

IAB-BETRIEBSPANEL SACHSEN-ANHALT

ERGEBNISSE DER 26. WELLE 2021



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

ESF

Europäischer
Sozialfonds

HIER INVESTIERT EUROPA
IN DIE ZUKUNFT UNSERES LANDES.

www.europa.sachsen-anhalt.de

Impressum**Herausgeber**

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung 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, Simone Prick

Berlin, 30. April 2022



Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	I
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	II
TABELLENVERZEICHNIS	IV
IN ALLER KÜRZE	1
1 EINFÜHRUNG	6
2 DATENBASIS	7
3 BETRIEBLICHE STRUKTUREN	11
3.1 Branchenstruktur	11
3.2 Betriebsgrößenstruktur.....	12
3.3 Altersstruktur der Betriebe	14
4 BETROFFENHEIT DER BETRIEBE VON DER CORONA-PANDEMIE	16
5 MOBILES ARBEITEN IM HOMEOFFICE	23
5.1 Nutzung von Homeoffice in der Corona-Pandemie	23
5.2 Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung.....	26
5.3 Künftige Bedeutung von Homeoffice.....	29
6 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	33
6.1 Betriebe mit Beschäftigungsauf- und -abbau	33
6.2 Einstellungen und Abgänge.....	37
6.3 Beschäftigungserwartungen	42
7 FACHKRÄFTEBEDARF	45
7.1 Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften	45
7.2 Entwicklung der Besetzung von Fachkräftestellen	49
8 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	54
8.1 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.....	54
8.2 Effekte der Corona-Pandemie auf die aktuelle Angebots- und Nachfragesituation auf dem Ausbildungsmarkt	58
8.3 Besetzung angebotener Ausbildungsstellen.....	62
8.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen.....	65
9 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	68
9.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten.....	68
9.2 Weiterbildung und Kurzarbeit.....	71
9.3 Nutzung digitaler Weiterbildungsformate	72
10 ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG	77
11 LÖHNE UND GEHÄLTER	84
12 INVESTITIONEN UND INNOVATIONEN	92
12.1 Investitionen	92
12.2 Innovationen	94
GLOSSAR	97

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Definition von Beschäftigten im IAB-Betriebspanel in Abgrenzung zu anderen Datenquellen	8
Abbildung 2:	Anteil von Kleinbetrieben nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021.....	14
Abbildung 3:	Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021.....	16
Abbildung 4:	Art der wirtschaftlichen Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021.....	17
Abbildung 5:	Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021.....	18
Abbildung 6:	Existenzbedrohte Betriebe durch die Corona-Pandemie in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021.....	20
Abbildung 7:	Betriebe mit der Möglichkeit von Homeoffice in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021	24
Abbildung 8:	Betriebe mit der Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021.....	25
Abbildung 9:	Betriebe und Beschäftigte mit der Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021	26
Abbildung 10:	Existenz von betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung in Betrieben mit Homeoffice in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021	27
Abbildung 11:	Betriebe mit Homeoffice und betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2021	28
Abbildung 12:	Betriebe mit Homeoffice und betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung in Betrieben mit Homeoffice nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021.....	29
Abbildung 13:	Künftige Bedeutung von Homeoffice in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021	30
Abbildung 14:	Entwicklung der Betriebe mit Beschäftigungsauf-, -abbau und gleich bleibender Beschäftigung in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2021	34
Abbildung 15:	Entwicklung der Betriebe mit Kurzarbeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2021	36
Abbildung 16:	Betriebe mit Kurzarbeit nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt im 1. Halbjahr 2021	37
Abbildung 17:	Entwicklung der Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2021.....	38
Abbildung 18:	Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsraten in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2021.....	40
Abbildung 19:	Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2021	41
Abbildung 20:	Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021.....	42
Abbildung 21:	Entwicklung der Beschäftigungserwartungen in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2021	43
Abbildung 22:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	46
Abbildung 23:	Anteil des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2021	48
Abbildung 24:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	50
Abbildung 25:	Entwicklung des Anteils der unbesetzten Stellen an allen angebotenen Fachkräftestellen (Nichtbesetzungsquote) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	51
Abbildung 26:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	57
Abbildung 27:	Entwicklung der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten zum jeweils abgeschlossenen Ausbildungsjahr in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	59
Abbildung 28:	Nachfrage von Bewerberinnen und Bewerbern am Ausbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt für das Ausbildungsjahr 2021/2022 (im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie)	61
Abbildung 29:	Voraussetzungen der Betriebe, um das Programm „Ausbildungsplätze sichern“ in Anspruch nehmen zu können, in Ost- und Westdeutschland 2021	62
Abbildung 30:	Entwicklung der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	63
Abbildung 31:	Entwicklung des Anteils unbesetzter Ausbildungsplätze in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	64
Abbildung 32:	Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021.....	66



Abbildung 33:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	69
Abbildung 34:	Weiterbildungshemmnisse während der Kurzarbeit in Sachsen-Anhalt 2021	72
Abbildung 35:	Nutzung digitaler Weiterbildungsformate in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021.....	73
Abbildung 36:	Nutzung digitaler Weiterbildungsformate nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021	74
Abbildung 37:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021	78
Abbildung 38:	Tarifbindung und Tarifierorientierung von Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021	81
Abbildung 39:	Tarifbindung und Tarifierorientierung von Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021	82
Abbildung 40:	Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote Sachsen-Anhalts an Westdeutschland 2010 bis 2021 ..	84
Abbildung 41:	Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021.....	86
Abbildung 42:	Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021....	87
Abbildung 43:	Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach der Tarifgebundenheit in Sachsen-Anhalt 2021 ...	88
Abbildung 44:	Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016 und 2021.....	89
Abbildung 45:	Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2016 und 2021	90
Abbildung 46:	Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016 und 2021	91
Abbildung 47:	Entwicklung der Betriebe mit Investitionen und der Investitionsintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2020	93

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen	9
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2021	11
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2021.	13
Tabelle 4:	Betriebe und Beschäftigte nach dem Gründungsjahr in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2021	15
Tabelle 5:	Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021.....	19
Tabelle 6:	Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021	19
Tabelle 7:	Wirtschaftliche Betroffenheit und Existenzbedrohung der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021	21
Tabelle 8:	Wirtschaftliche Betroffenheit und Existenzbedrohung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021	21
Tabelle 9:	Künftige Bedeutung von Homeoffice nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021	31
Tabelle 10:	Künftige Bedeutung von Homeoffice nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021	31
Tabelle 11:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt zwischen 2020 und 2021 ...	35
Tabelle 12:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt zwischen 2020 und 2021	35
Tabelle 13:	Betriebe mit Personalab- und -zugängen nach Branchen in Sachsen-Anhalt zwischen 2019 und 2021 ...	39
Tabelle 14:	Betriebe mit Personalab- und -zugängen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt zwischen 2019 und 2021	39
Tabelle 15:	Zahl der Betriebe mit Fachkräftebedarf und Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021	47
Tabelle 16:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs in den beiden Jahren der Corona-Pandemie (2020 und 2021) nach Branchen in Sachsen-Anhalt (2019 = 100).....	49
Tabelle 17:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs in den beiden Jahren der Corona-Pandemie (2020 und 2021) nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt (2019 = 100).....	49
Tabelle 18:	Besetzungsschwierigkeiten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2020 und 2021	52
Tabelle 19:	Besetzungsschwierigkeiten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2020 und 2021	52
Tabelle 20:	Ausbildungsberechtigung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021.....	56
Tabelle 21:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2021	57
Tabelle 22:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021	58
Tabelle 23:	Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland für das Ausbildungsjahr 2021/2022	60
Tabelle 24:	Bewerbungsverhalten von Ausbildungsplatzinteressierten im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland für das Ausbildungsjahr 2021/2022	60
Tabelle 25:	Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2021	64
Tabelle 26:	Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021	65
Tabelle 27:	Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2020 und 2021	66
Tabelle 28:	Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2020 und 2021	67
Tabelle 29:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 bis 2021	70
Tabelle 30:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 bis 2021	71
Tabelle 31:	Nutzung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Corona-Pandemie in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021.....	75
Tabelle 32:	Erfahrungen mit digitalen Formaten der Weiterbildung in Sachsen-Anhalt 2021	75
Tabelle 33:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021	79
Tabelle 34:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach dem Alter der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2021	79
Tabelle 35:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2021 ..	80
Tabelle 36:	Tariforientierung nicht tarifgebundener Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021	82
Tabelle 37:	Tariforientierung nicht tarifgebundener Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2021	83
Tabelle 38:	Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 und 2020	93
Tabelle 39:	Art der Innovationen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2020	95

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit Mitte der 1990er Jahre jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2021 fand diese Befragung zum 26. Mal statt. Für Auswertungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels liegen Befragungsdaten von insgesamt gut 15 Tsd. Betrieben aus ganz Deutschland vor, darunter von fast 1 Tsd. Betrieben aus Sachsen-Anhalt. Die Befragung erfolgte im III. Quartal des Jahres 2021. Die Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben im zweiten Jahr der Corona-Pandemie wider. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung für das Bundesland Sachsen-Anhalt präsentiert.

ZWEI VON FÜNF SACHSEN-ANHALTISCHEN BETRIEBEN VON DER CORONA-PANDEMIE NEGATIV BETROFFEN; DREI VON ZEHN NEGATIV BETROFFENEN KLEINSTBETRIEBEN SEHEN IHRE EXISTENZ IN GEFAHR

Rund drei von fünf Betrieben Sachsens-Anhalts (59 %) gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. In Ost- und Westdeutschland traf das auf jeweils 66 % der Betriebe zu. In der überwiegenden Mehrheit dieser Fälle handelt es sich dabei um wirtschaftlich negative Effekte (Sachsen-Anhalt: 68 %; Ostdeutschland: 73 %; Westdeutschland: 70 % der Betriebe mit Auswirkungen von der Pandemie). Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 40 % (Ostdeutschland: 47 %; Westdeutschland: 46 %).

Von allen durch die Pandemie negativ betroffenen Betrieben gaben 26 % an, in ihrer Existenz gefährdet zu sein (Ostdeutschland: 24 %; Westdeutschland: 22 %). Dabei bestehen zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen erhebliche Unterschiede: Überdurchschnittlich viele Betriebe sehen diese Gefahr vor allem in der Branche Übrige Dienstleistungen (40 %) und in der Gruppe der Kleinbetriebe (30 %).

BEDEUTUNG VON HOMEOFFICE IN DER CORONA-KRISE GESTIEGEN; EINIGE BETRIEBE PLANEN NACH DEM ENDE DER PANDEMIE MOBILES ARBEITEN AUSZUBAUEN; EINIGE PLANEN ABER AUCH ABBAU

In Sachsen-Anhalt boten 2021 26 % aller Betriebe ihren Beschäftigten Möglichkeiten an, von zuhause aus zu arbeiten. In Ost- und Westdeutschland lagen die Anteile mit 33 bzw. 36 % etwas höher. Im Verlauf der Corona-Pandemie ist der Anteil der Betriebe, die solche Möglichkeiten anboten, gestiegen. Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten gab es in 31 % der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Homeoffice; in Ostdeutschland in 34 % und in Westdeutschland in 29 % dieser Betriebe.

In einem Viertel der sachsen-anhaltischen Betriebe, die 2021 Homeoffice anboten, wird es künftig (noch) mehr Möglichkeiten für mobiles Arbeiten geben als vor der Corona-Pandemie. In rund zwei Fünfteln der Betriebe wird geplant, mobiles Arbeiten auf das Niveau vor der Pandemie zurückzuführen. Weitere 12 % der Betriebe wollen zukünftig sogar weniger entsprechende Arbeitsmöglichkeiten anbieten als vor der Corona-Pandemie. Allerdings war ein knappes Viertel der Betriebe nicht in der Lage, eine Einschätzung dazu abzugeben. Ähnliche Relationen ergaben sich auch für ost- und westdeutsche Betriebe.

BESCHÄFTIGUNG NIMMT WIEDER ZU, ERREICHT ABER NOCH NICHT WIEDER DAS NIVEAU VON 2019

Insgesamt baute fast ein Viertel (24 %) aller sachsen-anhaltischen Betriebe zwischen dem 30.06.2020 und 30.06.2021 Beschäftigung auf. Anteilig ebenso viele Betriebe hatten am 30.06.2021 weniger

Beschäftigte als noch ein Jahr zuvor. In gut der Hälfte aller Betriebe (52 %) gab es keine Veränderungen. Erwartungsgemäß schrumpfte unter den Betrieben, die negativ von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, ein größerer Anteil als im Durchschnitt des Landes: 30 % dieser Betriebe hatten Mitte 2021 weniger Beschäftigte als Mitte 2020. Dennoch konnten zugleich 22 % dieser Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten erhöhen. In fast der Hblieb somit die Zahl der Beschäftigten auch in den von Corona negativ betroffenen Betrieben weitgehend konstant.

GUT EIN VIERTEL ALLER SACHSEN-ANHALTISCHEN BETRIEBE NUTZTE IM 1. HALBJAHR 2021 KURZARBEIT

Im 1. Halbjahr 2021 ordneten 26 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe zumindest zeitweise Kurzarbeit an. In Ostdeutschland waren es 29 %, in Westdeutschland 26 % der Betriebe. Der Höhepunkt der Kurzarbeit war im Durchschnitt Sachsen-Anhalts, Ost- und Westdeutschlands im Februar 2021 erreicht. Mit 57 % Kurzarbeit nutzender Betriebe verzeichneten die besonders stark von der Pandemie betroffenen Übrigen Dienstleistungen mit Abstand den Höchstwert, gefolgt vom Bereich Handel und Reparatur mit 35 %. In anderen Branchen, wie vor allem in der Öffentlichen Verwaltung, spielte Kurzarbeit keine Rolle.

PROGNOSEN ZUR ZUKÜNFTIGEN BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG FALLEN BETRIEBEN SCHWERER ALS VOR DER PANDEMIE

Zum Zeitpunkt der Befragung rechneten 10 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe in den nächsten 12 Monaten mit einer Erhöhung der Zahl ihrer Beschäftigten (Ostdeutschland: 15 %; Westdeutschland: 16 %); 6 % der Betriebe gingen davon aus, Beschäftigung abzubauen. Auch unter den Betrieben, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, lag dieser Anteil mit 8 % nicht wesentlich höher. Allerdings wagten 12 % der insgesamt antwortenden Betriebe keine Prognose, wie sich die Beschäftigung entwickeln wird; in früheren Jahren lag dieser Anteil deutlich niedriger. In der Gruppe der von der Corona-Pandemie überwiegend negativ betroffenen Betriebe traf dies sogar auf 17 % zu. Hier zeigt sich die große Unsicherheit, unter der viele Betriebe weiterhin agieren.

FACHKRÄFTEBEDARF NACH KURZEM RÜCKGANG WIEDER GESTIEGEN; BESETZUNGSPROBLEME NEHMEN WIEDER ZU

2021 suchten 34 % der sachsen-anhaltischen Betriebe Fachkräfte; damit wurde der Vorjahreswert um 1 Prozentpunkt überschritten. In Ost- und Westdeutschland fiel die Steigerung mit 4 bzw. 3 Prozentpunkten etwas höher aus; der Anteil Fachkräfte suchender Betriebe belief sich dort auf 37 bzw. 33 %. Auch die Zahl der gesuchten Fachkräfte hat sich nach einem spürbaren Rückgang in 2020 nunmehr wieder kräftig erhöht. Allerdings werden weder beim Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf noch bezüglich der Zahl der gesuchten Fachkräfte die hohen Werte des Jahres 2019 erreicht.

Dennoch haben die Besetzungsschwierigkeiten 2021 merklich zugenommen. Hinsichtlich des Anteils der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen Betrieben lag der Wert in Sachsen-Anhalt zwar bei 60 % und damit um 1 Prozentpunkt unter dem des Vorjahres, und damit um 6 Prozentpunkte unter dem Wert von 2019. Das scheint jedoch eine Spezifik Sachsen-Anhalts zu sein, denn in Ost- und Westdeutschland wurden nach einem Rückgang in 2020 mit 60 bzw. 58 % im Wesentlichen wieder die Werte des Jahres 2019 erreicht. Die Nichtbesetzungsquote, d. h. der Anteil der unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen angebotenen Fachkräftestellen, lag 2021 demgegenüber sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland wieder auf dem hohen Niveau des Jahres 2019: in Sachsen-Anhalt belief sich dieser Wert auf 47 %, in Ost- wie Westdeutschland auf jeweils

41 %. Im ostdeutschen Ländervergleich bleibt Sachsen-Anhalt somit das Bundesland, das bei der Stellenbesetzung vor den größten Herausforderungen steht.

AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE WIEDER GESTIEGEN

2021 beteiligten sich 51 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügten, an der Ausbildung. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht das einer Zunahme um 3 Prozentpunkte. In Ostdeutschland wurde mit 54 % ein neuer Höchstwert erreicht, in Westdeutschland mit 55 % der Wert der Vorjahre. Seit 2010 haben sich die sachsen-anhaltischen wie auch die ostdeutschen Betriebe schrittweise an das westdeutsche Niveau der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung angenähert. Betrug der Abstand sachsen-anhaltischer Betriebe zu westdeutschen Betrieben 2010 noch 15 Prozentpunkte, waren es 2021 nur noch 4 Prozentpunkte.

PANDEMIEBEDINGTE VERÄNDERUNGEN IN DER ANGEBOTS- UND NACHFRAGESITUATION AUF DEM AUSBILDUNGSMARKT

Für gut zwei Drittel der sachsen-anhaltischen Betriebe hatte die Corona-Pandemie keinen Einfluss auf das ursprünglich geplante Ausbildungsplatzangebot für das Ausbildungsjahr 2021/2022. Weitere 16 % verneinten ebenfalls, da sie trotz Ausbildungsberechtigung generell nicht ausbilden. Damit hatte die Pandemie für ca. 83 % der sachsen-anhaltischen Betriebe keinen Einfluss auf ihr Angebotsverhalten. Lediglich eine Minderheit sah Folgen der Pandemie: 2 % der Betriebe boten nach eigener Einschätzung mehr Ausbildungsplätze an als ursprünglich geplant, 15 % der Betriebe offerierten entgegen ursprünglicher Absichten weniger bzw. gar keine Ausbildungsplätze. Für ost- und westdeutsche Betriebe stellte sich die Situation sehr ähnlich dar.

Rund zwei Drittel der Betriebe Sachsen-Anhalts verneinten darüber hinaus Veränderungen im Verhalten der Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber im Vergleich zu vor der Pandemie. Ca. ein Drittel der Betriebe schätzte ein, dass im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie Veränderungen zu verzeichnen waren. 7 % der Betriebe gaben an, mehr Bewerbungen, 27 % meinten, weniger Bewerbungen erhalten zu haben. In Ost- und Westdeutschland gestaltete sich die Situation ebenfalls sehr ähnlich.

BESETZUNGSPROBLEME NAHMEN WIEDER ZU; ÜBERNAHMEQUOTE AUF REKORD-NIVEAU

Mit 48 % konnte fast die Hälfte aller Betriebe Sachsen-Anhalts, die Ausbildungsplätze angeboten hatten, 2021 mindestens eine Stelle nicht besetzen. Damit wurde der Vorjahreswert um 1 Prozentpunkt überschritten und – mit Ausnahme des Ausbildungsjahres 2016/2017 - ein neuer Höchstwert erreicht. Auch in Ostdeutschland ist der Anteil gestiegen: um 3 Prozentpunkte auf nunmehr 51 %. In Westdeutschland lag dieser Anteil bei 42 %, was ebenfalls einer Erhöhung ggü. dem Vorjahr um 6 Prozentpunkte und einem neuen Höchststand entspricht. Auch der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen hat wieder zugenommen. In Sachsen-Anhalt ist er um 2 Prozentpunkte auf 33 % angestiegen. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland hat sich dieser um 3 Prozentpunkte erhöht. Damit konnten 2021 in Ostdeutschland 35 %, in Westdeutschland 26 % der Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Trotz zunehmender Besetzungsprobleme, auch in Westdeutschland, bleibt die Situation in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland angespannter.

Von allen Absolventinnen und Absolventen wurden im zu Ende gehenden Ausbildungsjahr 2020/2021 in Sachsen-Anhalt 79 % von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Auch das ist ein neuer Höchstwert. In Ostdeutschland wurde mit 76 % der bereits 2019 erreichte Höchst-

wert fast wieder erreicht. In Westdeutschland belief sich der Anteil auf 73 %.

WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE WEITERHIN AUF SEHR NIEDRIGEM NIVEAU

Im Jahr 2020 war erstmals ein radikaler Rückgang der betrieblichen Weiterbildung festzustellen. In 2021 verharrte das Weiterbildungsgeschehen deutschlandweit auf dem bereits im Vorjahr erreichten, niedrigen Niveau: In Sachsen-Anhalt beteiligten sich 2021 lediglich noch 31 % der Betriebe und 18 % der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Hinsichtlich des Anteils weiterbildungsaktiver Betriebe gab es damit 2021 nochmals einen Rückgang um 4 Prozentpunkte. In Ost- und Westdeutschland waren sehr ähnliche Entwicklungen zu beobachten. In Ostdeutschland beteiligten sich 2021 34 % der Betriebe und 17 % der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. In Westdeutschland beliefen sich die entsprechenden Anteilswerte auf 34 und 16 %.

KURZARBEIT NUR SELTEN VON DEN BETRIEBEN FÜR WEITERBILDUNG GENUTZT

Von lediglich 4 % der sachsen-anhaltischen, 8 % der ost- und 7 % der westdeutschen Betriebe wurde im 1. Halbjahr 2021 Kurzarbeit für die Qualifizierung der Beschäftigten genutzt. Der mit Abstand wichtigste Hinderungsgrund aus Sicht der sachsen-anhaltischen Betriebe war der fehlende Bedarf (69 %). Für insgesamt fast 30 % der Betriebe war entweder die Dauer der Kurzarbeit nicht absehbar (20 %) oder der Umfang der Kurzarbeit für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zu gering (9 %). 17 % der Betriebe verwiesen auf die Nachrangigkeit des Themas Weiterbildung in der gegenwärtigen Situation. Auch Unsicherheiten und Unwägbarkeiten spielten eine Rolle: Knapp jeder achte Betrieb verwies auf geschäftliche Unsicherheiten als Hinderungsgrund. Gut ein Drittel der Betriebe nannte aber auch das Fehlen entsprechender Angebote am Markt als Begründung.

UMFANGREICHE NUTZUNG DIGITALER WEITERBILDUNGSFORMATE MIT ÜBERWIEGEND POSITIVEN ERFAHRUNGEN

Von allen Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen anboten, griffen 82 % der sachsen-anhaltischen, 80 % der ostdeutschen und 84 % der westdeutschen auf digitale Lernformen zurück. Von jenen sachsen-anhaltischen Betrieben, die im 1. Halbjahr 2021 digitale Weiterbildungsformate genutzt haben, schätzten 61 % ein, dass deren Bedeutung stark zugenommen habe; weitere 29 % sagten, diese habe in geringem Maße zugenommen.

Für 84 % der Betriebe sind die geringeren Kosten ein großer Vorzug digitalen Lernens. Ähnlich viele Betriebe meinten, digitale Formate gestatteten mehr Beschäftigten eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Dabei gingen jeweils rund 70 % der Betriebe davon aus, dass digitale Qualifizierungsangebote für alle Alters- und als auch alle Qualifikationsgruppen gleichermaßen geeignet seien. Negative Erfahrungen wurden von deutlich weniger als der Hälfte der Betriebe genannt: Rund zwei Fünftel verwiesen auf technische Probleme (38 %) sowie auf Vorbehalte seitens der Beschäftigten (37 %). Ein gutes Drittel der Betriebe meinte, digitale Formate würden den Lernerfolg beeinträchtigen (34 %).

TARIFBINDUNG WIEDER LEICHT ANGESTIEGEN, ABER WEITERHIN NIEDRIGER ALS IN WESTDEUTSCHLAND

Derzeit sind in Sachsen-Anhalt 23 % aller Betriebe an einen Flächen- oder Haustarifvertrag gebunden. In diesen Betrieben mit Tarifvertrag arbeiteten 2021 48 % aller Beschäftigten. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten damit um jeweils 1 Prozentpunkt gestiegen. In Ost- und Westdeutschland gab es bezüglich des Anteils der Betriebe eine Verringerung um jeweils 1 Prozentpunkt, hinsichtlich der Beschäftigtenreichweite tariflicher Vereinbarungen aber eine Zunahme um

jeweils 1 Prozentpunkt. Die Tarifbindung belief sich somit 2021 in Ostdeutschland auf 17 % der Betriebe und 44 % der Beschäftigten, in Westdeutschland auf 27 % der Betriebe und 54 % der Beschäftigten. Langfristig gab es zwar eine Angleichung Sachsens-Anhalts und Ostdeutschlands an Westdeutschland, dennoch sind in Westdeutschland anteilig nach wie vor mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland.

29 % aller nicht tarifgebundenen bzw. 23 % aller Betriebe Sachsens-Anhalts gaben an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. In diesen Betrieben war rund ein Fünftel (21 %) aller sachsen-anhaltischen Beschäftigten tätig. Damit lag die Reichweite von tariflichen Vereinbarungen in Sachsen-Anhalt letztlich bei 46 % aller Betriebe, in Ostdeutschland bei 44 % und in Westdeutschland bei 55 %.

DEUTLICHER EINKOMMENSZUWACHS; VERDIENSTLÜCKE ZU WESTDEUTSCHLAND WEITER VERRINGERT

2021 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 3.030 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten). In Ostdeutschland waren es 3.080 Euro und in Westdeutschland 3.470 Euro. Gegenüber dem Vorjahr haben sich die Arbeitseinkommen der Beschäftigten damit in Sachsen-Anhalt um 9 %, in Ostdeutschland um 8 % und in Westdeutschland um 4 % erhöht. Sachsens-Anhalts Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verdienten damit 88 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland. Im Vorjahr waren es noch 84 %. Damit hat sich die Lohnlücke zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland um 4 Prozentpunkte verringert (Ostdeutschland: 89 %, Verringerung der Lohnlücke ggü. dem Vorjahr um 3 Prozentpunkte).

Größere Betriebe zahlten ihren Beschäftigten im Durchschnitt deutlich höhere Löhne als kleinere. In Sachsen-Anhalt lagen die Verdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten um rund 19 % unter dem Durchschnittsverdienst; in Großbetrieben dagegen um ca. 20 % über dem Durchschnitt. Ebenso bestehen Einkommensunterschiede zwischen den Branchen wie auch zwischen Betrieben mit und ohne Tarifbindung. Betriebe, die der Tarifbindung unterliegen, zahlten Löhne und Gehälter, die ca. 14 % über dem Durchschnitt aller Betriebe lagen. In nicht der Tarifbindung unterliegenden Betrieben waren es 14 % weniger. In Betrieben, die weder tariflich gebunden waren noch sich an bestehenden Tarifvereinbarungen orientierten, realisierten die Beschäftigten um rund ein Fünftel geringere Löhne und Gehälter.

RÜCKLÄUFIGE INVESTITIONSTÄTIGKEIT

Im Geschäftsjahr 2020 tätigten 42 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe Investitionen. Im Vergleich zum Vorjahr (-9 Prozentpunkte) und insbesondere ggü. den vorangegangenen Jahren hat sich der Anteil investierender Betriebe damit spürbar verringert. In Ostdeutschland wie auch in Westdeutschland blieb dieser Anteil unverändert, und er lag mit 48 bzw. 50 % deutlich über dem Wert Sachsens-Anhalts. Im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie sind aber auch dort Rückgänge zu verzeichnen.

Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) war 2020 in Sachsen-Anhalt ebenfalls rückläufig, allerdings nur um ca. 5 %; es lag damit bei ca. 8.100 Euro. In Ostdeutschland stieg es hingegen um rund 7 % an und betrug rund 7.600 Euro. In Westdeutschland gingen die durchschnittlichen Investitionen hingegen das zweite Jahr in Folge deutlich zurück – und zwar um 13 % – und lagen 2020 bei rund 7.400 Euro. Damit waren die getätigten Investitionen 2020 in Sachsen-Anhalt höher als in Westdeutschland, ebenso im Vergleich zu Ostdeutschland.

1 Einführung

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels für das Bundesland Sachsen-Anhalt präsentiert. Der Bericht wurde im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt erarbeitet.

Die Befragung von in Sachsen-Anhalt ansässigen Betrieben erfolgte schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2021. Die Daten spiegeln somit den Stand im zweiten Jahr nach dem Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

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. Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen dem hier betrachteten Bundesland – Sachsen-Anhalt – einerseits sowie Ost- und Westdeutschland andererseits aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der Wirtschaft (Kapitel 3), zur Beschäftigungsentwicklung, zur Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen (Kapitel 6) sowie zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 7). Zu den Standardthemen gehören ferner Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 8 und 9), zur Tarifbindung und zu den Verdiensten der Beschäftigten (Kapitel 10 und 11) sowie zu Investitionen und Innovationen (Kapitel 12). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. In der aktuellen Befragung waren dies zum zweiten Mal in Folge Daten zur Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Krise (Kapitel 4) sowie erstmals Befunde zu den Erfahrungen der Betriebe mit Homeoffice-Lösungen (Kapitel 5). Auch in die standardmäßigen Themen Aus- und Weiterbildung sind Fragen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie eingeflossen (Kapitel 8 und 9).

2 Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2021 liegen verwertbare Interviews von knapp 1 Tsd. Betrieben der sachsen-anhaltischen Wirtschaft vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 54,7 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Sachsen-Anhalt. Mit der Stichprobe wurden 1,8 % der genannten Betriebe erfasst, in denen ca. 6,6 % aller Beschäftigten des Landes tätig sind. Die überwiegend in Form persönlich-mündlicher Interviews stattfindende Befragung bei Inhaber/-innen, Geschäftsführenden bzw. leitenden Mitarbeiter/-innen in Sachsen-Anhalt ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2021. Die Daten spiegeln somit den Stand im zweiten Jahr nach dem Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

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 demzufolge ohne Berlin ausgewiesen. Die im nachfolgenden 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 der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sind folgende Aspekte zu beachten:

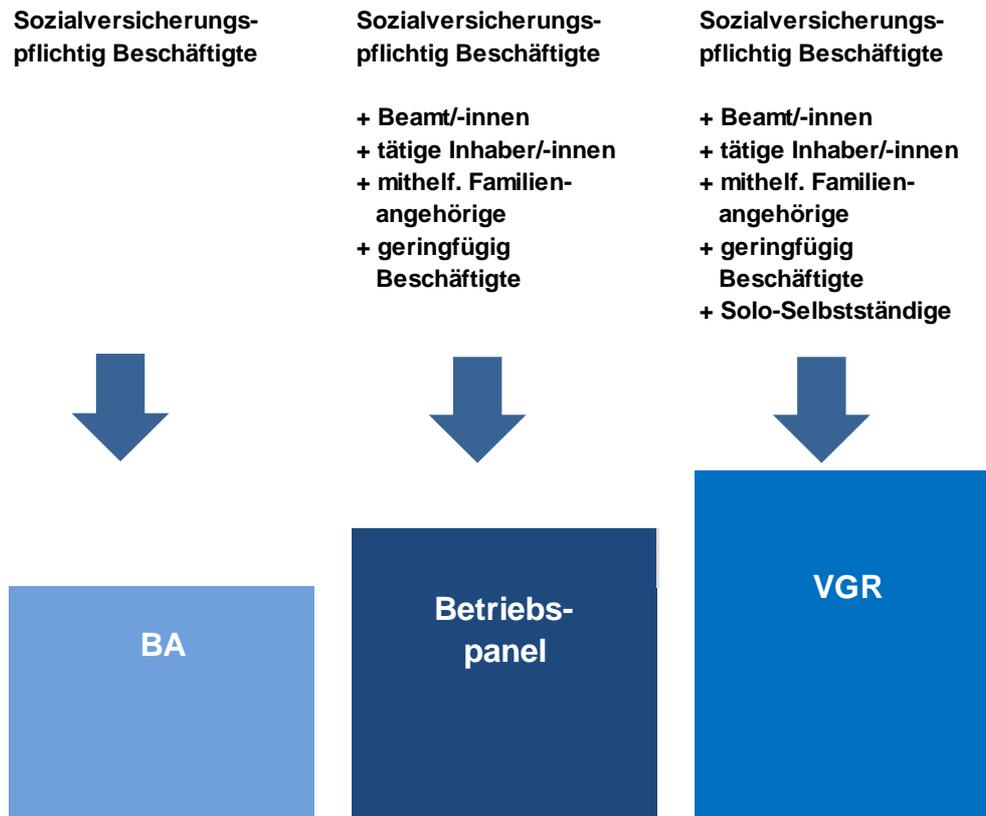
(1) Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig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

(2) Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler/-innen, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich verbeamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. In die Erhebung sind auch keine privaten Haushalte und extraterritorialen Organisationen einbezogen. 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 Angaben zur Beschäftigung.

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

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

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



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

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

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

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

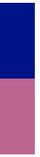


Tabelle 1: Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Aufgrund der im Ergebnis der Erhebung des Jahres 2021 sehr geringen Fallzahlen werden die beiden Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck (jeweils nur 13 Fälle) weder in den Tabellen noch in den Abbildungen gesondert ausgewiesen.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 01.01.2005 geltenden Definition der Europäischen Union für kleine und mittlere Unternehmen. 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).

Da im hier betrachteten Jahr vergleichsweise wenige Großbetriebe im Sample der befragten Betriebe vertreten waren (42 Fälle), sind die Befunde zu dieser Betriebsgrößenklasse ebenfalls nur eingeschränkt interpretierbar.

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2021 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2021 bzw. auf das erste Halbjahr 2021. Dies gilt auch für Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz, Export, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr 2020 ausgewiesen.

Alle in dieser Studie vorgelegten Angaben beruhen auf einer Hochrechnung. Diese erfolgte in zwei Schritten:

Erstens: Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.

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

3 Betriebliche Strukturen

Mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung ähneln sich die sachsen-anhaltische und die westdeutsche Betriebslandschaft sehr stark. Dennoch bestehen in einzelnen Strukturmerkmalen – wie z. B. Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter – noch bemerkenswerte Unterschiede, wie die folgenden Ausführungen belegen.

3.1 BRANCHENSTRUKTUR

In Sachsen-Anhalt gibt es derzeit rund 54,7 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Gut ein Drittel der Betriebe entfällt auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur (18 % aller Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt) sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (16 %). Während sich die Branche Handel und Reparatur im Wesentlichen aus dem Einzel- und dem Großhandel zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen ein sehr diverses Spektrum von Wirtschaftsbereichen, angefangen von der Rechts- und Steuerberatung über Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften. Beide Branchen haben aufgrund ihres hohen Anteils an den Betrieben damit einen stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen bzw. auf ermittelte Durchschnittswerte – z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung – als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. die der Finanz- und Versicherungsdienstleister (3 %) oder Organisationen ohne Erwerbszweck (2 %) (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2021

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Beide Branchen beschäftigen zusammen mit dem Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen zudem auch mehr Arbeitnehmer/-innen als andere Branchen. Von den hochgerechnet rund 909 Tsd. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Sachsens-Anhalts sind derzeit

rund 60 % in diesen vier Branchen tätig, in Westdeutschland sind es ca. 63 %, in Ostdeutschland 56 %¹. Damit bestehen auch in den Beschäftigtenanteilen der vier Branchen zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland nur relativ geringe Unterschiede. Während der Anteil der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe mit jeweils 8 % identisch ausfällt, liegt der Anteil der Beschäftigten im sachsen-anhaltischen Verarbeitenden Gewerbe leicht über dem Westdeutschlands. In Ostdeutschland umfasst das Verarbeitende Gewerbe 7 % der Betriebe und 15 % der Beschäftigten. Auch bei den anderen beschäftigungsstarken Branchen fallen die Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland eher marginal aus. Die leichten Unterschiede dürften zudem mit den etwas höheren bzw. geringeren Anteilen an den Betrieben im Zusammenhang stehen (vgl. ebenfalls Tabelle 2).

3.2 BETRIEBSGRÖßENSTRUKTUR

Von den rund 54,7 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt entfielen 70 % auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. In Ost- und Westdeutschland bildeten diese Betriebe zwar ebenfalls mit Abstand die größte Gruppe von Betrieben, aber mit 66 % war deren Anteil zumindest in Westdeutschland nicht ganz so groß wie in Sachsen-Anhalt (Ostdeutschland: 71 %²). Im Vergleich zur westdeutschen Betriebslandschaft ist die sachsen-anhaltische Wirtschaft somit in noch stärkerem Maße durch Kleinstbetriebe geprägt. Im Durchschnitt waren 2021 in einem sachsen-anhaltischen Betrieb 17, in einem ostdeutschen Betrieb ebenfalls 17, in einem westdeutschen hingegen rund 20 Personen beschäftigt. Insgesamt betrachtet sind die Betriebe Sachsens-Anhalts somit nicht wesentlich kleiner als westdeutsche.

Bemerkenswerte Unterschiede bestehen allerdings bei Großbetrieben, also Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten. Zwar zählt in Sachsen-Anhalt, Ost- wie Westdeutschland jeweils nur rund 1 % aller Betriebe zu den Großbetrieben, der entscheidende Unterschied besteht jedoch in der Absorption von Arbeitskräften: In Sachsen-Anhalt arbeiteten zum 30.06.2021 24 % der Beschäftigten in einem Großbetrieb, in Ostdeutschland waren es 28 %³, in Westdeutschland demgegenüber jede/r dritte Beschäftigte (33 %). Damit besteht zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland beim Anteil der Großbetriebe an den Beschäftigten derzeit eine Differenz in Höhe von rund 9 Prozentpunkten. Die erhebliche Differenz zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland bei dieser Betriebsgrößenklasse spiegelt sich nicht zuletzt in der durchschnittlichen Größe dieser Betriebe wider. Sachsens-Anhalts Großbetriebe beschäftigten Mitte 2021 im Durchschnitt 562, westdeutsche hingegen 671 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Großbetriebe des Bundeslandes Sachsen-Anhalt haben damit durchschnittlich rund 110 Beschäftigte weniger als westdeutsche Großbetriebe (vgl. Tabelle 3).

¹ Angaben für Ostdeutschland inkl. Sachsen-Anhalt.

² Angaben für Ostdeutschland inkl. Sachsen-Anhalt.

