

IAB-BETRIEBSPANEL SACHSEN-ANHALT

ERGEBNISSE DER 22. WELLE 2017



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 und Integration des Landes Sachsen-Anhalt

Abt. Arbeit und Integration

Turmschanzenstr. 25

39114 Magdeburg

Verfasser

Institut SÖSTRA - SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH

Torstr. 178

10115 Berlin

Monika Putzing, Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Simone Prick, Angela Brumm

Juni 2018



Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	I
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	II
TABELLENVERZEICHNIS	III
IN ALLER KÜRZE	1
1 EINFÜHRUNG	7
2 DATENBASIS	8
3 BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE	11
3.1 Branchen- und Betriebsgrößenstruktur	11
3.2 Ausgewählte Aspekte der Beschäftigtenstruktur	13
4 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN	23
4.1 Teilzeitbeschäftigung	23
4.2 Geringfügige Beschäftigung	25
4.3 Befristete Beschäftigung	27
4.4 Leiharbeit	31
5 ARBEITS- UND FACHKRÄFTEBEDARF	33
5.1 Einstellungen und Abgänge.....	33
5.2 Fachkräftebedarf und Stellenbesetzung	39
6 BESCHÄFTIGUNG GEFLÜCHTETER PERSONEN	44
6.1 Einstellende Betriebe	45
6.2 Umfang der Beschäftigung geflüchteter Personen.....	48
6.3 Qualität der Beschäftigung von geflüchteten Personen.....	50
7 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	53
7.1 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung.....	53
7.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze.....	57
7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventen	59
8 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	63
9 DIGITALISIERUNG UND ARBEIT 4.0	70
9.1 Qualität des Internetanschlusses.....	70
9.2 Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien	75
9.3 Digitalisierungsgrad der Betriebe	78
9.4 Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien.....	86
10 TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER	93
10.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung	93
10.2 Betriebsräte.....	96
10.3 Löhne und Gehälter	98
10.4 Mindestlohn	102
11 INVESTITIONEN, INNOVATIONEN UND PRODUKTIVITÄT	106
11.1 Investitionen	106
11.2 Innovationen, Forschung und Entwicklung.....	109
11.3 Produktivität	112

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017.....	16
Abbildung 2 :	Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017	17
Abbildung 3:	Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahren in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2002 bis 2017	19
Abbildung 4:	Befristete Personaleinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017	30
Abbildung 5:	Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2017.....	35
Abbildung 6:	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2017.....	41
Abbildung 7:	Betriebe mit (zumindest zeitweiser) Beschäftigung Geflüchteter nach Anzahl der beschäftigten Geflüchteten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017.....	49
Abbildung 8:	Beschäftigte Geflüchtete, beschäftigte ausländische Arbeitskräfte und Beschäftigte insgesamt nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt 2016 bzw. 2017	52
Abbildung 9:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017	55
Abbildung 10:	Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2017.....	58
Abbildung 11:	Übernahmequoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017.....	60
Abbildung 12:	Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017.....	63
Abbildung 13:	Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017.....	64
Abbildung 14:	Ausgewählte Zugänge ins Internet.....	71
Abbildung 15:	Ausstattung der Betriebe mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017	73
Abbildung 16:	Ausstattung der Betriebe mit und ohne Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss und nach ihrer Zufriedenheit mit der verfügbaren Leitungskapazität in Sachsen-Anhalt 2017	74
Abbildung 17:	Abgefragte digitale Informations- und Kommunikationstechnologien in Welle 2017	76
Abbildung 18:	Betriebliche Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017.....	77
Abbildung 19:	Digitalisierungsgrad der Betriebe nach der Zahl der eingesetzten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien	79
Abbildung 20:	Einfacharbeitsplätze und qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben mit hohem Digitalisierungsgrad und in allen Betrieben in Sachsen-Anhalt 2017.....	83
Abbildung 21:	Fachkräftebedarf in Betrieben mit hohem Digitalisierungsgrad und in allen Betrieben in Sachsen-Anhalt 2017.....	84
Abbildung 22:	Ausbildungsengagement der Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad und aller Betriebe in Sachsen-Anhalt 2017	85
Abbildung 23:	Weiterbildungsengagement der Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad und aller Betriebe in Sachsen-Anhalt 2017	85
Abbildung 24:	Mit der Digitalisierung einhergehende Veränderungen mit nachhaltigen Auswirkungen auf die Beschäftigten.....	86
Abbildung 25:	Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Sachsen-Anhalt 2017.....	87
Abbildung 26:	Tarifbindung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017.....	93
Abbildung 27:	Betriebe mit Betriebsrat und Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017.....	97
Abbildung 28:	Durchschnittlicher Monatsbruttoverdienst (Basis: VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017	99
Abbildung 29:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016	107
Abbildung 30:	Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote für Sachsen-Anhalt 2000 bis 2016.....	113



Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen	10
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017	12
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017.....	12
Tabelle 4:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017	14
Tabelle 5:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017	14
Tabelle 6:	Betriebe mit einzelnen Tätigkeitsgruppen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017	18
Tabelle 7:	Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2002 bis 2017	20
Tabelle 8:	Beschäftigte ab 50 Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2002 bis 2017.....	20
Tabelle 9:	Betriebe mit Beschäftigten ab 60 Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017	21
Tabelle 10:	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitquote nach Branchen und Geschlecht in Sachsen-Anhalt 2017.....	25
Tabelle 11:	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitquote nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht in Sachsen-Anhalt 2017	25
Tabelle 12:	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Verteilung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017	26
Tabelle 13:	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Verteilung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017.....	27
Tabelle 14:	Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017	28
Tabelle 15:	Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017	29
Tabelle 16:	Befristungsgründe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017	29
Tabelle 17:	Betriebe mit Leiharbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017	32
Tabelle 18:	Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland zwischen 2016 und 2017	33
Tabelle 19:	Personalbewegungen in Betrieben Sachsens-Anhalts, Ost- und Westdeutschlands im ersten Halbjahr 2017.....	34
Tabelle 20:	Gründe für Personalabgänge nach ausgewählten Branchen im ersten Halbjahr 2017 in Sachsen-Anhalt	36
Tabelle 21:	Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen im ersten Halbjahr 2017 in Sachsen-Anhalt.....	37
Tabelle 22:	Beschäftigungserwartungen für die kommenden 12 Monate in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017.....	38
Tabelle 23:	Beschäftigungserwartungen für die kommenden 12 Monate nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017	38
Tabelle 24:	Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017	39
Tabelle 25:	Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017.....	40
Tabelle 26:	Nichtbesetzungsquote und Verteilung der nicht besetzten Stellen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017	42
Tabelle 27:	Nichtbesetzungsquote und Verteilung der nicht besetzten Stellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017.....	43
Tabelle 28:	Betriebe mit Kontakt zu geflüchteten Personen und mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2017	46
Tabelle 29:	Beschäftigte Geflüchtete nach Art der Beschäftigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017.....	51
Tabelle 30:	Ausbildungsberechtigung der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017	54
Tabelle 31:	Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen 2017.....	55
Tabelle 32:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017	56
Tabelle 33:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017	56
Tabelle 34:	Betriebe mit Ausbildungsabsolventen und Übernahmequote nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017	60
Tabelle 35:	Betriebe mit Absolventen und Übernahmequote nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017.....	61
Tabelle 36:	Übernahme von Absolventen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017	61
Tabelle 37:	Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017.....	65
Tabelle 38:	Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017	66
Tabelle 39:	Ziele der Weiterbildung nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017	68
Tabelle 40:	Ziele der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017	68
Tabelle 41:	Betriebe mit und ohne Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss sowie Bewertung der Leitungskapazität des Anschlusses nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017	75
Tabelle 42:	Digitalisierungsgrad nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017.....	80

Tabelle 43:	Betriebe nach ihrem Digitalisierungsgrad, nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017	81
Tabelle 44:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017	94
Tabelle 45:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017	95
Tabelle 46:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017	97
Tabelle 47:	Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017.....	98
Tabelle 48:	Betriebe nach dem Bruttodurchschnittsverdienst (Basis: VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017.....	100
Tabelle 49:	Lohnspreizung nach Branchen (Basis: VZÄ) in Sachsen-Anhalt 2017	100
Tabelle 50:	Lohnspreizung nach Betriebsgrößenklassen (Basis VZÄ) in Sachsen-Anhalt 2017	101
Tabelle 51:	Bruttodurchschnittsverdienste nach Tarifbindung (Basis VZÄ) in Sachsen-Anhalt 2017.....	102
Tabelle 52:	Betriebe mit Erhöhung des Mindestlohns zum 01. Januar 2017 nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017	103
Tabelle 53:	Betriebe mit Erhöhung des Mindestlohns zum 01. Januar 2017 nach Beschäftigtenreichweite in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017.....	104
Tabelle 54:	Betriebe mit Investitionen in Sachsen-Anhalt, Ost und Westdeutschland 2016.....	107
Tabelle 55:	Investitionen und Investitionsintensität nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2016	108
Tabelle 56:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016.....	109
Tabelle 57:	Arten von Produktinnovationen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016.....	110
Tabelle 58:	Betriebe mit Forschung und Entwicklung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2017	111
Tabelle 59:	Kooperationen bei Forschungs- und Entwicklungsvorhaben nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017	112

In aller Kürze

Das Land Sachsen-Anhalt beteiligt sich seit 1996 jährlich an der Arbeitgeberbefragung, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) durchführt (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2017 fand diese Befragung zum 22. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von 1,8 % aller Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt vor, die etwa 56,7 Tsd. Betriebe und 7,9 % aller Beschäftigten repräsentieren.

BESCHÄFTIGUNG NIMMT WEITER ZU; BESCHÄFTIGUNGSERWARTUNGEN SIND POSITIV

2017 hat sich in Sachsen-Anhalt das Beschäftigungswachstum fortgesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten – wie auch in Ost- und Westdeutschland – um rund 2 % angestiegen. Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung wird sich aller Voraussicht nach fortsetzen: Rund 11 % aller Betriebe des Landes gehen für die kommenden 12 Monate von einer Steigerung der Zahl ihrer Beschäftigten aus (Ostdeutschland: 14 %, Westdeutschland: 17 %). Der Anteil der Betriebe mit positiven Erwartungen ist damit fast dreimal so hoch wie der jener, die mit einem Personalabbau rechnen (knapp 4 %).

BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN SIND STARK AN FORMALE QUALIFIKATION GEBUNDEN

In zwei Dritteln aller Betriebe Sachsens-Anhalts gibt es mittlerweile ausschließlich Arbeitsplätze für Personen mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung (Ostdeutschland: 64 %, Westdeutschland: 44 %). Mit 86 % liegt der Anteil der Arbeitsplätze für formal qualifizierte Beschäftigte um 13 Prozentpunkte über dem westdeutschen Vergleichswert. Auf Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist, entfallen mehr als vier Fünftel der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (85 %). 15 % der Beschäftigten dieser Gruppe ist auf Arbeitsplätzen tätig, die eine akademische Ausbildung voraussetzen.

DEMOGRAFISCHER WANDEL IST SPÜRBARER ALS IN WESTDEUTSCHLAND

Im Verlauf der letzten 15 Jahre ist der Anteil der Betriebe mit Mitarbeitern der Altersgruppe 50plus deutlich angestiegen. Heute gibt es in 79 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe mindestens einen Mitarbeiter, der 50 Jahre oder älter ist (2002: 57 %). In Ost- und Westdeutschland werden Anteile von 81 bzw. 80 % erreicht. Der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten ist seit 2002 um 14 Prozentpunkte auf aktuell 37 % angestiegen (Ostdeutschland: 38 %, Westdeutschland: 33 %). Damit schreitet der demografische Wandel in Sachsen-Anhalt noch stärker als in Westdeutschland voran. Die Belegschaften in den sachsen-anhaltischen Betrieben weisen damit eine völlig andere Altersstruktur als vor 15 Jahren auf. Diese demografischen Veränderungen stellen vor allem Kleinstbetriebe vor Herausforderungen, da dieser Prozess hier besonders dynamisch verläuft (Zunahme des Anteils der Kleinstbetriebe mit Älteren zwischen 2002 und 2017 von 47 auf 72 %, Zunahme des Anteils der Älteren an den Beschäftigten von 19 auf 38 %).

RELATIVE BEDEUTUNG VON MINI-JOBS, BEFRISTUNGEN UND LEIHARBEIT BLEIBT STABIL; IHRE ABSOLUTE ZAHL ABER STEIGT WEITER

In 48 % und damit in fast jedem zweiten Betrieb des Landes gab es zum Stichtag der Befragung am 30.06.2017 atypisch beschäftigte Arbeitnehmer, d. h. geringfügig oder befristet Beschäftigte oder Leiharbeitskräfte (Ostdeutschland: 51 %, Westdeutschland: 67 %). Mini-Jobs gibt es derzeit in 41 % der Betriebe (Ostdeutschland: 43 %, Westdeutschland: 61 %), befristete Beschäftigung in 15 %

(Ostdeutschland: 16 %, Westdeutschland: 17 %). Leiharbeitskräfte werden hingegen in lediglich 3 % der Betriebe eingesetzt (Ostdeutschland: 4 %, Westdeutschland: 3 %). Insgesamt waren 2017 17 % aller Arbeitnehmer Sachsen-Anhalts geringfügig oder befristet beschäftigt oder als Leiharbeitskraft tätig (Ostdeutschland: 17 %, Westdeutschland: 23 %). Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse liegt damit um 6 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Niveau. In Sachsen-Anhalt ist der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse im engeren Sinne an allen Beschäftigungsverhältnissen seit mehreren Jahren relativ stabil. Unter den Bedingungen des Beschäftigungsanstiegs erhöht sich dennoch ihre absolute Zahl.

FACHKRÄFTEBEDARF IST UNGEBROCHEN HOCH UND BESETZUNGSPROBLEME NEHMEN ZU

Der Bedarf der Betriebe an Fachkräften ist weiterhin hoch: Der Anteil der Betriebe, die 2017 Bedarf anzeigten, lag bei 37 %, was einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozentpunkte entspricht (Ostdeutschland: 38 %, Westdeutschland: 33 %). Die Anzahl der gesuchten Fachkräfte liegt fast auf dem Rekordniveau von 2016. Mit 26 % entfiel ein wesentlicher Teil des Fachkräftebedarfs auf die Gruppe der Kleinstbetriebe. Wenngleich Betriebe dieser Größenklasse in der Regel nur eine Fachkraft suchen, ergibt sich dennoch ein erheblicher Nachfrageeffekt. In der Summe wurden 2017 von Kleinstbetrieben mehr qualifizierte Arbeitskräfte als von Großbetrieben gesucht. Insgesamt ist es 41 % der einstellungsbereiten Betriebe gelungen, ihren Bedarf durch Personaleinstellungen vollständig zu decken. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Rund 60 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf waren bei der Gewinnung von Fachkräften nicht oder nur teilweise erfolgreich (Ostdeutschland: 54 %, Westdeutschland: 49 %). Damit hatten anteilig etwas mehr Betriebe als im vorangegangenen Jahr (2016: 57 %) Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten ist gegenüber dem Vorjahr ebenfalls um 2 Prozentpunkte gestiegen und erreichte 39 %. Während auch die Steigerung in Ostdeutschland vergleichsweise gering ausfiel (1 Prozentpunkt), stieg der Anteil unbesetzt gebliebener Stellen in Westdeutschland um 6 Prozentpunkte. Inzwischen fallen die Nichtbesetzungsquoten in Sachsen-Anhalt sowie Ost- und Westdeutschland (37 bzw. 36 %) relativ ähnlich aus.

ERSTE BETRIEBE MACHEN ERFAHRUNGEN MIT DER BESCHÄFTIGUNG GEFLÜCHTETER

2 % der Betriebe Sachsen-Anhalts haben bislang zumindest zeitweise eine geflüchtete Person beschäftigt oder beschäftigen sie noch (Ostdeutschland: 3 %, Westdeutschland: 6 %). Bei fast drei Vierteln (72 %) dieser Betriebe handelt es sich um Kleinst- und Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten (Ostdeutschland: 69 %, Westdeutschland: 73 %). Die von ihnen eingestellte Zahl der Beschäftigten mit Fluchthintergrund beläuft sich auf rund ein Drittel aller beschäftigten Geflüchteten und übersteigt die der Großbetriebe. Großbetriebe hatten zwar deutlich häufiger Kontakt zu Geflüchteten und stellten auch häufiger Personen aus dieser Gruppe ein als kleine Betriebe. Ebenso stellten sie in der Regel mehr als eine geflüchtete Person ein. Obwohl auf Großbetriebe nur knapp 1 % des Betriebsbestandes entfällt, war hier insgesamt ca. ein Viertel aller Flüchtlinge der sachsen-anhaltischen Wirtschaft tätig. Das allerdings entspricht ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung des Landes (24 %). Großbetriebe stellten damit weder über- noch unterproportional zu ihrem Anteil an allen Beschäftigten geflüchtete Personen ein. Fast die Hälfte der Beschäftigten dieser Personengruppe war in Betrieben mittlerer Größe tätig.

BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN FÜR GEFLÜCHTETE VOR ALLEM AUF EINFACHARBEITSPLÄTZEN

Geflüchtete Personen wurden vor allem für Tätigkeiten eingestellt, die keine Berufsausbildung erfordern (73 %). Ein Viertel der beschäftigten Geflüchteten arbeitete in Sachsen-Anhalt auf Stel-

len, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrungen notwendig waren. 2 % der von Geflüchteten besetzten Arbeitsplätze setzten einen akademischen Abschluss voraus. Die Beschäftigungsstruktur dieser Personengruppe ist in ostdeutschen Betrieben sehr ähnlich. In Westdeutschland bekleideten 87 % aller beschäftigten Geflüchteten Einfacharbeitsplätze, d. h. sie übten Tätigkeiten aus, für die keine formale berufliche oder akademische Qualifikation erforderlich war. Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen benötigen keine formale Qualifikation. Ungeachtet dessen war rund ein Drittel der geflüchteten Personen, die eine Anstellung in einem sachsen-anhaltischen Betrieb fanden, sozialversicherungspflichtig beschäftigt, wenn auch überwiegend befristet (Ostdeutschland: 53 %, Westdeutschland: 42 %). Für etwa jeden Sechsten dieser Personengruppe war eine qualifizierende Beschäftigungsform wie eine betriebliche Ausbildung, Praktika oder Einstiegsqualifizierungen kennzeichnend (Ostdeutschland: 31 %, Westdeutschland: 36 %). Geringfügige Beschäftigung war für diese Personengruppe in Sachsen-Anhalt ohne Bedeutung (Ostdeutschland: 5 %, Westdeutschland: 17 %).

AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE IST WIEDER GESTIEGEN; BESETZUNGSPROBLEME VERSCHÄRFEN SICH

46 % der sachsen-anhaltischen Betriebe erfüllen derzeit die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können (Ostdeutschland: 47 %, Westdeutschland: 55 %). Nachdem die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe mehrere Jahre auf relativ niedrigem Niveau verharrte, ist sie 2017 wieder angestiegen (Zunahme um 4 Prozentpunkte) und liegt nun bei 44 %, dem höchsten Wert seit 2010 (Ostdeutschland: 49 %, Westdeutschland: 54 %). Die Ausschöpfung der vorhandenen Ausbildungspotenziale bleibt jedoch schwierig. So ist der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen gegenüber dem Vorjahr beachtlich angestiegen (Zunahme um 18 Prozentpunkte, wodurch nunmehr über die Hälfte der Betriebe (54 %) mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert ist. Auch in Ost- und Westdeutschland ist es für Betriebe schwieriger geworden, Ausbildungsplätze zu besetzen (Ostdeutschland: Zunahme um 6 Prozentpunkte, Westdeutschland: Zunahme um 3 Prozentpunkte). Auch der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen hat im Vergleich zum Vorjahr weiter zugenommen und liegt nun bei 35 % (Ostdeutschland: 36 %, Westdeutschland: 21%). Besondere Schwierigkeiten, den Fachkräftenachwuchs über eigene Ausbildung zu sichern, haben Kleinstbetriebe: 2017 konnte von ihnen nur etwa jeder dritte Ausbildungsplatz mit einem geeigneten Bewerber besetzt werden. Der Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Absolventen lag 2017 in Sachsen-Anhalt bei 72 % (Ostdeutschland: 69 %, Westdeutschland: 71 %).

ES WAREN NOCH NIE SO VIELE BESCHÄFTIGTE IN WEITERBILDUNG

Die Betriebe investieren weiterhin intensiv in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. In 53 % der Betriebe des Landes fanden im ersten Halbjahr 2017 entsprechende Maßnahmen statt (Ostdeutschland: 55 %, Westdeutschland: 53 %). Das entspricht einem Zuwachs um 2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Die Weiterbildungsquote, die den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten ausdrückt, erreichte einen neuen Höchststand. Mit anteilig 42 % wurden so viele Beschäftigte weitergebildet wie noch nie. Im Vergleich zu Ost- wie auch zu Westdeutschland nimmt Sachsen-Anhalt zudem eine Spitzenposition ein. Im Hinblick auf die Weiterbildungsquote hat sich der Abstand zu Westdeutschland auf 7 Prozentpunkte zu Gunsten des Landes erhöht. Nach- und Aufstiegsqualifizierungen sind in Sachsen-Anhalt wie in Ost- und Westdeutschland nur für rund jeden zehnten Betrieb, der die Weiterbildung seiner Mitarbeiter fördert, relevant.

MEHRHEIT DER BETRIEBE NUTZT HOCHGESCHWINDIGKEITS-INTERNETANSCHLUSS

Mit 66 % nutzt die Mehrheit der sachsen-anhaltischen Betriebe inzwischen einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, das heißt Breitbandanschlüsse wie beispielsweise DSL, UMTS oder LTE (Ostdeutschland: 72 %, Westdeutschland: 75 %). Größere Betriebe nutzen deutlich häufiger als kleinere diesen Zugang zum Internet. 81 % der Betriebe, die das Hochleistungs-Internet nutzen, erachten die verfügbare Leitungskapazität als ausreichend (Ostdeutschland: 81 %, Westdeutschland: 84 %). Größere Betriebe betrachten die mit dem genutzten Anschluss verfügbare Leitungskapazität seltener als kleinere als ausreichend.

DIGITALE BASISTECHNOLOGIEN SIND IN DEN BETRIEBEN DIE REGEL

Die beiden Basistechnologien – das sind IT-gestützte Arbeitsmittel sowie mobile Endgeräte – finden in der Wirtschaft Sachsen-Anhalts sehr weite Verbreitung, denn in 93 % der Betriebe sind IT-gestützte Arbeitsmittel und in 90 % der Betriebe sind mobile Endgeräte verfügbar. Branchen-neutrale digitale Informations- und Kommunikationstechnologien kommen demgegenüber deutlich seltener zum Einsatz. Am weitesten, nämlich in der Hälfte der Betriebe, sind die der Prozessoptimierung dienliche Software oder Internetschnittstellen verbreitet. Die digitale Auftragsvergabe bzw. digitale Absatzkanäle kommen in jeweils rund einem Fünftel der Betriebe zum Einsatz. Soziale Netzwerke werden von etwas mehr als jedem vierten Betrieb für die betriebsinterne und externe Kommunikation genutzt, für die Personalrekrutierung hingegen von jedem siebten Betrieb. Branchenspezifische digitale Informations- und Kommunikationstechnologien wie programmgesteuerte Produktionsmittel oder die Vernetzung und der Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten finden sehr selten Anwendung (9 bzw. 12 % der Betriebe). Ihre Nutzung konzentriert sich zudem auf wenige Branchen (insbesondere Verarbeitendes Gewerbe). In Ost- wie auch in Westdeutschland ist die Nutzung der Technologien sehr ähnlich.

GROßES GEFÄLLE ZWISCHEN BETRIEBSGRÖßENKLASSEN BEI DER TECHNOLOGIENUTZUNG

Über alle Betriebsgrößenklassen zeigt sich im Wesentlichen eine ähnliche Rangfolge bei der Nutzung digitaler Technologien. Allerdings gelangen die einzelnen Technologien in größeren Betrieben in der Regel häufiger zur Anwendung als in kleineren. Bei den Basistechnologien sind die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen hinsichtlich des Anteils der Nutzerbetriebe relativ gering. Bei der Anwendung von Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen zur IT-basierten Optimierung von Geschäftsprozessen, sozialen Netzwerken für die externe und interne Kommunikation oder auch bei der digitalen Auftragsvergabe sowie beim digitalen Absatz zeigt sich für Großbetriebe im Allgemeinen eine doppelt so häufige Nutzung wie für Kleinstbetriebe. Der Einsatz sozialer Netzwerke für die Personalrekrutierung stellt für Kleinstbetriebe noch eine Ausnahme dar (10 %), demgegenüber werden diese bereits von der Mehrheit der Großbetriebe genutzt (63 %). Programmgesteuerte Produktionsmittel sowie Vernetzungen finden in Großbetrieben gegenüber Kleinstbetrieben in etwa dreimal so häufig Anwendung. Aber auch in sachsen-anhaltischen Großbetrieben sind diese branchenspezifischen Informations- und Kommunikationstechnologien jeweils nur in einer Minderheit der Betriebe gängig (Programmgesteuerte Produktionsmittel: 27 %; Vernetzung zwischen Anlagen: 36 %).

JEDER ZEHNTE BETRIEB WEIST EINEN HOHEN DIGITALISIERUNGSGRAD AUF

Der größte Teil der Betriebe Sachsen-Anhalts (57 %) zeichnet sich durch einen mittleren Digitalisierungsgrad aus, denn hier kommen maximal fünf von acht möglichen digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien zum Einsatz. Ebenfalls relativ hoch ist der Anteil der Betriebe

(33 %), die durch einen geringen Digitalisierungsgrad charakterisiert sind. Diese Betriebe nutzen lediglich die beiden digitalen Basistechnologien. 10 % aller Betriebe können einem hohen Digitalisierungsgrad zugeordnet werden. Allerdings sind in diesen Betrieben 24 % aller Beschäftigten tätig. In Ost- und Westdeutschland sind die o. g. Relationen sehr ähnlich (Ostdeutschland: 55 %, 37 % und 8 %, Westdeutschland: 56 %, 37 % und 7 %). Nach Branchen ergeben sich hinsichtlich des Ausstattungsniveaus beachtliche Unterschiede. Auch zwischen den Betriebsgrößenklassen besteht ein erhebliches Gefälle: Je kleiner ein Betrieb ist, desto häufiger finden sich hier ausschließlich die Basistechnologien (niedriger Digitalisierungsgrad), je größer ein Betrieb ist, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, mehr als zwei und vor allem mehr als fünf digitale Technologien vorzufinden. Durch ein hohes Digitalisierungsniveau zeichnen sich insbesondere Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes aus. Hochdigitalisierte Betriebe verzeichnen positivere Beschäftigungsentwicklungen und -erwartungen als der Durchschnitt aller Betriebe, sie fragen häufiger Fachkräfte nach und haben weniger Probleme, diese Stellen zu besetzen. Gleichzeitig engagieren sie sich stärker in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

VIELFÄLTIGE AUSWIRKUNGEN DES EINSATZES DIGITALER TECHNOLOGIEN AUF DIE BELEGSCHAFT

Der Einsatz digitaler Technologien geht mit zahlreichen Veränderungen im Arbeitsalltag der Beschäftigten einher. Es verändern sich die Arbeitsinhalte: 45 % der Betriebe gehen von einer Zunahme der Aufgabenvielfalt, 37 % von einer Zunahme der parallel zu erledigenden Tätigkeiten und 30 % von einer höheren Komplexität der Arbeitsaufgaben aus. Zugleich konstatiert jeweils ca. die Hälfte der Betriebe einen erhöhten Weiterbildungsbedarf sowie eine diesbezüglich höhere Eigenverantwortung der Beschäftigten. Das führt nach Ansicht von rund einem Drittel der Betriebe zu einer erhöhten psychischen Beanspruchung der Belegschaft. Allerdings gewinnen die Beschäftigten nach Einschätzung der Arbeitgeber kaum an Zeit- und Ortssouveränität, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen könnte: Lediglich 14 % der befragten Betriebe sehen eine Zunahme der Möglichkeit, dass Beschäftigte über ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort selbst bestimmen können. Die Relevanz beruflicher Abschlüsse nimmt nach Einschätzung von etwa zwei Fünfteln der Betriebe zu. Die Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigten sind in hochdigitalisierten Betrieben wesentlich stärker zu spüren als im Durchschnitt aller Betriebe. Damit stehen diese Betriebe vor zahlreichen neuen personalpolitischen Herausforderungen.

TARIFBINDUNG SCHWÄCHT SICH 2017 WIEDER AB

2017 waren in Sachsen-Anhalt mit 23 % weniger Betriebe als im Vorjahr tariflich gebunden. Das entspricht einem Rückgang um 4 Prozentpunkte. Damit beläuft sich die Beschäftigtenreichweite tarifvertraglicher Vereinbarungen auf 49 % aller Beschäftigten des Landes. Auch das entspricht einer Reduzierung um 4 Prozentpunkte. In den beiden Vorjahren schien sich die Tarifbindung nach jahrelangem Rückgang stabilisiert zu haben. Auch in Ost- und Westdeutschland war die Entwicklung weiter rückläufig. Derzeit sind 19 % der ostdeutschen und 29 % der westdeutschen Betriebe an einen Flächen- oder Haustarifvertrag gebunden (mit 44 bzw. 57 % der Beschäftigten). Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Sachsen-Anhalt.

LOHNZUWACHS FÜHRT KAUM ZU WEITERER ANGLEICHUNG DER LÖHNE AN WESTNIVEAU

Die Lohn- bzw. Gehaltssumme je Vollzeitäquivalent lag 2017 bei 2.660 Euro (Ostdeutschland: 2.690 Euro, Westdeutschland: 3.330 Euro). Das ist eine Zunahme um ca. 4 % gegenüber dem

Vorjahr (Ostdeutschland: Zunahme um 2 %, Westdeutschland: Zunahme um 3 %). Im Durchschnitt verdiente damit ein Beschäftigter in Sachsen-Anhalt 80 % des Lohnes/Gehaltes eines westdeutschen Beschäftigten (Ostdeutschland: 81 %). Im Vorjahr waren es 79 %. In etwa jedem sechsten Betrieb des Landes (16 %) erfolgte für eine oder mehrere beschäftigte Personen die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf mindestens 8,84 Euro (Ostdeutschland: 16 %, Westdeutschland 7 %). Die auf dieser Grundlage vorgenommenen Lohnerhöhungen erstreckten sich in Sachsen-Anhalt auf hochgerechnet rund 8 % der Beschäftigten (Ostdeutschland: 7 %, Westdeutschland: 2 %).

WICHTIGE WIRTSCHAFTSKENNZIFFERN LIEGEN UNTER DEM WESTDEUTSCHEN NIVEAU

Knapp die Hälfte aller Betriebe Sachsens-Anhalts (47 %) hat im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen, Geschäftsjahr¹ Investitionen getätigt. Damit lag der Anteil investierender Betriebe unter dem westdeutschen Wert (52 %, Ostdeutschland: ebenfalls 52 %). Im Hinblick auf die pro Kopf investierten Mittel hat sich der Abstand zu Westdeutschland erhöht (7 vs. 9 Tsd. Euro je VZÄ). Allerdings liegt die Investitionsintensität sachsen-anhaltischer Betriebe leicht über jener der ostdeutschen Betriebe. 30 % der Betriebe waren innovativ, d. h. sie verbesserten ihre Produkte oder Verfahren (Ostdeutschland: 34 %, Westdeutschland: 37 %). Die Innovationslücke gegenüber Westdeutschland betraf im Wesentlichen Produktinnovationen, während es im Bereich der Prozessinnovationen keine Unterschiede gab. Die pro Beschäftigten erzielten Umsätze der Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt erreichten zuletzt knapp drei Viertel des westdeutschen Niveaus (74 %). Der Produktivitätsabstand zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr wieder vergrößert. Seit 2009 / 2010 ist der je VZÄ realisierte Umsatz der sachsen-anhaltischen Betriebe zwar tendenziell gestiegen, im letzten Jahr war er jedoch wieder um einige Prozentpunkte rückläufig, in Westdeutschland hingegen hat er gegenüber dem Vorjahr relativ stark zugenommen. Das hat dazu geführt, dass die in den beiden Vorjahren erzielte Verringerung des Produktivitätsabstandes auf 17 % nicht gehalten werden konnte. Aktuell liegt die Anpassung sachsen-anhaltischer Betriebe an das Produktivitätsniveau westdeutscher Betriebe auf dem Niveau der Jahre 2012 / 2013.

1 Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016.



1 Einführung

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

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

Im vorliegenden Bericht werden – wie in den Jahren zuvor – aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören die Struktur von Betrieben und Beschäftigung (Kapitel 3), die Beschäftigungsformen (Kapitel 4), der betriebliche Arbeits- und Fachkräftebedarf inklusive des Erfolgs der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 5), die betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8), Tarifbindung und Einkommen (Kapitel 10) sowie Investitionen und Innovationen (Kapitel 11). Die Ergebnisse zu den genannten Aspekten, welche regelmäßig in ein- oder zweijährigem Rhythmus abgefragt werden, werden ergänzt um empirische Befunde zu aktuellen Themen. Im Befragungsjahr 2017 wurden den Betrieben daher zusätzlich Fragen zur Beschäftigung geflüchteter Personen (Kapitel 6) und zur Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien sowie zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsstrukturen und -prozesse gestellt, die häufig unter dem Schlagwort „Arbeit 4.0“ diskutiert werden (Kapitel 9).

2 Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2017 liegen verwertbare Interviews von rund 1 Tsd. sachsen-anhaltischen Betrieben vor. Die befragten Betriebe des Landes repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 56,7 Tsd. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit der Stichprobe wurden 1,8 % der genannten Betriebe erfasst, in denen fast 8 % aller Beschäftigten Sachsen-Anhalts tätig sind. Die in Form mündlicher Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern in Sachsen-Anhalt ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2017.

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit einer eigenständigen Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) geführt werden. Es handelt sich also nicht um Betriebe, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Bei Vergleichen mit Ost- und Westdeutschland ist Folgendes zu berücksichtigen: Alle ostdeutschen Gesamtdaten im IAB-Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

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

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, ebenso 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, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigungsstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

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

Zu berücksichtigen ist ebenfalls, dass im IAB-Betriebspanel Beschäftigungsfälle gezählt werden. Dadurch können vereinzelt Doppelzählungen auftreten – etwa wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige

2 Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.



Beschäftigung).

Aufgrund der teils unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Beschäftigungsstatistik der BA.

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2017 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2017 bzw. auf das erste Halbjahr 2017. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz, Export, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr 2016 ausgewiesen.

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

- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Befragungsjahres.
- Schätzung fehlender 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 andernfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert „0“ bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts.

Die Ergebnisse der Befragung werden für einzelne Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Hierbei werden Betriebe entsprechend ihres wirtschaftlichen Schwerpunktes und ihrer Beschäftigtenzahl zu größeren und auswertbaren Gruppen zusammengefasst. Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 01.01.2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

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

Die Zuordnung zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Im vorliegenden Ergebnisbericht

werden folgende Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).

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

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

Im Interesse einer besseren Lesbarkeit des Textes wurde darauf verzichtet, jeweils die weibliche und die männliche Schreibweise zu verwenden. Die im vorliegenden Bericht verwendete Form steht für beide Geschlechter.

3 Betriebe und Beschäftigte

Das IAB-Betriebspanel erhebt jährlich Angaben zum Betriebsbestand wie auch zum Umfang und zur Qualität der Beschäftigung. Mit Hilfe dieser Daten ist es möglich, Beschäftigungstrends darzustellen. Im folgenden Kapitel wird zunächst die Branchen- und Betriebsgrößenstruktur der sachsen-anhaltischen Wirtschaft abgebildet, bevor anschließend ausgewählte Aspekte der Beschäftigtenstruktur präsentiert werden.

3.1 BRANCHEN- UND BETRIEBSGRÖßENSTRUKTUR

Derzeit gibt es in Sachsen-Anhalt rund 56,7 Tsd. Betriebe³ mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Von diesen Betrieben entfällt zusammen mehr als ein Drittel auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen. Zusammen mit dem Bau- sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen und den Übrigen Dienstleistungen sind es fast drei Viertel des Betriebsbestandes. Die Verteilung der Betriebe auf die hier betrachteten Branchen fällt in Ost- und Westdeutschland sehr ähnlich aus (vgl. Tabelle 2).

Die Verteilung der Beschäftigten auf die Branchen korrespondiert allerdings nur bedingt mit jener der Betriebe. So sind die Unternehmensnahen Dienstleistungen wie auch das Gesundheits- und Sozialwesen, ebenso der Bereich Handel und Reparatur zugleich beschäftigungsstarke Branchen. Bei den Übrigen Dienstleistungen beläuft sich der Beschäftigtenanteil allerdings lediglich auf die Hälfte ihres Anteils an den Betrieben. Ähnlich verhält es sich mit dem Baugewerbe.

Beim Verarbeitenden Gewerbe ist es hingegen umgekehrt. Hier gibt es im Vergleich zu den Betrieben anteilig doppelt so viele Beschäftigte. Bei nahezu identischen Anteilen des Verarbeitenden Gewerbes am Betriebsbestand in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland, gibt es Unterschiede hinsichtlich des Beschäftigtenanteils. Dieser liegt in Sachsen-Anhalt mit 16 % derzeit etwas höher als in Ostdeutschland, im Vergleich zu Westdeutschland fällt er aber geringer aus. Diese Differenz dürfte sich unter anderem aus der unterschiedlichen durchschnittlichen Betriebsgröße dieser Branche erklären: In Sachsen-Anhalt arbeiteten in diesen Betrieben 2017 im Durchschnitt 32 Mitarbeiter, in Westdeutschland waren es hingegen 45 (Ostdeutschland: 29 Beschäftigte).

3 Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig sind. Diese kann Teil eines größeren „Unternehmens“ mit mehreren Betrieben sein (vgl. Fischer, G. u. a.: Das IAB-Betriebspanel – von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. FDZ Methodenreport 1/2008, Nürnberg).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die Wirtschaft des Landes wird von kleinen und mittleren Betrieben dominiert. Fast drei Viertel der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfallen – ähnlich wie in Ostdeutschland – auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. auf Betriebe mit maximal 9 Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017

Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	72	18	71	19	66	15
10 bis 49 Beschäftigte	22	27	24	29	28	27
50 bis 249 Beschäftigte	5	31	4	29	5	26
ab 250 Beschäftigte	1	24	1	23	1	32
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Zwar bilden Kleinstbetriebe auch in Westdeutschland die größte Gruppe von Betrieben, mit 66 % ist deren Anteil aber nicht ganz so groß wie in Sachsen-Anhalt. Die sachsen-anhaltische Wirtschaft ist somit in noch stärkerem Maße durch Kleinstbetriebe geprägt als die westdeutsche. Nur rund 1 % aller Betriebe beschäftigt in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland mindestens 250 Arbeitnehmer. Diese Betriebe werden als Großbetriebe bezeichnet. Auf Betriebe dieser Größe entfallen deutlich größere Anteile der Beschäftigten. In Sachsen-Anhalt arbeitet derzeit fast jeder vierte Beschäftigte in einem Großbetrieb, in Ostdeutschland ist es ebenfalls fast

jeder vierte. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt dieser Anteil deutlich geringer aus, denn dort arbeitet fast ein Drittel der Beschäftigten in einem Betrieb dieser Größenklasse. Somit sind in westdeutschen Großbetrieben mehr als doppelt so viele Beschäftigte wie in Kleinstbetrieben tätig. In Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland ist der Unterschied zwischen den Anteilen beider Betriebsgrößenklassen demgegenüber relativ gering. Die beschriebenen Unterschiede spiegeln sich in der durchschnittlichen Größe der Betriebe insgesamt, aber insbesondere jener mit 250 oder mehr Beschäftigten wider. Über alle Betriebe hinweg sind in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland gegenwärtig im Durchschnitt 16 Personen beschäftigt, in Westdeutschland sind es 20 Mitarbeiter. Der entscheidende Unterschied besteht in der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten in Großbetrieben: Waren 2017 in Sachsen-Anhalt dort durchschnittlich 498 Personen tätig, so waren es in Westdeutschland 635 Mitarbeiter – das sind fast 140 Beschäftigte mehr als in Sachsen-Anhalt. Auch zwischen Ost- (Großbetriebe beschäftigen im Durchschnitt 557 Mitarbeiter) und Westdeutschland besteht ein beachtlicher Abstand, der allerdings mit etwa 80 Mitarbeitern nicht ganz so groß ausfällt wie für Sachsen-Anhalt.

Damit bleibt vorerst festzuhalten: Die Betriebs- und Beschäftigtenstrukturen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland unterscheiden sich vor allem in zwei Aspekten. Erstens, in Sachsen-Anhalt arbeiten anteilig mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der sachsen-anhaltischen Arbeitnehmer werden somit in stärkerem Maße als in Westdeutschland von den Potenzialen wie auch den Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt. Zweitens, die Großbetriebe Sachsens-Anhalts sind im Durchschnitt wesentlich kleiner als die westdeutschen. Mit der Größe eines Betriebes verbindet sich jedoch eine Reihe spezifischer Wettbewerbsvor-, aber auch -nachteile. Diese betreffen insbesondere die Möglichkeiten des Kapitaleinsatzes, welche wiederum die Realisierung von sogenannten Skaleneffekten und damit die Produktivität beeinflussen. Größere Betriebe sind oftmals überdurchschnittlich produktiv, bedeutsam für die Innovationsleistungen einer Region und deutlich besser als kleinere Betriebe in der Lage, internationale Märkte zu erschließen. Die spezifische Struktur der sachsen-anhaltischen Wirtschaft kann daher als eine der wesentlichen Ursachen für die nach wie vor bestehenden Unterschiede beim Wachstum und bei der Produktivität betrachtet werden (vgl. Kapitel 11).

3.2 AUSGEWÄHLTE ASPEKTE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

Die Beschäftigten der Betriebe können anhand verschiedener Merkmale beschrieben werden. Nachfolgend wird dargestellt, wie sich die Beschäftigten nach dem Geschlecht, nach Tätigkeitsmerkmalen sowie nach dem Alter unterscheiden.

BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

In Sachsen-Anhalt ist derzeit knapp die Hälfte der Beschäftigten weiblich. Auf die einzelnen Branchen der Wirtschaft sind sie jedoch sehr unterschiedlich verteilt. Am häufigsten arbeiten Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen. In diesem Bereich der Wirtschaft ist rund jede vierte Frau tätig. Frauen stellen insgesamt mehr als drei Viertel der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen. Darüber hinaus ist ein weiteres Drittel der beschäftigten Frauen in den beiden Bereichen Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen tätig, wobei die Anteile im einzelnen jeweils 17 % umfassen. Auch hier sind fast drei Viertel aller Beschäftigten weiblich. In den drei genannten Branchen sind insgesamt fast 60 % aller Frauen Sachsens-Anhalts tätig. Im Durchschnitt des Landes entfallen auf diese Branchen hingegen 45 % der Beschäftigten. Auch in anderen

Branchen – wie der Öffentlichen Verwaltung – sind Frauen mit einem Beschäftigtenanteil von 70 % überrepräsentiert. Zugleich gibt es in der Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt mehrere Branchen, in denen Frauen in der Minderheit sind: Das betrifft insbesondere das Bau- und das Verarbeitende Gewerbe, in denen sich der Anteil der Frauen an den Beschäftigten auf lediglich 11 bzw. 26 % beläuft (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Verteilung		Anteil innerhalb der Branche	
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
	%		%	
Land- und Forstwirtschaft*	1	3	24	76
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	7	13	87
Verarbeitendes Gewerbe	8	22	26	74
Baugewerbe	2	13	11	89
Handel und Reparatur	17	11	58	42
Verkehr, Information, Kommunikation*	3	10	23	77
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	3	2	57	43
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	14	53	47
Erziehung und Unterricht	6	3	66	34
Gesundheits- und Sozialwesen	24	7	77	23
Übrige Dienstleistungen	8	4	62	38
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1	74	26
Öffentliche Verwaltung	8	3	70	30
Insgesamt	100	100	48	52

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Im Hinblick auf die Größe der Betriebe schwanken die Anteile beider Geschlechter an den Beschäftigten zumeist um den Gesamtdurchschnitt. Relativ betrachtet gibt es die größten Abweichungen in der Gruppe der Kleinbetriebe, in denen zwischen 10 und 49 Personen tätig sind (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Verteilung		Anteil innerhalb der Betriebsgrößenklasse	
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	19	18	49	51
10 bis 49 Beschäftigte	25	28	45	55
50 bis 249 Beschäftigte	32	30	50	50
ab 250 Beschäftigte	24	24	49	51
Insgesamt	100	100	48	52

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

TÄTIGKEITSANFORDERUNGEN AN DIE BESCHÄFTIGTEN

In Abhängigkeit von den qualifikatorischen Voraussetzungen, die für die Arbeitsplätze in den Betrieben erforderlich sind, wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels nach drei Gruppen unterschieden: nach einfachen, qualifizierten und hochqualifizierte Tätigkeiten. Als einfach gelten alle Tätigkeiten, für deren Ausübung keinerlei berufliche Ausbildung erforderlich ist. Für qualifizierte



Tätigkeiten ist entweder eine berufliche oder eine akademische Ausbildung vorzuweisen. Letztere wird hochqualifizierten Tätigkeiten zugeordnet. Beschäftigte, die qualifizierte und hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, gelten als Fachkräfte (vgl. Kapitel 5).

