

# IAB-BETRIEBSPANEL SACHSEN-ANHALT

ERGEBNISSE DER 23. WELLE 2018



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)

## **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, Angela Brumm

03. Juli 2019







# 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>
<b>4 FRAUEN UND MÄNNER IN DER WIRTSCHAFT UND IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN</b> .....	<b>16</b>
4.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern .....	16
4.2 Frauen und Männer in Führungspositionen .....	21
<b>5 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN</b> .....	<b>31</b>
5.1 Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen .....	32
5.2 Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung .....	35
5.3 Geringfügige Beschäftigung .....	38
5.4 Befristete Beschäftigung .....	42
5.5 Leiharbeit .....	47
<b>6 ARBEITS- UND FACHKRÄFTEBEDARF</b> .....	<b>50</b>
6.1 Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten.....	50
6.2 Beschäftigungsentwicklung.....	53
6.3 Einstellungen und Abgänge.....	58
6.4 Fachkräftebedarf.....	62
<b>7 BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN</b> .....	<b>70</b>
7.1 Einstellende Betriebe .....	71
7.2 Personalabgänge von geflüchteten Beschäftigten .....	73
<b>8 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG</b> .....	<b>77</b>
8.1 Ausbildungsbeteiligung.....	77
8.2 Betriebliche Erfolge bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze .....	86
8.3 Verbleib von Ausbildungsabsolvent/-innen.....	88
<b>9 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG</b> .....	<b>92</b>
<b>10 TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER</b> .....	<b>100</b>
10.1 Tarifbindung.....	100
10.2 Löhne und Gehälter .....	106
<b>11 MOBILES ARBEITEN</b> .....	<b>112</b>
<b>12 INVESTITIONEN, INNOVATIONEN UND PRODUKTIVITÄT</b> .....	<b>119</b>
12.1 Investitionen .....	119
12.2 Innovationen .....	122
12.3 Produktivität .....	123
<b>GLOSSAR</b> .....	<b>126</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Definition von Beschäftigten .....	9
Abbildung 2:	Betriebsgrößenstruktur nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	14
Abbildung 3:	Verteilung der Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr .....	15
Abbildung 4:	Entwicklung des Anteils der Frauen an den Beschäftigten insgesamt und Entwicklung der Zahl der beschäftigten Frauen (2005 = 100) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 .....	16
Abbildung 5:	Entwicklung des Anteils von Frauen und Männern an den Beschäftigten insgesamt und an verschiedenen Beschäftigungsformen in Sachsen-Anhalt 2013 und 2018 .....	20
Abbildung 6:	Tätigkeitsanforderungen an Frauen und Männer in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018 .....	21
Abbildung 7:	Geschlecht der Führungskraft in Betrieben mit nur einer Person auf der obersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018 .....	22
Abbildung 8:	Frauen-, männer- und gemischtgeführte Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018.....	23
Abbildung 9:	Frauen und Männer auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018.....	25
Abbildung 10:	Frauen auf der ersten Führungsebene und Frauenanteil an den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 2018.....	27
Abbildung 11:	Frauen und Männer auf der zweiten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018.....	29
Abbildung 12:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit atypischer Beschäftigung im engeren Sinne (i. e. S.) und sv-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2006 bis 2018 .....	33
Abbildung 13:	Entwicklung des Anteils atypisch Beschäftigter im engeren Sinne (i. e. S.) und sv-pflichtiger Teilzeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 .....	34
Abbildung 14:	Nutzung des Anteils sv-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung nach ihrer Intensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018.....	36
Abbildung 15:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten an allen Betrieben und des Anteils geringfügiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 .....	39
Abbildung 16:	Nutzung des Anteils geringfügiger Beschäftigung nach ihrer Intensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018.....	40
Abbildung 17:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit befristet Beschäftigten an allen Betrieben und des Anteils befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 .....	43
Abbildung 18:	Rechtliche Gründe für befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	45
Abbildung 19:	Anteil der Betriebe nach dem wichtigsten konkreten Grund für Befristungen in Sachsen-Anhalt 2009 und 2018.....	46
Abbildung 20:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Leiharbeitskräften an allen Betrieben und des Anteils der Leiharbeiter/-innen an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2006 bis 2018.....	47
Abbildung 21:	Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018.....	50
Abbildung 22 :	Tätigkeitsgruppen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	51
Abbildung 23 :	Betriebe mit ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018.....	52
Abbildung 24:	Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018 .....	53
Abbildung 25:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018 (Index 2005 = 100).....	56
Abbildung 26:	Beschäftigungserwartungen in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018 .....	57
Abbildung 27:	Einstellungs- und Abgangsraten sowie Fluktuationsrate in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr).....	59
Abbildung 28:	Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018.....	60
Abbildung 29:	Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 .....	62
Abbildung 30:	Fachkräftebedarf, Fachkräfteeinstellungen und unbesetzte Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr) .....	66
Abbildung 31:	Wichtigste Gründe für das Ausscheiden Geflüchteter aus Betrieben in Ostdeutschland 2018 .....	74
Abbildung 32:	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen, in Sachsen-Anhalt 2018 .....	78
Abbildung 33:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 .....	80

Abbildung 34:	Betriebe mit Ausbildungsangeboten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018.....	82
Abbildung 35:	Verteilung der Betriebe mit Ausbildungsangeboten sowie der angebotenen Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018.....	83
Abbildung 36:	Verteilung der Betriebe nach der Zahl der Auszubildenden und Beamtenanwärter/-innen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018.....	85
Abbildung 37:	Entwicklung des Anteils nicht besetzter Ausbildungsplätze (Nichtbesetzungsquote) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018.....	87
Abbildung 38:	Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolvent/-innen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 .....	89
Abbildung 39:	Übernahmequote nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018.....	90
Abbildung 40:	Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018.....	92
Abbildung 41:	Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	98
Abbildung 42:	Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 .....	101
Abbildung 43:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018.....	103
Abbildung 44:	Tarifbindung und Tarifierorientierung in Sachsen-Anhalt 2018 .....	104
Abbildung 45:	Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie Angleichungsquote für Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018 .....	106
Abbildung 46:	Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018.....	107
Abbildung 47:	Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt, 2013, 2015 und 2018.....	108
Abbildung 48:	Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	109
Abbildung 49:	Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018.....	110
Abbildung 50:	Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Sachsen-Anhalt 2018.....	111
Abbildung 51:	Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018.....	113
Abbildung 52:	Tätigkeitsmerkmale von Betrieben mit und ohne mobile Arbeit in Sachsen-Anhalt 2018.....	115
Abbildung 53:	Gründe der Betriebe für mobiles Arbeiten (wichtigster Grund), Sachsen-Anhalt 2018 .....	116
Abbildung 54:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2017 .....	120
Abbildung 55:	Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote für Sachsen-Anhalt 2005 bis 2017 .....	124

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen .....	10
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2018 .....	12
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2018.....	13
Tabelle 4:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	17
Tabelle 5:	Beschäftigungsverteilung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	18
Tabelle 6:	Anzahl der Führungskräfte im Betrieb auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	22
Tabelle 7:	Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018.....	26
Tabelle 8:	Anteil atypischer Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018.....	35
Tabelle 9:	Sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018.....	37
Tabelle 10:	Sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018.....	38
Tabelle 11:	Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	41
Tabelle 12:	Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	42
Tabelle 13:	Befristete Beschäftigung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	44
Tabelle 14:	Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	44
Tabelle 15:	Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	48
Tabelle 16:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt zwischen 2017 und 2018 .....	55
Tabelle 17:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt zwischen 2017 und 2018 .....	55
Tabelle 18:	Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	64
Tabelle 19:	Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	65
Tabelle 20:	Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen und Nichtbesetzungsquote nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	67
Tabelle 21:	Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	67
Tabelle 22:	Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	68
Tabelle 23:	Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Branchen in Ostdeutschland 2018 .....	72
Tabelle 24:	Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018.....	73
Tabelle 25:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	81
Tabelle 26:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	81
Tabelle 27:	Ausbildungsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	84
Tabelle 28:	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung von allen Betrieben und von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt im ersten Halbjahr 2018 .....	86
Tabelle 29:	Formen der Weiterbildung in den Betrieben Sachsen-Anhalts 2018 .....	93
Tabelle 30:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	94
Tabelle 31:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	94
Tabelle 32:	Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten insgesamt sowie von Frauen und Männern nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018.....	96
Tabelle 33:	Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018.....	96
Tabelle 34:	Weiterbildungsaktivitäten aller Betriebe und von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt im ersten Halbjahr 2018 .....	99
Tabelle 35:	Tariffindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	102
Tabelle 36:	Tariffindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	102
Tabelle 37:	Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018.....	105
Tabelle 38:	Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	105
Tabelle 39:	Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	114
Tabelle 40:	Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018 .....	115
Tabelle 41:	Wichtigster Grund der Betriebe für mobiles Arbeiten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018.....	117
Tabelle 42:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017.....	121





Tabelle 43:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017.....	121
Tabelle 44:	Art der Innovationen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2017.....	123



## In aller Kürze

Das Land Sachsen-Anhalt beteiligt sich seit 1996 jährlich an der Arbeitgeberbefragung, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) durchführt (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2018 fand diese Befragung zum 23. Mal statt. Für die Auswertung liegen Befragungsdaten von insgesamt ca. 56 Tsd. Betrieben aus dem Bundesland Sachsen-Anhalt vor. Die Stichprobe der aktuellen Erhebung repräsentiert rund 1,8 % der sachsen-anhaltischen Betriebe mit 7,0 % aller Beschäftigten.

### **DAS ZWEITE JAHR IN FOLGE BESCHÄFTIGUNGSZUWACHS**

Nachdem die Beschäftigtenzahl in Sachsen-Anhalt zwischen 2011 und 2016 stagnierte, konnte im Jahr 2018 zum zweiten Mal in Folge ein Zuwachs erreicht werden. Gegenüber dem Vorjahr nahm die Beschäftigtenzahl um 2 % zu (Ost<sup>1</sup>- und Westdeutschland: ebenfalls 2 % Zuwachs). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig (im Weiteren: sv-pflichtig) Beschäftigten stieg um 1 %, die der nicht sv-pflichtig Beschäftigten um 4 %. Die höchsten Zuwächse gab es im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Baugewerbe (jeweils 3 %). In den Kleinstbetrieben blieb die Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr unverändert. In den anderen Betriebsgrößenklassen stieg sie unterschiedlich stark an: in kleinen Betrieben um 3 %, in mittleren um 1 % und in Großbetrieben um 2 %. Die sachsen-anhaltischen Betriebe gehen auch für die kommenden 12 Monate von einer positiven Beschäftigungsentwicklung aus: 11 % aller Betriebe des Landes erwarten einen Beschäftigungsaufbau (Ostdeutschland: 16 %; Westdeutschland: 19 %) und nur jeweils 5 % der Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- wie Westdeutschland prognostizieren einen Abbau. Die weitaus überwiegende Mehrheit der Betriebe sieht kurzfristig allerdings keine Veränderungen.

### **SACHSEN-ANHALTS WIRTSCHAFT IST VON QUALIFIZIERTER TÄTIGKEIT GEPRÄGT, ABER AUCH BESCHÄFTIGUNG FÜR EINFACHE TÄTIGKEITEN NIMMT ZU**

Qualifizierte Arbeitskräfte, das heißt Fachkräfte mit einem beruflichen oder einem akademischen Abschluss, bilden die Basis der Wirtschaft Sachsen-Anhalts: 85 % aller Beschäftigten sind auf Arbeitsplätzen tätig, die derartige Abschlüsse erfordern (Ostdeutschland: 83 %; Westdeutschland: 73 %). Diese Tätigkeitsstruktur ist seit Jahren sehr stabil. In 67 % der Betriebe des Landes gibt es heute keine Arbeitsplätze mehr für Un- und Angelernte (Ostdeutschland: 62 %; Westdeutschland: 43 %). Wenngleich die sachsen-anhaltische Wirtschaft hinsichtlich der Tätigkeitsstruktur damit noch stärker als die westdeutsche von qualifizierten Tätigkeiten geprägt ist, verlieren einfache Tätigkeiten dennoch nicht an Bedeutung. Nachdem die Zahl von Einfacharbeitsplätzen in Sachsen-Anhalt bis 2007 rückläufig war, steigt sie seitdem wieder an. Heute liegt sie zahlenmäßig in etwa auf dem Niveau des Jahres 2005. In den letzten Jahren ist die Zahl der Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten stärker als der Durchschnitt der Beschäftigten gestiegen, auch stärker als die Zahl der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten.

---

<sup>1</sup> Die Angaben für Ostdeutschland (inkl. Berlin) werden in diesem Bericht in der Regel ohne das Land Sachsen-Anhalt ausgewiesen.

## **FACHKRÄFTEBEDARF UND BESETZUNGSSCHWIERIGKEITEN STEIGEN WEITER**

Allein im ersten Halbjahr 2018 suchten 38 % der Betriebe Fachkräfte (Ostdeutschland: 41 %; Westdeutschland: 37 %). Hierbei handelte es sich sowohl um Erweiterungsbedarf infolge neu geschaffener Stellen als auch um Ersatzbedarf für ausgeschiedene Mitarbeiter/-innen, denn aufgrund der positiven wirtschaftlichen Gesamtlage gibt es trotz insgesamt sinkender Tendenz weiterhin eine beachtliche Personalfluktuation in den Betrieben. Mit 63 % konnte die Mehrzahl der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal suchten, nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen (Ostdeutschland: 60 %; Westdeutschland: 56 %). Der Anteil der angebotenen, aber nicht besetzten Fachkräftestellen stieg mit 44 % auf einen neuen Höchstwert (Ostdeutschland: 41 %; Westdeutschland: 39 %). Wie schon in den Vorjahren standen Kleinstbetriebe, also Betriebe mit max. 9 Beschäftigten, vor der größten Herausforderung, ihren Fachkräftebedarf zu decken: 69 % der Fachkräftestellen anbietenden Kleinstbetriebe sahen sich mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert, zugleich konnten 64 % der von ihnen angebotenen Stellen bis zum Erhebungszeitpunkt nicht besetzt werden. Überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquoten werden aktuell für das Baugewerbe, die Übrigen Dienstleistungen, den Bereich Handel und Reparatur sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen ausgewiesen.

## **WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE AUF OBERSTER LEITUNGSEBENE BLEIBEN IN DER MINDERHEIT**

28 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe werden ausschließlich von einer Frau, 63 % ausschließlich von einem Mann geführt. In 9 % der Betriebe stehen sowohl mindestens eine Frau als auch mindestens ein Mann an der Spitze (Ostdeutschland: 25, 64 und 11 %; Westdeutschland: 20, 68 und 12 %). In diesen sogenannten gemischtgeführten Betrieben entfallen auf Frauen 45 % aller Führungskräfte (Ostdeutschland: 43 %; Westdeutschland: 41 %). In 85 % aller Betriebe Sachsens-Anhalts ist die oberste Leitungsebene mit nur einer Führungskraft besetzt (Ostdeutschland: 82 %; Westdeutschland: 78 %), was vor allem der kleinteiligen Betriebslandschaft geschuldet ist.

2018 belief sich der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der ersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt auf 32 % (Ostdeutschland: 30 %; Westdeutschland: 25 %). Die Geschlechterverhältnisse haben sich in den letzten Jahren auf der obersten Leitungsebene kaum verändert. Seit 2004 ist der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der obersten Führungsebene im Land um rund 1 Prozentpunkt gesunken (Ostdeutschland: Zunahme um 3 Prozentpunkte; Westdeutschland: Zunahme um 1 Prozentpunkt). Auch der Anteil der Betriebe, in denen Frauen in die erste Führungsebene einbezogen sind, ist seit Jahren relativ stabil und beträgt derzeit 35 % (Ostdeutschland: 35 %; Westdeutschland: 29 %).

## **BESCHÄFTIGTENANTEIL VON MINIJOBS, BEFRISTET BESCHÄFTIGTEN UND LEIHARBEITSKRÄFTEN BLEIBT STABIL, ABER IHRE ZAHL STEIGT WEITER**

Im Juni 2018 gab es in 53 % der sachsen-anhaltischen Betriebe geringfügig oder befristet Beschäftigte oder Leiharbeitskräfte (Ostdeutschland: 51 %; Westdeutschland: 66 %). Seit 2005 ist der Anteil der Betriebe mit diesen Beschäftigungsformen deutlich angestiegen. Der Anteil aller drei Beschäftigungsformen an allen Beschäftigungsverhältnissen lag 2018 in Sachsen-Anhalt bei ca. 17 % und verbleibt – im Unterschied zum Anteil der Betriebe – seit vielen Jahren auf relativ stabilem Niveau (Ostdeutschland: 18 %; Westdeutschland: 23 %). Auf Minijobber/-innen entfielen 2018 rund 7 %, auf befristet Beschäftigte ca. 8 % und auf Leiharbeitskräfte lediglich 1 % der

Beschäftigten des Landes. Unter den Bedingungen eines seit 2005 anhaltenden Beschäftigungszuwachses nimmt die absolute Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse trotz relativ gleichbleibender Anteilswerte dennoch zu: Gegenüber dem Vorjahr gibt es in Sachsen-Anhalt beispielsweise ca. 7 % mehr Minijobber/-innen und 4 % mehr befristet Beschäftigte.

Sv-pflichtige Teilzeit ist in 37 % der Betriebe vertreten (Ostdeutschland: 43 %; Westdeutschland: 48 %). Ihr Anteil an den Beschäftigten belief sich 2018 auf 19 % (Ostdeutschland: 19 %; Westdeutschland: 18 %). Im Unterschied zu geringfügiger, befristeter Beschäftigung und Leiharbeit steigt sowohl der Anteil der Betriebe als auch der Anteil der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland weiter an.

Auf alle vier hier betrachteten atypischen Beschäftigungsformen entfällt heute in Sachsen-Anhalt mit 35 % rund ein Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse (Ostdeutschland: 36 %; Westdeutschland: 41 %). Damit sind diese Beschäftigungsformen hier weniger verbreitet als in Westdeutschland. Insgesamt dominiert in der sachsen-anhaltischen wie auch in der ost- und westdeutschen Wirtschaft weiterhin das sogenannte Normalarbeitsverhältnis.

### **NUR WENIGE SACHSEN-ANHALTISCHE BETRIEBE HABEN SCHON EINE GEFLÜCHTETE PERSON BESCHÄFTIGT, HÄUFIG AUCH NUR TEMPORÄR<sup>2</sup>**

Zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2018 gaben 3 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe an, gegenwärtig eine oder mehrere geflüchtete Person(en) zu beschäftigen oder in der Vergangenheit zeitweise beschäftigt zu haben – das ist nur ein geringfügig höherer Anteil als ein Jahr zuvor (2017: 2 %). In Ost- und Westdeutschland beläuft sich dieser Anteil derzeit auf höhere 5 bzw. 10 %. Dort sind auch die Steigerungsraten gegenüber dem Vorjahr höher. In Sachsen-Anhalt liegt der Anteil der Betriebe, die Geflüchtete zumindest zeitweilig beschäftigt haben, im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung höher als im Landesdurchschnitt. Aus 51 % der Betriebe, in denen Geflüchtete tätig waren, sind Beschäftigte mit Fluchthintergrund inzwischen wieder ausgeschieden. Ähnliche Anteile werden für Ost- und Westdeutschland ausgewiesen (54 bzw. 52 %). Als wichtigste Gründe für das Ausscheiden nannten die sachsen-anhaltischen Betriebe entweder die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses – etwa in Form eines Praktikums oder einer Einstiegsqualifizierung (28 % der Betriebe mit Abgängen) – oder unzureichende Kompetenzen oder Leistungen der bzw. des Beschäftigten (22 % der Betriebe mit Abgängen).

### **BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN WIRD VON DER MEHRZAHL DER BETRIEBE MIT ENTSPRECHENDER ERFAHRUNG POSITIV BEWERTET**

Für 72 % der Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigen oder zumindest zeitweilig beschäftigt haben, sprachen ihre Erfahrungen eher dafür, weitere Personen aus dieser Gruppe zu beschäftigen (Ostdeutschland: 74 %; Westdeutschland: 70 %). Für lediglich 15 % der Betriebe sprachen die bisherigen Erfahrungen eher gegen eine zukünftige Beschäftigung von Geflüchteten (Ostdeutschland: 13 %; Westdeutschland: 19 %). Dabei traten negative Einschätzungen bezüglich einer künftigen Beschäftigung Geflüchteter vor allem seitens jener Betriebe auf, aus denen Beschäftigte aufgrund mangelnder Arbeitsmotivation ausgeschieden sind.

---

<sup>2</sup> Die ostdeutschen Angaben zu geflüchteten Personen enthalten Daten für Sachsen-Anhalt.

## **AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE LEICHT GESUNKEN; BESETZUNGSPROBLEME BLEIBEN HOCH UND ZUGLEICH HOHE ÜBERNAHMEQUOTE**

Exakt 50 % der sachsen-anhaltischen Betriebe erfüllen derzeit die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können (Ostdeutschland: 49 %; Westdeutschland: 56%). Größere Betriebe entsprechen diesen formalen Voraussetzungen für die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften häufiger als kleinere. Mit einem Anteil von 94 % sind fast alle Großbetriebe des Landes ausbildungsberechtigt. In der Gruppe der Kleinstbetriebe, welche in Sachsen-Anhalts Wirtschaft anteilig stärker besetzt ist als in Westdeutschland, trifft das auf lediglich 42 % zu. Westdeutsche Kleinstbetriebe weisen zwar ebenfalls nur einen unterdurchschnittlichen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe auf, mit 46 % liegt dieser aber oberhalb des sachsen-anhaltischen Vergleichswerts. Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben Sachsen-Anhalts beteiligten sich 2018 41 % an der Ausbildung (Ostdeutschland: 48 %; Westdeutschland: 54%). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen-Anhalt somit um rund 3 Prozentpunkte gesunken. In Westdeutschland lag der Anteil unverändert bei 54 % und bleibt damit deutlich höher als in Sachsen-Anhalt.

26 % der ausbildungsberechtigten Betriebe stellten für das Ausbildungsjahr 2017/2018 mindestens einen Ausbildungsplatz zur Verfügung (Ostdeutschland: 31 %; Westdeutschland: 33 %). In 41% dieser Betriebe konnte mindestens einer dieser Plätze nicht besetzt werden (Ostdeutschland: 47 %; Westdeutschland: 35 %). Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist gegenüber dem vorangegangenen Jahr zwar deutlich gesunken, dennoch liegt er weiterhin über dem westdeutschen Wert. Insgesamt blieb 2018 mit 31 % rund ein Drittel der von den Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt (Ostdeutschland: 33 %; Westdeutschland: 22 %). Dies entspricht einer leichten Verringerung gegenüber dem Vorjahr (-4 Prozentpunkte). Die Übernahmequote von Absolvent/-innen durch den Ausbildungsbetrieb erreichte 76 %: Das ist nach 2016 der zweithöchste Wert (Ostdeutschland: 71 %; Westdeutschland: 70 %). Die Übernahmequote von sachsen-anhaltischen Kleinst- und Großbetrieben lag jeweils bei rund 90 %.

## **WEITERBILDUNG DER BESCHÄFTIGTEN BLEIBT AUF HOHEM NIVEAU**

Im ersten Halbjahr 2018 ermöglichten 55 % der Betriebe ihren Beschäftigten durch Kostenübernahme oder Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme (Ost- und Westdeutschland: jeweils 54 %). Damit ist die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Jahren wieder leicht angestiegen. Die Weiterbildungsquote, d. h. der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen an allen Beschäftigten, lag bei 40 %, und war nach dem Vorjahr der bisher zweithöchste Anteilswert (Ostdeutschland: 40 %; Westdeutschland: 36 %).

Insgesamt waren 52 % der an Weiterbildung Beteiligten in Sachsen-Anhalt weiblich und 48 % männlich (Frauenanteil Ostdeutschland: 53 %; Westdeutschland: 50 %). Die Weiterbildungsquote weiblicher Beschäftigter lag bei 43 %, die der männlichen Mitarbeiter bei 37 %. In Ostdeutschland belief sich die Weiterbildungsquote der Frauen auf 45 %, die der Männer auf 35 %, in Westdeutschland lagen die entsprechenden Quoten bei 39 und 34 %. Weibliche Beschäftigte profitierten somit bundesweit stärker von betrieblich unterstützter Weiterbildung als männliche. Qualifizierte Beschäftigte sind gegenüber Arbeitskräften auf Einfacharbeitsplätzen zwar weiterhin häufiger an Qualifizierungsmaßnahmen beteiligt, dennoch profitieren vom gewachsenen Weiter-

bildungseingagement der Betriebe in den letzten Jahren Beschäftigte aller Tätigkeitsgruppen. Die Weiterbildungsbeteiligung von Un- und Angelernten hat sich seit 2007 sogar verdoppelt, sie bleibt aber deutlich unter dem Niveau von Fachkräften.

### **TARIFBINDUNG WIEDER LEICHT ANGESTIEGEN UND HÖHER ALS IN OSTDEUTSCHLAND, ABER NACH WIE VOR UNTER WESTDEUTSCHEM NIVEAU**

In Sachsen-Anhalt sind derzeit 24 % aller Betriebe tarifgebunden (Ostdeutschland: 19 %; Westdeutschland: 29 %). In diesen Betrieben ist genau die Hälfte der Arbeitnehmer/-innen des Landes beschäftigt (Ostdeutschland: 45 %; Westdeutschland: 56 %). Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten damit wieder um jeweils 1 Prozentpunkt angestiegen. Langfristig ist die Tarifbindung in Sachsen-Anhalt sowohl auf der betrieblichen als auch auf der Beschäftigtenebene gesunken. Seit 2005 zeigt sich die sinkende Tarifbindung hier insbesondere am Anteil der Beschäftigten (2005: 57 %), die einer Tarifbindung unterliegen, aber nur bedingt am Anteil tarifgebundener Betriebe (2005: 25 %). Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine Besonderheit des Landes Sachsen-Anhalt, sondern bundesweit zu beobachten.

43 % aller nicht tarifgebundenen Betriebe Sachsens-Anhalts gaben an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Ostdeutschland: 34 %; Westdeutschland: 42 %). Das sind rund ein Drittel aller Betriebe der Wirtschaft (Ostdeutschland: 28 %; Westdeutschland: 30 %). Bei einer Addition formal tarifgebundener Betriebe und nicht tarifgebundener, sich aber an Tarifverträgen orientierender Betriebe, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen auf insgesamt ca. 57 % aller Betriebe des Landes (Ostdeutschland: 47 %; Westdeutschland: 59 %).

### **MOBILES ARBEITEN UND SCHUTZREGELUNGEN DERZEIT NOCH IN WENIGEN BETRIEBEN**

In 20 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe wird gegenwärtig mobil gearbeitet (Ostdeutschland: 25 %; Westdeutschland: 27 %). Die Beschäftigtenreichweite, d. h. der Anteil der Beschäftigten, die mobil arbeiten können, beläuft sich auf 8 % (Ostdeutschland: 12 %; Westdeutschland: 11 %). In 70 % der Betriebe mit Angeboten mobilen Arbeitens sind die Beschäftigten sowohl von zu Hause als auch von unterwegs aus tätig. In 23 % der Betriebe arbeiten sie ausschließlich von zu Hause, in 7 % ausschließlich von unterwegs aus (Ostdeutschland: 57, 29, 14 %; Westdeutschland: 55, 30 bzw. 15 %). Mobiles Arbeiten findet in den Branchen unterschiedliche Verbreitung. Knapp drei Fünftel der Großbetriebe bieten diese Beschäftigungsform an, unter Kleinstbetrieben ist es ca. ein Sechstel. Trotzdem gibt es hinsichtlich der Beschäftigtenreichweite mobiler Arbeitsangebote seitens der Betriebe aller Betriebsgrößenklassen nur relativ geringe Unterschiede (zwischen 7 und 10 % der Beschäftigten).

Für mehr als jeden dritten Betrieb in Sachsen-Anhalt ist eine Ausweitung der Flexibilitätsspielräume für die Beschäftigten der mit großem Abstand wichtigste Grund für mobiles Arbeiten. Für ca. 15 % der Betriebe waren produktivitätssteigernde Effekte ausschlaggebend. Jeweils 12 % der Betriebe hatten eine bessere Vereinbarkeit von Beruflichem und Familiärem sowie eine erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten im Blick. Andere Gründe für die Einführung mobilen Arbeitens sind von untergeordneter Bedeutung. 8 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe verwiesen auf bestehende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten (Ostdeutschland: 10 %; Westdeutschland: 9 %). Der Anteil der Betriebe, die entsprechende Schutzmaßnahmen ergriffen haben, ist in der

Gruppe der Betriebe, in denen mobil gearbeitet wird, etwas höher (11 %) als in Betrieben ohne diese Möglichkeiten (7 %) (Ostdeutschland: 17 bzw. 8 %; Westdeutschland: 15 bzw. 7 %).

### **WEITERE ANNÄHERUNG AN DAS WESTDEUTSCHE NIVEAU BEI INVESTITIONEN UND UMSATZ-PRODUKTIVITÄT**

Im Geschäftsjahr 2017 hat mit 52 % gut die Hälfte aller Betriebe Sachsens Investitionen getätigt (Ostdeutschland: 54 %; Westdeutschland: 56 %). 41 % aller investierenden Betriebe nahmen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor (Ostdeutschland: 49 %; Westdeutschland: 50 %). Das Investitionsvolumen je Beschäftigten erreichte im Land rund 8,7 Tsd. Euro. Damit lag es infolge einer deutlichen Annäherung 2017 nur um rund 3 % unter dem Westniveau.

Die Umsatzproduktivität der Betriebe Sachsens, d. h. der pro Beschäftigter/m erzielte Umsatz, ist gegenüber dem Vorjahr zwar leicht zurückgegangen, dennoch ist sie auf 78 % des westdeutschen Niveaus angestiegen (Zunahme gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozentpunkte). Der Produktivitätsabstand zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland hat sich damit wieder etwas verringert.





# 1 Einführung

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 Person 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 Seite sowie Ost- und Westdeutschland auf der anderen Seite aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgelegt. Hierzu gehören die Struktur von Betrieben (Kapitel 3), die Beteiligung von Frauen und Männern im Erwerbsleben und an Führungspositionen (Kapitel 4), die verschiedenen Beschäftigungsformen (Kapitel 5), der betriebliche Arbeits- und Fachkräftebedarf sowie der Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen (Kapitel 6), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 8 und 9), Tarifbindung und Verdienste (Kapitel 10) sowie Investitionen, Innovationen und Umsatzproduktivität (Kapitel 12). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen ergänzt. In der aktuellen Befragung handelt es sich dabei um Erfahrungen der Betriebe mit der Beschäftigung von Flüchtlingen (Kapitel 7) sowie mobiles Arbeiten (Kapitel 11).

## 2 Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2018 liegen verwertbare Interviews von rund 1 Tsd. Betrieben aus Sachsen-Anhalt vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 56 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen in Sachsen-Anhalt. Mit der Stichprobe wurden 1,8 % der genannten Betriebe erfasst, in denen rund 7 % aller Beschäftigten 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 Oktober 2018.

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.

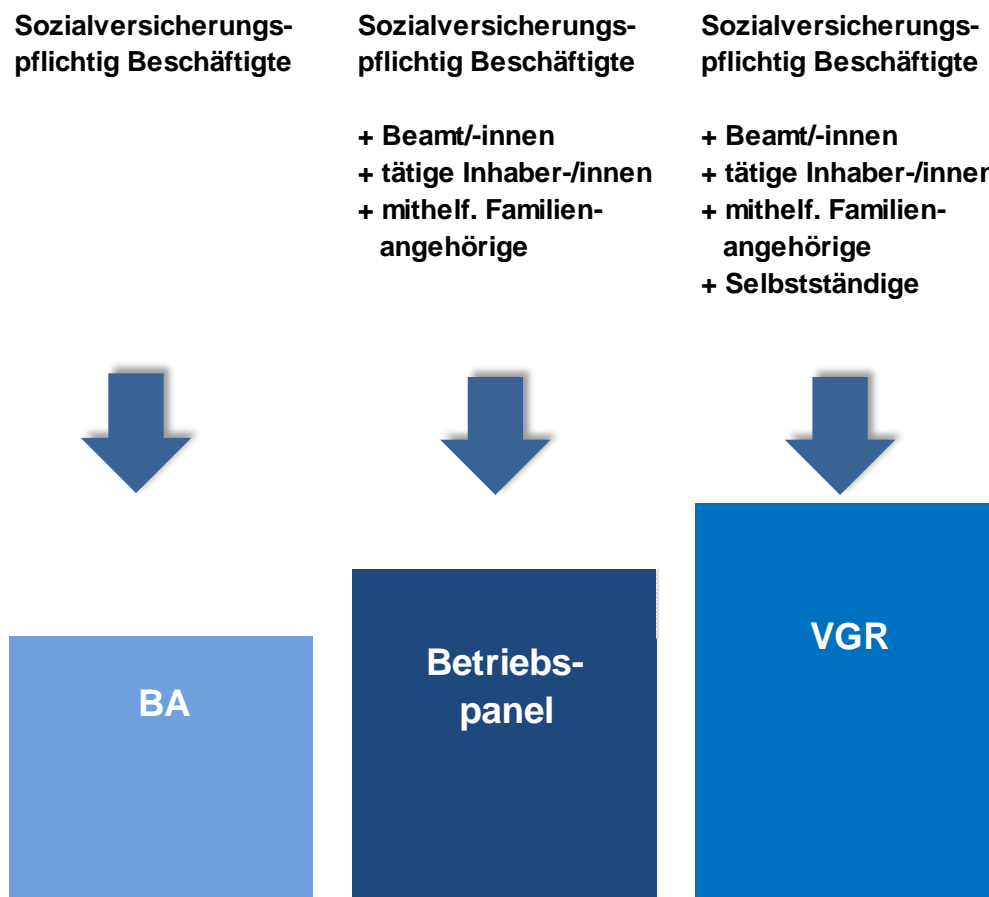
Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sind folgende 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 nichtsozialversicherungspflichtige 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 sowie geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamte/-innen, tätigen Inhaber/-innen und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.
- (2) Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler/-innen, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte/-innen beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. Es werden auch keine privaten Haushalte und extraterritorialen Organisationen befragt. Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer

als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

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

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten



Quelle: Eigene Darstellung.

Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein/e Beschäftigte/r Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben eingeht (Mehrfachbeschäftigung, z. B. bei geringfügiger Beschäftigung).

Die Ergebnisse der Befragung werden für einzelne Betriebsgrößenklassen und Branchen dargestellt. Hierbei werden Betriebe entsprechend ihrer Beschäftigtenzahl und ihres wirtschaftlichen

Schwerpunktes zu größeren, auswertbaren Gruppen zusammengefasst.

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).

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

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

Wirtschaftsbereich	Branche
Land- und Forstwirtschaft	Land- und Forstwirtschaft
Produzierendes Gewerbe	Bergbau, Energie, Wasser, Abfall
	Verarbeitendes Gewerbe
	Baugewerbe
Dienstleistungsbereich	Handel und Reparatur
	Verkehr, Information, Kommunikation (u. a. inkl. Logistik als sonstige Dienstleistung für den Verkehr)
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
	Unternehmensnahe Dienstleistungen (Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Veterinärwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie übrige Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen))
	Erziehung und Unterricht
	Gesundheits- und Sozialwesen
	Übrige Dienstleistungen (Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen – z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna)
	Organisationen ohne Erwerbszweck
Öffentliche Verwaltung	

Quelle: Eigene Darstellung.

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2018 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2018 bzw. auf das erste Halbjahr 2018. Dies gilt auch für Angaben zu Lohn und Tarifbindung. Angaben zu Umsatz, Export, Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung 2018 abgeschlos-



sene Geschäftsjahr 2017 ausgewiesen.

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

- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einer/m sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.
- Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

### 3 Betriebe und Beschäftigte

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

#### BRANCHENSTRUKTUR

Die in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft bestehenden Betriebe verteilen sich sehr unterschiedlich auf die einzelnen Branchen. Mehr als ein Drittel der rund 56 Tsd. sachsen-anhaltischen Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfällt auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (vgl. Tabelle 2). Während sich die Branche Handel und Reparatur im Wesentlichen aus Betrieben des Einzel- und Großhandels zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen recht unterschiedliche Bereiche, angefangen von Rechts- und Steuerberatung über Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2018

Branche	Sachsen-Anhalt		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%			
Land- und Forstwirtschaft*	4	2	3	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	4	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	8	16	8	19
Baugewerbe	13	8	11	6
Handel und Reparatur	19	13	20	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	5	7	7	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	2	3	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	14	18	15
Erziehung und Unterricht*	3	6	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	6	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 2018.

In Ost- wie Westdeutschland gehören Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen ebenfalls zu den am stärksten besetzten Branchen. Sie haben damit stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen bzw. auf ermittelte Durchschnittswerte für die Wirtschaft insgesamt – z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder die Tarifbindung – als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. Finanz- und Versicherungsdienstleister.

Beide hier betrachteten Bereiche bilden zusammen mit dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen die vier beschäftigungsstarken Branchen der Wirtschaft, denn in ihnen sind im Durchschnitt mehr Arbeitnehmer/-innen als in anderen Branchen tätig. Auf die genannten vier Bereiche entfallen derzeit ca. 60 % aller Beschäftigten der Wirtschaft Sachsen-Anhalts. Wie die vorstehende Tabelle zeigt, sind jeweils 16 % der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. In Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen sind es 14 % und im Bereich Handel und Reparatur 13 %. Auch in Westdeutschland entfallen auf diese vier Wirtschaftsbereiche mit 63 % anteilig ähnlich viele Beschäftigte. Dort ist das Verarbeitende Gewerbe der größte Bereich. Sein Anteil liegt mit 19 % etwas höher als in Sachsen-Anhalt.

### BETRIEBSGRÖßENSTRUKTUR

Die Wirtschaft wird von kleineren Betrieben dominiert. Von den rund 56 Tsd. Betrieben mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt entfallen rund 70 % auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. auf Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2018

Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	71	18	67	15
10 bis 49 Beschäftigte	23	28	27	27
50 bis 249 Beschäftigte	5	31	5	27
ab 250 Beschäftigte	1	23	1	31
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

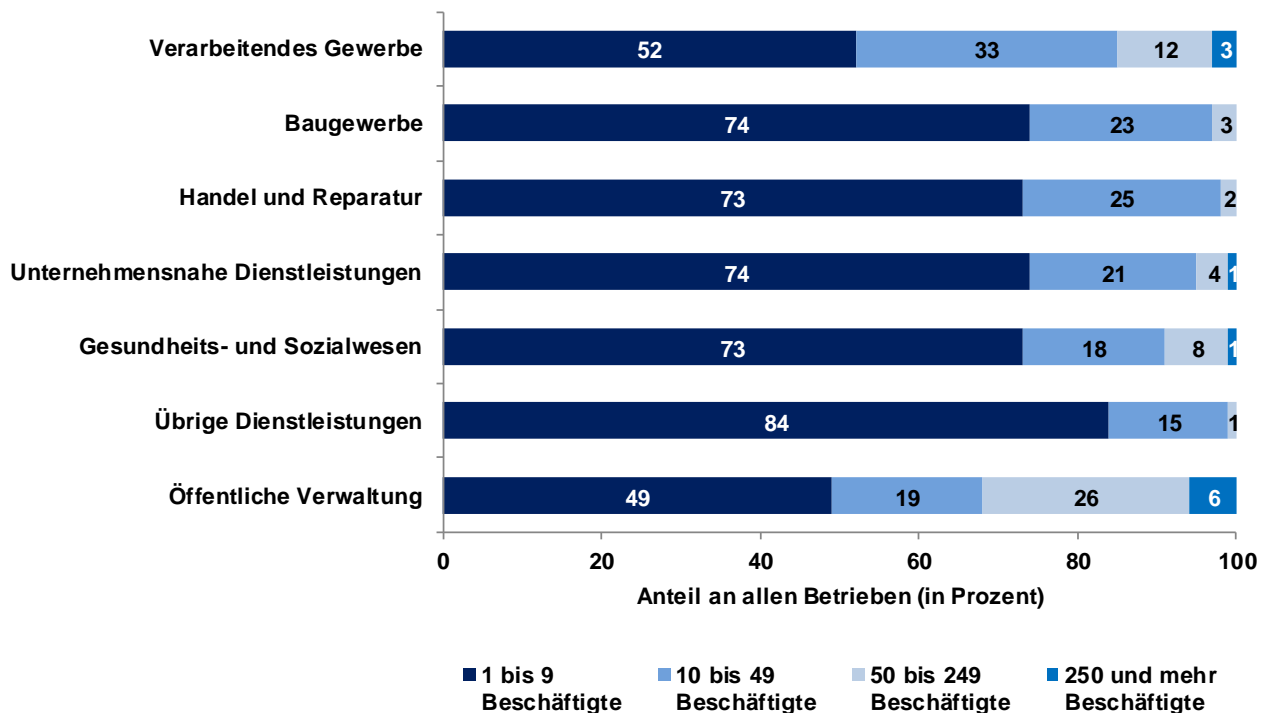
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In Westdeutschland stellen Kleinstbetriebe zwar ebenfalls die meisten Betriebe. Mit 67 % ist deren Anteil aber nicht ganz so groß wie in Sachsen-Anhalt. Die sachsen-anhaltische Wirtschaft ist somit in noch stärkerem Maß durch Kleinstbetriebe geprägt als die westdeutsche. In Sachsen-Anhalt wie in Westdeutschland beschäftigen jeweils nur rund 1 % aller Betriebe mindestens 250 Mitarbeiter/-innen. Diese Betriebe werden als Großbetriebe bezeichnet. Auf diese Betriebe entfallen allerdings deutlich größere Anteile der Beschäftigten. In Sachsen-Anhalt arbeitet etwa jede/r vierte Beschäftigte in solch einem Betrieb. Damit sind gegenwärtig mehr Arbeitnehmer/-innen in Groß- als in Kleinstbetrieben tätig. Allerdings beträgt die Differenz lediglich 5 Prozentpunkte. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt der Beschäftigtenanteil der sachsen-anhaltischen Großbetriebe relativ klein aus. In Westdeutschland arbeitet fast ein Drittel der Beschäftigten in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten. Das sind im Vergleich zu Kleinstbetrieben etwa doppelt so viele. Dieser Unterschied spiegelt sich in der durchschnittlichen Größe der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten wider. Sachsen-anhaltische Betriebe dieser Größenklasse beschäftigen im Durchschnitt 486, westdeutsche hingegen 654 Mitarbeiter/-innen. In Sachsen-Anhalts Großbetrieben sind damit durchschnittlich rund 170 Mitarbeiter/-innen weniger als in westdeutschen tätig.

Der Blick auf die Größenstruktur in den einzelnen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft

zeigt, dass einige Branchen kleinbetrieblicher strukturiert sind als andere. Besonders hohe Anteile von Kleinstbetrieben weisen die Übrigen Dienstleistungen auf. Dort haben mehr als 80 % der Betriebe weniger als 10 Beschäftigte. Die Öffentliche Verwaltung ist demgegenüber weniger stark durch kleinere Betriebseinheiten geprägt. Dort beträgt ihr Anteil nur rund die Hälfte des Betriebsbestandes. Dafür zählen 6 % zu den Großbetrieben. Im Verarbeitenden Gewerbe fallen die Strukturen ähnlich aus (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Betriebsgrößenstruktur nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

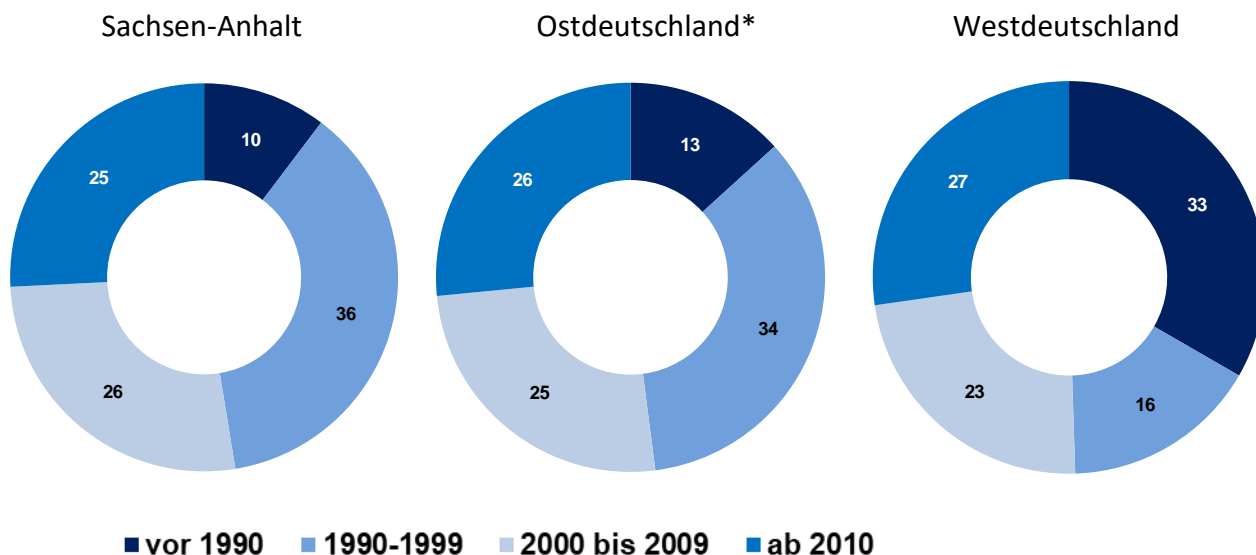
### ALTERSSTRUKTUR DER BETRIEBE

Von den derzeit rund 56 Tsd. Betrieben der sachsen-anhaltischen Wirtschaft mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person wurden 90 % erst nach 1990 gegründet. Damit wurden lediglich 10 % vorher gegründet. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil mit 33 % mehr als dreimal so hoch (vgl. Abbildung 3). Der Anteil jener Betriebe, die bereits vor 1990 gegründet wurden, ist in Sachsen-Anhalt – ähnlich wie in Ostdeutschland – somit deutlich kleiner als in Westdeutschland. Hinsichtlich der „jungen“ Betriebe, d. h. der ab 2010 gegründeten Betriebe, bestehen hingegen kaum noch Unterschiede. In Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland ist gleichermaßen rund jeder vierte Betrieb erst 2010 oder später gegründet worden. Hierin kommt nicht zuletzt der stetige Wandel im Betriebsbestand zum Ausdruck. Die IAB-Forscher/-innen Kohaut und Ellguth haben hierzu Folgendes ermittelt: „Die bundesdeutsche Betriebslandschaft ist einem ständigen Wandel unterzogen. Von den insgesamt rund 2 Millionen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten „sterben“ jedes Jahr 200 bis 250 Tsd. und werden durch etwa die gleiche Anzahl neuer Betriebe ersetzt. Dieser stete Wechsel führt dazu, dass z. B. über einen Zeitraum von 4 Jahren ungefähr ein Drittel des Betriebsbestandes ausge-



tauscht wird.“<sup>3</sup>

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



\* In den Angaben für Ostdeutschland ist Sachsen-Anhalt enthalten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Das Alter eines Betriebes ist aber nicht unerheblich für verschiedene wirtschaftliche Kennziffern wie auch für die Bindekraft von Beschäftigten. „Jüngere“ Betriebe beschäftigen im Durchschnitt weniger Mitarbeiter/-innen als länger am Markt existierende Betriebe. Die vor 1990 gegründeten Betriebe beschäftigten 2018 durchschnittlich 36 Personen. Sie sind damit mehr als doppelt so groß wie jene Betriebe, die erst nach 1990 gegründet wurden (durchschnittlich 14 Beschäftigte).

**Fazit:** Die Betriebsstrukturen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland unterscheiden sich in zwei wesentlichen Aspekten. Erstens: In Sachsen-Anhalt arbeiten anteilig mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der sachsen-anhaltischen Arbeitnehmer/-innen werden somit in noch stärkerem Maß von den Möglichkeiten wie auch den Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt als in Westdeutschland. Zweitens: Sachsen-Anhalts Großbetriebe haben in der Regel weniger Beschäftigte als westdeutsche Betriebe vergleichbarer Größe. Mit der Größe eines Betriebes verbindet sich jedoch eine Reihe spezifischer Wettbewerbsvor- und -nachteile. Diese betreffen unter anderem die Möglichkeiten des Kapitaleinsatzes, was wiederum die Realisierung sogenannter Skaleneffekte und damit die Produktivität beeinflusst. Größere Betriebe sind oftmals überdurchschnittlich produktiv, bedeutsam für die Innovationskraft einer Region und deutlich besser als kleinere Betriebe in der Lage, internationale Märkte zu erschließen. Die spezifische Betriebsgrößenstruktur der sachsen-anhaltischen Wirtschaft kann daher als eine der wesentlichen Ursachen für die nach wie vor bestehenden Unterschiede beim Wachstum und bei der Produktivität gegenüber Westdeutschland betrachtet werden (vgl. Kapitel 12).

<sup>3</sup> Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. In: IAB Kurzbericht 16/2008.

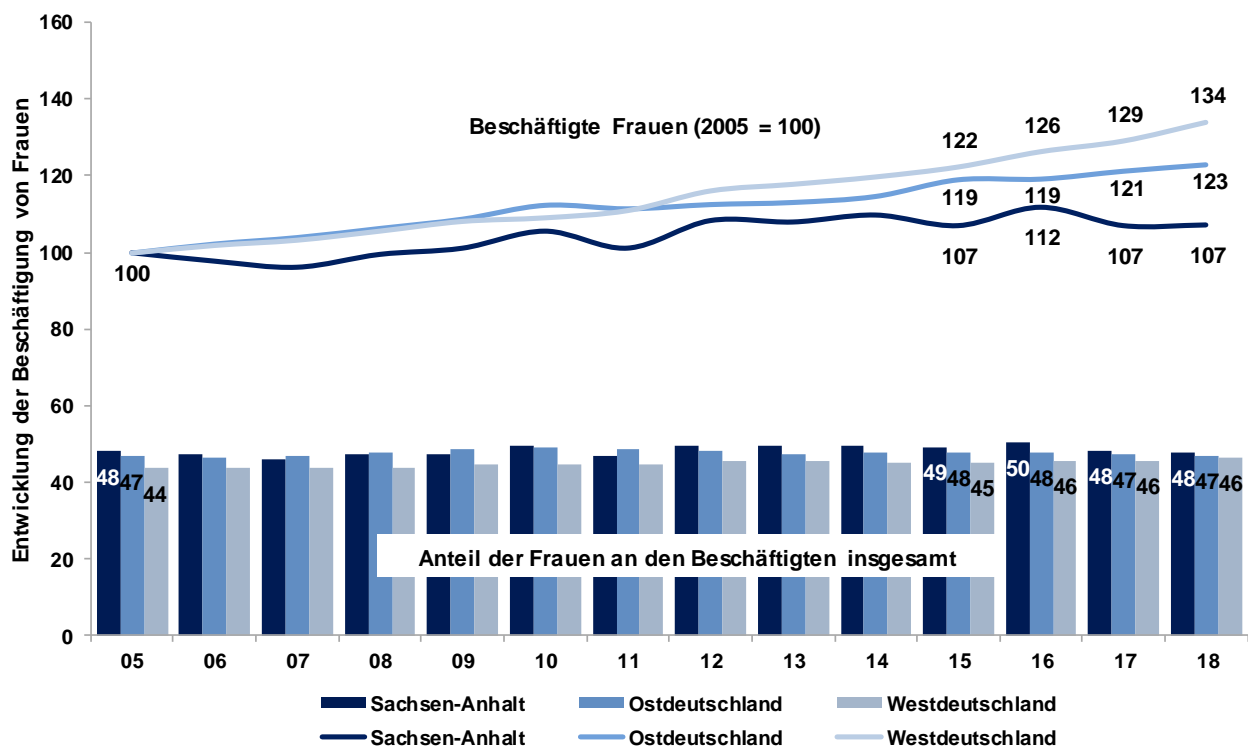
## 4 FRAUEN UND MÄNNER IN DER WIRTSCHAFT UND IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Zahlreiche der im Rahmen des IAB-Betriebspanels kontinuierlich erhobenen Daten geben darüber Auskunft, in welchem Umfang und in welcher Form Frauen und Männer in der Wirtschaft tätig sind. Umfang und Formen der Arbeit haben verschiedene Konsequenzen: für die Realisierung von Einkommen und damit für die soziale Absicherung, aber auch für die Wahrnehmung von Aufstiegs- und Karrierechancen.

### 4.1 MERKMALE DER ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

In der Wirtschaft Sachsens-Anhalts sind Frauen und Männer inzwischen zu fast gleichen Teilen am Wirtschaftsleben beteiligt. 2018 waren 48 % der Beschäftigten weiblich und 52 % männlich. Die Anteile beider Geschlechter sind seit Jahren relativ stabil. In Ostdeutschland beläuft sich der Anteil der Frauen an den Beschäftigten derzeit auf 47 %. In Westdeutschland haben Frauen mit 46 % inzwischen einen ähnlich hohen Anteil an den Beschäftigten erreicht. Dort gibt es langfristig einen sukzessiven Anstieg der Zahl und des Anteils weiblicher Beschäftigter (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Entwicklung des Anteils der Frauen an den Beschäftigten insgesamt und Entwicklung der Zahl der beschäftigten Frauen (2005 = 100) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Wie die vorstehende Abbildung erkennen lässt, ist die Zahl der beschäftigten Frauen in Sachsen-

Anhalt seit Mitte der 2000er Jahre mit 7 % relativ moderat angestiegen. Dieser Zuwachs liegt um rund 3 Prozentpunkte unter dem Beschäftigtenzuwachs des Landes insgesamt (Zuwachs um ca. 10 %). In Ost- und Westdeutschland ist die Zahl der beschäftigten Frauen im Vergleich zu Sachsen-Anhalt wesentlich stärker angestiegen. Dieser Zuwachs liegt zudem jeweils über dem der Gesamtbeschäftigung.

### ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH BRANCHEN UND BETRIEBSGRÖßENKLASSEN

Bei ähnlichen Anteilen beider Geschlechter an den Beschäftigten stellt sich die Frage, ob sie sich auch relativ gleichmäßig auf die Branchen der Wirtschaft verteilen. Gemessen am Anteil aller Beschäftigten gibt es nach wie vor „Frauen-“, aber auch „Männerdomänen“. Mit einem Anteil von mehr als drei Vierteln sind überproportional viele Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Knapp drei Viertel der Beschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung sind ebenfalls weiblich, in den Übrigen Dienstleistungen beläuft sich der Frauenanteil an den Beschäftigten auf rund zwei Drittel. Gleichzeitig gibt es Branchen, wie das Verarbeitende und das Baugewerbe, die deutlich männlich geprägt sind und in denen Frauen in der Minderheit sind (vgl. Tabelle 4). Diese Unterschiede schlagen sich auch in den beiden großen Wirtschaftssektoren nieder: Im Produzierenden Gewerbe beträgt der Anteil der Frauen an den Beschäftigten lediglich 21 %, im Dienstleistungssektor hingegen 57 %. Lediglich in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen sind die Geschlechterproportionen relativ ausgeglichen.

Tabelle 4: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

Branche	Anteil an den Beschäftigten	
	Frauen	Männer
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	28	72
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	17	83
Verarbeitendes Gewerbe	27	73
Baugewerbe	11	89
Handel und Reparatur	56	44
Verkehr, Information, Kommunikation*	19	81
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	59	41
Unternehmensnahe Dienstleistungen	50	50
Erziehung und Unterricht	62	38
Gesundheits- und Sozialwesen	78	22
Übrige Dienstleistungen	66	34
Organisationen ohne Erwerbszweck*	77	23
Öffentliche Verwaltung	73	27
<b>Insgesamt</b>	<b>48</b>	<b>52</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die unterschiedliche Repräsentanz der Geschlechter hat Konsequenzen für die Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Branchen. Mit rund 75 % ist das Gros der Frauen in den Dienstleistungsbereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft tätig und nur ein sehr geringer Anteil im Produzierenden Bereich (12 %). Bei Männern hingegen liegen die Proportionen bei 51 zu 42 %. Dies resultiert aus unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen: Zwar ist sowohl die Mehrheit der Frauen (65 %) wie auch der Männer (54 %) in den vier beschäftigungsstarken Branchen tätig,

aber innerhalb dieser Branchen gibt es beachtliche Differenzen in den Anteilen der Geschlechter. Das zeigt sich insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen: Im Verarbeitenden Gewerbe ist weniger als jede 10. Frau, hingegen fast jeder vierte Mann beschäftigt. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist es gut jede vierte Frau, aber nur jeder 14. Mann. Hinzu kommen weitere Unterschiede – wie im Baugewerbe, in dem rund jeder achte Mann tätig ist, für Frauen aber spielt dieser Bereich kaum eine Rolle. In der Öffentlichen Verwaltung sind anteilig ca. dreimal so viele Frauen wie Männer beschäftigt (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Beschäftigungsverteilung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

Branche	Verteilung auf die Branchen	
	Frauen	Männer
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	1	3
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	6
Verarbeitendes Gewerbe	9	23
Baugewerbe	2	13
Handel und Reparatur	16	11
Verkehr, Information, Kommunikation*	3	12
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	13
Erziehung und Unterricht	7	4
Gesundheits- und Sozialwesen	26	7
Übrige Dienstleistungen	7	3
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1
Öffentliche Verwaltung	10	3
<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 2018.

In vielen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft erweisen sich die geschlechterrelevanten Strukturunterschiede als sehr stabil. Das wird vor allem an den bereits stark von einem Geschlecht dominierten Bereichen deutlich – das betrifft in Bezug auf Frauen insbesondere den Bereich Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Einige Branchen sind in den letzten Jahren sogar noch „weiblicher“ geworden: Die Öffentliche Verwaltung hat ihren Anteil weiblicher Beschäftigter seit dem Jahr 2000 um 13 Prozentpunkte erhöht und sich damit zunehmend zu einer „Frauendomäne“ entwickelt. Einen Zuwachs um 7 Prozentpunkte hat es im Bereich Handel und Reparatur gegeben. Damit sind hier inzwischen auch anteilig mehr Frauen als Männer beschäftigt. Weder im Produzierenden noch im Dienstleistungsgewerbe, also in den großen Sektoren der sachsen-anhaltischen Wirtschaft, hat es seit Anfang dieses Jahrtausends insgesamt eine spürbare Bewegung in den Geschlechterrelationen gegeben: Frauen sind im Produzierenden Gewerbe bis heute unterrepräsentiert. Damit bleibt dieser Sektor auch weiterhin eine „Männerdomäne“. Im Dienstleistungssektor sind Frauen hingegen überproportional vertreten.

Ähnliches gilt ebenfalls, wenn die Betriebe nach dem Eigentum betrachtet werden. Auch hier gibt es in den bestehenden Strukturen kaum Bewegung. Diese Entwicklung ist auch für Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Die Konzentration von Frauen und Männern auf verschiedene Branchen hat Konsequenzen für die soziale Absicherung der Beschäftigten (vgl. Kapitel 10).

Wesentlich geringere Unterschiede in der Verteilung von Frauen und Männern als bei den Branchen gibt es bei den Betriebsgrößenklassen. Die jeweiligen Anteilswerte schwanken im Wesentlichen um den Gesamtdurchschnitt der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Das ist ebenfalls ein Befund, der grundsätzlich in Ostdeutschland zu beobachten ist. Allerdings fällt auf, dass in Großbetrieben Sachsen-Anhalts 51 % der Beschäftigten Frauen sind, in westdeutschen sind es 44 %. Auf diesen Unterschied könnte folgender Faktor Einfluss haben: Der Anteil der Frauen liegt in der Öffentlichen Verwaltung Sachsen-Anhalts um 16 Prozentpunkte über dem Anteil in Westdeutschland. Dieser Bereich ist zudem durch Betriebe gekennzeichnet, deren durchschnittliche Betriebsgröße deutlich oberhalb des Durchschnitts liegt (vgl. auch Kapitel 3).

### **ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH BESCHÄFTIGUNGSFORMEN**

Zwischen Frauen und Männern bestehen in Bezug auf die Beschäftigungsformen erhebliche Unterschiede (vgl. auch Kapitel 5). Auf Frauen entfällt zwar fast die Hälfte aller Beschäftigten in den Betrieben des Landes, dennoch sind etwas mehr als drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten weiblich. Die Teilzeitquote, d. h. der Anteil der in Teilzeit Tätigen an allen Beschäftigten, unterscheidet sich zwischen Frauen und Männern erheblich: Die Teilzeitquote von Frauen betrug 2018 47 %, die der Männer hingegen 12 %. In westdeutschen Betrieben fiel die Differenz noch größer aus, da sich die Quote der Frauen auf 54 %, die der Männer auf 15 % belief. Der Befund lässt eine unterschiedliche Verteilung des Arbeitszeitvolumens der Erwerbstätigkeit auf beide Geschlechter erkennen.

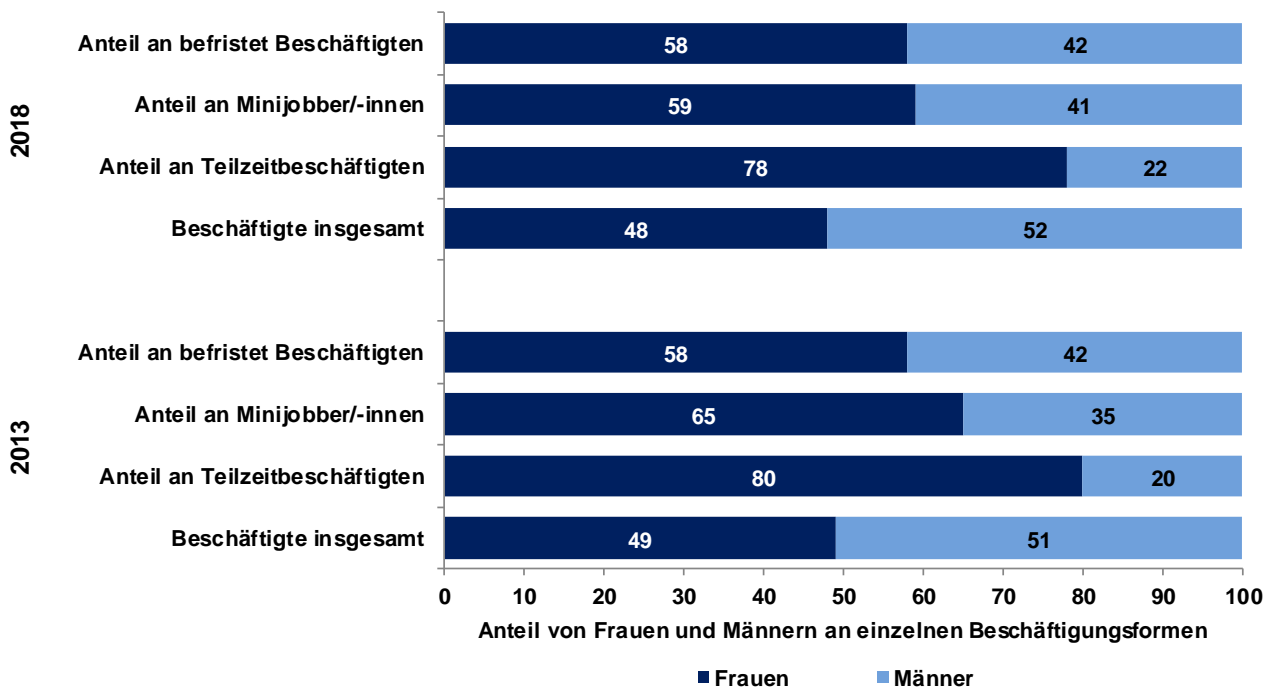
Teilzeit ist in jenen Branchen besonders weit verbreitet, in denen Frauen überdurchschnittlich häufig präsent sind. Das zeigt sich besonders im Gesundheits- und Sozialwesen, in dem 2018 78 % der Beschäftigten weiblich waren. Hier ist gegenwärtig etwa die Hälfte aller Beschäftigten in Teilzeit tätig, während es im Durchschnitt Sachsen-Anhalts nicht einmal ein Drittel ist. Die Teilzeitquote der Frauen (54 %), aber auch die der Männer (25 %) liegt in dieser Branche ebenfalls spürbar über dem Durchschnitt aller Betriebe. Damit sind fast neun von zehn Teilzeitkräften in dieser Branche weiblich. Ähnlich hohe Anteile erreichen derzeit auch die Öffentliche Verwaltung sowie der Bereich Handel und Reparatur – das sind ebenfalls Branchen, die überdurchschnittlich häufig mit Frauen besetzt sind.

Auch geringfügige Beschäftigung (sogenannte Minijobs) wird häufiger von Frauen als von Männern ausgeübt (59 vs. 41 %). Der Anteil der Minijobber/-innen an allen Beschäftigten belief sich 2018 insgesamt auf 7 %, bei Frauen waren es 8 %, bei Männern 5 %. Im hier ebenfalls beispielhaft angeführten Gesundheits- und Sozialwesen waren rund zwei Drittel aller geringfügig Beschäftigten Frauen. Einen noch höheren Frauenanteil mit fast drei Vierteln erreicht derzeit der Bereich Handel und Reparatur. Geringfügige Beschäftigung ist in Westdeutschland insgesamt häufiger anzutreffen als in Sachsen-Anhalt (13 % aller Beschäftigten). Auch der Anteil der Frauen liegt mit rund zwei Dritteln höher als in den Betrieben Sachsen-Anhalts, denn fast jede fünfte westdeutsche weibliche Beschäftigte ist eine Minijobberin (18 %). Die entsprechende Quote der Männer erreicht derzeit 8 %.

In ähnlichen Relationen wie bei geringfügiger Beschäftigung sind Frauen und Männer befristet beschäftigt: Der Anteil der Frauen bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen liegt bei 58 %, der der Männer folglich bei 42 %. In Ost- wie auch in Westdeutschland lag der Frauenanteil bei 52 bzw. 53 %.

An den Geschlechterrelationen bei der Beschäftigung insgesamt wie auch bei einzelnen Beschäftigungsformen hat sich in den letzten Jahren in Sachsen-Anhalt nichts Grundsätzliches geändert. Allerdings sind im Vergleich zu 2013 inzwischen etwas mehr Männer in Teilzeit und in geringfügiger Beschäftigung tätig (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Entwicklung des Anteils von Frauen und Männern an den Beschäftigten insgesamt und an verschiedenen Beschäftigungsformen in Sachsen-Anhalt 2013 und 2018

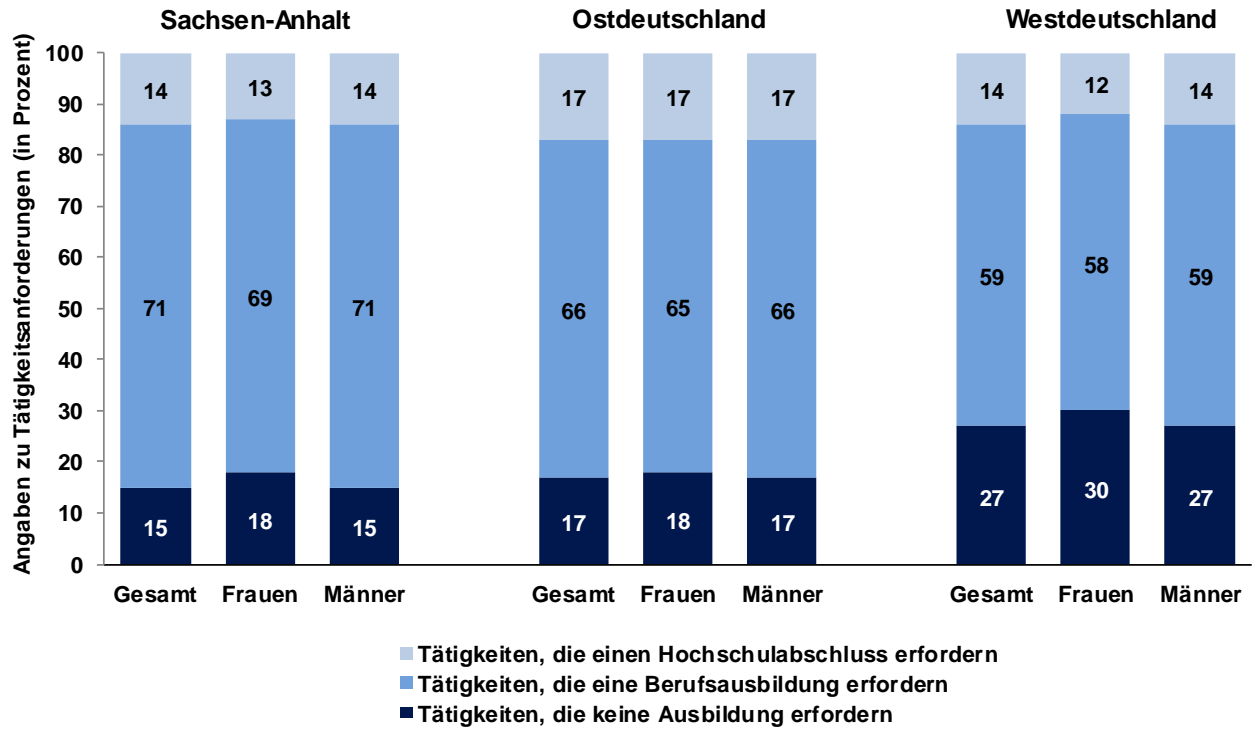


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2013 und 2018.

### ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH TÄTIGKEITSMERKMALEN

Trotz zum Teil beachtlicher struktureller Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Einbeziehung in die Branchen wie auch in einzelne Beschäftigungsformen, verrichten beide Geschlechter heute Tätigkeiten, die vielfach ähnliche Anforderungen an die Qualifikation stellen: 48 % der Arbeitsplätze, die einen beruflichen und 48 % jener, die einen akademischen Abschluss erfordern, haben in Sachsen-Anhalt Frauen inne. Bei Einfacharbeitsplätzen, also bei Tätigkeiten, die von Un- und Angelernten verrichtet werden, sind Frauen mit einem Beschäftigtenanteil von 57 % allerdings überproportional häufig vertreten. Dieser Befund zeigt sich auch bei der Verteilung der einzelnen Tätigkeitsanforderungen auf die Geschlechter (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Tätigkeitsanforderungen an Frauen und Männer in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Weitere geschlechterspezifische Angaben – beispielweise zur beruflichen Aus- und Weiterbildung können den Kapiteln 8 und 9 entnommen werden.

## 4.2 FRAUEN UND MÄNNER IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

In der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe besteht die Geschäftsführung nur aus einer einzigen Person. In Sachsen-Anhalt trifft dies auf 85 % aller Betriebe zu (Ostdeutschland: 82 %; Westdeutschland: 78 %). Damit werden hier noch mehr Betriebe als in Ostdeutschland und vor allem im Vergleich zu Westdeutschland ausschließlich von einer Person geleitet. Dies hängt in erster Linie mit der kleinbetrieblichen Wirtschaftsstruktur zusammen (vgl. Kapitel 3). Mit der Größe eines Betriebes steigt auch die durchschnittliche Zahl der Führungskräfte (vgl. Tabelle 6).

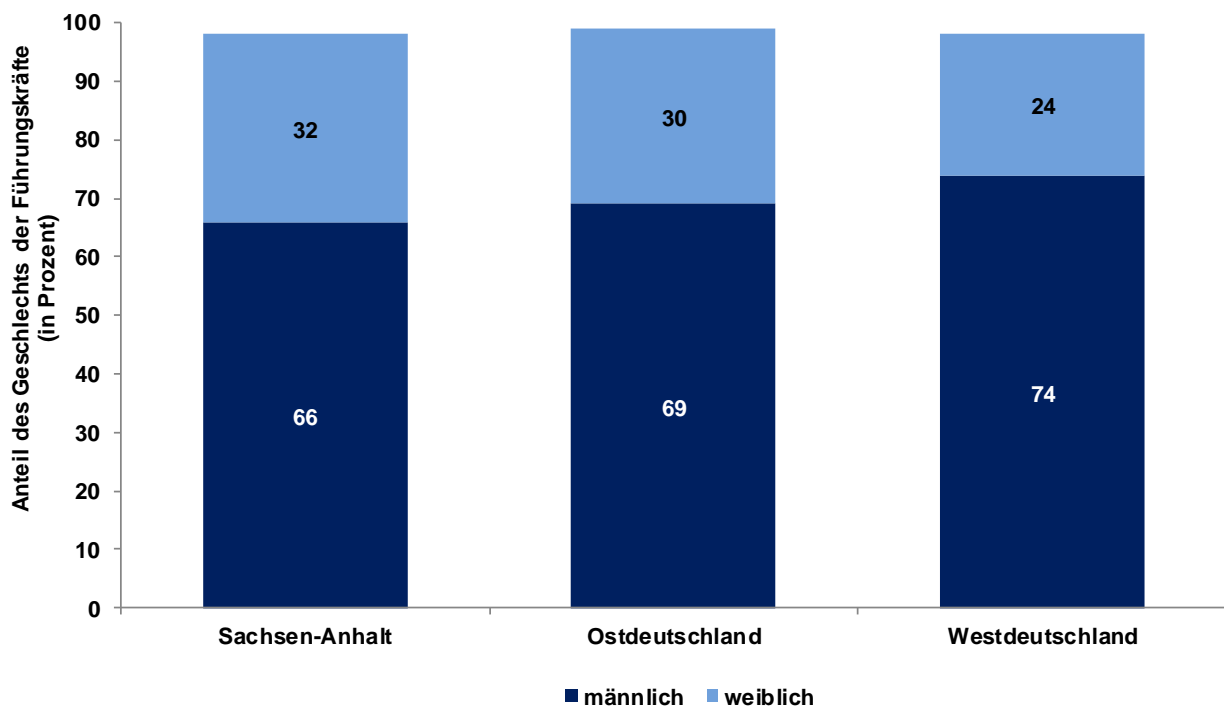
Tabelle 6: Anzahl der Führungskräfte im Betrieb auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

Betriebsgrößenklasse	1 Führungskraft	2 Führungskräfte	Mindestens 3 Führungskräfte	Durchschnittliche Zahl der Führungskräfte auf der 1. Führungsebene
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	91	8	1	1,1
10 bis 49 Beschäftigte	73	19	8	1,4
50 bis 249 Beschäftigte	54	21	25	2,2
ab 250 Beschäftigte	35	28	37	2,8
<b>Insgesamt</b>	<b>85</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>1,2</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In 32 % jener Betriebe Sachsens-Anhalts, die nur von einer einzigen Person geführt werden, ist diese weiblich. In 66 % und damit mehr als doppelt so vielen Betrieben ist die geschäftsführende Person männlich. In Ost- und vor allem in Westdeutschland fällt das Verhältnis noch stärker zu Gunsten der Männer aus (Ostdeutschland: 30 vs. 69 %; Westdeutschland: 24 vs. 74 % (vgl. Abbildung 7). Insofern gelingt es Frauen in Sachsen-Anhalt etwas besser, die Führung eines Betriebes zu übernehmen.

Abbildung 7: Geschlecht der Führungskraft in Betrieben mit nur einer Person auf der obersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Differenz zu 100 % entfällt auf fehlende Angaben. Die Angaben für Ostdeutschland beinhalten Daten für Sachsen-Anhalt.

In 28 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe gibt es ausschließlich Frauen an der Spitze. In 9 % aller Betriebe gibt es sowohl Frauen als auch Männer auf der ersten Führungsebene. Insgesamt gibt es damit in 37 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe auch oder ausschließlich Frauen auf der obersten Leitungsebene. In den übrigen Betrieben, fast zwei Dritteln, besteht die Geschäftsführung

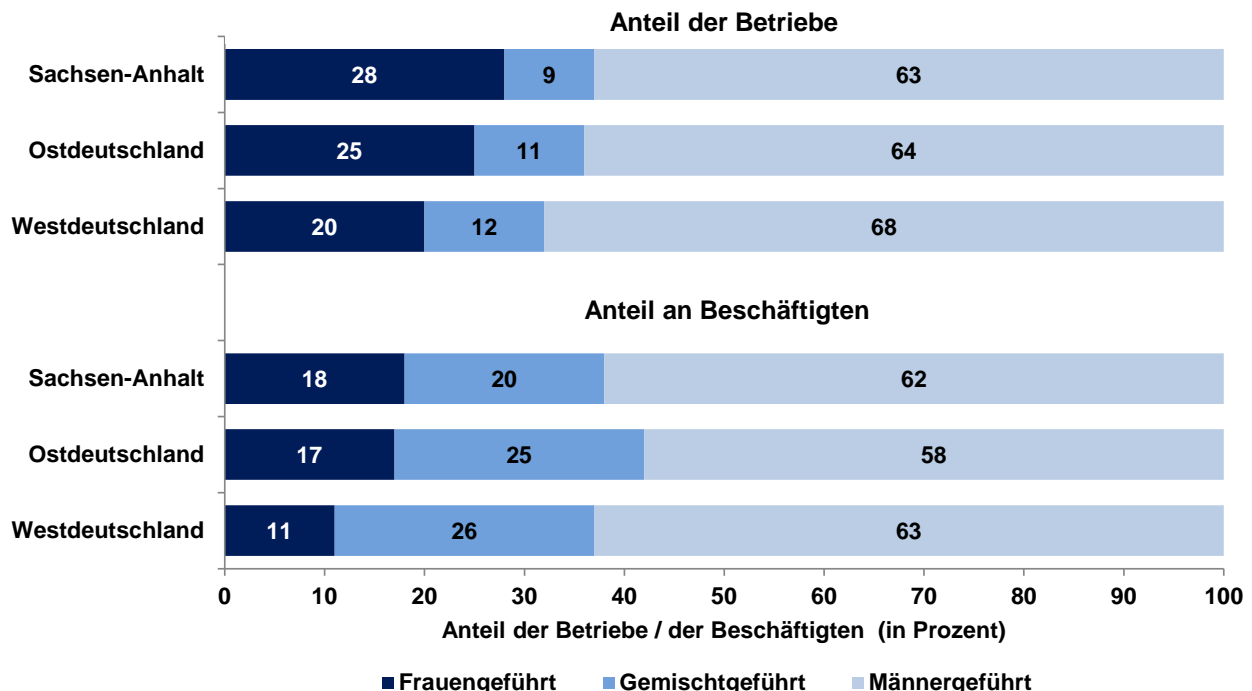


ausnahmslos aus Männern. In Ost- und Westdeutschland gestalten sich die Relationen relativ ähnlich, wobei die Relationen noch etwas stärker zu Ungunsten von Frauen ausfallen.

Auf von Frauen geführte Betriebe entfielen 2018 18 % aller Beschäftigten Sachsen-Anhalts. Das lässt auf eine sehr geringe durchschnittliche Betriebsgröße schließen. In von Männern geführten Betrieben waren 62 % aller Beschäftigten tätig, in gemischt geführten Betrieben war es rund 20 %. Die sich ergebenden Unterschiede hinsichtlich des Anteils an den Betrieben und an den Beschäftigten ist einem Betriebsgrößenklasseneffekt geschuldet. Von Frauen geführte Betriebe sind mit durchschnittlich 11 Personen etwas kleiner als der Durchschnitt des Landes (16 Personen), von Männern geführte Betriebe entsprechen dem Landesdurchschnitt. Von Frauen und Männern gemeinsam – also gemischt – geleitete Betriebe hatten demgegenüber durchschnittlich 44 Mitarbeiter/-innen. Auf Betriebe, in denen auf der obersten Leitungsebene ausschließlich Frauen aber auch Frauen und Männer gemeinsam tätig sind, entfielen 2018 knapp zwei Fünftel aller Beschäftigten (38 %).

In Ost und Westdeutschland sind die Relationen ähnlich, wobei vor allem in Westdeutschland allerdings von Frauen geführte Betriebe einen noch geringeren Anteil an allen Betrieben und an den Beschäftigten haben (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Frauen-, männer- und gemischtgeführte Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Gemischt geführte Betriebe, die in Sachsen-Anhalt allerdings nur knapp ein Zehntel des Betriebsbestandes umfassen, können von zwei oder mehr Führungskräften geleitet werden. In fast zwei Dritteln dieser Betriebe teilen sich eine Frau und ein Mann die Leitung. In rund einem Drittel dieser Betriebe erfolgt die Leitung durch mindestens drei Personen. Insgesamt sind in diesen Betrieben 45 % aller Führungskräfte auf der obersten Leitungsebene weiblich. Offenbar sind in

Betrieben mit mindestens drei Führungskräften Frauen und Männer nicht mehr pari pari beteiligt. Trotz des relativ hohen Anteils weiblicher Führungskräfte bleibt festzustellen, dass er unterhalb des Anteils weiblicher Beschäftigter (52 %) in diesen Betrieben liegt. In Ost- und Westdeutschland gestaltet sich die Situation sehr ähnlich (Ostdeutschland<sup>4</sup>: Anteil der Frauen an den Führungskräften: 43 %; Anteil der Frauen an den Beschäftigten: 54 %; Westdeutschland: Anteil der Frauen an den Führungskräften: 41 %; Anteil der Frauen an den Beschäftigten: 53 %).

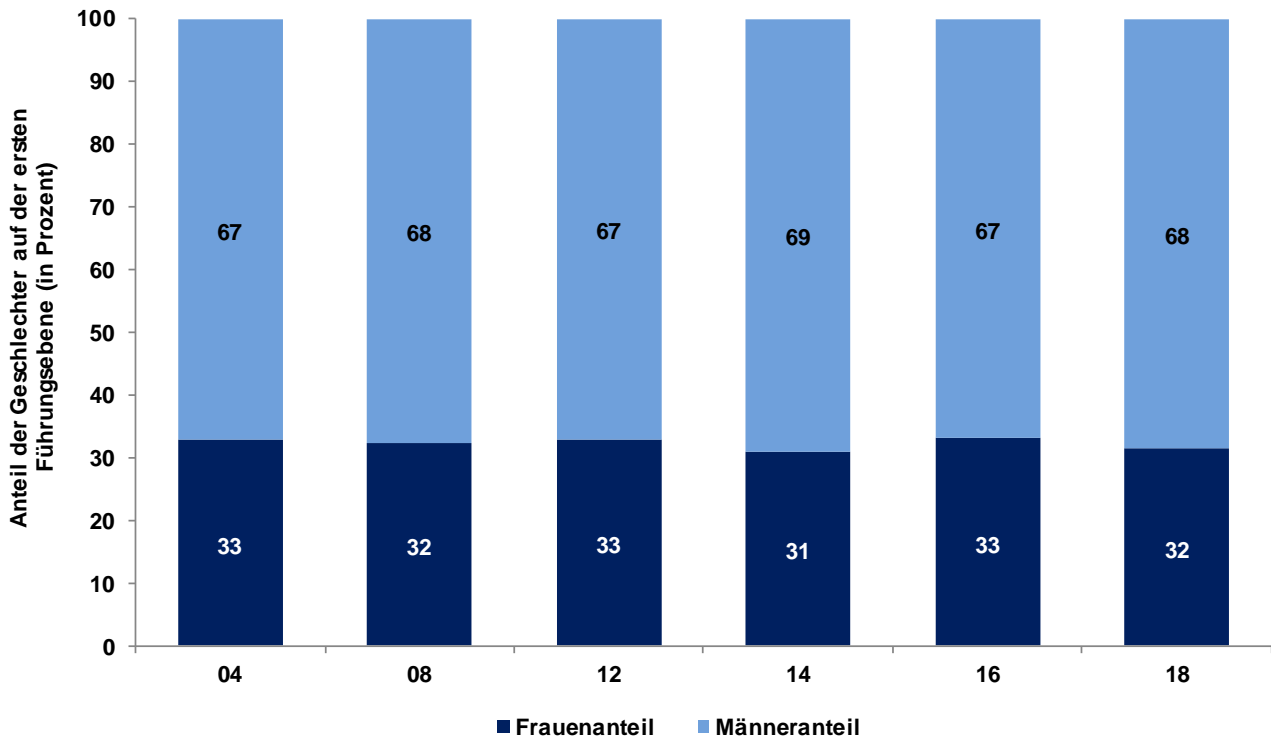
### **BETEILIGUNG VON FRAUEN AN LEITUNGSAUFGABEN AUF DER ERSTEN FÜHRUNGSEBENE**

Wurde bislang die betriebliche Ebene hinsichtlich der Einbeziehung von Frauen und Männern in die Betriebsführung betrachtet, so wird nachfolgend auf die Beschäftigtenebene gewechselt. Das ist möglich, da das IAB-Betriebspanel zugleich Auskunft über den Anteil von Frauen und Männern an allen Führungskräften gibt. Hierbei kann zwischen Leitungspositionen auf der ersten und auf der zweiten Führungsebene unterschieden werden. Als Personen auf der ersten Führungsebene gelten Geschäftsführende, tätige Inhaber/-innen, Vorstandskräfte, Betriebs- und Filialleiter/-innen. In den rund 56 Tsd. Betrieben der sachsen-anhaltischen Wirtschaft gibt es derzeit hochgerechnet ca. 69 Tsd. Personen mit Vorgesetztenfunktionen auf der obersten Führungsebene. Der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf dieser ersten Führungsebene beläuft sich auf 32 % (Ostdeutschland: 30 %; Westdeutschland 25 %). Entsprechend waren 68 % aller Führungskräfte in sachsen-anhaltischen Betrieben männlich. Damit haben sich die Geschlechterverhältnisse in den letzten Jahren auf der obersten Leitungsebene kaum verändert (vgl. Abbildung 9).

---

<sup>4</sup> Die Angaben für Ostdeutschland enthalten Werte für Sachsen-Anhalt.

Abbildung 9: Frauen und Männer auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018.

Das gilt grundsätzlich auch für Ost- und Westdeutschland. Im Ostteil Deutschlands ist der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der obersten Führungsebene seit 2004 allerdings um 3 Prozentpunkte angestiegen, im Westteil hingegen nur um 1 Prozentpunkt. Dennoch bleibt die Führungsbeteiligung von Frauen in Westdeutschland mit 25 % nach wie vor geringer als in Sachsen-Anhalt. Insgesamt ist daher festzustellen: Die Repräsentanz von Frauen in den obersten Führungsetagen kommt in Sachsen-Anhalt, Ost- wie Westdeutschland lediglich in sehr kleinen Schritten voran. Diese Entwicklung findet ihre Entsprechung im relativ stabil gebliebenen Anteil der Betriebe, in denen Frauen in die erste Führungsebene einbezogen sind. Dieser Anteil beträgt derzeit in Sachsen-Anhalt 35 % (Ostdeutschland: 35 %; Westdeutschland: 29 %).

In früheren Jahren hing die Chance für Frauen, in oberste Führungsverantwortung zu gelangen, noch relativ deutlich von der Größe des Betriebes ab. Diese war umso geringer, je größer ein Betrieb war. Inzwischen bestehen zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt – allerdings mit Ausnahme der Großbetriebe – kaum noch Unterschiede. Dabei ist die Entwicklung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen seit 2004 unterschiedlich verlaufen: In Kleinbetrieben ist der Anteil der Frauen auf der obersten Führungsebene rückläufig. In kleineren und insbesondere in mittleren Betrieben hat es demgegenüber einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils gegeben. In Großbetrieben hat es im Vergleich zwischen 2004 und 2018 kaum Veränderungen gegeben. Gleichwohl übersteigt der Anteil von Frauen an den Führungspositionen in keiner einzigen Betriebsgrößenklasse deutlich ein Drittel (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018

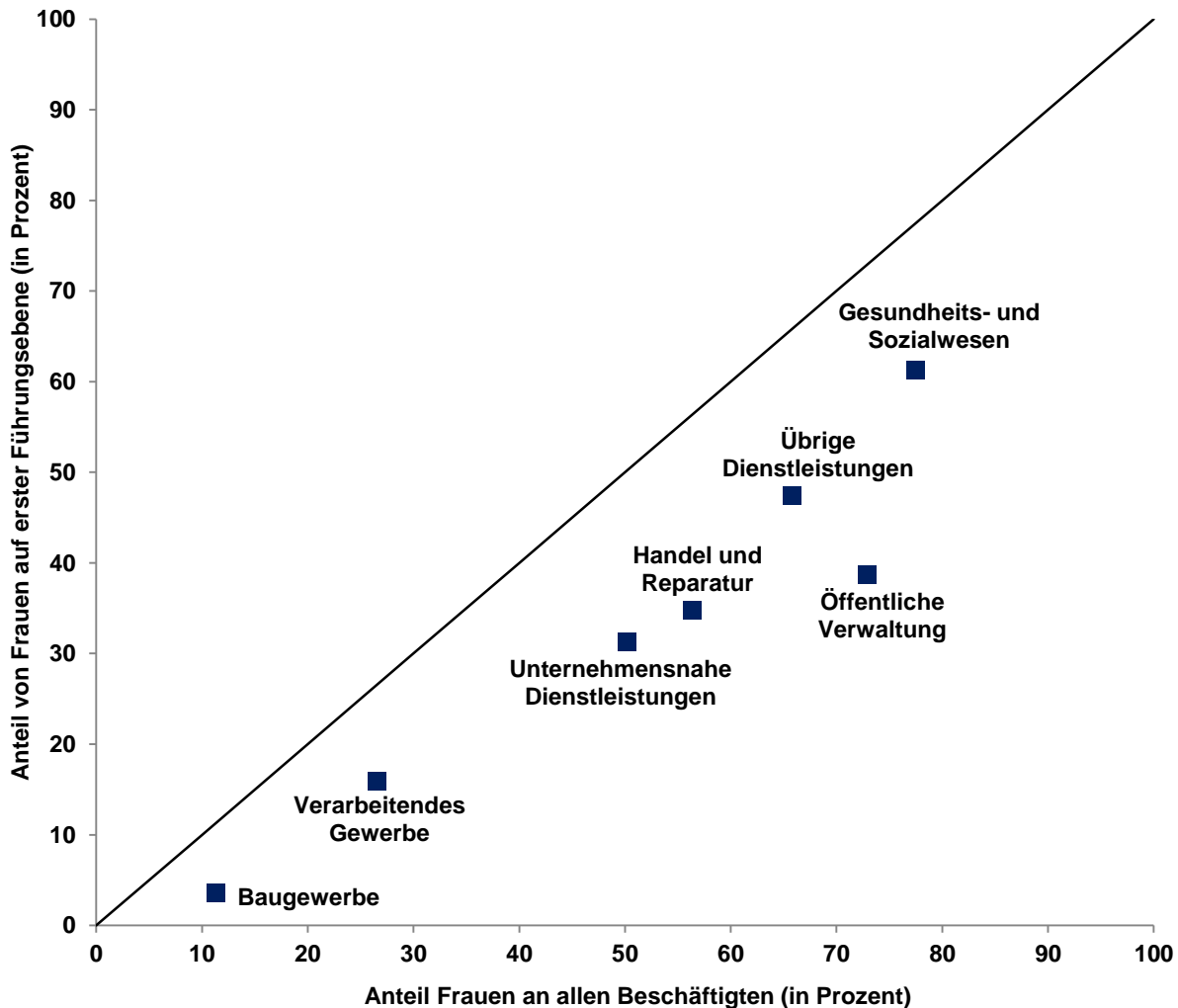
Betriebsgrößenklasse	2004	2008	2012	2014	2016	2018
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	36	34	32	29	33	31
10 bis 49 Beschäftigte	26	30	37	36	33	34
50 bis 249 Beschäftigte	19	24	33	31	33	30
ab 250 Beschäftigte	21	22	22	24	30	20
<b>Insgesamt</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>33</b>	<b>32</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018.

Eine Branchenbetrachtung lässt beachtliche Unterschiede erkennen. 2018 zeigte sich für die sachsen-anhaltische Wirtschaft eine Schwankungsbreite im Anteil der Frauen an der obersten Betriebsleitung zwischen 4 und 61 %. Die Unterschiede zwischen den Branchen bestehen seit vielen Jahren. Sie zeigen sich auch in Ostdeutschland. In Sachsen-Anhalt weist das Gesundheits- und Sozialwesen mit 61 % den mit Abstand höchsten Anteil von Frauen an den Führungskräften auf der ersten Führungsebene auf. Aber auch andere Branchen, wie vor allem die Übrigen Dienstleistungen und die Öffentliche Verwaltung erreichten mit 47 und 39 % einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil. Deutlich unterhalb des Durchschnitts fiel dieser Anteil im Baugewerbe (4 %) und im Verarbeitenden Gewerbe (16 %) aus. In Betrieben des Produzierenden Gewerbes lag der Anteil bei lediglich 9 %, in denen des Dienstleistungssektors hingegen bei 39 %.

Aus vorangegangenen Untersuchungen ist bekannt, dass auf die Führungsbeteiligung von Frauen verschiedene Faktoren Einfluss haben. Ein wichtiger Aspekt scheint dabei der Anteil der Frauen an den Beschäftigten zu sein. Das lässt sich auch aktuell bestätigen, denn Frauen bekleiden weiterhin in der Regel vor allem in jenen Branchen überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition, in denen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ebenfalls überdurchschnittlich hoch ausfällt. Demgegenüber ist er in jenen Branchen besonders niedrig, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind. Die Leitungsbeteiligung von Frauen auf der hier betrachteten Führungsebene liegt aber dennoch in ausnahmslos allen Branchen weiterhin unter ihrem Anteil an den Beschäftigten. Beachtliche Abweichungen bestehen zum Teil selbst in jenen Branchen, in denen Frauen überdurchschnittlich häufig mit Führungsaufgaben betraut sind (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Frauen auf der ersten Führungsebene und Frauenanteil an den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Wenngleich im Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Wirtschaft seit 2004 nur wenig Veränderung hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen in der Führungsspitze festzustellen ist, hat es in einigen Branchen Bewegung gegeben. Stärker als noch 2004 sind Frauen heute im Gesundheits- und Sozialwesen in der Betriebsleitung vertreten (2004: 53 %; 2018: 61 %). In der Tendenz ist in den letzten Jahren auch die Führungsbeteiligung von Frauen im Bereich Erziehung und Unterricht angestiegen. Beides sind Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten. Zwar arbeiten auch in den Übrigen Dienstleistungen und in der Öffentlichen Verwaltung anteilig mehr Frauen als im Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Wirtschaft, dennoch hat sich deren Repräsentanz in der oberen Betriebsleitung seit 2004 kaum verändert. In einigen Branchen – wie dem männerdominierten Bau- und Verarbeitenden Gewerbe – sind die ohnehin schon sehr geringen Anteile sogar noch weiter gesunken. Das findet auch in der Entwicklung des Produzierenden Bereichs seinen Ausdruck: Waren 2004 noch 13 % aller Führungskräfte auf der obersten Leitungsebene weiblich, so sind es heute nur noch 9 %.

Es bestehen weiterhin Unterschiede in der Führungsbeteiligung von Frauen in Abhängigkeit vom

Eigentum. Wie bisher bekleiden Frauen Leitungspositionen auf der ersten Führungsebene in Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Sektors (39 %) häufiger als in Betrieben der privaten Wirtschaft (31 %). Im Vergleich zu 2004 hat sich der Anteil von Frauen an Führungspositionen in Betrieben des öffentlichen Sektors um 4 Prozentpunkte erhöht, in Betrieben des privatwirtschaftlichen Bereichs hat sich der Anteil sogar um 2 Prozentpunkte verringert. Auch auf betrieblicher Ebene bestehen diese Unterschiede fort. In Sachsen-Anhalt hat sich der Anteil jener Betriebe, in denen Frauen auf der obersten Leitungsebene vertreten sind, im öffentlichen Sektor um 4 Prozentpunkte erhöht, in der Privatwirtschaft demgegenüber um 3 Prozentpunkte verringert.

### **FRAUEN AUF DER ZWEITEN FÜHRUNGSEBENE**

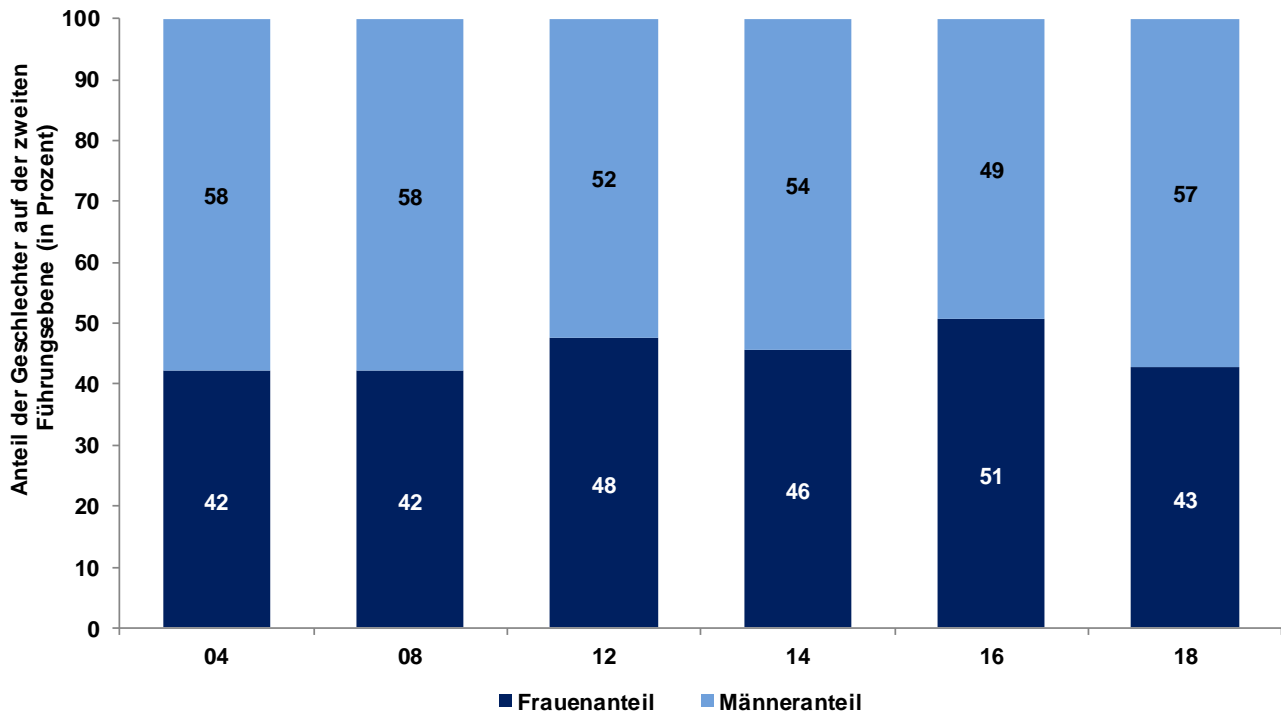
Neben der Geschäftsführung können Betriebe auch über eine oder mehrere darunter liegende Leitungsebenen verfügen. Jene, die unmittelbar unter der obersten bzw. ersten liegt, kann als zweite Führungsebene bezeichnet werden.<sup>5</sup> Das können beispielsweise Bereiche oder Abteilungen sein. Die kleinteilige Betriebsgrößenstruktur der Wirtschaft hat zur Folge, dass nur relativ wenige Betriebe über eine zweite Führungsebene verfügen. Eine solche haben in Sachsen-Anhalt lediglich 24 % aller Betriebe (Ostdeutschland: 22 %; Westdeutschland: 27 %). Der Anteil der Frauen auf dieser Leitungsebene beträgt 43 % (Ostdeutschland: 46 %; Westdeutschland: 40 %). Frauen haben demnach im Vergleich zur obersten Führungsebene hier größere Chancen, Leitungsaufgaben zu übernehmen. In Sachsen-Anhalt liegt der Anteil der Frauen auf dieser Leitungsinstanz allerdings noch immer um 5 Prozentpunkte unter ihrem Anteil an den Beschäftigten (48 %). In Ostdeutschland sind beide Anteilswerte deckungsgleich, in Westdeutschland besteht demgegenüber ebenfalls eine Differenz von 6 Prozentpunkten zu Ungunsten der mit Leitungsaufgaben betrauten Frauen.

Seit 2004 – von jährlichen Schwankungen abgesehen – sind in Sachsen-Anhalt kaum Veränderungen festzustellen (vgl. Abbildung 11). In Ost- wie in Westdeutschland hat sich demgegenüber eine Steigerung des Anteils vollzogen (Zunahme um jeweils 8 Prozentpunkte). Allerdings stagniert der Prozess auch dort in den letzten Jahren.

---

<sup>5</sup> Die entsprechende Frage lautet: Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle unterhalb der obersten Führungsebene noch eine zweite Führungsebene?

Abbildung 11: Frauen und Männer auf der zweiten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018.

Ähnlich wie auf der obersten Führungsebene ergibt sich auch hier zwischen den Branchen eine beachtliche Spannweite. Im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil der Frauen bei ca. 72 %, in der Öffentlichen Verwaltung bei 59 % und im Bereich Erziehung und Unterricht bei 57 %. Im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe werden mit 10 und 25 % auch hier Anteilswerte erreicht, die weit unterhalb des Landesdurchschnitts liegen. Dort, wo Frauen bereits auf der ersten Führungsebene überdurchschnittlich häufig präsent sind, sind sie es im Allgemeinen auch auf der zweiten.

Zwischen kleineren und größeren Betrieben gibt es hinsichtlich der Einbindung von Frauen in Führungsverantwortung auf der zweiten Ebene ebenfalls nur relativ geringe Unterschiede: In mittleren und Großbetrieben liegen die Anteile bei 40 bzw. 39 %. Seit 2004 gab es in Sachsen-Anhalt in Großbetrieben eine Steigerung um 8 Prozentpunkte.

**Fazit:** Die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Chef/-innenetagen kommt weiterhin nur sehr langsam voran. Das dürfte vor allem auf ein strukturelles Problem verweisen und führt zu der Frage nach den „Stellschrauben“, durch die der Prozess nachhaltig positiv beeinflusst werden kann. Eine dieser „Stellschrauben“ ist ein verstärktes Engagement von Frauen bei der Existenzgründung. Nach Angaben des Mikrozensus erfolgt derzeit nur etwa jede dritte Existenzgründung in Deutschland durch eine Frau.<sup>6</sup> Wenn mehr Frauen gründen, könnten somit rein rechnerisch auch mehr Betriebe von einer Frau geführt werden. Ein weiterer Ansatzpunkt stellt die Übernahme von Betrieben dar, für die ein/e Nachfolger/-in gesucht wird. Auch hier sind Frauen bislang stark

<sup>6</sup> Vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/berufliche-selbststaendigkeit/berufliche-selbststaendigkeit/80460> (Zugriff: 04.02.2019)

unterrepräsentiert. Gleichzeitig besteht auf diesem Gebiet ein beachtliches Potenzial, Frauen verstärkt in die Leitung von Unternehmen zu integrieren, denn bis 2022 ist die oberste Führungsetage jährlich in ca. 30.000 Unternehmen neu zu besetzen.<sup>7</sup> Obwohl der Anteil der Betriebe sehr gering ist, in denen mindestens zwei Personen die Leitung innehaben, bestehen auch hier Möglichkeiten, dass Frauen künftig verstärkt Führungsverantwortung übernehmen. Auf die Besetzung entsprechender Stellen haben verschiedene Aspekte Einfluss. Dazu gehören sowohl die Qualifikation als auch die persönliche Eignung von Kandidat/-innen. Aber auch eine Unternehmenskultur, die Frauen und Männern gleiche Chancen einräumt sowie die persönliche Bereitschaft von Frauen inkl. „passender“ Umsetzungsbedingungen gehören dazu.

---

7

Vgl.: [https://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Unternehmensnachfolge/FaktenUndMaterialien/faktenundmaterialien\\_node.html;jsessionid=1830C40A67D7AD3AF3F0DAC82515C345](https://www.existenzgruenderinnen.de/DE/Unternehmensnachfolge/FaktenUndMaterialien/faktenundmaterialien_node.html;jsessionid=1830C40A67D7AD3AF3F0DAC82515C345) (Zugriff: 04.02.2019)



## 5 Beschäftigungsformen

Seit vielen Jahren lässt sich die Zunahme von Beschäftigungsverhältnissen beobachten, die von jener eines 8-stündigen Arbeitstages mit sozialer Absicherung abweichen. Bundesweit deutlich zugenommen hat vor allem sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit. Auch andere Beschäftigungsformen – wie geringfügige Beschäftigung (Minijobs), befristete Beschäftigung und Leiharbeit – finden inzwischen in vielen Betrieben Anwendung.<sup>8</sup>

Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik misst dieser Entwicklung große Aufmerksamkeit bei. Das hat verschiedene Ursachen: Eine Reduzierung des Arbeitsumfangs der Beschäftigten kann Auswirkungen auf die Nachfrage und Sicherung des Bedarfs an Arbeits- und Fachkräften haben (vgl. Kapitel 6). Aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen ergeben sich Fragen nach der Stabilität und sozialen Absicherung, nicht zuletzt hinsichtlich der Realisierung existenzsichernder Einkommen (vgl. Kapitel 10). Teilzeitbeschäftigung kann allerdings auch einer besseren Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen dienen. In den aktuellen arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitischen Debatten wird der Standpunkt vertreten, dass die Arbeitszeit der Lebensphase der Beschäftigten angepasst werden sollte. Dafür sind rechtliche Grundlagen geschaffen worden, bspw. mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), das vor rund 20 Jahren Beschäftigten das Recht auf Teilzeittätigkeit einräumte. Zum 01.01.2019 wurde dieses Gesetz durch Einführung des Rechtes auf befristete Teilzeit ergänzt (Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit, § 9a TzBfG).<sup>9</sup> Dieser neue Rechtsanspruch soll verhindern, dass vormals Vollzeitbeschäftigte, die von ihrem Recht auf den Wechsel in eine Teilzeittätigkeit Gebrauch gemacht hatten, später nicht mehr auf ihre vorherige Vollzeitstelle zurückkehren können.

Zur Bewertung und Zuordnung von Teilzeitarbeit, insbesondere von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung (im Weiteren: sv-pflichtige Teilzeit) gibt es unterschiedliche Zuordnungen und Bewertungen. Sie kann sowohl Normalarbeitsverhältnissen als auch atypischer Beschäftigung zugerechnet werden. Für Erstes spricht ihre weite Verbreitung, Zweites wird durch das Argument gestützt, dass Teilzeittätigkeit oft kein existenzsicherndes Einkommen sichert. Die gewählte Zuordnung sv-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung ist insofern relevant als diese infolge ihrer quantitativen Bedeutung erhebliche Effekte auf die Höhe des Anteils der hier als atypisch bewerteten Beschäftigung an der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse und somit auch auf die Beurteilung der Entwicklung von Beschäftigung insgesamt hat.

Hinzukommt, dass sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung unterschiedliche Wochenarbeitszeiten umfassen kann. Im Vergleich zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland ist dabei beispielsweise das unterschiedliche Stundenvolumen von Teilzeitbeschäftigten zu beachten. So arbeiten derzeit fast zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten in Sachsen-Anhalt 24 und mehr Stunden pro Woche,

---

<sup>8</sup> In der Praxis kann es dabei Überschneidungen geben. Beispielsweise kann eine Person eine Teilzeittätigkeit oder einen Minijob ausüben und zugleich befristet beschäftigt sein.

