im anschließenden Kapitel 4.2 gesondert behandelt.

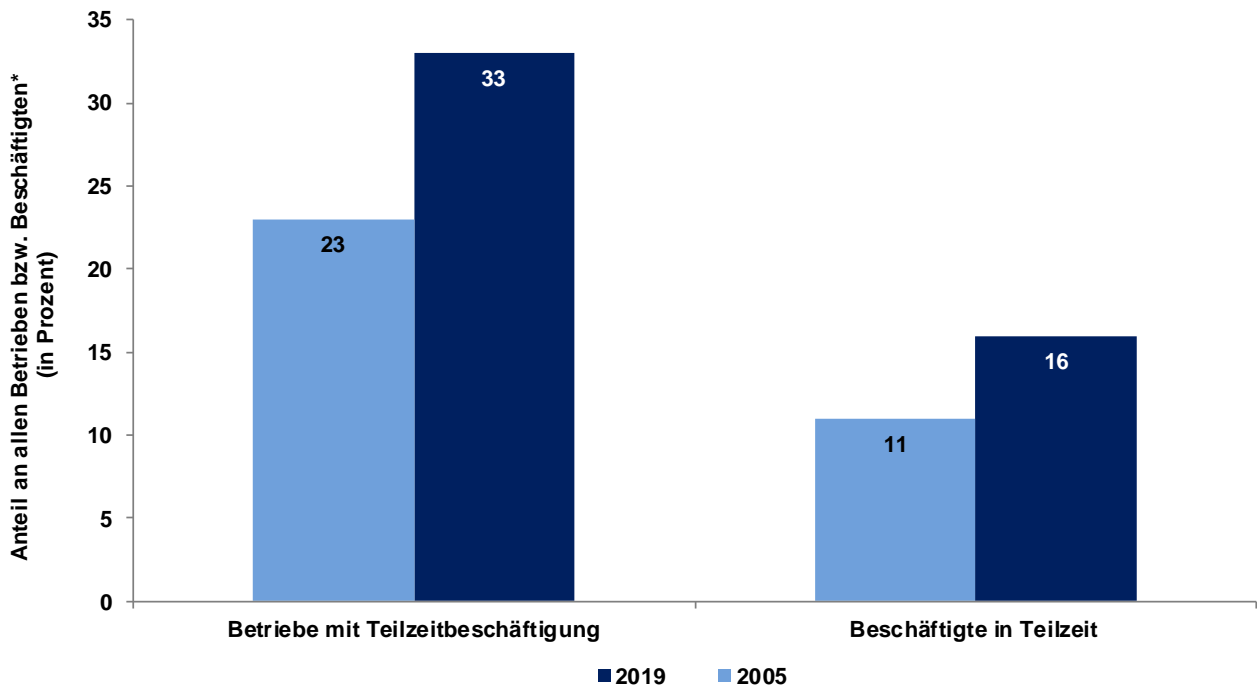
Teilzeitbeschäftigung hat in den letzten Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt sich sowohl an der Entwicklung des Anteils der Betriebe mit solchen Beschäftigungsverhältnissen als auch am Anteil von Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung. Betriebe können über Teilzeitstellen ihr Arbeitsvolumen leichter dem aktuellen Bedarf anpassen und Engpässe überbrücken. Beschäftigten bieten Teilzeitstellen die Möglichkeit, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Inzwischen gibt es in 33 % aller Betriebe Sachsens-Anhalts Teilzeitbeschäftigte; im Jahr 2005 waren es erst 23 %. Damit ging auch eine Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten einher – und zwar von 11 % in 2005 auf derzeit 16 % (vgl. Abbildung 8).

---

<sup>6</sup> Auch hier differieren die Werte zwischen den einzelnen ostdeutschen Ländern – die Spanne reicht von 14 bis 21 %.

<sup>7</sup> Beträgt die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb beispielsweise 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

Abbildung 8: Teilzeitbeschäftigung in Sachsen-Anhalt 2005 und 2019



\* Teilzeitbeschäftigung ohne geringfügig Beschäftigte und ohne Teilzeit-Midi-Jobs.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 und 2019.

Diese Entwicklung ist keine Spezifik Sachsen-Anhalts, sondern ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Allerdings gilt auch hier wie bereits für die Entwicklung atypischer Beschäftigung in ihren beiden Formen (i.e.S. und i.w.S.): Teilzeitbeschäftigung liegt im Bundesland Sachsen-Anhalt heute unter dem Niveau ost- und westdeutscher Betriebe. Das betrifft sowohl den Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung (Ostdeutschland: 46 %; Westdeutschland: 47 %) als auch den Anteil dieser Beschäftigtengruppe an den Beschäftigten insgesamt (Ostdeutschland: 20 %; Westdeutschland: 18 %). Die Zuwächse für beide Anteilswerte fielen seit 2005 in sachsen-anhaltischen Betrieben spürbar geringer als für ost- und westdeutsche Betriebe aus.

Teilzeitbeschäftigung hat in der überwiegenden Mehrzahl der Wirtschaftsbranchen seit Mitte der 2000er Jahre an Bedeutung gewonnen. Überdurchschnittlich hoch war der Zuwachs beim Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung (27 Prozentpunkte), in den Übrigen Dienstleistungen (17 Prozentpunkte), aber auch im Verarbeitenden Gewerbe (15 Prozentpunkte). Dementsprechend fiel auch die Zunahme des Anteils der Teilzeitbeschäftigten in den beiden erstgenannten Branchen höher als im Landesdurchschnitt aus (7 bzw. 8 Prozentpunkte). Den mit Abstand stärksten Anstieg hatte das Gesundheits- und Sozialwesen (13 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

Ungeachtet dessen konzentriert sich Teilzeitbeschäftigung nach wie vor auf bestimmte Branchen. Auf die vier beschäftigungsstärksten unter ihnen entfallen fast zwei Drittel aller Teilzeitbeschäftigten in Sachsen-Anhalt. Das ist ein höherer Anteil dieser Bereiche als deren Anteil an den Beschäftigten insgesamt (58 %). Einen besonders hohen Anteil hat dabei das Gesundheits- und Sozialwesen. Allein auf diesen Bereich entfällt ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten in der sachsen-



anhaltischen Wirtschaft; der Bereich Handel und Reparatur absorbiert nochmals ca. ein Sechstel. Diese Anteile liegen deutlich oberhalb der entsprechenden Anteile an allen Beschäftigten. Ein Merkmal der beiden zuletzt genannten Branchen besteht in einem überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Beschäftigter. Gleichzeitig arbeiten hier anteilig mehr Frauen als in anderen Branchen in Teilzeit. Das findet seinen Niederschlag nicht zuletzt darin, dass im Gesundheits- und Sozialwesen mit fast zwei Fünfteln mehr als doppelt so viele Mitarbeiter/-innen als im Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Wirtschaft in Teilzeit tätig sind. Im Bereich Handel und Reparatur beläuft sich dieser Anteil auf fast ein Fünftel, er liegt damit um mehrere Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt (16 %). In den beiden männerdominierten Branchen – dem Verarbeitenden und dem Baugewerbe – spielt Teilzeit demgegenüber kaum eine Rolle. Dort sind lediglich 5 bzw. 1 % der Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten**	Beschäftigte mit Teilzeit**
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	26	5
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	33	3
Verarbeitendes Gewerbe	31	5
Baugewerbe	13	1
Handel und Reparatur	34	22
Verkehr, Information, Kommunikation*	14	3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	26	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	34	7
Erziehung und Unterricht*	55	24
Gesundheits- und Sozialwesen	53	38
Übrige Dienstleistungen	31	12
Organisationen ohne Erwerbszweck*	71	41
Öffentliche Verwaltung*	77	33
<b>Insgesamt</b>	<b>33</b>	<b>16</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

\*\* Ohne geringfügig Beschäftigte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Mit der Betriebsgröße steigt sowohl der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten als auch der Anteil dieser Gruppe von Beschäftigten: In fast allen Großbetrieben gibt es mittlerweile mindestens eine oder einen Beschäftigte/n mit einer Teilzeitstelle. Außerdem arbeitet in Großbetrieben derzeit mehr als jede/r fünfte Beschäftigte in Teilzeit (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten*	Beschäftigte mit Teilzeit*
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	25	8
10 bis 49 Beschäftigte	48	11
50 bis 249 Beschäftigte	74	21
ab 250 Beschäftigte	91	21
<b>Insgesamt</b>	<b>33</b>	<b>16</b>

\* Ohne geringfügig Beschäftigte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

In der zahlenmäßig großen Gruppe der Kleinstbetriebe stellen Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten dagegen eine Minderheit dar, denn in 75 % gibt es hier keine einzige sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person in Teilzeit. Von allen Beschäftigten in Betrieben dieser Größenklasse arbeitet nicht einmal jede/r Zehnte in Teilzeit. Dieser Anteil ist nicht einmal halb so hoch wie jener in Großbetrieben. Teilzeitbeschäftigung ist somit in größeren Betrieben erheblich stärker verbreitet als in kleineren. Dies zeigt sich auch in der Verteilung der Teilzeitbeschäftigten. Von allen Teilzeitbeschäftigten (ohne Mini-Jobs) arbeiten nur 13 % in Kleinstbetrieben. Dieser Wert liegt unter dem Anteil von Betrieben dieser Größenklasse an der Gesamtbeschäftigung (18 %). Auf Großbetriebe entfällt mit 31 % nahezu ein Drittel aller Teilzeitbeschäftigten. Der Anteil liegt deutlich über dem Anteil dieser Betriebsgruppe an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt (24 %).

## 4.2 GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Geringfügige Beschäftigung bzw. Mini-Jobs<sup>8</sup> gibt es inzwischen in 46 % aller Betriebe. Im Vergleich zu früheren Jahren nutzen damit immer mehr sachsen-anhaltische Betriebe diese Form der Beschäftigung. Im Jahr 2005 betrug der Anteil lediglich 26 %. Die stark zunehmene Verbreitung geringfügiger Beschäftigung, die auf betrieblicher Ebene bis heute anhält, ist keine Spezifik Sachsen-Anhalts, sondern auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. In Ostdeutschland verlief die Entwicklung sehr ähnlich, der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform beträgt derzeit 47 %. In Westdeutschland lag dieser Anteil bereits im Jahre 2005 bei deutlich höheren 48 %, der aktuelle Wert beträgt nunmehr 61 %. Damit liegt auch der aktuelle Anteilswert in Westdeutschland weit über dem sachsen-anhaltischen und dem ostdeutschen Vergleichswert. Wenn gleich der Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten seit 2005 beachtlich angestiegen ist (jeweils um 20 Prozentpunkte in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland, um 14 Prozentpunkte in Westdeutschland), hat sich der Anteil geringfügig Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung im hier betrachteten Zeitraum nur wenig verändert. Der aktuelle Anteilswert in Höhe von rund 8 % liegt in Sachsen-Anhalt nur um rund 2 Prozentpunkte über dem im Jahr 2005 ermittelten Wert. Ähnliche Entwicklungen gab es auch in Ost- und Westdeutschland.<sup>9</sup>

Wie schon bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung unterscheidet sich die Nutzung

<sup>8</sup> Im vorliegenden Bericht werden die beiden Begriffe „geringfügige Beschäftigung“ und „Mini-Jobs“ synonym verwendet.

<sup>9</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich Aussagen zu geringfügig Beschäftigten ausschließlich auf Betriebe, in denen mindestens ein/e sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/r tätig ist. Geringfügig Beschäftigte, wie z. B. Haushaltshilfen, Reinigungskräfte oder Betreuungspersonal in Privathaushalten, werden nicht erfasst.

von Mini-Jobs sehr stark zwischen den einzelnen Branchen der Wirtschaft. Heute gibt es in jedem zweiten Betrieb des Gesundheits- und Sozialwesens, des Bereichs Handel- und Reparatur – Branchen, in denen auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung in besonders hohem Maße vertreten ist – aber auch im Verarbeitenden Gewerbe Mini-Jobber/-innen. Bei Betrachtung des Anteils dieser Beschäftigtengruppe sticht wiederum der Bereich der Übrigen Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättenwesen, Friseur- und Kosmetikgewerbe) hervor. Zwar sind hier nur in etwas mehr als zwei Fünfteln der Betriebe geringfügig Beschäftigte vertreten, dennoch macht ihr Anteil rund 17 % an allen Beschäftigten dieser Branche aus. Das ist der höchste Anteil im sachsen-anhaltischen Branchenvergleich. Daneben fallen noch die Unternehmensnahen Dienstleistungen und der Bereich Handel und Reparatur mit überdurchschnittlich hohen Anteilen auf (12 bzw. 11 %) (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019

Branche	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten	Geringfügig Beschäftigte
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	56	15
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	34	1
Verarbeitendes Gewerbe	52	3
Baugewerbe	39	5
Handel und Reparatur	52	11
Verkehr, Information, Kommunikation*	55	11
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	23	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	12
Erziehung und Unterricht*	39	4
Gesundheits- und Sozialwesen	53	5
Übrige Dienstleistungen	44	17
Organisationen ohne Erwerbszweck*	45	14
Öffentliche Verwaltung*	33	4
<b>Insgesamt</b>	<b>46</b>	<b>8</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Da es sich bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Bereich Handel und Reparatur und zwei der vier beschäftigungsstarken Branchen handelt und der Anteil der Mini-Jobber/-innen hier zugleich über dem Durchschnitt liegt, entfallen auf beide Branchen mit ca. 38 % fast zwei Fünftel aller geringfügig Beschäftigten. Auf das Gesundheits- und Sozialwesen und die Übrigen Dienstleistungen kommt ein weiteres gutes Fünftel. Damit sind in den genannten vier Bereichen fast 60 % aller Mini-Jobber/-innen tätig.

Die Nutzung von Mini-Jobs hängt neben der Branche auch mit der Größe eines Betriebes zusammen. Hierbei ist allerdings zwischen dem Anteil der Betriebe und dem Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen beschäftigten Arbeitnehmer/-innen zu unterscheiden. Mit der Größe nimmt zwar der Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten zu, der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten hingegen ab (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019

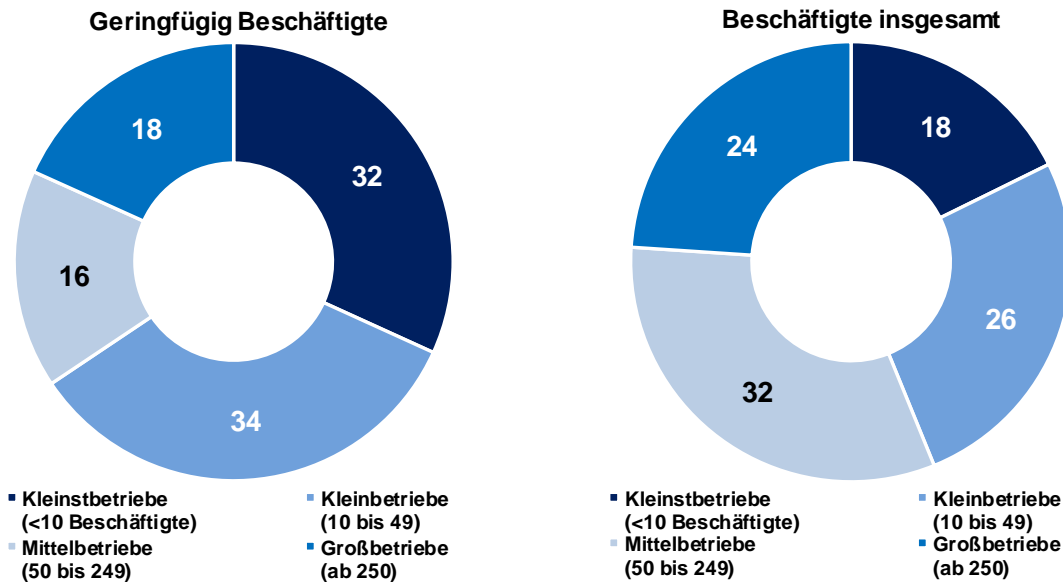
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten	Geringfügig Beschäftigte
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	39	14
10 bis 49 Beschäftigte	65	9
50 bis 249 Beschäftigte	65	4
ab 250 Beschäftigte	58	6
<b>Insgesamt</b>	<b>46</b>	<b>8</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Innerhalb der zahlenmäßig großen Gruppe von Kleinstbetrieben, d. h. in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten – 72 % aller Betriebe Sachsens-Anhalts (siehe Kapitel 3.2) – ist die Nutzung von Mini-Jobs zwar nur in einer Minderheit von Betrieben und somit weniger stark verbreitet als in den drei anderen Größenklassen. So greifen nur ca. zwei Fünftel der Kleinstbetriebe auf Mini-Jobs zurück; in rund drei Fünfteln gibt es dagegen keine einzige geringfügig beschäftigte Person. Demgegenüber wird in Betrieben der drei anderen Größenklassen in jeweils mehr als der Hälfte mindestens eine Mini-Jobberin bzw. ein Mini-Jobber eingesetzt. Dennoch ist der Anteil dieser geringfügig Beschäftigten an allen Arbeitnehmer/-innen in Kleinstbetrieben am höchsten. Mit 14 % liegt ihr Anteil deutlich über dem Durchschnittswert des Landes Sachsen-Anhalt.

Die überdurchschnittlich hohe Bedeutung von Mini-Jobber/-innen für Kleinstbetriebe zeigt sich auch in der Gegenüberstellung der Verteilung dieser Beschäftigungsverhältnisse zu den Beschäftigten insgesamt. Fast jede/r dritte Mini-Jobber/-in ist in einem Kleinstbetrieb beschäftigt (32 %). Auf Betriebe dieser Größenklasse entfallen allerdings nur rund 18 % aller Beschäftigten in Sachsen-Anhalt. Kleinstbetriebe nutzen diese Form der Beschäftigung somit überproportional häufig. Von allen als Mini-Jobber/-innen beschäftigten Personen sind demgegenüber lediglich 18 % in Großbetrieben tätig. Dieser Anteil ist wiederum geringer als deren Anteil an allen Beschäftigten (24 %) (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Verteilung der geringfügig Beschäftigten und aller Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019



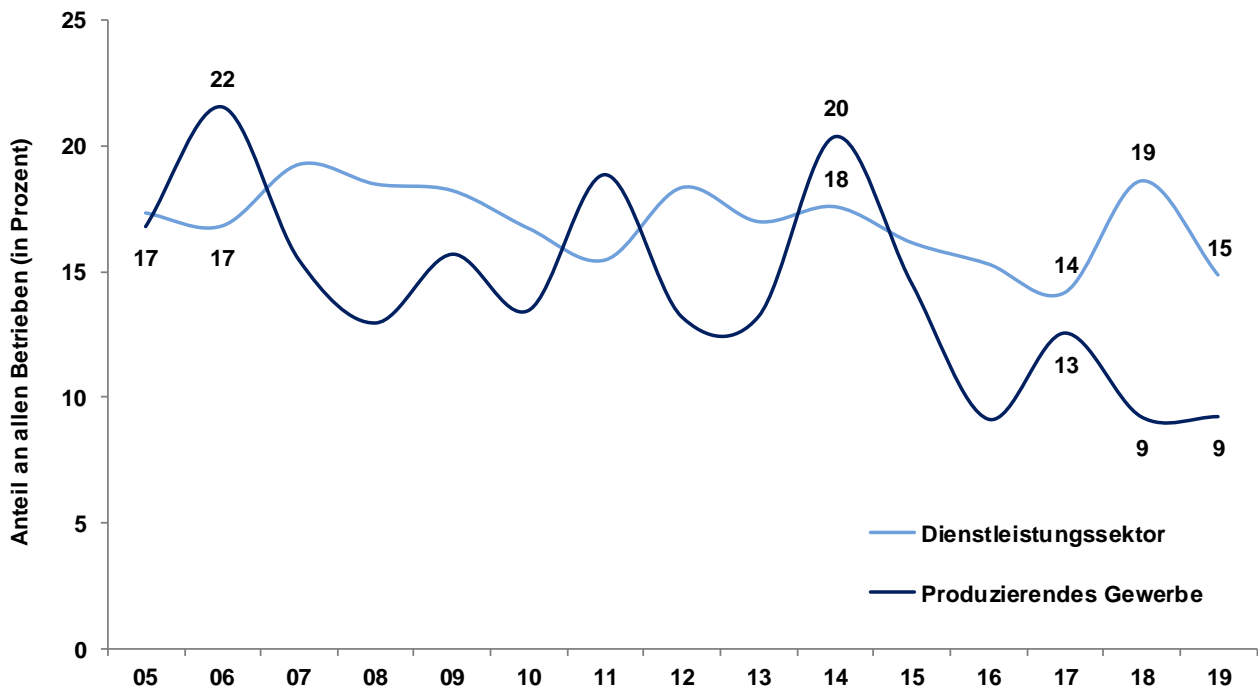
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

### 4.3 BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG

Im Gegensatz zur Entwicklung von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung, die in immer mehr sachsen-anhaltischen Betrieben Anwendung finden, liegt der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten mit derzeit 15 % um 3 Prozentpunkte unter dem Wert von vor rund 15 Jahren. In Ost- und Westdeutschland werden mit 17 bzw. 16 % ähnliche Anteilswerte erreicht. Und auch dort lässt die Entwicklung seit Mitte der 2000er Jahre eine relativ hohe Konstanz erkennen.

Beim Blick auf die einzelnen Sektoren der Wirtschaft zeigen sich für Sachsen-Anhalt allerdings Unterschiede. Im Dienstleistungssektor ist befristete Beschäftigung in 15 % aller Betriebe stärker verbreitet als im Produzierenden Gewerbe, wo das lediglich auf 9 % der Betriebe zutrifft. Seit 2005 hat sich an der Verbreitung befristeter Beschäftigung auf der betrieblichen Ebene in den Bereichen des Dienstleistungssektors relativ wenig geändert, im Produzierenden Gewerbe ist der Anteil dieser Betriebe hingegen gesunken (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Betriebe mit befristet Beschäftigten nach Sektoren in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Auch in Bezug auf den Anteil der befristet Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt ist dieser heute mit 6 % etwas geringer als 2005 (9 %). Für Ost- und Westdeutschland werden mit 8 bzw. 7 % aktuell ähnliche Werte erreicht. Auch hier zeichnet sich längerfristig eine vergleichsweise stabile Entwicklung ab.

In den einzelnen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft gibt es hinsichtlich des Einsatzes befristet Beschäftigter erhebliche Unterschiede (vgl. Tabelle 10). Besonders hohe Anteile von Betrieben mit Befristungen sind vor allem für die Öffentliche Verwaltung, den Bereich Erziehung und Unterricht, aber auch für das Verarbeitende Gewerbe charakteristisch. Allerdings spiegelt sich das in den Anteilen der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten nicht gleichermaßen wider. Befristet Beschäftigte sind vor allem in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich präsent, wenngleich die Anteile der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform hier nur geringfügig nach unten bzw. nach oben vom Landesdurchschnitt abweichen. Im Baugewerbe beschränkt sich der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen demgegenüber lediglich auf eine sehr kleine Minderheit von Betrieben.

Tabelle 10: Befristete Beschäftigung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristet Beschäftigte
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	22	9
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	6	2
Verarbeitendes Gewerbe	23	6
Baugewerbe	1	0
Handel und Reparatur	14	3
Verkehr, Information, Kommunikation*	12	6
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	7	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	12
Erziehung und Unterricht*	35	5
Gesundheits- und Sozialwesen	17	10
Übrige Dienstleistungen	17	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	41	12
Öffentliche Verwaltung*	52	4
<b>Insgesamt</b>	<b>15</b>	<b>6</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die unterschiedliche Bedeutung befristeter Beschäftigung spiegelt sich auch in ihrer Verteilung auf die einzelnen Branchen wider: Rund drei Fünftel aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse entfallen auf nur drei Branchen: Unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen (jeweils 23 %) sowie auf das Verarbeitende Gewerbe (15 %). Dabei handelt es sich ohnehin um drei der insgesamt vier beschäftigungsstarken Branchen im Land.

Die Nutzung befristeter Beschäftigung hängt neben der Branche auch mit der Betriebsgröße zusammen: Mit der Größe wächst sowohl der entsprechende Anteil der Betriebe als auch der Anteil der Beschäftigten (vgl. Tabelle 11). Demzufolge machen Großbetriebe mit Abstand am häufigsten von Befristungen Gebrauch.<sup>10</sup>

Tabelle 11: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristet Beschäftigte
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	7	4
10 bis 49 Beschäftigte	30	4
50 bis 249 Beschäftigte	56	7
ab 250 Beschäftigte	74	11
<b>Insgesamt</b>	<b>15</b>	<b>6</b>

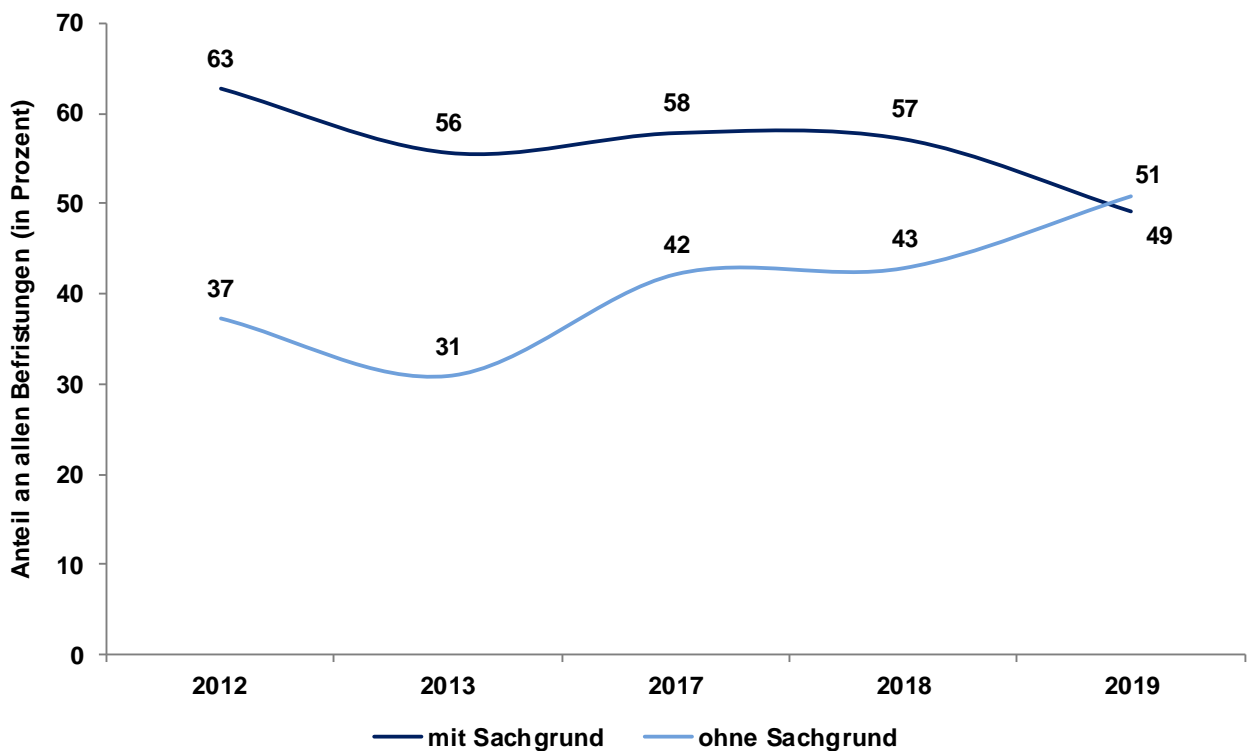
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

<sup>10</sup> Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zum Gebrauch von Befristungen bei Neueinstellungen werden im Kapitel 5.2 dargestellt.

### ART DER BEFRISTUNGEN: BEFRISTUNGEN MIT UND OHNE SACHGRUND

Nach den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) werden zwei Arten von Befristungen unterschieden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (erleichterte Befristungen).<sup>11</sup> Informationen über die Art der Befristung von befristeten Beschäftigten wurden erstmals im Jahr 2012 erhoben. Damals unterlag die Mehrheit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse noch einem sachlichen Grund (63 %). Entsprechend erfolgten lediglich 37 % der Befristungen ohne Sachgrund. In Ost- und Westdeutschland war die Situation in 2012 sehr ähnlich (38 bzw. 47 %). In den Folgejahren ist der Anteil sachgrundloser Befristungen allerdings deutlich gestiegen – ein Befund, der sowohl auf Sachsen-Anhalt als auch auf Ost- und Westdeutschland zutrifft. Derzeit handelt es sich bei ca. jeder zweiten Befristung in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland um eine sogenannte erleichterte Befristung. In Westdeutschland trifft dies sogar auf fast zwei Drittel aller Befristungen zu. Während Befristungen ohne Sachgrund immer mehr an Bedeutung gewonnen haben, hat sich der Anteil sachlich begründeter Befristungen immer mehr verringert (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Art der Befristungen in Sachsen-Anhalt 2012, 2013, 2017 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2013, 2017 bis 2019. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

<sup>11</sup> Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung Erkrankter als sachlicher Befristungsgrund. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch des Arbeitgebers, die Eignung von Arbeitnehmer/-innen zu erproben. Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn die/der Arbeitnehmer/-in zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Bis zu dieser Höchstdauer ist die maximal eine dreimalige Verlängerung zulässig. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.



Der immer größer werdende Anteil sachgrundloser Befristungen hat dazu beigetragen, dass im Koalitionsvertrag der amtierenden Bundesregierung Vereinbarungen getroffen wurden, um die betriebliche Nutzung solcher Befristungen einzuschränken.

### **BEFRISTUNG ALS BRÜCKE IN EIN UNBEFRISTETES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS**

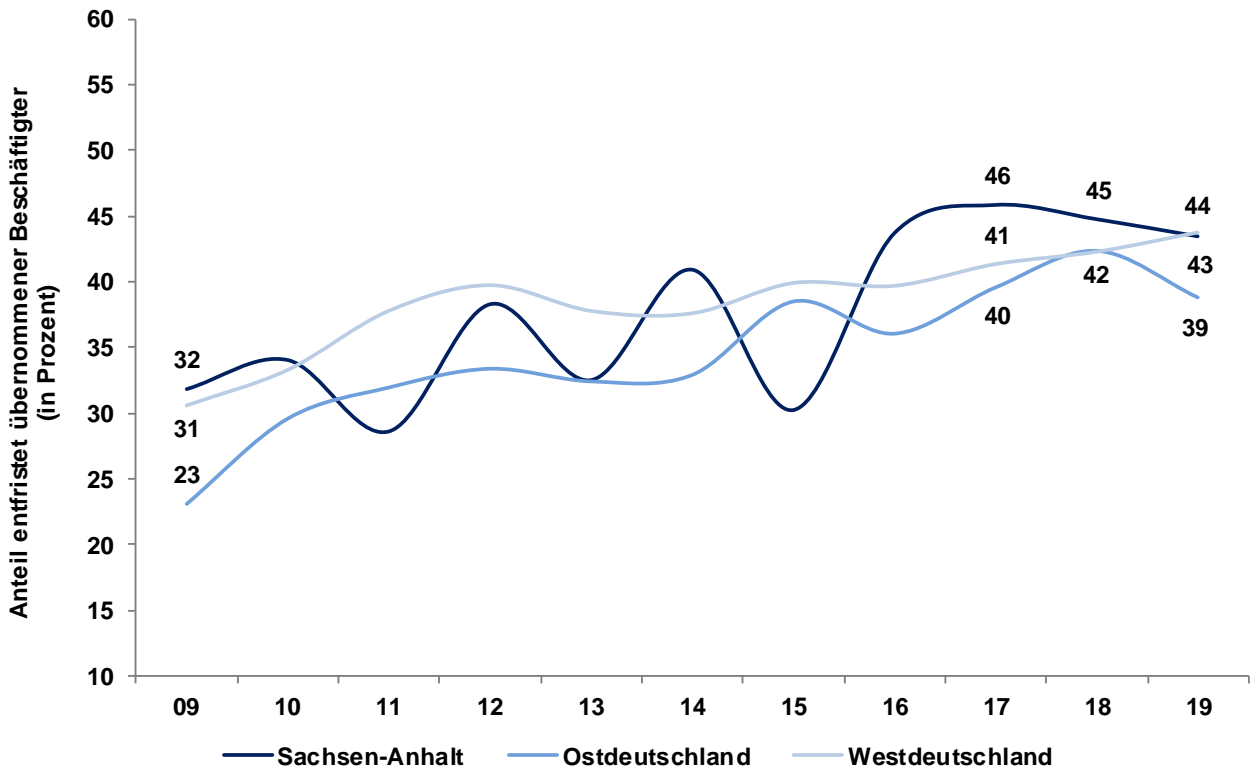
Die Bewertung befristeter Beschäftigung wird häufig mit der Frage verbunden, ob sie eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im gleichen Betrieb ist. In jenen Fällen, wo befristete Verträge vereinbart werden, um einen temporär bestehenden Bedarf an Arbeitskräften zu decken, dürfte dies in der Regel ausgeschlossen sein. In immer mehr Fällen dienen Befristungen jedoch als personalpolitisches Instrument, denn neue Mitarbeiter/-innen werden vor allem befristet eingestellt, um ihre Eignung für die besetzte Stelle über die gesetzlich bestehende Probezeit hinaus zu testen (2018: 31 % aller Betriebe mit Befristungen; 2009: 19 %).<sup>12</sup> Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2019 endete, weit weniger als die Hälfte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber gewechselt ist (43 %) (vgl. Abbildung 12). In Ost- und Westdeutschland werden ähnliche Anteilswerte erreicht (39 bzw. 44 %).

Allerdings macht nachstehende Abbildung auch deutlich, dass trotz der zunehmenden Relevanz von Befristungen für das Abtesten der Eignung der eingestellten Person, der Anteil der in unbefristete Beschäftigung Übernommenen in den letzten Jahren spürbar angestiegen ist. Dennoch gilt auch weiterhin: Für 57 % und damit die Mehrheit der befristet Beschäftigten in Sachsen-Anhalt stellen befristete Arbeitsverträge noch immer keine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis dar. Für diese Gruppe zeichnet sich folgende weitere Entwicklung ab: Bei fast zwei Fünfteln (39 %), deren befristeter Vertrag 2019 ausgelaufen ist, wurde ein neuer befristeter Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen. Bei ca. jeder/m Sechsten (17 %) war das Auslaufen der Befristung zugleich mit dem Verlassen des Betriebes verbunden. Inwieweit das mit einem Wechsel in die Arbeitslosigkeit einhergegangen ist, kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht belegt werden.

---

<sup>12</sup> Vgl. Putzing, M., Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Brumm, A.: IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018. Berlin, 03. Juli 2019, S. 46.

Abbildung 12: Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 bis 2019, Basis: Alle Beschäftigten, deren Befristung jeweils im ersten Halbjahr endete.

Wie weiter oben bereits dargestellt, entfällt aktuell rund die Hälfte der Befristungen in Sachsen-Anhalt auf sogenannte sachgrundlose Befristungen. Mit der aktuellen Befragung wurde erstmals ermittelt, wie viele der in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommenen Beschäftigten zuvor ohne sachlichen Grund befristet waren. Als Basis dienen all jene Betriebe, in denen im Untersuchungszeitraum befristet beschäftigte Mitarbeiter/-innen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Dies waren rund 5 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt. Von allen übernommenen, zuvor befristet Beschäftigten, waren nach Angaben der befragten Betriebe gut zwei Drittel (67 %) vor der Übernahme sachgrundlos befristet. In Ostdeutschland belief sich dieser Anteil auf 69 und in Westdeutschland auf 73 %. Dieser jeweils relativ hohe Anteil kann als deutliches Indiz dafür betrachtet werden, dass Betriebe sachgrundlose Befristungen tatsächlich dazu nutzen, die Eignung von Arbeitnehmer/-innen über die eigentliche Probezeit hinaus zu testen.

#### 4.4 LEIHARBEIT

Leiharbeit, Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung – diese Begriffe werden oft synonym verwendet – stellt für die Einsatzunternehmen eine besondere Form des flexiblen Personaleinsatzes dar. Leiharbeitskräfte sind zwar direkt bei ihrem Arbeitgeber angestellt, werden aber für bestimmte Zeit an Betriebe verliehen und dort nach Bedarf eingesetzt.

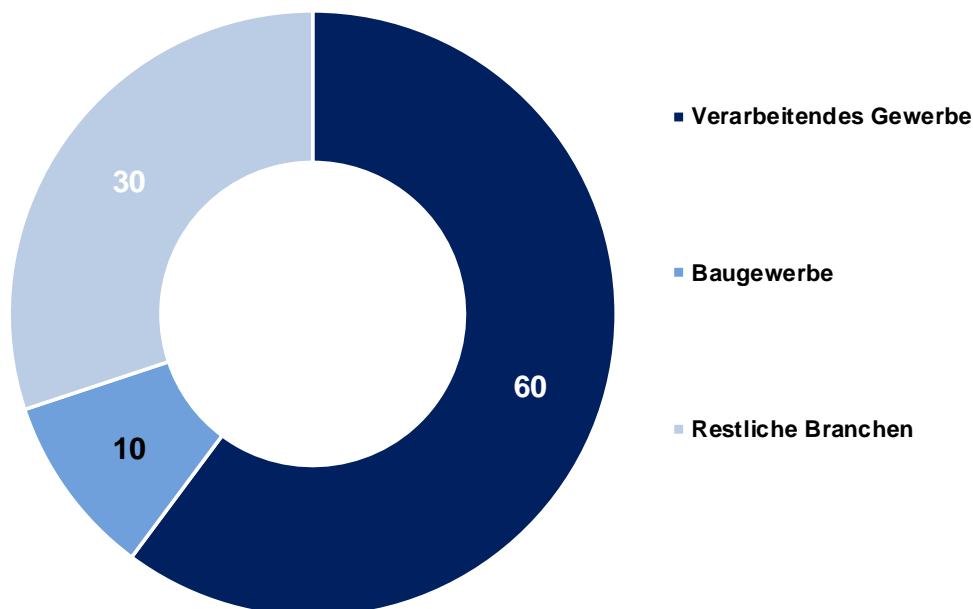
Die Ergebnisse auch der aktuellen Befragung zeigen eine stark branchenspezifisch geprägte Nach-



frage nach Leiharbeitskräften.<sup>13</sup> Während derzeit lediglich 3 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe einen oder mehrere Leiharbeitskräfte einsetzen, war der entsprechende Anteil im überdurchschnittlich stark auf Exportmärkte ausgerichteten Verarbeitenden Gewerbe mit 15 % rund fünfmal so hoch.

Die relativ hohe Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes für die Nachfrage nach Leiharbeitskräften schlägt sich auch in der Verteilung der eingesetzten Kräfte auf die einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft nieder. Allein auf das Verarbeitende Gewerbe entfallen derzeit rund drei Fünftel aller zum Stichtag in den Betrieben der Wirtschaft eingesetzten Leiharbeitskräfte (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Verteilung der eingesetzten Leiharbeitskräfte nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die Nachfrage nach Leiharbeitskräften wird nicht nur von einzelnen Branchen, insbesondere dem Verarbeitenden Gewerbe bestimmt, sondern geht darüber hinaus wesentlich von größeren Betrieben aus. Gut drei Viertel aller Beschäftigungsverhältnisse dieser Art entfielen 2019 in Sachsen-Anhalt auf mittlere und auf Großbetriebe. Demgegenüber haben Leiharbeitskräfte für Kleinst- und Kleinbetriebe relativ geringe Bedeutung. Das zeigt sich auch bei Betrachtung des Anteils der Betriebe mit Leiharbeitskräften und dem Anteil dieser Beschäftigungsform an allen Beschäftigten (vgl. Tabelle 12).

<sup>13</sup> Die Ergebnisse der Befragung zum Einsatz von Leiharbeitskräften beziehen sich ausschließlich auf jene, die zum Stichtag in Entleihbetrieben eingesetzt waren.

Tabelle 12: Einsatz von Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Leiharbeit	Leiharbeitskräfte
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	1	0,5
10 bis 49 Beschäftigte	5	0,8
50 bis 249 Beschäftigte	20	1,6
ab 250 Beschäftigte	40	1,9
<b>Insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>1,3</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Leiharbeitskräfte werden in der Regel nur für einen kurzen Zeitraum vom Entleihbetrieb benötigt. Laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik, in der die Dauer der beendeten Beschäftigungsverhältnisse erhoben wird, währen etwa 50 % der Leiharbeitsjobs weniger als drei Monate.<sup>14</sup> Aufgrund des oftmals zeitlich begrenzten Bedarfs an Arbeitskräften, etwa zur Überbrückung temporärer Arbeitskräfteengpässe und der sich daraus ableitenden relativ kurzen Einsatzdauer, eignet sich Leiharbeit vor allem für Tätigkeiten, die keine langwierigen Einarbeitungsphasen erfordern. Diese Tätigkeiten finden sich vor allem in größeren Unternehmen mit Massenfertigung und weniger in kleineren, eher handwerklich strukturierten Betrieben. Darüber hinaus ist das Entleihen von Arbeitskräften für den temporären Einsatz im eigenen Unternehmen relativ kostspielig und daher für viele Kleinstbetriebe vermutlich auch aus diesem Grund eher unattraktiv.<sup>15</sup>

**Fazit:** Noch immer ist das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, das heißt unbefristete und Vollzeit-Tätigkeit, die am weitesten verbreitete Beschäftigungsform. Dennoch haben atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeit-, geringfügige und befristete Beschäftigung, aber auch Leiharbeit seit Mitte der 2000er Jahre an Bedeutung gewonnen. Treiber dieser Entwicklung ist vor allem die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung kontinuierlich wächst. Das betrifft über die vielen Jahre betrachtet sowohl den Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch den Anteil sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten. Durch die vom Gesetzgeber zum 01. Januar 2019 eingeführte Brückenteilzeit dürfte diese Entwicklung künftig noch zusätzlichen Schub erhalten. Das tendenzielle Wachstum von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen verdient daher verstärkte Aufmerksamkeit angesichts der Schwierigkeiten vieler Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen (vgl. Kapitel 6).

<sup>14</sup> Hierbei wird die Beschäftigungsdauer beim (selben) Verleihbetrieb herangezogen. Da die Zeitarbeitsfirma der rechtliche Arbeitgeber ist, wird die Dauer der Überlassung einer Leiharbeiterin bzw. eines Leiharbeiters an einen Kundenbetrieb statistisch nicht erfasst (vgl. Bauer, F.; Buch, T.; Haller, P.; Hohendanner, C.; Jahn, E.; Weber, E.; Wolter, S.: Zu den Auswirkungen der Reformen von befristeter Beschäftigung und Zeitarbeit sowie möglichem Reformbedarf bei der Arbeitszeitregulierung. IAB Stellungnahme 13/2018).

<sup>15</sup> In einer früheren Befragung des IAB-Betriebspanels wurden Entleihbetriebe nach den Motiven der Nutzung der Leiharbeit gefragt. Rund zwei Drittel der Entleihbetriebe gaben an, dass das Abfangen von temporären Auftragsspitzen ein wichtiges Motiv für die Nachfrage von Leiharbeiter/-innen war. Nur für rund 20 % der Betriebe war hingegen die unverbindliche Erprobung neuer Mitarbeiter/-innen bedeutend. Diese Ergebnisse legen nahe, dass Leiharbeit von Entleihbetrieben primär als Flexibilitätspuffer genutzt wird (Bechmann, S.; Dahms, V.; Fischer, A.; Frei, M.; Leber, U., Möller, I.: Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. IAB Forschungsbericht 07/2011).