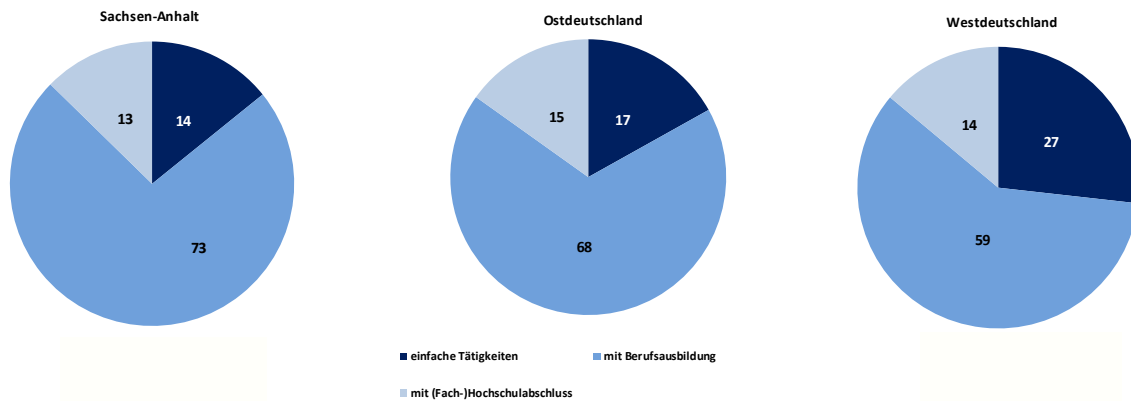
Seit 2007 ist die Zahl der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten in Sachsen-Anhalt um etwa 10 % angestiegen. Eine differenzierte Betrachtung ergibt allerdings, dass dieses Wachstum ausschließlich der Zunahme der Zahl der Beschäftigten mit Berufsabschluss geschuldet ist. Diese stieg im betrachteten Zeitraum um ca. 15 %. Die Zahl der Beschäftigten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss ist demgegenüber rückläufig. Unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten beachtenswert ist die Entwicklung der Zahl der Beschäftigten, die mit einfachen Tätigkeiten betraut sind. Seit der Jahrtausendwende ist deren Zahl bis 2007 erheblich zurückgegangen. Im genannten Jahr hat es die geringste Zahl dieser Personengruppe gegeben. Seitdem jedoch steigt ihre absolute Zahl wieder kontinuierlich an. Zwischen 2007 und 2017 – also unter den Bedingungen allgemein zunehmender Beschäftigung – ist ein Anstieg um rund ein Fünftel zu verzeichnen. Damit ist die Zahl der Arbeitsplätze für Un- und Angelernte in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft seit 2007 stärker angewachsen als die Zahl jener Arbeitsplätze, die von Fachkräften belegt werden. Das wirft die nicht unberechtigte Frage danach auf, wie Personen, die Einfacharbeitsplätze belegen, möglicherweise nachqualifiziert werden könnten, um höherwertige, auch qualifizierte Aufgaben übernehmen zu können (vgl. Kapitel 8).

Die Tatsache, dass in den letzten Jahren vor allem die Zahl der Einfacharbeitsplätze gestiegen ist, dürfte auch mit der spezifischen Nachfrage und Beschäftigungsdynamik in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft zusammenhängen. Der Dienstleistungssektor entwickelt sich mehr und mehr zum Beschäftigungsmotor. Bei einem nennenswerten Teil der dort neu entstandenen Arbeitsplätze handelt es sich um sogenannte Einfacharbeitsplätze (z. B. Zulieferdienste, Wachschatz, Arbeitnehmerüberlassung) für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Regel nicht erforderlich ist.

Allerdings ist zugleich festzustellen, dass sich in den letzten Jahren an den Relationen zwischen den betrachteten Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt kaum etwas geändert hatte. In den letzten drei Jahren verharrte der Anteil der Beschäftigten, die Un- und Angelerntentätigkeiten verrichten, bei 14 %. Gegenüber Ostdeutschland fällt dieser Anteil um 3 Prozentpunkte geringer aus. Besonders groß ist der Unterschied zu Westdeutschland. Dort sind derzeit 27 % aller Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten befasst. Da 86 % der Beschäftigten qualifizierten bzw. hochqualifizierten Tätigkeiten nachgehen, sind diese in der Wirtschaft Sachsen-Anhalts wesentlich stärker als in Westdeutschland, auch etwas stärker als in Ostdeutschland verbreitet (vgl. Abbildung 1).⁴

4 Bei der vorgenommenen Berechnung der Anteile von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wurden Auszubildende sowie tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer nicht berücksichtigt.

Abbildung 1: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

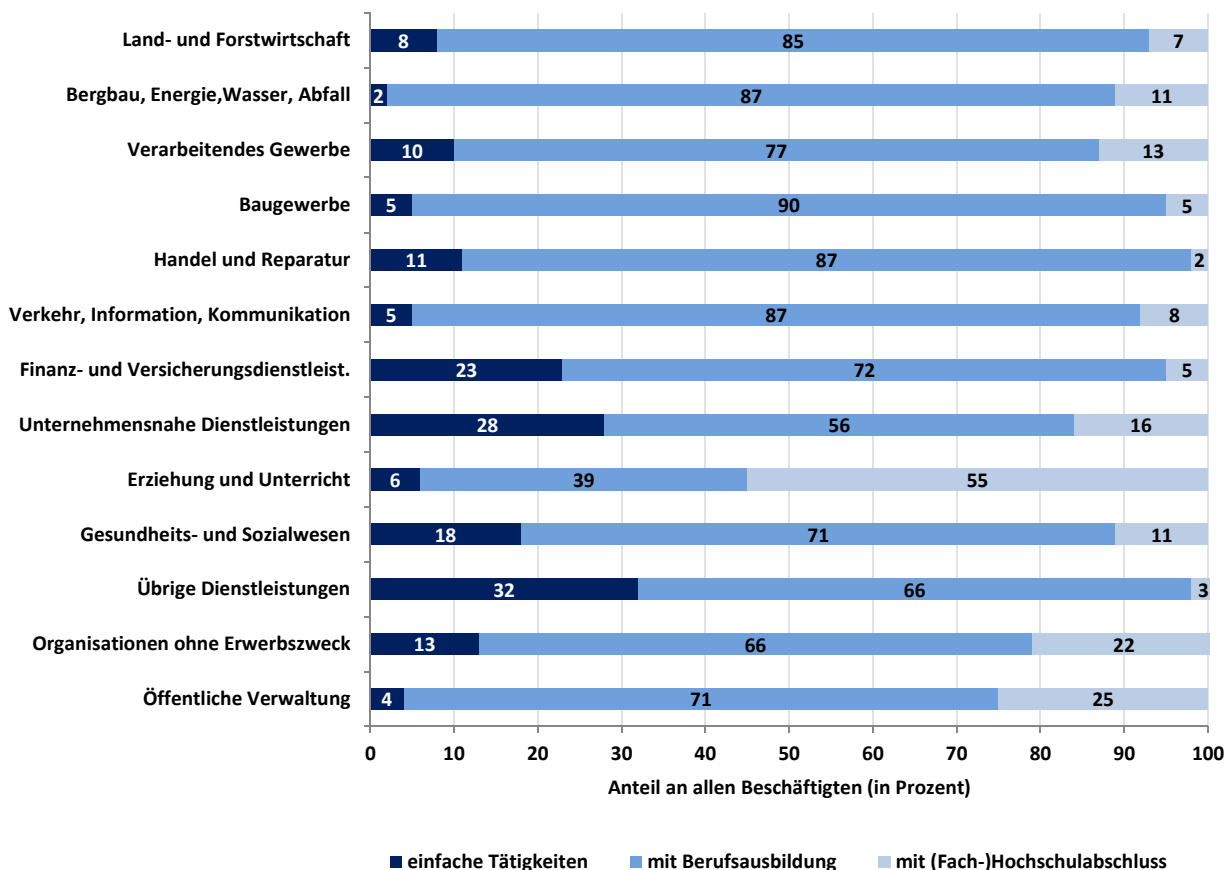
Wenngleich die Zahl von Einfacharbeitsplätzen in den letzten Jahren erheblich angestiegen ist, ist dennoch darauf hinzuweisen, dass es in mittlerweile in zwei Dritteln der sachsen-anhaltischen Betriebe keine Arbeitsplätze mehr für Personen ohne berufliche oder akademische Ausbildung gibt (Ostdeutschland: 64 %, Westdeutschland: 44 %). Das bedeutet im Umkehrschluss: Arbeitsplätze für Un- und Angelernte existieren in nur noch einem Drittel der Betriebe Sachsens-Anhalts. Damit sind Beschäftigungschancen in den meisten Betrieben an eine fachliche Ausbildung gebunden. Dies hat erhebliche Konsequenzen für die Arbeitsmarktchancen einzelner Beschäftigtengruppen und berührt nicht zuletzt auch die Frage, wie die aktuellen Herausforderungen der Integration von Flüchtlingen, die in den letzten zwei Jahren nach Deutschland gekommen sind und oftmals über keine arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen verfügen, bewältigt werden können (vgl. Kapitel 6).

Die einzelnen Tätigkeitsgruppen sind in den einzelnen Sektoren und Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft unterschiedlich vertreten. Unterschiede bestehen vor allem zwischen dem Produzierenden Gewerbe auf der einen und dem Dienstleistungssektor auf der anderen Seite. Im Produzierenden Bereich erfordern 92 % der Arbeitsplätze einen beruflichen oder akademischen Abschluss. Folglich üben lediglich 8 % der Beschäftigten Tätigkeiten aus, für die keine Ausbildung erforderlich ist. Im Dienstleistungssektor ist der Anteil von Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte mit 18 % mehr als doppelt so hoch wie im Produzierenden Gewerbe. Bei Beschäftigten mit einem Hoch- oder Fachhochschulabschluss fallen die Anteile mit jeweils gut einem Zehntel in beiden Sektoren hingegen sehr ähnlich aus.

Beim Einsatz von Arbeitskräften für qualifizierte Arbeiten, insbesondere solchen Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, steht die Branche Erziehung und Unterricht mit deutlichem Abstand an der Spitze: Dort erfordert über die Hälfte der Arbeitsplätze eine solche Qualifikation. Aber auch in Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung ist der Anteil dieser Arbeitsplätze mit einem Viertel überdurchschnittlich hoch. Gleichzeitig erreichen die Anteile der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten hier nur unterdurchschnittliche einstellige Werte. Die mit jeweils maximal 5 % niedrigsten Anteile akademischer Arbeitsplätze finden sich in den Bereichen Handel und Reparatur, in den Übrigen Dienstleistungen sowie im Baugewerbe. Bei den Übrigen Dienstleistungen beläuft sich der Anteil einfacher Tätigkeiten zugleich auf rund ein Drittel. Damit hat diese Branche

den höchsten Anteil dieser Tätigkeitsgruppe. Auch Unternehmensnahe Dienstleistungen haben überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze für Un- und Angelernte. Ein Überblick über die Verteilung der einzelnen Tätigkeitsgruppen auf die Branchen kann Abbildung 2 entnommen werden.

Abbildung 2 : Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die erkennbare, branchenspezifische Nachfrage nach Arbeit zieht unterschiedliche Herausforderungen bei der Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs nach sich. So sind Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an qualifizierten Fachkräften in stärkerem Maße von einer Verringerung des Angebots an entsprechend ausgebildeten Personen betroffen als jene Bereiche der Wirtschaft, in denen einfache Arbeit von großer Bedeutung ist (vgl. Kapitel 5). Folglich dürften einzelne Strategien der Personalgewinnung, wie z. B. die betriebliche Ausbildung von (Nachwuchs-)Fachkräften (Kapitel 7) oder die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter (vgl. Kapitel 8) in den einzelnen Branchen einen unterschiedlichen Stellenwert haben.

Bei einem Wechsel der Betrachtungsperspektive von der Beschäftigten- auf die Betriebsebene wird deutlich, dass heute in allen Branchen jene Betriebe überwiegen, in denen ausschließlich qualifizierte Arbeitsplätze vorhanden sind (vgl. Tabelle 6). Allerdings gibt es beachtliche Unterschiede, wenn die Betriebsgröße betrachtet wird. Der Anteil der Betriebe mit ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten (d. h. jener, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern) sinkt mit zunehmender Größe: Unter Kleinbetrieben beläuft sich dieser Anteil auf 71 %, unter Großbetrieben ist es mit 36 % nur noch die Hälfte. Gleichzeitig nimmt mit der Größe

der Betriebe der Anteil jener zu, in denen sowohl einfache als auch qualifizierte Tätigkeiten verrichtet werden (19 vs. 63 %).

Tabelle 6: Betriebe mit einzelnen Tätigkeitsgruppen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Betriebe mit...		
	ausschließlich einfachen Tätigkeiten	einfachen und qualifizierten Tätigkeiten	ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	3	35	62
Handel und Reparatur	5	30	65
Erziehung und Unterricht	0	27	73
Gesundheits- und Sozialwesen	3	36	61
Übrige Dienstleistungen	18	24	58
Öffentliche Verwaltung	1	36	63
Insgesamt	7	26	67

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Anmerkung: ohne Berücksichtigung von Auszubildenden und tätigen Inhabern/Vorständen/Geschäftsführern.

Die betriebliche Struktur Sachsen-Anhalts ist der ostdeutschen sehr ähnlich. Auch dort gibt es in fast zwei Dritteln der Betriebe heute nur noch Beschäftigungsmöglichkeiten für qualifizierte Tätigkeiten. In Westdeutschland hingegen werden in mehr als jedem 10. Betrieb ausschließlich Tätigkeiten verrichtet, die keine Ausbildung erfordern. Gleichzeitig liegt der Anteil jener Betriebe, die einfache und qualifizierte Tätigkeiten anbieten, bei über 40 %. In vergleichbarer Größenordnung liegt der Anteil der Betriebe, in denen ausschließlich Arbeitsplätze für qualifizierte Tätigkeiten verfügbar sind.

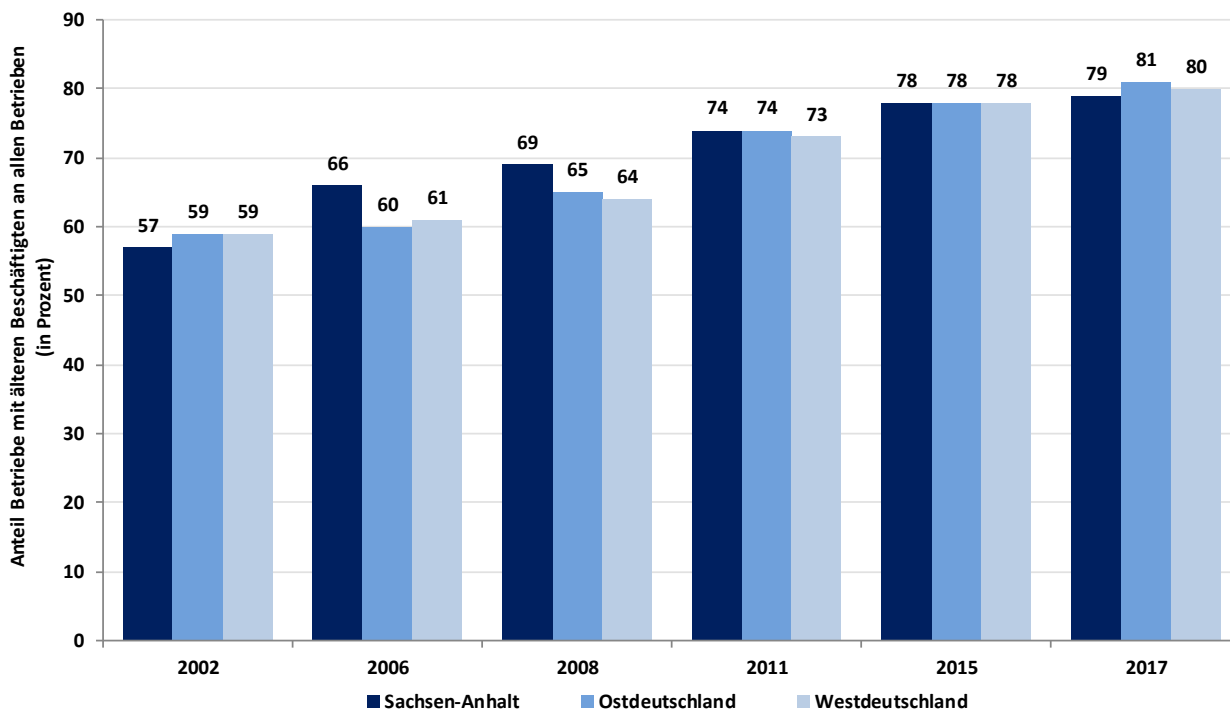
ALTERSSTRUKTUR DER BELEGCHAFTEN

Bereits vorangegangene Erhebungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels haben das Voranschreiten des demografischen Wandels im Land Sachsen-Anhalt deutlich gemacht.⁵ Mit ihm erhöht sich der Anteil der Betriebe, in denen Personen in der Altersgruppe 50plus tätig sind und ebenso der Anteil der genannten Personengruppe an den Beschäftigten. In der Folge altern die Betriebsbelegschaften, was in der Anhebung ihres Durchschnittsalters zum Ausdruck kommt. Diese Entwicklung ist für die Betriebe mit zahlreichen neuen Herausforderungen für die Personalpolitik verbunden (z. B. zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen, zur Gewinnung von Nachwuchskräften etc.).

Im Jahr 2002, als erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels Daten zur Altersstruktur in den Betrieben Sachsen-Anhalts erhoben wurden, gab es in mehr als der Hälfte der Betriebe (57 %) mindestens einen Mitarbeiter, der 50 Jahre oder älter war. Im Verlauf von rund 15 Jahren hat sich der Anteil jener Betriebe, in denen es Mitarbeiter dieser Altersgruppe gibt, deutlich erhöht. Mittlerweile gibt es sie in ca. drei Viertel aller Betriebe (79 %) (vgl. Abbildung 3).

⁵ Im Jahr 2015 war diese Thematik zum letzten Mal Gegenstand der Erhebung. Vgl.: Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 20. Welle 2015, o. O., o. D., S. 51ff.

Abbildung 3: Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahren in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2002 bis 2017



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

Der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten ist ebenfalls deutlich angestiegen – und zwar im hier betrachteten Zeitraum von 23 auf 37 %. Der Anteil der Altersgruppe 50plus an den Beschäftigten ist damit um 14 Prozentpunkte gestiegen, also rein rechnerisch um fast 1 Prozentpunkt pro Jahr. Die Belegschaften in den Betrieben der sachsen-anhaltischen Wirtschaft weisen damit eine völlig andere Altersstruktur als noch vor 15 Jahren auf.

Der demografische Wandel verlief in ost- und westdeutschen Betrieben ähnlich: Auch dort nahm der Anteil der Betriebe mit älteren Beschäftigten wie auch der Anteil der älteren Belegschaftsmitglieder spürbar zu. In Westdeutschland ist der Anteil dieser Beschäftigtengruppe von ursprünglich 18 auf nunmehr 33 % angestiegen. Bis heute fällt dieser Anteil damit etwas geringer als in Sachsen-Anhalt und auch Ostdeutschland (38 %) aus.

Sowohl bei Betrachtung des Anteils der Betriebe als auch des Anteils der Älteren an den Beschäftigten sind zwischen den Branchen Unterschiede erkennbar. Zwar verfügt in ausnahmslos allen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft die überwiegende Mehrheit der Betriebe heute über ältere Mitarbeiter, dennoch erstreckt sich die Spanne von 67 % bei den Übrigen Dienstleistungen bis zu 90 % im Bauwesen und 94 % im Verarbeitenden Gewerbe. In einigen Branchen altern die Belegschaften also stärker als in anderen: So entfallen auf die Altersgruppe 50plus im Bereich der Übrigen Dienstleistungen derzeit lediglich 27 %, in der Öffentlichen Verwaltung sind es mit 52 % hingegen doppelt so viele. Auch für den Bereich Erziehung und Unterricht wird mit 43 % ein überdurchschnittlich hoher Anteil ausgewiesen.

Mit Blick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigen sich vor allem bei den Kleinstbetrieben Veränderungen. Im Jahr 2002 gab nur knapp die Hälfte aller Kleinstbetriebe an, Mitarbeiter in der

betreffenden Altersgruppe zu beschäftigen. Der entsprechende Anteil ist nunmehr auf 72 % angestiegen, er liegt allerdings noch immer um 7 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt. In allen anderen Betriebsgrößenklassen waren Ältere schon immer in (fast) allen Betrieben präsent (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2002 bis 2017

Betriebsgrößenklasse	2002	2006	2008	2011	2015	2017
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	47	58	59	66	70	72
10 bis 49 Beschäftigte	93	92	97	93	99	96
50 bis 249 Beschäftigte	99	100	99	99	100	100
ab 250 Beschäftigte	100	100	100	100	100	100
Insgesamt	57	66	69	74	78	79

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

Während auf der Ebene der Betriebe die entscheidenden Veränderungen in den Kleinstbetrieben festzustellen sind, hat es hinsichtlich des Anteils der Altersgruppe 50plus an den Beschäftigten in allen Betriebsgrößenklassen durchweg beachtliche Zuwächse gegeben. Interessant an der Entwicklung in Sachsen-Anhalt sind im Wesentlichen jedoch zwei Aspekte: In Kleinst- und Kleinbetrieben hat sich der Anteil der Älteren an den Belegschaften seit 2002 verdoppelt. Hier sind die Belegschaften somit schneller gealtert als in größeren Betrieben. In Großbetrieben ist der Anteil um moderate 6 Prozentpunkte angestiegen. Damit geht Folgendes einher: War der Anteil Älterer 2002 in kleineren Betrieben deutlich geringer als in größeren, so hat sich diese Relation inzwischen umgekehrt: Heute ist der Anteil der Altersgruppe 50plus in Großbetrieben am geringsten. Allerdings hat sich der Abstand zwischen den Betriebsgrößenklassen von 9 Prozentpunkten im Jahr 2002 auf nunmehr 5 Prozentpunkte verringert. In Betrieben aller vier Größenklassen ist mittlerweile mehr als ein Drittel der Mitarbeiter 50 Jahre oder älter (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Beschäftigte ab 50 Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2002 bis 2017

Betriebsgrößenklasse	2002	2006	2008	2011	2015	2017
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	19	24	26	29	36	38
10 bis 49 Beschäftigte	19	25	27	27	41	38
50 bis 249 Beschäftigte	23	27	30	33	40	39
ab 250 Beschäftigte	28	30	32	34	37	34
Insgesamt	23	27	29	31	39	37

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

In der aktuellen Befragung wurden zum zweiten Mal nach 2015 auch Angaben zu Beschäftigten der Altersgruppe „60 Jahre oder älter“ erhoben. Dies erlaubt eine differenziertere Betrachtung der Gruppe der älteren Beschäftigten. Danach gibt es derzeit in 45 % der sachsen-anhaltischen Betriebe Beschäftigte dieser Altersgruppe. In Ost- und Westdeutschland werden ähnliche Anteilswerte erreicht (45 bzw. 44 %). Am Anteil der Betriebe in Sachsen-Anhalt hat sich im Vergleich zu 2015

nichts verändert.⁶ In rund 18 % der betreffenden Betriebe ist mindestens die Hälfte der Beschäftigten 60 Jahre oder älter. Dies sind 8 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts. In Ostdeutschland trifft dies auf 7 %, in Westdeutschland auf 5 % aller Betriebe zu.

Auch in Bezug auf diese Altersgruppe bestehen Unterschiede zwischen den Branchen. In der Regel zeigt sich ein ähnliches Bild wie für die Beschäftigtengruppe 50plus. Viele 60-Jährige und Ältere sind dort überdurchschnittlich präsent, wo bereits die Personengruppe 50plus besonders stark vertreten ist – und umgekehrt. So sind lediglich in einem Viertel aller Betriebe der Übrigen Dienstleistungen Personen ab 60 Jahre beschäftigt, hingegen in jeweils rund drei Vierteln der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung. In letztgenannten Einrichtungen ist in jedem fünften Betrieb mindestens die Hälfte der Mitarbeiter 60 Jahre und älter.

Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 60 Jahre variiert ebenfalls mit ihrer Größe. In lediglich einem Drittel der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten gibt es Mitarbeiter dieser Altersgruppe, hingegen in etwa drei Vierteln der Kleinbetriebe sowie in nahezu allen mittleren und großen Betrieben (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Betriebe mit Beschäftigten ab 60 Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Beschäftigten ab 60 Jahren	darunter mit folgendem Anteil von Beschäftigten ab 60 Jahren		
		unter 25 %	25 % bis unter 50 %	50 % und mehr
%				
1 bis 9 Beschäftigte	32	10	12	11
10 bis 49 Beschäftigte	73	67	5	0
50 bis 249 Beschäftigte	96	92	3	1
ab 250 Beschäftigte	98	98	0	0
Insgesamt	45	27	10	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Fazit: Die Ergebnisse der aktuellen Befragung verdeutlichen, dass die Struktur der Betriebe und die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen durch eine relativ hohe Konstanz geprägt sind. Die Betriebsstruktur bleibt durch ihre Kleinteiligkeit, d. h. den großen Anteil von Kleinstbetrieben an der Betriebslandschaft, geprägt. Allerdings haben sich in den letzten 15 Jahren zum Teil gravierende Veränderungen in der Zusammensetzung der Belegschaften ergeben. Das betrifft zum einen die Tätigkeitsmerkmale. So erfordern heute fast neun von 10 Arbeitsplätzen in Sachsen-Anhalt eine formale Qualifikation, sei es in Form eines beruflichen oder eines akademischen Abschlusses. Die Wettbewerbsfähigkeit der sachsen-anhaltischen Betriebe hängt folglich in hohem Maße von der Verfügbarkeit gut qualifizierter Arbeitskräfte ab. Für Arbeitnehmer bedeutet dies, dass Arbeitsmarktchancen entscheidend von der Verfügbarkeit einer formalen Qualifikation abhängen. Dies unterstreicht einmal mehr die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für die Integration in den Arbeitsmarkt. Dennoch geht den Betrieben einfache Arbeit nicht aus, im Gegenteil: Mit zunehmender Bedeutung des Dienstleistungssektors entstehen auch immer mehr neue Arbeitsplätze für Un- und Angelernte. Dies wiederum lässt vor dem

⁶ Vgl. Ebenda, S. 53f.

Hintergrund einer anhaltend komplizierten Fachkräftesituation zunehmend die Frage aufkommen, ob die Potenziale Geringqualifizierter künftig besser als bisher ausgeschöpft werden können – etwa durch Nachqualifizierungen. Zum anderen ist das Voranschreiten des demografischen Wandels erkennbar. Dieser wirkt in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft stärker als in Westdeutschland. Allerdings gestaltet sich die Entwicklung in den Branchen unterschiedlich, was sich mit spezifischen personalpolitischen Herausforderungen hinsichtlich der Gestaltung dieser Veränderungen verbindet. Das betrifft betriebliche Arbeitsbedingungen genauso wie die Gewinnung von Arbeitskräften für altersbedingt ausscheidende Mitarbeiter. Die Zunahme des Anteils Älterer an den Beschäftigten ist daher mit erheblichen Konsequenzen verbunden. Die bestehenden Herausforderungen bedürfen weitreichender betrieblicher Anstrengungen. Vor einer besonders komplizierten Situation stehen dabei Kleinbetriebe, denn in den letzten 15 Jahren ist die Alterung der Belegschaften hier besonders schnell vorangeschritten.

4 Beschäftigungsformen

In den letzten beiden Jahrzehnten sind die Beschäftigungsverhältnisse vielfältiger geworden. Viele Menschen sind heute auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung). Andere sind als Leiharbeitskräfte in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten, sehr heterogenen Beschäftigungsformen können unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsummiert werden. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung, dem Beschäftigungsverhältnis der noch immer großen Mehrheit der Beschäftigten und daher als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet, unterscheiden.

Im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung gibt es demgegenüber keine einheitliche Sichtweise. Diese lässt sich sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch atypischer Beschäftigung zurechnen. Das letztlich gewählte Vorgehen bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung ist insofern bedeutsam, da diese Gruppe von erheblicher quantitativer Bedeutung ist und die gewählte Zuordnung dementsprechend erhebliche Effekte auf die Höhe des Anteils atypischer Beschäftigung an der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse und somit auch auf die Beurteilung der Entwicklung von Beschäftigung hat.

Nachstehend werden unter atypischer Beschäftigung im engeren Sinne ausschließlich geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit verstanden. Danach wäre etwa jeder sechste Arbeitnehmer in Sachsen-Anhalt derzeit atypisch beschäftigt (17 %). Dieser Anteil entspricht dem ostdeutschen (ebenfalls 17 %), er liegt aber unterhalb des westdeutschen Vergleichswertes, denn dort sind anteilig etwas mehr Arbeitnehmer atypisch beschäftigt (23 %). Der Anteil dieser Beschäftigungsverhältnisse hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Unter Berücksichtigung der großen Zahl sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse würde der Anteil atypisch beschäftigter Arbeitnehmer in Sachsen-Anhalt auf 37 % ansteigen und sich damit mehr als verdoppeln. Dies ist auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen, denn hier erhöht sich der entsprechende Anteil auf (38 bzw. 41 %).

Im Folgenden wird die Entwicklung der einzelnen Beschäftigungsformen ausführlich beschrieben.

4.1 TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Die Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre geht mit einer deutlichen Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen einher.⁷ In rund zwei Dritteln aller sachsen-anhaltischen Betriebe gibt es mittlerweile einen oder mehrere Teilzeitbeschäftigte (inkl. geringfügiger Beschäftigung). In Ostdeutschland liegt dieser Anteil mit 71 % um 4 Prozentpunkte über dem Wert für Sachsen-Anhalt, in Westdeutschland sind sie in rund vier von fünf Betrieben vertreten (81 %). Insgesamt arbeitet heute mehr als jeder vierte Beschäftigte (27 %) in Sachsen-Anhalt auf einer Teilzeitstelle (Ostdeutschland: 28 %, Westdeutschland: 31 %).

Im Vergleich zu früheren Jahren ist der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamt-

⁷ Im vorliegenden Bericht gelten alle Arbeitnehmer als teilzeitbeschäftigt, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. 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.

beschäftigung deutlich angestiegen, in letzter Zeit hat er sich allerdings kaum noch verändert (2000: 16 %, 2005: 20 %, 2010: 24 %, 2015: 27 %). Diese Entwicklung ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Der tendenzielle Zuwachs dieser Beschäftigungsverhältnisse lässt sich auf verschiedene Ursachen zurückführen. Von Bedeutung ist insbesondere, dass der Dienstleistungssektor, ein Bereich in dem wesentlich häufiger in Teilzeit gearbeitet wird, ein immer größeres Gewicht erlangt. Zur wachsenden Bedeutung von Teilzeittätigkeiten haben zudem strukturelle Veränderungen innerhalb dieses Sektors beigetragen. Zu Beginn des Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000er Jahre arbeiteten 24 % aller sachsen-anhaltischen Beschäftigten im Dienstleistungssektor auf einer Teilzeitstelle (inkl. Mini-Job). Bis zum Jahr 2017 hat sich der Anteil um 10 Prozentpunkte erhöht. Diese Entwicklung war nicht auf einzelne Branchen des Dienstleistungssektors beschränkt, sondern betraf alle Bereiche. Besonders dynamisch haben sich Teilzeittätigkeiten im Bereich Erziehung und Unterricht entwickelt (von 16 auf 33 %). Der Dienstleistungssektor hat somit nicht nur quantitativ an Bedeutung gewonnen, indem ein erheblicher Teil der neu geschaffenen Arbeitsverhältnisse hier entstanden ist (seit 2005 gibt es hier einen Zuwachs der Beschäftigung um gut ein Fünftel). Zugleich hat sich die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Dienstleistungssektors gewandelt. Im Ergebnis dieser Entwicklung hat sich die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung auch in der gesamten Wirtschaft Sachsen-Anhalts deutlich erhöht.⁸

Trotz dieses generellen Trends bestehen hinsichtlich der Bedeutung von Teilzeittätigkeiten nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft.⁹ Dies betrifft z. B. die Verteilung: Mehr als ein Fünftel aller Teilzeitbeschäftigten Sachsen-Anhalts arbeitet im Gesundheits- und Sozialwesen. Die Teilzeitquote im Gesundheits- und Sozialwesen ist damit rund sechsmal so hoch, wie die Quote des Produzierenden Gewerbes und sie liegt um 10 Prozentpunkte über dem Durchschnitt des Dienstleistungssektors insgesamt (vgl. Tabelle 10).

Etwa vier von fünf Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen entfallen in Sachsen-Anhalt zurzeit auf Frauen. Von allen Frauen arbeiten wiederum 45 % auf einer Teilzeitstelle. Bei männlichen Beschäftigten ist Teilzeitarbeit nach wie vor relativ wenig verbreitet (11 %). Dies erklärt auch die vergleichsweise geringen Anteile solcher Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes (z. B. Verarbeitendes und Baugewerbe). Dennoch arbeiten auch dort inzwischen anteilig mehr Beschäftigte in Teilzeit als noch vor einigen Jahren. So hat sich z. B. im Baugewerbe der Anteil von Teilzeitstellen innerhalb der letzten 10 Jahre verdoppelt, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend.

8 Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns im Jahre 2017, in deren Folge eine nennenswerte Zahl von Mini-Jobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurde, dürfte ebenfalls zur beschriebenen Entwicklung beigetragen haben (vgl. Bellmann, L.; Bossler, M.; Dütsch, M.; Gerner, H.-D.; Ohlert, C.: Folgen des Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen. IAB-Kurzbericht, 18/2016, Nürnberg, 2016).

9 Die einzelnen Bereiche der Wirtschaft sind damit von den möglichen Ergebnissen der aktuellen Diskussion um die Möglichkeiten für Beschäftigte, nach einer temporären Reduzierung der Arbeitszeit wieder auf eine Vollzeitstelle zurückkehren zu können, unterschiedlich betroffen. Branchen mit hohen Teilzeitquoten werden eher als solche mit geringen Quoten hiervon berührt sein.

Tabelle 10: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitquote nach Branchen und Geschlecht in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Teilzeitquote**		
		Insgesamt	Frauen	Männer
	%	%		
Land- und Forstwirtschaft*	73	17	33	12
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	43	3	17	1
Verarbeitendes Gewerbe	65	7	21	2
Baugewerbe	54	10	43	6
Handel und Reparatur	69	42	61	14
Verkehr, Information, Kommunikation*	59	15	29	11
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	47	22	31	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	64	29	40	17
Erziehung und Unterricht	73	33	38	23
Gesundheits- und Sozialwesen	80	44	49	28
Übrige Dienstleistungen	72	34	42	21
Organisationen ohne Erwerbszweck*	86	50	59	24
Öffentliche Verwaltung	85	41	53	14
Insgesamt	67	27	45	11

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

** Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

In allen Betriebsgrößenklassen nutzt jeweils eine Mehrheit Teilzeitbeschäftigung, in größeren jedoch etwas stärker als in kleineren Betrieben. Die Teilzeitquote sinkt hingegen mit der Betriebsgröße. In allen Betriebsgrößen sind Frauen wesentlich häufiger als Männer in Teilzeit tätig (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitquote nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Teilzeitquote*		
		Insgesamt	Frauen	Männer
	%	%		
1 bis 9 Beschäftigte	61	32	47	17
10 bis 49 Beschäftigte	80	27	49	10
50 bis 249 Beschäftigte	92	28	47	10
ab 250 Beschäftigte	87	22	35	10
Insgesamt	67	27	45	11

* Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

4.2 GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

In 41 % der sachsen-anhaltischen Betriebe gibt es einen oder mehrere geringfügig beschäftigte Mitarbeiter (Mini-Jobber). In Ostdeutschland sind es 43 %, in Westdeutschland hingegen 61 %. In 18 % der Betriebe machen Mini-Jobber mindestens ein Viertel der Belegschaft aus. Das sind 43 % aller Betriebe, in denen geringfügig Beschäftigte tätig sind (Ostdeutschland: 36 %, Westdeutschland: 51 %). Während die Mehrheit der sachsen-anhaltischen Betriebe keine Mini-Jobber beschäftigt, nutzt ein Teil der Betriebe solche Beschäftigungsformen allerdings sehr intensiv.

Der Großteil dieser Beschäftigungsverhältnisse entfällt auf die vier Bereiche Unternehmensnahe Dienstleistungen, Handel und Reparatur, Übrige Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen. In den vier genannten Branchen sind zusammen mehr als zwei Drittel aller Mini-Jobber tätig. Für eine Einschätzung der Bedeutung solcher Beschäftigungsformen für die einzelnen Branchen ist es hilfreich, die ermittelten Anteile an diesen Beschäftigungsverhältnissen mit ihren Anteilen an der Gesamtbeschäftigung zu vergleichen. Liegt der Anteil einer Branche an geringfügig Beschäftigten deutlich über ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung, spricht dies für eine überdurchschnittlich starke Verbreitung der betrachteten Beschäftigungsform. In dieser Hinsicht sind vor allem die Übrigen Dienstleistungen hervorzuheben: Dort ist der Anteil an den geringfügig Beschäftigten mit 16 % fast dreimal so hoch wie der Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt. In keiner anderen Branche Sachsens-Anhalts ist die Diskrepanz zwischen den beiden Anteilswerten größer. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen haben Mini-Jobs somit eine größere Bedeutung als in den anderen Branchen der Wirtschaft. Neben den Übrigen Dienstleistungen gehören auch der Handel sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen zu jenen Bereichen der Wirtschaft, in denen der Anteil der Branche an den geringfügig Beschäftigten über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung liegt, und in denen diese Form von Beschäftigung somit ebenfalls überdurchschnittlich häufig genutzt wird. Gleichzeitig gibt es Branchen, in denen Mini-Jobs – gemessen am Anteil an allen Beschäftigten – unterrepräsentiert sind. Das trifft insbesondere auf das Verarbeitende Gewerbe, aber auch auf das Gesundheits- und Sozialwesen zu (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Verteilung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobber)	Verteilung	
		Mini-Jobber**	Beschäftigte
	%	%	
Land- und Forstwirtschaft*	47	3	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	25	1	4
Verarbeitendes Gewerbe	44	6	16
Baugewerbe	33	6	8
Handel und Reparatur	49	20	14
Verkehr, Information, Kommunikation*	44	7	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	23	2	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	22	16
Erziehung und Unterricht	23	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	39	10	15
Übrige Dienstleistungen	48	16	6
Organisationen ohne Erwerbszweck*	12	1	1
Öffentliche Verwaltung	41	3	5
Insgesamt	41	100	100

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

** Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Ob Betriebe Mini-Jobs nutzen, hängt neben der Branche auch wesentlich von der Größe der Betriebe ab. Mit der Größe steigt in der Regel auch der Anteil der Betriebe, in denen geringfügige Beschäftigung zur Anwendung kommt (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Verteilung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobber)	Verteilung	
		Mini-Jobber*	Beschäftigte
	%	%	
1 bis 9 Beschäftigte	34	33	18
10 bis 49 Beschäftigte	60	35	27
50 bis 249 Beschäftigte	54	18	31
ab 250 Beschäftigte	63	14	24
Insgesamt	41	100	100

* Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Dem steht gegenüber, dass mit der Größe des Betriebes der Anteil dieser Beschäftigungsform wiederum abnimmt. So arbeitet derzeit jeder dritte Mini-Jobber Sachsen-Anhalts in einem Kleinbetrieb, d. h. in einem Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten. Auf Betriebe dieser Größenklasse entfällt allerdings weniger als ein Fünftel aller Beschäftigten. Der Anteil der Kleinbetriebe an den geringfügig Beschäftigten liegt also deutlich über dem an der Gesamtbeschäftigung. Somit bleibt festzuhalten, dass Kleinbetriebe solche Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich stark nutzen. Das trifft auch auf Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, zu, wengleich die Diskrepanz zwischen beiden Anteilswerten etwas geringer ausfällt. Bei Mittel- und Großbetrieben ist es dagegen umgekehrt. Dort liegen die Anteile an den Mini-Jobbern deutlich unter denen an der Gesamtbeschäftigung. Gemessen an den Beschäftigtenanteilen nutzen kleinere Betriebe Mini-Jobs somit in stärkerem Maße als größere Betriebe.

4.3 BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG

In etwa jedem siebten sachsen-anhaltischen Betrieb gab es zum Stichtag der letzten Befragung mindestens einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer. In Ost- und Westdeutschland fielen die Anteile mit 16 bzw. 17 % nur geringfügig höher aus. Der Anteil der befristeten an allen Beschäftigten betrug im Land Sachsen-Anhalt – wie auch in Ost- und Westdeutschland – 8 %. Der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Beim Einsatz von Befristungen bestehen somit, anders als bei geringfügiger Beschäftigung, so gut wie keine Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland.

Die Nutzung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist in den Branchen allerdings unterschiedlich. Auffällig ist der Unterschied zwischen dem Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor. Zwar ist der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform nahezu identisch, aber die Befristungsquoten sind im Produzierenden Gewerbe nur halb so hoch wie im Durchschnitt des Dienstleistungswesens. In Letzteren gibt es ebenfalls erhebliche Niveauunterschiede. So beläuft sich diese Quote im Bereich Erziehung und Unterricht auf fast ein Viertel, bei den Übrigen Dienstleistungen sind es demgegenüber lediglich 5 % (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote**
	%	%
Land- und Forstwirtschaft*	26	9
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	11	6
Verarbeitendes Gewerbe	19	5
Baugewerbe	8	1
Handel und Reparatur	15	4
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	4
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	5	17
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	13
Erziehung und Unterricht	27	24
Gesundheits- und Sozialwesen	23	9
Übrige Dienstleistungen	11	5
Organisationen ohne Erwerbszweck*	36	9
Öffentliche Verwaltung	38	7
Insgesamt	15	8

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

** Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Befristet Beschäftigte konzentrieren sich in Sachsen-Anhalt auf die drei Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht, denn hier sind fast 60 % von ihnen tätig. Ein Vergleich mit den Anteilen an allen Beschäftigten zeigt, dass befristete Beschäftigung vor allem in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht überrepräsentiert ist. In anderen Bereichen – wie im Verarbeitenden Gewerbe bzw. im Bereich Handel und Reparatur – ist sie hingegen unterdurchschnittlich verbreitet.

Von Bedeutung für die Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist neben der Branche vor allem die Größe eines Betriebes. Besonders große Unterschiede bestehen zwischen Kleinst- und Großbetrieben. In Ersteren ist die Nutzung befristeter Arbeitsverträge kaum verbreitet: So hatten noch nicht einmal 10 % der Betriebe dieser Größenklasse zum Stichtag der Befragung einen oder mehrere befristet Beschäftigte. Demgegenüber gab es in fast 90 % aller Großbetriebe Arbeitnehmer mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen. Mit steigender Betriebsgröße nimmt zugleich der Anteil befristet Beschäftigter deutlich zu. In Großbetrieben ist dieser viermal höher als in Kleinstbetrieben (vgl. Tabelle 15). Der mit der Größe steigende Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse dürfte neben weiteren Faktoren auch mit der Reichweite des Kündigungsschutzgesetzes zusammenhängen.

Tabelle 15: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote*
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	7	3
10 bis 49 Beschäftigte	28	5
50 bis 249 Beschäftigte	71	9
ab 250 Beschäftigte	86	13
Insgesamt	15	8

* Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

BEFRISTUNGSGRÜNDE

Entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist zwischen Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und einer sachgrundlosen Befristung (sog. Erleichterte Befristung) zu unterscheiden. Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer noch nie ein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Von den Arbeitnehmern, die zum Stichtag der Befragung in Sachsen-Anhalt befristet beschäftigt waren, waren etwas mehr als zwei Fünftel sachgrundlos befristet beschäftigt. In der Befragung des Jahres 2013 wurde ermittelt, dass knapp ein Drittel aller zum Stichtag befristet beschäftigten Arbeitnehmer in Sachsen-Anhalt ohne Angabe eines sachlichen Grundes befristet eingestellt worden waren. Der Anteil solcher Befristungen hat sich somit erhöht. Er liegt aber unter dem Anteil ost- und insbesondere westdeutscher Betriebe. Der Anteil jener Arbeitnehmer, die mit Angabe eines sachlichen Grundes in Sachsen-Anhalt befristet tätig waren, war ähnlich hoch wie der Anteil der sachgrundlos befristet Beschäftigten. Im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland fiel dieser Anteil 2017 höher aus (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Befristungsgründe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017

Befristungsgrund	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
wegen öffentlicher Förderung*	14	15	3
mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	41	31	32
ohne Angabe eines sachlichen Grundes**	42	46	55
aufgrund sonstiger Regelungen***	3	8	10
Summe	100	100	100

* Lohnkostenzuschüsse u. ä. ** erleichterte Befristung *** Wissenschaftszeitvertragsgesetz u. ä.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

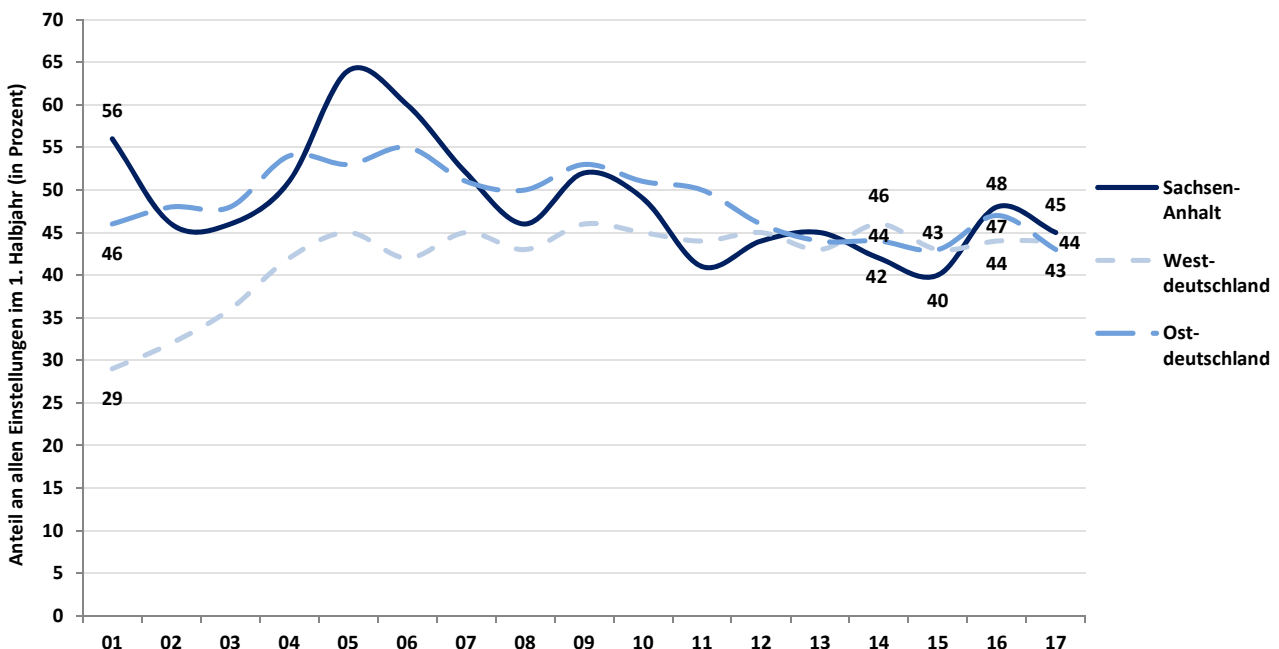
Nennenswerte Anteile erreichte 2017 in Sachsen-Anhalt – wie auch in Ostdeutschland – jene Beschäftigtengruppe, deren Befristung im Zusammenhang mit einer Fördermaßnahme erfolgte. In Westdeutschland ist dies kaum von Belang.