³ Angaben für Ostdeutschland inkl. Sachsen-Anhalt.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte		Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten pro Betrieb	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland
	%	%	%	%	Anzahl	Anzahl
1 bis 9 Beschäftigte	70	66	17	14	4	4
10 bis 49 Beschäftigte	24	28	29	27	20	20
50 bis 249 Beschäftigte	5	5	30	26	101	100
ab 250 Beschäftigte*	1	1	24	33	562	671
Insgesamt	100	100	100	100	17	20

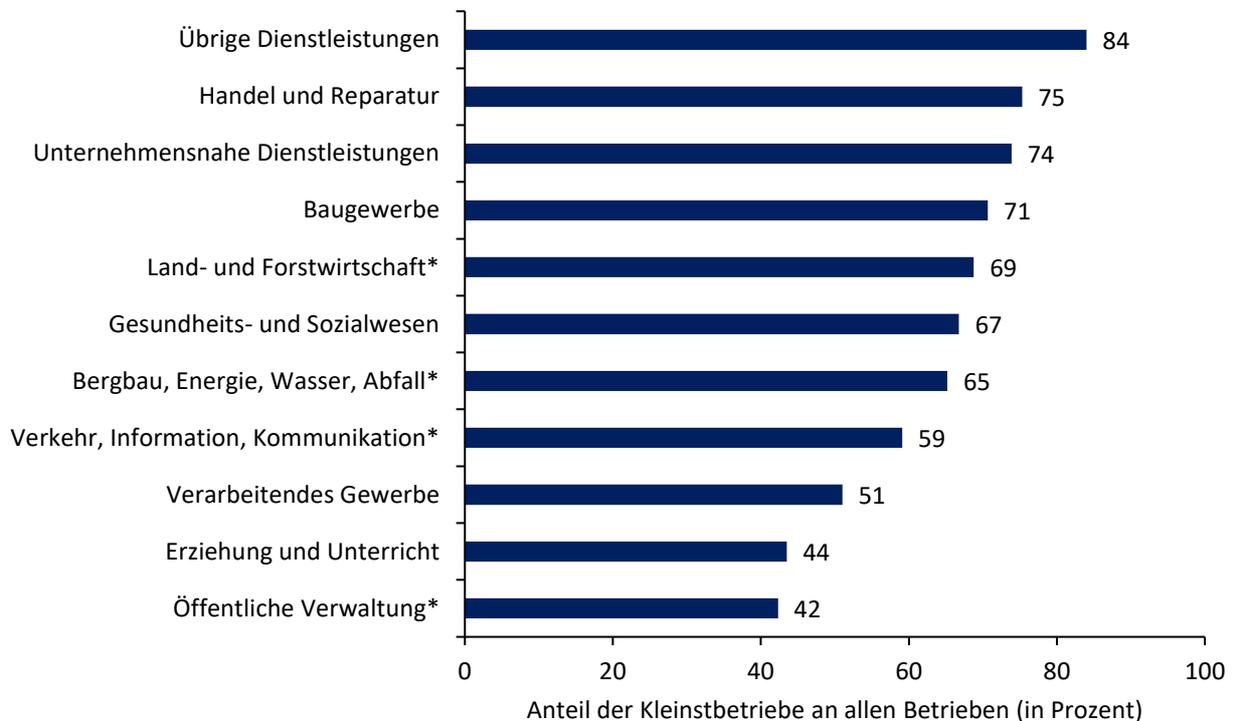
* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Trotz einer insgesamt relativ geringen Differenz in der durchschnittlichen Betriebsgröße zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben zeigen sich bei Betrachtung der Betriebsgrößenstruktur erhebliche Unterschiede. Am auffälligsten ist dabei die Relation zwischen dem Beschäftigtenanteil der Kleinst- und der Großbetriebe. In Sachsen-Anhalt besteht diesbezüglich eine Differenz zugunsten der Großbetriebe in Höhe von 7 Prozentpunkten. In Westdeutschland sind demgegenüber mehr als doppelt so viele Personen in Großbetrieben tätig wie in Kleinstbetrieben. Dieser Unterschied scheint vor allem auf die durchschnittliche Zahl der in den Großbetrieben Beschäftigten zurückzuführen zu sein, denn in allen anderen Betriebsgrößenklassen gibt es hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen so gut wie keine Unterschiede.

In einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft liegen die Anteile von Kleinstbetrieben deutlich über dem ermittelten Durchschnittswert. Einen der höchsten Anteile von Betrieben dieser Größe wies 2021 die Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur/Sport) auf: mehr als 80 % aller Betriebe dieser Branche beschäftigten 2021 weniger als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Demgegenüber belief sich der Anteil von Kleinstbetrieben in der Öffentlichen Verwaltung und im Bereich Erziehung und Unterricht jeweils auf lediglich etwas mehr als zwei Fünftel (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Anteil von Kleinstbetrieben nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

3.3 ALTERSSTRUKTUR DER BETRIEBE

Neugründungen bzw. junge Unternehmen sind für die Gesamtwirtschaft wichtig, da sie mit neuen Geschäftsideen und -modellen den Wettbewerb stärken und neue Arbeitsplätze schaffen. Sie benötigen nach dem Markteintritt jedoch einige Zeit, um sich zu etablieren. In dieser Etablierungsphase sind sie besonders anfällig für mögliche Krisen. Von den derzeit rund 54,7 Tsd. sachsen-anhaltischen Betrieben mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind 89 % erst nach 1990 entstanden; lediglich 11 % sind bereits vorher gegründet worden. In Westdeutschland ist der Anteil der am Markt „etablierten“, also der bereits 30 Jahre und länger bestehenden, Betriebe mit 30 % fast dreimal so hoch. In diesen älteren und damit tendenziell weniger krisenanfälligen Betrieben waren 2021 18 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der sachsen-anhaltischen Wirtschaft beschäftigt. In Westdeutschland fiel der entsprechende Anteil mit 56 % mehr dreimal so hoch aus. Im Hinblick auf die Anteile der „jungen Betriebe“, d. h. ab 2010 gegründeten, bestehen derzeit dagegen kaum noch Unterschiede: In Sachsen-Anhalt waren dies 2021 30 %, in Westdeutschland 33 % aller Betriebe. Die Beschäftigtenanteile in Höhe von 17 % waren identisch (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebe und Beschäftigte nach dem Gründungsjahr in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2021

Gründungsjahr	Sachsen-Anhalt		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%	%	%	%
vor 1990	11	18	30	56
1990 bis 1999	36	45	14	11
2000 bis 2009	21	18	19	14
ab 2010	30	17	33	17
Insgesamt	100	100	100	100

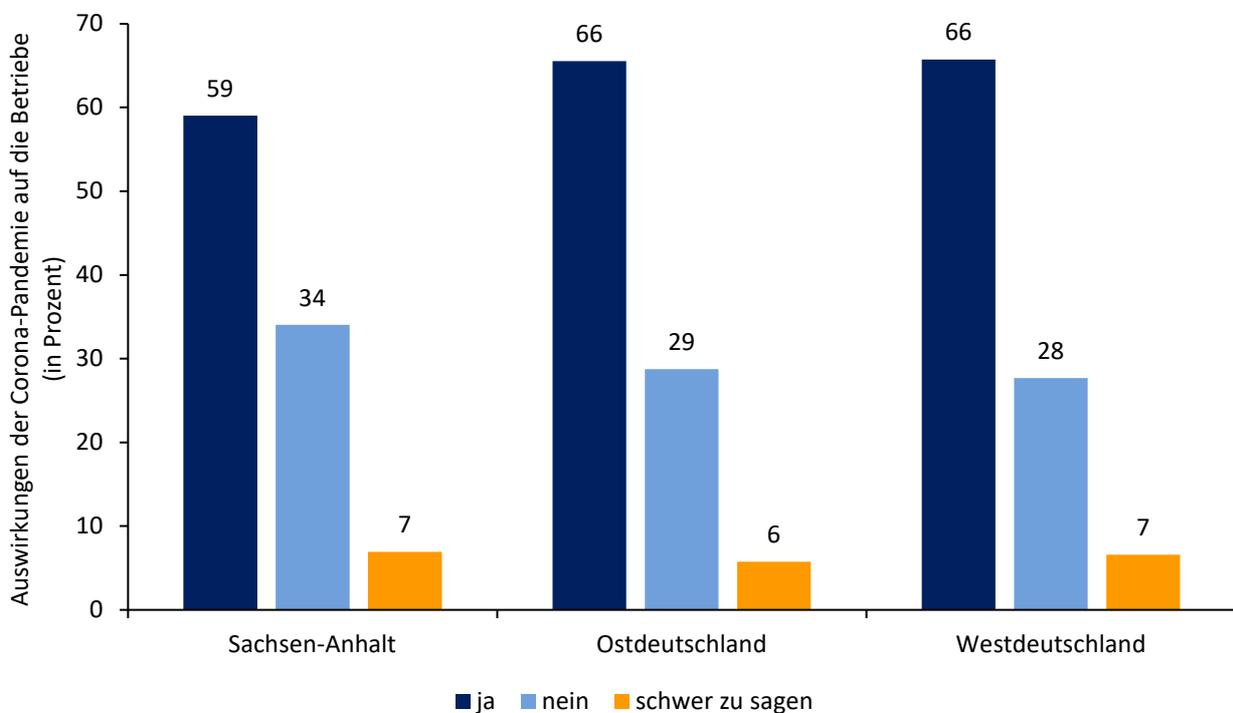
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Differenz zu 100 % aufgrund fehlender Angaben zum Gründungsjahr.

Fazit: Im Verlauf der letzten drei Jahrzehnte haben sich die Betriebs- und Beschäftigtenstruktur der sachsen-anhaltischen und der westdeutschen Wirtschaft in vielerlei Hinsicht angenähert. Dennoch bestehen in einigen wesentlichen Merkmalen nach wie vor Unterschiede. Im Durchschnitt sind die Betriebe des Bundeslandes Sachsen-Anhalt jünger, denn fast neun von 10 Betrieben wurden erst 1990 und später gegründet. Die Betriebslandschaft Sachsens-Anhalts ist weiterhin auch kleinteiliger: Der Anteil von Kleinstbetrieben ist hier größer und Großbetriebe beschäftigen deutlich weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als jene in Westdeutschland. Die bestehenden strukturellen Unterschiede sind insofern von Bedeutung, als die genannten Merkmale – auch unabhängig von temporären Unwägbarkeiten wie der derzeitigen Corona-Pandemie – nicht unerheblichen Einfluss auf die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit haben und damit letztlich auch die regionalen Entwicklungsmöglichkeiten beeinflussen können. Dabei können wirtschaftliche Krisen – wie die aktuell von der Corona-Pandemie ausgelöste – zudem als Katalysator wirken, d. h. vorhandene strukturelle Vor- und Nachteile, die sich aus den Merkmalen der Betriebslandschaft ableiten, noch verstärken. Über das konkrete Ausmaß der Effekte der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft Sachsens-Anhalts informiert das nachfolgende Kapitel 4.

4 Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie

Rund drei von fünf sachsen-anhaltischen Betrieben gaben an, wirtschaftliche Auswirkungen der Corona-Pandemie gespürt zu haben. In Ost- und Westdeutschland lag der Anteil dieser Betriebe mit 66 % etwas höher (vgl. Abbildung 3). Hierbei ging es zunächst um die Wirkungen insgesamt, also unabhängig davon, ob diese positiver oder negativer Art waren.

Abbildung 3: Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

ART UND AUSMAß DER BETROFFENHEIT

Sofern Betriebe Auswirkungen der Corona-Pandemie spürten, waren diese mehrheitlich negativer Art. Das traf auf 68 % der sachsen-anhaltischen und auf 73 % der ostdeutschen sowie 70 % der westdeutschen Betriebe zu. Bezogen auf alle Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt entspricht dies einem Anteil in Höhe von rund 40 %; d. h. die Corona-Pandemie hat sich auf zwei von fünf Betriebe negativ ausgewirkt. In Ost- und Westdeutschland waren dies 47 bzw. 46 % aller Betriebe. Aber es gab auch Betriebe, die von der Pandemie überwiegend profitiert haben. In Sachsen-Anhalt verwiesen 9 % der Betriebe, in Ostdeutschland 11 % und in Westdeutschland 14 % auf positive Effekte. Die übrigen Betriebe verzeichneten sowohl positive als auch negative Effekte (vgl. Abbildung 4).

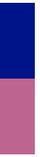
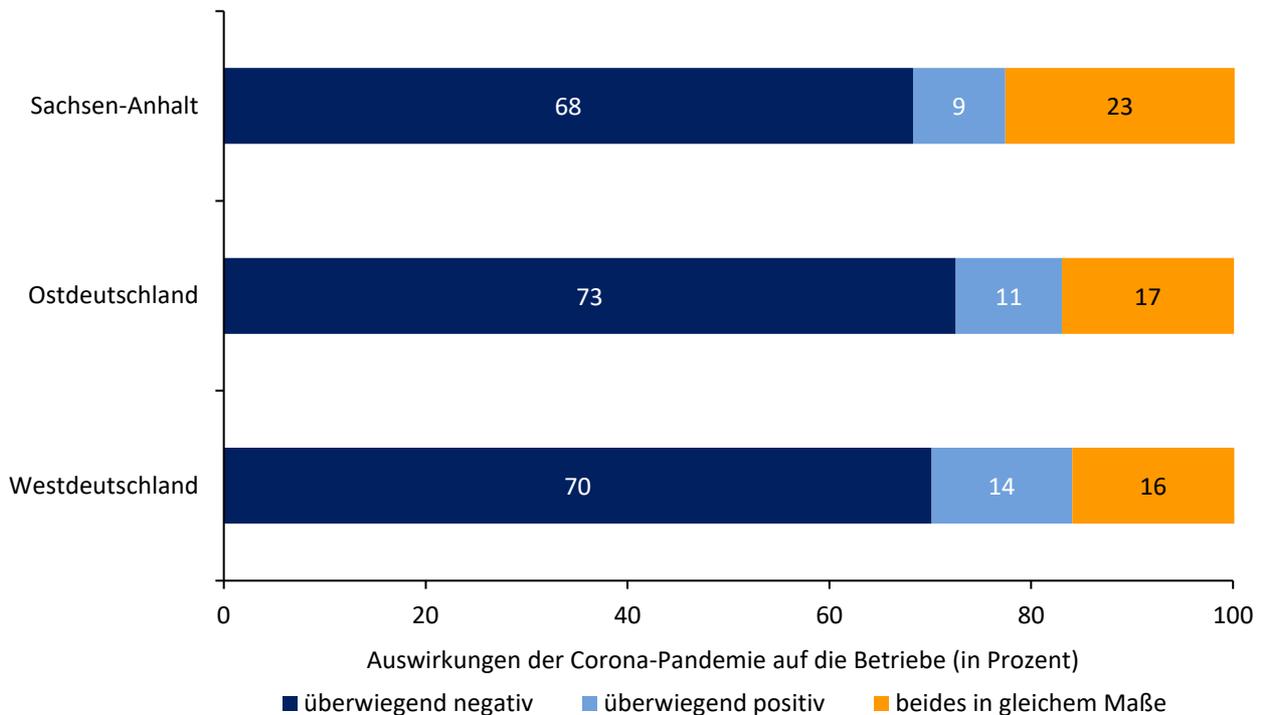


Abbildung 4: Art der wirtschaftlichen Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021

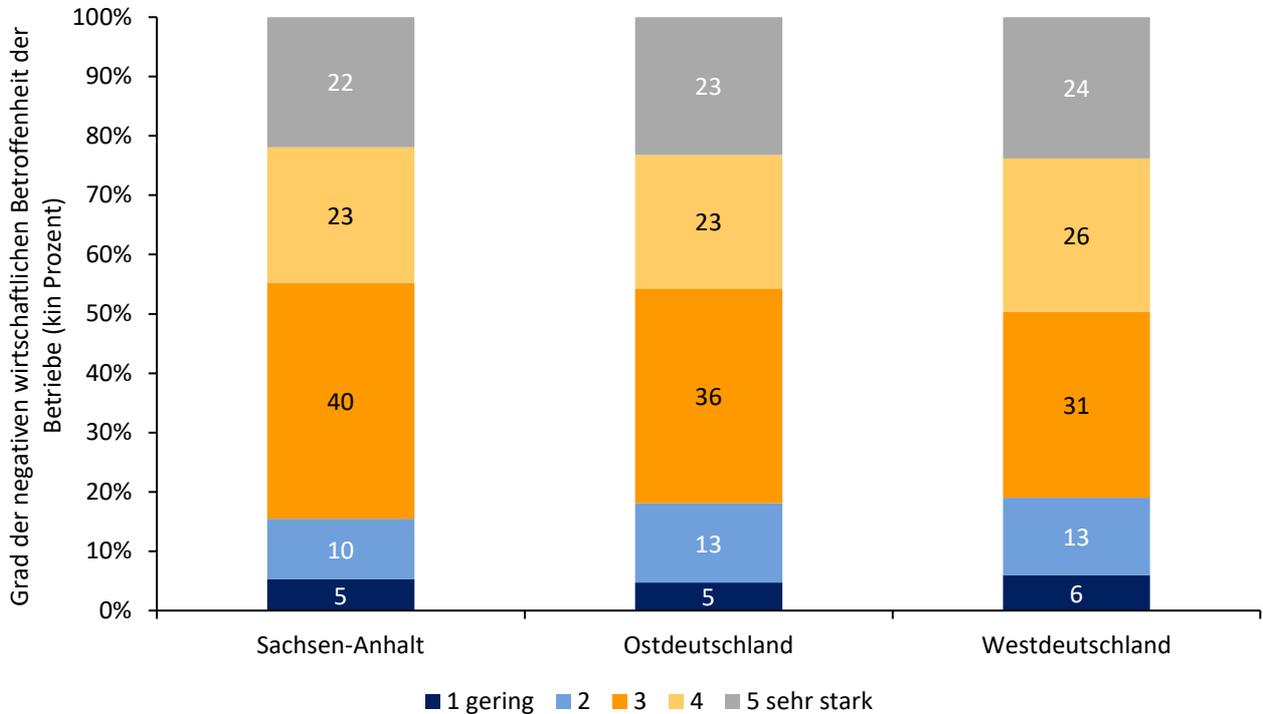


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Betroffenheit.

Hinsichtlich des Ausmaßes der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit verwiesen 45 % der sachsen-anhaltischen Betriebe auf starke und sehr starke negative Wirkungen; in Ostdeutschland waren es 46 % und in Westdeutschland 50 % der Betriebe. Im Vergleich dazu war die Gruppe der Betriebe, die angab, eher gering negativ betroffen gewesen zu sein, deutlich kleiner: In Sachsen-Anhalt waren es 15 % der Betriebe, in Ostdeutschland 18 % und in Westdeutschland 19 %. Das heißt, anteilig betrachtet waren wesentlich mehr Betriebe stärker als geringer negativ von der Pandemie betroffen.

Auch wenn Sachsen-Anhalts Betriebe von der Pandemie anteilig etwas seltener negativ betroffen waren und auch die Stärke der negativen Betroffenheit etwas geringer ausfiel, bestehen in den Relationen des Ausmaßes der negativen Betroffenheit zwischen Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland kaum Unterschiede (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativer Betroffenheit.

Nachstehende Tabelle 5 vermittelt einen Überblick über die Betroffenheit der einzelnen Wirtschaftsbereiche der sachsen-anhaltischen Wirtschaft von der Pandemie. Sie verweist auf erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Am stärksten betroffen waren nach Einschätzung der Betriebe die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie die Übrigen Dienstleistungen, zu denen das Hotel- und Gaststättengewerbe, das Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur/Freizeit/Sport etc. gehören. In den beiden genannten Bereichen spürten jeweils ca. drei Viertel der Betriebe wirtschaftliche Effekte der Pandemie. Aber auch Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Gesundheits- und Sozialwesens gaben an, stärker als der Durchschnitt der Wirtschaft betroffen gewesen zu sein.

Lediglich mit einer Ausnahme hat Corona die betroffenen Betriebe in den verschiedenen Branchen mehrheitlich negativ tangiert. Im Falle der Übrigen Dienstleistungen betraf dies rund vier von fünf Betrieben. Damit spürte diese Branche nicht nur insgesamt häufiger wirtschaftliche Effekte der Corona-Pandemie; sie war zugleich auch deutlich stärker als der Durchschnitt der Branchen negativ betroffen (vgl. ebenfalls nachstehende Tabelle 5).

Tabelle 5: Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021

Branche	Betroffenheit liegt vor	Davon Art der Betroffenheit			Betroffenheit liegt nicht vor	Schwer zu sagen
		überwiegend negativ	überwiegend positiv	beides in gleichem Maße		
		%	%	%		
Land- und Forstwirtschaft*	23	79	23	1	70	7
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	37	78	2	21	61	2
Verarbeitendes Gewerbe	65	71	7	22	24	11
Baugewerbe	44	54	15	31	47	8
Handel und Reparatur	76	68	17	16	22	2
Verkehr, Information, Kommunikation*	71	81	4	16	22	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	62	10	28	42	9
Erziehung und Unterricht*	59	79	0	21	36	5
Gesundheits- und Sozialwesen	62	64	4	32	28	10
Übrige Dienstleistungen	73	81	4	15	23	5
Öffentliche Verwaltung*	40	87	2	12	53	8
Insgesamt	59	68	9	23	34	7

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Die Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Krise nimmt mit ihrer Größe zwar zu, aber hinsichtlich der Art der Betroffenheit bestehen zwischen den Betriebsgrößenklassen kaum Unterschiede. In allen Betriebsgrößenklassen war stets die Mehrheit der Betriebe überwiegend negativ betroffen und der Anteil der positiv betroffenen beschränkte sich auf eine kleine Minderheit (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Wirtschaftliche Betroffenheit der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021

Betriebsgrößenklasse	Betroffenheit liegt vor	Davon Art der Betroffenheit			Betroffenheit liegt nicht vor	Schwer zu sagen
		überwiegend negativ	überwiegend positiv	beides in gleichem Maße		
		%	%	%		
1 bis 9 Beschäftigte	57	70	8	22	36	7
10 bis 49 Beschäftigte	64	65	11	24	29	7
50 bis 249 Beschäftigte	63	60	9	31	27	10
ab 250 Beschäftigte*	77	63	12	26	18	5
Insgesamt	59	68	9	23	34	7

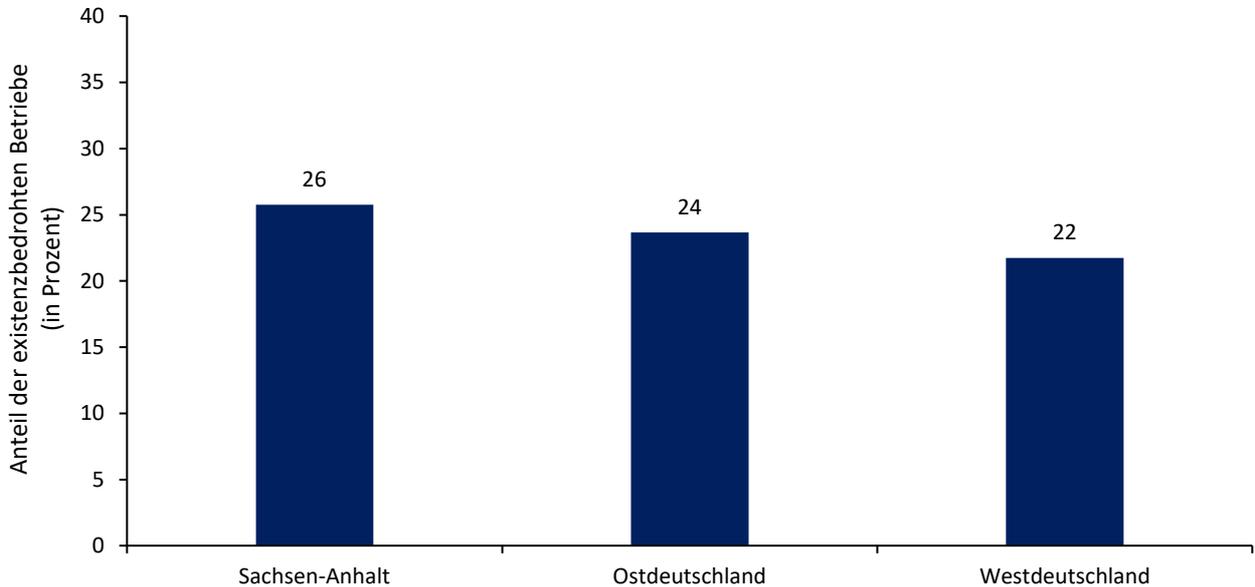
* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

EXISTENZBEDROHUNG VON BETRIEBEN

Jene Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren – insgesamt 40 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts –, wurden zusätzlich danach gefragt, ob die veränderte Situation die Fortführung des Geschäftsbetriebes gefährden würde. Von den negativ betroffenen Betrieben gab zum Zeitpunkt der Befragung ein gutes Viertel an, dass die Existenz des Betriebes wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei. In Ost- und Westdeutschland betraf es 24 bzw. 22 % (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Existenzbedrohte Betriebe durch die Corona-Pandemie in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativer Betroffenheit.

Der Blick auf die Situation in den einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft zeigt erhebliche Unterschiede. Den höchsten Anteil existenzbedrohter Betriebe wies 2021 die Branche Übrige Dienstleistungen auf. Dies überrascht insofern nicht, als es sich dabei um jenen Bereich der Wirtschaft handelt, der am stärksten von den Einschränkungen zur Eindämmung der Pandemie betroffen war. In dieser Branche waren ca. vier Fünftel aller Betriebe überwiegend negativ betroffen (Durchschnitt Sachsen-Anhalt: 68 %). Und von diesen betroffenen Betrieben gaben wiederum 40 % an, durch die Corona-Pandemie in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht zu sein (vgl. Tabelle 7). Umgerechnet auf die Gesamtheit bedeutet dies, dass im Jahr 2021 rund jeder vierte Betrieb (24 %) dieser Branche angab, potenziell vor dem wirtschaftlichen Aus zu stehen.

Tabelle 7: Wirtschaftliche Betroffenheit und Existenzbedrohung der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021

Branche	Betriebe mit überwiegend negativer Betroffenheit	Existenzbedrohte Betriebe
	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	79	30
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	78	0
Verarbeitendes Gewerbe	71	16
Baugewerbe	54	25
Handel und Reparatur	68	24
Verkehr, Information, Kommunikation*	81	31
Unternehmensnahe Dienstleistungen	62	36
Erziehung und Unterricht*	79	8
Gesundheits- und Sozialwesen	64	13
Übrige Dienstleistungen	81	40
Öffentliche Verwaltung*	87	0
Insgesamt	68	26

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativer Betroffenheit.

Wie bereits gezeigt, waren kleinere Betriebe von Corona zwar etwas seltener als größere Betriebe betroffen, aber hinsichtlich der Art der Betroffenheit gab es nur relativ geringe Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. Dennoch zeigen sich erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Existenzbedrohung. Von den Kleinstbetrieben Sachsens-Anhalts schätzten 30 % ein, in ihrem Bestand bedroht zu sein. In der Gruppe der Kleinbetriebe war es rund ein Fünftel. In den anderen beiden Betriebsgrößenklassen ist dieses Risiko eher gering bzw. sehr gering. Das zeigt: Für kleinere Betriebe scheint die Pandemie mit höherer Wahrscheinlichkeit zu einer Existenzbedrohung zu werden als für größere Betriebe, da letztere vermutlich über umfangreichere finanzielle Reserven zur Überbrückung temporärer Schwierigkeiten und Krisen verfügen als erstere (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Wirtschaftliche Betroffenheit und Existenzbedrohung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit überwiegend negativer Betroffenheit	Existenzbedrohte Betriebe
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	70	30
10 bis 49 Beschäftigte	65	19
50 bis 249 Beschäftigte	60	8
ab 250 Beschäftigte*	63	0
Insgesamt	68	26

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativer Betroffenheit.

Fazit: Die Corona-Pandemie hatte und hat erhebliche Auswirkungen auf die sachsen-anhaltische Wirtschaft. Die große Mehrheit der Betriebe ist davon wirtschaftlich betroffen und dies zumeist in negativer Weise. Für einen Teil der Betriebe führte das inzwischen auch zu einer existenzbedrohenden Situation. Dies betrifft vor allem einzelne Branchen (wie z. B. die Übrigen Dienstleistungen) und auch einzelne Betriebsgrößenklassen (wie z. B. Kleinstbetriebe) stärker als den Durchschnitt der Wirtschaft. Wie viele

dieser Betriebe tatsächlich aufgeben müssen, dürfte vor allem von der Dauer der Pandemie abhängen. Je länger diese andauert, umso größer ist die Gefahr negativer Effekte für den Betriebsbestand.

5 Mobiles Arbeiten im HOMEOFFICE

Die Corona-Pandemie war auch im Jahr 2021 – dem Beobachtungszeitraum und Bezugspunkt der aktuellen Betriebsbefragung – relevant.⁴ Vor diesem Hintergrund wurden die betrieblichen Auswirkungen der Pandemie als Schwerpunktthema fortgeführt, wenngleich der Fragenkatalog etwas weniger umfangreich ausfiel als im Vorjahr. Im Vorjahresbericht standen vor allem personalpolitische Maßnahmen und Reaktionen der betroffenen Betriebe zur Bewältigung der negativen Folgen der angeordneten Einschränkungen zur Eindämmung der Pandemie im Fokus. So ging es beispielsweise um die Verbreitung von Kurzarbeit oder die Nutzung von Arbeitszeitkonten, um den betrieblichen Personalbedarf an die – in den meisten Fällen – gesunkene Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen anzupassen, aber auch um den Umgang der Betriebe mit Formen mobilen Arbeitens – dem Homeoffice. In der aktuellen Befragung ging es vorrangig um die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Nutzung von Homeoffice sowie auf die betriebliche Aus- und Weiterbildung (siehe hierzu Kapitel 8 und 9).

Im folgenden Kapitel wird gezeigt, wie viele Betriebe ihren Beschäftigten im Jahr 2021 angeboten haben, von zuhause aus zu arbeiten und wie viele Beschäftigte diese Option tatsächlich nutzten. Ferner wird untersucht, ob es in den Betrieben mit der Möglichkeit des Homeoffice Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung – etwa durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten – gab. Abschließend wird dargelegt, in welchem Umfang die Betriebe zukünftig, d. h. in der Zeit nach der Corona-Pandemie, Homeoffice-Möglichkeiten anbieten wollen.

5.1 NUTZUNG VON HOMEOFFICE IN DER CORONA-PANDEMIE

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Das Internet gestattet einen breiten Einsatz von Laptops, Tablets oder Smartphones und damit orts- und zeitunabhängiges Arbeiten. Das hat nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume bei der Arbeitsorganisation eröffnet.

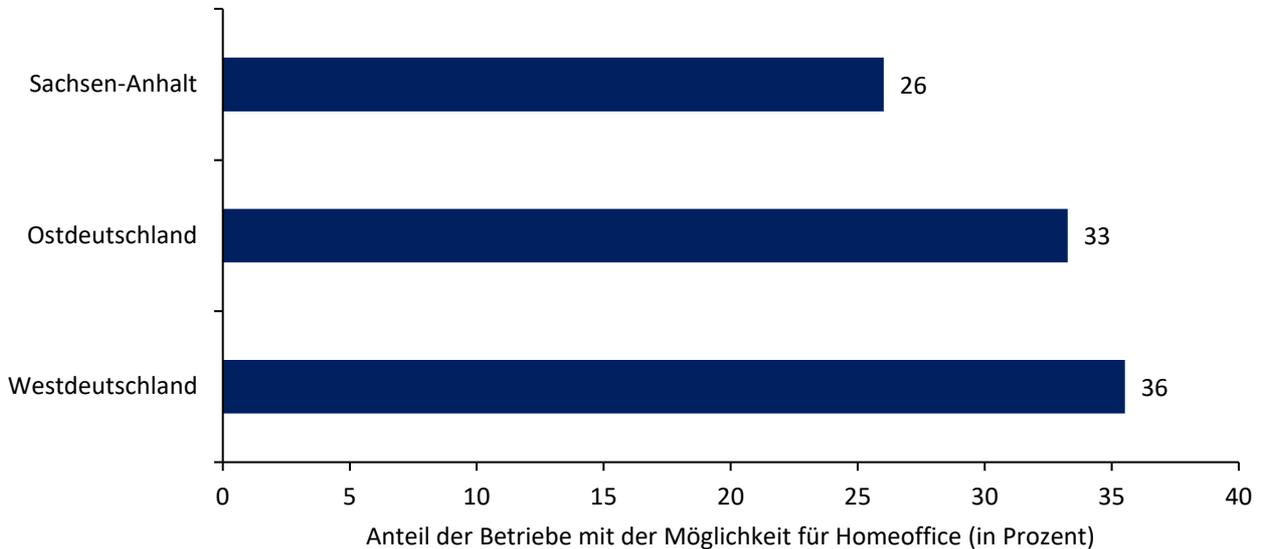
Im dritten Quartal 2021 boten 26 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts ihren Beschäftigten die Möglichkeit an, von zuhause aus zu arbeiten.⁵ In Ost- und Westdeutschland lag dieser Anteil mit 33 und 36 % höher. Diese Option wurde 2020 in Sachsen-Anhalt von 22 % der Betriebe, in Ostdeutschland von 28 % und in Westdeutschland von 31 % der Betriebe angeboten. Das zeigt, im Verlauf der Corona-Pandemie hat die Zahl der Betriebe, die diese Möglichkeiten anboten, zugenommen. Dieser Zuwachs dürfte auch eine Folge der zwischenzeitlich stark angestiegenen Inzidenzwerte sowie der daraus resultierenden Anordnungen seitens der Politik („Homeoffice-Pflicht“) sein.⁶ Die bereits im Jahr 2020 erkennbaren Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt einerseits und Ost- wie Westdeutschland andererseits bleiben bestehen (vgl. Abbildung 7).

⁴ Vgl. Dettmann, E. et al.: Die deutsche Wirtschaft in der Pandemie. IAB-Forschungsbericht 11/2021, 14.12.2021.

⁵ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Bietet Ihr Betrieb / Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte von zu Hause aus zu arbeiten, sei es im Homeoffice, in Telearbeit oder mobil.

⁶ Im Januar 2021 ist die sogenannte „Homeoffice-Pflicht“ durch Änderung der Arbeitsschutzverordnung in Kraft getreten. Darin ist festgelegt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet sind, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Homeoffice anzubieten, soweit keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Beschäftigten stand es hingegen weiterhin frei, ein entsprechendes Angebot zu nutzen.

Abbildung 7: Betriebe mit der Möglichkeit von Homeoffice in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021

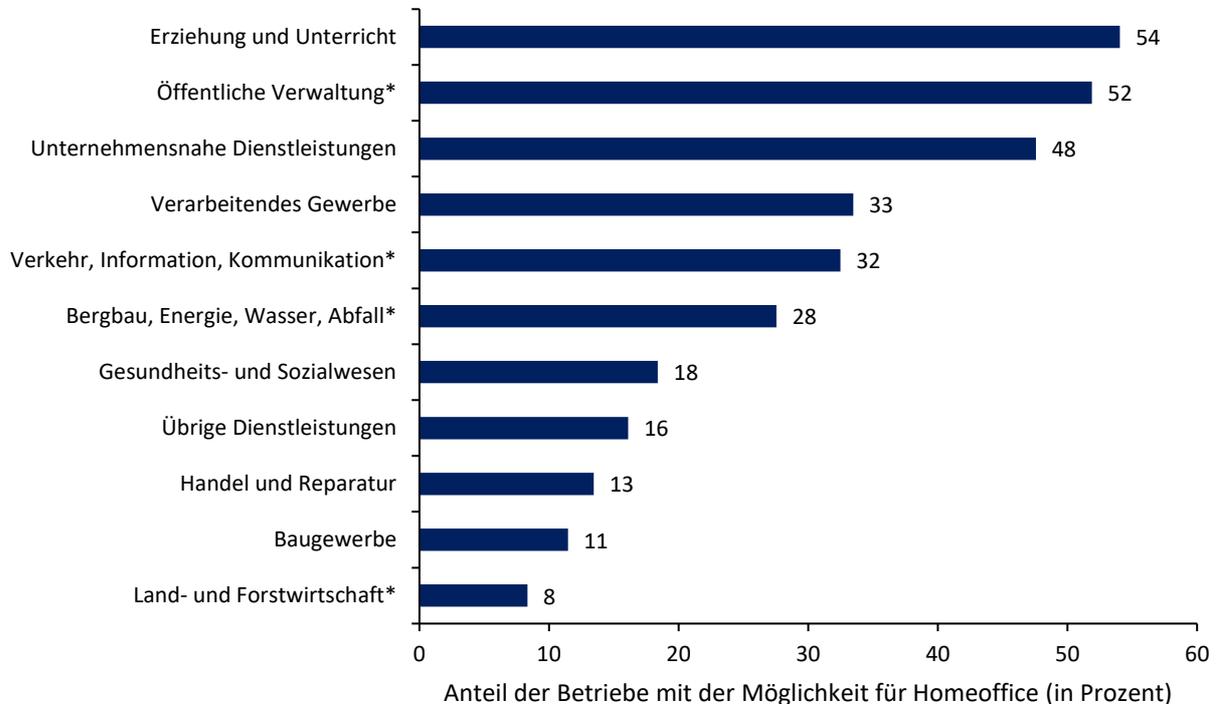


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Zwischen den einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft bestanden hinsichtlich des Angebotes, im Homeoffice tätig zu sein, beachtliche Unterschiede. Das Spektrum reichte von 8 bis zu 70 %. Das dürfte dafür sprechen, dass die Möglichkeiten, von zuhause aus arbeiten zu können, von Branche zu Branche unterschiedlich sind. Es gab vier Branchen, in denen ca. die Hälfte der Beschäftigten und mehr zuhause arbeiten können. Das betraf insbesondere Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen, des Bereichs Erziehung und Unterricht sowie der Öffentlichen Verwaltung. Die Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, deren Befunde infolge der relativ geringen Fallzahlen allerdings nur eingeschränkt interpretierbar sind, führte das Feld mit 70 % der Betriebe mit großem Abstand an. Die Mehrzahl der Branchen lag mit dem entsprechenden Anteil dieser Betriebe zum Teil deutlich unter einem Drittel. Am unteren Ende der Skala rangierten vor allem das Baugewerbe, der Bereich Handel und der Bereich Land- und Forstwirtschaft, aber auch Übrige Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Abbildung 8)

Die bestehenden Unterschiede dürften sich vor allem aufgrund der besonderen Art und Weise der Produktion und Leistungserbringung ergeben. Während z. B. wissenschaftliche oder planende Tätigkeiten als gut „mobilisierbar“ gelten, sprich: auch von zuhause aus oder unterwegs durchgeführt werden können, sind andere Tätigkeiten, wie etwa „Interaktionsarbeiten“, sehr stark orts- und zeitgebunden.

Abbildung 8: Betriebe mit der Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Der Anteil der Betriebe, in denen Beschäftigte im Homeoffice arbeiten könnten, steigt – unabhängig von der Branche – mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Während der Anteil sachsen-anhaltischer Kleinbetriebe mit Homeoffice-Arbeitsplätzen 2021 vergleichsweise gering ausfiel, bot die übergroße Mehrheit der Großbetriebe derartige Möglichkeiten an. Dies ist plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass es mindestens einen Arbeitsplatz bzw. eine Tätigkeit gibt, die auch im Rahmen eines mobilen Arbeitens verrichtet werden kann, mit der Größe eines Betriebes steigen dürfte.

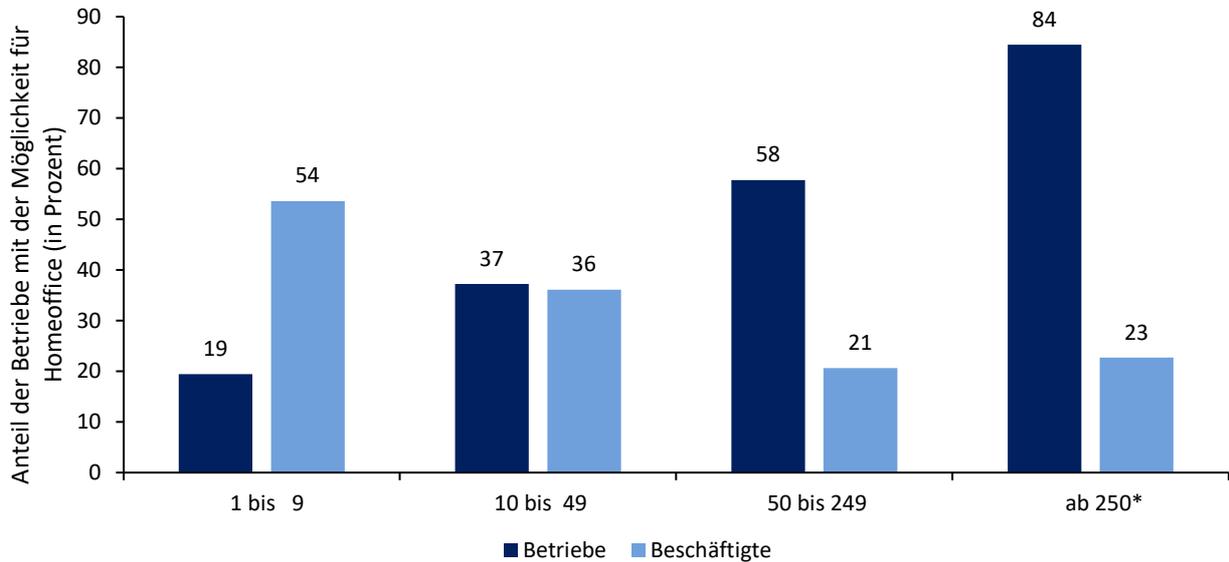
Wenn ein Betrieb seinen Beschäftigten die Möglichkeit bietet, von zuhause aus zu arbeiten, bedeutet dies nicht automatisch, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon Gebrauch machen können. Nach Angaben der sachsen-anhaltischen Betriebe konnte ein gutes Viertel aller Beschäftigten in Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten diese auch nutzen (27 %). In Ost- und Westdeutschland traf dies mit 37 bzw. 36 % auf deutlich mehr Beschäftigte zu. Die Möglichkeiten, von zuhause aus zu arbeiten, sind somit auf einen relativ kleinen Kreis der Beschäftigten in den betreffenden Betrieben beschränkt.⁷ Gemessen am Anteil aller Beschäftigten nutzten diese Möglichkeiten in Sachsen-Anhalt 15 %, sowie 23 bzw. 24 % in Ost- und Westdeutschland.