## 5 Beschäftigungsentwicklung

Sachsen-Anhalt wies 2019 das sechste Jahr in Folge ein positives Wirtschaftswachstum aus. Das Bruttoinlandsprodukt erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr preisbereinigt um 0,2 %.<sup>16</sup> Im Jahr 2018 gab es noch eine Steigerung um 0,9 %.<sup>17</sup> In den Vorjahren waren allerdings noch deutlich höhere Steigerungsraten zu verzeichnen. Bundesweit wurde 2019 ein Zuwachs gegenüber dem Vorjahr um 0,6 % erreicht.<sup>18</sup> Damit hat sich das Wirtschaftswachstum in Sachsen-Anhalt wie auch in Deutschland insgesamt im Laufe des Jahre 2019 weiter abgeschwächt. Die Rahmenbedingungen für weiteres Beschäftigungswachstum haben sich somit bereits im Vorfeld der Corona-Pandemie weiter verschlechtert.

### 5.1 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IM JAHR 2019

In Sachsen-Anhalt ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse auch im Jahr 2019 angestiegen – und zwar um ca. 1 %. Ähnliche Größenordnungen erreichte der Zuwachs der Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaber/-innen und mithelfender Familienangehöriger) in Ostdeutschland, in Westdeutschland belief sich der Anstieg auf 2 %. Damit hat die Beschäftigung im Bundesland Sachsen-Anhalt seit 2005 um rund 12 % zugenommen. Gemessen am durchschnittlichen Zuwachs in Ost- und Westdeutschland fiel er in Sachsen-Anhalt damit allerdings nur etwa halb so hoch aus, denn er betrug in Ostdeutschland 23, in Westdeutschland 27 %.

2019 ist die Beschäftigung mit 55 % in etwas mehr als der Hälfte aller sachsen-anhaltischen Betriebe konstant geblieben. Folglich hat es lediglich in 45 % der Betriebe Veränderungen gegeben. 20 % der Betriebe hatten einen Rückgang und 25 % einen Zuwachs an Beschäftigung zu verzeichnen.<sup>19</sup> Die allgemeine Beschäftigungsentwicklung wird wesentlich von den Personalentscheidungen in den beschäftigungsstarken Branchen geprägt – das sind in Sachsen-Anhalt das Verarbeitende Gewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen, der Bereich Handel und Reparatur sowie die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (vgl. Kapitel 3.1). Allein auf diese vier Wirtschaftsbereiche entfielen 2019 58 % aller Beschäftigten des Landes. Mit 3 % hatte das Gesundheits- und Sozialwesen den höchsten und zugleich überdurchschnittlich hohen Zuwachs zu verzeichnen. Das schlug sich auch darin nieder, dass hier 35 % aller Betriebe einen Beschäftigungszuwachs ausweisen konnten, während es im sachsen-anhaltischen Durchschnitt nur 25 % waren. Im Bereich Handel und Reparatur gab es eine einprozentige Zunahme. Im Verarbeitenden Gewerbe hat es keine Veränderung gegeben, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen einen Rückgang um 2 %. Hierzu dürfte unter anderem der Abbau im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, einer Unterbranche der Unternehmensnahen Dienstleistungen, beigetragen haben. Im Vergleich zum Vorjahr 2018 gab es rd. 4 % weniger Leiharbeitskräfte. Auch in Ost- und Westdeutschland ist die

<sup>16</sup> Vgl.

<https://statistik.sachsen-anhalt.de/themen/gesamtrechnungen/volkswirtschaftliche-gesamtrechnungen/landesberechnungen/>.

<sup>17</sup> Vgl.: [http://vgrdl.de/VGRdL/tbbs/VGR\\_FB.pdf](http://vgrdl.de/VGRdL/tbbs/VGR_FB.pdf)

<sup>18</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Stand: Februar 2020.

<sup>19</sup> Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2% als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2% als Rückgang.

Zahl der registrierten Leiharbeiter/-innen zurückgegangen, mit einer Reduzierung um 19 bzw. 14 % allerdings wesentlich stärker als in Sachsen-Anhalt.

Einen Gesamtüberblick über die Personalbewegungen vermittelt nachstehende Tabelle 13.

Tabelle 13: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt zwischen 2018 und 2019

Branche	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
Land- und Forstwirtschaft*	12	44	44
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	2	46	52
Verarbeitendes Gewerbe	35	39	26
Baugewerbe	27	56	18
Handel und Reparatur	15	61	24
Verkehr, Information, Kommunikation*	27	46	27
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	12	63	25
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	59	24
Erziehung und Unterricht	20	65	15
Gesundheits- und Sozialwesen	15	49	35
Übrige Dienstleistungen	21	57	22
Organisationen ohne Erwerbszweck*	0	91	9
Öffentliche Verwaltung*	34	39	27
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>55</b>	<b>25</b>

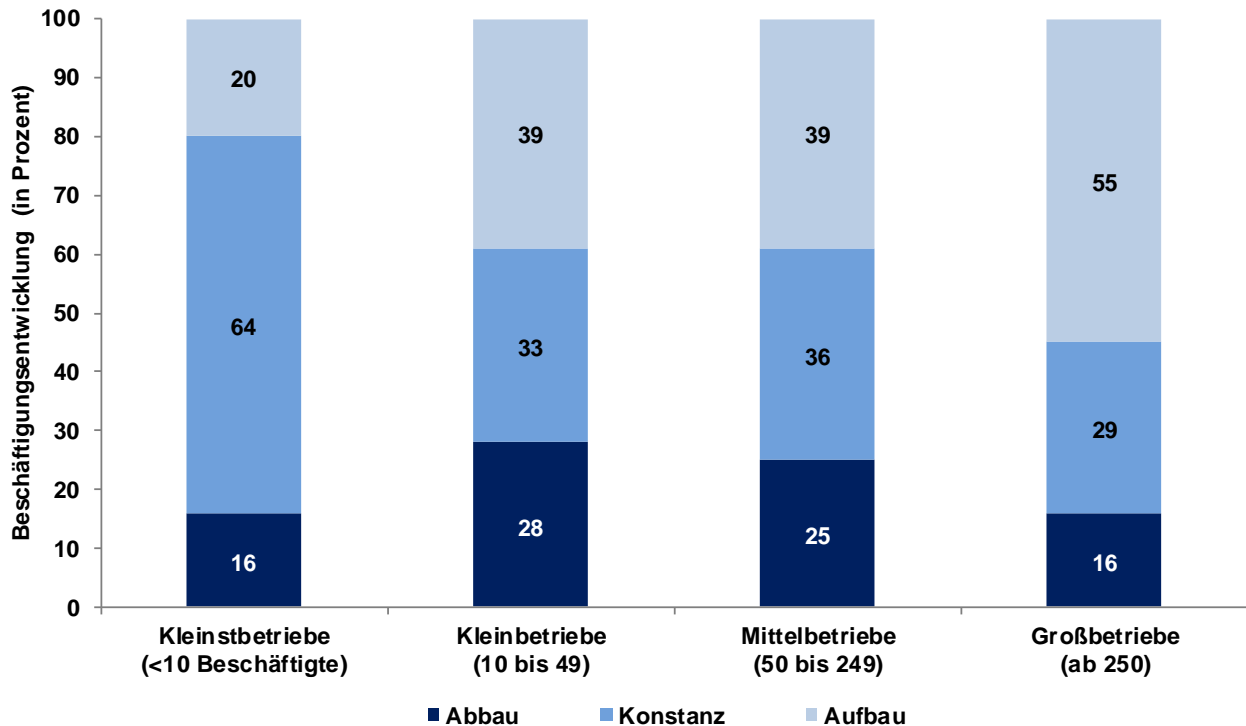
\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

In allen vier Betriebsgrößenklassen gab es anteilig mehr Betriebe mit Beschäftigungsauf- als mit Beschäftigungsabbau. Mit der Größe steigt allerdings der Anteil der Betriebe, die zwischen Mitte 2018 und Mitte 2019 ihren Beschäftigtenbestand erweitern konnten. Zugleich zeigt sich: Je kleiner ein Betrieb ist, um so höher ist der Anteil der Betriebe, in denen der Beschäftigungsbestand konstant geblieben ist (vgl. Abbildung 14).

Es lässt sich zugleich ein Zusammenhang zwischen dem Gründungsalter eines Betriebes (vgl. Kapitel 3.3) und seiner Beschäftigungsentwicklung belegen. In Sachsen-Anhalt sind die „jungen“, das heißt die 2010 und später gegründeten Betriebe am schnellsten gewachsen. Während die Beschäftigung 2019 ggü. dem Vorjahr insgesamt um 1 % zugelegt hat, ist sie in der genannten Gruppe von Betrieben um 4 % angewachsen. In den vor 1990 bzw. zwischen 1990 und 1999 erfolgten Gründungen entsprach der Beschäftigungszuwachs dem Landesdurchschnitt. Allein Betriebe, die zwischen 2000 und 2009 entstanden sind, hatten einen einprozentigen Rückgang zu verzeichnen.

Abbildung 14: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt zwischen 2018 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

## 5.2 PERSONALBEWEGUNGEN: EINSTELLUNGEN UND ABGÄNGE

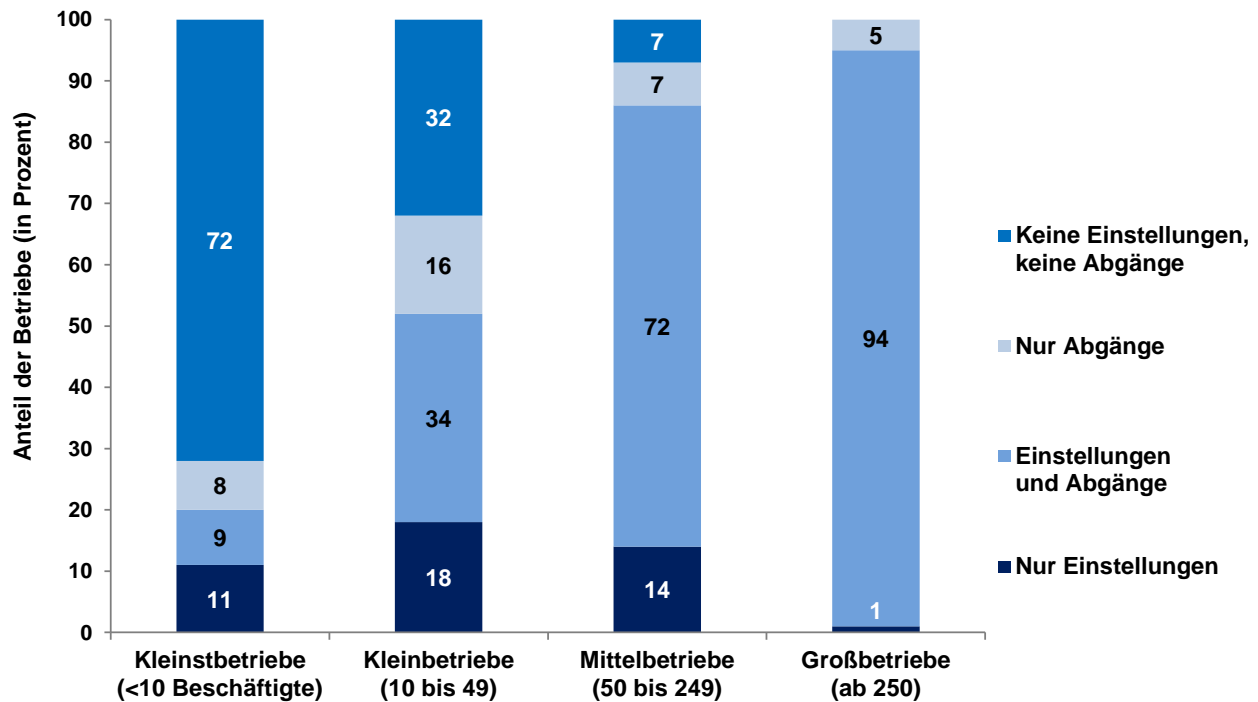
In der öffentlichen Diskussion steht in der Regel die Nettoveränderung der Beschäftigung im Fokus. Die saldierten Größen bilden die Gesamtdynamik aber nur bedingt ab. Hinter diesen Nettoveränderungen verbergen sich häufig umfangreiche Bruttoströme. Die reine Betrachtung von Netto-Bestandsveränderungen vermittelt somit oft fälschlicherweise das Bild eines vergleichsweise starren Arbeitsmarktes. Ein umfassenderes Bild erschließt sich, wenn die hinter den Stichstanzahlen stehenden Flussgrößen – also Einstellungen und Abgänge – betrachtet werden.<sup>20</sup>

Einstellungen wurden von fast jedem dritten Betrieb des Landes Sachsen-Anhalt (31 %) vorgenommen. Dabei nahmen rund 13 % der Betriebe ausschließlich Einstellungen vor und weitere 18 % stellten ein, hatten aber zugleich Abgänge von Mitarbeiter/-innen zu verzeichnen. In ca. 10 % der Betriebe gab es ausschließlich Personalabgänge. In der Summe sind damit in etwa 41 % der Betriebe Personalbewegungen festzustellen. Zugleich gab es in 59 % der Betriebe des Landes keine Personalbewegungen. Dies war vor allem in der zahlenmäßig bedeutsamen Gruppe der Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten der Fall (72 %). Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Anteil von Betrieben mit Personalbewegungen stetig zu. Während nur ein gutes Viertel der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten Personalveränderungen im ersten Halbjahr 2019 zu ver-

<sup>20</sup> Aus forschungspraktischen Gründen beziehen sich die Angaben der Betriebe zu Flussgrößen der Beschäftigung stets auf das erste Halbjahr.

zeichnen hatte, gab es in der Gruppe der Großbetriebe so gut wie keinen Betrieb, in dem nicht Personal eingestellt wurde und/oder Beschäftigte ausgeschieden sind (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Struktur der Personalbewegungen in Sachsen-Anhalt 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019, Einstellungen und Abgänge im ersten Halbjahr.

Ein gebräuchlicher Indikator zur Bestimmung der Arbeitsmarktdynamik ist die sogenannte Labour-Turnover-Rate (LTR). Sie wird als Summe aus der Einstellungs- und der Abgangsrate berechnet. Damit beschreibt sie die Summe aller Einstellungen und Abgänge bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung.

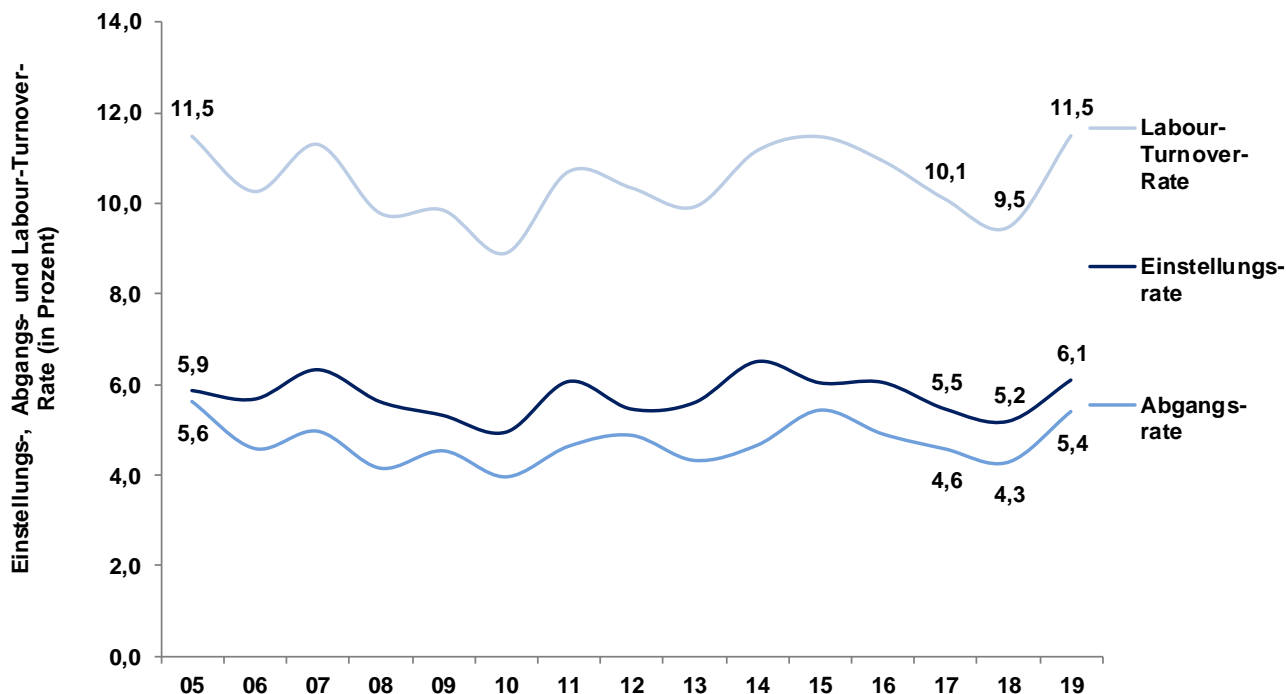
2019 lag die Labour-Turnover-Rate<sup>21</sup> in Sachsen-Anhalt bei 11,5 %. Damit ist sie das dritte Mal in Folge gegenüber dem Vorjahr angestiegen und erreicht das Niveau des Jahres 2015. Das bedeutet, die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt des Landes hat in den letzten Jahren wieder an Dynamik gewonnen. Im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland ist das allerdings ein geringerer Wert (14,4 bzw. 14,0 %).

Die Zugangsrate, die die erfolgten Personalzugänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand der Betriebsbelegschaft setzt, betrug 6,1 %. Diese Rate lag ebenfalls über dem Vorjahresniveau. Die Abgangsrate, welche wiederum die Personalabgänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Bestand an Mitarbeiter/-innen setzt, betrug im selben Zeitraum 5,4 %. Ähnlich wie die Zugangsrate lag auch die Abgangsrate um ca. 1 Prozentpunkt über dem Vorjahreswert (vgl. Abbildung 16).

<sup>21</sup> Die Labour-Turnover-Rate bezieht sich hier nur auf das jeweils erste Halbjahr. Sie ist deswegen kleiner als Labour-Turnover-Raten, bei denen die Einstellungen und Abgänge des gesamten Jahres in die Berechnung eingehen.



Abbildung 16: Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsraten sowie der Labour-Turnover-Rate in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Die Labour-Turnover-Rate (LTR) unterscheidet sich allerdings stark zwischen den Branchen. Die mit Abstand höchste Dynamik verzeichneten Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen, denn hier belief sich die LTR auf 21,0 %. Sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate war mit 11,0 bzw. 10,0 % hier ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Besonders gering war die LTR mit 6,2 % in der Öffentlichen Verwaltung. Folglich lagen hier die Einstellungs- wie die Abgangsrate deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts (2,7 bzw. 3,5 %) (vgl. Tabelle 14).

Zwischen den Betriebsgrößenklassen zeigten sich 2019 nur leichte Unterschiede bei der LTR. Bei Kleinstbetrieben betrug sie 12,2 %, bei Großbetrieben 10,0 %. Mit der Betriebsgröße sinkt in der Tendenz sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate.

Tabelle 14: Personalfluktuaton nach Branchen in Sachsen-Anhalt (erstes Halbjahr 2019)

Branche	Einstellungsrate	Abgangsrate	Labour-Turnover-Rate (LTR)
	%		
Land- und Forstwirtschaft*	4,4	1,6	6,0
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	3,7	2,6	6,3
Verarbeitendes Gewerbe	5,3	4,8	10,1
Baugewerbe	5,9	4,3	10,2
Handel und Reparatur	4,3	4,8	9,1
Verkehr, Information, Kommunikation*	5,9	8,0	13,9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	6,3	6,8	13,1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11,0	10,0	21,0
Erziehung und Unterricht	4,9	4,1	9,0
Gesundheits- und Sozialwesen	6,6	4,4	11,0
Übrige Dienstleistungen	8,8	5,1	13,9
Organisationen ohne Erwerbszweck*	6,9	6,6	13,5
Öffentliche Verwaltung*	2,7	3,5	6,2
<b>Insgesamt</b>	<b>6,1</b>	<b>5,4</b>	<b>11,5</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

## BEFRISTETE PERSONALEINSTELLUNGEN

Derzeit gibt es in 15 % der sachsen-anhaltischen Betriebe befristet Beschäftigte. Dennoch ist mit ca. 94 % die übergroße Mehrheit der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt nach wie vor unbefristet beschäftigt (vgl. Kapitel 4.3). Dieser relativ geringe Anteil von befristet Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten täuscht allerdings darüber hinweg, dass Befristungen bei Einstellungen weiterhin von hoher Bedeutung sind. Im ersten Halbjahr 2019 hat in Sachsen-Anhalt fast jeder dritte Betrieb neues Personal eingestellt. Wiederum in gut jedem vierten dieser Betriebe mit Einstellungen (26 %) erhielt mindestens eine der neu eingestellten Arbeitskräfte einen befristeten Arbeitsvertrag. Fast ein Fünftel der sachsen-anhaltischen Betriebe, die Einstellungen vornahmen, vergab sogar ausschließlich befristete Verträge (19 %) und weitere 7 % dieser Betriebe stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein. Im Umkehrschluss bedeutet das aber auch: Rund drei Viertel aller Betriebe mit Personaleinstellungen haben ausschließlich unbefristet eingestellt.

Die Schwierigkeiten zahlreicher Betriebe bei der Gewinnung von (qualifizierten) Arbeitskräften – u. a. sichtbar an der stetigen Steigerung der Vakanzzeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte – haben offensichtlich dazu geführt, dass sich der Anteil befristeter an allen Einstellungen seit Jahren tendenziell verringert. Von allen im ersten Halbjahr 2019 neu eingestellten Arbeitskräften erhielten 34 % einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Wert liegt heute allerdings spürbar unter den Werten der Vorjahre und erreichte seinen bisherigen Tiefstwert. Allein gegenüber dem Vorjahr hat es einen Rückgang um 9 Prozentpunkte gegeben. Der aktuelle Wert ist damit zugleich niedriger im Vergleich zum ost- und westdeutschen Durchschnitt (jeweils 37 %). Im Jahr 2005 betrug der Anteil noch 64 % und war damit einer der höchsten im ostdeutschen Ländervergleich. Mit der Verbesserung der Konjunkturlage ab Mitte der 2000er Jahre und der seitdem steigenden Nachfrage der Wirtschaft nach Arbeitskräften hat sich der Anteil befristeter an allen Neueinstellungen nach und nach verringert.

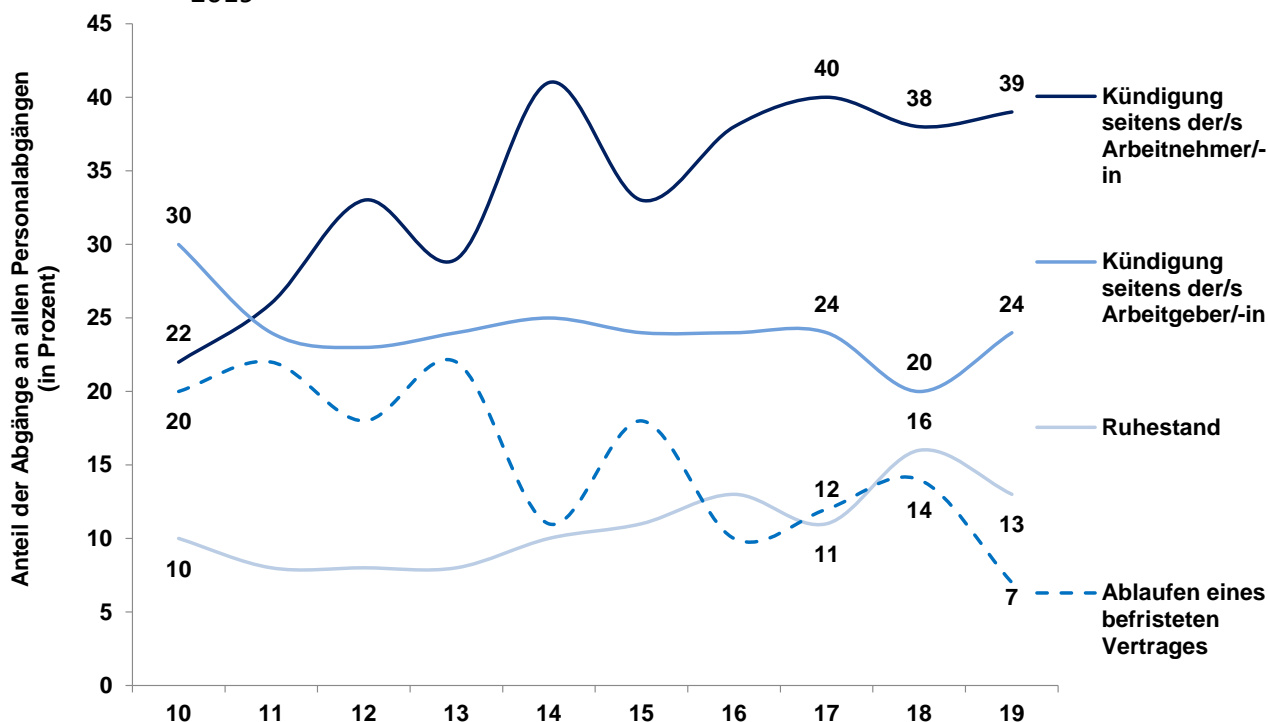
Mit der aktuellen Befragung liegen erstmals Daten zum Anteil befristeter Einstellungen ohne Sach-

grund vor. Wie bereits dargestellt, erfolgten 2019 34 % aller Neueinstellungen in Sachsen-Anhalt befristet. Mit rund zwei Dritteln (65 %) lag bei der Mehrheit dieser befristeten Neueinstellungen den Angaben der Betriebe zufolge kein sachlicher Grund vor. Im ostdeutschen Ländervergleich war das ein überdurchschnittlich hoher Anteil, denn dort betraf es 58 % aller Einstellungen; in Westdeutschland waren es 69 %.

## PERSONALABGANGSGRÜNDE

Personalabgänge können verschiedene Ursachen haben: Beschäftigte wechseln ihre Stelle, weil sie sich davon eine bessere Bezahlung, günstigere Arbeitsbedingungen oder ein anderes Betätigungsfeld erhoffen. Betriebe entlassen Beschäftigte, weil entweder Rationalisierungen oder fehlende Aufträge bzw. Umsatzrückgänge einen Personalabbau erfordern oder Personalverantwortliche mit der Arbeit ihrer Mitarbeiter/-innen unzufrieden sind. Das Auslaufen befristeter Arbeitsverträge oder der Wechsel von Beschäftigten in den Ruhestand können weitere Gründe sein. Seit mehreren Jahren stehen Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen mit auch aktuell weiterhin steigender Tendenz an der Spitze dieser Gründe. 2019 waren 39 % aller Abgänge darauf zurückzuführen (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2019. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge jeweils erstes Halbjahr).

Die Gründe für Personalabgänge waren je nach Branche sehr unterschiedlich: Arbeitnehmer/-innenkündigungen waren mit jeweils ca. drei Fünfteln insbesondere im Baugewerbe, in den Übrigen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur mit Abstand der wichtigste Grund für Personalabgänge. Unter den vier beschäftigungsstarken Branchen war dieser Grund auch noch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe stärker als im

Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Wirtschaft verbreitet. Damit dürften die zahlreichen freiwilligen Abgänge von Beschäftigten einen nicht unerheblichen Teil der Arbeitskräftenachfrage in den betroffenen Betrieben ausmachen. Mit einem Anteil von lediglich 14 % stellte dieser Grund in der Öffentlichen Verwaltung eher eine Ausnahme dar. Hier gingen auch lediglich 2 % der Personalabgänge auf Kündigungen seitens des Arbeitgebers zurück. Dafür waren 45 % aller Abgänge dem Wechsel der Beschäftigten in den Ruhestand und weitere 22 % dem Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages geschuldet.

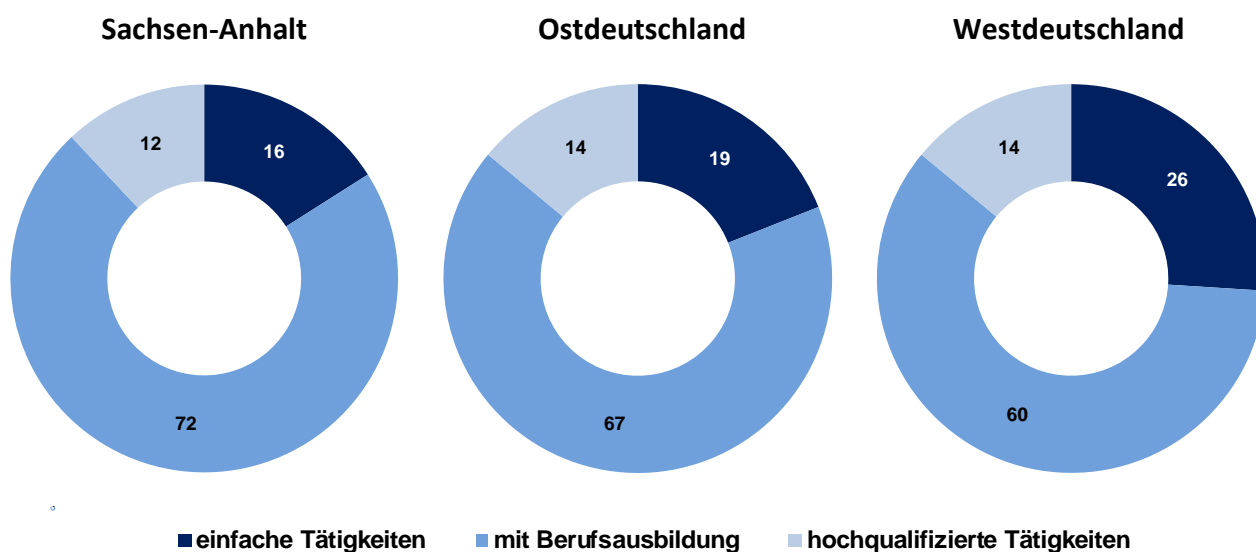
Die Gründe für Personalabgänge unterscheiden sich auch nach der Betriebsgröße. Nur in Kleinstbetrieben überwogen Kündigungen seitens des Arbeitgebers, ansonsten dominierten Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen. Das dürfte die bislang anhaltend gute Konjunkturlage in der Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt widerspiegeln. Sowohl der Ablauf eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses als auch der Übergang in den Ruhestand nahm mit der Betriebsgröße zu.

**Fazit:** In Sachsen-Anhalt ist die Zahl der Arbeitsplätze im Jahr 2019 – dem Jahr vor Einsetzen der Corona-Pandemie – weiter angestiegen. Allerdings verlief der Beschäftigungszuwachs im Land weniger dynamisch als im ost- und westdeutschen Durchschnitt. Das betrifft sowohl die Entwicklung am aktuellen Rand als auch seit 2005. Trotz abgeschwächten Wirtschaftswachstums war die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer/-innen in Sachsen-Anhalt ungebrochen hoch und der mit Abstand wichtigste Grund für Personalabgänge. Vor dem Hintergrund des seit Jahren relativ konstanten Anteils befristet Beschäftigter, war der Anteil von Befristungen im Rahmen von Neueinstellungen dennoch längere Zeit relativ hoch. Allerdings sinkt dieser Anteil seit Jahren sukzessive und hat 2019 mit rund einem Drittel seit Mitte der 2000er Jahre seinen bisherigen Tiefstwert erreicht. 2005 wurden noch rund zwei Drittel – also doppelt so viele Mitarbeiter/-innen – auf Grundlage eines befristeten Arbeitsvertrages eingestellt. Bei den Personalverantwortlichen in den Betrieben scheint es also ein Umdenken gegeben zu haben. Dieses dürfte nicht zuletzt damit zusammenhängen, dass es den Betrieben zunehmend schwerer fällt, das vorhandene Personal zu halten. Gleichzeitig haben zahlreiche Betriebe weiterhin beträchtliche Schwierigkeiten, dringend benötigte Fachkräfte zu finden. Über die diesbezüglichen, aktuellen Entwicklungen informiert das nachfolgende Kapitel.

## 6 Fachkräftebedarf

Alle Beschäftigten, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen<sup>22</sup>, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. In den Betrieben der sachsen-anhaltischen Wirtschaft erfordern 84 % aller Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation: 72 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 12 % ein absolviertes Hochschulstudium<sup>23</sup> voraus. In Ostdeutschland gestalten sich diese Relationen sehr ähnlich: Insgesamt gehören 81 % aller Beschäftigten zur Gruppe der Fachkräfte, wobei 67 % Tätigkeiten verrichten, die eine Facharbeiter/-innen-Qualifikation erfordern, 14 % benötigen einen akademischen Abschluss. In Westdeutschland setzen demgegenüber „nur“ 74 % der Arbeitsplätze „qualifizierte Arbeitskräfte“ voraus. Dabei benötigen 60 % eine Berufsausbildung und 14 % ein Studium (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Wie die Daten zeigen, hängt die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Sachsens-Anhalts damit in noch höherem Maße als die Westdeutschlands von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ab. Wenn Fachkräftestellen gar nicht oder erst mit großem Zeitverzug besetzt werden, könnte das für die sachsen-anhaltischen Betriebe daher noch stärkere Auswirkungen haben.

In den nächsten Jahren erreichen tausende Beschäftigte das gesetzliche Renteneintrittsalter und werden aus dem Erwerbsleben ausscheiden. (vgl. Kapitel 3.4). Dies dürfte den Handlungsdruck für die Personalverantwortlichen in den Betrieben zusätzlich erhöhen. Diese sind aber nicht nur gefor-

<sup>22</sup> Es ist zu beachten, dass es sich dabei nicht um die tatsächlich erworbene formale Qualifikation der Beschäftigten handelt. Vielmehr geht es darum, welche Qualifikation der Beschäftigten von den Personalverantwortlichen als erforderlich erachtet wird, um die entsprechenden Tätigkeiten in der notwendigen Qualität verrichten zu können.

<sup>23</sup> Diese Tätigkeiten werden auch als hochqualifizierte Tätigkeiten bezeichnet.

dert, die durch die altersbedingten Abgänge entstehenden „Lücken in der Personaldecke“ zu schließen. Sie sind es ebenso, um durch Arbeitnehmer/-innenkündigungen frei geworden Fachkräftestellen wieder zu besetzen (vgl. Kapitel 5.2). Unter diesen Bedingungen haben vorangegangene Befragungen gezeigt, dass viele Betriebe für die nächsten Jahre mit erheblichen Schwierigkeiten rechnen, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. In der Summe ergibt sich ein Bedarf an Fachkräften, der sich entweder daraus ergibt, der Auftragslage nur mit zusätzlichem Personal begegnen zu können (Erweiterungsbedarf)<sup>24</sup> oder daraus, dass aus dem Betrieb ausscheidende Arbeitskräfte ersetzt werden müssen (Ersatzbedarf).

Vor diesem Hintergrund sind repräsentative Daten zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage der Betriebe von besonderer Relevanz. Nachfolgend wird daher zunächst die aktuelle Entwicklung der Nachfrage der Betriebe nach qualifizierten Arbeitskräften – also von Beschäftigten, die Tätigkeiten verrichten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. einen Studienabschluss erfordern – dargestellt. Anschließend wird gezeigt, in welchem Maße es den Betrieben gelungen ist, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken.

### ENTWICKLUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS

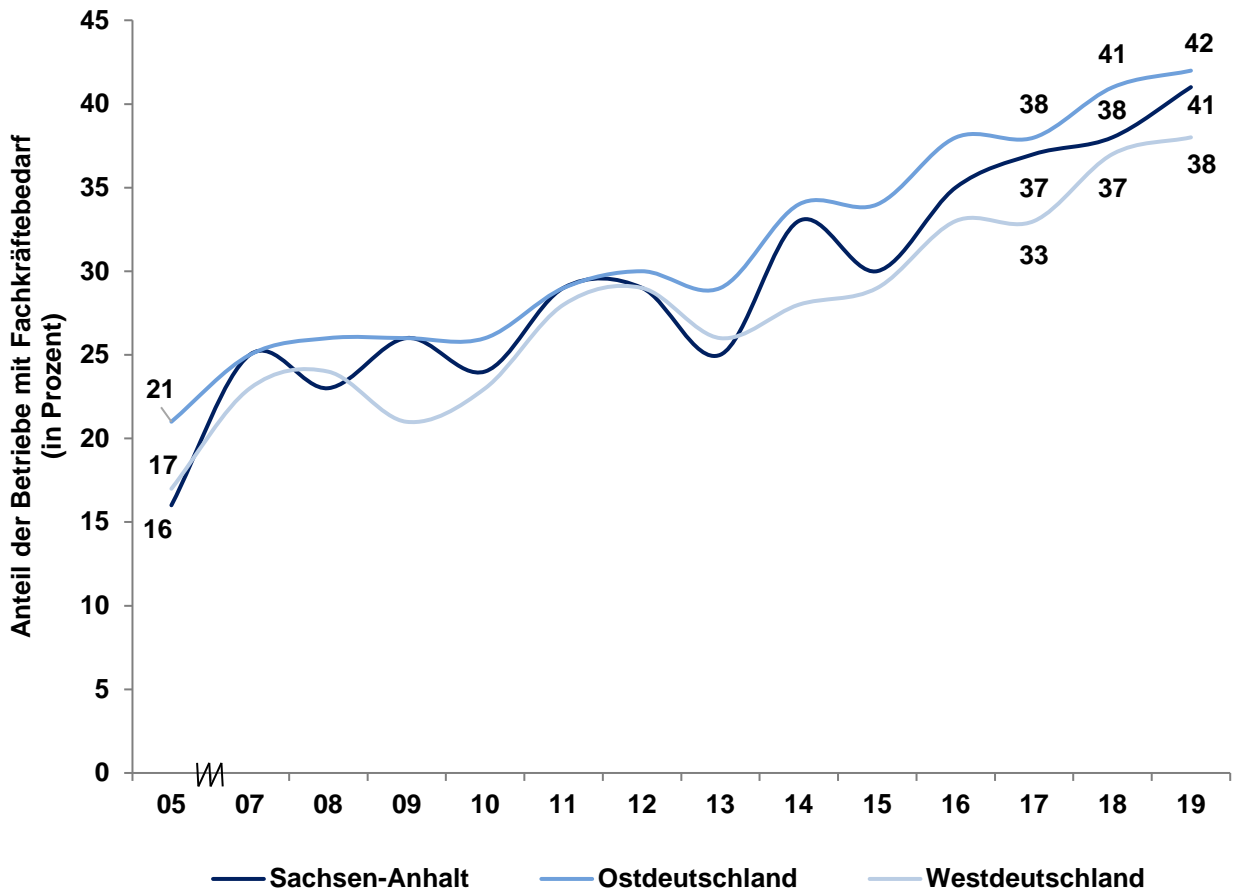
Im ersten Halbjahr 2019 zeigten 41 % der Betriebe in Sachsen-Anhalt Fachkräftebedarf an. Damit ist der Anteil Fachkräfte suchender Betriebe gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozentpunkte angestiegen und erreichte erneut einen Rekordwert. In Ostdeutschland belief sich der Anteil dieser Betriebe auf 42 %, in Westdeutschland auf 38 %. Dort hat sich der Anteil der Betriebe im Vergleich zum Vorjahr jeweils um 1 Prozentpunkt erhöht, wodurch ebenfalls neue Höchstwerte zu verzeichnen sind.

Wie die Entwicklung seit 2005 erkennen lässt, ist der Anteil der Fachkräftebedarf anzeigenden Betriebe beträchtlich angestiegen – in Sachsen-Anhalt noch etwas stärker als in Ost- und Westdeutschland: Im Bundesland Sachsen-Anhalt hat er seit 2005 um das 1,5-Fache zugenommen, in Ostdeutschland hat er sich verdoppelt und in Westdeutschland hat er sich um das 1,2-Fache erhöht (vgl. Abbildung 19).

---

<sup>24</sup> Erweiterungsbedarf ergibt sich immer dann, wenn eine Nachfrage nach Produkten oder Dienstleistungen mit dem bisherigen Personal nicht befriedigt werden kann und der Personalbestand daher erweitert werden muss.

Abbildung 19: Betriebe mit Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Mit dem starken Anstieg der Betriebe, die Fachkräftebedarf ausweisen, hat auch die Zahl der nachgefragten Fachkräfte deutlich zugenommen.<sup>25</sup> Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergibt sich aktuell ein Bedarf der sachsen-anhaltischen Wirtschaft von insgesamt rund 76 Tsd. Fachkräften. Es wurden damit so viele Fachkräfte wie noch nie von den Betrieben nachgefragt: mehr als doppelt so viele im Vergleich zum Jahr 2005. Vergleichbare Trends zeigen sich ebenfalls für ost- und westdeutsche Betriebe. In Ostdeutschland hat sich der Bedarf an Fachkräften seit Mitte der 2000er Jahre ebenfalls mehr als verdoppelt, in Westdeutschland hat er sich sogar mehr als verdreifacht.

Allein gegenüber dem Vorjahr ist für Sachsen-Anhalt eine kräftige Zunahme des Fachkräftebedarfs zu verzeichnen. Ein Erklärungsansatz dafür könnte mit den jüngsten Personalbewegungen im Zusammenhang stehen: Die Labour-Turnover-Rate, die Summe von Einstellungs- und Abgangsrate, hat sich in Sachsen-Anhalt im Vergleich zum Vorjahr stärker erhöht als im ost- und westdeutschen Durchschnitt. Die Zunahme der Abgangsrate fiel zudem höher aus als die Zunahme der Einstel-

<sup>25</sup> Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass sich die Zahl aller Betriebe in Sachsen-Anhalt seit 2005 um rund ein Zehntel verringert hat, in Ostdeutschland ist sie relativ konstant geblieben und in Westdeutschland gibt es heute 7 % mehr Betriebe als Mitte der 2000er Jahre.

lungsrates. Es gab ggü. 2018 sowohl mehr Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen, als auch seitens der Arbeitgeber (vgl. Kapitel 5.2).

Der Umfang des Bedarfs an Fachkräften erhöht sich mit der Betriebsgröße. Wurden im Durchschnitt aller Betriebe mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2019 3,3 Fachkräfte gesucht (Ostdeutschland: 3,2; Westdeutschland: 3,5), so waren es in Kleinstbetrieben im Mittel 1,5 Fachkräfte, in Großbetrieben hingegen rund 28 Fachkräfte. Dieser beachtliche Unterschied zwischen Kleinst- und Großbetrieben erklärt sich vor allem aus den Unterschieden in den Personalbewegungen: Während es in Kleinstbetrieben im ersten Halbjahr 2019 lediglich in 28 % Personalbewegungen gegeben hat – ergo gab es in 72 % der Betriebe dieser Größenklasse weder Ab- noch Zugänge –, gibt es keinen Großbetrieb, in dem nicht auch personelle Veränderungen erfolgten (vgl. Kapitel 5.2 und vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Durchschnittliche Zahl des Fachkräftebedarfs je Betrieb und Anteil der Betriebe ohne Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019

Betriebsgrößenklasse	Durchschnittliche Zahl des Fachkräftebedarfs je Betrieb	Betriebe ohne Personalbewegungen
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	1,5	72
10 bis 49 Beschäftigte	2,8	32
50 bis 249 Beschäftigte	9,7	7
ab 250 Beschäftigte	27,9	0
<b>Insgesamt</b>	<b>3,3</b>	<b>1,3</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

In welchen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft werden derzeit besonders viele oder besonders wenige Fachkräfte nachgefragt? Gemessen an der Anzahl der gesuchten Fachkräfte stechen vor allem die Unternehmensnahen Dienstleistungen hervor. Auf diese Branche entfiel rund ein Fünftel (21 %) des gesamten Fachkräftebedarfs des Landes. Wird dieser Kennziffer der Anteil der genannten Branche an der Gesamtbeschäftigtenzahl gegenübergestellt, so lässt sich noch besser einschätzen, wie (relativ) kompliziert bzw. entspannt sich die Fachkräftesituation darstellt. So lag der Anteil der Unternehmensnahen Dienstleistungen am Fachkräftebedarf mit 21 % deutlich über ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt, der sich 2019 auf 12 % belief. Das bedeutet, von Betrieben dieser Branche werden aktuell überproportional viele Fachkräfte gesucht. Die Aussagekraft dieser Einschätzung erhärtet sich, wenn berücksichtigt wird, dass in der genannten Branche zu 30 % Tätigkeiten verrichtet werden (Landesdurchschnitt: 16 %), die keine fachspezifischen Kenntnisse erfordern und folglich lediglich 70 % aller Tätigkeiten Fachkräfte voraussetzen (Landesdurchschnitt: 84 %). Zudem lag die Erhöhung des Fachkräftebedarfs ggü. dem Vorjahr mit 26 Prozent noch leicht über dem hohen Zuwachs im Land insgesamt (23 %).

