

IAB-BETRIEBSPANEL SACHSEN-ANHALT

ERGEBNISSE DER 27. WELLE 2022

Impressum**Herausgeber**

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt

Abt. Arbeit und Integration

Turmschanzenstr. 25

39114 Magdeburg

Verfasser

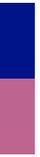
Institut SÖSTRA – SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH

Torstr. 178

10115 Berlin

Monika Putzing, Marek Frei, Simone Prick

Berlin, 28. April 2023



Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	I
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	II
TABELLENVERZEICHNIS	IV
IN ALLER KÜRZE	1
1 EINFÜHRUNG	6
2 DATENBASIS	7
3 BETRIEBLICHE STRUKTUREN	11
3.1 Branchenstruktur	11
3.2 Betriebsgrößenstruktur.....	13
3.3 Betriebsalter.....	14
4 FRAUEN UND MÄNNER IN DER WIRTSCHAFT UND IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	16
4.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern	16
4.2 Frauen und Männer in Führungspositionen	21
5 BETROFFENHEIT DER BETRIEBE VOM KRIEG IN DER UKRAINE	30
5.1 Ausmaß der Betroffenheit	30
5.2 Konkrete Folgen des Krieges in der Ukraine für die Betriebe	35
5.3 Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine	37
6 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG	40
6.1 Betriebe mit Beschäftigungsauf- und -abbau	40
6.2 Beschäftigungsaussichten	44
6.3 Einstellungen und Abgänge.....	46
6.4 Arbeitsort der Beschäftigten.....	50
7 FACHKRÄFTEBEDARF DER BETRIEBE	56
7.1 Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften	58
7.2 Besetzung angebotener Fachkräftestellen	62
7.3 Erwartete Personalprobleme.....	64
8 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	67
8.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.....	67
8.2 Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt.....	69
8.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen.....	75
9 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	78
9.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten.....	78
9.2 Konsequenzen neuer digitaler Technologien für betriebliche Weiterbildung	82
10 ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG	89
11 LÖHNE UND GEHÄLTER	95
11.1 Löhne und Gehälter	95
11.2 Mindestlohn	101
12 INVESTITIONEN UND INNOVATIONEN	106
GLOSSAR	111

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Definition von Beschäftigten im IAB-Betriebspanel in Abgrenzung zu anderen Datenquellen	8
Abbildung 2:	Anteil von Kleinbetrieben nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2022	14
Abbildung 3:	Betriebe und Beschäftigte nach dem Gründungsjahr der Betriebe in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2022	15
Abbildung 4:	Verteilung von Frauen und Männern auf einzelne Branchen in Sachsen-Anhalt 2022	18
Abbildung 5:	Verteilung von Frauen und Männern nach dem Gründungsjahr der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2022 ...	19
Abbildung 6:	Tätigkeitsanforderungen an Frauen und Männer in Sachsen-Anhalt 2022	20
Abbildung 7:	Betriebe und Beschäftigte nach Führung durch Frauen und Männer in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022	22
Abbildung 8:	Betriebe mit Frauen in Führungspositionen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022	24
Abbildung 9:	Frauen in Führungspositionen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022	25
Abbildung 10:	Beschäftigte Frauen und Frauen in Führungspositionen in Sachsen-Anhalt 2022	26
Abbildung 11:	Betriebe mit der Möglichkeit und der Realisierung von Führung in Teilzeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022	27
Abbildung 12:	Vorgesetzte in Teilzeit und Anteil weiblicher und männlicher Vorgesetzter in Teilzeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022	28
Abbildung 13:	Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022	31
Abbildung 14:	Ausmaß der wirtschaftlichen Auswirkungen des Ukraine-Krieges in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022	32
Abbildung 15:	Art der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022..	33
Abbildung 16:	Art und Stärke der negativen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen-Anhalt 2022	36
Abbildung 17:	Betriebe nach Veränderung der Zahl der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland, 2022	41
Abbildung 18:	Entwicklung der Veränderung der Beschäftigtenzahl in Betrieben Sachsen-Anhalts 2010 bis 2022	42
Abbildung 19:	Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach der Betroffenheit vom Krieg in der Ukraine in Sachsen-Anhalt 2022	45
Abbildung 20:	Entwicklung der Betriebe mit Einstellungen und Abgängen in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2022	46
Abbildung 21:	Entwicklung der Personalabgangsgründe in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2022	48
Abbildung 22:	Entwicklung des Anteils befristeter an allen Neueinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	49
Abbildung 23:	Betriebe mit mobilen Formen des Arbeitens und Beschäftigte mit der Möglichkeit für Homeoffice in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018 und 2022	51
Abbildung 24:	Betriebe mit mobilen Formen des Arbeitens und Beschäftigte mit der Möglichkeit für Homeoffice nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022	52
Abbildung 25:	Betriebe mit der Möglichkeit für Homeoffice und neu eingeführten bzw. angepassten Regelungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022	53
Abbildung 26:	Betriebe mit der Möglichkeit für Homeoffice und neu eingeführten bzw. angepassten Regelungen zu mobilen Formen des Arbeitens nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022	54
Abbildung 27:	Betriebe mit verschiedenen Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2022	57
Abbildung 28:	Betriebe mit verschiedenen Tätigkeitsgruppen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022	58
Abbildung 29:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	59
Abbildung 30:	Entwicklung der Zahl der gesuchten Fachkräfte in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	60
Abbildung 31:	Verteilung des Fachkräftebedarfs auf die Branchen in Sachsen-Anhalt 2022	61
Abbildung 32:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	62
Abbildung 33:	Entwicklung des Anteils unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen (Nichtbesetzungsquote) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	63
Abbildung 34:	Entwicklung des Anteils der Betriebe, die in den kommenden zwei Jahren Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland erwarteten 2012, 2014, 2016, 2018 und 2022	65

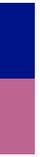


Abbildung 35:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	68
Abbildung 36:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022	70
Abbildung 37:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022	71
Abbildung 38:	Entwicklung des Anteils unbesetzter Ausbildungsplätze in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022	72
Abbildung 39:	Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten, Anteil der Betriebe ohne einen einzigen besetzten Ausbildungsplatz sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen im Ausbildungsjahr 2021/2022	74
Abbildung 40:	Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland im Ausbildungsjahr 2021/2022	75
Abbildung 41:	Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	76
Abbildung 42:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	79
Abbildung 43:	Weitbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen 2022	81
Abbildung 44:	Weitbildungsmaßnahmen der Betriebe in Sachsen-Anhalt nach dem Format 2019 und 2022	83
Abbildung 45:	Anwendung neuer digitaler Technologien und Verfahren in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022	84
Abbildung 46:	Nutzung digitaler Technologien und Verfahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022	85
Abbildung 47:	Auswirkungen neu eingeführter digitaler Technologien und Verfahren auf den Weiterbildungsbedarf in Sachsen-Anhalt 2022	86
Abbildung 48:	Gründe für erwartete Schwierigkeiten bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022	87
Abbildung 49:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022	90
Abbildung 50:	Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2022	92
Abbildung 51:	Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015 bis 2022	96
Abbildung 52:	Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2022	97
Abbildung 53:	Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022...	98
Abbildung 54:	Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifgebundenheit der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2022	99
Abbildung 55:	Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017 und 2022	100
Abbildung 56:	Betriebe mit Beschäftigten, die kurz vor der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns weniger als die zukünftige gesetzliche Lohnuntergrenze verdienten, in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015, 2017, 2019, 2020 und 2022	102
Abbildung 57:	Betriebe mit Beschäftigten bzw. Beschäftigte, die zum 30.06.2022 weniger als 12,00 Euro brutto pro Stunde verdienten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland	104
Abbildung 58:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2021	107

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen	9
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2022	12
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2022	13
Tabelle 4:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2022	17
Tabelle 5:	Betriebe mit und Beschäftigte in Teilzeit nach Branchen und Geschlecht in Sachsen-Anhalt 2022.....	21
Tabelle 6:	Betroffenheit von Auswirkungen des Krieges in der Ukraine nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2022	34
Tabelle 7:	Betroffenheit von Auswirkungen des Krieges in der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022.....	35
Tabelle 8:	Art und Stärke der negativen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022.....	36
Tabelle 9:	Betroffenheit von Auswirkungen des Krieges in der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022.....	37
Tabelle 10:	Beschäftigung von aus der Ukraine Geflüchteten zum Erhebungszeitpunkt oder zumindest zeitweilig in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022	38
Tabelle 11:	Betriebe mit Veränderung der Beschäftigtenzahl nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022	43
Tabelle 12:	Betriebe mit Veränderung der Beschäftigtenzahl nach dem Gründungsjahr des Betriebes in Sachsen-Anhalt 2022	43
Tabelle 13:	Betriebe mit Veränderung der Beschäftigtenzahl nach der Betroffenheit des Betriebes vom Krieg in der Ukraine in Sachsen-Anhalt 2022.....	44
Tabelle 14:	Personalabgangsgründe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022.....	48
Tabelle 15:	Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022.....	62
Tabelle 16:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2022	69
Tabelle 17:	Ausbildungsplätze anbietende Betriebe mit unbesetzten Stellen an allen angebotenen Stellen nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2022.....	73
Tabelle 18:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 bis 2022	80
Tabelle 19:	Nutzung digitaler Technologien und Verfahren nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2022..	85
Tabelle 20:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022	90
Tabelle 21:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach dem Alter der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2022	91
Tabelle 22:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2022 ..	92
Tabelle 23:	Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst und nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022.....	101
Tabelle 24:	Art der Innovationen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021	109

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit Mitte der 1990er Jahre jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2022 fand diese Befragung zum 27. Mal statt. Für Auswertungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels lagen Daten von insgesamt 14,6 Tsd. Betrieben aus ganz Deutschland vor, darunter von ca. 1 Tsd. Betrieben aus Sachsen-Anhalt. Die Befragung erfolgte im III. Quartal des Jahres 2022.