Interessant ist, dass das Angebot zum Homeoffice mit der Betriebsgröße steigt, die Anteile an den Beschäftigten in Betrieben mit Homeoffice, die von zuhause aus arbeiten können, jedoch mit der

⁷ Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass hier der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermittelt wurde, die von der Möglichkeit mobilen Arbeitens grundsätzlich Gebrauch machen können. Die Angaben sagen somit nichts darüber aus, wie viele der Beschäftigten von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch machen.

Betriebsgröße deutlich abnehmen (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Betriebe und Beschäftigte mit der Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021



* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

5.2 REGELUNGEN ZUM SCHUTZ DER BESCHÄFTIGTEN VOR ÜBERLASTUNG

Das Arbeiten im Homeoffice bietet neben den im Zusammenhang mit COVID-19 stehenden Schutzfunktionen Chancen und Risiken für die Beschäftigten. Es kann einerseits die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verbessern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Andererseits kann das Arbeiten von zuhause aus zur Erhöhung des Arbeitsvolumens und der Arbeitsintensität und damit zu einer verstärkten Arbeitsbelastung beitragen, möglicherweise auch mit negativen gesundheitlichen Folgen.⁸ Um dies zu vermeiden, sind Regelungen zum Schutz der Beschäftigten erforderlich. Dabei geht es um Vereinbarungen – wie zum Beispiel das Abschalten von Servern am Abend –, die verhindern sollen, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten durch arbeitsbezogene Unterbrechungen gestört werden.⁹

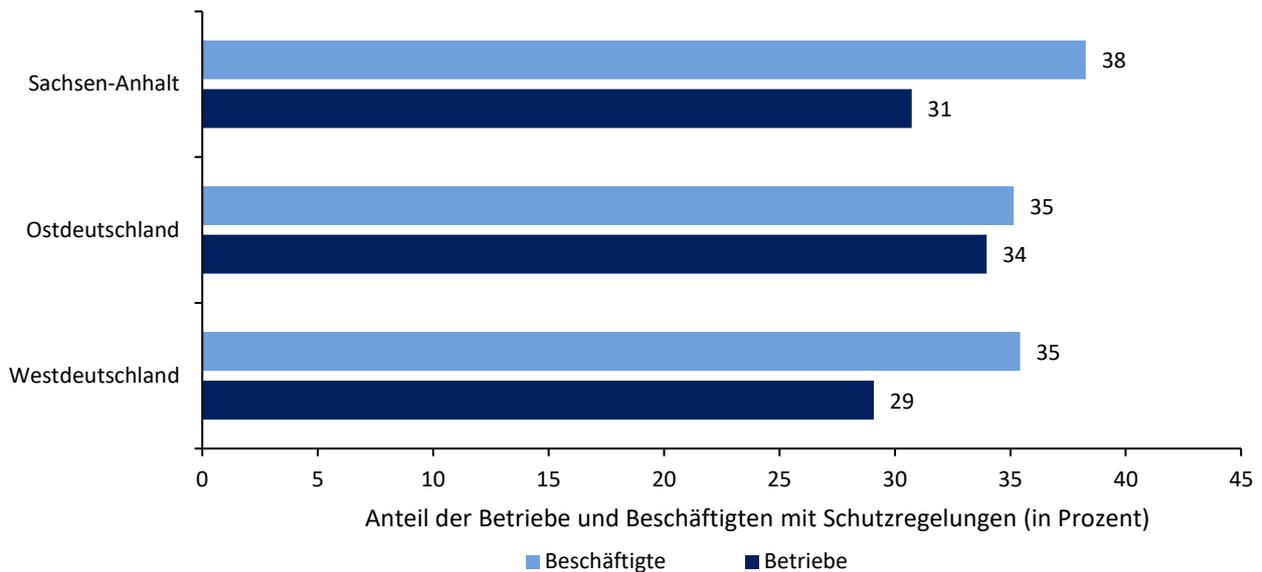
Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten gab es 2021 in 31 % der sachsen-anhaltischen Betriebe, die ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit des Homeoffice angeboten hatten. In Ost- und Westdeutschland belief sich dieser Anteil auf 34 bzw. 29 %. In der Regel erreichten diese Regelungen einen etwas höheren

⁸ Vgl. Backhaus, N.; Tisch, A.; Beerman, B.: Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten. Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes. Dortmund, Mai 2021.

⁹ Das bedeutet z. B., keine Anrufe oder E-Mails nach Feierabend bzw. an freien Tagen oder Wochenenden.

Anteil der bei diesen Betrieben im Homeoffice Beschäftigten (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Existenz von betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung in Betrieben mit Homeoffice in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021



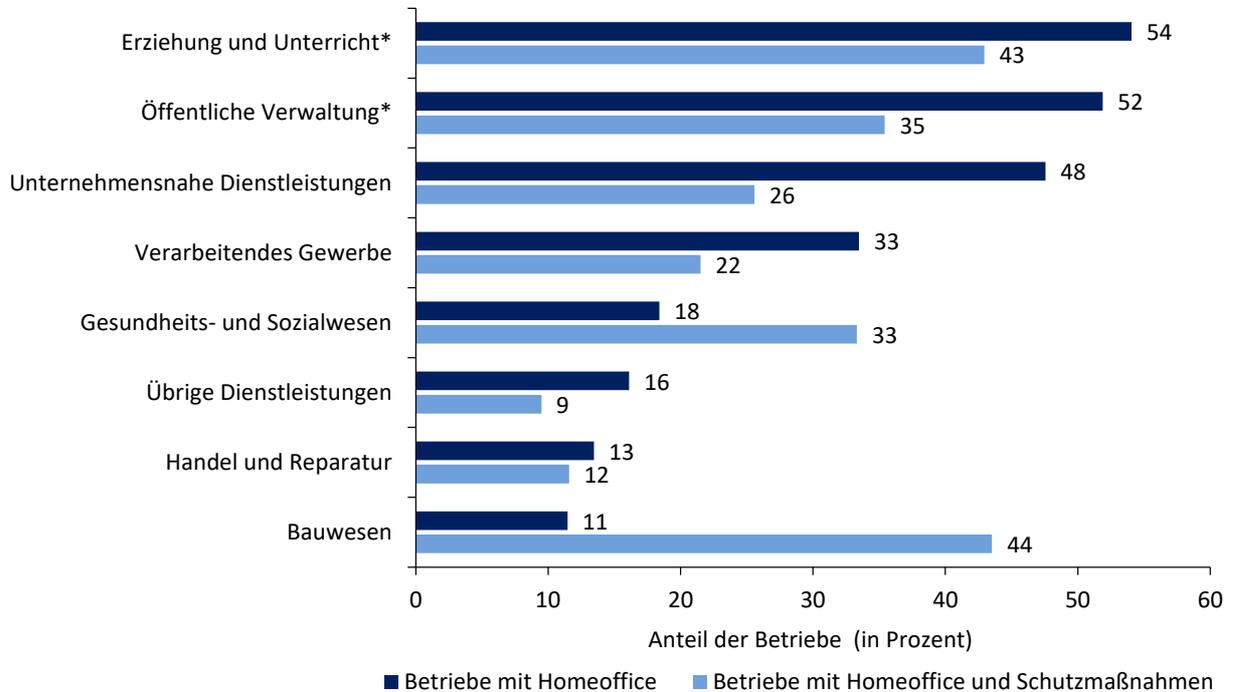
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice.

Bereits im Rahmen der 23. Welle des IAB-Betriebspanels im Jahr 2018¹⁰ wurden die Betriebe nach dem Vorhandensein entsprechender Regelungen gefragt. Zu diesem Zeitpunkt verfügten darüber erst 11 % aller Betriebe Sachsens-Anhalts mit Homeoffice. In Ost- und Westdeutschland waren es 17 bzw. 15 % dieser Betriebe, die bis dahin entsprechende Maßnahmen hatten. Die Entwicklung der letzten vier Jahre zeigt somit, dass der Anteil der Betriebe, in denen mobil gearbeitet wird, spürbar zugenommen hat. Dennoch bleibt der Anteil der Betriebe, die ihre Beschäftigten vor negativen Folgen schützen, relativ gering.

Der Anteil der Betriebe mit solchen Vereinbarungen bzw. Maßnahmen variiert nach den Branchen zum Teil beachtlich. In der Regel scheint ein Zusammenhang zwischen dem Anteil der Betriebe mit Homeoffice und dem Anteil dieser Betriebe mit Schutzregelungen zu bestehen. Allerdings wird Folgendes deutlich: Selbst in Branchen wie Erziehung und Unterricht, der Öffentlichen Verwaltung sowie den Unternehmensnahen Dienstleistungen, in denen jeweils rund die Hälfte der Betriebe mobiles Arbeiten in Form von Homeoffice praktiziert, erreichte der Anteil der Betriebe mit Schutzvorkehrungen für die Beschäftigten lediglich geringe Werte (vgl. Abbildung 11).

¹⁰ Hierzu bleibt anzumerken, dass sich die Frage aus der Welle 2018 auf mobiles Arbeiten insgesamt, einschl. Homeoffice erstreckte.

Abbildung 11: Betriebe mit Homeoffice und betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2021

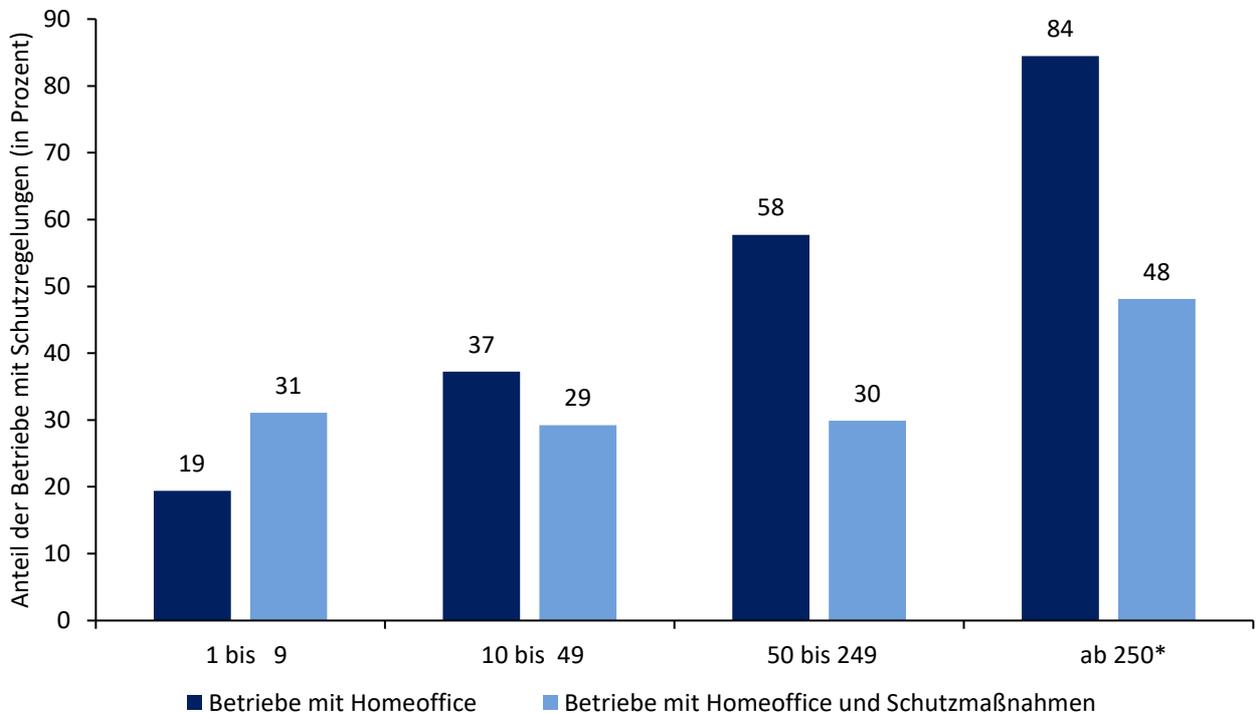


* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice.

Zwar bieten größere Betriebe wesentlich häufiger als kleinere Möglichkeiten mobilen Arbeitens im Homeoffice an, jedoch fallen die Unterschiede in Bezug auf Schutzmaßnahmen vergleichsweise gering aus. Der Anteil von Betrieben mit Vereinbarungen oder Maßnahmen schwankt bei den Betriebsgrößenklassen zwischen 29 % und 38 % (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Betriebe mit Homeoffice und betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung in Betrieben mit Homeoffice nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021



* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice.

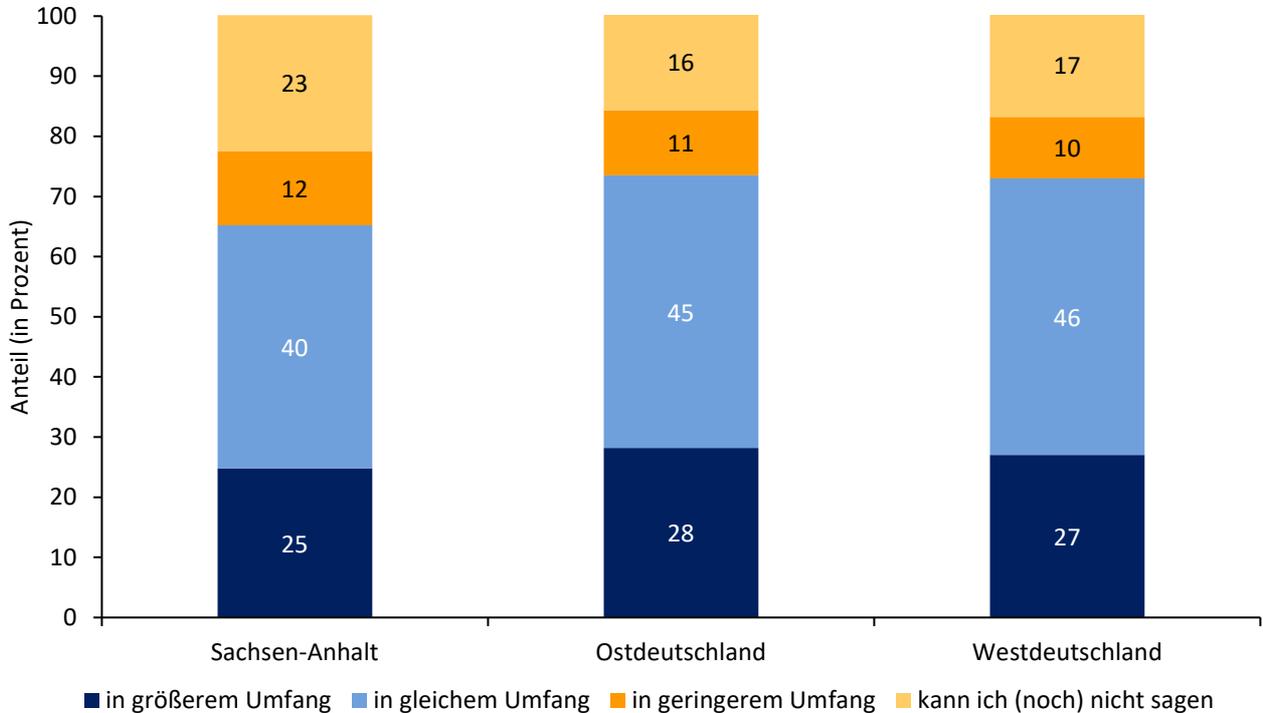
5.3 KÜNFTIGE BEDEUTUNG VON HOMEOFFICE

Die vorliegenden Daten sprechen dafür, dass die Betriebe die bestehenden Möglichkeiten, von zuhause aus zu arbeiten, unter den Bedingungen der Corona-Pandemie ausgeweitet haben. Vor diesem Hintergrund wurden die Betriebe nach ihren Plänen zum Einsatz mobiler Arbeit für die Zeit nach der Pandemie gefragt.¹¹

Die Antworten fallen für Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland relativ ähnlich aus. Jeweils rund ein Viertel der Betriebe beabsichtigt, mobile Formen der Arbeit künftig in größerem Umfang als vor der Corona-Pandemie anzubieten, das Angebot also noch weiter auszubauen. Der größere Teil der Betriebe plant allerdings, mobile Formen des Arbeitens in ähnlichem Umfang wie bereits vor der Pandemie zu praktizieren. Zugleich geht etwa jeder 10. Betrieb davon aus, den Umfang dieser Möglichkeiten nach dem Ende der Pandemie wieder einzuschränken. Ein nicht unbeträchtlicher Teil der Betriebe konnte das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht genau einschätzen (vgl. Abbildung 13).

¹¹ Die Frage lautete: Wenn Sie an die Zeit nach der Corona-Pandemie denken: In welchem Umfang wollen Sie künftig Ihren Beschäftigten ermöglichen, mittels digitaler Endgeräte von zuhause aus zu arbeiten, sei es im Homeoffice, in Telearbeit oder mobil?

Abbildung 13: Künftige Bedeutung von Homeoffice in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice.

Die Einschätzungen der einzelnen Branchen verweisen für die Zukunft mobilen Arbeitens auf sehr unterschiedliche Entwicklungen. Vor allem Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung beabsichtigen, diese Form des Arbeitens deutlich auszubauen. Diese Branche übersteigt mit diesem Anteil den entsprechenden Landesdurchschnitt um mehr als das Doppelte. Diese Absicht verfolgen überdurchschnitt häufig auch Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Die meisten Branchen planen aber, mobiles Arbeiten überwiegend im gleichen Umfang wie vor der Corona-Pandemie zu praktizieren. Überdurchschnittlich häufig beabsichtigen Branchen wie Erziehung und Unterricht, aber auch die Öffentliche Verwaltung oder der Bereich Handel und Reparatur, diese Arbeitsformen in der Perspektive seltener anzubieten. Die beiden zuletzt benannten Bereiche sowie die Branche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sind Beispiele dafür, dass geplant ist, mobile Formen der Arbeit sowohl überdurchschnittlich auf- als auch abzubauen (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Künftige Bedeutung von Homeoffice nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021

Branche	Betriebe mit Homeoffice	Künftiges Angebot			
		in größerem Umfang	in gleichem Umfang	in geringem Umfang	kann ich (noch) nicht sagen
		%	%	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	8	0	71	29	0
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	28	26	37	25	12
Verarbeitendes Gewerbe	33	25	35	12	29
Baugewerbe	11	13	47	5	36
Handel und Reparatur	13	26	37	21	16
Verkehr, Information, Kommunikation*	32	30	63	4	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	48	30	41	8	21
Erziehung und Unterricht*	54	7	33	22	38
Gesundheits- und Sozialwesen	18	14	49	11	26
Übrige Dienstleistungen	16	5	61	13	22
Öffentliche Verwaltung*	52	57	7	21	15
Insgesamt	26	25	40	12	23

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice.

Während es zwischen den Betriebsgrößenklassen nur geringe Unterschiede gibt, wenn es um die Rückkehr auf das Niveau vor der Corona-Pandemie geht, nimmt die Absicht, mobiles Arbeiten häufiger anzubieten, mit der Größe eines Betriebes zu. Für Großbetriebe stellt die Einschränkung mobilen Arbeitens nach dem Ende der Pandemie eine Ausnahme dar (vgl. Tabelle 10).¹²

Tabelle 10: Künftige Bedeutung von Homeoffice nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Homeoffice	Künftiges Angebot			
		in größerem Umfang	in gleichem Umfang	in geringerem Umfang	kann ich (noch) nicht sagen
		%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	19	24	40	12	24
10 bis 49 Beschäftigte	37	25	41	13	21
50 bis 249 Beschäftigte	58	29	38	13	19
ab 250 Beschäftigte*	84	34	45	3	18
Insgesamt	26	25	40	12	23

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice.

¹² Das IAB hat in einer Befragung die Gründe, mehr oder weniger Homeoffice als vor der Krise anbieten zu wollen, ermittelt. Dabei zeigte sich, dass Betriebe, die zukünftig mehr Homeoffice anbieten wollen als vor der Krise, dadurch vor allem die Flexibilität ihrer Beschäftigten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern möchten. Betriebe, die Homeoffice nicht ausbauen oder sogar zurückfahren möchten, gaben mehrheitlich an, dass sich die Tätigkeiten großer Teile ihrer Beschäftigten nicht wirklich für die Arbeit von zu Hause aus eignen. Als weiterer Hinderungsgrund wurden die erschwerten Bedingungen der Zusammenarbeit auf Distanz angeführt. Diese Betriebe haben häufiger auch Bedenken, ihre Beschäftigten ungleich zu behandeln. Knapp 40 % der Betriebe gaben außerdem an, dass die Unternehmenskultur einer Ausweitung des Homeoffice entgegenstehe (vgl. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 11.10.2021).

Fazit: Mobiles Arbeiten in Form von Homeoffice hat im Zuge der Corona-Pandemie zwar an Bedeutung gewonnen, es stellt aber nach wie vor für die Mehrheit der Betriebe nicht die Regel dar. Ob aus objektiven Gründen, etwa weil die Tätigkeiten ungeeignet sind, oder weil es Vorbehalte seitens Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

6 Beschäftigungsentwicklung

Im Jahre 2020 hatte die sachsen-anhaltische Wirtschaft einen Beschäftigungsrückgang von rund 3 % zu verzeichnen. Dies war vor allem unmittelbare Folge der Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes (preisbereinigt), das im ersten Jahr der Corona-Pandemie um 3,8 % ggü. dem Vorjahr gesunken war.¹³ In 2021 hat sich die Wirtschaftsentwicklung trotz anhaltender Einschränkungen wieder etwas erholt, denn das Bruttoinlandsprodukt stieg um 2,1 % an.¹⁴ Damit hat sich auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig wie auch der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) in Sachsen-Anhalt wieder erhöht. Auch in Ost- und Westdeutschland waren im Laufe des Jahres 2021 wieder Zwächse beim Bruttoinlandsprodukt¹⁵ und damit ebenso bei der Beschäftigung zu verzeichnen. Während die Zahl der Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2021 in Ostdeutschland jedoch schon wieder um fast 2 % höher lag als im Jahr vor der Corona-Pandemie (2019) und in Westdeutschland annähernd die Zahl des Jahres 2019 erreicht wurde, lag sie in Sachsen-Anhalt noch um knapp 2 % darunter.

6.1 BETRIEBE MIT BESCHÄFTIGUNGS-AUF- UND -ABBAU

Die aktuelle Beschäftigungsentwicklung fiel in den Betrieben der sachsen-anhaltischen Wirtschaft unterschiedlich aus. In rund der Hälfte der Betriebe (52 %) blieb die Beschäftigung 2021 ggü. dem Vorjahr konstant. In jeweils knapp einem Viertel der Betriebe hatte sich die Zahl der Beschäftigten entweder verringert oder vergrößert.¹⁶ Damit hat in Sachsen-Anhalt etwa jeder vierte Betrieb zum Beschäftigungsaufbau beigetragen (vgl. Abbildung 14). Ähnliche Größenordnungen waren auch in Ost- und Westdeutschland zu verzeichnen.

Der längerfristige Vergleich zeigt, dass seit 2010 der Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe, deren Beschäftigtenzahl sich ggü. dem Vorjahr nicht verändert hat, deutlich gesunken ist (von 62 % in 2010 auf 52 % in 2021). Gleichzeitig hat in diesem Zeitraum der Anteil der beschäftigungsauf- wie -abbauenden Betriebe zugenommen. Am stärksten fiel die Zunahme des Anteils der beschäftigungsabbauenden Betriebe aus. In den Jahren vor Ausbruch der Corona-Pandemie war dennoch der Anteil der beschäftigungsaufbauenden Betriebe mehrere Jahre höher als der der beschäftigungsabbauenden.

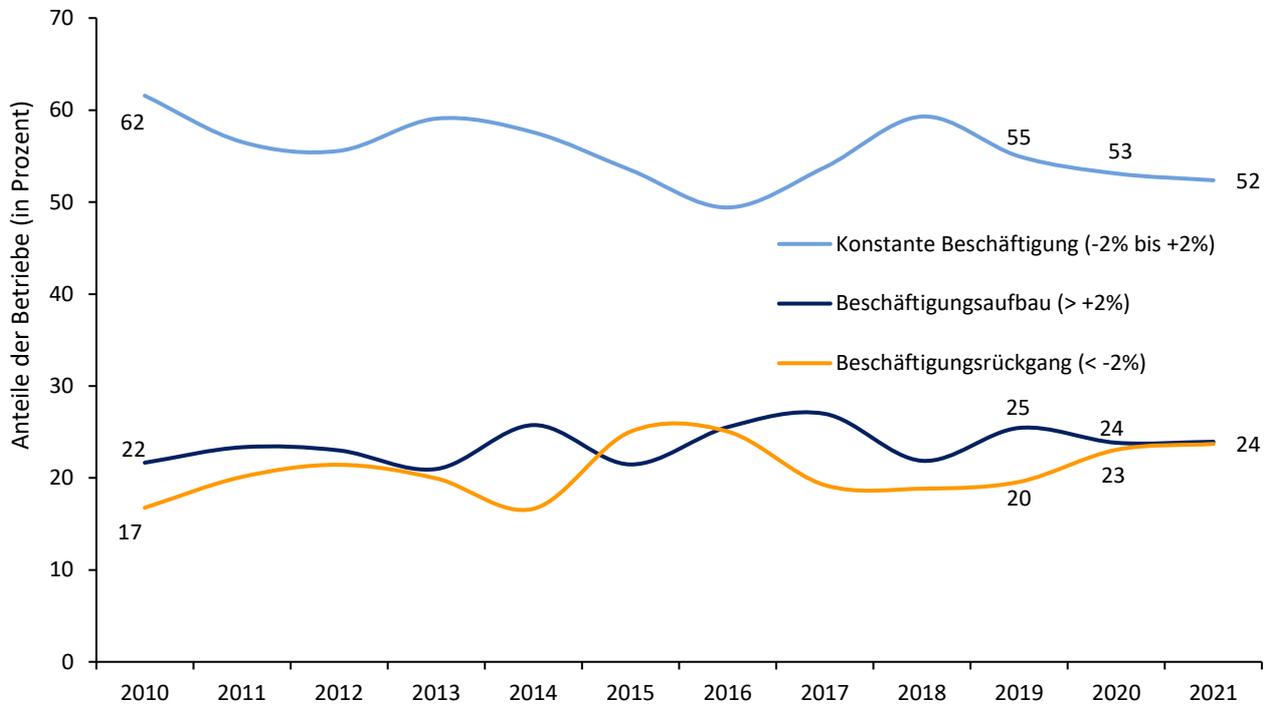
¹³ Vgl. Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder. Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2021, Berechnungsstand: November 2021/Februar 2022. Veröffentlicht unter: <https://www.statistikportal.de/de/veroeffentlichungen/bruttoinlandsprodukt-bruttowertschoepfung>. Tabelleneiter 6.1. (letzter Zugriff: 04.04.2022).

¹⁴ Vgl. Ebenda.

¹⁵ Vgl. Ebenda.

¹⁶ Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2% als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2% als Rückgang.

Abbildung 14: Entwicklung der Betriebe mit Beschäftigungsauf-, -abbau und gleich bleibender Beschäftigung in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Bei Betrachtung der einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft zeigen sich allerdings deutliche Abweichungen von den Durchschnittswerten des Landes. Für Betriebe mit konstant gebliebener Beschäftigung zeigt sich eine Schwankungsbreite, die zwischen 34 und 69 % liegt. Im Bereich Erziehung und Unterricht ist die Beschäftigung nur in rund einem Drittel der Betriebe stabil geblieben, im Bereich Handel und Reparatur hingegen in ca. drei Fünfteln. Gut zwei Fünftel der Betriebe der Branche Erziehung und Unterricht erzielten gleichzeitig Zuwächse, ebenso ein gutes Drittel der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens. Vor dem Hintergrund des Beschäftigungsumfangs letztgenannter Branche – dort war 2021 jede/r 6. Beschäftigte/r des Landes tätig – gehörte diese somit zu den Wachstumsmotoren der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Von Beschäftigungsrückgängen waren 2021 vor allem Betriebe der Übrigen Dienstleistungen betroffen (34 %). Zwar hatte auch in dieser Branche rund die Hälfte der Betriebe keine Beschäftigungsveränderungen zu verzeichnen, allerdings war hier zugleich der Anteil der beschäftigungsaufbauenden Betriebe mit 15 % besonders gering. In keiner anderen Branche fiel die Relation von beschäftigungsauf- und -abbauenden Betrieben zu Ungunsten Ersterer derart ungünstig aus (vgl. Tabelle 11). Das dürfte im Wesentlichen Ausdruck der besonderen Betroffenheit dieses Bereiches von der Corona-Pandemie sein. So waren in dieser Branche nicht nur überdurchschnittlich viele Betriebe von der Pandemie betroffen, zugleich war auch der Anteil der überwiegend negativ betroffenen Betriebe hier besonders hoch (vgl. auch Kapitel 4).

Der Einfluss der Corona-Pandemie zeigt sich auch, wenn die Entwicklung in Abhängigkeit von ihren Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung betrachtet wird. In Betrieben, für die Corona positive Effekte nach sich zog, hatten nur 11 % einen Beschäftigungsabbau zu verzeichnen, 39 % aber einen Zuwachs. In negativ betroffenen Betrieben lag die Relation demgegenüber bei 30 zu 22 %.

Tabelle 11: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt zwischen 2020 und 2021

Branche	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	29	50	21
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	11	69	20
Verarbeitendes Gewerbe	28	53	19
Baugewerbe	28	53	19
Handel und Reparatur	17	61	22
Verkehr, Information, Kommunikation*	33	48	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	48	29
Erziehung und Unterricht*	25	34	41
Gesundheits- und Sozialwesen	18	47	35
Übrige Dienstleistungen	34	51	15
Öffentliche Verwaltung*	14	59	27
Insgesamt	24	52	24

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Bei Betrachtung der vier Betriebsgrößenklassen zeigen sich ebenfalls unterschiedliche Entwicklungen. Generell lässt sich für 2021 Folgendes feststellen: In Kleinstbetrieben hat sich in der Mehrheit der Fälle die Zahl der Beschäftigten nicht verändert. Gleichzeitig fiel der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsrückgang etwas höher aus als jener mit Beschäftigungsaufbau. Für Betriebe der drei anderen Betriebsgrößenklassen lässt sich ein relativ einheitliches Bild zeichnen: Nur in der Minderheit der Betriebe blieb die Beschäftigung unverändert; der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungszuwächsen überstieg den Anteil jener mit Beschäftigungsverlusten (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt zwischen 2020 und 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit ...		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	22	60	18
10 bis 49 Beschäftigte	27	34	39
50 bis 249 Beschäftigte	27	31	42
ab 250 Beschäftigte*	30	34	36
Insgesamt	24	52	24

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

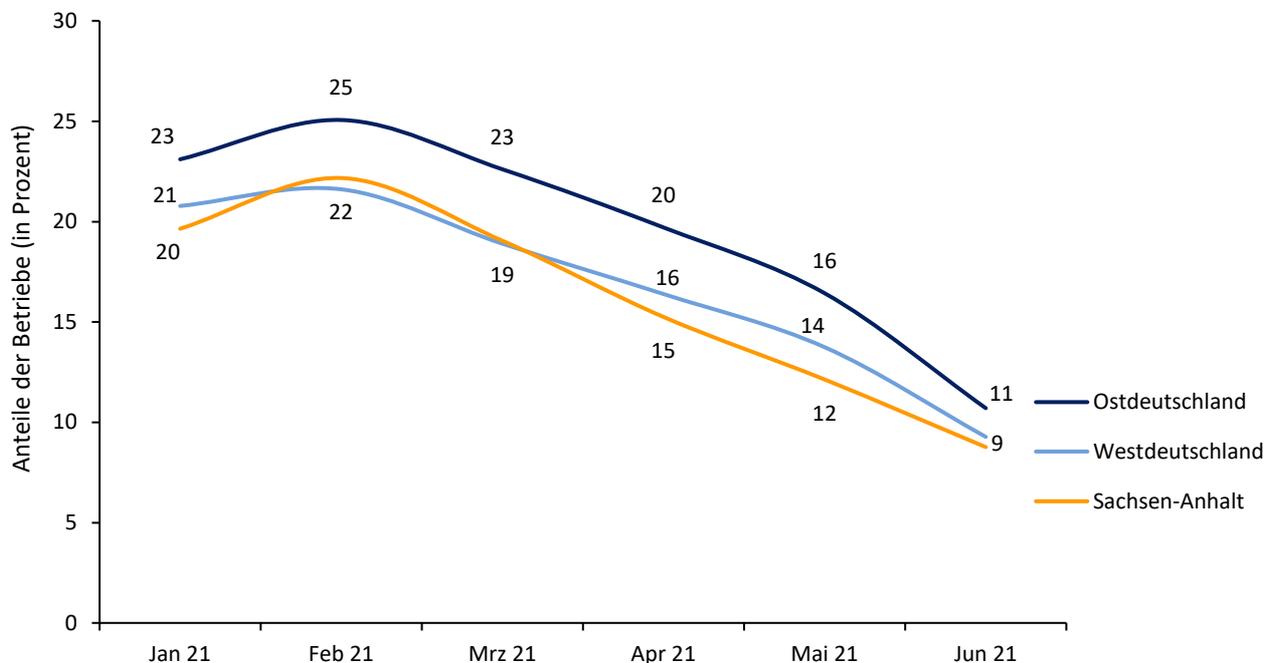
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Wie schon in den Vorjahren wuchsen jüngere Betriebe deutlich dynamischer als ältere. So hatte knapp jeder dritte Betrieb (32 %), der ab 2010 gegründet wurde, ein Beschäftigungswachstum zu verzeichnen. Unter den älteren Betrieben (vor 1990 gegründet) galt dies nur für gut jeden zehnten (11 %). Zugleich bauten 30 % der älteren Betriebe, hingegen 24 % der jungen Betriebe, Beschäftigung ab.

EINSATZ VON KURZARBEIT

Um pandemiebedingten Beschäftigungsabbau zu verhindern, hat die Bundesregierung die Bedingungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld Anfang 2020 deutlich ausgeweitet: Sowohl die Höhe als auch die Bezugsdauer wurden erhöht. Ebenso wurden die betrieblichen Voraussetzungen für den Einsatz von Kurzarbeit (notwendiger Anteil und Umfang von Arbeitsausfall) gelockert.¹⁷ Im 1. Halbjahr 2021 ordneten 26 % aller sachsen-anhaltischen, wie auch 29 % aller ostdeutschen und 26 % aller westdeutschen Betriebe, zumindest zeitweise Kurzarbeit an. Der höchste Anteil von Betrieben mit Kurzarbeit wurde dabei sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland im Februar 2021 erreicht (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Entwicklung der Betriebe mit Kurzarbeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland im 1. Halbjahr 2021

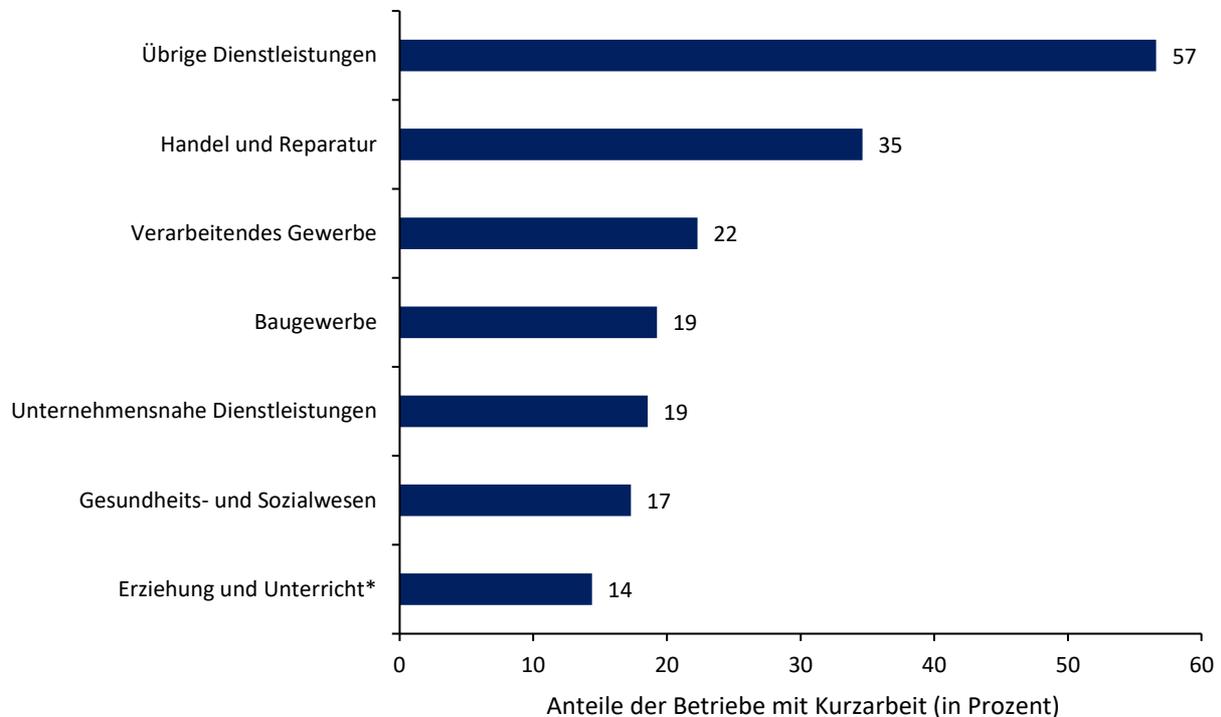


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

In nahezu allen Branchen machte ein relevanter Anteil der Betriebe Gebrauch von der Möglichkeit, Kurzarbeit anzuordnen. Mit einem Anteil von 57 % der Betriebe verzeichneten die besonders stark von der Pandemie betroffenen Übrigen Dienstleistungen den absoluten Höchstwert. Aber auch im Bereich Handel und Reparatur lag der Anteil Kurzarbeit nutzender Betriebe mit 35 % deutlich über dem Landesdurchschnitt (vgl. Abbildung 16).

¹⁷ Vgl. Kurzarbeitergeldverordnung (KugV) vom 25.03.2020 sowie die folgenden Änderungen.