Relativ hohe Anteile am Fachkräftebedarf hatten 2019 auch das Verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen zu verzeichnen. Bei beiden Branchen war aber die Differenz zwischen dem Anteil am Fachkräftebedarf und an den Beschäftigten im Vergleich zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen weitaus geringer. Auch diese beiden Branchen erreichten im Vergleich zum Vorjahr sehr hohe und zum Teil überdurchschnittliche Zuwächse hinsichtlich des Bedarfs an Fachkräften (Verarbeitendes Gewerbe: Zunahme um 31 %; Gesundheits- und Sozialwesen: Zunahme um 21 %). Alle drei Branchen, d. h. die Unternehmensnahen Dienstleistungen, das



Verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen, sind daher aktuell als Treiber des Fachkräftebedarfs der sachsen-anhaltischen Wirtschaft zu betrachten. Insgesamt entfällt auf diese derzeit ca. die Hälfte des gesamten Fachkräftebedarfs des Landes Sachsen-Anhalt (vgl. Tabelle 16). Dass die drei betrachteten Branchen einen hohen Bedarf an Fachkräften ausweisen, erklärt sich vor allem auch mit ihrem insgesamt überdurchschnittlich hohen Gewicht an der Gesamtbeschäftigung (vgl. Kapitel 3.1).

Jede achte nachgefragte Fachkraft entfällt derzeit auf das Bauwesen, aber nur jede bzw. jeder 14. Beschäftigte. Hinsichtlich der Nachfragentwicklung verzeichnet das Baugewerbe ggü. 2018 allerdings eine Zunahme um rund die Hälfte und damit prozentual betrachtet einen noch deutlich höheren Zuwachs als die drei anderen vorstehend betrachteten Bereiche.

Wird die Diskrepanz zwischen den beiden betrachteten Anteilswerten betrachtet, so stellt sich die Situation für die Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Bauwesen als besonders große Herausforderung dar.

Vergleichsweise entspannt ist die Sachlage demgegenüber in der Öffentlichen Verwaltung. Auf diesen Bereich entfielen 2019 zwar ca. 8 % der Beschäftigten, aber nur gut 2 % der nachgefragten Fachkräfte. Der Bedarf dieses Bereichs an Fachkräften war 2019 im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. In der ebenfalls beschäftigungsstarken Branche Handel und Reparatur lag der Bedarf etwa auf dem Niveau des Vorjahres.

Tabelle 16: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019

Branche	Anteil am Fachkräftebedarf	Anteil an den Beschäftigte
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	14	17
Baugewerbe	12	7
Handel und Reparatur	8	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	12
Erziehung und Unterricht*	5	5
Gesundheits- und Sozialwesen	15	16
Übrige Dienstleistungen	6	5
Öffentliche Verwaltung*	2	8
Restliche Branchen	17	17
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Auch die Größe eines Betriebes ist für die Nachfrage nach Fachkräften relevant. Unter den Kleinstbetrieben des Landes signalisierten lediglich 31 %, hingegen 92 % und damit fast alle Großbetriebe Fachkräftebedarf. Damit liegen der Anteil der Kleinstbetriebe deutlich unter und der Anteil der Großbetriebe deutlich über dem Mittelwert für alle sachsen-anhaltischen Betriebe (durchschnittlich 41 % der Betriebe). Dennoch summiert sich durch den hohen Anteil von Kleinstbetrieben (72 % aller Betriebe der Wirtschaft) deren Bedarf und damit der Nachfrageeffekt nach qualifizierten Mitarbeiter/-innen seitens dieser Betriebsgrößenklasse auf ein beachtliches Maß an.

Wie bereits weiter vorn gezeigt wurde (vgl. vorstehende Abbildung 19) hat sich der Anteil der

Fachkräfte suchenden Betriebe in Sachsen-Anhalt seit Mitte der 2000er Jahre spürbar erhöht. Das trifft auch auf jede der hier betrachteten Betriebsgrößenklassen zu. Bei den Kleinstbetrieben hat es eine Verdreifachung dieses Anteils gegeben: 2005 gaben lediglich 11 % aller Kleinstbetriebe an, Fachkräftebedarf zu haben. Gemessen am Anteil der entsprechenden Betriebe zeigte mit 67 % bereits 2005 die Mehrheit der sachsen-anhaltischen Großbetriebe Fachkräftebedarf an. Aber auch bei dieser Betriebsgrößenklasse ist dieser Anteil stetig angewachsen.

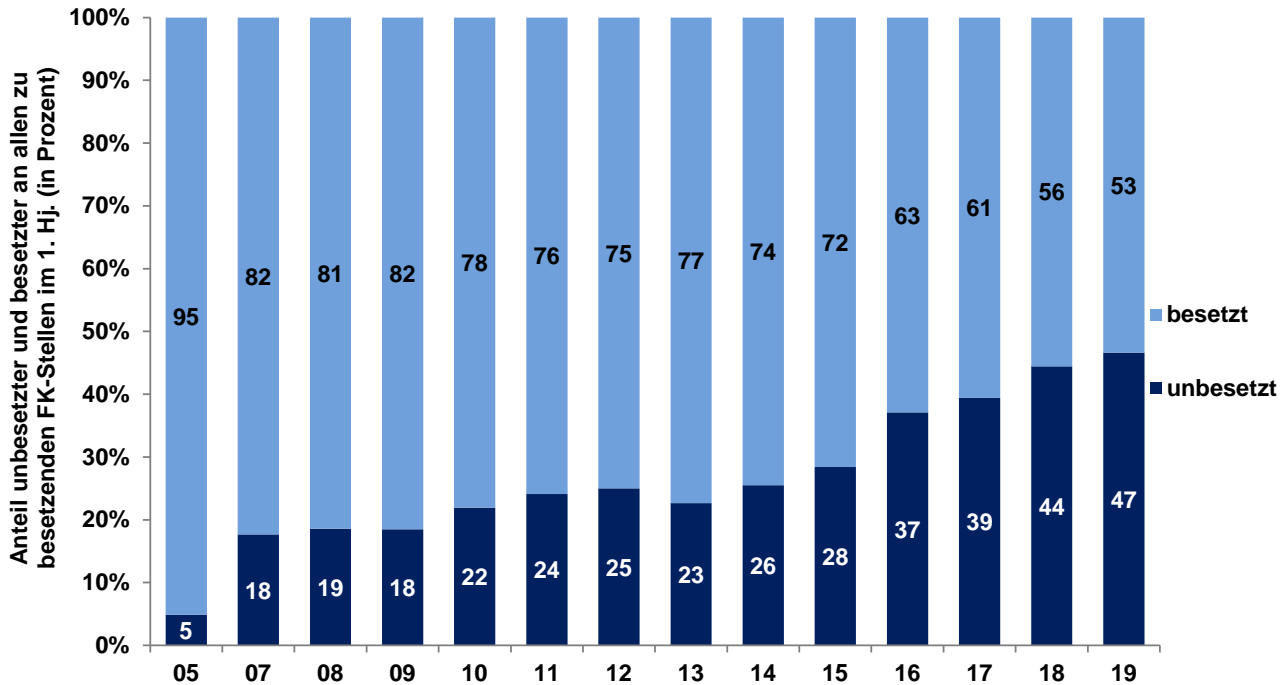
### **ERFOLG BEI DER BESETZUNG VON FACHKRÄFTESTELLEN**

Auch im Jahr 2019 hatten die Betriebe in Sachsen-Anhalt erhebliche Probleme, angebotene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzen. Bereits in den Vorjahren waren jeweils mehr Betriebe als auch mehr Stellen in Sachsen-Anhalt im Vergleich zum Durchschnitt der Betriebe in Ost- und Westdeutschland mit dieser Problematik konfrontiert. Dies zeigt sich auch am aktuellen Rand.

Der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen Betrieben mit entsprechendem Personalbedarf – unabhängig davon, ob Betriebe keine einzige Stelle oder nur einen Teil der angebotenen Stellen nicht besetzen konnten – erreicht in Sachsen-Anhalt nunmehr 66 %. Noch nie waren so viele Betriebe wie heute mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert. In Ostdeutschland lag der Anteil bei 59 % in Westdeutschland bei 58 %. Auch der Zuwachs in Höhe von 3 % ggü. dem Vorjahr fiel in Sachsen-Anhalt höher aus als in Ost- und Westdeutschland (-1 Prozentpunkt bzw. 2 Prozentpunkte). Angesichts des stark gestiegenen Bedarfs an Fachkräften in Sachsen-Anhalt dürfte das ein nachvollziehbarer Befund sein.

Da immer mehr Betriebe Besetzungsschwierigkeiten haben, bleiben auch immer mehr Stellen für Fachkräfte in sachsen-anhaltischen Betrieben – zumindest vorerst – unbesetzt. Der Anteil offener Stellen, die sogenannte Nichtbesetzungsquote, liegt inzwischen bei 47 %. Dieser Anteilswert ist ebenfalls ein neuer Höchstwert für die Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt (Abbildung 20). Auch gemessen an der Nichtbesetzungsquote sind sachsen-anhaltische Betriebe stärker als alle anderen ostdeutschen Bundesländer von Besetzungsschwierigkeiten betroffen (Durchschnitt Ostdeutschland: 41 %). Der Wert für Westdeutschland lag 2019 bei 40 %. Sachsen-Anhalt stand bereits in den letzten Jahren sowohl auf Ebene der Betriebe als auch der Stellen vor stärkeren Herausforderungen als der Durchschnitt aller ost- und westdeutschen Betriebe. Aus aktueller Sicht bleibt festzuhalten: Der Abstand sachsen-anhaltischer Betriebe zu den ost- und westdeutschen Betrieben ist 2019 weiter zu ihren Ungunsten gewachsen.

Abbildung 20: Besetzte und unbesetzte Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2019 (jeweils erstes Halbjahr)

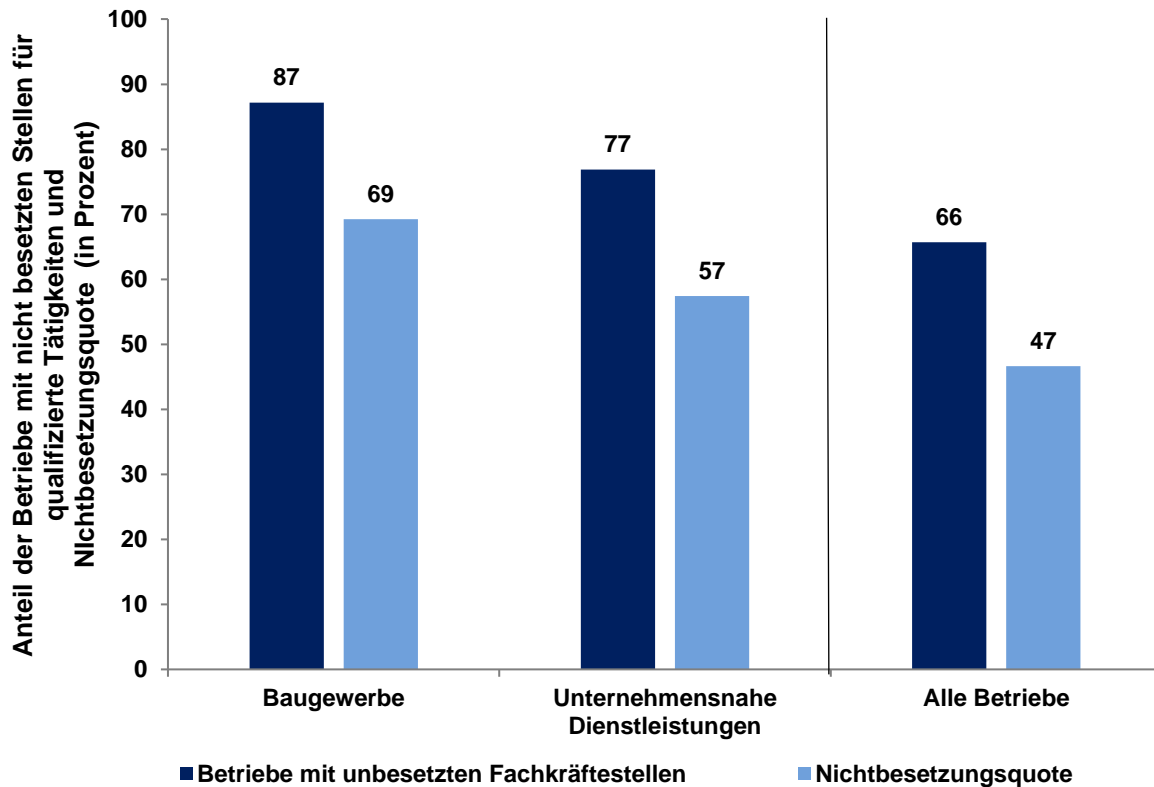


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigen somit Einschätzungen der Betriebe aus dem Jahr 2018, als diese nach Personalproblemen gefragt wurden, die sie in den nächsten beiden Jahren erwarten. Danach stellten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften für Sachsen-Anhalts Betriebe das mit Abstand größte personalpolitische Problem dar. 44 % der befragten Betriebe nannten diese als Herausforderung; weitere 15 % verwiesen zusätzlich auf Personal-mangel.

Wie in den Vorjahren sind auch aktuell das Baugewerbe sowie der Bereich der Unternehmens-nahen Dienstleistungen – also jene Branchen mit einem besonders hohen Bedarf an Fachkräften – zugleich auch am stärksten mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert, denn hier konnten 69 bzw. 57 % aller angebotenen Fachkräftestellen bis zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt werden (Landesdurchschnitt: 47 %). Von Besetzungsschwierigkeiten waren damit 87 bzw. 77 % aller Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten in diesen beiden Branchen betroffen (Landesdurchschnitt: 66 %) (vgl. Abbildung 21). Sowohl auf Ebene der zu besetzenden Stellen als auch der Betriebe entspricht das noch einmal kräftigen Steigerungen gegenüber dem Vorjahr. Dies dürfte sicherlich zugleich eine Begleiterscheinung des überdurchschnittlich stark gestiegenen Bedarfs an Fachkräften sein.

Abbildung 21: Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten und Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte (Nichtbesetzungsquote) nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

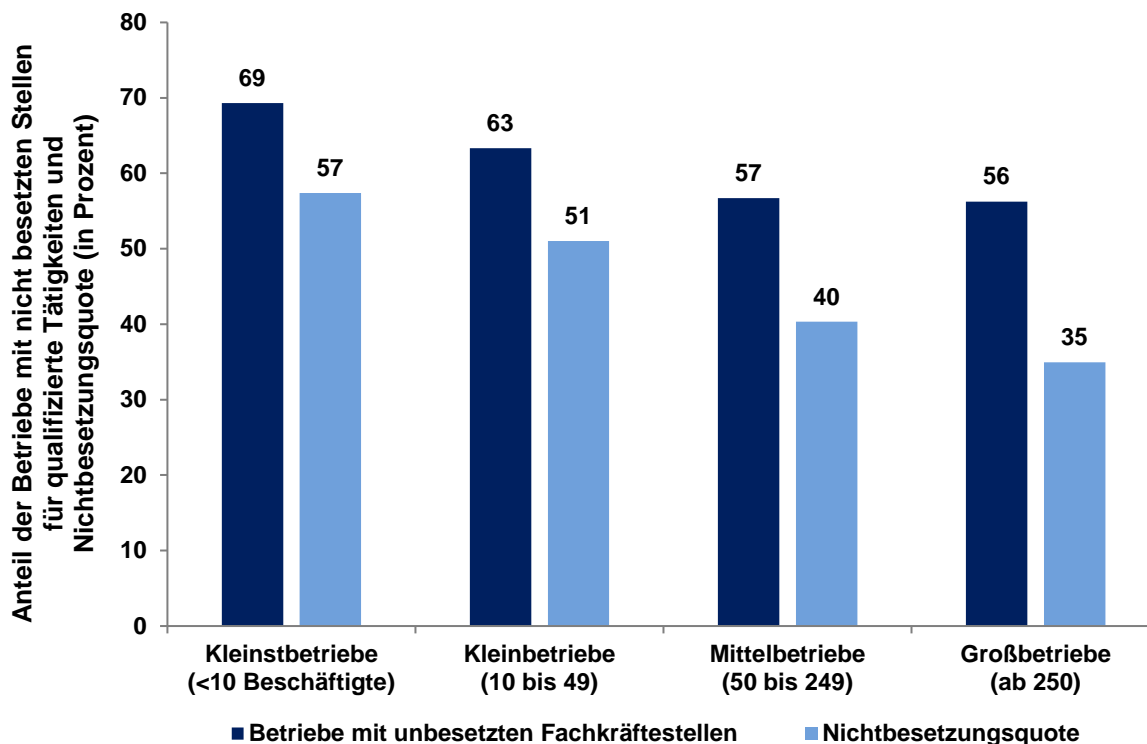
Die besonderen Schwierigkeiten der Unternehmensnahen Dienstleistungen und des Baugewerbes zeigen sich nicht zuletzt auch an ihren Anteilen an allen nicht besetzten Fachkräftestellen in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Bei Betrachtung dieser Verteilung ergibt sich, dass allein rund ein Viertel der nicht besetzten Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte 2019 auf Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen und ca. ein weiteres Fünftel auf das Baugewerbe entfiel. Damit umfassten allein diese beiden genannten Branchen mehr als zwei Fünftel aller nicht besetzten Stellen für Fachkräfte in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft.

Die anderen drei beschäftigungsstarken Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft – Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Gesundheits- und Sozialwesen – hatten hingegen unterdurchschnittliche Besetzungsschwierigkeiten zu verzeichnen (33, 45 bzw. 36 %). Mit einem Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Stellen in Höhe von 2 % war die Öffentliche Verwaltung kaum von Besetzungsproblemen betroffen.

Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche auch mit der Größe der Betriebe zusammen: Mit zunehmender Größe eines Betriebes gelingt es immer besser, offene Stellen für Fachkräfte zu besetzen. In Groß- und mittleren Betrieben konnte 2019 zwar die überwiegende Mehrheit der angebotenen Stellen besetzt werden, allerdings blieben auch hier 35 bzw. 40 % aller Stellen vorerst leer. Im Vergleich zu den Vorjahren ist es damit für Betriebe dieser Größe ebenfalls schwieriger geworden, Stellen zu besetzen. In Kleinst- und Kleinbetrieben wiederum konnte mit 57

bzw. 51 % die Mehrheit der angebotenen Fachkräftestellen nicht besetzt werden (Abbildung 22).

Abbildung 22: Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten und Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte (Nichtbesetzungsquote) nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Hinsichtlich der Verteilung aller unbesetzten Stellen auf die vier betrachteten Betriebsgrößenklassen entfällt die Mehrheit auf die kleineren Betriebe. Lediglich etwas mehr als jede zehnte unbesetzte Stelle wurde 2019 von einem Großbetrieb angeboten. In Kleinbetrieben blieben damit wesentlich mehr Stellen als in Großbetrieben offen, was einmal mehr von den besonderen Schwierigkeiten der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten zeugt, angebotene Stellen für qualifizierte Tätigkeiten besetzen zu können.

**Fazit:** Die Nachfrage der sachsen-anhaltischen Wirtschaft nach „qualifizierten Arbeitskräften“ ist 2019 erneut angestiegen. Damit haben zugleich aber auch die Schwierigkeiten der Betriebe zugenommen, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Es dauert nicht nur länger, für diese Stellen geeignetes Personal zu finden, auch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen hat sich weiter erhöht. In Sachsen-Anhalt sind die entsprechenden Probleme so stark wie noch nie ausgeprägt. Auch im ostdeutschen Ländervergleich und ebenso im Vergleich zu Westdeutschland stehen die Betriebe des Landes hierbei vor noch größeren Herausforderungen. Im Wettbewerb um Fachkräfte werden vor allem jene Unternehmen im Vorteil sein, die von den gesuchten Mitarbeiter/-innen als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden. Aus der Perspektive Sachsen-Anhalts ist dabei zu beachten, dass die Nachfrage nach Fachkräften seit 2005 nicht nur im eigenen Land, sondern bundesweit gestiegen ist – und dabei in Ost-, vor allem aber in Westdeutschland noch deutlich stärker als in Sachsen-Anhalt. Damit dürfte sich der Wettbewerbsdruck auf die sachsen-

anhaltischen Betriebe weiter erhöht haben. Je besser es den Betrieben gelingt, sich in diesem Wettbewerb zu behaupten, umso besser können die vorhandenen Wachstumspotenziale Sachsen-Anhalts ausgeschöpft werden. Ob es den Betrieben letztlich gelingt, ihre gut qualifizierten Fachkräfte zu halten oder neue Fachkräfte für freie Stellen zu gewinnen, wird vor allem davon abhängen, welche Konditionen sie ihnen bieten können. Angesprochen sind hier vor allem Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeitgestaltung) sowie Verdienstmöglichkeiten – nicht zuletzt auf der Grundlage einer hohen Tarifbindung der Betriebe (vgl. Kapitel 9 und 10). Neben der externen Gewinnung von Fachkräften aus dem In- wie auch aus dem Ausland<sup>26</sup> dürften viele Betriebe allerdings nach wie vor auf die traditionellen Wege der Fachkräftesicherung setzen: die eigene Ausbildung und bzw. oder die Qualifizierung der eigenen Belegschaftsmitglieder (vgl. Kapitel 7 und 8).

---

<sup>26</sup> Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das im März 2020 in Kraft getreten ist, sollen drohende Fachkräfteengpässe vermieden werden, indem es qualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von außerhalb der Europäischen Union (EU) den Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland erleichtert.

## 7 Betriebliche Ausbildung

Die Ausbildung junger Frauen und Männer ist für viele Betriebe eine wichtige Strategie, den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dabei geht es vor allem um die Gewinnung von Nachwuchsfachkräften, die erfahrene, aber aus dem Betrieb altersbedingt oder aus anderen Gründen ausscheidende Fachkräfte ersetzen können. Wie vorangegangene Erhebungswellen erkennen ließen, stehen viele Betriebe bei der beruflichen Ausbildung vor enormen Herausforderungen, wobei der demografische Wandel eine entscheidende Rolle spielt (vgl. weitere Ausführungen dazu in Kapitel 7.2). Auf der Nachfrageseite stehen den Betrieben inzwischen wesentlich weniger ausbildungsinteressierte Jugendliche zur Verfügung: Zwischen 2000 und 2017 hat sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Sachsen-Anhalt in etwa halbiert. 2018 gab es wieder eine leichte Steigerung bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge.<sup>27</sup> Diese langfristige Veränderung hat zu einer Verschärfung des Wettbewerbs auf dem Ausbildungsmarkt geführt. Zugleich altern die Belegschaften (vgl. Kapitel 3.4) und die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer/-innen nimmt zu (Kapitel 5.2). Viele Betriebe stehen damit vor der Herausforderung, ausgeschiedenes Personal zu ersetzen. Zugleich – und das hat das vorstehende Kapitel eindeutig belegt – stehen die Betriebe Sachsen-Anhalts bei der Besetzung von Fachkräftestellen vor noch größeren Herausforderungen als ost- und westdeutsche – und das bei einer aktuell stark gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften.

Bei der nachfolgenden Darstellung des Ausbildungsengagements der Betriebe wird insbesondere der Frage nachgegangen, wie das Potenzial zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses einzuschätzen ist. Dabei wird auch die Stabilität vertraglich vereinbarter Ausbildungsverhältnisse betrachtet. Erstmals liegen Angaben der Betriebe zu betrieblichen Geld- und Sachleistungen vor, die diese ihren Auszubildenden zusätzlich zu ihrer Ausbildungsvergütung gewähren. Damit kann die Bedeutung betrieblicher Anreize bei der Gewinnung von Ausbildungsbewerber/-innen erfasst werden.

### 7.1 AUSBILDUNGSBERECHTIGUNG DER BETRIEBE

Um selbst ausbilden zu können, müssen Betriebe lt. Ausbildungsverordnung<sup>28</sup> gewisse Voraussetzungen erfüllen. Nach Selbstauskunft der sachsen-anhaltischen Betriebe verfügten 2019 46 % und damit anteilig etwas weniger als ostdeutsche Betriebe mit 48 %, aber deutlich weniger als westdeutsche Betriebe mit 56 % über diese erforderlichen formalen Grundlagen. Damit sind die Voraussetzungen, den Bedarf an Nachwuchskräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken in Sachsen-Anhalt nach wie vor eingeschränkter als in Westdeutschland. Dieser Unterschied dürfte vor allem der spezifischen Größenstruktur der Betriebslandschaft, insbesondere dem stärkeren Gewicht von Kleinstbetrieben in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft geschuldet sein (siehe Kapitel 3.1 und 3.2).

Seit 2005 hat sich der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt um rund

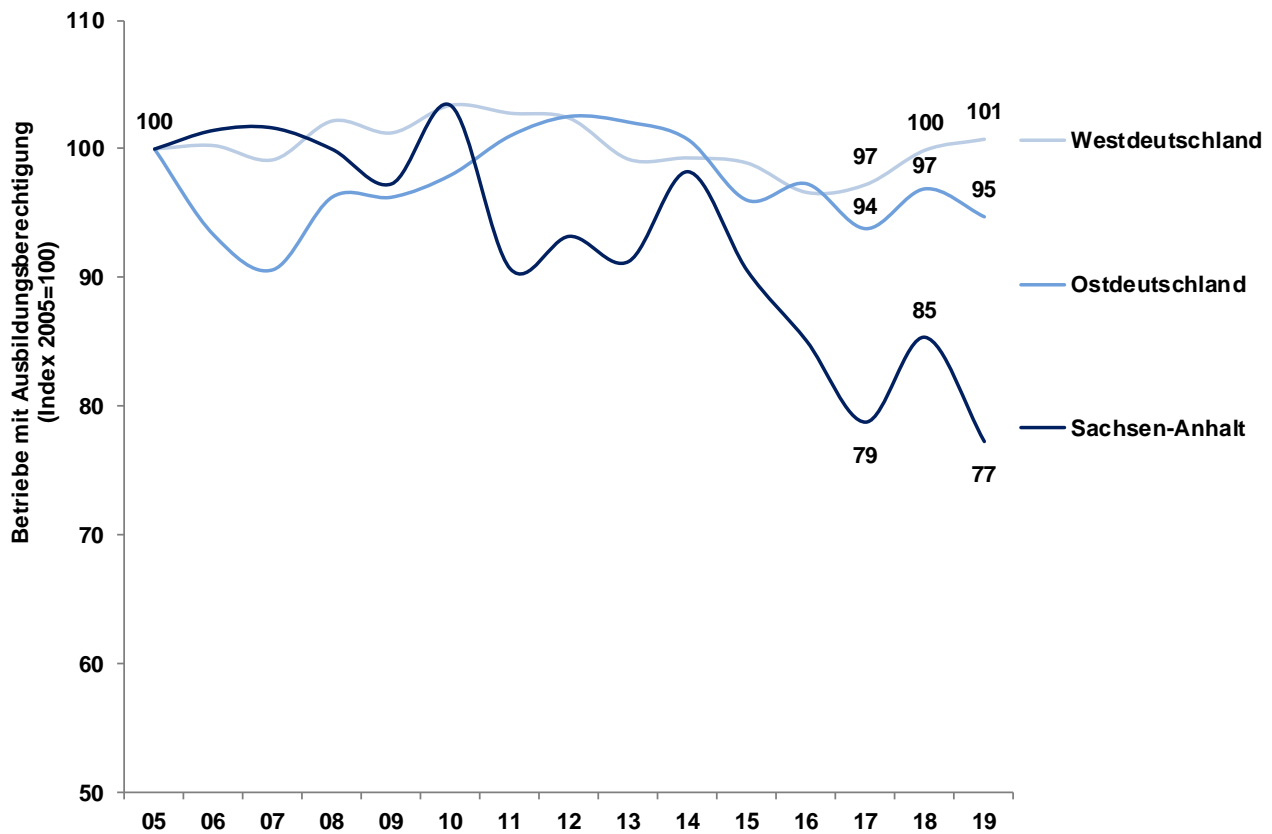
---

<sup>27</sup> Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2019, S. 33ff.

<sup>28</sup> Die Ausbildungsordnung basiert auf dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und enthält bundeseinheitliche Standards für die betriebliche Ausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildungen.

8 Prozentpunkte verringert, in Ost- und Westdeutschland gab es eine Reduzierung um 3 bzw. 4 Prozentpunkte. Inwieweit hat diese Entwicklung zu Veränderungen im Bestand an ausbildungsberechtigten Betrieben geführt? Seit 2005 hat sich dieser in Sachsen-Anhalt um fast ein Viertel (-23 %) verringert.<sup>29</sup> In Ostdeutschland war der Bestand demgegenüber um rund 5 Prozentpunkte rückläufig, während er in Westdeutschland nahezu unverändert geblieben ist (vgl. Abbildung 23). Dieser beachtliche Unterschied zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland ergibt sich vor allem daraus, dass sich der Gesamtbestand der Betriebe in Sachsen-Anhalt seit 2005 um fast ein Zehntel verringert hat; in Ostdeutschland verblieb er auf relativ konstantem Niveau, in Westdeutschland allerdings hat er sich um rund 7 % erhöht.

Abbildung 23: Entwicklung der Zahl der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Der Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, schwankt zwischen den Branchen relativ stark. Die Spannweite lag 2019 zwischen knapp 30 und fast 70 %. Die höchsten Anteile erreichten das Verarbeitende Gewerbe mit 69 % und das Bau-

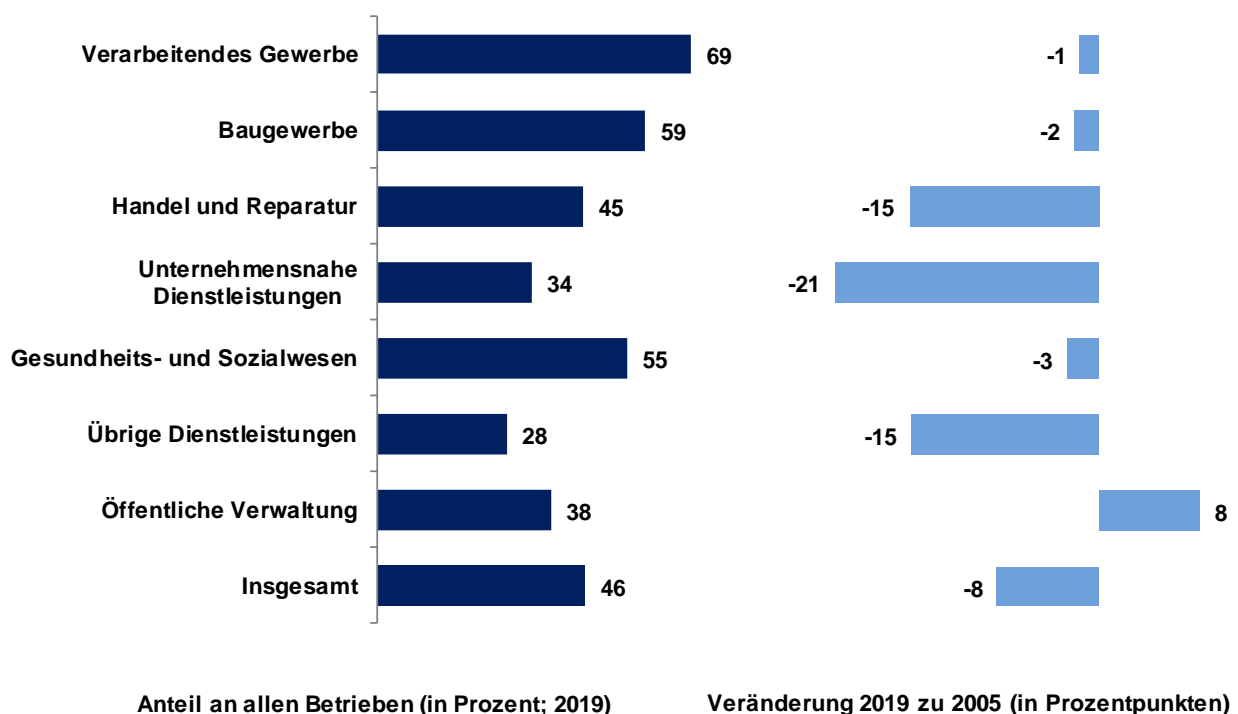
<sup>29</sup> In der nachstehenden Abbildung zeigen sich für Sachsen-Anhalt mitunter Schwankungen. Die dargestellten Angaben beruhen auf Berechnungen. Die letzte Schwankung betrifft die Entwicklung zwischen 2017 und 2019. Der Anstieg 2018 ggü. 2017 erklärt sich im Wesentlichen aus der Erhöhung des Anteils der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung an den Betrieben insgesamt um rund 4 Prozentpunkte (damit waren 2018 50 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe ausbildungsberechtigt) bei einer gleichzeitigen Verringerung des Anteils aller Betriebe um 1 %. Der Rückgang der Kurve in 2019 ist wiederum auf die Verringerung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe um 4 Prozentpunkte (damit waren 2019 46 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe ausbildungsberechtigt) bei einer gleichzeitigen Verringerung des Anteils aller Betriebe um 1 % zurückzuführen.



wesen mit 59 %. Einen Überblick über die derzeitige Situation vermittelt Abbildung 24.

War im Durchschnitt Sachsen-Anhalts seit 2005 eine Verringerung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe um 8 Prozentpunkte zu verzeichnen, so gestaltet sich die Entwicklung von Branche zu Branche unterschiedlich: Die Branchen des Produzierenden Bereichs waren mit 4 Prozentpunkten deutlich weniger stark als der Dienstleistungssektor mit 12 Prozentpunkten vom Rückgang betroffen. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauwesen – den zwei größeren Bereichen innerhalb des Produzierenden Gewerbes – ist die Entwicklung seit 2005 relativ stabil verlaufen. In den drei zum Dienstleistungssektor zählenden Branchen Handel und Reparatur, Unternehmensnahe sowie Übrige Dienstleistungen gab es hingegen überdurchschnittlich hohe Rückgänge. Einzig die Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung und der Bereich Erziehung und Unterricht hatten in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft beim Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe mit 8 bzw. 9 Prozentpunkten Zuwächse zu verzeichnen (vgl. ebenfalls nachstehende Abbildung).

Abbildung 24: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach ausgewählten Branchen 2019 und Entwicklung der Ausbildungsberechtigung nach Branchen 2005 bis 2019 in Sachsen-Anhalt

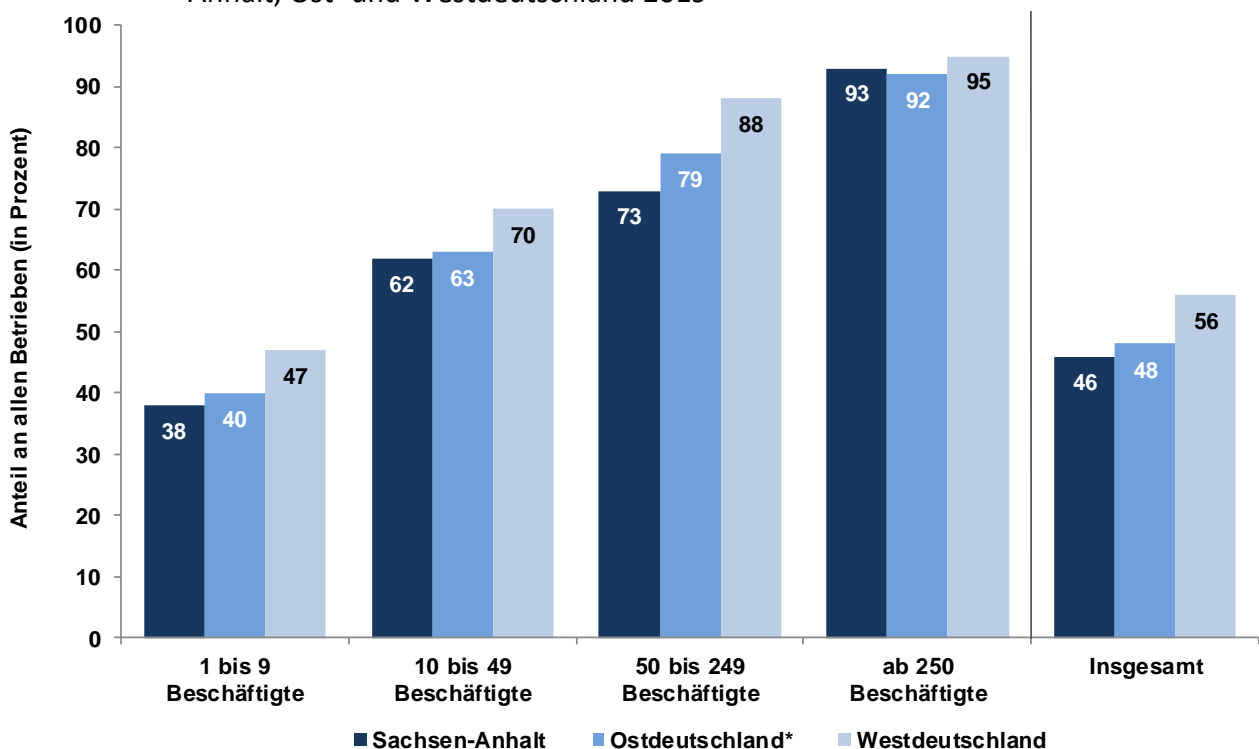


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Unterschiede bezüglich der Ausbildungsberechtigung hängen auch mit der Größe der Betriebe zusammen. Dabei gilt es zwei Aspekte zu berücksichtigen: Erstens erfüllen größere Betriebe die formalen Voraussetzungen für die eigene Ausbildung häufiger als kleinere. Dieser Grundsatz gilt für Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. Nicht ausbildungsberechtigte Betriebe stellen unter Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten eine absolute Ausnahme dar. Auch in der Gruppe der mittleren und der Kleinbetriebe ist der Anteil der nicht ausbildungsberechtigten Betriebe wesentlich kleiner als der Anteil jener mit Berechtigung. Bei den Kleinstbetrieben überwiegt hingegen der Anteil der Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind.

Zweitens: Bei allen Betriebsgrößenklassen bestehen zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland Unterschiede in den Anteilen ausbildungsberechtigter Betriebe zu Ungunsten Sachsens-Anhalts. In der Gruppe der mittleren Betriebe ist dieser Abstand mit 15 Prozentpunkten besonders groß, aber auch bei den Kleinst- und Kleinbetrieben beläuft sich die Differenz auf 9 bzw. 8 Prozentpunkte. In der Summe führen diese Unterschiede zu einem insgesamt deutlich geringeren Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen-Anhalt, wofür vor allem die im Vergleich zu Westdeutschland anteilig stärker besetzte Gruppe der Kleinstbetriebe einen besonderen Anteil haben dürfte (vgl. Kapitel 3.2 und Abbildung 25).

Abbildung 25: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2019



\* Die Werte für Ostdeutschland schließen hier Sachsen-Anhalt ein.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

## MERKMALE VON BETRIEBEN OHNE AUSBILDUNGSBERECHTIGUNG

Da inzwischen nur noch knapp die Hälfte der sachsen-anhaltischen Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügt, wird nachfolgend betrachtet, worin sich Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind, von Betrieben mit Berechtigung unterscheiden.

Es gibt Unterschiede im Tätigkeitsprofil der Betriebe: Unter Betrieben, die nicht ausbildungsberechtigt sind, verfügen mit 12 Prozent überdurchschnittlich viele ausschließlich oder überwiegend über Einfacharbeitsplätze. Unter Betrieben, die berechtigt sind auszubilden und derzeit auch ausbilden, beläuft sich dieser Anteil auf nicht einmal 1%. Ein Unterschied zeigt sich auch am deutlich höheren Anteil von Einfacharbeitsplätzen in Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung (28 %) ggü. ausbildenden Betrieben (10 %). Betriebe mit vielen Einfacharbeitsplätzen haben offenbar ein geringeres Interesse daran, selbst auszubilden.

Auch hinsichtlich der Fachkräftesituation sind Unterschiede erkennbar: Von Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung zeigte 2019 lediglich ein Drittel Fachkräftebedarf an, von ausbildenden Betrieben waren es mit 65 % doppelt so viele. Von nicht ausbildungsberechtigten Betrieben stellte lediglich ein knappes Fünftel Fachkräfte ein, bei ausbildenden Betrieben waren es mehr als zwei Fünftel, also ebenfalls doppelt so viele. Die Unterschiede beim Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen sind sehr ähnlich. Die Situation ändert sich jedoch, sobald der Anteil der unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen betrachtet wird: In nicht ausbildungsberechtigten Betrieben konnte gut die Hälfte aller angebotenen Fachkräftestellen nicht besetzt werden. In derzeit ausbildenden Betrieben lag dieser Anteil bei 41 % (vgl. Tabelle 17). Allerdings muss bei der Interpretation dieser Ergebnisse der Betriebsgrößeneffekt berücksichtigt werden, denn Betriebe, die nicht ausbildungsberechtigt sind, beschäftigten 2019 im Durchschnitt 8 Mitarbeiter/-innen, während ausbildende Betriebe 42 Mitarbeiter/-innen hatten. Es ist hinreichend bekannt, dass kleinere Betriebe bei der Stellenbesetzung größere Schwierigkeiten haben als Betriebe mit mindestens 250 Mitarbeiter/-innen (vgl. Kapitel 6).