<sup>9</sup> Vgl. dazu auch:

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Brueckenteilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html;jsessionid=C1C3DF8C2FCC6B5A9793A8AAEDD78973>

[https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBl&start=%2F%2F%2A%5B%40attr\\_id=%27bgbl118s2384.pdf%27%5D#\\_bgbl\\_%2F%2F%2A%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl118s2384.pdf%27%5D\\_1548751158385](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=%2F%2F%2A%5B%40attr_id=%27bgbl118s2384.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F%2A%5B%40attr_id%3D%27bgbl118s2384.pdf%27%5D_1548751158385) (Zugriff: 29.01.2019)

während das in Westdeutschland auf nur rund ein Drittel der Beschäftigten zutrifft. Sachsen-Anhalts Teilzeitbeschäftigte arbeiten somit im Unterschied zu Westdeutschland überwiegend vollzeitnah.

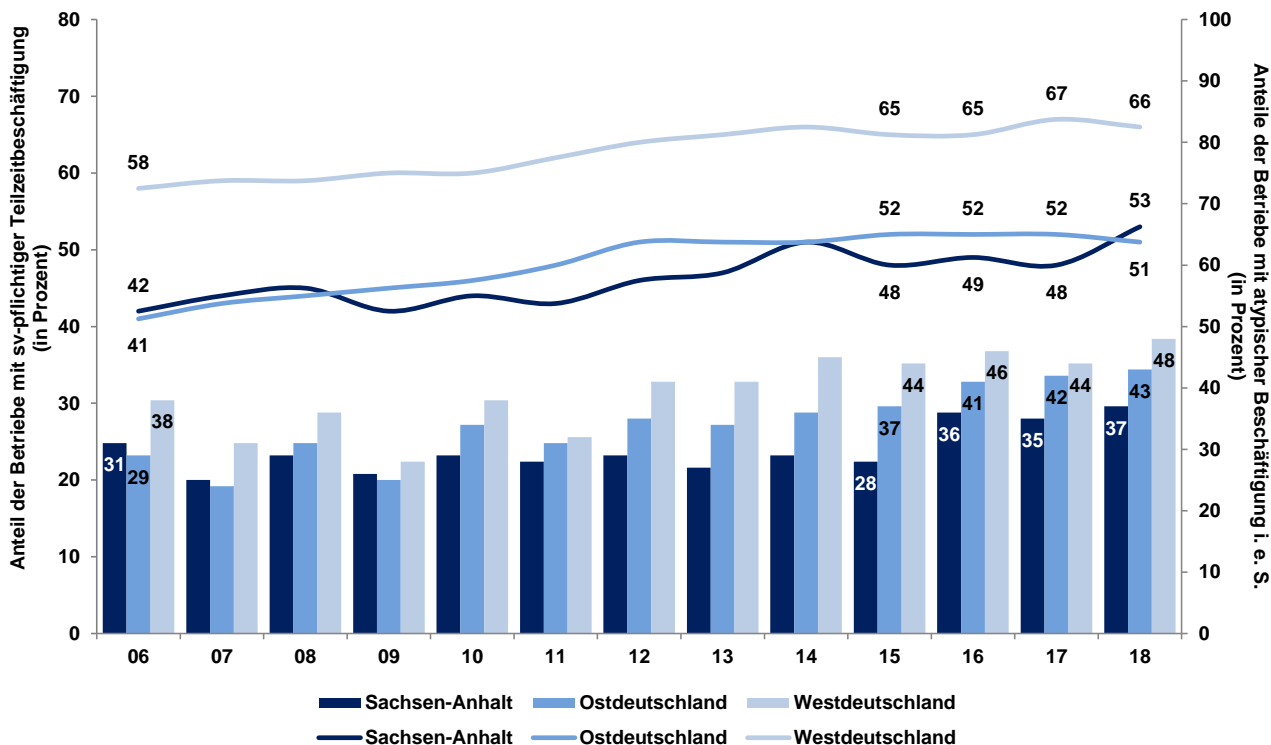
Nachfolgend gelten geringfügige, befristete Beschäftigung und Leiharbeit als atypische Beschäftigung im engeren Sinne (i. e. S.), zuzüglich sv-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung wird von atypischer Beschäftigung im weiteren Sinne gesprochen (i. w. S.).

## 5.1 VERBREITUNG ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Atypische Beschäftigung findet in den Betrieben Sachsen-Anhalts immer weitere Verbreitung. 2018 gab es in ca. drei von vier Betrieben atypisch Beschäftigte i.w.S., das heißt sv-pflichtig Teilzeit-, geringfügig, befristet Beschäftigte sowie Leiharbeitskräfte (Ostdeutschland: 73 %; Westdeutschland: 83 %). Ausschließlich geringfügige, befristete Beschäftigung bzw. Leiharbeit, also atypische Beschäftigung i. e. S., gab es in etwas mehr als der Hälfte der sachsen-anhaltischen Betriebe (Ostdeutschland: 51 %; Westdeutschland: 66 %). Sv-pflichtige Teilzeit ist demgegenüber in 37 % der Betriebe vertreten (Ostdeutschland: 43 %; Westdeutschland: 48 %). Atypische Beschäftigung hat in den Betrieben somit inzwischen einen hohen Verbreitungsgrad erreicht.

Seit Mitte der 2000er Jahre hat der Anteil der Betriebe mit diesen Formen atypischer Beschäftigung in Sachsen-Anhalt stark zugenommen. In den letzten Jahren haben sich die Anteilswerte der Betriebe mit atypischer Beschäftigung i. e. S. allerdings stabilisiert (vgl. Abbildung 12). Da der Anteil dieser Betriebe auch in Westdeutschland stark angestiegen ist, hat sich am Abstand zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben seit Mitte der 2000er Jahre nur wenig geändert. Im Unterschied zu atypischer Beschäftigung i. e. S. wächst der Anteil der Betriebe mit sv-pflichtiger Teilzeit in Sachsen-Anhalt, aber auch in Ost- wie in Westdeutschland kontinuierlich weiter an.

Abbildung 12: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit atypischer Beschäftigung im engeren Sinne (i. e. S.) und sv-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2006 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2018.

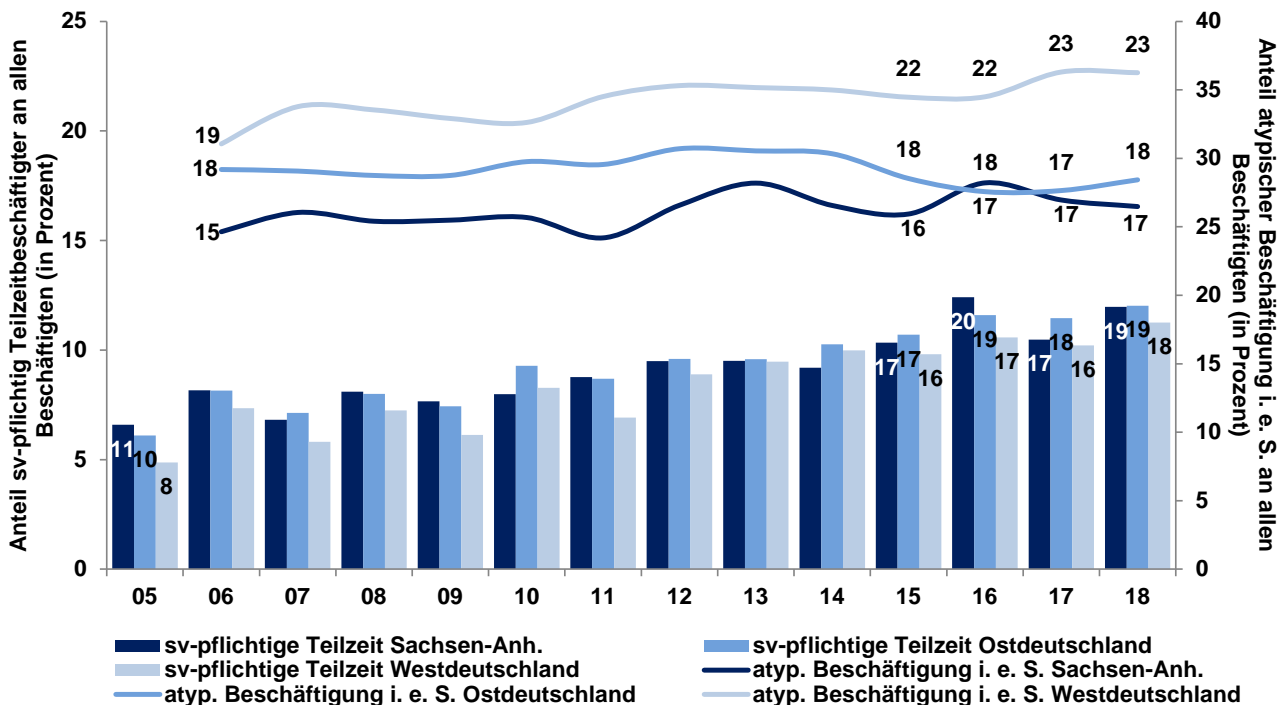
Mit der Erweiterung ihrer betrieblichen Basis hat sich die Zahl aller atypisch Beschäftigten in Sachsen-Anhalt seit Mitte der 2000er Jahre um rund ein Drittel erhöht. Die Zahl der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten hat sich in etwa verdoppelt. Damit hat die Zahl aller atypisch Beschäftigten in den Betrieben wesentlich stärker zugenommen als die Gesamtbeschäftigung: Letztere ist seit 2005 in Sachsen-Anhalt um rund ein Zehntel angewachsen (vgl. Kapitel 6.1). In Ost- wie in Westdeutschland ist eine ähnliche Entwicklung festzustellen. Dabei bleibt allerdings anzumerken, dass bezüglich der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in Ost- und Westdeutschland jeweils höhere Steigerungsraten zu verzeichnen sind. Im Unterschied zu atypischen Beschäftigungsverhältnissen gibt es heute gegenüber 2005 in Sachsen-Anhalt allerdings rund 3 % weniger Personen, die in Normalarbeitsverhältnissen<sup>10</sup> tätig sind. In Ost- und in Westdeutschland ist deren Zahl demgegenüber angestiegen, wobei dieser Zuwachs unter dem der Gesamtbeschäftigung liegt (Ostdeutschland: 7 %; Westdeutschland: 2 %). Gemessen an der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung hat atypische Beschäftigung demnach spürbar überdurchschnittlich zugenommen.

Infolge dieser Entwicklung hat sich auch der Anteil atypisch Beschäftigter an allen Beschäftigten beachtlich erhöht. In Sachsen-Anhalt beläuft er sich inzwischen auf 38 % (Ostdeutschland: 39 %; Westdeutschland: 43 %). Seit 2005 entspricht das einer Steigerung dieses Anteils um 7 Prozent-

<sup>10</sup> Es ist zu beachten, dass die Angaben zu den Normalarbeitsverhältnissen von den Betrieben nicht direkt erfragt, sondern errechnet werden.

punkte (Ostdeutschland: 8 Prozentpunkte; Westdeutschland: 13 Prozentpunkte).<sup>11</sup> Dabei ist jedoch ebenfalls eine Differenzierung zwischen atypischer Beschäftigung i. e. S. und sv-pflichtiger Teilzeit wichtig, denn die beachtliche Zunahme atypischer Beschäftigung insgesamt ist vor allem auf den starken Anstieg sv-pflichtiger Teilzeit zurückzuführen. Ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten hat sich seit 2005 in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland nahezu verdoppelt. Die Entwicklung des Anteils atypischer Beschäftigung i. e. S. weicht davon deutlich ab. In Sachsen-Anhalt erreichte dieser Anteil 2018 17 % (Ostdeutschland: 18 %; Westdeutschland: 23 %). In den letzten Jahren ist dieser Anteil auf einem relativ stabilen Niveau verblieben (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung des Anteils atypisch Beschäftigter im engeren Sinne (i. e. S.) und sv-pflichtiger Teilzeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Atypische Beschäftigungsformen haben in den letzten Jahren in Sachsen-Anhalt zunehmende Verbreitung gefunden. Diese Entwicklung zeigt sich besonders deutlich auf der Betriebsebene. Inzwischen gibt es in der Mehrzahl der Betriebe atypische Beschäftigung. Auf der Beschäftigtenebene ist ebenfalls eine sukzessive Erhöhung des Anteils dieser Beschäftigungsformen zu verzeichnen, die jedoch im Wesentlichen auf die Zunahme sv-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung, hingegen kaum auf die Erhöhung des Anteils von Minojobber/-innen, befristet Beschäftigten oder Leiharbeitskräften zurückzuführen ist.

Wie verteilen sich die einzelnen, vorstehend näher betrachteten Formen atypischer Beschäftigung (im weiteren und im engeren Sinne) auf die Beschäftigten insgesamt? Ca ein Fünftel aller Beschäftigten in Sachsen-Anhalt entfällt derzeit auf sv-pflichtig Teilzeittätige. Rund jede/r 14. ist ein/e

<sup>11</sup> Hierbei sind Angaben zu den Midijobs enthalten. Auf sie entfallen derzeit in Sachsen-Anhalt, Ost- wie Westdeutschland jeweils ca. 3 % der Beschäftigten.

Minijobber/-in und ca. jede/r 12. eine befristet beschäftigte Person. Leiharbeitskräfte sind nur eine sehr kleine Gruppe. In Westdeutschland fällt das wesentlich größere Gewicht der geringfügig Beschäftigten auf. Auf Minijobber/-innen entfallen dort ca. 13 % aller Beschäftigten (vgl. Tabelle 8).

Insgesamt dominiert in der Wirtschaft somit nach wie das sogenannte Normalarbeitsverhältnis. Auf atypische Beschäftigungsformen entfallen gegenwärtig rund ein Drittel und auf Normalarbeitsverhältnisse ca. zwei Drittel aller Arbeitsverhältnisse. Insbesondere durch den höheren Anteil geringfügig Beschäftigter umfassen atypische Beschäftigungsformen in Westdeutschland gut zwei Fünftel der Beschäftigten.

Tabelle 8: Anteil atypischer Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018

Beschäftigungsform	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Sv-pflichtige Teilzeit	19	19	18
Minijobs	7	7	13
Befristete Beschäftigung	8	9	8
Leiharbeit	1	1	2
<b>Insgesamt*</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>41</b>

\* Es ist zu beachten, dass die Summenbildung auf gerundeten Angaben basiert. Bei den genannten atypischen Beschäftigungsformen kann es zu Überschneidungen kommen. Diese sind aber sehr gering und daher zu vernachlässigen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

## 5.2 SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

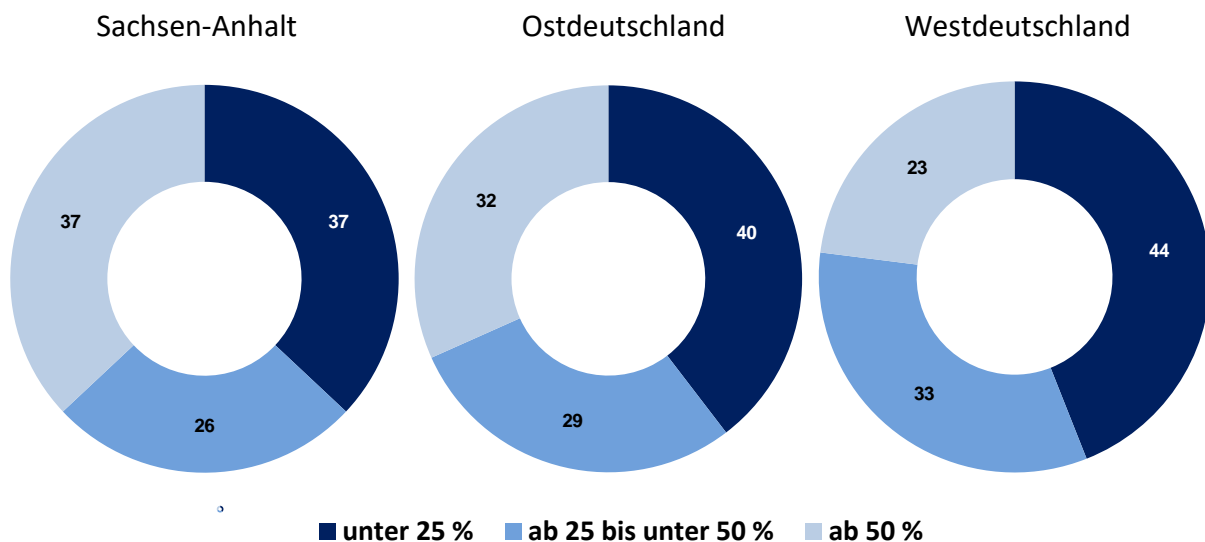
Wie bereits unter Kapitel 5.1 skizziert, hat seit Mitte der 2000er Jahre sowohl die absolute als auch die relative Bedeutung sv-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung spürbar zugenommen. Zum einen ist der Anteil der Betriebe, zum anderen ist der Anteil der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten stark angestiegen. Diese Entwicklung ging mit einer kräftigen Erhöhung der Zahl sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigter einher. Während sich die Gesamtbeschäftigung seit 2005 um ca. 10 % erhöht hat, hat sich die Zahl der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten in etwa verdoppelt (Zunahme um rund 96 %). Heute sind zwei Drittel aller in Teilzeit Tätigen in Sachsen-Anhalt sv-pflichtig beschäftigt.

In Ost- und Westdeutschland ist die Entwicklung ähnlich verlaufen, wobei grundsätzlich anzumerken bleibt, dass der Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe mit dieser Beschäftigungsform in den letzten Jahren im Vergleich zur ost- und westdeutschen Wirtschaft stets niedriger lag. Dabei war der Abstand zu Westdeutschland stets höher als zum Durchschnitt der ostdeutschen Betriebe. Gleichzeitig lagen die Anteile sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigter in Sachsen-Anhalt in der Regel leicht über den westdeutschen Anteilswerten. Die absolute Zahl dieser Beschäftigtengruppe hat sich in Sachsen-Anhalt seit 2005 allerdings etwas langsamer entwickelt (Verdoppelung) als in Ost- (Erhöhung um das Zweieinhalbfache) und Westdeutschland (Verdreifachung). Der besonders starke Anstieg in Westdeutschland dürfte vor allem mit der sukzessiven Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen im Zusammenhang stehen. Dort hat sich die Zahl der beschäftigten Frauen

seit 2005 um rund ein Drittel erhöht. Das ist im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung ein stärkerer Anstieg (vgl. Kapitel 6.1). In Sachsen-Anhalt hingegen hielt die Zunahme der Beschäftigung von Frauen nicht ganz mit der der Gesamtbeschäftigung Schritt (Zunahme um 7 vs. 10 %). In Ostdeutschland entspricht die Zunahme der Beschäftigung von Frauen in etwa der der Gesamtbeschäftigung (Zunahme um 23 vs. 22 %).

Wie intensiv wird sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung genutzt? In 37 % der sachsen-anhaltischen Betriebe beläuft sich deren Anteil an allen Beschäftigten auf max. 25 % (Ostdeutschland: 40 %; Westdeutschland: 44 %). Anteilig genauso viele Betriebe können in Bezug auf sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigte als Intensivnutzer betrachtet werden, da hier mindestens die Hälfte aller Beschäftigten auf diese Teilzeitkräfte entfällt. Im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland ist der Anteil der betrieblichen Intensivnutzer in Sachsen-Anhalt spürbar höher. Der größte Abstand besteht hierbei gegenüber Westdeutschland (14 Prozentpunkte Differenz) (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Nutzung des Anteils sv-pflichtiger Teilzeitbeschäftigung nach ihrer Intensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Trotz einer vergleichsweise weiten Verbreitung sv-pflichtiger Teilzeit in Sachsen-Anhalt stellt sich die Frage, ob sie sich relativ gleichmäßig auf die Branchen und Betriebsgrößenklassen verteilt oder ob sie sich auf bestimmte Wirtschaftsbereiche konzentriert. Dass sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung von Branche zu Branche unterschiedliche Bedeutung hat, zeigt sich bereits am Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform. Zwischen den Branchen besteht eine beachtliche Schwankungsbreite: Der Anteil liegt mit fast neun von zehn Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung am höchsten und im Bauwesen mit einem Fünftel mit am niedrigsten. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht liegen die Anteilswerte weit oberhalb des Landesdurchschnitts (vgl. Tabelle 9). Es besteht ein deutlicher Unterschied zwischen dem Produzierenden Gewerbe (28 %) und dem Dienstleistungssektor (39 %), ebenso zwischen Betrieben im Öffentlichen und im Privateigentum (83 vs. 35 %). Die beobachteten Unterschiede finden ihre Entsprechung im Anteil dieser Beschäftigungsform an allen Beschäftigten. Im Produzierenden

Gewerbe liegt er mit derzeit 5 % deutlich unter und im Dienstleistungsgewerbe mit 24 % über dem Durchschnittswert der sachsen-anhaltischen Wirtschaft (19 %). Der Unterschied gilt auch für die beiden Eigentumsformen (Öffentliches Eigentum: 32 %; Privateigentum: 16 %).

Sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung konzentriert sich daher auf ausgewählte Branchen. Allein rund jede dritte sv-pflichtige Teilzeitkraft ist gegenwärtig im Gesundheits- und Sozialwesen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft beschäftigt. Relativ hohe Anteile erreichen auch die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen. Auf die drei genannten Branchen entfallen derzeit ca. 62 % aller Teilzeitbeschäftigten. Diese hohen Anteile verwundern nicht, da es sich hier um beschäftigungsstarke Branchen der Wirtschaft handelt. Beim Vergleich des Anteils der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen diesen Teilzeitbeschäftigten und des Anteils an der Gesamtbeschäftigung fällt die beachtliche Abweichung für das Gesundheits- und Sozialwesen auf: Dort sind im Vergleich zu allen Beschäftigten der Wirtschaft ungefähr doppelt so viele Personen in sv-pflichtiger Teilzeit tätig. In den beiden anderen genannten Branchen fallen die Unterschiede zwischen beiden Anteilswerten demgegenüber kaum ins Gewicht. Unterproportional sind sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe vertreten, denn auf diesen Bereich entfallen zwar 16 % aller Beschäftigten, aber lediglich 5 % der Teilzeitkräfte. In der Öffentlichen Verwaltung gibt es hingegen im Vergleich zum Anteil an allen Beschäftigten (6 %) doppelt so viele Teilzeitbeschäftigte (12 %). Eine grundsätzlich ähnliche Situation ist in Ostdeutschland vorzufinden.

Tabelle 9: Sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

Branche	Anteil der Betriebe mit sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Anteil der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Verteilung der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten auf die Branchen	Verteilung aller Beschäftigten auf die Branchen
	%			
Land- und Forstwirtschaft*	29	6	1	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	29	3	1	4
Verarbeitendes Gewerbe	41	6	5	16
Baugewerbe	20	3	1	8
Handel und Reparatur	36	22	15	13
Verkehr, Information, Kommunikation*	21	0	0	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	8	23	2	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	18	13	14
Erziehung und Unterricht	52	31	9	6
Gesundheits- und Sozialwesen	61	42	34	16
Übrige Dienstleistungen	37	14	3	5
Organisationen ohne Erwerbszweck*	53	51	4	1
Öffentliche Verwaltung	87	36	12	6
<b>Insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Seit 2005 hat sich in fast allen Branchen der Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt der Anteil der Betriebe mit der hier betrachteten Beschäftigungsform erhöht. Ähnliches gilt auch für die Entwicklung des Anteils der sv-pflichtig Teilzeittätigen an allen Beschäftigten. Dennoch bleiben die Unterschiede in der Reichweite sv-pflichtiger Teilzeit zwischen den Branchen bestehen.

Mit der Betriebsgröße<sup>12</sup> steigt der Anteil der Betriebe mit sv-pflichtiger Teilzeit merklich an: Unter den Kleinstbetrieben sind sie eine Minderheit, während es sie inzwischen in fast allen Großbetrieben gibt (vgl. Tabelle 10). Sv-pflichtige Teilzeit hat seit Mitte der 2000er Jahre in allen Betriebsgrößenklassen an Bedeutung gewonnen. In der Gruppe der Kleinstbetriebe hat sich der Anteil der Betriebe nahezu verdoppelt. Dennoch hat sich wenig an den Unterschieden zwischen den Betriebsgrößenklassen verändert. Insgesamt bleibt festzuhalten: Gemessen an der Verteilung der Gesamtbeschäftigten, ist sv-pflichtige Teilzeit in größeren Betrieben über-, in kleinen unterrepräsentiert.

Tabelle 10: Sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Anteil der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten	Verteilung der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen	Verteilung aller Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	30	13	12	18
10 bis 49 Beschäftigte	48	13	19	28
50 bis 249 Beschäftigte	77	22	37	31
ab 250 Beschäftigte	90	27	32	23
<b>Insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

### 5.3 GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

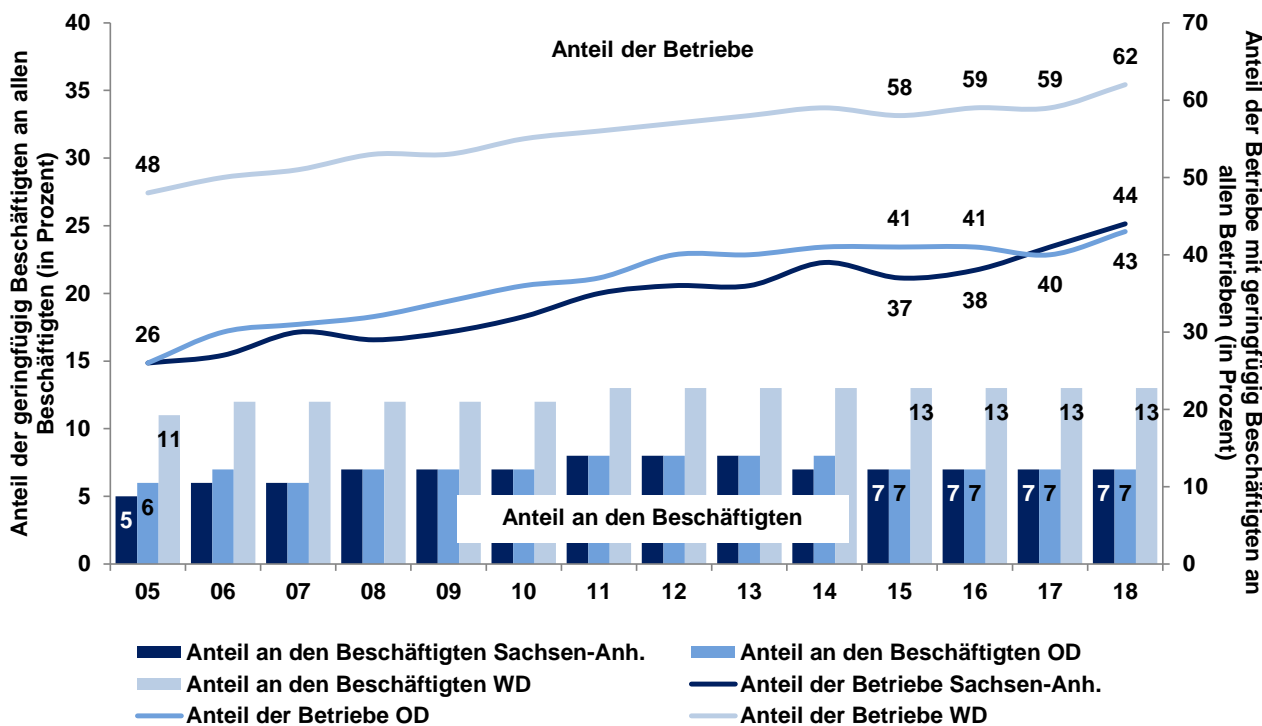
Geringfügige Beschäftigung bzw. Minijobs sind eine Form atypischer Beschäftigung im engeren Sinne, die ebenfalls in Teilzeit verrichtet werden. 2018 waren Minijobber/-innen in 44 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts vertreten (Ostdeutschland: 43 %; Westdeutschland: 62 %). Ihr unterschiedlicher regionaler Verbreitungsgrad zeigt sich auch beim Anteil dieser Beschäftigungsform an allen Beschäftigungsverhältnissen: Aktuell umfasst sie in Sachsen-Anhalt 7 % aller Beschäftigungsverhältnisse (Ostdeutschland: 7 %; Westdeutschland: 13 %). Längerfristig ist sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland zwar eine Verbreitung von Minijobs in immer mehr Betrieben festzustellen, dennoch hat sich ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung seit 2005 kaum erhöht: in Sachsen-Anhalt lediglich um 2 Prozentpunkte, in Ostdeutschland um 1 Prozentpunkt und in Westdeutschland ebenfalls um 2 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 15).

<sup>12</sup> Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) gilt erst in Betrieben mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten.

Vgl.: <http://www.gesetze-im-internet.de/tzbfgr/BJNR196610000.html#BJNR196610000BJNG000100305> (Zugriff: 19.02.2019)



Abbildung 15: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten an allen Betrieben und des Anteils geringfügiger Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018

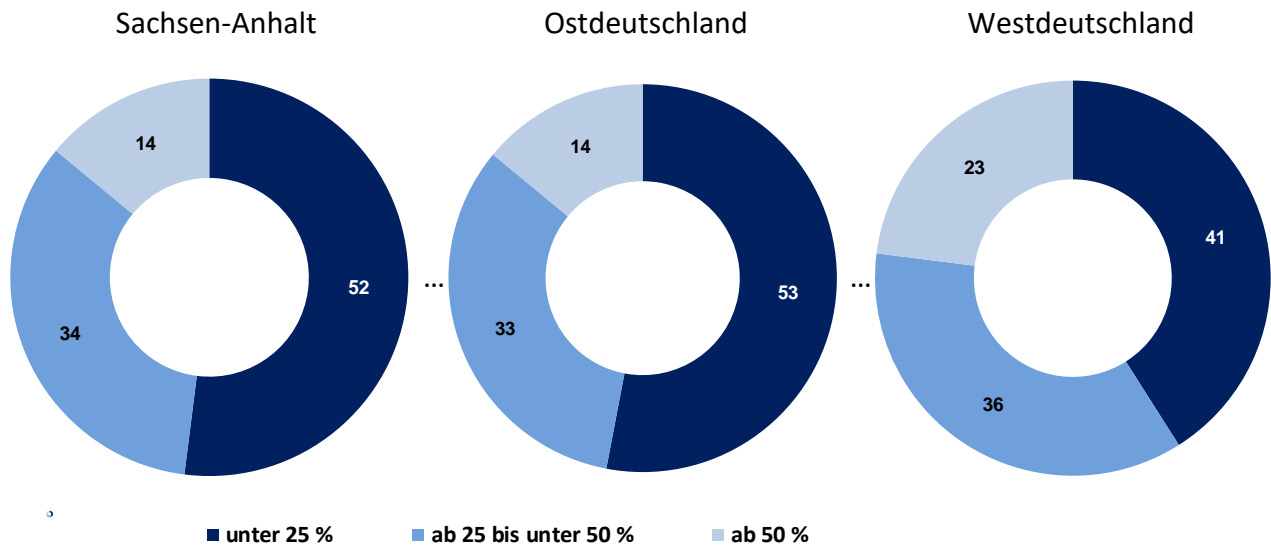


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Damit geben die Befunde des IAB-Betriebspanels keine nennenswerten Anhaltspunkte für einige der in den letzten Jahren viel diskutierten Fragen – wie bspw. die nach ihrer Bedeutung bei der Verdrängung sv-pflichtiger Beschäftigung oder ihrer Rolle für den langjährig anhaltenden Beschäftigungsaufschwung. Dennoch ist festzuhalten: Heute gibt es deutlich mehr Minijobs als früher: Seit 2005 ist ihre Zahl in Sachsen-Anhalt, Ost- wie Westdeutschland um jeweils rund die Hälfte angestiegen. Das ist im Vergleich zur Entwicklung der Gesamtbeschäftigung jeweils ein deutlich höherer Anstieg. Trotz des überdurchschnittlichen Anstiegs von Minijobs hat sich ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung aufgrund ihres vergleichsweise geringen Beschäftigungsgewichts kaum erhöht. Auch gegenüber dem Vorjahr gibt es mehr Minijobs – in Sachsen-Anhalt betrug die Zunahme ca. 7 % (Ostdeutschland: Zunahme um 5 %; Westdeutschland: Zunahme um 4 %).

Wie intensiv wird geringfügige Beschäftigung von den Betrieben genutzt? In gut der Hälfte der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Minijobs beläuft sich deren Anteil auf bis zu ein Viertel aller Beschäftigten. Auf Intensivnutzer, also Betriebe, in denen Minijobber/-innen mindestens die Hälfte aller Beschäftigten umfassen, entfällt rund jeder siebte Betrieb. Für Ostdeutschland werden sehr ähnliche Relationen ausgewiesen. In Westdeutschland liegt der Anteil der Betriebe mit Intensivnutzung demgegenüber bei fast einem Viertel (vgl. Abbildung 16). Die unterschiedliche Bedeutung geringfügiger Beschäftigung in sachsen-anhaltischen und ostdeutschen Betrieben einerseits und westdeutschen Betrieben andererseits zeigt sich somit nicht nur in ihrem Anteil der Nutzerbetriebe an allen Betrieben, in ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt, sondern zugleich in der unterschiedlichen Nutzungsintensität.

Abbildung 16: Nutzung des Anteils geringfügiger Beschäftigung nach ihrer Intensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Inanspruchnahme geringfügiger Beschäftigung unterscheidet sich nach den Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. In den Dienstleistungsbereichen wird von Minijobs etwas häufiger Gebrauch gemacht als im Produzierenden Gewerbe (Anteil der Betriebe: 46 vs. 41 %). Minijobs sind überdurchschnittlich häufig im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Handel und Reparatur sowie im Gesundheits- und Sozialwesen vertreten. Für das Baugewerbe wird ein unterdurchschnittlicher Anteil an Betrieben mit geringfügig Beschäftigten ausgewiesen.

Bei Betrachtung des Anteils der Minijobber/-innen an den Beschäftigten stechen allerdings die Übrigen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen hervor: Hier übt jeweils ca. jede/r Siebte einen Minijob aus. Trotz eines relativ hohen Anteils an den Betrieben mit geringfügig Beschäftigten, erreichte der Anteil der Minijobs im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe lediglich bis zu 5 % und damit unterdurchschnittliche Anteilswerte (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

Branche	Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung an allen Betrieben	Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	Verteilung der geringfügig Beschäftigten auf die Branchen	Verteilung aller Beschäftigten auf die Branchen
	%			
Land- und Forstwirtschaft*	39	6	2	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	11	1	0	4
Verarbeitendes Gewerbe	52	3	7	16
Baugewerbe	37	6	6	8
Handel und Reparatur	50	9	16	13
Verkehr, Information, Kommunikation*	63	10	10	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	13	4	1	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	14	27	14
Erziehung und Unterricht	41	6	5	6
Gesundheits- und Sozialwesen	48	5	12	16
Übrige Dienstleistungen	45	15	10	5
Organisationen ohne Erwerbszweck*	27	7	1	1
Öffentliche Verwaltung	45	4	3	6
<b>Insgesamt</b>	<b>44</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Ein weiteres Merkmal der starken Verbreitung von Minijobs in den Unternehmensnahen und Übrigen Dienstleistungen zeigt sich am überdurchschnittlich hohen Anteil der Intensivnutzer: Der Anteil liegt bei über einem Viertel bzw. bei rund einem Fünftel (Landesdurchschnitt: 14 %). Gleichzeitig fällt der Anteil der Betriebe, in denen diese Beschäftigtengruppe bis zu maximal 25 % an den Beschäftigten umfasst, hier mit 28 bzw. 32 % vergleichsweise niedrig aus (Landesdurchschnitt: 52 %).

Bei der Verteilung auf die Branchen fällt auf, dass ca. vier von fünf Minijobs auf die Bereiche des Dienstleistungssektors entfallen. Das erklärt sich daraus, dass es fast zwei Fünftel dieser Jobs allein in Betrieben der Unternehmensnahen und der Übrigen Dienstleistungen gibt. In allen vier großen Branchen der Wirtschaft – Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen – waren 2018 ca. 60 % aller Minijobber/-innen tätig. Das entspricht zwar weitgehend dem Gesamtanteil dieser Branchen an allen Beschäftigten, allerdings bestehen zwischen beiden Anteilswerten bei den genannten Branchen zum Teil beachtliche Unterschiede – insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, in dem zwar 16 % aller Beschäftigten, aber nur 7 % aller Minijobber/-innen tätig sind.

Für die Verbreitung von Minijobs könnten die Tätigkeitsanforderungen relevant sein. Überproportional vertreten ist geringfügige Beschäftigung in jenen Branchen, die sich durch einen sehr hohen Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten auszeichnen. Dieser Anteil beläuft sich für die beiden Branchen Übrige und Unternehmensnahe Dienstleistungen auf 27 bzw. 31 % (Landesdurchschnitt: 15 %). In den Dienstleistungsbereichen insgesamt erreicht dieser Anteil mit 18 % wesentlich höhere Werte gegenüber dem Produzierenden Bereich (10 %). Im Verarbeitenden Gewerbe liegt dieser Anteil bei leicht unterdurchschnittlichen 14 %.

Mit der Größe steigt auch der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform. Während unter Kleinstbetrieben nur in etwa einem guten Drittel Minijobs vorhanden waren, gab es sie in knapp zwei Dritteln aller Großbetriebe. Gleichzeitig haben Minijobber/-innen in kleineren Betrieben aber einen höheren Anteil an den Beschäftigten im Vergleich zu größeren Betrieben. Das führt dazu, dass diese Beschäftigungsverhältnisse – gemessen am Anteil der einzelnen Betriebsgrößenklassen an allen Beschäftigten – in kleineren Betrieben über- und in größeren Betrieben unterrepräsentiert sind (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

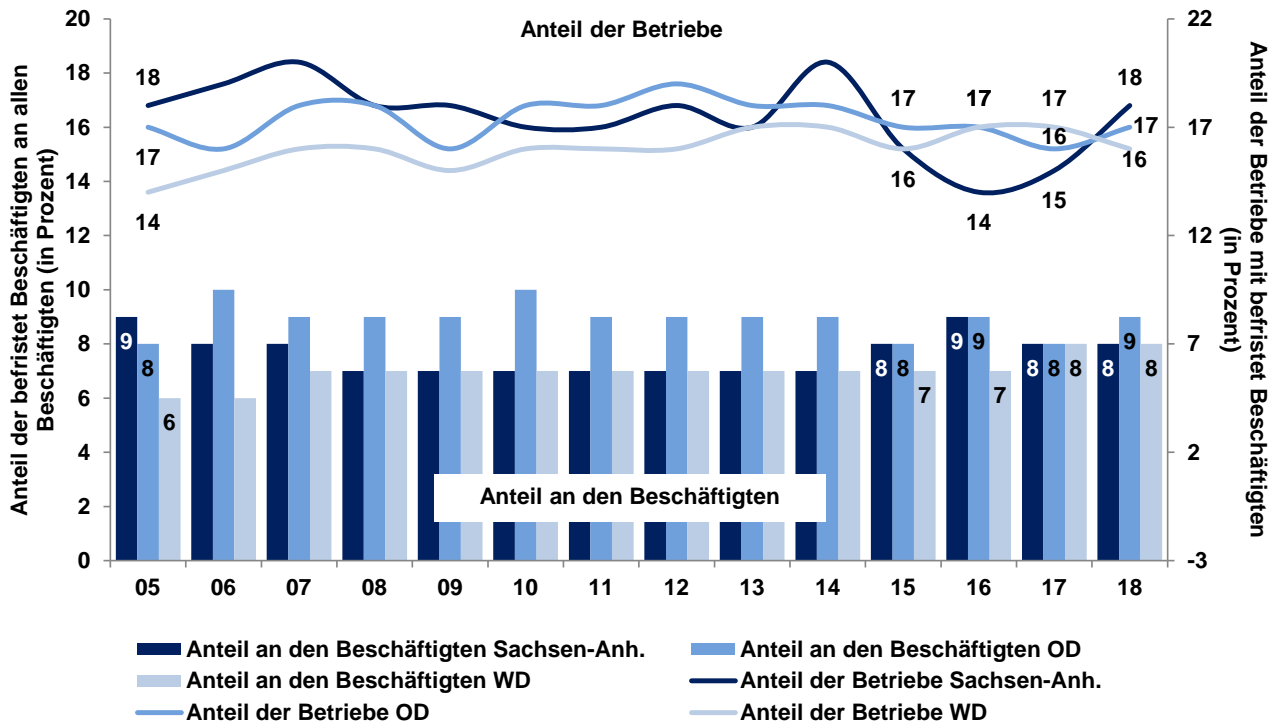
Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung an allen Betrieben	Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten	Verteilung der geringfügig Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen	Verteilung aller Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	37	13	31	18
10 bis 49 Beschäftigte	63	9	35	28
50 bis 249 Beschäftigte	57	4	17	31
ab 250 Beschäftigte	64	6	17	23
<b>Insgesamt</b>	<b>44</b>	<b>7</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

## 5.4 BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG

Im Unterschied zu den bisher betrachteten Beschäftigungsformen findet befristete Beschäftigung bislang nur in relativ wenigen Betrieben Anwendung. In Sachsen-Anhalt waren es 2018 18 % (Ostdeutschland: 17 %; Westdeutschland 16 %). In Sachsen-Anhalt, Ost- wie Westdeutschland unterliegen derzeit nicht einmal 10 % aller Beschäftigten einer Befristung. Beide Anteilswerte sind seit 2005 relativ stabil geblieben (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit befristet Beschäftigten an allen Betrieben und des Anteils befristeter Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Befristete Beschäftigung ist im Dienstleistungssektor stärker verbreitet als im Produzierenden Gewerbe: In den Dienstleistungsbereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft trifft das gegenwärtig auf 19 % der Betriebe und 10 % der Beschäftigten zu. Im Produzierenden Bereich sind es 9 % der Betriebe und 4 % der Beschäftigten. Das findet weitgehend Entsprechung auf der Ebene der einzelnen Branchen. Zwei Fünftel aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse entfallen auf nur zwei Branchen: Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht. Weitere rund 30 % entfallen auf das Gesundheits- und Sozialwesen und das Verarbeitende Gewerbe. Damit sind diese Beschäftigungsverhältnisse in den beiden erstgenannten Wirtschaftsbereichen überrepräsentiert, denn diese Branchen vereinen lediglich rund ein Fünftel % aller Beschäftigten auf sich, also nur einen halb so hohen Anteil wie an den befristet Beschäftigten. Unterrepräsentiert ist diese Beschäftigungsform demgegenüber im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Befristete Beschäftigung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

Branche	Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung an allen Betrieben	Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten	Verteilung befristet Beschäftigter auf die Branchen	Verteilung aller Beschäftigten auf die Branchen
	%			
Land- und Forstwirtschaft*	27	8	2	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	13	3	2	4
Verarbeitendes Gewerbe	23	6	13	16
Baugewerbe	1	0	0	8
Handel und Reparatur	21	6	9	13
Verkehr, Information, Kommunikation*	22	3	3	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	4	3	1	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	12	21	14
Erziehung und Unterricht	32	27	19	6
Gesundheits- und Sozialwesen	21	9	18	16
Übrige Dienstleistungen	16	6	3	5
Organisationen ohne Erwerbszweck*	45	9	2	1
Öffentliche Verwaltung	63	9	7	6
<b>Insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Nutzung befristeter Beschäftigung hängt eng mit der Betriebsgröße zusammen. Je größer ein Betrieb ist, umso höher fällt der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform aus. Der Unterschied zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen beträgt derzeit fast 80 Prozentpunkte. Auch hinsichtlich des Beschäftigtenanteils bestehen Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben, allerdings fallen diese weitaus geringer aus (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung an allen Betrieben	Anteil befristet Beschäftigte an allen Beschäftigten	Verteilung befristet Beschäftigter auf Betriebsgrößenklassen	Verteilung aller Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	10	5	11	18
10 bis 49 Beschäftigte	29	5	16	28
50 bis 249 Beschäftigte	65	8	32	31
ab 250 Beschäftigte	92	15	41	23
<b>Insgesamt</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

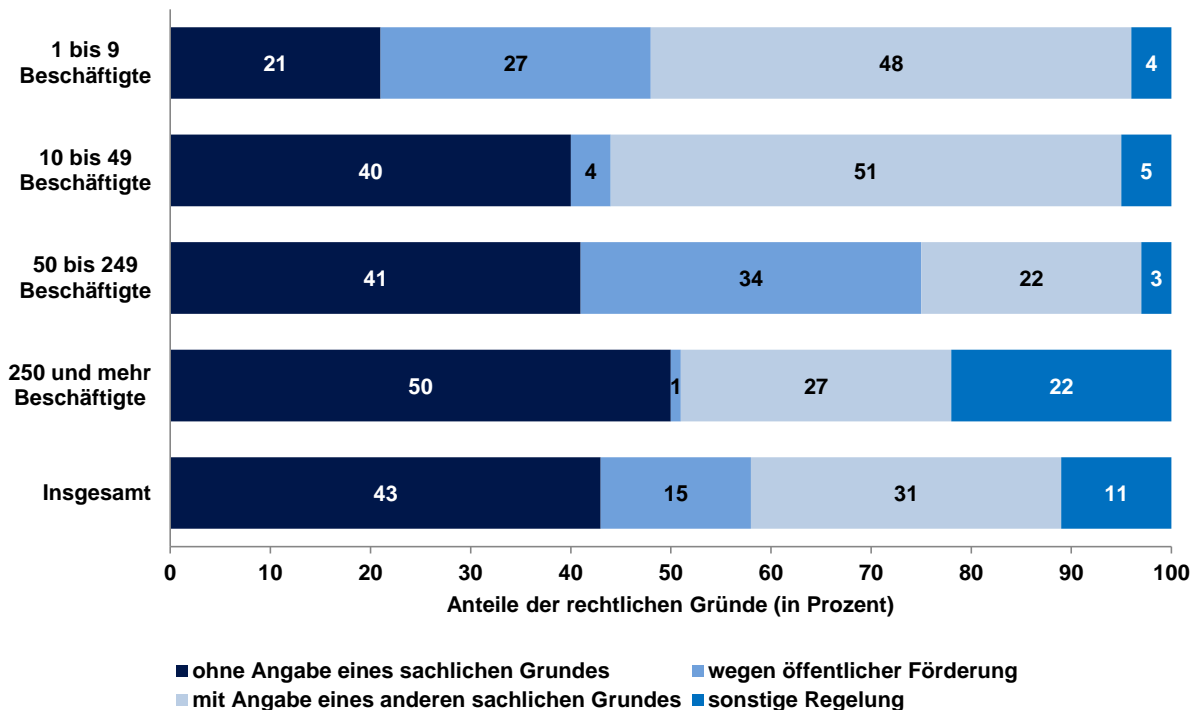
## GRÜNDE FÜR BEFRISTUNGEN

Betriebe haben nach dem TzBfG mehrere Möglichkeiten, Arbeitsverhältnisse zu befristen. Laut § 14 Abs. 1 Satz 2 TzBfG liegt ein sachlicher Grund beispielsweise dann vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitskraft nur vorübergehend besteht, Arbeitnehmer/-innen eine Vertretung

übernehmen sollen, die Befristung der Erprobung dient oder die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt. Befristungen erfolgen allerdings auch ohne Vorliegen eines solchen sachlichen Grundes. So waren 2018 Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt zu 43 % ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes befristet (Ostdeutschland: 48 %; Westdeutschland: 61 %). Sachgrundlose Befristungen erfolgten vor allem im Bauwesen und im Verarbeitenden Gewerbe (81 bzw. 77 %), ebenfalls überdurchschnittlich häufig seitens des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Öffentlichen Verwaltung (63 bzw. 61 %). Seit 2012 hat sich die Bedeutung sachgrundloser Befristungen in Sachsen-Anhalt erhöht.<sup>13</sup> 2012 waren 37 % aller Befristungen sachlich nicht begründet, bis 2018 war der Anteil um insgesamt 6 Prozentpunkte angestiegen. Dieser Trend zeigt sich noch stärker in westdeutschen Betrieben.

Sachlich begründet ist eine Befristung bei Inanspruchnahme öffentlicher Fördermittel 2018 waren in Sachsen-Anhalt 15 % aller Befristungen darauf zurückzuführen (Ostdeutschland: 12 %; Westdeutschland: 3 %). In den meisten Branchen spielt dieser Art der Förderung jedoch kaum eine Rolle. In den Organisationen ohne Erwerbszweck wie auch in Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen waren jeweils rund ein Drittel aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse der Nutzung öffentlicher Fördermittel geschuldet. Im Bereich Erziehung und Unterricht betraf es rund ein Fünftel der Befristungen. Außerdem wurden im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei den Übrigen Dienstleistungen zweistellige Werte erreicht (12 vs. 17 %). Die Gründe für Befristungen unterscheiden sich ebenfalls nach der Betriebsgröße (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Rechtliche Gründe für befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

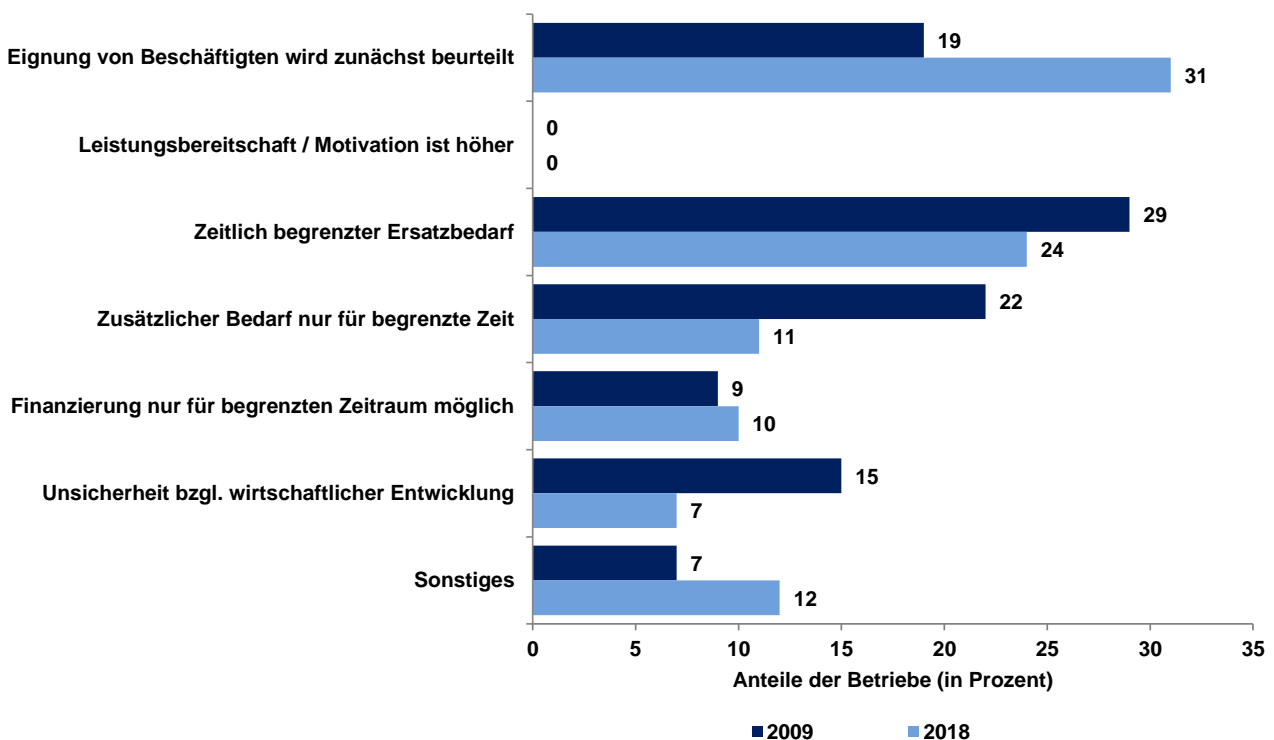


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

<sup>13</sup> Auf der Grundlage der im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarung befindet sich ein Gesetz zur Eindämmung sachgrundloser Befristungen in Vorbereitung.

Mit der Erhebungswelle 2018 wurden nach 2009 zum zweiten Mal weitere Gründe für befristete Einstellungen im ersten Halbjahr erfasst. Die von den Betrieben genannten Gründe (dabei jeweils Angabe des wichtigsten Grundes) sind zum einen personalpolitischer Art, zum anderen stellen sie auf wirtschaftliche Aspekte ab. Im Vergleich zu wirtschaftlichen Zwängen, spielen personalpolitische Überlegungen für Befristungen eine größere Rolle. Fast ein Drittel der sachsen-anhaltischen Betriebe, die 2018 Befristungen vornahmen, begründeten das mit der Beurteilung der Eignung der Beschäftigten. Für eine höhere Leistungsbereitschaft und Motivation der Beschäftigten scheinen Befristungen aus betrieblicher Sicht hingegen nicht relevant zu sein. Im Kontext betrieblicher Zwänge wurde die Sicherung eines zeitlich begrenzten Ersatzbedarfs als zweithäufigster Grund genannt (24 %). Auf andere betriebliche Zwänge wie die Sicherung eines zeitlich begrenzten zusätzlichen Personalbedarfs, die befristete Verfügbarkeit von Finanzierungsmöglichkeiten oder Unsicherheiten bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung sind für max. jeden zehnten Betrieb relevant (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Anteil der Betriebe nach dem wichtigsten konkreten Grund für Befristungen in Sachsen-Anhalt 2009 und 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 und 2018.