Abbildung 16: Betriebe mit Kurzarbeit nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt im 1. Halbjahr 2021



* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

6.2 EINSTELLUNGEN UND ABGÄNGE

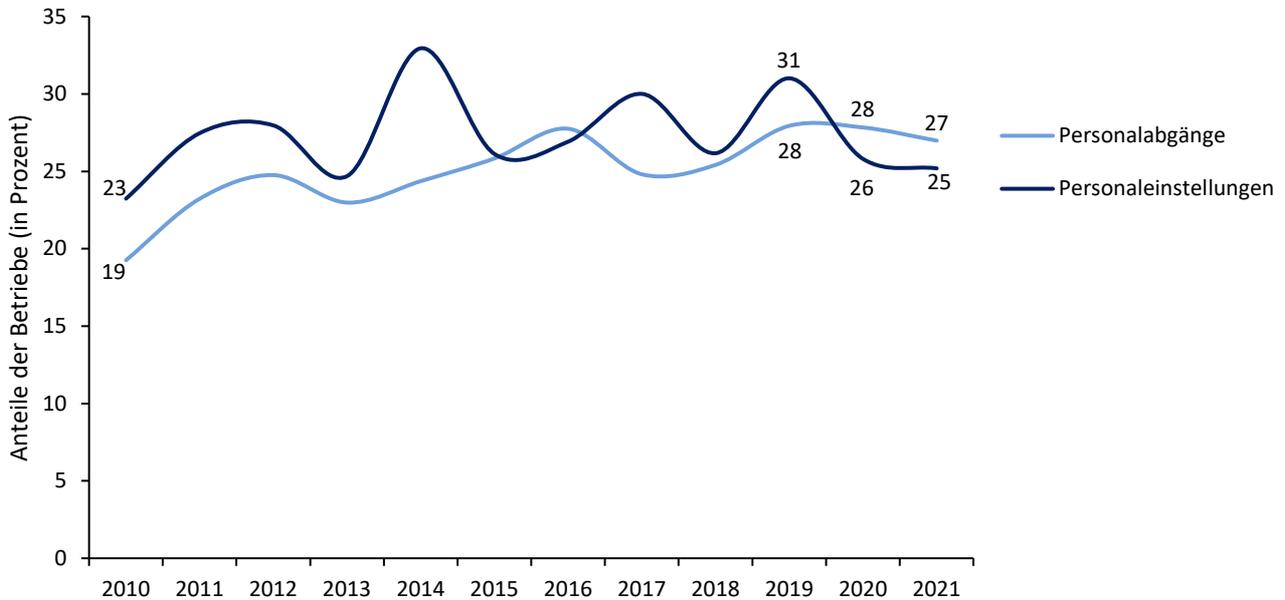
Die Veränderung der absoluten Zahl der Beschäftigten bildet nur einen Teil der Gesamtdynamik am sachsen-anhaltischen Arbeitsmarkt ab. Denn dahinter stehen umfangreiche Ströme von Einstellungen wie Abgängen von Personal in den Betrieben. Das IAB-Betriebspanel liefert hierzu Daten für das 1. Halbjahr 2021.

Insgesamt nahmen in diesem Zeitraum 25 % aller Betriebe Sachsens-Anhalts Einstellungen vor. Damit tätigte weiterhin ein deutlich geringerer Anteil der Betriebe Einstellungen als vor der Corona-Pandemie: 2019 betrug dieser Anteil 31 %. Bereits im ersten Jahr der Corona-Pandemie war dieser Anteil auf 26 % gesunken, 2021 war er erneut um 1 Prozentpunkt rückläufig. Das zeigt: Entweder haben sich die Bedingungen für die Betriebe, Personal einstellen zu können, verschlechtert oder Betriebe lassen bei Einstellungen derzeit eine gewisse Vorsicht walten. Damit lag der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen im 1. Halbjahr 2021 zudem um 2 Prozentpunkte unter dem Anteil jener mit Personalabgängen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen ebenfalls um 1 Prozentpunkt zurückgegangen (vgl. Abbildung 17).

In Ost- und Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Einstellungen im 1. Halbjahr 2021 bei 28 bzw. 29 %, jener mit Abgängen bei 26 bzw. 30 %. Damit hat ggü. 2020 lediglich in Ostdeutschland der Anteil der Betriebe mit Personaleinstellungen wieder leicht zugenommen. Der Anteil der Betriebe mit

Personalabgängen war in Ostdeutschland um 3, in Westdeutschland um 2 Prozentpunkte rückläufig.

Abbildung 17: Entwicklung der Betriebe mit Personalzu- und -abgängen in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, jeweils 1. Halbjahr. Ein Betrieb kann sowohl Personalzu- als auch -abgänge verzeichnen.

Die höchsten Anteile von Betrieben mit Einstellungen fanden sich im 1. Halbjahr 2021 erwartungsgemäß auch in jenen Branchen, in denen ein großer Anteil von Betrieben im Vergleich zum Juni 2020 einen Beschäftigungsaufbau zu verzeichnen hatte (vgl. Kapitel 6.1). So stellten 40 % aller Betriebe der Branche Erziehung und Unterricht, aber auch 36 % der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens im 1. Halbjahr 2021 neue Beschäftigte ein. Ebenso nahmen Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung (39 %) wie auch des Verarbeitenden Gewerbes (37 %) häufiger als der Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Betriebe (25 %) Einstellungen vor. Interessanterweise hatten die vier genannten Branchen zugleich höhere Abgänge als der Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Wirtschaft (27 %) zu verzeichnen.

Da in 36 % der Betriebe Sachsen-Anhalts sowohl Personalzu- als auch -abgänge erfolgten, gab es dort Personalbewegungen. Somit fanden in 64 % aller Betriebe keinerlei Personalveränderungen statt. In der Regel hatte es auch in der überwiegenden Mehrzahl der Branchen weder Zu- noch Abgänge gegeben.

Trotz der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie, die auch im Beobachtungszeitraum (1. Halbjahr 2021) weiter anhielten, fielen die Anteile der Personalabgänge in den Betrieben nicht höher aus als im Jahr 2019. Dies dürfte nicht zuletzt auf das Instrument der Kurzarbeit zurückzuführen sein, das es Betrieben erlaubte, Beschäftigte auch bei einem massiven Rückgang der Nachfrage zu halten. So verzeichneten selbst unter den Betrieben, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, nur 31 % Personalabgänge – ein unwesentlich größerer Anteil als im Durchschnitt aller Betriebe (27 %).

Nachstehende Tabelle 13 vermittelt einen Überblick darüber, wie unterschiedlich sich Personalab- und -zugänge im Vor-Pandemie-Jahr 2019 und in den beiden Folgejahren gestalteten.

Tabelle 13: Betriebe mit Personalab- und -zugängen nach Branchen in Sachsen-Anhalt zwischen 2019 und 2021

Branche	Betriebe mit Personalzugängen			Betriebe mit Personalabgängen		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
	%	%	%	%	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	24	23	32	13	21	28
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	55	24	20	39	20	23
Verarbeitendes Gewerbe	40	36	37	44	39	40
Baugewerbe	26	22	16	22	22	27
Handel und Reparatur	31	18	22	30	28	18
Verkehr, Information, Kommunikation*	33	42	25	43	27	46
Unternehmensnahe Dienstleistungen	30	33	29	25	34	27
Erziehung und Unterricht	25	27	40	35	41	36
Gesundheits- und Sozialwesen	35	37	36	29	24	30
Übrige Dienstleistungen	31	14	13	18	26	24
Öffentliche Verwaltung*	51	28	39	44	34	32
Insgesamt	31	26	25	28	28	27

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 bis 2021.

In der Gruppe der Kleinbetriebe gab es 2021 in rund drei Vierteln keine Personalbewegungen. Mit der Größe der Betriebe nimmt dieser Anteil allerdings deutlich ab; es gab keinen Großbetrieb in Sachsen-Anhalt, der kein Personal einstellte und / oder Abgänge zu verzeichnen hatte. Wie unterschiedlich das Einstellungs- und Abgangsgeschehen bei den Betrieben war, kann Tabelle 14 entnommen werden. Vor allem mit Blick auf die Kleinbetriebe zeigt sich eine deutlich erkennbare Zurückhaltung bei den Einstellungen, auch noch im Jahr 2021. Während sich das Einstellungsverhalten in Kleinbetrieben zumindest auf dem Niveau des Vorjahres bewegte, haben 2021 mittlere und Großbetriebe ihre Einstellungen wieder verstärkt.

Tabelle 14: Betriebe mit Personalab- und -zugängen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt zwischen 2019 und 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Personalzugängen			Betriebe mit Personalabgängen		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
	%	%	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	20	15	13	17	19	18
10 bis 49 Beschäftigte	52	46	46	49	42	42
50 bis 249 Beschäftigte	86	75	81	79	75	77
ab 250 Beschäftigte*	95	93	100	99	95	98
Insgesamt	31	26	25	28	28	27

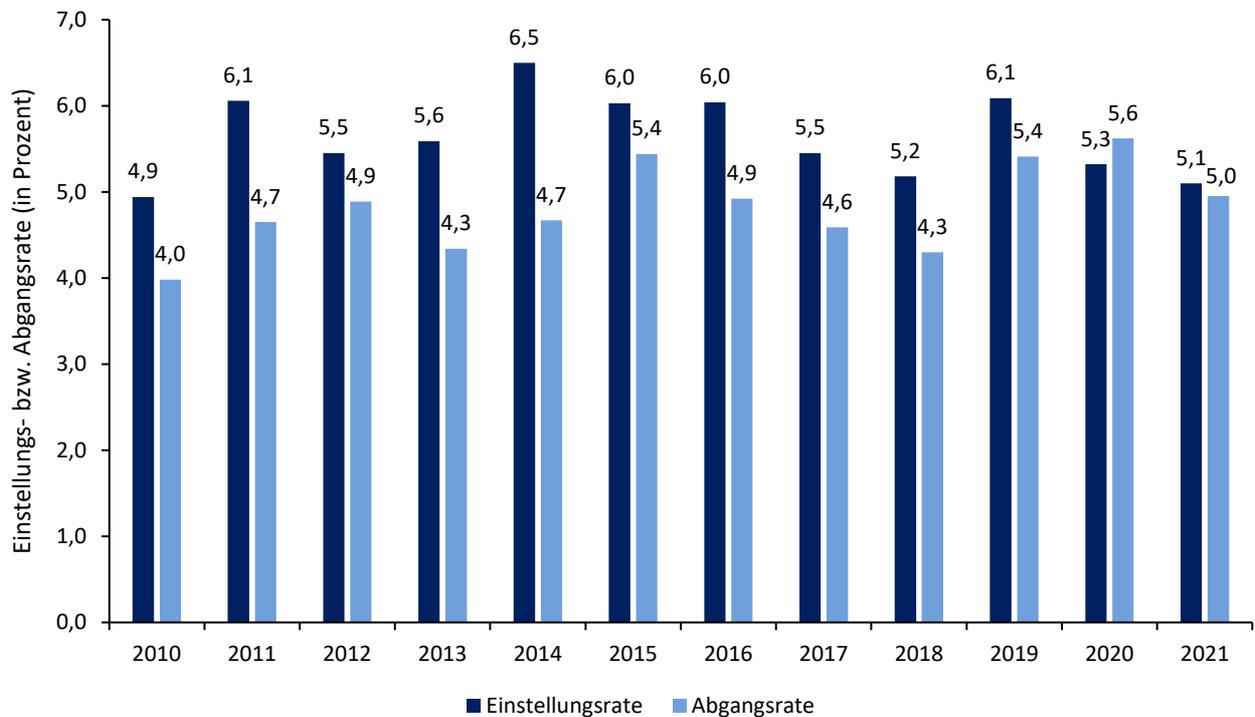
* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 bis 2021.

Insgesamt wurden im 1. Halbjahr 2021 in Sachsen-Anhalt 5 % aller Beschäftigungsverhältnisse gelöst; 5,1 % aller Stellen wurden neu besetzt. Sowohl die Abgangs- als auch die Einstellungsrate hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr verringert. Die Abgangsrate liegt damit auch unter dem Wert von 2019 (-

0,4 Prozentpunkte), die Einstellungsrate ebenfalls (-1,0 Prozentpunkt). Somit zeigt sich auch am aktuellen Rand ein eher verhaltenes Einstellungsverhalten der sachsen-anhaltischen Betriebe (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsrate in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, jeweils 1. Halbjahr.

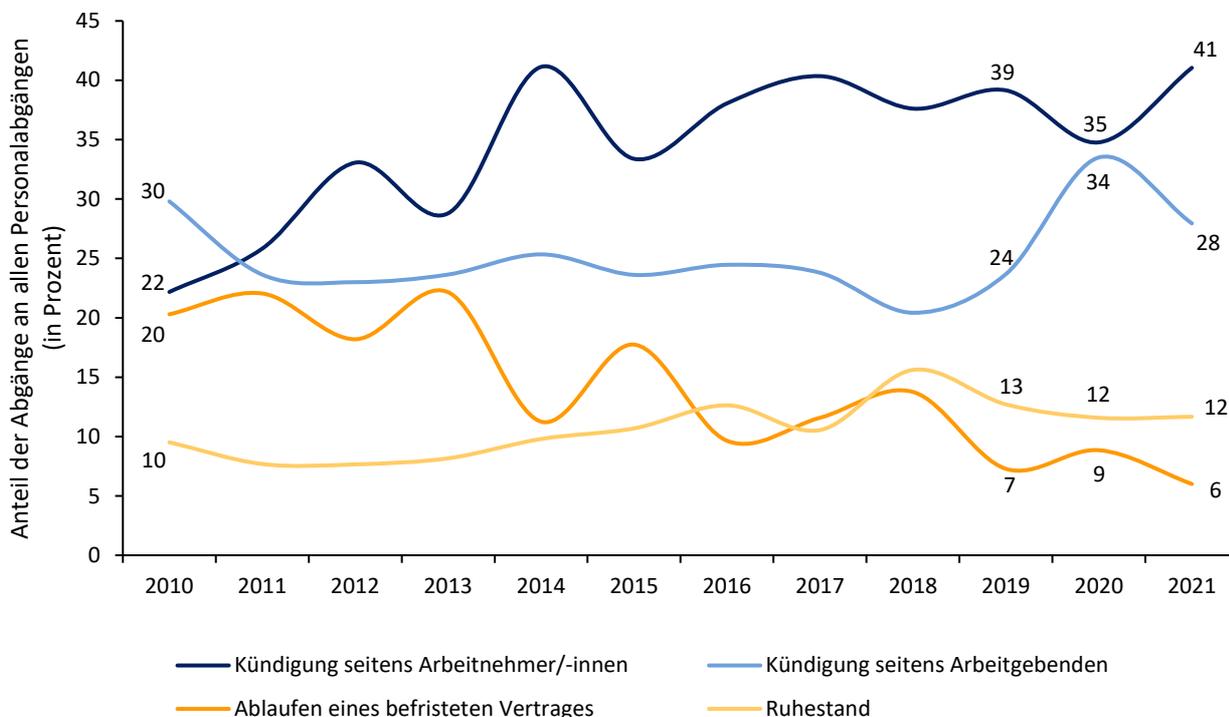
GRÜNDE FÜR PERSONALABGÄNGE

Trotz der eben skizzierten Situation haben Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in 2021 als Grund für Personalabgänge wieder deutlich zugenommen. Mit einem Anteil von 41 % sind sie wieder der mit Abstand bedeutsamste Grund für Personalabgänge in Sachsen-Anhalt. Im Vorjahr war dieser Anteil hingegen rückläufig. Da es 2020 ggü. 2019 eine deutliche Zunahme von Kündigungen seitens der sachsen-anhaltischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gegeben hatte, waren die Anteile beider Abgangsgründe in besagtem Jahr sehr ähnlich. Nunmehr hat sich dieser Anteil wieder auf 28 % verringert (Rückgang um 6 Prozentpunkte ggü. 2020); er bleibt damit aber noch etwas über dem Wert von 2019. Insgesamt zeichnet sich aktuell ein deutliches Bild ab: Die Schere zwischen beiden Abgangsgründen öffnet sich wieder deutlich (vgl. Abbildung 19).

Offensichtlich ist die betriebliche Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften (vgl. Kapitel 7) inzwischen wieder derart hoch, dass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beschäftigungsalternativen bei anderen Betrieben eröffnen. Diese Chance nutzen viele durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes. Der aktuelle Rückgang von arbeitgeberseitigen Kündigungen deutet auf ein zurückhaltendes Agieren in wirtschaftlich unsicheren Zeiten hin. Das Instrument der Kurzarbeit und vermutlich ebenso die weiterhin sehr angespannte Situation hinsichtlich der Besetzung frei gewordener Fachkräftstellen (vgl. ebenfalls Kapitel 7), aber auch die Hoffnung auf ein baldiges Ende der Pandemie könnten Betriebe dazu veranlassen haben, wieder weniger Kündigungen als im Vorjahr auszusprechen. So haben auch Betriebe, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, nicht wesentlich häufiger Kündigun-

gen ausgesprochen (30 %) als der Durchschnitt aller Betriebe des Landes (28 %).

Abbildung 19: Entwicklung der Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, bezogen jeweils auf die Personalabgänge im 1. Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG

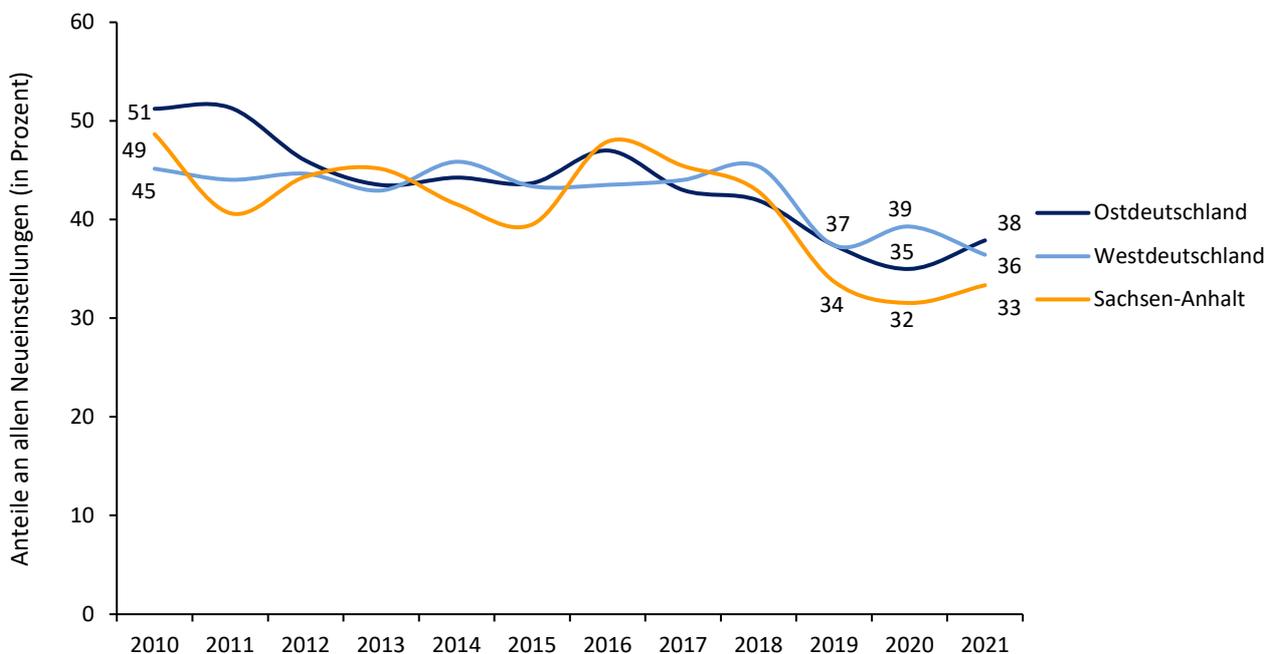
Auch der Anteil der Personalabgänge aufgrund einer auslaufenden Befristung sank erneut und lag im 1. Halbjahr 2021 bei nur 6 %, was einem Tiefstwert im Zeitverlauf entspricht. Vor rund 10 Jahren waren noch 20 % aller Personalabgänge auf das Ende einer Befristung zurückzuführen. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass der Anteil der befristet Beschäftigten, die nach Ablauf der Befristung in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wurden, in diesem Zeitraum angestiegen ist, und zwar von 34 % in 2010 auf nunmehr 42 %. Zum anderen ging der Einsatz von Befristungen insgesamt zurück: Waren 2010 noch 7 % aller Beschäftigten Sachsen-Anhalts temporär beschäftigt, so waren es 2021 nur noch 4 %. Allerdings bleibt diesbezüglich anzumerken, dass über viele Jahre der Anteil der befristet Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt bei 7 bis 9 % und damit relativ stabil lag. Erst im zweiten Pandemiejahr war erstmals ein deutlicher Rückgang dieses Anteils zu verzeichnen.

In einzelnen Branchen lag der Anteil der befristet Beschäftigten allerdings deutlich über dem aktuellen Durchschnittswert, wie etwa im Gesundheits- und Sozialwesen (7 %) oder im Bereich Erziehung und Unterricht (6 %) – und damit Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Zuwachs an Betrieben, die Beschäftigung aufgebaut haben. In den genannten Branchen spielten dafür die Inanspruchnahme von öffentlicher Förderung, vor allem aber andere sachliche Gründe eine maßgebliche Rolle.

Auch 2021 erfolgte ein nicht unwesentlicher Anteil aller Neueinstellungen in Sachsen-Anhalt befristet: Im 1. Halbjahr 2021 lag dieser Anteil bei 33 %, d. h. jede dritte Neueinstellung erfolgte auf Zeit. Im Vergleich zur Situation im Jahre 2010 bedeutet dies jedoch einen deutlichen Rückgang – damals machten Befristungen noch fast die Hälfte aller Neueinstellungen aus. Ähnliche Trends bei der Befristung sind auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten.

Aktuell hat sich der Anteil befristeter Einstellungen in Sachsen-Anhalt um 1 Prozentpunkt ggü. dem Vorjahr erhöht. Dennoch liegt dieser Wert um 1 Prozentpunkt unter dem des Jahres 2019. Das bedeutet: Die Corona-Pandemie hat in Sachsen-Anhalt nicht zu einem Schub bei befristeten Neueinstellungen geführt (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, jeweils 1. Halbjahr.

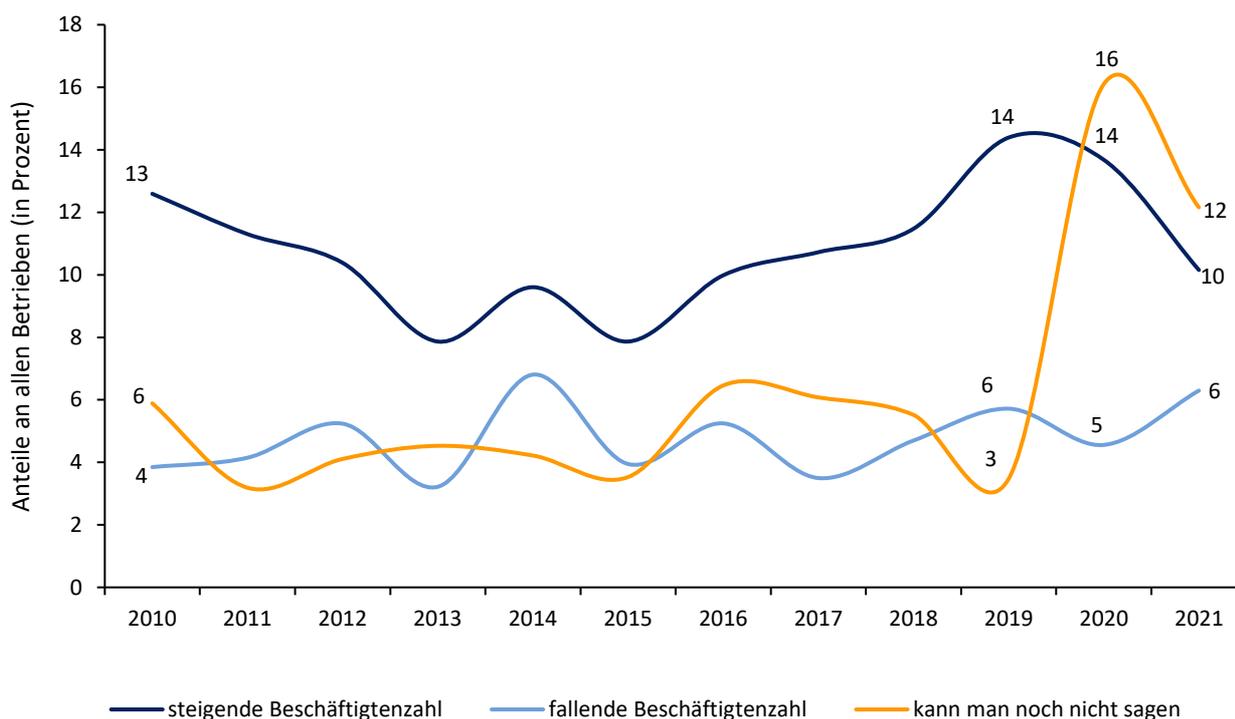
Es ist zu vermuten, dass für diese Entwicklung vor allem die anhaltenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen ausschlaggebend sind (vgl. Kapitel 7). Diese stärken die Marktmacht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt und führen somit zu einem Abbau von unattraktiven Arbeitsbedingungen wie einer Befristung.

6.3 BESCHÄFTIGUNGSERWARTUNGEN

Zum Zeitpunkt der Befragung, das heißt im III. Quartal 2021, rechneten 10 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den nächsten 12 Monaten zu erhöhen. Im Vergleich zum Jahr 2019 (14 %) erwarteten damit anteilig etwas weniger Betriebe einen Beschäftigungszuwachs. 6 %

der Betriebe gingen binnen der kommenden 12 Monate von einem Abbau der Beschäftigung aus, 12 % der Betriebe konnten sich nicht eindeutig positionieren. In den Jahren vor der Corona-Pandemie lag dieser Anteil deutlich niedriger. Hier zeigt sich die starke Unsicherheit, unter der viele Betriebe weiterhin agieren. Insgesamt sieht die große Mehrheit der Betriebe des Landes – wie auch in den Vorjahren – in den kommenden 12 Monaten keine Veränderung in der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Fehlende zu 100 % = gleichbleibende Beschäftigung erwartet.

Die Relationen sind in Ost- und Westdeutschland zwar ähnlich, aber dort geht jeweils ein etwas höherer Anteil der befragten Betriebe von einem Beschäftigungszuwachs aus (Ostdeutschland: 15 %; Westdeutschland: 16 %).

Besonders schwer fiel die Prognose jenen Betrieben, die überwiegend negativ von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren: Hier sah sich jeder sechste Betrieb (17 %) nicht in der Lage, die Beschäftigungsentwicklung für die kommenden 12 Monate abzuschätzen. Dennoch gingen zugleich 9 % dieser Betriebe von einem künftigen Beschäftigungszuwachs aus.

Die einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft erwarten eine unterschiedliche Entwicklung, wenngleich die Betriebe aller Bereiche mehrheitlich nicht mit Veränderungen rechnen. Überdurchschnittlich hoch sind die betrieblichen Wachstumserwartungen in den folgenden Branchen: Erziehung und Unterricht (25 %), Übrige Dienstleistungen (15 %), Verarbeitendes Gewerbe (14 %), Unternehmensnahe Dienstleistungen (13 %). Mit der Größe eines Betriebes steigt auch der Anteil der Betriebe mit einem erwarteten Zuwachs. Von den Kleinstbetrieben gingen zum Zeitpunkt der Abfrage lediglich 7 % von einer Erhöhung der Zahl der Beschäftigten aus, aus der Gruppe der Großbetriebe war es gut ein Drittel. Zugleich rechneten 10 % der Großbetriebe mit einem Abbau, bei den Kleinstbetrieben betraf dies wiederum 7 %.

Fazit: Die verfügbaren Daten zur Beschäftigungsentwicklung zeigen, dass die Wirtschaft des Landes im Jahr 2021 noch nicht wieder den Stand von vor der Pandemie erreicht hat. Insofern dürften es vor allem Auswirkungen der Pandemie sein, die auch aktuell noch zu spüren sind. Allerdings zeigte das Jahr 2021 auch positive Entwicklungen, denn insgesamt hat die Zahl der Beschäftigten ggü. dem Vorjahr wieder zugenommen. Dies ist vermutlich nicht zuletzt auf staatliche Maßnahmen zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes zurückzuführen, insbesondere auf die Ausweitung des Kurzarbeitergeldes.

7 Fachkräftebedarf

Der Bedarf an Fachkräften ist in den letzten Jahren in Sachsen-Anhalt stetig gestiegen. Im Jahr 2020, also während der Pandemie, hatte sich dieser etwas verringert. Grundsätzlich ist aber davon auszugehen, dass sich der Trend eines tendenziell zunehmenden Fachkräftebedarfs langfristig fortsetzen wird. Mit dem steigenden Bedarf der Betriebe an Fachkräften haben zugleich die Schwierigkeiten zugenommen, die angebotenen Stellen zu besetzen (außer 2020). Künftig könnte sich diese Situation unter Umständen noch verstärken: So führt beispielsweise der demografische Wandel dazu, dass die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen längerfristig sinkt. Das Statistische Landesamt Sachsen-Anhalt kommt zu folgendem Schluss, „... dass in der nahen Zukunft kein Ende der Schrumpfung und Alterung in greifbarer Nähe sind. Eine Stabilisierung der Einwohnerzahl ist im Zeitraum bis 2035 nicht erreichbar“.¹⁸

Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrung erfordern, sowie auf solchen, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. Gemäß dieser Definition lag der Fachkräfteanteil an allen Beschäftigten 2021 in Sachsen-Anhalt 83 %: 72 % der Arbeitsplätze setzten eine abgeschlossene berufliche Ausbildung und 11 % einen akademischen Abschluss voraus. In Ostdeutschland lag der Anteil der qualifizierten Arbeitskräfte an allen Beschäftigten bei 80 %, in Westdeutschland bei 73 %. Die Betriebe Sachsen-Anhalts wie auch Ostdeutschlands hängen damit in noch höherem Maße als jene in Westdeutschland von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ab. Der Unterschied, insbesondere zu Westdeutschland, schlägt sich auch in der Struktur der Betriebe nach den Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten nieder: In Sachsen-Anhalt wurden in 55 % aller Betriebe ausschließlich qualifizierte Tätigkeiten verrichtet, in einem weiteren Drittel wurden sowohl einfache als auch qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt. In Ostdeutschland lag diese Relation bei 57 zu 31 %, in Westdeutschland bei 43 zu 45 %.

7.1 ENTWICKLUNG DER NACHFRAGE NACH FACHKRÄFTEN

Mit dem IAB-Betriebspanel wird die Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften mit unterschiedlichen Kennziffern bzw. Indikatoren abgebildet. So wird beispielsweise der Anteil der Betriebe erfasst, die angaben, Fachkräfte – also Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder einem abgeschlossenen Studium – gesucht zu haben. Ebenso wird die absolute Zahl der gesuchten Fachkräfte ausgewiesen.¹⁹

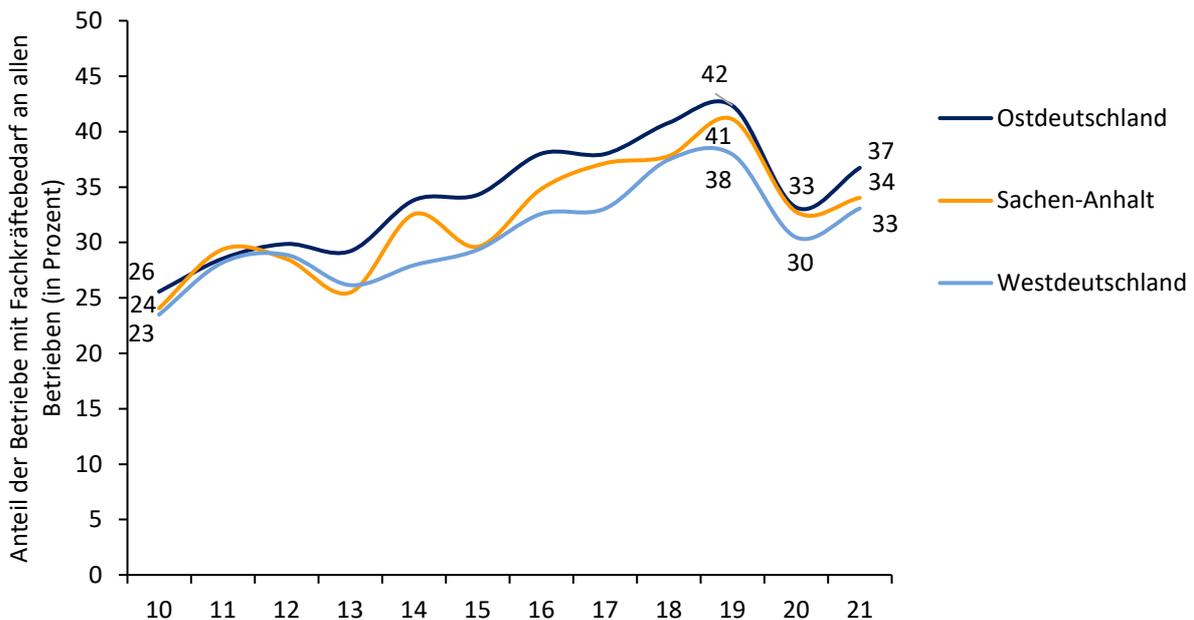
Der bisherige Trend eines stetig ansteigenden Fachkräftebedarfes wurde Corona-bedingt im Jahr 2020 kurzfristig unterbrochen. Diese Entwicklung war auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Im

¹⁸ Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Pressemitteilung Nr. 218/2021, Halle (Saale), 09. Juli 2021, veröffentlicht unter: https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesamter/StaLa/startseite/Daten_und_Veroeffentlichungen/Pressemitteilungen/2021/g_juli/218-7_RBP_2_Mill_EW.pdf (letzter Zugriff: 22.03.2022)

¹⁹ Die Betriebe wurden danach gefragt, wie viele Arbeitskräfte sie für qualifizierte Tätigkeiten, d. h. mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder mit einem akademischen Abschluss, gesucht haben.

zweiten Jahr der Corona-Pandemie waren trotz fortlaufender staatlich angeordneter Einschränkungen wieder leichte Zuwächse zu verzeichnen: So stieg der Anteil der Betriebe mit freien Stellen für Fachkräfte in 2021 wieder um 1 Prozentpunkt an. In Ost- und Westdeutschland belief sich der Zuwachs auf etwas höhere 4 bzw. 3 Prozentpunkte. Allerdings wurde das Niveau des Fachkräftebedarfs vor der Pandemie damit noch nicht wieder erreicht (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Der aktuelle Anstieg des Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften zeigt sich auch in der Entwicklung der absoluten Zahl der freien Stellen für Fachkräfte. War die Zahl der nachgefragten Fachkräfte 2020 ggü. 2019 um rund ein Drittel gesunken, so hatte sie sich 2021 im Vergleich zu 2020 wieder um rund 13 % erhöht. Damit wurden von den sachsen-anhaltischen Betrieben 2021 rund 55 Tsd. Fachkräfte im oben definierten Sinne gesucht. Ähnlich verlief die Entwicklung in Ost- und Westdeutschland, allerdings belief sich dort der aktuelle Zuwachs jeweils auf knapp 30 %.

In den sachsen-anhaltischen Betrieben mit Fachkräftebedarf wurden im Jahr 2021 im Durchschnitt 3,0 Fachkräfte pro Betrieb gesucht (2020: 2,7). In Ost- und Westdeutschland wurden durchschnittlich 3,4 Fachkräfte gesucht, auch das ist mehr als im Vorjahr.

Der Bedarf an Fachkräften unterscheidet sich von Branche zu Branche. Das zeigt sich sowohl am Anteil der Betriebe, die 2021 qualifiziertes Personal suchten als auch an der Verteilung der Zahl der gesuchten Fachkräfte auf die einzelnen Branchen (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Zahl der Betriebe mit Fachkräftebedarf und Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021

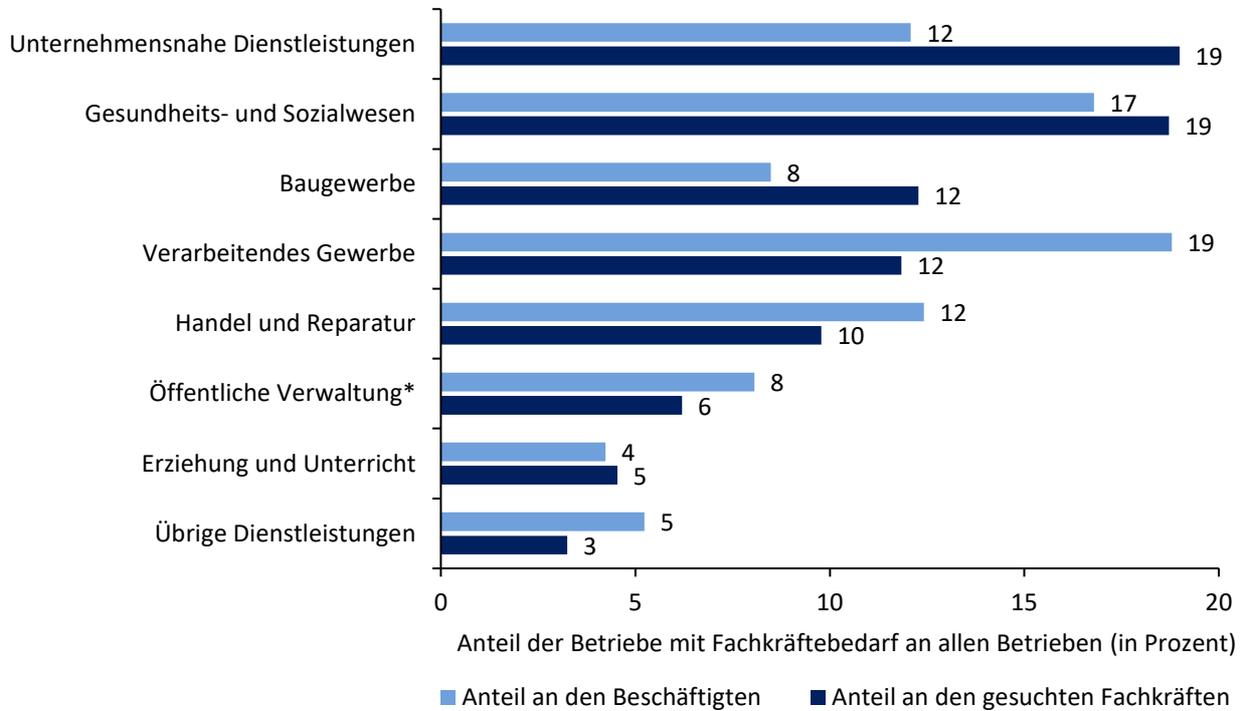
Branche	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Verteilung des Fachkräftebedarfs
	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	32	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	40	2
Verarbeitendes Gewerbe	47	12
Baugewerbe	42	12
Handel und Reparatur	24	10
Verkehr, Information, Kommunikation*	29	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	19
Erziehung und Unterricht*	68	5
Gesundheits- und Sozialwesen	46	19
Übrige Dienstleistungen	12	3
Öffentliche Verwaltung*	42	6
Sonstige		2
Insgesamt	34	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2020 und 2021.