Tabelle 17: Fachkräftesituation in Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung und in ausbildenden Betrieben in Sachsen-Anhalt 2019

Betriebe	Anteil der Fachkräfte an allen Beschäftigten	Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf	Anteil der Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen	Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen
	%				
ohne Ausbildungsberechtigung	72	33	18	22	54
mit Ausbildungsberechtigung, aber ohne Ausbildung	81	36	22	22	48
mit Ausbildungsberechtigung und mit Ausbildung	90	65	43	43	41
<b>Insgesamt</b>	<b>84</b>	<b>41</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>47</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

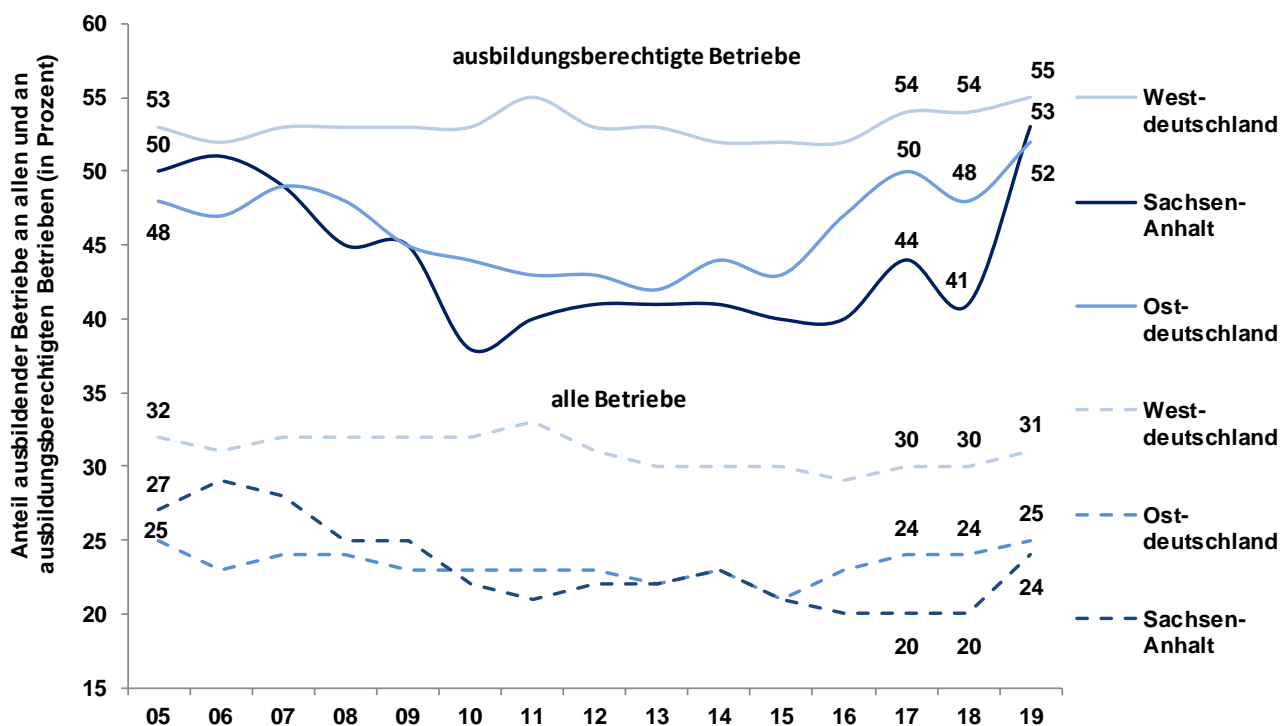
## 7.2 AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE

Das IAB-Betriebspanel gibt Auskunft über die aktive Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung. Im Unterschied zu anderen Datenquellen ist bei der Interpretation der ermittelten Ausbildungsbeteiligung Folgendes zu berücksichtigen: Ein Betrieb wird als Ausbildungsbetrieb betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Diese Definition ist somit relativ weit gefasst.

Von allen sachsen-anhaltischen Betrieben, die 2019 über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügten, waren 53 % im o. g. S. ausbildungsaktiv. Erstmals seit 2007 beteiligte

sich somit mehr als die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt um rund 12 Prozentpunkte erhöht. Auch in allen anderen Bundesländern sind die entsprechenden Anteile zum Teil spürbar angestiegen, allerdings nicht ganz so stark wie in Sachsen-Anhalt. Im ostdeutschen Durchschnitt hat sich der Anteil um rund 4 Prozentpunkte erhöht und lag bei 52 %. Im Westen Deutschlands ist er ggü. dem Vorjahr um 1 Prozentpunkt angestiegen und erreichte 55 %. Auch bei Betrachtung des Anteils ausbildender an allen Betrieben zeigt sich für Sachsen-Anhalt im Vergleich zu den ost- und westdeutschen Durchschnittswerten ein besonders starker Zuwachs ggü. dem Vorjahr (vgl. Abbildung 26). Möglicherweise ist der besonders starke Anstieg eine Reaktion auf die spezifischen Probleme sachsen-anhaltischer Betriebe, Fachkräfte am Arbeitsmarkt (vgl. Kapitel 6)<sup>30</sup> und Auszubildende (vgl. nachfolgendes Kapitel 7.3) rekrutieren zu können.

Abbildung 26: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Im langjährigen Vergleich zeigt sich für Westdeutschland eine relativ konstante Ausbildungsbeteiligung. In Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland war diese nach 2005 – offenbar infolge der Nachwirkungen des Transformationsprozesses – für mehrere Jahre rückläufig. Dabei war der Rückgang in Sachsen-Anhalt vielfach stärker als im ostdeutschen Durchschnitt. In Sachsen-Anhalt war – gemessen am Anteil ausbildender an ausbildungsberechtigten Betrieben – der Tiefpunkt 2010 erreicht. In den Folgejahren hat sich die Ausbildungsbeteiligung zunächst weitgehend stabilisiert, um nach 2016 wieder sukzessive anzusteigen.

<sup>30</sup> 2019 lag sowohl der Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen Betrieben als auch der Anteil der unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen angebotenen Fachkräftestellen höher als im ost- und westdeutschen Durchschnitt.

Trotz der positiven Entwicklung in den letzten Jahren hat die absolute Zahl der ausbildungsaktiven Betriebe langfristig betrachtet stark abgenommen. Der Bestand an ausbildenden Betrieben hat sich seit 2005 in Sachsen-Anhalt um ca. ein Fünftel verringert. Auch das ist eine Entwicklung, die in dieser Größenordnung in keinem anderen ostdeutschen Bundesland zu beobachten ist. Im ostdeutschen Durchschnitt sind heute rund 3 % mehr Betriebe als 2005 ausbildungsaktiv, im westdeutschen beteiligten sind heute ca. 5 % mehr Betriebe an der Ausbildung. Für Sachsen-Anhalt lässt sich somit feststellen: Parallel zum spürbaren Rückgang des Bestandes an auszubildenden Betrieben (um -23 %) hat sich auch die Zahl der ausbildenden Betriebe stark verringert (-19 %).

In den einzelnen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe 2019 sehr unterschiedlich an der Ausbildung. Das Spektrum reichte von lediglich einem Drittel bis zu fast 90 %. Der Produzierende Bereich war mit einem Anteil von 59 % ausbildender an den auszubildenden Betrieben wesentlich aktiver als die Dienstleistungsbranche mit 49 %. Spitzenreiter war 2019 die Öffentliche Verwaltung (86 %), gefolgt vom Bereich Handel und Reparatur sowie vom Bau- und Verarbeitenden Gewerbe mit jeweils rund 60 %. Demgegenüber erreichten die Unternehmensnahen und Übrigen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen mit jeweils etwas mehr als zwei Fünfteln unterdurchschnittliche Werte (vgl. Tabelle 18). Die Situation im Gesundheits- und Sozialwesen könnte sich vor allen aus dem relativ hohen Anteil schulischer Ausbildung erklären. Schüler/-innen absolvieren in den Betrieben zwar ein Praktikum, gelten dort aber nicht als Auszubildende.

Die beiden Branchen mit einer überdurchschnittlich hohen Nachfrage nach Fachkräften und zugleich größeren Schwierigkeiten, die angebotenen Stellen zu besetzen – das Baugewerbe und die Unternehmensnahen Dienstleistungen –, weisen ein unterschiedliches Engagement in der aktiven Ausbildung auf. Während sich Betriebe des Baugewerbes 2019 stärker als der Durchschnitt der Betriebe an der Ausbildung beteiligten, waren Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen unterdurchschnittlich engagiert.

Tabelle 18: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019

Branche	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen auszubildenden Betrieben
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	40	58
Baugewerbe	36	61
Handel und Reparatur	29	64
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	42
Erziehung und Unterricht*	25	54
Gesundheits- und Sozialwesen	23	42
Übrige Dienstleistungen	12	43
Öffentliche Verwaltung*	33	86
<b>Insgesamt</b>	<b>24</b>	<b>53</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Im Vergleich zum Vorjahr hat es in allen vorstehend betrachteten Branchen Zuwächse gegeben.

Je größer ein Betrieb ist, umso höher ist auch der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 19). Mit Ausnahme der mittleren Betriebe hat es in Betrieben aller anderen Betriebsgrößenklassen ebenfalls beachtliche Zuwächse ggü. dem Vorjahr gegeben.

Tabelle 19: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019

Betriebsgrößenklasse	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	14	37
10 bis 49 Beschäftigte	44	71
50 bis 249 Beschäftigte	65	89
ab 250 Beschäftigte	87	93
<b>Insgesamt</b>	<b>24</b>	<b>53</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die dargestellte Entwicklung der Ausbildungsberechtigung und -beteiligung der Betriebe zieht die berechtigte Frage nach den Konsequenzen für die längerfristige Entwicklung der Zahl der Auszubildenden nach sich – ein Aspekt, der insbesondere aus der Perspektive der Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften relevant ist. Mit anderen Worten: Inwieweit ging ein zwischen 2005 und 2019 zahlenmäßig stark geschrumpfter Bestand an Ausbildungsbetrieben in Sachsen-Anhalt mit einer verringerten Zahl an Auszubildenden einher? Die längerfristige Entwicklung zeigt diesbezüglich, dass sich parallel zum Rückgang der Ausbildungsbetriebe um rund ein Fünftel die Zahl der Auszubildenden um mehr als zwei Fünftel verringert hat. Auch für Ostdeutschland zeigt die längerfristige Entwicklung eine relativ starke Abnahme der Zahl der Auszubildenden: Seit 2005 hat sich der Bestand hier um ca. ein Drittel reduziert. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass sich die Zahl der Auszubildenden in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland in jüngster Zeit wieder leicht erhöht hat. Bei der längerfristigen Entwicklung darf der demografische Wandel nicht außer Acht bleiben. Die Zahl der Jugendlichen, die als Ausbildungsplatzbewerber/-innen in Frage kommen, hat sich infolge des starken Geburtenrückgangs in den ersten Nachwendejahren stark verringert. Mit einem gewissen Zeitverzug zeigten sich die Folgen vor allem in der laufenden Dekade. Zwischen dem Schuljahr 2005/2006 und 2018/2019 hat sich die Zahl der Abgänger/-innen mit einem Erweiterten Realschulabschluss von sachsen-anhaltischen Schulen von 6.659 auf 3.057 Personen verringert. Das entspricht einer Reduzierung um mehr als die Hälfte. Auf fast 60 % hat sich im gleichen Zeitraum auch die Zahl der Abgänger/-innen mit einem Realschulabschluss reduziert (2005/2006: 8.432; 2018/2019: 4.932).<sup>31</sup> Unter diesen Gesichtspunkten dürfte die Verringerung der Zahl der Ausbildungsbetriebe auch als eine Reaktion auf den deutlich verringerten Pool an verfügbaren Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu betrachten sein. Ganz anders verlief die Entwicklung in Westdeutschland: Dort hat sich die Zahl der Auszubildenden im Betrachtungszeitraum demgegenüber um rund 10 % erhöht. Eine Zunahme der Zahl der ausbildenden Betriebe ging dort also mit einer erhöhten Zahl an Auszubildenden einher, wobei die Zahl letzterer stärker als die Zahl der Ausbildungsbetriebe angestiegen ist. Die Entwicklung verdeutlicht unterschiedliche Ausgangssitua-

<sup>31</sup> Vgl. [https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landsaemter/StaLa/startseite/Themen/Bildung/Berichte/Allgemeinbildende\\_Schulen/6B102\\_2018-19-A.pdf](https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landsaemter/StaLa/startseite/Themen/Bildung/Berichte/Allgemeinbildende_Schulen/6B102_2018-19-A.pdf)

tionen hinsichtlich der Sicherung des Fachkräftenachwuchses in Sachsen-Anhalt sowie Ostdeutschland einerseits und Westdeutschland andererseits.

### 7.3 GEWINNUNG VON AUSZUBILDENDEN

Nachfolgend steht die Gewinnung von Jugendlichen für eine betriebliche Ausbildung im Mittelpunkt der Betrachtung: Wie gut gelingt es den Betrieben, für die angebotenen Ausbildungsplätze geeignete Bewerber/-innen zu finden und was tun sie, um ihre Wettbewerbssituation am Ausbildungsmarkt zu verbessern? Dazu erfolgt ein Perspektivenwechsel: Wurde die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe bisher auf Grundlage einer relativ breit gefassten Definition für einen Ausbildungsbetrieb diskutiert (vgl. Kapitel 7.2), fokussiert sich die Betrachtung nun auf jene Betriebe, die Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr 2018/2019 angeboten hatten.

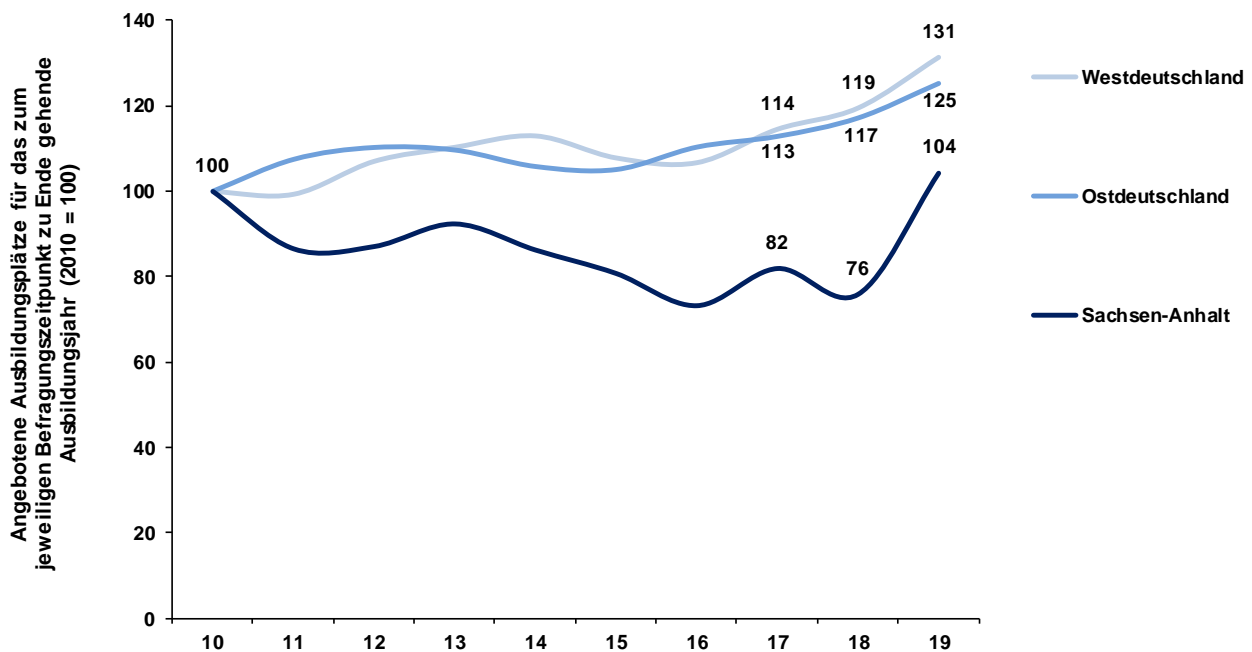
#### ANGEBOTENE AUSBILDUNGSSTELLEN

Für das Ausbildungsjahr 2018/2019 haben 38 % der ausbildungsberechtigten sachsen-anhaltischen Betriebe Ausbildungsplätze angeboten. In Ost- und Westdeutschland lagen die Anteile mit 34 bzw. 36 % leicht darunter. Wird ausschließlich dieses eine Ausbildungsjahr betrachtet, dann verringert sich das Ausbildungsengagement der Betriebe (auf Basis der breiten Definition lag die Ausbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt bei 53 %, Ostdeutschland bei 52 % und in Westdeutschland bei 55 %). Das dürfte vor allem mit dem unterschiedlichen Ausbildungsverhalten der Betriebe zusammenhängen. Im Rahmen der Auswertung vorangegangener Erhebungswellen wurde zwischen Betrieben unterschieden, die permanent, also in jedem Jahr ausbilden, und jenen, die nur in größeren Abständen ausbildungsaktiv sind – die sogen. Ausbildungspausierer.

Der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das zum Zeitpunkt der Befragung jeweils zu Ende gehende Ausbildungsjahr an allen Betrieben hat sich seit Mitte der 2000er Jahre relativ stabil entwickelt. Diese Einschätzung trifft auf sachsen-anhaltische, ost- wie westdeutsche Betriebe gleichermaßen zu. Der Anteil belief sich in Sachsen-Anhalt 2005 auf 15 %, 2019 waren es 18 %. In all den Jahren schwankte der Anteil zwischen mindestens 13 und maximal 18 %. Ähnliche Entwicklungen sind auch für Ost- (2005: 14 %, 2019: 16 %) und Westdeutschland (2005: 17 %, 2019: 20 %) zu beobachten. Bei der Entwicklung des zahlenmäßigen Angebots an Ausbildungsplätzen zeigen sich allerdings Unterschiede. Während das Angebot an Ausbildungsplätzen für das zum jeweiligen Befragungszeitpunkt zu Ende gehende Ausbildungsjahr in Sachsen-Anhalt ab 2005 für mehrere Jahre zunächst ein etwa gleichbleibendes Niveau auswies, nahm ihre Zahl ab 2011 ab. Für 2019 ist ein Anstieg erkennbar, mit dem das Niveau des Ausgangsjahres 2005 wieder erreicht wurde. In Ostdeutschland war das Angebot an Ausbildungsplätzen für das zum jeweiligen Befragungszeitpunkt zu Ende gehende Ausbildungsjahr ab 2005 für mehrere Jahre zunächst rückläufig und hatte sich bis 2015 auf relativ niedrigem Niveau stabilisiert. In den letzten Jahren ist wieder ein Anstieg zu verzeichnen, sodass 2019 ebenfalls in etwa das Niveau von 2005 erreicht wurde. In Westdeutschland ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze parallel zum Beschäftigungsaufbau seit 2005 demgegenüber stark angestiegen – und zwar insgesamt um ca. 40 %. Auch das verweist auf eine unterschiedliche Entwicklung der Ausbildungsmärkte in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland einerseits sowie Westdeutschland andererseits.

Um auch noch nach 2005 nachwirkende transformationsbedingte Effekte<sup>32</sup> weitgehend auszuklammern, wird nun die Entwicklung ab 2010 genauer betrachtet. Doch auch hier zeigt sich für Sachsen-Anhalt eine spezifische Situation: Noch nach 2010 war die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze über mehrere Jahre rückläufig. Erst am aktuellen Rand ist wieder ein Zuwachs zu verzeichnen, sodass es 2019 rund 4 % mehr Ausbildungsplatzangebote als 2010 gab. Das dürfte allerdings Ausdruck der aktuell starken Zunahme der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe des Landes sein. In Ostdeutschland hingegen gab es noch bis 2010 einen deutlichen Rückgang bei der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Aber offenbar kamen für die Ausbildungsbeteiligung der ostdeutschen Betriebe nach 2010 schrittweise marktrelevante Mechanismen zum Tragen, denn seitdem steigt hier die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze an und folgt der Beschäftigungsentwicklung. Seit 2010 verläuft die Entwicklung in Ost- und Westdeutschland sehr ähnlich, wenngleich die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze in Westdeutschland noch etwas stärker als in Ostdeutschland angestiegen ist (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Entwicklung der Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung jeweils abgeschlossene Ausbildungsjahr in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2019.

Angesichts des aktuellen Anstiegs der Ausbildungsaktivitäten im Land Sachsen-Anhalt liegt der Gedanke nahe, dass Betriebe bestrebt sein könnten, ihre Attraktivität als Ausbildungsstätte für jugendliche Bewerber/-innen zu erhöhen. Ob und welcher Instrumente sich die Betriebe bedienen, war 2019 erstmals Gegenstand des Betriebspanels.

<sup>32</sup> Angesichts der viele Jahre nach der Wende bestehenden erheblichen Diskrepanz zwischen relativ wenigen Ausbildungsplatzangeboten und relativ vielen Bewerber/-innen haben zahlreiche Betriebe bis weit in das neue Jahrtausend hinein Jugendliche über Bedarf ausgebildet. Das betraf Ostdeutschland insgesamt wie auch Sachsen-Anhalt.



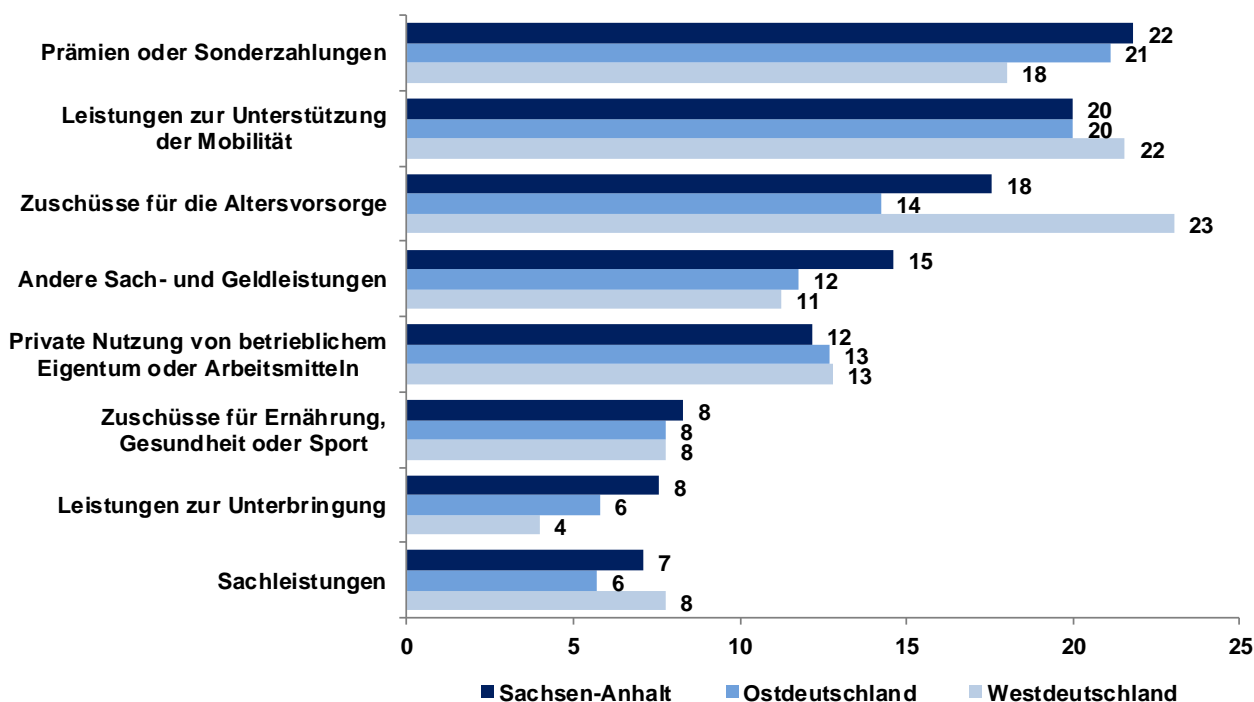


**ANREIZE DER BETRIEBE FÜR DIE GEWINNUNG GEEIGNETER BEWERBER/-INNEN**

Für die Verbesserung ihrer Wettbewerbssituation am Ausbildungsmarkt steht den Betrieben eine breite Palette an Sach- und Geldleistungen zur Verfügung, die sie zusätzlich zur Ausbildungsvergütung gewähren können. Bei der Beantwortung der entsprechenden Frage hatten die Betriebe die Möglichkeit, folgende Leistungen auszuwählen: Leistungen zur Unterstützung der Mobilität (z. B. Fahrtkostenzuschüsse, Kostenbeteiligung zur Erlangung des PKW- oder LKW-Führerscheins) und zur Unterbringung (z. B. Mietkostenzuschüsse, Bereitstellung einer/s Dienstwohnung/-zimmers), diverse Sachleistungen (z. B. Tablets, Mobiltelefone, Handyverträge), Prämien oder Sonderzahlungen, Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit, Sport, Zuschüsse für die Altersvorsorge, private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln und andere Sach- und Geldleistungen.

In Sachsen-Anhalt haben 2019 41 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe entsprechende Sach- und Geldleistungen angeboten. In Ost- wie in Westdeutschland lag dieser Anteil bei jeweils 43 %. Am häufigsten wurden in Sachsen-Anhalt betriebliche Prämien oder Sonderzahlungen sowie Leistungen zur Unterstützung der Mobilität gewährt. Zuschüsse zur Altersvorsorge standen an dritter Stelle. Die gleiche Rangfolge ist auch für ostdeutsche Betriebe festzustellen. In Westdeutschland hingegen finden Zuschüsse zur Altersvorsorge nicht nur häufiger als in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland Anwendung, dort sind sie auch das am häufigsten genutzte Instrument. Ansonsten sind Leistungen zur Unterstützung der Mobilität sowie Prämien oder Sonderzahlungen auch in Westdeutschland relativ weit verbreitet. Andere Anreize wurden demgegenüber von sachsen-anhaltischen, ost- wie westdeutschen Betrieben deutlich seltener genutzt (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland (Mehrfachnennungen) 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Betriebe aller Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft bieten heute zusätzlich zur Ausbildungsvergütung Sach- und Geldleistungen an. Im Produzierenden Bereich trifft das auf 45 % der Betriebe zu, im Dienstleistungssektor auf 40 %. Zwischen den einzelnen Branchen variiert der entsprechende Anteil der Betriebe ganz erheblich: Die Schwankungsbreite liegt zwischen einem Drittel und ca. 80 %. Überdurchschnittlich hohe Anteile werden für die drei Branchen Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie das Verarbeitende Gewerbe ausgewiesen, unterdurchschnittliche für die Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Baugewerbe und damit für jene Branchen mit den größten Problemen bei der Fachkräfterekrutierung.

Auch die Betriebsgröße scheint Einfluss darauf zu haben, ob Leistungen angeboten werden. Mit der Größe steigt der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe, die für ihre Auszubildenden Geld- und Sachleistungen bereitstellen: In der Gruppe der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe waren es 2019 25 %, unter den Kleinbetrieben 62 %, bei mittleren Betrieben waren es 70 % und bei Großbetrieben 82 %. Auch wenn die hier betrachteten Betriebsgrößenklassen im Wesentlichen auf die drei Anreize Prämien/Sonderzahlungen, Leistungen zur Unterstützung der Mobilität und der Altersvorsorge am häufigsten zurückgreifen, bestehen zum Teil Unterschiede in der Rangfolge der genutzten Anreize (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Sach- und Geldleistungen der Betriebe für ihre Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt (Mehrfachnennungen) 2019

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H
	%							
1 bis 9 Beschäftigte	13	4	4	10	5	9	9	10
10 bis 49 Beschäftigte	28	10	11	36	12	25	16	21
50 bis 249 Beschäftigte	30	19	10	47	14	46	17	20
ab 250 Beschäftigte	57	23	19	56	34	53	19	31
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>15</b>

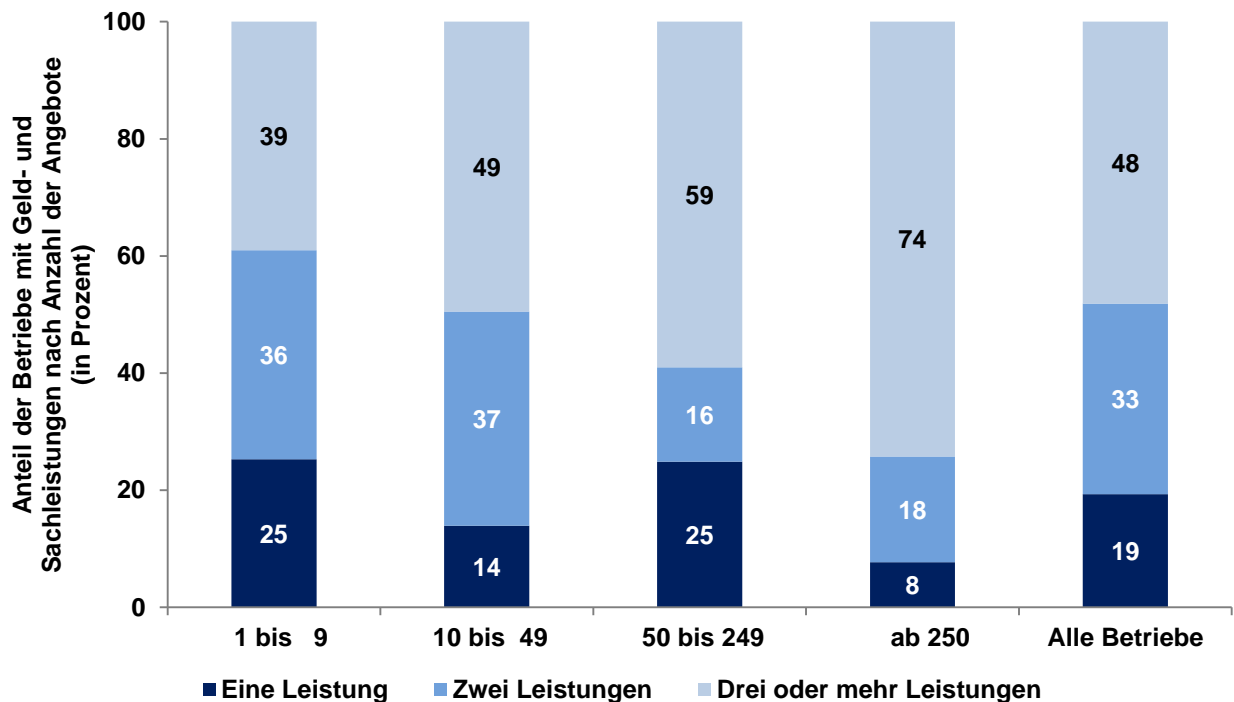
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

- A Leistungen zur Unterstützung der Mobilität, z. B. Fahrtkostenzuschuss, Kostenbeteiligung bei PKW- oder LKW-Führerschein
- B Leistungen zur Unterbringung, z. B. Mietkostenzuschuss, Dienstwohnung/-zimmer
- C Sachleistungen, wie beispielsweise Tablets oder Mobiltelefone oder Handyverträge
- D Prämien oder Sonderzahlungen
- E Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit oder Sport
- F Zuschüsse für die Altersvorsorge
- G Private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln
- H Andere Sach- und Geldleistungen

Rund ein Fünftel aller sachsen-anhaltischen Betriebe mit zusätzlichen Sach- und Geldleistungen bot ihren Auszubildenden 2019 zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine dieser Leistungen an, rund ein Drittel zwei und knapp die Hälfte der Betriebe hielt mindestens drei Leistungen bereit. In ost- und westdeutschen Betrieben verteilten sich Betriebe mit dem skizzierten Leistungsportfolio im Vergleich zu sachsen-anhaltischen etwas gleichmäßiger. Unterschiede zeigen sich auch zwischen den Betriebsgrößenklassen. Als Faustregel gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto mehr Arten von Sach- und Geldleistungen stellt er seinen Auszubildenden zur Verfügung (vgl. Abbildung 29).



Abbildung 29: Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden nach der Betriebsgrößenklasse und nach Anzahl der genutzten Instrumente in Sachsen-Anhalt (Mehrfachnennungen) 2019



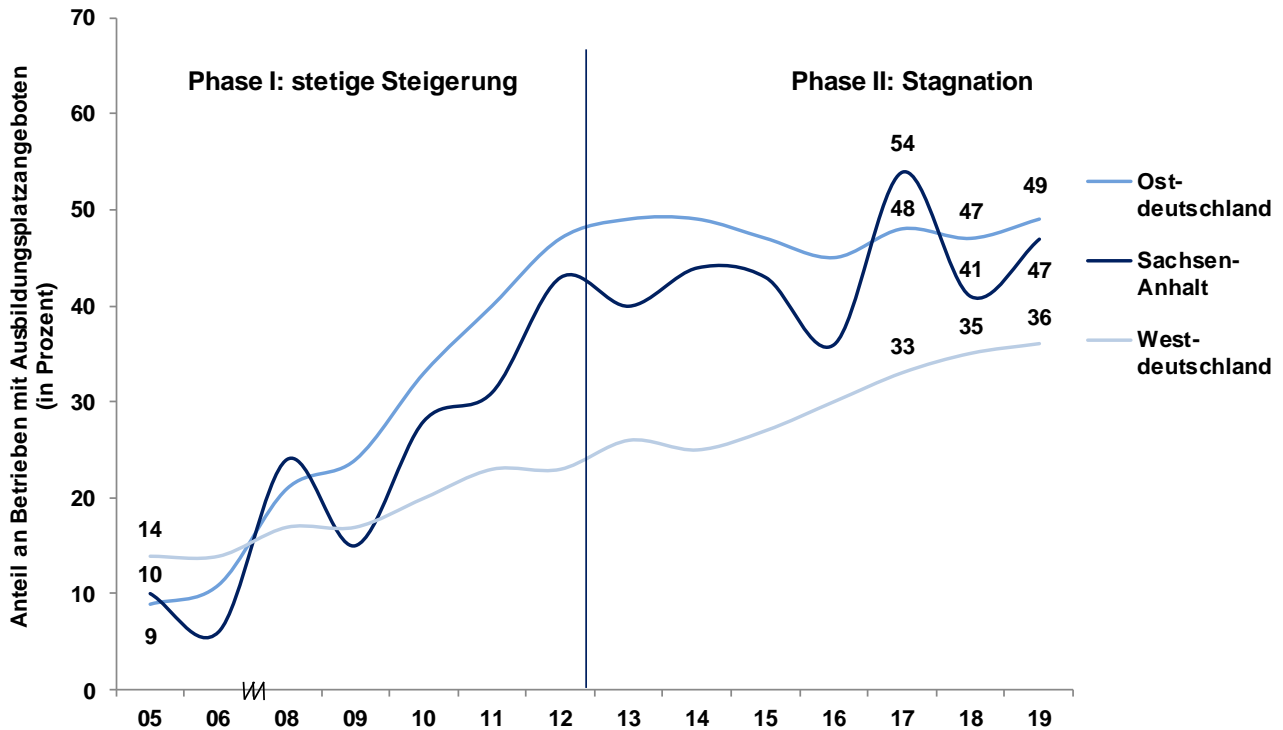
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

### BESETZUNG ANGEBOTENER AUSBILDUNGSSTELLEN

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2018/2019 haben 38 % der sachsen-anhaltischen Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, Ausbildungsstellen angeboten. Mit 47 % konnte fast die Hälfte der Betriebe zumindest eine der angebotenen Stellen nicht besetzen. Gegenüber dem Vorjahr entspricht das einer Steigerung dieses Anteils um 6 Prozentpunkte. Damit wird seit Mitte der 2000er Jahre der zweithöchste Anteilswert erreicht, nur 2017 lag der Wert noch höher. Der starke Anstieg ggü. dem Vorjahr dürfte auch ganz wesentlich mit der starken Zunahme des Anteils auszubildender an den ausbildungsberechtigten Betrieben (Anstieg um 12 Prozentpunkte) im Zusammenhang stehen.

Im Zeitverlauf zeigen sich für Sachsen-Anhalt – wie auch für Ostdeutschland – zwei Entwicklungsabschnitte: Zwischen 2005 und 2012 ist der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen kontinuierlich angestiegen. Seitdem wird das bis dahin erreichte hohe Niveau im Wesentlichen gehalten. In Ostdeutschland standen 2019 mit 49 % noch etwas mehr Betriebe als in Sachsen-Anhalt vor der Herausforderung, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. In Westdeutschland waren mit 36 % anteilig weiterhin wesentlich weniger Betriebe davon betroffen. Allerdings wird es langfristig betrachtet auch für westdeutsche Betriebe immer schwieriger, angebotene Stellen zu besetzen. Im Unterschied zu Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland steigt der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen dort von Jahr zu Jahr tendenziell an (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Entwicklung der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2007 wurden keine Informationen hierzu erhoben.

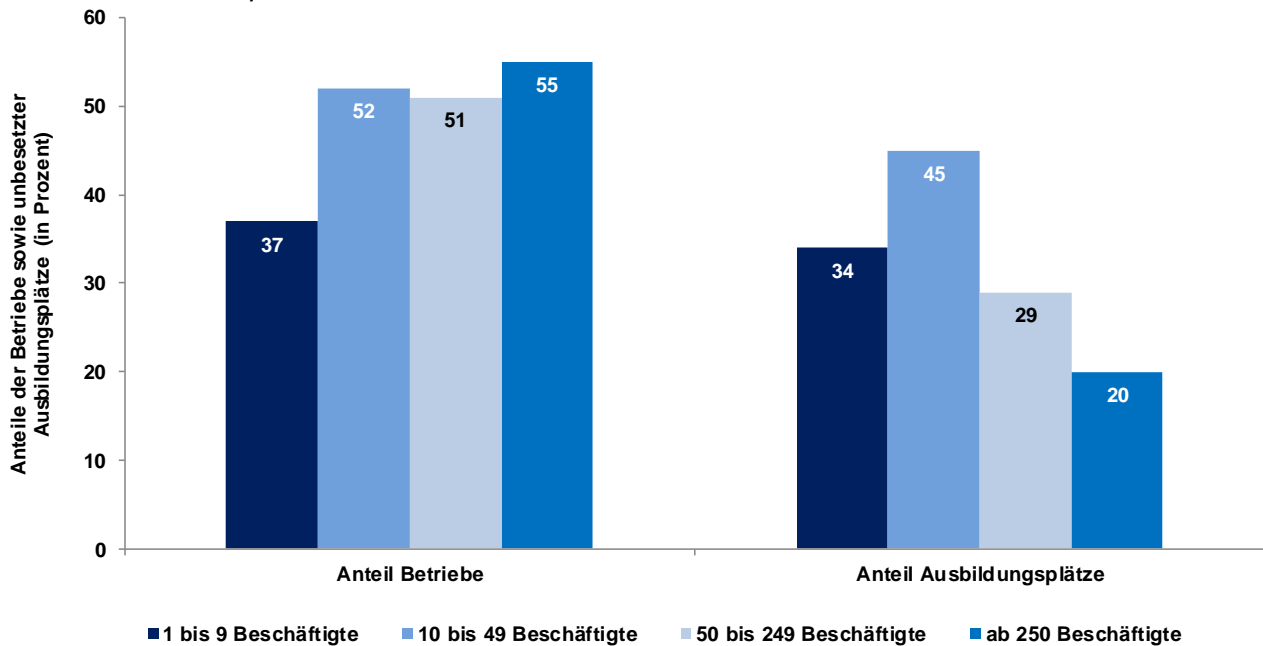
Ein weiterer Indikator für die Bewertung der Situation am Ausbildungsmarkt ist die sogenannte Nichtbesetzungsquote, d. h. der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen. In Sachsen-Anhalt blieben für das Ausbildungsjahr 2018/2019 34 % aller Stellenangebote unbesetzt, in Ostdeutschland 37 %, in Westdeutschland 24 %. Parallel zur Entwicklung des Anteils der Betriebe, die Besetzungsprobleme zu verzeichnen hatten, ist auch die Nichtbesetzungsquote ggü. dem Vorjahr weiter angestiegen, und zwar um 3 Prozentpunkte. Im Vergleich zum Zuwachs des Anteils der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten (6 Prozentpunkte) fiel der Anstieg bei der Nichtbesetzungsquote damit halb so hoch aus. Auch Betriebe in Ost- und Westdeutschland hatten ggü. dem Vorjahr eine Zunahme der Nichtbesetzungsquote zu verzeichnen – um 4 bzw. 2 Prozentpunkte. Der Unterschied bei der Nichtbesetzungsquote zeugt ebenfalls von einer deutlich angespannteren Situation in den sachsen-anhaltischen und ostdeutschen Betrieben.

Seit 2005 ist der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- wie Westdeutschland spürbar angestiegen. Diese Entwicklung geht einher mit einer starken Zunahme der absoluten Zahl nicht besetzter Ausbildungsplätze: In Sachsen-Anhalt sowie in Ostdeutschland ergibt sich eine Steigerung um jeweils ca. das Sechsfache, in Westdeutschland um etwas mehr als das Vierfache.

Erfolge bzw. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerber/-innen hängen mit der Größe der Betriebe zusammen. Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelingt es ihm, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Der offensichtliche Wettbewerbsvorteil größerer Betriebe zeigt sich allerdings weniger am Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten, sondern vor allem am vergleichsweise geringen Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze (20 %). Somit

kann von größeren Betrieben auch weiterhin die große Mehrheit der angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden (vgl. Abbildung 31). Seit 2005 (Nichtbesetzungsquote: 2 %) ist es aber auch für größere Betriebe schwieriger geworden, angebotene Stellen zu besetzen.

Abbildung 31: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt im Ausbildungsjahr 2018/2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die Angaben beziehen sich auf das Ausbildungsjahr 2018/2019.

Der anhaltende Wettbewerb um junge Frauen und Männer als künftige Fachkräfte geht somit offenkundig zu Lasten kleinerer Betriebe, die ihren Nachwuchs aus eigener Kraft decken wollen. Bei ausbildungsberechtigten und -willigen Kleinst- und Kleinbetrieben scheitert das Vorhaben sehr häufig am Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern. Die Möglichkeiten dieser Betriebe, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, werden dadurch in erheblichem Maße eingeschränkt. Ob sich in den betreffenden Fällen keine Jugendliche bzw. kein Jugendlicher um die angebotenen Stellen beworben hat, die Bewerber/-innen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der Jugendlichen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.<sup>33</sup>

Die einzelnen Bereiche der sachsen-anhaltischen Wirtschaft waren ebenfalls in unterschiedlichem Maße von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Besonders häufig blieben zum wiederholten Mal Ausbildungsstellen im Baugewerbe sowie in Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen unbesetzt: In beiden Bereichen lagen diese Anteile deutlich über dem Landesdurchschnitt. Damit

<sup>33</sup> Im DGB-Ausbildungsreport 2018 wird festgestellt, dass in Betrieben mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringer Vergütung überdurchschnittlich häufig angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können: „Auf der Angebotsseite fällt auf, dass Besetzungsprobleme zwischen den Ausbildungsberufen erheblich variieren und häufig Berufe betreffen, in denen viele Auszubildende unzufrieden mit der Ausbildungsqualität und den -bedingungen sind. So etwa in Teilen des Hotel- und Gaststättenbereichs sowie im Einzelhandel – Branchen, die wie in den vergangenen Jahren auch im aktuellen Ausbildungsreport wieder auf den hinteren Plätzen rangieren.“ Den Autor/-innen des Reports zufolge zeigt dies, „dass qualitativ hochwertige und attraktive Ausbildungsbedingungen zentrale Faktoren im Wettbewerb um Auszubildende sind.“ (DGB-Ausbildungsreport 2018, S. 10).

hatten beide Branchen sowohl überdurchschnittlich große Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen (siehe Kapitel 6) als auch von angebotenen Ausbildungsplätzen.