Im Vergleich zu 2009, als die gleichen Items abgefragt wurden, hat die Bedeutung personalpolitischer Überlegungen für die Inanspruchnahme von Befristungen erheblich zugenommen. Befristungen werden somit zunehmend zu einem Instrument betrieblicher Personalpolitik. Betriebliche Zwänge scheinen aus Sicht der Betriebe für die Begründung von Befristungen demgegenüber an Relevanz verloren zu haben. Angesichts der anhaltenden konjunkturellen Entwicklung schätzten beispielsweise nur noch halb so viele Betriebe als noch 2009 ein, dass zusätzlicher Personalbedarf nur für begrenzte Zeit bestehen würde.

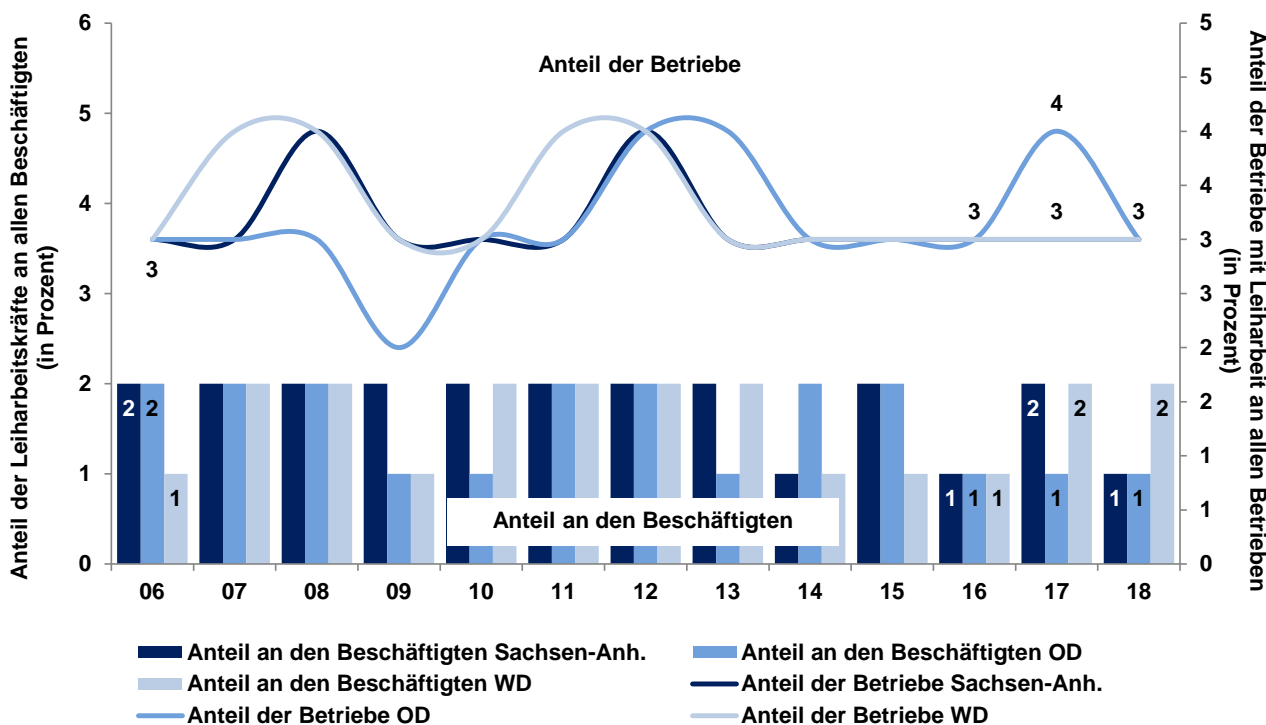


### 5.5 LEIHARBEIT

Leiharbeit, Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung – diese Begriffe werden oft synonym verwendet – stellen für Betriebe eine besondere Form des flexiblen Personaleinsatzes dar. Leiharbeitskräfte sind zwar direkt bei ihrem Arbeitgeber angestellt, werden aber an dessen Kund/-innen verliehen und dort nach Bedarf eingesetzt. Die Ergebnisse der Befragung zum Einsatz von Leiharbeitskräften beziehen sich ausschließlich auf jene, die zum Stichtag in Entleihbetrieben eingesetzt waren.

Leiharbeit findet sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland nur sehr geringe Verbreitung. Sie gibt es derzeit in jeweils 3 % aller sachsen-anhaltischen, ost- und westdeutschen Betriebe. Noch geringer fällt der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten aus (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Leiharbeitskräften an allen Betrieben und des Anteils der Leiharbeiter/-innen an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2006 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Weder der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform noch der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten haben sich seit 2006 wesentlich erhöht. Im Vergleich der ostdeutschen Flächenländer hat Sachsen-Anhalt den geringsten Zuwachs bei der Zahl der Leiharbeitskräfte zu verzeichnen.

Leiharbeit konzentriert sich auf wenige Branchen der Wirtschaft. Im Produzierenden Gewerbe beschäftigt derzeit jeder 10. Betrieb eine Leiharbeitskraft. Im Verarbeitenden Gewerbe trifft das auf jeden siebten Betrieb zu. In den Dienstleistungsbereichen greift im Durchschnitt lediglich gut

1 % der Betriebe auf Leiharbeit zurück. In Ostdeutschland fallen die Anteilswerte ähnlich aus. Im Verarbeitenden Gewerbe ist zugleich der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland mit ca. 5 % am höchsten. Die relativ hohe Bedeutung der Leiharbeit für das Verarbeitende Gewerbe schlägt sich auch in der Verteilung dieser Beschäftigungsform auf alle Branchen nieder. Allein auf das Verarbeitende Gewerbe entfällt derzeit mehr als die Hälfte aller in der sachsen-anhaltischen und ostdeutschen Wirtschaft tätigen Leiharbeitskräfte.

Die vergleichsweise starke Verbreitung von Leiharbeit im Produzierenden und hier vor allem im Verarbeitenden Gewerbe ist keine neue Erscheinung. Bereits Mitte der 2000er Jahre lag der Anteil der Betriebe der genannten Bereiche deutlich über dem Durchschnitt des Landes. Das trifft auch auf den Anteil der genannten Bereiche an den Beschäftigten zu.

Leiharbeitskräfte sind überwiegend in größeren Betrieben der Wirtschaft vorzufinden. Mehr als zwei von fünf sachsen-anhaltischen Großbetrieben greifen aktuell auf Zeitarbeit zurück. Unter den Kleinstbetrieben ist es lediglich 1 %. Trotz dieser erheblichen Unterschiede stellen Leiharbeiter/-innen in Betrieben aller Größenklassen eine sehr kleine Minderheit dar: In Kleinstbetrieben umfassen Zeitarbeitnehmer/-innen nicht einmal 1 %, selbst in Großbetrieben sind es lediglich 3 % aller Beschäftigten. Ähnliche Größenordnungen werden für Ostdeutschland ausgewiesen. Insgesamt konzentrieren sich Zeitarbeitskräfte auf größere Betriebe. Dadurch sind sie hier stark überrepräsentiert. In kleineren Betrieben sind sie unterrepräsentiert (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Leiharbeit an allen Betrieben	Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten	Verteilung der Leiharbeiter/-innen auf die Betriebsgrößenklassen	Verteilung aller Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	1	1	12	18
10 bis 49 Beschäftigte	4	1	12	28
50 bis 249 Beschäftigte	19	1	31	31
ab 250 Beschäftigte	43	3	45	23
<b>Insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

**Fazit:** Atypische Beschäftigungsverhältnisse haben sich seit Mitte der 2000er Jahre in der Wirtschaft stark verbreitet. Heute beschränkt sich der Anteil jener Betriebe, in denen diese Beschäftigungsformen nicht vertreten sind, lediglich auf eine Minderheit. Geringfügige und befristete Beschäftigung, Leiharbeit sowie sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung entwickeln sich jedoch unterschiedlich. Der Anteil der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung steigt kontinuierlich an, und möglicherweise bekommt diese Entwicklung durch die vom Gesetzgeber Anfang 2019 eingeführte Brückenteilzeit noch einen zusätzlichen Schub. Die hier betrachteten Beschäftigungsformen – und dabei vor allem Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse – verdienen jedoch vor dem Hintergrund der zunehmenden Schwierigkeiten vieler Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen, verstärkte Aufmerksamkeit. Zumindest rein rechnerisch betrachtet, verweist Teilzeitbeschäftigung diesbezüglich auf bestehende Reserven. Trotz der erreichten beachtlichen betrieb-



lichen Reichweite atypischer Beschäftigung ist die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten Sachsen-Anhalts nach wie vor im Rahmen eines sogenannten Normalarbeitsverhältnisses tätig. Eine unbefristete Anstellung in Vollzeit bei dem Arbeitgeber, mit dem ein direktes Arbeitsverhältnis besteht, prägt damit noch immer das Beschäftigungssystem. Die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung haben in der Wirtschaft unterschiedliches Gewicht. Ihre Nutzung hängt neben der Branche und den Tätigkeitsanforderungen in hohem Maße auch von der Größe eines Betriebes ab.

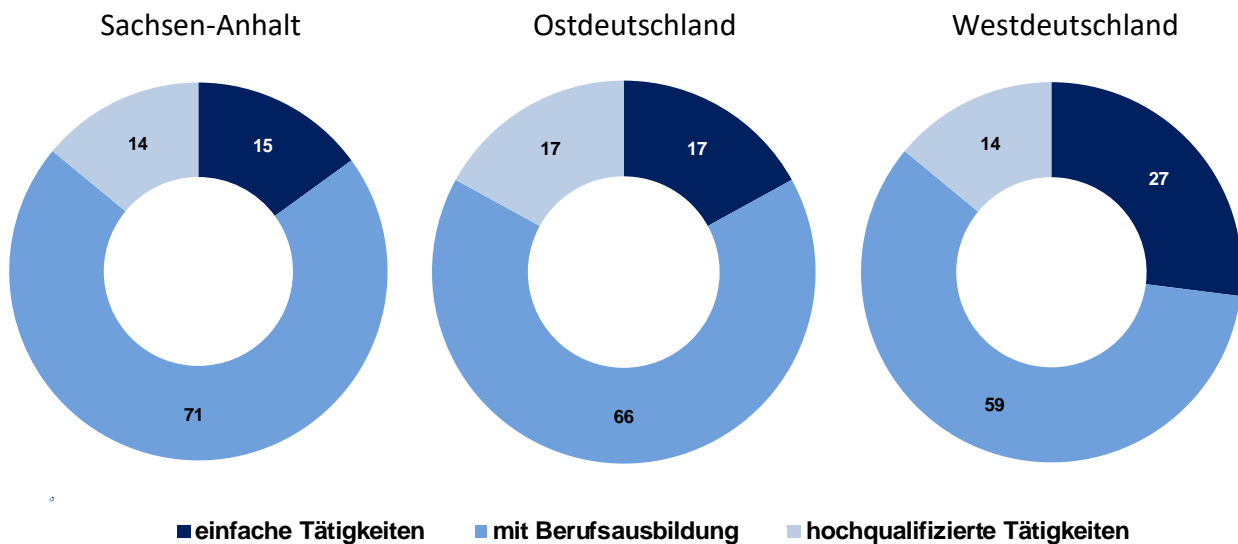
## 6 Arbeits- und Fachkräftebedarf

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit einer Region hängt in hohem Maße von der Verfügbarkeit von Arbeitskräften ab. Dabei ist neben der reinen Anzahl vorhandener Arbeitskräfte ihre Qualität im Sinne der Qualifikationen von besonderer Bedeutung. Die folgende Darstellung des Arbeitskräftebedarfs nimmt deshalb ihren Ausgangspunkt bei der Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten, um im Anschluss auf die Beschäftigungsentwicklung im Allgemeinen und die Entwicklung des Fachkräftebedarfs im Besonderen einzugehen.

### 6.1 TÄTIGKEITSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

85 % der Beschäftigten der sachsen-anhaltischen Wirtschaft üben Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation voraussetzen. Das ist ein etwas höherer Anteil im Vergleich zum ostdeutschen Durchschnitt (83 %). Innerhalb dieser Gruppe dominiert die Teilgruppe der Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt der nach wie vor deutlich geringere Anteil von Einfacharbeitsplätzen auf. Dieser liegt um 12 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Vergleichswert (vgl. Abbildung 21).<sup>14</sup>

Abbildung 21: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018



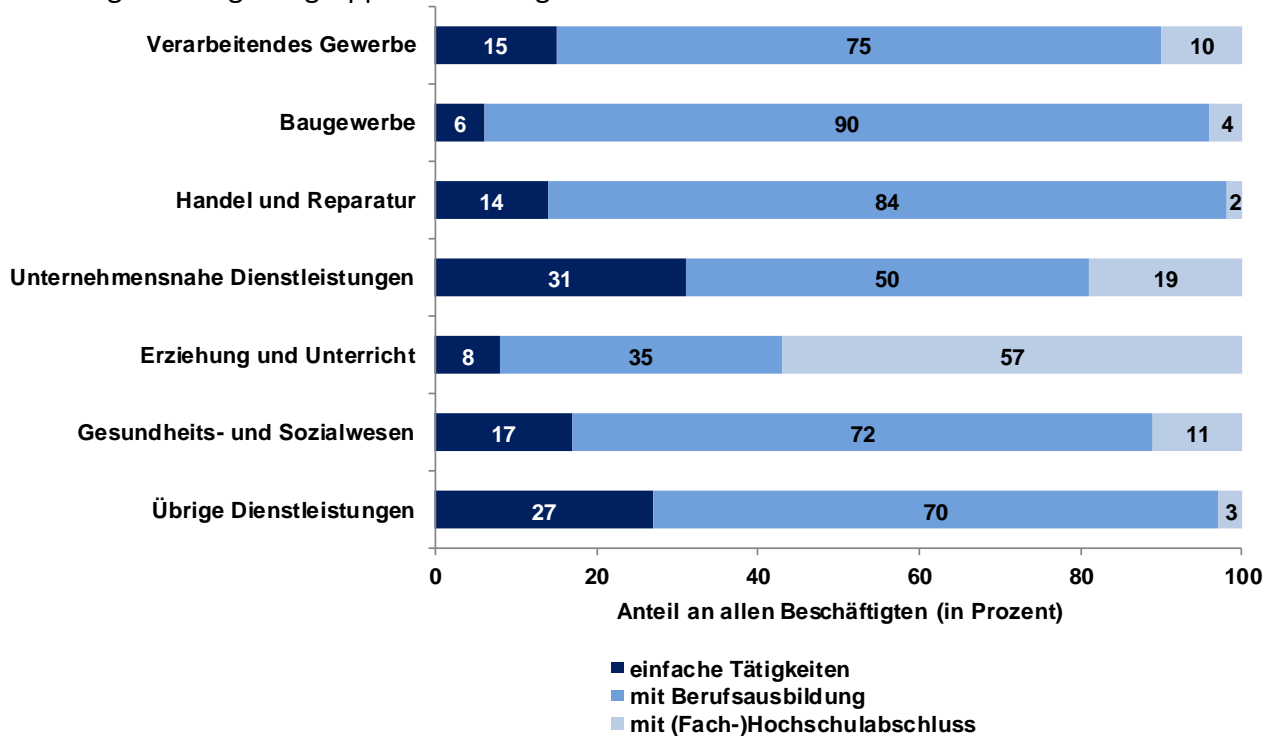
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Beim Einsatz von Arbeitskräften für qualifizierte Arbeiten, insbesondere jener Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, steht die Branche Erziehung und Unterricht mit Abstand an der Spitze: Dort erfordert über die Hälfte der Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation. Dieser Anteil übersteigt das Mehrfache im Vergleich zu den Bereichen Handel und Reparatur,

<sup>14</sup> Bei der hier vorgenommenen Ermittlung der Anteile von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wurden Auszubildende sowie tätige Inhaber/-innen, Vorstände und Geschäftsführer/-innen nicht berücksichtigt.

Übrige Dienstleistungen sowie das Baugewerbe, in denen lediglich 2, 3 bzw. 4 % der Arbeitsplätze einen akademischen Abschluss voraussetzen (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22 :Tätigkeitsgruppen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

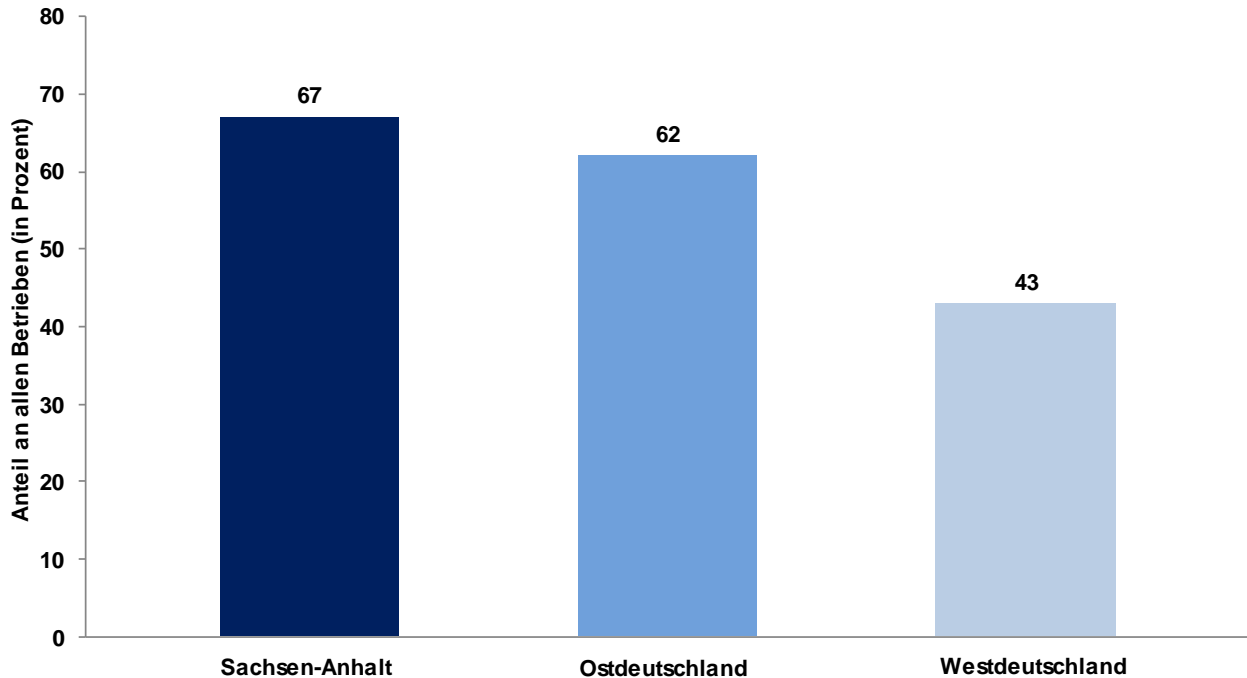


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Hinsichtlich einfacher Tätigkeiten stechen in der Wirtschaft Sachsen-Anhalts die beiden Branchen Unternehmensnahe sowie Übrige Dienstleistungen heraus. Dort verrichten derzeit 31 bzw. 27 % der Beschäftigten einfache Arbeiten. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten mit 17 % leicht über dem Durchschnitt.

Wird betrachtet, wie sich Einfacharbeitsplätze heute auf die Wirtschaft verteilen, dann wird für Sachsen-Anhalt eine Konzentration von Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte nur noch auf eine Minderheit von Betrieben deutlich: Lediglich in 6 % aller Betriebe des Landes gibt es ausschließlich Tätigkeiten, die keinerlei Ausbildung erfordern, also sogenannte Einfacharbeitsplätze (Ostdeutschland: 7 %; Westdeutschland: 10 %). In 25 % der sachsen-anhaltischen Betriebe werden sowohl einfache als auch qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt (Ostdeutschland: 28 %; Westdeutschland: 44 %). Im Umkehrschluss gibt es in rund zwei Dritteln aller Betriebe des Landes ausschließlich Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern, also qualifizierte Tätigkeiten (Ostdeutschland: 62 %; Westdeutschland: 43 %). Damit zeigt sich auch auf dieser Betrachtungsebene die unterschiedliche Bedeutung einfacher Tätigkeiten in der Wirtschaft Sachsen-Anhalts und Westdeutschlands. Auch gegenüber Ostdeutschland erreicht Sachsen-Anhalt einen um 5 Prozentpunkte höheren Anteil der Betriebe mit ausschließlich qualifizierter Arbeit (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23 :Betriebe mit ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018

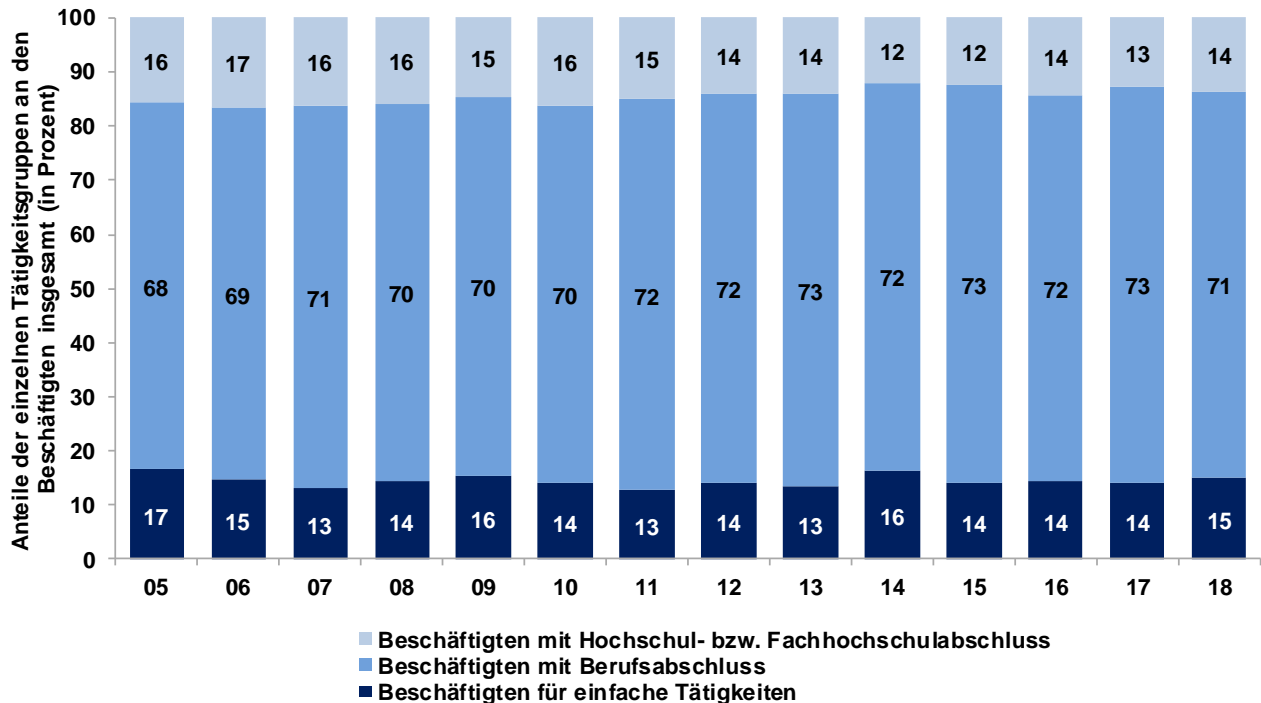


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Beispielsweise verfügt selbst in den Übrigen Dienstleistungen, in denen ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Einfacharbeitsplätzen existiert, mehr als die Hälfte der Betriebe nur noch über Arbeitsplätze für qualifizierte Tätigkeiten. Gleichzeitig gibt es in rund einem Fünftel der Betriebe dieser Branche ausschließlich Tätigkeiten, die keine Ausbildung erfordern.

Längerfristig betrachtet erweist sich die Tätigkeitsstruktur der sachsen-anhaltischen Wirtschaft als sehr stabil – ein Merkmal, das auch für Ost- und Westdeutschland gilt. Es dominieren qualifizierte Tätigkeiten. In jedem hier betrachteten Jahr entfiel mit jeweils rund sieben von zehn Beschäftigten das Gros auf jene, deren ausgeübte Tätigkeit eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Aus betrieblicher Sicht hat diese langfristig stabile Tätigkeitsstruktur zur Konsequenz, dass die Betriebe in Sachsen-Anhalt in hohem Maße – und dabei noch etwas stärker als in Ostdeutschland und deutlich stärker als in Westdeutschland – von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig sind. Aus beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischer Sicht verbinden sich damit zwei Herausforderungen: Zum einen geht es um die Deckung des Bedarfs der Betriebe an qualifizierten Arbeits- und damit an Fachkräften. Zum anderen verbindet sich damit die Herausforderung, Beschäftigungschancen für Personen ohne bzw. ohne verwertbare Ausbildung (wie z. B. Langzeitarbeitslose oder Geflüchtete – vgl. hierzu auch Kapitel 7) zu identifizieren.

## 6.2 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Nach einer mehrjährigen Stagnationsphase (2011 bis 2016) ist 2018 zum zweiten Mal in Folge die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt angestiegen. Gegenüber dem Vorjahr ist ein Zuwachs an sv-pflichtig und nicht sv-pflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaber/-innen sowie mithelfender Familienangehöriger) um rund 2 % zu verzeichnen. Auch in Ost- und Westdeutschland hat es einen vergleichbar hohen Anstieg der Beschäftigtenzahlen gegeben (ebenfalls jeweils 2 %).

Der Beschäftigungszuwachs zwischen Mitte 2017 und Mitte 2018 ist in Sachsen-Anhalt auf die Entwicklung in rund zwei Fünfteln aller Betriebe zurückzuführen, denn in rund 60 % hat es keine Veränderungen in der Zahl der Beschäftigten gegeben. Damit fokussiert sich die Beschäftigungsentwicklung im Land Sachsen-Anhalt auf eine etwas kleinere Gruppe von Betrieben als in Ost- und Westdeutschland (48 bzw. 50 %). 22 % der Betriebe des Landes beschäftigten Mitte 2018 mehr

Personen als noch ein Jahr zuvor, gleichzeitig bauten 19 % der Betriebe innerhalb dieses Zeitraums Beschäftigung ab. In der Summe ergibt sich ein Nettozuwachs an Beschäftigungsverhältnissen. Damit hatten anteilig etwas mehr Betriebe eine zunehmende als eine abnehmende Beschäftigung zu verzeichnen. Gegenüber dem Vorjahr gestaltet sich diese Relation allerdings etwas ungünstiger, denn es hatten zwar ebenfalls 19 % der Betriebe weniger Beschäftigte als noch Mitte 2016, aber mit 27 % fiel der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungszuwächsen um 5 Prozentpunkte höher aus. Obwohl Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland mit jeweils ca. 2 % nahezu vergleichbar hohe Zuwächse gegenüber dem Vorjahr erreicht haben, ist dort der Anteil der Betriebe, die Beschäftigung aufgebaut haben, mit 27 bzw. 29 % etwas höher als im Land Sachsen-Anhalt.

### **BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG NACH BRANCHEN UND BETRIEBSGRÖßENKLASSEN**

Zu den treibenden Kräften des derzeitigen Beschäftigungsaufbaus in Sachsen-Anhalt zählt vor allem das beschäftigungsstarke Gesundheits- und Sozialwesen, in dem die Beschäftigung um rund 3 % im Vergleich zum Vorjahr zugenommen hat. Ein Zuwachs in dieser Höhe wurde auch von sv-pflichtiger Beschäftigung erreicht, nicht sv-pflichtige Beschäftigung hat sich hingegen um 5 % erhöht. Der vergleichsweise hohe Beschäftigungszuwachs könnte dem Umstand geschuldet sein, dass zwar ebenso wie auf der Ebene des Landes 22 % der Betriebe Beschäftigung aufbauten, aber nur 12 % und damit deutlich weniger als im Landesdurchschnitt (19 %) Abgänge zu verzeichnen hatten. Auch die anderen beschäftigungsstarken Branchen – das Verarbeitende Gewerbe, der Bereich Handel und Reparatur sowie die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen – haben Zuwächse erreicht, allerdings beliefen sie sich jeweils auf unterdurchschnittliche 1 %. Das Baugewerbe, eine kleinere und damit im Vergleich zu den bisher genannten weniger beschäftigungsrelevante Branche, erreichte mit 3 % ebenfalls einen der höchsten Beschäftigtenzuwächse (vgl. Tabelle 16).

Auch in der ostdeutschen Wirtschaft wuchs das Gesundheits- und Sozialwesen gegenüber dem Vorjahr um 3 %, ebenso das Verarbeitende Gewerbe. Wie in Sachsen-Anhalt hatten auch in Ostdeutschland Betriebe mit bis zu 49 Beschäftigten und Großbetriebe mit 4 bzw. 2 % die höchsten Zuwächse zu verzeichnen. In Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Mitarbeiter/-innen war die Beschäftigung leicht rückläufig (-2 %). In Westdeutschland erzielte das Gesundheits- und Sozialwesen ebenfalls einen relativ hohen Beschäftigungszuwachs.



Tabelle 16: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt zwischen 2017 und 2018

Branche	Betriebe mit		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
Land- und Forstwirtschaft*	15	83	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	9	66	25
Verarbeitendes Gewerbe	26	52	22
Baugewerbe	21	54	25
Handel und Reparatur	28	52	20
Verkehr, Information, Kommunikation*	10	68	22
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	13	87	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	57	24
Erziehung und Unterricht	26	43	31
Gesundheits- und Sozialwesen	12	67	22
Übrige Dienstleistungen	13	61	26
Organisationen ohne Erwerbszweck*	10	74	16
Öffentliche Verwaltung	18	54	28
<b>Insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>59</b>	<b>22</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Am Beschäftigungszuwachs in Sachsen-Anhalt waren kleine, mittlere und Großbetriebe beteiligt. Sie erreichten Zuwächse zwischen 1 und 3 %. Die Zahl der Beschäftigten in den Kleinstbetrieben blieb zwischen Mitte 2017 und Mitte 2018 demgegenüber unverändert. Beim Vergleich zwischen Kleinstbetrieben und Betrieben der anderen Größenklassen fällt zudem auf, dass nur 30 % aller Kleinstbetriebe überhaupt eine Veränderung der Beschäftigung zu verzeichnen hatten. In den anderen Betriebsgrößenklassen war dies in jeweils rund zwei Dritteln der Betriebe der Fall (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt zwischen 2017 und 2018

Branche	Betriebe mit		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	16	70	14
10 bis 49 Beschäftigte	26	35	39
50 bis 249 Beschäftigte	25	32	43
ab 250 Beschäftigte	25	33	42
<b>Insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>59</b>	<b>22</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

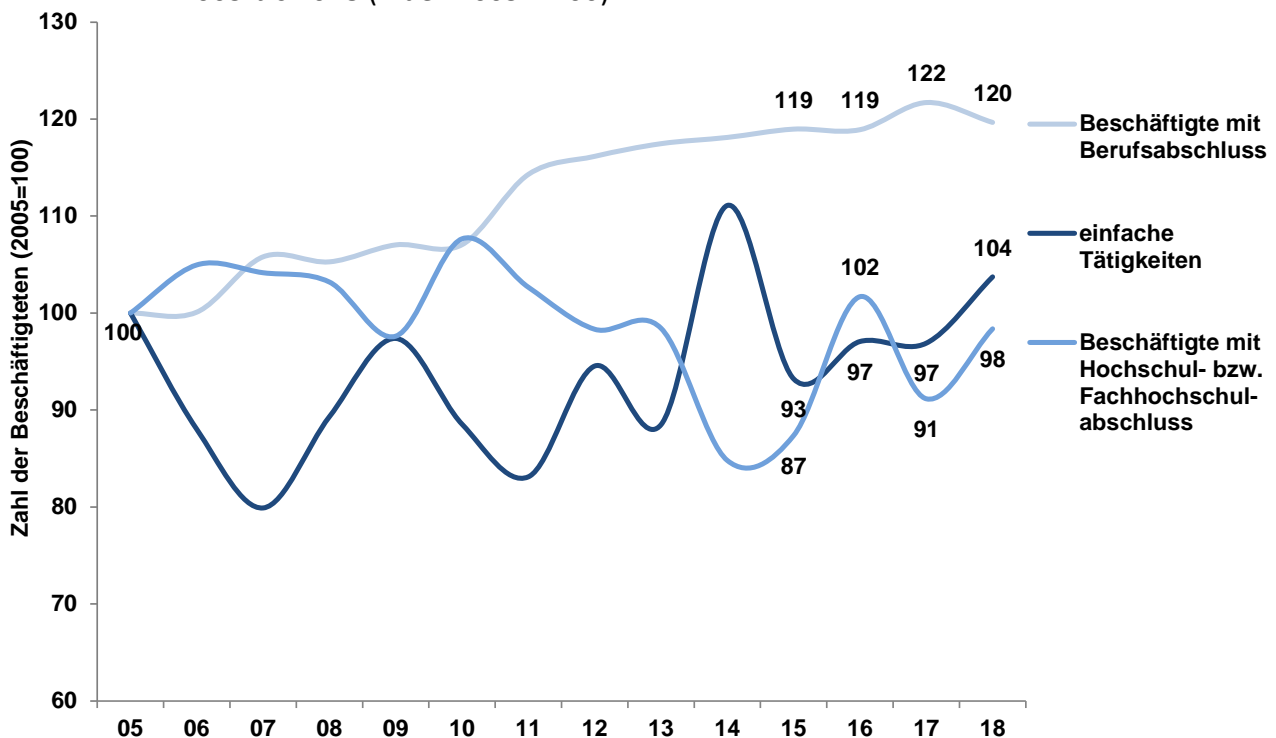
## BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG NACH TÄTIGKEITSGRUPPEN

Die Beschäftigungsentwicklung gegenüber dem Vorjahr verlief für einfache und qualifizierte Tätigkeiten unterschiedlich: Während die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse, die eine Berufsausbildung erfordern, um ca. 2 % rückläufig war, hat sich die Zahl jener, für die ein Hochschul-

abschluss relevant ist, um ca. 8 % erhöht. Auch die Zahl der Einfacharbeitsplätze ist um rund 7 % angestiegen.

Eine längerfristige Betrachtung zeigt für die Zahl der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten in Sachsen-Anhalt eine bemerkenswerte Entwicklung. Seit 2005 ergeben sich unterschiedliche Entwicklungstrends. Bis zum Jahr 2007 sank die Zahl der Einfacharbeitsplätze, seit 2008 gibt es tendenziell wieder eine Zunahme dieser Tätigkeiten, und zwar um insgesamt 16 %. Die Gesamtbeschäftigung ist seit 2008 demgegenüber lediglich um 7 % angestiegen. Im Jahr 2018 wurde die Zahl der Einfacharbeitsplätze des Jahres 2005 erstmals wieder erreicht und sogar leicht überschritten. Damit bewegt sich einfache Arbeit – rein zahlenmäßig betrachtet – wieder auf dem Niveau von 2005. Der bei einfacher Arbeit seit 2008 erreichte Zuwachs an Beschäftigung fiel etwas höher aus als der Zuwachs an Tätigkeiten mit Berufsabschluss (14 %). Im Unterschied zur Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt insgesamt ist für die Jahre 2011 bis 2016 keine durchgängige Stagnation bei der Entwicklung der Zahl dieser Tätigkeitsgruppe festzustellen, lediglich in den Jahren 2015 und 2016 war ein „Nullwachstum“ bei Tätigkeiten mit Berufsabschluss zu beobachten. Bei akademischen Tätigkeiten gab es im Beobachtungszeitraum seit 2008 sogar einen leichten Rückgang um rund 5 % (vgl. Abbildung 25).<sup>15</sup>

Abbildung 25: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach ausgeübter Tätigkeit in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018 (Index 2005 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Die starke Zunahme von Einfacharbeitsplätzen in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Un- und Angelernte in überdurchschnittlich hohem Maße in zwei Branchen tätig sind, die nicht nur einen bedeutenden Teil der Beschäftigten auf sich vereinen,

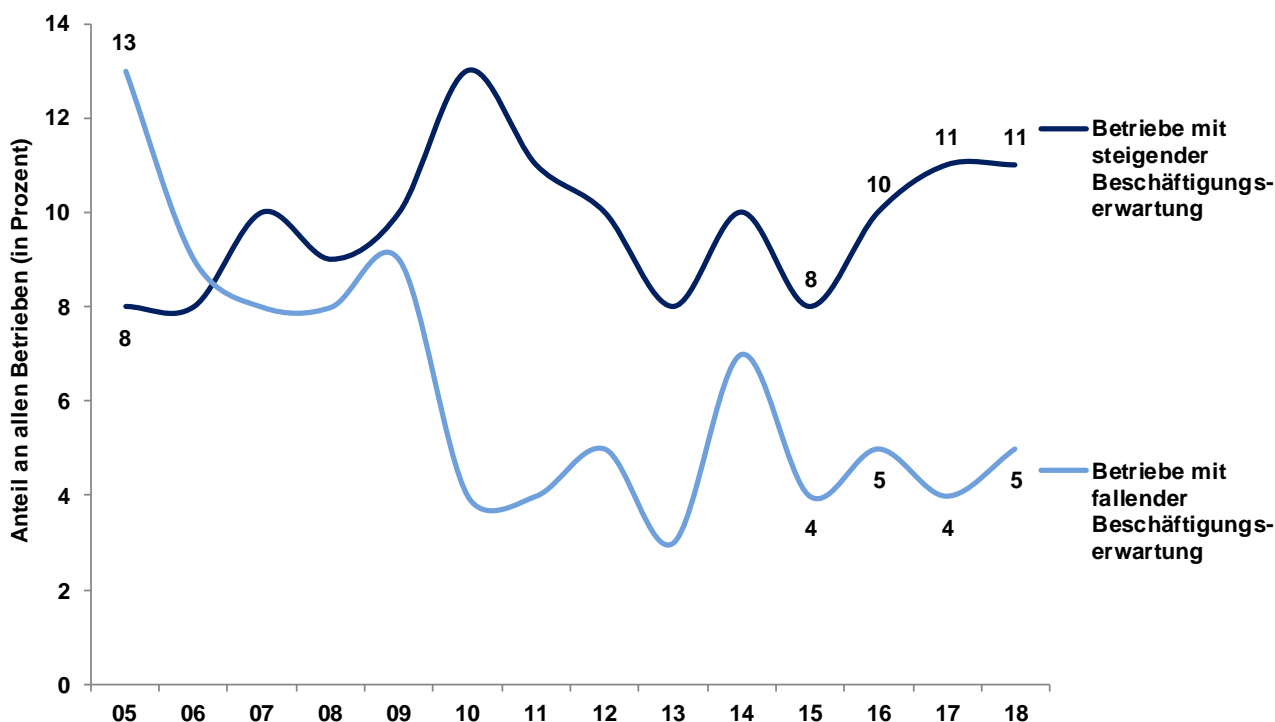
<sup>15</sup> Bei der vorgenommenen Berechnung der Anteile von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wurden Auszubildende sowie tätige Inhaber/-innen, Vorstände, Geschäftsführende nicht berücksichtigt.

sondern in den vergangenen Jahren auch besonders dynamisch gewachsen sind. Dabei handelt es sich um das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen. Konkret stieg zwischen 2008 und 2018 die Zahl von Einfacharbeitsplätzen im Gesundheits- und Sozialwesen um über 50 % und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen um rund 25 % und damit überdurchschnittlich stark an. Auch im Verarbeitenden und im Baugewerbe gab es bei Einfacharbeitsplätzen einen Anstieg um jeweils 20 %. Die Dienstleistungsbereiche hatten mit 28 % einen noch etwas höheren Zuwachs als das Produzierende Gewerbe (20 %) an einfacher Arbeit zu verzeichnen.

## BESCHÄFTIGUNGSAUSSICHTEN

Die positive Beschäftigungsentwicklung der beiden letzten Jahre wird sich in den kommenden 12 Monaten voraussichtlich fortsetzen. 11 % aller Betriebe Sachsens-Anhalts gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten zwischen Mitte 2018 und Mitte 2019 steigern zu wollen (Ostdeutschland: 16 %; Westdeutschland 19 %). Dieser Anteil ist der höchste seit 2011. In Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland gehen jeweils 5 % aller Betriebe von einem Beschäftigungsrückgang aus. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen war damit in Sachsen-Anhalt doppelt, in Ostdeutschland gut dreimal und in Westdeutschland sogar fast viermal so hoch wie jener von Betrieben, die mit einem Personalrückgang rechneten (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Beschäftigungserwartungen in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Die überwiegende Mehrheit der Betriebe Sachsens-Anhalts erwartet allerdings keine Veränderungen im Beschäftigtenbestand. Auch alle Branchen gingen mehrheitlich von einer gleichbleibenden Beschäftigung bis Mitte 2019 aus. Lediglich mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung erwarteten anteilig mehr Betriebe einen Zuwachs als einen Rückgang der Beschäftigung. Überdurchschnittlich günstig fielen die Prognosen in den Branchen Unternehmensnahe und Übrige Dienst-

leistungen aus, denn dort rechneten 16 bzw. 15 % der Betriebe mit Beschäftigungswachstum. Auch in den beiden beschäftigungsstarken Branchen Verarbeitendes Gewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen über dem Landesdurchschnitt.

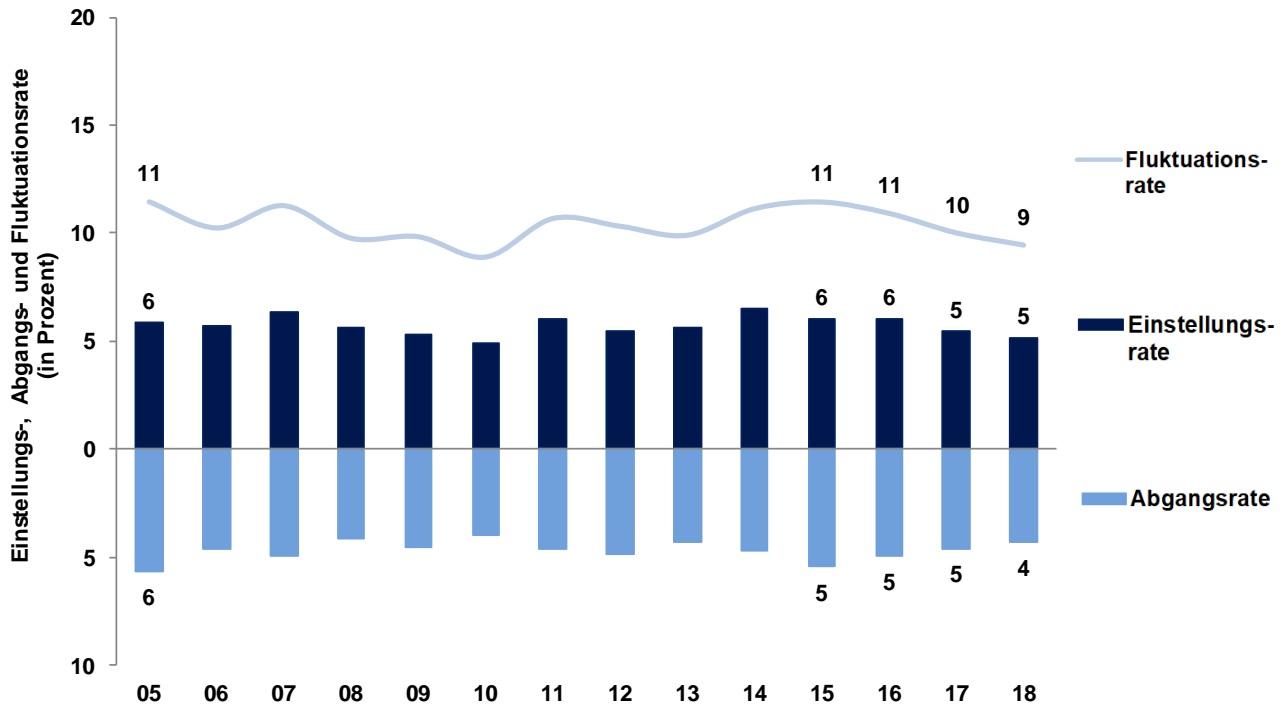
Tendenziell steigt der Anteil der Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen mit der Betriebsgröße. Jeder zehnte Kleinstbetrieb ging von einem Zuwachs aus, hingegen fast ein Drittel der Großbetriebe. Mit Ausnahme der mittleren Betriebe wurde häufiger ein Zuwachs als ein Rückgang der Beschäftigung erwartet. Unter den mittleren Betrieben erwarteten jeweils 12 % einen Auf- wie einen Abbau von Beschäftigung.

### 6.3 EINSTELLUNGEN UND ABGÄNGE

Hinter dem dargestellten Nettozuwachs an Beschäftigungsverhältnissen in Sachsen-Anhalt stehen unterschiedliche Bewegungen hinsichtlich der Beschäftigung. So nahmen allein im ersten Halbjahr 2018 ca. 26 % aller Betriebe Einstellungen vor (Ostdeutschland: 32 %; Westdeutschland: 35 %), vergleichsweise geringere rund 25 % der Betriebe hatten Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen (Ostdeutschland: 29 %; Westdeutschland: 32 %). Da es in rund 15 % der Betriebe sowohl Personalzu- als auch –abgänge gab, liegt der Anteil der Betriebe mit Personalbewegungen insgesamt bei ca. 37 % (Ostdeutschland: 42 %; Westdeutschland: 45 %). Damit gab es in der Mehrzahl der Betriebe – in Sachsen-Anhalt in rund zwei Dritteln – keine Personalveränderungen. Dies ist vor allem den Kleinstbetrieben geschuldet: Nur gut jeder vierte Betrieb dieser Größenklasse hatte Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in fast jedem mittleren und Großbetrieb zu Personalab- oder -zugängen.

In der Summe von Einstellungen und Abgängen überwogen 2018 die Zugänge. Das bedeutet, dass in diesem Zeitraum rund 4 % aller Beschäftigten in Sachsen-Anhalt ihren Betrieb verließen und ca. 5 % aller Beschäftigten eine Tätigkeit in einem neuen Betrieb aufnahmen. Die Fluktuationsrate oder auch Labour-Turnover-Rate, d. h. die relative Bewegung am Arbeitsmarkt, lag daher bei gut 9 % (Ost- und Westdeutschland: jeweils 14 %) und war damit etwas geringer als im Vorjahr. Seit einigen Jahren ist diese Labour-Turnover-Rate in Sachsen-Anhalt tendenziell rückläufig (vgl. Abbildung 27). Besonders hoch fiel sie 2018 mit 16 bzw. 14 % im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen aus. Mit jeweils rund 7 % war sie im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur relativ niedrig.

Abbildung 27: Einstellungs- und Abgangsrate sowie Fluktuationsrate in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr)



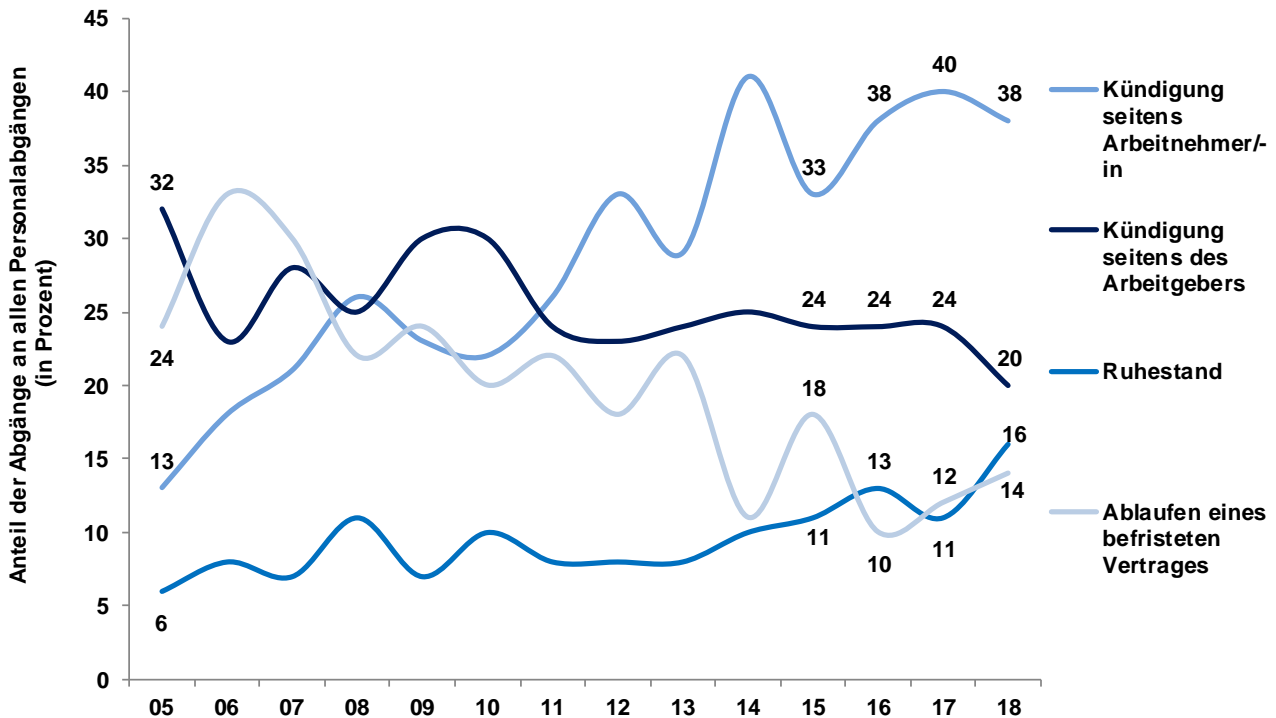
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Auch wenn die Fluktuation in Sachsen-Anhalt wie bereits in den letzten Jahren niedriger als in Ost- und Westdeutschland ist, deutet sie auf eine hohe Mobilität der Arbeitskräfte hin. Die positive Arbeitsmarktlage eröffnet ihnen Beschäftigungsalternativen in anderen Betrieben, die sie durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes nutzen. Hinzu kommen altersbedingte Abgänge in den Ruhestand. Der so entstehende Ersatzbedarf dürfte einen nicht unwesentlichen Teil der betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen.

Konkret lag der Anteil der Personalabgänge in Sachsen-Anhalt, die auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen zurückzuführen sind, bei 38 %. Damit verbleibt dieser Abgangsgrund auf dem hohen Niveau der beiden Vorjahre. In fast jedem zweiten Betrieb des Landes (45 %) sind sogar mehr als die Hälfte aller Personalabgänge auf arbeitnehmerseitige Kündigungen zurückzuführen. Ost-<sup>16</sup> und westdeutsche Betriebe sind gegenwärtig in noch größerem Umfang von Arbeitnehmer/-innenkündigungen betroffen: Dort waren 40 bzw. 43 % aller Personalabgänge hierauf zurückzuführen. Zugleich machte dort in 48 bzw. 55 % aller Betriebe diese Art von Kündigung mehr als die Hälfte aller Personalabgänge aus. Werden arbeitnehmerseitige Kündigungen um altersbedingte Abgänge in den Ruhestand ergänzt, auf die in Sachsen-Anhalt gegenwärtig 16 % aller Personalabgänge entfallen (11 % aller Personalabgänge in Ostdeutschland; 7 % in Westdeutschland), so zeigt sich, dass in Sachsen-Anhalt mehr als die Hälfte aller Personalabgänge im ersten Halbjahr 2018 nicht durch die Arbeitgeber initiiert worden war und daher mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Ersatzbedarf geführt haben dürfte (vgl. Abbildung 28).

<sup>16</sup> Die Angaben für Ostdeutschland enthalten hier auch die Werte für Sachsen-Anhalt.

Abbildung 28: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Arbeitgeberseitig veranlasste Abgänge machten 2018 sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- wie in Westdeutschland etwa ein Drittel aller Personalabgänge aus. In Sachsen-Anhalt lag 20 % der betrieblichen Personalabgänge eine Kündigung durch den Arbeitgeber zugrunde, weitere 14 % der Abgänge hingen mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammen. In den vergangenen Jahren wurden befristet Beschäftigte nach Auslaufen der Befristung zum Teil auch weiter beschäftigt, entweder mittels eines unbefristeten Vertrages oder erneuter Befristung.<sup>17</sup> Das zeigt sich auch aktuell: Von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2018 endete, verließ in Sachsen-Anhalt nur ein gutes Fünftel tatsächlich den Betrieb. Etwa vier Fünftel wurden weiter beschäftigt, davon mehr als die Hälfte unbefristet. Ähnliche Relationen sind auch für Ost- und Westdeutschland zu beobachten.

Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/-innen waren vor allem in den beschäftigungsstarken Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur sowie im Gesundheits- und Sozialwesen noch häufiger festzustellen als im Durchschnitt des Landes. Gleichzeitig wurden in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, des Bereichs Handel und Reparatur sowie der Unternehmensnahen Dienstleistungen häufiger als auf Landesebene Kündigungen vom Arbeitgeber ausgesprochen. Das Auslaufen von befristeten Beschäftigungsverhältnissen war als Abgangsgrund häufiger als in anderen Branchen im Bereich Erziehung und Unterricht und in der Öffentlichen Verwaltung relevant. Letztere stechen auch in Bezug auf das altersbedingte Ausscheiden von Beschäftigten hervor.

<sup>17</sup> Ehemals befristet Beschäftigte, deren Vertrag auslief, die aber im selben Betrieb weiterhin beschäftigt bleiben – unabhängig davon ob unbefristet oder erneut befristet – zählen sowohl zu den Personalabgängen als auch zu den Neueinstellungen.