BEFRISTETE PERSONALEINSTELLUNGEN

Mit dem Anziehen der Konjunktur und dem Mitte der 2000er Jahre einsetzenden und bis heute andauernden Beschäftigungswachstum hat die Bedeutung von befristeten Neueinstellungen tendenziell abgenommen. Das ist für Sachsen-Anhalt wie für Ostdeutschland festzustellen. Diese Entwicklung dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit mit der – aus Sicht der Arbeitnehmer – verbesserten Arbeitsmarktlage zusammenhängen. Für Betriebe ist es dagegen im Vergleich zur Situation vor rund 10 Jahren deutlich schwerer geworden, freie Stellen zu besetzen. Da Arbeitnehmer ganz überwiegend unbefristete Beschäftigungsverhältnisse präferieren, sind jene Betriebe im Wettbewerb um gesuchte Arbeits- und Fachkräfte prinzipiell im Vorteil, die auf eine Befristung bei Neueinstellungen verzichten. Der langfristige Trend abnehmender Befristungen bei Personaleinstellungen ist 2016 allerdings in Stocken geraten. 2017 hat sich der Anteil jedoch wieder um 3 Prozentpunkte verringert, und beläuft sich aktuell auf 45 % (vgl. Abbildung 4).

Wie der Blick auf die längerfristige Entwicklung – insbesondere im Unterschied zu Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland – ebenfalls zeigt, spielten befristete Personaleinstellungen in Westdeutschland Anfang der 2000er Jahre eine wesentlich geringere Rolle als in Ostdeutschland und auch als im Land Sachsen-Anhalt. Bis Mitte der 2000er Jahre nahm ihre Bedeutung allerdings kontinuierlich zu. Seitdem ist der Anteil befristeter an allen Personaleinstellungen in Westdeutschland stabil – in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland ist sie hingegen tendenziell rückläufig (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 4: Befristete Personaleinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2017.

Wenngleich der Anteil befristeter Einstellungen nunmehr wieder zurückgegangen ist und dieser auch deutlich unter den Werten vor Beginn des Beschäftigungsbooms liegt, ist es überraschend, dass der Rückgang nicht stärker ausgefallen ist, denn in zahlreichen Bereichen der Wirtschaft ist es schwieriger geworden, offene Stellen zu besetzen (vgl. Kapitel 5). Diese Schwierigkeiten haben

aber offensichtlich noch nicht überall dazu geführt, auf Befristungen zu verzichten. Wie bereits in den Vorjahren haben vor allem Großbetriebe intensiv von Befristungen Gebrauch gemacht. In rund vier von fünf sachsen-anhaltischen Großbetrieben erhielten 2017 neu eingestellte Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Fast jeder dritte Großbetrieb, der Personaleinstellungen vorgenommen hatte, stellte ausschließlich befristet ein. Bei Kleinbetrieben war es dagegen genau umgekehrt; dort wurden neue Arbeitskräfte in ca. vier von fünf Betrieben ausschließlich unbefristet eingestellt. Dieses betriebsgrößenspezifische Einstellungsverhalten war ebenso sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland zu beobachten.

ÜBERNAHME BEFRISTET BESCHÄFTIGTER IN EIN UNBEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNIS

Ein wichtiger Aspekt für die Beurteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist die Möglichkeit, sie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu überführen. Das IAB-Betriebspanel liefert aktuelle Ergebnisse zum Verbleib befristet eingestellter Arbeitnehmer, deren Befristung im ersten Halbjahr 2017 endete. Danach wurde in Sachsen-Anhalt mit 46 % fast die Hälfte der Betroffenen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Der Anteil von Arbeitnehmern, für die ein befristeter Arbeitsvertrag eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellt, liegt damit aktuell über den Anteilen Ost- und Westdeutschlands (40 bzw. 41 %). Im Vergleich zu den Vorjahren nimmt der Anteil der aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommenen Personen zu. Im Jahr 2009, als diese Informationen erstmals im Rahmen der Befragung ermittelt wurden, betrug der entsprechende Anteil lediglich 32 %. Diejenigen Arbeitnehmer, die nicht in eine unbefristete Anstellung übernommen wurden, erhielten überwiegend einen neuen befristeten Arbeitsvertrag (35 % aller Betroffenen). Die übrigen 19 %, deren befristeter Arbeitsvertrag im ersten Halbjahr 2017 auslief, schieden aus dem Betrieb aus. Für diese Gruppe liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

4.4 LEIHARBEIT

In Verleihbetrieben angestellte Leiharbeitskräfte zählen entsprechend der Systematik der Wirtschaftszweige zur Unterbranche der Arbeitnehmerüberlassung. Die Gesamtheit der Beschäftigten in Betrieben dieser Branche ist in den Beschäftigtenzahlen der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen enthalten. Die nachfolgend ausgewiesenen Ergebnisse der aktuellen Befragung zum Einsatz von Leiharbeitskräften beziehen sich ausschließlich auf jene Leiharbeitskräfte, die zum Stichtag in Entleihbetrieben eingesetzt waren. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit beinhaltet demgegenüber Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich Verwaltungskräften). Aus diesem Grund sind die Panelangaben zur Zahl der Leiharbeiter nicht mit den in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Angaben vergleichbar. Den Panelergebnissen zufolge lag der Anteil der Betriebe Sachsen-Anhalts (= Kunden), in denen zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte tätig waren bei 3 % (Ostdeutschland: 4 %, Westdeutschland: 3 %).

Dementsprechend sind derzeit insgesamt 2 % aller Mitarbeiter in Sachsen-Anhalt Leiharbeiter (Ostdeutschland 1 %; Westdeutschland: 1 %). Bei dieser sehr geringen Leiharbeitsquote, d. h. dem Anteil von Leiharbeitskräften an allen Beschäftigten, ist zu berücksichtigen, dass sich der ermittelte Anteilswert auf die Beschäftigten aller Betriebe, also auch jener Betriebe bezieht, in denen zum Stichtag keine Leiharbeitskräfte tätig waren. Bei einer Beschränkung auf die Nutzerbetriebe ergibt sich eine Leiharbeitsquote von rund 7 % (Ostdeutschland: 8 %, Westdeutschland: 6 %).

Der Einsatz von Leiharbeitern ist stark betriebsgrößenabhängig. Zu den Kunden der Zeitarbeitsfirmen gehören vorrangig Großbetriebe. In 43 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe mit 250 oder mehr Mitarbeitern wurden zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte eingesetzt, aber nur in knapp 1 % aller Kleinstbetriebe. Aufgrund des unterschiedlichen Nutzungsverhaltens entfällt mit 41 % ein beachtlicher Teil der in Sachsen-Anhalt eingesetzten Leiharbeiter auf Großbetriebe, auf Kleinstbetriebe hingegen 7 % (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Betriebe mit Leiharbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Leiharbeitern	Leiharbeitsquote*	Verteilung der eingesetzten Leiharbeiter
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	1	1	7
10 bis 49 Beschäftigte	7	1	15
50 bis 249 Beschäftigte	19	2	37
ab 250 Beschäftigte	43	3	41
Insgesamt	3	2	100

* Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten (inkl. Leiharbeiter)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Teilgesamtheit: Betriebe mit Leiharbeitern zum 30.06.2017.

Der Einsatz von Leiharbeitern ist nicht nur stark größenabhängig, sondern unterscheidet sich auch zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft. Das Gros der zum Stichtag der letzten Befragung im Jahr 2017 erfassten Leiharbeitskräfte war im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den (entliehenen) Leiharbeitern fiel damit in etwa dreieinhalbmal so hoch aus wie dessen Anteil an der Gesamtbeschäftigung (16 %), was die überragende Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes hinsichtlich der Nachfrage nach dieser Beschäftigungsform unterstreicht. An zweiter und dritter Stelle folgen der Bereich Handel und Reparatur sowie das Baugewerbe, allerdings mit jeweils weitaus geringeren Anteilen.

Fazit: Die große Mehrheit der Beschäftigten der sachsen-anhaltischen Wirtschaft arbeitet nach wie vor auf einer unbefristeten Vollzeitstelle. Die Anteile geringfügig oder befristet Beschäftigter, ebenso von Leiharbeitern – also atypisch Beschäftigter im engeren Sinne –, sind seit einigen Jahren relativ stabil geblieben. Eine mögliche Substitution von Normalarbeitsverhältnissen durch diese Formen atypischer Beschäftigung kann daher mit den Befunden des IAB-Betriebspanels nicht belegt werden. Anders verhält es sich mit der Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung. Die Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse nimmt seit Jahren zu und damit auch ihr Anteil an allen Beschäftigten. Diese Entwicklung wird mehrheitlich von Frauen getragen. Für diese stellt sich nicht nur die Frage nach den Effekten einer verringerten Arbeitszeit auf das aktuelle Einkommen und ihre künftige soziale Absicherung im Alter, sondern ebenso die Frage nach den Möglichkeiten, mittelfristig wieder in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis zurückkehren zu können.

5 Arbeits- und Fachkräftebedarf

Das nachfolgende Kapitel befasst sich zunächst mit der Frage, wie sich die generelle Arbeitskräftenachfrage in Sachsen-Anhalt entwickelt hat und wie sie sich in den folgenden 12 Monaten nach Einschätzung der Betriebe voraussichtlich gestalten wird. Die Wettbewerbsfähigkeit der sachsen-anhaltischen Wirtschaft basiert in hohem Maße auf Fachkräften, d. h. Arbeitskräften mit einer abgeschlossenen beruflichen bzw. akademischen Ausbildung (vgl. Kapitel 3.2). In einem zweiten Abschnitt dieses Kapitels werden daher Ergebnisse der Befragung zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs dargestellt und zugleich gezeigt, in welchem Maße es den Betrieben gelungen ist, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken.

5.1 EINSTELLUNGEN UND ABGÄNGE

Seit Mitte der 2000er Jahre wächst die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt. Mit ca. 9 % fiel der Zuwachs allerdings weniger kräftig aus als im Durchschnitt der übrigen Bundesländer (Ostdeutschland: 18 %; Westdeutschland: 24 %). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) ist auch im letzten Jahr gewachsen, und zwar um schätzungsweise 2 % gegenüber dem Vorjahr. Hinter dem jüngsten Zuwachs stehen unterschiedliche Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe: Im Vergleich zum Vorjahr hat mehr als ein Viertel aller sachsen-anhaltischen Betriebe die Zahl seiner Beschäftigten insgesamt gesteigert. Dem steht ein knappes Fünftel der Betriebe gegenüber, die im Saldo Personal abgebaut haben. In gut der Hälfte der Betriebe blieb der Personalbestand unverändert. In Ost- wie auch in Westdeutschland zeigt sich eine ähnliche Verteilung (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland zwischen 2016 und 2017

Beschäftigungsentwicklung	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
Beschäftigungsrückgang (< -2%)	19	20	19
Konstante Beschäftigung (-2% bis +2%)	54	53	53
Beschäftigungsaufbau (> +2%)	27	27	28
Summe	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Der Blick auf die jüngsten Personalbewegungen zeigt folgende Struktur: Im ersten Halbjahr 2017 haben rund 30 % der Betriebe Personal eingestellt. In jedem vierten Betrieb wurde Personal freigesetzt (25 %). In 17 % der Betriebe gab es sowohl Einstellungen als auch Abgänge. 13 % der Betriebe in Sachsen-Anhalt nahmen ausschließlich Einstellungen vor, 8 % verzeichneten ausschließlich Abgänge. In den übrigen sachsen-anhaltischen Betrieben gab es weder Einstellungen noch Abgänge. (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Personalbewegungen in Betrieben Sachsens-Anhalts, Ost- und Westdeutschlands im ersten Halbjahr 2017

Betriebe ...	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
ausschließlich mit Einstellungen	13	15	13
mit Einstellungen und Abgängen	17	18	20
ausschließlich mit Abgängen	8	9	11
ohne Einstellungen und ohne Abgänge	62	58	56
Betriebe ...	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

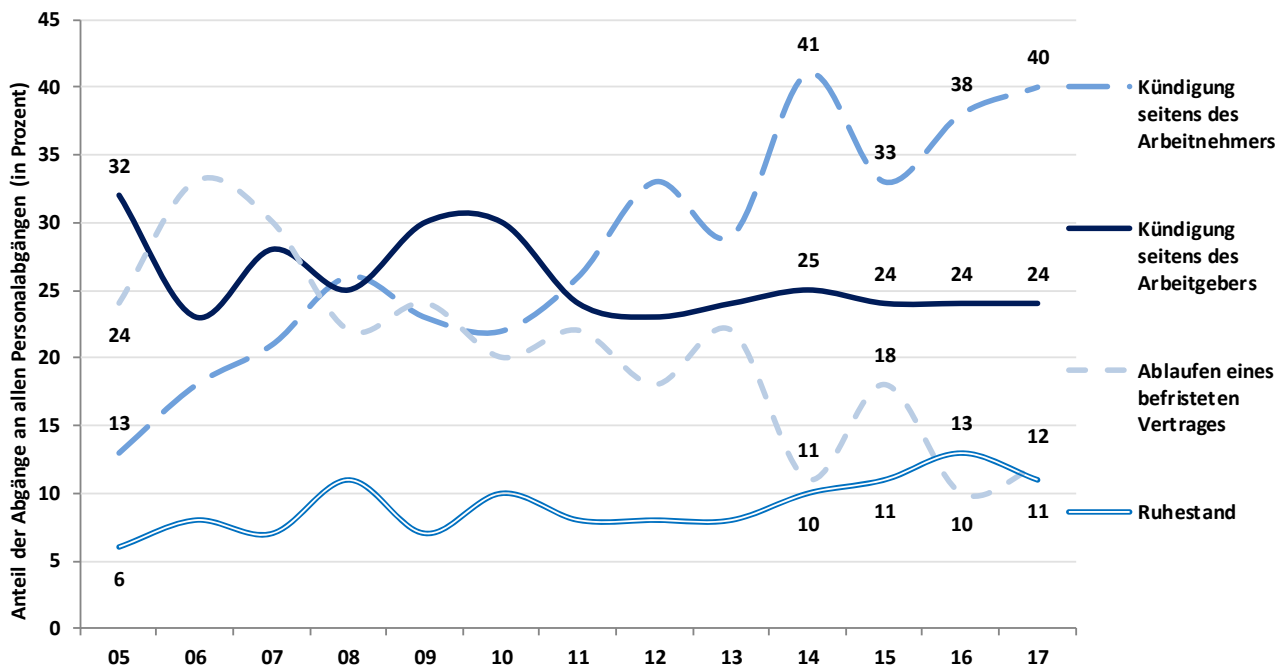
Die Struktur der Personalbewegungen war in Abhängigkeit von der Branche und von der Betriebsgrößenklasse sehr unterschiedlich: Im Produzierenden Gewerbe gab es in 59 % der Betriebe weder Zu- noch Abgänge, in den Dienstleistungsbereichen waren es 63 %. Die überwiegende Mehrzahl der Branchen schwankt um den Mittelwert (62 %), allerdings gibt es Ausnahmen – wie die Öffentliche Verwaltung, in deren Einrichtungen es lediglich in einem knappen Drittel keinerlei Veränderungen gegeben hatte. Während jeder Großbetrieb und ebenso fast alle mittleren Betriebe Zu- und/oder Abgänge zu verzeichnen hatten, gab es in etwa drei Vierteln aller Kleinstbetriebe keine Veränderungen im Personalbestand. Ein Blick allein auf die Abgänge verdeutlicht ebenfalls beachtliche Unterschiede zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen. Über dem Durchschnitt des Landes (25 %) ¹⁰ lag der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen in der Öffentlichen Verwaltung (42 %) sowie im Verarbeitenden Gewerbe (31 %). Wesentlich ausgeprägter waren die Unterschiede aber auch hier zwischen den Betriebsgrößenklassen: Hatten lediglich 14 % der Kleinstbetriebe Abgänge zu verzeichnen, so betraf es nahezu jeden Großbetrieb (98 %).

GRÜNDE FÜR PERSONALABGÄNGE

Die Gründe für die erfolgten Personalabgänge sind vielfältig, entsprechen aber im Prinzip dem Muster der vorangegangenen Jahre. Daher sind mit 40 % auch weiterhin die meisten Abgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen. In ost- und westdeutschen Betrieben erreichte dieser Anteilswert ein ähnlich hohes Niveau (Ostdeutschland: 39 %, Westdeutschland: 44 %). Rund ein Viertel – also anteilig wesentlich weniger Abgänge – waren 2017 durch Kündigungen seitens der Arbeitgeber bedingt (Ostdeutschland: 23 %, Westdeutschland: 22 %). Dieser Anteil erweist sich in den letzten Jahren als recht konstant. Längerfristig betrachtet ist der Anteil der arbeitnehmerbedingten Abgänge beachtlich gestiegen – seit 2005 hat er sich verdreifacht. Der Anteil der Kündigungen, die seitens der Arbeitgeber veranlasst wurden, ist demgegenüber rückläufig, wenngleich dieser Rückgang lediglich 8 Prozentpunkte beträgt (vgl. Abbildung 6). Diese Entwicklungstendenzen sind auch in Ost- und in Westdeutschland zu beobachten.

¹⁰ Dabei handelt es sich um Betriebe, die einerseits ausschließlich Abgänge (8 %) und andererseits sowohl Einstellungen als auch Abgänge (17 %) zu verzeichnen hatten.

Abbildung 5: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2017



Die Differenz zu 100 % entfällt auf sonstige Gründe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2017.

In jeweils rund jedem 10. Betrieb Sachsens-Anhalts verursachten das Auslaufen eines befristeten Vertrages bzw. der Übergang in den Ruhestand das Ausscheiden eines oder mehrerer Mitarbeiter. Während Abgänge infolge des Auslaufens eines befristeten Vertrages tendenziell stark rückläufig sind, nimmt die Bedeutung altersbedingter Abgänge zu. Diese Entwicklungen sind auch in osteutschen Betrieben festzustellen. In Westdeutschland hat sich im Beobachtungszeitraum demgegenüber am Anteil beider Abgangsgründe kaum etwas geändert.

Die Entwicklung der Abgangsgründe spiegelt im Wesentlichen die Entwicklung auf dem sachsen-anhaltischen Arbeitsmarkt wider. Mit dem Beschäftigungszuwachs, also einer steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften seit Mitte der 2000er Jahre, haben sich sowohl der Anteil der vom Arbeitgeber veranlassten Kündigungen als auch der Anteil jener Abgänge verringert, die dem Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages geschuldet sind. Parallel dazu haben sich die Beschäftigungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt verbessert. Unter diesen Voraussetzungen dürfte es für wechselbereite Beschäftigte zunehmend interessanter geworden sein, sich nach einem neuen Arbeitsplatz umzusehen, denn aus ihrer Sicht kann ein Betriebswechsel dazu beitragen, individuelle Beschäftigungsperspektiven und Einkommenschancen zu verbessern. Aus Sicht der Betriebe erhöhen Arbeitnehmerkündigungen jedoch den Ersatzbedarf. Aufgrund der hohen Zahl von Arbeitnehmerkündigungen dürfte dieser einen nicht unwesentlichen Teil der betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen.

Wie bereits in den Vorjahren bestehen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen zum Teil beachtliche Unterschiede. Diese Unterschiede werden allein bei Betrachtung der vier beschäftigungsstarken Branchen deutlich. So spielten 2017 durch Arbeitnehmer veranlasste Kündigungen

im Bereich Handel und Reparatur eine wesentlich stärkere Rolle als im Verarbeitenden Gewerbe. Kündigungen seitens des Arbeitgebers waren in Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen erheblich stärker verbreitet als in den andern drei beschäftigungsstarken Branchen. Bei den anderen Abgangsgründen sind die Unterschiede zwischen den hier betrachteten Branchen deutlich geringer ausgefallen (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Gründe für Personalabgänge nach ausgewählten Branchen im ersten Halbjahr 2017 in Sachsen-Anhalt

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	%								
Verarbeitendes Gewerbe	35	20	4	11	7	0	10	5	0
Handel und Reparatur	51	18	2	7	8	2	9	2	0
Unternehmensnahe Dienstl.	36	41	1	10	4	0	4	1	0
Gesundh.- und Sozialwesen	45	17	1	8	8	0	13	3	0
Insgesamt	40	24	2	12	7	1	8	3	1

- A Kündigung seitens des Arbeitnehmers
- B Kündigung seitens des Betriebes
- C Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung
- D Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages
- E Einvernehmliche Aufhebung
- F Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens
- G Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze
- H Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze
- I Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

In Kleinstbetrieben ging mehr als die Hälfte der Personalabgänge im ersten Halbjahr 2017 auf Arbeitnehmerkündigungen zurück. In allen anderen Größenklassen sind die entsprechenden Anteile deutlich niedriger. Der überdurchschnittlich hohe Anteil arbeitnehmerseitig veranlasster Personalabgänge bei kleineren Betrieben zeigt, dass Betriebe dieser Größe offensichtlich erhebliche Probleme haben, ihre Mitarbeiter zu halten. Diese Schwierigkeiten dürften auch mit dem durchschnittlichen Lohnniveau zusammenhängen, das in diesen Betrieben deutlich niedriger als in größeren Betrieben ist (vgl. Kapitel 10.3). Arbeitgeber von Kleinstbetrieben sprechen zugleich häufiger Kündigungen aus (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen im ersten Halbjahr 2017 in Sachsen-Anhalt

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	%								
1 bis 9 Beschäftigte	54	30	1	5	2	0	3	0	1
10 bis 49 Beschäftigte	44	22	1	5	10	2	9	2	1
50 bis 249 Beschäftigte	36	20	2	14	9	0	10	4	0
ab 250 Beschäftigte	33	24	2	20	5	1	7	4	1
Insgesamt	40	24	2	12	7	1	8	3	1

- A Kündigung seitens des Arbeitnehmers
- B Kündigung seitens des Betriebes
- C Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung
- D Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages
- E Einvernehmliche Aufhebung
- F Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens
- G Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze
- H Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze
- I Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Dass bei Kleinstbetrieben ein höherer Teil der Personalabgänge auf arbeitgeberseitig veranlasste Kündigungen zurückzuführen ist, dürfte nicht unwesentlich mit den geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie z. B. dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG), zusammenhängen.¹¹ Gleichzeitig ist auf den betriebsgrößen-spezifischen Gebrauch von befristeten Einstellungen hinzuweisen. Mit der Größe der Betriebe steigt der Anteil von Personalabgängen, die auf die Beendigung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen sind (vgl. Kapitel 4.3). Unterschiede bestehen darüber hinaus in der Altersstruktur der Betriebe (vgl. Kapitel 3.2). In größeren Betrieben spielen altersbedingte Abgänge derzeit eine deutlich größere Rolle als in kleineren Betrieben.

BESCHÄFTIGUNGS-AUSSICHTEN

Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung wird sich voraussichtlich fortsetzen. Rund 11 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten steigern zu wollen. Der Anteil der Betriebe mit positiven Erwartungen ist damit fast dreimal so hoch wie der jener Betriebe, die mit Personalabbau rechnen. Vier Fünftel aller Betriebe des Landes gehen von einer konstant bleibenden Beschäftigung aus. Diese Relationen gestalten sich in Ost- und Westdeutschland sehr ähnlich, wobei der Anteil der Betriebe, die dort eine positive Beschäftigungsentwicklung erwarten, jeweils etwas höher ausfällt (vgl. Tabelle 22).

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

Tabelle 22: Beschäftigungserwartungen für die kommenden 12 Monate in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017

Betriebe mit ...	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
steigender Beschäftigung	11	14	17
gleich bleibender Beschäftigung	80	76	72
fallender Beschäftigung	4	4	5
fehlender Einschätzung	5	6	6
Summe	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Beschäftigungszuwächse werden vor allem im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen – einer der beschäftigungsstarken Branchen der Wirtschaft – erwartet: Hier wollen rund 15 % Beschäftigung aufbauen. Der Anteil der Betriebe mit positiven Beschäftigungsaussichten liegt damit um 4 Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Betriebe des Landes. Die entsprechenden Anteile in den übrigen beschäftigungsstarken Branchen liegen nah am Durchschnitt: Im Handel wollen rund 12 %, im Verarbeitenden Gewerbe 11 % und im Gesundheits- und Sozialwesen 9 % neue Arbeitsplätze schaffen.

Mit der Größe nimmt der Anteil der Betriebe mit positiven Beschäftigungserwartungen zu. Rund 16 % der Großbetriebe wollen zusätzliche Arbeitsplätze bereitstellen, hingegen 10 % der Kleinstbetriebe. Gleichzeitig wollen aber auch 9 % der Großbetriebe die Zahl ihrer Arbeitsplätze reduzieren. Dieser Anteil ist dreimal größer als bei Kleinstbetrieben. Die zukünftige Beschäftigungsentwicklung der Großbetriebe folgt somit keinem einheitlichen Muster. Hinzu kommt noch eine nennenswerte Zahl von Großbetrieben, die ihre weitere Entwicklung zum Zeitpunkt der Befragung nicht einschätzen konnten (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Beschäftigungserwartungen für die kommenden 12 Monate nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Steigend	Gleichbleibend	Fallend	Kann man noch nicht sagen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	10	81	3	6
10 bis 49 Beschäftigte	14	77	5	5
50 bis 249 Beschäftigte	13	73	9	5
ab 250 Beschäftigte	16	59	9	16
Insgesamt	11	80	4	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

5.2 FACHKRÄFTEBEDARF UND STELLENBESETZUNG

Der Bedarf der sachsen-anhaltischen Betriebe an Fachkräften¹² ist unverändert hoch. Mehr als jeder dritte Betrieb in Sachsen-Anhalt suchte im ersten Halbjahr 2017 Fachkräfte (Ostdeutschland: 38 %, Westdeutschland: 33 %). Die auf Basis der Angaben der befragten Betriebe hochgerechnete Zahl der nachgefragten Fachkräfte lag zuletzt zwar etwas unter dem Vorjahresniveau, war aber dennoch zweithöchstes Ergebnis seit Anfang der 2000er Jahre).

In Bezug auf die Nachfrage nach Fachkräften bestehen zwischen den Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft beachtliche Unterschiede. In einigen Branchen erstreckt sich der Fachkräftebedarf auf einen relativ hohen Anteil an Betrieben: Das betrifft insbesondere das Produzierende Gewerbe, in dem rund jeder zweite Betrieb im hier betrachteten Zeitraum qualifiziertes Personal suchte. Im Baugewerbe waren es 54 %, im Verarbeitenden Gewerbe 40 % - beide Anteilswerte lagen über dem Mittelwert des Landes. Im Durchschnitt suchte etwa jeder dritte Betrieb des Dienstleistungssektors Fachkräfte. Im Gesundheits- und Sozialwesen waren es sogar 43 % der Betriebe, im Bereich Handel und Reparatur hingegen 30 %. In der Öffentlichen Verwaltung suchte jeder zweite Betrieb Fachpersonal (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Anteil der Betriebe mit Bedarf an Fachkräften	Anteil der Betriebe ...	
		am gesamten Fachkräftebedarf*	an allen Beschäftigten
%			
Verarbeitendes Gewerbe	40	11	16
Baugewerbe	54	13	8
Handel und Reparatur	30	9	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	31	18	16
Erziehung und Unterricht	33	5	4
Gesundheits- und Sozialwesen	43	16	15
Übrige Dienstleistungen	29	6	6
Öffentliche Verwaltung	50	3	5
Übrige Branchen		19	16
Insgesamt	37	100	100

* Im ersten Halbjahr 2017 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Eine längerfristige Betrachtung zeigt, dass der Anteil jener Betriebe mit Fachkräftebedarf in fast allen Branchen deutlich angestiegen ist. Seit Mitte der 2000er Jahre hat sich dieser insgesamt mehr als verdoppelt, wobei der Zuwachs im Dienstleistungssektor noch etwas stärker ausfiel als im Produzierenden Gewerbe. Die größten Veränderungen waren im Gesundheits- und Sozialwesen zu beobachten: Dort hat sich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf verfünffacht.

Die meisten Fachkräfte werden von den vier beschäftigungsstarken Branchen des Landes – Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen – nachgefragt. Auf diese entfällt über die Hälfte des Fachkräftebedarfs der gesamten sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Wie obige Tabelle zeigt, liegen die Anteile des Verar-

12 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.

beitenden Gewerbes wie auch des Bereichs Handel und Reparatur am gesamten Fachkräftebedarf teils deutlich unter ihren Beschäftigtenanteilen. Bei den anderen beiden beschäftigungsstarken Branchen – Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen – liegen die Anteile am Fachkräftebedarf dagegen geringfügig über den Beschäftigtenanteilen. In überdurchschnittlich hohem Maße wurden 2017 Fachkräfte vom Baugewerbe gesucht, denn sein Anteil am gesamten Fachkräftebedarf lag deutlich über dem an den Beschäftigten.

Rund ein Viertel des Fachkräftebedarfs entfiel auf Kleinstbetriebe. Wenngleich Betriebe dieser Größe in der Regel nur eine einzige Fachkraft suchten, ergaben sich in der Summe der Einzelbedarfe somit letztlich doch erhebliche Nachfrageeffekte. Der Anteil der Betriebe dieser Größenklasse am gesamten Fachkräftebedarf lag deutlich über deren Beschäftigtenanteil. Darüber hinaus übertraf die Summe der von Kleinstbetrieben nachgefragten Fachkräfte auch den auf Großbetriebe entfallenden Bedarf an Fachkräften (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Bedarf an Fachkräften	Anteil der Betriebe ...	
		am gesamten Fachkräftebedarf*	an den Beschäftigten
%			
1 bis 9 Beschäftigte	28	26	18
10 bis 49 Beschäftigte	57	30	27
50 bis 249 Beschäftigte	73	25	31
ab 250 Beschäftigte	90	19	24
Insgesamt	37	100	100

* Im ersten Halbjahr 2017 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Der Bedarf der sachsen-anhaltischen Wirtschaft an Fachkräften ist ungebrochen hoch. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, ist es vielen Betrieben allerdings nicht gelungen, ihren Fachkräftebedarf vollständig zu decken.

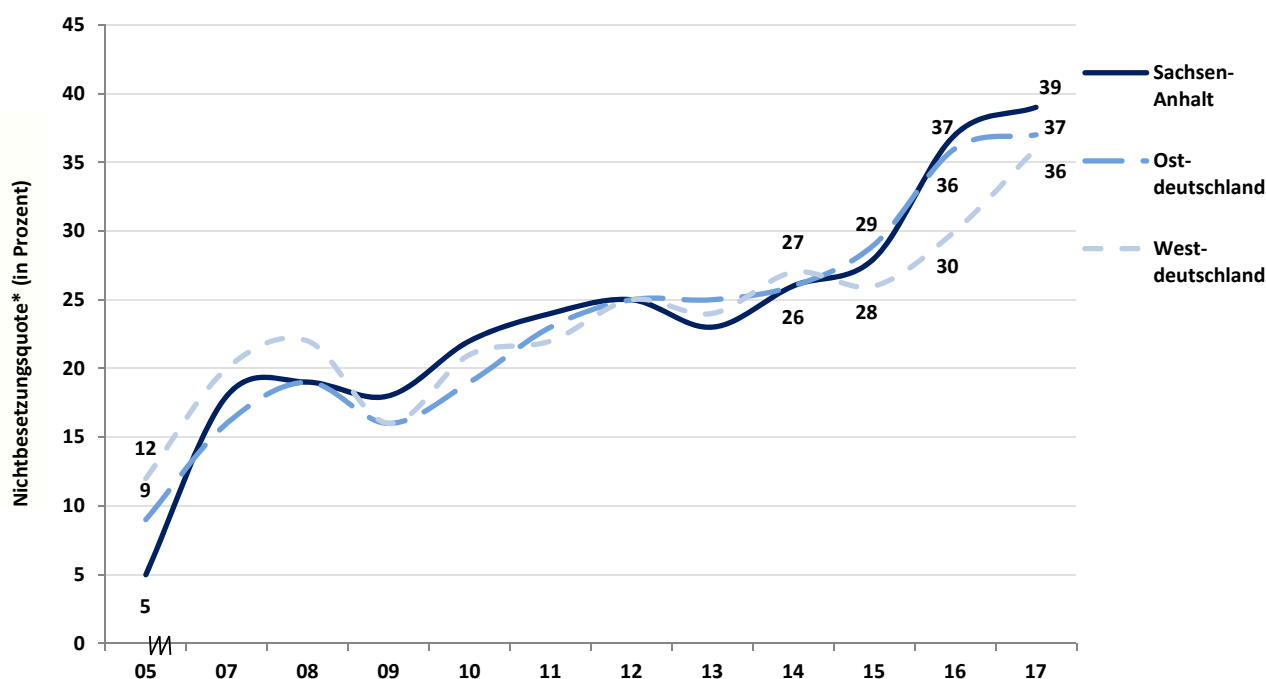
BESETZUNGSSCHWIERIGKEITEN

Da die Wettbewerbsfähigkeit der sachsen-anhaltischen Wirtschaft in hohem Maße auf qualifizierten Arbeitskräften basiert (vgl. Kapitel 3.2), ist es von wesentlicher Bedeutung, wie es den Betrieben gelingt, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Die aktuellen Ergebnisse der Befragung zeigen, dass es lediglich rund zwei Fünfteln der einstellungsbereiten Betriebe gelungen ist, ihren Bedarf durch die im ersten Halbjahr 2017 erfolgten Personaleinstellungen vollständig zu decken. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Etwa 60 % und damit die Mehrheit der Betriebe mit Fachkräftebedarf war nicht oder nur teilweise bei der Gewinnung von Fachkräften erfolgreich. Damit hatten anteilig etwas mehr Betriebe als im vorangegangenen Jahr Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken (2016: 57 %). Wie bereits im Jahr zuvor, hatten die Betriebe Sachsen-Anhalts auch 2017 größere Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken als jene in anderen Bundesländern. In Ostdeutschland konnten 54 % der Betriebe ihren Bedarf an Fachkräften gar nicht oder nur teilweise decken, in Westdeutschland 49 %. Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten 10 Jahre zeigt, ist der Anteil der Betriebe mit Schwierigkeiten, Fachkräfte für die angebotenen Stellen zu gewinnen, bundesweit gestiegen. In Sachsen-Anhalt hat er sich seit 2007 verdreifacht, in Ostdeutschland ist er in etwa um das Zweieinhalbfache angestiegen, und in

Westdeutschland ist eine Verdoppelung festzustellen.

Im Vergleich zum Vorjahr konnte nicht nur eine größere Zahl von Betrieben eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte nicht besetzen, auch der Anteil der unbesetzten an allen angebotenen Stellen ist weiter gestiegen. 2017 blieben 39 % der angebotenen Stellen für Fachkräfte unbesetzt – und damit so viele wie noch nie. In Sachsen-Anhalt ist es damit – trotz ähnlicher Entwicklungstendenzen in Ost- und Westdeutschland – offensichtlich besonders schwierig, geeignete Fachkräfte zu gewinnen (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 6: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2017



* Anteil der unbesetzt gebliebenen an allen jeweils im ersten Halbjahr zu besetzenden Stellen für Fachkräfte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2017. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

In allen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft ist es schwieriger geworden, Stellen für Fachkräfte zu besetzen. In einzelnen Bereichen sind die Herausforderungen allerdings größer als in anderen. Im Gesundheits- und Sozialwesen konnten fast drei Viertel der Betriebe mit Stellen für Fachkräfte eine oder mehrere dieser Stellen nicht besetzen. Im Baugewerbe waren es mehr als zwei Drittel. In beiden Branchen waren damit überdurchschnittlich viele Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert. Im Bauwesen spiegeln sich diese Schwierigkeiten zugleich in einer sehr hohen Nichtbesetzungsquote – dem Anteil der unbesetzt gebliebenen an allen im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte – wider. In beiden genannten Branchen war hochgerechnet mehr als jede zweite der im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Fachkräftestellen bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres immer noch unbesetzt (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Nichtbesetzungsquote und Verteilung der nicht besetzten Stellen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Nichtbesetzungsquote*	Anteil der Betriebe...	
		an allen nicht besetzten Stellen	an allen Beschäftigten
	%	%	
Verarbeitendes Gewerbe	34	10	16
Baugewerbe	61	21	8
Handel und Reparatur	31	7	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	41	19	16
Erziehung und Unterricht	23	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	36	15	15
Übrige Dienstleistungen	47	7	6
Öffentliche Verwaltung	2	0	5
Übrige Branchen		18	16
Insgesamt	39	100	100

* Anteil der unbesetzt gebliebenen an allen im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Bei einer Betrachtung nach Wirtschaftssektoren ergeben sich zwei interessante Befunde: Zum einen fällt es Betrieben des Produzierenden Gewerbes derzeit deutlich schwerer als denen des Dienstleistungssektors, die entsprechenden Stellen zu besetzen. Davon sind zurzeit 66 % der Betriebe des Produzierenden Gewerbes und 56 % des Dienstleistungsbereiches betroffen. Die Nichtbesetzungsquote im Produzierenden Gewerbe erreicht derzeit 46 %, im Dienstleistungssektor 38 %. Zum anderen besteht ein Unterschied zwischen Betrieben, die der Privatwirtschaft und Betrieben, die dem öffentlichen Sektor zugeordnet werden. Von den privatwirtschaftlichen Betrieben hatten 2017 61 % Schwierigkeiten, im öffentlichen Bereich waren es 25 %. Kaum mit Besetzungsproblemen konfrontiert waren Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung (4 % der Betriebe und 2 % Nichtbesetzungsquote).

Wie in den Vorjahren hatten kleinere Betriebe häufiger als größere Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Von allen nicht besetzten Fachkräftestellen entfiel rund ein Drittel auf Kleinstbetriebe. Damit blieben dort ca. viermal so viele Fachkräftestellen unbesetzt wie in allen Großbetrieben. Auch ihr Anteil an den nicht besetzten Stellen im Vergleich zu dem an den Beschäftigten zeugt von der gravierenden Problemsituation der Kleinstbetriebe (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Nichtbesetzungsquote und Verteilung der nicht besetzten Stellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Nichtbesetzungsquote*	Anteil der Betriebe...	
		an allen nicht besetzten Stellen	an allen nicht besetzten Stellen
	%	%	
1 bis 9 Beschäftigte	52	34	18
10 bis 49 Beschäftigte	46	35	27
50 bis 249 Beschäftigte	35	23	31
ab 250 Beschäftigte	17	8	24
Insgesamt	39	100	100

* Anteil der unbesetzt gebliebenen an allen im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Fazit: Der Fachkräftebedarf der sachsen-anhaltischen Wirtschaft ist unverändert hoch. Vor diesem Hintergrund bieten sich gut qualifizierten Arbeitskräften, die auf der Suche nach einer neuen Stelle, einer interessanteren Tätigkeit und/oder besseren Arbeitsbedingungen sind, erhebliche Möglichkeiten. Aus Sicht der Betriebe hat sich hingegen der Wettbewerb um Fachkräfte verschärft. 2017 konnte zwar wie schon in den Jahren zuvor der größte Teil der angebotenen Fachkräftestellen besetzt werden. Allerdings waren zugleich noch nie so viele Betriebe von Besetzungsproblemen betroffen und blieben so viele Stellen unbesetzt. Besonders angespannt war die Situation für einstellungsbereite Kleinbetriebe. In ihnen blieben zahlreiche Stellen unbesetzt. Ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials der sachsen-anhaltischen Wirtschaft blieb damit ungenutzt. Angesichts der auch in anderen Bundesländern zunehmenden Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften gilt es für die Betriebe des Landes, nicht nur Fachkräfte zu gewinnen, sondern zugleich auch die qualifizierten Mitarbeiter im Unternehmen zu halten. Für viele, insbesondere kleinere Betriebe dürfte dies angesichts der in vielen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft immer noch teils erheblich unter dem westdeutschen Niveau liegenden Löhne eine besondere Herausforderung darstellen (vgl. Kapitel 10.3). Für Sachsen-Anhalts Betriebe besteht das Risiko, dass die tendenziell niedrigeren Löhne – ehemals ein Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von ansiedlungsbereiten Unternehmen – sich bei der Gewinnung von Fachkräften zunehmend als Nachteil herausstellen.

6 Beschäftigung geflüchteter Personen

In den Jahren 2015 bis 2017 sind ca. 1,4 Mio. asylsuchende Personen nach Deutschland eingereist.¹³ Durch die Verteilung der Asylbegehrenden auf die einzelnen Bundesländer anhand des sogenannten Königsteiner Schlüssels¹⁴ wurde ca. ein Fünftel von ihnen einer Erstaufnahmeeinrichtung in Ostdeutschland zugewiesen. Das entsprach in den Jahren 2015 bis 2017 etwa 275 Tsd. Personen.¹⁵ Auch das Bundesland Sachsen-Anhalt hat im genannten Zeitraum Asylsuchende aufgenommen. Deren Zahl belief sich bis Ende 2017 auf rund 41 Tsd. Personen. In Relation zu Ostdeutschland ist etwa jeder siebte Asylsuchende nach Sachsen-Anhalt eingereist, in Relation zu Deutschland insgesamt beläuft sich der Anteil auf 3 %.

Nach einem anfänglichen Bearbeitungsstau wurde inzwischen über die Mehrzahl der Asylanträge entschieden. Mit der Gewährung von Schutz ist auch der uneingeschränkte Zugang zum Arbeitsmarkt verbunden.¹⁶ Deshalb sind im Verlauf des Jahres 2017 zunehmend geflüchtete Personen in den Arbeitsmarkt bzw. in die Arbeitssuche eingetreten, wie sich auch in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zeigt: Von Januar 2015 bis Juni 2017 hat sich die Zahl der Personen aus den wichtigsten Asylherkunftsländern¹⁷, die in Sachsen-Anhalt bei der Bundesagentur für Arbeit als sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder arbeitssuchend bzw. arbeitslos erfasst wurden, von knapp 2.300 auf rund 15.300 mehr als versechsfacht.¹⁸ Die Mehrzahl dieser Personen, nämlich fast neun von zehn, ist arbeitssuchend. Von diesen wiederum war etwa ein Drittel Mitte 2017 zugleich arbeitslos gemeldet.¹⁹ Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass rund zwei Drittel der arbeitssuchenden Personen aus den wichtigsten Asylherkunftsländern nicht arbeitslos gemeldet waren. Dies dürfte sich im Wesentlichen vermutlich damit erklären, dass sich viele von ihnen zu diesem Zeitpunkt noch in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme befunden haben. Mittelfristig werden sie jedoch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, und es stellt sich zunehmend die Frage nach ihrer Integration in die Arbeitswelt.

Auch aus Sicht der Geflüchteten ist die möglichst rasche Aufnahme einer Beschäftigung von großer Bedeutung – und zwar aus verschiedenen Gründen: Neben der Sicherung des Lebensunterhalts ermöglicht eine Beschäftigung persönliche Kontakte zu anderen Menschen, was die gesell-

13 Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Asylgeschäftsstatistik, Ausgaben Dezember 2015 und Dezember 2016, und Asylgeschäftsbericht Ausgabe Dezember 2017.

14 Der Königsteiner Schlüssel stellt die quotengerechte Verteilung der asylsuchenden Personen sicher. Für seine Berechnung werden das Steueraufkommen und die Bevölkerungszahl der Bundesländer herangezogen.

15 Nach der Zuweisung in eine Erstaufnahmeeinrichtung besteht zunächst Residenzpflicht, i. d. R. im Bezirk der zuständigen Ausländerbehörde, die aber nach dreimonatigem Aufenthalt in Deutschland und Verlassen der Erstaufnahmeeinrichtung erlischt. Ab diesem Zeitpunkt können geflüchtete Personen das Bundesland, in das sie zugewiesen wurden, verlassen. Daher entspricht die genannte Zahl vermutlich nicht dem aktuellen Bestand an geflüchteten Personen in Ostdeutschland und Sachsen-Anhalt.

16 Während eines laufenden Asylverfahrens oder bei einer Duldung (d. h. bei Feststellung eines Abschiebungsverbots) muss eine Arbeitsaufnahme durch die Ausländerbehörde genehmigt werden. Hierzu ist auch die Zustimmung der örtlichen Arbeitsagentur notwendig.

17 Im Migrations-Monitor Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit wird nicht der Flüchtlingsstatus erfasst, sondern es wird ausgewiesen, wie viele Personen Staatsangehörige eines der zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländer (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien) sind. Hierzu zählen auch Personen, die ggf. schon seit geraumer Zeit in Deutschland leben. Allerdings sind die jüngsten Entwicklungen in dieser Gruppe in erster Linie auf den Eintritt Geflüchteter in den Arbeitsmarkt zurückzuführen.

18 Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Eckwerte (Monatszahlen), Hannover, Januar 2018.

19 Vgl. Ebenda.

schaftliche Integration unterstützt. Durch die Einbindung in ein deutschsprachiges Arbeitsumfeld dürften sich auch die Sprachkenntnisse deutlich verbessern.²⁰ Aus Sicht der Betriebe können die geflüchteten Personen ein zusätzliches Potenzial an zum Teil dringend benötigten Arbeitskräften darstellen. Allerdings sind häufig noch fehlende bzw. unzureichende Sprach- und Fachkenntnisse eine Hürde für ihre Beschäftigung.

Im vergangenen Jahr wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben, ob die Betriebe bereits ausländische Arbeitskräfte im Allgemeinen beschäftigen.²¹ Auf Grundlage dieser Erkenntnisse lässt sich abschätzen, inwieweit eine generelle Bereitschaft zur Integration von Beschäftigten nicht-deutscher Herkunft und auch damit verbundene betriebliche Erfahrungen vorliegen, auf denen bei der Integration von geflüchteten Personen aufgebaut werden kann. Insgesamt verfügte lediglich jeder 10. sachsen-anhaltische Betrieb über ausländische Beschäftigte (Ostdeutschland: 14 %). Insgesamt hatten 2 % aller Beschäftigten der sachsen-anhaltischen Betriebe einen Migrationshintergrund (Ostdeutschland: 4 %). In Westdeutschland war der Anteil der Betriebe mit dieser Personengruppe im Vergleich zu Sachsen-Anhalt fast dreimal so hoch (27 %), und der Anteil an den Beschäftigten war mit insgesamt 9 % mehr als viermal so hoch. Betriebliche Maßnahmen, mit denen die Integration ausländischer Beschäftigter erleichtert werden kann, hatte oder plante in Sachsen-Anhalt – wie in Ost- und Westdeutschland – jeder zehnte Betrieb. Großbetriebe erwiesen sich hierbei als wesentlich aktiver als kleinere und mittlere Betriebe.

In der diesjährigen Welle wurden die Betriebe konkret nach der Beschäftigung von geflüchteten Personen gefragt. Auf Basis ihrer Antworten lassen sich sowohl die einstellenden Betriebe als auch Umfang und Art der Beschäftigung von Geflüchteten charakterisieren. Aufgrund der geringen Fallzahlen, die für das Bundesland Sachsen-Anhalt im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben werden konnten, wird zu Referenzzwecken vielfach auf Angaben für Ostdeutschland zurückgegriffen.