Eine Frage, die sich in diesem Zusammenhang stellt, ist die, ob die Gewährung von Leistungsanreizen den Erfolg der Betriebe bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze beeinflusst. Ein solcher Zusammenhang ist naheliegend, er lässt sich an Hand der verfügbaren Daten des IAB-Betriebspanels allerdings nicht statistisch belegen.<sup>34</sup>

## 7.4 STABILITÄT DER (ABGESCHLOSSENEN) AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSE

Mit der Erhebungswelle des Jahres 2019 wurden die Betriebe danach gefragt, welchen Bestand die für das Ausbildungsjahr 2018/2019 abgeschlossenen Ausbildungsverträge hatten. Die Erhebung gibt auch darüber Auskunft, ob die Auflösung bestehender Ausbildungsverhältnisse durch den Betrieb oder durch die auszubildende Person veranlasst wurde. Erstmals wurden 2019 im Rahmen des IAB-Betriebspanels die Gründe thematisiert, die Betriebe zur Vertragsauflösung veranlasst haben.<sup>35</sup>

### AUFLÖSUNG VON AUSBILDUNGSVERTRÄGEN

In 29 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts, die für das Ausbildungsjahr 2018/2019 einen oder mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, wurde/n diese/r vorzeitig aufgelöst bzw. wurde die Ausbildung von den Jugendlichen erst gar nicht angetreten. In Ost- und westdeutschen Betrieben war der Anteil mit 24 bzw. 21 % deutlich geringer. Im Vergleich zum Jahr 2014, in dem diese Angaben erstmals erhoben wurden, sind nunmehr sowohl mehr sachsen-anhaltische und ost- als auch westdeutsche Betriebe von der vorzeitigen Vertragslösung betroffen. Allerdings wird zugleich deutlich, dass der Zuwachs zwischen 2014 und 2019 in Sachsen-Anhalt stärker als im ost- und westdeutschen Durchschnitt ausfiel (vgl. Abbildung 32).

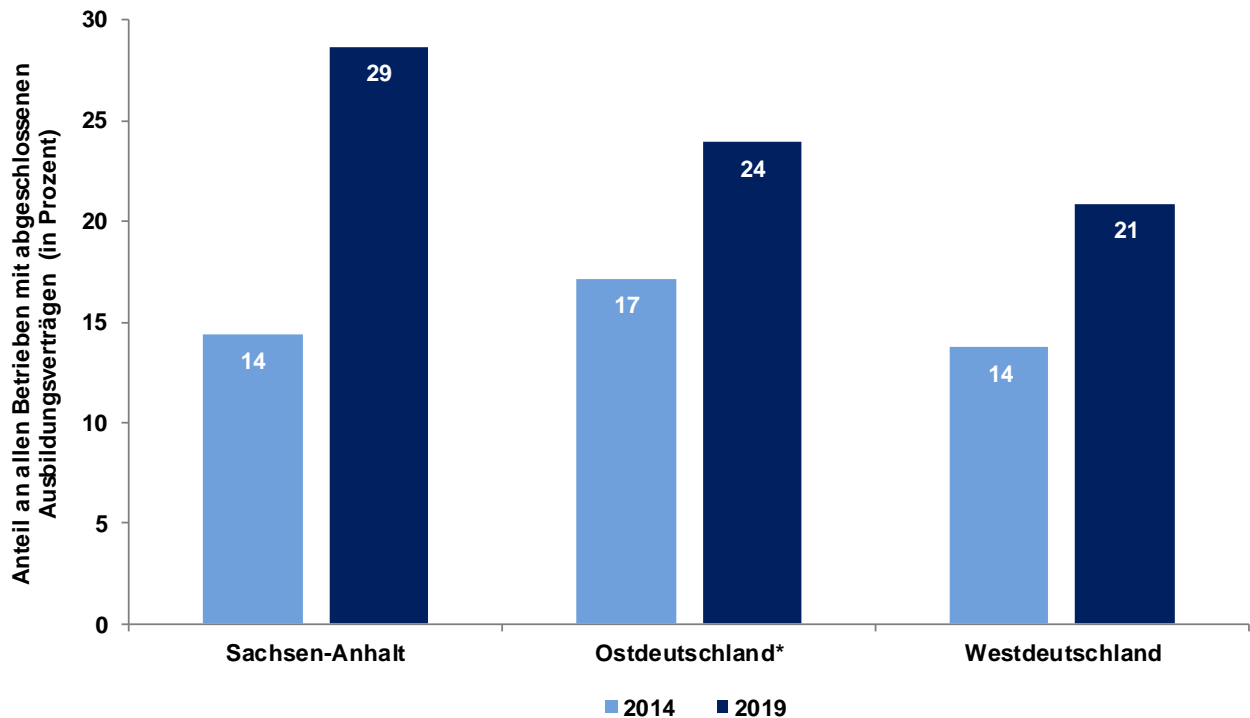
Generell gilt somit: Offenbar ist es für die Betriebe nicht nur schwieriger geworden, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen, sondern auch die ausgewählten Jugendlichen bis zum Ende der Erstausbildung an ihren betrieblichen Ausbildungsplatz zu binden.

---

<sup>34</sup> Es ist davon auszugehen, dass auf den Besetzungserfolg neben Anreizen in Form von Geld- und Sachleistungen auch noch eine Reihe anderer Faktoren Einfluss hat. Diese stehen aber mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht zur Verfügung (z. B. regionale Dichte und Vielfalt von Ausbildungsangeboten, Image eines Arbeitgebers u. a.).

<sup>35</sup> Die Betriebe wurden nach 2014 (Ausbildungsjahr 2013/2014) erneut danach gefragt, ob die für das vergangene Ausbildungsjahr 2018/2019 abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder aufgelöst wurden bzw. die ausgewählten Bewerber/-innen den Ausbildungsplatz erst gar nicht angetreten haben. Die Abfrage in den Jahren 2014 und 2019 gestattet jedoch nur bedingt Vergleiche, da die Fragen nicht identisch sind.

Abbildung 32: Betriebe mit für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und vorzeitiger Vertragslösung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 und 2019



\* Die Werte für Ostdeutschland schließen hier Sachsen-Anhalt ein.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2014 und 2019.

Auch wenn inzwischen Betriebe aller Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft mit der vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen konfrontiert sind, gestaltet sich die Situation von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Von allen Betrieben, in denen bereits abgeschlossene Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst wurden, entfielen insgesamt etwas mehr als zwei Fünftel auf den Produzierenden Bereich und gut die Hälfte auf den Dienstleistungssektor. Auf die vier beschäftigungs- und auch ausbildungsstarken Branchen der Wirtschaft zusammen kamen rund 60 % aller Betriebe mit vorfristigen Vertragslösungen.

Zwischen den Betriebsgrößenklassen gab es hingegen kaum nennenswerte Unterschiede. Im Durchschnitt waren jeweils knapp ein Drittel der Kleinst-, Klein- und Großbetriebe und ca. ein Viertel der mittleren Betriebe betroffen (vgl. Tabelle 21). Damit unterscheidet sich die Situation in Sachsen-Anhalt von der in Ost- und Westdeutschland: Dort erhöht sich mit der Größe eines Betriebes der Anteil jener, in denen Verträge vor der Frist aufgekündigt wurden. Das dürfte sich vor allem daraus erklären, dass größere Betriebe in der Regel ausbildungsaktiver sind. Außerdem wird von größeren Betrieben in der Regel mehr als nur ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen.

Bei der Verteilung der Abbrüche auf die verschiedenen Betriebsgrößenklassen zeigt sich für Sachsen-Anhalt, dass aber lediglich 6 % aller Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen auf Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten entfielen. Dieser geringe Anteil dürfte im Wesentlichen dem lediglich knapp einprozentigen Anteil von Großbetrieben an allen Betrieben geschuldet sein. Eine ähnliche Verteilung der Anteile der Betriebsgrößenklassen auf Betriebe mit vorzeitig

gelösten Verträgen konnte bereits 2014 beobachtet werden.

Tabelle 21: Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2018/2019 nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit vorzeitig gelösten Verträgen	Verteilung der Betriebe mit vorzeitig gelösten Verträgen
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	30	33
10 bis 49 Beschäftigte	30	41
50 bis 249 Beschäftigte	24	20
ab 250 Beschäftigte	32	6
<b>Insgesamt</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

Das IAB-Betriebspanel gibt nicht nur darüber Auskunft, inwieweit Betriebe von vorfristigen Vertragslösungen betroffen sind, sondern legt auch Informationen zum Umfang der vorfristig gelösten Ausbildungsverträge vor. Insgesamt wurden im Ausbildungsjahr 2018/2019 in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland 16 % und in Westdeutschland 12 % aller neu geschlossenen Ausbildungsverträge vor ihrem Ablaufdatum aufgekündigt.<sup>36</sup> Gegenüber 2014 liegt dieser Anteil in Sachsen-Anhalt um ca. 2 Prozentpunkte über dem damaligen Anteilswert in Höhe von 14 %, in Ostdeutschland geringfügig unter dem damaligen Anteilswert in Höhe von 17 %. In Westdeutschland lag der Anteil im Jahre 2014 bei 10 %, er hat sich damit – wie in Sachsen-Anhalt – um ca. 2 Prozentpunkte erhöht. Deutlich wird, dass sachsen-anhaltische und ostdeutsche Betriebe auch weiterhin etwas stärker als westdeutsche von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen sind. Möglicherweise ist das auf die – aus Arbeitgebersicht – besonders angespannte Situation auf dem ostdeutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zurückzuführen, die den Jugendlichen die Alternativen bietet, entweder eine Ausbildungsstelle in einem anderen Betrieb zu wählen oder die Ausbildung abzubrechen bzw. erst gar nicht anzutreten, um unmittelbar eine Beschäftigung aufzunehmen.

Auch hinsichtlich der Vertragslösungsquote gibt es Unterschiede zwischen den Branchen. Wird die Verteilung der vorfristig gelösten Verträge betrachtet, dann entfallen etwas mehr als drei Fünftel auf die vier beschäftigungsstarken Branchen (62 %). Das ist ein etwas höherer Anteil dieser Branchen im Vergleich zu ihrem Anteil am Bestand der Auszubildenden (58 %).

Waren bezüglich der vorzeitigen Vertragsauflösungen keine sehr großen Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen festzustellen, so stellt sich die Sachlage auf Ebene der Verträge etwas anders dar: Von allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden in Großbetrieben lediglich 9 % vorzeitig gekündigt, in Kleinbetrieben waren es mit 23 % fast dreimal so viele. Dass sich die Situation für Großbetriebe entspannter als für kleinere Betriebe darstellt, zeigt sich auch bei der Gegenüberstellung der Anteile der Betriebsgrößenklassen an den geschlossenen und den vorzeitig gelösten Verträgen. Dabei wird deutlich, dass auf Großbetriebe ein gutes Fünftel der besetzten Ausbildungsstellen, aber mit nicht einmal 13 % nur fast halb so viele der vorfristig aufgelösten Ausbildungsverträge entfielen (vgl. Tabelle 22).

<sup>36</sup> Die Angaben des IAB-Betriebspanels beziehen sich lediglich auf ein Ausbildungsjahr – hier das Ausbildungsjahr 2018/2019. Daher können sich Unterschiede zu anderen Datenquellen ergeben.



Tabelle 22: Auszubildende und vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt im Ausbildungsjahr 2018/2019

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der besetzten Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2018/2019	Verteilung der vorzeitig gelösten Verträge
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	19	27
10 bis 49 Beschäftigte	26	35
50 bis 249 Beschäftigte	33	25
ab 250 Beschäftigte	22	13
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

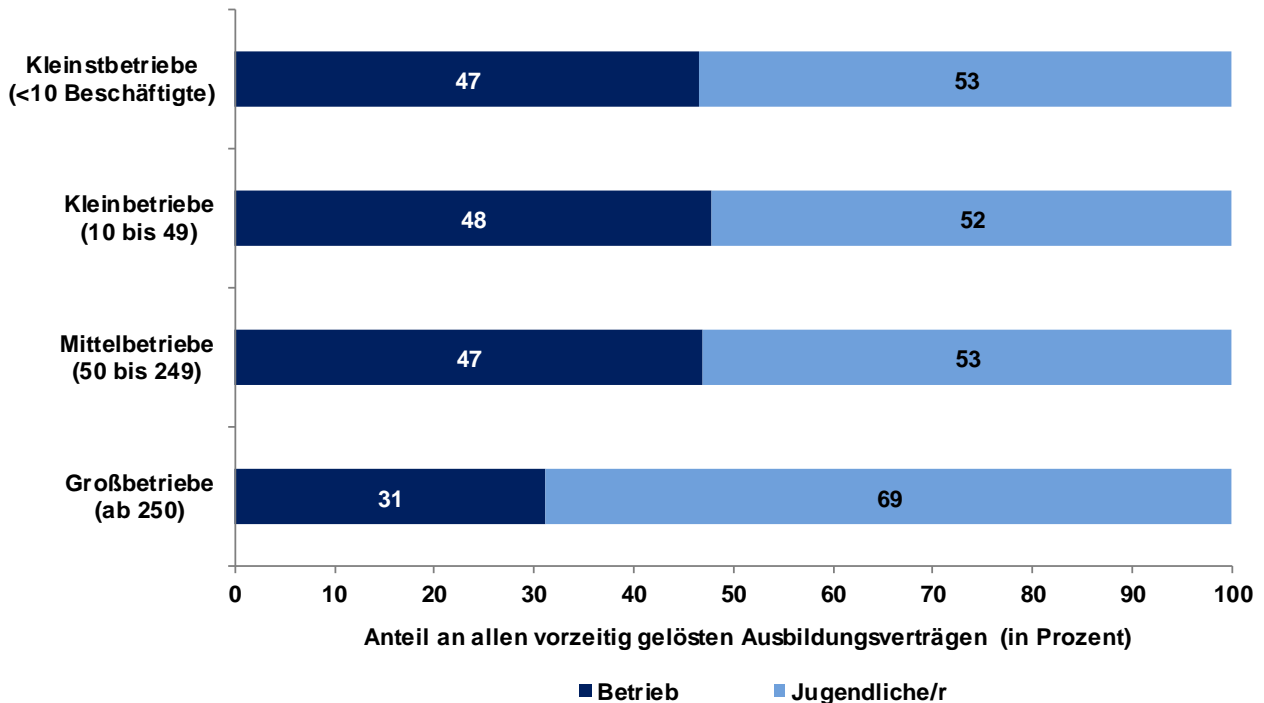
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

### VERURSACHER/-INNEN VORZEITIGER VERTRAGSAUFLÖSUNGEN

Ausbildungsverträge haben in der Regel zwei Partner – den Betrieb und die bzw. den ausbildungsinteressierte/n Jugendliche/n. Beiden Partnern steht es frei, einen geschlossenen Vertrag aufzukündigen. 2019 wurden 45 % aller vorzeitigen Vertragsauflösungen in Sachsen-Anhalt durch den Betrieb und 55 % durch die / den Jugendliche/n veranlasst. In Ostdeutschland fielen die Relationen mit 47 zu 53 sehr ähnlich aus. In Westdeutschland hingegen gingen vorfristige Auflösungen von Ausbildungsverträgen mit rund 63 % überwiegend und damit noch wesentlich häufiger als in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland von den Jugendlichen aus, 37 % der Kündigungen wurden durch den Betrieb initiiert. Dass die vorzeitige Aufkündigung von Ausbildungsverträgen generell überwiegend von Jugendlichen angestrebt wurde, dürfte ihrerseits ebenfalls auf gute Wahlmöglichkeiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verweisen.

Die Relationen variieren nach den einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Auf der Ebene der Betriebsgrößenklassen zeigt sich über alle Größenklassen hinweg, dass die Kündigung der Ausbildungsverträge vor Fristende überwiegend von den Jugendlichen ausgeht. Besonders offensichtlich ist das in Großbetrieben (vgl. Abbildung 33). Dabei ist jedoch der insgesamt geringe Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen in den Großbetrieben zu beachten.

Abbildung 33: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen nach der/m Verursacher/-in und nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

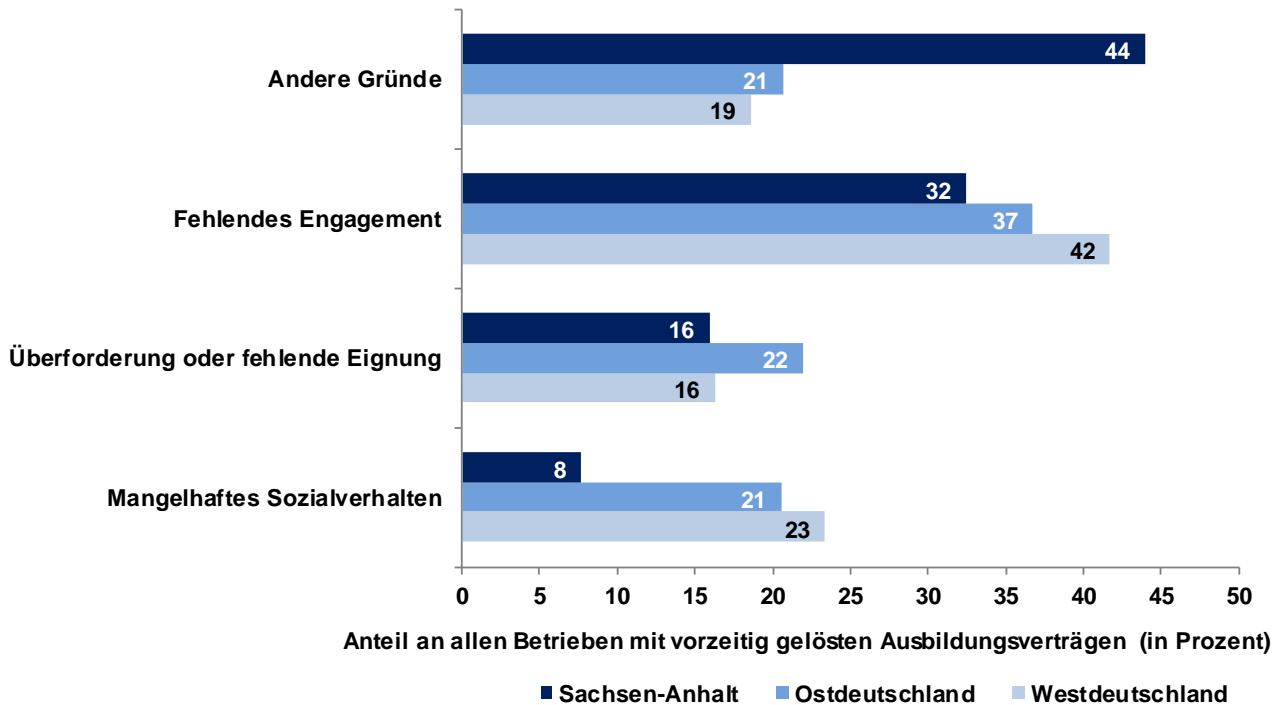
## GRÜNDE FÜR VORZEITIGE VERTRAGSLÖSUNGEN

Erstmalig mit der Erhebungswelle 2019 wurden die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen erfasst. Allerdings gibt die Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels ausschließlich darüber Auskunft, welche Gründe den Betrieb veranlasst haben, das Ausbildungsverhältnis früher als ursprünglich beabsichtigt zu beenden. Zu den Gründen, die Jugendliche dazu bewogen haben, aus dem Ausbildungsvertrag vorfristig auszusteigen, liegen keine Informationen vor.<sup>37</sup>

Zur Angabe von Gründen standen den Antwortgebenden folgende Items zur Auswahl: Fehlendes Engagement, Überforderung oder fehlende Eignung, mangelhaftes Sozialverhalten seitens der/des Auszubildenden oder andere Gründe. Rund ein Drittel der sachsen-anhaltischen Betriebe gab fehlendes Engagement der/des Auszubildenden im Ausbildungsprozess als mit Abstand wichtigsten Grund an. Eine Überforderung oder fehlende Eignung der / des Jugendlichen war für ca. ein Sechstel der Betriebe Anlass, sich vorzeitig von der bzw. dem Auszubildenden zu trennen. Weniger als jeder zehnte Betriebe nannte mangelhaftes Sozialverhalten als Kündigungsgrund. Gut zwei Fünftel der Betriebe, die vorfristige Kündigungen von Ausbildungsverträgen vornahmen, verwiesen auf andere Gründe. Fehlendes Engagement der/des Jugendlichen war auch für ost- und westdeutsche Betriebe jeweils mit Abstand der wichtigste Grund, sich vorzeitig von der bzw. von dem Auszubildenden zu trennen (vgl. Abbildung 34).

<sup>37</sup> Beim IAB-Betriebspanel handelt es sich ausschließlich um eine Befragung der Arbeitgeber. Angaben zu den Gründen Jugendlicher, das Ausbildungsverhältnis vor der Zeit zu beenden, setzt eine Befragung der betreffenden Jugendlichen voraus.

Abbildung 34: Gründe für eine vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland (wichtigster Grund) 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

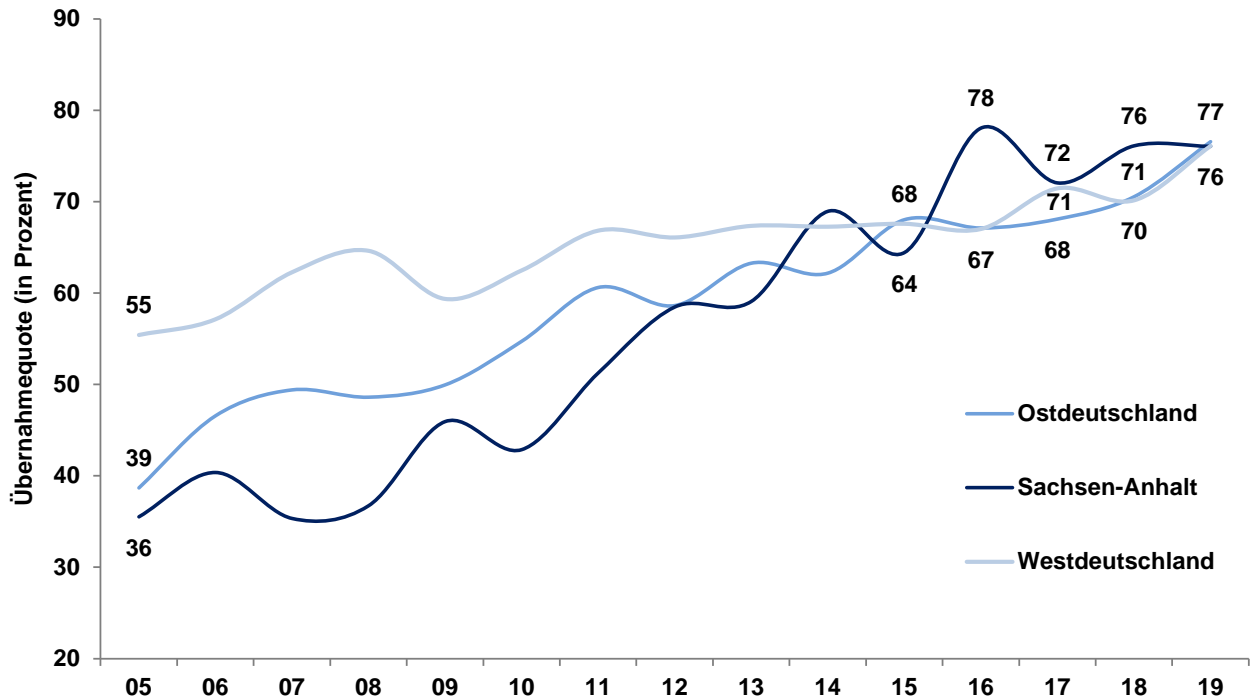
Die Bedeutung einzelner Gründe, die Betriebe bewogen haben, sich vorzeitig von einer bzw. einem Auszubildenden zu trennen, variieren nach der Betriebsgrößenklasse. Kleinstbetriebe wiesen weitaus überwiegend vor allem auf andere Gründe, an zweiter Stelle rangierte fehlendes Engagement. Dieser Grund war für fast neun von zehn Großbetrieben Grund für eine vorzeitige Kündigung. Dies war auch für Klein- und mittlere Betriebe der ausschlaggebende Anlass.

## ÜBERNAHME VON AUSBILDUNGSABSOLVENT/-INNEN

Wurde bisher das vorzeitige Ausscheiden von Jugendlichen aus dem betrieblichen Ausbildungsprozess betrachtet, konzentrieren sich die nachfolgenden Ausführungen auf jene Gruppe von Jugendlichen, die ihre Ausbildung im Betrieb erfolgreich absolviert hat. Wie die vorstehenden Angaben belegen, betrifft das nicht nur die Mehrzahl der Betriebe, sondern auch die überwiegende Mehrheit der Auszubildenden. Damit stellt sich die Frage nach dem weiteren Werdegang der Ausbildungsabsolvent/-innen: Verbleiben sie in ihrem Ausbildungsbetrieb oder nicht?

2019 hat mit 76 % der Großteil der Ausbildungsabsolvent/-innen vom Ausbildungsbetrieb ein Übernahmeangebot bekommen und angenommen (Absolventinnen: 79 %; Absolventen: 74 %). Damit verbleibt die Übernahmequote auf dem hohen Niveau des Vorjahres. Längerfristig betrachtet, werden aktuell wesentlich mehr Absolvent/-innen als noch vor einigen Jahren übernommen. Dieser Trend zeigt sich auch in Ost- und Westdeutschland. Im Unterschied zu Sachsen-Anhalt wurden 2019 dort allerdings jeweils neue Höchstwerte erreicht (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Übernahmequote von Ausbildungsabsolvent/-innen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Voranstehende Ausführungen haben verdeutlicht, dass trotz einer gestiegenen Ausbildungseteiligung der Betriebe, sich das Angebot an neuen Ausbildungsplätzen im Vergleich zu 2005 zahlenmäßig kaum verändert hat. Besonders problematisch ist in Sachsen-Anhalt der Umstand, dass die absolute Zahl der Auszubildenden heute nicht einmal mehr 60 % des Jahres 2005 erreicht, was vor allem auf demografische Ursachen zurückzuführen ist. Hinzukommen seit Jahren zunehmende Schwierigkeiten der Betriebe, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen und die jungen Menschen bis zum erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung im Betrieb zu halten. Vor diesem Hintergrund ist zu vermuten, dass die intensivierten Übernahmeaktivitäten der Betriebe eine wichtige Strategie sind, den Bedarf an (Nachwuchs-)Fachkräften zu sichern. Eine Überprüfung dieser Annahme zeigt, dass im Jahr 2019 im Vergleich zu 2005 absolut betrachtet 2 % mehr Ausbildungsabsolvent/-innen von den Betrieben des Landes Sachsen-Anhalt übernommen wurden – und das trotz deutlich weniger Auszubildender. Dieses Ergebnis war offenbar nur durch die drastische Erhöhung der Übernahmequote möglich, die sich im Betrachtungszeitraum etwas mehr als verdoppelt hat. In Ostdeutschland hat sich die absolute Zahl der übernommenen Jugendlichen durch den Ausbildungsbetrieb seit 2005 um rund 8 % erhöht. In Westdeutschland gab es demgegenüber eine Zunahme um 42 %. Auch dies ging mit einem beachtlichen Zuwachs beim Anteil der übernommenen Absolvent/-innen einher, jedoch von einem deutlich höheren Ausgangsniveau im Jahr 2005 (55 %).

Mit ca. 24 % verließ ein Viertel der Absolvent/-innen nach erfolgreich beendeter Erstausbildung 2019 in Sachsen-Anhalt ihren Ausbildungsbetrieb. Welche Gründe dem zugrunde lagen, kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht ermittelt werden. Ihr Ausscheiden aus dem Ausbildungsbetrieb kann einem fehlenden Übernahmeangebot seitens des Betriebes geschuldet sein, es kann

aber auch im Interesse der bzw. des Jugendlichen selbst liegen, weil sie/er andere Entwicklungspfade beschreiten wollte.

Eine Erhöhung der Übernahmequote seit 2005 ist für alle Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft kennzeichnend. Das trifft ebenfalls auf alle Betriebsgrößenklassen zu. Die Übernahmequote der Ausbildungsabsolvent/-innen steigt mit der Betriebsgröße sukzessive an. Sie erreichte 2019 in Kleinstbetrieben nur etwa die Hälfte jener der Großbetriebe. Den mit Abstand stärksten Anstieg seit 2005 haben Großbetriebe zu verzeichnen. Ihre Übernahmequote erhöhte sich von 25 % im Jahr 2005 auf nunmehr 91 %.

**Fazit:** Es bestehen deutliche Unterschiede in der Entwicklung der Ausbildungsmärkte zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland. Viele Entwicklungen sprechen für eine deutlich angespanntere Situation in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft und damit für ungünstigere Ausgangsbedingungen bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses, was vor allem auch der demografischen Entwicklung geschuldet sein dürfte. Anders als in Ost- und Westdeutschland hat sich der Bestand an Ausbildungsbetrieben zwischen 2005 und 2019 hier deutlich verringert. Zugleich ist eine starke Abnahme der Zahl der Auszubildenden zu verzeichnen, die zudem noch höher als im ostdeutschen Durchschnitt war. In Westdeutschland ist die Zahl der Auszubildenden demgegenüber stark angestiegen. Angesichts anhaltender Schwierigkeiten, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, haben Sachsen-Anhalts Betriebe verschiedene Strategien entwickelt, um Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Sie sind ausbildungsaktiver geworden. Sie bieten Jugendlichen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung Anreize in Form von Geld- und Sachleistungen. Sie übernehmen in den letzten Jahren anteilig so viele Ausbildungsabsolvent/-innen wie nie zuvor. Allerdings verfügen die Betriebe über unterschiedliche Möglichkeiten, sich im härter gewordenen Wettbewerb um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu positionieren. Wer gehört unter den Betrieben zu den Gewinnern, wer zu den Verlierern? Welche Konsequenzen hat das für den einzelnen Betrieb – seine Wettbewerbssituation und seinen künftigen Bestand –, aber auch für einzelne Branchen, beispielsweise jene mit besonders vielen Kleinst- und Kleinbetrieben, und ggf. für einzelne Regionen? Seit Jahren zeigen sich die Schwierigkeiten vor allem für kleinere Betriebe, dringend benötigten Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Auch einzelne Branchen sind stärker als andere von dieser Problematik betroffen.

## 8 Betriebliche Weiterbildung

Die Weiterbildung der Beschäftigten ist für Betriebe eine weitere Strategie zur Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften. Aus betrieblicher Sicht hat sie viele Vorteile: Es kann zeitnah auf bestehende Qualifizierungserfordernisse reagiert werden. Außerdem kann die Maßnahme inhaltlich wie zeitlich passgenau auf ganz konkrete Arbeitsplatzanforderungen zugeschnitten werden. Zur Realisierung von Qualifizierungsmaßnahmen greifen (zumeist größere) Betriebe auf eigene Bildungsangebote – wie Betriebsakademien – zurück. Externe Bildungsdienstleister halten ein vielfältiges Angebot vor bzw. können in enger Abstimmung mit dem Betrieb bedarfsgerechte Angebote entwickeln.

Den Betrieben stehen verschiedene Fördermöglichkeiten des Bundes und der Länder zur Verfügung. Am 01.01.2019 trat auf Bundesebene das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (das sogen. Qualifizierungschancengesetz) in Kraft. Damit wurde die Weiterbildungsförderung insbesondere für Beschäftigte erheblich ausgeweitet. Mit dem Gesetz wird auf die technisch-technologischen Veränderungen, insbesondere die Digitalisierung, reagiert: Rechtzeitige Weiterbildung und Qualifizierung sollen den Arbeitnehmer/-innen helfen, ihre Kompetenzen so fortzuentwickeln und anzupassen, dass sie dem Arbeitsmarkt weiterhin als Arbeits- bzw. Fachkraft zur Verfügung stehen können.

In Abgrenzung zu anderen Datenquellen werden im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die im ersten Halbjahr eines Jahres realisiert wurden. Es handelt sich um Maßnahmen, für die die Beschäftigten entweder freigestellt wurden und/oder für die der Betrieb die Kosten ganz oder teilweise übernommen hat.

### 8.1 WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE UND DER BESCHÄFTIGTEN

Die bereits in den Vorjahren erreichte hohe Weiterbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe und ihrer Beschäftigten hat sich 2019 erneut gesteigert, wodurch zumindest auf Beschäftigtenebene ein neuer Höchstwert ausgewiesen werden kann. Auch im Vergleich mit dem Durchschnitt ost- und westdeutscher Betriebe weist das Weiterbildungsgeschehen sachsen-anhaltischer Betriebe aktuell Höchstwerte aus.

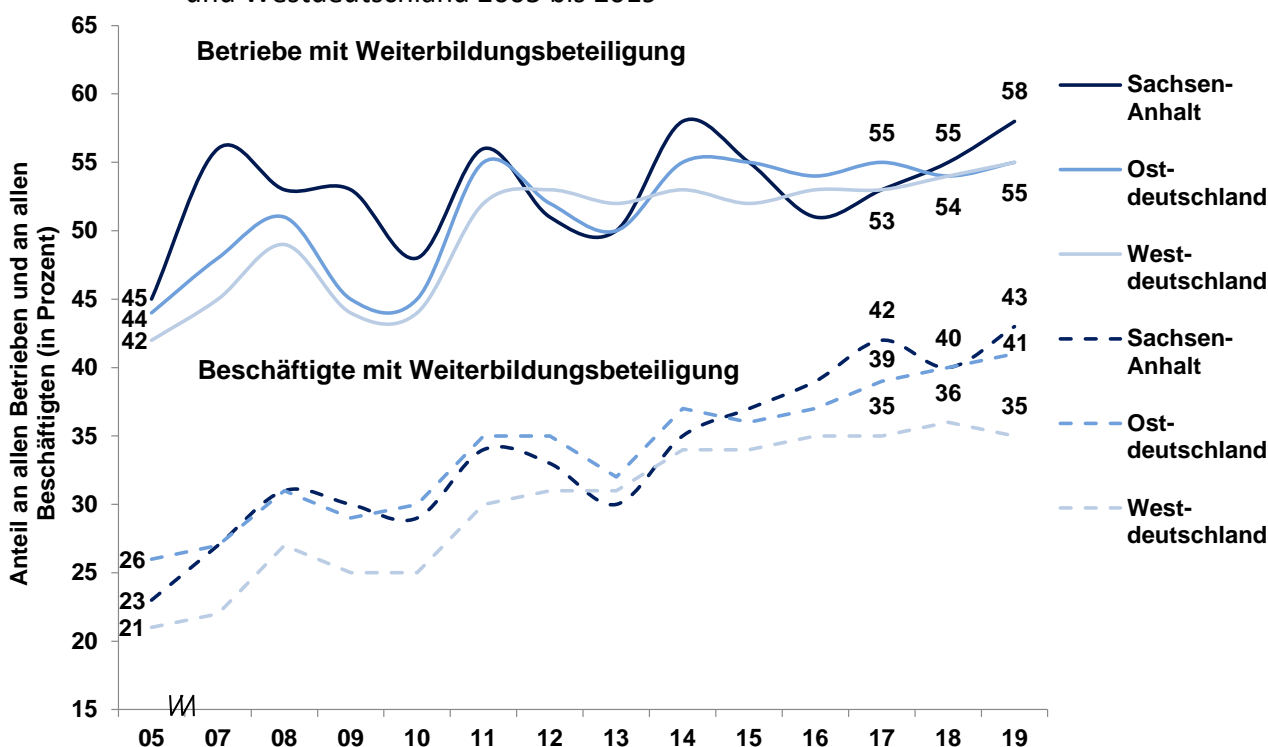
2019 unterbreiteten 58 % der Betriebe Sachsen-Anhalts ihren Beschäftigten Qualifizierungsangebote. Diese wurden von etwas mehr als zwei Fünfteln der Belegschaftsmitglieder in Anspruch genommen. Damit konnten beide Anteilswerte ggü. dem Vorjahr um jeweils 3 Prozentpunkte gesteigert werden. In Ostdeutschland beteiligten sich 55 % der Betriebe und 41 % der Mitarbeiter/-innen an Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung. In Westdeutschland waren es ebenfalls 55 % der Betriebe, aber mit 35 % etwas weniger Belegschaftsmitglieder.

In Bezug auf die Weiterbildungsquote, also den Anteil der an Weiterbildung beteiligten an allen Beschäftigten, ergibt sich derzeit für Sachsen-Anhalt ein Unterschied in Höhe von 8 Prozentpunkten zu Ungunsten westdeutscher Betriebe. Dieser Abstand nimmt seit einigen Jahren zu. Möglicherweise bieten die unterschiedlichen Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt und

Westdeutschland dafür einen Erklärungsansatz. Nach wie vor weisen die Betriebe Sachsen-Anhalts einen höheren Anteil von Tätigkeiten aus, für die eine formale Qualifikation als erforderlich erachtet wird. Gleichzeitig ist aus vorangegangenen Erhebungswellen bekannt, dass Fachkräfte häufiger in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden als Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten (vgl. auch Kapitel 8.2).

Längerfristig betrachtet gab es sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und in Westdeutschland eine spürbare Zunahme der betrieblichen Weiterbildung (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Allerdings sind Unterschiede in der Entwicklung des Anteils der Betriebe und der Weiterbildungsquote erkennbar: In Ost- wie Westdeutschland gab es zwischen 2005 und 2011 in der Tendenz einen spürbaren Anstieg weiterbildungsaktiver Betriebe, seitdem stagniert ihr Anteil weitgehend. In Sachsen-Anhalt ist diese Kennziffer insgesamt zwar etwas stärker von Schwankungen gekennzeichnet. Für die letzten drei Jahre ist allerdings eine starke Zunahme zu beobachten. Die Weiterbildungsquote ist demgegenüber seit 2005 überall kontinuierlich angestiegen. In den Betrieben werden somit immer mehr Mitarbeiter/-innen in Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung eingebunden.

Zwischen den einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft gibt es beachtliche Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsengagement. In Branchen wie dem Bereich Erziehung und Unterricht, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Öffentlichen Verwaltung lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen deutlich über dem Durchschnittswert. Für das Gesundheits- und Sozialwesen trifft das zugleich auf die Weiterbildungsquote zu. Andere Bran-

chen, wie insbesondere die Übrigen Dienstleistungen, sind wesentlich weniger weiterbildungsaktiv. Auch hier korrespondiert eine geringe betriebliche Weiterbildung mit einer ebenfalls geringen Weiterbildungsquote. In keiner anderen Branche war die Weiterbildungsquote niedriger (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	62	39
Baugewerbe	34	32
Handel und Reparatur	54	41
Unternehmensnahe Dienstleistungen	57	37
Erziehung und Unterricht*	96	45
Gesundheits- und Sozialwesen	82	60
Übrige Dienstleistungen	39	29
Öffentliche Verwaltung*	71	41
<b>Insgesamt</b>	<b>58</b>	<b>43</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Branchenbedingte Unterschiede hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten sind allerdings keine Spezifik Sachsens-Anhalts, sondern sind in Ost- und Westdeutschland in ähnlicher Weise zu beobachten. Das dürfte auf einige allgemeine Einflussfaktoren schließen lassen. Ein Grund könnte in der branchenspezifischen Bedeutung qualifizierter Arbeit liegen. Branchen mit einem hohen Anteil von Fachkräften haben ein stärkeres Interesse daran, die Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter/-innen an mögliche Veränderungen anzupassen. In jenen Bereichen, in denen die Erstellung von Gütern bzw. die Erbringung von Dienstleistungen weniger stark an das Vorhandensein von formalen Qualifikationen gebunden ist, dürfte das Interesse der Betriebe dagegen geringer sein. Das zeigt sich beispielsweise für Betriebe der Übrigen Dienstleistungen, die durch die geringste Weiterbildungsquote kennzeichnend sind und in denen der Anteil der Fachkräfte hier mit ca. 59 % um rund 25 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt liegt. Branchenspezifische Vorschriften zur regelmäßigen Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen könnten ein weiterer Einflussfaktor sein.

Ob ein Betrieb seine Belegschaftsmitglieder qualifiziert, hängt ebenfalls mit der Betriebsgröße zusammen. In der Regel gilt: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger führt er entsprechende Maßnahmen durch. Unter den Großbetrieben engagieren sich auf diesem Gebiet nahezu alle Betriebe. Unter den Kleinstbetrieben ist es fast die Hälfte. Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten fallen die Unterschiede zwischen größeren und kleineren Betrieben hingegen wesentlich geringer aus, wobei aber auch hier größere Betriebe anteilig etwas mehr Mitarbeiter/-innen qualifizieren als kleinere (vgl. Tabelle 24).



Tabelle 24: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	49	38
10 bis 49 Beschäftigte	75	44
50 bis 249 Beschäftigte	94	45
ab 250 Beschäftigte	94	43
<b>Insgesamt</b>	<b>58</b>	<b>43</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

### FREISTELLUNG UND KOSTENÜBERNAHME DURCH DEN BETRIEB

Das IAB-Betriebspanel bietet auch Informationen darüber, inwieweit der Betrieb seine Beschäftigten für die Teilnahme an Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung freistellt und inwieweit er die Beschäftigten an den Kosten der Qualifizierung beteiligt.

Sachsen-Anhalts Betriebe förderten die Weiterbildung ihrer Beschäftigten im ersten Halbjahr 2019 überwiegend in der Arbeitszeit (78 % der Betriebe). Mit 15 % organisierte nur eine relativ kleine Gruppe von Betrieben Qualifizierungsmaßnahmen teilweise in der Arbeits- und in der Freizeit. Ausschließlich in der Freizeit erfolgte die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen in lediglich 4 % der weiterbildungsaktiven Betriebe. Ähnliche Relationen sind auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen, wenngleich dort mit 73 bzw. 74 % anteilig etwas weniger Betriebe Fort- und Weiterbildung ausschließlich während der Arbeitszeit durchführen.

Längerfristig betrachtet findet die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten in immer mehr Betrieben in der Arbeitszeit statt. Das dürfte betriebliche Fort- und Weiterbildung auch aus Sicht der Beschäftigten attraktiver machen. Im Gegenzug verringerte sich der Anteil jener Betriebe, die für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten teilweise die Arbeits- und teilweise die Freizeit nutzten (vgl. Tabelle 25). In Ost- und Westdeutschland sind diese Veränderungen ebenfalls festzustellen.

Tabelle 25: Zeiten der Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben mit Fort- und Weiterbildung in Sachsen-Anhalt 2005, 2011, 2015 und 2019

Zeitpunkt der Weiterbildung	2005	2011	2015	2019
	%			
Während der Arbeitszeit	52	60	73	78
Teilweise in der Arbeitszeit	38	30	22	15
Ausschließlich in der Freizeit	8	8	4	4
Unterschiedlich	2	2	1	3
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005, 2011, 2015 und 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Zwischen den Branchen lassen sich Unterschiede beobachten: Interessanterweise bestehen diese auch zwischen den drei Branchen mit der höchsten Weiterbildungsbeteiligung. Während in der Öffentlichen Verwaltung nahezu alle Betriebe und Einrichtungen ihre Mitarbeiter/-innen ausschließlich in der Arbeitszeit qualifizierten, traf dies für den Bereich Erziehung und Unterricht sowie auf das Gesundheits- und Sozialwesen auf unterdurchschnittliche 70 bzw. 57 % der Betriebe

zu. Es bestehen auch Unterschiede zwischen den Branchen des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors (91 vs. 75 %). Kleinere Unterschiede bestehen hingegen zwischen den Betriebsgrößenklassen: Großbetriebe stellen ihre Beschäftigten zum Zwecke der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen etwas häufiger frei als Kleinstbetriebe (83 vs. 78 %).

Ebenfalls 78 % der Betriebe übernahmen im ersten Halbjahr 2019 vollständig die Finanzierung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen. In rund 13 % der Betriebe wurden die Kosten allerdings vollständig von den Beschäftigten getragen. 6 % der weiterbildungsaktiven Betriebe teilten sich die Kosten mit den Teilnehmenden. Für Ost- und Westdeutschland gelten auch hierbei ähnliche Relationen.