Großbetriebe waren deutlich seltener von Kündigungen durch Arbeitnehmer/-innen betroffen als Betriebe anderer Größenklassen. Mit der Betriebsgröße sank zugleich der Anteil der durch den Arbeitgeber hervorgerufenen Kündigungen.<sup>18</sup> Das Auslaufen von Befristungen war wiederum fast ausschließlich für Großbetriebe relevant. In diesem Zusammenhang ist auf den betriebsgrößen-spezifischen Gebrauch von befristeten Einstellungen hinzuweisen: So haben gut 90 % aller Großbetriebe Sachsen-Anhalts mindestens eine bzw. einen befristet Beschäftigten. Dieser Anteil sinkt bei den mittleren Betrieben bereits auf 65 % und bei den Kleinbetrieben weiter auf 29 %. Unter den Kleinstbetrieben finden sich nur 10 % mit befristet Beschäftigten (vgl. auch Kapitel 5.4). Von ruhestandsbedingten Abgängen waren 2018 vor allem mittlere Betriebe überdurchschnittlich häufig betroffen.

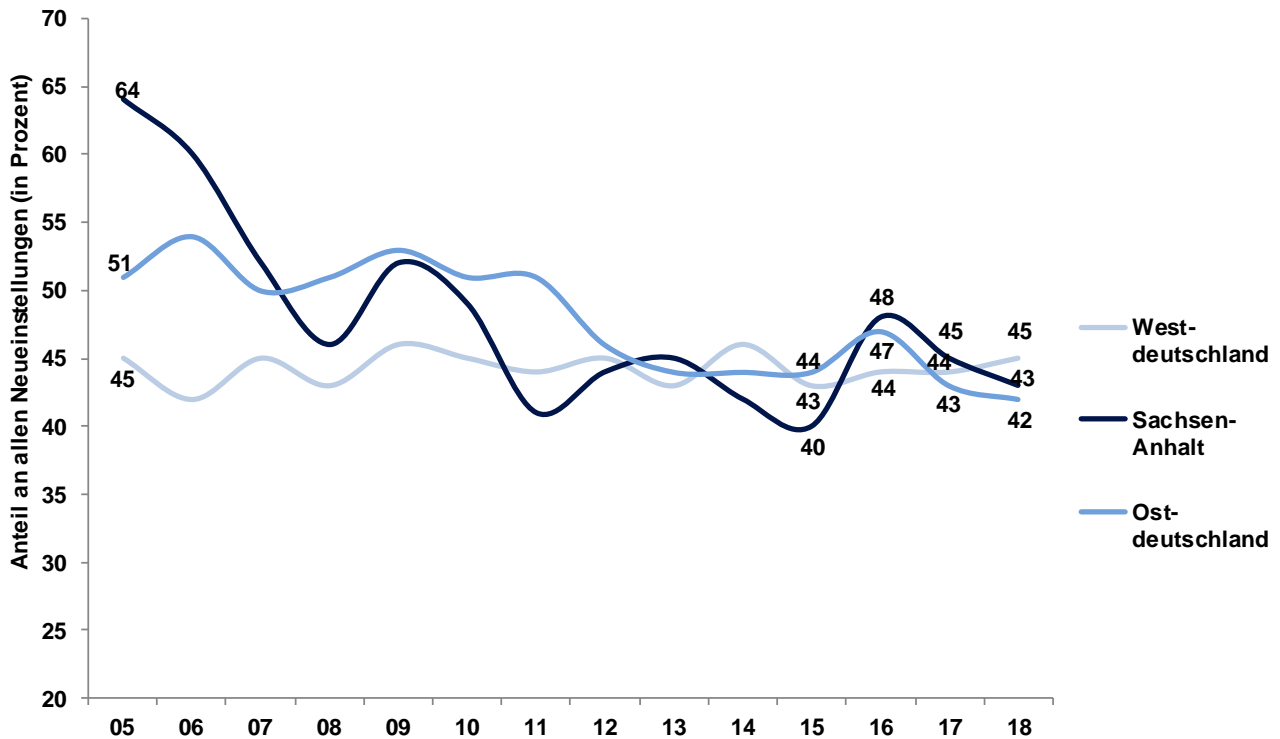
Um den durch Personalabgänge entstehenden Ersatzbedarf zu decken, aber auch aufgrund von Erweiterungsbedarf infolge der positiven wirtschaftlichen Lage, stellten im ersten Halbjahr 2018 wie bereits erwähnt 26 % der sachsen-anhaltischen Betriebe neue Beschäftigte ein. Überdurchschnittlich hoch fiel dieser Anteil in der Öffentlichen Verwaltung, im Verarbeitenden Gewerbe und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen aus. Während nahezu alle mittleren und Großbetriebe Beschäftigte einstellten, war dies nur bei etwa jedem siebten Kleinst- und bei ca. der Hälfte der Kleinbetriebe der Fall. Aufgrund des großen Gewichts von Betrieben dieser Größe entfiel dennoch fast die Hälfte aller Neueinstellungen (46%) auf Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten.

Rund ein Fünftel der sachsen-anhaltischen Betriebe, die 2018 Personal einstellten, vergab ausschließlich befristete Verträge; weitere 10 % der einstellenden Betriebe nahmen sowohl befristete als auch unbefristete Einstellungen vor. Im Ergebnis waren 43 % aller Neueinstellungen in Sachsen-Anhalt befristet. Damit bleibt der Anteil befristeter an allen Einstellungen weiterhin relativ hoch – obwohl die Beschäftigung weiter zunimmt und die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung tendenziell steigen (vgl. Kapitel 6.2 und 6.4). Zugleich jedoch bleibt anzumerken, dass der Anteil befristeter Neueinstellungen das zweite Jahr in Folge gesunken ist und sich auch im Vergleich zu den Jahren 2005 bis 2010 merklich verringert hat. Auch liegt er inzwischen unterhalb des westdeutschen Werts (45 %) (vgl. Abbildung 29). Möglicherweise ist die aktuelle Situation eine Reaktion auf die anhaltend hohe Nachfrage nach Fachkräften und die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für qualifiziertes Personal.

---

<sup>18</sup> Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gilt erst ab einer bestimmten Betriebsgröße. Kleinbetriebe sind vom Anwendungsbereich des KSchG ausgenommen. Kündigungen können dort ohne besondere Voraussetzungen ausgesprochen werden (Schwellenwert: 10 Beschäftigte). Demgegenüber müssen unter das KSchG fallende Betriebe bei einer Kündigung darauf achten, dass sie sozial gerechtfertigt ist. Liegen soziale Rechtfertigungsgründe nicht vor, ist die Kündigung unwirksam.

Abbildung 29: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Von jenen sachsen-anhaltischen Betrieben, die Personaleinstellungen vorgenommen haben, konnten rund 60 % ihren Bedarf an qualifizierten und nicht qualifizierten Arbeitskräften vollständig decken, in den verbleibenden rund 40 % blieb hingegen zumindest ein Teil der offenen Stellen bis zum 30.06.2018 unbesetzt. Ähnliche Relationen ergeben sich auch für ost- und westdeutsche Betriebe. Innerhalb der sachsen-anhaltischen Wirtschaft ist die Sachlage hinsichtlich des Erfolgs bei der Stellenbesetzung allerdings sehr unterschiedlich. Das betrifft nicht nur die Branchen, sondern auch die Betriebsgrößenklassen. Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die ihren Personalbedarf nicht vollständig decken konnten. Das dürfte vermutlich in erster Linie mit den kontinuierlichen Rekrutierungsaktivitäten von mittleren und Großbetrieben zusammenhängen, wodurch hier zu keinem Zeitpunkt sämtliche offene Stellen besetzt sein werden.

## 6.4 FACHKRÄFTEBEDARF

Im ersten Halbjahr 2018 hatten 38 % der sachsen-anhaltischen Betriebe Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen (Ostdeutschland: 41 %; Westdeutschland: 37 %). Mit fast drei Vierteln aller vorgenommenen Personaleinstellungen (72 %) wurden Stellen für Fachkräfte besetzt, d. h. für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss erforderten (vgl. Kapitel 6.1). In Sachsen-Anhalt wurden damit anteilig deutlich mehr Fachkräfte eingestellt als in der ost- und vor allem als in der westdeutschen Wirtschaft (66 bzw. 52 %), was ebenfalls von der hohen Relevanz der Facharbeit in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft zeugt (vgl. Kapitel 6.1). Dabei handelte es sich sowohl um Ersatzbedarf für ausscheidende Mitarbeiter/-innen als auch um Erweiterungsbedarf für neu geschaffene Stellen. Dass in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu früheren Jahren aktuell allein der



Ersatz ausgeschiedener Mitarbeiter/-innen an Bedeutung gewinnt, zeigt sich insbesondere am hohen Anteil arbeitnehmer/-innenbedingter Personalabgänge wie auch an der tendenziellen Zunahme von Verrentungen unter den Belegschaftsmitgliedern.

Der Fachkräftebedarf der sachsen-anhaltischen Betriebe ist damit gegenüber dem Vorjahr wieder angestiegen und liegt nach 2016 auf dem zweithöchsten Niveau im hier relevanten Betrachtungszeitraum. Im Vergleich zum Vorjahr belief sich der Zuwachs auf 4 %. Unter den ostdeutschen Flächenländern ist das der zweithöchste Zuwachs. Bedingt durch die besonders starke Zunahme des Berliner Fachkräftebedarfs erhöhte sich dieser in Ostdeutschland aber insgesamt um 8 %, in Westdeutschland allerdings um 17 %.

Im Dienstleistungsgewerbe der sachsen-anhaltischen Wirtschaft stieg der Bedarf um 5 % an, im Produzierenden Gewerbe insgesamt lag er um rund 4 % unter dem Vorjahr. Dennoch erreichte der Zuwachs des Fachkräftebedarfs allein im Verarbeitenden Gewerbe rund ein Viertel. In dieser Branche wurden noch nie so viele Fachkräfte wie gegenwärtig gesucht. Auch die Dienstleistungsbereiche Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen hatten mit 21 bzw. 17 % überdurchschnittlich hohe Zuwächse zu verzeichnen. Unter den vier beschäftigungsstarken Branchen lag der Bedarf an Fachkräften nur im Gesundheits- und Sozialwesen leicht unterhalb dem des Vorjahres. Einen der höchsten Zuwächse erreichte die Öffentliche Verwaltung (55 %).

Auf der betrieblichen Ebene zeigt sich für 2018 folgendes Bild: Im Produzierenden Gewerbe belief sich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf auf 47 %, in den Branchen des Dienstleistungssektors auf 36 %. Überdurchschnittlich hoch war dieser Anteil in den drei Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Erziehung und Unterricht lag der Mittelwert der pro Betrieb angebotenen Stellen mit 3,3 und 5,7 zugleich deutlich über dem Landesdurchschnitt (2,9). Bezogen auf den Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf lag dieser in Betrieben der Unternehmensnahen und Übrigen Dienstleistungen sowie in Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung unterhalb des Landesdurchschnitts. In der Öffentlichen Verwaltung wurden dennoch ca. 7,8 Stellen und damit überdurchschnittlich viele pro Einrichtung angeboten.

Angesichts ihres hohen Beschäftigungsgewichts konzentrierte sich auch der Fachkräftebedarf mit knapp 60 % auf die vier großen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Dieser Bedarf ist nahezu deckungsgleich mit ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

Branche	Anteil am / an ...	
	Fachkräftebedarf	Beschäftigten
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	13	16
Baugewerbe	10	8
Handel und Reparatur	11	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	14
Erziehung und Unterricht	6	6
Gesundheits- und Sozialwesen	15	16
Übrige Dienstleistungen	6	5
Öffentliche Verwaltung	4	6
Sonstige	15	16
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Dabei zeigen sich für die einzelnen Branchen jedoch Unterschiede: Im Vergleich zum Anteil an den Beschäftigten ergibt sich für den Bedarf der Betriebe an Fachkräften in den Unternehmensnahen Dienstleistungen ein überdurchschnittlich hoher Anteilswert. Dies ist vermutlich unter anderem auf den Fachkräftebedarf im Bereich Arbeitnehmerüberlassung zurückzuführen, der zu dieser Branche zählt (vgl. hierzu Kapitel 5.5). Daneben umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, die Vermietung beweglicher Sachen sowie das Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau. Für das Verarbeitende Gewerbe wird demgegenüber ein unterdurchschnittlicher Bedarf an Fachkräften ausgewiesen. Beim Verarbeitenden Gewerbe ist allerdings der Effekt von Leiharbeit zu berücksichtigen. So werden in dieser Branche in nicht unerheblichem Maße Leiharbeitskräfte eingesetzt: Gegenwärtig machen sie 5 % der Beschäftigten aus (vgl. hierzu Kapitel 5.5). Es ist daher zu vermuten, dass auch im ersten Halbjahr 2018 ein nicht unwesentlicher Teil des Fachkräftebedarfs im Verarbeitenden Gewerbe über Leiharbeitskräfte abgedeckt wurde. Der Fachkräftebedarf dieses Bereichs schlägt sich jedoch bei Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung und damit in der Branche Unternehmensnahen Dienstleistungen nieder.

Ein wesentlicher Teil des Fachkräftebedarfs Sachsens-Anhalts entfiel auf die Gruppe der Kleinstbetriebe. Wenngleich nur gut jeder vierte Betrieb dieser Größenklasse Fachkräfte suchte und dabei häufig auch nur eine einzige Stelle zu besetzen hatte, ergeben sich in der Summe der Einzelbedarfe letztlich doch erhebliche Nachfrageeffekte. So wurden von den Kleinstbetrieben insgesamt weitaus mehr qualifizierte Arbeitskräfte gesucht als von Großbetrieben. Der Fachkräftebedarf der Großbetriebe fiel, gemessen an der Zahl der in Betrieben dieser Größe tätigen Arbeitnehmer/-innen, unterdurchschnittlich aus. Mit nur 15 % lag er um 8 Prozentpunkte unter deren Beschäftigtenanteil. In Kleinstbetrieben verhielt sich die Situation hingegen umgekehrt (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

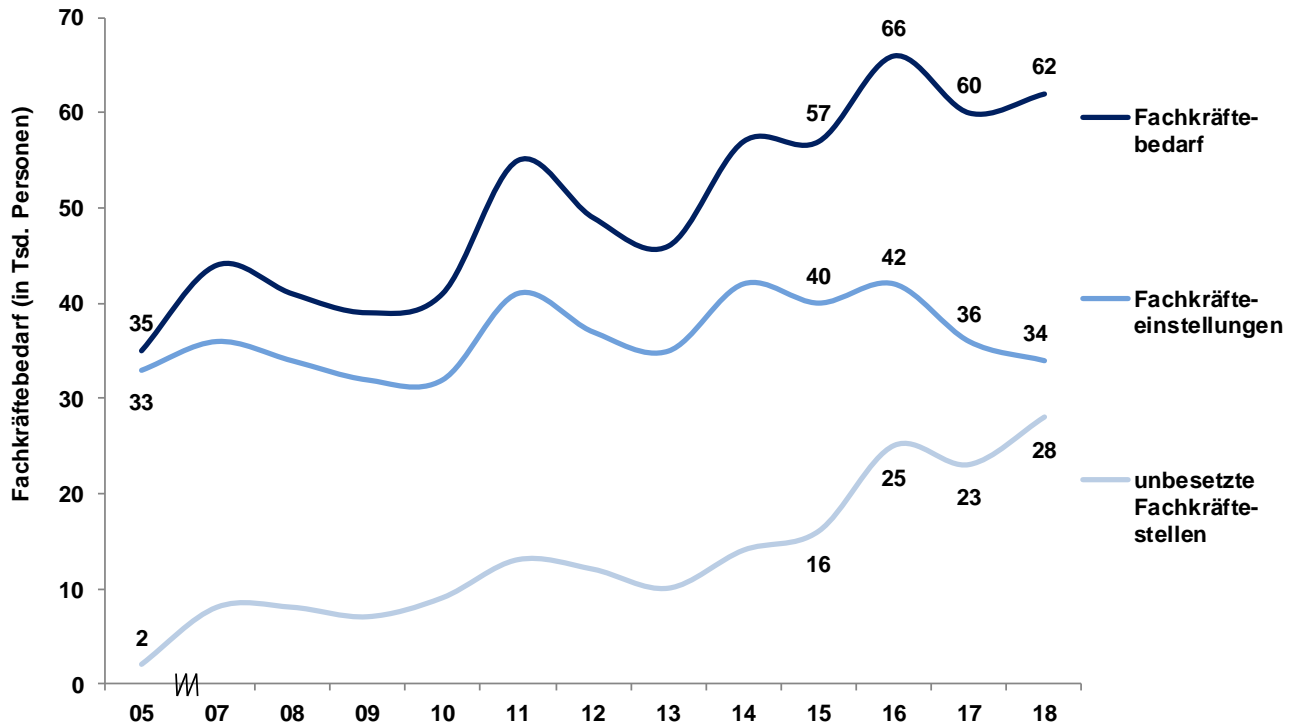
Betriebsgrößenklasse	Anteil am / an ...	
	Fachkräftebedarf	Beschäftigten
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	24	18
10 bis 49 Beschäftigte	35	28
50 bis 249 Beschäftigte	26	31
ab 250 Beschäftigte	15	23
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

### BESETZUNG VON FACHKRÄFTESTELLEN

Nicht alle von den Betrieben angebotenen Fachkräftestellen konnten im ersten Halbjahr 2018 auch besetzt werden. Dem gegenüber dem Vorjahr um 4 % höheren Bedarf an Fachkräften steht eine um 5 % gesunkene Zahl an eingestellten Personen gegenüber. Damit sind die Personaleinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten in den letzten beiden Jahren rückläufig. Somit erhöhte sich die Zahl der Fachkräftestellen, die bis zum Stichtag (30.06.2018) unbesetzt blieben – und zwar um ca. 17 % (vgl. Abbildung 30). Von den 2,9 angebotenen Fachkräftestellen, die in den sachsen-anhaltischen Betrieben mit Fachkräftebedarf durchschnittlich zu besetzen waren, blieben im Mittel 1,3 Stellen bis zum Stichtag vakant. Das entspricht einem Anteil unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen – der sogenannten Nichtbesetzungsquote – von 44 %. Damit ist die aktuelle Situation bei der Besetzung von Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt noch angespannter als im ostdeutschen Durchschnitt (41 %). In Westdeutschland lag die Nichtbesetzungsquote bei 39 %.

Abbildung 30: Fachkräftebedarf, Fachkräfteeinstellungen und unbesetzte Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

In fast allen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft konnte die Mehrzahl der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal suchten, nicht alle angebotenen Fachkräftestellen besetzen: Insgesamt waren 63 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. Damit hatten anteilig erneut mehr Betriebe als im vorangegangenen Jahr Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken (2017: 59 %). Auch in Ost- und Westdeutschland hat die Besetzungsproblematik für die Betriebe weiter zugenommen, aber sie ist hinsichtlich des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen mit 60 bzw. 56 % nach wie vor noch nicht ganz so angespannt wie in Sachsen-Anhalt.

Wie bereits in den vorangegangenen Jahren hatten Betriebe des Baugewerbes besonders große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen, obwohl ihr absoluter Bedarf an Fachkräften im Vergleich zum Vorjahr etwas niedriger ausfiel. Von Nichtbesetzungsproblemen waren 2018 hier 68 % aller Betriebe mit Fachkräftebedarf betroffen. Damit blieben zugleich 63 % aller angebotenen Stellen für qualifiziertes Personal zum Stichtag vakant (vgl. Tabelle 20). Auch in Ostdeutschland ist das Baugewerbe eine Branche mit einer der höchsten Nichtbesetzungsquoten.

Tabelle 20: Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen und Nichtbesetzungsquote nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

Branche	Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen		Nichtbesetzungsquote	
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	63		39	
Baugewerbe	68		63	
Handel und Reparatur	60		53	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	56		52	
Erziehung und Unterricht	64		20	
Gesundheits- und Sozialwesen	62		37	
Übrige Dienstleistungen	71		57	
Öffentliche Verwaltung	12		3	
<b>Insgesamt</b>	<b>63</b>		<b>44</b>	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Infolge ihres hohen Gewichts in der Betriebslandschaft entfällt – ähnlich wie beim Fachkräftebedarf (59 %) – auch die Mehrheit der nicht besetzten Fachkräftestellen auf die vier beschäftigungsstarken Branchen (60 %).

Tabelle 21: Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

Branche	Anteil an / am...	
	nicht besetzten Stellen	Fachkräftebedarf
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	12	13
Baugewerbe	14	10
Handel und Reparatur	12	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	20
Erziehung und Unterricht	3	6
Gesundheits- und Sozialwesen	12	15
Übrige Dienstleistungen	8	6
Öffentliche Verwaltung	0	4
Sonstige	15	15
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Fast jede vierte zum 30.06.2018 unbesetzte Stelle betraf allein Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Damit lag der Anteil dieser Branche an den unbesetzten Stellen noch über ihrem (bereits hohen) Anteil am Fachkräftebedarf insgesamt (vgl. Tabelle 21). Dies gilt auch für das Baugewerbe, auf das 14 % der unbesetzten Stellen, aber nur 10 % des Fachkräftebedarfs entfielen. Das Gesundheits- und Sozialwesen und das Verarbeitende Gewerbe hingegen wiesen einen etwas geringeren Anteil an den unbesetzten Stellen als am Fachkräftebedarf auf. Darin spiegeln sich letztlich die unterdurchschnittlichen Nichtbesetzungsquoten beider Branchen wider (37 bzw. 39 %).

Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche in hohem Maße auch mit der Größe der Betriebe zusammen. So konnten 69 % der Kleinstbetriebe, die im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal suchten, ihren Fachkräftebedarf nicht oder zumindest nicht vollständig decken. Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt dieser Anteil, sodass er sich bei Großbetrieben auf 40 %

belieft. Von den durchschnittlich 1,4 Fachkräftestellen, die Kleinstbetriebe zu besetzen hatten, waren zum Stichtag im Mittel 0,9 Stellen noch vakant. Das entspricht einer Nichtbesetzungsquote von 64 %. In Großbetrieben blieben demgegenüber lediglich 12 % der angebotenen Fachkräftestellen unbesetzt, in mittleren Betrieben waren es 38 %, in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten waren es 49 %.

Von allen nicht besetzten Fachkräftestellen entfiel mehr als ein Drittel auf Kleinstbetriebe, obwohl sie nur für knapp ein Viertel des Fachkräftebedarfs verantwortlich zeichneten. Großbetriebe hingegen vereinigten 15 % des Fachkräftebedarfs auf sich, mit 4 % aber nur einen Bruchteil der unbesetzten Fachkräftestellen (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil an / am...	
	nicht besetzten Stellen	Fachkräftebedarf
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	35	24
10 bis 49 Beschäftigte	39	35
50 bis 249 Beschäftigte	22	26
ab 250 Beschäftigte	4	15
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In den nächsten beiden Jahren rechnen 44 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt mit Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt akquirieren zu können. Wie auch in Ost- und Westdeutschland (43 bzw. 45 %) ist das für Sachsen-Anhalts Betriebe das mit Abstand größte erwartete Personalproblem. Die Fachkräfteproblematik stellt damit die wichtigste personalpolitische Herausforderung für die Betriebe dar. Als besonders gravierend wird diese Herausforderung derzeit von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, des Bereichs Erziehung und Unterricht sowie des Baugewerbes (60, 64 bzw. 67 %) sowie seitens der Unternehmensnahen Dienstleistungen und des Gesundheits- und Sozialwesens betrachtet (jeweils 45 %).

**Fazit:** Die Zahl der Arbeitsplätze ist in Sachsen-Anhalt nach einer mehrjährigen Stagnationsphase 2018 zum zweiten Mal in Folge angestiegen. Das betrifft sowohl qualifiziertes Personal – dabei allerdings ausschließlich die Zahl der Fachkräfte mit einem akademischen Abschluss – als auch Arbeitskräfte auf dem Niveau von Un- und Angelernten. Gegenüber dem Vorjahr hatten das Baugewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen und Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten überdurchschnittliche Beschäftigtenzuwächse zu verzeichnen. Gegenüber dem Vorjahr ist auch der Bedarf an Fachkräften weiter angestiegen, und zwar stärker als die Zahl der Beschäftigten insgesamt. Auch der Anteil der Betriebe mit entsprechendem Bedarf hat weiter zugenommen. Bei der überwiegenden Mehrzahl der von den Betrieben vorgenommenen Einstellungen handelt es sich um Fachkräfte. Gleichzeitig haben sich die Schwierigkeiten der Betriebe, angebotene Fachkräftestellen zu besetzen, verstärkt. Das zeigt sich sowohl am gestiegenen Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen Betrieben als auch am weiter erhöhten Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Stellen. Im Vergleich zum ostdeutschen Durchschnitt stehen die Betriebe Sachsen-Anhalts bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs derzeit vor besonderen Herausforderungen. Die Ursachen dafür sind sicherlich vielfältig, können aber mit



dem IAB-Betriebspanel nicht eindeutig identifiziert werden. Auch wenn der größte Teil der angebotenen Stellen für Fachkräfte dennoch nach wie vor besetzt werden konnte, blieb ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials in Sachsen-Anhalt ungenutzt. Auch unter den zukünftig erwarteten Personalproblemen benennen die Betriebe Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs als das mit Abstand größte Problem. Daher gilt es, alternative Wege zu Deckung des Fachkräftebedarfs zu nutzen, etwa durch Zuwanderung (vgl. Kapitel 7) oder durch eine Intensivierung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Kapitel 8 und 9).

## 7 Beschäftigung von Geflüchteten

Ein Ansatzpunkt zur Deckung des Fachkräftebedarfs besteht in der verstärkten Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland. So zeigt eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung<sup>19</sup>, dass der Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen, der sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten durch die demografische Entwicklung in Deutschland ergibt, selbst bei steigenden Erwerbsquoten von Frauen und Älteren mit der vorhandenen Bevölkerung nicht zu kompensieren ist. Um das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland auf dem gegenwärtigen Niveau zu halten, ist daher Zuwanderung aus dem Ausland erforderlich. Nach Berechnungen der Autoren der Studie liegt die notwendige jährliche Nettozuwanderung in Abhängigkeit von den zugrunde gelegten Annahmen zwischen 346.000 und 533.000 Personen, der Großteil davon aus Nicht-EU-Staaten.<sup>20</sup> Diese Personen in Deutschland zu integrieren – in die Gesellschaft wie in den Arbeitsmarkt – ist eine zentrale Herausforderung.

Einen Eindruck von diesen Herausforderungen, aber auch vom Potenzial, das Zuwanderung aus Drittstaaten für die Deckung des Fachkräftebedarfs in Deutschland hat, bieten die Erfahrungen, die mit der Integration von Personen gemacht wurden, die vor allem in den Jahren 2015 bis 2017 als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind. Fragen zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen waren 2018 schon das dritte Jahr in Folge Gegenstand des IAB-Betriebspanels. Nachdem 2016 vorbereitend Fragen zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte gestellt wurden, zielten die Fragen 2017 erstmals ausschließlich auf die Gruppe der Geflüchteten ab. Es zeigte sich, dass zu diesem Zeitpunkt erst eine kleine Minderheit der Betriebe Erfahrung mit der Beschäftigung von geflüchteten Personen gemacht hatte. Geflüchtete wurden in der Regel für einfache Tätigkeiten eingestellt. Daher bestanden Beschäftigungschancen vor allem in den Betrieben der Unternehmensnahen und Übrigen Dienstleistungen – den beiden Branchen mit dem mit Abstand höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen, einer der vier beschäftigungsstärksten Branchen, fand ein relativ großer Anteil der Geflüchteten Beschäftigung.<sup>21</sup>

In der Befragung 2018 ging es um die Nachhaltigkeit der Beschäftigung bzw. um Gründe, die ggf. dazu geführt haben, dass die Beschäftigung einer geflüchteten Person nicht dauerhaft bestand. Ausgangspunkt ist zunächst wieder eine Abschätzung, wie weit die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter inzwischen gediehen ist. Daher wurde als erstes erhoben, in welchem Umfang Betriebe Geflüchtete gegenwärtig beschäftigen oder zumindest für eine bestimmte Zeit beschäftigt haben.

---

<sup>19</sup> Vgl. Fuchs, J.; Kubis, A.; Schneider, L.: Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2019.

<sup>20</sup> Zwar stammen gegenwärtig die meisten Zuwander/-innen aus EU-Staaten. Die Autoren gehen aber davon aus, dass es sich hierbei um einen temporären Sonderfall aufgrund der Osterweiterung der EU und der Wirtschafts- und Finanzkrise handelt und die Zuwanderung aus EU-Staaten perspektivisch zurückgehen wird.

<sup>21</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 22. Welle 2017. Berlin, Juni 2018, S. 44ff.



## 7.1 EINSTELLENDEN BETRIEBE

Zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2018 gaben 3 % aller Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt an, gegenwärtig mindestens eine geflüchtete Person zu beschäftigen oder in der Vergangenheit zeitweise beschäftigt zu haben.<sup>22</sup> In Ost- und Westdeutschland wurden mit 5 bzw. 10 % jeweils höhere Anteilswerte erreicht, dennoch betraf es auch dort nur eine kleine Minderheit der Betriebe. Im Vorjahr, als ebenfalls nach dem Umfang der Beschäftigung von Geflüchteten gefragt wurde, lag der Anteil bei 2 %. Damit hat sich der Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe, die Geflüchtete beschäftig(t)en, nur leicht erhöht. In Ost- wie in Westdeutschland hat sich der Anteil der Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, in Vergleich zum Vorjahr jeweils verdoppelt.

Aufgrund der für das Land Sachsen-Anhalt vorliegenden sehr geringen Fallzahlen einerseits und der gleichzeitig zwischen Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland vielfach ähnlichen Anteilswerte andererseits werden nachfolgende Angaben zur Integration Geflüchteter insbesondere nach Branchen und Betriebsgrößenklassen für Ostdeutschland insgesamt<sup>23</sup> vorgestellt.

### BESCHÄFTIGUNG GEFLÜCHTETER NACH BRANCHEN UND BETRIEBSGRÖßENKLASSEN

In den Übrigen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung haben mit jeweils 9 % besonders viele ostdeutsche Betriebe bereits geflüchtete Personen beschäftigt oder beschäftigen sie gegenwärtig. In den drei anderen beschäftigungsstarken Branchen der Wirtschaft – Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen – liegen die jeweiligen Anteile dieser Betriebe mit je einem Prozentpunkt unter dem Durchschnitt. Im ostdeutschen Baugewerbe sind es 5 % der Betriebe (vgl. Tabelle 23). Für Sachsen-Anhalt werden für das Verarbeitende Gewerbe und die Öffentlichen Verwaltung ebenfalls deutlich überdurchschnittlich hohe Anteilswerte ausgewiesen. Für das Bauwesen sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen werden Werte präsentiert, die leicht oberhalb des Landesdurchschnitts liegen.

---

<sup>22</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Sind oder waren in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle geflüchtete Personen beschäftigt, also Personen, die seit der großen Flüchtlingsbewegung 2015 nach Deutschland gekommen sind? Damit sind alle Beschäftigungsverhältnisse gemeint, auch Praktikant/-innen, Auszubildende und Aushilfen.

<sup>23</sup> Das bedeutet, in den nachstehenden Angaben für Ostdeutschland sind die Werte für das Bundesland Sachsen-Anhalt enthalten.

Tabelle 23: Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Branchen in Ostdeutschland 2018

Branche	Anteil der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigen bzw. zumindest zeitweilig beschäftigt haben*	
	%	
Land- und Forstwirtschaft		2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall		2
Verarbeitendes Gewerbe		9
Baugewerbe		5
Handel und Reparatur		4
Verkehr, Information, Kommunikation		5
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		1
Unternehmensnahe Dienstleistungen		4
Erziehung und Unterricht		4
Gesundheits- und Sozialwesen		4
Übrige Dienstleistungen		9
Organisationen ohne Erwerbszweck		4
Öffentliche Verwaltung		9
<b>Insgesamt</b>		<b>5</b>

\* In den Werten für Ostdeutschland ist Sachsen-Anhalt enthalten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Beschäftigung = aktuell oder zumindest zeitweise beschäftigt.

Warum sind es gerade Branchen wie die Übrigen Dienstleistungen, das Verarbeitende Gewerbe und die Öffentliche Verwaltung, in denen viele ostdeutsche Betriebe Geflüchtete beschäftigt hatten oder gegenwärtig beschäftigen? In den Übrigen Dienstleistungen könnte es mit der Tätigkeitsstruktur zusammenhängen: Mehr als ein Drittel der ostdeutschen Beschäftigten arbeitet hier auf Arbeitsplätzen, die keine formale Qualifikation erfordern; die Hälfte aller Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2018 entsprach diesem Tätigkeitsniveau. Wie die letztjährige Befragung gezeigt hat, üben geflüchtete Beschäftigte vor allem einfache Tätigkeiten aus.<sup>24</sup> Tatsächlich lässt sich ein grundsätzlicher Zusammenhang zwischen den Tätigkeitsanforderungen und der Beschäftigung von Geflüchteten aufzeigen: In Betrieben, die geflüchtete Beschäftigte haben oder hatten, liegt der Anteil der geringqualifizierten Beschäftigten bei 23 %. Das trifft auch auf Sachsen-Anhalt zu. Im ostdeutschen bzw. sachsen-anhaltischen Durchschnitt beträgt er 17 bzw. 15 % (vgl. Kapitel 6.1). In Betrieben, die Geflüchtete beschäftig(t)en, machten Einstellungen für einfache Tätigkeiten einen größeren Anteil an allen Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2018 aus als in der Gesamtheit der ostdeutschen Betriebe (44 gegenüber 34 %). Für Sachsen-Anhalt werden ähnliche Relationen ausgewiesen (39 gegenüber 28 %).

Im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung ist die Situation anders gelagert. Hier gibt es in der ostdeutschen Wirtschaft unterdurchschnittlich wenige Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten: Nur 13 bzw. 4 % aller Beschäftigten in diesen Branchen arbeiten auf Stellen, die keine formale Qualifikation erfordern. In Sachsen-Anhalt belaufen sich die Anteile der genannten Branchen auf 14 bzw. 4 %. Außerdem machten Einstellungen für einfache Tätigkeiten einen deutlich geringeren Anteil an allen Neueinstellungen im Vergleich zum ostdeutschen Durchschnitt aus (26 bzw. 11 % gegenüber 34 %). Das gilt auch für Sachsen-Anhalt (26 bzw. 15 % gegenüber 28 %). Eine Erklärung für den hohen Anteil von Betrieben, die Geflüchtete beschäftigen, besteht darin,

<sup>24</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 22. Welle 2017. Berlin, Juni 2018, S. 47f.

dass Betriebe in diesen beiden Branchen tendenziell größer sind als der Durchschnitt der ostdeutschen Betriebe (31 Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe bzw. 88 Beschäftigte in der Öffentlichen Verwaltung gegenüber 16 Beschäftigten im ostdeutschen Durchschnitt). 12 % der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und 29 % der Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung haben mehr als 50 Beschäftigte – in Ostdeutschland insgesamt trifft das nur auf 6 % der Betriebe zu. Auch in Sachsen-Anhalt sind die Betriebe beider Branchen wesentlich größer als der Durchschnitt (Verarbeitendes Gewerbe: 34 Beschäftigte; Öffentliche Verwaltung: 61 Beschäftigte; Landesdurchschnitt: 16 Beschäftigte). Größere Betriebe haben aber deutlich häufiger bereits geflüchtete Personen beschäftigt als kleinere Betriebe (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Betriebe mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigen bzw. zumindest zeitweilig beschäftigt haben*	
	%	
1 bis 9 Beschäftigte		2
10 bis 49 Beschäftigte		10
50 bis 249 Beschäftigte		25
ab 250 Beschäftigte		38
<b>Insgesamt</b>		<b>5</b>

\* In den Werten für Ostdeutschland ist Sachsen-Anhalt enthalten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Aufgrund des großen Gewichts der Kleinst- und Kleinbetriebe in Ostdeutschland handelt es sich dennoch bei fast drei Vierteln der Betriebe, die bislang Geflüchteten beschäftig(t)en, um Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten. Für Sachsen-Anhalt lässt sich ein Anteil von knapp zwei Dritteln errechnen. Und auch wenn die meisten von ihnen nur eine geflüchtete Person einstellten, ergaben sich in der Summe damit letztlich relevante Beschäftigungseffekte: So waren ca. 46 % der beschäftigten Geflüchteten in ostdeutschen Kleinst- und Kleinbetrieben tätig. Kleinst- und Kleinbetriebe bilden damit die Mehrheit der Betriebe, die Geflüchtete eingestellt haben, und sie haben nahezu die Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse mit Geflüchteten geschaffen. In Sachsen-Anhalt entfallen auf diese beiden Betriebsgrößenklassen demgegenüber rund ein Viertel aller Beschäftigungsverhältnisse von Geflüchteten.

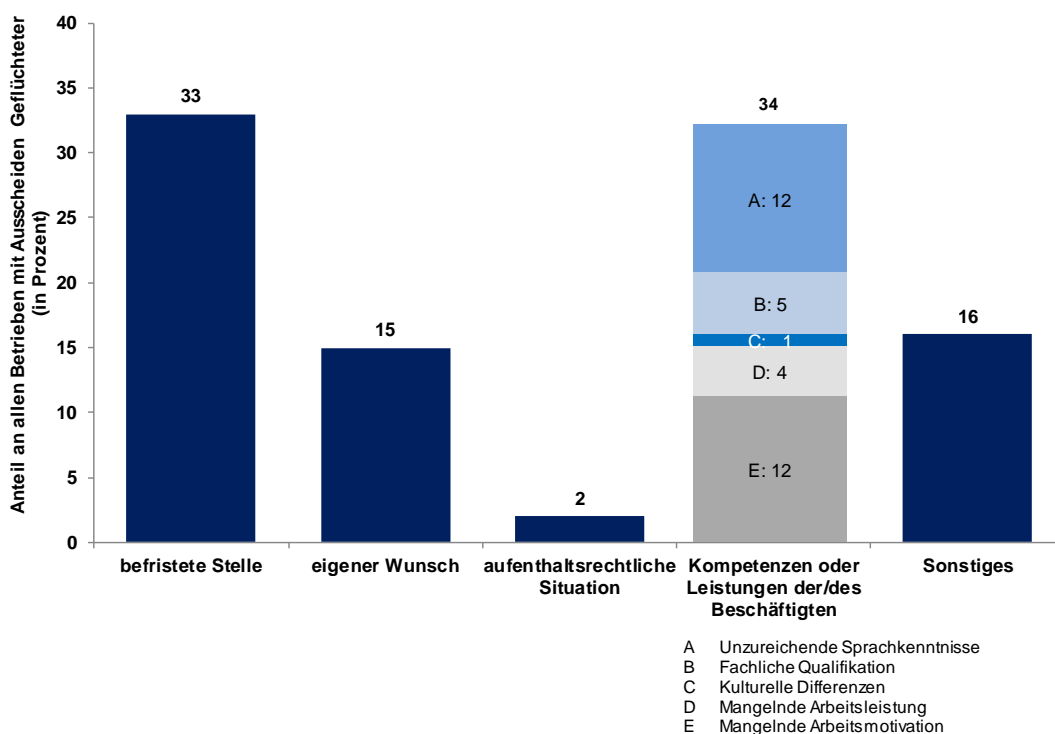
## 7.2 PERSONALABGÄNGE VON GEFLÜCHTETEN BESCHÄFTIGTEN

Die Frage nach der Beschäftigung von Geflüchteten im diesjährigen IAB-Betriebspanel zielte nicht nur auf die Erfassung ihres Bestandes zu einem bestimmten Stichtag ab, sondern zugleich darauf, ob eine geflüchtete Person zu irgendeinem Zeitpunkt in den vergangenen gut drei Jahren beschäftigt wurde. In der Befragung 2017 wurde deutlich, dass die Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse temporär angelegt war, sei es in der Folge einer befristeten sv-pflichtigen Beschäftigung (34 % aller Beschäftigungsverhältnisse mit geflüchteten Personen in ostdeutschen Betrieben 2017; Sachsen-Anhalt: 21 %), eines Praktikums oder einer Einstiegsqualifizierung (26 % der Beschäftigungsverhältnisse; Sachsen-Anhalt: 13 %) oder als betriebliche Ausbildung (5 %; Sachsen-

Anhalt: 3 %).<sup>25</sup> Daher ist es nicht verwunderlich, dass aus gut der Hälfte (54 %) der ostdeutschen Betriebe, die Geflüchtete beschäftigt haben oder beschäftigen, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung geflüchtete Beschäftigte bereits wieder ausgetreten waren. In Westdeutschland betrug dieser Anteil 52 %, für Sachsen-Anhalt werden 51 % ausgewiesen.

Zwei zentrale Gründe für das Ausscheiden einer bzw. eines Beschäftigten mit Fluchthintergrund aus einem ostdeutschen Betrieb lassen sich identifizieren: Entweder waren die Kompetenzen oder Leistungen der bzw. des Beschäftigten nicht ausreichend, oder die Stelle war von vornherein befristet (etwa infolge eines Praktikums oder einer Einstiegsqualifizierung). Beide Gründe wurden von jeweils rund einem Drittel der ostdeutschen Betriebe, aus denen bereits geflüchtete Beschäftigte ausgeschieden sind, als zentral für die Abgänge genannt (vgl. Abbildung 31). In Sachsen-Anhalts Betrieben<sup>26</sup> waren 28 % der Abgänge von Geflüchteten einem befristeten Arbeitsverhältnis geschuldet und weitere 22 % wurden mit unzureichenden Kompetenzen bzw. Leistungen der Beschäftigten mit Fluchthintergrund begründet. In Westdeutschland belief sich dieser Abgangsgrund auf 37 %, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auslaufen der Befristung traf auf 21 % der Fälle zu.

Abbildung 31: Wichtigste Gründe für das Ausscheiden Geflüchteter aus Betrieben in Ostdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausscheiden Geflüchteter. In den Angaben für Ostdeutschland sind die Werte für Sachsen-Anhalt enthalten.

<sup>25</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 22. Welle 2017. Berlin, Juni 2018, S. 50f.

<sup>26</sup> Nachfolgende Abweichungen der Werte für Sachsen-Anhalt vom ostdeutschen Durchschnitt dürften sich im Wesentlichen aus den geringen Fallzahlen für Sachsen-Anhalt erklären.

Hinsichtlich der seitens der ostdeutschen Betriebe kritisch bewerteten persönlichen Kompetenzen und Leistungen spielten insbesondere unzureichende Sprachkenntnisse oder eine mangelnde Arbeitsmotivation eine Rolle (jeweils 12 % der ostdeutschen Betriebe; 5 bzw. 14 % der sachsen-anhaltischen Betriebe und 13 bzw. 9 % der westdeutschen Betriebe). Andere Aspekte, wie eine unzureichende fachliche Qualifikation<sup>27</sup>, eine mangelnde Arbeitsleistung oder kulturelle Differenzen waren sowohl in Ost- und Westdeutschland als auch in Sachsen-Anhalt von sehr geringer Bedeutung. Aber auch Kündigungen seitens der Beschäftigten waren relevant: 15 % der ostdeutschen Betriebe, aus denen bereits geflüchtete Beschäftigte ausgeschieden sind, nannten dies als wichtigsten Grund. In Sachsen-Anhalt betraf das 21 % der Betriebe, in Westdeutschland 23 %. Probleme mit der aufenthaltsrechtlichen Situation führten hingegen nur in wenigen Fällen zur Beendigung einer Beschäftigung (Ostdeutschland: 2 % der Betriebe; Sachsen-Anhalt: 3 %). In Westdeutschland lag dieser Anteil mit rund 8 % etwas höher. Die insgesamt relativ geringen Anteile könnten damit zusammenhängen, dass sich Betriebe bei einer unsicheren aufenthaltsrechtlichen Situation von vornherein gegen eine Beschäftigung entschieden haben.

### **BEWERTUNG DER BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN PERSONEN**

Abschließend wurden jene Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, um eine Einschätzung gebeten, ob ihre Erfahrungen mit dieser Personengruppe eher für oder gegen eine Beschäftigung von Geflüchteten sprechen würden. 74 % der ostdeutschen und 72 % der sachsen-anhaltischen Betriebe hatten so positive Erfahrungen mit der Beschäftigung dieser Personengruppe gemacht, dass sie angaben, diese Erfahrungen sprächen eher dafür, weitere Geflüchtete zu beschäftigen. Für lediglich 13 % der ostdeutschen und 15 % der sachsen-anhaltischen Betriebe sprachen die bisherigen Erfahrungen eher gegen eine zukünftige Beschäftigung von Geflüchteten. In Westdeutschland fiel die Bewertung nicht ganz so positiv aus: Hier sprachen die bisherigen Erfahrungen aus Sicht von 70 % der Betriebe eher für eine weitere Beschäftigung geflüchteter Personen, aus Sicht von 19 % der Betriebe eher dagegen.

Ostdeutsche Betriebe, aus denen bislang keine Beschäftigten mit Fluchthintergrund ausgeschieden sind, bewerten deren Beschäftigung erwartungsgemäß positiver als Betriebe, bei denen es schon zu Abgängen geflüchteter Beschäftigter gekommen ist (88 gegenüber 74 % mit positiver Einschätzung). In Sachsen-Anhalt gestaltete sich diese Relation mit 90 zu 74 %, in Westdeutschland mit 82 zu 67 %. Auch Betriebe, aus denen Beschäftigte in erste Linie aufgrund einer Befristung, auf eigenen Wunsch oder wegen der aufenthaltsrechtlichen Situation ausschieden, bewerten die Beschäftigung jeweils positiver als der Durchschnitt aller Betriebe mit geflüchteten Beschäftigten. Das trifft nicht nur auf Ostdeutschland zu, sondern auch auf Sachsen-Anhalt und Westdeutschland.

Negative Einschätzungen bezüglich einer zukünftigen Beschäftigung Geflüchteter traten vor allem in jenen Betrieben auf, aus denen Beschäftigte aufgrund mangelnder Arbeitsmotivation oder kultureller Differenzen ausschieden: In diesen Fällen gaben 70 bzw. 64 % der ostdeutschen Betriebe an, dass ihre bisherigen Erfahrungen gegen eine zukünftige Beschäftigung Geflüchteter sprächen (Westdeutschland: 61 vs. 55 %). Andere Abgangsgründe, die in der Person der bzw. des Beschäftigten lagen, wie unzureichende Sprachkenntnisse oder fachliche Qualifikationen oder eine mangelnde Arbeitsleistung, führten hingegen nur zu leicht unterdurchschnittlichen Bewertungen.

---

<sup>27</sup> Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Mehrzahl der Einstellungen auf geringqualifiziertem Niveau erfolgte.

**Fazit:** Der zunehmende Eintritt geflüchteter Personen in den deutschen Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wider. Der Anteil der Betriebe mit Geflüchteten ist in Sachsen-Anhalt gegenüber dem Vorjahr leicht angestiegen. Dennoch beschäftigt(e) noch immer eine sehr kleine Minderheit der Betriebe Personen mit Fluchthintergrund. Nicht immer war die Beschäftigung einer geflüchteten Person von Dauer. Viele Beschäftigungsverhältnisse waren von Anfang an befristet, etwa im Rahmen eines Praktikums oder einer Einstiegsqualifizierung. Andere wurden aufgrund unzureichender Kompetenzen und Leistungen seitens der bzw. des Beschäftigten durch den Betrieb beendet. Nicht selten kündigten auch die Geflüchteten selbst. Weitgehend unabhängig vom Abgangsgrund fällt die Bewertung der Beschäftigung Geflüchteter jedoch relativ positiv aus: Für die große Mehrheit der Betriebe sprechen ihre bisherigen Erfahrungen dafür, auch in Zukunft geflüchtete Personen zu beschäftigen. Einzig Betriebe, aus denen Geflüchtete aufgrund mangelnder Arbeitsmotivation oder wegen kultureller Differenzen ausschieden, kommen zu einer überwiegend negativen Bewertung. Auch im Hinblick auf eine möglicherweise verstärkte Zuwanderung von Arbeitskräften zeigen die Befunde, dass eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten nicht nur von der fachlichen Passung bestimmt wird, sondern auch das gegenseitige Verständnis für kulturelle Besonderheiten von Bedeutung ist.

## 8 Betriebliche Ausbildung

Die betriebliche Ausbildung von Nachwuchsfachkräften ist eine wichtige Möglichkeit, einem drohenden Mangel an Fachkräften vorzubeugen. Seit Jahren stehen die sachsen-anhaltischen Betriebe dabei vor beachtlichen Herausforderungen: Es steigen sowohl der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf als auch die absolute Nachfrage nach Fachkräften. Zugleich nehmen die Schwierigkeiten zu, den Bedarf an Fachkräften zu decken. Das zeigt sich einerseits am weiter wachsenden Anteil jener Betriebe, die ihren Bedarf an Fachkräften im Beobachtungszeitraum nicht decken konnten und an der erneuten Erhöhung der Nichtbesetzungsquote für Fachkräftestellen (vgl. Kapitel 6.3).

### 8.1 AUSBILDUNGSBETEILIGUNG

In Deutschland und damit auch in Sachsen-Anhalt ist die Ausbildung von jungen Frauen und Männern an formale Vorgaben geknüpft, die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in der Handwerksordnung (HwO) geregelt sind. Nach BBiG und HwO dürfen Betriebe nur dann ausbilden, wenn sie ausbildungsberechtigt sind, d. h. über die betrieblichen und personellen Voraussetzungen verfügen. Hierfür müssen der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet und entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden sein.

#### AUSBILDUNGSVORAUSSETZUNGEN

Die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können, erfüllt in Sachsen-Anhalt derzeit exakt jeder zweite Betrieb (Ostdeutschland: 49 %; Westdeutschland: 56 %).<sup>28</sup> Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe damit zwar um 4 Prozentpunkte gestiegen, dennoch sind die Voraussetzungen, den Bedarf an Nachwuchskräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, in Sachsen-Anhalt nach wie vor eingeschränkter als in Westdeutschland.

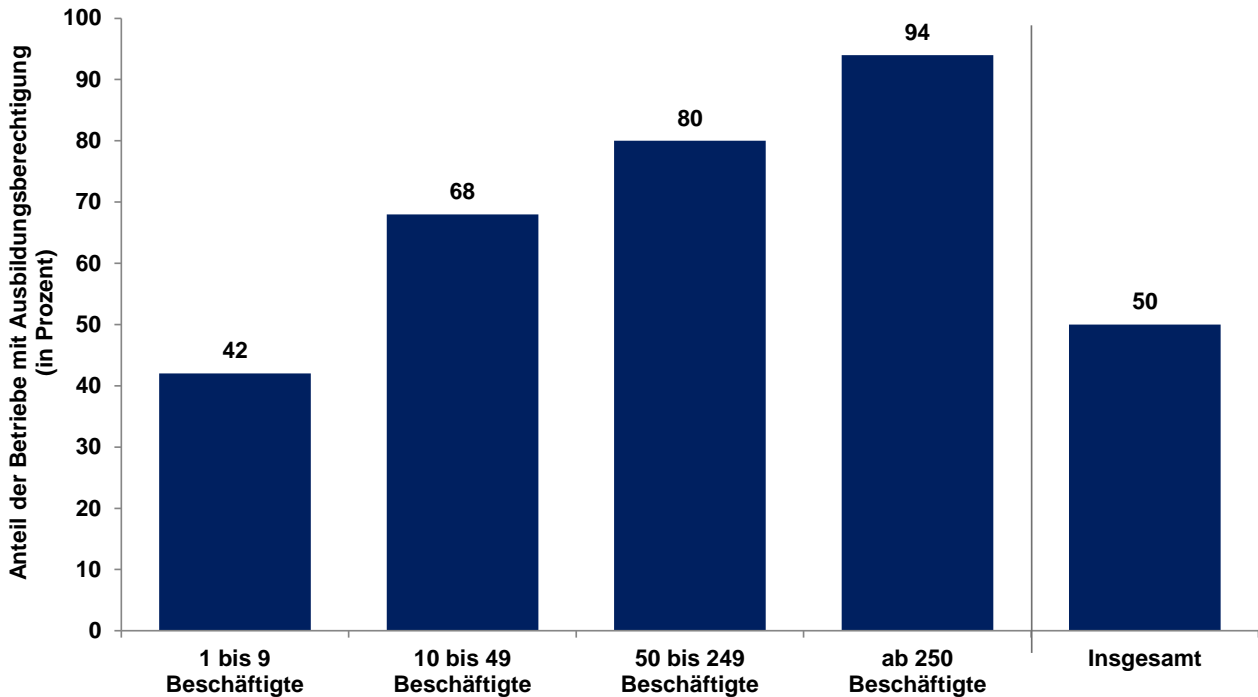
Der Unterschied zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland dürfte mit dem etwas stärkeren Gewicht von Kleinstbetrieben in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft zusammenhängen (siehe hierzu auch Kapitel 3). Im Land Sachsen-Anhalt wie auch in Westdeutschland erfüllen größere Betriebe die formalen Voraussetzungen, um Nachwuchskräfte selbst ausbilden zu können, häufiger als kleinere. Zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Großbetrieben bestehen hinsichtlich der Ausbildungsberechtigung keine Unterschiede. Mit einem Anteil von 94 % sind fast alle Großbetriebe des Landes ausbildungsberechtigt. In Westdeutschland beträgt der entsprechende Anteil 93 %. Von den mittleren Betrieben sind in Sachsen-Anhalt vier von fünf ausbildungsberechtigt, von den Kleinbetrieben sind es noch gut zwei Drittel. In der Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, welche in Sachsen-Anhalts Betriebslandschaft anteilig stärker besetzt ist als in Westdeutschland, sind demgegenüber lediglich 42 % ausbildungsberechtigt. Mit Ausnahme der Großbetriebe verfügen alle Betriebsgrößenklasse in Sachsen-Anhalt seltener über eine Ausbildungsberechtigung als westdeutsche Betriebe vergleichbarer Größe. Der Einfluss der Betriebsgrößenstruktur auf das Vorhandensein der Ausbildungsvoraussetzungen fällt in Sachsen-

---

<sup>28</sup> Selbstauskunft der befragten Betriebe.