Wird die Verteilung der gesuchten Fachkräfte auf die Branchen betrachtet, sticht vor allem der Bedarf von zwei Branchen hervor. Allein auf Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen entfielen 2021 zusammen rund 38 % des Fachkräftebedarfs (jeweils rund 19 %). Beides sind beschäftigungsstarke Branchen (vgl. Kapitel 3). Dem steht ein Anteil dieser beiden Branchen an allen Beschäftigten in Höhe von 29 % gegenüber. Damit suchten beide Branchen im Vergleich zu ihrem Anteil an den Beschäftigten zum Teil wesentlich mehr Fachkräfte. Besonders ausgeprägt ist der Abstand zwischen dem Anteil an den Beschäftigten und dem Anteil an den gesuchten Fachkräften bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen (12 vs. 19 %). Aber auch das Baugewerbe suchte 2021 in Relation zum Anteil an den Beschäftigten in überproportionalem Umfang qualifizierte Arbeitskräfte. Zugleich gibt es Branchen in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft, deren Bedarf an Fachkräften unter ihrem Anteil an den Beschäftigten liegt. In 2021 betraf das vor allem das Verarbeitende Gewerbe, aber auch weitere Branchen (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Anteil des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2021



* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Branche sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Wie hat sich der Fachkräftebedarf der sachsen-anhaltischen Wirtschaft während der Pandemie in den einzelnen Branchen entwickelt? Am Maßstab des Jahres 2019 gemessen (2019 = 100), also an dem Jahr unmittelbar vor der Corona-Pandemie, gab es 2020 zum Teil deutliche Rückgänge in der absoluten Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften. Über alle Branchen hinweg hatte sich der Bedarf an Fachkräften im Jahr 2020 um ein Drittel verringert. Davon ausgenommen waren lediglich die beiden Branchen Öffentliche Verwaltung sowie die Land- und Forstwirtschaft. In der Branche Handel und Reparatur sowie im Gesundheits- und Sozialwesen fiel der Rückgang weniger stark aus, dennoch sank der Bedarf auch hier um rund ein Fünftel bzw. ein Viertel. Überdurchschnittlich hoch fiel der Rückgang im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in den Übrigen Dienstleistungen aus. Hier halbierte sich der Bedarf im Vergleich zum Jahr 2019.

Im Jahr 2021 lag das Niveau der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften im Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Gesamtwirtschaft bereits bei rund drei Viertel des Ausgangsniveaus vor der Pandemie im Jahr 2019 (2020: ca. zwei Drittel).²⁰ Das bedeutet: Trotz anhaltender Pandemie hatte sich die betriebliche Nachfrage wieder etwas erhöht. Der Bedarf an Fachpersonal stieg auch in der Mehrzahl der Branchen wieder an. Allerdings zeigten sich auch dabei für die Branchen beachtliche Unterschiede. Im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Bedarf fast schon wieder auf dem Niveau des Jahres 2019 (vgl. Tabelle 16).

²⁰ Mit den verfügbaren Daten kann nicht unterschieden werden, ob es sich dabei um personellen Ersatz- oder Erweiterungsbedarf der Betriebe handelt.

Tabelle 16: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in den beiden Jahren der Corona-Pandemie (2020 und 2021) nach Branchen in Sachsen-Anhalt (2019 = 100)

Branche	2020	2021
	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	109	103
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	37	51
Verarbeitendes Gewerbe	63	64
Baugewerbe	64	74
Handel und Reparatur	79	86
Verkehr, Information, Kommunikation*	55	63
Unternehmensnahe Dienstleistungen	61	68
Erziehung und Unterricht*	51	67
Gesundheits- und Sozialwesen	75	94
Übrige Dienstleistungen	49	43
Öffentliche Verwaltung*	160	185
Insgesamt	66	74

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2020 und 2021.

Rund drei Fünftel der gesuchten Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten – also für Arbeitsplätze, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss voraussetzen – entfielen 2021 auf Kleinst- und Kleinbetriebe, auf mittlere Betriebe entfiel ein Viertel und jede siebte Fachkraft wurde von einem Großbetrieb gesucht. In allen vier hier betrachteten Betriebsgrößenklassen verringerte sich 2020 der Bedarf ggü. dem Vorjahr; in größeren Betrieben noch etwas stärker als in kleineren. Während sich der Bedarf in Kleinstbetrieben 2021 im Vergleich zu 2020 kaum verändert hatte, stieg er in Klein- und Großbetrieben hingegen zum Teil kräftig an. In Kleinbetrieben lag er fast schon wieder auf dem Ausgangsniveau des Jahres 2019 (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in den beiden Jahren der Corona-Pandemie (2020 und 2021) nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt (2019 = 100)

Betriebsgrößenklasse	2020	2021
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	70	71
10 bis 49 Beschäftigte	77	97
50 bis 249 Beschäftigte	59	59
ab 250 Beschäftigte*	53	67
Insgesamt	66	74

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2020 und 2021.

7.2 ENTWICKLUNG DER BESETZUNG VON FACHKRÄFTESTELLEN

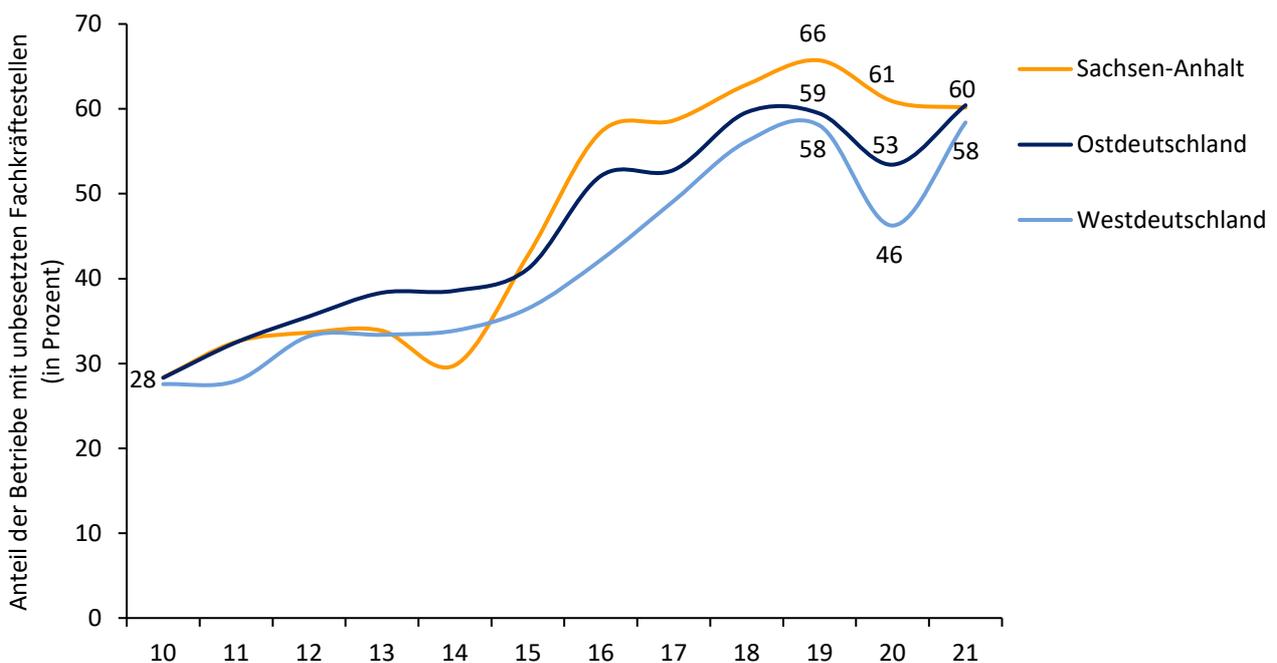
Erfolge bzw. Schwierigkeiten der Betriebe, angebotene Fachkräftestellen zu besetzen, können im Rahmen des IAB-Betriebspanels mit zwei Indikatoren ausgewiesen werden: mit dem Anteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte und mit dem Anteil der nicht besetzten Stellen für

diese Tätigkeitsgruppe (auch als Nichtbesetzungsquote definiert).

Mit der temporären Verringerung des Fachkräftebedarfs im Jahre 2020 entspannte sich ein wenig die Situation der Betriebe hinsichtlich der Besetzung offener Fachkräftestellen. Dennoch blieben die betrieblichen Besetzungsprobleme auf einem beachtlich hohen Niveau, das beispielsweise weit oberhalb des Jahres 2010 lag.

Wie gestaltete sich die Situation nun im 1. Halbjahr 2021 unter den Bedingungen des wieder gestiegenen Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften? Hinsichtlich des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen verharrte die sachsen-anhaltische Wirtschaft in etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Im ostdeutschen Ländervergleich und auch im Unterschied zu Ost- und Westdeutschland stellt das eine Spezifik dar, denn andernorts näherte sich dieser Wert wieder dem des Jahres 2019 an oder überstieg ihn sogar (vgl. Abbildung 24). Dort brachte die Pandemie also nur eine relativ kurze Atempause für die Betriebe.

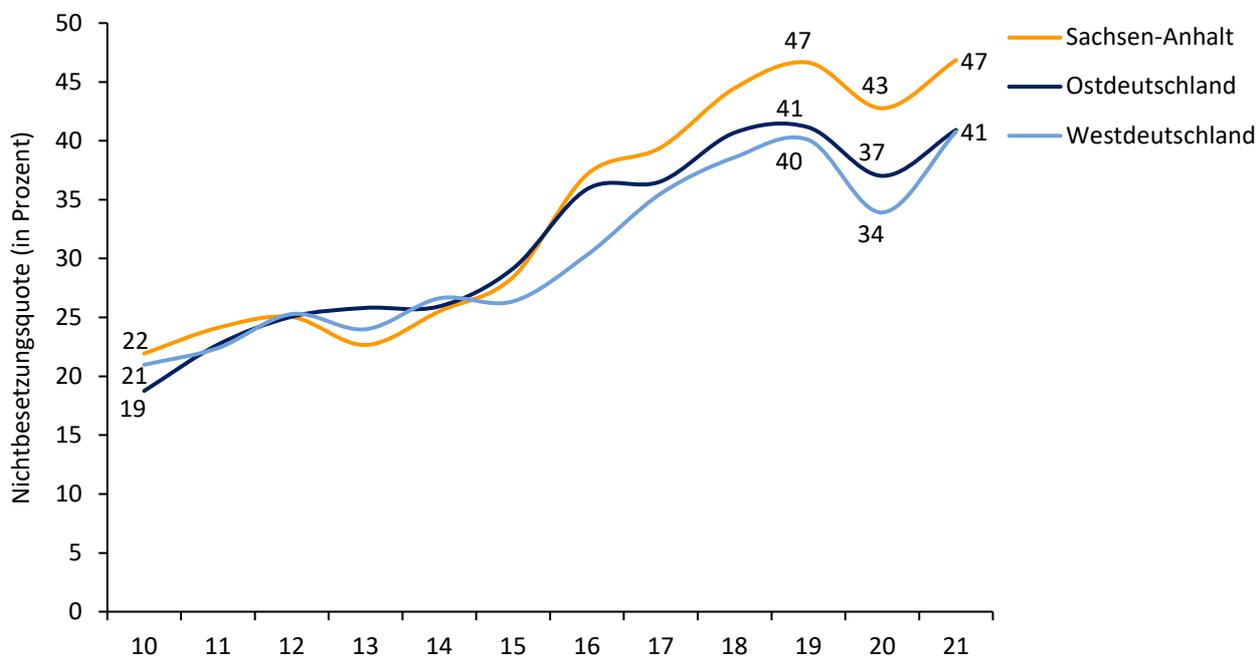
Abbildung 24: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Jeweils 1. Halbjahr.

Wie hat sich der relativ stabil gebliebene Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen nun auf die Nichtbesetzungsquote ausgewirkt? Diese erhöhte sich trotzdem derart, sodass mit 47 % wieder der Wert des Jahres 2019 erreicht wurde. Eine vergleichbare Entwicklung ist auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen (vgl. Abbildung 25). Damit weist das Bundesland Sachsen-Anhalt nicht nur im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland die höchste Nichtbesetzungsquote auf, sondern auch im Vergleich der ostdeutschen Bundesländer.

Abbildung 25: Entwicklung des Anteils der unbesetzten Stellen an allen angebotenen Fachkräftestellen (Nichtbesetzungsquote) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2021. Jeweils 1. Halbjahr.

Tabelle 18 gibt darüber Auskunft, wie sich die Besetzungssituation in den beiden Pandemie-Jahren 2020 und 2021 nach Branchen entwickelt hat. Dabei wird zum einen der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifiziertes Personal und zum anderen die Nichtbesetzungsquote, also der Anteil der verfügbaren, aber nicht besetzten Stellen, ausgewiesen. Wie in den Vorjahren bestehen hierbei zwischen den Branchen beträchtliche Unterschiede. Hinsichtlich des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen wie auch der Nichtbesetzungsquote war die Öffentliche Verwaltung im Vergleich zu allen anderen Branchen vor relativ geringe Probleme gestellt. Gleichzeitig standen das Baugewerbe wie auch die Unternehmensnahen Dienstleistungen hinsichtlich der Besetzung angebotener Fachkräftestellen deutlich größeren Herausforderungen gegenüber. Damit zeigen sich selbst unter den aktuell durch die Pandemie veränderten Bedingungen die bereits vor 2019 bekannten Unterschiede zwischen den Branchen.

Tabelle 18: Besetzungsschwierigkeiten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2020 und 2021

Branche	Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen		Nichtbesetzungsquote	
	2020	2021	2020	2021
	%	%	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	73	26	30	32
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	59	72	41	30
Verarbeitendes Gewerbe	56	58	33	35
Baugewerbe	75	86	64	70
Handel und Reparatur	59	43	48	30
Verkehr, Information, Kommunikation*	46	74	28	63
Unternehmensnahe Dienstleistungen	64	60	52	63
Erziehung und Unterricht*	59	58	48	46
Gesundheits- und Sozialwesen	52	59	30	36
Übrige Dienstleistungen	54	61	54	63
Öffentliche Verwaltung*	30	24	23	14
Insgesamt	61	60	43	47

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2020 und 2021. 1. Halbjahr.

Diese Einschätzung gilt auch für die Betriebsgrößenklassen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Denn nach wie vor gilt, die Schwierigkeiten verringern sich, je größer ein Betrieb ist. Auch aktuell haben kleinere Betriebe deutlich mehr Probleme, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Das zeigt sich sowohl am Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen als auch am Anteil der unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen angebotenen Fachkräftestellen (vgl. Tabelle 19).

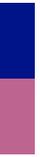
Tabelle 19: Besetzungsschwierigkeiten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2020 und 2021

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen		Nichtbesetzungsquote	
	2020	2021	2020	2021
	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	65	63	58	64
10 bis 49 Beschäftigte	59	58	46	53
50 bis 249 Beschäftigte	53	57	38	40
ab 250 Beschäftigte*	35	47	14	15
Insgesamt	61	60	43	47

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2020 und 2021. 1. Halbjahr.

Hinsichtlich des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen hatten sich die Besetzungsschwierigkeiten für alle Betriebsgrößenklassen in 2020 etwas verringert. 2021 hingegen verringerte sich dieser Anteil unter den kleineren Betrieben nochmals geringfügig, während er unter den größeren Betrieben wieder zunahm. Allerdings erreichten 2021 lediglich mittlere Betriebe bei diesem Anteil wieder den Wert des Jahres 2019. Bei Betrachtung der Nichtbesetzungsquote zeigt sich, dass sich selbst in den beiden Pandemie-Jahren die Situation für Kleinstbetriebe nicht entspannt, sondern eher noch weiter zugespitzt hat. So konnten im Schnitt in Sachsen-Anhalts Kleinstbetrieben im 1. Halbjahr 2021 fast zwei Drittel der Fachkräftestellen nicht besetzt werden. Demgegenüber lag die Nichtbesetzungsquote in den Großbetrieben 2021 bei lediglich 15 %. Diese Befunde könnten ein Indiz dafür sein, dass



sich die Unterschiede bei der Stellenbesetzung zwischen größeren und kleineren Betrieben infolge der Pandemie möglicherweise weiter zu Ungunsten der kleineren Betriebe vergrößern.

Fazit: Im Jahr 2021 ist der betriebliche Bedarf an Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten – nach einem pandemiebedingten Rückgang im Vorjahr – sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland wieder angestiegen, allerdings ohne bereits wieder das Niveau vor der Corona-Pandemie zu erreichen. Gemessen an der Nichtbesetzungsquote erreichten die Schwierigkeiten, angebotene Fachkräftestellen zu besetzen, dennoch wieder das Niveau von 2019, dem Jahr vor Ausbruch der Pandemie

Die verfügbaren Daten zeigen, dass sich an den bisherigen Mustern bei den Besetzungsschwierigkeiten kaum etwas geändert hat. Vor allem mit Blick auf die Betriebsgrößenklassen wird deutlich: Die Schere zwischen größeren und kleineren Betrieben scheint sich vor allem bei der Stellenbesetzung unter Pandemiebedingungen noch weiter zu Ungunsten der Kleinstbetriebe geöffnet zu haben. Damit könnte die Wettbewerbssituation vor allem für kleinere Betriebe im Ergebnis der Pandemie zusätzlich geschwächt worden sein. Das könnte für sie langfristig einschneidende Konsequenzen haben. Vor diesem Hintergrund ist es vor allem für kleinere Betriebe umso wichtiger, die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung – das heißt die betriebliche Ausbildung von Nachwuchsfachkräften sowie die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – gezielt zu nutzen. Diese Themen werden in den beiden nachfolgenden Kapiteln 8 und 9 diskutiert.

8 Betriebliche Ausbildung

Auf die Erstausbildung als wichtige Säule für die Befriedigung der Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften haben verschiedene Faktoren Einfluss. Zum einen ist es der demografische Wandel. Dieser schlägt sich im hohen Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Beschäftigten in der Altersgruppe 50 Jahre und älter nieder. Auch 2021 ist der Anteil der Betriebe mit dieser Altersgruppe weiter angestiegen; er beträgt jetzt 85 %. Parallel dazu nimmt auch der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe 50+ an allen Beschäftigten weiter zu. Inzwischen liegt ihr Anteil bei 41 %. Gleichzeitig schieden 12 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt aus dem Berufsleben aus (vgl. Kapitel 6). Alarmierend ist der in den letzten 10 Jahren stetig sinkende Anteil jener Betriebe, in denen Beschäftigte unter 30 Jahren tätig sind (2011: 54 %; 2021: 41 %). Zum anderen haben nach einem kurzen Rückgang im ersten Pandemiejahr 2020 nunmehr die Schwierigkeiten der Betriebe, freie Fachkräftestellen zu besetzen, wieder zugenommen. 2021 lag die Nichtbesetzungsquote (Anteil unbesetzter Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an angebotenen Fachkräftestellen) wieder auf dem Niveau des Jahres 2019 (vgl. Kapitel 7).

Im Zuge der Corona-Pandemie gab es Befürchtungen, die Betriebe könnten ihre Ausbildungsaktivitäten stark reduzieren. 2020 waren deren Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels methodisch bedingt nur eingeschränkt abbildbar.²¹ Da nun Daten vorliegen, die in das Pandemiegeschehen fallen, könnten sich jedoch inzwischen entsprechende Effekte zeigen. Außerdem wurden mit der aktuellen Welle verschiedene Aspekte der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe unter Pandemiebedingungen abgefragt; ebenso, ob staatliche Förderangebote genutzt wurden.

8.1 AUSBILDUNGSBERECHTIGUNG UND AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE

AUSBILDUNGSBERECHTIGUNG

Die Beteiligung an der beruflichen Ausbildung ist nur jenen Betrieben möglich, die über die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen verfügen.²² Nach eigenen Angaben der Betriebe traf das im Jahr 2021 auf 48 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe zu. Damit setzt sich der seit Jahren erkennbare Rückgang des Anteils der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung fort (2010: 59 %). Einen ähnlichen Trend gibt es auch in Ost- (2010: 51 %; 2021: 44 %) und Westdeutschland (2010: 61 %; 2021: 53 %).

Bedeutet der Rückgang des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe zugleich auch eine Reduzierung des Bestandes dieser Betriebe? Da nicht nur der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe, sondern auch der gesamte Betriebsbestand in Sachsen-Anhalt seit 2010 rückläufig ist (Rückgang um 7 %), ist jener an ausbildungsberechtigten Betrieben inzwischen um fast ein Viertel (auf 77 %) gesunken. In Ost- und Westdeutschland sind zwar ähnliche Entwicklungen zu beobachten, allerdings hat sich der Bestand an ausbildungsberechtigten Betrieben dort nicht so stark wie in Sachsen-Anhalt verringert (Rückgang in Ostdeutschland auf 86 %; Westdeutschland auf 93 %). Dieser Unterschied zu Sachsen-Anhalt erklärt sich

²¹ Angaben der Betriebe zum Angebot an neuen Ausbildungsplätzen beziehen sich auf das jeweils zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr.

²² Die Ausbildungsordnung basiert auf dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und enthält bundeseinheitliche Standards für die betriebliche Ausbildung im Rahmen der dualen Berufsausbildung.

insbesondere daraus, weil der Gesamtbetriebsbestand in Ost- wie in Westdeutschland um 1 bzw. 5 % zugenommen hat.

Insgesamt gilt jedoch für Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland: Längerfristig verringert sich der Pool an Betrieben, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Die Ursachen dafür dürften vielfältig sein: Ein Grund kann in der Umstrukturierung der Wirtschaft liegen. So ist festzustellen, dass sich der Anteil der Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt seit 2010 tendenziell erhöht hat (insgesamt um rund 3 Prozentpunkte). Dieser Trend zeigt sich in nahezu allen Bereichen; im Produzierenden Gewerbe noch etwas stärker als in den Dienstleistungsbranchen. Beispielsweise hat sich der Anteil der Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, im sachsen-anhaltischen Verarbeitenden Gewerbe in den letzten 10 Jahren nahezu verdoppelt; er beläuft sich inzwischen auf 20 %. Ein weiterer Grund kann darin bestehen, dass sich Betriebe angesichts der Schwierigkeiten, ausbildungsinteressierte Jugendliche anzuwerben, erst gar nicht um die formale Anerkennung als Ausbildungsbetrieb bemühen. Aber es gibt auch einen dritten möglichen Grund: Betriebe können ihre Ausbildungsberechtigung wieder verlieren – und zwar dann, wenn die geforderten Voraussetzungen nicht mehr gegeben sind. Das kann beispielsweise dann geschehen, wenn jene Fachkraft den Betrieb verlässt, an die der betriebliche Status „ausbildungsberechtigt“ gebunden war. Möglicherweise besteht daher zwischen dem tendenziell sinkenden Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe einerseits und dem inzwischen hohen Stellenwert von Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und -nehmer andererseits ein Zusammenhang (vgl. Kapitel 6).

Der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe variiert zwischen den Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Wie in den Vorjahren verfügten im Verarbeitenden und im Baugewerbe überdurchschnittlich viele Betriebe über die formalen Voraussetzungen für die Erstausbildung (72 bzw. 53 %). Die mit 31 % geringsten Anteilswerte wiesen die Übrigen Dienstleistungen aus. Dieser Unterschied dürfte sich vor allem aus der Tätigkeitsstruktur der Branchen ergeben: So verfügten 2021 vor allem im Baugewerbe überdurchschnittlich viele Betriebe über Arbeitsplätze, die eine Berufsausbildung erfordern (91 %; Durchschnitt: 72 %). In Betrieben der Übrigen Dienstleistungen waren es wiederum unterdurchschnittlich viele (61 %).

Im Produzierenden Gewerbe wie auch in den Dienstleistungsbereichen hat sich der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe seit 2010 gleichermaßen um 12 Prozentpunkte verringert. Auch die Mehrzahl der Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft folgt dem allgemeinen Trend einer stetigen Verringerung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe. Besonders stark war dieser Rückgang seit 2010 in den Übrigen Dienstleistungen, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur, ebenso im Baugewerbe.

Beachtliche Unterschiede bestehen zwischen den Betriebsgrößenklassen: Je mehr Beschäftigte ein Betrieb zählt, desto höher ist der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe (vgl. Tabelle 20). Vom Rückgang des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe waren im Vergleich zu 2010 in Sachsen-Anhalt ausschließlich Kleinstbetriebe betroffen, also Betriebe, die max. 9 Personen beschäftigen. In allen anderen Betriebsgrößenklassen waren Zuwächse zu verzeichnen (zwischen 3 und 7 Prozentpunkten). Der Zuwachs nimmt mit der Betriebsgröße zu.

Tabelle 20: Ausbildungsberechtigung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021

Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung 2021	Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe 2010 bis 2021
	%	Prozentpunkte
1 bis 9 Beschäftigte	36	-17
10 bis 49 Beschäftigte	74	3
50 bis 249 Beschäftigte	87	4
ab 250 Beschäftigte*	100	7
Insgesamt	48	-10

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

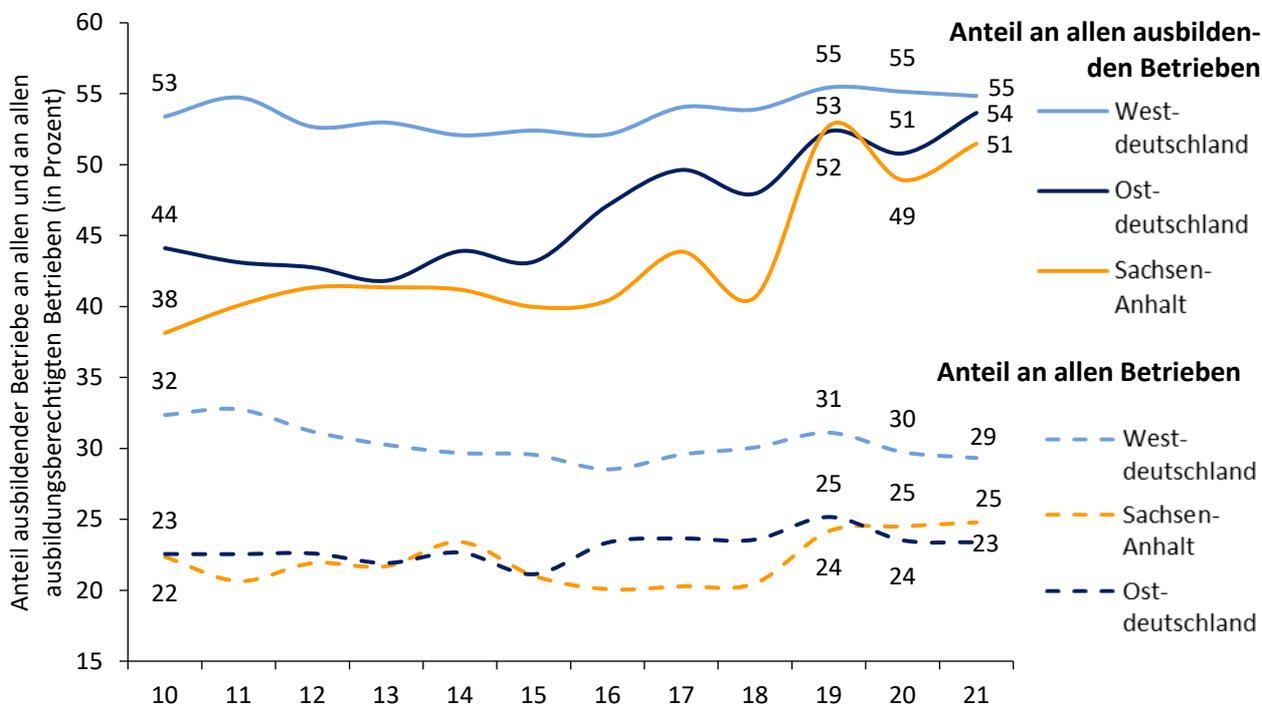
AUSBILDUNGSBETEILIGUNG

Definition „Ausbildungsbetrieb“

Ein Betrieb wird im vorliegenden Bericht 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.

Die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen-Anhalt lag 2021 – nach einem leichten Rückgang in 2020 – bei 51 %. Auch in Ostdeutschland stieg der Wert ggü. dem Vorjahr an und erreichte mit 54 % einen neuen Höchstwert. In Westdeutschland wurde mit 55 % der Wert der Vorjahre erreicht. Seit 2010 nähern sich die sachsen-anhaltischen wie auch die ostdeutschen Betriebe schrittweise an das westdeutsche Niveau der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung an (vgl. Abbildung 26). Betrag der Abstand zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2010 noch 15 Prozentpunkte, so hat er sich inzwischen auf 4 Prozentpunkte verringert. Reserven für eine weitere Erhöhung der Ausbildungsaktivitäten liegen in Sachsen-Anhalt damit vor allem in einer Zunahme des Pools ausbildungsberechtigter Betriebe.

Abbildung 26: Entwicklung der Ausbildungsbeitilgung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

In den einzelnen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe sehr unterschiedlich an der Ausbildung. Hinsichtlich des Anteils ausbildender an allen ausbildungsberechtigten Betrieben reicht das Spektrum von lediglich 42 % in den Übrigen Dienstleistungen bis hin zu 82 % in der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Ausbildungsbeitilgung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2021

Branche	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	39	54
Baugewerbe	33	61
Handel und Reparatur	28	61
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	50
Erziehung und Unterricht*	27	47
Gesundheits- und Sozialwesen	30	48
Übrige Dienstleistungen	13	42
Öffentliche Verwaltung*	37	82
Insgesamt	25	51

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen variiert die Ausbildungsbeitilgung beachtlich. Hier gilt: Je mehr Beschäftigte, desto höher ist der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021

Betriebsgrößenklasse	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	12	32
10 bis 49 Beschäftigte	51	69
50 bis 249 Beschäftigte	74	85
ab 250 Beschäftigte*	94	94
Insgesamt	25	51

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

8.2 EFFEKTE DER CORONA-PANDEMIE AUF DIE AKTUELLE ANGEBOTS- UND NACHFRAGESITUATION AUF DEM AUSBILDUNGSMARKT

Das IAB-Betriebspanel erfasst jährlich den Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten. Zum einen werden die Betriebe nach ihrem Ausbildungsplatzangebot für das zum Erhebungszeitpunkt im dritten Quartal abgeschlossene Ausbildungsjahr gefragt, zum anderen nach der Angebotssituation für das bevorstehende bzw. gerade begonnene Ausbildungsjahr.

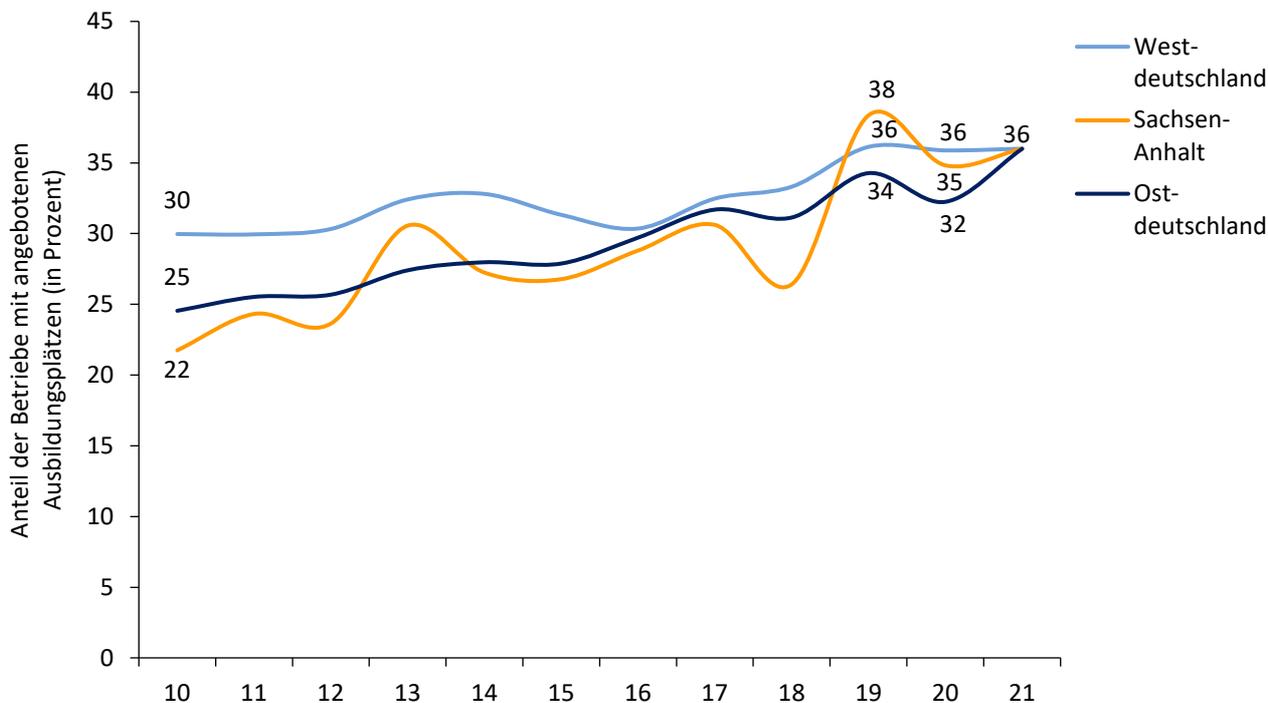
ENTWICKLUNG DES ANGEBOTES AN AUSBILDUNGSPLÄTZEN

In der Erhebungswelle des letzten Jahres wurde die Angebotssituation für das Ausbildungsjahr 2019/2020 betrachtet, also für einen Zeitraum, in dem die Corona-Pandemie für die Angebotssituation von Ausbildungsplätzen noch nicht relevant war. Allerdings verwiesen bei der Befragung im dritten Quartal 2020 4 % der sachsen-anhaltischen Betriebe darauf, in Folge der Pandemie auf die geplante Besetzung von Ausbildungsstellen verzichten zu wollen (Ostdeutschland: 4 %; Westdeutschland: 6 % der Betriebe). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwieweit sich diese personalpolitische Strategie der Betriebe in der aktuellen Welle tatsächlich widerspiegelt.

Im zum aktuellen Befragungszeitpunkt abgeschlossenen Ausbildungsjahr 2020/2021 belief sich der Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten an den Betrieben mit Ausbildungsberechtigung auf 36 %. Das entsprach einem Zuwachs um 1 Prozentpunkt ggü. dem Vorjahr. In Ostdeutschland betrug der Anteil ebenfalls 36 % (Zunahme um 4 Prozentpunkte ggü. den Vorjahr) und erreichte dort einen neuen Höchststand. Auch in Westdeutschland belief sich der Anteil auf 36 % und erreichte damit den Wert des Vorjahres. Gemessen an der Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten zeigten sich trotz der bereits grassierenden Corona-Pandemie und der damit verbundenen Unsicherheiten nicht die anfänglich befürchteten Einbrüche. Mit anderen Worten: Im zum Befragungszeitpunkt abgeschlossenen Ausbildungsjahr 2020/2021 blieb die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe weiterhin hoch (vgl. Abbildung 27). Möglicherweise ist dies auch ein Ergebnis der vorangegangenen Entwicklung: Wie die nachstehende Abbildung ebenfalls erkennen lässt, hat die Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft – gemessen am Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatz-

angeboten – in den letzten Jahren tendenziell zugenommen, unmittelbar vor Ausbruch der Corona-Pandemie ist sie zum Teil sogar deutlich angestiegen.

Abbildung 27: Entwicklung der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten zum jeweils abgeschlossenen Ausbildungsjahr in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2010 bis 2021.

Wie aber gestaltete sich die Angebotssituation zum Erhebungszeitpunkt im dritten Quartal 2021 für das bevorstehende bzw. zum Zeitpunkt der Befragung gerade begonnene Ausbildungsjahr 2021/2022? Zum Befragungszeitpunkt gaben 34 % der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung an, entweder Ausbildungsverträge bereits abgeschlossen zu haben oder einen Abschluss zu planen. In Ostdeutschland traf das auf 31 %, in Westdeutschland auf 32 % der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung zu.

BLICK DER BETRIEBE AUF DIE ENTWICKLUNG DER ANGEBOTS- UND NACHFRAGESITUATION AM AUSBILDUNGSMARKT

In der aktuellen Erhebungswelle wurden die Betriebe um ihre Einschätzung möglicher Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Angebotssituation im Ausbildungsjahr 2021/2022 gebeten. Die Betriebe wurden danach gefragt, inwieweit sich ihr Angebot im Vergleich zur ursprünglichen Planung verändert hat²³. Für gut zwei Drittel der sachsen-anhaltischen Betriebe hatte die Corona-Pandemie keinen Einfluss auf das ursprünglich geplante Ausbildungsplatzangebot. Rund jeder sechste Betrieb verneinte dies, weil trotz Ausbildungsberechtigung generell nicht ausgebildet wird. Damit hatte die Pandemie für ca. 83 % der Betriebe Sachsen-Anhalts keinen Einfluss auf ihr Angebot. Lediglich eine Minderheit sah Folgen der Pandemie: 2 % der Betriebe boten nach eigener Einschätzung mehr Ausbildungsplätze an als ursprüng-

²³ Die Frage lautete: Haben Sie aufgrund der Corona-Pandemie im Vergleich zu Ihrer ursprünglichen Planung mehr Ausbildungsplätze, weniger oder keine Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2021/2022 angeboten oder gab es keine Veränderung?

lich geplant, 15 % der Betriebe offerierten demgegenüber weniger bzw. gar keine Ausbildungsplätze. Für ost- und westdeutsche Betriebe stellte sich die Situation sehr ähnlich dar (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland für das Ausbildungsjahr 2021/2022

Aufgrund der Corona-Pandemie hat der Betrieb...	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
mehr Ausbildungsplätze angeboten.	2	3	4
weniger/gar keine Ausbildungsplätze angeboten.	15	9	11
keine Veränderungen vorgenommen.	67	64	64
Das trifft nicht zu, der Betrieb bildet generell nicht aus.	16	24	21
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, die selbst ausbilden (würden).

Die Betriebe wurden auch um eine Einschätzung des Verhaltens von Bewerberinnen und Bewerbern, also zur aktuellen Entwicklung der Nachfrageseite, gebeten. Allerdings lässt die Fragestellung Interpretationsspielräume zu, da der Bezug zur Corona-Pandemie in dieser eher indirekt gegeben war.²⁴

Rund zwei Drittel der sachsen-anhaltischen Betriebe verneinten Veränderungen. Folglich schätzte ca. ein Drittel ein, dass im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie Veränderungen zu verzeichnen waren. 7 % der Betriebe gaben an, mehr Bewerbungen, ein gutes Viertel, weniger Bewerbungen erhalten zu haben. Welche Größenordnungen hinsichtlich eingegangener Bewerbungen damit verbunden waren und inwieweit sich damit die Auswahlmöglichkeiten der Betriebe weiter eingeschränkt haben, ist nicht bekannt. In Ost- und Westdeutschland gestaltete sich die Situation sehr ähnlich (vgl. Tabelle 24). Damit dürfte sich im Zuge der Corona-Pandemie zumindest für einige Betriebe die ohnehin angespannte Bewerbungssituation weiter verkompliziert haben.