ZUWÄCHSE AN FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN KOMMEN NUR LANGSAM VORAN; FÜHRUNG IN TEILZEIT WEITERHIN WENIG VERBREITET UND EINE DOMÄNE VON FRAUEN

Im Jahr 2022 haben Frauen in 36 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts Führungsverantwortung übernommen (Ostdeutschland: 36 %; Westdeutschland: 33 %). Ihr Anteil an den Führungskräften erreichte 32 % (Ostdeutschland: 32 %; Westdeutschland: 27 %). Seit 2012 ist in Sachsen-Anhalt lediglich eine leichte Erhöhung beim Anteil der Betriebe zu beobachten; beim Anteil von Frauen an den Führungskräften fand diese keine Entsprechung, da dieser Anteilswert ggü. 2012 stagniert. Auch in Ost- und Westdeutschland kommt dieser Prozess nur sehr langsam voran.

In 22 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts bestand 2022 für Führungskräfte die Möglichkeit, in Teilzeit tätig zu sein (Ostdeutschland: 23 %; Westdeutschland: 25 %). Dieses Angebot wurde in exakt der Hälfte dieser Betriebe genutzt (Ostdeutschland: 55 %; Westdeutschland: 59 %). Damit wird Führung in Teilzeit in insgesamt 11 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts praktiziert (Ostdeutschland: 13 %; Westdeutschland: 15 %). Führungsaufgaben werden somit weiterhin überwiegend in Vollzeit wahrgenommen; lediglich 8 % der Vorgesetzten verrichteten sie im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung (Ostdeutschland: 9 %; Westdeutschland: 10 %). Gegenüber 2014 gibt es leichte Zuwächse. Die Übernahme von Führungsverantwortung im Rahmen einer Teilzeittätigkeit bleibt jedoch weiterhin eine Domäne von Frauen. Ihr Anteil an den in Teilzeit tätigen Führungskräften belief sich 2022 auf 71 % (Ostdeutschland: 68 %; Westdeutschland: 73 %). Der Anteil weiblicher Führungskräfte in Teilzeit an allen weiblichen Führungskräften lag bei 15 %, jener der männlichen Führungskräfte bei 4 %. In Ost- und Westdeutschland stellte sich die Situation ähnlich dar.

GUT DIE HÄLFTE DER BETRIEBE VON AUSWIRKUNGEN DES KRIEGES IN DER UKRAINE BETROFFEN

Insgesamt 54 % der Betriebe Sachsen-Anhalts gaben an, von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen gewesen zu sein, ähnlich viele waren es in Ost- und Westdeutschland (jeweils 50 %). 90 % der betroffenen sachsen-anhaltischen Betriebe nahmen dabei überwiegend negative Auswirkungen wahr, 2 % überwiegend positive und 8 % sowohl negative als auch positive (Ostdeutschland: 90 %, 2 %, 8 %; Westdeutschland: 88 %, 3 %, 9 %). Insgesamt verzeichneten damit 49 % der Betriebe Sachsen-Anhalts vorrangig negative Auswirkungen des Krieges (Ostdeutschland: 45 %; Westdeutschland: 44 %). Großbetriebe mit mindestens 100 Beschäftigten waren dabei sowohl häufiger als auch stärker betroffen als Kleinbetriebe. Alle Betriebe mit negativen Auswirkungen verzeichneten höhere Kosten für Energie und Treibstoff, ein beachtlicher Anteil auch Preisanstiege für sonstige Rohstoffe und Vorleistungen sowie Schwierigkeiten bei deren Bezug. Auch Probleme mit Lieferanten oder bei der Logistik sowie ein Rückgang der Nachfrage wurden vergleichsweise häufig genannt.

RUND 2 % DER BETRIEBE STELLTEN AUS DER UKRAINE GEFLÜCHTETE PERSONEN EIN

5 % der sachsen-anhaltischen Betriebe wurden von geflüchteten Personen, die im Zuge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen waren, hinsichtlich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes kontaktiert (Ost- wie Westdeutschland jeweils ca. 7 %). Von diesen haben oder hatten zumindest zeitweilig 40 % auch entsprechende Personen beschäftigt (Ostdeutschland: 31 %; Westdeutschland: 35 %). Anteilig an allen Betrieben wurden in 1,9 % der sachsen-anhaltischen Betriebe sowie in 2,0 % der ost- und in 2,6 % der westdeutschen Betriebe Personen (zumindest zeitweilig) beschäftigt, die im Zuge des Krieges aus der Ukraine geflohen sind.

AKTUELLE BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG UND WEITERE AUSSICHTEN SIND POSITIV

Nach einem kurzen Rückgang der Zahl der Beschäftigten im Jahr 2020 ist diese sowohl in 2021 als auch in 2022 in Sachsen-Anhalt angestiegen (2022: ca. 1 %). Damit wird – gemessen an der Zahl sowohl der sozialversicherungspflichtig als auch der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – das Niveau von 2019 wieder erreicht. Auch in Ost- und Westdeutschland hat die Beschäftigung aktuell zugenommen (3 % bzw. 2 %).

Angesichts der mit dem Krieg in der Ukraine zusammenhängenden Unsicherheiten waren 15 % der sachsen-anhaltischen Betriebe nicht in der Lage, hinsichtlich ihrer Beschäftigungserwartungen in den nächsten 12 Monaten eine klare Einschätzung zu treffen (Ostdeutschland: 12 %; Westdeutschland: 11 %). Insgesamt 11 % der Betriebe gingen von einer Zunahme der Beschäftigung aus (Ostdeutschland: 15 %; Westdeutschland: 18 %), 10 % von einem Rückgang (Ostdeutschland: 9 %; Westdeutschland: 7 %). Alles in allem blicken die sachsen-anhaltischen Betriebe hinsichtlich der künftigen Beschäftigungsentwicklung optimistisch auf die nächsten 12 Monate, denn im Saldo wird eine Zunahme der Zahl der Beschäftigten erwartet.

BEDARF DER WIRTSCHAFT AN FACHKRÄFTEN AUF REKORDNIVEAU GESTIEGEN, EBENSO DER ANTEIL UNBESETZTER FACHKRÄFTESTELLEN

Im Jahr 2022 ist die Nachfrage nach Fachkräften wieder deutlich gestiegen. 39 % aller Betriebe suchten Fachkräfte (Ostdeutschland: 41 %; Westdeutschland: 42 %); damit lag diese Kennziffer um 5 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert Zunahme in Ostdeutschland: 4 Prozentpunkte; Westdeutschland: 9 Prozentpunkte). Die Zahl der gesuchten Fachkräfte erreichte ebenfalls schon fast wieder das Niveau von 2019, dem Jahr vor der Corona-Pandemie. Gegenüber dem Vorjahr wurde ca. ein Drittel mehr an Fachkräften gesucht. Nach einem pandemiebedingten kurzen Rückgang der Nachfrage nach Fachkräften hat insbesondere diese in 2022 wieder an Fahrt aufgenommen. Damit nahmen aber auch wieder die Probleme der Betriebe zu, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Mit 67 % hatten so viele Betriebe wie noch nie Schwierigkeiten bei der Bedarfsdeckung (Ost- und Westdeutschland: jeweils 65 %). Inzwischen kann auch nur rund die Hälfte der verfügbaren Stellen besetzt werden. Mit einer 48-prozentigen Nichtbesetzungsquote wurde ebenfalls ein neuer Höchstwert erreicht (Ost- und Westdeutschland: jeweils 46 %). Mit 63 % erwarteten fast zwei Drittel der Betriebe in den kommenden zwei Jahren Schwierigkeiten dabei, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken (Ostdeutschland: 61 %; Westdeutschland: 62 %).

AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE AUCH UNTER CORONA-BEDINGUNGEN GESTIEGEN

Insgesamt 49 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe verfügten 2022 über eine Ausbildungsberechtigung (Ostdeutschland: 46 %; Westdeutschland: 53 %). Von den ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligten sich 52 % an der Ausbildung; das entsprach 26 % aller Betriebe (Ostdeutschland: 25 %; Westdeutschland: 30 %). Gegenüber 2019 hat sich der Anteil ausbildender an allen Betrieben um 2 Prozentpunkte erhöht. Seit 2010 haben sich die sachsen-anhaltischen Betriebe schrittweise an das westdeutsche Niveau der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung angenähert. Betrug der Abstand sachsen-anhaltischer zu westdeutschen Betrieben 2010 noch 10 Prozentpunkte, waren es 2022 nur noch 4 Prozentpunkte.