Anhalt im Vergleich zu Westdeutschland somit stärker ins Gewicht (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen, in Sachsen-Anhalt 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die vorstehende Abbildung verweist zugleich auf bestehende Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgröße: Hinsichtlich der formalen Ausbildungsvoraussetzungen bestehen zwischen den Betriebsgrößenklassen erhebliche Unterschiede, den benötigten Fachkräftenachwuchs auf internem Wege, das heißt durch eigene Ausbildungsaktivitäten, gewinnen zu können. Während es größere Betriebe prinzipiell selbst in der Hand haben – eine ausreichende Zahl an geeigneten Bewerber/-innen vorausgesetzt –, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, ist die große Mehrheit der die sachsen-anhaltische Betriebslandschaft prägenden Kleinstbetriebe darauf angewiesen, benötigte Fachkräfte durch alternative Beschaffungsstrategien zu gewinnen (beispielsweise durch Verbundausbildung oder Einstellung bereits ausgebildeter Fachkräfte).

Im Hinblick auf die Ausbildungsvoraussetzungen bestehen auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Aus dem Produzierenden Gewerbe verfügten 2018 fast zwei Drittel der Betriebe (65 %) über eine Ausbildungsberechtigung, aus dem Dienstleistungssektor war es lediglich knapp die Hälfte (46 %). Beachtliche Unterschiede zeigen sich auch zwischen den vier großen Wirtschaftsbereichen: Am häufigsten waren Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes ausbildungsberechtigt (78 %), auch der Bereich Handel und Reparatur erreichte einen überdurchschnittlich hohen Anteil (59 %). Im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil noch leicht oberhalb des Landesdurchschnitts (54 %). Demgegenüber waren im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen nur knapp zwei Fünftel aller Betriebe ausbildungsberechtigt (39 %).



Die bestehenden Unterschiede – insgesamt ergibt sich für die sachsen-anhaltische Wirtschaft eine Spannweite, die zwischen 28 und 78 % liegt – sind verschiedenen Ursachen geschuldet. Ein Einflussfaktor dürfte die spezifische Größenstruktur der einzelnen Branchen sein. So beschäftigen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes derzeit im Durchschnitt 34 Mitarbeiter/-innen, Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen hingegen 14 Personen. Auch die Tätigkeitsmerkmale dürften relevant sein. Nur 28 % aller Betriebe der Übrigen Dienstleistungen sind in formaler Hinsicht ausbildungsberechtigt, gleichzeitig liegt der Anteil der Einfacharbeitsplätze hier bei deutlich überdurchschnittlichen 27 % (Durchschnitt Sachsen-Anhalt: 15 %).

Interessant ist auch zu betrachten, inwieweit vor allem jene Branchen über die formalen Ausbildungsvoraussetzungen verfügen, die bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs vor besonderen Schwierigkeiten stehen. Es sind wie in den Vorjahren vor allem das Baugewerbe und der Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen, die die höchsten Nichtbesetzungsquoten für zu besetzende Fachkräftestellen ausweisen (Nichtbesetzungsquote: 63 bzw. 52 %; Landesdurchschnitt: 44 %). Trotz beachtlicher Probleme bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs zeichnen sich für beide Branchen unterschiedliche formale Voraussetzungen ab, diese durch eigene Ausbildung zu gewinnen: Wie bereits angeführt, sind bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen nur 39 % der Betriebe ausbildungsberechtigt. Die Mehrheit der Betriebe dieses Wirtschaftsbereichs muss daher bemüht sein, (Nachwuchs-)Fachkräfte außerhalb der traditionellen betrieblichen Ausbildung zu gewinnen. In der Baubranche sind hingegen mit 58 % überdurchschnittlich viele Betriebe berechtigt, selbst auszubilden. Insgesamt lässt sich hiermit festhalten: Die Voraussetzungen, drohenden Fachkräftengpässen mittels eigener Ausbildungsleistungen zu begegnen, gestalten sich in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich.

### AUSBILDUNGSBETEILIGUNG

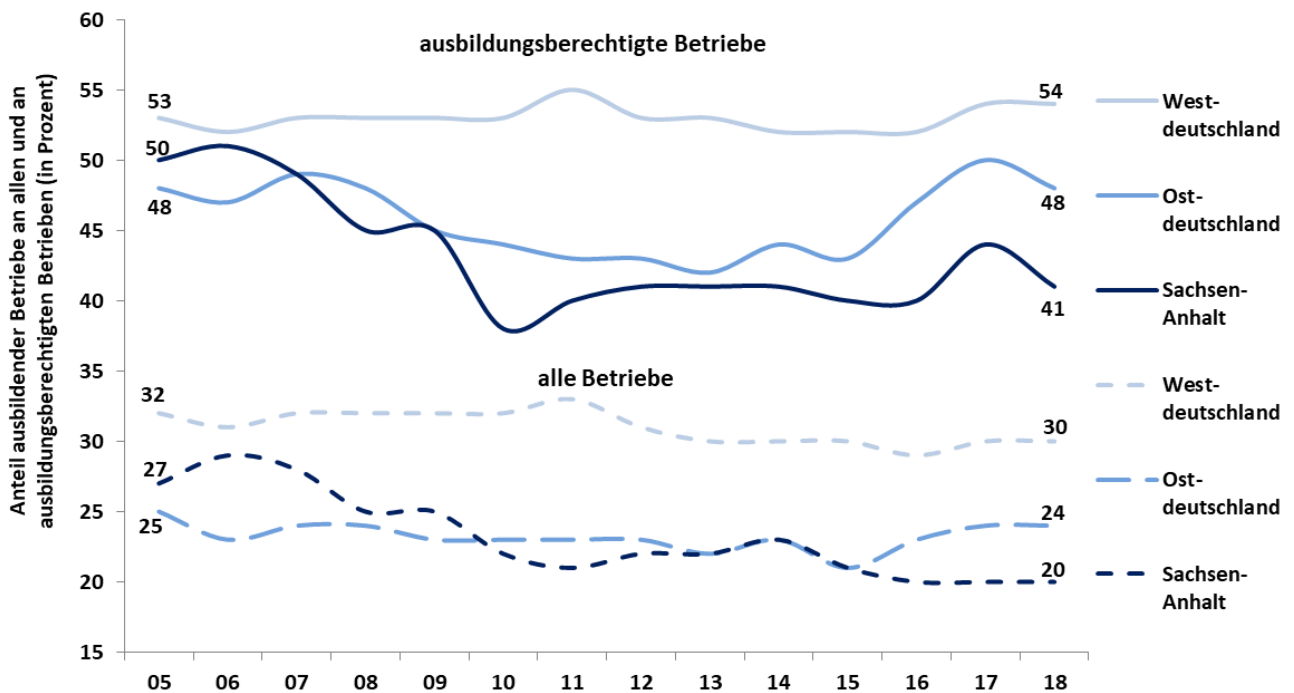
Als Betrieb über eine Ausbildungsberechtigung zu verfügen, bedeutet nicht automatisch, auch tatsächlich ausbildungsaktiv zu sein. Dabei sei an dieser Stelle zunächst auf Folgendes verwiesen: Bei der Interpretation der nachstehenden Ausführungen zur „Ausbildungsbeteiligung“ der Betriebe ist die im Rahmen des IAB-Betriebspanels relativ weit gefasste Definition zu beachten. Ein Betrieb wird dann 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.

Von allen sachsen-anhaltischen Betrieben, die 2018 angaben, formal ausbildungsberechtigt zu sein, beteiligten sich 41 % an der Ausbildung. Das waren anteilig wesentlich weniger Betriebe als

in Ost- und Westdeutschland (Ostdeutschland: 48 %; Westdeutschland: 54 %). Im Vergleich zur Befragung des Vorjahres ist die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt um rund 3 Prozentpunkte gesunken. Damit liegt sie allerdings wieder auf dem Niveau der Jahre 2012 bis 2016. Auch für Ostdeutschland ist gegenüber dem Vorjahr eine Reduzierung um ca. 2 Prozentpunkte festzustellen. In Westdeutschland hat es kurzfristig keine Veränderungen gegeben (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

In den einzelnen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft ist die Ausbildungsbeteiligung unterschiedlich hoch (vgl. Tabelle 25). Aus dem Produzierenden Gewerbe beteiligen sich aktuell 48 % und aus dem Dienstleistungswesen 36 % der Betriebe. Die beiden Bereiche mit den größten Schwierigkeiten, Fachkräfte zu gewinnen – Unternehmensnahe Dienstleistungen und das Bauwesen –, zeigen auch eine unterschiedliche Ausbildungsbeteiligung. Während Betriebe des Baugewerbes hierbei überdurchschnittlich aktiv sind, liegen Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen weit unterhalb des Landesdurchschnitts.

Tabelle 25: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

Branche	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	39	50
Baugewerbe	27	46
Handel und Reparatur	25	42
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	23
Erziehung und Unterricht	25	43
Gesundheits- und Sozialwesen	21	38
Übrige Dienstleistungen	9	30
Öffentliche Verwaltung	25	66
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>41</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Es bestehen somit zwischen den einzelnen Branchen nicht nur unterschiedliche Voraussetzungen, um selbst auszubilden, zugleich wird von den Möglichkeiten, eigene Nachwuchskräfte heranzubilden, unterschiedlich Gebrauch gemacht.

Wie bereits in Bezug auf das Vorhandensein der formalen Voraussetzungen festzustellen war, gilt auch hinsichtlich der tatsächlichen Ausbildungsbeteiligung: Die Ausbildung eines jungen Menschen steht mit der Größe der Betriebe im Zusammenhang. Dementsprechend unterscheidet sich die Beteiligung an der Ausbildung von Nachwuchskräften zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen, wobei mit der Größe der Betriebe tendenziell ihre Beteiligung an der Ausbildung steigt (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	11	26
10 bis 49 Beschäftigte	38	56
50 bis 249 Beschäftigte	69	86
ab 250 Beschäftigte	77	82
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>41</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

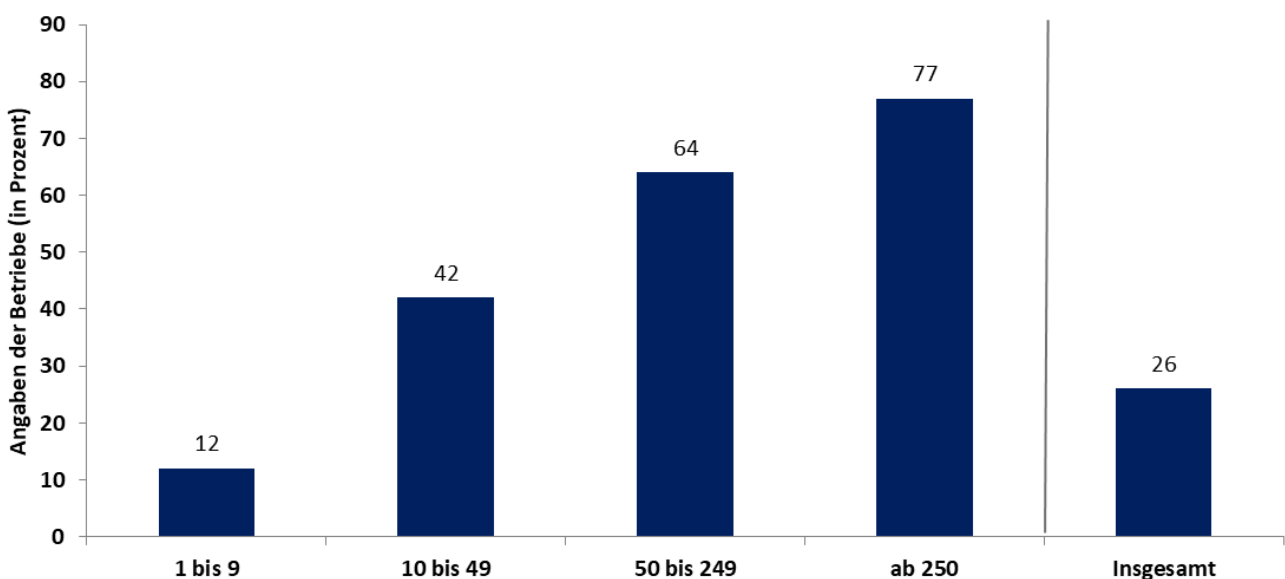
Betriebsgrößenspezifische Unterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung sind keine Besonderheit Sachsens-Anhalts, sondern auch in Ostdeutschland zu beobachten.

## BETRIEBE MIT AUSBILDUNGSANGEBOTEN

Im Folgenden richtet sich der Blick speziell auf die Ausbildungsbereitschaft im zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossenen Ausbildungsjahr 2017/2018. Dabei soll konkret der Frage nachgegangen werden, wie viele der ausbildungsberechtigten Betriebe für das genannte Ausbildungsjahr mindestens einen Ausbildungsplatz angeboten haben. Die Ergebnisse der aktuellen Erhebung belegen, dass dies bei gut einem Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe der Fall war (26 %). Der Anteil jener Betriebe, die zum genannten Zeitpunkt ein Ausbildungsangebot unterbreitet haben, ist damit deutlich kleiner als die ermittelte durchschnittliche Ausbildungsbeteiligung auf Grundlage der sehr weitgefassten Definition eines Ausbildungsbetriebes (41 %). Diese Unterschiede sind auch für ost- und westdeutsche Betriebe zu beobachten.

Nicht nur die Ausbildungsberechtigung, die allgemeine aktive Ausbildungsbeteiligung im oben breit definierten Sinn, sondern auch das Anbieten von Ausbildungsplätzen im hier betrachteten Ausbildungsjahr, hängt vor allem mit der Größe der Betriebe zusammen. Von allen ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben (das sind 42 % aller Betriebe dieser Größenklasse) boten lediglich 12 % Ausbildungsplätze für das zurückliegende Ausbildungsjahr 2017/2018 an. Bei ausbildungsberechtigten Großbetrieben waren es dagegen 77 % (vgl. Abbildung 34).

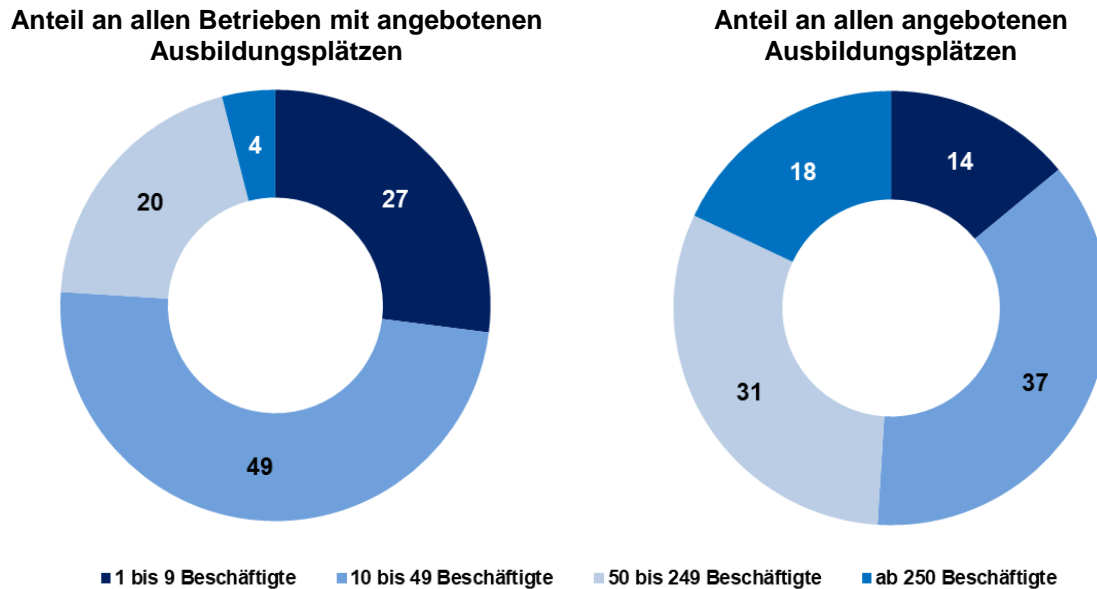
Abbildung 34: Betriebe mit Ausbildungsangeboten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Die bisher betrachteten Befunde lassen eine deutlich geringere Beteiligung der kleineren Betriebe an der Ausbildung erkennen. Das Bild ändert sich, sobald die Verteilung des Angebotes an Ausbildungsplätzen auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen betrachtet wird. Dabei zeigt sich, dass auf Großbetriebe lediglich 4 % aller Betriebe mit neu angebotenen Ausbildungsplätzen entfallen, auf Kleinst- und Kleinbetriebe hingegen rund drei Viertel (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Verteilung der Betriebe mit Ausbildungsangeboten sowie der angebotenen Ausbildungsplätze nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr 2017/2018.

Für Ostdeutschland ist eine ähnliche Verteilung der bereitgestellten Ausbildungsplätze auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen festzustellen. Diese ergibt sich vor dem Hintergrund der kleinteiligen Betriebsstruktur der Wirtschaft und zeigt sich zugleich in der Verteilung der angebotenen Ausbildungsplätze auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen: Obwohl nur eine Minderheit der ausbildungsberechtigten sachsen-anhaltischen Kleinstbetriebe aktuell von ihrer Berechtigung Gebrauch macht, entfallen anteilig dennoch ähnlich viele Ausbildungsplatzangebote auf Kleinst- und Großbetriebe (14 bzw. 18 %).

Rund ein Drittel aller Betriebe mit einem aktuellen Ausbildungsplatzangebot gehört zum Produzierenden Bereich, über die Hälfte ist der Dienstleistungsbranche zuzuordnen. Allerdings unterbreiteten 30 % der Betriebe des Produzierenden und 22 % des Dienstleistungsgewerbes für das Ausbildungsjahr 2017/2018 neue Ausbildungsplatzangebote (Landesdurchschnitt: 26 %). Mit Bezug auf die vier beschäftigungsstarken Branchen zeigte sich, dass 35 % der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und 32 % des Bereichs Handel und Reparatur Angebote offerierten, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen waren es hingegen 17 bzw. 14 %.

## AUSBILDUNGSINTENSITÄT

Die Ausbildungsintensität stellt den Anteil der Auszubildenden und Beamtenanwärter/-innen an allen Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag dar (im Weiteren auch als Ausbildungsquote bezeichnet). Sie beschreibt, inwieweit Betriebe auf Auszubildende setzen. Im Durchschnitt aller Betriebe mit Auszubildenden beträgt dieser Anteil in Sachsen-Anhalt derzeit rund 5 % (Ostdeutschland: 5 %; Westdeutschland: 6 %). Hinter diesem Durchschnittswert verbergen sich allerdings erhebliche Unterschiede auf der Ebene der einzelnen Betriebe, denn bei fast drei Vierteln aller sachsen-anhaltischen Betriebe lag der Anteil über dem ermittelten Durchschnittswert (Ost-

deutschland: 77 %; Westdeutschland: 81 %). Das ist in erster Linie auf statistische Gründe zurückzuführen ist. So kann ein Kleinstbetrieb rein rechnerisch keine Ausbildungsquote von unter 10 % aufweisen. Bei einer Beschäftigtenzahl von maximal neun Personen, darunter ein/e Auszubildende/r, ergäbe sich eine Ausbildungsquote in Höhe von rund 11 %. Bei lediglich fünf Beschäftigten, würde ein/e einzige/r Auszubildende/r bereits zu einer Ausbildungsquote von 20 % führen. Um eine Quote von mindestens 10 % zu erreichen, müsste ein Großbetrieb mit 250 Beschäftigten bereits 27 Jugendliche ausbilden. Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, gibt es solche Quoten auch für Betriebe dieser Größe, sie sind aber sehr selten. Aussagekräftiger sind demgegenüber die Werte für Klein- und Mittelbetriebe. Bei 26 bzw. 6 % dieser Betriebe betrug der Auszubildendenanteil an der Belegschaft mindestens 10 % (vgl. Tabelle 27).

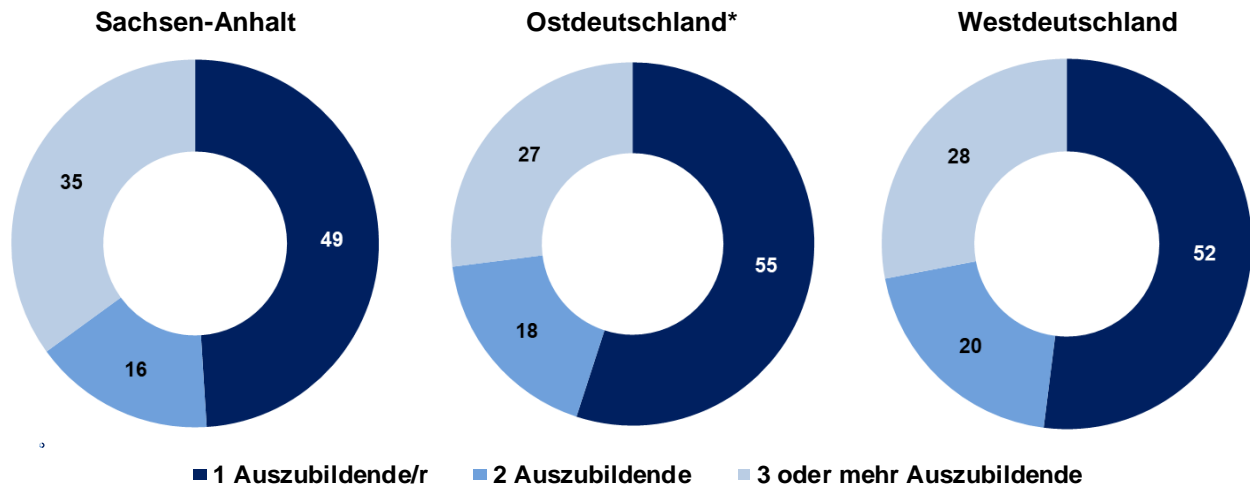
Tabelle 27: Ausbildungsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten			
	unter 5 %	5 bis unter 10 %	ab 10 %	Summe
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	0	0	100	100
10 bis 49 Beschäftigte	31	43	26	100
50 bis 249 Beschäftigte	53	41	6	100
ab 250 Beschäftigte	66	32	2	100
<b>Insgesamt</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Auszubildende = Auszubildende und Beamtenanwärter/-innen; Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens einer/m Auszubildenden bzw. Beamtenanwärter/-in zum 30.06.2018.

Ca. die Hälfte der sachsen-anhaltischen Ausbildungsbetriebe bildet nur eine/n einzige/n Jugendliche/n aus. Rund jeder sechste Betrieb bildete zwei und gut jeder dritte Betrieb bildete drei oder mehr junge Menschen aus. Der beachtliche Anteil von Betrieben mit nur einer/m einzigen Auszubildenden hängt in erster Linie mit dem hohen Gewicht der Kleinstbetriebe in der Wirtschaft zusammen. Betriebe dieser Größe haben überwiegend nur eine/n Auszubildende/n. Die Relationen sind in Ost- und Westdeutschland sehr ähnlich (Ostdeutschland: 55 %; Westdeutschland: 52 %) (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Verteilung der Betriebe nach der Zahl der Auszubildenden und Beamtenanwärter/-innen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018



\* Die Angaben für Ostdeutschland beinhalten hier – abweichend zum Regelfall in diesem Bericht – auch Angaben das Land Sachsen-Anhalt.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Auszubildenden oder Beamtenanwärter/-innen.

## FACHKRÄFTEBEDARF UND AUSBILDUNGSAKTIVITÄTEN

In Kapitel 6 wurde dargestellt, dass der Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften ungebrochen hoch und gegenüber dem Vorjahr weiter angestiegen ist. Die Ausbildung gehört traditionell zu den wichtigsten betrieblichen Säulen für die Gewinnung von Fachkräften. Damit ergibt sich die Frage, ob sich das Ausbildungsengagement von Betrieben mit Fachkräftebedarf vom Durchschnitt der Betriebe unterscheidet. Dabei ist zunächst nach den formalen Voraussetzungen zu fragen, die für eine Ausbildungsbeteiligung erfüllt sein müssen. Derzeit sind 50 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts ausbildungsberechtigt. In der Gruppe der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2018 eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte besetzen wollten, betrug der entsprechende Anteil deutlich höhere 64 % (Ostdeutschland: 60 %; Westdeutschland: 69 %). Betriebe, die zum angegebenen Zeitpunkt Fachkräfte suchten, verfügen damit häufiger über die Möglichkeit, ihren Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung zu decken (vgl. Tabelle 28). Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass mit 36 % – also gut einem Drittel – ein nicht unbeträchtlicher Teil der Betriebe mit Fachkräftebedarf prinzipiell nicht in der Lage ist, den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildung abzusichern. Vermutlich handelt es sich hierbei vor allem um Kleinbetriebe, denn diese verfügen – wie weiter vorn gezeigt – seltener als größere Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung. Von Betrieben mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2018 beteiligten sich in Sachsen-Anhalt 33 % an der Ausbildung und ebenfalls 33 % hatten für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2017/2018 Ausbildungsplätze angeboten. Auch das sind Anteilswerte, die oberhalb des Landesdurchschnitts liegen. Dennoch bedeutet dies, dass ca. zwei Drittel der Betriebe mit Fachkräftebedarf aktuell keine Angebote für Ausbildungsplätze unterbreitet haben. Dieser Befund macht deutlich, dass die Suche nach Fachkräften nicht zwangsläufig zu einer erhöhten betrieblichen Ausbildungsaktivität führt. Zum einen sind zahlreiche Betriebe gar nicht in der

Lage, selbst auszubilden. Zum anderen bilden auch viele Betriebe mit Bedarf trotz vorhandener Berechtigung nicht aus. Den Betrieben stehen offensichtlich alternative Strategien zur Verfügung, um ihren Bedarf an Fachkräften decken zu können.

Tabelle 28: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung von allen Betrieben und von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt im ersten Halbjahr 2018

Merkmale der Betriebe	Alle Betriebe	Betriebe mit Fachkräftebedarf
	%	
Betriebe mit Ausbildungsberechtigung	50	64
Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung	20	33
Betriebe mit aktuellen Ausbildungsplatzangeboten	26	33

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die vorliegenden Befunde zeigen: Die Möglichkeiten der Betriebe, ihren Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken und einem drohenden Fachkräftemangel durch eigene Ausbildung von Nachwuchskräften vorzubeugen, hängen neben formalen Voraussetzungen auch von der grundsätzlichen Bereitschaft, selbst auszubilden, ab. Diese Bereitschaft dürfte allerdings auch vom Erfolg bzw. Misserfolg der Betriebe bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerber/-innen beeinflusst sein. Wie nachstehende Ausführungen zeigen, ist die Besetzung von Ausbildungsplätzen für zahlreiche ausbildungsbereite Betriebe nach wie vor mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden.

## 8.2 BETRIEBLICHE ERFOLGE BEI DER BESETZUNG ANGEBOTENER AUSBILDUNGSPLÄTZE

Die letzten Jahre ließen zunehmende Schwierigkeiten der Betriebe erkennen, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Von Jahr zu Jahr fanden immer weniger Betriebe geeignete Bewerber/-innen für eine Ausbildung. Gleichzeitig erhöhte sich der Anteil der zum Befragungszeitpunkt noch nicht besetzten Ausbildungsplätze. Nachstehend wird die aktuelle Entwicklung dargestellt.

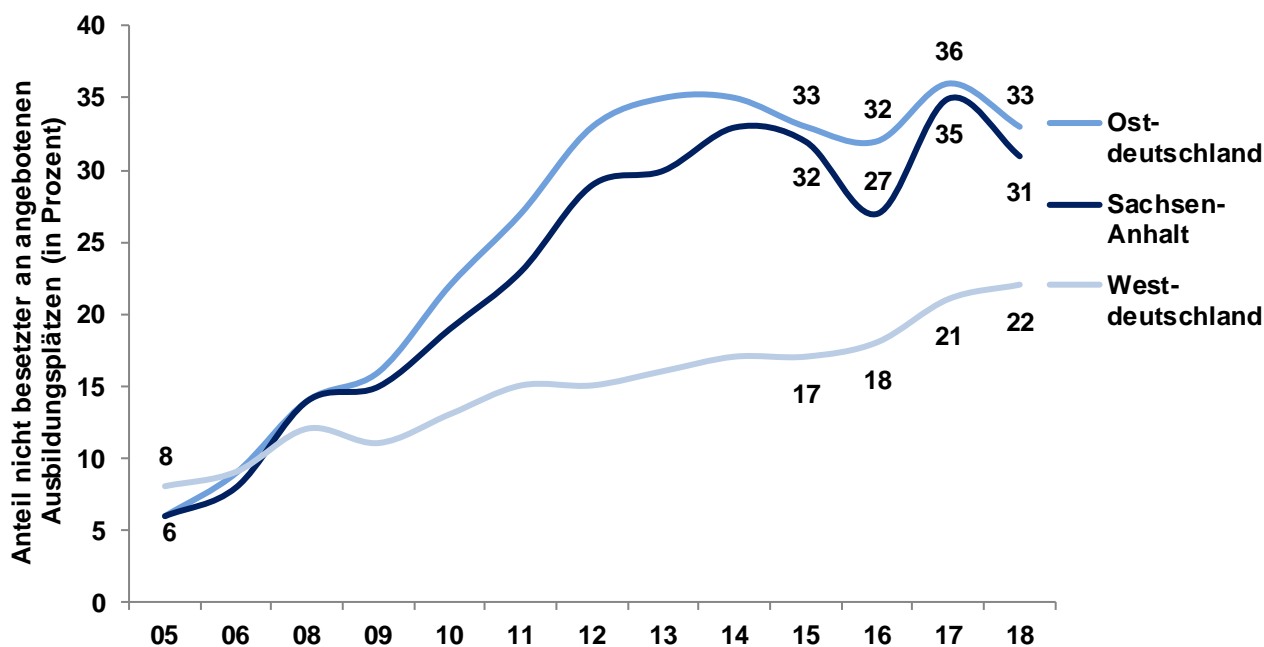
Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr beabsichtigte etwas mehr als jeder vierte ausbildungsberechtigte Betrieb in Sachsen-Anhalt, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen. In 41 % der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (Ostdeutschland: 47 %; Westdeutschland: 35 %). Gegenüber dem Vorjahr sind zwar weniger Betriebe von diesem Problem betroffen (2017: 54 %), dennoch steht auch aktuell ein relativ hoher Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe vor der Herausforderung, Nachwuchskräfte zu gewinnen. Auch in Ostdeutschland haben sich die Probleme etwas verringert, die Situation ist dort aber weiterhin angespannter als in Sachsen-Anhalt. In Westdeutschland waren 2018 gegenüber dem Vorjahr etwas mehr Betriebe mit Besetzungsproblemen konfrontiert. Im Vergleich zum ostdeutschen Durchschnitt ist Sachsen-Anhalt gegenwärtig das Flächenland, indem anteilig die wenigsten Betriebe von Besetzungsschwierigkeiten betroffen sind.

In Bezug auf nicht besetzte Ausbildungsplätze ergibt sich für 2018 folgendes Bild: Mit 31 % blieb rund ein Drittel der für das Ausbildungsjahr 2017/2018 angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt (Ostdeutschland: 33 %; Westdeutschland: 22 %). Mit dem deutlich rückläufigen Anteil der Betriebe



mit Besetzungsproblemen hat sich auch der Anteil der nicht besetzten Stellen im Vergleich zum Vorjahr in Sachsen-Anhalt leicht verringert (Rückgang um 4 Prozentpunkte). Dies ist auch für Ostdeutschland festzustellen (Rückgang um 3 Prozentpunkte). In Westdeutschland hat die Nichtbesetzungsquote hingegen um 1 Prozentpunkt zugenommen. Trotzdem bleiben westdeutsche Betriebe weiterhin in weitaus geringerem Maße von Besetzungsproblemen betroffen (vgl. Abbildung 37). Somit belegen die Ergebnisse der aktuellen Befragung erneut, dass die Möglichkeiten der Betriebe, Fachkräfte durch eigene Ausbildung zu gewinnen, in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland insgesamt – wird dies am Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze gemessen – eingeschränkter sind als im Westteil Deutschlands.

Abbildung 37: Entwicklung des Anteils nicht besetzter Ausbildungsplätze (Nichtbesetzungsquote) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2007 wurden keine Informationen hierzu erhoben.

Der Erfolg bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerber/-innen steigt im Allgemeinen mit der Größe eines Betriebes. Von den sachsen-anhaltischen Großbetrieben sahen sich 2018 zwar rund zwei Fünftel mit Besetzungsproblemen konfrontiert, aber der Anteil der zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze belief sich auf lediglich 16 %. In mittleren Betrieben blieben 22 %, in Kleinbetrieben 46 % und in Kleinstbetrieben 34 % der Stellenangebote offen. Damit wird einmal mehr deutlich, dass der anhaltende Wettbewerb um junge Frauen und Männer offenkundig zu Lasten ausbildungsbereiter Kleinst- und Kleinbetriebe geht. Damit potenzieren sich die Schwierigkeiten insbesondere der kleinen Betriebe, Fachkräftenachwuchs zu gewinnen: Zum einen ist die Mehrheit der Kleinstbetriebe nicht ausbildungsberechtigt (58 %). In jenen Fällen, wo diese Berechtigung vorliegt und die Bereitschaft vorhanden ist, selbst auszubilden, scheitert das Vorhaben häufiger als bei größeren Betrieben an geeigneten Bewerber/-innen. Ob sich in den betreffenden Fällen niemand um die Stellen beworben hat, die vorhandenen Bewerber/-innen nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der sich Bewerbenden, kann an dieser Stelle nicht beantwortet

werden.<sup>29</sup> Die Möglichkeiten von Kleinstbetrieben, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken und damit einem möglicherweise drohenden Mangel an qualifiziertem Personal entgegen zu wirken, werden dadurch in erheblichem Maße eingeschränkt.

Die einzelnen Bereiche der Wirtschaft Sachsen-Anhalts waren ebenfalls in unterschiedlichem Maße von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Im Produzierenden Gewerbe hatte über die Hälfte der Ausbildungsstellen anbietenden Betriebe Schwierigkeiten, diese mit geeigneten Jugendlichen zu besetzen, im Dienstleistungsbereich insgesamt betraf das 39 % aller Betriebe. Das schlägt sich auch in der Nichtbesetzungsquote, dem Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Ausbildungsstellen, nieder: Während im Produzierenden Bereich ca. zwei von fünf Ausbildungsplätzen leer blieben, war es in den Dienstleistungsbereichen gut ein Viertel. Mit Blick auf einzelne Branchen erweist sich einmal mehr das Baugewerbe als jener Bereich der sachsen-anhaltischen Wirtschaft, der vor den größten Herausforderungen stand, Bewerber/-innen für eine Ausbildung zu akquirieren. Mit 61 % stand die Mehrheit der ausbildungswilligen Betriebe dieser Branche vor dem Problem, keine geeigneten Bewerber/-innen gefunden zu haben. Im Vergleich zum Landesdurchschnitt ist das ein um 20 Prozentpunkte höherer Anteil. Hinsichtlich der angebotenen Ausbildungsstellen blieb 2018 im Bauwesen rund die Hälfte unbesetzt. Auch das ist ein Anteilswert, der den Landesdurchschnitt ebenfalls um 20 Prozentpunkte übersteigt. Das sachsen-anhaltische Baugewerbe hatte damit sowohl überdurchschnittlich große Probleme bei der Gewinnung von Bewerber/-innen für zu besetzende Fachkräftestellen (siehe Kapitel 6) als auch für angebotene Ausbildungsplätze.

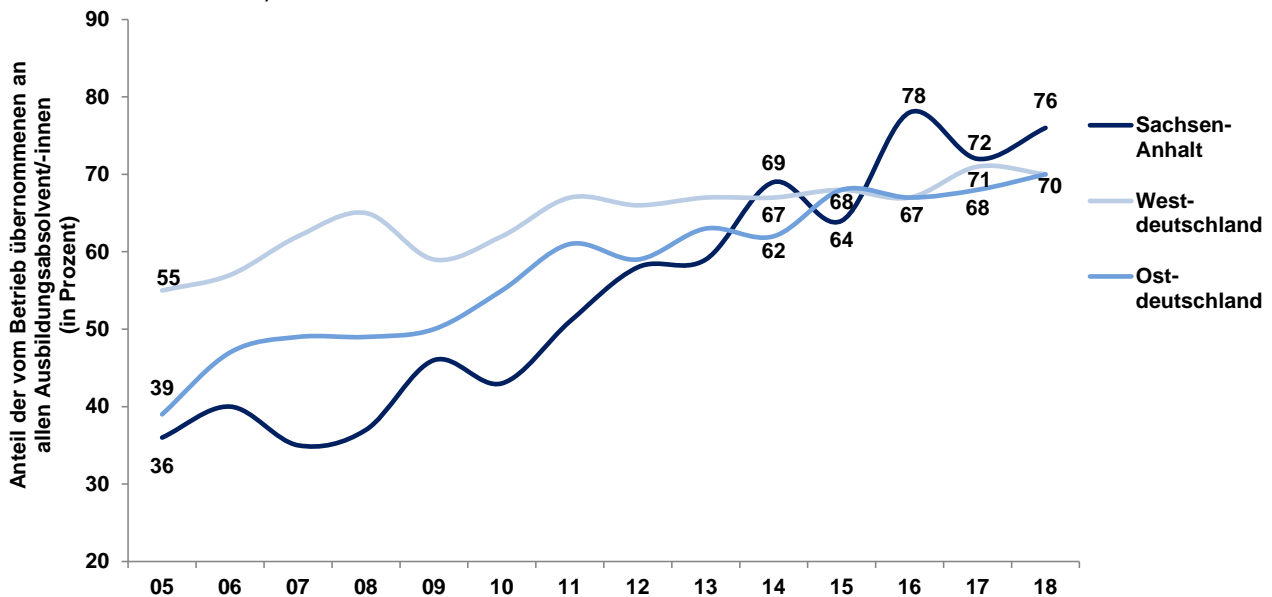
### 8.3 VERBLEIB VON AUSBILDUNGSABSOLVENT/-INNEN

Bislang ging es darum, wie erfolgreich die Betriebe bei der Gewinnung von Bewerber/-innen für angebotene Ausbildungsplätze waren. Im Folgenden steht die Frage im Fokus, wie es den ausbildenden Betrieben gelungen ist, ihre Jugendlichen nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung im Betrieb zu halten. Im letzten Jahr wurden mehr als drei Viertel der Absolvent/-innen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hatten, von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Das entspricht nach 2016 dem zweithöchsten Wert, der mit dem IAB-Betriebspanel bisher ausgewiesen wurde. Damit liegt die durchschnittliche Übernahmequote der Betriebe Sachsen-Anhalts 2018 um 5 Prozentpunkte über dem ostdeutschen und um 6 Prozentpunkte über dem westdeutschen Durchschnittswert (vgl. Abbildung 38). Auch im Vergleich mit jedem anderen ostdeutschen Bundesland (einschl. Berlin) erreichen die sachsen-anhaltischen Betriebe die höchste Übernahmequote.

---

29 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.“ Vgl. DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hrsg.): DGB-Ausbildungsreport 2018, o. O., September 2018, S. 10.

Abbildung 38: Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolvent/-innen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Die Übernahmequote erfolgreicher Ausbildungsabsolventinnen lag bei 75 %, die der Absolventen bei 77 %. Somit gab es zwischen den Geschlechtern kaum Unterschiede. Allerdings bleibt festzustellen, dass unter all jenen Jugendlichen, die 2018 ihre betriebliche Ausbildung in Sachsen-Anhalt erfolgreich abgeschlossen haben, nur rund zwei Fünftel weiblich waren.

Ca. ein Viertel der Absolvent/-innen verließ 2018 nach erfolgreich beendeter Erstausbildung den Ausbildungsbetrieb. Welche Gründe dem zugrunde lagen, kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels nicht ermittelt werden. Das Ausscheiden von Absolvent/-innen aus dem Ausbildungsbetrieb kann einem fehlenden Übernahmeangebot seitens des Betriebes geschuldet sein, es kann aber auch im Interesse der bzw. des Jugendlichen selbst liegen.

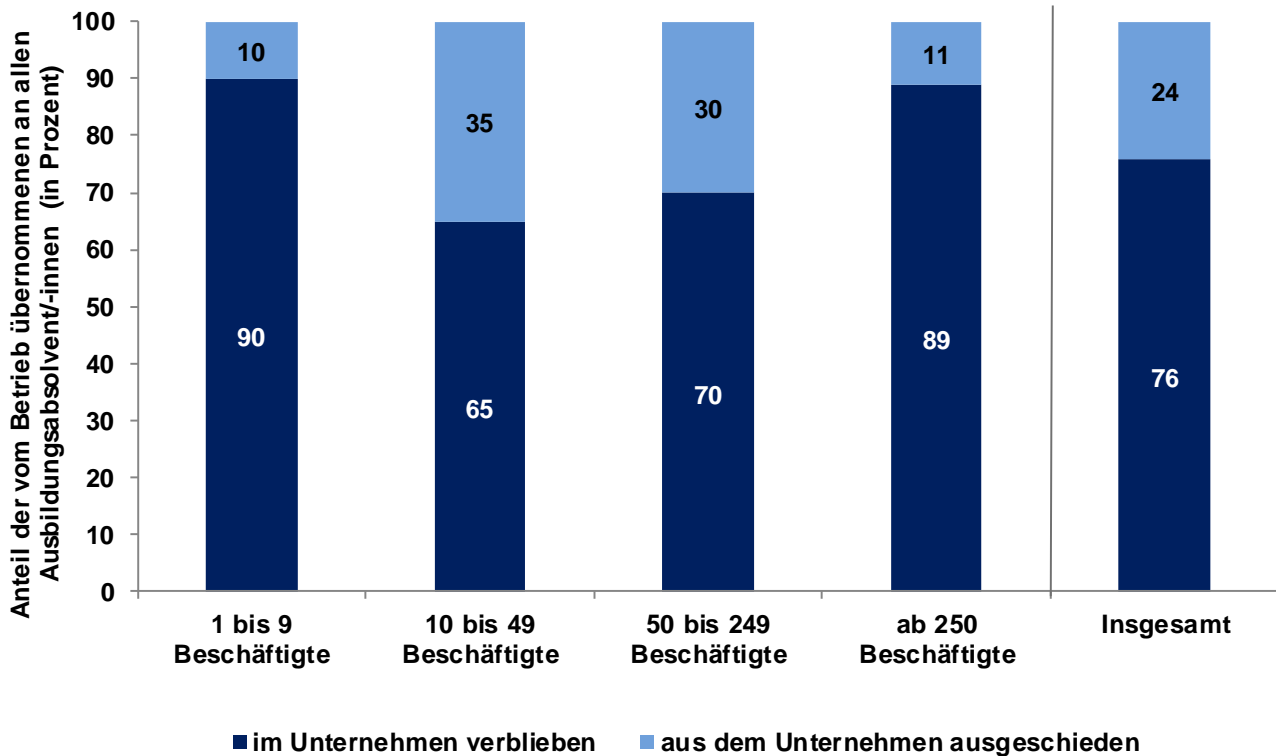
Die Übernahmequoten gestalten sich von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Die mit Abstand höchste Übernahmequote wird 2018 für das Baugewerbe ausgewiesen (97 %). Möglicherweise ist das Ausdruck der besonderen Schwierigkeiten dieser Branche, Fachkräfte und Auszubildende zu gewinnen. Aber auch das Gesundheits- und Sozialwesen erreicht derzeit eine 90-prozentige Quote, der Bereich Handel und Reparatur 86 %, das Verarbeitende Gewerbe immerhin 84 %. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen lag die Quote bei lediglich 23 %.

In der Tendenz ist für nahezu alle Branchen seit 2005 ein sukzessiver Anstieg der Übernahmequote festzustellen. Im Baugewerbe wurde 2005 ca. jede/r vierte Absolvent/-in übernommen, heute ist es im Prinzip jede/r. Im Produzierenden Gewerbe betraf es 2005 rund die Hälfte, heute fast neun von zehn Absolvent/-innen. In den Dienstleistungsbereichen wurde 2005 nicht einmal ein Drittel der Jugendlichen vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen, aktuell sind es fast drei Viertel.

Gegenwärtig haben Absolvent/-innen in Kleinstbetrieben der sachsen-anhaltischen Wirtschaft genauso gute Chancen wie in Großbetrieben, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu

werden. Hier wurden 2018 jeweils neun von zehn Jugendlichen übernommen. In kleinen und mittleren Betrieben belief sich die Quote jeweils auf rund zwei Drittel (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Übernahmequote nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Damit unterscheidet sich die aktuelle Übernahmesituation in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu vorangegangenen Jahren, ebenso von der aktuellen Sachlage in Ostdeutschland. Dort gelingt es kleineren Betrieben, vor allem jenen mit weniger als 10 Beschäftigten, in der Regel spürbar weniger gut als größeren, die selbst ausgebildeten Nachwuchsfachkräfte im Betrieb zu halten. Aufgrund der weiterhin hohen Nachfrage nach Fachkräften bestehen inzwischen zahlreiche andere Einsatzoptionen für erfolgreich Ausgebildete. Dementsprechend gilt es auf betrieblicher Seite zunehmend zu überlegen, wie es gelingen kann, ausgebildete Fachkräfte langfristig an den Betrieb zu binden. Vor welchen Herausforderungen insbesondere Kleinstbetriebe stehen, zeigt sich auch an deren besonderen Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze überhaupt besetzen zu können (vgl. Kapitel 7.2).

**Fazit:** Die Beschäftigung in Sachsen-Anhalt wächst auch aktuell weiter, ebenso nimmt der Bedarf der Betriebe an Fachkräften zu. Die eigene Ausbildung ist ein geeignetes Mittel, um den Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen selbst aktiv vorzubeugen. Dennoch hat sich an der Ausbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe in den letzten Jahren nur wenig geändert und sie bilden weiterhin seltener als westdeutsche Betriebe aus. Dies dürfte einerseits mit der ungünstigeren Betriebsgrößenstruktur, insbesondere der noch ausgeprägteren Kleinteiligkeit der sachsen-anhaltischen Betriebslandschaft zusammenhängen. Der Mehrzahl der Kleinstbetriebe fehlt es an den erforderlichen formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Zugleich gelingt es einem nennenswerten Teil der ausbildungsfähigen und ausbildungs-



bereiten Kleinstbetriebe nicht, angebotene Ausbildungsstellen mit geeigneten Bewerber/-innen zu besetzen. Bei grundsätzlich ähnlicher Tendenz zunehmender Besetzungsschwierigkeiten bleiben in Sachsen-Anhalt aber weiterhin anteilig wesentlich mehr Betriebe als in Westdeutschland erfolglos. Damit ist das Risiko künftiger Fachkräfteengpässe in Sachsen-Anhalt relativ hoch. Setzt sich der Trend der letzten Jahre weiter fort, werden die Schwierigkeiten der Betriebe eher noch zunehmen. Die in den letzten Jahren spürbar angestiegene Übernahme erfolgreich ausgebildeter Jugendlicher dürfte einen Weg vieler Betriebe darstellen, den benötigten Bedarf an (Nachwuchs-)Fachkräften zu decken. Die Potenziale werden jedoch unterschiedlich genutzt: In einigen Branchen werden aktuell nahezu alle Absolvent/-innen übernommen, in anderen ist es demgegenüber noch ein relativ geringer Anteil. Offenbar differieren die Bedingungen für eine Übernahme in der Wirtschaft – nicht nur von Branche zu Branche, auch von Betriebsgröße zu Betriebsgröße. Zwar haben aktuell anteilig genauso viele Kleinst- wie Großbetriebe ihre Ausbildungsabsolvent/-innen in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen, dies jedoch sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass kleinere Betriebe auch weiterhin grundsätzlich vor größeren Problemen stehen, ihre Nachwuchskräfte langfristig an den Betrieb zu binden.

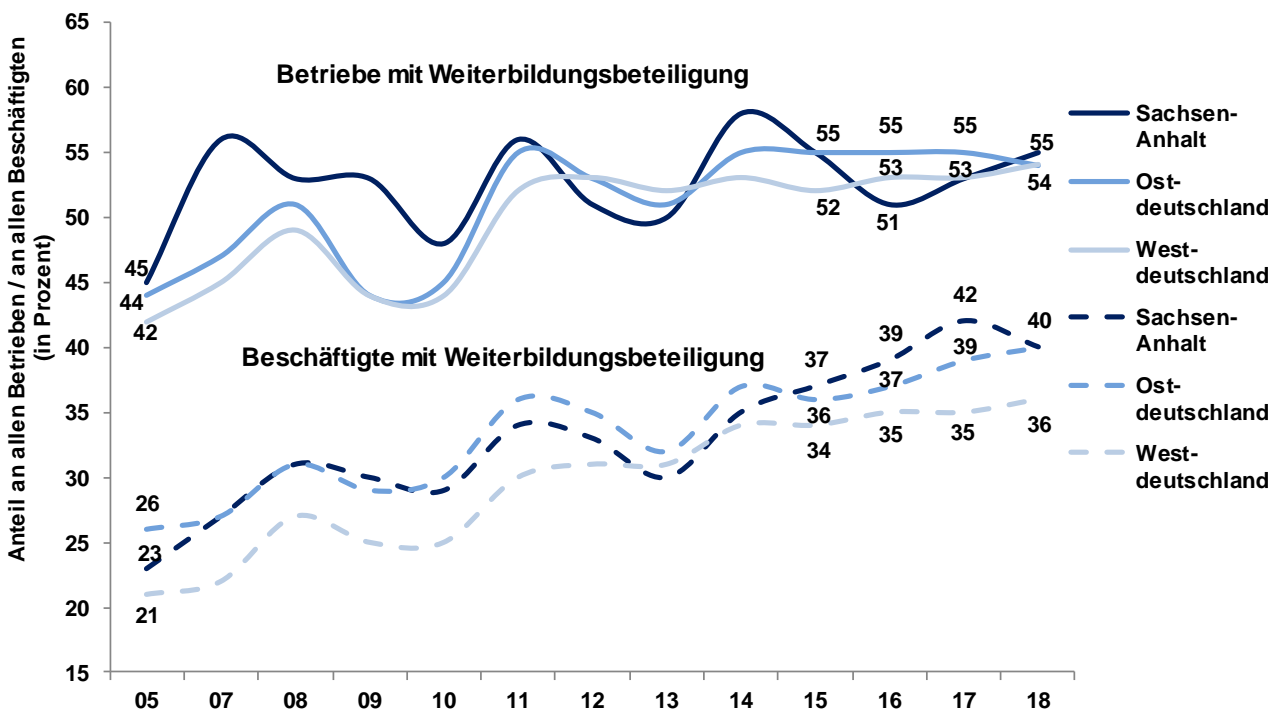
## 9 Betriebliche Weiterbildung

Betriebliche Fort- und Weiterbildung stellt neben der betrieblichen Ausbildung eine weitere Strategie dar, den steigenden Fachkräftebedarf zu decken. Im Gegensatz zur Erstausbildung, die in der Regel mehrere Jahre dauert, lässt sich mit Weiterbildung auf betriebliche Bedarfe vergleichsweise kurzfristig reagieren. Bei Weiterbildung wird auf interne Personalressourcen zurückgegriffen, was gegenüber externen Beschaffungsstrategien den Vorteil bietet, die Qualifikation der vorhandenen Belegschaft genau auf den betrieblichen Bedarf hin anzupassen und weiterzuentwickeln. Um einen Eindruck vom Weiterbildungsengagement der Betriebe zu gewinnen, wird nachfolgend betrachtet, in welchem Umfang die Betriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützen, sei es in finanzieller Form oder durch Freistellung von der Arbeit.

### WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTEN

Im ersten Halbjahr 2018 hat mehr als die Hälfte der sachsen-anhaltischen Betriebe ihren Beschäftigten durch Kostenübernahme oder Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht (Ost- wie Westdeutschland: jeweils 54 %). Damit hat sich die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe des Landes im Vergleich zum vorangegangenen Jahr erneut erhöht. Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten belief sich auf 40 %, was um 2 Prozentpunkte unterhalb des Vorjahreswertes lag (Ostdeutschland: 40 %; Westdeutschland: 36 %) (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Im nicht ausgewiesenen Jahr 2006 wurden keine Daten erhoben.

Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe wie auch der Beschäftigten erreicht Sachsen-Anhalt wiederholt Anteile, die über dem westdeutschen Durchschnitt liegen.