6.1 EINSTELLENDEN BETRIEBE

In Sachsen-Anhalt hatten bislang 5 % aller Betriebe zu geflüchteten Personen Kontakt (Ostdeutschland: 6 %, Westdeutschland 11 %).²² Von diesen Betrieben hat wiederum knapp die Hälfte (45 %) zumindest zeitweise eine geflüchtete Person beschäftigt oder beschäftigt sie noch. Das entspricht 2 % aller Betriebe des Landes. In Ostdeutschland fielen diese Relationen sehr ähnlich aus (48 und 3 %). Da bereits gut doppelt so viele westdeutsche Betriebe Kontakt zu Geflüchteten hatten, beläuft sich auch der Anteil westdeutscher Betriebe, die bereits Geflüchtete beschäftigen oder beschäftigt haben, mit 6 % derzeit auf das Dreifache des Anteilswertes von Sachsen-Anhalt (Westdeutschland: 49 % aller Betriebe, die Kontakt hatten, haben Geflüchtete auch eingestellt).

Zu Integrationszwecken in das Beschäftigungssystem hatten 9 % der Betriebe des sachsen-anhaltischen Produzierenden Gewerbes und 4 % der Betriebe des Dienstleistungssektors Kontakt zu Geflüchteten. Letztlich sind oder waren Flüchtlinge im Produzierenden Bereich in 3 % und im Dienst-

20 Vgl. Bähr, H.; Dietz, M.; Knapp, B.: Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen: Der lange Weg in den deutschen Arbeitsmarkt. In: IAB-Forum, 20.09.2017.

21 Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 21. Welle 2016. O.O., o. D., S. 41ff.

22 Die Frage im Fragebogen lautete: „Hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle geflüchteten Personen, die im Zuge der großen Flüchtlingsbewegung seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten oder haben sich geflüchtete Personen selbst darum bemüht, sei es direkt oder über Dritte?“

leistungswesen in 2 % der Betriebe beschäftigt. Das entspricht im Produzierenden Gewerbe fast einem Drittel und im Dienstleistungsbereich mehr als der Hälfte der Betriebe, die Kontakt zu dieser Personengruppe hatten. Da sich die vorgestellten Anteilswerte für Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland vielfach ähneln, werden nachfolgend Angaben zur Integration Geflüchteter nach Branchen und Betriebsgrößenklassen für Ostdeutschland insgesamt vorgestellt (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Betriebe mit Kontakt zu geflüchteten Personen und mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2017

Branche	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Kontakt zu geflüchteten Personen	Beschäftigung geflüchteter Personen	Kontakt zu geflüchteten Personen	Beschäftigung geflüchteter Personen
	%			
Land- und Forstwirtschaft	4	1	11	8
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	7	2	6	2
Verarbeitendes Gewerbe	9	4	14	8
Baugewerbe	6	2	17	9
Handel und Reparatur	5	3	10	4
Verkehr, Information, Kommunikation	5	1	10	4
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1	0	2	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	3	10	4
Erziehung und Unterricht	8	3	10	4
Gesundheits- und Sozialwesen	6	3	10	4
Übrige Dienstleistungen	10	5	16	9
Organisationen ohne Erwerbszweck	11	6	7	4
Öffentliche Verwaltung	5	3	14	6
Insgesamt	6	3	11	6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Organisationen ohne Erwerbszweck sowie Betriebe aus dem Bereich Übrige Dienstleistungen und aus dem Verarbeitenden Gewerbe hatten in Ostdeutschland bis zum Erhebungszeitpunkt besonders häufig Kontakt zu Geflüchteten. Das sind auch jene Branchen, in denen Geflüchtete überdurchschnittlich stark Beschäftigung gefunden haben. Mit jeweils über 50 % war diese Erfolgs-“quote“ der Kontaktaufnahme bei den Übrigen Dienstleistungen wie auch bei den Organisationen ohne Erwerbszweck besonders hoch. Das trifft noch stärker auf Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung zu. Im Verarbeitenden Gewerbe belief sich dieser Anteil hingegen auf 47 %, was in etwa dem Landesdurchschnitt entspricht. Mit Blick auf die für Sachsen-Anhalt vorliegenden Daten sind es vor allem Betriebe des Bereichs Erziehung und Unterricht sowie des Verarbeitenden Gewerbes, die Kontakt zu dieser Personengruppe hatten. Eine relativ große Integrationsleistung wurde in Sachsen-Anhalt bislang von Betrieben der beiden Branchen Unternehmensnahe und Übrige Dienstleistungen erbracht. Aber auch in der Öffentlichen Verwaltung oder im Gesundheits- und Sozialwesen war die Erfolgs-“quote“ relativ hoch.

Im Unterschied zu Ostdeutschland stehen in Westdeutschland Betriebe des Baugewerbes an der Spitze der Kontaktaufnahme, auch Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung werden überdurchschnittlich häufig kontaktiert. Ähnlich wie in Ostdeutschland wiederum werden aber auch in Westdeutschland Betriebe der Übrigen Dienstleistungen und des Verarbeitenden Gewerbes präferiert. Hinsichtlich einer tatsächlichen Integration Geflüchteter in Beschäftigung fällt der Anteil der Betriebe der Übrigen Dienstleistungen, des Baubereichs, ebenso des Verarbeitenden Gewerbes

sowie der Land- und Forstwirtschaft besonders hoch aus.

Sowohl in Ostdeutschland als auch in Westdeutschland hatte ein deutlich höherer Anteil größerer als kleinerer Betriebe Kontakt zu Geflüchteten. Erstere stellten auch häufiger geflüchtete Personen ein. So standen 41 % der ostdeutschen Großbetriebe in Kontakt zu geflüchteten Personen, in 66 % von diesen erfolgte auch eine Beschäftigung – zumindest zeitweise. Damit war in 27 % aller ostdeutschen Großbetriebe mindestens eine geflüchtete Person tätig. Bei westdeutschen Großbetrieben lag der Anteil mit 33 % noch etwas höher. Demgegenüber hatten nur 3 % der ostdeutschen Kleinstbetriebe Kontakt, von denen etwa jeder Dritte (35 %) eine geflüchtete Person beschäftigte. Das entspricht einem Anteil von 1 % aller Kleinstbetriebe in Ostdeutschland. Von Großbetrieben stellten zwei Drittel aller Betriebe mit vorherigem Kontakt ein, also nahezu doppelt so viele als Kleinstbetriebe. Die Chancen, als geflüchtete Person eine Beschäftigung auf dem regulären Arbeitsmarkt zu finden, sind in Großbetrieben somit wesentlich besser als in Kleinstbetrieben. Dieses Muster zeigt sich grundsätzlich auch für die sachsen-anhaltischen Betriebe.

Dennoch sollte die Integrationsleistung der kleineren Betriebe nicht unterschätzt werden: Aufgrund ihres großen Gewichts in der Wirtschaft handelt es sich bei mehr als zwei Dritteln der ostdeutschen Betriebe, die bislang Geflüchtete beschäftigten, um Betriebe dieser Größenklassen. Ähnliches gilt für Westdeutschland, wo fast drei Viertel der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigt haben oder beschäftigen, weniger als 50 Beschäftigte haben. Auch die für Sachsen-Anhalt verfügbaren betrieblichen Angaben zeigen an, dass ca. drei Viertel aller Betriebe, die Beschäftigte mit Fluchtstatus haben, zur Gruppe der Kleinst- und Kleinbetriebe gehören. Kleinst- und Kleinbetriebe bilden damit die Mehrheit der Betriebe, die Geflüchtete eingestellt haben, sie bleiben aber in Relation zu ihrem Gewicht an der Betriebslandschaft dennoch unterrepräsentiert.

VOR ALLEM BETRIEBE MIT EINFACHER TÄTIGKEITSSTRUKTUR STELLEN GEFLÜCHTETE EIN

Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, lassen sich anhand verschiedener Merkmale näher charakterisieren. Besonders auffällig sind ihre Beschäftigungsentwicklung und ihre Tätigkeitsstruktur. Beschäftigungsmöglichkeiten für geflüchtete Personen bestehen vor allem in Betrieben, die zusätzliche Arbeitskräfte einstellen. Betriebe, die geflüchtete Personen (zumindest zeitweise) beschäftigt haben, bauten zwischen Mitte 2016 und Mitte 2017 in besonderem Maße Beschäftigung auf: Die Zahl der Beschäftigten stieg in diesen Betrieben Ostdeutschlands um 6 %, also dreimal so stark wie im Durchschnitt. In Sachsen-Anhalt war der Unterschied noch etwas größer. Betriebe, die Geflüchtete (zumindest zeitweilig) eingestellt haben, haben in Ostdeutschland wie auch in Sachsen-Anhalt überdurchschnittlich häufig Personal für Einfacharbeitsplätze rekrutiert. Dabei waren die Einstellungen im ersten Halbjahr 2017 in Betrieben Ostdeutschlands, die geflüchtete Personen beschäftigten, in deutlich größerem Maße auf einfache Tätigkeiten ausgerichtet als im Durchschnitt aller Betriebe: Knapp die Hälfte der Neueinstellungen in diesen Betrieben bezogen sich auf Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erforderten. In allen ostdeutschen Betrieben lag dieser Anteil bei einem Drittel. Den verfügbaren Zahlen für Sachsen-Anhalt nach zu urteilen, zeigt sich ein etwas anderes Bild, da hier mit rund drei Vierteln vorrangig Einstellungen für qualifiziertes Personal erfolgten.

Dieses unterschiedliche Einstellungsverhalten ostdeutscher und sachsen-anhaltischer Betriebe spiegelt sich zum Teil auch in ihrer Tätigkeitsstruktur wider. Ostdeutsche Betriebe, die geflüchtete Personen bereits beschäftigt haben, zeichnen sich durch einen etwas höheren Anteil Beschäftigter

für einfache Tätigkeiten aus: Dieser lag 2017 bei 23 %, der ostdeutsche Durchschnitt bei 17 %. In Sachsen-Anhalt sind die Unterschiede etwas geringer (18 vs. 14 %) (vgl. Kapitel 3.2).

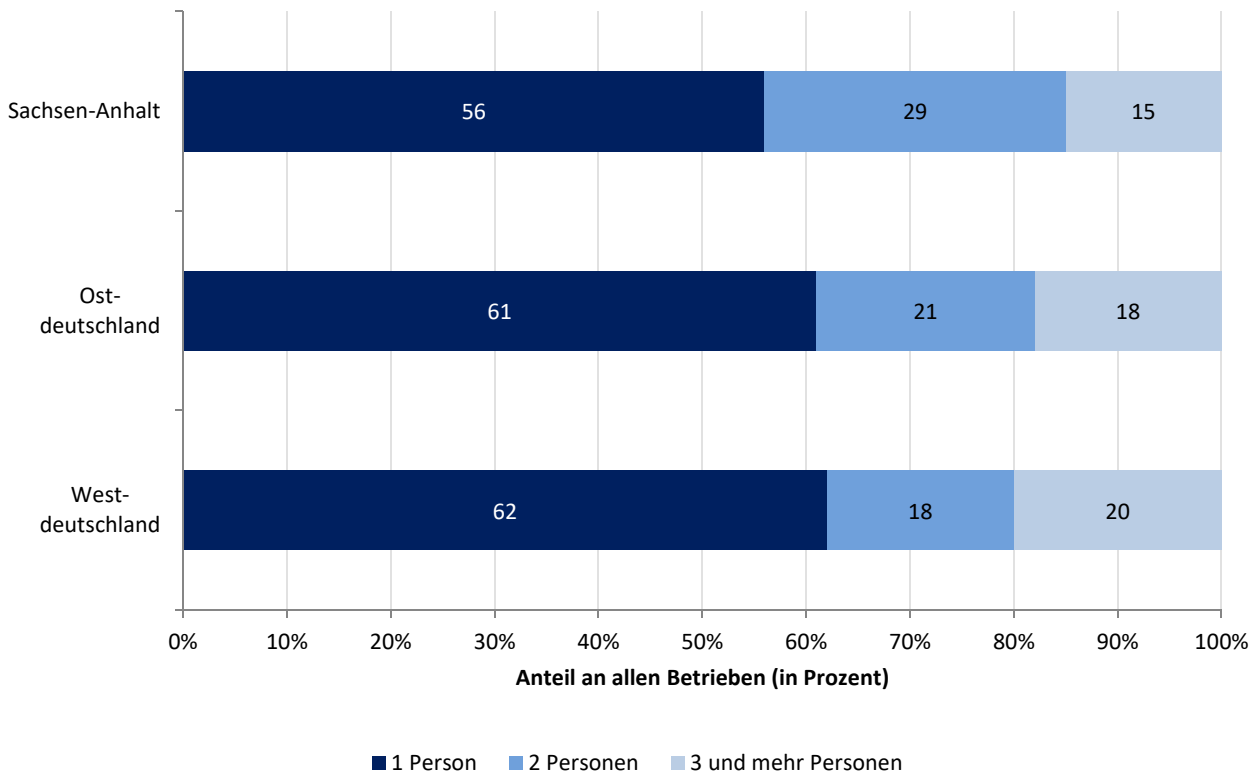
Von den Betrieben, die Geflüchtete beschäftigen oder beschäftigt haben, suchten zum Erhebungszeitpunkt überdurchschnittlich viele weitere Arbeitskräfte zur sofortigen Einstellung. In Ostdeutschland lag dieser Anteil bei 56 %, in Sachsen-Anhalt bei 47 %. In diesen Betrieben ging es wiederum deutlich häufiger als bei anderen Betrieben darum, Stellen für einfache Tätigkeiten zu besetzen: 41 % der in Ostdeutschland sofort gesuchten Arbeitskräfte wurden für einfache Tätigkeiten benötigt, gegenüber 24 % in den ostdeutschen Betrieben insgesamt. In Sachsen-Anhalt betragen die entsprechenden Anteilswerte 27 vs. 14 %.

Es bleibt festzuhalten: Betriebe, die bereits geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, unterscheiden sich in verschiedenen Merkmalen vom Durchschnitt der Betriebe. Allerdings dürften viele dieser Unterschiede darauf zurückzuführen sein, dass mittlere und Großbetriebe überproportional häufig Geflüchtete beschäftigen und sich diese Betriebe zugleich in Bezug auf eine Reihe von Charakteristika von Kleinst- und Kleinbetrieben, die die Mehrheit der Betriebe stellen, unterscheiden. Eine Besonderheit der Betriebe, die geflüchtete Personen eingestellt haben, die tatsächlich nicht im Zusammenhang mit ihrer spezifischen Größenstruktur zu stehen scheint, ist allerdings das festzustellende größere Gewicht von Einfacharbeit.

6.2 UMFANG DER BESCHÄFTIGUNG GEFLÜCHTETER PERSONEN

Hat sich ein Betrieb für die Einstellung einer geflüchteten Person entschieden, so handelte es sich dabei mehrheitlich nur um eine einzige Person: In Sachsen-Anhalt stellten 56 % der Betriebe einen Flüchtling ein, in Ostdeutschland waren es 62 % , in Westdeutschland 61 % der Betriebe (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 7: Betriebe mit (zumindest zeitweiser) Beschäftigung Geflüchteter nach Anzahl der beschäftigten Geflüchteten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Wie viele Personen mit Fluchthintergrund in den Betrieben eingestellt wurden, ist allerdings von Branche zu Branche sehr unterschiedlich. Nachfolgend wird ebenfalls auf Daten für ostdeutsche Betriebe Bezug genommen: So findet sich in einzelnen ostdeutschen Branchen ein deutlich größerer Anteil von Betrieben, die drei und mehr Geflüchtete beschäftigt haben. Dies gilt vor allem für das Gesundheits- und Sozialwesen: Hier stellten 38 % der Betriebe, die geflüchtete Personen zumindest zeitweise beschäftigten, drei oder mehr Personen aus dieser Gruppe ein. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen lag der Anteil dieser Betriebe mit 27 % deutlich über dem ostdeutschen Durchschnitt. Diese Bereiche bilden zusammen mit den Übrigen Dienstleistungen in Ostdeutschland die Schwerpunktbranchen bei der Beschäftigung geflüchteter Personen: 27 % von ihnen waren im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen (inkl. Arbeitnehmerüberlassung) beschäftigt, 19 % im Gesundheits- und Sozialwesen sowie weitere 15 % in den Übrigen Dienstleistungen. Vor allem in den Unternehmensnahen und in den Übrigen Dienstleistungen unterscheiden sich diese Anteile deutlich von den Beschäftigungsanteilen dieser Branchen insgesamt, die bei 17 bzw. 7 % liegen. Für Sachsen-Anhalt zeichnet sich auf Basis der vorliegenden Daten eine deutliche Schwerpunktsetzung auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen ab. Die identifizierten Branchenschwerpunkte bei der Beschäftigung Geflüchteter hängen vermutlich mit den branchenspezifischen Tätigkeitsstrukturen zusammen: Bei den Unternehmensnahen und den Übrigen Dienstleistungen handelt es sich um jene Branchen mit dem mit Abstand höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen in Ostdeutschland (vgl. Kapitel 3.2). Zudem weisen diese Branchen eine hohe Beschäftigungsfluktuation auf. Dadurch ergeben sich eher Beschäftigungschancen für Perso-

nen, die bislang außerhalb des Arbeitsmarktes standen. Allerdings wirft das zugleich Fragen hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Beschäftigung geflüchteter Personen auf.

Die durchschnittliche Zahl der beschäftigten Geflüchteten steigt mit der Betriebsgröße – dies ist nicht nur für Ost- und Westdeutschland, sondern auch für Sachsen-Anhalt festzustellen. Dies dürfte sich daraus erklären, dass größere Betriebe über andere Ressourcen als kleinere verfügen, geflüchtete Personen in Beschäftigung zu integrieren. Selbst vor dem Hintergrund, dass ein höherer Anteil größerer als kleinerer Betriebe Geflüchtete eingestellt oder zumindest zeitweilig beschäftigt hat, bedeutet das nicht zwangsläufig, dass große Betriebe – gemessen am Anteil der insgesamt in Beschäftigung integrierten Geflüchteten – auch die Hauptleistung erbringen, das heißt gemessen an ihrem generellen Beschäftigtenanteil einen überdurchschnittlich hohen Anteil dieser Personen beschäftigen. Insgesamt ergibt sich für 2017 folgendes Bild: Knapp die Hälfte aller in Ostdeutschland (zumindest zeitweise) beschäftigten Geflüchteten war in Kleinst- und Kleinbetrieben tätig. Fast ebenso Viele waren es in mittleren Betrieben. Ca. jeder 10. Geflüchtete war in einem Großbetrieb angestellt. Nach der verfügbaren Datenlage zeichnet sich für Sachsen-Anhalt ein davon etwas abweichendes Bild ab: In Kleinst- und Kleinbetrieben waren zum Erhebungszeitpunkt rund ein Drittel aller beschäftigten Geflüchteten tätig. Die größte Integrationsleistung haben in Sachsen-Anhalt bisher Betriebe mittlerer Größe erbracht: Hier war bzw. ist fast die Hälfte der im Land beschäftigten Geflüchteten tätig. Das ist ein deutlich höherer Anteil als der an allen Beschäftigten. In sachsen-anhaltischen Großbetrieben war insgesamt rund ein Viertel aller Personen mit Fluchthintergrund in der Wirtschaft des Landes tätig. Dieser Anteil entspricht jenem an der Gesamtbeschäftigung. Dass größere Betriebe – anders als die oben genannten Angaben vermuten ließen – im Vergleich zu den anderen Betriebsgrößenklassen keinen höheren Anteil an der Integration Geflüchteter haben, ist auf den sehr geringen Anteil der Großbetriebe an allen Betrieben zurückzuführen. Dieser beläuft sich in Ost- und Westdeutschland wie auch in Sachsen-Anhalt auf weniger als 1 % (vgl. Kapitel 3.1).

6.3 QUALITÄT DER BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN PERSONEN

Um besser einschätzen zu können, wie sich die Integration geflüchteter Personen voraussichtlich gestalten wird, ist es wichtig, die Qualität ihrer Beschäftigung zu betrachten. Sind es vor allem qualifizierende Beschäftigungsarten, wie ein Praktikum oder eine Ausbildung, für die Geflüchtete eingestellt werden? Inwieweit haben Geflüchtete bereits den Schritt ins sozialversicherungspflichtige Normalarbeitsverhältnis geschafft? Arbeiten sie insbesondere auf Einfacharbeitsplätzen?

Nach Angaben der Betriebe war 2017 etwa ein Drittel der Personen mit Fluchthintergrund, die eine Anstellung in einem Betrieb in Sachsen-Anhalt gefunden hatten, sozialversicherungspflichtig beschäftigt, in Ost- und Westdeutschland fiel der Anteil jeweils deutlich höher aus. Von deutlich geringerer Bedeutung gegenüber Ost- und Westdeutschland waren für die hier betrachtete Personengruppe Praktika und Einstiegsqualifizierungen. Eine betriebliche Ausbildung Geflüchteter und eine geringfügige Beschäftigung waren für sachsen-anhaltische Betriebe kaum relevant. Einen Überblick über die Art und Weise, in der die bisherige Integration geflüchteter Personen in das Beschäftigungssystem erfolgt ist, vermittelt nachstehende Tabelle 29.

Tabelle 29: Beschäftigte Geflüchtete nach Art der Beschäftigung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017

Art der Beschäftigung	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	34	53	42
Davon			
unbefristet	13	19	20
befristet	21	34	22
Geringfügige Beschäftigung	1	5	17
Betriebliche Ausbildung	3	5	12
Praktikum, Einstiegsqualifizierung	13	26	24
Sonstiges	49	11	5
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Bei einem Blick auf die Schwerpunktbranchen zeigt sich – hier wiederum ausschließlich für Ostdeutschland –, dass es in den Unternehmensnahen und in den Übrigen Dienstleistungen überdurchschnittlich häufig zu einer (befristeten oder unbefristeten) sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für Personen mit Fluchthintergrund gekommen ist (64 bzw. 63 % aller Beschäftigungsverhältnisse mit geflüchteten Personen gegenüber 53 % in Ostdeutschland insgesamt). Im Gesundheits- und Sozialwesen machten diese Beschäftigungsverhältnisse 50 % aus. Dort lag der Schwerpunkt hingegen auf Praktika und Einstiegsqualifizierungen (39 % aller Beschäftigungsverhältnisse gegenüber 26 % in Ostdeutschland insgesamt). Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes wie auch der Übrigen Dienstleistungen engagierten sich mindestens doppelt so häufig wie der Durchschnitt der Betriebe mit Flüchtlingen in der betrieblichen Erstausbildung. Geringfügige Beschäftigung spielte vor allem im Bauwesen und in den Übrigen Dienstleistungen eine relativ große Rolle.

Die Bedeutung der einzelnen Beschäftigungsformen verändert sich mit der Betriebsgröße. In der Tendenz gewinnt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Geflüchteten mit der Betriebsgröße an Gewicht. Das trifft auf 25 % der ostdeutschen Kleinstbetriebe, hingegen auf fast 60 % der ostdeutschen Großbetriebe zu. In Kleinstbetrieben liegt der Fokus bei der Beschäftigung geflüchteter Personen aktuell auf Praktika und Einstiegsqualifizierungen, denn knapp zwei Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse mit Geflüchteten entfallen auf diese Kategorie. Auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse unter Geflüchteten sind in kleineren Betrieben häufiger als in größeren anzutreffen.

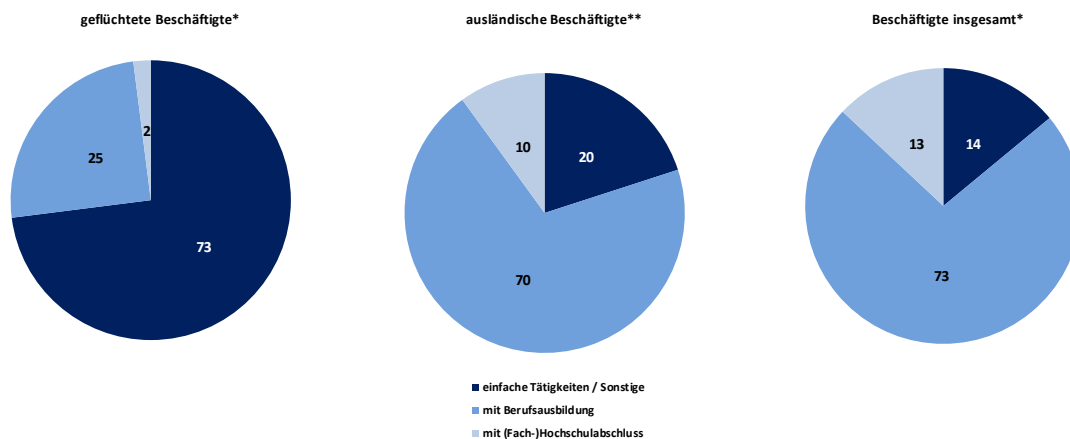
BESCHÄFTIGTE MIT FLUCHTHINTERGRUND ARBEITEN ZUMEIST AUF EINFACHARBEITSPLÄTZEN

Bei den ausgeübten Tätigkeiten, für die die geflüchteten Personen von den Betrieben Sachsen-Anhalts eingestellt wurden²³, handelte es sich mit fast drei Vierteln überwiegend um einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern. Ein Viertel der beschäftigten Geflüchteten im Land arbeitete 2017 auf Stellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrung notwendig waren. Lediglich 2 % besetzten Stellen, die einen Hochschulabschluss voraussetzten. Die Tätigkeitsstruktur von Personen mit Fluchthintergrund unterscheidet

²³ Bei der Darstellung der Tätigkeitsanforderungen werden Auszubildende, Praktikanten sowie Beschäftigte in der Einstiegsqualifizierung nicht berücksichtigt.

sich damit deutlich sowohl von jener aller Beschäftigten des Landes als auch von der ausländischer Arbeitskräfte, zu denen Daten in der vorangegangenen Erhebungswelle erfasst wurden (vgl. Abbildung 9). Bei der Interpretation der Befunde ist allerdings zu berücksichtigen, dass das Anforderungsniveau einer Tätigkeit erfasst wird, nicht aber die tatsächliche Qualifikation der beschäftigten Person, die die Tätigkeit ausübt. Folglich ist auf Grundlage dieser Angaben keine Aussage über das tatsächliche Qualifikationsniveau von Beschäftigten mit Fluchthintergrund möglich.

Abbildung 8: Beschäftigte Geflüchtete, beschäftigte ausländische Arbeitskräfte und Beschäftigte insgesamt nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt 2016 bzw. 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2016 (**) bzw. 2017 (*).

Die für Sachsen-Anhalt festzustellenden Strukturunterschiede zeigen sich in ähnlichen Relationen auch für Ostdeutschland. Der Schwerpunkt auf einfachen Tätigkeiten zeigt sich in Westdeutschland hingegen noch ausgeprägter, da dort 87 % der beschäftigten geflüchteten Personen einfache Tätigkeiten ausübten.

Fazit: Zum Zeitpunkt der Befragung im zweiten und dritten Quartal des Jahres 2017 hatten die Betriebe erste Erfahrungen mit der Beschäftigung Geflüchteter gemacht. Insgesamt handelt es sich vorerst aber noch um eine kleine Minderheit. Dabei engagierten sich nicht nur Großbetriebe, auch ein bemerkenswerter Anteil von Kleinst- und Kleinbetrieben stellte einen oder sogar mehrere Geflüchtete ein. Insgesamt beschäftigen Kleinst- und Kleinbetriebe derzeit einen weitaus größeren Anteil Geflüchteter als Großbetriebe. Angesichts der vorliegenden Zahlen ist jedoch davon auszugehen, dass künftig deutlich mehr Geflüchtete als bisher eine Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt suchen werden. Die Integration geflüchteter Personen in den Arbeitsmarkt wird daher künftig noch verstärkt eine wichtige Aufgabe der Politik, aber auch der Wirtschaft sein. Zum jetzigen Zeitpunkt ist es vermutlich vor allem fehlenden Sprachkenntnissen und/oder unzureichenden (formalen) Qualifikationen geschuldet, dass Personen mit Fluchthintergrund kaum in Betrieben tätig sind und wenn, dann vor allem Tätigkeiten auf Einfacharbeitsplätzen verrichten. Das dürfte im Wesentlichen auch die Schwerpunktsetzung ihrer Beschäftigung auf den Dienstleistungsbereich erklären. Gerade angesichts der eingeschränkten Verbreitung von Einfacharbeitsplätzen in der Wirtschaft kann eine Beschäftigung auf Un- und Angelerntenniveau jedoch nur ein erster Schritt sein, um das vorhandene Potenzial der hier betrachteten Personengruppe auszuschöpfen und deren dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft sicherzustellen.

7 Betriebliche Ausbildung

Eine wichtige Strategie zur Sicherung des Bedarfs an Fachkräften stellt die Ausbildung des eigenen Nachwuchses dar.²⁴ Die dabei bestehenden Herausforderungen steigen angesichts der weiter wachsenden Nachfrage nach Fachkräften und zunehmender Schwierigkeiten, diese zu decken. Wie die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen, ist der Anteil der Betriebe, die einen Bedarf an Fachkräften haben, in Sachsen-Anhalt weiter gestiegen und auch die Zahl der nachgefragten Fachkräfte bewegt sich erneut auf hohem Niveau. Gleichzeitig haben sich der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten und auch der Anteil der unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen angebotenen Fachkräftestellen gegenüber dem Vorjahr noch einmal erhöht. Beide Anteilswerte liegen über dem Durchschnitt der ostdeutschen Betriebe (vgl. Kapitel 5.2).

7.1 AUSBILDUNGSBERECHTIGUNG UND AUSBILDUNGSBETEILIGUNG

Die Ausbildung von Nachwuchskräften zur Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften ist an bestimmte formale Vorgaben geknüpft. Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und dem Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung – HwO) dürfen Betriebe nur dann ausbilden, wenn sie über die betrieblichen und personellen Voraussetzungen verfügen, d. h. der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet und entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal verfügbar, der Betriebe somit ausbildungsberechtigt ist. Diese Voraussetzungen erfüllt derzeit knapp die Hälfte der sachsen-anhaltischen Betriebe (46 %), was einem ähnlich hohen Anteil ostdeutscher Betriebe entspricht (47 %). In Sachsen-Anhalt sind die formalen Voraussetzungen, den Bedarf an Nachwuchskräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, damit etwas eingeschränkter als in Westdeutschland (55 % aller Betriebe sind dort ausbildungsberechtigt).

Hinsichtlich der Ausbildungsberechtigung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft. Nachstehender Tabelle 30 kann die zwischen den Branchen bestehende Spannbreite entnommen werden. Anteilig die meisten Betriebe in Sachsen-Anhalt sind derzeit im Verarbeitenden Gewerbe ausbildungsberechtigt, aber auch Betriebe des Baugewerbes sowie des Bereichs Handel und Reparatur erreichen überdurchschnittlich hohe Anteile. Bei den drei Genannten handelt es sich um Branchen, die zugleich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Tätigkeiten auffallen, die eine berufliche Ausbildung voraussetzen (76, 90 bzw. 87 %, Landesdurchschnitt: 73 %). Zudem handelt es sich zumindest beim Verarbeitenden und beim Baugewerbe um Branchen mit einem hohen Fachkräftebedarf: Der Anteil der Betriebe, die diesen Bedarf aktuell anzeigen, liegt über dem Durchschnitt aller sachsen-anhaltischen Betriebe (40 bzw. 54 %, Landesdurchschnitt: 37 %). Anteilig sind die wenigsten Betriebe im Bereich der Unternehmensnahen und Übrigen Dienstleistungen berechtigt, junge Menschen auszubilden. Dies wieder-

24 Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 19. Welle 2014, Berlin, Juli 2015, S. 52ff. Die Ergebnisse lauten: Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt 2014 in den kommenden zwei Jahren keine Probleme bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs erwarteten, präferierten eindeutig und mit klarem Abstand zu anderen Strategien eine forcierte betriebliche Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter wie auch der eigenen Ausbildung des Fachkräftenachwuchses (73 bzw. 58 % der Betriebe). Auch für Betriebe, die von Problemen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs ausgingen, rangierte eine verstärkte Fort- und Weiterbildung der Belegschaft mit an vorderer Stelle genannt (63 %, 2. Rang). Die forcierte betriebliche Ausbildung wurde von 41 % dieser Betriebe betont (6. Rang). Dies könnte sich ggf. daraus erklären, dass die Ausbildung des eigenen Nachwuchses mehrere Jahre in Anspruch nimmt, von anderen Maßnahmen – wie der Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen – schnellere Effekte erwartet werden.

rum dürfte mit ihren überdurchschnittlich hohen Anteilen an Einfacharbeitsplätzen in beiden Branchen zusammenhängen (28 bzw. 32 %, Landesdurchschnitt: 14 %). Gleichzeitig liegt ihr Bedarf an Fachkräften unter dem Durchschnitt (31 bzw. 29 %).²⁵

Tabelle 30: Ausbildungsberechtigung der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Betriebe ohne Ausbildungs- berechtigung	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	59	41
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	50	50
Verarbeitendes Gewerbe	26	74
Baugewerbe	42	58
Handel und Reparatur	42	58
Verkehr, Information, Kommunikation*	67	33
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	52	48
Unternehmensnahe Dienstleistungen	74	26
Erziehung und Unterricht	61	39
Gesundheits- und Sozialwesen	51	49
Übrige Dienstleistungen	67	33
Organisationen ohne Erwerbszweck*	66	34
Öffentliche Verwaltung	67	33
Insgesamt	54	46

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die Möglichkeiten, benötigten Fachkräftenachwuchs mittels eigener Ausbildungsanstrengungen zu gewinnen, variieren mit der Betriebsgröße. Größere Betriebe verfügen häufiger als kleinere über die formalen Voraussetzungen, um Nachwuchsfachkräfte selbst ausbilden zu können. In Sachsen-Anhalt sind derzeit ca. neun von 10 Großbetrieben ausbildungsberechtigt. Unter den mittleren Betrieben sind es immerhin noch mehr als drei Viertel, unter den kleineren zwei Drittel. In der Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sind hingegen nicht einmal zwei Fünftel aller Betriebe formal in der Lage, Jugendliche selbst auszubilden (vgl. Tabelle 31). Während es größere Betriebe somit prinzipiell selbst in der Hand haben, ihren Bedarf an Fachkräften im Rahmen einer betrieblichen Erstausbildung zu decken, ist die große Mehrheit der die sachsen-anhaltische Betriebslandschaft prägenden Kleinstbetriebe darauf angewiesen, benötigte Fachkräfte mittels alternativer Beschaffungsstrategien zu gewinnen. Eine Möglichkeit stellt dabei die Verbundausbildung dar. Allerdings erfüllen momentan lediglich 8 % der Kleinstbetriebe des Landes die Voraussetzungen, im Verbund mit anderen Betrieben ausbilden zu können. Dieser Anteil entspricht weitgehend dem Landesdurchschnitt (7 %).

²⁵ Vgl. dazu auch Kapitel 3.2 und 5.2.

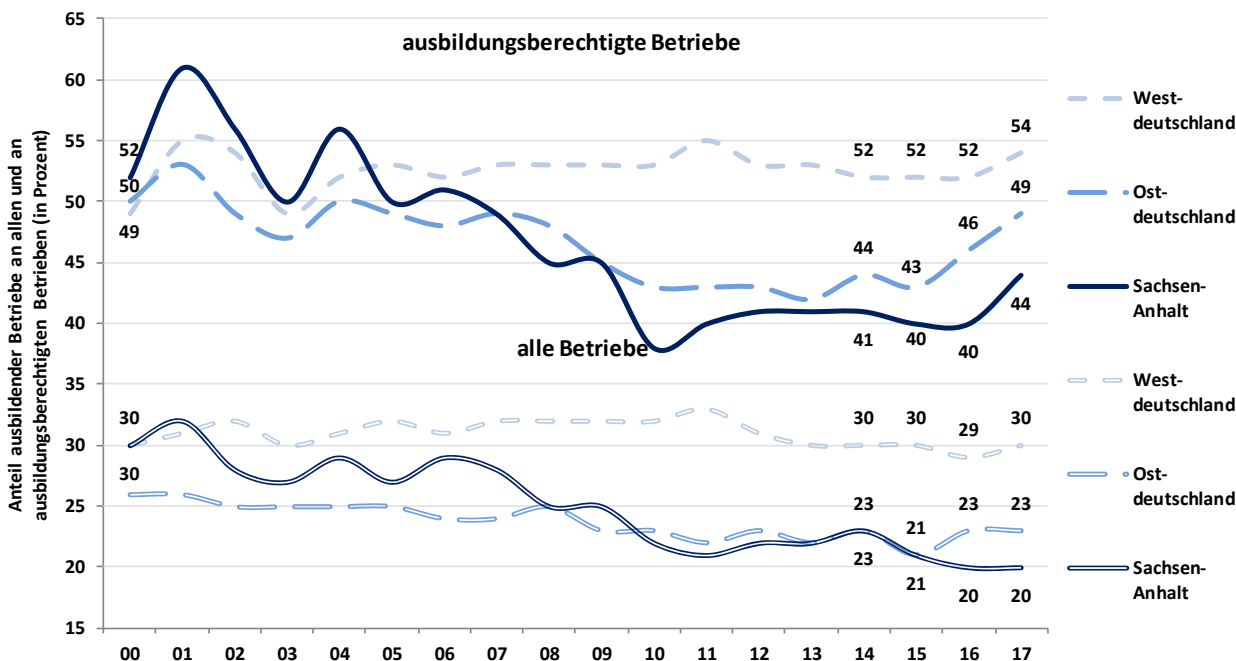
Tabelle 31: Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Ausbildungs-berechtigung	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	62	38
10 bis 49 Beschäftigte	34	66
50 bis 249 Beschäftigte	23	77
ab 250 Beschäftigte	9	91
Insgesamt	54	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben engagierten sich 2017 44 % in der betrieblichen Erstausbildung. Damit haben sich seit 2011 erstmals wieder mehr sachsen-anhaltische Betriebe an der Ausbildung beteiligt. Gegenüber dem Vorjahr entspricht das einer Zunahme um 4 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 9: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

Möglicherweise sind es der ungebrochen hohe Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften (vgl. Kapitel 5) wie auch der infolge des demografischen Wandels zunehmende Ersatzbedarf (vgl. Kapitel 3.2), der die Betriebe des Landes nunmehr veranlasst, sich stärker als bisher in der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses zu engagieren. Trotz dieser positiven Entwicklung liegt die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe des Landes aber weiterhin unterhalb des ostdeutschen Wertes (49 %), und deutlich unter dem westdeutschen Niveau (54 %).

Das Ausbildungsengagement der einzelnen Bereiche der Wirtschaft ist sehr unterschiedlich. Das Spektrum reicht von lediglich 22 % im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen (bzw. 6 % aller Betriebe der Branche) bis hin zu 71 % in Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung (bzw. 23 % aller Einrichtungen). Auch Betriebe des Verarbeitenden und des Baugewerbes sind mit jeweils 52 % überdurchschnittlich in der beruflichen Ausbildung engagiert (bzw. 39 und 30 % aller Betriebe). Es bestehen somit von Branche zu Branche nicht nur unterschiedliche Voraussetzungen, ausbilden zu können, von den bestehenden Möglichkeiten, selbst auszubilden, wird auch unterschiedlich häufig Gebrauch gemacht (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	39	52
Baugewerbe	30	52
Handel und Reparatur	28	49
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	22
Erziehung und Unterricht	14	35
Gesundheits- und Sozialwesen	17	34
Übrige Dienstleistungen	12	37
Öffentliche Verwaltung	23	71
Insgesamt	20	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Größere Betriebe erweisen sich auch aktuell als wesentlich ausbildungsaktiver als kleinere. Dementsprechend unterscheidet sich die Beteiligung an der Ausbildung von Nachwuchsfachkräften auch zwischen den Betrieben nach der Größenklasse (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	11	29
10 bis 49 Beschäftigte	41	62
50 bis 249 Beschäftigte	61	80
ab 250 Beschäftigte	83	91
Insgesamt	20	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Betriebsgrößen-spezifische Unterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung sind keine Besonderheit Sachsen-Anhalts, sondern gleichermaßen auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Ein wesentlicher Unterschied zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland besteht allerdings bei der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Westdeutsche Kleinbetriebe weisen mit einem Anteil von 18 bzw. 41 % zwar ebenfalls die geringste Beteiligung im Vergleich zu allen anderen Größenklassen auf, allerdings bildet dort dennoch ein größerer Teil dieser Betriebe aus als im Land Sachsen-Anhalt. Bei den übrigen Größenklassen sind die Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland deutlich geringer. Eine Steigerung der Ausbildungsbeteiligung sachsen-anhaltischer Betriebe dürfte daher vermutlich wesentlich von der Bereitschaft der Kleinbetriebe abhängen, sich zukünftig in stärkerem Maße als bisher an der beruflichen Ausbildung zu beteiligen. Diese Bereitschaft dürfte ihrerseits – neben bisherigen Ausbildungserfahrungen –, auch erheblich vom Erfolg bzw. Misserfolg bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern beeinflusst werden. Allerdings – und das zeigen die nachfolgenden Ausführungen – ist die Besetzung von Ausbildungsplätzen für zahlreiche Betriebe weiterhin mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden, insbesondere für Kleinbetriebe.

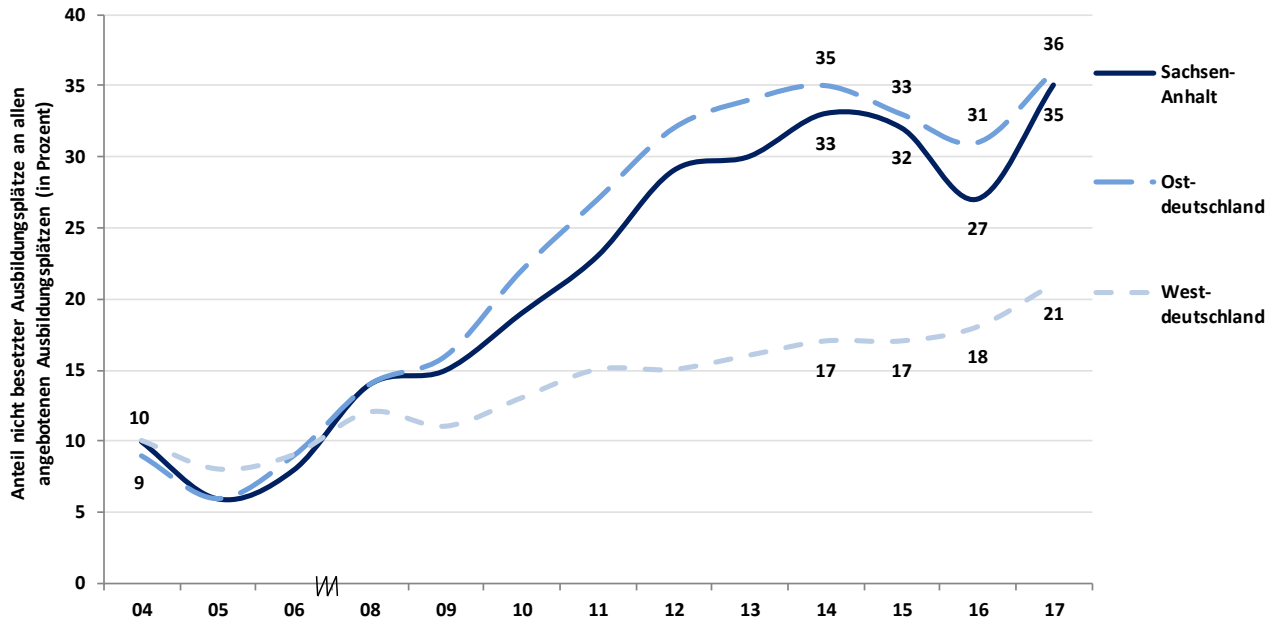
7.2 BESETZUNG ANGEBOTENER AUSBILDUNGSPLÄTZE

Bereits bei der Auswertung früherer Erhebungswellen wurde auf die deutliche Verschiebung der Angebots-Nachfrage-Relation und damit auf eine grundlegende Veränderung der Situation am Ausbildungsmarkt verwiesen. Damit stehen ausbildungsbereite Betriebe nunmehr verstärkt vor der Herausforderung, für ihre Ausbildungsplätze geeignete Bewerber zu finden.

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2016/2017 hatte fast jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb in Sachsen-Anhalt (31 %) wie auch in Ost- und Westdeutschland (jeweils 32 %) beabsichtigt, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen. In mehr als jedem zweiten dieser Betriebe konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (Ost- und Westdeutschland: 49 bzw. 33 %). Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist damit gegenüber dem vorangegangenen Jahr wieder deutlich angestiegen (18 Prozentpunkte) und erreicht einen neuen Höchstwert (Ostdeutschland: Zunahme um 6 Prozentpunkte, Westdeutschland: Zunahme um 3 Prozentpunkte). Seit 2010 hat sich der Anteil der Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen in Sachsen-Anhalt somit in etwa verdoppelt. Damit ist es für die Betriebe in Sachsen-Anhalt noch komplizierter als in Ost- und Westdeutschland geworden, die angebotenen Stellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen.

Die von Jahr zu Jahr zunehmenden Schwierigkeiten der Betriebe, für die bereitgestellten Ausbildungsplätze geeignete Bewerber zu gewinnen, finden auch im Anstieg des Anteils unbesetzt bleibender an allen angebotenen Ausbildungsplätzen ihren Niederschlag. Derzeit kann in Sachsen-Anhalt rund ein Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Mit Ausnahme des Vorjahres setzt sich damit die stetige Zunahme dieses Anteils aktuell wieder fort (Zunahme gegenüber dem Vorjahr um 8 Prozentpunkte). Auch in Ost- und Westdeutschland ist dieser Anteil weiter angestiegen (Ostdeutschland: 5 Prozentpunkte, Westdeutschland: 3 Prozentpunkte). Im Unterschied zum Land Sachsen-Anhalt wie auch zu Ostdeutschland sind in Westdeutschland allerdings nicht nur deutlich weniger Betriebe von Besetzungsproblemen betroffen; der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze war ebenfalls wesentlich niedriger (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 10: Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004 bis 2017. Im nicht ausgewiesenen Jahr wurden keine Daten erhoben.