BESETZUNGSPROBLEME NAHMEN WEITER ZU; BESETZUNG SCHEITERT AN NICHT GEEIGNETEN UND ZU WENIGEN BEWERBER/-INNEN

Der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen erreichte 2022 mit 58 % einen neuen Höchstwert (Ostdeutschland: 53 %; Westdeutschland: 50 %); mit 36 % ebenso der Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsstellen (Ostdeutschland: 38 %; Westdeutschland: 33 %). Kleinstbetriebe stehen vor deutlich größeren Herausforderungen als Großbetriebe, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Als wichtigste Gründe für nicht besetzte Stellen nannten die Betriebe das Fehlen geeigneter Bewerber/-innen (49 % der Betriebe) und zu wenige Bewerbungen (40 %). 6 % der Betriebe gaben an, die sich bewerbende(n) Person(en) hätte(n) sich letztlich gegen den angebotenen Ausbildungsplatz entschieden. 4 % der Betriebe nannten sonstige Gründe. Aus Sicht ostdeutscher Betriebe war die Nichtbesetzung vorrangig fehlenden Bewerbungen (46 %), aber auch dem Mangel an geeigneten Bewerber/-innen (40 %) geschuldet. In Westdeutschland gaben – wie in Sachsen-Anhalt – die meisten Betriebe die unzureichende Eignung der Bewerber/-innen als bedeutendsten Grund an (47 %), fehlende Bewerbungen rangierten an zweiter Stelle (37 %).

ÜBERNAHMEQUOTE SO HOCH WIE NOCH NIE

Von allen Absolvent/-innen wurden im zu Ende gehenden Ausbildungsjahr 2021/2022 83 % von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen (Ost- und Westdeutschland: jeweils 76 %). Auch das ist ein neuer Höchstwert. Im Jahr 2022 haben in 9 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Unter den Ausbildungsabsolvent/-innen waren 41 % weiblich, 59 % männlich. Von allen weiblichen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss wurden 77 % übernommen, bei den männlichen Absolventen waren es 87 %.

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG: CORONABEDINGTE TALSOHLE KÖNNTE DURCHSCHRITTEN SEIN

Im Jahr 2022 haben sich in Sachsen-Anhalt 40 % der Betriebe und 31 % der Beschäftigten an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt. Damit konnten ggü. dem Vorjahr wieder deutliche Zuwächse erreicht werden (9 Prozentpunkte bei Betrieben, 13 Prozentpunkte bei Beschäftigten). In Ost- und Westdeutschland unterstützten 40 % bzw. 43 % der Betriebe Qualifizierungsmaßnahmen; die Weiterbildungsquote erreichte 31 % bzw. 29 %. Auch dort sind die Anteile wieder gestiegen. Auch wenn die aktuellen Anteilswerte bei weitem nicht an das Niveau von vor der Corona-Pandemie heranreichen, lassen die für 2022 vorliegenden Daten auf eine Trendwende hoffen. Diese Entwicklung ist über die Branchen und Betriebsgrößenklassen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft hinweg zu beobachten.

EINFÜHRUNG NEUER DIGITALER TECHNIKEN UND TECHNOLOGIEN HABEN AUSWIRKUNGEN AUF DEN WEITERBILDUNGSBEDARF, ALLERDINGS KEINE (SEHR) STARKEN

Insgesamt 48 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe haben 2022 mindestens eine digitale Technik (digitale Maschinen / Anlagen, digitale Werkzeuge / Instrumente) oder ein entsprechendes Verfahren (Digitalisierung der Geschäftsprozesse, der Vertriebswege, des Wissensmanagements und der Datenauswertung) eingeführt. Dies hat Auswirkungen auf den betrieblichen Weiterbildungsbedarf. Hinsichtlich der hier betrachteten Techniken und Technologien schätzten jeweils die meisten Betriebe ein (zwischen 39 % und 50 %), der Weiterbildungsbedarf habe sich dadurch „etwas“ erhöht. Zwischen ca. 34 % und 47 % der Betriebe mit neu eingeführten digitalen Techniken und Technologien verwiesen auf „starke“ und „sehr starke“ Auswirkungen, wobei „sehr starke“ Effekte nur relativ wenige Betriebe angaben. Jeweils mehr als zwei von fünf Betrieben sahen mit Einführung der digitalen Datenauswertung und des digitalen Wissensmanagements „starke“ und „sehr starke“ Auswirkungen auf den Weiterbildungsbedarf. Rund 40 % bzw. 39 % zeigten entsprechenden Bedarf bei der Einführung digitaler Maschinen / Anlagen sowie digitaler Werkzeuge / Instrumente an. Jeweils ein gutes Drittel verwies auf „starke“ und „sehr starke“ Auswirkungen hinsichtlich des Qualifizierungsbedarfs mit der Einführung bzw. Umstellung auf digitale Vertriebswege oder Geschäftsprozesse.

WEITERBILDUNGSBEDARF INFOLGE DIGITALISIERUNG KANN VON DEN BETRIEBEN WEITGEHEND GEDECKT WERDEN

In der Regel sind die Betriebe, die 2022 neue digitale Techniken und Technologien eingeführt haben, in der Lage, ihren Weiterbildungsbedarf zu decken. Lediglich jeweils etwa jeder zehnte sachsen-anhaltische, ost- und westdeutsche Betrieb sah sich dabei vor Probleme gestellt. Sofern sich Betriebe dabei mit Schwierigkeiten konfrontiert sahen, wurden zeitliche Probleme als die schwerwiegendsten genannt (84 % der Betriebe mit Problemen). Aber auch auf fehlende Angebote am Weiterbildungsmarkt (55 %), finanzielle Hürden (50 %) sowie ein mangelndes Interesse seitens der Beschäftigten (34 %) wurde verwiesen.

TARIFBINDUNG BLEIBT STABIL, ABER WEITERHIN NIEDRIGER ALS IN WESTDEUTSCHLAND

Die Tarifbindung befindet sich in den letzten Jahren weitgehend auf stabilem Niveau. In Sachsen-Anhalt waren 2022 22 % aller Betriebe an einen Tarifvertrag gebunden; die Beschäftigtenreichweite lag bei 49 %. Hinsichtlich des Anteils der Betriebe entsprach das einem Rückgang von ca. 1 Prozentpunkt, in Bezug auf die Beschäftigtenreichweite einer Zunahme um etwa 1 Prozentpunkt. Bei beiden Kennziffern lagen die sachsen-anhaltischen Werte über den ostdeutschen (18 % bzw. 44 %), aber unter den westdeutschen Anteilen (27 % bzw. 52 %). Damit besteht zwar weiterhin eine Tariflücke zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland, aber längerfristig betrachtet ist eine Angleichung an westdeutsche Verhältnisse festzustellen. Diese ist allerdings vor allem auf den besonders starken Rückgang der Tarifbindung in Westdeutschland zurückzuführen.

Einen Betriebsrat gab es in 12 % aller Betriebe Sachsens-Anhalts (Ost- und Westdeutschland jeweils 11 %). Dabei sind erhebliche Unterschiede zwischen Betrieben der einzelnen Größenklassen festzustellen: Während zahlreiche sachsen-anhaltische Kleinst- und Kleinbetriebe keine Betriebsräte hatten (Betriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten: 5 %, Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten: 10 %), verfügten immerhin 43 % der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten über solch ein Gremium. In der Gruppe der Großbetriebe, also in Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten, gab es mit 54 % in etwas mehr

als der Hälfte einen Betriebsrat.

LÖHNE UND GEHÄLTER STAGNIEREN; VERDIENSTLÜCKE ZU WESTDEUTSCHLAND NIMMT NICHT WEITER AB

Der Bruttodurchschnittsverdienst je Vollzeitäquivalent lag 2022 in Sachsen-Anhalt bei 3.130 Euro und stieg damit lediglich um 10 Euro an. Da die Löhne und Gehälter in Westdeutschland um rund 3 % gestiegen sind, konnte auch der Lohnabstand der in Sachsen-Anhalt Beschäftigten im Vergleich zu westdeutschen Beschäftigten nicht verringert werden; er lag bei 12 % und erreichte damit nicht den ostdeutschen Durchschnittswert in Höhe von 9 %. Ungeachtet dessen besteht zwischen den Branchen eine beachtliche Lohnspreizung, ebenso zwischen den Betriebsgrößenklassen sowie zwischen tarif- und nicht tarifgebundenen Betrieben.

ERHÖHUNG DES MINDESTLOHNS AUF 10,45 EURO TANGIERTE NUR WENIGE BETRIEBE, ANPASSUNG AUF 12,00 EURO BETRAF DREI MONATE VOR INKRAFTTRETEN MEHR ALS JEDEN VIERTEN BETRIEB

In 9 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe gab es kurz vor der Erhöhung des Mindestlohns auf 10,45 Euro pro Stunde Beschäftigte, die weniger als diese neue Lohnuntergrenze verdienten. In Ostdeutschland lag dieser Anteil bei 8 %, in Westdeutschland bei 5 %. Die erneute Anpassung auf 12,00 Euro pro Stunde im Oktober 2022 hatte demgegenüber potenziell größeren Einfluss: Zum 30. Juni 2022 hatten 33 % der sachsen-anhaltischen Betriebe Beschäftigte, deren Bruttostundenlöhne unter 12,00 Euro lagen. In Ostdeutschland betraf das drei von zehn Betrieben, in Westdeutschland gut jeden fünften. Insgesamt verdienten 12 % der sachsen-anhaltischen Beschäftigten Ende des ersten Halbjahres 2022 weniger als 12,00 Euro pro Stunde und waren so potenziell von einer Lohnerhöhung betroffen. In Ostdeutschland lag dieser Anteil bei 11 %, in Westdeutschland bei 7 %.

WIEDER STEIGENDER ANTEIL INVESTIERENDER BETRIEBE, ABER RÜCKLÄUFIGE INVESTITIONS-INTENSITÄT

Im Geschäftsjahr 2021 tätigten 47 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe Investitionen. Im Vergleich zum Vorjahr konnte der Anteil investierender Betriebe damit wieder um 5 Prozentpunkte erhöht werden. In Ostdeutschland wie auch in Westdeutschland blieb dieser Anteil in etwa auf dem Niveau des Vorjahres, allerdings bei etwas höheren 48 % bzw. 51 %.

Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) war 2021 in Sachsen-Anhalt zum zweiten Mal in Folge rückläufig und erreichte nur noch rund 7.320 Euro. In Ost- und Westdeutschland wurden demgegenüber mit 8.410 Euro bzw. 9.240 Euro seit 2014 neue Höchstwerte erreicht.

1 Einführung

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

Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2022 durchgeführt.

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

Im hiermit vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgelegt. Hierzu gehören Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft (Kapitel 3), zur Beschäftigungsentwicklung, zur Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen (Kapitel 6), zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 7). Diese werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 8 und 9), zur Tarifbindung und zu Verdiensten (Kapitel 10 und 11), zur Teilhabe von Frauen an Führungspositionen (Kapitel 4) sowie zu Investitionen und Innovationen (Kapitel 12). Hinzukommen empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. In der hier relevanten Befragungswelle sind dies Daten zur wirtschaftlichen Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine sowie den Möglichkeiten der Beschäftigung von geflüchteten Menschen aus der Ukraine (Kapitel 5). Darüber hinaus werden neue Befunde zur Existenz von Regelungen zum mobilen Arbeiten/Homeoffice (Kapitel 6.4), zu den Gründen für unbesetzt gebliebene Ausbildungsplätze (Kapitel 8.2) sowie zur Bedeutung des zunehmenden Einsatzes digitaler Technologien für die betrieblichen Fort- und Weiterbildungserfordernisse (Kapitel 9.2) präsentiert.

2 Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2022 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 14.575 Betrieben, darunter 1.050 aus dem Land Sachsen-Anhalt vor. Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Grundgesamtheit von etwas mehr als 54 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Sachsen-Anhalt. Die entweder in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung oder mittels computergestützter Abfrage durchgeführte Erhebung bei Inhaber/-innen, Geschäftsführer/-innen bzw. leitenden Mitarbeiter/-innen von in Sachsen-Anhalt ansässigen Betrieben erfolgte in den Monaten Juli bis November 2022.

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit einer eigenständigen Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person.

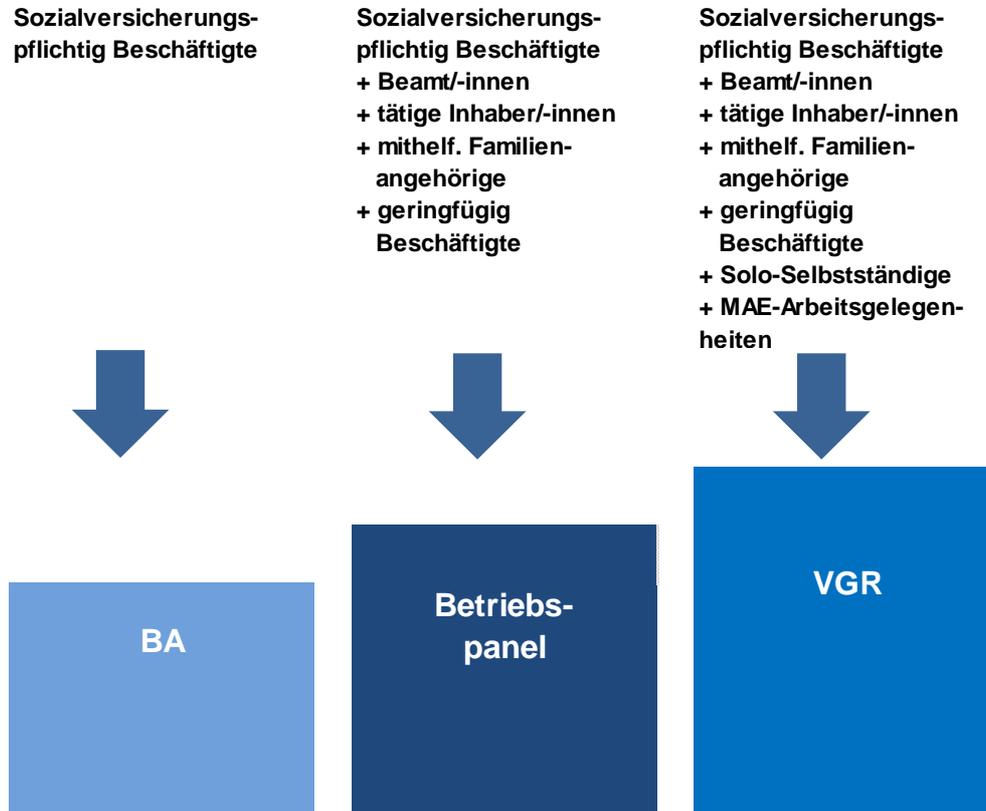
Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sind folgende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

(1) Im IAB-Betriebspanel gelten alle Personen als „Beschäftigte“, 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 Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Angaben zur Zahl der Beschäftigten.

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

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

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2022, Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder.

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

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

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Damit können prinzipiell folgende Branchen dargestellt werden (vgl. Tabelle 1).¹

¹ Die Darstellung von Ergebnissen für einzelne Branchen ist abhängig von der jeweiligen Fallzahl in der zugrunde liegenden Stichprobe. In den Branchen Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbszweck sind die Fallzahlen für das Land Sachsen-Anhalt nicht groß genug, sodass im vorliegenden Länderbericht auf den Ausweis von Ergebnissen für die genannten Branchen verzichtet wird.

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

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2005 geltende KMU-Definition der Europäischen Union. Diese weist vier Größenklassen aus: Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten), Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte), Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mit mindestens 250 Beschäftigten). In den letzten Jahren hat sich die Zahl der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten in den für die Auswertungen vorliegenden Länderstichproben kontinuierlich verringert. Im Jahr 2022 betrug die Zahl der auswertbaren Betriebe in dieser Größenklasse nur noch 33 Fälle. Um die größen-spezifischen Auswertungsmöglichkeiten für die Berichtslegung zu verbessern, wurden die beiden oberen Größenkategorien im vorliegenden Bericht neu abgegrenzt. Als Mittelbetriebe gelten demnach alle Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten (124 Stichprobenfälle), als Großbetriebe all jene Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten (122 Stichprobenfälle).

Im vorliegenden Bericht werden daher sowohl auf Ebene der Länder als auch Ost- und Westdeutschlands folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten) und
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten).

Die Beschäftigtenangaben im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2022 beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2022 bzw. auf das erste Halbjahr 2022. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz, zum Export, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen.

Alle im vorliegenden Bericht dargestellten Befragungsergebnisse 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 bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.
- Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da andernfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

3 Betriebliche Strukturen

Zum 30.06.2022 hatte die Wirtschaft Sachsen-Anhalts nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit einen Bestand von 54.461 Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person². Im Jahr 2019 belief sich der Bestand auf 55.851 Betriebe.³ Damit hat sich die Zahl der Betriebe seit Mitte 2019 etwa um gut 2 % verringert. Absolut sind das fast 1,4 Tsd. Betriebe weniger als 2019. Den stärksten Rückgang ggü. dem Vorjahr hat es 2020 gegeben; die Zahl der Betriebe verringerte sich um 1,5 %. Auch 2021 und 2022 verringerte sich die Zahl der Betriebe – im Vergleich zum Vorjahr jeweils um etwa ein halbes Prozent.⁴

3.1 BRANCHENSTRUKTUR

Rund drei Viertel des Betriebsbestandes entfielen 2022 auf nur fünf Branchen. Ganze 18 % waren Betriebe des Bereiches Handel und Reparatur (inkl. Einzel- und Großhandel) sowie 17 % Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Bei Letzteren handelt es sich um eine vergleichsweise heterogene Branche, in der neben Rechts- und Steuerberatung, Werbung bzw. Marktforschung Wach- und Sicherheitsdienste, der Garten- und Landschaftsbau und auch die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften zusammengefasst sind. Das Baugewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen umfassten jeweils 13 %, die Übrigen Dienstleistungen 12 % aller Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt (vgl. Tabelle 2).

Langfristig, das heißt seit 2010, hat sich diese Branchenstruktur auf betrieblicher Ebene kaum verändert. Das gilt auch für die Entwicklung des Betriebsbestandes seit 2019, auch wenn er sich in den letzten Jahren – sicherlich maßgeblich unter dem Einfluss der Covid-19-Pandemie – in den Branchen unterschiedlich entwickelt hat. So hat sich der Betriebsbestand seit 2010 im Produzierenden Gewerbe um rund 11 % verringert, während er im Dienstleistungssektor um ca. 5 % rückläufig war. Das dürfte – ungeachtet eines Corona-Effektes – sicherlich vor allem auch Ausdruck des anhaltenden Strukturwandels der sachsen-anhaltischen Wirtschaft sein. Auch innerhalb der Sektoren gab es Unterschiede in der Entwicklung seit 2010: Im Dienstleistungsgewerbe hat sich die Zahl der Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen um ca. 7 %, im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen um rund 3 % erhöht, im Handel hat er sich demgegenüber um ca. 17 % verringert. In den Übrigen Dienstleistungen war sie um ca. 2 % rückläufig. Auch seit 2019 erweist sich der Betriebsbestand als rückläufig, im Produzierenden Sektor um ca. 6 %, im Dienstleistungsbereich um rund 2 %.