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird ein relativ weit gefasster Begriff von Weiterbildung verwendet. Als Weiterbildung wird nicht nur der Besuch von Kursen und ähnlichem verstanden, sondern beispielsweise auch die Teilnahme an Fachvorträgen. Der Blick auf die im aktuellen Untersuchungszeitraum genutzten Formen von Weiterbildung zeigt, dass die traditionelle Wissensvermittlung mittels externer Kurse und Lehrgänge nach wie vor an vorderster Stelle steht. Mehr als 80 % aller Betriebe, deren Mitarbeiter/-innen weitergebildet wurden, haben auf diese externen Angebote zurückgegriffen. Daneben waren auch interne Kurse sowie direktes Lernen am Arbeitsplatz, zum Beispiel in Form einer Unterweisung, von Bedeutung. Mit den zunehmenden Möglichkeiten moderner digitaler Technik scheint auch das sogenannte selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien immer bedeutsamer zu werden, denn aktuell gab jeder vierte Betrieb mit Weiterbildungsangeboten an, solche Mittel genutzt zu haben (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Formen der Weiterbildung in den Betrieben Sachsen-Anhalts 2018

Form der Weiterbildung	Anteil einzelner Formen von Weiterbildung
	%
A externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	83
B interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	53
C Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)	61
D Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u. ä.	52
E Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)	4
F selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien	25
G Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	6
H Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen	9
<b>Insgesamt</b>	<b>55</b>

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

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft haben die Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterschiedlich unterstützt. Besonders weit verbreitet waren Weiterbildungsaktivitäten 2018 im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht. Bezogen auf den Anteil der Betriebe mit Weiterbildung waren es hier rund neun von zehn bzw. ca. drei Viertel aller Betriebe. Auch im Verarbeitenden Gewerbe engagierten sich mit rund zwei Drittel ebenfalls überdurchschnittlich viele Betriebe. Die besonders ausgeprägten Weiterbildungsaktivitäten des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Bereichs Erziehung und Unterricht schlugen sich zugleich in überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsquoten der Beschäftigten nieder (53 bzw. 50 %) (vgl. Tabelle 30).

Wie bereits in den Vorjahren bilden die Übrigen Dienstleistungen – zu denen beispielsweise Hotels und Gaststätten sowie Friseur- und Kosmetiksalons zählen – weiterhin das Schlusslicht, denn lediglich 42 % der Betriebe und 26 % der Beschäftigten waren an Maßnahmen betrieblich unterstützter Fort- und Weiterbildung beteiligt. In keiner anderen Branche der sachsen-anhaltischen Wirtschaft war die Weiterbildungsquote niedriger. Dies ist keine Besonderheit Sachsen-Anhalts, sondern in Ostdeutschland in ähnlicher Weise zu beobachten.

Tabelle 30: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	65	38
Baugewerbe	46	34
Handel und Reparatur	43	35
Unternehmensnahe Dienstleistungen	53	32
Erziehung und Unterricht	90	50
Gesundheits- und Sozialwesen	74	53
Übrige Dienstleistungen	42	26
Öffentliche Verwaltung	55	35
<b>Insgesamt</b>	<b>55</b>	<b>40</b>

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

Das unterschiedliche Weiterbildungsengagement der einzelnen Branchen hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen. Ein wesentlicher Grund dürfte die branchenspezifische Bedeutung des Einsatzes qualifizierter Arbeitskräfte sein. 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 gekoppelt ist, dürfte das Interesse der Betriebe dagegen geringer sein. Darüber hinaus spielen auch gesetzliche Vorgaben eine Rolle. So sind bestimmte Berufsgruppen gesetzlich dazu verpflichtet, sich regelmäßig weiterzubilden.

Ob ein Betrieb seine Belegschaftsmitglieder qualifiziert, hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen. Je größer der Betrieb, desto häufiger unterstützt er die Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter/-innen. Hinsichtlich der Weiterbildungsquote der Beschäftigten gibt es demgegenüber wesentlich geringere Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößeklassen (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößeklassen in Sachsen-Anhalt 2018

Betriebsgrößeklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	45	33
10 bis 49 Beschäftigte	74	40
50 bis 249 Beschäftigte	97	48
ab 250 Beschäftigte	96	35
<b>Insgesamt</b>	<b>55</b>	<b>40</b>

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

Nachfolgend steht die Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen im Mittelpunkt. Hierbei geht es um Gemeinsamkeiten, aber auch um Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Arbeitskräften mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten.



## WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Die Ergebnisse der aktuellen – wie auch bereits vorangegangener – Befragungen zeigen, dass weibliche Beschäftigte in größerem Umfang von betrieblich unterstützter Fort- und Weiterbildung profitieren als Männer. Insgesamt waren 52 % der weitergebildeten Beschäftigten in Sachsen-Anhalt weiblich, entsprechend 48 % männlich. Von allen weiblichen Beschäftigten besuchten 43 % einen Weiterbildungskurs, wurden betriebsintern geschult, nahmen an Fachmessen teil oder bildeten sich anderweitig fort, von den männlichen Beschäftigten waren es 37 %. Auch in Ost- und Westdeutschland ist die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen höher als die von Männern: In Ostdeutschland belief sich die Weiterbildungsquote der Frauen auf 45 %, die Männer auf 35 %, in Westdeutschland lagen die entsprechenden Quoten bei 39 und 34 %.

In jenen Branchen der Wirtschaft, die sich durch besonders hohe Weiterbildungsquoten auszeichnen, profitieren sowohl Frauen als auch Männer überdurchschnittlich häufig von betrieblicher Fortbildung. Dies zeigt sich beispielsweise an den entsprechenden Weiterbildungsquoten im Gesundheits- und Sozialwesen, einer der weiterbildungsaktivsten Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Dort wurden 2018 44 % der Männer weitergebildet. Die Weiterbildungsquote der männlichen Beschäftigten dieses Bereichs lag damit um 7 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert für sachsen-anhaltische Männer (37 %). Die Weiterbildungsquote der Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen betrug sogar 56 % und war ebenfalls deutlich höher als der Durchschnittswert für sachsen-anhaltische Frauen (43 %). Zugleich sind die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern in eher wenig weiterbildungsaktiven Branchen, wie zum Beispiel in den Übrigen Dienstleistungen, gleichermaßen niedriger als im Landesdurchschnitt. Auffällig ist allerdings, dass die Weiterbildungsquoten von Frauen sowohl in den weiterbildungsstarken als auch in den weiterbildungsschwachen Branchen teils deutlich über jenen der Männer liegen. Hervorhebenswert sind vor allem die zwei Branchen Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Dort beträgt die Differenz zwischen den Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern 21 bzw. 12 Prozentpunkte und ist damit im Vergleich zum Durchschnitt Sachsens-Anhalts (6 Prozentpunkte) wesentlich höher. In einigen Branchen – wie den Unternehmensnahen Dienstleistungen oder der Öffentlichen Verwaltung – fallen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern demgegenüber relativ gering aus (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten insgesamt sowie von Frauen und Männern nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

Branche	Weiterbildungsquote			Frauenanteil an allen Weiterbildungsteilnehmenden
	Insgesamt	Frauen	Männer	
%				
Verarbeitendes Gewerbe	38	42	37	29
Baugewerbe	34	28	35	9
Handel und Reparatur	35	32	39	52
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	33	31	52
Erziehung und Unterricht	50	58	37	72
Gesundheits- und Sozialwesen	53	56	44	81
Übrige Dienstleistungen	26	32	16	80
Öffentliche Verwaltung	35	36	35	73
<b>Insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>52</b>

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

Bei einer betriebsgrößen-spezifischen Betrachtung ergibt sich folgender interessanter Befund: Mit Ausnahme der Großbetriebe sind in allen anderen Betriebsgrößenklassen anteilig mehr Frauen als Männer in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen. Dabei ist der Anteil der Frauen in Kleinstbetrieben am höchsten. In mittleren Betrieben ist der Abstand zwischen den Geschlechtern zu Gunsten der Frauen mit 12 Prozentpunkten besonders hoch (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

Betriebsgrößenklasse	Weiterbildungsquote			Frauenanteil an allen Weiterbildungsteilnehmenden
	Insgesamt	Frauen	Männer	
%				
1 bis 9 Beschäftigte	33	36	29	56
10 bis 49 Beschäftigte	40	46	35	51
50 bis 249 Beschäftigte	48	54	42	54
ab 250 Beschäftigte	35	32	38	47
<b>Insgesamt</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>37</b>	<b>52</b>

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

Die Daten der aktuellen Befragung lassen leider keine Rückschlüsse auf mögliche Ursachen für die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu, welche nicht nur allgemein, sondern vielfach auch auf der Ebene einzelner Branchen zu beobachten ist. Möglicherweise üben Frauen und Männer in den Betrieben unterschiedliche Tätigkeiten mit unterschiedlichen Weiterbildungserfordernissen aus.

## WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG VON BESCHÄFTIGTEN MIT EINFACHEN UND QUALIFIZIERTEN TÄTIGKEITEN

Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, fallen mit 54 bzw. 59 % fast doppelt so hoch aus als jener Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte (30 %). Die Befunde bestätigen damit die Erfahrungen der Vor-



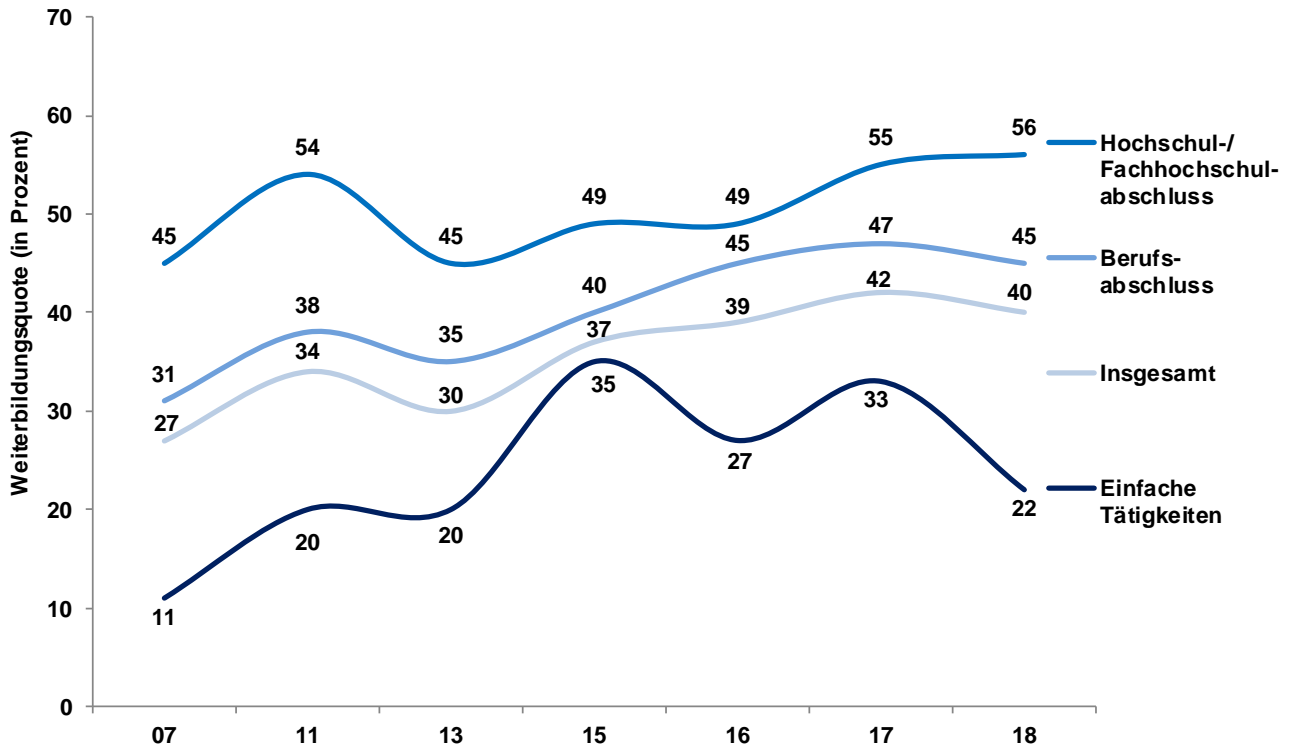
jahre, wonach Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung jener Beschäftigten investieren, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Bei einer Sicht auf die Verteilung der Teilnehmenden an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung nach den Tätigkeitsmerkmalen ergibt sich derzeit folgendes Bild: 74 % der Teilnehmenden verrichten derzeit Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern und 18 % verfügen über einen akademischen Abschluss. Lediglich 8 % der Teilnehmenden sind Un- und Angelernte. Letztere sind – gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten, der gegenwärtig bei 15 % liegt – somit weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Längerfristig betrachtet profitieren alle Tätigkeitsgruppen vom gewachsenen Weiterbildungsengagement der Betriebe. Das betrifft folglich auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, denn diese hat sich im Vergleich zum Jahr 2007 verdoppelt.<sup>30</sup> Dafür dürfte es verschiedene Erklärungsansätze geben: Im Zuge der gestiegenen Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs erkennen die Betriebe möglicherweise zunehmend die Potenziale der Arbeitskräfte mit vergleichsweise einfachen Tätigkeiten. Außerdem ist davon auszugehen, dass einfache Arbeit insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung ebenfalls anspruchsvoller geworden ist. Einfacharbeitsplätze von heute sind daher vielfach nicht mehr mit Einfacharbeitsplätzen von vor einigen Jahrzehnten zu vergleichen. Trotz einer tendenziell starken Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung von Un- und Angelernten bleibt diese aber deutlich geringer als jener, die qualifizierte bzw. hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben. 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 in den letzten Jahren zwar tendenziell verringert, sind aber nach wie vor beachtlich (vgl. Abbildung 41).

---

<sup>30</sup> Es ist zu beachten: Die Angaben im vorstehenden Abschnitt beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen, während der hier betrachtete Zeitvergleich die Angaben aller Betriebe beinhaltet.

Abbildung 41: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007, 2011, 2013 und 2015 bis 2018.

## WEITERBILDUNG UND FACHKRÄFTEBEDARF

2014 wurden die Betriebe danach gefragt, welche Strategien für die Sicherung ihres Fachkräftebedarfs bedeutsam sind. Um den Stellenwert der einzelnen Strategien zu ermitteln, wurde den Betrieben eine Liste mit insgesamt 12 verschiedenen Strategien, angefangen von der eigenen Ausbildung über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen bis hin zum Rückgriff auf Leiharbeitskräfte, vorgelegt.<sup>31</sup> Die damalige Befragung ergab, dass die Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt vor allem auf die vorhandenen Personalressourcen setzten, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. So wurde die betriebliche Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten – neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen – als eine der bedeutsamsten Strategien betrachtet. Insgesamt waren knapp zwei Drittel jener sachsen-anhaltischen Betriebe, die für die Zukunft von Schwierigkeiten bei der Bedarfsdeckung ausgingen, dieser Ansicht. Unter den Betrieben, die keine Bedarfsdeckungsprobleme erwarteten, vertraten sogar fast drei Viertel diesen Standpunkt.<sup>32</sup> Vor dem Hintergrund dieser früheren Befunde soll im Folgenden geprüft werden, ob Betriebe, die im aktuellen Untersuchungszeitraum Stellen für Fachkräfte besetzen wollten (und denen dies möglicherweise nicht gelang), mit größerer Wahrscheinlichkeit in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-

<sup>31</sup> Die Frage lautete: „Welche Bedeutung haben die folgenden Strategien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken?“ Die befragten Betriebe konnten angeben, ob die jeweilige Strategie eine hohe, eine geringe oder gar keine Bedeutung für sie hat.

<sup>32</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 19. Welle 2014. Berlin, Juli 2015, S. 52 ff.

innen investieren als Betriebe ohne Bedarf an Fachkräften.

Die Befragungsergebnisse belegen einen Zusammenhang zwischen Fachkräftebedarf und betrieblichem Weiterbildungsengagement. Im Durchschnitt engagierten sich 2018 55 % der sachsen-anhaltischen Betriebe in der Weiterbildung. Bei Betrieben mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2018 betrug die Weiterbildungsbeteiligung demgegenüber deutlich höhere 74 %. Dennoch ist zu betonen, dass im genannten Zeitraum etwa jeder vierte Betrieb mit Fachkräftebedarf auf die Weiterbildung seiner Mitarbeiter/-innen verzichtet hat. Die Weiterbildungsquote, also der Anteil der sich Qualifizierenden an allen Beschäftigten, belief sich in Betrieben mit Fachkräftebedarf auf 43 %. Die Weiterbildungsquote lag damit allerdings nur um 3 Prozentpunkte über dem Durchschnitt des Landes für alle Betriebe. Dies zeigt sich auch für ost- und westdeutsche Betriebe (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Weiterbildungsaktivitäten aller Betriebe und von Betrieben mit Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt im ersten Halbjahr 2018

Merkmale der Betriebe	Sachsen-Anhalt		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Alle Betriebe	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Alle Betriebe	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Alle Betriebe	Betriebe mit Fachkräftebedarf
	%					
Betriebe mit Weiterbildung	55	74	54	67	54	71
Weiterbildungsquote	40	43	40	43	36	39

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

**Fazit:** Das betriebliche Weiterbildungsengagement der sachsen-anhaltischen Betriebe bewegt sich aktuell weiterhin auf hohem Niveau. Mehr als die Hälfte der Betriebe investierte 2018 in die Qualifizierung ihrer Belegschaft. Dadurch konnten zwei Fünftel der Beschäftigten an einer betrieblichen Fort- oder Weiterbildung teilnehmen, vor allem in Form externer Kurse, von Lehrgängen oder Seminaren. Nach wie vor investieren die Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung ihrer bereits gut qualifizierten Mitarbeiter/-innen. In der Tendenz nimmt aber auch die Beteiligung un- und angelernter Arbeitskräfte spürbar zu. Im Zuge des anhaltenden Beschäftigungswachstums sowie tendenziell zunehmender Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften wie auch des Fachkräftenachwuchses profitieren somit inzwischen die Beschäftigten aller Tätigkeitsgruppen vom in den letzten Jahren deutlich gewachsenen Weiterbildungsengagement der Betriebe. Diese Entwicklung deutet darauf hin, dass die Betriebe das Potenzial der vorhandenen Belegschaft, also ihrer internen Ressourcen, wesentlich stärker als in früheren Jahren auszuschöpfen versuchen.

## 10 Tarifbindung, Löhne und Gehälter

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird wesentlich durch die Tarifautonomie und betriebliche Formen der Mitarbeiter/-innenvertretung getragen. Auf betrieblicher Ebene fungieren Betriebsräte bzw. im öffentlichen Dienst Personalräte als Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/-innenseite und in mitbestimmungsrechtlichen Angelegenheiten als Verhandlungspartner der Arbeitgeber. Auf der überbetrieblichen Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden über Flächentarifverträge und setzen betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen. Auf betrieblicher Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgeber/-innen über Firmentarifverträge. Die Möglichkeiten der Tarifparteien, Standards durchzusetzen, sind in hohem Maße vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad, aber – bezogen auf die Flächentarifverträge – auch von der klassischen tarifbindenden Mitgliedschaft (in Abgrenzung zur bloßen OT-Mitgliedschaft) der Betriebe in einem Arbeitgeberverband abhängig. Dazu ist die Bereitschaft von Arbeitgebern in den letzten Jahren jedoch erheblich gesunken. Diese Schwäche der Verbände schlägt sich in einer abnehmenden Tarifbindung nieder, wodurch die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifparteien erheblich eingeschränkt werden. Die Möglichkeiten der Sozialpartner/-innen, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen und damit auf die Qualität von Arbeit einzuwirken, werden durch die Stärke des Tarifvertragssystems determiniert.

Mit den jährlich erhobenen Daten des IAB-Betriebspanels lässt sich die Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten repräsentativ abbilden. Im Folgenden werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung vorgestellt.

### 10.1 TARIFBINDUNG

In Sachsen-Anhalt sind gegenwärtig 24 % der Betriebe tarifgebunden.<sup>33</sup> Gegenüber Ostdeutschland, wo nur noch 19 % der Betriebe einer Tarifbindung unterliegen, ist das ein um 5 Prozentpunkte höherer Anteil. In Westdeutschland bleibt die Tarifbindung weiterhin höher, sie erreichte 2019 29 % aller Betriebe. In Sachsen-Anhalt ist der Anteil der Betriebe mit einem Tarifvertrag an allen Betrieben gegenüber dem Vorjahr wieder um 1 Prozentpunkt gestiegen, in Ostdeutschland ist er ebenfalls um 1 Prozentpunkt gestiegen. In Westdeutschland hat es keine weiteren Veränderungen gegeben. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass sich die Tarifbindung sowohl der sachsen-anhaltischen als auch der ost- wie westdeutschen Betriebe auf einem relativ niedrigen Niveau bewegt.

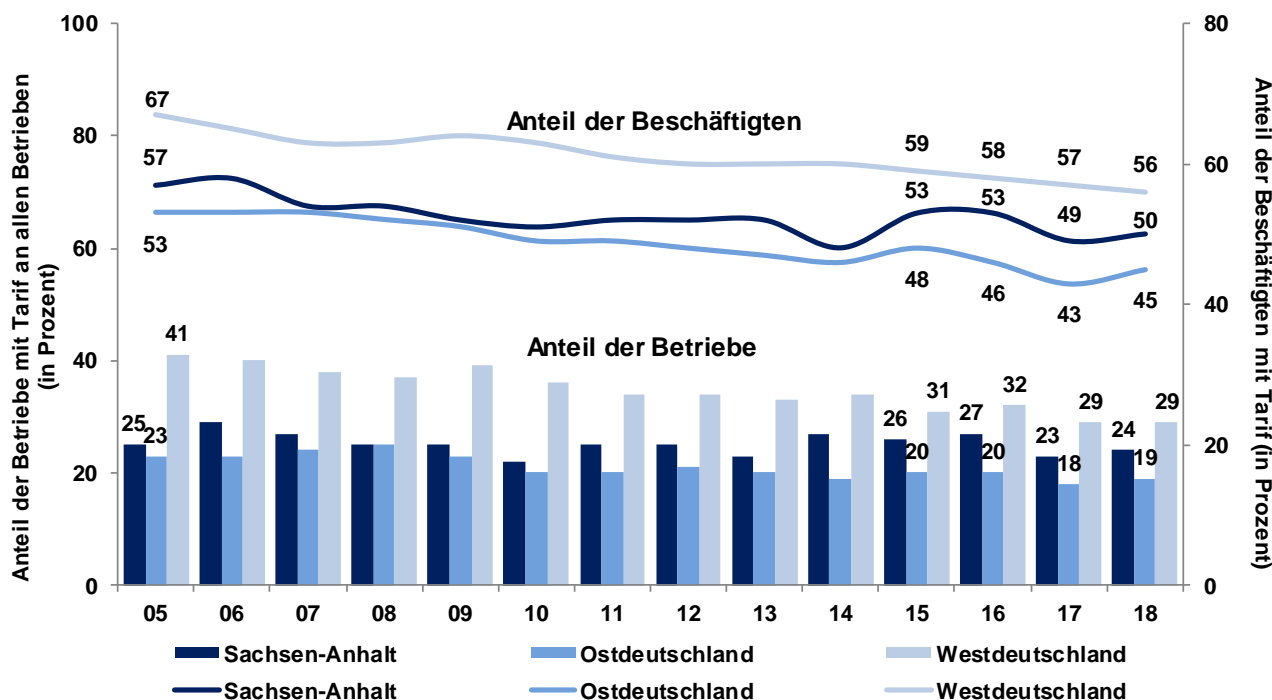
In den tarifgebundenen Betrieben Sachsen-Anhalts ist damit genau die Hälfte aller Beschäftigten tariflich gebunden. In Ostdeutschland sind es 45 %, in Westdeutschland 56 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung der Beschäftigten zumindest in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland wieder leicht angestiegen, in Westdeutschland war sie um 1 Prozentpunkt rückläufig. Trotz der aktuell positiven Tendenz bei der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten, liegt diese aber

---

<sup>33</sup> Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf Selbstauskünften der befragten Betriebe. Die entsprechende Frage lautete: „Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?“

weit unter den Anteilswerten früherer Jahre. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine Besonderheit eines Bundeslandes, sondern bundesweit zu beobachten. Trotzdem bleibt die Tarifbindung in Westdeutschland höher als in Sachsen-Anhalt und in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist zu berücksichtigen, dass es sich um prozentuale Anteile handelt, die sich auf die Zahl aller Betriebe beziehen. In Sachsen-Anhalt ist die Zahl der Betriebe mit mindestens einer/m sv-pflichtig Beschäftigten zwischen 2005 und 2018 von rund 62 Tsd. auf rund 56 Tsd. gesunken. Dies bedeutet eine Verringerung des Betriebsbestandes um ca. 6 Tsd. Betriebe bzw. um rund 8 %. Die Tarifbindung der Betriebe ist im Beobachtungszeitraum – von jährlichen Schwankungen abgesehen – lediglich um 1 Prozentpunkt gesunken, also fast auf dem damaligen Niveau verblieben. Unter Berücksichtigung der sich aus einer Hochrechnung von Befragungsdaten ergebenden statistischen Unsicherheiten, zeigen die Berechnungen, dass die absolute Zahl tarifgebundener Betriebe in Sachsen-Anhalt ebenfalls rückläufig ist. Die Verringerung der Zahl tarifgebundener Betriebe beträgt rein rechnerisch ca. 9 %, was absolut rund 1,4 Tsd. Betrieben entspricht.

Wie in den Vorjahren zeigt sich auch für das Jahr 2018: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger ist er tarifgebunden (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	18	20
10 bis 49 Beschäftigte	35	35
50 bis 249 Beschäftigte	59	61
ab 250 Beschäftigte	71	77
<b>Insgesamt</b>	<b>24</b>	<b>50</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Bei der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Das Spektrum reicht von 10 bis 86 % bei den Betrieben und 19 bis 98 % bei den Beschäftigten (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	15	26
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	37	79
Verarbeitendes Gewerbe	15	41
Baugewerbe	56	69
Handel und Reparatur	12	31
Verkehr, Information, Kommunikation*	10	23
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	20	77
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	54
Erziehung und Unterricht	79	77
Gesundheits- und Sozialwesen	19	50
Übrige Dienstleistungen	16	19
Organisationen ohne Erwerbszweck*	48	47
Öffentliche Verwaltung	86	98
<b>Insgesamt</b>	<b>24</b>	<b>50</b>

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

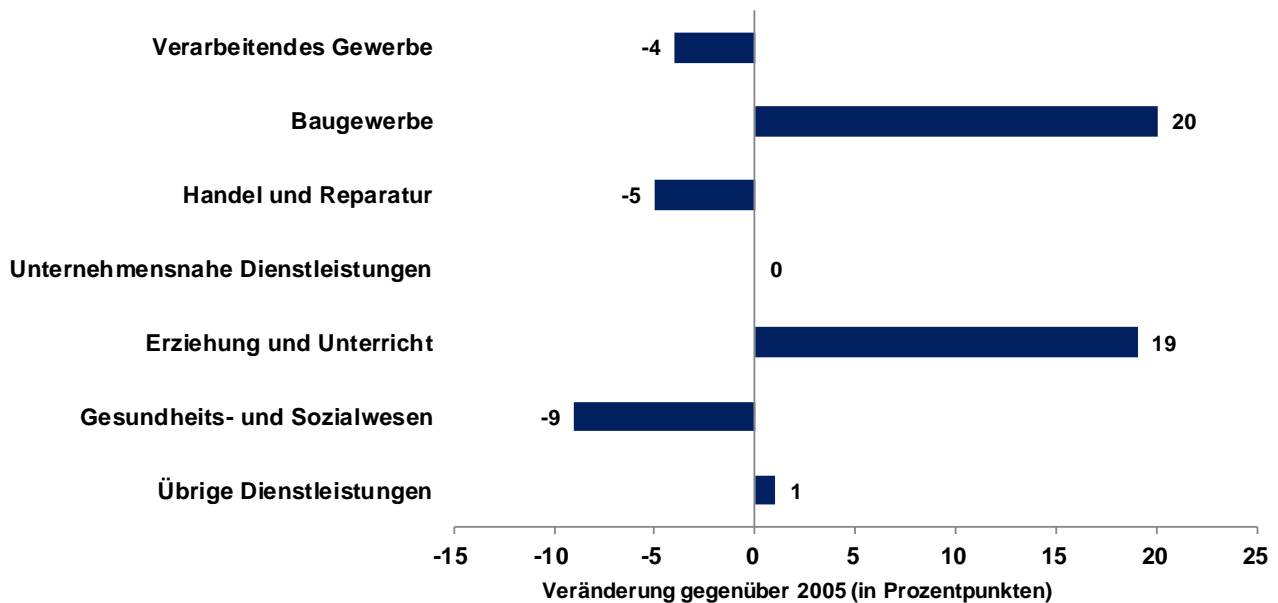
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Der allgemeine Trend abnehmender Tarifbindung, der sich in Sachsen-Anhalt auf der Landesebene jedoch vorrangig auf der Beschäftigtenebene zeigt, greift in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich: Bei Betrachtung der Betriebsebene wird eine leichte Reduzierung der Tarifbindung in den Branchen des Dienstleistungssektors deutlich (seit 2005 um -2 Prozentpunkte). Allerdings verlief die Entwicklung in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich. Im Produzierenden Bereich sind heute mehr Betriebe als noch 2005 tarifgebunden (seit 2005: +11 Prozentpunkte). Dies ist vor allem der Entwicklung im Baugewerbe geschuldet (seit 2005: +20 Prozentpunkte) (vgl. Abbildung 43). Auch in Bezug auf den Anteil der Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben tätig sind, zeigen sich von Branche zu Branche beachtliche Unterschiede. Insgesamt hat sich der Anteil in Sachsen-Anhalt um 7 Prozentpunkte reduziert, im Produzierendes Gewerbe gab es einen Zuwachs um 2 Prozentpunkte, was ebenfalls ausschließlich der Entwicklung im Baugewerbe geschuldet war (seit 2005: +15 Prozentpunkte). In den Dienstleistungsbereichen insgesamt hat es



einen Rückgang um 9 Prozentpunkte gegeben.

Abbildung 43: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 und 2018.

Die langfristig sinkende Tarifbindung hat vielfältige Ursachen. Eine wesentliche Ursache ist die Schwäche der Tarifparteien, denen es offensichtlich immer weniger gut gelingt, Mitglieder in den Verbänden zu halten. In Folge der Verbandsaustritte sinkt auch die Tarifbindung, da zahlreiche, zuvor tarifgebundene Betriebe, aus der Tarifbindung ausscheiden. Eine weitere Ursache könnte mit der Betriebsbiografie zusammenhängen. Weiter vorn wurde herausgearbeitet, dass der Anteil der vor 1990 gegründeten Betriebe in Sachsen-Anhalt wesentlich geringer ist als in Westdeutschland (vgl. Kapitel 3), das Alter eines Betriebes dürfte aber auch für die Bindung an einen Tarifvertrag Relevanz haben.<sup>34</sup> Hinzukommt, dass eine Längsschnittanalyse der Tarifbiografien für den Zeitraum 2010 bis 2017 sowohl für Sachsen-Anhalt als auch für Ost- und Westdeutschland ergeben hat, dass Betriebe aus der Tarifbindung sowohl aus-, aber auch eintreten. Die Relation zwischen Aus- und Eintrittten entscheidet ebenfalls maßgeblich über die Entwicklung der Tarifbindung.

## ORIENTIERUNGSFUNKTION VON TARIFVERTRÄGEN

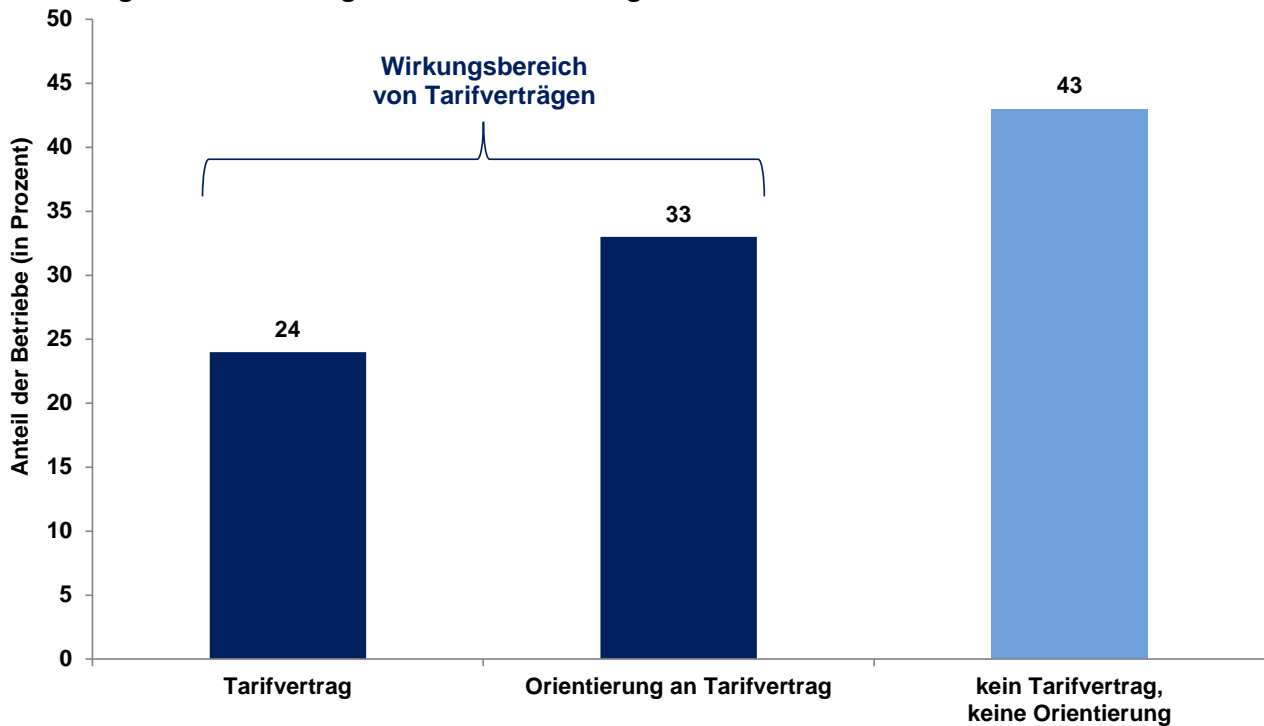
In der Mehrzahl der sachsen-anhaltischen Betriebe – aktuell sind das rund drei Viertel – unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern keinen tariflichen Regelungen. Mehr als zwei Fünftel der nicht tarifgebundenen Betriebe (43 %) gaben jedoch an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Ostdeutschland: 34 %; Westdeutschland: 42 %).<sup>35</sup> Dies sind insgesamt rund ein Drittel aller Betriebe in Sachsen-Anhalt (Ostdeutschland:

<sup>34</sup> Vgl. Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008.

<sup>35</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Falls für diesen Betrieb kein Tarifvertrag gilt: a) Orientieren Sie sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag? b) Wenn ja: Zahlen Sie im Durchschnitt vergleichbare, höhere, niedrigere Löhne und Gehälter?

28 %; Westdeutschland: 30 %). Bei einer Addition von formal tarifgebundenen Betrieben und nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betrieben, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen in Sachsen-Anhalt aktuell auf insgesamt ca. 57 % aller Betriebe (Ostdeutschland: 47 %; Westdeutschland: 59 %) (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Tarifbindung und Tariforientierung in Sachsen-Anhalt 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Wie oben dargestellt, unterliegen vor allem Kleinstbetriebe keinen tarifvertraglichen Bindungen. Rund 82 % der Betriebe dieser Größenklasse sind in Sachsen-Anhalt nicht tarifgebunden. Von diesen nicht tarifgebundenen Kleinstbetrieben gab ein Drittel an, sich an Tarifverträgen zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe dieser Größenklasse entspricht dies einem Anteil von 51 %. In diesen Betrieben sind 34 % aller in sachsen-anhaltischen Kleinstbetrieben tätigen Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. Mit der Größe steigt der Anteil von Betrieben, die zwar nicht tarifgebunden sind, sich aber an Tariflöhnen orientieren (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tariforientierung		Beschäftigte mit Tariforientierung	
	Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Beschäftigten
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	41	34	42	34
10 bis 49 Beschäftigte	49	32	49	32
50 bis 249 Beschäftigte	61	24	63	24
ab 250 Beschäftigte	68	16	72	16
<b>Insgesamt</b>	<b>43</b>	<b>33</b>	<b>53</b>	<b>26</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Nachfolgende Tabelle 38 zeigt den Einfluss der Branche auf die Orientierung nicht tarifgebundener Betriebe an geltenden Tarifverträgen.

Tabelle 38: Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tariforientierung		Beschäftigte mit Tariforientierung	
	Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Beschäftigten
	%		%	
Land- und Forstwirtschaft*	32	27	36	26
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	71	45	47	10
Verarbeitendes Gewerbe	39	33	52	31
Baugewerbe	65	28	67	21
Handel und Reparatur	41	36	47	32
Verkehr, Information, Kommunikat.*	39	35	48	37
Finanz- und Versicherungsdienstl.*	57	46	59	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	42	34	51	24
Erziehung und Unterricht	59	12	65	15
Gesundheits- und Sozialwesen	44	35	62	31
Übrige Dienstleistungen	36	30	51	41
Organisationen ohne Erwerbszweck*	35	18	70	37
Öffentliche Verwaltung	100	14	100	2
<b>Insgesamt</b>	<b>43</b>	<b>33</b>	<b>53</b>	<b>26</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. In der Öffentlichen Verwaltung besteht eine nahezu vollständige Tarifbindung. Demzufolge gibt es keine auswertbaren Fälle von Betrieben bzw. Einrichtungen ohne Tarifbindung.

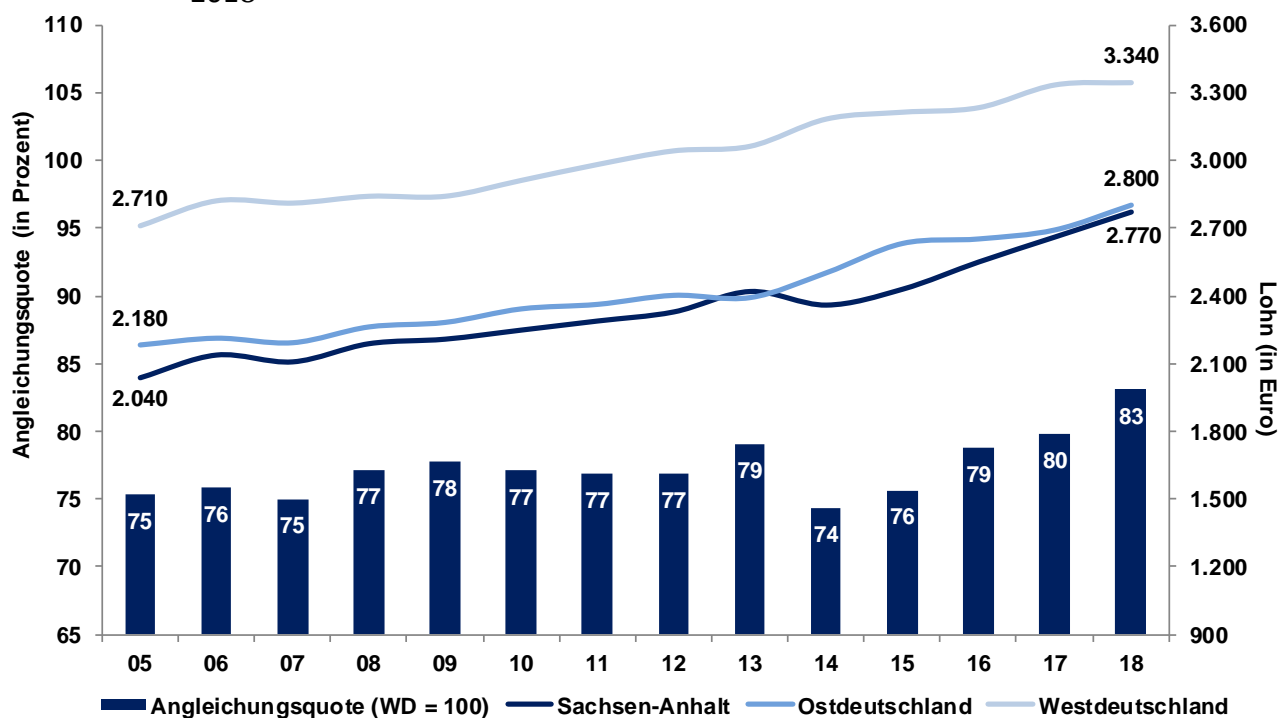
Es lässt sich festhalten: Deutlich mehr als die Hälfte aller sachsen-anhaltischen Betriebe zahlt nach Tarifvertrag oder orientiert sich an einem solchen. In diesen Betrieben sind zusammen rund 76 % aller Beschäftigten des Landes tätig (Ostdeutschland: 69 %; Westdeutschland: 79 %). Flächen-tarifverträge sind somit als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern auch in nicht

tarifgebundenen Betrieben von Bedeutung.

## 10.2 LÖHNE UND GEHÄLTER

Im Jahr 2018 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst<sup>36</sup> der (Vollzeit-)Beschäftigten in Sachsen-Anhalt über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg und unabhängig von der vereinbarten Wochenarbeitszeit rund 2.770 Euro.<sup>37</sup> Der Verdienst einer/s Vollzeitbeschäftigten im Bundesland Sachsen-Anhalt liegt damit bei 83 % des Lohns von Beschäftigten auf einer Vollzeitstelle in Westdeutschland. Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung hat sich die Lohnlücke zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland jedoch wieder etwas verringert (vgl. Abbildung 45). In Ostdeutschland lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst bei 2.800 Euro, was 84 % des westdeutschen Nominallohns entsprach.

Abbildung 45: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie Angleichungsquote für Sachsen-Anhalt 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

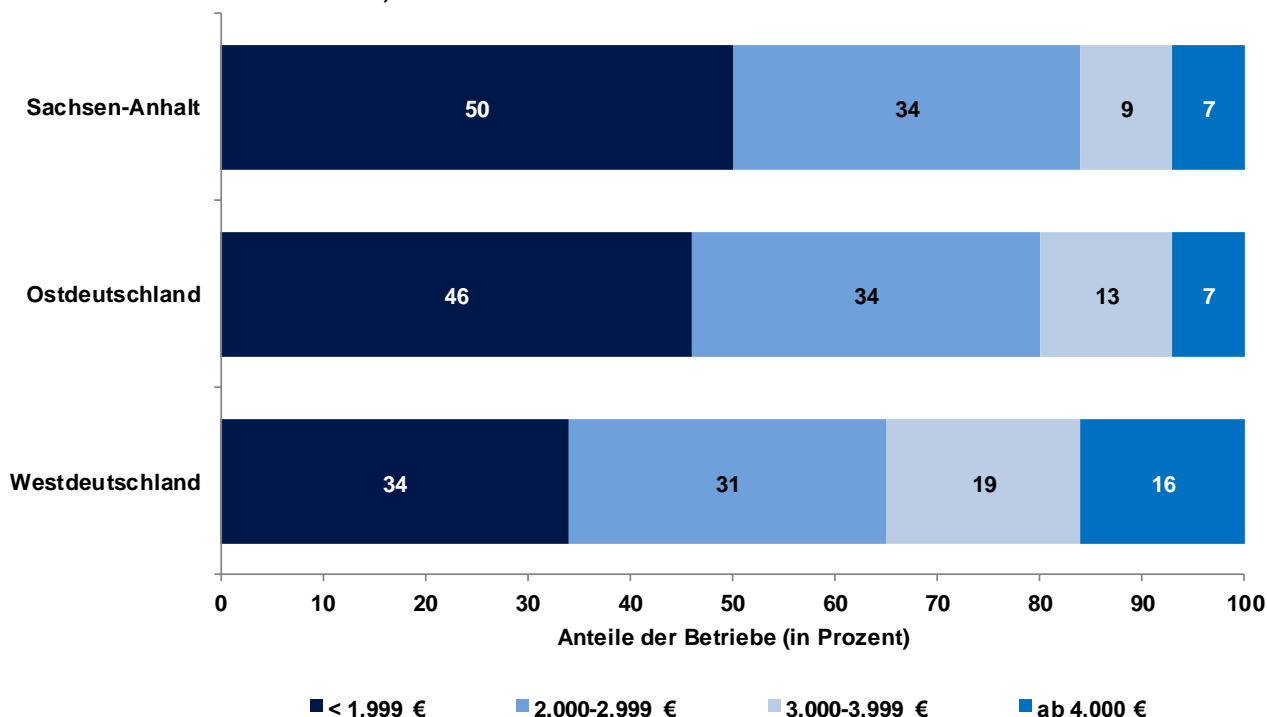
Die bestehenden Verdienstunterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland werden vor allem auch dann deutlich, wenn die gruppierten Durchschnittslöhne miteinander verglichen

<sup>36</sup> Bruttolohn für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteil und ohne Urlaubsgeld (Basis: abhängig Beschäftigte).

<sup>37</sup> In die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes gehen sowohl die Verdienste von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten ein. Da Beschäftigte auf Teilzeitstellen in der Regel geringere Verdienste erzielen als ihre Kolleg/-innen auf Vollzeitstellen führt dies je nach Höhe des Anteils von Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl zu einer gewissen Verzerrung bei Vergleichen von ermittelten Durchschnittslöhnen. Um diese verzerrenden Effekte auszuschließen, werden sogenannte Vollzeitäquivalente (VZÄ) berechnet. Hierbei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von z. B. 20 Stunden wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet.

werden. In exakt der Hälfte der sachsen-anhaltischen Betriebe beträgt der durchschnittliche Monatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten rein rechnerisch weniger als 2 Tsd. Euro. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil mit 34 % deutlich kleiner. Demgegenüber zahlen 16 % der westdeutschen Betriebe einen Durchschnittslohn von mindestens 4 Tsd. Euro pro Monat und damit anteilig mehr als doppelt so viele Betriebe wie in Sachsen-Anhalt (7 %) (vgl. Abbildung 46).

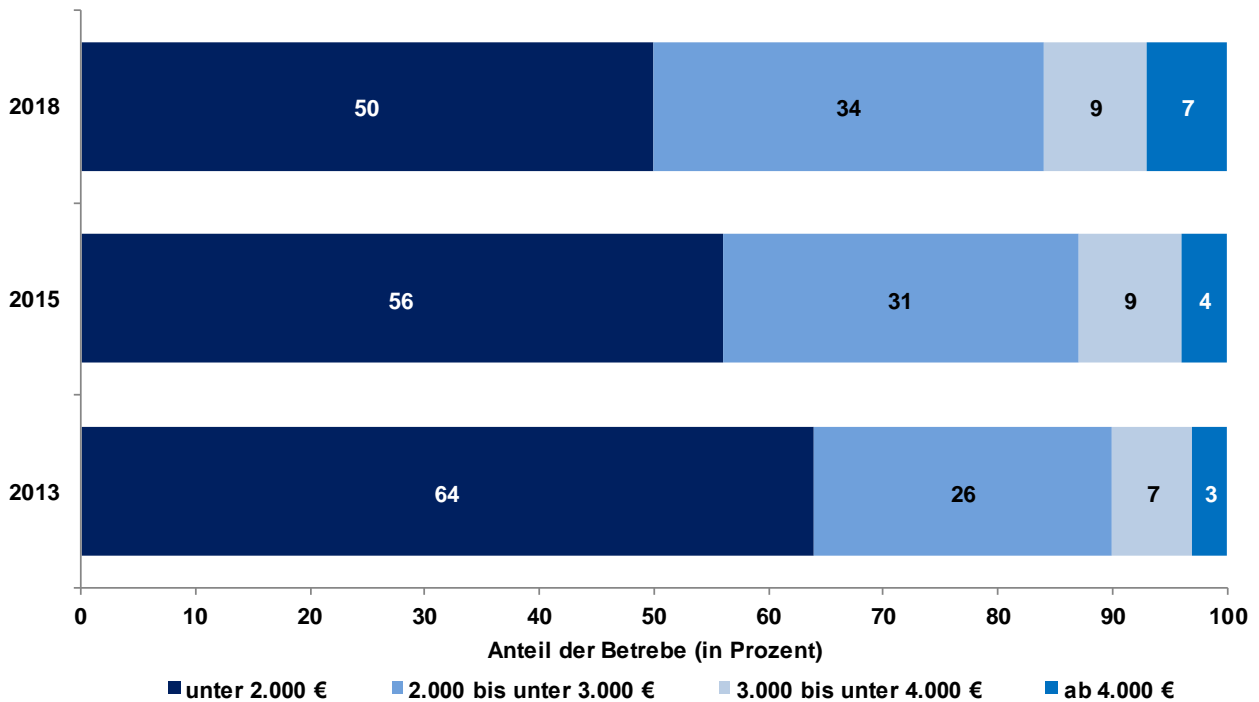
Abbildung 46: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Mit der kontinuierlichen Steigerung der Löhne und Gehälter in den letzten Jahren haben sich in Sachsen-Anhalt die Relationen zwischen den einzelnen Lohngruppen verändert. Damit geht einerseits eine Verringerung des Anteils jener Betriebe einher, deren durchschnittlicher Monatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten weniger als 2 Tsd. Euro beträgt. Belief sich dieser Anteil 2013 noch auf fast zwei Drittel, so liegt er heute bei der Hälfte. Andererseits erhöht sich der Anteil der Betriebe, in denen Beschäftigte mit höheren Löhnen und Gehältern vergütet werden (vgl. Abbildung 47).

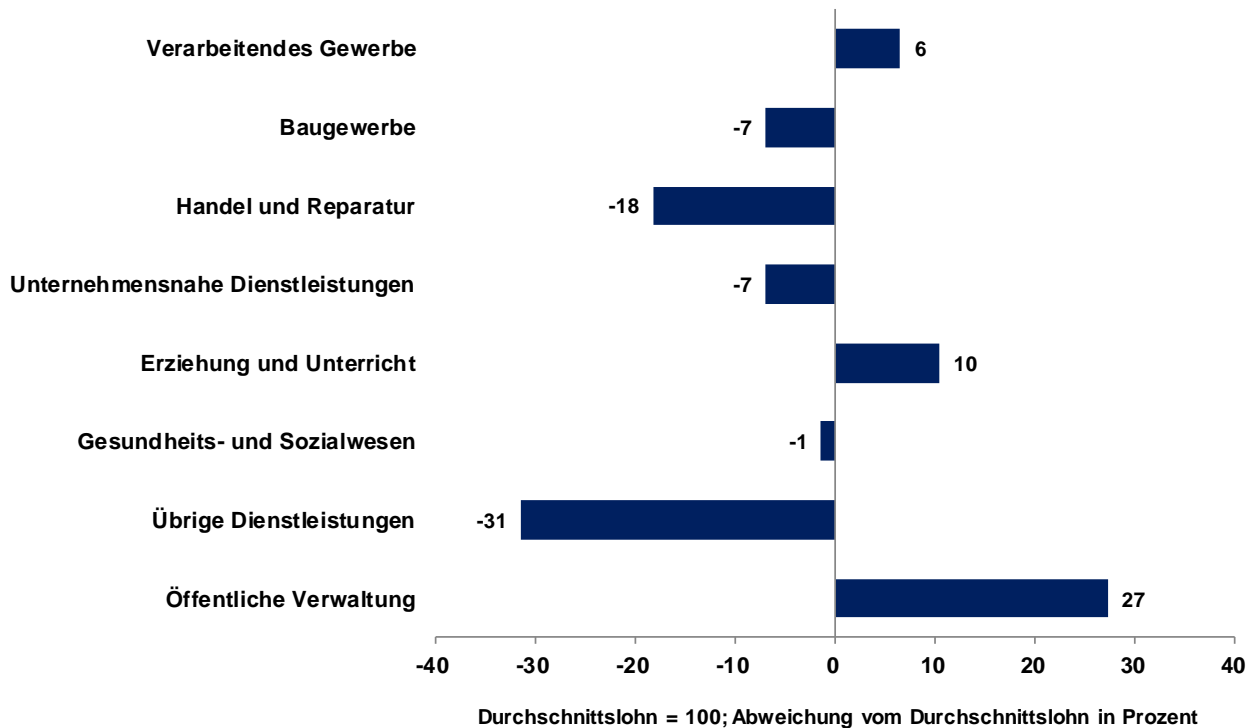
Abbildung 47: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt, 2013, 2015 und 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Wie oben dargestellt, verdienen (Vollzeit-)Beschäftigte in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft nominal rund 17 % weniger pro Monat als Arbeitnehmer/-innen in Westdeutschland. Bei allen Unterschieden ist jedoch zu beobachten, dass in Sachsen-Anhalt wie auch in Westdeutschland eine erhebliche Spreizung bei den Bruttodurchschnittslöhnen zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft besteht. In einigen Branchen werden Löhne erzielt, die weit über dem Durchschnittslohn des Landes liegen. Gleichzeitig gibt es Branchen, in denen die gezahlten Löhne weit unter dem sachsen-anhaltischen Durchschnittsverdienst liegen (vgl. Abbildung 48).