Wie in den Vorjahren nimmt der Erfolg bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern mit der Größe eines Betriebes zu. Sowohl der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen als auch der unbesetzt gebliebener Plätze weist zwar auch für Großbetriebe längerfristig eine steigende Tendenz auf, dennoch gelingt ihnen die Stellenbesetzung noch immer relativ gut, da für die große Mehrheit der angebotenen Stellen, passende Bewerber gefunden werden. In Kleinstbetrieben sieht die Situation völlig anders aus: Die überwiegende Mehrheit dieser Betriebsgrößenklasse ist mit Besetzungsproblemen konfrontiert (74 %). Aktuell gelingt es Kleinstbetrieben lediglich, ein knappes Drittel der Ausbildungsplätze zu besetzen. Demzufolge sind gut zwei Drittel der Stellen frei geblieben. In Ost- und Westdeutschland zeigen sich ebenfalls beachtliche Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben. In Westdeutschland hatten jedoch knapp zwei Fünftel der Kleinstbetriebe keinen Erfolg bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze, in Ostdeutschland war es gut die Hälfte.

Kleinere Betriebe stehen in der Regel immer vor größeren Problemen als Großbetriebe, und über alle Betriebsgrößenklassen hinweg ist es in den letzten Jahren schwieriger geworden, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen, dennoch spricht die Entwicklung für eine Verschärfung des Verdrängungswettbewerbs auf dem Ausbildungsmarkt, die immer stärker zu Lasten ausbildungsbereiter Kleinstbetriebe zu gehen scheint. Das schränkt die Möglichkeiten von Kleinstbetrieben, den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsleistungen decken zu können, in zunehmendem Maße ein. Das Ausmaß der Problematik wird deutlich, wenn zugleich die erheblichen Schwierigkeiten von Kleinstbetrieben bei der Rekrutierung von Fachkräften am Arbeitsmarkt berücksichtigt werden: Über die Hälfte der Kleinstbetriebe konnte 2017 auch verfügbare Fachkräftestellen nicht besetzen (vgl. Kapitel 5.2). Das spricht dafür, dass Kleinstbetriebe aus der Perspektive bereits gut qualifizierter Fachkräfte wie auch des Nachwuchses offensichtlich weniger attraktiv als Großbetriebe erachtet werden.

Die einzelnen Bereiche der sachsen-anhaltischen Wirtschaft waren ebenfalls in unterschiedlichem Maße von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Besonders häufig blieben Ausbildungsstellen im Baugewerbe unbesetzt (65 %). Eine ähnliche Größenordnung erreichte der Anteil unbesetzt gebliebener Fachkräftestellen (61 %). Betriebe des Baugewerbes hatten damit sowohl überdurchschnittlich große Probleme bei der Gewinnung von Bewerbern für zu besetzende Fachkräftestellen (siehe Kapitel 5.2), als auch für angebotene Ausbildungsplätze. Daneben hatten auch Betriebe der Übrigen Dienstleistungen größere Probleme als der Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Wirtschaft, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Vergleichsweise gut gelang die Stellenbesetzung hingegen Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung (12 % unbesetzte Ausbildungsplätze). Auch das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Verarbeitende Gewerbe hatten in dieser Hinsicht weniger Probleme als der Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Wirtschaft (27 bzw. 28 %).

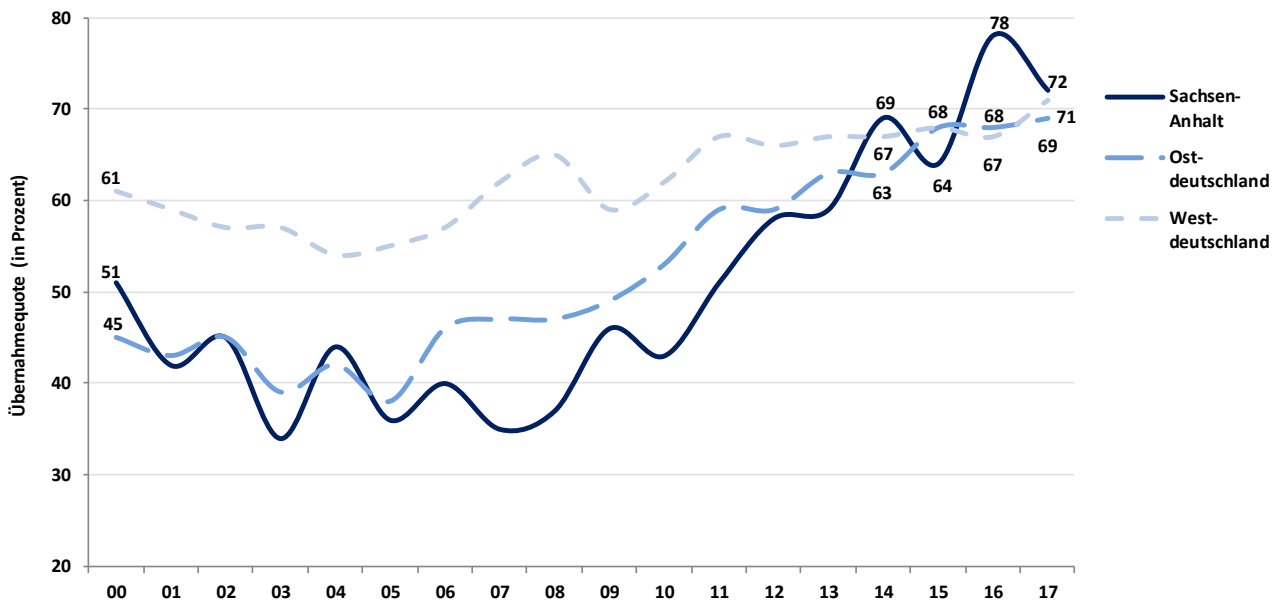
Die aufgezeigten und kontinuierlich zunehmenden Schwierigkeiten, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, schlagen sich in einer tendenziell sinkenden Ausbildungsquote – dem Anteil Auszubildender an den Beschäftigten – nieder. In Sachsen-Anhalt liegt sie gegenwärtig bei 3 %. 10 Jahre zuvor war sie doppelt so hoch (6 %). Dieser Trend zieht sich über alle Betriebsgrößenklassen, greift aber in besonderem Maße in der Gruppe der Kleinstbetriebe (2007: 5 %, 2017: 1 %). Aber auch bei Großbetrieben ist er beachtlich (2007: 9 %, 2017: 4 %). Dieser Rückgang in den letzten 10 Jahren ist auch in der Mehrzahl der Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft zu beobachten. Besonders augenscheinlich ist er im Dienstleistungssektor (2007: 7 %, 2017: 2 %) – und hier vor allem in den beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie im Bereich Übrige Dienstleistungen.

7.3 ÜBERNAHME VON AUSBILDUNGSABSOLVENTEN

Im Jahr 2017 gab es in 5 % der Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt einen oder mehrere Auszubildende, die ihre Ausbildung erfolgreich beendeten. In Ostdeutschland schlossen junge Menschen in 6 % und in Westdeutschland in 12 % aller Betriebe ihre Ausbildung erfolgreich ab.

Aktuell wurden fast drei Viertel aller Ausbildungsabsolventen von ihrem Betrieb übernommen. Dieser Anteil liegt zwar etwas unterhalb des Vorjahreswertes, aber die Übernahmequote ist dennoch erneut höher als die ost- und westdeutscher Betriebe (vgl. Abbildung 12). Die Übernahmequote für junge Frauen lag 2017 bei 70 %, für junge Männer bei 74 %.

Abbildung 11: Übernahmequoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

Überdurchschnittlich hoch waren die Übernahmequoten in den beschäftigungs- und ausbildungsstarken Branchen des Gesundheits- und Sozialwesens (88 %) sowie des Verarbeitenden Gewerbes (81 %). Aber auch das Bauwesen übernahm mit vier von fünf ausgebildeten Jugendlichen mehr Absolventen als der Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Das könnte eine Reaktion der Baubetriebe auf die bestehenden Besetzungsprobleme sein, denn in den Vorjahren fielen die Übernahmequoten zumeist deutlich niedriger aus (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Betriebe mit Ausbildungsabsolventen und Übernahmequote nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Betriebe mit Absolventen	Übernahmequote
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	15	81
Baugewerbe	4	81
Handel und Reparatur	4	56
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1	74
Gesundheits- und Sozialwesen	5	88
Übrige Dienstleistungen	5	75
Insgesamt	5	72

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die Übernahmequoten des Produzierenden Gewerbes lagen 2017 bei insgesamt 84 %, im Dienstleistungssektor bei 66 %. Obwohl die Übernahmequoten auf Ebene des Landes Sachsen-Anhalt für Männer etwas höher als für Frauen ausfielen (74 vs. 70 %), war es in den beiden hier betrachteten Sektoren umgekehrt: Im Produzierenden Gewerbe wurden 87 % der weiblichen und 83 % der männlichen Absolventen übernommen. Im Dienstleistungsbereich sind 66 % der weiblichen und 61 % der männlichen Absolventen übernommen worden.

Die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme der Absolventen im eigenen Ausbildungsbetrieb steigt mit der Größe des Ausbildungsbetriebes, denn je größer dieser ist, umso höher fällt der Anteil der übernommenen Absolventen aus. Dabei belief sich dieser Anteil 2017 für Kleinstbetriebe auf ein gutes Zehntel, für Großbetriebe demgegenüber auf fast 90 % (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Betriebe mit Absolventen und Übernahmequote nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Absolventen	Übernahmequote
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	1	12
10 bis 49 Beschäftigte	12	69
50 bis 249 Beschäftigte	40	66
ab 250 Beschäftigte	69	89
Insgesamt	5	72

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Ein Blick auf die längerfristige Entwicklung der Übernahmequoten zeigt, dass diese bei kleinen, mittleren und Großbetrieben über die Jahre recht kontinuierlich angestiegen sind und nur geringen Schwankungen unterliegen. Für die Gruppe der Kleinstbetriebe sind hingegen von Jahr zu Jahr zum Teil erhebliche Schwankungen festzustellen. In der Regel liegt ihre Übernahmequote unterhalb des Durchschnitts der anderen Betriebsgrößenklassen, was auf besondere Schwierigkeiten hinweisen dürfte, den selbst ausgebildeten Fachkräftenachwuchs im Betrieb zu halten.

Interessant ist das Übernahmeverhalten auf der Ebene des einzelnen Betriebes. Über die Hälfte der Betriebe mit Absolventen hat alle Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen (55 %), weitere 20 % zumindest einen Teil. Demgegenüber stehen jene 25 % der Betriebe, die keinen einzigen Absolventen übernommen haben. Wie sich die Situation aktuell nach den verschiedenen Betriebsgrößenklassen gestaltet, kann Tabelle 36 entnommen werden.

Tabelle 36: Übernahme von Absolventen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Übernahme aller Absolventen	Übernahme eines Teils der Absolventen	Übernahme keines einzigen Absolventen
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	0	21	77
10 bis 49 Beschäftigte	53	21	24
50 bis 249 Beschäftigte	66	18	19
ab 250 Beschäftigte	71	20	9
Insgesamt	55	20	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Anhand der Befragungsbefunde lässt sich zwar nicht sagen, ob die nicht im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Absolventen kein Übernahmeangebot von ihrem Betrieb erhalten haben und somit ausscheiden mussten, oder ob sie aufgrund verfügbarer Alternativen den Betrieb auf eigenen Wunsch hin verlassen haben. Tatsache ist jedoch, dass es kleineren Betrieben nicht nur weniger gut als größeren gelingt, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, sondern auch die ausgebil-

deten Nachwuchskräfte an den Betrieb zu binden. Aufgrund der starken Nachfrage nach Fachkräften bestehen inzwischen zahlreiche Beschäftigungsoptionen für den Fachkräftenachwuchs. Daher stehen Betriebe – und dabei insbesondere Kleinbetriebe – vor der Herausforderung, zu überlegen, wie es gelingen kann, erfolgreich ausgebildete Fachkräfte im Betrieb zu halten.

Fazit: Die langjährige positive Beschäftigungsentwicklung und die damit verbundene steigende Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften stellen die Betriebe Sachsen-Anhalts vor erhebliche Herausforderungen, zumal der demografische Wandel zunehmend den Ersatz von Fachkräften erforderlich macht. Daher bleibt es eine wichtige Aufgabe der Betriebe, den Nachwuchs an Fachkräften auch durch eigene Ausbildung zu sichern. Doch dies ist für viele Betriebe mit tendenziell zunehmenden Schwierigkeiten verbunden, denn es wächst nicht nur der Anteil der Betriebe, die mit Besetzungsproblemen konfrontiert sind, zugleich steigt der Anteil nicht besetzter an den angebotenen Ausbildungsstellen kontinuierlich an. Diese Probleme schlagen sich in einer tendenziell sinkenden Ausbildungsquote nieder, da es in den Betrieben immer weniger Auszubildende in Relation zu den Beschäftigten gibt. Die Betriebe reagieren darauf mit einer verstärkten Übernahme der ausgebildeten Jugendlichen. Chancen und Risiken, den Fachkräftebedarf mittels eigener Ausbildungsanstrengungen zu sichern, sind für die Betriebe jedoch sehr unterschiedlich verteilt. Vor den größten Schwierigkeiten, den Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden, stehen seit langem Kleinbetriebe, also Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Ausbildungsbereiten Betrieben dieser Größenklasse gelingt es seit Jahren zunehmend schlechter, die angebotenen Plätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Gleichzeitig stehen sie bei der Rekrutierung bereits ausgebildeter und erfahrener Fachkräfte am Arbeitsmarkt in Konkurrenz zu größeren Betrieben, die offenbar attraktivere Arbeitsbedingungen zu bieten haben. Damit stellt sich die Frage, wie es vor allem Kleinbetrieben unter den komplizierter werdenden Bedingungen künftig gelingen wird, den benötigten Bedarf an Fachkräften zu sichern. Ein wiederholter Misserfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen – bei Kleinbetrieben ist es in der Regel eine einzige Stelle – kann dazu führen, dass sich die betroffenen Betriebe dauerhaft aus der Ausbildung zurückziehen. Im Ergebnis würde dies die vorhandene Ausbildungsbasis der sachsen-anhaltischen Wirtschaft weiter verringern.

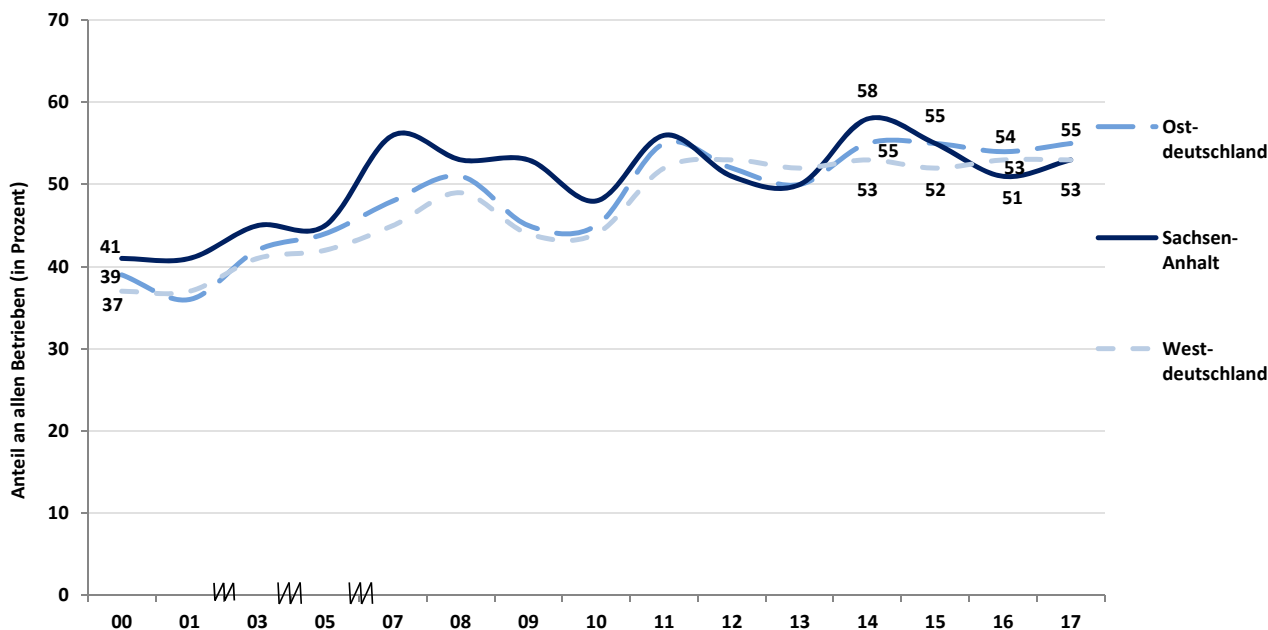
8 Betriebliche Weiterbildung

Die betriebliche Fort- und Weiterbildung stellt neben der betrieblichen Erstausbildung eine weitere Strategie dar, den steigenden Fachkräftebedarf zu decken. Abgestimmt auf die individuellen betrieblichen Anforderungen werden auf diesem Weg die Qualifikationen der Belegschaft angepasst und weiterentwickelt. Um einen Eindruck vom Weiterbildungsengagement der Betriebe zu gewinnen, wird im Folgenden betrachtet, in welchem Umfang die Betriebe Sachsen-Anhalts die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützt haben.

WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE

Im ersten Halbjahr 2017 hat mehr als die Hälfte der sachsen-anhaltischen Betriebe ihren Beschäftigten die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht – sei es durch (teilweise) Übernahme der Kosten oder durch (teilweise) Freistellung von der Arbeit. Damit ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozentpunkte angestiegen. Der Anteil der Betriebe, die ihre Mitarbeiter bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt haben, lag in Ostdeutschland bei 55 % und in Westdeutschland bei 53 % (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 12: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Zwischen den einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft bestehen große Unterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe. Wie in den Vorjahren zeichnen sich das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Branche Erziehung und Unterricht durch ein überdurchschnittlich hohes betriebliches Weiterbildungsengagement aus. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist die hohe Weiterbildungsbeteiligung vermutlich auch auf bereichsspezifische gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung und entsprechende gesetzliche Regelungen zur Finanzierung zurückzuführen. Ebenfalls wie im Vorjahr bildeten die beiden Branchen Übrige Dienstleistungen

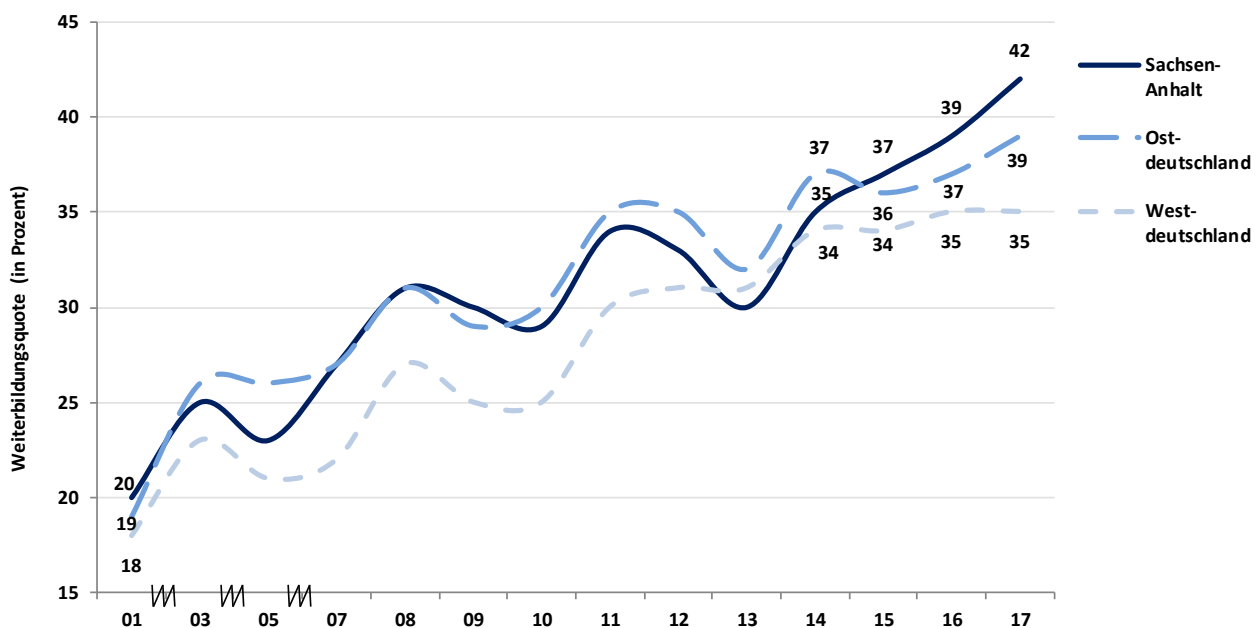
und das Bauwesen das Schlusslicht. Die geringe Weiterbildungsbeteiligung des Bereichs Übrige Dienstleistungen hängt vermutlich mit dem geringen Stellenwert qualifizierter Arbeit und dem überdurchschnittlich hohen Anteil einfacher Tätigkeiten (32 % der Beschäftigten, vgl. Kapitel 3.2) in dieser Branche zusammen. Ob ein Betrieb seine Mitarbeiter qualifiziert, hängt neben der Branche auch von seiner Größe ab. So boten alle Großbetriebe ihren Belegschaftsmitgliedern Weiterbildungsmaßnahmen an, unter den Kleinstbetrieben war es jedoch weniger als der Hälfte.

Für die Fortbildung ihrer Mitarbeiter nutzen die Betriebe ein breites Spektrum an Maßnahmen. Die überwiegende Mehrheit der Betriebe konzentrierte sich jedoch auch 2017 auf klassische Formen wie Kurse, Lehrgänge und Seminare – sowohl extern als auch intern. Mehr als 90 % aller Betriebe mit Weiterbildungsangeboten nutzten diese Möglichkeiten, wobei der Schwerpunkt auf der Inanspruchnahme externer Angebote lag. Alternative Formen, wie z. B. Qualitäts- oder Werkstattzirkel oder Job-Rotation wurden gegenüber traditionellen Lehr- und Lernformen vergleichsweise selten genutzt und ihre Inanspruchnahme war zudem stark betriebsgrößenabhängig.

WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten – die sogenannte Weiterbildungsquote – erreichte 2017 in Sachsen-Anhalt einen neuen Höchststand. Mit anteilig 42 % wurden nie zuvor so viele Beschäftigte weitergebildet. Sachsen-Anhalt lag damit nicht nur über dem Wert für Ostdeutschland (39 %), sondern übertraf auch den für Westdeutschland (35 %) um 7 Prozentpunkte. Wie bereits in den beiden vorangegangenen Jahren führen die Betriebe Sachsens-Anhalts damit das Feld in Ostdeutschland an. Aktuell konnte der Vorsprung gegenüber ost- wie westdeutschen Betrieben weiter ausgebaut werden (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 13: Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2017. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Die branchenspezifischen Weiterbildungsquoten korrespondieren vielfach mit der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe: Überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten finden sich z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen, jener Branche, in der auch ein besonders hoher Anteil der Betriebe weiterbildungsaktiv ist. Besonders niedrig ist die Weiterbildungsquote hingegen in den Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Beteiligung der Betriebe an beruflicher Fort- und Weiterbildung, wie in der Baubranche und den Übrigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Insgesamt	Frauen	Männer
	%		
Land- und Forstwirtschaft*	61	57	63
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	32	33	32
Verarbeitendes Gewerbe	36	36	36
Baugewerbe	32	22	34
Handel und Reparatur	46	45	47
Verkehr, Information, Kommunikation*	46	33	50
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	48	46	50
Unternehmensnahe Dienstleistungen	41	41	41
Erziehung und Unterricht	43	48	34
Gesundheits- und Sozialwesen	55	57	49
Übrige Dienstleistungen	35	40	28
Organisationen ohne Erwerbszweck*	23	23	22
Öffentliche Verwaltung	33	33	34
Insgesamt	42	44	40

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Wie schon in den Vorjahren konnten Frauen in größerem Umfang als Männer von betrieblich unterstützter Fort- und Weiterbildung profitieren: Im ersten Halbjahr 2017 nahmen 44 % der weiblichen Beschäftigten Sachsens-Anhalts an einer entsprechenden Maßnahme teil, der Anteil bei den männlichen Beschäftigten lag bei 40 %. Auch in Ost- wie in Westdeutschland fiel die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen höher aus als die der Männer. So wie die Weiterbildungsquote für alle Beschäftigten Sachsens-Anhalts den ost- wie westdeutschen Durchschnitt überstieg, traf das ebenso auf Frauen und Männer zu (Ostdeutschland: 43 bzw. 36 %, Westdeutschland: 37 bzw. 33 %). Eine mögliche Erklärung für die generell stärkere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen könnten die branchenspezifischen Tätigkeitsbereiche von Frauen und Männern sein. So arbeiten Frauen in der Regel in anderen Branchen als Männer (siehe Kapitel 3.1). Ein erheblicher Teil der weiblichen Beschäftigten arbeitet z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen. Die große Mehrheit aller Beschäftigten in dieser Branche stellen wiederum Frauen. Gleichzeitig gehört dieser Bereich – wie bereits dargelegt – zu jenen mit einer überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten.

Ähnlich wie in Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe steigt mit der Betriebsgröße auch die Weiterbildungsquote an. Allerdings fallen die Unterschiede bei der Weiterbildungsquote wesentlich geringer aus, denn die Spanne zwischen Kleinst- und Großbetrieben beläuft sich auf lediglich 15 Prozentpunkte. Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe erreichte sie 2017 56 %. Sowohl in kleineren als auch in größeren Betrieben nahmen anteilig mehr Frauen als

Männer an den entsprechenden Maßnahmen teil (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Insgesamt	Frauen	Männer
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	31	34	27
10 bis 49 Beschäftigte	42	46	39
50 bis 249 Beschäftigte	45	46	44
ab 250 Beschäftigte	46	47	45
Insgesamt	42	44	40

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Wie bereits in den Vorjahren bestehen auch Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in Abhängigkeit von der zu verrichtenden Tätigkeit. Je höher die Arbeitsplatzanforderungen sind, desto stärker investierten die sachsen-anhaltischen Betriebe in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. So fiel die Weiterbildungsquote von Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, mit 47 bzw. 55 % wesentlich höher aus als die jener Beschäftigten, die Arbeitsplätze für Un- und Angelernte belegen (33 %). Diese Relationen waren in Ost- und Westdeutschland grundsätzlich ähnlich. Im Vergleich zu Sachsen-Anhalt wurden Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen dort aber seltener in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen (Ostdeutschland: 26 %, Westdeutschland: 21 %). Das bedeutet, von der hohen Weiterbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe profitieren nicht zuletzt auch Arbeitnehmer, die einfache Tätigkeiten verrichten. Eine längerfristige Betrachtung zeigt, dass Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung in Sachsen-Anhalt auch für Un- und Angelernte, also für Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen an Bedeutung gewinnen. Im Jahre 2007 belief sich die Weiterbildungsquote für diese Beschäftigtengruppe der sachsen-anhaltischen Wirtschaft auf lediglich 11 %. Bis heute hat sie sich verdreifacht.

ZIELE VON QUALIFIZIERUNGSMÄßNAHMEN

Auf der einen Seite haben Betriebe zunehmende Schwierigkeiten, Fachkräfte zu gewinnen (vgl. Kapitel 5.2). Angesichts der Folgen des demografischen Wandels für den Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt und der sich weiter zuspitzenden Fachkräfteproblematik sind vielfältige Strategien zur Fachkräftesicherung gefragt. Hierzu gehört unter anderem die Nutzung der vorhandenen Arbeitskräftepotenziale in den Betrieben. Wie bereits dargestellt, reagieren die Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt mit einer Ausweitung ihrer Weiterbildungsanstrengungen. Noch nie haben sich so viele Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt wie im letzten Jahr. Eine Möglichkeit, Reserven bei der Gewinnung von Fachkräften zu erschließen, ist, beschäftigte Fachkräfte im Rahmen einer Aufstiegsqualifizierung zu unterstützen. Auf der anderen Seite gibt es eine nicht unbeträchtliche Zahl an geringqualifizierten Personen, also jenen, die nicht über eine abgeschlossene berufliche Qualifikation verfügen, deren Potenzial dennoch besser genutzt werden könnte. In diesem Kontext stellt sich die Frage, inwieweit Möglichkeiten bestehen und genutzt werden, gering qualifizierte Personen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung weiter- bzw. nachzuqualifizieren, um deren Potenziale für die Betriebe besser zu nutzen. Vor diesem Hintergrund wurden die Betriebe im Rahmen der aktuellen Erhebungswelle nach den Zielen von Qualifizierungsmaßnahmen gefragt, d. h. ob sie ihren Mitarbeitern auch Angebote zur Nach- und zur



Aufstiegsqualifizierung unterbreiten.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass rund jeder 10. sachsen-anhaltische Betrieb, der im ersten Halbjahr 2017 Weiterbildungsmaßnahmen durchführte, diese auch oder ausschließlich für die Erlangung eines Berufsabschlusses und/oder das Erreichen eines höheren Abschlusses nutzte, wie z. B. zum Erwerb eines Meisterbriefes (Ostdeutschland und Westdeutschland: jeweils 9%). Im Umkehrschluss bedeutet das: Bei rund 90% aller weiterbildungsaktiven Betriebe in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland waren diese Maßnahmen auf Qualifizierungsangebote beschränkt, die weder mit dem Erwerb eines Berufsabschlusses (Nachqualifizierung), noch mit einem funktionalen Aufstieg zusammenhingen. In jeweils 5% der Betriebe mit Weiterbildung wurden Mitarbeiter sowohl nachqualifiziert als auch bei einer Aufstiegsqualifizierung unterstützt. In 3% der Betriebe erfolgten ausschließlich Nachqualifizierungen, also keine Aufstiegsqualifizierungen. Ebenfalls in 3% der Betriebe erfolgten ausschließlich Qualifizierungen, die dem Aufstieg dienen sollen und keine Nachqualifizierungen. Bei der Interpretation der Ergebnisse, insbesondere im Falle der Nachqualifizierungen, ist zu berücksichtigen, dass es in zahlreichen Betrieben mittlerweile keine Arbeitsplätze mehr für Un- und Angelernte gibt (vgl. Kapitel 3.2). Die potenzielle Nachfrage nach nachqualifizierenden Weiterbildungsangeboten ist folglich auf eine bestimmte Gruppe von Betrieben beschränkt, und zwar auf jene, in denen Mitarbeiter tätig sind, die über keinen tätigkeitsrelevanten beruflichen Abschluss verfügen (rund ein Drittel aller Betriebe), was eine mögliche Erklärung für den vergleichsweise geringen Anteil solcher Weiterbildungsangebote sein könnte.

Wie nachstehende Tabelle 39 zeigt, war der entsprechende Anteil von Betrieben mit Maßnahmen der Nach- oder Aufstiegsqualifizierung in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt unterschiedlich hoch. Gemessen am Anteil der Betriebe erwiesen sich auf dem Gebiet der Nachqualifizierung 2017 Betriebe des insgesamt besonders weiterbildungsengagierten Gesundheits- und Sozialwesens deutlich aktiver als der Durchschnitt aller Betriebe. Auf dem Gebiet der Aufstiegsqualifizierung waren demgegenüber Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und der Öffentlichen Verwaltung besonders engagiert. Während sich bei Nachqualifizierungen Betriebe des Dienstleistungssektors stärker als jene des Produzierenden Bereichs engagierten (6 bzw. 3% aller Betriebe), waren die Relationen auf dem Gebiet der Aufstiegsqualifizierung genau umgekehrt (3 bzw. 13% aller Betriebe). Unterschiede werden auch zwischen Betrieben des Öffentlichen Sektors und der Privatwirtschaft deutlich. Betriebe des Öffentlichen Sektors engagierten sich sowohl bei Nach- als auch bei Aufstiegsqualifizierungen etwas stärker als Betriebe der Privatwirtschaft (Öffentlicher Bereich: 9 bzw. 7%, Privatwirtschaft: 5 bzw. 5%).

Tabelle 39: Ziele der Weiterbildung nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Betriebe mit...	
	Nachqualifizierung	Aufstiegsqualifizierung
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	3	20
Baugewerbe	4	7
Handel und Reparatur	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	2
Gesundheits- und Sozialwesen	13	7
Übrige Dienstleistungen	5	6
Öffentliche Verwaltung	1	16
Insgesamt	5	5

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2017.

Mit ihrer Größe steigt der Anteil jener Betriebe, die im ersten Halbjahr 2017 Maßnahmen der Nach- oder Aufstiegsqualifizierung angeboten haben. In mittleren und Großbetrieben überwiegen Maßnahmen der Aufstiegsqualifizierung gegenüber Nachqualifizierungen, in Kleinst- und Kleinbetrieben fallen die jeweiligen Anteile von Nach- und Aufstiegsqualifizierungsangeboten sehr ähnlich aus (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40: Ziele der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...	
	Nachqualifizierung	Aufstiegsqualifizierung
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	2	1
10 bis 49 Beschäftigte	8	7
50 bis 249 Beschäftigte	15	22
ab 250 Beschäftigte	24	42
Insgesamt	5	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Fazit: Das betriebliche Weiterbildungsengagement bewegte sich auch im letzten Jahr auf hohem Niveau. Insbesondere bei der Weiterbildungsbeteiligung wurde ein neuer Höchstwert erreicht. Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung finden vor allem in Form externer Kurse, Lehrgänge oder Seminare statt. Je größer ein Betrieb ist, desto weiterbildungsaktiver ist er – das zeigt sich sowohl hinsichtlich des Anteils der Betriebe, die die berufliche Qualifizierung ihrer Beschäftigten unterstützen, als auch anhand der Weiterbildungsquote, also des Anteils der Beschäftigten, die an diesen Maßnahmen beteiligt sind. In größeren Betrieben kommt zudem eine sehr breite Palette an Qualifizierungsformen zur Anwendung. Wie bereits in den Vorjahren sind Frauen stärker an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt als Männer. Nach wie vor investieren die Betriebe außerdem vor allem in die Fort- und Weiterbildung ihrer bereits gut qualifizierten Mitarbeiter. Im Zuge des anhaltenden Beschäftigungswachstums sowie zunehmender Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften werden vermehrt aber auch Beschäftigte, die Einfacharbeitsplätze belegen, im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Das dürfte auf das Bestreben der Betriebe hindeuten, das vorhandene Potenzial der Belegschaften stärker als in



früheren Jahren auszuschöpfen. Im Rahmen von Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung werden Nach- und Aufstiegsqualifizierungen aber nur von sehr wenigen Betrieben angeboten. Hinsichtlich Nachqualifizierungen ist einerseits zu berücksichtigen, dass es heute nur noch in einer Minderheit der Betriebe Arbeitsplätze für Un- und Angelernte gibt. Andererseits bleibt die Frage zu beantworten, inwieweit Betriebe vorhandene Potenziale ihrer Mitarbeiter auf Einfacharbeitsplätzen überhaupt im Blick haben, wenn es darum geht, neue Wege bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs zu beschreiten.

9 DIGITALISIERUNG UND ARBEIT 4.0

2016 waren die Betriebe um Einschätzungen gebeten worden, wie intensiv die Beschäftigung mit der Thematik Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologie ist, welches Potenzial in dieser Technologie gesehen und wie das eigene Ausstattungsniveau mit dieser Technologie im Vergleich zu anderen Betrieben der gleichen Branche eingeschätzt wird. Die Erhebung ergab, dass sich die Mehrheit der sachsen-anhaltischen Betriebe zum Befragungszeitpunkt bereits mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien beschäftigt hatte. In welchem Umfang und mit welcher Intensität diese Auseinandersetzung erfolgte, war nach Branchen und Betriebsgröße jedoch sehr unterschiedlich. Größere Betriebe führten das Feld an: Das betraf die Auseinandersetzung mit der Thematik genauso, wie das Erkennen von Ressourcen und die Bewertung der eigenen Ausstattung.²⁶ Anknüpfend an die Abfrage aus dem Jahr 2016 wurden die Betriebe in der aktuellen Erhebungswelle nach den Rahmenbedingungen für die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien, die tatsächlich genutzten Technologien sowie nach den Auswirkungen gefragt. Das IAB-Betriebspanel greift damit einen der wichtigsten Megatrends auf und bildet ab, wie die Betriebe mit dieser Entwicklung Schritt halten und mit den Herausforderungen umgehen.

9.1 QUALITÄT DES INTERNETANSCHLUSSES

Das Internet bietet Betrieben viele Vorteile, denn es beschleunigt und optimiert Prozesse. Es gilt heute als das Medium, über das eine betriebsinterne aber auch eine Vernetzung zu den Kooperationspartnern erfolgt. Neben Menschen können über das Internet auch Menschen mit Maschinen oder ausschließlich Maschinen miteinander kommunizieren. Kommunikation und Prozessgestaltung werden zeit- und ortsunabhängig. Diese Form der Kommunikation stellt Betriebe und ihre Belegschaften zugleich vor neue Herausforderungen, z. B. hinsichtlich der Datensicherheit oder eines sinnvollen Umgangs mit der Datenflut, aber es stellt sich auch die Frage, wie sich dadurch Arbeit insgesamt wandelt.

Der Anschluss an das Internet ist auf vielfältige Weise möglich. Der einfachste und zunächst gängigste Zugang zum Internet erfolgte über das Telefonmodem. Mit der weiteren Verbreitung des Internets haben sich die Zugänge geändert. Heute gehören zu den üblichen Zugängen ein Kabelanschluss (im günstigsten Falle Glasfaser), eine Funkverbindung oder auch der Zugang über einen Satelliten (vgl. Abbildung 15).

26 Vgl.: Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 21. Welle 2016, o. O., o. D., S. 90ff.

Abbildung 14: Ausgewählte Zugänge ins Internet

		Leitungsgebundene Zugänge	
Schmalband-Internetzugang		<ul style="list-style-type: none"> • Telefonmodem 	Mit bis zu 56 kbit/s sehr geringe Leistungskapazität; prägte die Anfänge des Internets
		<ul style="list-style-type: none"> • ISDN (Integrated Services Digital Network bzw. Integriertes Sprach- und Datennetz) 	Internationaler Standard für ein digitales Telekommunikationsnetz; zwei gebündelte Kanäle zu je 64 kbit/s
Breitband-Internetzugang	Terrestrische Technik	<ul style="list-style-type: none"> • Breitband-ISDN 	Versuch, ISDN qualitativ zu verbessern, blieb in Pilotversuchen stecken
		<ul style="list-style-type: none"> • DSL (Digital Subscriber Line bzw. Digitaler Teilnehmeranschluss) 	Übertragungsstandard, bei dem Daten mit hohen Übertragungsraten (bis zu 1.000 Mbit/s) auch über einfache Kupferleitungen gesendet und empfangen werden können; DSL-Technik dient nur zur Überbrückung relativ kurzer Distanzen, wodurch der Übergang zu einer anderen Übertragungstechnik, einem DSL-Verstärker oder einem Repeater erforderlich ist.
		Drahtlose Zugänge	
		<ul style="list-style-type: none"> • EDGE (Enhanced Data Rates for GSM Evolution) 	Mobilfunkstandard der zweiten Generation; paketorientierter Übertragungsdienst zur Erhöhung der Datenübertragungsrate in Mobilfunknetzen durch Einführung eines zusätzlichen Modulationsverfahrens
	<ul style="list-style-type: none"> • UMTS (Universal Mobile Telecommunications System) 	ebenfalls Mobilfunkstandard der dritten Generation mit bis zu 42 Mbit/s mit HSPA+, sonst max. 384 kbit/s	
	<ul style="list-style-type: none"> • HSDPA (High Speed Downlink Packet Access) 	Weiterentwicklung des UMTS; Mobilfunknutzer können Daten mit DSL-ähnlicher Download-Geschwindigkeit übertragen (3,6; 7,2; 21,6 und 42,2 Mbit/s).	
	<ul style="list-style-type: none"> • LTE (für Long Term Evolution) 	Mobilfunkstandard der vierten Generation; Weiterentwicklung der UMTS-HSDPA Übertragungstechnik (Geschwindigkeiten von 3,6; 7,2; 21,6; 42,2; 50; 100; 150 Mbit/s)	
	Ex-Terrestrische Technik	<ul style="list-style-type: none"> • Satellit 	Internetzugang über einen geostationären Satelliten, der in ständiger Verbindung mit dem Internet steht. Die Verbindung erfolgt mittels einer Satellitenantenne und einem Satellitenmodem (Zwei-Wege-Technik). Bei der Ein-Wege-Technik erfolgt der Download über den Satelliten und der Upload über eine zusätzliche Internetleitung. Die Kosten sind hoch und die Geschwindigkeit relativ gering.

Quelle: Eigene Darstellung.

Um die mit der Digitalisierung verbundenen technischen Möglichkeiten umfassend nutzen zu können, bedarf es eines leistungsfähigen Internetanschlusses. Daher wurden die Betriebe danach gefragt, ob sie über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss verfügen.²⁷ Weitere Zugangsmöglichkeiten zum Internet wie das Telefonmodem oder ISDN-Anschlüsse wurden nicht erfasst.

²⁷ Die den Betrieben vorgelegte Frage lautete: Verfügt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, z. B. Breitbandanschlüsse wie DSL, UMTS oder LTE?

MEHRHEIT DER BETRIEBE MIT HOCHGESCHWINDIGKEITS-INTERNETANSCHLUSS AUSGESTATTET

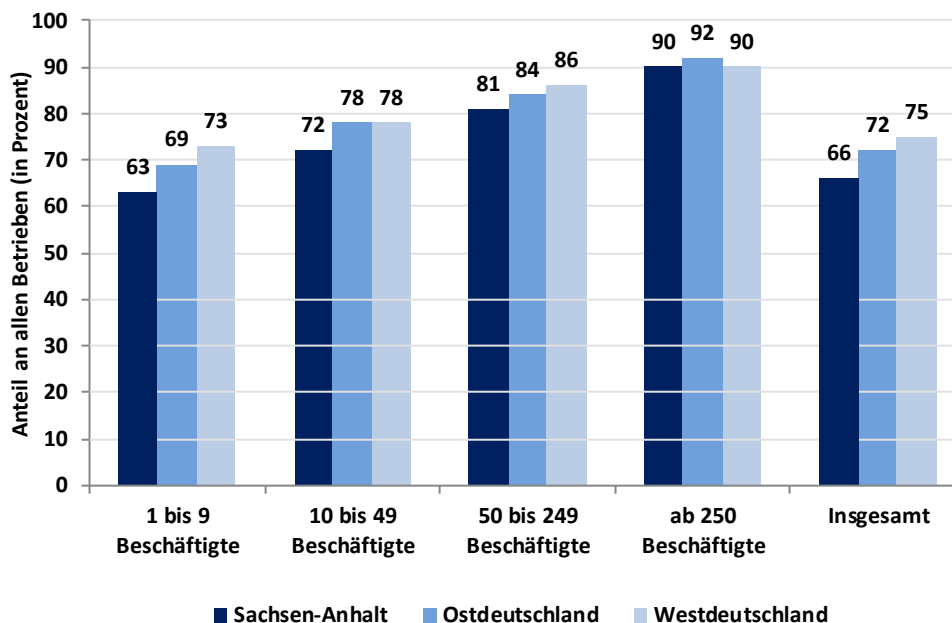
Mit exakt zwei Dritteln gab die große Mehrheit der Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt an, über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss im definierten Sinne der Erhebung zu verfügen. In Ostdeutschland waren es 72 %, in Westdeutschland 75 %. Jenen Betrieben, die zum Erhebungszeitpunkt keinen solchen Zugang zum Internet nutzten, kann dieser Zugangsweg zwar zur Verfügung stehen, aber nicht in Anspruch genommen werden, oder sie nutzen andere Möglichkeiten, ins Internet zu gelangen, die mit der Abfrage nicht erfasst wurden.

Das Ausstattungsniveau mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschlüssen unterscheidet sich beachtlich nach den Branchen. Auch unter den vier größten Branchen gibt es erhebliche Unterschiede. So liegen die Anteile des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bereichs Handel und Reparatur mit 62 und 65 % unter dem Landesdurchschnitt. Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen schwanken mit 67 % um den Durchschnittswert. Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens erreichen mit 79 % im Branchenvergleich einen vergleichsweise hohen Anteil. Unter den großen Wirtschaftssektoren nutzen Betriebe der Dienstleistungsbranche diese Anschlüsse zu 68 % und Betriebe des Produzierendes Gewerbes zu 63 %. In Ost- und Westdeutschland gestalten sich die Relationen zwischen den beiden Wirtschaftsbereichen ähnlich, wenngleich die Anteilswerte jeweils höher ausfallen (Dienstleistungen – Ostdeutschland: 74 %, Westdeutschland: 77 %; Produzierendes Gewerbe – Ostdeutschland: 70 %, Westdeutschland: 74 %).

Die Nutzung eines Hochleistungs-Internetanschlusses variiert auch mit der Größe der Betriebe. Größere Betriebe gaben wesentlich häufiger als kleinere an, über einen solchen zu verfügen. Während 90 % der sachsen-anhaltischen Großbetriebe angaben, einen leistungsfähigen Internetanschluss zur Verfügung zu haben, waren es unter den Kleinstbetrieben 63 % (vgl. Abbildung 16). In Ost- wie in Westdeutschland fielen die Ausstattungsunterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben grundsätzlich ähnlich aus.



Abbildung 15: Ausstattung der Betriebe mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

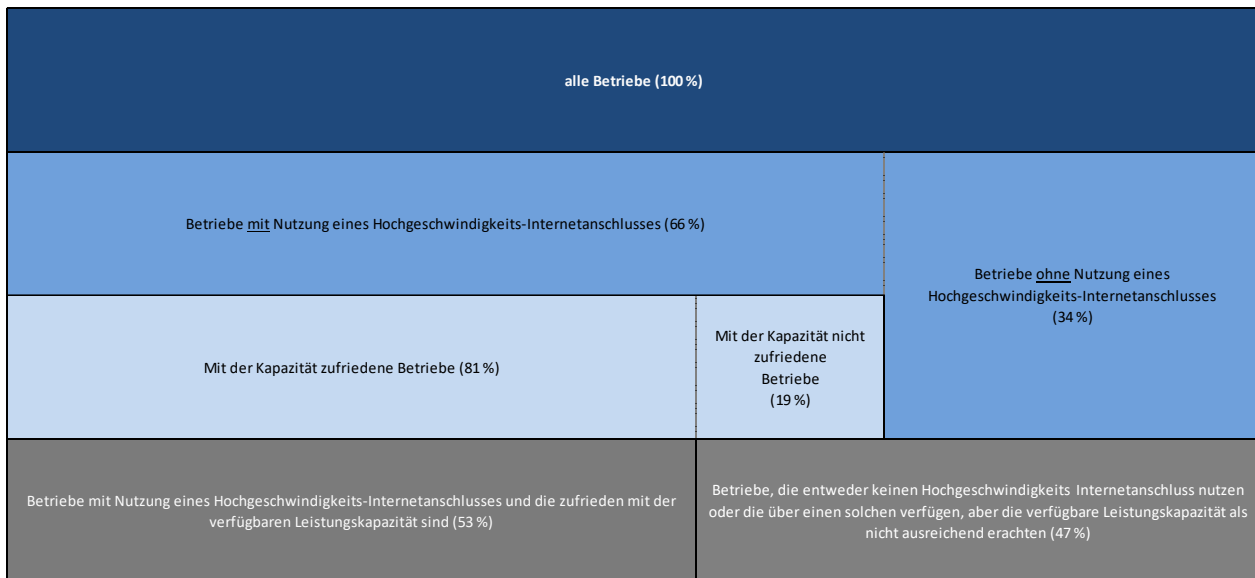
Damit bleibt festzuhalten: Bei der Nutzung eines Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses sind sowohl Branchen- als auch Betriebsgrößenklasseneffekte erkennbar.