Auf die – gemessen am Betriebsbestand – fünf größten Branchen entfielen 2022 rund 58 % der Beschäftigten. Die Differenz zwischen ihrem jeweiligen Anteil an den Betrieben und an den Beschäftigten ergibt sich aus der durchschnittlichen Betriebsgröße: Lediglich das Gesundheits- und

² Vgl.: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Betriebe nach Betriebsgrößenklassen (Jahreszahlen). Deutschland, Länder und Kreise (Arbeitsort), Stichtag 30. Juni 2022, Nürnberg, 10.01.2023, Tabellenreiter 2.1SvB_Region.

³ Vgl.: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Betriebe nach Betriebsgrößenklassen (Jahreszahlen). Deutschland, Länder und Kreise (Arbeitsort), Stichtag 30. Juni 2019, Nürnberg, 28.10.2021, Tabellenreiter 2.1SvB_Region.

⁴ Vgl. Ebenda für die Stichtage 30. Juni 2020 und 2021.

Sozialwesen erreichte eine durchschnittliche Betriebsgröße, die mit 24 Beschäftigten über dem Mittelwert der sachsen-anhaltischen Wirtschaft lag (17 Beschäftigte). In den anderen hier betrachteten Branchen waren zum Teil deutlich weniger Personen als im Durchschnitt des Landes tätig.

Damit ergibt sich auf Ebene der Beschäftigten eine andere Branchenverteilung als bei einer Betrachtung der Verteilung der Betriebe: Demzufolge stellte das Gesundheits- und Sozialwesen die größte Branche dar; dort waren 2022 18 % aller Beschäftigten tätig. An zweiter Stelle rangierte das Verarbeitende Gewerbe, auf das 16 % der Beschäftigten entfielen. Es folgten die Bereiche Handel und Reparatur sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen mit jeweils 13 % aller Beschäftigten (vgl. ebenfalls Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2022

Branche	Betriebe		Beschäftigte	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	7	8	16	18
Baugewerbe	13	11	8	6
Handel und Reparatur	18	19	13	15
Verkehr, Information, Kommunikation	6	7	7	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	19	13	14
Gesundheits- und Sozialwesen	13	10	18	14
Übrige Dienstleistungen	12	12	6	7
Öffentliche Verwaltung	2	1	8	6
Restliche Branchen	12	13	11	11
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Trotz des Rückgangs der Zahl der Betriebe seit 2019 bewegt sich die Zahl der Beschäftigten aktuell wieder auf dem Niveau des Jahres 2019. Lediglich 2020 hat es eine Verringerung der Beschäftigtenzahl ggü. dem Vorjahr gegeben. In den Jahren 2021 und 2022 gab es hingegen jeweils wieder eine Zunahme.

Allerdings sind in der Entwicklung Unterschiede zwischen den Branchen festzustellen: Die Zahl der Beschäftigten verringerte sich seit 2019 im Produzierenden Gewerbe um rund 4 %, im Dienstleistungssektor erhöhte sie sich um etwa 3 %. Die größten Zuwächse gab es im Gesundheits- und Sozialwesen mit 15 %, im Bauwesen mit 7 %. Den stärksten Rückgang (um ca. 10 %) hatte das Verarbeitende Gewerbe zu verzeichnen.

In der Branchenstruktur gibt es sowohl bei Betrachtung der Betriebe als auch der Beschäftigten zwischen der sachsen-anhaltischen und der westdeutschen Wirtschaft große Ähnlichkeiten. Wie in Sachsen-Anhalt bildeten die bereits genannten fünf Branchen auch in Westdeutschland über 70 % des gesamten Betriebsbestandes. Ähnlich verhält es sich auch mit den beschäftigungsstarken Branchen. Allerdings war in Sachsen-Anhalt das Gesundheits- und Sozialwesen die größte Branche, in Westdeutschland war es das Verarbeitende Gewerbe.

3.2 BETRIEBSGRÖßENSTRUKTUR

Die Betriebslandschaft Sachsen-Anhalts ist weitgehend durch kleine Betriebe geprägt. Es dominieren Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten; auf sie entfielen 2022 69 % des gesamten Betriebsbestandes. Kleinbetriebe, in denen zwischen 10 und 49 Personen beschäftigt sind, bildeten mit 25 % ebenfalls eine beachtliche Gruppe von Betrieben. Mittlere Betriebe (50 bis 99 Beschäftigte) sowie Großbetriebe (ab 100 Beschäftigten) waren demgegenüber nur in sehr geringem Umfang vertreten. Auch in Westdeutschland verteilten sich die einzelnen Betriebsgrößenklassen sehr ähnlich auf den Pool bestehender Betriebe. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass ungeachtet der auch hier prägenden Kleinteiligkeit der Wirtschaft der Anteil der Kleinstbetriebe um rund 4 Prozentpunkte unter dem der sachsen-anhaltischen liegt (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2022

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte		Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten pro Betrieb	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland
	%	%	%	%	Anzahl	Anzahl
1 bis 9 Beschäftigte	69	65	16	15	4	5
10 bis 49 Beschäftigte	25	29	29	27	20	20
50 bis 99 Beschäftigte	3	3	14	12	70	70
ab 100 Beschäftigte	3	3	41	46	271	332
Insgesamt	100	100	100	100	17	20

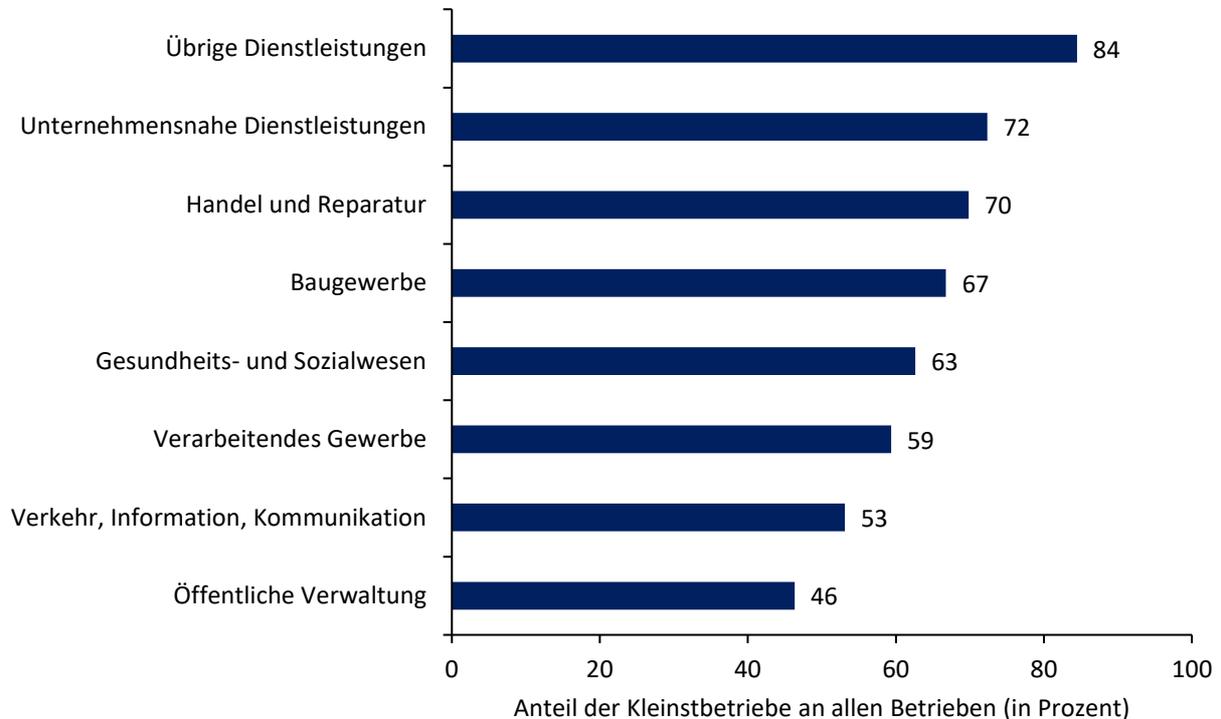
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Hinsichtlich der Beschäftigtenanteile ergibt sich für die einzelnen Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt jedoch ein anderes Bild: Während auf Kleinst- und Kleinbetriebe 94 % aller Betriebe entfielen, war dort nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten des Landes tätig. Der geringe Bestand an mittleren und Großbetrieben vereinigte demnach mehr als die Hälfte aller Beschäftigten auf sich. Dieser Unterschied ergibt sich ebenfalls aus der durchschnittlichen Betriebsgröße. Während in Kleinstbetrieben im Mittel lediglich 4 Personen beschäftigt waren, umfassten mittlere Betriebe 70 und Großbetriebe 271 Mitarbeiter/-innen.

Auch in Westdeutschland absorbierten kleinere Betriebe weniger Beschäftigte als größere, wobei größere Betriebe in Westdeutschland mit 58 % noch etwas mehr Beschäftigte banden als in Sachsen-Anhalt. Einen deutlichen Unterschied gibt es aber zwischen beiden Regionen – und dieser betrifft die durchschnittliche Größe der Großbetriebe: Waren in dieser Betriebsgrößenklasse 2022 in Sachsen-Anhalt 271 Mitarbeiter/-innen tätig, so waren es in Westdeutschland im Durchschnitt 332, also rund 60 Personen mehr.