Der Anteil der Betriebe, die die Kosten für die Maßnahmen vollständig übernehmen, hat sich in Sachsen-Anhalt seit 2005 leicht erhöht (vgl. Tabelle 26). In Ostdeutschland ist er demgegenüber relativ stabil geblieben, in Westdeutschland hat er ebenfalls leicht zugenommen.

Tabelle 26: Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten in Betrieben mit Fort- und Weiterbildung in Sachsen-Anhalt 2005, 2011, 2015 und 2019

Beteiligung der Beschäftigten	2005	2011	2015	2019
	%			
Vollständig	15	27	9	13
Teilweise	9	12	4	6
Nein, gar nicht	72	60	86	78
Unterschiedlich	4	1	1	3
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005, 2011, 2015 und 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

In der Öffentlichen Verwaltung wurden die Kosten nahezu ausschließlich von den Einrichtungen und Betrieben getragen (97 %). Im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil dieser Betriebe allerdings deutlich unter dem Durchschnitt (73 bzw. 64 %). In den Übrigen Dienstleistungen, also dem Bereich mit dem geringsten Weiterbildungsengagement der Betriebe, lag der Anteil der Betriebe mit vollständiger Kostenübernahme zwar bei 71 %, damit allerdings ebenfalls unterhalb des Landesdurchschnitts. Zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen gab es nur sehr geringe Unterschiede. In der Gruppe der Kleinstbetriebe belief sich der Anteil der Betriebe, die ihre Beschäftigten nicht an den Kosten beteiligten, auf 76 %, unter den Großbetrieben waren es 75 %.

Die hohen Anteile der Betriebe, die sich an der Freistellung bzw. an der Kostenübernahme beteiligen, lassen vermuten, dass auch der Anteil jener Betriebe relativ hoch ist, die ihre Beschäftigten zwecks Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme sowohl freistellen als auch komplett die Kosten dafür tragen. Die Datenauswertung zeigt, dass dies derzeit auf 63 % aller weiterbildungsaktiven Betriebe in Sachsen-Anhalt zutrifft. Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich dieser Anteil deutlich erhöht (2005: 42 %). In Ost- und Westdeutschland sind sehr ähnliche Trends zu beobachten. Damit zeigt die Entwicklung auch aus dieser Perspektive: Betriebliche Fort- und Weiterbildung hat aus Sicht der Betriebe an Bedeutung gewonnen. Es ist zu vermuten, dass die Arbeitgeber einerseits durch eine Zunahme der Freistellung der Beschäftigten von der Arbeit wie auch einer vollständigen Kostenübernahme zusätzliche Anreize für ihre Mitarbeiter/-innen schaffen wollen, sich an Qualifizierungsmaßnahmen zu beteiligen. Andererseits könnte es die Attraktivität dieser

Betriebe als potenzielle Arbeitgeber erhöhen und als ein Instrument zur Gewinnung von Arbeits- und Fachkräften genutzt werden.

## 8.2 WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG EINZELNER BESCHÄFTIGTEN-GRUPPEN

Das IAB-Betriebspanel bietet Daten zur Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Beschäftigtengruppen. Das betrifft zum einen den Vergleich zwischen Frauen und Männern und zum anderen zwischen Arbeitskräften, die einfache und qualifizierte Tätigkeiten verrichten. Im Unterschied zu den vorangegangenen Ausführungen beziehen sich die nachfolgenden Angaben auf alle Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen.

### WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Vorangegangene Erhebungswellen zeigten, dass weibliche Beschäftigte in größerem Umfang von betrieblich unterstützter Fort- und Weiterbildung profitieren als Männer. Dieser Befund wird von der aktuellen Befragung erneut bestätigt. Das lässt sich einerseits am Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden in Sachsen-Anhalt belegen, der 2019 bei 52 % lag. Andererseits wird das anhand der Weiterbildungsquote deutlich, die sich für Frauen auf 47% und für Männer auf 39 % belief. Auch in Ost- und Westdeutschland ist die Weiterbildungsquote von Frauen mit 45 bzw. 38 % höher als die von Männern (37 bzw. 33 %).

Die Angaben zur Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten zwischen 2005 bis 2019 verweisen auf einen deutlichen Anstieg der Weiterbildungsquote aller Beschäftigten (vgl. Kapitel 8.1). Wird diese Kennziffer durch geschlechterdifferenzierte Angaben ergänzt, so zeigt sich eine Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung sowohl von Frauen als auch von Männern. Dabei ist der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsbeteiligten über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg relativ stabil geblieben. Dass Frauen häufiger als Männer an Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung beteiligt sind, dürfte vor allem auf strukturelle Einflussfaktoren verweisen. Werden die drei besonders weiterbildungsaktiven Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft betrachtet, so zeigt sich, dass der Anteil der Frauen an den Beschäftigten hier jeweils deutlich oberhalb des Durchschnittswertes (47 %) liegt. Mit 78 % ist er im Gesundheits- und Sozialwesen derzeit am höchsten. In der Öffentlichen Verwaltung erreicht er 72 %, im Bereich Erziehung und Unterricht zwei Drittel.

Wie gestaltet sich die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen? Von jenen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft, die sich durch besonders hohe Weiterbildungsquoten auszeichnen, profitierten 2019 lediglich im Gesundheits- und Sozialwesen sowohl Frauen als auch Männer überdurchschnittlich häufig von Weiterbildung. Im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Öffentlichen Verwaltung profitierten Frauen unter-, Männer hingegen überdurchschnittlich von betrieblichen Maßnahmen. Bei den Übrigen Dienstleistungen waren Frauen wie Männer gleichermaßen unterdurchschnittlich beteiligt, wobei auch die Quote der Frauen höher lag. Gleichzeitig gibt es Bereiche, in der sich die Quoten beider Geschlechter sehr ähneln – das gilt insbesondere für das Verarbeitende Gewerbe

sowie den Bereich Handel und Reparatur (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Männern und Frauen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019

Branche	Weiterbildungsquote			Frauenanteil an allen Weiterbildungsteilnehmenden
	Insgesamt	Frauen	Männer	
%				
Verarbeitendes Gewerbe	39	39	40	25
Baugewerbe	32	25	33	9
Handel und Reparatur	41	42	41	55
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	41	34	52
Erziehung und Unterricht*	45	45	46	65
Gesundheits- und Sozialwesen	60	63	49	82
Übrige Dienstleistungen	29	32	25	67
Öffentliche Verwaltung*	41	40	45	70
<b>Insgesamt</b>	<b>43</b>	<b>47</b>	<b>39</b>	<b>52</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Im ersten Halbjahr 2019 war die Weiterbildungsquote in Kleinstbetrieben etwas geringer als in Großbetrieben. Mit Ausnahme der Großbetriebe lag die Weiterbildungsquote von Frauen über jener der Männer (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Männern und Frauen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019

Betriebsgrößenklasse	Weiterbildungsquote			Frauenanteil an allen Weiterbildungsteilnehmenden
	Insgesamt	Frauen	Männer	
%				
1 bis 9 Beschäftigte	38	43	33	53
10 bis 49 Beschäftigte	44	48	41	46
50 bis 249 Beschäftigte	45	53	38	55
ab 250 Beschäftigte	43	43	43	52
<b>Insgesamt</b>	<b>43</b>	<b>47</b>	<b>39</b>	<b>52</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

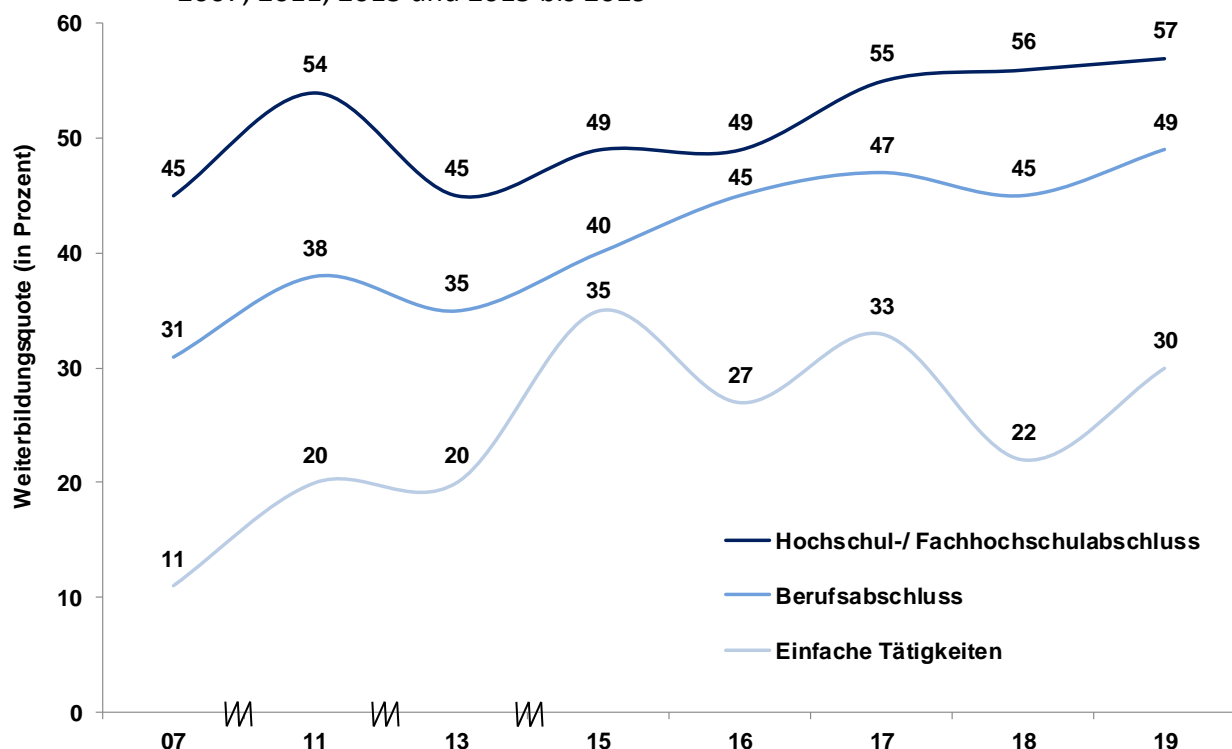
## WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG VON BESCHÄFTIGTEN MIT EINFACHEN UND QUALIFIZIERTEN TÄTIGKEITEN

Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten differiert nach der verrichteten Tätigkeit, das heißt nach den qualifikatorischen Anforderungen des Arbeitsplatzes. Die Weiterbildungsquoten von Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, sind mit 49 bzw. 57% wesentlich höher ggü. Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten (30 %). Die Befunde bestätigen damit die Erfahrungen der Vorjahre, wonach Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten investieren, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufwei-

sen. Auch das ist ein Befund, der auf Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zutrifft.

Das IAB-Betriebspanel bietet die Möglichkeit, die Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen seit dem Jahr 2007 nachzuvollziehen. Die verfügbaren Daten zeigen eine Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung aller drei der hier relevanten Tätigkeitsgruppen, also nicht nur für Fachkräfte, sondern sie trifft zugleich auf Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen zu. Gegenüber 2007 hat sich die Weiterbildungsquote von Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, nahezu verdreifacht. Offenbar haben die Betriebe angesichts zunehmender Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs (vgl. Kapitel 6) die Potenziale auch jener Arbeitskräfte erkannt, die bislang einfache Tätigkeiten ausüben. Die beachtliche Steigerung hängt möglicherweise zugleich auch damit zusammen, dass viele einfache Tätigkeiten, u. a. durch den zunehmenden Einsatz digitaler Technologien, anspruchsvoller geworden sind. Gleichwohl ist der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an Weiterbildungsmaßnahmen nach wie spürbar geringer als der Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine Ausbildung voraussetzen. Denn mit dem tendenziell gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe sind auch die Weiterbildungsquoten der qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten gestiegen. Die Unterschiede zwischen den drei Tätigkeitsgruppen haben sich zwar in den letzten Jahren verringert, sie sind aber nach wie vor beträchtlich (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 2007, 2011, 2013 und 2015 bis 2019



In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007, 2011, 2013 und 2015 bis 2019.

Die Bedeutung der verrichteten Tätigkeiten für das Weiterbildungsengagement der Betriebe zeigt sich auch im Vergleich der Betriebe, in denen ausschließlich Einfacharbeitsplätze existieren, in denen sowohl einfache als auch qualifizierte Tätigkeiten und in denen ausschließlich qualifizierte

Tätigkeiten verrichtet werden. In Betrieben, in denen nur Arbeitsplätze für Un- und Angelernte vorhanden sind, sind sowohl der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung als auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten am niedrigsten. In Betrieben, in denen ausschließlich Fachkräfte beschäftigt sind, ist die Weiterbildungsquote der Beschäftigten am höchsten (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben nach Art der verrichteten Tätigkeit in Sachsen-Anhalt 2019

Betriebe mit ...	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
ausschließlich Einfacharbeitsplätzen	23	36
einfachen und qualifizierten Tätigkeiten	63	37
ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten	60	51
<b>Insgesamt</b>	<b>58</b>	<b>43</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

### BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG ALS EINE STRATEGIE ZUR DECKUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS

Eingangs dieses Kapitels wurde Weiterbildung als eine wichtige Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs herausgestellt. Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass die Betriebe heute weiterbildungsaktiver sind als früher. Ferner werden Fachkräfte stärker an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt als Arbeitskräfte, die einfache Tätigkeiten ausüben. Das lässt indirekte Rückschlüsse auf die Bedeutung betrieblicher Weiterbildung als Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu.

Erstmals im Rahmen der Befragungswelle des Jahres 2018 wurden Befunde zum Zusammenhang zwischen dem Fachkräftebedarf und dem Weiterbildungsengagement der Betriebe vorgelegt. Auch die aktuelle Welle ging dieser Frage nach und kann den Befund des Vorjahres zum Teil bestätigen. Mit 70 % war der Anteil der Fachkräfte suchenden Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen höher als im Durchschnitt aller sachsen-anhaltischen Betriebe (58 %). Allerdings unterschied sich die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in der Gruppe der Betriebe mit Fachkräftebedarf nicht von der entsprechenden Kennziffer aller Betriebe (jeweils 43 %).

**Fazit:** Weiterbildung ist für die Betriebe Sachsen-Anhalts von großer und auch aktuell weiter wachsender Bedeutung. Mehr Beschäftigte denn je beteiligen sich an solchen Maßnahmen. Das zeugt davon, dass für die Betriebe die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/-innen eine wichtige Strategie zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs ist. Vom gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe profitieren inzwischen alle Beschäftigtengruppen. Die Betriebe investieren dabei zwar auch weiterhin vorrangig in ihre bereits gut qualifizierten Mitarbeiter/-innen, dennoch hat sich in den letzten Jahren die Weiterbildungsquote der Gruppe der Un- und Angelernten besonders stark erhöht. Damit scheinen die Betriebe zunehmend gerade auch auf das Potenzial dieser Personengruppe zu setzen. Das könnte mehrere Gründe haben: In den letzten Jahren ist der Anteil dieser Beschäftigtengruppe in Sachsen-Anhalt wieder angestiegen. Unter den Bedingungen der Digitalisierung ist davon auszugehen, dass einfache Arbeit ebenfalls anspruchsvoller geworden ist und verstärkt qualifikatorischen Input benötigt, um den Herausforderungen gerecht werden zu können. Um möglicherweise insbesondere dieser Beschäftigtengruppe Zugänge zu betrieblicher Weiterbildung zu erleichtern, unterstützen die Betriebe die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-



innen zunehmend durch Freistellung von der Arbeit. Zugleich entbindet der Großteil der Betriebe Weiterbildungsteilnehmende von den damit verbundenen Kosten. Damit dürfte die Attraktivität der Betriebe, die das Weiterbildungsengagement ihrer Belegschaft auf diese Weise unterstützen, auch aus der Perspektive von Fachkräften zunehmen.

## 9 Sozialpartnerschaftliche Kooperation

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von sozialpartnerschaftlichen Kooperationen zwischen Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen geprägt. Auf betrieblicher Ebene wird diese Partnerschaft durch die Betriebsräte (bzw. Personalräte im Öffentlichen Dienst) als Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innenseite realisiert. Auf überbetrieblicher Ebene einigen sich beide Partner auf verbindliche betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden.

Das Vorhandensein eines Betriebsrates bzw. Tarifvertrages kann aus Sicht der (potenziellen) Beschäftigten die Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber erhöhen: Über einen Betriebsrat können die Beschäftigten die betrieblichen Arbeitsbedingungen mitgestalten; dank einer Tarifbindung ist die minimale Lohnhöhe fixiert, häufig auf einem überdurchschnittlichen Niveau. Indem er sich am System der sozialpartnerschaftlichen Kooperation beteiligt, kann ein Betrieb somit seine Position im Wettbewerb um Fachkräfte verbessern.

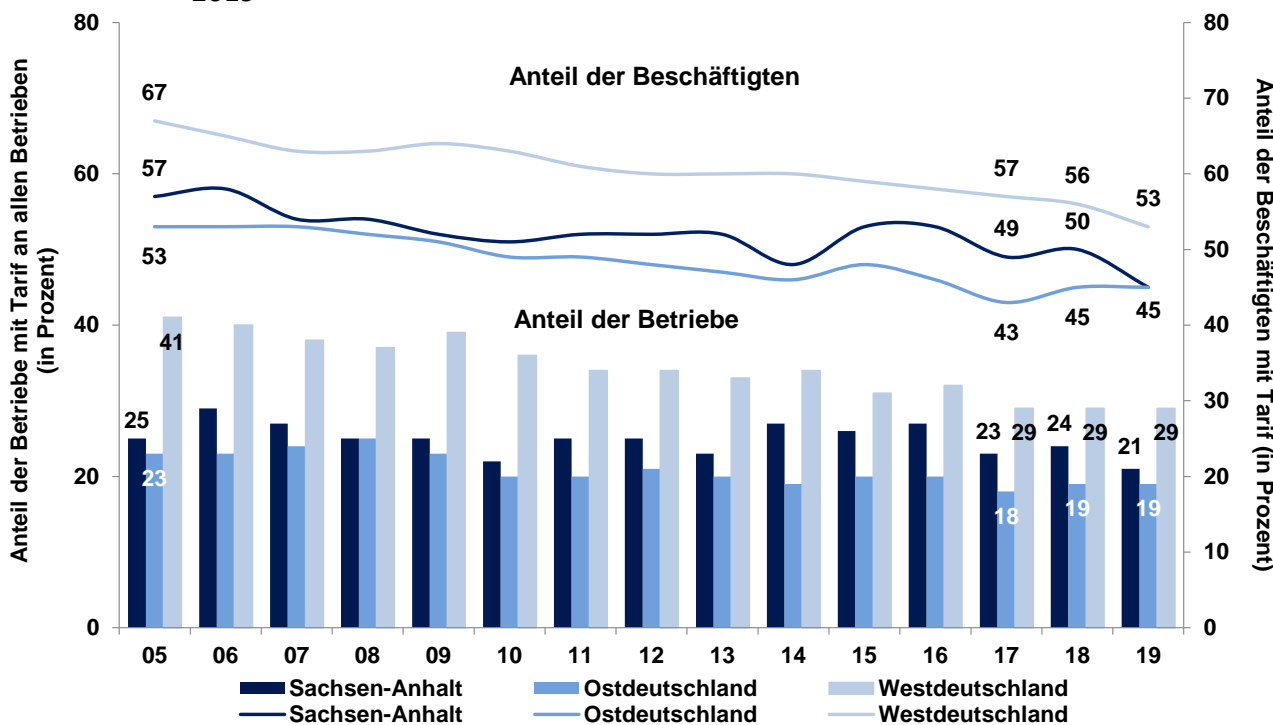
### 9.1 TARIFBINDUNG

2019 war gut jeder fünfte Betrieb in Sachsen-Anhalt tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete mit 45 % knapp die Hälfte aller Beschäftigten. Gegenüber dem Vorjahr ist in Sachsen-Anhalt ein beachtlicher Rückgang der Tarifbindung festzustellen. Hinsichtlich des Anteils der Betriebe belief er sich auf 3 Prozentpunkte, in Bezug auf die Beschäftigten waren es 5 Prozentpunkte. Insgesamt werden für die Tarifbindung sachsen-anhaltischer Betriebe somit Tiefstwerte ausgewiesen. Das gilt sowohl für den Anteil tarifgebundener Betriebe als auch für den Anteil der in diesen Betrieben Beschäftigten. Wies das Bundesland Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren im ostdeutschen Ländervergleich vielfach die stärkste Tarifbindung aus, so hat sich diese Position infolge des aktuellen Rückgangs relativiert.

Dennoch liegt der Beschäftigtenanteil sachsen-anhaltischer tarifgebundener Betriebe aktuell noch um 2 Prozentpunkte über dem ostdeutschen Durchschnitt, und der Anteil der Betriebe entspricht diesem. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Ostdeutschland zwar nicht weiter gesunken, mit 19 % tarifgebundener Betriebe und 45 % der Beschäftigten in diesen Betrieben liegt sie aber dennoch unter den Anteilswerten früherer Jahre. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine Besonderheit Sachsens-Anhalts oder der ostdeutschen Länder, sondern bundesweit zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland jedoch anteilig nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden (vgl. Abbildung 38).



Abbildung 38: Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Die Spanne reicht von 6 bis 81 % auf der betrieblichen und von 10 bis 87 % auf der Beschäftigtenebene (vgl. Tabelle 30). Die mit Abstand höchste Tarifbindung weisen Einrichtungen und Betriebe der Öffentlichen Verwaltung aus.

Tabelle 30: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019

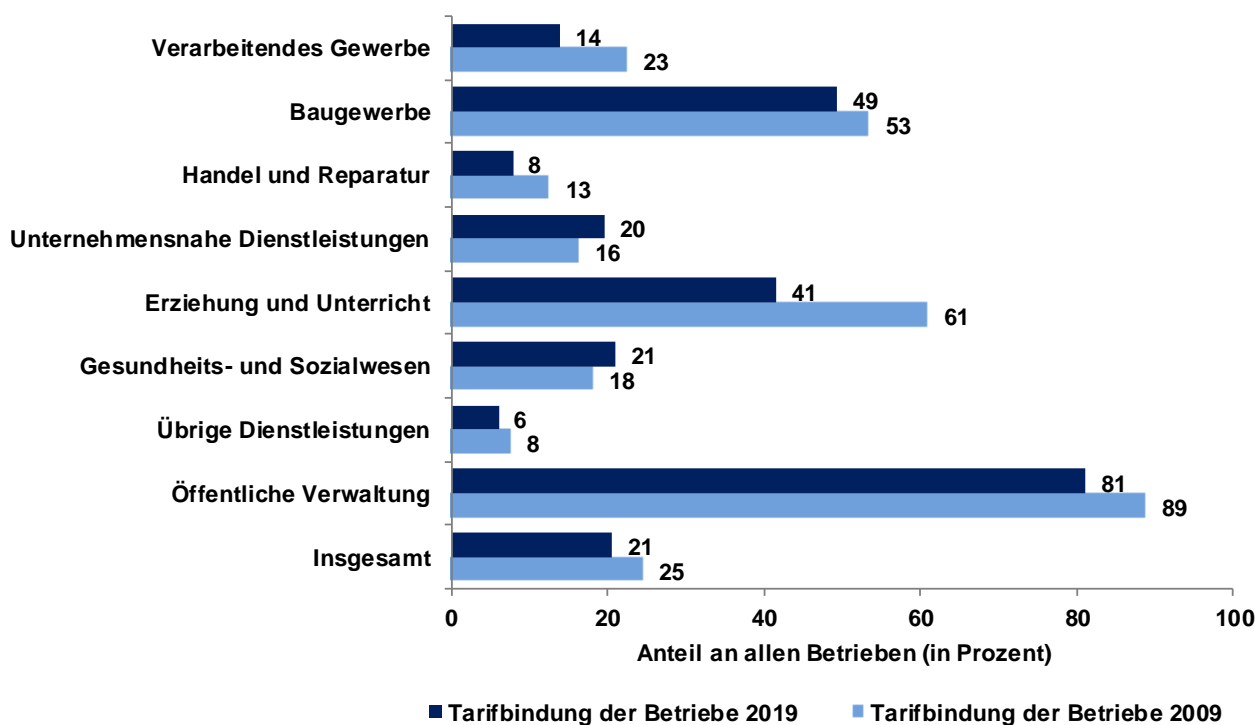
Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	10	23
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	33	78
Verarbeitendes Gewerbe	14	41
Baugewerbe	49	55
Handel und Reparatur	8	31
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	25
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	21	64
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	47
Erziehung und Unterricht*	41	45
Gesundheits- und Sozialwesen	21	47
Übrige Dienstleistungen	6	10
Organisationen ohne Erwerbszweck*	54	73
Öffentliche Verwaltung*	81	87
<b>Insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>45</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Von einer Abschwächung der Tarifbindung ist nicht nur die Gesamtwirtschaft Sachsen-Anhalts betroffen, sondern sie schlägt sich auch auf Ebene der einzelnen Branchen nieder. Mit Blick auf die letzten 10 Jahre, also seit 2009, zeigt sich der stärkste Rückgang der Tarifbindung unter den vier beschäftigungsstarken Branchen – gemessen am Anteil tarifgebundener Betriebe – für das Verarbeitende Gewerbe. Auch der Bereich Handel und Reparatur war von einer Verringerung betroffen. Diese Branche weist unter den hier betrachteten vier die geringste Tarifbindung aus. Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie des Gesundheits- und Sozialwesens hatten hingegen leichte Zuwächse zu verzeichnen. Damit sind sie zugleich die beiden einzigen Branchen, deren Tarifbindung sich im Betrachtungszeitraum positiv entwickelt hat (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Entwicklung der Tarifbindung nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2009 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 und 2019.

## UNTERSCHIEDE ZWISCHEN TARIFGEBUNDENEN UND NICHT TARIFGEBUNDENEN BETRIEBEN

Was unterscheidet tarifgebundene von nicht tarifgebundenen Betrieben? Zunächst einmal ist es die Größe: Größere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als kleinere. Das gilt sowohl für den Anteil tarifgebundener Betriebe als auch für die Tarifbindung auf Ebene der Beschäftigten (vgl. Tabelle 31). Mit der stärkeren Tarifgebundenheit größerer Betriebe erklärt sich auch, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 45 % deutlich höher liegt als die betriebliche Reichweite (21 %).

Tabelle 31: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019

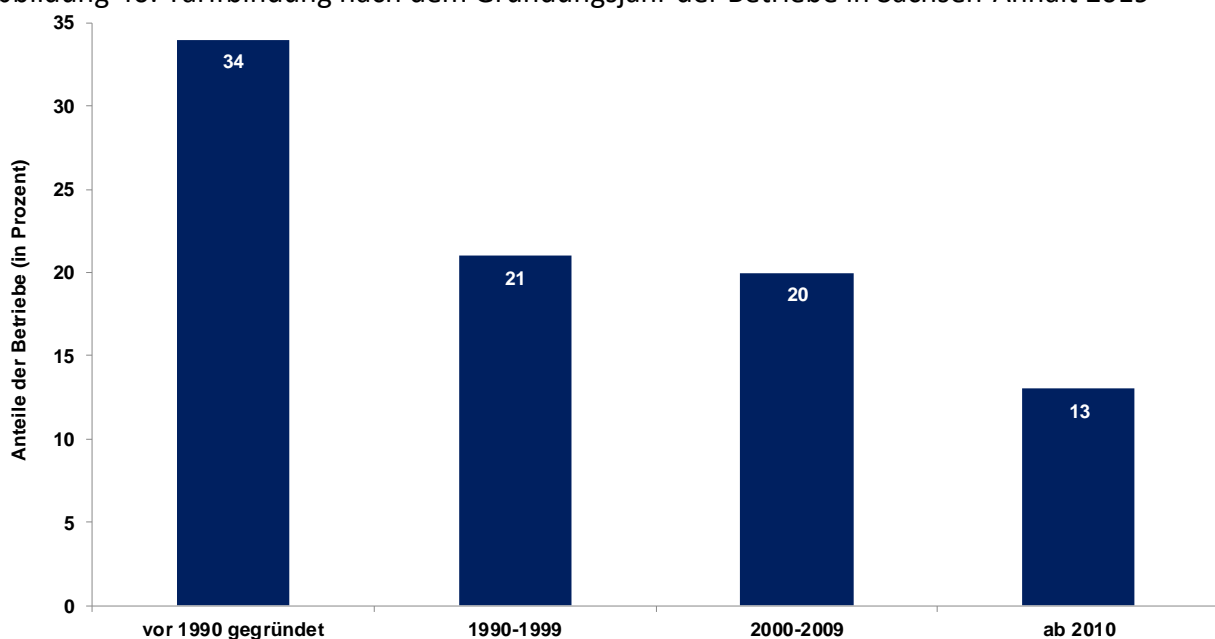
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	16	18
10 bis 49 Beschäftigte	25	26
50 bis 249 Beschäftigte	51	53
ab 250 Beschäftigte	72	75
<b>Insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>45</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Tarifgebundene Betriebe weisen zudem einen etwas höheren Anteil qualifizierter Arbeitskräfte auf: Hier arbeiten 85 % der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern. Im Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Betriebe liegt der Anteil der Fachkräfte bei 84 %, in nicht tarifgebundenen bei 82 %. Der entscheidende Unterschied zeigt sich dabei bei Beschäftigten mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss: In tarifgebundenen Betrieben beträgt der Anteil 15 %, im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft sind es 12 %, aber in nicht tarifgebundenen Betrieben sind es lediglich 9 %.

Schließlich stellt das Alter eines Betriebes einen Einflussfaktor dar, denn ältere Betriebe sind tendenziell häufiger tarifgebunden als jüngere: Während unter den Betrieben, die nach 2010 gegründet wurden, nur 13 % tarifgebunden sind, sind es unter den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, 34 % (vgl. Abbildung 40).<sup>38</sup>

Abbildung 40: Tarifbindung nach dem Gründungsjahr der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

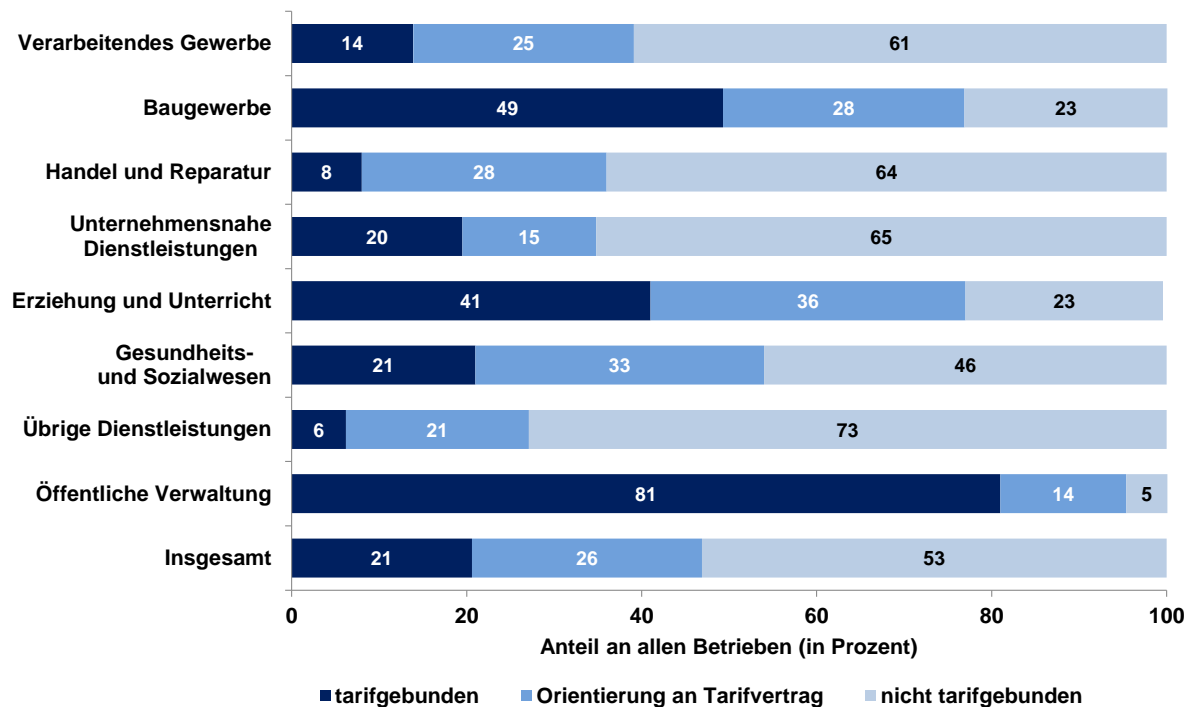
<sup>38</sup> Vgl. auch Kohaut, S.; Ellguth, P.: Branchentarifvertrag: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008.

Diese Unterschiede hängen wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, denn ältere Betriebe haben in der Regel mehr Beschäftigte als jüngere. Allerdings erklärt der Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Betriebsalter auch einen Teil der insgesamt geringeren Tarifbindung in Sachsen-Anhalt, da es hier deutlich weniger Betriebe im Vergleich zu Westdeutschland gibt, die bereits vor 1990 gegründet wurden (vgl. Kapitel 3.3).

### ORIENTIERUNGSFUNKTION VON TARIFVERTRÄGEN

Wenngleich die große Mehrzahl der sachsen-anhaltischen Betriebe – nämlich 79 % – aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden ist, gab dennoch jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (33 %) an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind 26 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe mit 26 % der Beschäftigten des Landes. In Ostdeutschland liegen diese Anteile bei 28 bzw. 23 %. In Westdeutschland gaben mit 41 % hingegen deutlich mehr der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren, was 30 % aller westdeutschen Betriebe mit 24 % der Beschäftigten entspricht. Werden die formal tarifgebundenen und die nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betriebe zusammengefasst, so erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen in Sachsen-Anhalt auf insgesamt 47 % der Betriebe und 71 % der Beschäftigten. In Ostdeutschland werden mit 47 % der Betriebe und 68 % der Beschäftigten aktuell sehr ähnliche Werte erreicht. In Westdeutschland fällt der Wirkungsbereich von Tarifbindungen mit 58 % der Betriebe und 78 % der Beschäftigten allerdings deutlich höher aus, was sich vor allem aus dem dort höheren Anteil formal tarifgebundener Betriebe erklärt.

Abbildung 41: Tarifbindung und Tariforientierung nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019

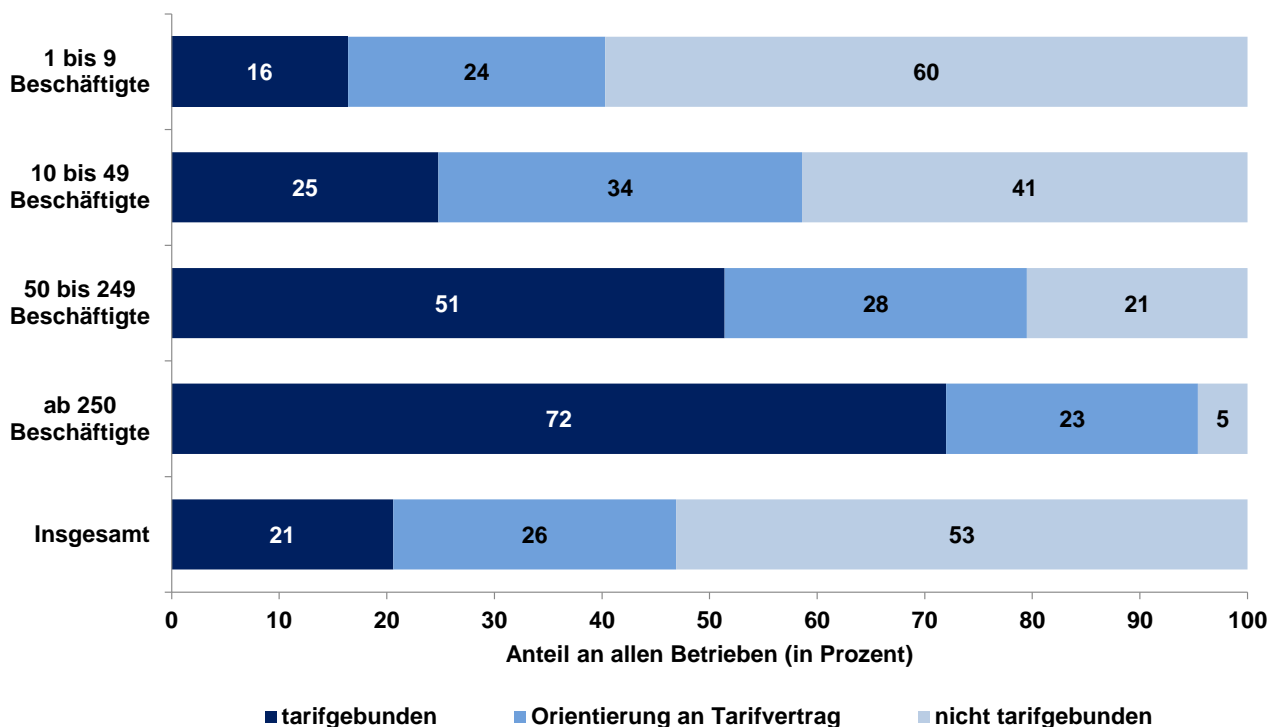


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

In Branchen, die traditionell eine stärkere Tarifbindung aufweisen, orientieren sich nicht tarifgebundene Betriebe tendenziell häufiger an Tarifverträgen als in Branchen mit geringer Tarifbindung. So gaben im Baugewerbe mehr als die Hälfte und im Bereich Erziehung und Unterricht mehr als drei Fünftel der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Damit sind in diesen beiden Branchen die Anteile der Betriebe, die weder einer Tarifbindung unterliegen, noch sich an entsprechend geltenden Regelungen orientieren mit jeweils 23 % relativ gering (vgl. Abbildung 41).

Unter den Kleinst- bzw. Kleinbetrieben orientieren sich anteilig jeweils deutlich mehr Betriebe hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Tarifvertrag als selbst tariflich gebunden sind. Allerdings zahlen weiterhin rund drei Fünftel der Kleinst- und ca. zwei Fünftel der Kleinbetriebe Löhne und Gehälter unabhängig von Branchentarifverträgen (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

## 9.2 BETRIEBSRÄTE

Die innerbetriebliche Dimension der sozialpartnerschaftlichen Kooperation besteht in der Etablierung und Einbindung von Betriebs- bzw. (im Öffentlichen Dienst) Personalräten. Diese Gremien gelten damit neben Tarifverträgen als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. In Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmer/-innen, also in 54 % der Betriebe Sachsen-Anhalts ist die Einrichtung eines Betriebs-

rats rechtlich möglich.<sup>39</sup> Tatsächlich gibt es aber nur in 6 % der Betriebe einen Betriebsrat. In Ost- und Westdeutschland liegt der Anteil jeweils bei 8 %. Wird die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist, beschränkt, so ergibt sich eine Abdeckung von 11 % (Ost- und Westdeutschland: jeweils 12 %).

Bei Betrieben mit Betriebsrat handelt es sich v. a. um größere Betriebe. In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten stellt ein Betriebsrat eher die Ausnahme dar. Aus diesem Grund fällt die Beschäftigtenreichweite von Betrieben mit Betriebsräten mit 42 % deutlich höher aus als die betriebliche Reichweite (vgl. Tabelle 32). Das trifft auch auf Ost- und Westdeutschland zu (43 bzw. 47 %)

Tabelle 32: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Betriebs-/Personalrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	4	4
10 bis 49 Beschäftigte	9	12
50 bis 249 Beschäftigte	46	53
ab 250 Beschäftigte	81	78
<b>Insgesamt</b>	<b>11</b>	<b>42</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Teilgesamtheit: nur Betriebe mit mind. fünf Beschäftigten (denn die Einrichtung eines Betriebsrats ist erst ab einer Zahl von fünf ständig Beschäftigten zulässig).

Mit Abstand am weitesten sind Personalräte in der Öffentlichen Verwaltung verbreitet (61 %), auch im Bereich Erziehung und Unterricht ist das häufiger als im Durchschnitt der Fall (41 %). Überdurchschnittlich oft sind sie mit 13 % auch im Verarbeitenden Gewerbe zu finden. Hierbei handelt es sich um Branchen, deren durchschnittliche Betriebsgröße weit oberhalb des Durchschnitts liegt.

In älteren Betrieben sind Betriebsräte deutlich weiter verbreitet als in jüngeren Betrieben: So haben 18 % der Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden einen Betriebsrat, aber nur 2 % aller ab dem Jahr 2000 gegründeten Betriebe. Auch das dürfte sich weitgehend aus einem Größeneffekt erklären, denn ältere Betriebe beschäftigen im Schnitt mehr Mitarbeiter/-innen als jüngere.

## KERNZONE DES DUALEN SYSTEMS

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sog. Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.<sup>40</sup> Diese Kernzone ist sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland sehr klein: Sie umfasst in Sachsen-Anhalt 5 % und in Ost- wie Westdeutschland jeweils nur 6 % der Betriebe. Werden ausschließlich Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten betrachtet – denn nur diese können aufgrund der rechtlichen Vorgaben in die Kernzone fallen –, erhöht sich der Anteil leicht. Er liegt in Sachsen-Anhalt dann bei 8 % und in Ost- und Westdeutschland jeweils bei 9 %. In den Betrieben, die in diese Kernzone

<sup>39</sup> Vgl. § 1 BetrVG.

<sup>40</sup> Vgl. auch Ellguth / Kohaut (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2017. WSI-Mitteilungen, Vol. 71 (4), S. 299–306.

fallen, sind in Sachsen-Anhalt 29 %, in Ostdeutschland 31 % und in Westdeutschland 35 % der Beschäftigten tätig.

**Fazit:** Die Tarifbindung ist seit längerer Zeit bundesweit rückläufig. In Sachsen-Anhalt hat sie allerdings vor allem aktuell an Boden verloren; die Tarifbindung ist so niedrig wie noch nie. Damit hat sich die Schere zu Westdeutschland weiter geöffnet; dort unterliegen damit weiterhin anteilig spürbar mehr Betriebe und Beschäftigte der Tarifbindung. Auffällig ist, dass insbesondere kleinere und jüngere Betriebe nicht in die Tarifbindung eintreten. Bei ersteren hängt das zum großen Teil auch mit rechtlichen Gegebenheiten zusammen, bei letzteren vermutlich ebenfalls, aber nicht nur. Betriebsräte als zweite Säule der sozialpartnerschaftlichen Kooperation sind in der Wirtschaft nur wenig verbreitet.

## 10 Löhne und Gehälter

Das betriebliche Lohnniveau bestimmt maßgeblich die Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber. Attraktive Löhne und Gehälter können für Betriebe ein wirksames Instrument sein, um neue Beschäftigte anzuziehen und bestehende Beschäftigte zu halten. Daher liegt hierin eine zentrale „Stellschraube“ zur Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs.

### 10.1 LÖHNE UND GEHÄLTER

Im Juni 2019 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst<sup>41</sup> in Sachsen-Anhalt über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 2.770 Euro je Vollzeitbeschäftigten<sup>42</sup>. Der westdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst lag bei rund 3.340 Euro. Im Vergleich zum Vorjahr ist der durchschnittliche Verdienst einer bzw. eines in Sachsen-Anhalt Beschäftigten allerdings nicht angestiegen. Da der durchschnittliche Verdienst in Westdeutschland ebenfalls gegenüber 2018 konstant geblieben ist, hat sich am Lohnabstand zu Westdeutschland nichts geändert. Damit beträgt er wie im Vorjahr 17 %. Anders gesagt: Die Arbeitnehmer/-innen Sachsens-Anhalts verdienen derzeit im Mittel 83 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland (vgl. Abbildung 43).