LEITUNGSKAPAZITÄT DES HOCHGESCHWINDIGKEITS-INTERNETANSCHLUSSES ZUMEIST ALS AUSREICHEND BEWERTET

Auch wenn der Anschluss an das Hochgeschwindigkeits-Internet eine wichtige Voraussetzung ist, um digitale Technologien umfassend nutzen zu können, kann sich für die Betriebe die Frage ergeben, ob dieser die erforderliche Leitungskapazität zulässt. Daher wurden die Betriebe um ihre Einschätzung gebeten, ob die Leistung ihres Anschlusses für sie ausreichend ist. Von all jenen Betrieben, die zum Zeitpunkt der Erhebung über einen Zugang zum Hochgeschwindigkeits-Internet verfügten, schätzten 81 % ein, dieser würde ihren Ansprüchen entsprechen. In Ostdeutschland traf das ebenfalls auf 81 % der Betriebe zu, in Westdeutschland auf 84 %. Damit steht nicht nur der Mehrheit der Betriebe in Sachsen-Anhalt – wie auch in Ost- und Westdeutschland – ein Hochleistungs-Anschluss zum Internet zur Verfügung, gleichzeitig wird die damit verfügbare Leitungskapazität überwiegend als ausreichend bewertet.

Somit nutzen derzeit 53 % aller Betriebe Sachsens-Anhalts einen Hochgeschwindigkeits-Internetzugang und erachten die verfügbare Leitungskapazität ihres Anschlusses zugleich als ausreichend (Ostdeutschland: 59 %, Westdeutschland auf 63 %) (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 16: Ausstattung der Betriebe mit und ohne Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss und nach ihrer Zufriedenheit mit der verfügbaren Leitungskapazität in Sachsen-Anhalt 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

So wie es Unterschiede zwischen den Branchen in Bezug auf die Nutzung des Hochgeschwindigkeits-Internets gibt, so bestehen diese auch hinsichtlich der Bewertung der verfügbaren Kapazität. Insgesamt bleibt zunächst festzuhalten, dass alle Branchen mehrheitlich angaben, mit der Leitungskapazität zufrieden zu sein. Unter den vier großen Branchen reicht die Spanne von 77 bis 84 %. Ein hoher bzw. niedriger Anteil der Betriebe, die das Hochleistungs-Internet nutzen, ist nicht mit einer adäquaten Einschätzung der verfügbaren Kapazität gleichzusetzen. So nutzten mit 58 % zwar unterdurchschnittlich wenige Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung diese Anschlüsse, wenn dies der Fall war, betrachteten ihn aber 83 % von ihnen als ausreichend. Ähnlich verhält es sich bei Betrieben der Bereiche Handel und Reparatur sowie den Unternehmensnahen und Übrigen Dienstleistungen. Auch im Baugewerbe nutzte 2017 zwar ein relativ geringer Anteil der Betriebe solche Anschlüsse (63 %), allerdings waren 79 % von ihnen damit zufrieden. Dies könnte sich aus unterschiedlichen Ansprüchen an die Nutzung des Internets – z. B. hinsichtlich der Häufigkeit und Intensität seiner Inanspruchnahme einschl. des zu übertragenden Datenvolumens etc. – erklären. Ähnlich gestaltet sich die Situation in Ostdeutschland. Für Westdeutschland zeichnet sich demgegenüber ein etwas anderes Bild ab. Zwar bestanden hinsichtlich des Zugangs zum Hochleistungs-Internet zwischen den Branchen ebenfalls beachtliche Unterschiede, dennoch fielen die Einschätzungen zur Qualität des Anschlusses bei den Branchen der westdeutschen Wirtschaft sehr ähnlich aus.

Mit der Größe der Betriebe erhöht sich zwar die Nutzung des Hochgeschwindigkeits-Internets, positiver wurde die Leitungskapazität des Anschlusses jedoch seitens der Kleinst- und Kleinbetriebe eingeschätzt. Tendenziell nimmt also die Zufriedenheit – d. h. die Bewertung der Anschlussqualität als ausreichend – mit der Betriebsgröße ab (vgl. Tabelle 41). Das ist auch in Ostdeutschland zu beobachten. In Westdeutschland fallen die Unterschiede in der Bewertung nach der Betriebsgröße hingegen weniger eindeutig aus. Hier waren die Einschätzungen zur Qualität der Ausstattung zwischen Kleinst- und Großbetrieben sehr ähnlich.

Tabelle 41 Betriebe mit und ohne Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss sowie Bewertung der Leitungskapazität des Anschlusses nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

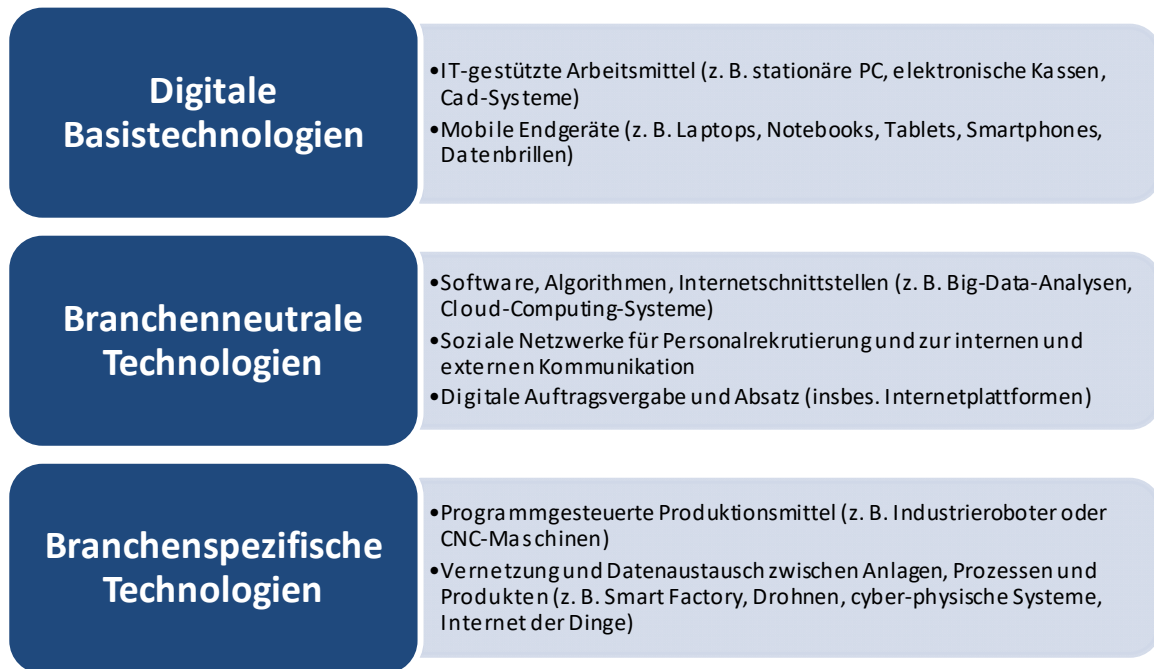
Betriebsgrößenklasse	Nutzung eines Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses	Leistung des verfügbaren Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses	
		Ausreichend	Nicht ausreichend
%			
1 bis 9 Beschäftigte	63	81	19
10 bis 49 Beschäftigte	72	81	19
50 bis 249 Beschäftigte	81	75	25
ab 250 Beschäftigte	90	71	29
Insgesamt	66	81	19

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

9.2 NUTZUNG DIGITALER INFORMATIONS- UND KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIEN

Die aktuelle Welle des IAB-Betriebspanels gibt auch darüber Auskunft, welche digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien derzeit von den Betrieben genutzt werden. Dafür standen den Betrieben verschiedene Antwortmöglichkeiten zur Verfügung, die an unterschiedlichen Positionen im Prozess der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen zum Einsatz kommen und zugleich auf ein differenziertes Niveau in der Ausstattung mit diesen Technologien hinweisen. Bei der Nutzung IT-gestützter Arbeitsmittel wie beispielsweise stationärer Computer, aber auch bei mobilen Endgeräten (z. B. Laptops, Notebooks, Tablets, Smartphones) handelt es sich um eine Grund- bzw. Basisausstattung. So hat der Personalcomputer (PC) spätestens in den 1990er Jahren in den Betrieben Einzug gehalten und dürfte dort damit ein standardmäßig genutztes Arbeitsinstrument sein. Werden programmgesteuerte Produktionsmittel wie Industrieroboter oder CNC-Maschinen genutzt oder sind Anlagen, Prozesse und Produkte miteinander vernetzt (z. B. Smart Factory, Internet der Dinge), so kann von einer qualitativ wesentlich höheren Stufe digitaler Produktion ausgegangen werden, die heute zumeist mit „Industrie 4.0“ umschrieben wird. Die genannten Technologien unterliegen jedoch zumeist einer branchenspezifischen Nutzung. Aber es gibt auch Technologien, die sich weitgehend als branchenneutral erweisen – dazu gehören insbesondere Software und Algorithmen, soziale Netzwerke oder Internetplattformen. Abbildung 18 fasst zusammen, in welcher Breite und Differenziertheit in der aktuellen Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels nach diesen Technologien gefragt wurde.

Abbildung 17: Abgefragte digitale Informations- und Kommunikationstechnologien in Welle 2017



Quelle: Eigene Darstellung.

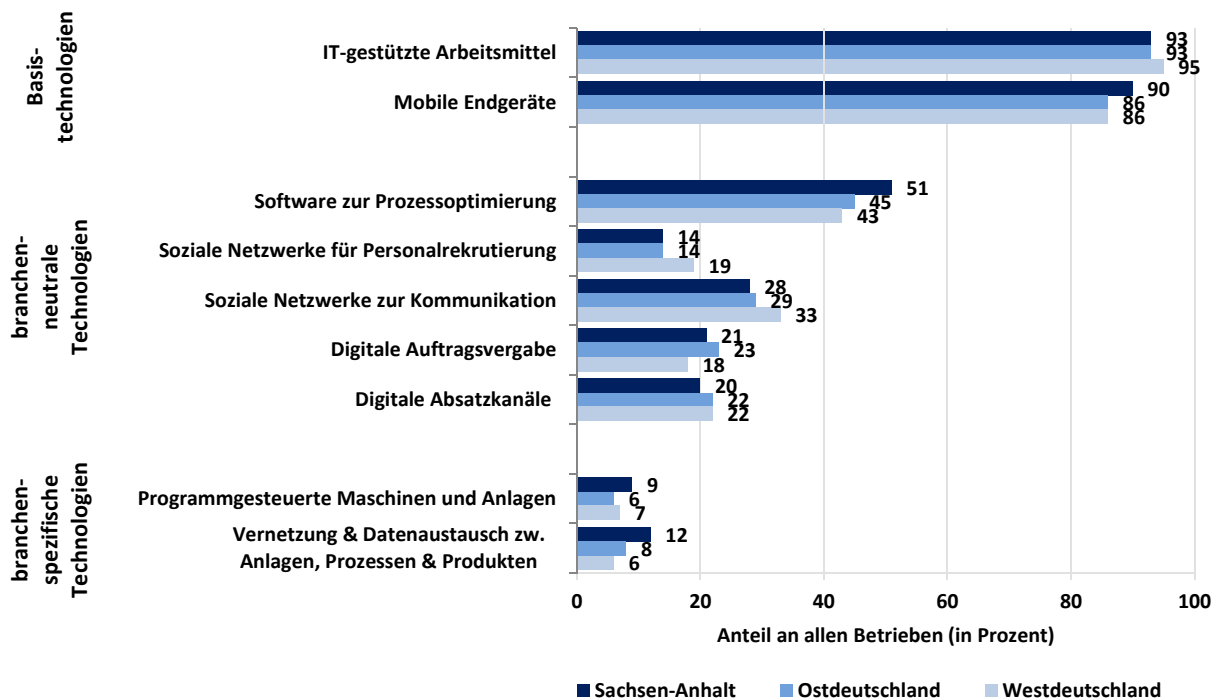
IT-gestützte Arbeitsmittel, aber auch mobile Endgeräte – also die digitalen Basistechnologien – sind in den Betrieben des Landes Sachsen-Anhalt heute Alltag. Betriebe, die diese digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien nicht nutzen, stellen eine absolute Ausnahme dar. Dies trifft auch auf ost- und westdeutsche Betriebe zu.

Branchenneutrale digitale Informations- und Kommunikationstechnologien sind in sachsen-anhaltischen Betrieben demgegenüber weniger verbreitet. Rund die Hälfte der Betriebe nutzt prozessoptimierende Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen. Mit 28 % noch deutlich seltener finden Soziale Netzwerke für die interne und externe Kommunikation Anwendung. Digitale Auftragsvergabe bzw. digitaler Absatz erfolgten in jeweils einem Fünftel der Betriebe. Soziale Netzwerke für die Personalrekrutierung spielen in etwa jedem siebten Betrieb eine Rolle.

Branchenspezifische Technologien in Form programmgesteuerter Produktionsmittel sowie die Vernetzung und der Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten stellen in der Anwendung derzeit eine Ausnahme dar, denn sie kommen jeweils in etwa jedem 10. Betrieb zum Einsatz.

Nachstehende Abbildung 19 vermittelt einen Überblick über die derzeitige Verbreitung der einzelnen digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland. Sie verdeutlicht, dass es in der praktischen Anwendung der im IAB-Betriebspanel abgefragten Technologien zwischen dem Land Sachsen-Anhalt sowie Ost- und Westdeutschland kaum Unterschiede gibt.

Abbildung 18: Betriebliche Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

DIFFERENZIERTE NUTZUNG DIGITALER TECHNOLOGIEN NACH BRANCHEN UND BETRIEBSGRÖÖE

Digitale Basistechnologien überall stark verbreitet

In allen Branchen der Wirtschaft haben die sogenannten digitalen Basistechnologien in Form IT-gestützter Arbeitsmittel und mobiler Endgeräte inzwischen einen sehr hohen Verbreitungsgrad erreicht. In Bezug auf ihre Anwendung gibt es zwischen den Branchen sowohl bei IT-gestützten Arbeitsmitteln als auch bei mobilen Endgeräten nur relativ geringe Unterschiede. Die Streuung beläuft sich insgesamt auf maximal 20 Prozentpunkte, wobei diese Technologien in jeder Branche in mindestens vier von fünf Betrieben zum Einsatz kommen. Generell lässt sich zwar mit steigender Betriebsgröße eine zunehmend intensivere Nutzung der Basistechnologien erkennen, allerdings beträgt die Differenz zwischen Kleinst- und Großbetrieben bei den IT-gestützten Arbeitsmitteln lediglich 9 Prozentpunkte, bei mobilen Endgeräten sind es 12 Prozentpunkte.

Branchenneutrale Technologien

Die von den Betrieben insgesamt am dritthäufigsten genutzten Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen (51 % der Betriebe) finden nach Branchen eine sehr unterschiedliche Anwendung. Zu den Spitzenreitern gehören das Verarbeitende Gewerbe (60 %) sowie der Bereich Erziehung und Unterricht (67 %). In der Branche Übrige Dienstleistungen werden sie von lediglich 34 % der Betriebe genutzt. Erheblich sind allerdings die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. Unter den Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten wird sie von knapp der Hälfte, bei den Kleinbetrieben von fast zwei Dritteln genutzt. Von den mittleren Betrieben sind es fast drei Viertel und von den Großbetrieben fast vier Fünftel.

Bei der Nutzung sozialer Netzwerke ist ebenfalls eine sehr breite Streuung zwischen den Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft erkennbar. Das betrifft die Anwendung sozialer Netzwerke für die interne und externe Kommunikation genauso wie für Zwecke der Personalrekrutierung. Jeweils unterdurchschnittlich werden beide Varianten von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes (13 vs. 24 %) und der Unternehmensnahen Dienstleistungen (8 vs. 25 %) genutzt. Überdurchschnittlich häufig wird von beiden Technologien im Gesundheits- und Sozialwesen Gebrauch gemacht (21 vs. 35 %), ebenso im Bereich Handel und Reparatur (16 vs. 36 %). Auch diese digitalen Technologien kommen in größeren Betrieben wesentlich häufiger als in kleineren zum Einsatz: Bei sozialen Netzwerken für die interne und externe Kommunikation ist das in Großbetrieben rund doppelt so häufig als in Kleinstbetrieben der Fall, bei sozialen Netzwerken für die Personalrekrutierung in etwa sechsmal häufiger.

Die Inanspruchnahme digitaler Auftragsvergabe und Absatzkanäle variiert ebenfalls stark nach Branchen. Die Spannweite für die digitale Auftragsvergabe erreicht 40 Prozentpunkte, beim digitalen Absatz sind es sogar 61 Prozentpunkte. Im Vergleich der beschäftigungsstarken Branchen sind das Verarbeitende Gewerbe sowie der Bereich Handel und Reparatur hier etwas aktiver als der Durchschnitt aller Betriebe, das Gesundheits- und Sozialwesen demgegenüber weniger. Die Nutzung dieser Technologien entspricht im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen jeweils dem Durchschnitt. Bemerkenswerterweise zeigt sich für die Branchen kein einheitliches Muster bei der Nutzung, denn eine starke Nutzung digitaler Auftragsvergabe geht nicht automatisch mit einer vergleichbar intensiven Nutzung digitaler Absatzkanäle einher. Die digitale Auftragsvergabe wie auch der digitale Absatz werden von Großbetrieben im Vergleich zu Kleinstbetrieben in etwa doppelt so häufig genutzt.

Branchenspezifische Technologien

Der Einsatz programmgesteuerter Produktionsmittel sowie Vernetzungen erreichten nur in wenigen Branchen deutlich über dem Durchschnitt liegende Anteilswerte. Programmgesteuerte Produktionsmittel finden vor allem im Verarbeitenden Gewerbe relativ umfassende Anwendung. In 43 % der Betriebe kamen 2017 programmgesteuerte Produktionsmittel zum Einsatz. Zugleich gaben 24 % der Betriebe dieser Branche an, sie würden den Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten praktizieren. Ähnlich wie bei anderen Technologien steigt auch hier die praktische Anwendung mit der Betriebsgröße spürbar an. Programmgesteuerte Produktionsmittel beispielsweise finden derzeit in 8 % der Kleinstbetriebe, jedoch in 27 % der Großbetriebe Anwendung. Ähnlich sind die Relationen zwischen den Betriebsgrößenklassen hinsichtlich der Vernetzung: 11 % der Kleinstbetriebe, aber 36 % der Großbetriebe.

9.3 DIGITALISIERUNGSGRAD DER BETRIEBE

Auf Grundlage der von den Betrieben genutzten acht möglichen digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien können die Betriebe einem Digitalisierungsgrad zugeordnet werden. In Abhängigkeit von der Anzahl der genutzten digitalen Technologien kann der Nutzungsgrad als gering betrachtet werden, wenn lediglich bis zu zwei digitale Technologien zum Einsatz kommen. Ein mittlerer Nutzungsgrad liegt vor, wenn mindestens drei bis maximal fünf der abgefragten Technologien im Einsatz sind und er ist hoch, wenn mehr als fünf der abgefragten Technologien im

Betrieb zur praktischen Anwendung kommen (vgl. Abbildung 20).²⁸

Abbildung 19: Digitalisierungsgrad der Betriebe nach der Zahl der eingesetzten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien



Quelle: Eigene Darstellung.

Auf Grundlage dieser Zuordnungen ergeben sich für Sachsen-Anhalt folgende Relationen: Der größte Teil der Betriebe (57 %) zeichnet sich durch einen mittleren Digitalisierungsgrad aus, denn hier kommen maximal fünf digitale Informations- und Kommunikationstechnologien zum Einsatz. Ebenfalls relativ hoch ist der Anteil der Betriebe (33 %), die durch einen geringen Digitalisierungsgrad charakterisiert sind. In diesen Betrieben herrschen die sogenannten Basistechnologien vor. Demgegenüber ist mit 10 % eine Minderheit der Betriebe einem hohen Digitalisierungsgrad zuzuordnen. Im Vergleich zum Durchschnitt Ost- wie auch Westdeutschlands ist dieser Anteil etwas höher. Grundsätzlich ist festzustellen, dass sich diese Relationen in Ost- und Westdeutschland sehr ähnlich gestalten (Ostdeutschland: 55 %, 37 % und 8 %, Westdeutschland: 56 %, 37 % und 7 %).

Hinsichtlich des Ausstattungsniveaus ergeben sich für die einzelnen Branchen Unterschiede. Mit 19 % überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad im Verarbeitenden Gewerbe. Hierbei ist ein branchenspezifischer Effekt zu unterstellen, denn es sei daran erinnert, dass in diesem Wirtschaftsbereich die Nutzung programmgesteuerter Produktionsmittel sowie die Vernetzung und der Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten besonders ausgeprägt ist. Aber auch der Bereich Erziehung und Unterricht weist einen überdurchschnittlich hohen Anteil hochdigitalisierter Betriebe auf (26 %). Dies dürfte sich im Wesentlichen daraus erklären, dass sich mit Ausnahme der Nutzung programmgesteuerter Produktionsmittel sowie der Vernetzung und des Datenaustauschs für die Anwendung aller anderen Technologien seitens der Betriebe dieser Branche überdurchschnittlich hohe Anteile ergeben.

²⁸ Vgl.: Myriam Baum, Felix Lukowski: Beschäftigte qualifizieren oder neu einstellen? Strategien deutscher KMU, dem technologischen Wandel zu begegnen, In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB; Hrsg.) BWP 5/2017, S. 13-17.

Wie nachstehende Tabelle 42 zeigt, ist auch zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen ein erhebliches Gefälle erkennbar. Als Faustregel gilt: Je kleiner ein Betrieb ist, umso häufiger finden sich hier ausschließlich die Basistechnologien (niedriger Digitalisierungsgrad), je größer ein Betrieb ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass hier mehr als zwei und vor allem mehr als fünf digitale Technologien Anwendung finden. Beim mittleren Digitalisierungsgrad fallen die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen relativ gering aus (insgesamt 16 Prozentpunkte).

Tabelle 42: Digitalisierungsgrad nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Geringer Digitalisierungsgrad	Mittlerer Digitalisierungsgrad	Hoher Digitalisierungsgrad	Summe
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	38	53	9	100
10 bis 49 Beschäftigte	19	69	12	100
50 bis 249 Beschäftigte	13	66	21	100
ab 250 Beschäftigte	4	60	36	100
Insgesamt	33	57	10	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Dass Großbetriebe auch im Digitalisierungsprozess Vorreiter sind – ein gutes Drittel von ihnen weist ein hohes Digitalisierungsniveau auf, während sich der Anteil unter den Kleinstbetrieben auf 9 % bezieht –, überrascht nicht. Größere Betriebe verfügen über andere Ressourcen, um diese Technologien anzuwenden, die hier relevanten Skaleneffekte korrespondieren mit einem wesentlich günstigeren Aufwand-Nutzen-Verhältnis. Außerdem sehen sich größere Betriebe in der Regel mit einer anderen Wettbewerbssituation konfrontiert. Sie unterliegen in deutlich höherem Maße als Kleinstbetriebe dem Wettbewerbsdruck, denn während 51 % der Großbetriebe den Wettbewerbsdruck als hoch einschätzten, waren es 34 % der Kleinstbetriebe.

AUSGEWÄHLTE MERKMALE HOCHDIGITALISierter BETRIEBE

Betriebe, die sich durch einen hohen Digitalisierungsgrad auszeichnen, stellen in Sachsen-Anhalt insgesamt zwar nur eine kleine Gruppe dar (10 %), dennoch soll nachfolgend der Frage nachgegangen werden, worin sich diese vom Durchschnitt der Betriebe des Landes unterscheiden – beispielsweise hinsichtlich ihrer Beschäftigungsentwicklung oder ihrer Tätigkeitsmerkmale sowie ihres Aus- und Weiterbildungsengagements. Dies ist insofern auch volkswirtschaftlich relevant, als in diesen Betrieben fast ein Viertel aller Beschäftigten tätig ist.

Um dieser Frage nachzugehen, wird zunächst die Verteilung der Betriebe auf die drei Digitalisierungsgrade nach Branchen und Betriebsgröße betrachtet. Diese zeigt auf, welche Branchen bzw. Betriebsgrößenklassen die einzelnen Digitalisierungsgrade prägen. Betriebe mit einem niedrigen Digitalisierungsgrad gehören überwiegend zu den Branchen Übrige Dienstleistungen, Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen und zum Baugewerbe. Auf die genannten vier Branchen entfallen zwei Drittel der Betriebe, die einem niedrigen Digitalisierungsgrad zuzuordnen sind. Dieser Anteil liegt nur um wenige Prozentpunkte unterhalb ihres Anteils am Betriebsbestand insgesamt (60 %). Ein ähnliches Verteilungsmuster zeigt sich für den mittleren Digitalisierungsgrad. Das Feld wird hier vom Bereich Handel und Reparatur und den Unternehmensnahen Dienstleistungen angeführt (19 bzw. 16 %). Auf die bereits genannten vier Branchen

entfallen knapp 60 % aller Betriebe mit einem mittleren Digitalisierungsgrad. Ein etwas anderes Bild ergibt sich für die Verteilung hochdigitalisierter Betriebe: 25 % entfallen auf den Bereich Handel und Reparatur, 15 % auf Unternehmensnahe Dienstleistungen und weitere 14 % auf das Verarbeitende Gewerbe. Zumindest die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie das Verarbeitende Gewerbe sind hier im Vergleich zu ihren Anteilen an allen Betrieben der Wirtschaft überproportional häufig vertreten. Auf die drei genannten Branchen entfallen 43 % aller Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt, aber mit 54 % über die Hälfte aller Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad. Besonders auffällig ist der Unterschied beim Verarbeitenden Gewerbe (8 % aller Betriebe vs. 14 % aller hochdigitalisierten Betriebe) (vgl. Tabelle 43).

Tabelle 43: Betriebe nach ihrem Digitalisierungsgrad, nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche / Betriebsgrößenklasse	Geringer Digitalisierungsgrad	Mittlerer Digitalisierungsgrad	Hoher Digitalisierungsgrad	Anteil an allen Betrieben
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	6	8	14	8
Baugewerbe	15	12	10	13
Handel und Reparatur	17	19	25	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	16	15	16
Erziehung und Unterricht	1	3	7	3
Gesundheits- und Sozialwesen	12	13	9	12
Übrige Dienstleistungen	18	11	3	12
Sonstige	15	18	17	17
1 bis 9 Beschäftigte	85	67	61	72
10 bis 49 Beschäftigte	13	26	26	22
50 bis 249 Beschäftigte	2	6	10	5
ab 250 Beschäftigte	0	1	3	1
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Mit Blick auf die Betriebsgrößenklassen ergibt sich, dass die Verteilung der Betriebe beim mittleren Digitalisierungsgrad weitgehend ihrer Verteilung auf alle Betriebe entspricht. In der Gruppe der Betriebe mit einem geringen Digitalisierungsgrad sind insbesondere Kleinstbetriebe überproportional vertreten. Unter Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad sind sie hingegen deutlich unterrepräsentiert. Alle anderen Betriebsgrößenklassen sind hier überrepräsentiert.

Beschäftigung und Beschäftigungsentwicklung

Zu den zentralen Fragen der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik gehört auch die Frage nach den Beschäftigungseffekten der Digitalisierung. Verringert sich mit voranschreitender Digitalisierung der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften oder nimmt er weiter zu? In welchem Umfang absorbieren die digitalen Vorreiter derzeit Beschäftigung und wie entwickelt sich ihre Beschäftigungssituation?

Auf sachsen-anhaltische Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad entfallen derzeit zwar nur 10 % aller Betriebe, jedoch 24 % der Beschäftigten. Die Diskrepanz ergibt sich, da Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad im Durchschnitt 37 Beschäftigte haben und somit mehr als doppelt so viele Beschäftigte wie der Durchschnitt aller Betriebe des Landes (16 Beschäftigte). Ähnlich gestaltet sich die Situation in Ost- und Westdeutschland. Dort sind 18 bzw. 21 % aller Beschäf-

tigten in Betrieben tätig, die sich durch einen hohen Digitalisierungsgrad auszeichnen. Mit durchschnittlich 56 Personen beschäftigten diese Betriebe in Westdeutschland sogar fast dreimal so viele Mitarbeiter wie der Durchschnitt westdeutscher Betriebe (20 Beschäftigte) (Ostdeutschland: 39 vs 16 Beschäftigte).

Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsniveau hatten gegenüber dem Vorjahr einen etwas höheren Beschäftigungszuwachs als der Durchschnitt aller Betriebe zu verzeichnen (3 vs. 2 % Zuwachs). Dabei konnten in der Gruppe der hochdigitalisierten Betriebe 34 % einen Beschäftigungszuwachs erreichen, während es im Durchschnitt des Landes 27 % waren. Auch die Beschäftigungserwartungen für die kommenden 12 Monate variieren mit dem Digitalisierungsniveau: Während 20 % der Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad für das Folgejahr Beschäftigungszuwachs erwarten, sind es im Durchschnitt 11 %. Diese unterschiedlichen Einschätzungen sind auch in ost- und westdeutschen Betrieben festzustellen.

Wie die Einschätzungen der hochdigitalisierten Betriebe belegen, weist nichts auf einen Abbau an Beschäftigung hin – eher das Gegenteil scheint der Fall zu sein. Aber auch, wenn in diesen Betrieben die Belegschaft im Saldo weiterwächst, bedeutet das nicht, dass hier Beschäftigung nicht auch abgebaut wird. Einen Hinweis darauf vermittelt ebenfalls die aktuelle Erhebungswelle, denn die Betriebe wurden um ihre Sichtweise zur Entwicklung des Anteils der an externe Partner vergebenen Aufträge gebeten. Dabei geht es vor allem um Outsourcing, Werkverträge oder Crowdfunding. Größere Betriebe machten häufiger als kleinere auf eine Intensivierung dieser Kooperationsbeziehungen im Zuge der Digitalisierung aufmerksam (26 % der Großbetriebe und 8 % der Kleinstbetriebe). Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad sehen anteilig häufiger eine Zu- als eine Abnahme externer Kooperationen (21 bzw. 15 %, Durchschnitt aller Betriebe: 8 bzw. 8 %). Das verdeutlicht, mit voranschreitender Digitalisierung verlaufen verschiedene Entwicklungen parallel, die dennoch bislang insgesamt einen Zuwachs an Beschäftigung bewirken.

Tätigkeitsmerkmale der Beschäftigten

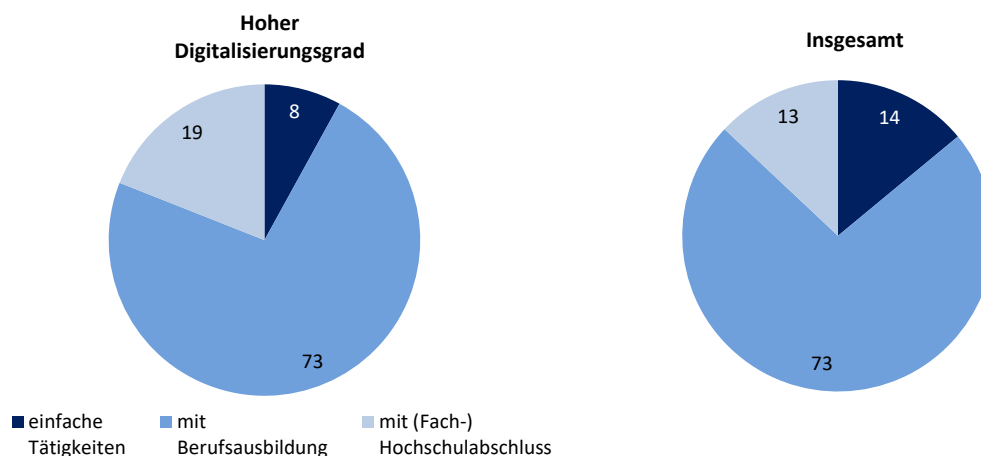
Eine weitere Frage, der im Rahmen des Digitalisierungsprozesses nachzugehen ist, ist die nach den Anforderungen an die Arbeitsplätze. Das IAB-Betriebspanel gestattet es, die Tätigkeitsmerkmale zu untersuchen, also inwieweit sich hochdigitalisierte Betriebe hinsichtlich der Arbeitsplätze unterscheiden, die keine berufliche Qualifikation erfordern oder für die eine berufliche oder eine akademische Ausbildung zwingend notwendig sind.

Mit dem Digitalisierungsgrad steigen die Anforderungen an die Arbeitsplätze in den Betrieben. Das schlägt sich in einer tendenziellen Verringerung des Anteils der Einfacharbeitsplätze einerseits und der Erhöhung des Anteils der Arbeitsplätze für Akademiker andererseits nieder. In Betrieben mit hohem Digitalisierungsniveau ist der Anteil der Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, deutlich geringer als im Landesdurchschnitt. Gleichzeitig ist der Anteil jener Arbeitsplätze, die eine akademische Ausbildung erfordern, in hochdigitalisierten Betrieben höher (vgl. Abbildung 21) (vgl. Kapitel 3.2). Diese Differenzierungen sind auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen. Allerdings liegt der Anteil einfacher Arbeit in westdeutschen Betrieben mit hohem Digitalisierungsniveau mit 21 % deutlich über dem Durchschnitt der sachsen-anhaltischen wie auch der ostdeutschen hochdigitalisierten Betriebe (8 bzw. 12 %).

Wie die Erhebung zeigt, gehen in Sachsen-Anhalt mehr als neun von 10 Mitarbeitern in hochdigitalisierten Betrieben einer qualifizierten Beschäftigung nach. Das ist ein noch etwas höherer Anteil

als in Ostdeutschland (88 %). In Westdeutschland sind es ca. vier von fünf Mitarbeitern. Wenn in Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad stärker als im Durchschnitt der Betriebe qualifizierte Tätigkeiten verrichtet werden, hat das Konsequenzen für die Sicherung des Bedarfs an Fachkräften, sowohl an Personen, die über einen beruflichen Abschluss verfügen, vor allem aber jener, die ein Studium absolviert haben. Damit stehen diese Betriebe in besonderem Maße vor der Herausforderung, Fachkräfte-Sicherungsstrategien zu praktizieren, zu denen nach Aussage der Betriebe in der Erhebungswelle des Jahres 2014²⁹ insbesondere auch eine forcierte Ausbildung junger Nachwuchsfachkräfte sowie die berufliche Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten gehören.

Abbildung 20: Einfacher Arbeitsplätze und qualifizierte Tätigkeiten in Betrieben mit hohem Digitalisierungsgrad und in allen Betrieben in Sachsen-Anhalt 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

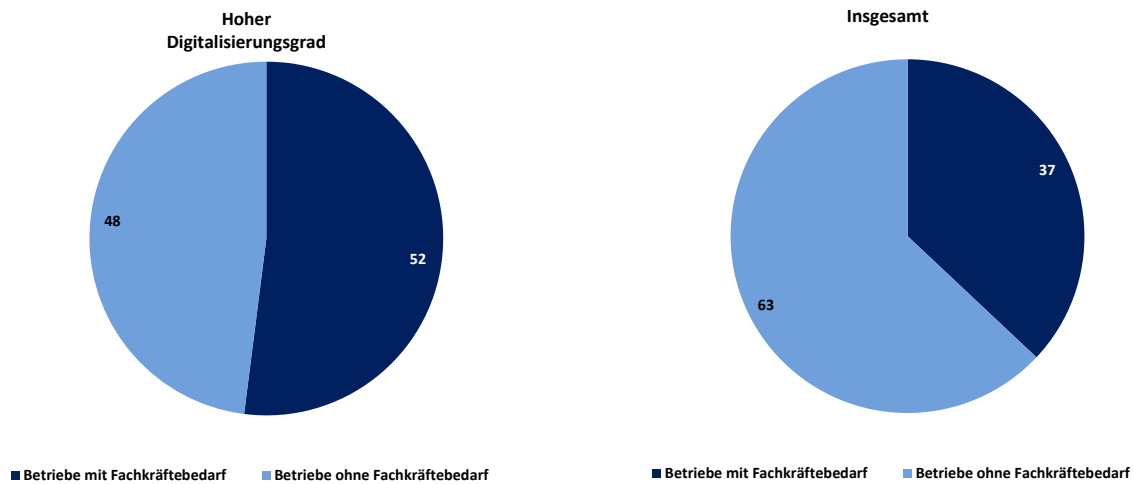
Fachkräftesituation und Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Wie soeben dargelegt, steigen mit dem Niveau der Digitalisierung die Anforderungen an die verrichteten Tätigkeiten. Damit stellt sich die Frage, in welchem Umfang hochdigitalisierte Betriebe Fachkräfte nachfragen, diese am Markt akquirieren können oder diese selbst ausbilden und sich für deren weitere Qualifizierung engagieren.

Im Durchschnitt des Landes Sachsen-Anhalt zeigten im ersten Halbjahr 2017 37 % aller Betriebe Bedarf an qualifiziertem Personal an (vgl. Kapitel 5). Unter hochdigitalisierten Betrieben wies hingegen rund jeder zweite Betrieb entsprechenden Bedarf aus (vgl. Abbildung 22). Ein Blick auf die Struktur der Personaleinstellungen zeigt, dass einstellende Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad überwiegend Fachkräfte einstellten, denn die Relationen aller Einstellungen verteilten sich zu 88 % auf Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten und zu 12 % auf Einstellungen für einfache Tätigkeiten. Im sachsen-anhaltischen Durchschnitt erfolgten ca. drei Viertel der Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten und etwa ein Viertel für einfache Tätigkeiten.

²⁹ Vgl.: IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt - Ergebnisse der 19. Welle 2014, Berlin, Juli 2015, S. 52ff.

Abbildung 21: Fachkräftebedarf in Betrieben mit hohem Digitalisierungsgrad und in allen Betrieben in Sachsen-Anhalt 2017



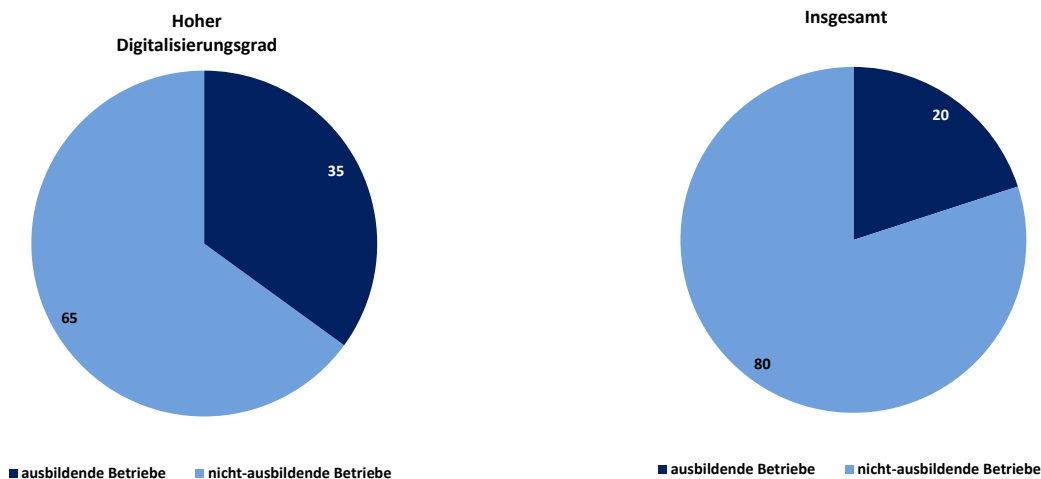
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Trotz des höheren Bedarfs an Fachkräften waren hochdigitalisierte Betriebe bei der Stellenbesetzung wesentlich erfolgreicher als der Durchschnitt aller Betriebe (Nichtbesetzungsquote: 24 % vs. 39 %) (vgl. ebenfalls Kapitel 5).

Auch wenn es um Maßnahmen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs geht, sind Betriebe, in denen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien überdurchschnittlich starke Verbreitung finden, deutlich aktiver als der Durchschnitt der Betriebe. Im Bereich der betrieblichen Erstausbildung lässt sich das am Anteil der ausbildenden Betriebe wie auch anhand der Ausbildungsquote nachweisen (vgl. Kapitel 7): So bildeten 35 % der sachsen-anhaltischen Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad aus, während es im Durchschnitt 20 % waren. Das spürbar höhere Ausbildungsengagement hochdigitalisierter Betriebe lässt sich zudem an der Ausbildungsquote erkennen, denn mit 4 % liegt auch diese über dem Durchschnittswert aller Betriebe von 3 % (vgl. Abbildung 23).



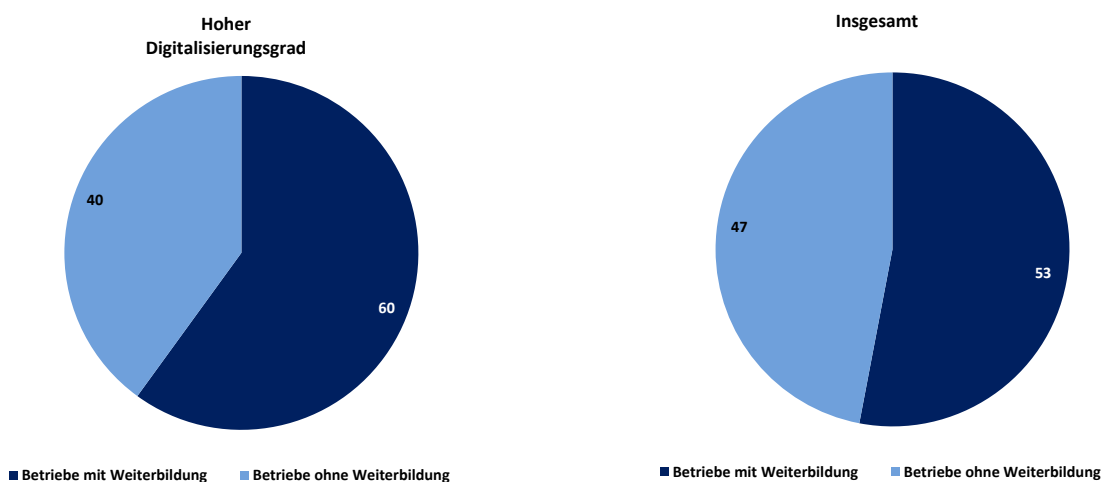
Abbildung 22: Ausbildungsengagement der Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad und aller Betriebe in Sachsen-Anhalt 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Hochdigitalisierte Betriebe engagieren sich außerdem wesentlich häufiger im Bereich der Fort- und Weiterbildung (vgl. Kapitel 8), was in höheren Anteilen weiterbildungsaktiver Betriebe im Vergleich zum Durchschnitt des Landes zum Ausdruck kommt (60 vs. 53 %) (vgl. Abbildung 24). Die Betriebe unterscheiden sich auch in Bezug auf ihre Weiterbildungsquote (47 vs. 42 %).

Abbildung 23: Weiterbildungsengagement der Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad und aller Betriebe in Sachsen-Anhalt 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Insgesamt lassen sich ähnliche Ergebnisse auch für Ost- und Westdeutschland feststellen.

Zusammenfassend kann im Ergebnis der Untersuchung somit festgehalten werden: Der Digitalisierungsprozess erfordert in hohem Maße qualifizierte Tätigkeiten, insbesondere im Bereich der Arbeitsplätze mit akademischem Anforderungsniveau. Betriebe, die zu den Vorreitern in diesem Prozess zählen, sind bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zugleich besonders aktiv. Die hohen

Anforderungen an das berufliche Know-how und praktische Können der Beschäftigten werden begleitet von einem überdurchschnittlichen betrieblichen Engagement bei der Aus- wie auch bei der Fort- und Weiterbildung. Das stützt die weit verbreitete Ansicht, dass der Digitalisierungsprozess vor allem von beruflicher Weiterbildung begleitet werden muss. Es sind personalpolitische Strategien erforderlich, die die Beschäftigten im Digitalisierungsprozess mitnehmen. Auch auf der Beschäftigtenebene kann dieser Prozess seitens der Betriebe daher nicht zum Nulltarif umgesetzt werden.

9.4 AUSWIRKUNGEN DER NUTZUNG DIGITALER INFORMATIONSD- UND KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIEN

Zusätzlich zu den bisher betrachteten Aspekten, können mit Hilfe des IAB-Betriebspanels zugleich Einschätzungen zu den nachhaltigen Auswirkungen des Digitalisierungsprozesses auf die Beschäftigten generiert werden.³⁰ Diese verweisen vor allem auf Veränderungen in der Qualität der Arbeit. Erfasst wurden mit der aktuellen Welle Veränderungen im Arbeitsprofil und in der Arbeitsorganisation, ebenso neue Anforderungen an die betriebliche Aus- und Weiterbildung. Zugleich wurde der Frage nachgegangen, inwieweit damit höhere psychische Belastungen für die Beschäftigten verbunden sind (Abbildung 25). Die Antworten der Betriebe – also der Arbeitgeberseite – basieren auf ihrem realen Erfahrungshintergrund und spiegeln damit keine prognostische Sicht wider.

Abbildung 24: Mit der Digitalisierung einhergehende Veränderungen mit nachhaltigen Auswirkungen auf die Beschäftigten

Veränderungen im Profil der Arbeitsaufgaben hinsichtlich - Komplexität - Vielfalt - Parallelität	Veränderungen bei der Arbeitsorganisation hinsichtlich - der Selbstbestimmung von Arbeitszeit und -ort - der Eigenverantwortung für Weiterbildung	Veränderungen bei der Aus- und Weiterbildung hinsichtlich - Bedeutung von Abschlüssen - Weiterbildungsbedarf	Veränderte Beanspruchungen (psychische Arbeitsbelastungen)
---	---	--	--

Quelle: Eigene Darstellung.