Auch wenn die sachsen-anhaltische Betriebslandschaft weitgehend von Kleinstbetrieben charakterisiert ist und diese Betriebsgrößenklasse in jeder Branche vertreten ist, unterscheidet sich ihr Anteil am Betriebsbestand in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft erheblich. In den Übrigen Dienstleistungen ließen sich mehr als vier von fünf Betrieben, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen fast drei Viertel aller Betriebe dieser Betriebsgrößenklasse zuordnen; in der Öffentlichen Verwaltung war es demgegenüber nur knapp die Hälfte (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Anteil von Kleinstbetrieben nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

3.3 BETRIEBSALTER

Fast drei von fünf Betrieben Sachsens-Anhalts bestehen erst seit dem Jahr 2000, knapp zwei von fünf Betrieben sind sogar erst 2010 oder später gegründet worden. Lediglich ein Zehntel des Betriebsbestandes existierte schon vor 1990. Die sachsen-anhaltische Wirtschaft verfügt damit über eine sehr junge Betriebslandschaft.

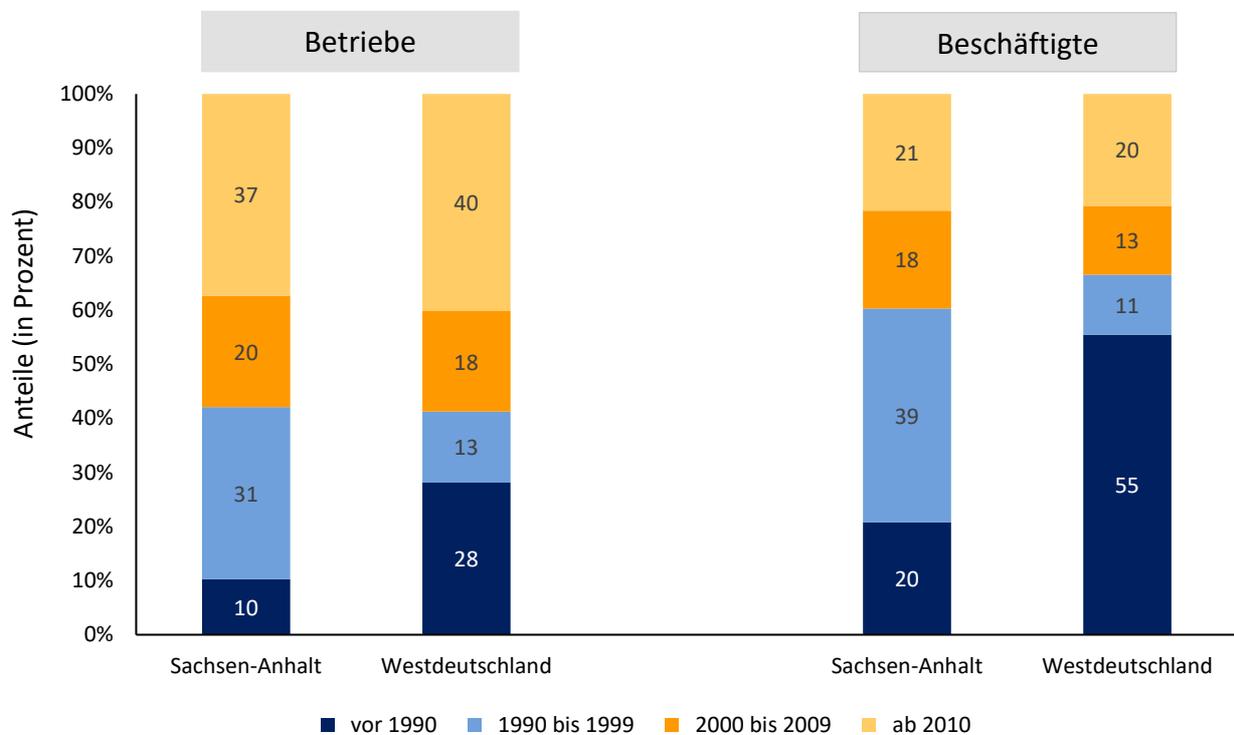
Trotz des beachtlichen Gewichts jüngerer, also der ab 2000 entstandenen Betriebe waren in diesen 2022 lediglich rund zwei Fünftel der Beschäftigten tätig, in den bereits vor 1990 gegründeten Betrieben aber etwa jede/r fünfte Beschäftigte. Auch diese Diskrepanz lässt sich mit der unterschiedlichen Betriebsgröße erklären, denn in den jüngeren Betrieben sind im Durchschnitt deutlich weniger Mitarbeitende als in den älteren tätig. So beschäftigten vor 1990 gegründete Betriebe im Schnitt 34 Mitarbeitende, in ab 2010 entstandenen Betrieben waren es 10. Je jünger ein Betrieb ist, desto geringer ist also der Personalbestand.

Obwohl junge Betriebe einen vergleichsweise geringen Anteil an den Beschäftigten haben, sind diese für die Gesamtwirtschaft unter anderem insofern sehr wichtig, da sie die Wirtschaft oft mit neuen Ideen und Geschäftsmodellen bereichern, somit den Wettbewerb verstärken und neue Arbeitsplätze schaffen. Allerdings benötigen sie nach dem Markteintritt einige Zeit, um sich zu etablieren. In dieser Phase sind sie für Krisen in der Regel anfälliger als am Markt fest etablierte Firmen.

Im Vergleich zu den bisher betrachteten Strukturmerkmalen – wie beispielsweise die Branchen- und

Betriebsgrößenklassenstruktur – gibt es hinsichtlich der Altersstruktur der Betriebe nennenswerte Unterschiede zu Westdeutschland. So belief sich der Anteil der vor 1990 gegründeten Betriebe in Westdeutschland auf 28 %. Das ist im Vergleich zu Sachsen-Anhalt ein fast dreimal so hoher Anteil dieser sogenannten Altbetriebe. Das schlägt sich auch in ihrem Beschäftigtenanteil nieder, der sich 2022 auf 55 % belief. Gegenüber Sachsen-Anhalt betrug dieser Anteilswert mehr als das Zweieinhalbfache. Zudem waren diese Betriebe mit durchschnittlich 40 Beschäftigten im Schnitt etwas größer als sachsen-anhaltische Altbetriebe mit rund 34 Mitarbeiter/-innen (vgl. Abbildung 3). Das zeigt: Altbetriebe stellen angesichts ihrer deutlich höheren Anteile an den Betrieben und Beschäftigten in Westdeutschland eine ganz andere Ressource als in Sachsen-Anhalt dar.

Abbildung 3: Betriebe und Beschäftigte nach dem Gründungsjahr der Betriebe in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Fazit: Die sachsen-anhaltische Betriebslandschaft weist im Unterschied zur westdeutschen Wirtschaft drei wesentliche Unterschiede auf: Sie ist im Wesentlichen noch kleinteiliger und zudem deutlich jünger als die westdeutsche. Außerdem verfügt die westdeutsche Wirtschaft über größere Großbetriebe. Dies ist insofern von Bedeutung, als die Größen- und Altersstruktur einen nicht unerheblichen Einfluss auf die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit hat und dadurch letztlich auch die regionalen Entwicklungsmöglichkeiten beeinflusst werden.

4 FRAUEN UND MÄNNER IN DER WIRTSCHAFT UND IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Zahlreiche der im Rahmen des IAB-Betriebspanels kontinuierlich erhobenen Daten geben darüber Auskunft, in welchem Umfang und in welcher Form Frauen und Männer in der Wirtschaft tätig sind. Dies zu erfassen und zu analysieren ist wichtig, da dies Konsequenzen für die Geschlechter hat. Das betrifft insbesondere die Realisierung von Einkommen und damit die aktuelle sowie künftige soziale Absicherung, aber auch die Wahrnehmung von Aufstiegs- und Karrierechancen. Das IAB-Betriebspanel gibt jährlich darüber Auskunft, wie sich beide Geschlechter auf die Bereiche und Betriebsgrößenklassen der Wirtschaft verteilen und inwieweit für sie Teilzeit- und befristete Tätigkeiten sowie geringfügige Beschäftigung (Minijobs) relevant sind. Im zweijährigen Turnus stellt das IAB-Betriebspanel zudem Daten zur Beteiligung von Frauen und Männern an betrieblichen Führungspositionen bereit.

4.1 MERKMALE DER ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Frauen wie Männer stellen eine wichtige Ressource für die Wirtschaft dar. In Sachsen-Anhalt waren 2022 47 % aller Beschäftigten weiblich; ähnliche Größenordnungen erreichten Ost- und Westdeutschland (47 % bzw. 46 %). Seit 2010 schwankt der jährliche Anteil von Frauen an den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt zwischen 47 % und 50 %. Insgesamt gab es in diesem Zeitraum eine Verringerung der Zahl der weiblichen Beschäftigten um ca. 2 %. Gleichzeitig ist die Zahl aller Beschäftigten um rund 5 % angestiegen. Im Unterschied zu Sachsen-Anhalt stieg die Zahl weiblicher Beschäftigter in Ostdeutschland um 13 %, in Westdeutschland um 27 %. Während in Ostdeutschland die Zahl der insgesamt Beschäftigten mit 19 % stärker zugenommen hat als jene der Frauen, ist in Westdeutschland im Vergleich zur Entwicklung der Gesamtbeschäftigung (23 %) ein etwas stärkerer Zuwachs bei den Frauen zu beobachten. Sachsen-Anhalt ist das einzige Bundesland im ostdeutschen Ländervergleich, in dem die Zahl weiblicher Beschäftigter im betrachteten Zeitraum rückläufig war.