Tabelle 24: Bewerbungsverhalten von Ausbildungsplatzinteressierten im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland für das Ausbildungsjahr 2021/2022

Im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie...	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
gingen mehr Bewerbungen ein.	7	9	9
gab es weniger Bewerbungen.	27	24	28
gab es keine Veränderungen.	66	67	63
Insgesamt	100	100	100

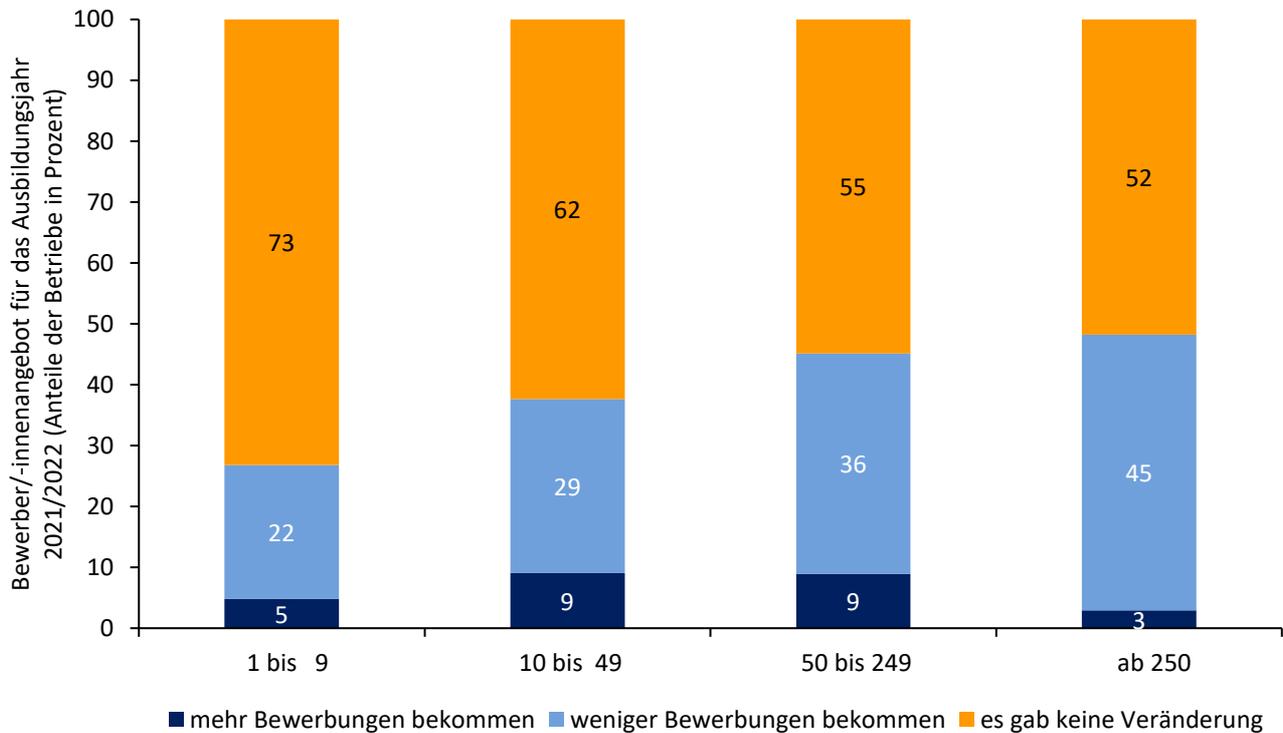
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, die selbst ausbilden (würden).

Im Vergleich zu vor der Corona-Pandemie haben sachsen-anhaltische Kleinstbetriebe die geringsten Veränderungen im Bewerbungsverhalten von Ausbildungsplatzinteressierten gespürt, Großbetriebe die größten. Sofern es Veränderungen gab, überwog in allen Betriebsgrößenklassen der Anteil jener

²⁴ Die Frage lautete: Wenn Sie an die Zeit vor der Corona-Pandemie denken: Haben Sie für das Ausbildungsjahr 2021/2022 mehr Bewerbungen oder weniger Bewerbungen bekommen oder gab es keine Veränderung?

Betriebe, die weniger Bewerbungen erhalten hatten. (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Nachfrage von Bewerberinnen und Bewerbern am Ausbildungsmarkt in Sachsen-Anhalt für das Ausbildungsjahr 2021/2022 (im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, die selbst ausbilden (würden).

NUTZUNG VON FÖRDERANGEBOTEN ZUR UNTERSTÜTZUNG DES AUSBILDUNGSENGAGEMENTS DER BETRIEBE IN DER CORONA-PANDEMIE

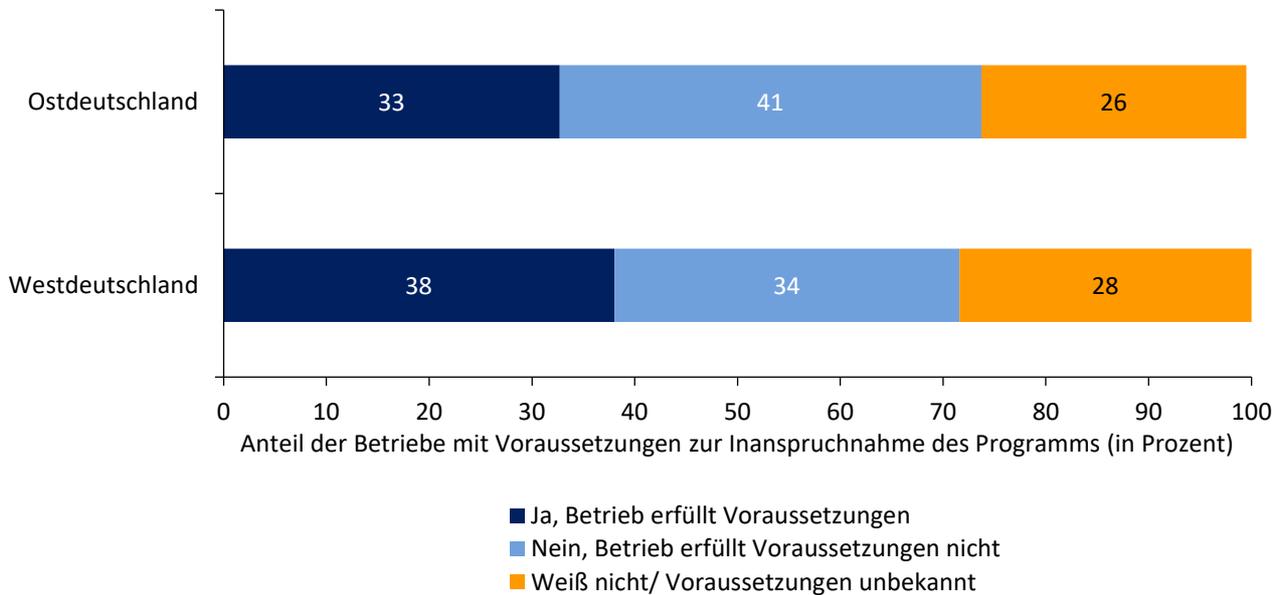
Zur Förderung des Ausbildungsengagements der Betriebe unter Pandemiebedingungen hat die Bundesregierung das Programm „Ausbildungsplätze sichern“ initiiert. Es richtet sich vor allem an kleine und mittlere Unternehmen, die von der Corona-Krise betroffen sind. Mittels Zuschüssen zielt es darauf ab, die Anzahl von Ausbildungsplätzen in einem Betrieb zu erhalten (Ausbildungsprämie), zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen (Ausbildungsprämie plus), die Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb oder im Rahmen einer Auftrags- oder Verbundausbildung zu unterstützen (Zuschuss zur Vermeidung von Kurzarbeit) sowie die Übernahme von Auszubildenden zu fördern (Übernahmepremie).²⁵

Angesichts der geringen Fallzahlen auf der Ebene des Landes Sachsen-Anhalt werden hierzu im Wesentlichen Daten für Ost- und Westdeutschland präsentiert: Von den ostdeutschen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung kannten 33 %, von den westdeutschen 37 % der Betriebe das Förderprogramm. Von den ostdeutschen Betrieben gab ein Drittel an, die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Förderung zu erfüllen. Gut zwei Fünftel erfüllten die Voraussetzungen nicht und ca. einem Fünftel waren die Fördervoraussetzungen nicht bekannt. Ein ähnliches Bild ergibt sich für Westdeutschland (vgl.

²⁵ Vgl.: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern> (letzter Zugriff: 14.03.2022).

Abbildung 29). Die für Sachsen-Anhalt ausgewiesenen Werte verweise auf ähnliche Relationen.

Abbildung 29: Voraussetzungen der Betriebe, um das Programm „Ausbildungsplätze sichern“ in Anspruch nehmen zu können, in Ost- und Westdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Ein Fünftel aller ostdeutschen Betriebe, die das Programm kannten und zugleich die Voraussetzungen erfüllten, haben Zuschüsse aus diesem Programm in Anspruch genommen. In Westdeutschland traf dies auf 22 % aller Betriebe zu. Damit profitierte eine relativ kleine Gruppe von Betrieben vom Programm „Ausbildungsplätze sichern“. Auch hierbei werden für Sachsen-Anhalt ähnliche Größenordnungen ausgewiesen.

5 % der ostdeutschen und 4 % der westdeutschen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nutzten auch andere Programme von Bund und Ländern zur Unterstützung der betrieblichen Berufsausbildung.

8.3 BESETZUNG ANGEBOTENER AUSBILDUNGSTELLEN

Fast die Hälfte aller Betriebe Sachsen-Anhalts, die Ausbildungsplätze angeboten hatten, konnten 2021 mindestens eine Stelle nicht besetzen. Damit wurde der Vorjahreswert um 1 Prozentpunkt überschritten abgesehen von der Entwicklung des Ausbildungsjahres 2016/2017 wurde somit ein neuer Höchstwert erreicht. In Ostdeutschland lag der Anteil dieser Betriebe bei 51 %, in Westdeutschland bei 42 %. Auch in Ost- und Westdeutschland gab es eine Erhöhung ggü. dem Vorjahr um 3 bzw. 6 Prozentpunkte; dort wurden ebenfalls jeweils neue Höchststände ausgewiesen. Trotz der deutlich verschärften Besetzungsprobleme – auch in Westdeutschland – bleibt die Situation in Sachsen-Anhalt und vor allem in Ostdeutschland weiterhin angespannter (vgl. Abbildung 30).

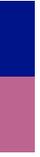
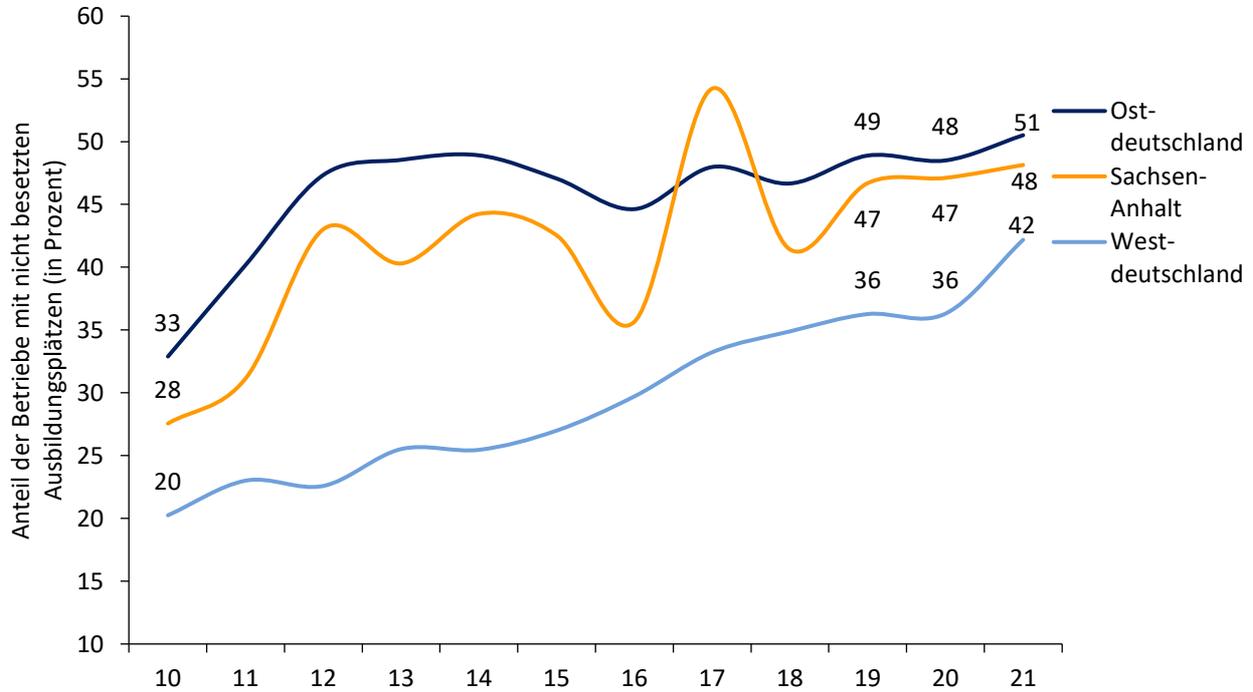


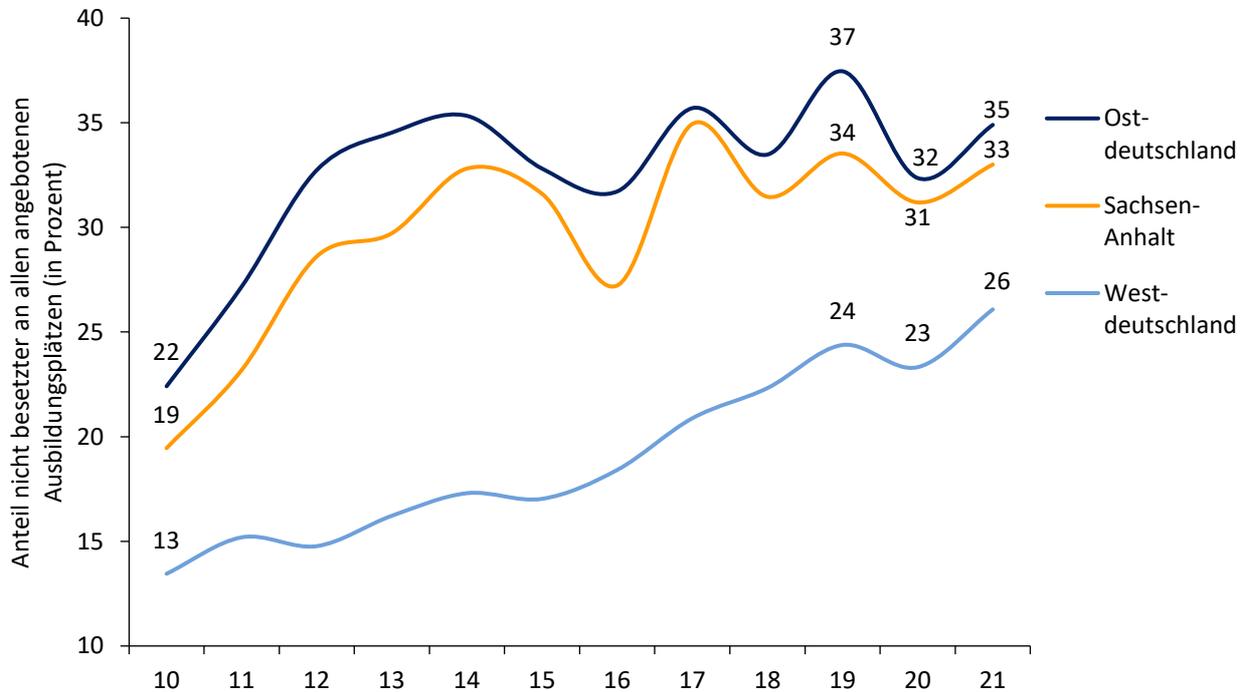
Abbildung 30: Entwicklung der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Auch der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen hat 2021 in Sachsen-Anhalt wieder zugenommen; um 2 Prozentpunkte. Das zeigt sich auch für Ost- und Westdeutschland. Dort ist dieser Anteil jeweils um 3 Prozentpunkte gestiegen. Damit konnte 2021 in Sachsen-Anhalt insgesamt ein Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, in Ostdeutschland waren es 35 %, in Westdeutschland 26 %. Damit blieben in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland nach wie vor anteilig mehr Ausbildungsplätze unbesetzt als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Entwicklung des Anteils unbesetzter Ausbildungsplätze in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Auch wenn alle Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft mit Besetzungsproblemen konfrontiert waren, bestehen zwischen ihnen zum Teil beachtliche Unterschiede. Vor den geringsten Schwierigkeiten standen 2021 Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung. Relativ wenige Probleme hatten auch der Bereich Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Überdurchschnittlich angespannt erwies sich die Situation in den Übrigen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe sowie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2021

Branche	Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen	Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Ausbildungsstellen
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	60	40
Baugewerbe	38	35
Handel und Reparatur	44	33
Unternehmensnahe Dienstleistungen	56	45
Gesundheits- und Sozialwesen	55	20
Übrige Dienstleistungen	62	43
Insgesamt	48	33

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Erfolge bzw. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern hängen außerdem mit der Größe der Betriebe zusammen. Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelingt es ihm, angebo-

tene Ausbildungsstellen zu besetzen. Auch wenn 2021 bereits etwas mehr als ein Drittel der sachsen-anhaltischen Großbetriebe angab, mit Besetzungsproblemen konfrontiert zu sein, konnte die große Mehrheit der von ihnen angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden. Deutlich angespannter stellte sich die Situation in kleineren Betrieben dar: Mehr als die Hälfte der Kleinstbetriebe Sachsen-Anhalts verwies auf derartige Schwierigkeiten; zugleich blieb dort auch fast die Hälfte der freien Ausbildungsstellen unbesetzt (vgl. Tabelle 26). Der anhaltende Wettbewerb um junge Frauen und Männer als künftige Fachkräfte geht somit weiterhin vor allem zu Lasten von Kleinstbetrieben.

Tabelle 26: Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen	Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Ausbildungsstellen
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	55	49
10 bis 49 Beschäftigte	46	42
50 bis 249 Beschäftigte	47	28
ab 250 Beschäftigte	35	10
Insgesamt	48	33

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

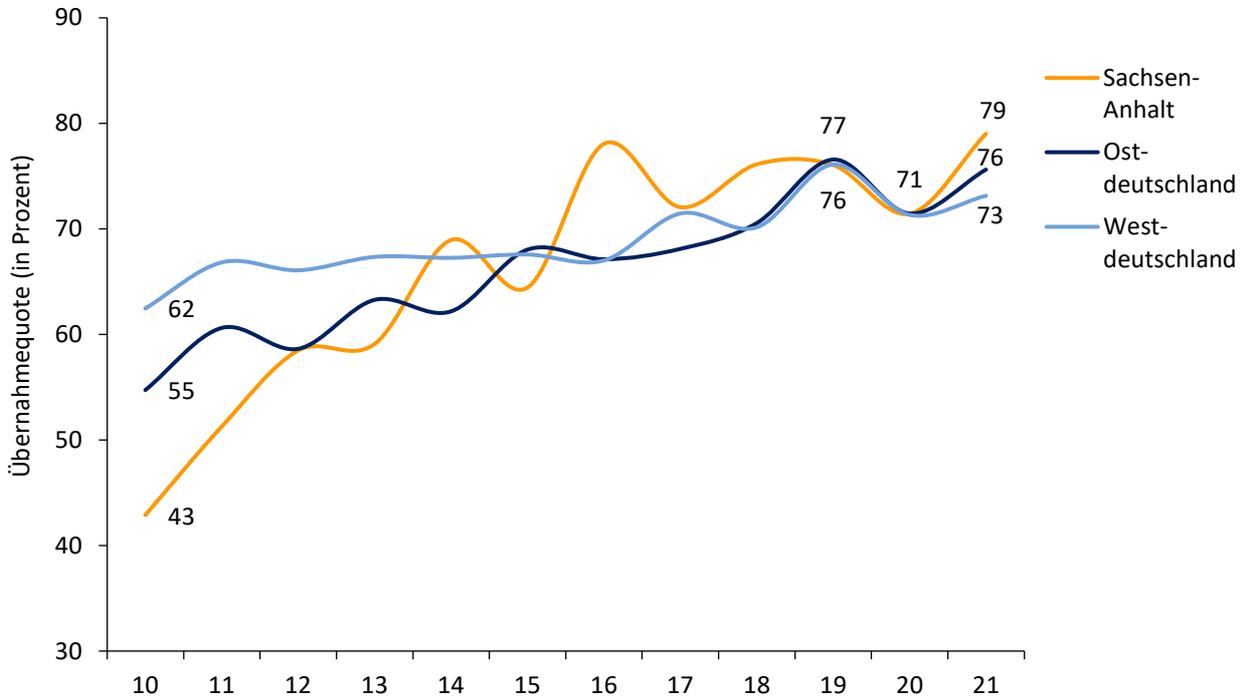
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

8.4 ÜBERNAHME VON AUSBILDUNGSABSOLVENTINNEN UND -ABSOLVENTEN

Mit der aktuellen Welle liegen zum zweiten Mal Angaben zum Verbleib der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen unter den Bedingungen der Corona-Pandemie vor.²⁶ Während 2020 im Vergleich zum Vorjahr ein deutlich geringerer Anteil der erfolgreich Ausgebildeten von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen worden war, sind im Jahr 2021 wieder größere Anstrengungen der Betriebe erkennbar, den selbst ausgebildeten Fachkräftenachwuchs im Betrieb zu halten. Von allen Absolventinnen und Absolventen wurden im zu Ende gehenden Ausbildungsjahr 2020/2021 in Sachsen-Anhalt 79 % der jungen Erwachsenen von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen (Frauen: 80 %; Männer: 78 %). Damit wurde ein neuer Höchstwert erreicht. In Ostdeutschland belief sich der Anteil auf 76 %, in Westdeutschland auf 73 % (vgl. Abbildung 32). Das zeigt, auch unter den Bedingungen der Corona-Pandemie reagieren die Betriebe auf den beachtlichen Bedarf an Fachkräften mit hohen Übernahmequoten.

²⁶ Es liegen keine Aussagen darüber vor, ob die nicht übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen kein Übernahmeangebot erhalten haben. Möglicherweise erhielt ein Teil von ihnen ein Angebot, nahm es aber aus unterschiedlichen Gründen nicht an.

Abbildung 32: Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsplätzen.

Die Übernahmesituation der einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft differierte 2021 zum Teil erheblich. In vielen Branchen hat sich die Übernahmequote, das heißt der Anteil der übernommenen an allen im Betrieb erfolgreich Ausgebildeten, im Vergleich zu 2020 wieder erhöht. Das betraf insbesondere das Baugewerbe, Unternehmensnahe Dienstleistungen, den Bereich Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Dem steht der Bereich Handel und Reparatur gegenüber, dessen Übernahmequote sich ggü. dem Vorjahr verringert hat und mit 66 % deutlich unter dem Durchschnitt aller Betriebe lag (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2020 und 2021

Branche	Übernahmequote 2020	Übernahmequote 2021
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	84	87
Baugewerbe	70	80
Handel und Reparatur	80	66
Unternehmensnahe Dienstleistungen	53	85
Gesundheits- und Sozialwesen	72	89
Übrige Dienstleistungen	75	96
Insgesamt	71	79

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 und 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsplätzen.

Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt ebenfalls Unterschiede. Mit der Größe des Betriebes steigt die Übernahmequote. Kleinstbetriebe weisen im Vergleich zwischen den Betriebsgrößenklassen

die niedrigste Quote auf. Die aktuelle Entwicklung zeigt zudem, dass in kleineren Betrieben die Übernahmequote 2021 ggü. dem Vorjahr gesunken ist; in größeren Betrieben hat sie sich erhöht. (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2020 und 2021

Betriebsgrößenklasse	Übernahmequote 2020	Übernahmequote 2021
	%	§%
1 bis 9 Beschäftigte	65	52
10 bis 49 Beschäftigte	79	66
50 bis 249 Beschäftigte	65	86
ab 250 Beschäftigte*	76	94
Insgesamt	71	79

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 und 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsplätzen.

Fazit: Das Jahr 2021 hat auf dem Ausbildungsmarkt des Landes Sachsen-Anhalt widersprüchliche Wirkungen hinterlassen. Der Pool ausbildungsberechtigter Betriebe verringert sich längerfristig; dieser Trend hat sich unter Pandemiebedingungen fortgesetzt. Demgegenüber hat sich die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe wieder erhöht und die Übernahmequote erreichte einen neuen Höchstwert. Das zeugt vom ungebrochenen Interesse der Betriebe, den selbst ausgebildeten Fachkräftenachwuchs im Betrieb zu halten. Eine Frage, die erst künftig beantwortet werden kann, sind mögliche längerfristige Folgen der Corona-Pandemie: Könnte diese ggf. die Probleme vor allem für jene Betriebe im Ausbildungsbereich weiter verschärfen, die ohnehin schon vor besonderen Herausforderungen stehen?

Trotz schwieriger Bedingungen ließen sich hinsichtlich der betrieblichen Angebotsseite des Ausbildungsmarktes – gemessen am Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten – die zu Beginn der Pandemie befürchteten, starken Einbrüche nicht erkennen. Die zur Verfügung stehenden Förderprogramme von Bund und Ländern zur Abfederung negativer Folgen der Corona-Pandemie für die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses wurden nur von einer Minderheit der Betriebe genutzt. Ein Grund ist ihr geringer Bekanntheitsgrad, ein weiterer der Umstand, dass die Fördervoraussetzungen zu wenig bekannt sind bzw. von vielen Betrieben nicht erfüllt werden. Das dürfte Handlungsbedarf anzeigen.

Neben der betrieblichen Ausbildung junger Menschen und ihrer Übernahme nach erfolgreicher Lehrzeit ist die betriebliche Weiterbildung eine weitere Strategie, den Wissensstand der eigenen Fachkräfte an die bestehenden Herausforderungen anzupassen.

9 Betriebliche Weiterbildung

Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Qualifizierungen sollen helfen, dass die Belegschaft mit den sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt Schritt halten kann. Ihr großer Vorzug liegt darin, dass auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft, zum Beispiel infolge technologischer Veränderungen, relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagiert werden kann. Wie die Erhebung des Vorjahres gezeigt hat, haben die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe im Jahr 2020 einen deutlichen Einbruch erlitten. Damit waren die negativen Wirkungen der Corona-Pandemie in diesem Bereich in besonderem Maße zu spüren. Mit der aktuellen Welle kann der Frage nachgegangen werden, ob sich diese Entwicklung im Jahr 2021 weiter fortgesetzt hat.

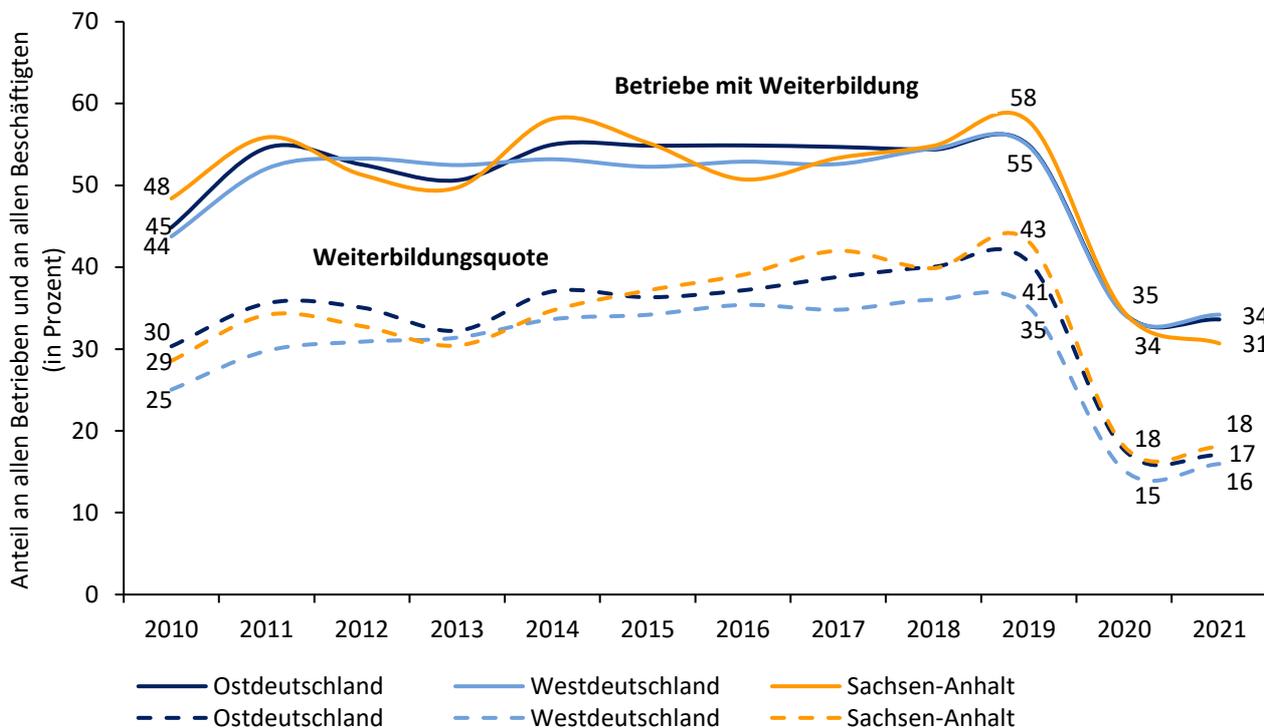
Gleichzeitig knüpft die aktuelle Welle an den Erhebungen des Vorjahres an. 2020 wurden die Betriebe gefragt, ob geplante Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden mussten. Das traf zum damaligen Zeitpunkt auf fast zwei von fünf sachsen-anhaltische Betriebe zu. Viele Betriebe sahen unter diesen Bedingungen eine Alternative in digitalen Lernformaten. Von über 40 % aller Betriebe des Landes mit Weiterbildung wurden damals digitale Formate genutzt. Von diesen Nutzern gab wiederum die Mehrheit an, aufgrund der Corona-Pandemie darauf zurückgegriffen zu haben. Die Nutzung digitaler Lernformate hatte mit der Pandemie somit einen Schub erfahren. Aktuell wurden die Betriebe erstmals danach gefragt, welche Erfahrungen sie mit digitalen Lernangeboten für ihre Beschäftigten gesammelt haben.

Bei der Interpretation der nachfolgenden Befunde ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst werden, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

9.1 WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG VON BETRIEBEN UND BESCHÄFTIGTEN

Nach Jahren einer konstant bleibenden Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe sowie eines tendenziell wachsenden Anteils der Beschäftigten, die Qualifizierungsmaßnahmen absolvierten, war 2020 erstmals ein radikaler Rückgang festzustellen. Dieser betraf sowohl den Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe als auch die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten (Weiterbildungsquote). In Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland waren gleichermaßen tiefe Einschnitte zu beobachten. 2021 verharrte das Weiterbildungsgeschehen auf dem bereits im Vorjahr erreichten, niedrigen Niveau: In Sachsen-Anhalt beteiligten sich 2021 lediglich noch 31 % der Betriebe und 18 % der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Im Jahr 2019 lagen diese Anteile noch bei 58 und 43 %. 2021 ging in Sachsen-Anhalt zumindest der Anteil der Betriebe mit Qualifizierungsangeboten noch weiter zurück und er lag nur noch bei 31 %; die Weiterbildungsquote hatte sich demgegenüber auf dem Stand des Jahres 2020 stabilisiert (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Weiterbildung jeweils im 1. Halbjahr.

Der spürbare Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten erfolgte in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft flächendeckend. 2020 waren Betriebe ausnahmslos aller Bereiche und Betriebsgrößenklassen davon betroffen. Auch wenn sich im Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Wirtschaft für das Jahr 2021 insgesamt keine grundsätzlichen Veränderungen zum Vorjahr zeigen, so ergibt eine Betrachtung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen nunmehr ein etwas differenzierteres Bild.

So unterstützte beispielsweise in der Branche Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen wieder ein größerer Anteil der Betriebe als im Vorjahr Weiterbildungen (Zunahme um 12 bzw. 9 Prozentpunkte). Zumindest in der Branche Erziehung und Unterricht spiegelte sich das auch in einer Erhöhung des Anteils der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten wider (Zunahme um 10 Prozentpunkte). Trotz dieser Zuwächse können beide Branchen bei weitem nicht zum Stand vor der Corona-Pandemie aufschließen. In etlichen anderen Branchen, wie insbesondere in den Übrigen Dienstleistungen, haben sich 2021 nochmals weniger Betriebe als im Vorjahr an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt (Reduzierung um 9 Prozentpunkte). Das zeigt: Die Branchen sind offenbar auch oder gerade unter den anhaltenden Pandemiebedingungen unterschiedlich weiterbildungsaktiv. Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten der Betriebe dürfte nicht zuletzt die Betroffenheit von der Pandemie gehabt haben. So ist bekannt, dass Betriebe der Übrigen Dienstleistungen 2021 häufiger als Betriebe anderer Branchen negativ von der Pandemie betroffen waren. Auch das Ausmaß der negativen Betroffenheit fiel hier im Vergleich zum Durchschnitt aller Betriebe deutlich höher aus (vgl. Kapitel 4). Dies könnte das Weiterbildungsverhalten der Betriebe in dieser Branche besonders stark beeinträchtigt haben.

Trotz des flächendeckenden Rückgangs der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe unter Pandemiebedingungen bestehen weiterhin die bekannten Unterschiede zwischen den Branchen. Nach wie vor

engagieren sich Einrichtungen des Bereichs Erziehung und Unterricht, Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens sowie die Öffentliche Verwaltung deutlich stärker als Betriebe anderer Branchen bei der Qualifizierung ihrer Beschäftigten. Dem stehen grundsätzlich wenig weiterbildungsaffine Bereiche gegenüber, wie die Übrigen Dienstleistungen, die auch weiterhin das Schlusslicht bilden. Damit bestätigt sich auch unter Pandemiebedingungen das bekannte branchendifferenzierte Muster des betrieblichen Weiterbildungsengagements (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 bis 2021

Branche	Betriebe			Beschäftigte		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
	%	%	%	%	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	55	28	29	48	20	11
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	78	44	61	29	24	26
Verarbeitendes Gewerbe	62	38	30	39	12	19
Baugewerbe	34	25	15	32	14	5
Handel und Reparatur	54	34	24	41	18	14
Verkehr, Information, Kommunikation*	53	27	35	49	20	30
Unternehmensnahe Dienstleistungen	57	42	30	37	17	17
Erziehung und Unterricht	96	47	59	45	13	23
Gesundheits- und Sozialwesen	82	45	54	60	22	23
Übrige Dienstleistungen	39	17	8	29	15	6
Öffentliche Verwaltung*	71	55	52	41	23	15
Insgesamt	58	35	31	43	18	18

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 bis 2021. Weiterbildung jeweils im 1. Halbjahr.

Im ersten Jahr der Corona-Pandemie – 2020 – hatte es auch in allen Betriebsgrößenklassen einen drastischen Einbruch des Weiterbildungsengagements gegeben. 2021 gab es lediglich einen minimalen Zuwachs bei den Großbetrieben; in den anderen Betriebsgrößenklassen sank der Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützten. Überdurchschnittlich stark traf dies auf die Kleinstbetriebe zu (-5 Prozentpunkte) (vgl. Tabelle 30). Auch das könnte Ergebnis eines Corona-Effektes sein: Größere Betriebe waren weniger häufig als kleinere negativ von der Pandemie betroffen. Auch im Ausmaß der negativen Betroffenheit gab es zwischen größeren und kleineren Betrieben beachtliche Unterschiede: Während rund zwei Fünftel der Großbetriebe angaben, stark und sehr stark negativ betroffen gewesen zu sein, war es in der Gruppe der Kleinstbetriebe rund jeder zweite.

Die oben skizzierte Entwicklung zeigt sich auch auf der Ebene der Beschäftigten: Ausschließlich in der Gruppe der Großbetriebe nahm die Weiterbildungsquote zu. Lag diese 2020 hier im Vergleich zu den anderen Betriebsgrößenklassen mit 16 % am niedrigsten, erreichte sie 2021 mit 23 % den höchsten Anteil.

Tabelle 30: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 bis 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe			Beschäftigte		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
	%	%	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	49	28	23	38	17	15
10 bis 49 Beschäftigte	75	47	45	44	19	18
50 bis 249 Beschäftigte	94	67	65	45	19	15
ab 250 Beschäftigte*	94	84	85	43	16	23
Insgesamt	58	35	31	43	18	18

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 bis 2021. Weiterbildung jeweils im 1. Halbjahr.

9.2 WEITERBILDUNG UND KURZARBEIT

In Zeiten guter Auftragslage fällt es vielen Betrieben oft schwer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Fortbildungen freizustellen. Im 1. Halbjahr 2021 mussten aufgrund der rückläufigen Nachfrage und der verminderten Auslastung der vorhandenen personellen Kapazitäten zahlreiche Betriebe Kurzarbeit anordnen. Insgesamt betraf dies rund 26 % der Betriebe Sachsens-Anhalts. In Ost- und Westdeutschland waren es 29 bzw. 26 % der Betriebe (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6). Mittels voller oder teilweiser Übernahme der Weiterbildungskosten sollen Betriebe motiviert werden, die coronabedingt entstandenen Ausfallzeiten für Schulungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinnvoll zu nutzen.²⁷

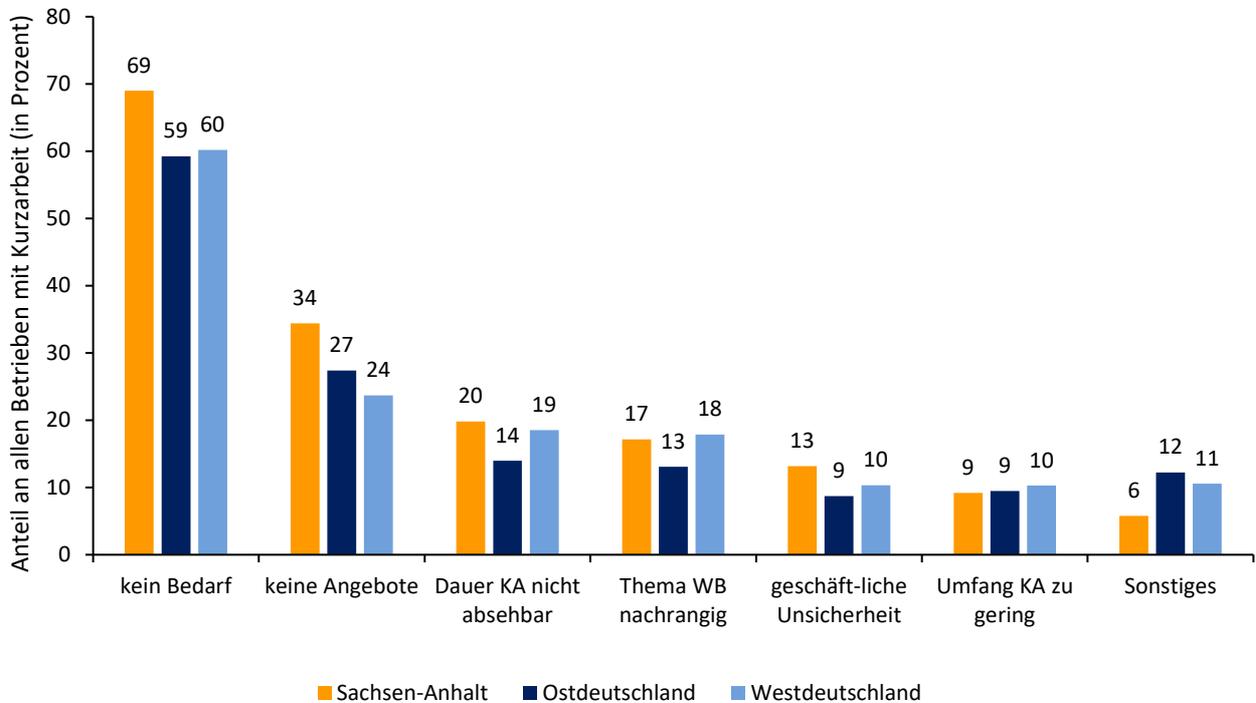
Die Befragungsergebnisse zeigen allerdings, dass in Sachsen-Anhalt lediglich 4 % der Betriebe mit Kurzarbeit ein oder mehrere Beschäftigte während ihrer Kurzarbeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen ließen. In Ost- und Westdeutschland lagen diese Anteile mit 8 bzw. 7 % zwar etwas höher, aber auch hier lagen diese deutlich unter 10 % aller Betriebe mit Kurzarbeit.

Warum haben nur so wenige Betriebe die durch die Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten genutzt? Der mit Abstand wichtigste Hinderungsgrund aus der Sicht der Betriebe war der fehlende Bedarf. Dies gaben 69 % der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Kurzarbeit an. In jenen Fällen, in denen prinzipiell Bedarf bestand, spielten andere Faktoren eine Rolle. Rund ein Drittel der Betriebe gab an, keine entsprechenden Angebote am Markt gefunden zu haben. Als Gründe der geringen Beteiligung der Betriebe mit Kurzarbeit an Weiterbildung kommen also auch betriebs-externe Rahmenbedingungen in Betracht. Jeder fünfte Betrieb gab an, dass die Dauer der Kurzarbeit nicht absehbar gewesen sei. 17 % der Betriebe verwiesen auf die Nachrangigkeit des Themas Weiterbildung in der gegenwärtigen Situation und 13 % nannten die derzeitige geschäftliche Unsicherheit als Hinderungsgrund. Etwa jeder 10. Betrieb mit Kurzarbeit gab an, dass der zeitliche Umfang der Kurzarbeit für eine Teilnahme an Schulungen oder ähnlichen Maßnahmen zu gering gewesen sei (vgl.