Interessant ist, dass vor allem seit 2015 eine sukzessive Verringerung des Lohnabstandes zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland zu beobachten ist. In diesem Zeitraum hat er sich um rund 7 Prozentpunkte zu Gunsten sachsen-anhaltischer Beschäftigter verringert. In den Jahren zuvor hatte sich diesbezüglich vergleichsweise wenig getan. Die Entwicklung in den letzten Jahren könnte möglicherweise mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zusammenhängen, die zum 01. Januar 2015 erfolgte und in den ostdeutschen Ländern und damit auch in Sachsen-Anhalt größere Auswirkungen als in Westdeutschland hatte (vgl. Kapitel 10.2).

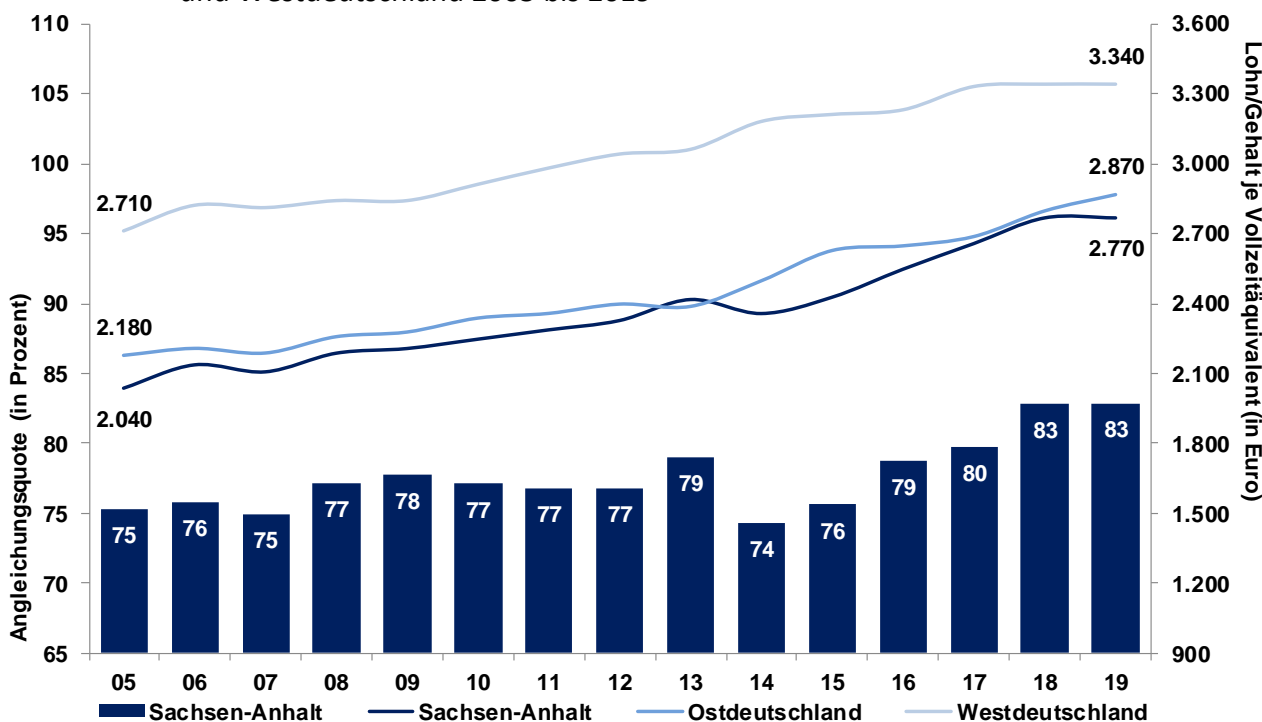
---

<sup>41</sup> Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Erhebungswelle haben 79 % der in Sachsen-Anhalt befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme im Juni 2019 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

<sup>42</sup> An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von z.B. 20 Stunden wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet. Die Betrachtung von VZÄ erlaubt es, die Löhne sowohl von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen.



Abbildung 43: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019

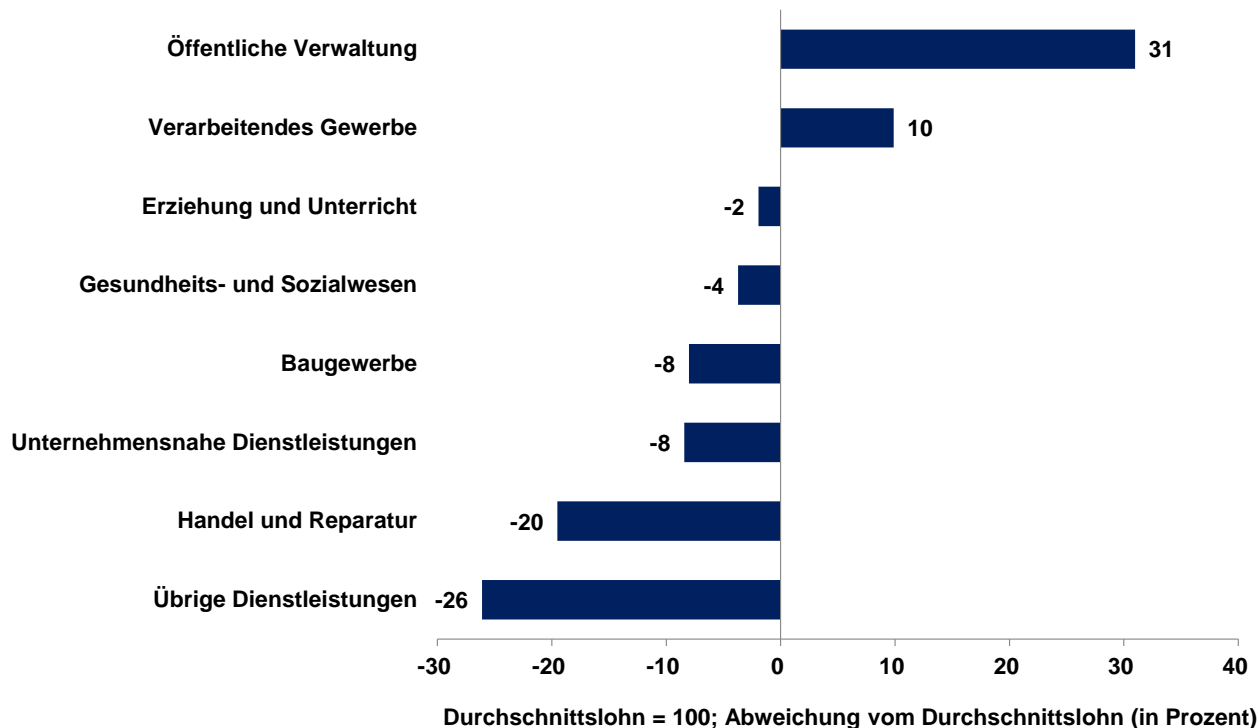


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

Zwischen den Branchen bestehen zum Teil erhebliche Unterschiede bei den Bruttodurchschnittsverdiensten. Das zeigt sich in Sachsen-Anhalt bereits beim Vergleich der durchschnittlichen Einkommen (Basis: Monatsbruttoverdienst) des Produzierenden und des Dienstleistungsbereichs. Im Produzierenden Gewerbe verdient eine beschäftigte Person mit rund 3.030 Euro im Durchschnitt 500 Euro mehr als Mitarbeiter/-innen aus dem Dienstleistungssektor (2.530 Euro).

Spitzenreiter beim Monatsbruttoverdienst, weil deutlich über dem Landesdurchschnitt liegend, sind in Sachsen-Anhalt aktuell die Öffentliche Verwaltung und das Verarbeitende Gewerbe. Beide Branchen hatten gegenüber dem Vorjahr – entgegen dem allgemeinen Trend der Wirtschaft des Landes – eine Erhöhung der Löhne und Gehälter um jeweils 3 % zu verzeichnen. Die mit Abstand niedrigsten Verdienste werden in den Übrigen Dienstleistungen realisiert. Dort erhalten Mitarbeiter/-innen im Mittel lediglich 2.050 Euro pro Monat – obwohl die Einkommen gegenüber dem Vorjahr um ca. 8 % angehoben wurden. Nachstehende Abbildung 44 vermittelt einen Überblick darüber, inwieweit die Monatsbruttoverdienste einzelner Branchen 2019 vom Landesdurchschnitt abwichen. Interessant ist, dass insbesondere das Lohn- und Gehaltsniveau in den beiden von Fachkräfterekrutierungsproblemen weiterhin besonders stark betroffenen Branchen – Bauwesen und Unternehmensnahe Dienstleistungen – vom Durchschnitt deutlich nach unten abweicht.

Abbildung 44: Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2019



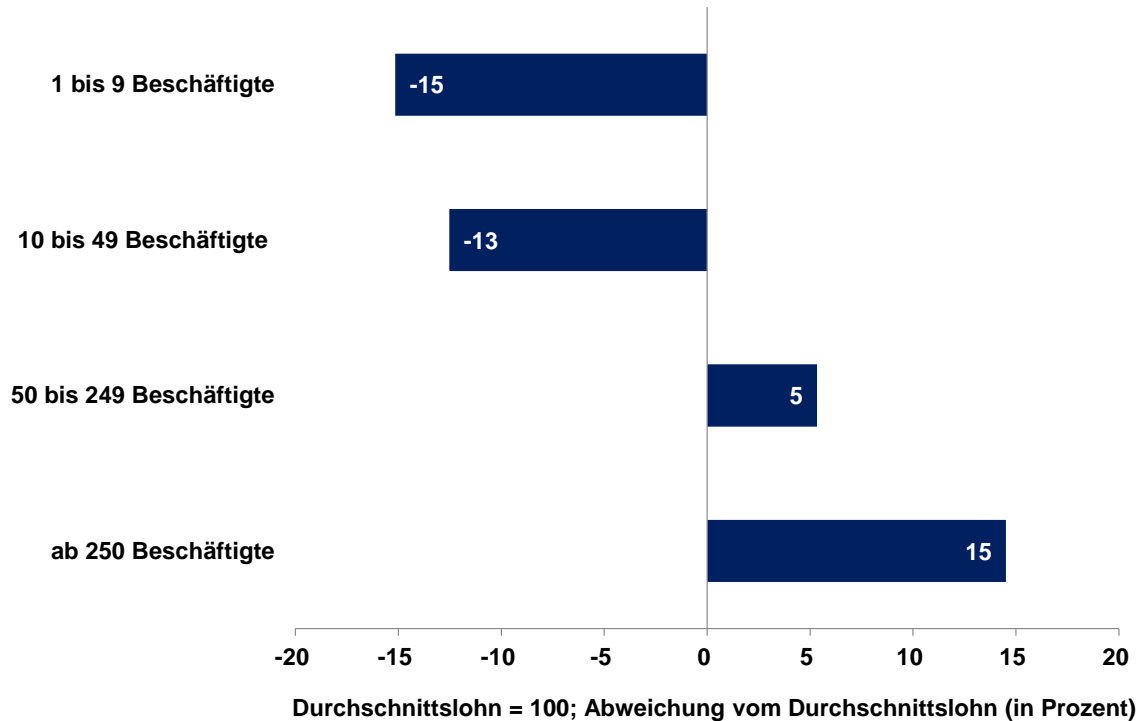
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Verdienste im Juni 2019 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Die genannten Unterschiede im branchenspezifischen Durchschnittsverdienst dürften nicht zuletzt mit den jeweiligen Qualifikationsstrukturen zusammenhängen. So handelt es sich bei der Branche mit den höchsten Durchschnittsverdiensten in Sachsen-Anhalt (Öffentliche Verwaltung) um jene mit den höchsten Anteilen von Tätigkeiten für qualifizierte Beschäftigte, insbesondere der Akademiker/-innen. Die Übrigen Dienstleistungen als Branche mit dem geringsten durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst hat den mit Abstand geringsten Anteil qualifizierter Beschäftigter und damit zugleich den höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen.

Insgesamt besteht eine beachtliche branchenspezifische Lohnspreizung in Sachsen-Anhalt. Die Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten branchenspezifischen Durchschnittsverdienst beträgt derzeit mit ca. 1.820 Euro oder 66 % des Durchschnitts in Sachsen-Anhalt. In Ostdeutschland fällt sie geringer aus: Dort beläuft sich diese Differenz auf rund 1.440 Euro oder 51 % des ostdeutschen Durchschnittsverdienstes. In Westdeutschland beträgt sie rund 2.230 Euro bzw. 67 % des westdeutschen Durchschnittsverdienstes.

Größere Betriebe zahlen ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe. Dies gilt für Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. In Sachsen-Anhalt liegen die Verdienste von Arbeitnehmer/-innen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten rund 15 % unter dem Durchschnittsverdienst, in Großbetrieben dagegen um 15 % über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019

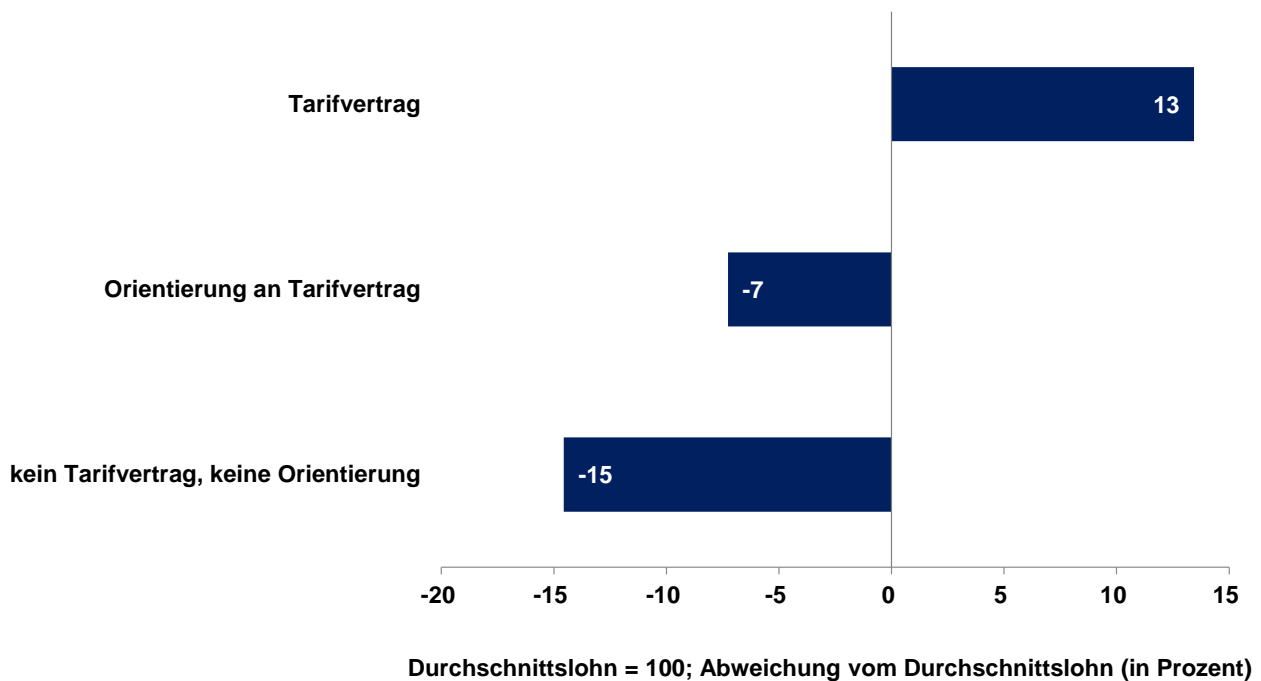


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Als weiterer Einflussfaktor auf die Höhe der Löhne stellt sich die Tarifgebundenheit eines Betriebes dar. Die monatlichen Durchschnittsverdienste von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegen um 13 % über dem Durchschnittslohn des Landes, jene der Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben 15 % darunter (vgl. Abbildung 46). Auch in Betrieben, die zwar nicht tarifgebunden sind, sich aber an einem Tarifvertrag orientieren, liegt der durchschnittliche Monatsbruttoverdienst deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts (-7 %).

Die ermittelten Lohnunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürften nicht unwesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie oben bereits dargestellt, sind vor allem größere Betriebe tarifgebunden (vgl. Kapitel 9.1). Diese wiederum zahlen tendenziell höhere Löhne als kleinere Betriebe.

Abbildung 46: Abweichungen vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Sachsen-Anhalt 2019

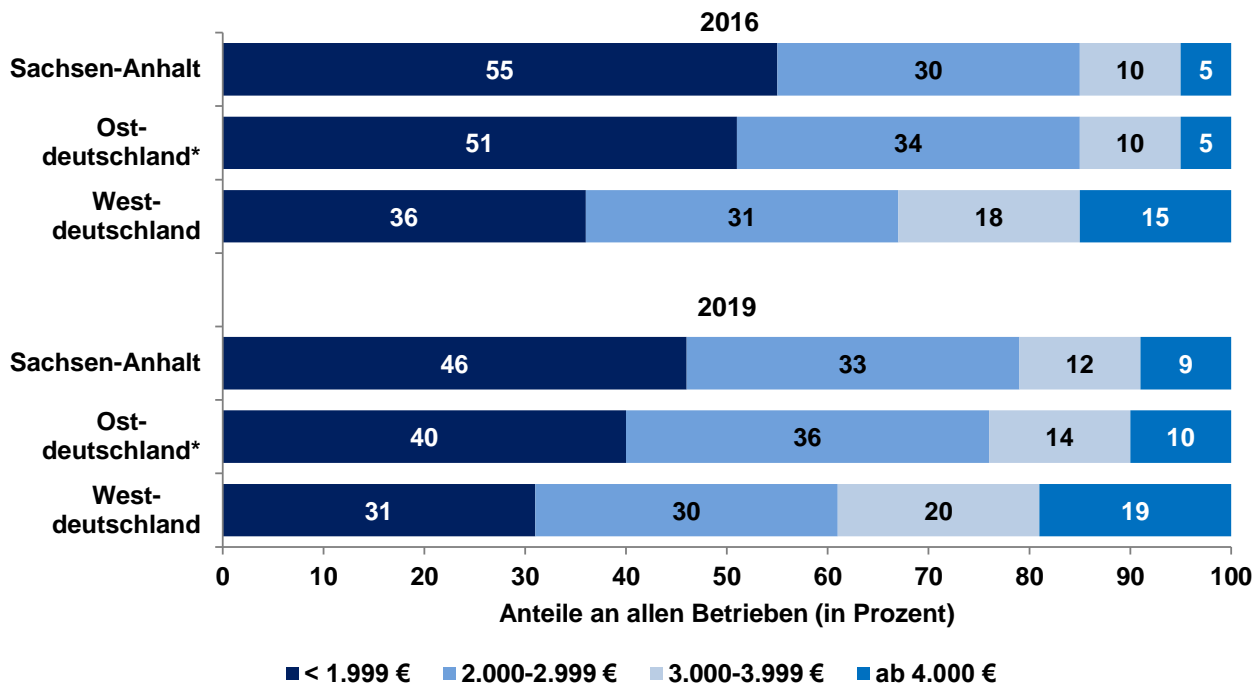


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich auch die durchschnittlichen Verdienste auf Betriebsebene bestimmen. Dabei zeigt sich, dass mit 46 % fast die Hälfte der sachsen-anhaltischen Betriebe einen durchschnittlichen Monatsbruttolohn von weniger als 2.000 Euro zahlt. In Ostdeutschland befinden sich gegenwärtig 40 % der Betriebe in diesem untersten Lohnsegment, in Westdeutschland hingegen nur 31 % der Betriebe. Im obersten Lohnsegment, d. h. ein Durchschnittslohn von 4.000 Euro oder mehr, ist demgegenüber der Anteil westdeutscher Betriebe in Höhe von fast einem Fünftel im Vergleich zu Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland in etwa doppelt so hoch (vgl. Abbildung 47).

Bei einem Blick auf die Situation im Jahr 2016 zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, die durchschnittliche Löhne von weniger als 2.000 Euro zahlen, in Sachsen-Anhalt inzwischen deutlich gesunken ist, denn 2016 lag dieser Anteil noch bei 55 %. Gleichzeitig hat sich der Anteil der Betriebe im Hochlohnbereich fast verdoppelt, denn in 2016 belief er sich noch auf rd. 5 %. In Ostdeutschland sind ähnliche Entwicklungstendenzen festzustellen. Dies hängt natürlich auch mit der Preisentwicklung zusammen, da an dieser Stelle Nominallohne betrachtet werden. Der Vergleich mit der Entwicklung mit Westdeutschland deutet allerdings darauf hin, dass tatsächlich eine schrittweise Angleichung der Lohnstruktur stattfindet: Während in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland der Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment jeweils um rund 10 Prozentpunkte gesunken ist, ging er in Westdeutschland nur um 5 Prozentpunkte zurück.

Abbildung 47: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016 und 2019



\* Die Werte für Ostdeutschland schließen Sachsen-Anhalt ein.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2016 und 2019. Durchschnittliche Bruttoverdienste im Juni 2016 und im Juni 2019 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Im Vergleich zum Jahr 2016 zeigt sich eine allmähliche Verschiebung des monatlichen Bruttodurchschnittsverdienstes zu Gunsten der etwas höheren Lohn- und Gehaltsgruppen – ein Trend, der in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland, aber auch in Westdeutschland festzustellen ist. Noch im Jahr 2016 zahlte über die Hälfte der Betriebe Sachsen-Anhalts seinen Beschäftigten einen monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Höhe von unter 2.000 Euro. Dieser Anteil ist inzwischen um 9 Prozentpunkte gesunken. Ähnlich stellt sich die Entwicklung in Ostdeutschland dar. Auch in Westdeutschland verringert sich der Anteil dieser Betriebe, allerdings von einem deutlich geringeren Niveau ausgehend. Wenngleich die Entwicklung in Sachsen-Anhalt, Ost- wie Westdeutschland einem einheitlichen Trend folgt, bleibt eine stärkere Verbreitung des Niedriglohnbereichs in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland ggü. Westdeutschland bestehen – allerdings hat sich der Abstand zu Gunsten sachsen-anhaltischer ggü. westdeutschen Betrieben etwas verringert.

Erwartungsgemäß finden sich geringe betriebliche Durchschnittsverdienste überdurchschnittlich häufig in Branchen mit einem niedrigen branchenspezifischen Durchschnittsverdienst sowie in Kleinstbetrieben. So zahlen derzeit knapp 60 % der sachsen-anhaltischen Betriebe der Übrigen Dienstleistungen durchschnittliche Löhne je Vollzeitäquivalent von weniger als 2.000 Euro im Monat. Gleichzeitig liegt der monatliche Durchschnittsverdienst in etwas mehr als der Hälfte aller Kleinstbetriebe des Landes (52 %) unterhalb dieser Schwelle. Im Hochlohnsegment agieren gegenwärtig ca. 9 % aller Kleinstbetriebe. Demgegenüber sind 22 % aller sachsen-anhaltischen Großbetriebe im Niedriglohnsektor vertreten, aber 25 % im Hochlohnbereich.

## 10.2 GESETZLICHER MINDESTLOHN

Der vergleichsweise hohe Anteil von Betrieben im niedrigsten Lohnsegment steht in direktem Zusammenhang mit der relativ hohen Betroffenheit sachsen-anhaltischer Betriebe von der letzten Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns. Zum 01. Januar 2019 stieg dieser von 8,84 Euro auf 9,19 Euro.<sup>43</sup> In knapp jedem zehnten Betrieb (9 %) war mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter von dieser Anpassung des Mindestlohnniveaus betroffen. In Ostdeutschland betraf das 13 % der Betriebe, in Westdeutschland war dies nur in jedem zwanzigsten Betrieb (5 %) der Fall. Insgesamt stieg der Lohn für 3 % der sachsen-anhaltischen, 4 % der ostdeutschen und 2 % der westdeutschen Beschäftigten. Die Erhöhung des Mindestlohns hatte damit stärkere Auswirkungen auf die sachsen-anhaltische und ostdeutsche Wirtschaft als auf die westdeutsche.

Von der Erhöhung des Mindestlohns waren erwartungsgemäß insbesondere jene Branchen betroffen, die sich durch geringe durchschnittliche Bruttomonatsverdienste auszeichnen (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Januar 2019 nach Branchen in Sachsen-Anhalt

Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 9,19 Euro	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 9,19 Euro
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	30	12
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	0	0
Verarbeitendes Gewerbe	10	2
Baugewerbe	0	0
Handel und Reparatur	8	3
Verkehr, Information, Kommunikation*	5	1
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	8	3
Erziehung und Unterricht*	5	0
Gesundheits- und Sozialwesen	9	4
Übrige Dienstleistungen	22	23
Organisationen ohne Erwerbszweck*	0	0
Öffentliche Verwaltung*	13	0
<b>Insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

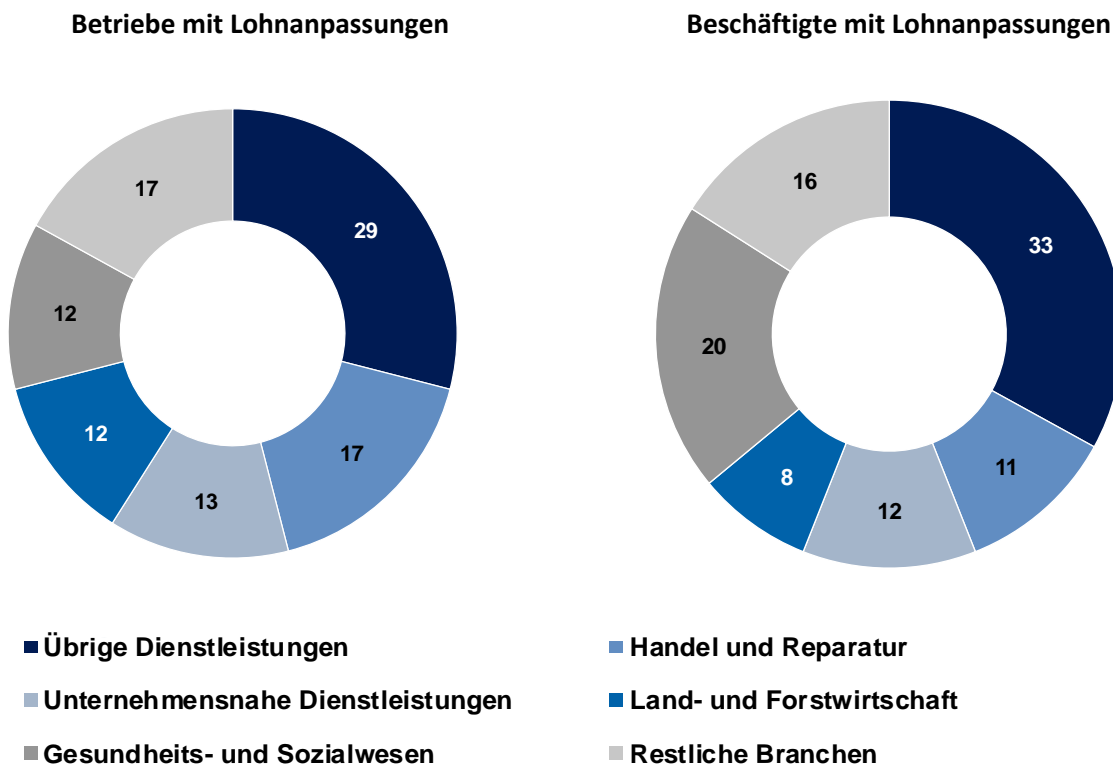
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

So fand sich in Sachsen-Anhalt in den Übrigen Dienstleistungen, einer der Branchen mit den niedrigsten Durchschnittslöhnen, in 22 % der Betriebe mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter, deren bzw. dessen Lohn im Zuge der Mindestlohnerhöhung angepasst werden musste. Damit profitierten zugleich 23 % der Beschäftigten in dieser Branche von der aktuellen Anhebung der Mindestlöhne. Dadurch entfielen allein auf diese eine Branche rund 30 % aller von der Mindestlohnerhöhung betroffenen Betriebe und ein Drittel aller betroffenen Beschäftigten des Landes Sachsen-Anhalt (vgl. Abbildung 48).

<sup>43</sup> Vgl. Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG vom 26. Juni 2018.



Abbildung 48: Verteilung der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Januar 2019 nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

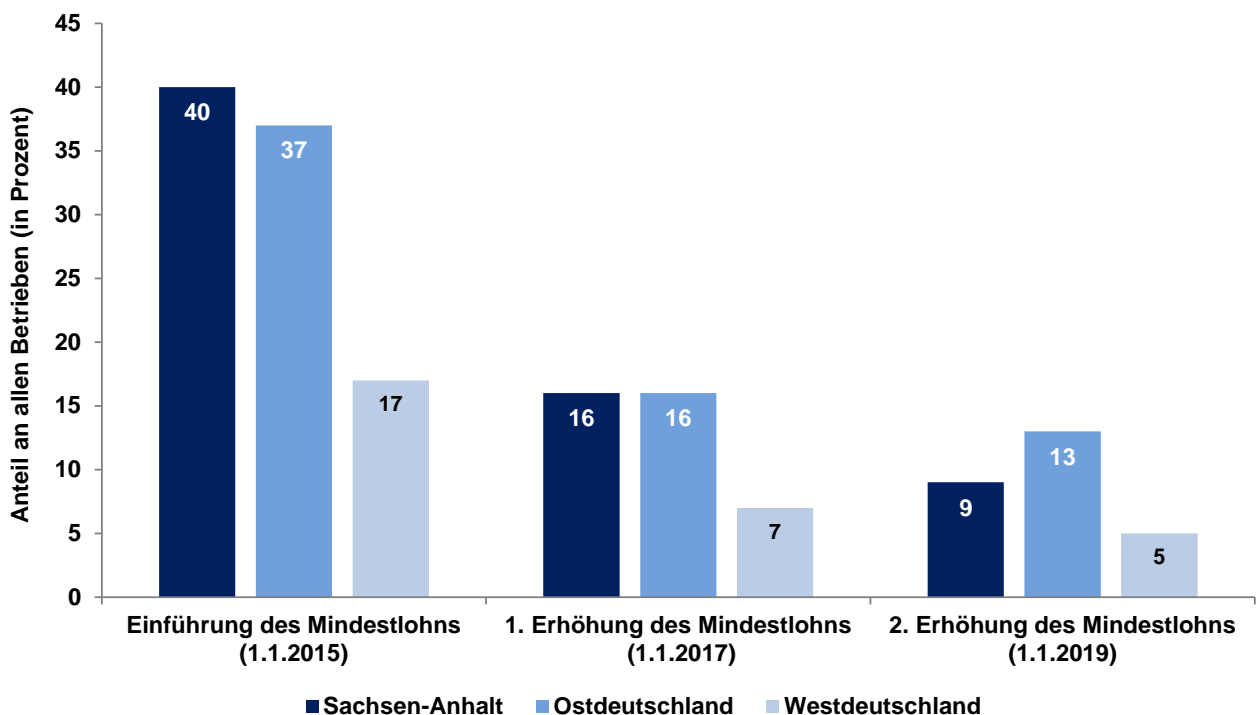
Trotz ihres tendenziell geringeren Lohnniveaus waren sachsen-anhaltische Kleinstbetriebe nicht in überdurchschnittlichem Maße von der Anhebung des Mindestlohns betroffen: In 8 % der Kleinstbetriebe betraf das mindestens eine Beschäftigte bzw. einen Beschäftigten; damit erhöhte sich der Lohn für 4 % der Beschäftigten in Kleinstbetrieben. Unter den Großbetrieben traf das auf 5 % der Betriebe und 2 % der Beschäftigten zu.

Zwar tangierte die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in Sachsen-Anhalt insgesamt nur 9 % aller Betriebe und 3 % aller Beschäftigten, dennoch hatte diese in vielen der davon betroffenen Betriebe beträchtliche Auswirkungen: In 46 % der betroffenen Betriebe führte die Mindestlohn-erhöhung zu höheren Löhnen von mindestens der Hälfte der Beschäftigten. Mit anderen Worten: In diesen Betrieben verdiente mehr als die Hälfte der Beschäftigten vor der Erhöhung des Mindestlohns weniger als 9,19 Euro. In Ostdeutschland belief sich dieser Anteil auf etwas geringere 43 %, in Westdeutschland auf deutlich niedrigere 39 %.

Die Erhöhung zum 01. Januar 2019 war die zweite nach Einführung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Mit seiner Einführung zum 01. Januar 2015 wurde er auf 8,50 Euro je Stunde festgelegt und zwei Jahre später auf 8,84 Euro erhöht. Sowohl die Betroffenheit der Betriebe bei der Einführung als auch bei der ersten Erhöhung des Mindestlohns wurde im IAB-Betriebspanel erhoben. Auf diese Weise lässt sich nachvollziehen, wie sich der

Anteil der betroffenen Betriebe insgesamt entwickelt hat: Er lag in Sachsen-Anhalt bei der Einführung 2015 bei 40 %, bei der ersten Anpassung 2017 bei 16 % und nun, bei der zweiten Anpassung 2019 bei 9 % (vgl. Abbildung 49). Auch der Anteil der Beschäftigten, die von der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns profitierten, ging kontinuierlich zurück: von 16 % bei der Einführung über 8 % bei der ersten Anpassung 2017 auf nunmehr 3 % in 2019.

Abbildung 49: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015, 2017 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015, 2017 und 2019.

**Fazit:** In den letzten Jahren hat sich das Lohnniveau sachsen-anhaltischer Betriebe sukzessive dem westdeutschen angenähert, auch wenn immer noch ein merklicher Abstand bestehen bleibt. Die Einführung und die nachfolgenden zweimaligen Erhöhungen des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns könnten dabei eine Rolle gespielt haben. Möglicherweise führen aber auch der hohe Fachkräftebedarf und die Konkurrenz um die „besten Köpfe“ dazu, dass Betriebe sich verstärkt über die Löhne und Gehälter als attraktiver Arbeitgeber darstellen wollen.



# 11 PRODUKTIVITÄT, INVESTITIONEN, INNOVATIONEN

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes bemisst sich daran, in welchem Umfang neue Güter oder Dienstleistungen produziert werden können. Neben dem Einsatz von Arbeitskraft als Produktionsfaktor spielt dabei auch die Kapitalausstattung der Betriebe eine zentrale Rolle: In einem Betrieb mit produktiveren Maschinen und Anlagen kann eine einzelne Mitarbeiterin bzw. ein einzelner Mitarbeiter einen größeren Mehrwert generieren als in einem Betrieb mit veralteter Ausstattung. Auch das Vorhandensein eines schnellen Internetanschlusses kann die Produktivität erhöhen, indem durch die Vernetzung von Maschinen und/oder Beschäftigten Arbeitsprozesse beschleunigt werden. Schließlich können Innovationen, d. h. Verbesserungen bei den angebotenen Produkten und Leistungen oder bei den Produktionsprozessen, zu einer Erhöhung der Produktivität führen, da so mehr oder bessere Produkte und Leistungen angeboten werden können.

## 11.1 PRODUKTIVITÄT

Die Produktivität misst das Verhältnis von erzieltm Produktionsergebnis zu den eingesetzten Inputs. Dabei wird häufig die Arbeitsproduktivität betrachtet, bei der das Produktionsergebnis ins Verhältnis gesetzt wird zum Umfang der eingesetzten Arbeitskraft. Um dabei einen quantitativen Wert zu erhalten, müssen sowohl Produktionsergebnis als auch die Arbeitskraft bewertet werden. Im Weiteren wird als Produktionsergebnis eines Betriebes sein Jahresumsatz<sup>44</sup> herangezogen, als eingesetzte Arbeitskraft die Zahl der Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten). Durch die Verwendung des Jahresumsatzes umfasst die Umsatzproduktivität neben den Eigenleistungen auch die von Dritten bezogenen Vorleistungen, wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten.

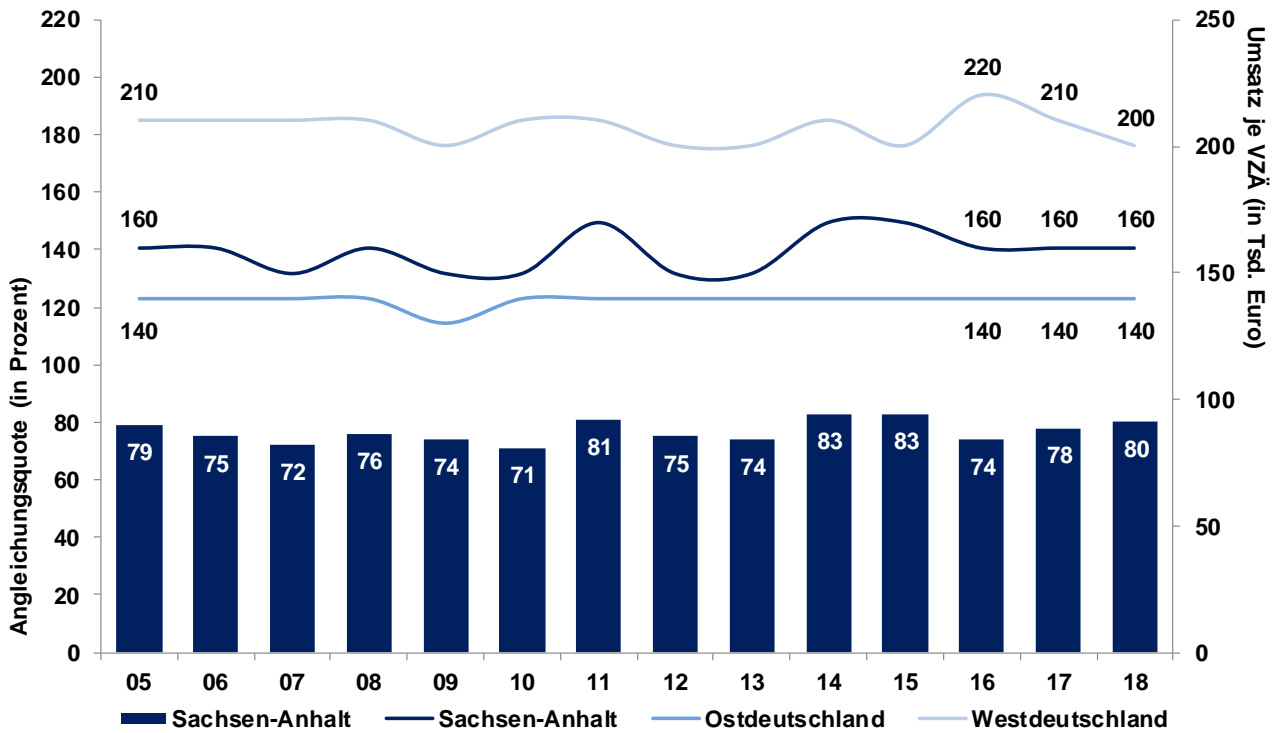
Im Geschäftsjahr 2018<sup>45</sup>, das im Weiteren betrachtet wird, betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen-Anhalt rund 160 Tsd. Euro, diejenige in Westdeutschland rund 200 Tsd. Euro. Das entspricht für die sachsen-anhaltische Wirtschaft einer Angleichungsquote – gemessen an den Werten westdeutscher Betriebe – von 80 %. Ostdeutsche Betriebe erreichten eine Angleichung von 70 %.

---

<sup>44</sup> Die zugrundeliegenden Informationen zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt. Von diesen Betrieben mit Umsatz (aktuell 92 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt) haben in der aktuellen Befragungswelle 76 % Angaben zum Jahresumsatz gemacht. Für die Betriebe mit fehlenden Angaben wurden Werte imputiert.

<sup>45</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2019 ist dies das Geschäftsjahr 2018.

Abbildung 50: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote für Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2019.

In Abbildung 50 wird deutlich, dass die Umsatzproduktivität seit Mitte der 2000er Jahre weder in Sachsen-Anhalt noch in Ost- und Westdeutschland angestiegen ist – trotz kontinuierlichen technologischen Fortschritts. Dies hängt mit der fortschreitenden Tertiarisierung der Wirtschaft zusammen: Der Strukturwandel weg vom kapitalintensiven produzierenden Gewerbe und hin zu personalintensiven Branchen im Dienstleistungssektor führt dazu, dass Umsatz durch einen höheren Personaleinsatz generiert wird. Dies lässt die Umsatzproduktivität (definiert als Umsatz je Beschäftigten bzw. je Vollzeitäquivalent) tendenziell sinken.

Größere Betriebe weisen im Mittel einen höheren Umsatz je Beschäftigten auf als kleinere. So liegt die Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalts Großbetrieben rund 13 % über dem Landesdurchschnitt und rund 60 % über der Umsatzproduktivität der Kleinstbetriebe. Dieser Unterschied lässt sich in ähnlichem Umfang auch in Westdeutschland beobachten. Er hängt u. a. damit zusammen, dass Großbetriebe in der Lage sind, mehr Kapital im Produktionsprozess einzusetzen (etwa in Form moderner Maschinen) und damit durch höhere Stückzahlen Skalenerträge zu generieren. Auch verfügen Großbetriebe häufig über eine größere Marktmacht und haben Einfluss auf die Preissetzung, so dass sie höhere Erlöse realisieren können. Die Tatsache, dass in Sachsen-Anhalt ein deutlich geringerer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig ist als in Westdeutschland, liefert damit eine erste Erklärung für die insgesamt geringere Umsatzproduktivität. Allerdings erklärt dies nur einen Teil der Lücke, denn die durchschnittlich erzielten Umsätze sind in Sachsen-Anhalt in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse niedriger als in Westdeutschland.

Eine höhere Umsatzproduktivität geht häufig mit einem erhöhten Beschäftigungswachstum einher. So lag die Umsatzproduktivität sachsen-anhaltischer Betriebe, die im vergangenen Jahr

Beschäftigung aufgebaut haben, rund 20 % über der durchschnittlichen Umsatzproduktivität. Dies erklärt sich daraus, dass Betriebe mit einer hohen Umsatzproduktivität offenbar in der Lage sind, ihre Beschäftigten gewinnbringend einzusetzen, und es sich darum für diese Betriebe anbietet, weitere Beschäftigte einzustellen.

Grundsätzlich sind Produktivitätsunterschiede entweder auf Unterschiede in den eingesetzten Produktionsfaktoren Arbeit (z. B. Qualifikationen und betriebspezifisches Wissen der Beschäftigten, Führungskompetenz der Leitung) und Kapital (z. B. technischer Stand der Anlagen, Umfang der Automatisierung) zurückzuführen oder auf Unterschiede in der Wirkungsweise der eingesetzten Produktionsfaktoren, etwa aufgrund der betrieblichen Organisation oder betriebsexterner Faktoren wie der regionalen Infrastruktur oder der potenziellen Absatzmärkte. Nachdem im vorliegenden Bericht bislang vor allem der Faktor Arbeit im Mittelpunkt stand, sollen im Folgenden drei weitere Aspekte näher beleuchtet werden, die Einfluss auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben haben. Dies sind die Ausstattung mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, die betrieblichen Investitionen und die Innovationstätigkeit.

## 11.2 VERSORGUNG MIT LEISTUNGSFÄHIGEM INTERNET

Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) eröffnen Unternehmen zusätzliche Möglichkeiten, durch Effizienzsteigerungen die Produktivität zu erhöhen: Aufträge lassen sich schneller und effizienter erfassen und organisieren, Prozesse können besser aufeinander abgestimmt werden, die Kommunikation zwischen Beschäftigten wird beschleunigt. Eine technische Grundvoraussetzung für den Einsatz digitaler IKT besteht in der Vernetzung von Menschen oder Anlagen über das Internet. Aufgrund der großen Datenmengen, die viele der aktuellen IKT benötigen, ist hier in der Regel ein leistungsfähiger Internetanschluss erforderlich.