Zwischen 2019 und 2022 ist die Zahl weiblicher Beschäftigter in Sachsen-Anhalt um etwa 3 % gesunken, in Ost- und Westdeutschland ist sie hingegen um 1 % bzw. 4 % angestiegen. In diesem Zeitraum hat sich die Zahl aller Beschäftigten in Sachsen-Anhalt kaum verändert, jene in Ost- und Westdeutschland hat um 3 % bzw. 2 % zugenommen.

ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH BRANCHE, BETRIEBSGRÖÖE UND -ALTER

Auf Ebene der Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft zeigt sich eine sehr unterschiedliche Beteiligung der Geschlechter. So wies der Frauenanteil 2022 über alle betrachteten Branchen eine Schwankungsbreite zwischen 13 % im Baugewerbe und 77 % im Gesundheits- und Sozialwesen auf. Weitere Branchen, in denen Frauen überproportional vertreten waren, sind die Übrigen Dienstleistungen und die Öffentliche Verwaltung (vgl. Tabelle 4). Die unterschiedliche Beteiligung der Geschlechter wird anhand der Betrachtung der Sektoren besonders deutlich: So belief sich der

Frauenanteil im Produzierenden Gewerbe auf 21 %, im Dienstleistungssektor insgesamt auf 55 %.

Im Produzierenden Gewerbe ist der Anteil der Frauen seit 2010 um 3 Prozentpunkte gesunken. Diese Entwicklung ging mit einem Rückgang von Frauen an den Beschäftigten im im Verarbeitenden Gewerbe von 31 % in 2010 auf 26 % in 2022 einher. Im Baugewerbe gab es einen leichten Zuwachs von 11 % auf 13 %. Auch im Dienstleistungssektor insgesamt hat sich der Frauenanteil seit 2010 um 2 Prozentpunkte verringert. Noch stärker fiel der Rückgang in einigen jener Dienstleistungsbranchen aus, in denen der Frauenanteil insgesamt überdurchschnittlich hoch ist (Gesundheits- und Sozialwesen: -4 Prozentpunkte und Öffentliche Verwaltung: -8 Prozentpunkte). Längerfristig gibt es in den Anteilen der Geschlechter an den Beschäftigten und damit in den geschlechtertypischen „Mustern“ der Beschäftigung allerdings keine grundlegenden Veränderungen. Damit erweisen sich die geschlechterrelevanten Strukturunterschiede in vielen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft als relativ stabil.

Tabelle 4: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2022

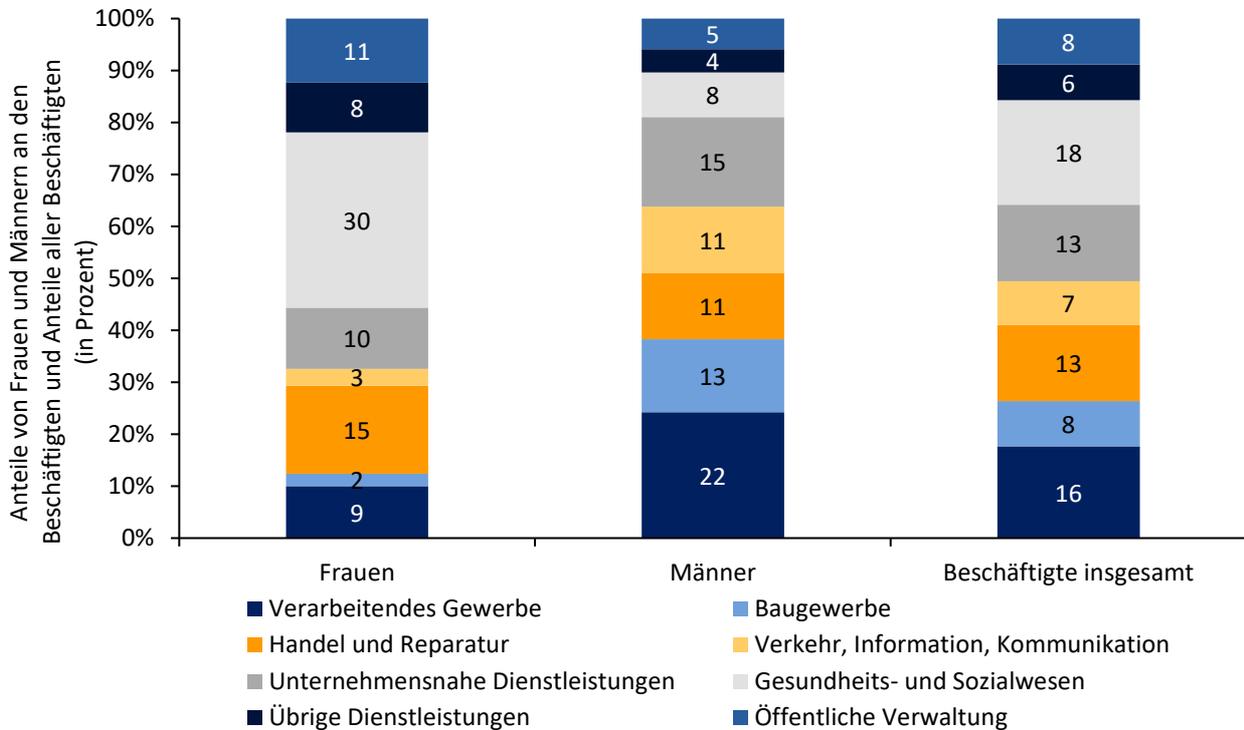
Branche	Anteil an den Beschäftigten		Insgesamt
	Frauen	Männer	
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	26	74	100
Baugewerbe	13	87	100
Handel und Reparatur	53	47	100
Verkehr, Information, Kommunikation	18	82	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	63	100
Gesundheits- und Sozialwesen	77	23	100
Übrige Dienstleistungen	64	36	100
Öffentliche Verwaltung	64	36	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Der unterschiedliche Anteil beider Geschlechter an den Beschäftigten hat Konsequenzen für ihre Verteilung auf die einzelnen Branchen (vgl. Abbildung 4). Besonders große Abweichungen gab es im Gesundheits- und Sozialwesen. Insgesamt entfielen auf diese Branche im Jahr 2022 18 % aller Beschäftigten, bei den Frauen lag der Anteil mit 30 % deutlich über, bei den Männern mit 8 % unter dem Durchschnitt. Im Verarbeitenden Gewerbe lag der Anteil der Männer mit 22 % über und jener der Frauen mit 9 % unter dem Mittelwert (16 %).

Bei den Frauen besteht eine starke Konzentration auf nur vier Branchen: Im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Handel und Reparatur, in der Öffentlichen Verwaltung sowie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen waren 2022 zwei Drittel aller Frauen tätig, aber lediglich zwei Fünftel aller Männer. Rund drei Viertel der Männer entfielen auf fünf Bereiche: das Verarbeitende Gewerbe, Unternehmensnahe Dienstleistungen, das Baugewerbe, die Bereiche Verkehr, Information, Kommunikation sowie Handel und Reparatur. Im Unterschied zu den Frauen verteilten sich die Männer etwas gleichmäßiger auf die einzelnen Branchen.

Abbildung 4: Verteilung von Frauen und Männern auf einzelne Branchen in Sachsen-Anhalt 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

In Kleinstbetrieben belief sich der Frauenanteil an den Beschäftigten auf 47 %, in Großbetrieben, also Betrieben mit 100 und mehr Mitarbeiter/-innen, ebenfalls auf 47 %. In den Klein- und mittleren Betrieben lag ihr Anteil bei 45 % bzw. 49 %. Bei der Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen gibt es keine größeren Unterschiede im Vergleich zur durchschnittlichen Verteilung aller Beschäftigten (vgl. Tabelle 3 in Kapitel 3).

Hinsichtlich des Alters der Betriebe – gemessen am Gründungsjahr – bestehen in der Verteilung der Geschlechter auf ältere und jüngere einige Abweichungen. Der mit Abstand größte Unterschied ist für Betriebe festzustellen, die zwischen 1990 und vor Beginn der Jahrtausendwende entstanden sind. Dort war 2022 zwar die größte Gruppe der Beschäftigten tätig, von den Frauen waren es mit 55 % allerdings deutlich weniger als von den Männern, deren Anteil sich auf 62 % belief. In den anderen Altersgruppen waren hingegen Frauen etwas stärker als Männer vertreten (vgl. Abbildung 5).