²⁷ Nach dem Qualifizierungschancengesetz werden z. B. Lehrgangskosten für einzelne Beschäftigte übernommen und es gibt Arbeitsentgeltzuschüsse für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten an Arbeitgeber. Beides setzt grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraus. Art und Umfang der Förderung orientieren sich dabei maßgeblich an der Betriebsgröße.

Abbildung 34).

Abbildung 34: Weiterbildungshemmnisse während der Kurzarbeit in Sachsen-Anhalt 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Kurzarbeit. Mehrfachnennungen möglich.

9.3 NUTZUNG DIGITALER WEITERBILDUNGSFORMATE

Bereits die letzte Erhebungswelle widmete sich dem digital gestützten Lernen. Gefragt wurde, ob Betriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen per E-Learning durchgeführt haben und ob dies aufgrund der Ausgangs- und Versammlungsbeschränkungen durch die Corona-Pandemie erfolgte. Die Ergebnisse zeigten, dass die Pandemie als Katalysator für eine stärkere Nutzung des digitalen Lernens gewirkt hat. Das bedeutet: Ohne den Einsatz elektronischer Instrumente wäre die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Jahr 2020 vermutlich noch viel stärker zurückgegangen. Daran anknüpfend wurde in der aktuellen Erhebungswelle gefragt, welche digitalen Weiterbildungsformate von den Betrieben im Einzelnen genutzt wurden. Auch im Jahr 2021 spielten digitale Formate bei der betrieblichen Weiterbildung eine außerordentlich große Rolle. Von allen Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen anboten, griffen 82 % der sachsen-anhaltischen sowie 80% der ostdeutschen und 84 % der westdeutschen auf diese zurück. Bezogen auf alle Betriebe betrug der Anteil in Sachsen-Anhalt 25 %, in Ostdeutschland 27 % und in Westdeutschland 29 %.

Unter den unterschiedlichen digitalen Formaten betrieblicher Qualifizierung wurden in Sachsen-Anhalt Webinare, Massive Open Online Course (MOOC) oder andere virtuelle Seminarräume präferiert. Erst mit Abstand folgte die Nutzung digitalisierter Materialien, von Lernplattformen und selbstgesteuerten Online-Kursen. Diese Rangfolge zeigt sich auch für Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 35).

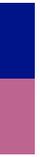
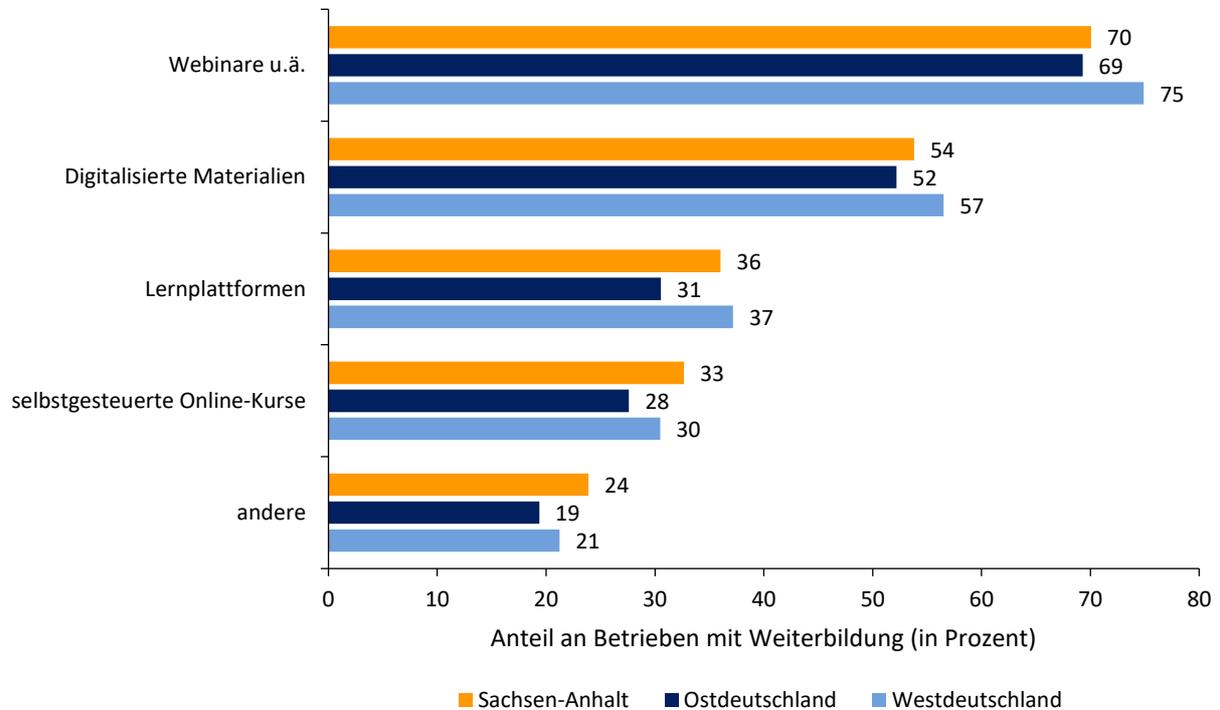


Abbildung 35: Nutzung digitaler Weiterbildungsformate in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021

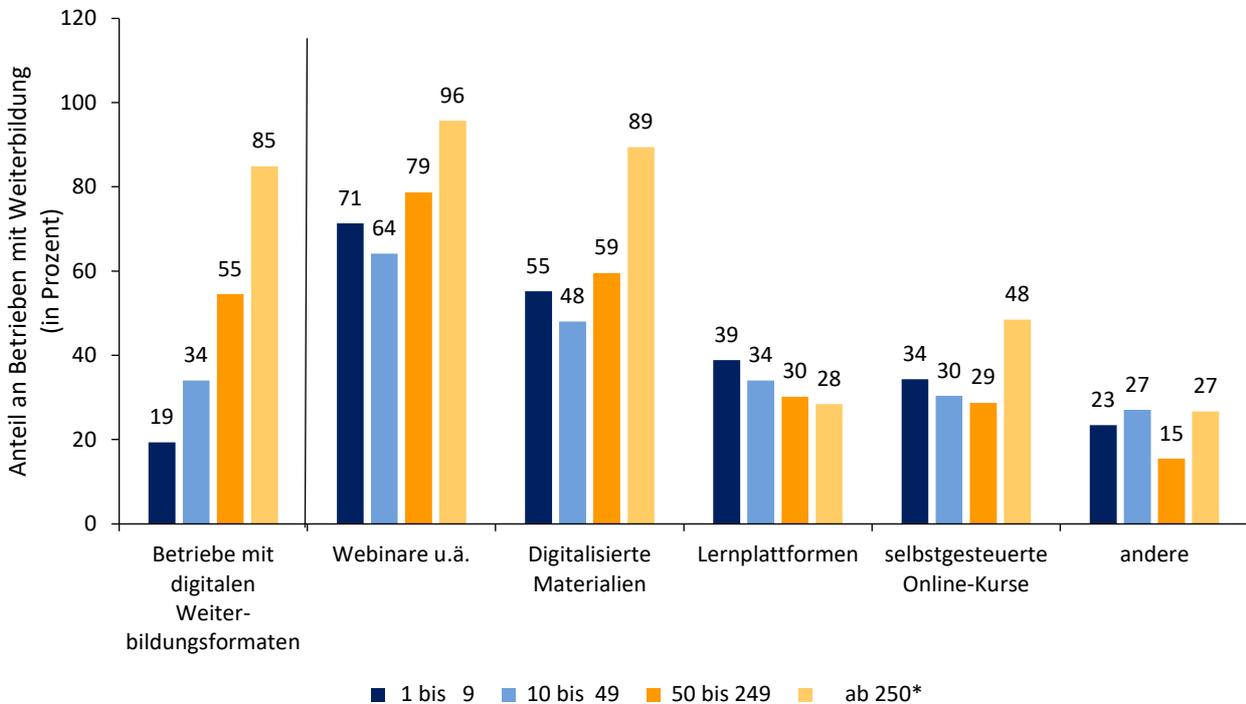


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2021.

Digitale Lernformate fanden auch in einer großen Mehrheit der Branchen mehrheitlich Anwendung. Die Anteile an den Betrieben mit Weiterbildung lagen zwischen 45 und 100 %. Ebenfalls in der überwiegenden Mehrzahl der Branchen wurden Webinare, Massive Open Online Course (MOOC) oder andere virtuelle Seminarräume am häufigsten genutzt. Allerdings erfolgte dies in sehr unterschiedlicher Intensität.

Mit der Größe der Betriebe steigt nicht nur der Anteil der Betriebe mit digitalen Lernformaten, sondern oft auch die Intensität der Nutzung der einzelnen Formen (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Nutzung digitaler Weiterbildungsformate nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021



* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2021.

ENTWICKLUNG DER NUTZUNG DIGITALER WEITERBILDUNGSFORMATE UNTER PANDEMIEBEDINGUNGEN

Von jenen sachsen-anhaltischen Betrieben, die im 1. Halbjahr 2021 digitale Weiterbildungsformate genutzt haben, schätzten gut drei Fünftel ein, deren Bedeutung habe bei Qualifizierungsmaßnahmen stark zugenommen; weitere ca. 30 % sagten, diese habe zumindest in geringem Maße zugenommen. Damit verwiesen 9 von 10 Betrieben auf einen zunehmenden Trend bei der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Pandemie. Somit bestätigt sich die Erfahrung des Vorjahres: Die Nutzung digitaler Instrumente hat durch die Pandemie einen deutlichen Schub bekommen. Lediglich jeder 10. Betrieb gab an, dass es keine Zunahme dieser Formate gegeben habe. Die Einschätzungen ost- und westdeutscher Betriebe fielen sehr ähnlich aus (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Nutzung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Corona-Pandemie in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021

Nutzung digitaler Weiterbildungsformate infolge der Corona-Pandemie...	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
Starke Zunahme	61	56	58
Geringe Zunahme	29	30	29
Keine Zunahme	10	14	13
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2021 und Nutzung digitaler Formate.

In der Regel verwies auch die Mehrheit der Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft auf eine starke Zunahme digitaler Weiterbildungsformate. Je größer der Betrieb, desto höher war der Anteil der Betriebe, die auf eine starke Zunahme verwiesen.

ERFAHRUNGEN MIT DIGITALEN FORMATEN DER WEITERBILDUNG IN SACHSEN-ANHALT

Als großen Vorzug digitaler Lernformate sehen die Betriebe die geringeren Kosten. Mehr als 80 % der Befragten waren dieser Ansicht. 80 % von ihnen meinten, dass digitale Formate mehr Beschäftigten eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gestatten. Ihrer Ansicht nach steigt also die personelle Reichweite mit der Nutzung dieser Lernformen. Diese Einschätzung dürfte vor allem daraus resultieren, dass jeweils rund 70 % der Betriebe davon ausgingen, dass digitale Qualifizierungsangebote sowohl für alle Altersgruppen als auch für alle Qualifikationsgruppen gleichermaßen geeignet sind (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Erfahrungen mit digitalen Formaten der Weiterbildung in Sachsen-Anhalt 2021

Erfahrungen	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu
	%	%	%	%
Es entstehen geringere Kosten.	53	31	11	5
Es können mehr Beschäftigte teilnehmen.	54	26	15	5
Ist für alle Altersgruppen gleichermaßen geeignet.	28	43	22	7
Ist für alle Qualifikationsgruppen gleichermaßen geeignet.	34	34	24	8
Es gibt technische Probleme bei der Durchführung.	12	26	38	24
Es gibt Vorbehalte von Seiten der Beschäftigten.	4	33	33	30
Lernerfolge sind geringer.	7	27	41	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im 1. Halbjahr 2021 und Nutzung digitaler Formate.

Knapp zwei Fünftel der Betriebe verwiesen auf technische Probleme bei der Durchführung. Möglicherweise handelt es sich hier noch um ein paar „Kinderkrankheiten“ und Teilnehmende müssen sich erst schrittweise an den Umgang mit der Technik gewöhnen. Es werden letztlich jedoch überwiegend keine technischen Probleme bei der Durchführung gesehen. Fast zwei von fünf Betrieben schätzten ein, dass es seitens der Beschäftigten Vorbehalte gibt, dennoch finden digitale Formate mehrheitlich Akzeptanz. Dass digitale Formate den Lernerfolg beeinträchtigen, wurde von etwa einem Drittel der Betriebe eingeschätzt. Somit zieht auch hier die Mehrheit der Betriebe eine positive Bilanz.

Der Aussage, dass mit digitalem Lernen geringere Kosten verbunden sind, stimmten Betriebe aller Branchen mehrheitlich zu. Dabei schwankten die Zustimmungswerte der einzelnen Branchen zwischen rund zwei Dritteln und ca. 100 %. Auch alle Betriebsgrößenklassen stimmten diesem Aspekt mit großer Mehrheit voll und ganz zu. Zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen bestehen dabei kaum Unter-

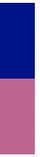
schiede. Hinsichtlich der großen personellen Reichweite digitalen Lernens bestehen demgegenüber deutlich größere Unterschiede zwischen Einschätzungen der Branchen wie auch zwischen denen der Betriebsgrößenklassen. In keiner Branche lag der Anteil jener Betriebe, die auf Vorbehalte seitens der Beschäftigten verwiesen, über 50 %. Allerdings bemerkten größere Betriebe häufiger derartige Vorbehalte ihrer Belegschaft als kleinere.

Technische Probleme mit digitalen Weiterbildungsformaten hatten vor allem weiterbildungsaktive Betriebe der Branche Erziehung und Unterricht (47 %) sowie des Gesundheits- und Sozialwesens (44 %). Mit der Größe der Betriebe nahmen die technischen Probleme in der Regel zu.

Hinsichtlich der Bewertung des Lernerfolges mittels digitaler Lernformen schätzten fast zwei Drittel der Betriebe der Übrigen Dienstleistungen ein, dieser falle geringer aus. Jeweils etwa die Hälfte der betreffenden Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens, des Verarbeitenden Gewerbes sowie der Öffentlichen Verwaltung sah ebenfalls geringere Lernerfolge. Zwischen den Betriebsgrößenklassen gibt es demgegenüber keine sehr großen Schwankungen in den Einschätzungen.

Fazit: Die Corona-Pandemie schlägt auf keinen anderen Bereich der Wirtschaft Sachsen-Anhalts so tiefgreifend durch wie auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Kurzarbeit wurde von nur sehr wenigen Betrieben für die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt. Dies war sowohl verschiedenen betriebsinternen als auch -externen Rahmenbedingungen geschuldet. Bei Letzteren spielte vor allem eine Rolle, dass nach Einschätzung der Betriebe der Markt keine passenden Angebote vorgehalten hat. Dies gilt es näher zu hinterfragen, weil auch dadurch die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe beeinträchtigt wurde.

Unter den Bedingungen der Corona-Pandemie haben digitale Formate bei betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einen Schub erfahren. Hätte es diese Alternativen nicht gegeben, wäre der Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten vermutlich noch deutlich stärker ausgefallen. Zudem verweisen die Betriebe überwiegend auf positive Erfahrungen mit der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate. Damit steht zu vermuten, dass digitale Formate nicht nur eine zeitweilige Begleiterscheinung im betrieblichen Weiterbildungsgeschehen sind, sondern zu einem gängigen Format werden könnten. Dennoch sind auch kritische Stimmen zu vernehmen – etwa in Bezug auf Vorbehalte seitens der Beschäftigten oder einen geringeren Lernerfolg. Die unter den Pandemiebedingungen insgesamt gesammelten Erfahrungen sollten tiefergehend beleuchtet werden. Um auch anderen Betrieben den Einstieg in die digitale Lernwelt zu erleichtern, sind Vor- und Nachteile auf den Prüfstand zu stellen; möglicherweise wären Förderangebote zur Sensibilisierung der Belegschaft für digitales Lernen, zur technischen Ausstattung der Betriebe oder auch zur Verbesserung der Lernerfolge hilfreich.



10 ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG

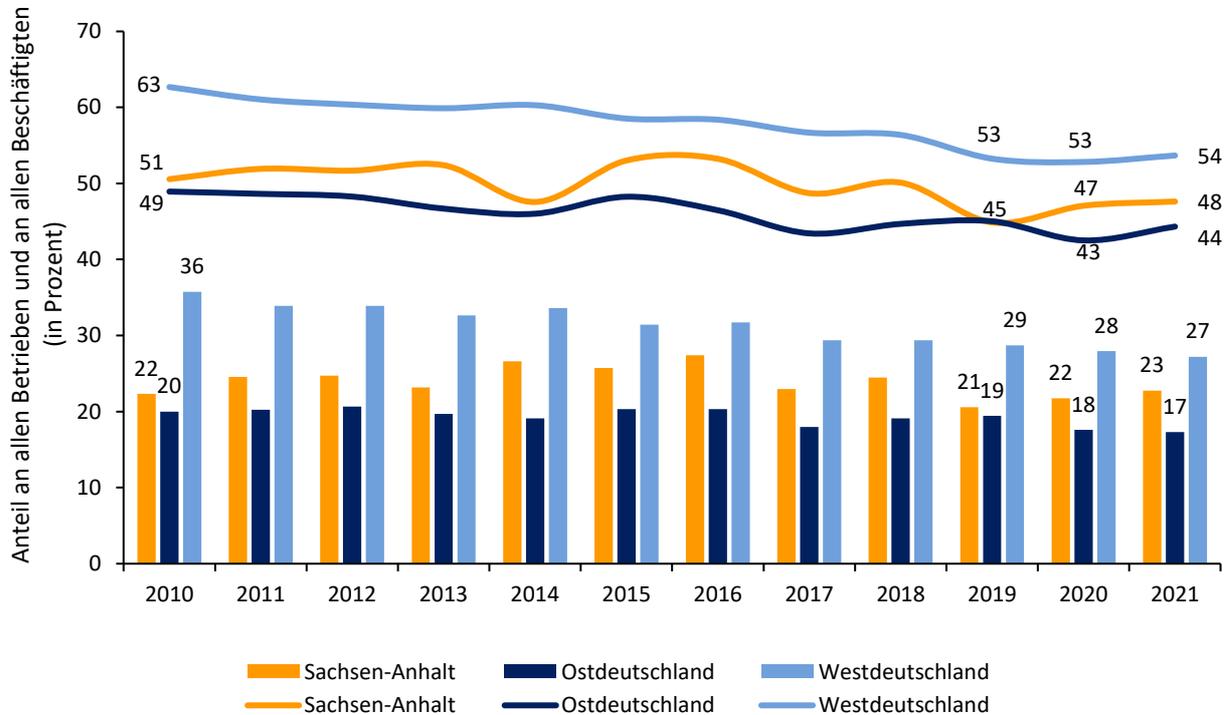
Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von der sozialpartnerschaftlichen Kooperation zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden geprägt. Beide Partner sowie Gewerkschaften verhandeln auf überbetrieblicher Ebene über betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben hängt daher ganz wesentlich von der betrieblichen Reichweite, d. h. dem Anteil der tarifgebundenen Betriebe an allen Betrieben ab.

TARIFBINDUNG DER BETRIEBE

Der Anteil tarifgebundener Betriebe hat sich in Sachsen-Anhalt gegenüber dem Vorjahr um 1 Prozentpunkt auf 23 % erhöht. Damit erreichte dieser Wert wieder den Jahres 2017. In Ost- und Westdeutschland ist dieser Anteil jeweils um 1 Prozentpunkt gesunken; er beträgt in Ostdeutschland nunmehr 17 und in Westdeutschland 27 %. Der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung ist in Sachsen-Anhalt ebenfalls um 1 Prozentpunkt angestiegen. Das trifft auch auf Ost- und Westdeutschland trotz einer rückläufigen betrieblichen Reichweite von Tarifverträgen zu. Damit beläuft sich dieser Anteil in Sachsen-Anhalt aktuell auf 48 %, in Ost- und Westdeutschland sind es 44 bzw. 54 % (vgl. Abbildung 37).²⁸

²⁸ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstausskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben.

Abbildung 37: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Langfristig betrachtet liegt der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Sachsen-Anhalt damit auf dem Niveau des Jahres 2010, der Wert wird sogar um 1 Prozentpunkt überschritten. Zwischenzeitlich wurden sogar höhere Werte ausgewiesen; mit 27 % wurde in den Jahren 2014 und 2016 der bisherige Höchstwert erreicht. In Ost- und Westdeutschland war demgegenüber eher ein kontinuierlicher Rückgang zu verzeichnen. Relativ ähnliche Entwicklungen vollziehen sich seit 2010 auf der Beschäftigtenebene. In Sachsen-Anhalt betrug der Rückgang lediglich 3 Prozentpunkte, in Ostdeutschland 5 und in Westdeutschland sogar 9 Prozentpunkte.

Im Vergleich der drei Regionen fiel die Abnahme der Tarifbindung in Westdeutschland – allerdings von einem deutlich höheren Niveau ausgehend – seit 2010 besonders stark aus. Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass sich bei der Tarifbindung der Abstand Sachsens-Anhalts und Ostdeutschlands zu Westdeutschland tendenziell verringert hat. Dennoch bleibt die Tarifbindung westdeutscher Betriebe höher.

Die Wahrscheinlichkeit für eine Tarifbindung nimmt mit der Größe eines Betriebes signifikant zu (vgl. Tabelle 33). Damit bestätigt sich das bereits in den Vorjahren bekannte Muster. Dies erklärt auch die Tatsache, dass die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen insgesamt deutlich höher ausfällt als ihre rein betriebliche Reichweite.

Tabelle 33: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	18	19
10 bis 49 Beschäftigte	28	29
50 bis 249 Beschäftigte	55	57
ab 250 Beschäftigte*	72	79
Insgesamt	23	48

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Auch das Alter eines Betriebes scheint für die Reichweite der Tarifbindung relevant zu sein. Ältere Betriebe sind tendenziell häufiger tarifgebunden als jüngere (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach dem Alter der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2021

Betriebsgründung	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
vor 1990	40	70
1990 bis 1999	24	47
2000 bis 2009	19	36
ab 2010	18	36
Insgesamt	23	48

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, da ältere Betriebe im Durchschnitt mehr Beschäftigte haben als jüngere. So waren 2021 in sachsen-anhaltischen Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, im Mittel 29 Beschäftigte tätig, in jenen, die erst ab 2010 gegründet wurden, waren es demgegenüber 9 Personen. Die im Vergleich zu Westdeutschland geringere Reichweite von Tarifverträgen in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland dürfte zudem mit dem vergleichsweise hohen Anteil von Kleinstbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, sowie dem höheren Anteil jüngerer Betriebe zusammenhängen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 3).

Hinsichtlich der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Wirtschaft. Die Spanne reichte dabei von 7 bzw. 8 % in den Bereichen Verkehr, Information, Kommunikation sowie Übrige Dienstleistungen bis zu 87 % in der Öffentlichen Verwaltung. Zwei weitere Branchen lagen ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt der Wirtschaft: Erziehung und Unterricht mit 61 % sowie das Baugewerbe mit 47 % (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2021

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	12	17
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	30	79
Verarbeitendes Gewerbe	19	47
Baugewerbe	47	53
Handel und Reparatur	8	10
Verkehr, Information, Kommunikation*	7	24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	45
Erziehung und Unterricht*	61	69
Gesundheits- und Sozialwesen	19	57
Übrige Dienstleistungen	8	20
Insgesamt	23	48

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Angaben hier ohne Öffentliche Verwaltung.

Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung in den einzelnen Branchen dürfte u. a. ebenfalls mit der spezifischen Größenstruktur, d. h. dem Gewicht von Kleinstbetrieben zusammenhängen. So ist bspw. in der Branche Übrige Dienstleistungen der Anteil tarifgebundener Betriebe wesentlich niedriger als im Durchschnitt der Wirtschaft. Gleichzeitig weist diese Branche den höchsten Anteil von Kleinstbetrieben, d. h. von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, auf (siehe hierzu Kapitel 3).

ORIENTIERUNG AN TARIFVERTRÄGEN

Mit einer Tarifbindung von lediglich 23 % aller Betriebe ist die Reichweite von Tarifverträgen in Sachsen-Anhalt – bezogen auf den Anteil der Betriebe – relativ gering. Dennoch dienen tarifvertragliche Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auch für einen nicht unerheblichen Teil der Betriebe ohne Tarifbindung bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern als Maßstab. So gaben 29 % der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei entsprechenden Verhandlungen an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe waren dies 23 %. Damit haben Tarifverträge in Sachsen-Anhalt für insgesamt 46 % aller Betriebe bei der Vereinbarung von Löhnen und Arbeitsbedingungen Relevanz; in Ostdeutschland für 44 %, in Westdeutschland für deutlich höhere 55 %. Die Befunde des Vergleichs zwischen Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland zeigt nachstehende Abbildung 38.

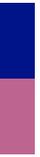
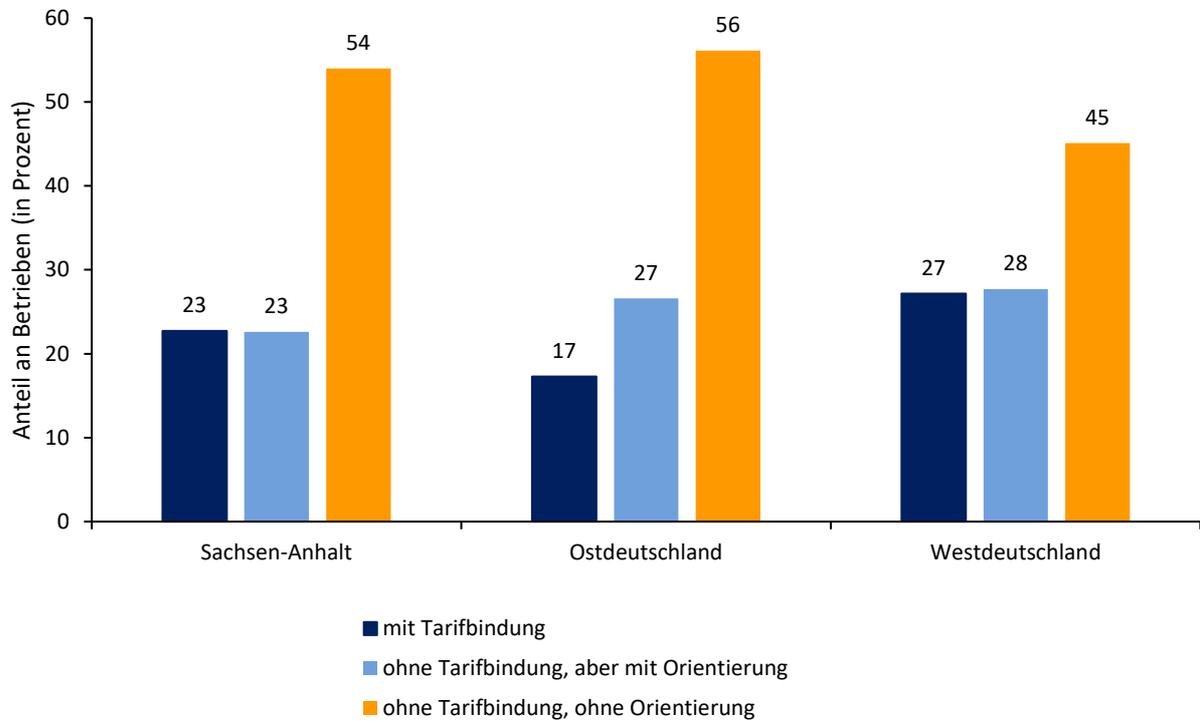


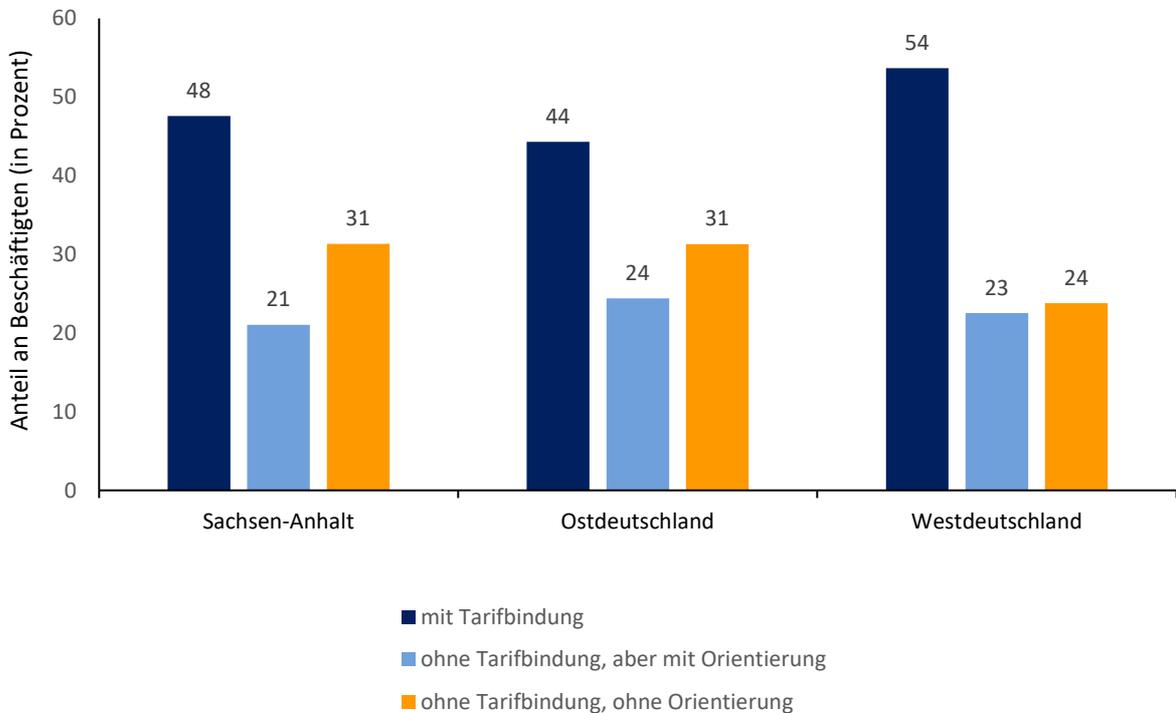
Abbildung 38: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Ähnliche Befunde ergeben sich für die Beschäftigtenebene (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Tarifbindung und Tarifierorientierung von Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Nachstehende Tabelle 36 weist Angaben zur Tarifierorientierung nach der Betriebsgröße aus. Aufgrund der hohen Tarifbindung der Großbetriebe (72 %), unterliegen nur 28 % keiner Tarifbindung. Von diesen orientiert sich lediglich ein sehr geringer Anteil an tariflichen Vereinbarungen (10 %). In den anderen Betriebsgrößenklassen liegen diese Anteile deutlich höher. Dabei steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich an einem Tarifvertrag orientiert wird, mit der Größe (Ausnahme: Großbetriebe).

Tabelle 36: Tarifierorientierung nicht tarifgebundener Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag	Darunter:	
		Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen ...	
	%	Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag
1 bis 9 Beschäftigte	82	24	20
10 bis 49 Beschäftigte	72	43	31
50 bis 249 Beschäftigte	45	58	26
ab 250 Beschäftigte*	28	10	3
Insgesamt	77	29	23

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Der Anteil von nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben, weist für die einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft beachtliche Unterschiede aus. Die

Spreizung der Orientierung reicht in Betrieben ohne Tarifbindung von unter 20 bis zu über 90 % (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Tariforientierung nicht tarifgebundener Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2021

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag	Darunter:	
		Betriebe mit Orientierung an Tarifverträgen ...	
		Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag	Anteil an allen Betrieben
	%	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	88	20	17
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	70	27	19
Verarbeitendes Gewerbe	81	33	27
Baugewerbe	53	42	23
Handel und Reparatur	93	28	26
Verkehr, Information, Kommunikation*	93	37	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	77	22	17
Erziehung und Unterricht*	39	48	18
Gesundheits- und Sozialwesen	81	34	28
Übrige Dienstleistungen	92	17	15
Insgesamt	77	29	23

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

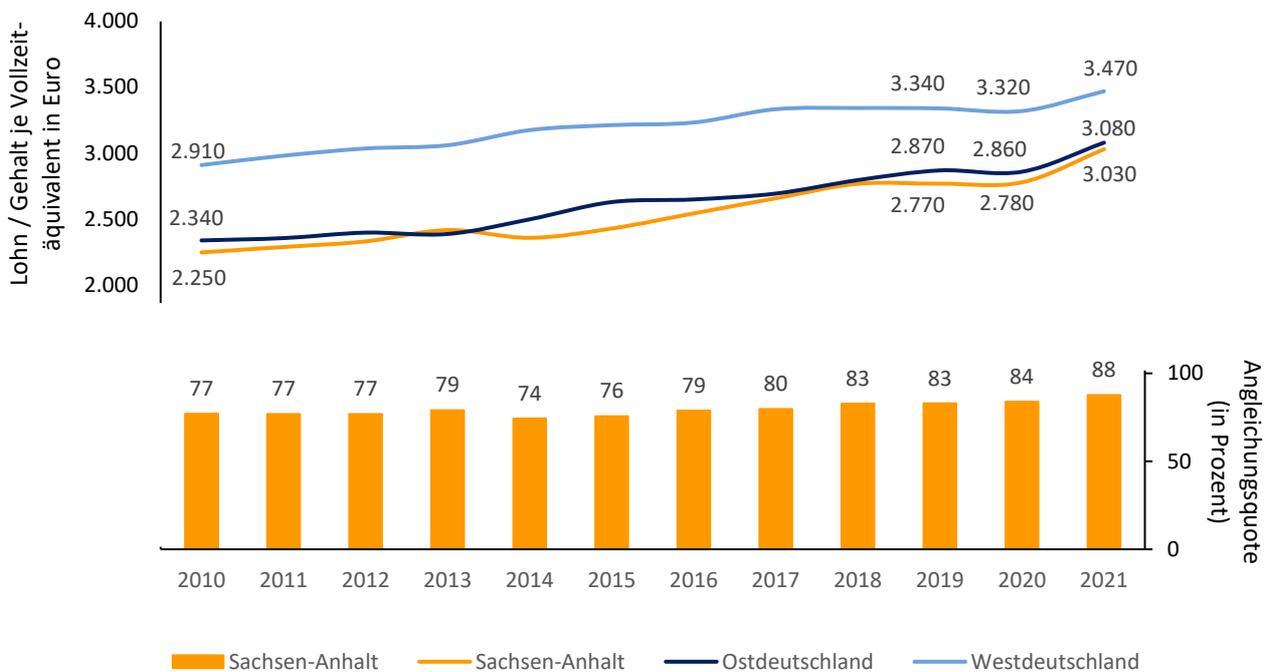
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Angaben hier ohne Öffentliche Verwaltung.

Fazit: Im Unterschied zu Ost- und Westdeutschland hat die Tarifbindung der sachsen-anhaltischen Betriebe ggü. dem letzten Jahr wieder leicht zugenommen. Auch längerfristig betrachtet zeichnet sich die Tarifbindung im Land Sachsen-Anhalt durch eine relativ hohe Stabilität aus, während in Ost- und vor allem in Westdeutschland ein deutlich rückläufiger Trend zu beobachten ist. Der Einfluss der Tarifpartner auf die Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben bleibt dennoch in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland weiterhin geringer als in Westdeutschland. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe orientiert sich jedoch bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. Damit wirken Tarifverträge über ihren eigentlichen Geltungsbereich hinaus.

11 Löhne und Gehälter

Im Jahr 2021 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst²⁹ über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg in Sachsen-Anhalt ca. 3.030 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem.³⁰ Im Vergleich zum Vorjahr kommt das einer beachtlichen Steigerung gleich, denn die Löhne und Gehälter stiegen binnen 12 Monaten um ca. 9 %. Eine ähnliche Entwicklung war in Ostdeutschland zu beobachten. Das monatliche Bruttodurchschnittseinkommen lag bei 3.080 Euro, was einer Zunahme um 8 % entspricht. Auch in Westdeutschland erhöhten sich die Löhne, allerdings nur um 4 %, was im Mittel einem Verdienst von 3.470 Euro entsprach (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote Sachsens-Anhalts an Westdeutschland 2010 bis 2021



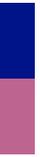
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Verdienste jeweils im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Noch im Jahr 2020 hatte das Lohn- und Gehaltsniveau stagniert. Der aktuell starke Anstieg scheint angesichts der Corona-Pandemie erstaunlich, fügt sich jedoch in das bereits in den vorherigen Kapiteln gezeichnete Bild der wirtschaftlichen Erholung im Jahr 2021 ein.³¹

²⁹ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (Vollzeitäquivalente). In der aktuellen Befragungswelle haben 72 % der befragten Betriebe in Sachsen-Anhalt Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme im Juni 2021 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

³⁰ An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet.

³¹ Es muss zudem beachtet werden, dass die Entwicklung der Löhne durch zugrundeliegende Veränderungen der Beschäftigtenstruktur beeinflusst werden kann. So könnten zum Beispiel vergleichsweise gering bezahlte Beschäftigte durch Jobverlust oder Betriebsschließung aus den Betrieben ausgeschieden sein. Allerdings sind nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im hier



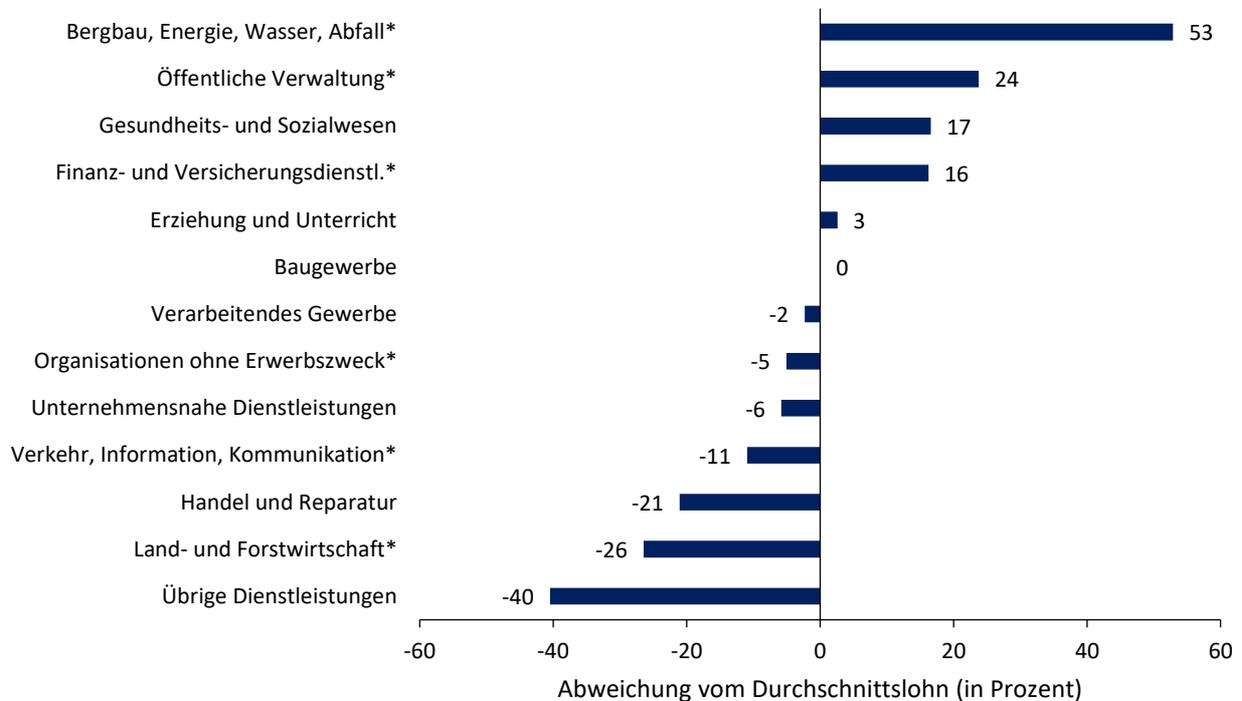
Mit dieser Entwicklung wurde in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland erstmals die Schwelle der 3 Tsd. Euro-Marke überschritten. Die unterschiedliche Dynamik der Einkommensentwicklung hat dazu geführt, dass sich der Lohnabstand weiter verringert hat – in Sachsen-Anhalt auf 12 und in Ostdeutschland auf 11 %. Damit erhöhte sich die Angleichungsquote in Sachsen-Anhalt zum zweiten Mal in Folge.