Für die Beurteilung der Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien stand den Betrieben eine fünfstufige Bewertungsskala zur Verfügung, wobei die Ziffern „1“ und „2“ auf eine Zu-, die Ziffern „4“ und „5“ auf eine Abnahme verweisen. Wurde die Ziffer „3“ vergeben, werden keine Veränderungen gesehen.

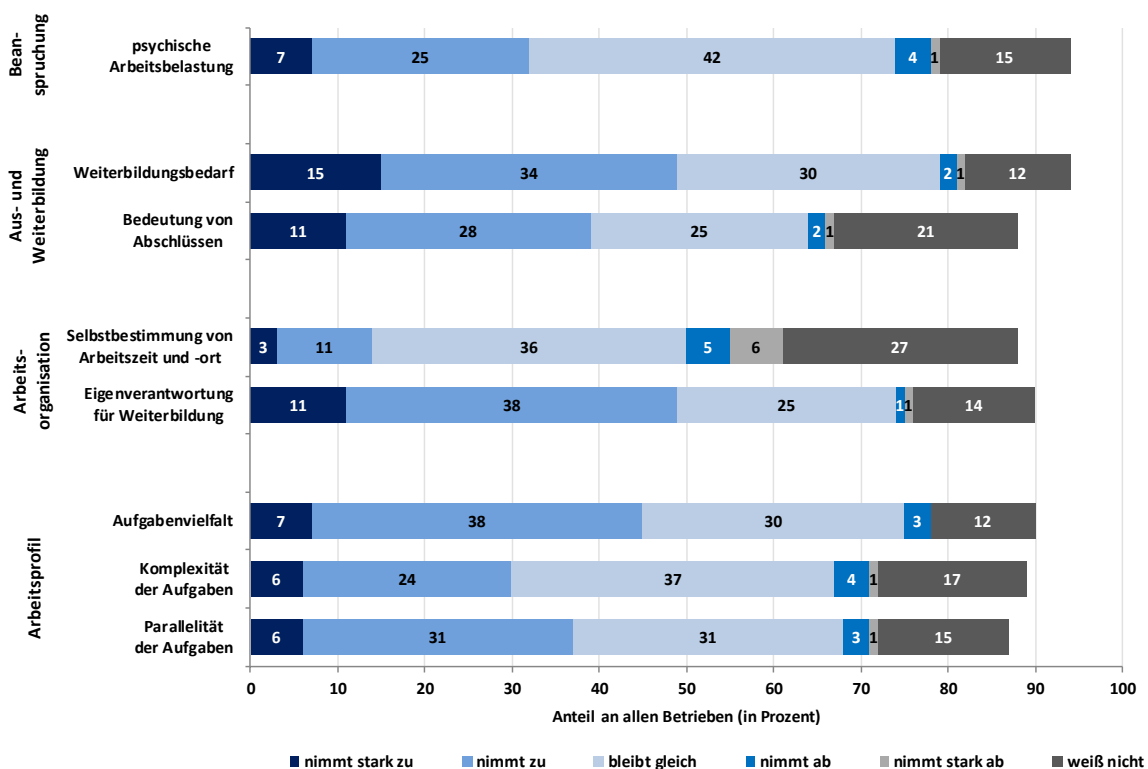
Nachstehende Abbildung 26 fasst das Antwortverhalten der Betriebe zu den Auswirkungen der Digitalisierung zusammen. In der Gesamtschau bleibt festzuhalten: Betriebe sehen Auswirkungen, die insgesamt überwiegend als eine leichte Zunahme („2“) wahrgenommen werden. Eine starke Zunahme („1“) wird hingegen über alle abgefragten Sachverhalte lediglich von einer sehr **kleinen**

³⁰ Die Frage an die Betriebe lautete: Welche Auswirkungen hat Ihrer Einschätzung nach die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?



Gruppe von Betrieben konstatiert. Vielfach wird von den Betrieben jedoch auch ein Status quo festgestellt, das heißt, im Zuge der Digitalisierung werden keine Veränderungen gesehen. Von einer Reduzierung der Herausforderungen geht jeweils nur eine sehr kleine Gruppe von Betrieben aus. Bei einzelnen Antwortvorgaben fiel es den Betrieben schwer, sich eindeutig zu positionieren. Daher antworteten sie mit „weiß nicht“. Besonders häufig betraf das die Frage nach der Selbstbestimmung von Arbeitszeit und -ort seitens der Beschäftigten (27 %), ebenso die Bedeutung von Abschlüssen (21 %).

Abbildung 25: Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Sachsen-Anhalt 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Größere Betriebe verwiesen in der Regel wesentlich häufiger als kleinere auf eine Zunahme der abgefragten Auswirkungen. Das könnte sich daraus erklären, dass in größeren Betrieben die Digitalisierung in der Regel bereits weiter vorangeschritten ist (vgl. Kapitel 9.2 und 9.3) und die Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen die Auswirkungen daher realistischer einschätzen können. Außerdem sind größere Betriebe personalpolitisch besser aufgestellt. Vor dem Hintergrund praktischer Erfahrungen sind sie stärker mit der Thematik konfrontiert und auch für die Auswirkungen sensibilisiert – besonders wenn es gilt, personalpolitische Herausforderungen zu erkennen und ihnen wirksam zu begegnen.

Unterschiede in den betrieblichen Einschätzungen ergeben sich auch mit dem erreichten Digitalisierungsgrad. Hochdigitalisierte Betriebe sehen anteilig wesentlich häufiger zunehmende Auswirkungen auf die Beschäftigten als geringdigitalisierte oder der Durchschnitt der Betriebe. Hierbei ist allerdings ein Betriebsgrößenklasseneffekt zu unterstellen, denn Großbetriebe (36 %) weisen

erheblich häufiger als Kleinst- und Kleinbetriebe (9 und 12 %) einen hohen Digitalisierungsgrad auf. Gleichzeitig waren Betriebe mit einer geringen digitalen Ausstattung wesentlich häufiger als hochdigitalisierte Betriebe nicht in der Lage, sich zu den abgefragten Aspekten klar zu positionieren. Das Antwortverhalten ost- und westdeutscher Betriebe fiel zumeist ähnlich aus.

Nachfolgend werden ausgewählte Befunde vorgestellt.

VERÄNDERUNGEN IM PROFIL DER ARBEITSAUFGABEN

Aus Sicht der Betriebe sind die Beschäftigten vor allem mit einer zunehmenden Vielfalt der zu erledigenden Aufgaben konfrontiert. Mit insgesamt 45 % sieht hier fast die Hälfte der Betriebe eine zunehmende Tendenz. Besonders stark fällt die Zunahme der Vielfalt der zu bewältigenden Arbeitsaufgaben nach Ansicht der Betriebe der Branche Erziehung und Unterricht (56 %) wie auch seitens der Unternehmensnahen Dienstleistungen (52 %) aus. Ebenfalls überdurchschnittlich hoch sind diese Anteile in den beiden beschäftigungsstarken Branchen Handel und Reparatur sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (jeweils ca. 50 %). Im Verarbeitenden Gewerbe sind es unterdurchschnittliche 37 %. Besonders gering ist der Anteil der Betriebe bei den Übrigen Dienstleistungen (23 %). Die getroffenen Einschätzungen hängen sehr stark von der Betriebsgröße ab. Unter den Kleinstbetrieben sahen ca. zwei Fünftel eine Zunahme, von den Großbetrieben verwiesen rund zwei Drittel auf diese Entwicklung. Die wahrgenommenen Auswirkungen differieren auch mit dem Digitalisierungsgrad der Betriebe. Unter den Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad sahen 72 % eine derartige Zunahme. Von den Betrieben mit niedrigem Digitalisierungsgrad verwiesen 25 % auf eine zunehmende Aufgabenvielfalt.

Mehr als ein Drittel der Betriebe sieht neue Herausforderungen auf die Beschäftigten durch die zunehmende Zahl der Arbeitsaufgaben zukommen, die parallel erledigt werden müssen. In Betrieben des Bereichs Handel und Reparatur und der Unternehmensnahen Dienstleistungen wird dies häufiger gesehen (43 bzw. 42 %). Die Anteile der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Gesundheits- und Sozialwesens schwanken um den Durchschnittswert. Bei den Übrigen Dienstleistungen liegt der Anteil der Betriebe, die eine Zunahme angeben, mit 21 % auch hier spürbar unter dem Durchschnitt. Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil jener Betriebe, die auf eine Zunahme verwiesen, denn 34% der Kleinst-, aber 57 % der Großbetriebe trafen diese Einschätzung. Eine Zunahme von parallel zu bewältigenden Arbeitsaufgaben geht zugleich mit der stärkeren Verbreitung digitaler Technologien einher, denn unter Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad war es mit 66 % eine deutliche Mehrheit, die diese Entwicklung anzeigte. Mit 14 % sieht hingegen nur eine Minderheit der Betriebe mit niedrigem Digitalisierungsgrad die Beschäftigten vor derartige Herausforderungen gestellt.

Grundsätzlich ähnliche Einschätzungen lassen sich zu den Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Zahl der Arbeitsaufgaben treffen, in denen komplexe Probleme gelöst werden müssen.

Wie die Einschätzungen der Betriebe verdeutlichen, geht die Digitalisierung mit Veränderungen im Profil der Arbeitsaufgaben einher. Je weiter die Digitalisierung vorangeschritten ist, umso mehr verändert sich der Arbeitsalltag für die Beschäftigten, beispielsweise weil die zu bewältigende Aufgabenvielfalt größer wird, mehr Aufgaben parallel zu erledigen sind oder sich das Aufgabenspektrum komplexer gestaltet.

VERÄNDERUNGEN IN DER ARBEITSORGANISATION

Die hierzu im Rahmen der aktuellen Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels vorgelegten Fragen stellen vor allem auf die Möglichkeiten der Beschäftigten zum Selbstmanagement ab. So wurde in diesem Kontext nach den Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Möglichkeiten für die Beschäftigten, Arbeitszeit und -ort selbst bestimmen zu können sowie auf die Selbstverantwortung der Beschäftigten, ihre Kenntnisse auf den neusten Stand zu bringen, gefragt.

In der Diskussion zum digitalen Wandel wird oft unterstellt, dass mit diesen Prozessen eine höhere Flexibilität verbunden ist, die letztlich auch für die Beschäftigten mit einer größeren Selbstbestimmung, einschließlich einer höheren Zeit- und Ortsouveränität im Arbeitsprozess, einhergeht (Stichwort Homeoffice). Darin wird vor allem ein wichtiger Beitrag der Digitalisierung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen. Den Einschätzungen der Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen der befragten sachsen-anhaltischen Betriebe nach zu urteilen, sieht ein gutes Drittel der Betriebe derzeit keine Veränderungen. Gleichzeitig konnten sich 27 % von ihnen zu dieser Frage nicht eindeutig positionieren – so viele, wie zu keinem anderen der abgefragten Aspekte, was beachtliche Unsicherheiten in der Bewertung der Entwicklung deutlich machen dürfte. Das könnte möglicherweise aber auch ein Signal für eine unklare betriebliche Situation sein oder davon zeugen, dass sich ein Betrieb mit dieser Frage bisher wenig beschäftigt hat. Besonders schwierig scheint die Beantwortung der Frage für Betriebe des Verarbeitenden und des Baugewerbes gewesen zu sein (jeweils fast die Hälfte antwortete mit „weiß nicht“ oder machte keine Angaben).

Insgesamt verweisen 14 % der Betriebe auf zunehmende Möglichkeiten für die Beschäftigten, Arbeitszeit und -ort selbst bestimmen zu können, ähnlich viele Betriebe jedoch zugleich auf eine Abnahme dieser Möglichkeiten (10 %). Wenn es um verstärkte Möglichkeiten für ein zeit- und ortsunabhängiges und damit selbstbestimmtes Arbeiten geht, dann scheinen in den Branchen dafür unterschiedliche Bedingungen zu herrschen. So machten in etwa doppelt so viele Betriebe des Dienstleistungssektors gegenüber dem Produzierenden Gewerbe auf eine zunehmende Tendenz aufmerksam (15 vs. 7 %). Allerdings erfolgte auch seitens der einzelnen Dienstleistungsbereiche eine unterschiedliche Einschätzung, denn fast jeder dritte Betrieb des Bereichs Erziehung und Unterricht meinte, es gebe eine Zunahme. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen waren es allerdings lediglich 5 %. Das Antwortverhalten der Betriebe könnte auf das Erfordernis verweisen, für die Zeit- und Ortsouveränität der Beschäftigten – soweit diese überhaupt realisierbar ist – die notwendigen Voraussetzungen schaffen zu müssen. Das könnte beispielsweise vor allem die Gewährleistung der Datensicherheit sein. Unsicherheiten könnten aber auch mit der (unzureichenden) Bereitschaft der Führungskräfte im Zusammenhang stehen, die Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten zu lassen. Auch Fragen der Entgrenzung der Arbeit könnten eine Rolle spielen. Hier könnten beispielsweise betriebliche Regelungen hilfreich sein, die einer Überlastung der Beschäftigten entgegenwirken.

Betriebe, die sich durch einen hohen Digitalisierungsgrad auszeichnen, scheinen die Vorteile einer höheren Zeit- und Ortsouveränität für die Mitarbeiter heute wesentlich besser (27 % der Betriebe verweisen auf eine Zunahme) als andere Betriebe (7 % der Betriebe mit geringem; 15 % der Betriebe mit mittlerem Digitalisierungsgrad) zu nutzen. Allerdings sei daran erinnert, dass der Digitalisierungsgrad einem Betriebsgrößenklasseneffekt unterliegt. Dennoch zeigen sich für

Sachsen-Anhalt bei Betrachtung der Betriebsgrößenklassen hier allerdings nur geringe Unterschiede: Von den Kleinstbetrieben konstatieren 15 % eine Zunahme, von den Großbetrieben 20 %.

Nach Ansicht der Betriebe wird demgegenüber vor allem eine Zunahme bei der Selbstverantwortung der Beschäftigten für die berufliche Weiterbildung gesehen – rund die Hälfte der Betriebe verwies darauf. Überdurchschnittlich stark positionierten sich in dieser Weise Betriebe der beiden Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht (62 bzw. 59 %). Unterdurchschnittlich betraf es die Übrigen Dienstleistungen (37 %). Zugleich legte sich ein Drittel der Betriebe dieser Branche hinsichtlich einer Einschätzung nicht fest. Je größer der Betrieb (61 % der Groß-, 47 % der Kleinstbetriebe) und je höher sein Digitalisierungsgrad (76 % der Betriebe mit hohem, 27 % der Betriebe mit niedrigem Digitalisierungsgrad), umso stärker wird die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre berufliche Weiterbildung konstatiert.

Wie das Antwortverhalten der Betriebe erkennen lässt, verändert sich mit der Digitalisierung nicht nur das Aufgabenprofil, auch die Art und Weise des Arbeitens, also wie der Arbeitsprozess organisiert wird, unterliegt einem Wandel. Dabei wurde mit der aktuellen Erhebungswelle vor allem auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten abgestellt. Sie nimmt aus Sicht der Betriebe vor allem hinsichtlich der Selbstverantwortung der Beschäftigten zu, sich beruflich zu qualifizieren. In Bezug auf eine zeit- und ortssouveräne Verrichtung der beruflichen Tätigkeit zeigen sich im Antwortverhalten der Betriebe relativ große Unsicherheiten und gegensätzliche Einschätzungen, die ein Hinweis auf bestehenden betrieblichen Gestaltungsbedarf sein könnten.

VERÄNDERUNGEN BEI DER AUS- UND WEITERBILDUNG

Derzeit bildet in Sachsen-Anhalt jeder fünfte Betrieb Jugendliche aus (vgl. Kapitel 7). Das bedeutet, die Thematik Ausbildung tangiert nicht alle, sondern nur eine relativ kleine Gruppe von Betrieben. Allerdings ist anzumerken, dass mit 46 % derzeit fast die Hälfte der Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügt. Vor diesem Hintergrund hatte eine im Rahmen der 16. Welle durchgeführte Längsschnittbetrachtung für die Jahre 2004 bis 2010 ergeben, dass es eine Gruppe von Betrieben gibt, die regelmäßig in jedem Jahr ausbildet (2011: 33 %) und eine weitere Gruppe, die nur in größeren Abständen ausbildungsaktiv ist (die sogenannten Ausbildungspausierer; 2011: 38 %).³¹ Dies ist bei der Beantwortung der Frage, wie sich die Bedeutung von Ausbildungs- und Studienabschlüssen entwickelt, zu berücksichtigen.

Etwa zwei Fünftel der sachsen-anhaltischen Betriebe meinen, die Bedeutung von Ausbildungs- und Studienabschlüssen habe zugenommen. Besonders ausgeprägt ist dieser Standpunkt im Bereich Erziehung und Unterricht (62 %) sowie im Baugewerbe (49 %). Vor dem Hintergrund des hohen Fachkräftebedarfs des Bauwesens – allein 13 % des aktuellen Fachkräftebedarfs der sachsen-anhaltischen Wirtschaft entfallen auf diese Branche – könnte sich diese Einschätzung erklären. Lediglich 23 % der Betriebe der Übrigen Dienstleistungen sehen eine Zunahme – möglicherweise vor dem Hintergrund überdurchschnittlich vieler Einfacherarbeitsplätze. 3 % aller Betriebe sehen eine abnehmende Bedeutung von Ausbildungs- und Studienabschlüssen. Allerdings ist auch ein Fünftel aller Betriebe nicht in der Lage, eine klare Position zu beziehen. Damit bestehen bezüglich dieser Thematik offenbar einige Unklarheiten. So könnte sich darin eine Sicht der Betriebe widerspiegeln, die ihre Beschäftigten nicht ausschließlich nach den formalen Abschlüssen bewertet und beispielsweise sogenannten Quereinsteigern Chancen einräumt („Durchlässigkeit

31 Vgl.: IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt – Ergebnisse der 16. Welle 2011, Berlin, Juli 2012, S. 64f.

des Systems“). Die Bedeutung, die beruflichen Abschlüssen beigemessen wird, steigt mit der Betriebsgröße. So schätzen 37 % der Kleinstbetriebe, hingegen fast die Hälfte der mittleren und der Großbetriebe ein, die Bedeutung beruflicher Abschlüsse nehme zu. 60 % aller Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad sehen das so, hingegen lediglich 19 % der geringdigitalisierten Betriebe.

Ebenso werden von den Betrieben Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung gesehen. Etwa die Hälfte der Betriebe merkte eine Zunahme des Weiterbildungsbedarfs an. Besonderen Bedarf sehen Betriebe der beiden Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen (68 bzw. 53 %). Auch hier fällt der Anteil der Betriebe der Übrigen Dienstleistungen mit 40 % unterdurchschnittlich aus. Das Konstatieren bestehenden Weiterbildungsbedarfs nimmt mit der Betriebsgröße zu (68 % der Groß-, 44 % der Kleinstbetriebe). Mit der bereits gewonnenen Erkenntnis, dass der Digitalisierungsprozess von intensiven Qualifizierungsaktivitäten auf Ebene der Beschäftigten begleitet wird (vgl. dieses Kapitel, Abschnitt 9.3), korrespondiert, dass 71 % der Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad einschätzen, der Weiterbildungsbedarf nehme zu (32 % der Betriebe mit niedrigem Digitalisierungsgrad).

Betriebe, die Vorreiter im Digitalisierungsprozess sind, zeichnen sich nicht nur durch ein beachtliches Weiterbildungsengagement aus, sie schätzen zugleich die Zunahme des Weiterbildungsbedarfs wesentlich häufiger als andere Betriebe ein. Damit sind betriebliche Weiterbildungsstrategien erforderlich, die die Frage beantworten, welche Qualifizierungsinhalte vermittelt werden müssen und wie der dafür erforderliche zeitliche wie auch finanzielle Aufwand abgesichert werden kann. Hochdigitalisierte Betriebe messen in überdurchschnittlich hohem Maße auch Ausbildungs- und Studienabschlüssen eine zunehmende Bedeutung bei.

VERÄNDERUNGEN DER PSYCHISCHEN ARBEITSBELASTUNGEN

Wenn die Arbeitsaufgaben vielfältiger, komplexer und zunehmend parallel zu bewerkstelligen sind, die Beschäftigten immer mehr Eigenverantwortung übernehmen müssen und die eigene formale Ausbildung und berufliche Qualifizierung an Bedeutung gewinnen, so könnten das wichtige Hinweise auf veränderte Anforderungen an die Beschäftigten sein, die zugleich mit zusätzlichen Belastungen einhergehen können. Daher wurden die Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen auch danach gefragt, wie sie die Entwicklung der psychischen Arbeitsbelastungen einschätzen.

Nach Maßgabe eines Drittels der Betriebe wird eine Zunahme festgestellt. Vor dem Hintergrund der geführten Debatten zur stärkeren Belastung der Beschäftigten durch die Digitalisierung – unter anderem thematisiert anhand der Entgrenzung von Arbeit wie beispielsweise die zunehmende Beantwortung von E-Mails auch außerhalb der regulären Arbeitszeit oder eine Tätigkeit im Homeoffice, wodurch die Übergänge zwischen Beruflichem und Privatem oft fließend sind – hätte ein höherer Anteil erwartet werden können, der diese Belastungen artikuliert. Mit jeweils mindestens 40 % stellen überdurchschnittlich viele Betriebe und Einrichtungen der Bereiche Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen wie auch Handel und Reparatur eine Zunahme dieser Belastungen fest. Es ist auch hier ein unterdurchschnittlich geringer Anteil der Betriebe der Übrigen Dienstleistungen, die diese Auswirkungen sehen (19 %). Trotz zum Teil zunehmender Herausforderungen für die Beschäftigten, meinten gut zwei Fünftel der Betriebe – das ist der höchste Anteil im Vergleich zu den anderen abgefragten Sachverhalten – , keine Veränderungen

bei den psychischen Arbeitsbelastungen zu erkennen. Eine Verringerung dieser Beanspruchungen wird insgesamt von lediglich 5 % der Betriebe angegeben. 15 % der Betriebe sind sich unschlüssig. Von Kleinstbetrieben werden diese Belastungen in deutlich geringerem Maße gesehen (28 %), hingegen von 44 % der Großbetriebe. Auch hochdigitalisierte Betriebe erkennen diese Belastungen häufiger als geringdigitalisierte (51 vs. 23 %).

Zusammenfassend bleibt festzuhalten: Der Digitalisierungsprozess geht neben der zuvor dargelegten Fülle an neuen Anforderungen auch mit zunehmenden psychischen Beanspruchungen der Beschäftigten einher. Damit stehen Betriebe vor der Herausforderung, ihren Belegschaften solche Rahmenbedingungen zu schaffen, die sie mit den veränderten Anforderungen und Belastungen Schritt halten lassen. Das bedeutet, Lösungen insbesondere für folgende Fragen zu finden: Wie kann die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter gewährleistet bleiben? Wie können weitere Belastungen vermieden werden? Was heißt das für den inhaltlichen und organisatorischen Zuschnitt der Arbeitsplätze? Wie ist Weiterbildung zu organisieren, damit die zeitlichen Belastungen nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigten gehen? Was bedeutet das für das Gesundheitsmanagement?

Fazit: Die überwiegende Mehrheit der Betriebe Sachsens-Anhalts ist an das Breitband-Internet angeschlossen und schätzt die verfügbare Leitungskapazität als ausreichend ein. Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien sind in den Betrieben inzwischen weit verbreitet. Dabei gehören digitale Basistechnologien für die Betriebe zum Alltag. Viele Technologien finden demgegenüber nur bei einem deutlich kleineren Teil der Betriebe Anwendung. Einige Technologien verzeichnen einen branchenspezifischen Zuschnitt. Die Mehrheit der Betriebe des Landes weist einen mittleren Digitalisierungsgrad auf und nur eine kleine Gruppe gilt als hochdigitalisiert. Damit unterscheidet sich diese Konstellation kaum von der in Ost- und Westdeutschland. Der Anteil der hochdigitalisierten Betriebe liegt in Sachsen-Anhalt jedoch leicht über dem ost- wie westdeutschen Durchschnitt. Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsniveau sind in der Regel größere Betriebe. Bei vielen Kennziffern schneiden sie besser ab als der Durchschnitt der Betriebe: Sie haben eine günstigere Beschäftigungsentwicklung wie auch -erwartung, anteilig mehr Arbeitsplätze, auf denen qualifizierte Tätigkeiten zu verrichten sind, und sie sind wesentlich aus- und weiterbildungsaktiver. Die Digitalisierung hat verschiedene Auswirkungen auf die Beschäftigten. Besonders starken Einfluss übt sie auf Veränderungen der Arbeitsinhalte und die damit verbundenen Herausforderungen und Belastungen aus. Je mehr digitale Informations- und Kommunikationstechnologien im Betrieb zur Anwendung kommen, umso stärker werden die Mitarbeiter beansprucht, entweder weil die Arbeitsaufgaben komplexer werden oder mehr Selbstmanagement gefordert wird. Insgesamt stehen alle Betriebe, die digitale Technologien anwenden, vor der personalpolitischen Aufgabe, ihre Belegschaft auf die Veränderungen vorzubereiten, sie im Prozess der Veränderungen mitzunehmen und bei Bedarf entsprechende Unterstützung zu gewähren. Digitalisierung stellt für die Betriebe somit nicht nur eine technische Herausforderung dar, sondern sie ist ein Prozess, den es auch unter sozialen Gesichtspunkten aktiv zu gestalten gilt. Größere und hochdigitalisierte Betriebe dürften dafür wesentlich besser als kleinere und geringdigitalisierte aufgestellt sein. Das belegen beispielsweise Erkenntnisse des IAB-Betriebspanels zur Umsetzung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. In größeren Betrieben sind sie wesentlich stärker als in kleineren verbreitet.

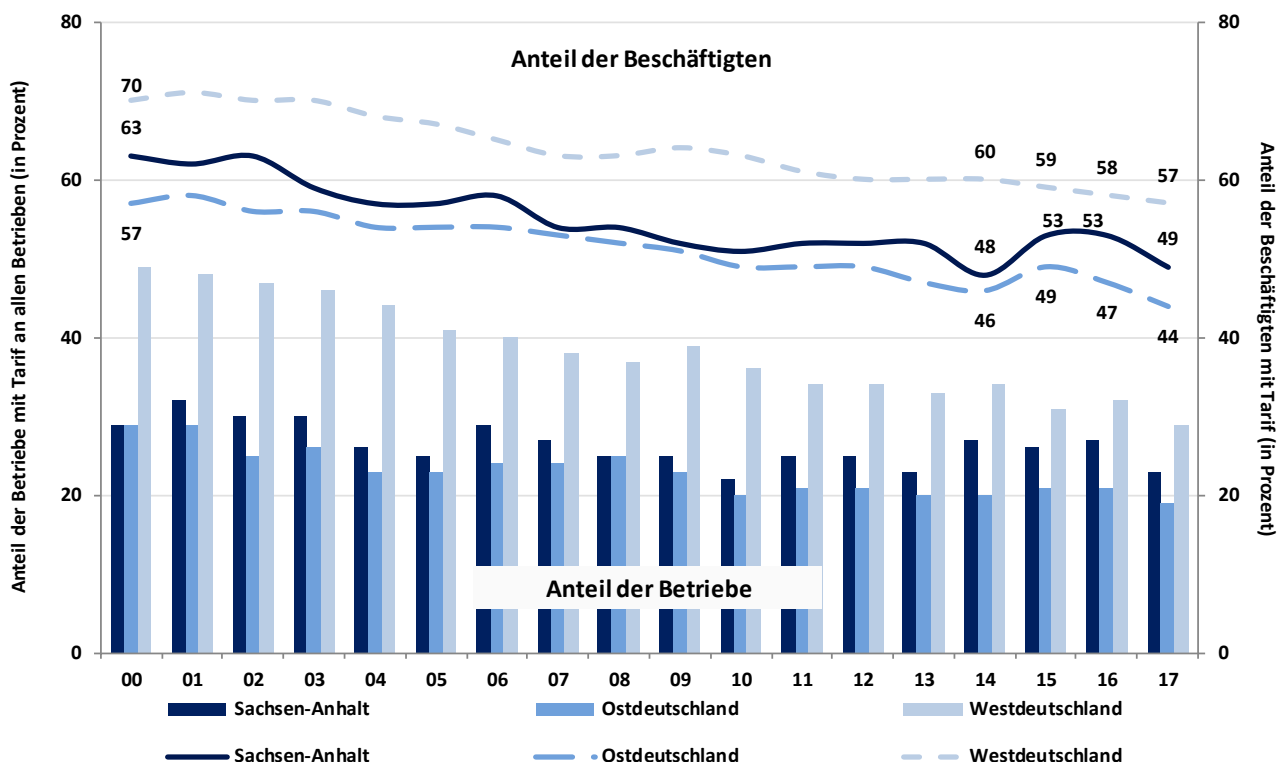
10 Tarifbindung, Löhne und Gehälter

Das nachfolgende Kapitel befasst sich zunächst mit der Entwicklung und dem aktuellen Stand der Tarifbindung der Betriebe sowie der Verbreitung betrieblicher Interessenvertretungen. Weitere Abschnitte sind der Lohn- und Gehaltsentwicklung, darunter dem Mindestlohn vorbehalten.

10.1 TARIFBINDUNG UND BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG

Seit vielen Jahren ist bundesweit eine tendenziell abnehmende Tarifbindung zu beobachten. Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels ist die Tarifbindung sachsen-anhaltischer Betriebe 2017 gegenüber dem Vorjahr gesunken. Das betrifft sowohl den Anteil tarifgebundener Betriebe als auch die in diesen Betrieben Beschäftigten. Der Anteil tarifgebundener Betriebe lag 2017 bei 23 % und bedeutet eine Reduzierung um 4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert. Somit ist heute nur noch knapp jeder vierte Betrieb im Land an einen Flächen- oder Haustarifvertrag gebunden.³² Damit ging auch eine Verringerung des Anteils der Arbeitnehmer einher, die tarifvertraglichen Regelungen unterliegen. Ihr Anteil sank ebenfalls um 4 Prozentpunkte auf nunmehr 49 % (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 26: Tarifbindung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

In den Vorjahren schien sich die Tarifbindung sachsen-anhaltischer Betriebe nach jahrelangem Rückgang stabilisiert zu haben. 2014 war der Anteil tarifgebundener Betriebe wieder relativ kräftig

32 Die entsprechende Frage lautete: „Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?“

angestiegen, und er blieb bis 2016 auf diesem Niveau. 2015 kam es auch wieder zu einer Erhöhung des Anteils der Beschäftigten, die tarifrechtlichen Regelungen unterliegen, der im Folgejahr unverändert blieb. Ob sich der 2017 angezeigte Rückgang in der Zukunft fortsetzen wird, bleibt abzuwarten.

Trotz der aktuellen Verringerung beider Anteilswerte haben sie in Sachsen-Anhalt – im Unterschied zu Ost- und Westdeutschland – keinen neuen Tiefststand erreicht. Beider Kennziffern liegen wie in den Vorjahren über den ostdeutschen Werten, jedoch unterhalb der westdeutschen Werte. Da die Größe eines Betriebes erheblichen Einfluss auf die Tarifbindung hat – je größer ein Betrieb, umso häufiger ist er tarifgebunden (vgl. Tabelle 44) –, dürfte sich die niedrigere Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu Westdeutschland u. a. mit dem geringeren Gewicht der Großbetriebe im Land erklären (vgl. Kapitel 3.1). Da größere Betriebe überdurchschnittlich häufig tarifgebunden sind, ist die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen höher als die rein betriebliche Reichweite der Tarifbindung.

Tabelle 44: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	16	19
10 bis 49 Beschäftigte	36	37
50 bis 249 Beschäftigte	58	59
ab 250 Beschäftigte	75	71
Insgesamt	23	49

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Bei der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den Sektoren wie auch zwischen den einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Betriebe des öffentlichen Bereichs (68 %) unterliegen wesentlich häufiger einer Tarifbindung als Betriebe der Privatwirtschaft (20 %). Dieser Unterschied zeigt sich auch in der Beschäftigtenreichweite (80 vs. 43 %). Eine Branchenbetrachtung weist für Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung mit Abstand die höchste Tarifbindung aus (85 % der Betriebe und 97 % der Beschäftigten). Auch Betriebe des Bereichs Erziehung und Unterricht (68 % der Betriebe und 65 % der Beschäftigten) sowie des Baugewerbes (56 % der Betriebe und 70 % der Beschäftigten) sind überdurchschnittlich häufig tariflich gebunden. Alle vier beschäftigungsstarken Branchen haben eine unterdurchschnittliche Tarifbindung (vgl. Tabelle 45). Die mit Abstand niedrigsten Anteile weisen Betriebe der Übrigen Dienstleistungen auf (11 % der Betriebe und 33 % der Beschäftigten).

Tabelle 45: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	18	44
Handel und Reparatur	16	41
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	41
Gesundheits- und Sozialwesen	18	45
Insgesamt	23	49

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

ORIENTIERUNGSFUNKTION VON TARIFVERTRÄGEN

Da derzeit lediglich ein knappes Viertel der Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt tarifgebunden ist, unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern in der überwiegenden Mehrheit der Betriebe – 77 % – keinerlei entsprechenden Regelungen. Daraus kann jedoch nicht der Schluss gezogen werden, dass in diesen Betrieben prekäre Löhne gezahlt werden. So gaben 40 % der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (mit 55 % der Beschäftigten). Dies sind 31 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt. In diesen nicht tarifgebundenen, sich aber an Tariflöhnen orientierenden Betrieben sind 28 % der Beschäftigten des Landes tätig. In Ostdeutschland orientieren sich 35 % der tarifgebundenen Betriebe und in Westdeutschland 40 % an abgeschlossenen Tarifverträgen. Das sind in Ostdeutschland 29 % der Betriebe sowie 25 % aller Beschäftigten und in Westdeutschland 28 % aller Betriebe und 22 % der Beschäftigten.

Das Eigentum und die Branche haben Einfluss darauf, ob sich ein nicht tarifgebundener Betrieb an geltenden Tarifverträgen orientiert. So sind Betriebe des Öffentlichen Sektors nicht nur häufiger tarifgebunden, sie orientieren sich zugleich stärker an vereinbarten tariflichen Regelungen (64 % der nicht tarifgebundenen Betriebe). In der Privatwirtschaft sind es derzeit 38 % der Betriebe. Auch auf Ebene der Branchen erweisen sich Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung als Vorreiter (100 %). Ebenfalls überdurchschnittlich häufig erfolgt eine Orientierung in Betrieben des Bereichs Erziehung und Unterricht (67 % der Betriebe und 88 % der Beschäftigten) sowie des Baugewerbes (51 % der Betriebe und 49 % der Beschäftigten). Gleichzeitig stehen auch hier die Übrigen Dienstleistungen am Ende der Skala (31 % der Betriebe und 33 % der Beschäftigten). Betriebe der vier beschäftigungsstarken Branchen – alle unterlagen 2017 seltener als der Durchschnitt aller Betriebe einer Tarifbindung – orientieren sich zumeist auch etwas seltener an diesen Regelungen. Ausgenommen ist das Verarbeitende Gewerbe, das einen Anteil von 40 % ausweist. Die Beispiele scheinen dafür zu sprechen, dass der Grad der Tarifbindung auch Einfluss auf den Grad der Orientierung an tariflichen Vereinbarungen hat.

Die Tariforientierung nicht tarifgebundener Betriebe steigt – wie die Tarifbindung – ebenfalls tendenziell mit der Betriebsgröße. Von den nicht tarifgebundenen Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten orientierten sich 2017 36 % an Tarifverträgen. Bezogen auf alle Betriebe dieser Größenklasse entsprach dies einem Anteil von 30 %. In diesen Betrieben waren 31 % aller in Kleinstbetrieben tätigen Arbeitnehmer beschäftigt. Auf Ebene der Kleinstbetriebe lässt sich somit festhalten: Insgesamt sind derzeit 46 % der sachsen-anhaltischen Kleinstbetriebe entweder

tarifgebunden (16 %) oder orientieren sich an bestehenden Vereinbarungen (30 %). In der Gruppe der Kleinstbetriebe war mit 54 % daher die Mehrheit der Betriebe weder tariflich gebunden noch gab es eine Orientierung an tarifvertraglichen Regelungen. Demgegenüber erfolgte in 70 % der nicht tarifgebundenen Großbetriebe eine Orientierung, was 18 % aller Betriebe dieser Größenordnung entspricht. Somit ist mit 8 % der sachsen-anhaltischen Großbetriebe heute eine Minderheit weder an einen Tarifvertrag gebunden, noch orientiert sie sich an einem solchen.

Insgesamt bleibt Folgendes festzuhalten: Aktuell agiert mit 54 % etwas mehr als die Hälfte der Betriebe Sachsen-Anhalts auf tariflicher Basis – entweder infolge ihrer unmittelbaren Tarifbindung (23 %) oder weil sie sich an bestehenden Verträgen orientieren (31 %). Die Beschäftigtenreichweite beläuft sich damit auf 77 %, wodurch die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer Sachsen-Anhalts von tarifvertraglichen Vereinbarungen erreicht wird. In Ostdeutschland beläuft sich der Anteil der Betriebe auf 47 %, jener der Beschäftigten auf 69 %. In Westdeutschland sind es 58 % der Betriebe und 78 % der Beschäftigten. Flächentarifverträge, das zeigen die Ergebnisse der aktuellen wie auch früherer Befragungen, üben somit eine nicht unbedeutende Funktion als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern auch in nicht tarifgebundenen Betrieben aus.

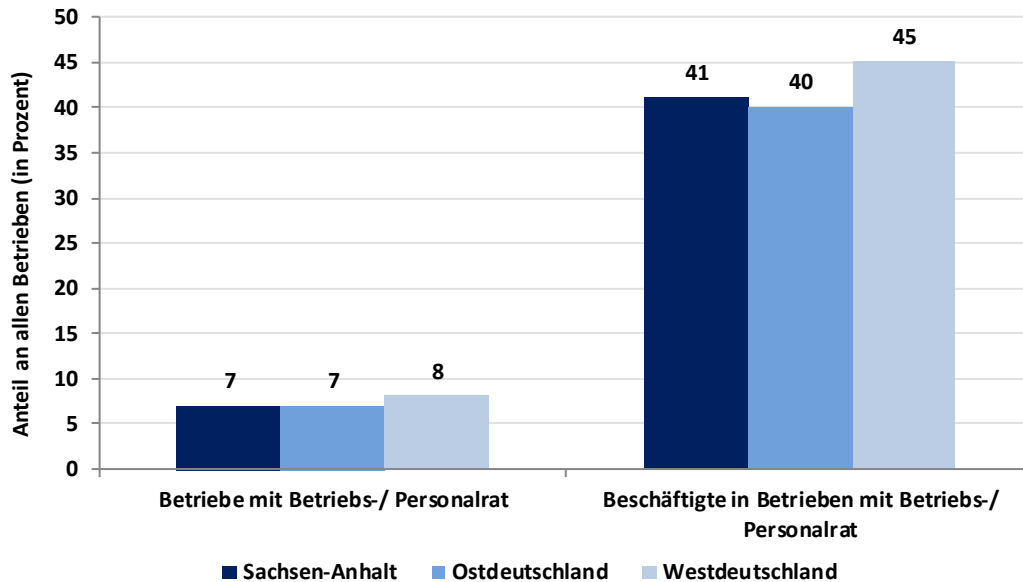
10.2 BETRIEBSRÄTE

Betriebsräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Wahl eines Betriebsrates entsprechend der gültigen Gesetzeslage erst in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig ist. Um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, sind in die Panelerhebung jedoch auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten einbezogen. In Sachsen-Anhalt hat mit 47 % fast die Hälfte aller Betriebe weniger als fünf Beschäftigte. In diesen Betrieben sind 8 % aller Beschäftigten tätig. Werden diese Betriebe außer Betracht gelassen, ergibt sich Folgendes: Von Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten – dies ist gut die Hälfte aller Betriebe mit mehr als 90 % der Beschäftigten – haben 12 % einen Betriebsrat (Ost- und Westdeutschland: ebenfalls jeweils 12 %). Damit ist dieses Gremium insgesamt nur in einer Minderheit der Betriebe vorhanden.

Auf alle Betriebe bezogen haben in Sachsen-Anhalt gegenwärtig noch nicht einmal 10 % der Betriebe einen Betriebsrat. Insgesamt arbeiten 41 % der Beschäftigten in einem Betrieb, in dem es einen Betriebsrat gibt. In Ost- und in Westdeutschland sind beide Anteilswerte ähnlich (vgl. Abbildung 28).



Abbildung 27: Betriebe mit Betriebsrat und Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Generell gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger ist ein Betriebsrat vorhanden. Betriebsräte in nennenswertem Umfang gibt es erst in Betrieben ab 50 Beschäftigten. Bei Betrieben mit weniger Beschäftigten beschränkt sich das Vorhandensein solcher Gremien auf eine kleine Minderheit. Sachsen-anhaltische Betriebe mit einem Betriebsrat beschäftigten 2017 durchschnittlich 92 Mitarbeiter. Sie sind damit um rund das Neunfache größer als Betriebe ohne diese Gremien (10 Mitarbeiter).³³ Die etwas stärkere Verbreitung von Betriebsräten in Westdeutschland dürfte u. a. mit dem dort größeren Gewicht von Großbetrieben zusammenhängen (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017

Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%		%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	2	2	2	2	2	3
10 bis 49 Beschäftigte	13	15	14	18	12	15
50 bis 249 Beschäftigte	51	56	46	49	46	53
ab 250 Beschäftigte	78	83	80	86	79	85
Insgesamt	7	41	7	40	8	45

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen den Sektoren und Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. So verfügen Betriebe des Öffentlichen Sektors (41 % der Betriebe) deutlich häufiger als Betriebe der Privatwirtschaft (4 %) über einen Betriebsrat. In der Öffentlichen Verwaltung

³³ Die angegebenen Durchschnittswerte hinsichtlich der Betriebsgröße beziehen sich auf die Gesamtheit der Betriebe.

sowie im Bereich Erziehung und Unterricht gibt es in jeweils rund der Hälfte der Betriebe und Einrichtungen diese Interessenvertretung. Auch im Verarbeitenden Gewerbe ist dieses Gremium mit 13 % der Betriebe fast doppelt so häufig wie im Durchschnitt aller Betriebe des Landes (7 %) präsent. Infolge ihrer Größe – in Betrieben dieses Bereichs sind mit durchschnittlich 32 Beschäftigten doppelt so viele wie im Gesamtdurchschnitt aller Betriebe des Landes tätig – beläuft sich die Beschäftigtenreichweite auf über die Hälfte. Lediglich Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung erreichen hinsichtlich der Beschäftigtenreichweite einen noch höheren Abdeckungsgrad (93 %).

BETRIEBLICHE UND ÜBERBETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebsrat vorhanden ist, zählen zur „Kernzone“³⁴ des dualen Systems der Interessenvertretung. Wie die aktuellen Zahlen zeigen, umfasst diese Zone nur rund 6 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt. In diesen Betrieben arbeitet allerdings ca. ein Drittel aller Beschäftigten. In Ost- wie auch in Westdeutschland ist der entsprechende Anteil der Betriebe fast identisch; allerdings liegt der Anteil der in diesen Betrieben tätigen Beschäftigten in Westdeutschland um einige Prozentpunkte über dem sachsen-anhaltischen Wert (vgl. Tabelle 47).

Tabelle 47: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017

Region	Anteil der Betriebe mit...				Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit...			
	Tarifvertrag und Betriebsrat	Tarifvertrag, kein Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, aber Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, kein Betriebsrat	Tarifvertrag und Betriebsrat	Tarifvertrag, kein Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, aber Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, kein Betriebsrat
	%				%			
Sachsen-Anhalt	6	17	1	76	32	17	9	42
Ostdeutschland	5	13	2	80	30	14	9	47
Westdeutschland	6	23	2	69	37	19	8	36

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Von einer betrieblichen und überbetrieblichen Vertretungslücke lässt sich sprechen, wenn ein Betrieb weder an einen (Branchen-)Tarif gebunden ist, noch über einen Betriebsrat verfügt. In Sachsen-Anhalt betrifft das derzeit rund drei Viertel der Betriebe (Ostdeutschland 80 %). In diesen Betrieben sind gut zwei Fünftel der Arbeitnehmer beschäftigt (Ostdeutschland 47 %). Damit muss ein erheblicher Teil der Beschäftigten im Land ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat auskommen. In Westdeutschland betrifft dies sowohl deutlich weniger Betriebe als auch Beschäftigte.

10.3 LÖHNE UND GEHÄLTER

Im Jahr 2017 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst³⁵ der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg und unabhängig von der vereinbarten Wochenarbeitszeit rund 2.250 Euro je abhängig Beschäftigten. Die durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter lagen damit um rund 16 Prozent unter dem westdeutschen Vergleichswert.

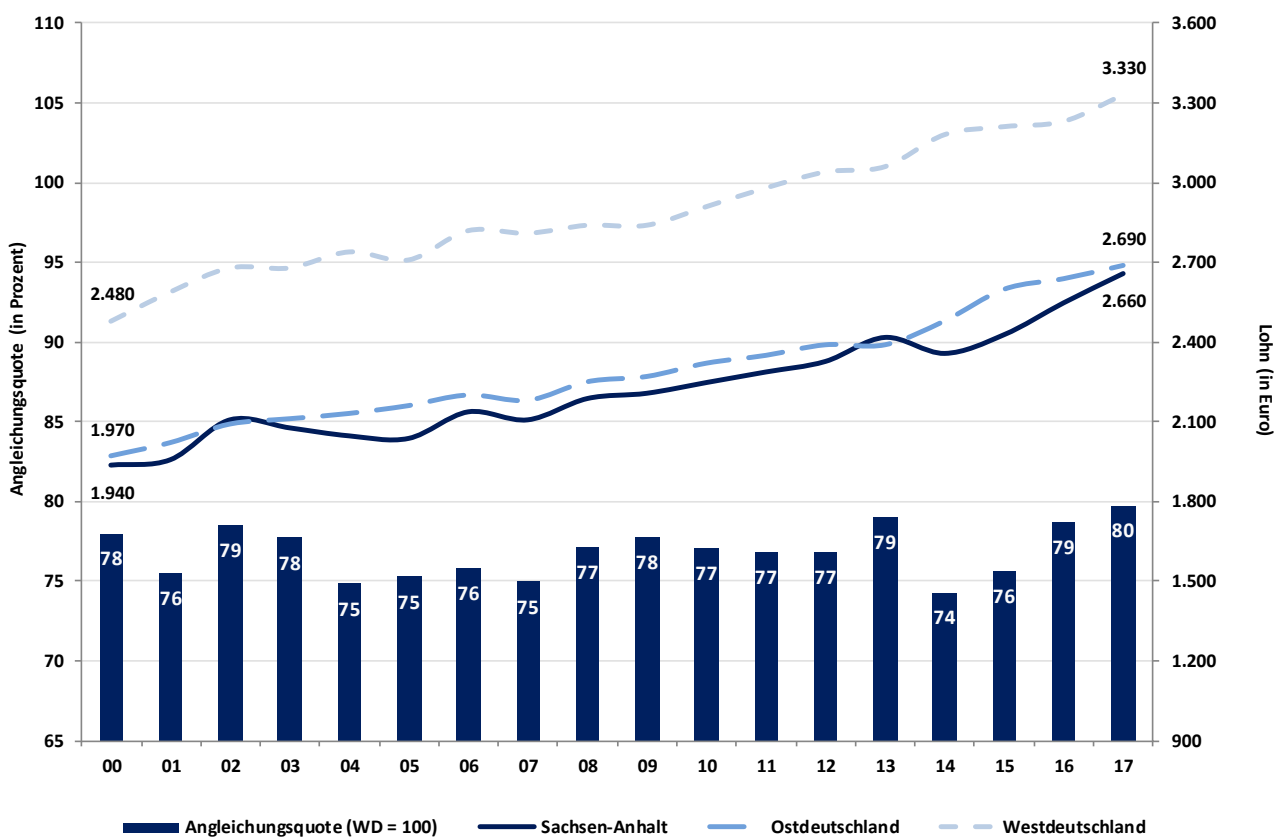
34 Vgl. Ellgut, P.; Kohaut, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: WSI Mitteilungen 7/2005, S. 398-406.