Abbildung 48: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

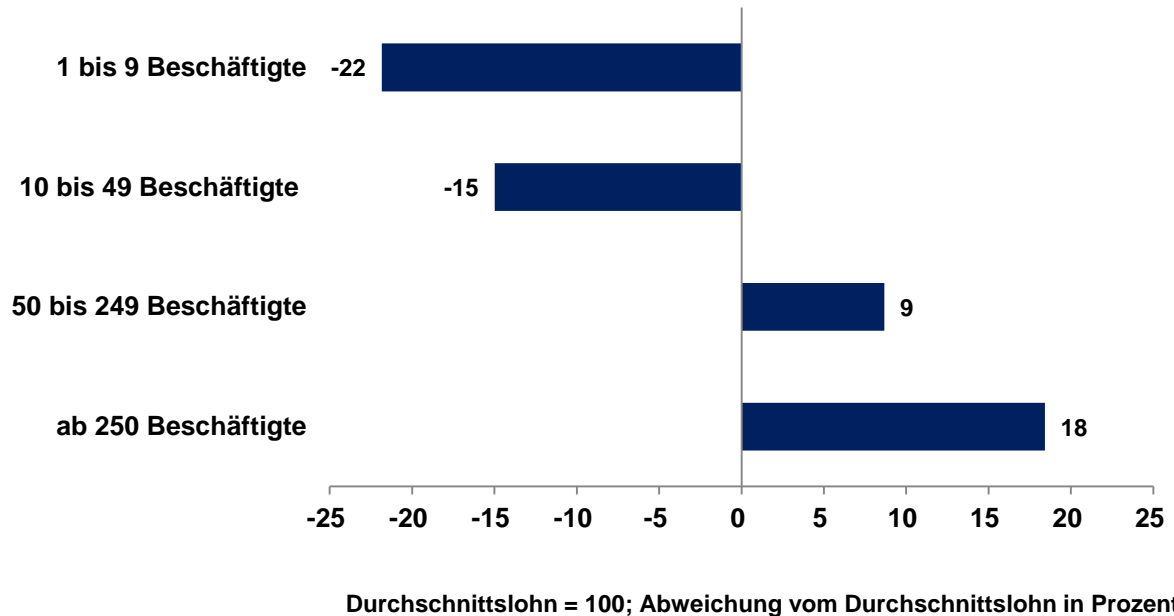


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Verdienste im Juni 2018 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Diese Lohnspreizung zwischen den Branchen hat zugleich Effekte auf die potenziellen Verdienstmöglichkeiten von Frauen und Männern. Im Produzierenden Gewerbe, das die Branchen Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, das Verarbeitende und das Baugewerbe vereint, werden überdurchschnittlich hohe Einkommen erzielt (7 % über dem Landesdurchschnitt). In diesen Bereichen arbeiten überwiegend Männer. In den Dienstleistungsbereichen, in denen mehrheitlich Frauen tätig sind, liegt das monatliche Einkommen hingegen um 7 % unter dem Durchschnitt des Landes (siehe hierzu ausführlich Kapitel 4).

Größere Betriebe zahlen ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe. Die Verdienste von Arbeitnehmer/-innen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten liegen damit um rund 22 % unter dem Durchschnittsverdienst des Landes. In Großbetrieben liegen die Löhne dagegen um ca. 18 % über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018



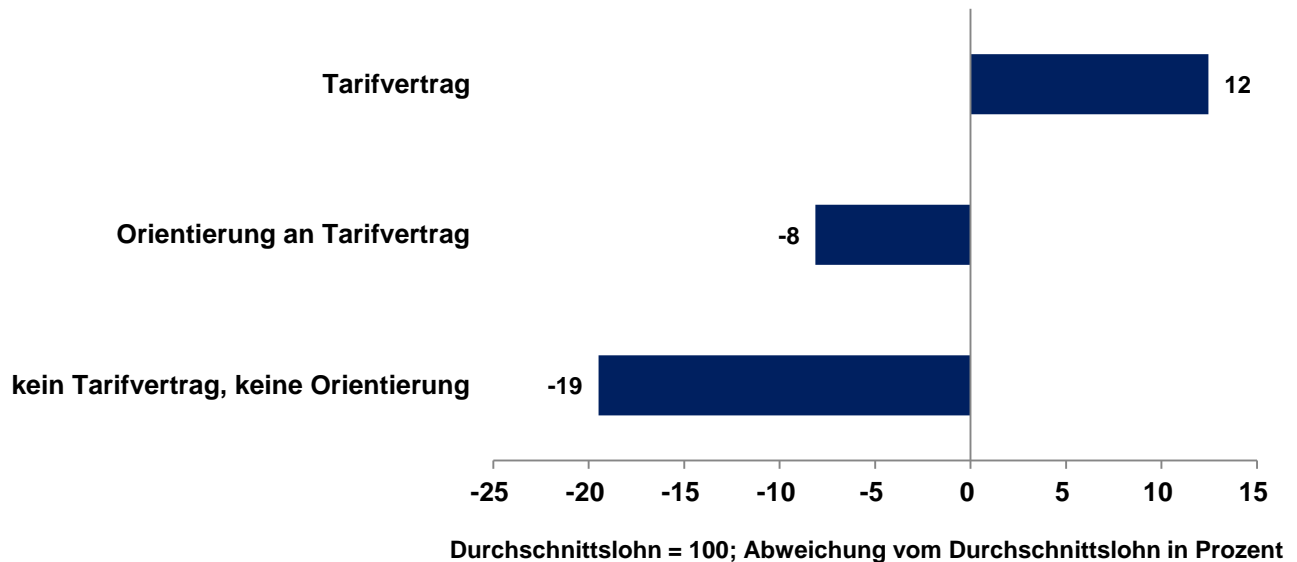
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

## LÖHNE / GEHÄLTER UND TARIFBINDUNG

Die Höhe der Löhne wird neben den genannten Merkmalen auch von der Tarifgebundenheit der Betriebe beeinflusst. Die monatlichen Durchschnittsverdienste von (Vollzeit-)Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegen um rund 12 % über dem Durchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt. In nicht tarifgebundenen Betrieben liegen diese dagegen um ca. 14 % darunter, wobei die Lohn-differenz zwischen Betrieben, die sich an Tariflöhnen orientieren (8 % unter dem Durchschnittslohn) und jenen, die das nicht tun (19 % unter dem Durchschnittslohn), erheblich variiert (vgl. Abbildung 50). Der ermittelte Lohnunterschied zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürfte allerdings nicht unwesentlich auch mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie oben bereits dargestellt, sind tarifgebundene Betriebe in der Regel deutlich größer als nicht tarifgebundene. Größere Betriebe wiederum zahlen ihren Beschäftigten höhere Löhne als kleinere Betriebe.



Abbildung 50: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Sachsen-Anhalt 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018.

**Fazit:** Der seit langem zu beobachtende stetige Rückgang der Tarifbindung hat sich zuletzt nicht fortgesetzt. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Tarifbindung sowohl auf Ebene der Betriebe als auch der Beschäftigten wieder leicht erhöht. Im Unterschied zu Ostdeutschland liegt die Tarifbindung der sachsen-anhaltischen Betriebe weiterhin etwas höher, aber es bleiben anteilig weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als im Westen Deutschlands. Die geringere Tarifbindung schränkt die Möglichkeiten der verantwortlichen Sozialpartner erheblich ein, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards in der Wirtschaft durchzusetzen. Dass die Durchschnittslöhne der sachsen-anhaltischen Arbeitnehmer/-innen immer noch deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt liegen, könnte – neben weiteren Faktoren (z. B. Betriebsgrößenstruktur, niedrigere Produktivität) – auch mit der geringeren Tarifbindung zusammenhängen.

## 11 Mobiles Arbeiten

Kommunikation und Datentransfer werden durch moderne digitale Endgeräte wie Laptops, Tablets oder Smartphones und die Verfügbarkeit einer schnellen Internetanbindung orts- und zeitunabhängig möglich. Das eröffnet nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume für flexibles Arbeiten, von denen beide profitieren können. Die Möglichkeiten, unabhängig von festen Arbeitszeiten und -plätzen tätig zu sein, werden mit dem Begriff mobilen Arbeitens umschrieben. Bislang gibt es dafür keine vom Gesetzgeber vorgegebene Definition. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe gefragt, ob sie ihren Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, mittels digitaler Endgeräte von unterwegs (allerdings nicht im Außen- oder Bereitschaftsdienst) oder von zu Hause aus, zu arbeiten. Damit werden Informationen zum Umfang und zu den Formen mobilen Arbeitens in den Betrieben zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig wurden die Betriebe gebeten, Gründe für die Einführung mobilen Arbeitens zu nennen und Angaben dazu zu machen, ob sie Schutzmaßnahmen für ihre Beschäftigten eingeführt haben.

### BETRIEBLICHE VERBREITUNG MOBILEN ARBEITENS

2018 bestand in 20 % aller Betriebe der sachsen-anhaltischen Wirtschaft die Möglichkeit, im oben definierten Sinne mobil zu arbeiten.<sup>38</sup> Das ist ein geringerer Anteil als in Ost- und Westdeutschland, denn dort konnte in 25 bzw. 27 % aller Betriebe mobil gearbeitet werden. In diesen Betrieben sind derzeit 37 % der Beschäftigten des Landes tätig. Aufgrund der höheren betrieblichen Reichweite mobiler Arbeit können in Ost- und Westdeutschland anteilig auch mehr Beschäftigte davon profitieren (Ostdeutschland: 42 % der Beschäftigten; Westdeutschland: 48 %). Dieser vergleichsweise hohe Anteil erklärt sich aus der Größe dieser Betriebe: Im Durchschnitt sind in ihnen 31 Personen tätig, während es im Mittel der sachsen-anhaltischen Wirtschaft 16 sind. Diese Relationen gelten auch für Ost- und Westdeutschland. Die unmittelbare Beschäftigtenreichweite<sup>39</sup>, das heißt der Anteil der Mitarbeiter/-innen, dem in diesen Betrieben die Möglichkeit, derart flexibel zu arbeiten, tatsächlich offensteht, belief sich 2018 in den Betrieben Sachsens-Anhalts allerdings lediglich auf 8 % (Ostdeutschland: 12 %; Westdeutschland: 11 %) (vgl. Abbildung 51).<sup>40</sup>

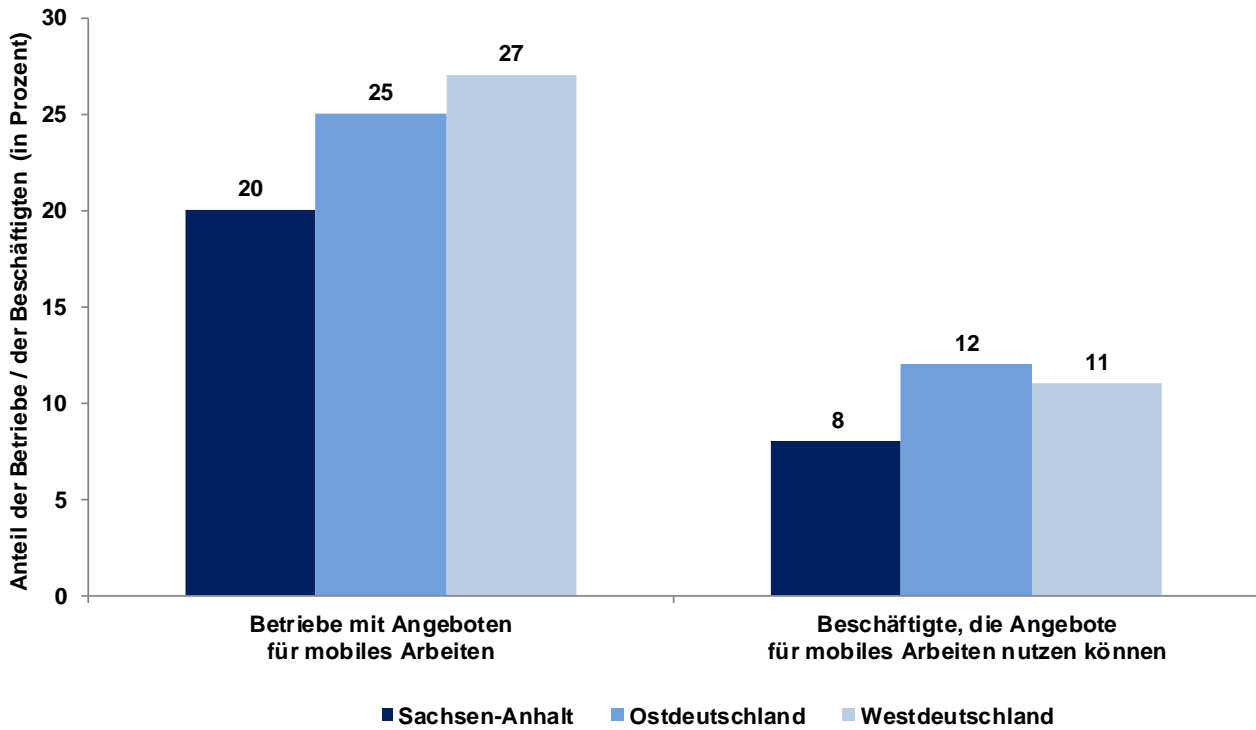
---

<sup>38</sup> Die entsprechende Frage lautete: Bietet Ihr Betrieb / Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte mobil, d. h. von unterwegs oder von zu Hause aus, zu arbeiten? Damit ist nicht gemeint, wenn Mitarbeiter/-innen im Außen- oder Bereitschaftsdienst arbeiten.

<sup>39</sup> Hier geht es um den Anteil der Mitarbeiter/-innen, die von der Möglichkeit mobilen Arbeitens grundsätzlich Gebrauch machen können. Die verfügbaren Angaben sagen allerdings nichts darüber aus, ob sie das tun und wie häufig sie diese flexible Form des Arbeitens pro Woche oder pro Monat praktizieren und welchen Anteil das am geleisteten Arbeitsvolumen hat.

<sup>40</sup> Ergebnisse anderer Untersuchungen weisen für die Beschäftigtenreichweite von den Befunden des IAB-Betriebspanels abweichende Angaben aus. Das erklärt sich u. a. aus unterschiedlichen Grund- bzw. Teilgesamtheiten der untersuchten Zielgruppen. Vgl. beispielsweise Statistisches Bundesamt: Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen. Erschienen am 08. Dezember 2017, o. O.

Abbildung 51: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Von allen sachsen-anhaltischen Betrieben, deren Beschäftigte mobil tätig sein können, lassen derzeit 70 % ihren Beschäftigten die Wahl, sowohl von zu Hause als auch von unterwegs aus zu arbeiten. 23 % der Betriebe gestatten ausschließlich das Arbeiten von zu Hause, die restlichen Betriebe (7 %) ausschließlich von unterwegs aus zu. In Ost- und Westdeutschland sind die Relationen zwar grundsätzlich ähnlich, aber der Anteil der Betriebe, in denen die Beschäftigten sowohl von zu Hause als auch von unterwegs aus arbeiten können, ist dort wesentlich geringer (57 bzw. 55 %).

Mobiles Arbeiten ist an Rahmenbedingungen wie beispielsweise an bestimmte Tätigkeitsmerkmale gebunden. Daher können einige, aber nicht alle Arbeiten von zu Hause oder von unterwegs aus verrichtet werden. Ein wichtiges Merkmal ist die Arbeitsplatzausstattung. Anschauliche Beispiele dafür sind die Herstellung von Gütern mit Maschinen und Anlagen oder personenbezogene Dienstleistungen, die direktes Arbeiten am Menschen vor Ort erfordern – wie bspw. die von Pflege- oder Reinigungskräften. Kaufmännische oder ein Teil wissenschaftlicher Tätigkeiten gelten demgegenüber als gut flexibilisierbar, ebenso ein Teil der Kontroll- und Wartungsarbeiten technischer Anlagen (Fernwartung). Telemedizin verdeutlicht allerdings, dass sich mit der Digitalisierung Veränderungen vollziehen können: Patient/-in und Ärztin bzw. Arzt müssen sich nicht mehr persönlich gegenüber sitzen, sondern können auch mittels digitaler (mobiler) Endgeräte kommunizieren.

Da sich nicht jede Art von Tätigkeit für mobiles Arbeiten eignet, liegt der Gedanke nahe, dass Unterschiede zwischen den Branchen bestehen. Und in der Tat ist mobile Arbeit im Produzierenden Gewerbe Sachsens-Anhalts (13 %) weniger als im Dienstleistungsbereich (22 %) verbreitet.

Mit fast der Hälfte der Betriebe ist der Bereich Erziehung und Unterricht Spitzenreiter. Auch Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen führen das Feld an. Damit fällt auch die Beschäftigtenreichweite dieser Branchen überdurchschnittlich hoch aus. Am seltensten wird heute im Bauwesen sowie in der Branche Übrige Dienstleistungen mobil gearbeitet. Entsprechend wenig Beschäftigten steht diese Möglichkeit offen (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2018

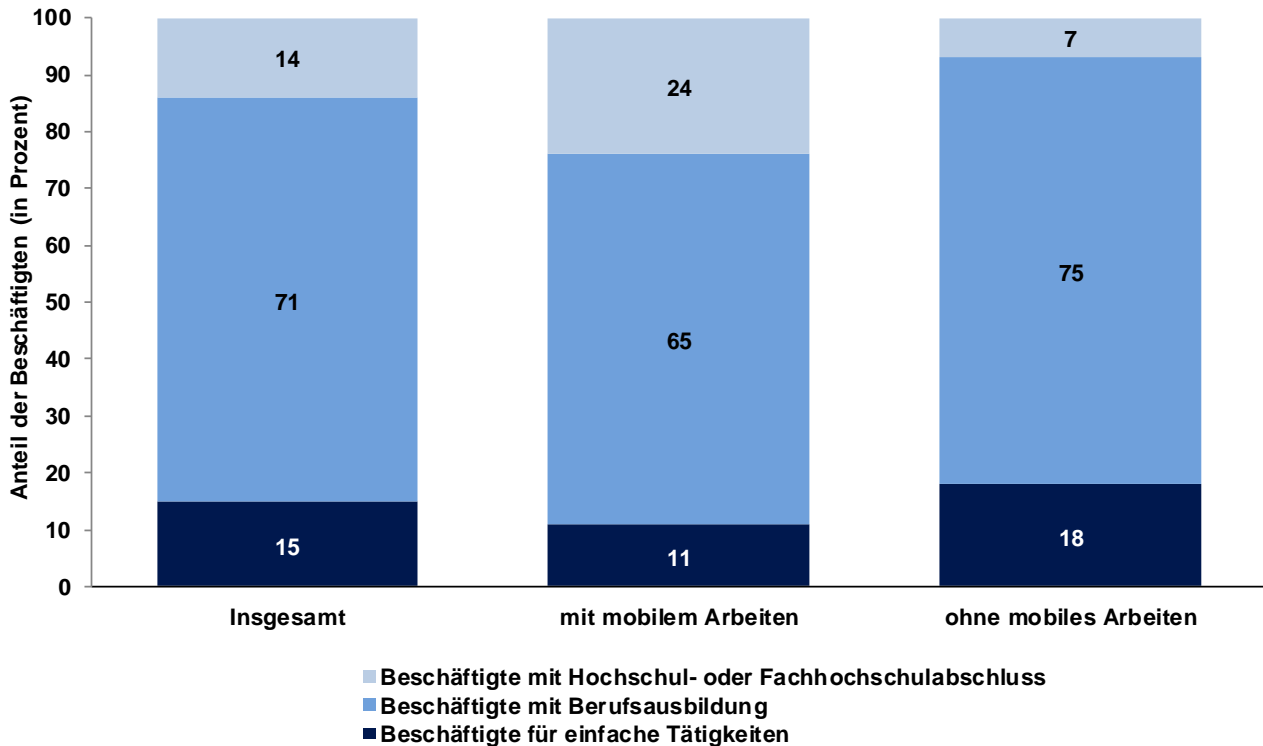
Branche	Anteil der Betriebe	Anteil der Beschäftigten
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	23	6
Baugewerbe	5	6
Handel und Reparatur	16	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	11
Erziehung und Unterricht	46	15
Gesundheits- und Sozialwesen	21	4
Übrige Dienstleistungen	7	2
Öffentliche Verwaltung	17	5
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>8</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die von Branche zu Branche abweichende Situation verweist auf unterschiedliche Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten. Neben der generellen Eignung einer Tätigkeit für ihre orts- und zeitunabhängige Verrichtung gilt es, arbeitsorganisatorische und -rechtliche Fragen zu klären und die innerbetrieblichen Arbeits- und Kommunikationsstrukturen aufeinander abzustimmen. Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten setzt zudem eine auf Vertrauen und Wertschätzung beruhende Unternehmenskultur voraus. Zudem ist der Datenschutz zu gewährleisten.

Einfluss auf die Möglichkeit, mobil arbeiten zu können, haben über die bereits genannten Aspekte hinaus offenbar auch die Arbeitsanforderungen. Betriebe, die ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten ermöglichen und jene, die das nicht tun, unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Tätigkeitsmerkmale: In Betrieben mit mobiler Arbeit ist der Anteil der Einfacharbeitsplätze deutlich geringer als in Betrieben ohne. Gleichzeitig haben Betriebe mit im Vergleich zu Betrieben ohne mobile Arbeit einen mehr als dreimal so hohen Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten (vgl. Abbildung 52).

Abbildung 52: Tätigkeitsmerkmale von Betrieben mit und ohne mobile Arbeit in Sachsen-Anhalt 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Größenstruktur der Betriebe hat ebenfalls Einfluss auf die Verbreitung mobiler Arbeit. In Sachsen-Anhalt wird sie inzwischen in fast drei Fünfteln der Großbetriebe angeboten, in Kleinbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten in ca. einem Sechstel. Trotz dieser Unterschiede zeichnet sich die Beschäftigtenreichweite der Betriebe aller Betriebsgrößenklasse durch eine bemerkenswerte Ähnlichkeit aus: Über alle Betriebsgrößenklassen hinweg nutzen zwischen 7 und 10 % der Beschäftigten die Möglichkeit, mobil tätig zu sein (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe	Anteil der Beschäftigten
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	17	10
10 bis 49 Beschäftigte	22	8
50 bis 249 Beschäftigte	40	9
ab 250 Beschäftigte	58	7
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>8</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

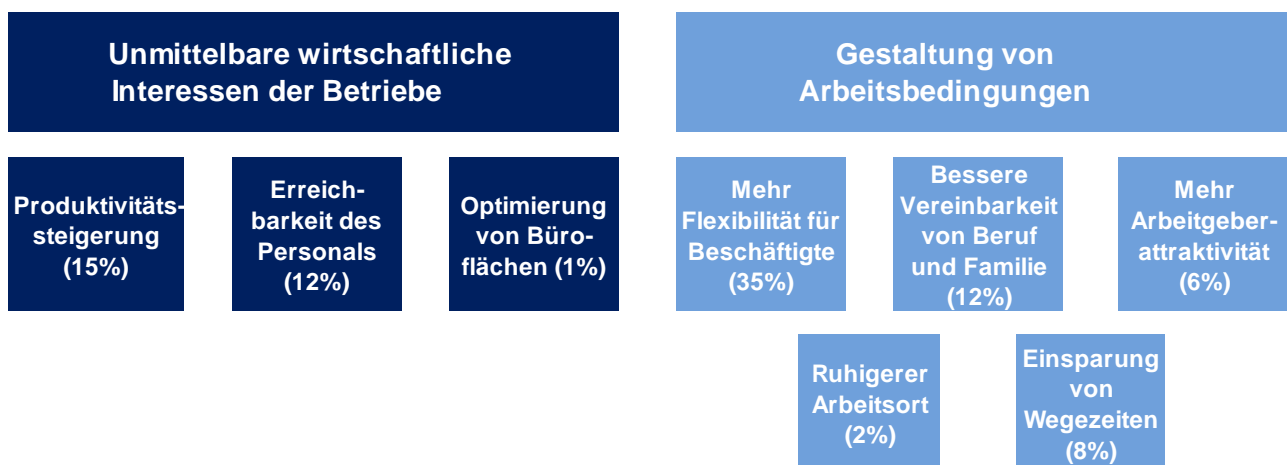
### GRÜNDE FÜR BETRIEBLICHE ANGEBOTE MOBILEN ARBEITENS

Betriebe bieten aus verschiedenen Gründen mobiles Arbeiten an. Das sind zum einen betriebswirtschaftliche Überlegungen, denn die Betriebe versprechen sich davon Produktivitätssteigerungen: einerseits durch Kostenersparnis, andererseits durch leistungssteigernde Effekte. Arbeiten

von unterwegs aus erschließt u. a. Effizienzpotenzial, indem die Beschäftigten während ihres Hotelaufenthaltes oder der Zugfahrt ihrer Arbeit nachgehen. Zum anderen spielen Überlegungen zur besseren Gestaltung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten eine Rolle. Diese schließen beispielsweise Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber – wie solche zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein. Damit kann mobiles Arbeiten auch dazu beitragen, Fachkräfte zu halten oder neue zu gewinnen.

Die Betriebe wurden darum gebeten, den ihrer Meinung nach wichtigsten Grund für mobiles Arbeiten zu nennen. Von mehr als jedem dritten Betrieb Sachsens-Anhalts wurde eine Ausweitung der Flexibilitätsspielräume für die Beschäftigten mit großem Abstand als der wichtigste Grund angegeben. Knapp jeder sechste Betrieb verwies auf das Potenzial mobilen Arbeitens für Produktivitätssteigerungen, etwa jeder achte Betriebe machte auf die Chancen mobilen Arbeitens aufmerksam, darüber eine bessere Vereinbarkeit von Beruflichem und Familiärem erreichen zu können. Dies bestätigt Befunde aus vorangegangenen Erhebungswellen, wonach Betriebe inzwischen großen Wert auf ihr Image als guter Arbeitgeber legen.<sup>41</sup> Ebenfalls ca. jeder achte Betrieb hat die erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten im Blick. Alle anderen Gründe sind für die Betriebe demgegenüber von marginaler Bedeutung (vgl. Abbildung 53). Ost- und westdeutsche Betriebe setzen ähnliche Prioritäten. Allerdings fällt auf, dass der Anteil der Betriebe, die die höhere Flexibilität der Beschäftigten durch mobile Arbeit als wichtigsten Grund angeben, in Sachsen-Anhalt (35 %) deutlich höher ist als in Ost- und Westdeutschland (jeweils 25 %).

Abbildung 53: Gründe der Betriebe für mobiles Arbeiten (wichtigster Grund), Sachsen-Anhalt 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Rangfolge der Gründe für die Einführung mobiler Arbeit findet sich weitgehend auch bei den Betriebsgrößenklassen wieder. Im Einzelfall zeigen sich aber auch Unterschiede. Einem ruhigeren Arbeitsort messen Großbetriebe wesentlich größere Bedeutung bei als Kleinstbetriebe. Andererseits spielen produktivitätssteigernde Effekte aus Sicht kleinerer Betriebe eine größere Rolle als in Großbetrieben (vgl. Tabelle 41).

<sup>41</sup> Dieser Befund korrespondiert mit Befunden, die auf verbesserte Arbeitsbedingungen und damit ein verbessertes Image als Arbeitgeber als eine zunehmend wichtige Strategie der Fachkräftegewinnung hinweisen. Vgl. Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 19. Welle 2014, Berlin, Juli 2015, S. 52ff.

Tabelle 41: Wichtigster Grund der Betriebe für mobiles Arbeiten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2018

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	%								
1 bis 9 Beschäftigte	14	2	13	1	2	37	13	9	8
10 bis 49 Beschäftigte	16	12	12	0	1	33	7	4	14
50 bis 249 Beschäftigte	22	12	10	2	0	28	16	4	5
ab 250 Beschäftigte	5	4	10	0	14	42	13	6	6
<b>Insgesamt</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>9</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

A Produktivität erhöhen

B Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen

C Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

D Optimierte Nutzung vorgehaltener Büroflächen

E Beschäftigten einen ruhigeren Arbeitsort ermöglichen

F Flexibilitätsspielräume für Beschäftigte erhöhen

G Erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten

H Beschäftigte sparen Fahrzeit

I Sonstiges

## SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN VOR DEN GEFAHREN MOBILEN ARBEITENS

Mobiles Arbeiten ist aber nicht nur mit Vorteilen verbunden, insbesondere nicht für die Mitarbeiter/-innen. Längere Arbeitszeit oder permanente Erreichbarkeit können zu Überlastungen führen. Das kann sich auch negativ auf die Betriebe auswirken, vor allem dann, wenn verkürzte Ruhephasen und Überbeanspruchungen zu Leistungsminderungen oder Erkrankungen führen. Um einen Eindruck davon zu gewinnen, inwieweit Betriebe für die bestehenden Gefahren sensibilisiert und selbst aktiv geworden sind, wurden sie nach der Einführung von Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gefragt (z. B. Abschalten der Server ab einem bestimmten Zeitpunkt).<sup>42</sup> Damit wurde allerdings nur eine Facette von Gefahren erfasst, die bei mobiler Arbeit auftreten können.

8 % aller Betriebe Sachsens-Anhalts verwiesen auf bestehende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten. Obwohl der Anteil der Betriebe, die ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten ermöglichen, in Ost- und Westdeutschland jeweils höher liegt, haben nur 10 % aller ostdeutschen und 9 % aller westdeutschen Betriebe bislang entsprechende Maßnahmen eingeführt. Allerdings bestehen Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne mobile Arbeitsangebote. Der Anteil der Betriebe, die entsprechende Schutzmaßnahmen ergriffen haben, ist in der Gruppe der Betriebe, in denen mobil gearbeitet wird, höher (11 %) als in Betrieben ohne diese Möglichkeiten (7 %). In Ost- und Westdeutschland fallen die Relationen jeweils ähnlich aus (Ostdeutschland: 17 vs. 8 %; Westdeutschland: 15 vs. 7 %). Offenbar sind Betriebe, deren Beschäftigte mobil tätig sind, bereits etwas stärker für die Gefahren dieser Form zu arbeiten sensibilisiert.

Werden ausschließlich Betriebe mit mobiler Arbeit betrachtet, dann zeigt sich, dass eine intensive Inanspruchnahme mobiler Arbeit nicht automatisch ein überdurchschnittlich hohes Engagement der Betriebe für den Schutz der Beschäftigten nach sich zieht. Es werden vor allem in jenen

<sup>42</sup> Bei der Interpretation der Befunde ist zu berücksichtigen, dass es zuzüglich zu den hier betrachteten formalisierten Regelungen, die beispielsweise in Betriebsvereinbarungen festgehalten sind, weitere informelle Vereinbarungen geben kann (z. B.: Festlegung, ab wann es keine betrieblichen Telefonate gibt).

Branchen Schutzlücken sichtbar, in denen der Anteil der Betriebe mit mobiler Arbeit besonders hoch ist. Das zeigt sich insbesondere im Bereich Erziehung und Unterricht. Während in fast der Hälfte der Betriebe mobiles Arbeiten verbreitet ist, gibt es aber nur in 6 % der Betriebe dieser Branche Schutzregelungen. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen – ebenfalls einer Branche mit einer überdurchschnittlich hohen Verbreitung mobiler Arbeit – entspricht der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Schutzmaßnahmen mit 8 % lediglich dem Durchschnitt aller Betriebe mit mobiler Arbeit. Mit 13 bzw. 12 % weisen Betriebe und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens und der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich hohe Anteile der Betriebe mit entsprechenden Regelungen aus, obwohl hier nur gut jeder fünfte bzw. jeder sechste Betrieb mobil arbeitet. In größeren Betrieben wird zwar wesentlich häufiger als in kleineren mobil gearbeitet, aber in Bezug auf Schutzmaßnahmen ergibt sich Handlungsbedarf vorrangig bei den größeren. Obwohl knapp 60 % der sachsen-anhaltischen Großbetriebe ihren Beschäftigten inzwischen mobile Arbeitsangebote unterbreiten, gibt es aktuell lediglich in 12 % der Großbetriebe Schutzmaßnahmen. In Kleinstbetrieben lag dieser Anteil mit 6 % nur halb so hoch wie in Großbetrieben. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass in nur rund einem Sechstel der Betriebe mobiles Arbeiten relevant ist. Eine ähnliche Sachlage ist auch in ostdeutschen Betrieben vorzufinden.

**Fazit:** Nur in einer Minderheit der Betriebe wird mobil gearbeitet. In größeren Betrieben hat mobiles Arbeiten bereits in der Mehrzahl der Betriebe Einzug gehalten, in kleineren stellt es eine Ausnahme dar. Auch die Verbreitung mobilen Arbeitens in den Branchen offenbart, dass in der Wirtschaft unterschiedliche Bedingungen bestehen. Unterschiede resultieren vor allem aus der Art der zu verrichtenden Tätigkeiten, denn es gibt einige, die sich für mobiles Arbeiten gut eignen, bei anderen hingegen ist das kaum oder gar nicht möglich. Aber auch andere Faktoren haben darauf Einfluss – insbesondere unternehmenskulturelle, ebenso der Datenschutz. Mobil zu arbeiten, bringt sowohl für die Betriebe als auch die Beschäftigten viele Vorteile mit sich: Neben Produktivitätsgewinnen und Leistungszuwachs dient es als Instrument zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten bietet aber nicht nur Vorteile, sondern kann auch zu Überbeanspruchungen führen. Betriebe, die ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten gewähren, sind zwar stärker als der Durchschnitt der Betriebe für die bestehenden Gefahren sensibilisiert, in der Regel aber besteht auch bei ihnen Handlungsbedarf. Es ist notwendig, Betriebe wie Beschäftigte über Vorteile wie Risiken mobilen Arbeitens aufzuklären.



## 12 INVESTITIONEN, INNOVATIONEN UND PRODUKTIVITÄT

Investitionen wie auch Innovationen haben entscheidenden Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und regionalen Wirtschaftsräumen. Der Umfang und die Intensität von Investitionen und Innovationen bestimmen wesentlich die technologische Leistungsfähigkeit und sind Voraussetzung für den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger und moderner Arbeitsplätze. In den folgenden Ausführungen werden zunächst die Befunde der aktuellen Befragung zu den Investitions- und Innovationsaktivitäten der Betriebe dargestellt, um abschließend auf die Entwicklung der Umsatzproduktivität einzugehen.

### 12.1 INVESTITIONEN

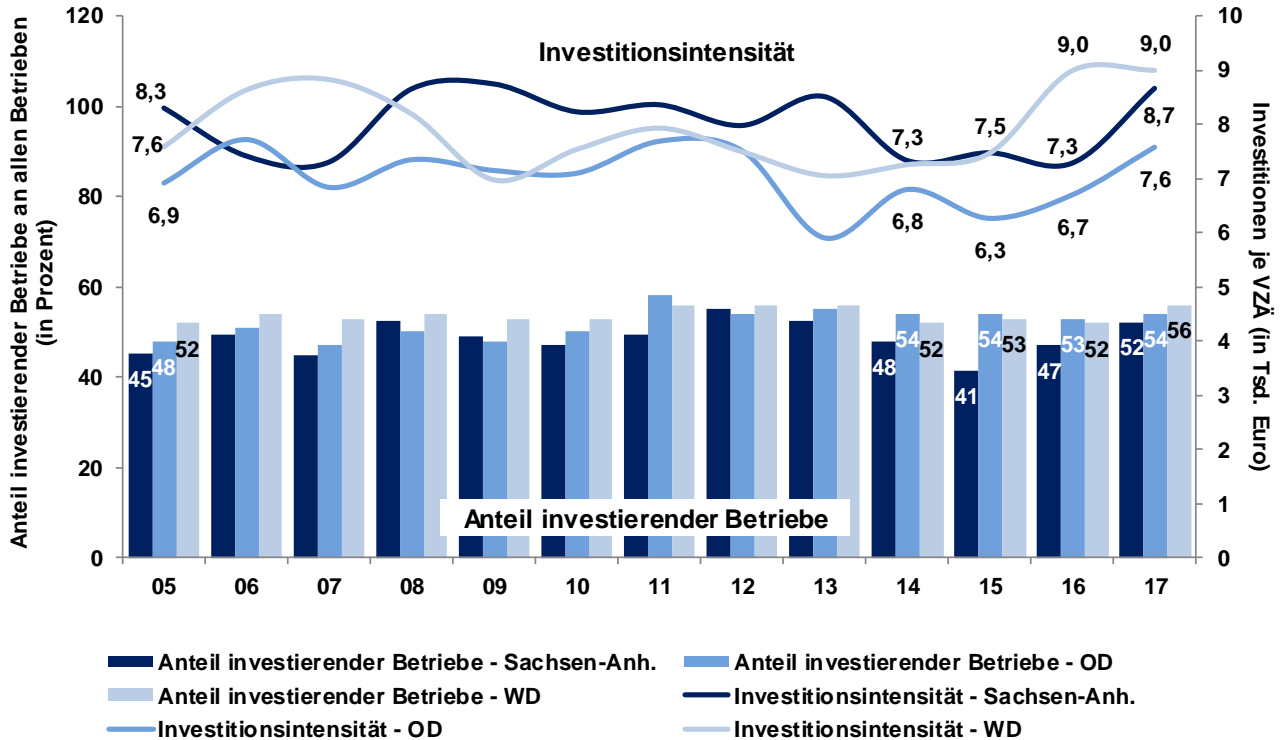
Wie Abbildung 54 zeigt, lag der Anteil der Betriebe Sachsen-Anhalts, die im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr,<sup>43</sup> Investitionen getätigt haben, bei 52 %. Damit investierte nach drei Jahren erstmalig wieder mehr als die Hälfte der Betriebe des Landes. In Ost- und Westdeutschland investierte mit 54 bzw. 56 % ein etwas höherer Anteil aller Betriebe.

Nicht nur der Anteil der investierenden Betriebe ist für die wirtschaftliche Entwicklung relevant, auch die investierte Summe ist dafür ausschlaggebend. Im abgeschlossenen Geschäftsjahr 2017 investierten Sachsen-Anhalts Betriebe je Vollzeitäquivalent rund 8,7 Tsd. Euro. In den drei vorangegangenen Jahren lag diese Summe jeweils bei nur etwas mehr als 7 Tsd. Euro. Mit der Zunahme des Anteils investierender Betriebe hat sich somit auch die Investitionsintensität, d. h. das Investitionsvolumen je Beschäftigter/m (in Vollzeitäquivalenten) erhöht. Damit lag die investierte Summe pro Beschäftigter/m in Sachsen-Anhalt über dem ostdeutschen Durchschnitt (7,6 Tsd. Euro) und sie rückte damit zugleich nah an den westdeutschen Vergleichswert 9,0 Tsd Euro heran (97 % des westdeutschen Vergleichswerts). Gegenüber dem Vorjahr 2016 hat sich der damals bestehende Abstand bei der Investitionsintensität zu Ungunsten Sachsen-Anhalts (19 %) somit stark verringert.

---

<sup>43</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 2018 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2017.

Abbildung 54: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2018.

Investitionsneigung und Investitionsintensität unterscheiden sich in den einzelnen Branchen der Wirtschaft. So liegt der Anteil der Betriebe, die im Jahr 2017 Investitionen getätigt haben, in Sachsen-Anhalt zwischen 32 und 74 %. Das Investitionsvolumen (je Vollzeitäquivalent) bewegt sich zwischen 1,8 und 32,1 Tsd. Euro (vgl. Tabelle 42). Im Produzierenden Gewerbe investierten 2017 in Sachsen-Anhalt anteilig etwas mehr Betriebe als aus dem Dienstleistungssektor (55 vs. 50 %). Gleichzeitig war die Investitionsintensität im Produzierenden Bereich deutlich höher als in den Dienstleistungsbranchen. Während Betriebe des erstgenannten Sektors im Durchschnitt 11,0 Tsd. Euro investierten, waren es im letztgenannten 7,1 Tsd. Euro. Damit erreichte die Investitionsintensität der Dienstleistungsbranchen nur ca. zwei Drittel des Niveaus des Produzierenden Bereichs.

Tabelle 42: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Betriebe mit Investitionen	Investitionen je Beschäftigter/m (VZÄ)
	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	71	21,9
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	64	32,1
Verarbeitendes Gewerbe	53	10,0
Baugewerbe	55	2,9
Handel und Reparatur	42	9,1
Verkehr, Information, Kommunikation*	74	9,7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	32	1,8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	54	11,4
Erziehung und Unterricht	48	6,6
Gesundheits- und Sozialwesen	43	2,4
Übrige Dienstleistungen	59	2,7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	47	5,6
Öffentliche Verwaltung	60	9,1
<b>Insgesamt</b>	<b>52</b>	<b>8,7</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.

Die Investitionsaktivitäten nehmen mit steigender Betriebsgröße zu: Während 45 % der sachsen-anhaltischen Kleinstbetriebe investierten, waren es unter den Großbetrieben mit 90 % doppelt so viele (vgl. Tabelle 43). Auch das Investitionsvolumen je Beschäftigter/m (in Vollzeitäquivalenten) steigt tendenziell mit zunehmender Betriebsgröße.

Tabelle 43: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Investitionen	Investitionen je Beschäftigter/m (VZÄ)
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	45	6,8
10 bis 49 Beschäftigte	65	5,8
50 bis 249 Beschäftigte	85	10,7
ab 250 Beschäftigte	90	10,9
<b>Insgesamt</b>	<b>52</b>	<b>8,7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.

Investitionen werden in Ersatz- und Erweiterungsinvestitionen unterschieden. Erstere 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 den Erwerb zusätzlicher Maschinen und Anlagen. Sie tragen damit zu einer Erhöhung der betrieblichen Leistungsfähigkeit bei. Erweiterungsinvestitionen sind auch aus Beschäftigungssicht von besonderer Bedeutung, da zusätzliche Produktionskapazitäten häufig auch mit einem erhöhten Personalbedarf einhergehen. Etwa zwei Fünftel aller sachsen-anhaltischen Betriebe mit Investitionen nahm nicht nur Ersatzinvestitionen vor, sondern tätigten auch Erweiterungsinvestitionen. Das entspricht gut einem Fünftel aller Betriebe. Dabei zeigte sich der oben beschriebene Beschäftigungseffekt von Erweiterungsinvestitionen: In sach-

sen-anhaltischen Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen stieg die Zahl der Beschäftigten zwischen 2017 und 2018 etwas stärker als in Betrieben ohne diese Art von Investitionen.

## 12.2 INNOVATIONEN

Die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren ist für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sowie den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze von großer Bedeutung. Im Jahr 2017<sup>44</sup> haben 29 % der Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt Innovationen umgesetzt. In Ostdeutschland lag der Anteil bei 31 %, in Westdeutschland war dies bei 37 % der Betriebe der Fall.

Das betriebliche Innovationsengagement ist in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Die vier beschäftigungsstarken Branchen der Wirtschaft erwiesen sich im Jahr 2017 als besonders innovationsaffin, denn hier lag der Anteil innovativer Betriebe jeweils über dem Durchschnitt des Landes. Dabei stach das Verarbeitende Gewerbe hervor, in dem 34 % aller Betriebe Innovationen getätigt haben. Erwartungsgemäß fällt das Innovationsengagement größerer Betriebe höher aus als bei kleineren. So waren 44 % der sachsen-anhaltischen Großbetriebe, aber nur 28 % der Kleinstbetriebe innovativ.

Der Schwerpunkt der Innovationsaktivitäten lag bei Produktinnovationen. Damit wurden Produkte bzw. Leistungen, die ein Betrieb in dieser Form bislang nicht hergestellt hat, am Markt angeboten. Mit 27 % waren in Sachsen-Anhalt weniger Betriebe als in Ost- und Westdeutschland derart innovativ (30 bzw. 36 % der Betriebe). Produktinnovationen bestehen überwiegend in Weiterentwicklungen oder Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden Leistungen oder Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Sortimentsneuheiten liegen vor, wenn angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten ist demgegenüber relativ selten verbreitet. 6 % der Betriebe Sachsens-Anhalts mit Produktinnovationen entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Produkte. Damit liegt der Anteil dieser Betriebe um 1 Prozentpunkt über dem Westdeutschlands.

Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder die Bereitstellung von Leistungen merklich verbessern, wurden mit 10 % von einem deutlich geringeren Teil der Betriebe umgesetzt (vgl. Tabelle 44). Das trifft auch auf ost- wie westdeutsche Betriebe zu (11 bzw. 10 % der Betriebe).

---

<sup>44</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der Befragung des Jahres 2018 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2017.

Tabelle 44: Art der Innovationen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2017

Art der Innovation*	Betriebe mit Innovationen	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland
	%	
Prozessinnovationen	10	10
Produktinnovationen	27	36
Darunter		
Weiterentwicklungen	20	29
Sortimenterweiterungen	17	18
Marktneuheiten	7	6
<b>Betriebe mit Innovationen</b>	<b>29</b>	<b>37</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017. \* Mehrfachnennungen möglich.

## 12.3 PRODUKTIVITÄT

Die Produktivität eines Betriebes ist ein wichtiger Maßstab zur Beurteilung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Im Rahmen des vorliegenden Berichts wird die Umsatzproduktivität dargestellt, die den erzielten Jahresumsatz<sup>45</sup> der Anzahl der Beschäftigten (in VZÄ) gegenüberstellt. Durch die Verwendung des Jahresumsatzes umfasst die Umsatzproduktivität neben den Eigenleistungen auch die seitens Dritter bezogenen Vorleistungen, wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten.

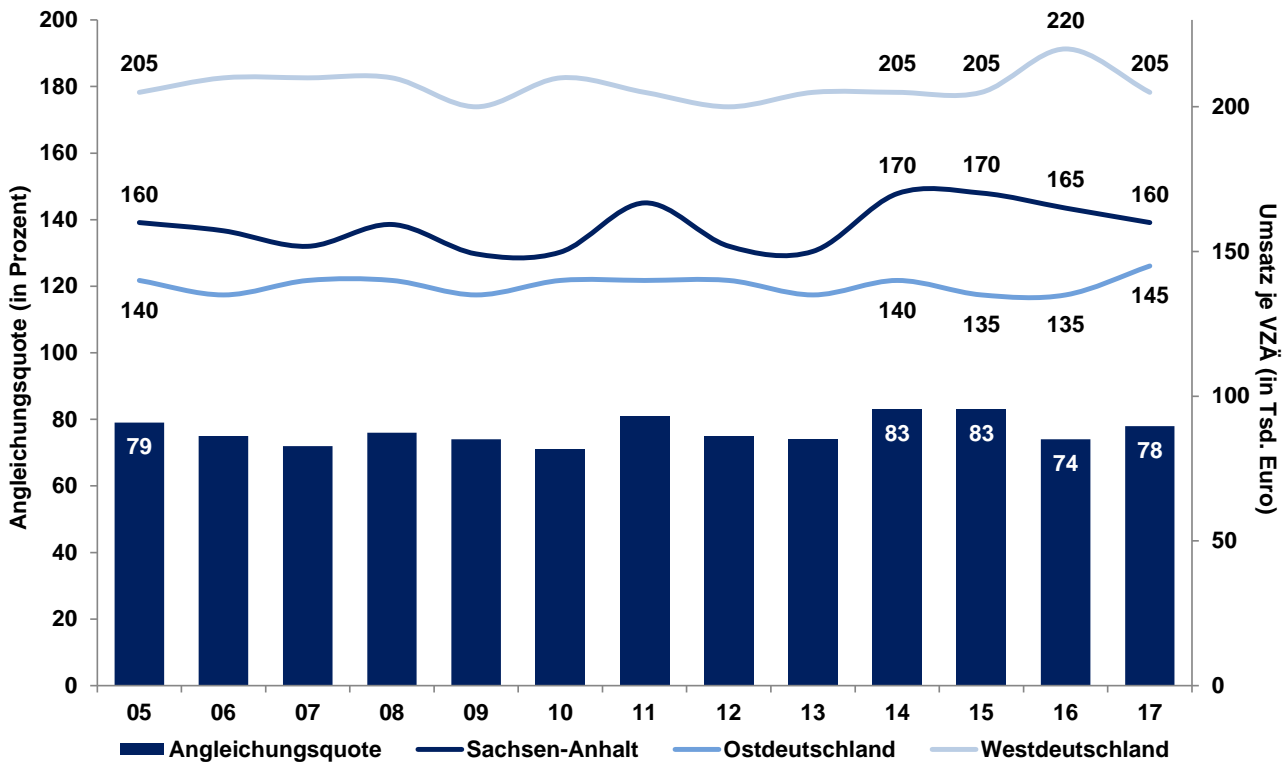
Im hier betrachteten Geschäftsjahr 2017<sup>46</sup> betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen-Anhalt rund 160 Tsd. Euro. Das entspricht einer Verringerung gegenüber dem Vorjahr um ca. 2 %. Auch in Westdeutschland ist die Umsatzproduktivität (nach einem ausgesprochen hohen Wert im Jahr 2016) gesunken – um ca. 6 % – sie lag 2017 allerdings bei rund 205 Tsd. Euro. Im Ergebnis verringerte sich dennoch der Abstand zwischen dem sachsen-anhaltischen und dem westdeutschen Produktivitätsniveau: Die Angleichungsquote erreichte 2017 somit 78 %. Damit hat es gegenüber dem vorangegangenen Geschäftsjahr 2016 eine Verringerung des Produktivitätsabstandes gegenüber Westdeutschland um rund 4 Prozentpunkte gegeben. Dies ist jedoch in erster Linie auf die deutliche Verringerung des Umsatzes je Vollzeitäquivalent in Westdeutschland zurückzuführen (vgl. Abbildung 55).

In Ostdeutschland ist die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten (in VZÄ) gegenüber 2016 gestiegen, und zwar um rund 5 %. Durch die in Ostdeutschland gestiegene, in Westdeutschland hingegen gesunkene Umsatzproduktivität hat sich der Produktivitätsabstand der ostdeutschen Wirtschaft gegenüber Westdeutschland ebenfalls verringert: Im Jahre 2017 belief sich das Produktivitätsniveau der ostdeutschen Wirtschaft auf 69 % der westdeutschen, im Jahr zuvor waren es 62 %.

<sup>45</sup> Die zugrundeliegenden Informationen zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Dies sind rund 90 % aller Betriebe. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt.

<sup>46</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 2018 ist das auch in diesem Falle das Geschäftsjahr 2017.

Abbildung 55: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote für Sachsen-Anhalt 2005 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2018.

Hinter der genannten durchschnittlichen Umsatzproduktivität liegt eine große Spannweite betrieblicher Umsatzproduktivitäten. So erzielten einerseits 13 % der sachsen-anhaltischen Betriebe einen Umsatz je Beschäftigten in Höhe von mehr als 200 Tsd. Euro – und realisierten damit eine höhere Umsatzproduktivität als die Mehrheit der Betriebe in Westdeutschland. Andererseits erzielten zwei Drittel aller Betriebe Sachsens-Anhalts einen Umsatz je Beschäftigten von weniger als 100 Tsd. Euro. Der Anteil von Betrieben mit solch geringer Umsatzproduktivität ist damit höher als in Westdeutschland, wo dies nur auf gut die Hälfte der Betriebe zutrifft. Zugleich ist der Anteil hochproduktiver Betriebe, das heißt von Betrieben mit einem Umsatz je Beschäftigten in Höhe von mehr als 200 Tsd. Euro, mit 20 % in Westdeutschland deutlich höher als in Sachsen-Anhalt.

Über die einzelnen Bereiche der Wirtschaft hinweg besteht eine beachtliche Streuung der Umsatzproduktivität. Dieser Unterschied zeigt sich bereits zwischen den beiden großen Sektoren: Während im Produzierenden Gewerbe im Durchschnitt rund 185 Tsd. Euro Umsatz je Vollzeitäquivalent erzielt wurden, waren es im Dienstleistungssektor ca. 145 Tsd. Euro. Deutlich über dem Durchschnitt des Landes lag dieses Ergebnis in den beiden Branchen Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie Verarbeitendes Gewerbe. Auch im Bereich Handel und Reparatur sind überdurchschnittlich hohe Jahresumsätze pro Beschäftigter/m erzielt worden. Die Genannten sind jene Branchen mit der höchsten Umsatzproduktivität. Das hängt damit zusammen, dass hier hohe Vorleistungsanteile in die ermittelten Umsätze einfließen. Die geringsten Umsatzproduktivitäten wurden von Betrieben und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens realisiert. In dieser vergleichsweise personalintensiven Branche spielen Vorleistungen wiederum nur eine unter-



geordnete Rolle.

Die Umsatzproduktivität wird maßgeblich von der Betriebsgröße beeinflusst: Je größer ein Betrieb ist, desto höher sind die durchschnittlich erzielten Umsätze je Beschäftigten. Dies hängt u. a. mit dem in der Regel höheren Kapitaleinsatz (Automatisierung) sowie der höheren Stückzahl zusammen, die es ermöglicht, Skalenerträge zu realisieren. Die Umsatzproduktivität von Großbetrieben liegt in Sachsen-Anhalt derzeit um rund ein Viertel über dem Landesdurchschnitt. Im Vergleich zu Kleinstbetrieben realisieren Großbetriebe in Sachsen-Anhalt einen rund doppelt so hohen Umsatz je Beschäftigten (in VZÄ).

Für die weiterhin bestehende beachtliche Differenz zwischen der Umsatzproduktivität der Betriebe der sachsen-anhaltischen und der westdeutschen Wirtschaft lassen sich verschiedene Erklärungsansätze anführen, denn die Umsatzproduktivität wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst. So kann es zum einen Unterschiede in der Ressourcenausstattung geben, etwa in Bezug auf die 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). Zum anderen können Unterschiede in der Wirkungsweise der eingesetzten Ressourcen bestehen, etwa aufgrund der betrieblichen Organisation (z. B. Interessenvertretung der Beschäftigten) oder infolge betriebsexterner Faktoren wie der regionalen Infrastruktur oder der potenziellen Absatzmärkte.

**Fazit:** Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass Sachsen-Anhalts Betriebe in relevantem Umfang Investitionen tätigen und auch Innovationen realisieren. Allerdings fällt ihr Engagement in beiden Bereichen weiterhin etwas geringer aus als das der westdeutschen Betriebe. Bei der Umsatzproduktivität zeigt sich eine leichte Annäherung an das westdeutsche Niveau. Diese ist jedoch in erster Linie auf die deutliche Verringerung des Umsatzes je Vollzeitäquivalent in Westdeutschland zurückzuführen.

## 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 eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeber. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig Beschäftigten) entsprechende 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.

### **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 durchschnittlich 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 selbstgesteuertes 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)