63 % der Betriebe Sachsens-Anhalts verfügten 2019 über einen entsprechenden Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss. In Ost- und Westdeutschland waren es mit 74 und 75 % erheblich mehr.<sup>46</sup> Allerdings bleibt offen, ob Betriebe, die keinen Zugang zu leistungsfähigem Internet haben, diesen eigentlich wünschen würden oder ob sie das schnelle Internet für sich als nicht erforderlich erachten. Kleinere Betriebe verfügen seltener über schnelles Internet als größere: Unter den Kleinstbetrieben, die in Sachsen-Anhalt vergleichsweise öfters anzutreffen sind (vgl. Kapitel 3.2), waren das 2019 59 %, unter den Großbetrieben 88 %.

Bereits 2017, als erstmals nach der Ausstattung der Betriebe mit schnellem Internet gefragt wurde, lag die Verfügbarkeit in etwa auf dem heutigen Niveau. Damals gaben mit 66 % sogar noch ein paar sachsen-anhaltische Betriebe mehr an, darauf zurückgreifen zu können. Für Ost- und Westdeutschland lässt sich eine ähnliche Einschätzung treffen. Dies steht im Widerspruch zu den Ergebnissen des Breitbandatlas des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur, laut dem sich die Breitbandverfügbarkeit zwischen Ende 2017 und Mitte 2019 deutschlandweit und auch in allen ostdeutschen Bundesländern deutlich verbessert hat. So stieg die Verfügbarkeit von Breitband mit einer Übertragungsrate von mehr als 50Mbit/s in Deutschland insgesamt von

---

<sup>46</sup> Die zugrundeliegende Frage im IAB-Betriebspanel lautete: Verfügt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, z. B. Breitbandanschlüsse wie DSL, UMTS oder LTE?

80,5 % auf 90,2 %.<sup>47</sup>

Knapp drei Viertel (73 %) der sachsen-anhaltischen Betriebe mit einem leistungsfähigen Internetanschluss beurteilten die Leistung dieses Anschlusses für ihre betrieblichen Zwecke als ausreichend. Damit gaben auf der anderen Seite 27 % der Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internet an, die vorhandene Kapazität würde nicht ausreichend sein. Die unterschiedlichen Einschätzungen können, abgesehen von regionaler Betroffenheit wegen fehlender Breitbandabdeckung, mit möglichen Unterschieden bei den verfügbaren Leitungskapazitäten zusammenhängen, genauso gut aber auch mit unterschiedlichen Ansprüchen an die Leistung des Internetanschlusses. So kann eine identische Übertragungskapazität je nach betrieblichen Erfordernissen ganz unterschiedlich bewertet werden. Bezogen auf alle Betriebe des Landes sind damit mindestens 17 % unzufrieden mit der Leitungskapazität ihres Internetanschlusses. Hinzu kommen potenziell noch alle Betriebe, die über keinen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss verfügen (37 % der Betriebe). Ob sie mit ihrem (möglicherweise vorhandenen) weniger schnellen Internetanschluss zufrieden sind oder nicht, wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht näher erhoben. Tatsächlich zufrieden mit ihrem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss ist mit 46 % allerdings nicht einmal die Hälfte der Betriebe. Damit fallen die Einschätzungen der Betriebe des Bundeslandes Sachsen-Anhalt ungünstiger als die ost- und westdeutscher Betriebe aus.

### 11.3 INVESTITIONEN

Investitionen werden in Ersatz- und Erweiterungsinvestitionen unterschieden. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie der Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Erweiterungsinvestitionen wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen. Sie tragen damit häufig zu einer Erhöhung der Produktivität und auch der Beschäftigung bei.

Mit 55 % hat mehr als die Hälfte aller Betriebe der sachsen-anhaltischen Wirtschaft im Geschäftsjahr 2018<sup>48</sup> Ersatz- und/oder Erweiterungsinvestitionen getätigt. Ähnliche Anteile wurden auch in Ost- und Westdeutschland erreicht. Die vorliegenden Angaben der sachsen-anhaltischen Betriebe lassen erkennen, dass seit 2015 – dem Jahr mit dem bisherigen Tiefstwert (41 %) – von Jahr zu Jahr wieder mehr Betriebe investierten. Die Investitionsintensität, d. h. das Investitionsvolumen je Beschäftigter/m (in Vollzeitäquivalenten), lag mit rund 8.600 Euro auf dem Niveau des Vorjahres. Damit ist die Investitionsintensität sachsen-anhaltischer Betriebe weiterhin höher als die der ostdeutschen (rund 7.000 Euro). Allerdings investierten westdeutsche Betriebe noch etwas höhere Beträge als die Betriebe Sachsen-Anhalts: Die Investitionsintensität lag dort mit rund 9.300 Euro um rund 8 % über dem sachsen-anhaltischen Vergleichswert. Kein anderes ostdeutsches Bundesland reichte damit 2018 derart an das westdeutsche Niveau heran. Ostdeutsche Betriebe erreichten im Durchschnitt demgegenüber lediglich drei Viertel des westdeutschen Investitionsniveaus

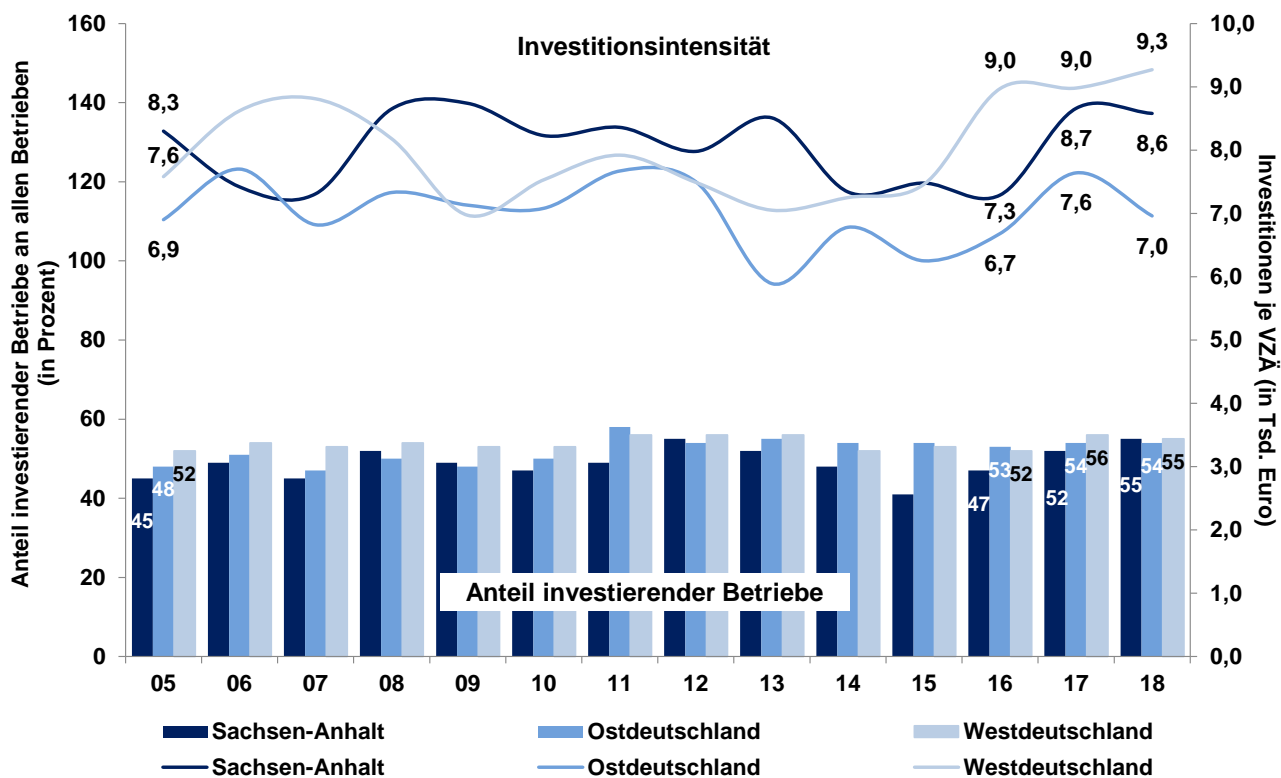
---

<sup>47</sup> Vgl. Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Ende 2017) und Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Mitte 2019). Die genannten Angaben beziehen sich auf die Breitbandverfügbarkeit von Privathaushalten. Die gewerbliche Verfügbarkeit liegt etwas niedriger.

<sup>48</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2019 ist dies das Geschäftsjahr 2018.

(vgl. Abbildung 51).

Abbildung 51: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2019.

Unter den Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft gibt es in Bezug auf den Anteil investierender Betriebe eine beachtliche Spannweite. Am wenigsten investitionsfreudig erwiesen sich 2018 Betriebe der Übrigen Dienstleistungen (41 % der Betriebe), am stärksten die des Baugewerbes (70 %). Betriebe des Produzierenden Gewerbes waren investitionsaktiver als die der Dienstleistungsbereiche (64 vs. 52 % der Betriebe). Dieses Bild zeigt sich auch bei der Investitionsintensität (11.600 vs. 6.700 Euro).

Die Investitionsaktivitäten nehmen mit steigender Betriebsgröße zu: Während 48 % der Kleinbetriebe investierten, waren es unter den mittleren und Großbetrieben jeweils mehr als 80 %. Auch das Investitionsvolumen (je Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten) stieg mit zunehmender Betriebsgröße. So investierten Kleinbetriebe im Mittel rund 5.700 Euro je Beschäftigten, Großbetriebe hingegen rund 12.500 Euro. Mit Ausnahme der Gruppe der Kleinbetriebe war die Investitionsintensität in Sachsen-Anhalt in den anderen Größenklassen geringer als in westdeutschen Betrieben vergleichbarer Größe. Besonders groß fiel der Unterschied bei den Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten aus, denn hier wurden nur 85 % des westdeutschen Niveaus erreicht. Sachsen-Anhalts Großbetriebe erreichten demgegenüber ca. 98 %, mittlere Betriebe 96 % ihrer westdeutschen Wettbewerber.

Aufgrund ihrer Bedeutung für Produktivität und Arbeitskräftenachfrage sind, wie oben erläutert, Erweiterungsinvestitionen von besonderem Interesse. Gut die Hälfte aller sachsen-anhaltischen

Betriebe, die 2018 Investitionen getätigt haben, nahm (auch oder ausschließlich) Erweiterungsinvestitionen vor (53 %). Das sind höhere Anteile als in Ost- und Westdeutschland (44 bzw. 47 %). Etwa ein Drittel aller in Sachsen-Anhalt investierten Mittel floss 2018 in Erweiterungsinvestitionen. In Ost- und Westdeutschland wurden leicht höhere Anteile erreicht (35 bzw. 36 %).

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen: So tätigte gut die Hälfte der investierenden Kleinstbetriebe Erweiterungsinvestitionen, aber rund zwei Drittel der Großbetriebe. Während bei den Großbetrieben rund zwei Fünftel der insgesamt investierten Summe in Erweiterungsinvestitionen flossen, war es in Kleinstbetrieben mit ca. einem Fünftel nur die Hälfte.

Zusätzliche Produktionsmittel, die im Rahmen von Erweiterungsinvestitionen angeschafft werden, erfordern in der Regel auch zusätzliche Arbeitskräfte. Dementsprechend stieg die Beschäftigung in Betrieben, die im Geschäftsjahr 2018 Erweiterungsinvestitionen vorgenommen haben, um rund 3 %. In Betrieben ohne Erweiterungsinvestitionen gab es einen Zuwachs um 1 %.

## 11.4 INNOVATIONEN

Innovationen haben Auswirkungen auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes, da sie entweder verbesserte Produkte oder Leistungen hervorbringen, durch die zusätzlicher Umsatz generiert werden kann, oder zu verbesserten Prozessen führen, durch die die Produktion effizienter gestaltet werden kann. Ein Weg zur Unterstützung und Beschleunigung von Innovationsprozessen ist betriebliche Forschung und Entwicklung (FuE). Die Realisierung von Innovationen setzt zwar nicht zwingend FuE-Aktivitäten voraus. Betriebliche Forschung und Entwicklung zielt aber in der Regel auf Innovationen ab; d. h. ein betriebliches FuE-Engagement lässt ein höheres Maß an Innovationen erwarten.

2019 befassten sich in Sachsen-Anhalt, Ost- wie Westdeutschland jeweils 5 % der Betriebe mit FuE. Dabei beschäftigen sich größere Betriebe deutlich häufiger mit FuE als kleinere Betriebe. So betreiben derzeit 28 % der sachsen-anhaltischen, 21 % der ostdeutschen und 30 % der westdeutschen Großbetriebe FuE-Aktivitäten, aber nur 4 % der sachsen-anhaltischen, 3 % der ostdeutschen und 4 % der westdeutschen Kleinstbetriebe.

Mit 86 % kooperiert der überwiegende Teil der FuE-betreibenden Betriebe. Das ist in ähnlicher Weise auch für die entsprechende Gruppe ost- und westdeutscher Betriebe zu beobachten (90 bzw. 82 %). Am weitesten verbreitet sind in Sachsen-Anhalt dabei Kooperationen der Betriebe mit Universitäten/Fachhochschulen, gefolgt von einer Zusammenarbeit mit außeruniversitären Einrichtungen.

Insgesamt setzten 2018 36 % der sachsen-anhaltischen Betriebe Innovationen um. In Ostdeutschland waren es 31 %, in Westdeutschland 39 %. Besonders innovationsaffin waren in Sachsen-Anhalt Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, des Bereichs Handel und Reparatur und der Unternehmensnahen Dienstleistungen: Hier realisierten jeweils mehr als 40 % der Betriebe Innovationen. Erwartungsgemäß sind größere Betriebe deutlich häufiger innovativ tätig als kleinere. So setzten 62 % der Großbetriebe Innovationen um, aber nur 34 % der Kleinstbetriebe des Landes Sachsen-Anhalt.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich in erster Linie um Produktinnovationen (34 % der Betriebe), d. h. es wurden Leistungen oder Produkte, die ein Betrieb in dieser Form bislang nicht produziert, am Markt angeboten. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der sachsen-anhaltischen Betriebe umgesetzt (12 % der Betriebe) (vgl. Tabelle 34). Ähnliche Relationen gelten auch für die ost- und westdeutsche Wirtschaft.

Tabelle 34: Betriebe mit Innovationen nach Art der Innovationen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2018

Art der Innovation*	Betriebe mit Innovationen	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland
	%	
Prozessinnovationen	12	12
Produktinnovationen	34	37
Darunter		
Weiterentwicklungen	26	29
Sortimentserweiterungen	19	20
Marktneuheiten	5	6
<b>Betriebe mit Innovationen</b>	<b>36</b>	<b>39</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2018. \*Mehrfachnennung möglich.

Produktinnovationen bestehen überwiegend in Weiterentwicklungen oder in Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden vom Betrieb bereits angebotene Produkte verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn auf dem Markt bereits vorhandene Produkte in das eigene Angebot neu aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Immerhin 14 % der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Produktinnovationen entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. In Ostdeutschland waren es im Schnitt 17, in Westdeutschland 16 % der Betriebe.

Wenn Betriebe Innovationen beabsichtigen, dann werden sie in der Regel auch umgesetzt. In Sachsen-Anhalt gaben lediglich 7 % der Betriebe an, geplante Produkt- bzw. Verfahrensinnovationen 2018 nicht durchgeführt zu haben. Ähnliche Anteile werden für Ost- und Westdeutschland ausgewiesen. In Sachsen-Anhalt scheiterten beabsichtigte Innovationen zur Hälfte an zu hohen Investitionskosten. Wichtige weitere Gründe waren organisatorische Probleme, aber auch ein Mangel an Fachpersonal. Diese Gründe waren auch in Ost- und Westdeutschland für ein Scheitern von Innovationsvorhaben ausschlaggebend.

**Fazit:** Die Produktivität liegt in Sachsen-Anhalt weiterhin deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert. Die Produktivität wird unter anderem durch die betrieblichen Rahmenbedingungen und die Kapitalausstattung beeinflusst. Zu den betrieblichen Rahmenbedingungen zählt die digitale Infrastruktur in Form eines leistungsfähigen Internets. Hier hat sich die Situation aus Sicht der Betriebe in den letzten zwei Jahren nicht verbessert. Die Kapitalausstattung lässt sich durch Investitionen verbessern. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass die Betriebe Sachsen-Anhalts in relevantem Umfang investieren. Auch führen sie Innovationen durch, die ebenfalls

einen positiven Effekt auf die Produktivität haben können. Allerdings fällt ihr Engagement in beiden Bereichen weiterhin etwas geringer aus als das westdeutscher Betriebe.



## 12 EINSATZ VON ROBOTERN

Seit mehreren Jahren widmet sich das IAB-Betriebspanel dem Voranschreiten des Digitalisierungsprozesses in den Betrieben. 2017 wurde erhoben, welche digitale Technik in den Betrieben zum Einsatz kommt und mit welchen Wirkungen das verbunden ist. Die Verbreitung mobilen Arbeitens wurde 2018 abgefragt. In der aktuellen Welle stand der Einsatz von Robotern im Mittelpunkt. Unter einem Roboter wird eine automatisch gesteuerte, programmierbare Maschine mit mehreren Achsen und Bewegungsrichtungen verstanden, die bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise ohne menschliches Eingreifen ausführt. Das betrifft Industrie- und Serviceroboter.<sup>49</sup>

Der Einsatz von Robotern geht in der Regel mit innovativen Veränderungen im Prozess der Erstellung von Gütern und Leistungen einher. Dieser wird weiter standardisiert. Die Qualität der erzeugten Produkte verbessert sich, da Roboter Kontrollfunktionen übernehmen. Für die Beschäftigten hat ihr Einsatz vor allem arbeitserleichternde Effekte. Allerdings bedürfen sie für den Umgang mit Robotern neue Kompetenzen. Aus betrieblicher Sicht kann ihre Nutzung zur Einsparung von Fachkräften führen. Ob diese tatsächlich freigesetzt werden, hängt von der Beschäftigungssituation im Betrieb ab: Angesichts der weiterhin angespannten Fachkräftesituation können von Robotern ersetzte Arbeits- und Fachkräfte auch in anderen Tätigkeitsbereichen desselben Betriebes eingesetzt werden, was allerdings ebenfalls entsprechende Weiterbildungen voraussetzen dürfte. Gelingt es dem Betrieb, seine Wettbewerbssituation zu verbessern, kann das produktionssteigernde Effekte nach sich ziehen, was wiederum zu einer steigenden Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften führen kann.

Aufgrund der sehr geringen Fallzahlen für das Bundesland Sachsen-Anhalt wird in den nachstehenden Ausführungen weitgehend auf die Daten für Ostdeutschland insgesamt (diesmal abweichend zu den bisherigen Darstellungen inkl. Sachsen-Anhalt<sup>50</sup>) zurückgegriffen. Wo möglich und sinnvoll erfolgt ein Abgleich mit den vorliegenden betrieblichen Daten für Sachsen-Anhalt.

### VERBREITUNG VON ROBOTERN IN DER WIRTSCHAFT

Derzeit sind in 1 % der ost- und in 2 % der westdeutschen Betriebe Roboter im oben definierten Sinn im Einsatz. Die vorliegenden Daten für Sachsen-Anhalt weisen ebenfalls 2 % der Betriebe aus. Damit ist diese digitale Technologie in der Gesamtwirtschaft heute noch wenig verbreitet. Allerdings weisen die vorliegenden Daten darauf hin, dass Roboter in der Wirtschaft heute sehr unterschiedlich Anwendung finden: Das betrifft zum einen die Branchen. Knapp zwei Drittel aller Betriebe mit Robotern gehören in Ostdeutschland zum Produzierenden Gewerbe, ein knappes Drittel entfällt auf den Dienstleistungssektor. Ostdeutsche Betriebe mit Robotern konzentrieren sich derzeit auf das Verarbeitende Gewerbe – auf diese Branche entfallen derzeit 46 % aller ostdeutschen Betriebe bzw. gut 70 % aller Betriebe des Produzierenden Bereichs mit Robotern. Auf das Baugewerbe entfiel knapp ein Fünftel aller Betriebe der gesamten ostdeutschen Wirtschaft mit Robotern und ca. 28 % der zum Produzierenden Bereich gehörenden Betriebe mit Robotern. Auch in der westdeutschen Wirtschaft ist eine Konzentration des Robotereinsatzes auf

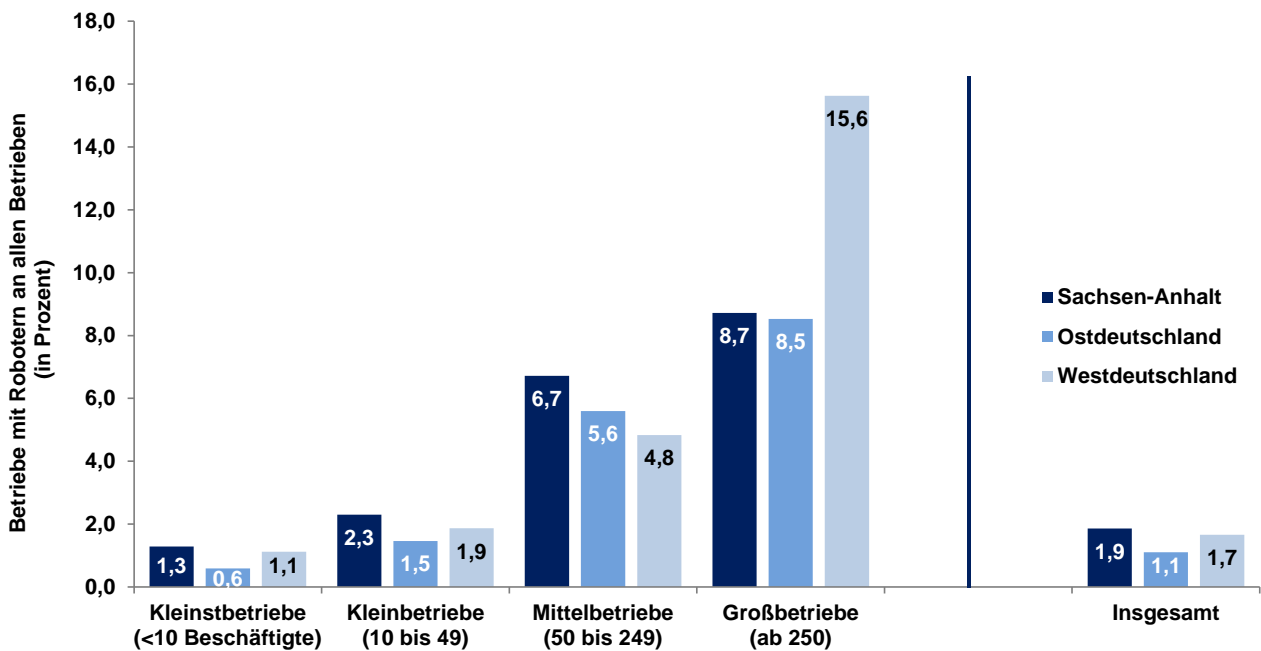
<sup>49</sup> Werkzeugmaschinen, wie CNC-Maschinen oder Fertigungs-/Bearbeitungszentren, zählen nicht dazu.

<sup>50</sup> Durch Einbeziehung von Sachsen-Anhalt in den ostdeutschen Datensatz kann vor dem Hintergrund der sehr geringen Fallzahlen die Aussagekraft der Daten zu dieser Thematik erhöht werden.

Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes festzustellen. Nach vorliegenden Angaben der sachsen-anhaltischen Betriebe entfiel jeweils ca. ein Viertel der Betriebe mit Robotern auf das Verarbeitende und das Baugewerbe.

Mit der Größe steigt der Anteil der Betriebe, die Roboter in der Produktion einsetzen. Das ist ein Befund, der sich auch für Sachsen-Anhalt zeigt. Von den sachsen-anhaltischen und ostdeutschen Kleinbetrieben trifft es jeweils auf knapp 1 % zu, von den Großbetrieben Sachsens-Anhalts und Ostdeutschlands auf je 9 %. Die stärkere Verbreitung von Robotern in größeren Betrieben dürfte vor allem Skaleneffekten geschuldet sein. Auch in Westdeutschland zeigt sich der Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Nutzung von Robotern. Unter westdeutschen Großbetrieben sind Roboter ggü. ostdeutschen Betrieben dieser Größe allerdings häufiger verbreitet (vgl. Abbildung 52).

Abbildung 52: Anteil der Betriebe mit Robotern in Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Wird die Verteilung der Betriebe mit Robotern auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen der ostdeutschen Wirtschaft betrachtet, zeigt sich hingegen, dass mit rund 70 % die Mehrzahl dieser auf Kleinst- und Kleinbetriebe entfällt. Auf mittlere und Großbetriebe entfallen derzeit etwa 30 %, darunter allein auf Großbetriebe 6 %. Ähnliche Relationen zwischen den Betriebsgrößenklassen zeigen sich auch in Westdeutschland, ebenso für Sachsen-Anhalt.

### ENTWICKLUNG DES BETRIEBLICHEN EINSATZES VON ROBOTERN

Der Anteil der ostdeutschen Betriebe mit Robotern hat sich zwischen 2014 und 2018 nicht verändert. In Westdeutschland ist der Anteil von 1 auf 2 % angestiegen. Dieser Anstieg trifft auch auf Sachsen-Anhalt zu. Innerhalb der einzelnen Bereiche der ostdeutschen Wirtschaft sind Entwicklungen hingegen etwas deutlicher erkennbar. Das betrifft insbesondere das Verarbeitende

Gewerbe, in dem der Anteil der Betriebe mit Roboternutzung von 5 auf 7 % angestiegen ist. Ebenfalls um 2 Prozentpunkte hat sich dieser Anteil auch in Großbetrieben erhöht (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Robotern in Ost- und Westdeutschland nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen 2014 bis 2018

Branche / Betriebsgrößenklasse	Ostdeutschland					Westdeutschland				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
	%					%				
Produzierendes Gewerbe	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4
dav. Verarbeitendes Gewerbe	5	5	6	6	7	6	7	7	7	9
Dienstleistungen	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
1 bis 9 Beschäftigte	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
10 bis 49 Beschäftigte	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
50 bis 249 Beschäftigte	4	4	4	5	6	3	4	4	4	5
ab 250 Beschäftigte	7	8	8	8	9	12	13	14	15	16
<b>Insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

## ENTWICKLUNG DER ZAHL DER EINGESETZTEN ROBOTER

Trotz eines relativ konstanten Anteils der ostdeutschen Betriebe, die Roboter einsetzen, ist die Zahl der Roboter seit 2014 von Jahr zu Jahr kontinuierlich gestiegen. In der ostdeutschen Wirtschaft hat sich die Zahl der Roboter zwischen 2014 und 2018 um gut die Hälfte erhöht. Eine sehr ähnliche Entwicklung hat es auch in Westdeutschland gegeben, ebenso in Sachsen-Anhalt.

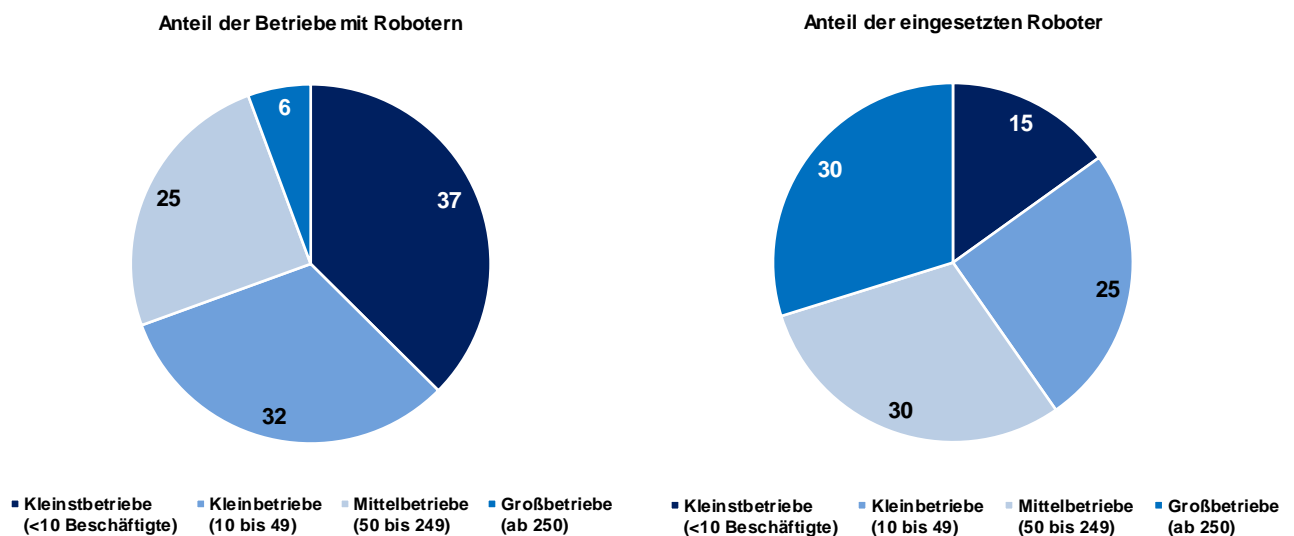
Aber auch hierbei zeigen sich Unterschiede für einzelne Bereiche der ostdeutschen Wirtschaft. Der Zuwachs an Robotern lag sowohl im Produzierenden als auch im Verarbeitenden Gewerbe (47 bzw. 43 %) leicht unterhalb des ostdeutschen Durchschnittswertes (55 %). Demgegenüber hat es einen überdurchschnittlich starken Anstieg im Bauwesen und ebenfalls im Dienstleistungssektor gegeben (88 bzw. 118 %). Eine Vervielfachung und damit der mit Abstand stärkste Anstieg ist für Betriebe der Übrigen Dienstleistungen festzustellen, wenngleich hier lediglich ca. 4 % aller Roboter der ostdeutschen Wirtschaft im Einsatz sind. Die Entwicklung seit 2014 zeigt somit: Die Robotertechnik breitet sich in der ostdeutschen Wirtschaft schrittweise aus. Für die Entwicklung sind zwei Merkmale wesentlich: Zum einen nimmt die Zahl der Roboter in den einzelnen Branchen sukzessive zu. Zum anderen erobert sich die Robotertechnik immer mehr Branchen. Das bedeutet, diese Technik ist nicht mehr nur auf die „klassischen“ Anwendungsbereiche wie das Produzierende und hier insbesondere das Verarbeitende Gewerbe begrenzt. Wie stark Roboter in die Breite der Wirtschaft diffundieren zeigt sich auch an folgender Entwicklung. 2014 waren 86 % aller Roboter im Produzierenden Bereich und 12 % im Dienstleistungssektor zu finden, 2018 hatten sich die Relationen mit 82 vs. 16 % bereits zu Gunsten der Dienstleistungsbereiche verschoben.

Dennoch bleibt das Verarbeitende Gewerbe vorerst die Branche der ostdeutschen Wirtschaft, in der Roboter am häufigsten Anwendung finden – 2018 waren hier ca. 72 % aller genutzten Roboter im Einsatz. Infolge der hohen Dynamik des Robotereinsatzes in anderen Sektoren und Branchen der Wirtschaft hat sich der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes am Robotereinsatz seit 2014 allerdings etwas verringert (2014: 78 %).

Inzwischen kommen Roboter in allen Betriebsgrößenklassen der ostdeutschen Wirtschaft zum Einsatz. Interessanterweise fallen die Steigerungsraten beim Robotereinsatz zwischen 2014 und 2018 in kleineren Betrieben höher aus als in größeren. So hat sich die Zahl der Roboter in Kleinst- und Kleinbetrieben fast verdoppelt, in mittleren Betrieben ist sie demgegenüber um ca. die Hälfte, und in Großbetrieben nur um etwas mehr als ein Viertel angestiegen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Großbetriebe bereits 2014 ein überdurchschnittlich hohes Niveau der Roboternutzung verzeichneten. Dies dürfte vor allem der Entwicklung digitaler Technik geschuldet sein, die ihren Einsatz für kleinere Betriebe zunehmend attraktiver gemacht haben dürfte – sei es in Bezug auf die Größe, die Kapazitäten oder den Preis der Geräte. Damit würde sich insbesondere die überproportionale Entwicklung in kleineren Betrieben und in den Dienstleistungsbranchen erklären. Dennoch darf eines nicht aus den Augen verloren werden: Trotz beachtlicher Steigerungsraten seit 2014 bleibt der Einsatz von Robotern in der ostdeutschen Wirtschaft auf eine sehr kleine Gruppe von Betrieben begrenzt. Auch das ist ein Befund, der für Westdeutschland und Sachsen-Anhalt gleichermaßen gilt.

Mit Blick auf die Verteilung des Robotereinsatzes zeigte sich auf der Ebene der Betriebe, dass Roboter überwiegend in kleineren Betrieben zu finden sind. Das Bild verändert sich, wenn ausschließlich die Verteilung der eingesetzten Roboter auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen betrachtet wird. Danach entfielen 2018 jeweils 30 % aller genutzten Roboter auf Groß- und mittlere Betriebe. Selbst Kleinbetriebe erreichten mit 25 % einen ähnlich hohen Anteil. Lediglich jeder siebte Roboter leistete seinen Dienst in einem Kleinstbetrieb (vgl. Abbildung 53). Dass Roboter anteilig überdurchschnittlich häufig in größeren Betrieben vertreten sind, erklärt sich vor allem aus der unterschiedlichen Nutzungsintensität von Robotern in kleineren und größeren Betrieben. 2018 war in einem ostdeutschen Kleinstbetrieb mit Robotern im Durchschnitt lediglich ein Roboter im Einsatz, in Großbetrieben waren es hingegen rund 17 Roboter. Diese Relationen gelten auch für Westdeutschland – allerdings waren dort in einem Großbetrieb mit ca. 28 noch mehr Roboter im Einsatz. Für sachsen-anhaltische Großbetriebe werden 20 Roboter ausgewiesen.

Abbildung 53: Verteilung eingesetzter Roboter in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Zur Bewertung der Entwicklung der Nutzungsintensität von Robotern liegen sowohl Angaben zu der pro Betrieb als auch zu der pro Beschäftigten eingesetzten Zahl an Robotern vor. Auf Ebene der Gesamtwirtschaft weisen die hierzu verfügbaren Daten auf wenig Veränderung hin. In Ostdeutschland lag die durchschnittliche Zahl 2014 wie auch 2018 jeweils bei ca. 3 Robotern pro Betrieb (Westdeutschland: 2014 und 2018 ca. 5 Geräte). Für Sachsen-Anhalt wurden für das Jahr 2014 und 2018 im Schnitt 2 Roboter pro Betrieb ausgewiesen.

Die Nutzungsintensität auf Beschäftigtenebene lag 2018 in Ostdeutschland bei 0,1 Robotern je beschäftigter Person und hat sich seit 2014 kaum verändert. Für Westdeutschland werden noch geringere Werte ausgewiesen (2018 ca. 0,04 Geräte).

### ANSCHAFFUNGSJAHR UND KOSTEN DER 2018 EINGESETZTEN ROBOTER

Von den 2018 in Ostdeutschland eingesetzten Robotern wurde mit 82 % das Gros in den Vorjahren angeschafft, die restlichen 18 % sind von den Betrieben im genannten Jahr gekauft worden. In Westdeutschland gestalten sich diese Anteile zwar relativ ähnlich (78 vs. 22 %), dennoch ist der Roboterbestand westdeutscher Betriebe etwas jünger. Nach vorliegenden Angaben der sachsen-anhaltischen Betriebe ist der Bestand hier noch jünger, denn rund zwei Drittel wurden vor und das verbleibende Drittel erst 2018 angeschafft.

Im ostdeutschen Produzierenden und im Verarbeitenden Gewerbe waren jeweils mehr als 80 % aller Roboter schon vor 2018 gekauft worden. Im Dienstleistungssektor sind die Roboter demgegenüber jünger, denn hier waren „nur“ ca. 70 % älter als ein Jahr. Dies dürfte mit der überdurchschnittlichen Zunahme des Bestands an Robotern in kleineren Betrieben zusammenhängen.

Mit der Betriebsgröße nimmt der Bestand von Geräten älteren Kaufdatums zu. Das heißt, je kleiner der Betrieb ist, umso höher ist der Anteil jener Roboter, die erst 2018 angeschafft wurden. Dies dürfte sich ebenfalls mit der überproportionalen Zunahme des Bestandes an Robotern in kleineren Betrieben erklären. Für Westdeutschland gilt diese Tendenz ebenfalls. Allerdings ist vor allem für ostdeutsche Kleinst- und Großbetriebe ein etwas älterer „Roboterpark“ im Vergleich zu westdeutschen Betrieben vergleichbarer Größe kennzeichnend (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Anschaffungsjahr für alle 2018 eingesetzten Roboter in Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Vor 2018	2018	Vor 2018	2018
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	79	21	63	37
10 bis 49 Beschäftigte	77	23	76	24
50 bis 249 Beschäftigte	82	18	87	13
ab 250 Beschäftigte	88	12	82	18
<b>Insgesamt</b>	<b>82</b>	<b>18</b>	<b>78</b>	<b>22</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die Betriebe wurden außerdem um Angaben zum Preis der 2018 eingesetzten Roboter gebeten. Die Angaben schlossen jene Roboter ein, die bereits in den Vorjahren erworben worden waren. Dabei sollten ausschließlich die Beschaffungskosten des Roboters selbst, nicht jedoch die damit

verbundenen Kosten für Werkzeuge und die Integration der Maschine in die Produktion bzw. Leistungserbringung berücksichtigt werden.

Die ostdeutschen Betriebe gaben an, dass ca. 45 % der 2018 eingesetzten Roboter einen Anschaffungspreis hatten, der unter 50 Tsd. Euro lag und ca. 55 % der Roboter haben diesen Anschaffungspreis überschritten. In Westdeutschland fielen diese Relationen ähnlich aus (48 vs. 52 %). Auch für Sachsen-Anhalt gilt diese Aussage (47 vs. 53 %).

Bezüglich der Relationen gibt es deutliche Unterschiede zwischen dem Produzierenden und dem Dienstleistungsgewerbe der ostdeutschen Wirtschaft. Im Produzierenden Bereich, aber auch im Verarbeitenden Gewerbe hatten rund 40 % aller genutzten Roboter einen Anschaffungspreis in Höhe von unter 50 Tsd. Euro, 60 % waren teurer als 50 Tsd. Euro. Im Dienstleistungssektor waren die angeschafften Roboter im Durchschnitt kostengünstiger, denn hier lag der Preis bei rund drei Vierteln der Roboter unter 50 Tsd. Euro, bei einem Viertel über 50 Tsd. Euro. Auch der Umstand, dass Roboter inzwischen vergleichsweise kostengünstig erworben werden können, könnte Einfluss darauf haben, dass der Robotereinsatz in den Dienstleistungsbereichen in den letzten Jahren überdurchschnittlich stark angestiegen ist.

Zu erwarten war, dass die Preisrelationen für die 2018 genutzten Roboter nach den Betriebsgrößenklassen differieren und dass als Faustregel gilt: Je größer der Betrieb, desto höher ist der Anteil der Roboter, die einen Anschaffungspreis von 50 Tsd. Euro überschreiten. Diese Annahme lässt sich mit den Angaben der Betriebe tatsächlich belegen: In Kleinstbetrieben lagen die Relationen zwischen Robotern, die weniger bzw. mehr als 50 Tsd. Euro kosteten, bei 70:30, in Großbetrieben bei 60:40.

**Fazit:** Die betriebliche Nutzung von Robotern stellt heute noch eine absolute Ausnahme dar. Unter den Branchen konzentriert sich ihr Einsatz auf das Verarbeitende Gewerbe. In größeren Betrieben werden sie häufiger als in kleineren genutzt. Dennoch nimmt die Zahl der Roboter seit 2014 sukzessive zu. Dabei erobern Roboter zunehmend neue Branchen, denn die Zahl der im Einsatz befindlichen Roboter ist seit 2014 überproportional in den Dienstleistungsbereichen angestiegen. Ähnliches ist für kleinere Betriebe festzustellen. Somit zeigt die Entwicklung der letzten Jahre sehr deutlich, dass der Einsatz von Robotern zunehmend alle Wirtschaftsbereiche und alle Betriebsgrößenklassen durchdringt. Damit gilt es, das „klassische“ Bild vom Roboter als Industrieroboter in einem Großbetrieb zu überdenken. Mit der zunehmenden Verbreitung von Robotern – auch wenn sie noch immer nur in sehr wenigen Betrieben verfügbar sind – stellt sich die Frage nach den Effekten ihres Einsatzes auf die Entwicklung der Beschäftigung. Wer wird im Zuge der weiteren Verbreitung von Robotern unter den Beschäftigten Gewinner/-in, wer Verlierer/-in sein? Frühestmögliche Einschätzungen dazu, wer mit der Robotisierung von Arbeitsplatzverlusten betroffen ist, werden bei der Entwicklung wirksamer Gegenstrategien helfen können. Genauso relevant ist aber auch die Frage, inwieweit der Robotereinsatz für innerbetriebliche Umstrukturierungsprozesse genutzt werden kann? In welchen anderen Bereichen eines Betriebes können vorhandene Fachkräfte dadurch neu eingesetzt werden? Welche Qualifizierungserfordernisse sind damit verbunden?

# Glossar

## ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden in Abgrenzung zur sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten (Vollzeit-)Beschäftigung definiert. Weicht eine Beschäftigungsform in mindestens einem Aspekt von diesem Normalarbeitsverhältnis ab, so wird sie als atypisch bezeichnet. Dies trifft auf befristete und geringfügige Beschäftigung sowie auf Leiharbeit zu. Häufig erfolgt eine zusätzliche Differenzierung in atypische Beschäftigung im engeren Sinne, die befristete und geringfügige Beschäftigung sowie Leiharbeit umfasst, und atypische Beschäftigung im weiteren Sinne, zu der auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung gezählt wird.

## AUSBILDUNGSBETRIEB

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

## AUSZUBILDENDE

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Auszubildende“ sowohl Auszubildende als auch Beamtenanwärter/-innen.

## BESCHÄFTIGTE

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

## BETRIEBE

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

## FACHKRÄFTE

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

## ROBOTER

Unter einem Roboter wird eine automatisch gesteuerte, programmierbare Maschine mit mehreren Achsen und Bewegungsrichtungen verstanden, die bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise ohne menschliches Eingreifen ausführt. Hierzu gehören neben Industrierobotern auch sogenannte Serviceroboter. Werkzeugmaschinen, wie CNC-Maschinen oder Fertigungs- bzw. Bearbeitungszentren, werden nicht dazu gezählt.

## TEILZEITBESCHÄFTIGTE

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

## WEITERBILDUNG

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



KONTAKT:

Ministerium für Arbeit, Soziales und  
Integration

des Landes Sachsen-Anhalt

Abt. Arbeit und Integration

Turmschanzenstr. 25

39114 Magdeburg



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

**ESF**

Europäischer  
Sozialfonds

**HIER INVESTIERT EUROPA  
IN DIE ZUKUNFT UNSERES LANDES.**

[www.europa.sachsen-anhalt.de](http://www.europa.sachsen-anhalt.de)