35 Bruttolohn für den Monat Juni 2017 ohne Arbeitgeberanteil und ohne Urlaubsgeld (Basis: abhängig Beschäftigte).



Bei einer entsprechenden Berücksichtigung der Wochenarbeitszeiten der (Teilzeit-)Beschäftigten sowie deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung würde sich der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst der abhängig Beschäftigten je Vollzeitäquivalent (VZÄ)³⁶ in Sachsen-Anhalt zwar auf 2.660 Euro erhöhen, der Abstand zum westdeutschen Durchschnittslohn (je Vollzeitäquivalent) würde sich jedoch auf ca. 20 % vergrößern (vgl. Abbildung 29). Dies ist vor allem auf den etwas höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigten sowie der durchschnittlich geringeren Wochenarbeitszeiten in Westdeutschland zurückzuführen.

Abbildung 28: Durchschnittlicher Monatsbruttoverdienst (Basis: VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, VZÄ).

Die erheblichen Verdienstunterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland werden vor allem deutlich, wenn die gruppierten Durchschnittslöhne miteinander verglichen werden. In etwas mehr als der Hälfte der sachsen-anhaltischen Betriebe beträgt der durchschnittliche Monatsverdienst Vollzeitbeschäftigter rein rechnerisch weniger als 2 Tsd. Euro. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil mit gut einem Drittel deutlich kleiner. Demgegenüber zahlen 15 % der westdeutschen Betriebe einen Durchschnittslohn von mindestens 4 Tsd. Euro pro Monat

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

– das sind dreimal so viele wie in Sachsen-Anhalt (vgl. Tabelle 48).

Tabelle 48: Betriebe nach dem Bruttodurchschnittsverdienst (Basis: VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017

Lohnintervall*	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
unter 2.000 Euro	54	47	35
2.000 bis 2.999 Euro	30	35	30
3.000 bis 3.999 Euro	11	12	20
ab 4.000 Euro	5	6	15
Insgesamt	100	100	100

* Verdienste im Juni 2017 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Auch innerhalb der Wirtschaft Sachsen-Anhalts besteht eine erhebliche Spreizung bei den Bruttodurchschnittslöhnen. Tabelle 49 weist die Spreizung nach einzelnen Branchen aus.

Tabelle 49: Lohnspreizung nach Branchen (Basis: VZÄ) in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Brutto- durchschnittsverdienst**	Durchschnitt Sachsen-Anhalt = 100
	Euro	%
Land- und Forstwirtschaft*	2.860	108
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	3.770	142
Verarbeitendes Gewerbe	2.930	110
Baugewerbe	2.550	96
Handel und Reparatur	2.160	81
Verkehr, Information, Kommunikation*	2.420	91
Finanz- u. Versich.-dienstleistungen*	2.230	84
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.530	95
Erziehung und Unterricht	2.650	99
Gesundheits- und Sozialwesen	2.660	100
Übrige Dienstleistungen	1.950	73
Organisationen ohne Erwerbszweck*	3.140	118
Öffentliche Verwaltung	3.458	130
Insgesamt	2.660	100

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

** Verdienste im Juni 2017 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

In Betrieben des Produzierenden Gewerbes erzielten die Beschäftigten 2017 im Allgemeinen ein Einkommen, das über dem Landesdurchschnitt lag (111 %), in den Dienstleistungsbereichen lag es darunter (91 %). Ebenso bestehen Unterschiede nach dem Eigentum: Mitarbeiter des Öffentlichen Sektors verdienten 2017 im Durchschnitt fast ein Fünftel mehr als im Mittel aller Betriebe. Beschäftigte der Privatwirtschaft lagen hinsichtlich der erzielten Löhne und Gehälter bei 97 % des Durchschnittsverdienstes des Landes.

Wie in Ost- und Westdeutschland zahlen größere Betriebe ihren Beschäftigten in Sachsen-Anhalt im Durchschnitt höhere Löhne und Gehälter als kleinere. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten verdienen (Vollzeit-)Beschäftigte derzeit im Durchschnitt pro Monat rund 2.100 Euro, in Betrieben ab 250 Beschäftigten sind es demgegenüber rund 3.080 Euro. Die Einkommensunterschiede zwischen beiden Betriebsgrößenklassen belaufen sich damit auf fast 1.000 Euro pro Monat. Die Verdienste von Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten liegen um fast ein Fünftel unter dem sachsen-anhaltischen Durchschnittsverdienst. In den Großbetrieben des Landes liegen sie dagegen um etwa ein Sechstel über dem Durchschnitt aller Betriebe (vgl. Tabelle 50).

Tabelle 50: Lohnspreizung nach Betriebsgrößenklassen (Basis VZÄ) in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Brutto- durchschnittsverdienst*	Durchschnitt Sachsen-Anhalt = 100
	Euro	%
1 bis 9 Beschäftigte	2.100	79
10 bis 49 Beschäftigte	2.380	90
50 bis 249 Beschäftigte	2.820	106
ab 250 Beschäftigte	3.080	116
Insgesamt	2.660	100

* Verdienste im Juni 2017 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

LÖHNE UND TARIFBINDUNG

Die Höhe der Löhne wird neben der Branche und der Betriebsgröße auch von der Tarifgebundenheit der Betriebe beeinflusst. Die monatlichen Durchschnittsverdienste von (Vollzeit-)Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben fallen um rund 25 % höher aus als in nicht tarifgebundenen Betrieben. Allerdings bestehen auch Unterschiede unter nicht tarifgebundenen Betrieben: Zwar liegen die Einkommen der Beschäftigten in allen dieser Betriebe unter dem Landesdurchschnitt, in nicht tarifgebundenen Betrieben, die sich an Tarifverträgen orientieren sind sie aber höher als in der Gesamtheit aller nicht tarifgebundenen Betriebe – insbesondere im Vergleich zu jenen, die sich nicht an bestehenden tariflichen Regelungen orientieren (vgl. Tabelle 51).³⁷

37 Der ermittelte Unterschied dürfte in hohem Maße mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Tarifgebundene Betriebe sind in der Regel deutlich größer als nicht tarifgebundene Betriebe. Und größere Betriebe zahlen ihren Beschäftigten erfahrungsgemäß höhere Löhne als kleinere Betriebe.

Tabelle 51: Bruttodurchschnittsverdienste nach Tarifbindung (Basis VZÄ) in Sachsen-Anhalt 2017

Tarifbindung	Brutto- durchschnittsverdienst*	Durchschnitt Sachsen-Anhalt = 100
	Euro	%
Betriebe mit Tarifbindung	2.950	111
Betriebe ohne Tarifbindung	2.360	89
- mit Orientierung an Tariflöhnen	2.430	92
- ohne Orientierung an Tariflöhnen	2.260	85
Insgesamt	2.660	100

* Verdienste im Juni 2017 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

10.4 MINDESTLOHN

Wie auch mit der aktuellen Erhebungswelle festzustellen ist, verliert die Tarifbindung bundesweit an Relevanz. Das stellt insbesondere für Geringverdiener ein Problem dar, da mit der Tarifbindung unter anderem auch die untere Absicherung des Lohngefüges fehlt. Vor diesem Hintergrund wurde zum 01. Januar 2015 in Deutschland ein flächendeckender allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Von dieser Einführung war die Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt aufgrund der dortigen, durchschnittlich geringeren Löhne in stärkerem Maße betroffen als die westdeutsche Wirtschaft.³⁸ Die im Vorfeld der Einführung befürchteten Beschäftigungsverluste blieben allerdings aus. Die eingesetzte Mindestlohnkommission³⁹ verwies in ihrem ersten Bericht zu den Auswirkungen der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns darauf, dass mit dem bestehenden Datenmaterial keine eindeutigen Effekte des Mindestlohns auf Arbeitskosten, Produktivität und Lohnstückkosten nachzuweisen waren, wobei die ökonomischen Auswirkungen des Mindestlohns eineinhalb Jahre nach seiner Einführung noch nicht abschließend bewertet werden konnten.⁴⁰

Dem Beschluss der Mindestlohnkommission folgend, wurde der Mindestlohn zwei Jahre nach seiner Einführung angehoben. Arbeitgeber sind seit dem 01. Januar 2017 verpflichtet, ihren Mitarbeitern einen Stundenlohn in Höhe von mindestens 8,84 Euro zu zahlen.⁴¹ Den Ergebnissen der

38 Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 20. Welle 2015, o. O., o. D., S. 38ff.

39 Die Bundesregierung hat zur Anpassung des Mindestlohns eine ständige Mindestlohnkommission eingerichtet. Für die Entscheidung über die Anpassung des Mindestlohns prüft die Kommission in einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Schutz der Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen und Beschäftigung nicht zu gefährden. Bei ihrer Empfehlung für eine Mindestlohnhöhe orientiert sich die Mindestlohnkommission nachlaufend an der Tarifentwicklung (§ 9 Abs. 2 MiLoG). Weiterhin hat die Mindestlohnkommission den gesetzlichen Auftrag (§ 9 Abs. 4 MiLoG), die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Schutz der Arbeitnehmer, auf die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung im Zusammenhang mit bestimmten Branchen und Regionen sowie auf die Produktivität laufend zu bewerten.

40 Vgl. Mindestlohnkommission: Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz. Berlin 2016.

41 Der gesetzliche Mindestlohn gilt weiterhin nicht für folgende Gruppen: Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende – unabhängig von ihrem Alter – im Rahmen der Berufsausbildung, Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit, Praktikanten, wenn das Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet, Praktikanten, wenn das Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums dient, Jugendliche, die an einer Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung zu einer Berufsausbildung oder an einer anderen Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen sowie ehrenamtlich Tätige. Daneben galt für Tarifverträge, die Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn vorsehen, eine Übergangsfrist bis Ende 2017.

aktuellen Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels zufolge, welche im dritten Quartal 2017 und damit ca. sieben bis neun Monate nach Anhebung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns stattfand, wurden in etwa jedem sechsten sachsen-anhaltischen Betrieb (16 %) für einen oder mehrere Beschäftigte Stundenlöhne auf mindestens 8,84 Euro angehoben. Diese Anhebung betraf somit eine nennenswerte Zahl von Betrieben. In Ostdeutschland traf das ebenfalls auf 16 % der Betriebe zu. In Westdeutschland waren anteilig nicht einmal halb so viele Betriebe davon betroffen (7 %). Die auf dieser Grundlage vorgenommenen Lohnerhöhungen erstreckten sich in Sachsen-Anhalt auf hochgerechnet rund 8 % der Beschäftigten (Ostdeutschland: 7 %, Westdeutschland: 2 %).⁴²

Von der Erhöhung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns waren erwartungsgemäß vor allem jene Bereiche der Wirtschaft betroffen, in denen die Verdienste der Beschäftigten deutlich unterhalb der durchschnittlich realisierten Löhne liegen. Wie bereits im voranstehenden Abschnitt dieses Kapitels (10.3) dargestellt, gehören hierzu vor allem Betriebe aus den personalintensiven Branchen des Dienstleistungssektors sowie, unabhängig von der Branche, Kleinst- und Kleinbetriebe. Folglich waren Betriebe der Übrigen Dienstleistungen, also jener Branche, in der die mit Abstand niedrigsten Löhne gezahlt werden, am stärksten von der Anhebung betroffen: Hier gab mehr als ein Viertel aller Betriebe an, für einen oder mehrere Beschäftigte die Stundenlöhne auf mindestens 8,84 Euro erhöht zu haben. Auch im Bereich Handel und Reparatur (21 %) sowie im Verarbeitenden Gewerbe (19 %) waren überdurchschnittlich viele Betriebe von der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2017 betroffen (vgl. Tabelle 52).

Tabelle 52: Betriebe mit Erhöhung des Mindestlohns zum 01. Januar 2017 nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2017

Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 8,84 Euro	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 8,84 Euro
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	19	5
Handel und Reparatur	21	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	13
Gesundheits- und Sozialwesen	16	2
Übrige Dienstleistungen	29	28
Insgesamt	16	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Wird die Verteilung aller Betriebe mit einer Lohnanhebung auf 8,84 Euro betrachtet, dann entfällt fast die Hälfte der betroffenen Betriebe in Sachsen-Anhalt auf die Bereiche Handel und Reparatur (25 %) sowie auf die Übrigen Dienstleistungen (22 %). Beschäftigungsseitig erfassen die beiden genannten Branchen 37 % aller Beschäftigten. Allein auf die vier beschäftigungsstarken Branchen des Landes entfallen 58 % der Betriebe mit 54 % der Beschäftigten, in denen Anpassungen relevant waren.

42 Bei der Interpretation der ermittelten Beschäftigtenanteile ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel als „Beschäftigte“ auch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer wie z. B. Beamte, geringfügig Beschäftigte, tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige berücksichtigt werden. Nicht berücksichtigt werden demgegenüber geringfügig beschäftigte Personen in Privathaushalten (Haushaltshilfen).

Im Hinblick auf die Verteilung der Betriebe mit entsprechenden Lohnerhöhungen auf die vier ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen zeigt sich Folgendes: Mit einem Anteil von zwei Dritteln bilden Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten die mit Abstand größte Gruppe aller Betriebe, in denen für einen oder mehrere Beschäftigte 2017 Stundenlöhne auf mindestens 8,84 Euro angehoben wurden. Gleichwohl liegt dieser Anteil unter ihrem Anteil an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt (73 %). Der Vergleich beider Anteilswerte ergibt, dass Kleinstbetriebe somit nicht überdurchschnittlich häufig von erfolgten Lohnanpassungen beim Mindestlohn betroffen waren. Im Vergleich zu ihrem Anteil an allen Betrieben (22 %) hat diese Entwicklung lediglich Kleinbetriebe verstärkt tangiert, denn für 27 % von ihnen waren Anpassungen relevant.

BETRIEBSINDIVIDUELLE EFFEKTE DER MINDESTLOHNERHÖHUNG

Wengleich die Anhebung des Mindestlohns im Jahr 2017 nur eine vergleichsweise geringe Zahl von Betrieben und Beschäftigten betraf, zeigt der Blick auf die Gruppe der betroffenen Betriebe – insgesamt 16 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt –, dass sich die in diesen Betrieben vorzunehmenden Lohnanhebungen mitunter auf beträchtliche Teile der Belegschaft erstreckt haben. Das Spektrum reicht von Betrieben, bei denen aufgrund der erfolgten Mindestlohnerhöhung für lediglich einen kleinen Teil der Beschäftigten Lohnanpassungen vorzunehmen waren (unter 25 %), bis hin zu Betrieben, bei denen sich die Anpassungen auf einen erheblichen Teil der Belegschaft erstreckten (50 % oder mehr). In fast 60 % der von der Anpassung betroffenen Betriebe Sachsens-Anhalts betrafen die vorgenommenen Lohnanhebungen mindestens die Hälfte der Belegschaft. Die Anpassungen erfassten damit einen noch größeren Teil der Belegschaften als im ostdeutschen Durchschnitt (52 %). In Westdeutschland war der Anteil entsprechend betroffener Betriebe mit gut einem Drittel deutlich geringer (vgl. Tabelle 53).

Tabelle 53: Betriebe mit Erhöhung des Mindestlohns zum 01. Januar 2017 nach Beschäftigtenreichweite in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017

Betriebe mit einem Anteil der Beschäftigten mit Mindestlohnerhöhung auf 8,84 Euro an allen Beschäftigten von...	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
unter 25%	18	25	39
25 bis unter 50%	24	23	26
50% oder mehr	58	52	35
Summe	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. VZÄ = Vollzeitäquivalente.

Die Betriebe könnten durch die Anpassung des Mindestlohns zumindest zum Teil vor erhebliche Herausforderungen gestellt worden sein. Das spiegeln beispielsweise die Beschäftigungserwartungen für die kommenden 12 Monate wider: Von allen von der Erhöhung in Sachsen-Anhalt betroffenen Betrieben, ist der Anteil jener Betriebe, die einen Beschäftigungszuwachs prognostizieren, mit 42 % unter jenen am höchsten, in denen die Anhebung weniger als ein Viertel der Belegschaft tangiert. Dieser Anteil beträgt mehr als das Doppelte ihres Anteils an den von der Anpassung betroffenen Betriebe (18 %). Demgegenüber erstreckt sich die Angleichung für mindestens die Hälfte der Mitarbeiter zwar auf fast 60 % aller betroffenen Betriebe, ihr Anteil an den Betrieben mit erfolgter Lohnanpassung und positiver Beschäftigungserwartung beläuft sich aber auf lediglich 27 %. Je stärker die Betriebe von der Anpassung des Mindestlohns betroffen waren – sprich je höher deren Beschäftigtenreichweite ausfiel –, umso geringer war ihr Anteil an



den Betrieben, die für die kommenden 12 Monate von einer Zunahme der Beschäftigtenzahl ausgingen. Zugleich erhöhte sich mit der Betroffenheit der Anteil der Betriebe, die einen Abbau der Beschäftigung prognostizierten. Auf Betriebe, in denen für mindestens die Hälfte der Belegschaft Lohnangleichungen erforderlich waren, entfielen rund zwei Drittel jener Betriebe, die einen Abbau erwarteten. Dieser Anteil liegt deutlich über ihrem Anteil an den Betrieben, die von der Angleichung tangiert wurden (fast 60 %).

Betriebe mit sehr hohen Anteilen von Beschäftigten, für die Löhne angehoben wurden, finden sich vor allem in der Gruppe der Kleinstbetriebe. Bei mehr als zwei Dritteln der betroffenen Betriebe dieser Größenklasse erstreckten sich die erfolgten Anpassungen auf mindestens die Hälfte der Belegschaft. Bei Klein- und Mittelbetrieben betraf dies jeweils rund jeden dritten der betroffenen Betriebe. Unter Großbetrieben waren wiederum fast 60 % betroffen.

Fazit: Die Durchschnittslöhne der Arbeitnehmer in Sachsen-Anhalt sind 2017 gegenüber dem Vorjahr zwar absolut gestiegen, sie liegen aber nach wie vor deutlich unter dem Niveau westdeutscher Betriebe. Der Verdienstabstand zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben hat sich auch im letzten Jahr nicht merklich verringert. Eine mögliche Ursache hierfür könnte in der gegenüber Westdeutschland geringeren Reichweite von Tarifverträgen liegen. Die geringere Tarifbindung sachsen-anhaltischer Betriebe reduziert die Möglichkeiten der Sozialpartner, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen und damit auf die Qualität von Arbeit insgesamt einzuwirken. Vor dem Hintergrund der niedrigeren Löhne in Sachsen-Anhalt ist es wenig überraschend, dass von der jüngst erfolgten Anhebung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns anteilig mehr Betriebe und auch mehr Beschäftigte betroffen waren als in Westdeutschland.

11 Investitionen, Innovationen und Produktivität

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

11.1 INVESTITIONEN

Investitionen sind erforderlich, um die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten oder zu erhöhen. Hierbei kann zwischen Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen unterschieden werden. Erstere dienen dazu, verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten zu ersetzen und damit in erster Linie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Letzteren wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen, um die betriebliche Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Da die zusätzlichen Maschinen und Anlagen oftmals mit einer Erweiterung der Personalkapazitäten einhergehen, schaffen Erweiterungsinvestitionen in der Regel auch zusätzliche Arbeitsplätze. Investitionstätigkeiten zeugen somit nicht nur vom Leistungsvermögen der Betriebe, sondern haben auch eine große Bedeutung für die Leistungsfähigkeit und das Arbeitsplatzangebot regionaler Wirtschaften. In Sachsen-Anhalt hat knapp die Hälfte aller Betriebe im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr⁴³ Investitionen getätigt (Ostdeutschland und Westdeutschland: jeweils 52 %). Der Anteil investierender Betriebe hatte in Sachsen-Anhalt damit gegenüber dem Vorjahr um 6 Prozentpunkte zugenommen. In Ost- und Westdeutschland lag er in etwa auf dem Niveau des vorangegangenen Beobachtungszeitraums.

Von den Betrieben mit Investitionen investierten 39 % auch oder ausschließlich in die Erweiterung ihrer Maschinen und Anlagen. Mit diesem Anteil lagen die sachsen-anhaltischen Betriebe – wie bereits im Jahr zuvor – deutlich unter den Werten Ost- und Westdeutschlands (51 bzw. 47 %). Die in die Erweiterung des bestehenden Kapitalstocks investierten Mittel umfassten rund ein Drittel der gesamten Investitionssumme (Ostdeutschland: 33 %, Westdeutschland: 37 %).

Das Spektrum der getätigten Investitionen war wiederum breit gefächert. Ähnlich wie in Ost- und Westdeutschland investierten etwas mehr als 60 % der investierenden Betriebe in ihre Produktionsanlagen oder sonstige Teile ihrer Betriebsausstattung. Gut zwei Fünftel der Betriebe investierten in Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung. Das sind anteilig weniger Betriebe als in Ost- und vor allem als in Westdeutschland (48 bzw. 59 %). Verkehrs- und Transportmittel waren in etwas mehr als einem Drittel der Betriebe Gegenstand von Investitionen (Ostdeutschland: 33 %, Westdeutschland: 31 %). Fast jeder fünfte Betrieb – genau wie in Ost- und Westdeutschland – nahm bauliche Veränderungen vor oder tätigte Grundstückskäufe (vgl. Tabelle 54).

⁴³ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016.

Tabelle 54: Betriebe mit Investitionen in Sachsen-Anhalt, Ost und Westdeutschland 2016

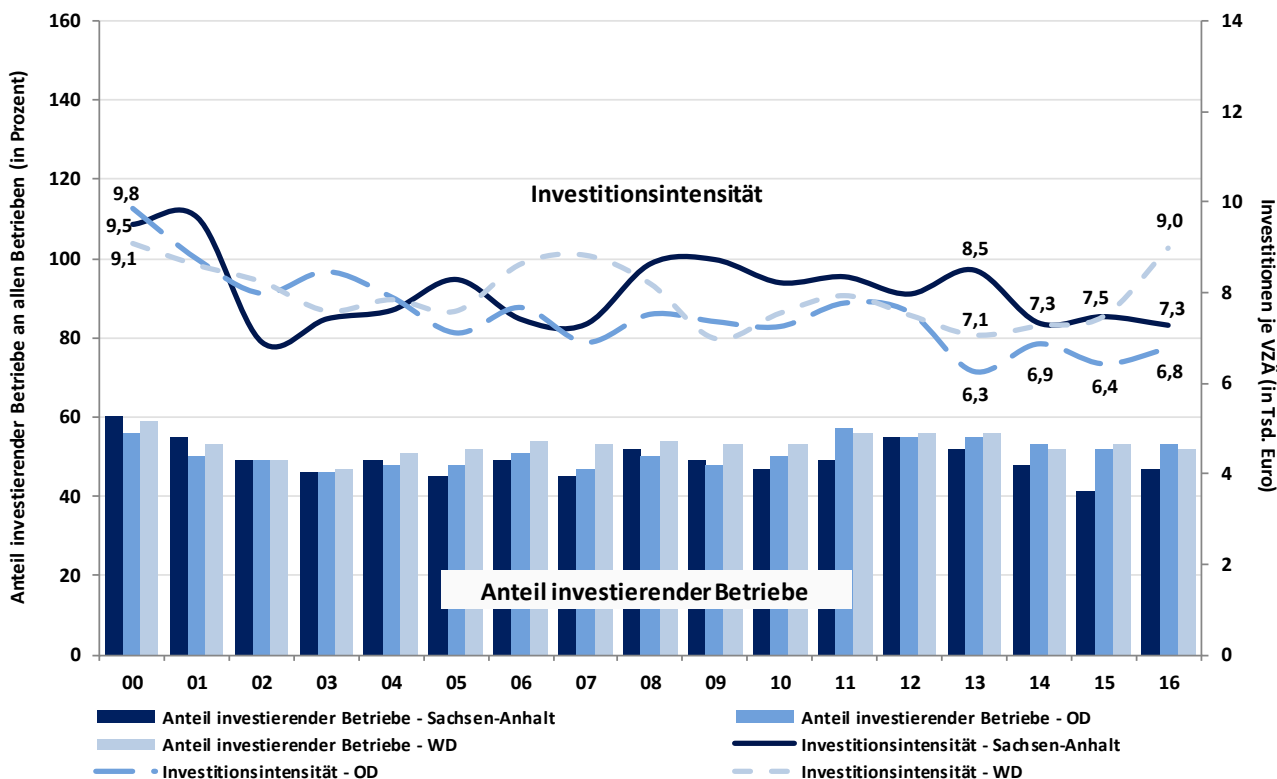
Investitionsbereich*	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Grundstücke, Gebäude	18	18	18
Kommunikationstechnik, Datenverarbeitung	41	48	59
Produktionsanlagen, Betriebsausstattung	61	62	62
Verkehrsmittel, Transportsysteme	35	33	31
Betriebe mit Investitionen	47	52	52

* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

In Sachsen-Anhalt ist die Investitionsintensität, d. h. die pro Beschäftigten (VZÄ) getätigten Investitionen, auf relativ stabilem Niveau verblieben. In den beiden Vorjahren erreichte sie die gleichen Werte wie westdeutsche Betriebe. 2016 konnten Letztere ihre Investitionsintensität gegenüber dem Vorjahr jedoch kräftig steigern, wodurch sich wieder ein deutlicher Abstand zuungunsten sachsen-anhaltischer Betriebe ergab. Im Vergleich zu ostdeutschen wiesen sachsen-anhaltische Betriebe – wie in den Jahren zuvor – eine etwas höhere Investitionsintensität aus (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 29: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

INVESTITIONSTÄTIGKEIT NACH BRANCHE UND BETRIEBSGRÖßENKLASSE

Das Investitionsverhalten der einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft gestaltete sich unterschiedlich. Von den beschäftigungsstarken Branchen zeichnete sich 2016 lediglich das Verarbeitende Gewerbe durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil investierender Betriebe aus, allerdings mit einem relativ geringen Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen. Auch die Investitionsintensität lag hier oberhalb des Landesdurchschnitts. Lediglich 40 % der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens tätigten Investitionen, zudem wiesen diese eine sehr geringe Investitionsintensität auf (vgl. Tabelle 55). Westdeutsche Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes investierten ebenfalls häufiger (57 %) als der Durchschnitt aller Betriebe (52 %). Das betrifft allerdings im Unterschied zu sachsen-anhaltischen Betrieben dieses Bereichs auch Erweiterungsinvestitionen (56 vs. 47 %). Die Investitionsintensität lag hier ebenfalls oberhalb des Landesdurchschnitts und um etwa 1 Tsd Euro über der Sachsen-Anhalts.

Tabelle 55: Investitionen und Investitionsintensität nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2016

Branche	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen**	Investitionen je Beschäftigten (VZÄ)
	%	%	Tsd. €
Land- und Forstwirtschaft*	71	32	20
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	63	40	19
Verarbeitendes Gewerbe	49	34	11
Baugewerbe	46	27	5
Handel und Reparatur	39	37	4
Verkehr, Information, Kommunikation*	86	51	12
Finanz- u. Versich.-dienstleistungen*	38	37	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	44	53	10
Erziehung und Unterricht	52	28	3
Gesundheits- und Sozialwesen	40	38	2
Übrige Dienstleistungen	42	35	1
Organisationen ohne Erwerbszweck*	45	26	4
Öffentliche Verwaltung	39	60	8
Insgesamt	47	39	7

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

** Anteil an allen Betrieben mit Investitionen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016.

Die Investitionsaktivitäten der Wirtschaft hängen außerdem stark mit der Betriebsgröße zusammen. So steigen mit der Größe eines Betriebes sowohl der Anteil der Betriebe mit getätigten Investitionen als auch der Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen und die pro Beschäftigten investierten Mittel (vgl. Tabelle 56).

Tabelle 56: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungs-investitionen*	Investitionen je Beschäftigten (VZÄ)
	%	%	Tsd. €
1 bis 9 Beschäftigte	41	40	4
10 bis 49 Beschäftigte	59	36	7
50 bis 249 Beschäftigte	69	43	8
ab 250 Beschäftigte	80	56	9
Insgesamt	47	39	7

* Anteil an allen Betrieben mit Investitionen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016.

Bei einem grundsätzlich ähnlichen Muster in Westdeutschland fällt auf, dass die pro Beschäftigten getätigten Investitionen in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft mit Ausnahme der Kleinbetriebe in den anderen Betriebsgrößenklassen jeweils niedriger ausfielen als in Westdeutschland. Am größten erwies sich der Unterschied bei Großbetrieben: Während sich die Investitionsintensität dieser Betriebe in Sachsen-Anhalt auf 9 Tsd. Euro pro Beschäftigten belief, waren es in Westdeutschland 12 Tsd. Euro pro Beschäftigten.

11.2 INNOVATIONEN, FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren ist für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sowie den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze von herausragender Bedeutung. In den folgenden Ausführungen werden zunächst die Befunde der aktuellen Befragung zu den Prozessinnovationen präsentiert, um anschließend auf die aktuelle Entwicklung bei Prozessinnovationen einzugehen.

PRODUKTINNOVATIONEN

In Sachsen-Anhalt hatten 29 % der Betriebe im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr⁴⁴ Produktinnovationen getätigt. Der Anteil innovativer Betriebe lag damit um 7 Prozentpunkte unter dem westdeutschen und um 3 Prozentpunkte unter dem ostdeutschen Vergleichswert.

Bei Produktinnovationen wird zwischen drei Arten unterschieden: Bei Weiterentwicklungen werden bereits angebotene Leistungen oder Produkte verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Zudem gibt es in den Betrieben die Entwicklung echter Marktneuheiten.

Produktinnovative Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt entwickelten vorrangig ihr Sortiment weiter (19 % der Betriebe), nahmen in ähnlicher Größenordnung aber auch Weiterentwicklungen vor (17 % der Betriebe). Marktneuheiten wurden von wesentlich weniger Betrieben hervorge-

44 Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016.

bracht (7 % der Betriebe). In ost- und westdeutschen Betrieben dominierten demgegenüber Weiterentwicklungen bestehender Produkte. Marktneuheiten waren aber auch dort eher selten (vgl. Tabelle 57). Der relativ geringe Anteil der Betriebe, die völlig neue Erzeugnisse entwickelt und eingeführt haben, überrascht nicht, da diese in der Regel mit einem hohen Aufwand an Forschung und Entwicklung bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Weiterentwicklungen und Sortimentsneuheiten erfordern gegenüber echten Marktneuheiten deutlich geringere Vorleistungen und das Risiko eines Scheiterns ist vergleichsweise niedrig.

Tabelle 57: Arten von Produktinnovationen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016

Betriebe mit...*	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Weiterentwicklungen	17	25	29
Sortimentserweiterungen	19	16	19
Marktneuheiten	7	5	6
Betriebe mit Produktinnovationen	29	32	36

* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016.

Das betriebliche Innovationsengagement ist in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Dabei fällt vor allem das Verarbeitende Gewerbe auf, welches mit einem Anteil von Betrieben mit Innovationen in Höhe von 38 % deutlich innovationsstärker ist als andere Bereiche der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Dennoch liegt dieser Anteil deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert (48 %).

PROZESSINNOVATIONEN

Unter Prozessinnovationen werden alle entwickelten oder eingeführten Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern. In 11 % der sachsen-anhaltischen Betriebe wurden im hier betrachteten Geschäftsjahr entsprechende Entwicklungen umgesetzt. Dieser Anteil gilt auch für ost- und westdeutsche Betriebe. Der Anteil prozessinnovativer Betriebe ist seit vielen Jahren relativ stabil, so schwankte er zwischen 2007 und 2016 lediglich zwischen 7 und 11 %. Auch bei Prozessinnovationen erweist sich das Verarbeitende Gewerbe als besonders aktiv, denn hier tätigten 17 % der Betriebe diese Neuerungen. Prozessinnovationen werden überwiegend von größeren Betrieben umgesetzt. Rund zwei Fünftel aller Großbetriebe gaben an, im betrachteten Jahr Prozesse und Abläufe im Unternehmen verbessert zu haben, hingegen nicht einmal jeder 10. Kleinstbetrieb.

REALISIERUNG GEPLANTER INNOVATIONSVORHABEN

Wenn Betriebe Produkt- oder Prozessinnovationen beabsichtigten, so konnten diese in der Regel auch realisiert werden. Denn 30 % der Betriebe mit umgesetzten Innovationen stehen 6 % aller Betriebe gegenüber, die angaben, dass geplante Innovationsvorhaben aus verschiedenen Gründen nicht umgesetzt werden konnten.

In Fällen, in denen Vorhaben scheiterten, spielten folgende Faktoren eine Rolle: Am häufigsten – nämlich in jedem dritten Falle der Nicht-Realisierung – kam die Umsetzung infolge organisatorischer Probleme nicht zustande. Des Weiteren waren dafür aus Sicht der Betroffenen zu hohe Investitionskosten verantwortlich. Dieses Hemmnis wurde von 27 % der Betriebe mit nicht umge-

setzten Innovationen genannt. Für jeweils jeden fünften Betrieb waren fehlenden Fachkräfte und/oder lange Genehmigungsverfahren ausschlaggebende Gründe. Weitere mögliche Hemmnisse, wie z. B. Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital oder mangelnde Kundenakzeptanz, spielten gegenüber den genannten Faktoren nur eine untergeordnete Rolle.

FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Das Realisieren von (Produkt-)Innovationen setzt nicht zwingend Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten (FuE) voraus. Die durch Betriebe getätigte Forschung und Entwicklung zielt aber in der Regel auf Innovationen ab. In Sachsen-Anhalt betreiben derzeit 3 % aller Betriebe Forschung und Entwicklung (Ost- und Westdeutschland: jeweils 5 %).

Der Anteil der Betriebe, die sich mit FuE beschäftigen, nimmt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße zu. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt auf, dass der Anteil von Großbetrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten, die FuE betreiben, im Land Sachsen-Anhalt deutlich kleiner ist. In den übrigen Größenklassen sind die Anteile demgegenüber zumeist ähnlich (vgl. Tabelle 58).

Tabelle 58: Betriebe mit Forschung und Entwicklung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2017

Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	2	3	3
10 bis 49 Beschäftigte	6	8	6
50 bis 249 Beschäftigte	10	12	13
ab 250 Beschäftigte	19	19	30
Insgesamt	3	5	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Viele Betriebe greifen bei der Umsetzung von FuE-Vorhaben auf die Unterstützung durch Dritte zurück. So gaben 90 % der sachsen-anhaltischen Betriebe mit FuE an, mit anderen Akteuren zu kooperieren. In Sachsen-Anhalt kooperieren Betriebe bei der Umsetzung von Innovationsvorhaben damit häufiger als in Westdeutschland (84 %). Am häufigsten kooperieren forschende Betriebe des Landes mit Akteuren aus dem akademischen Bereich. Aber auch die Zusammenarbeit mit anderen Betrieben ist stark verbreitet. Hinsichtlich dieser Schwerpunktsetzung gibt es kaum Unterschiede zwischen Kleinst- und Großbetrieben. Während Großbetriebe wesentlich häufiger als Kleinstbetriebe mit Universitäten und Fachhochschulen zusammenarbeiten, sind deren Anteile bei der Kooperation mit anderen Betrieben ähnlich hoch (vgl. Tabelle 59). Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass Kooperationen mit anderen Betrieben für Kleinstbetriebe absoluten Vorrang haben. Dies ist nachvollziehbar, da Kleinstbetriebe vor allem durch den Zusammenschluss mit anderen Betrieben die erforderlichen Personal- und Sachmittel aufbringen können. Großbetriebe verfügen über mehr eigene Ressourcen und setzen vermutlich auch daher vor allem auf die Zusammenarbeit mit Universitäten und Hochschulen.

Tabelle 59: Kooperationen bei Forschungs- und Entwicklungsvorhaben nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Kooperationen	davon: Kooperation mit... (Mehrfachnennungen möglich)			
		anderen Betrieben	Universitäten /Fachhochschulen	externen Beratern	außer-universitären Einrichtungen
%					
1 bis 9 Beschäftigte	88	79	69	43	40
10 bis 49 Beschäftigte	96	71	82	37	47
50 bis 249 Beschäftigte	80	51	94	26	41
ab 250 Beschäftigte	95	76	97	42	57
Insgesamt	90	72	79	38	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Teilgesamtheit: Betriebe mit FuE.

11.3 PRODUKTIVITÄT

Die Produktivität eines Betriebes ist ein wichtiger Maßstab zur Beurteilung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Im Rahmen des vorliegenden Berichtes wird ausschließlich die Umsatzproduktivität dargestellt, welche im Gegensatz zur Bruttowertschöpfung, neben den Eigenleistungen auch die von Dritten bezogenen Vorleistungen, wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten enthält.

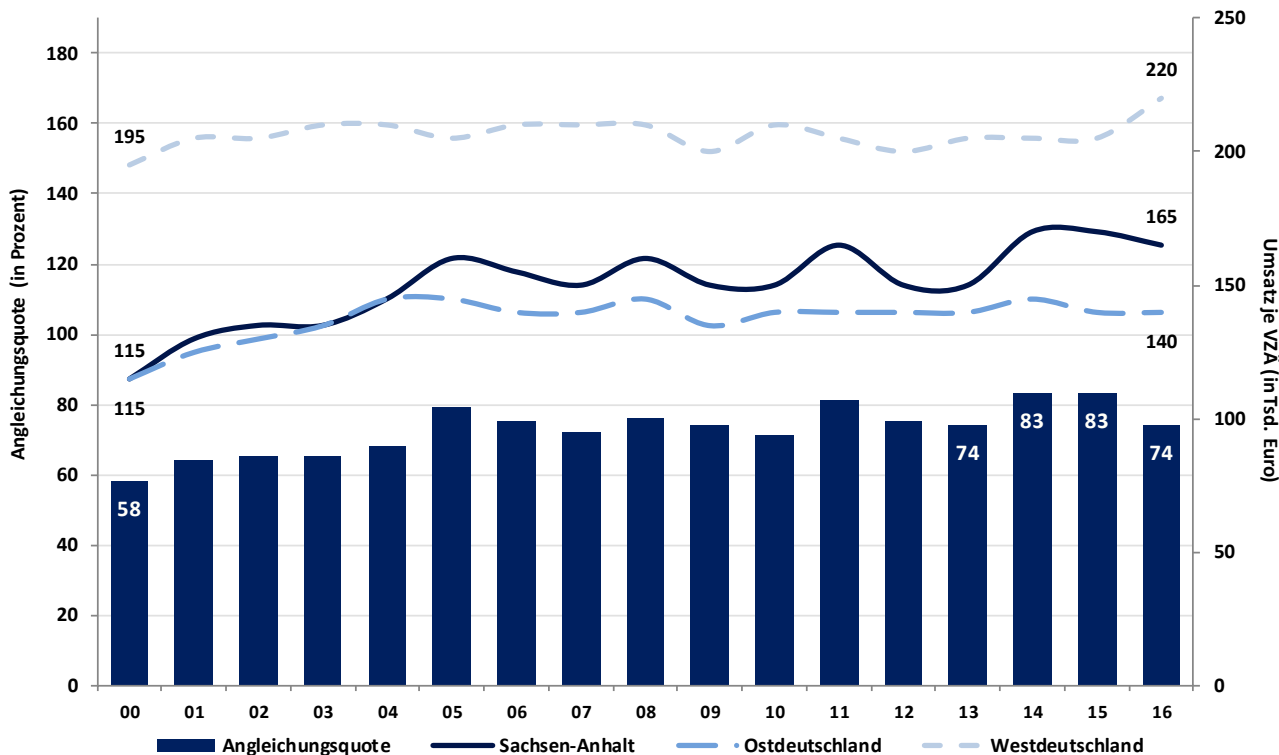
In Sachsen-Anhalt war die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten – bei insgesamt unveränderter Beschäftigung 2016 gegenüber 2015 rückläufig (Rückgang um 4 Prozent). In Westdeutschland ist diese dagegen deutlich gestiegen – und zwar um 8 %. Im Ergebnis dieser gegenläufigen Entwicklung ist die durchschnittliche Umsatzproduktivität bzw. der durchschnittliche Umsatz pro Beschäftigten – gemessen in sogenannten Vollzeitäquivalenten (VZÄ) – im hier betrachteten Geschäftsjahr⁴⁵ über alle Branchen⁴⁶ und Betriebsgrößenklassen hinweg auf knapp drei Viertel des westdeutschen Niveaus gefallen. Der Abstand zu Westdeutschland ist damit wieder größer geworden (vgl. Abbildung 31). Im ostdeutschen Ländervergleich weist Sachsen-Anhalt damit aber weiterhin eine überdurchschnittlich hohe Angleichungsquote aus (Durchschnitt Ostdeutschland: 64 %).

45 Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016. In den Angaben zu Umsätzen sind auch die Vorleistungen enthalten.

46 Die im vorliegenden Bericht präsentierten Ergebnisse zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Dies sind rund 93 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt.



Abbildung 30: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote für Sachsen-Anhalt 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

Fazit: Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass die Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt bei ihrer Entwicklung nach wie vor erhebliche Herausforderungen gestellt ist: Der von den Betrieben erzielte Umsatz ist das zweite Jahr in Folge rückläufig, während westdeutsche Betriebe ihren Umsatz in dieser Zeit kräftig steigern konnten. Zwar konnte der Anteil der investierenden Betriebe Sachsen-Anhalts in der jüngsten Zeit wieder erhöht werden, aber die Investitionsintensität hat sich seit mehreren Jahren nicht verändert. Auch die Innovationslücke zu Westdeutschland besteht fort. Ebenso betreiben in Sachsen-Anhalt weniger Betriebe als in Westdeutschland Forschung und Entwicklung. Im Hinblick auf die Umsatzproduktivität ist es der Wirtschaft des Landes ebenfalls nicht gelungen, zum nach wie vor deutlich höheren westdeutschen Niveau aufzuschließen. Die unterschiedlichen Entwicklungen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland haben dazu geführt, dass die Angleichung sachsen-anhaltischer Betriebe nicht vorangeschritten ist.

Glossar

ARBEIT 4.0

Mit „Arbeit 4.0“ werden die Veränderungsprozesse der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter, der sogenannten vierten Revolution, zusammenfassend umschrieben. Der Begriff umfasst Veränderungen in der Art und Weise der Erstellung von Gütern und Leistungen, wobei prägende Merkmale insbesondere die Vernetzung sowie Orts- und Zeitunabhängigkeit der Prozesse sind. Der Begriff erfasst zugleich Veränderungen in den Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen (Stichwort: Flexibilisierung).

ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG

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

AUSBILDUNGSBETRIEBE

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

AUSZUBILDENDE

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

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, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

DIGITALISIERUNG

Digitalisierung wird in ihrer rein technischen Form als Überführung von Informationen aus dem analogen in ein digitales Format verstanden. Mit dem Voranschreiten des Digitalisierungsprozesses wird zunehmend erkannt, dass dieser neben einer technischen Komponente zugleich

eine soziale Dimension aufweist, denn der Einsatz digitaler Technologien verändert auch die Art und Weise des Arbeitens, der Belastungen und des Zusammenwirkens der Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund greift die Erkenntnis um sich, dass der Digitalisierungsprozess gestaltet werden muss.

INDUSTRIE 4.0

Der inzwischen weit verbreitete Begriff unterstellt, dass es historisch vier Formen industrieller Revolutionen gibt: Als erste industrielle Revolution gilt die Mechanisierung mittels Wasser- und Dampfkraft. Als zweite industrielle Revolution wird der Übergang zur Massenfertigung betrachtet, der durch die Nutzung der Elektroenergie und den Einsatz des Fließbandes ermöglicht wurde. Die dritte industrielle Revolution ist durch den Einsatz von Elektronik und Informationstechnik gekennzeichnet und hat zur Automatisierung der Produktion geführt. Von Industrie 4.0 wird gesprochen, da mit der Digitalisierung neue Formen der Vernetzung ermöglicht werden, die insbesondere ein orts- und zeitunabhängiges Kommunizieren gestatten. Dass inzwischen eine vierte industrielle Revolution eingeleitet wurde, ist allerdings umstritten, da diese letztlich auf den technologischen Grundlagen der Mikroelektronik basiert, die wiederum als Kern der dritten industriellen Revolution betrachtet wird.

KÖNIGSTEINER SCHLÜSSEL

Der Königsteiner Schlüssel bestimmt die quotengerechte Verteilung von Lasten zwischen den Bundesländern, u. a. auch die Erstverteilung von Asylsuchenden. Für seine Berechnung werden das Steueraufkommen und die Bevölkerungszahl der Bundesländer herangezogen.

SCHUTZFORMEN FÜR GEFLÜCHTETE PERSONEN

Rechtlich bestehen in Deutschland vier Schutzformen für geflüchtete Personen. Dies sind die Asylberechtigung lt. § 16a GG, der Flüchtlingsschutz lt. § 3 AsylG, die Gewährung subsidiären Schutzes lt. § 4 AsylG sowie das nationale Abschiebungsverbot lt. § 60 Abs. 5 und 7 AufenthG. Die ersten drei genannten Schutzformen beinhalten einen unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

TEILZEITBESCHÄFTIGTE

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

KONTAKT:

Ministerium für Arbeit, Soziales und
Integration

des Landes Sachsen-Anhalt

Abt. Arbeit und Integration

Turmschanzenstr. 25

39114 Magdeburg



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

ESF

Europäischer
Sozialfonds

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

www.europa.sachsen-anhalt.de