SPREIZUNG DER MONATSEINKOMMEN IN DER SACHSEN-ANHALTISCHEN WIRTSCHAFT

Die durchschnittlichen Monatsbruttoverdienste unterscheiden sich zum Teil erheblich zwischen den einzelnen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft; in einigen Branchen lagen sie 2021 deutlich über, in anderen deutlich unter dem Durchschnittsverdienst des Landes. Aus Abbildung 41 geht die beträchtliche Spreizung der Löhne und Gehälter hervor. Im Maximum lag das Einkommensniveau um mehr als die Hälfte über dem Durchschnittsverdienst, im Minimum um rund zwei Fünftel darunter. Interessant ist der Fakt, dass sich unter den Branchen, in denen die Löhne und Gehälter 2021 über dem Durchschnitt des Landes lagen, mit dem Gesundheits- und Sozialwesen lediglich eine der beschäftigungsstarken Branchen befand. In den drei anderen beschäftigungsstarken Branchen lag das monatliche Durchschnittseinkommen hingegen unter dem Mittelwert des Landes; im Bereich Handel und Reparatur sogar um rund ein Fünftel. Am unteren Ende der Skala lagen die Übrigen Dienstleistungen.

betrachteten Zeitraum auch die Verbraucherpreise gestiegen, sodass sich die Steigerung der Nominallöhne nicht gleichermaßen in den Reallöhnen widerspiegeln dürften. Vgl. Destatis: Verdienste und Arbeitskosten – Reallohnindex und Nominallohnindex. Statistisches Bundesamt 2021.

Abbildung 41: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2021



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

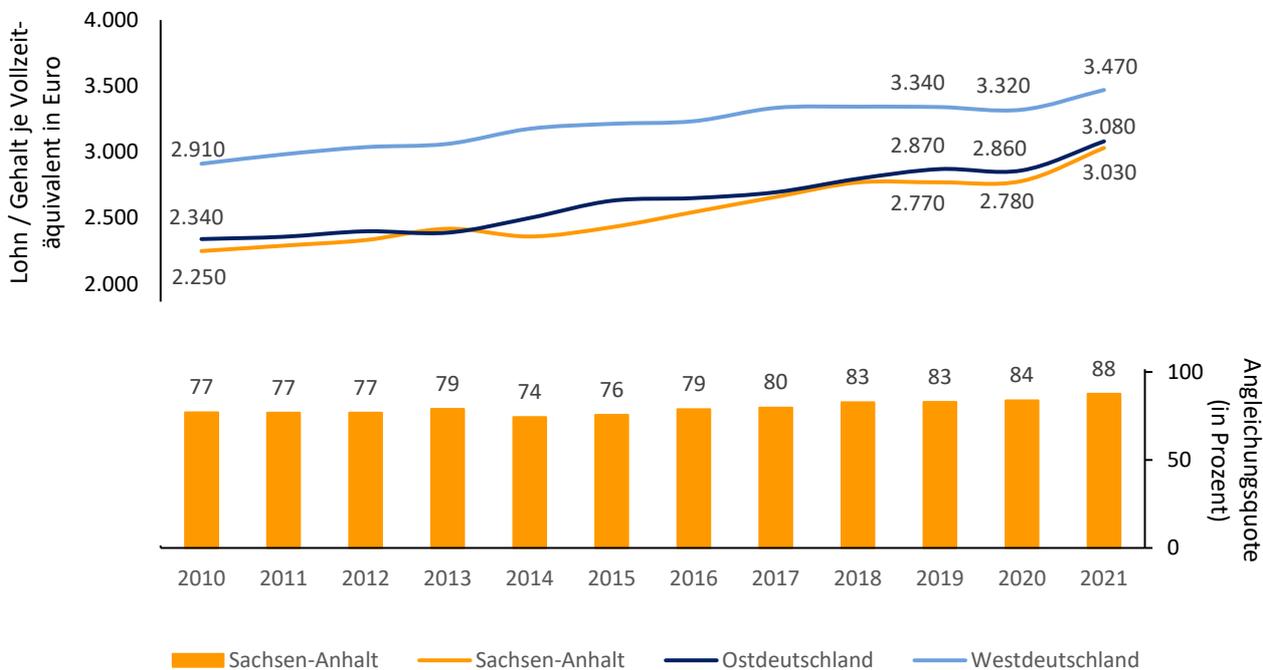
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Verdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Die branchenspezifische Lohnspreizung ist in Sachsen-Anhalt damit beachtlich. Dies zeigt sich an der Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten branchenspezifischen Durchschnittsverdienst. Diese beträgt in Sachsen-Anhalt rund 2.830 Euro. Das entspricht ca. 93 % des sachsen-anhaltischen Durchschnittsverdienstes. In Ost- und Westdeutschland fiel die Spreizung des Lohngefüges nicht ganz so beträchtlich aus: Diese betrug in Ostdeutschland rund 2.010 Euro bzw. 66 % des Durchschnittsverdienstes.³² In Westdeutschland betrug der Abstand zwischen dem höchsten und dem niedrigsten branchenspezifischen Verdienst rund 2.370 Euro bzw. 68 % des durchschnittlichen Einkommens.

In größeren Betrieben waren die Verdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Durchschnitt höher als in kleineren. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten lagen sie um rund 19 % unter, in Großbetrieben dagegen um ca. 20 % über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 42).

³² Hier sind im Wert für Ostdeutschland die Angaben für Sachsen-Anhalt enthalten.

Abbildung 42: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2021



* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

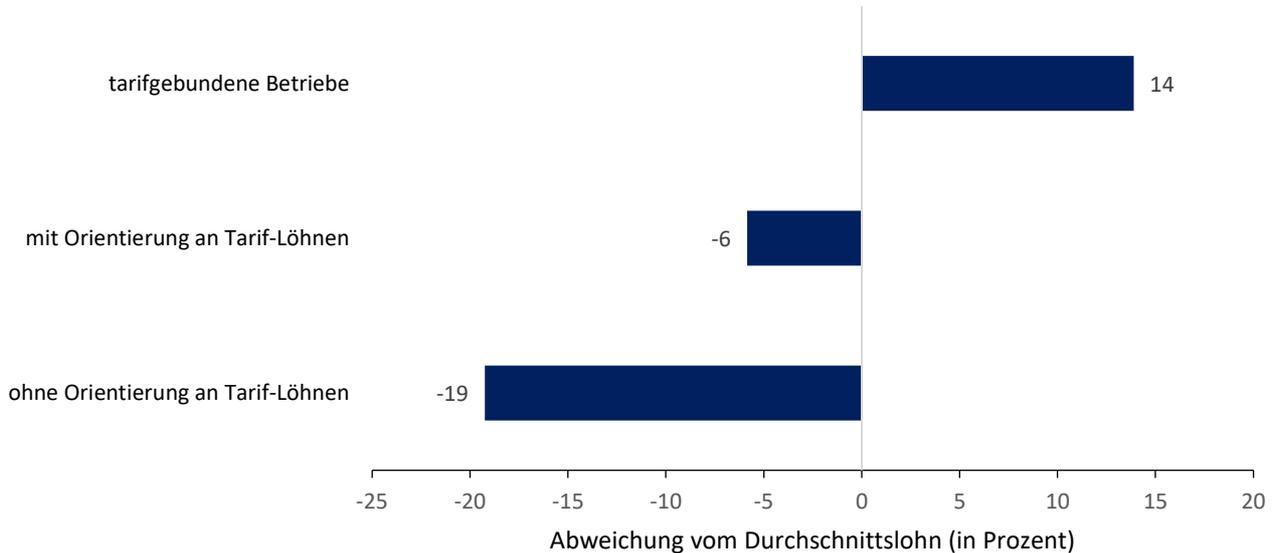
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Verdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Dieses Muster zeigt sich auch für Ost- und Westdeutschland – wobei die Spreizung dort etwas geringer ausfällt als in Sachsen-Anhalt (Ostdeutschland: -19 bis +16 %³³; Westdeutschland: -18 bis +14 %).

Die Höhe der Verdienste unterscheidet sich auch danach, ob ein Betrieb tarifgebunden ist oder nicht. 2021 lagen die monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste von Beschäftigten in Betrieben mit einem Tarifvertrag um etwa 14 % über dem Durchschnittslohn der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Die Verdienste von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben lagen dagegen im Mittel um 14 % darunter. Auch in Betrieben, die zwar nicht tarifgebunden sind, sich aber an einem Tarifvertrag orientieren, lagen die durchschnittlichen Löhne um 6 % unterhalb des Landesdurchschnitts. Beschäftigte in Betrieben, die nicht der Tarifbindung unterlagen und die sich auch nicht an entsprechenden Vereinbarungen orientierten, erzielten lediglich 81 % des durchschnittlichen Einkommens aller Betriebe, also fast ein Fünftel weniger als im Durchschnitt aller Betriebe (vgl. Abbildung 43). Ähnliche Relationen zeigen sich auch für Ostdeutschland. In Westdeutschland zeigt sich zwar ebenfalls ein ähnliches Muster, jedoch sind die Abweichungen nicht gleichermaßen stark wie in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland ausgeprägt. So erzielten Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung hier nur 5 % mehr als im Gesamtdurchschnitt, in Betrieben ohne Tarifbindung oder -orientierung jedoch auch nur 6 % weniger.

³³ Hier sind im Wert für Ostdeutschland ebenfalls die Angaben für Sachsen-Anhalt enthalten.

Abbildung 43: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach der Tarifgebundenheit in Sachsen-Anhalt 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Verdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Die hier dargestellten Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürften nicht unwesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie oben bereits dargestellt, sind vor allem größere Betriebe häufiger als kleinere tarifgebunden (siehe Kapitel 10).

VERDIENSTE AUF BETRIEBSEBENE

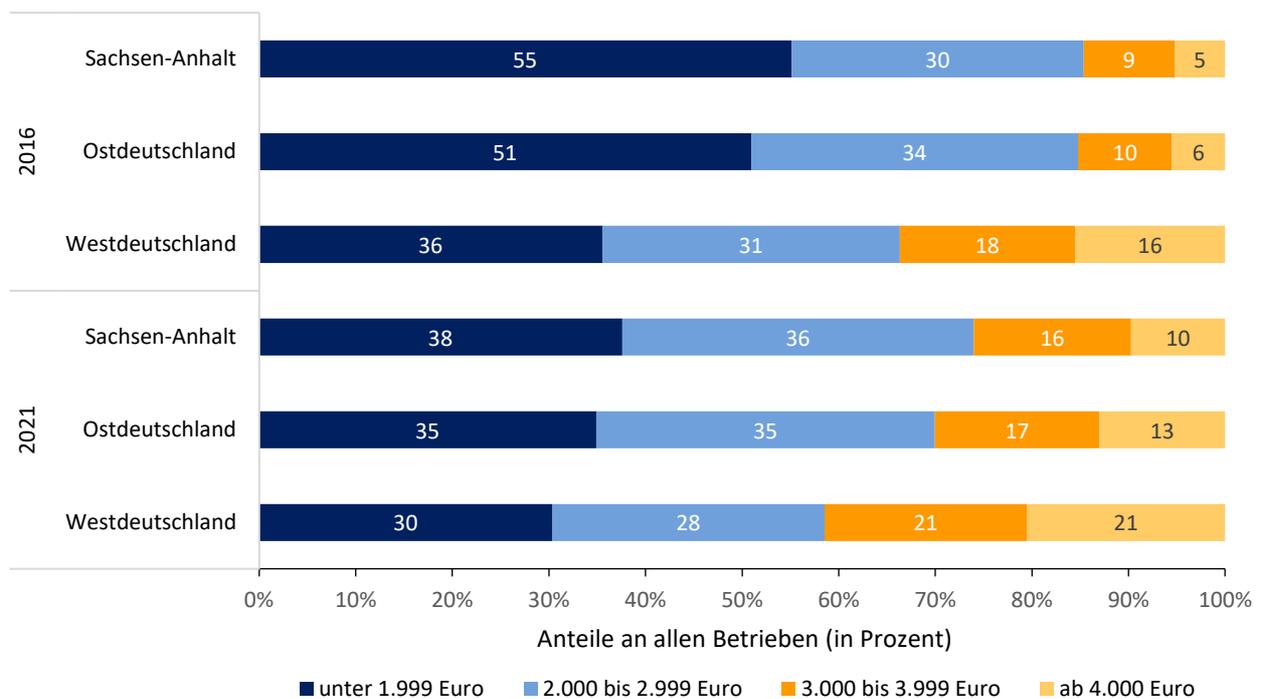
Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich auch die durchschnittlichen Verdienste auf Betriebsebene bestimmen. Auch hier zeigt sich, dass aktuell in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland ein größerer Anteil der Betriebe geringere Löhne zahlt als in Westdeutschland. So haben im Jahr 2021 38 % der sachsen-anhaltischen und 35 % der ostdeutschen Betriebe einen durchschnittlichen Monatsbruttolohn von weniger als 2.000 Euro gezahlt. In Westdeutschland traf dies auf 30 % der Betriebe zu. Dagegen zahlten nur 10 % der sachsen-anhaltischen und 13 % der ostdeutschen Betriebe monatliche Durchschnittslöhne von mindestens 4.000 Euro, in Westdeutschland waren es demgegenüber 21 % der Betriebe.

Verglichen mit den Daten des Jahres 2016 zeigt sich jedoch, dass der Anteil der Betriebe, die Löhne in der untersten Kategorie zahlen, in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland³⁴ deutlich gesunken ist. Da hier Nominallöhne dargestellt sind, dürfte dies allerdings auch auf die allgemeine Preisentwicklung zurückzuführen sein. Ein Vergleich mit der Entwicklung in Westdeutschland deutet jedoch darauf hin, dass tatsächlich eine Angleichung der Lohnstruktur erfolgt ist: Während in den letzten fünf Jahren der Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment in Sachsen-Anhalt um 17 Prozentpunkte (von 55 auf 38 %) und in Ostdeutschland um 16 Prozentpunkte gesunken ist (von 51 auf 35 %), ging er in Westdeutschland nur um 6 Prozentpunkte zurück (von 36 auf 30 %). Gleichzeitig haben sich in Sachsen-Anhalt wie in Ostdeutschland die Anteile des obersten Lohnsegmentes (ab 4.000 Euro) seit 2016 in etwa verdoppelt. Dennoch zeigt der Abstand zu Westdeutschland in diesem Lohnsegment das insgesamt

³⁴ Hier sind im Wert für Ostdeutschland die Angaben für Sachsen-Anhalt enthalten.

noch geringere Einkommensniveau Ostdeutschlands und auch des Bundeslandes Sachsen-Anhalt (vgl. Abbildung 44).

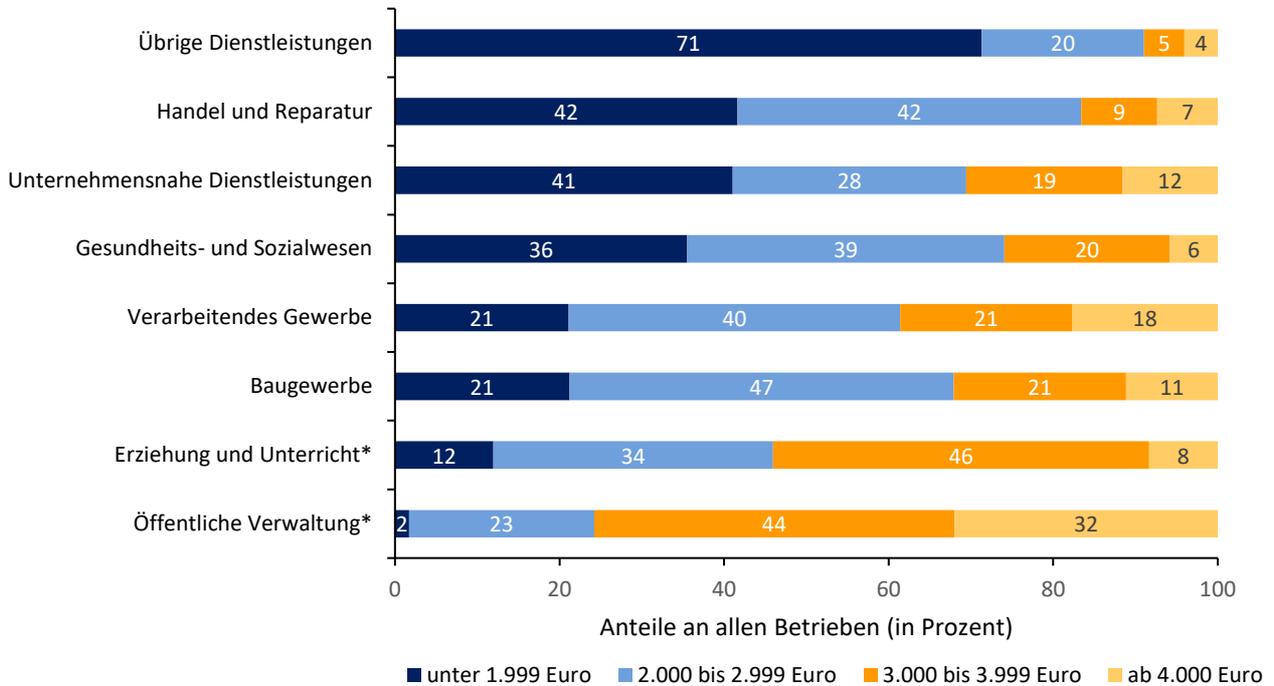
Abbildung 44: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016 und 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2016 und 2021. Durchschnittliche Bruttoverdienste im Juni 2016 bzw. im Juni 2021 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Das Lohngefüge – gemessen am Anteil der einzelnen Lohnsegmente – unterscheidet sich ebenfalls nach den Branchen. Der Anteil an Betrieben mit besonders geringen Durchschnittslöhnen (weniger als 2.000 Euro) war mit 71 % erwartungsgemäß in den Übrigen Dienstleistungen besonders hoch, da diese bisher auch durch sehr niedrige Durchschnittsverdienste charakterisiert waren. Dem steht die Öffentliche Verwaltung gegenüber, in der lediglich in 2 % der Betriebe derart geringe Löhne und Gehälter gezahlt wurden. Dafür gab es in rund einem Drittel der Betriebe dieses Bereichs Verdienste in Höhe von mindestens 4.000 Euro (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2016 und 2021

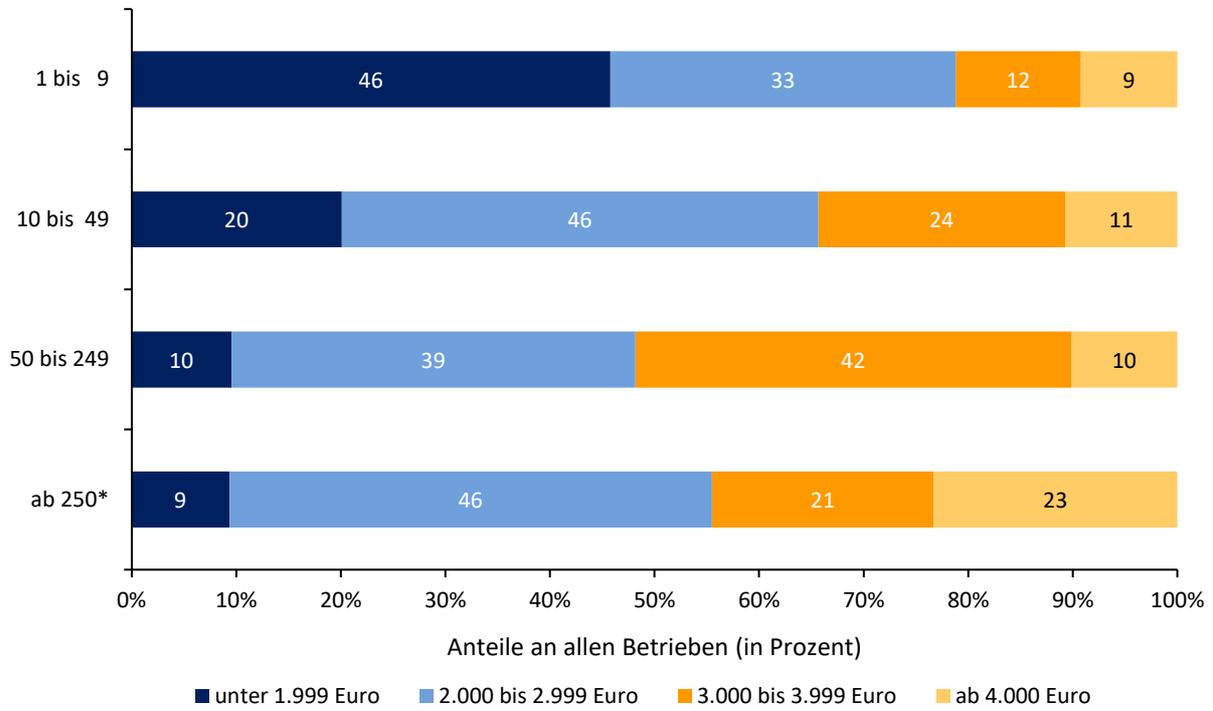


* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2016 und 2021. Durchschnittliche Bruttoverdienste im Juni 2016 bzw. im Juni 2021 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Der Anteil der Betriebe mit geringen Verdiensten sinkt zudem mit der Betriebsgröße. Unter den sachsen-anhaltischen Kleinstbetrieben zahlte 2021 mit 46 % fast die Hälfte Löhne und Gehälter unter 2.000 Euro im Monat, bei den Großbetrieben waren es hingegen nur 9 % (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016 und 2021



* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2016 und 2021. Durchschnittliche Bruttoverdienste im Juni 2016 bzw. im Juni 2021 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Fazit: Im Jahr 2021 sind die Löhne bundesweit deutlich angestiegen, in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland noch stärker als im Westteil Deutschlands. Damit wurde der Abstand zu den westdeutschen Verdiensten weiter reduziert; dennoch bleibt eine deutliche Diskrepanz bestehen. Werden die Durchschnittslöhne nach Branchen betrachtet, so zeigt sich, dass hier eine starke Lohnspreizung besteht. Dies ist jedoch ein allgemeines Phänomen. So weisen vor allem die Übrigen Dienstleistungen niedrige Verdienste auf, aber auch der Bereich Handel und Reparatur. Auch Beschäftigte in Kleinstbetrieben sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben ohne Tarifvertrag verdienen unterdurchschnittlich. Damit stellt sich die Frage, inwieweit das geringe Lohn- und Gehaltsniveau hier ggf. die Deckung des Fachkräftebedarfs noch zusätzlich beeinträchtigen könnte. Bei den genannten Bereichen und Betrieben handelt es sich zudem um solche, die von der Corona-Pandemie zumeist besonders stark betroffen waren.

Die Entwicklung der Einkommen der Beschäftigten steht auch im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung. Diese wird wiederum maßgeblich von der technischen Ausstattung der Betriebe bestimmt. Daher ist es letztlich auch für die Lohnentwicklung von besonderer Bedeutung, wie stark die Betriebe in der Lage sind, zu investieren und Innovationen durchzuführen. Dies wird daher im folgenden Kapitel 12 beleuchtet.

12 INVESTITIONEN UND INNOVATIONEN

Möglichkeiten und Grenzen betrieblichen Handelns, gerade auch in Bezug auf die Beschäftigung, werden durch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes bestimmt: Ein Betrieb, der bessere Produkte anbietet oder seine Produkte oder Dienstleistungen effizient herstellen kann, verfügt über Wachstumspotenziale, kann höhere Löhne zahlen und hat Spielräume zur Weiterentwicklung der Beschäftigten. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit lässt sich etwa durch Investitionen in die Kapitalausstattung und durch Innovationen steigern.

12.1 INVESTITIONEN

Bei Investitionen – hier im Sinne von Sachinvestitionen – handelt es sich um die Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände, mit deren Hilfe höhere Erträge generiert werden sollen. So kann ein Produkt mit neueren oder besseren Maschinen und Anlagen schneller hergestellt werden; eine Dienstleistung kann unter Verwendung passender EDV-Technik rascher abgewickelt werden. Im Geschäftsjahr 2020³⁵ investierten 42 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe in neue Produktionsmittel. Im Vergleich zum Vorjahr (-9 Prozentpunkte) und insbesondere ggü. den vorangegangenen Jahren hat sich der Anteil investierender Betriebe spürbar verringert. In Ostdeutschland wie auch in Westdeutschland blieb dieser Anteil unverändert, und er lag mit 48 bzw. 50 % deutlich über dem Wert Sachsen-Anhalts. Im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie sind aber auch dort Rückgänge zu verzeichnen.

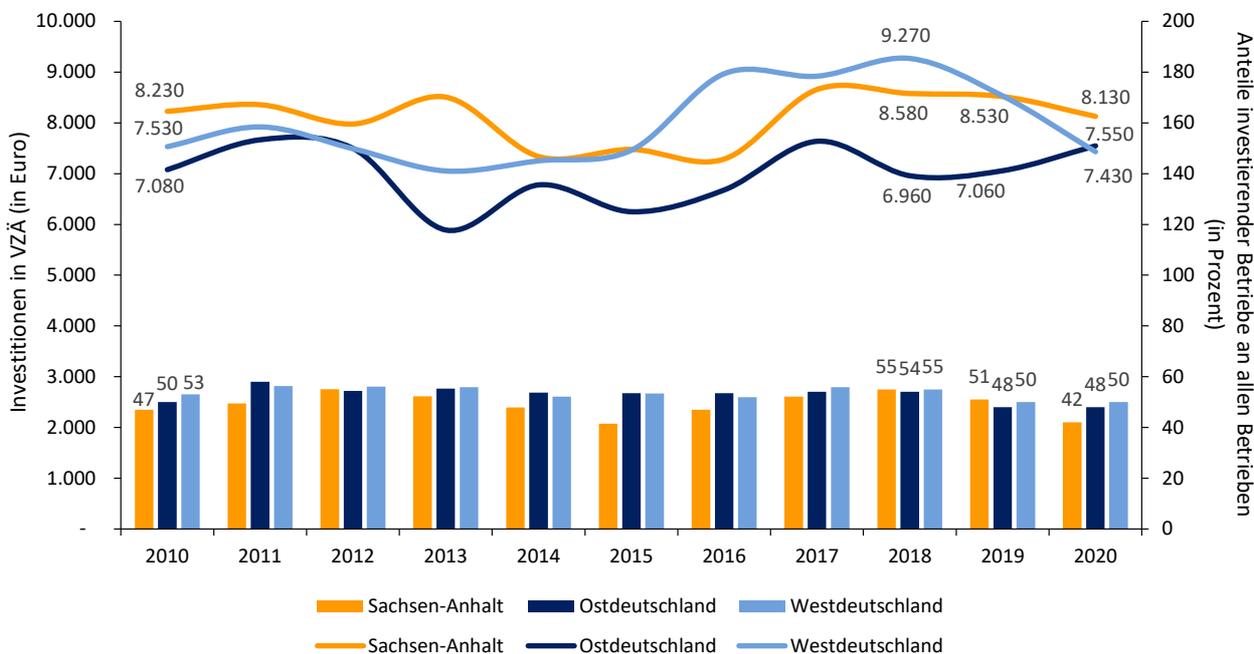
Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) war 2020 in Sachsen-Anhalt ebenfalls rückläufig, allerdings nur um ca. 5 %; es lag damit bei ca. 8.100 Euro. In Ostdeutschland stieg es hingegen um rund 7 % an und betrug damit rund 7.600 Euro. In Westdeutschland gingen die durchschnittlichen Investitionen hingegen das zweite Jahr in Folge deutlich zurück – und zwar um 13 % – und lagen 2020 bei rund 7.400 Euro. Damit waren die getätigten Investitionen 2020 in Sachsen-Anhalt etwas höher als in Westdeutschland; und zum ersten Mal seit acht Jahren hat sich der Abstand zwischen Ost- und Westdeutschland bei der Investitionsintensität geschlossen (vgl. Abbildung 47).

Der starke Rückgang der Investitionsintensität in Westdeutschland ist insbesondere auf einen Einbruch der Investitionen im Produzierenden Gewerbe³⁶ zurückzuführen: Betrug das Investitionsvolumen je Vollzeitäquivalent in Betrieben in diesem Wirtschaftsbereich in den vergangenen Jahren jeweils rund 12.000 Euro, so lag es 2020 nur noch bei rund 8.900 Euro. Das entspricht einem Rückgang von 24 %. In Ostdeutschland hingegen stieg die Investitionsintensität im Produzierenden Gewerbe im Vergleich zu den Vorjahren von jeweils rund 9.000 Euro auf 12.600 Euro im Jahr 2020. Auch in Sachsen-Anhalt nahm die Investitionsintensität dieses Bereichs ggü. dem Vorjahr kräftig zu: von 9.600 auf 10.900 Euro, was einem Zuwachs von rund 13 % entspricht.

³⁵ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2020.

³⁶ Hierzu zählen die Branchen Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe.

Abbildung 47: Entwicklung der Betriebe mit Investitionen und der Investitionsintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021.

Parallel dazu war in Westdeutschland ein deutlicher Rückgang der Investitionstätigkeit bei den mittleren und den Großbetrieben zu beobachten: Das Investitionsvolumen je Vollzeitäquivalent lag 2020 in Großbetrieben bei rund 9.100 Euro, gegenüber rund 10.900 Euro im Vorjahr. Bei den mittleren Betrieben sank es von rund 7.700 Euro auf rund 6.500 Euro. Das entspricht jeweils einem Rückgang von rund 16 %. In Ostdeutschland hingegen blieb die Investitionsintensität zwischen 2019 und 2020 in fast allen Betriebsgrößenklassen weitgehend konstant, in den Großbetrieben stieg sie sogar an. In Sachsen-Anhalt investierten vor allem Kleinst- und Großbetriebe deutlich weniger als im Jahr zuvor; hier gab es Rückgänge von ca. 40 bzw. rund 30 %. Kleine und mittlere Betriebe legten hingegen bei den Investitionen zu; es gab hier Zuwächse von über einem Fünftel bzw. mehr als einem Zehntel (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2019 und 2020

Betriebsgrößenklasse	2019	2020
	Euro	Euro
1 bis 9 Beschäftigte	7.240	4.310
10 bis 49 Beschäftigte	7.770	9.380
50 bis 249 Beschäftigte	9.010	10.060
ab 250 Beschäftigte*	9.720	6.950
Insgesamt	8.520	8.130

* Wegen geringer Besetzungszahlen in der gekennzeichneten Betriebsgrößenklasse sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021.

Generell jedoch investierten größere Betriebe in Sachsen-Anhalt in höherem Maße als kleinere: So nahmen 69 % aller Großbetriebe Investitionen vor, aber nur 33 % der Kleinstbetriebe. Außerdem lag das Investitionsvolumen (je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem in Vollzeitäquivalenten) in den Großbetrieben trotz des drastischen Rückgangs ggü. dem Vorjahr noch immer deutlich höher als in den

Kleinstbetrieben. Im Ergebnis wurde somit mehr als ein Fünftel des gesamten Investitionsvolumens der sachsen-anhaltischen Wirtschaft durch Großbetriebe investiert, hingegen nicht einmal ein Zehntel von Kleinstbetrieben.

Der zentrale Investitionsbereich der sachsen-anhaltischen Wirtschaft war die Informations- oder Kommunikationstechnik: 57 % aller Betriebe, die im Jahr 2020 Investitionen tätigten, investierten in diesem Bereich. Das entspricht 24 % aller Betriebe des Landes. Dabei lag der Anteil der Betriebe mit Investitionen in Informations- oder Kommunikationstechnik im Dienstleistungssektor mit 27 % deutlich höher als im Produzierenden Gewerbe mit 15 %. Bei Investitionen in Produktionsanlagen sowie Betriebs- und Geschäftsausstattung stellt sich die Situation genau umgekehrt dar: In diesen Bereich investierten 28 % der Betriebe des Produzierenden Gewerbes, aber nur 18 % der Betriebe des Dienstleistungssektors.

Investitionen werden unterschieden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. 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 zusätzliche oder verbesserte Maschinen und Anlagen. Aufgrund ihrer Bedeutung für die Produktivitätsentwicklung und die Nachfrage nach Arbeitskräften sind Erweiterungsinvestitionen von besonderem Interesse. Insgesamt nahmen 54 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts mit Investitionen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht etwa 23 % aller Betriebe des Landes. In Ostdeutschland tätigten 2020 61 % aller investierenden Betriebe in Erweiterungsinvestitionen, in Westdeutschland 60 %. 39 % der insgesamt in Sachsen-Anhalt investierten Mittel flossen in Erweiterungsinvestitionen. In Ost- und Westdeutschland fielen die Anteile mit jeweils 40 % sehr ähnlich aus.

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornahmen: So tätigten 49 % der sachsen-anhaltischen Kleinstbetriebe Erweiterungsinvestitionen, aber 74 % der Großbetriebe. Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an der insgesamt investierten Summe lag jedoch bei den Kleinstbetrieben mit 39 % etwa doppelt so hoch wie bei den Großbetrieben mit 20 %.

Betriebe, die negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, investierten in nur unwesentlich geringerem Umfang als der Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Betriebe: 41 % dieser Betriebe tätigten Investitionen; ihr durchschnittliches Investitionsvolumen (je Vollzeitäquivalent) lag bei rund 7.400 Euro. Auch investierten sie in ähnlichen Bereichen wie der Durchschnitt aller Betriebe, v. a. in Informations- und Kommunikationstechnik und in Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung. Zugleich tätigten 56 % der negativ von Corona betroffenen Betriebe Erweiterungsinvestitionen.

12.2 INNOVATIONEN

Nicht nur durch Investitionen, sondern auch durch Innovationen lässt sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes erhöhen: Durch sie werden Produkte oder Leistungen verbessert, so dass zusätzlicher Umsatz generiert oder Produktionsprozesse optimiert werden können. Im Geschäftsjahr

2020³⁷ setzten 30 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe Innovationen um. In Ost- und Westdeutschland lagen die Anteile der Betriebe mit Innovationen mit 34 und 39 % etwas höher. Besonders innovationsfreudig war in Sachsen-Anhalt der Bereich Erziehung und Unterricht, in welchem 39 % aller Betriebe Innovationen realisierten. Auch im Verarbeitenden Gewerbe sowie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen setzten jeweils 37 % der Betriebe Innovationen um. Größere Betriebe sind deutlich häufiger innovativ tätig als kleinere: So realisierten 62 % der Großbetriebe, aber lediglich 27 % der Kleinstbetriebe Innovationen. Dettmann et al., die anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2019 Unterschiede in der Innovationstätigkeit von Betrieben in Deutschland untersucht haben, begründen dies damit, dass größere Betriebe über mehr Kapital sowie über besseres internes Wissen und Strukturen verfügen.³⁸ Bemerkenswert ist allerdings dennoch der o. g. Anteil innovativer Kleinstbetriebe.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich in erster Linie um Produktinnovationen, d. h. es wurden Leistungen oder Produkte, die ein Betrieb bislang nicht produzierte, am Markt angeboten. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der Betriebe umgesetzt. Das trifft auf sachsen-anhaltische, ost- wie westdeutsche Betriebe gleichermaßen zu.

Produktinnovationen stellen sich überwiegend als Weiterentwicklungen oder als Sortimentserweiterungen dar. Bei Weiterentwicklungen werden Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden sind, neu in das eigene Angebot aufgenommen werden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Art der Innovationen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2020

Art der Innovation*	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
Prozessinnovationen	10	13	14
Produktinnovationen	29	31	36
darunter:			
- Weiterentwicklungen	22	24	28
- Sortimentserweiterungen	15	17	20
- Marktneuheiten	6	6	8
Insgesamt	30	34	39

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020. *Mehrfachnennungen möglich.

Ein Weg, um Innovationen – und insbesondere Marktneuheiten – zu realisieren, ist die betriebliche Forschung und Entwicklung (FuE). In Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland befassten sich jeweils 6 % der Betriebe mit FuE; größere Betriebe deutlich häufiger als kleinere Betriebe. So waren

³⁷ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2020.

³⁸ Vgl. Dettmann, E.; Fackler, D.; Müller, S.; Neuschäffer, G.; Slavtchev, V.; Leber, U.; Schwengler, B.: Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? IAB-Forschungsbericht 12/2020, S. 96. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2020.

2020 24 % der sachsen-anhaltischen Großbetriebe im Bereich FuE aktiv, aber nur 4 % der Kleinstbetriebe. In Ost- und Westdeutschland stellten sich die Relationen ähnlich dar. Die große Mehrzahl der Betriebe, die sich in FuE engagierten, tat dies in Kooperation mit anderen Institutionen. So arbeiteten 80 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts mit FuE-Aktivitäten im Bereich Forschung und Entwicklung mit anderen Betrieben, Forschungseinrichtungen oder externen Beratern zusammen. In Ostdeutschland betraf dies 86 %, in Westdeutschland 82 % der Betriebe mit FuE. In Sachsen-Anhalt waren dabei insbesondere Kooperationen mit Universitäten oder Fachhochschulen und mit anderen Betrieben von Bedeutung.

Nicht alle geplanten Produkt- oder Prozessinnovationen konnten erfolgreich realisiert werden. So gaben 6 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe an, dass sie im Geschäftsjahr 2020 Innovationen geplant hatten, diese aber nicht umsetzen konnten. In Ost- und Westdeutschland lag dieser Anteil mit jeweils 10 % noch etwas höher. Das zentrale Innovationshemmnis bestand 2020 – wie bereits bei der letzten Erhebung zu diesem Thema vor 2 Jahren – in den hohen Investitionskosten. Dieser Grund wurde 2020 von 47 % der sachsen-anhaltischen Betriebe mit verhinderten Innovationen genannt. Ein weiteres wichtiges Innovationshemmnis stellte im Geschäftsjahr 2020 das hohe wirtschaftliche Risiko dar. Dieser Aspekt hat im Vergleich zum Geschäftsjahr 2018 deutlich an Bedeutung gewonnen – vor zwei Jahren nannten nur 23 % der Betriebe dies als Grund für nicht durchgeführte Innovationen, dieses Mal waren es 38 % der Betriebe (vgl. Abbildung 48). Es steht zu vermuten, dass hier die generelle wirtschaftliche Unsicherheit, die im Zuge der Corona-Pandemie bestand und besteht, die Risikobewertung der Betriebe beeinflusst hat.

Fazit: Infolge der pandemiebedingten wirtschaftlichen Unsicherheiten blieben die Investitions- und Innovationsaktivitäten der sachsen-anhaltischen Betriebe im Jahr 2020 hinter den Werten der Vorjahre zurück. Ähnliche Reaktionen waren in Westdeutschland zu beobachten; in Ostdeutschland hingegen blieb die Situation relativ stabil. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Entwicklung im Weiteren vollziehen wird.

Glossar

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 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 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 vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers im befragten Betrieb. Beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb bspw. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

WEITERBILDUNG

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Weiterbildung“ alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt wurden bzw. die Kosten 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. computergestützte Selbstlernprogramme).

KONTAKT:

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und
Gleichstellung 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