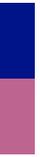
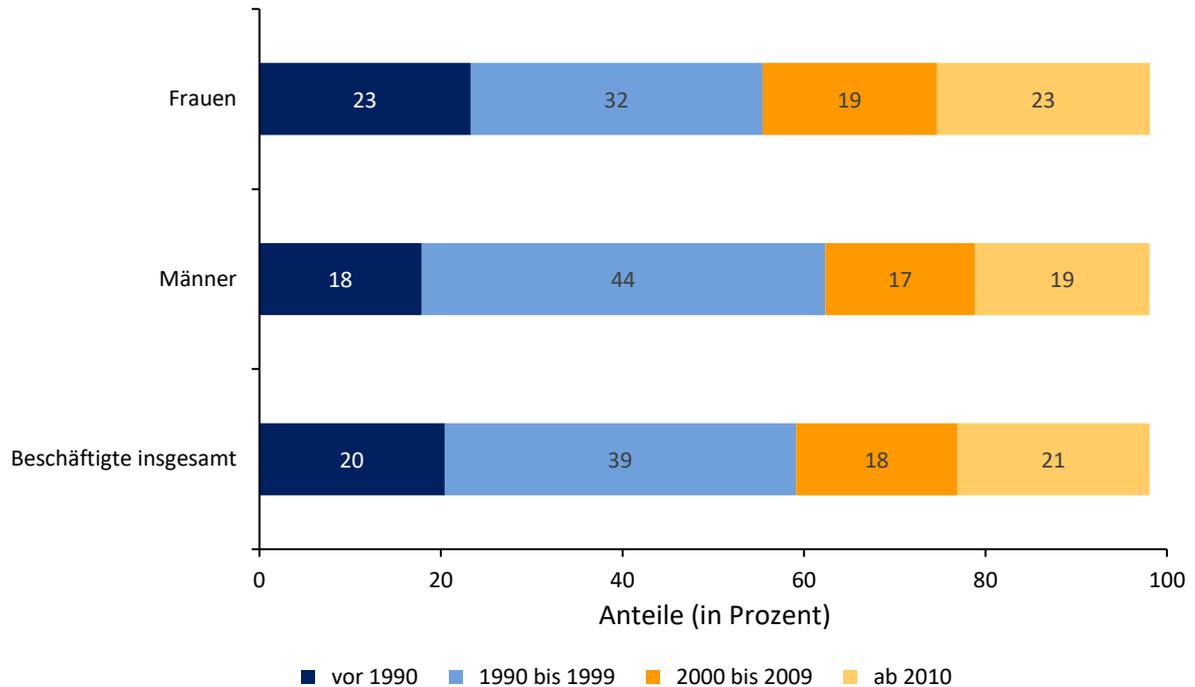


Abbildung 5: Verteilung von Frauen und Männern nach dem Gründungsjahr der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2022

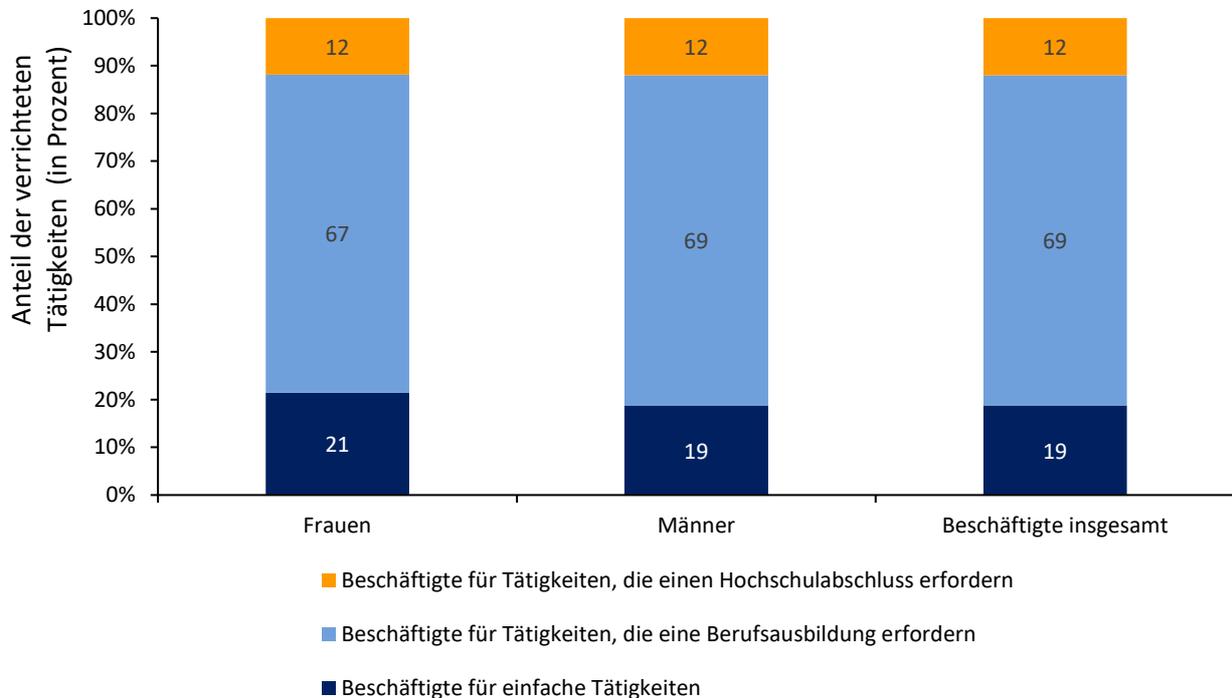


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

TÄTIGKEITSMERKMALE ERWERBSTÄTIGER FRAUEN UND MÄNNER

Beide Geschlechter verrichten heute Tätigkeiten, die vielfach ähnliche Anforderungen an die Qualifikation stellen: Die große Mehrheit der Frauen und der Männer nimmt qualifizierte Tätigkeiten wahr, das heißt sie sind mit Aufgaben betraut, deren Umsetzung eine berufliche Ausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordert. Nur eine kleine Gruppe von Frauen wie auch von Männern belegt sogenannte Einfacharbeitsplätze, das meint Tätigkeiten, die keinen beruflichen Abschluss benötigen, sondern im Rahmen einer Einweisung bzw. kurzen Anlernphase zu bewältigen sind (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Tätigkeitsanforderungen an Frauen und Männer in Sachsen-Anhalt 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Hinsichtlich der Beschäftigungsformen bestehen zwischen Frauen und Männern zum Teil erhebliche Unterschiede. 2022 gab es in 69 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe Mitarbeiter/-innen, die in Teilzeit angestellt waren. Insgesamt gingen 26 % aller Beschäftigten einer Teilzeittätigkeit nach. Dabei ist Teilzeit bis zum aktuellen Rand eine Domäne der Frauen, denn gut drei Viertel (76 %) aller Teilzeitbeschäftigten⁵ waren weiblich; demzufolge nur ca. ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten männlich. Die Teilzeitquote, d. h. der Anteil der in Teilzeit tätigen an allen Beschäftigten, unterscheidet sich daher zwischen Frauen und Männern: Die Teilzeitquote von Frauen betrug 2022 41 %, die der Männer hingegen 12 % (vgl. Tabelle 5). Im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland (72 % bzw. 81 % der Betriebe) war in Sachsen-Anhalt in weniger Betrieben Teilzeit vorhanden, ebenso fiel die Teilzeitquote in Sachsen-Anhalt geringer aus (Ost- und Westdeutschland: 30 % bzw. 32 %), allerdings lag der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten im hier betrachteten Bundesland höher als im ost- und westdeutschen Durchschnitt (Anteil der Frauen an Teilzeitbeschäftigten: 71 % bzw. 74 %).

In allen Branchen und auch in allen Betriebsgrößenklassen lag die Teilzeitquote der Frauen erheblich über jener der Männer. Der Befund lässt eine unterschiedliche Verteilung des gesamten Arbeitszeitvolumens auf beide Geschlechter erkennen.

Teilzeit ist in jenen Branchen besonders weit verbreitet, in denen Frauen überdurchschnittlich

⁵ Teilzeitbeschäftigte inkl. geringfügig Beschäftigter.

häufig präsent sind. Das zeigt sich sowohl am Anteil der Betriebe, die Teilzeitbeschäftigte haben, als auch am Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbelegschaft. Außerdem ist dort der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten zum Teil extrem hoch. Das zeigt sich insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen und in der Öffentlichen Verwaltung, in denen 2022 jeweils über 80 % der Teilzeitbeschäftigten weiblich waren. In beiden Branchen lag auch die Teilzeitquote der Frauen mit 49 % bzw. 45 % nochmals höher als deren durchschnittliche Teilzeitquote in Sachsen-Anhalt. Im Gesundheits- und Sozialwesen lag allerdings auch die Teilzeitquote der Männer mit 30 % deutlich über dem Durchschnitt. Im Bau- und im Verarbeitenden Gewerbe lassen sich bei allen hier betrachteten Kennziffern unterdurchschnittliche Werte feststellen.

Tabelle 5: Betriebe mit und Beschäftigte in Teilzeit nach Branchen und Geschlecht in Sachsen-Anhalt 2022

Branche	Betriebe mit Teilzeit	Beschäftigte in Teilzeit	Anteil Frauen an Teilzeitbeschäftigten	Teilzeitquote Frauen	Teilzeitquote Männer
	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	68	11	67	29	5
Baugewerbe	56	9	64	43	4
Handel und Reparatur	67	27	79	40	12
Verkehr, Information, Kommunikation	60	15	38	32	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	71	19	62	33	11
Gesundheits- und Sozialwesen	83	44	85	49	30
Übrige Dienstleistungen	76	38	69	40	33
Öffentliche Verwaltung	92	35	83	45	17
Insgesamt	69	26	76	41	12

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Insgesamt waren im frauendominierten Dienstleistungssektor des Landes Sachsen-Anhalt im Jahr 2022 30 % aller Beschäftigten in Teilzeit tätig, im männerdominierten Produzierenden Gewerbe waren es 10 %. In beiden Sektoren lag die Teilzeitquote der Frauen deutlich über jener der Männer. Im Dienstleistungsgewerbe war Teilzeit sowohl bei Frauen als auch Männern stärker verbreitet als im Produzierenden Gewerbe.

Der Anteil der Frauen ist auch höher bei befristeten und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, er beläuft sich hier auf 56 % bzw. 58 %. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist damit im Vergleich zur Teilzeitbeschäftigung relativ gering. Der Anteil befristet Beschäftigter lag 2022 unter Frauen bei 6 %, unter Männern bei 4 %. Im Falle geringfügiger Beschäftigung belief sich die entsprechende Quote für Frauen auf 8 % und für Männer auf 5 %.

4.2 FRAUEN UND MÄNNER IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

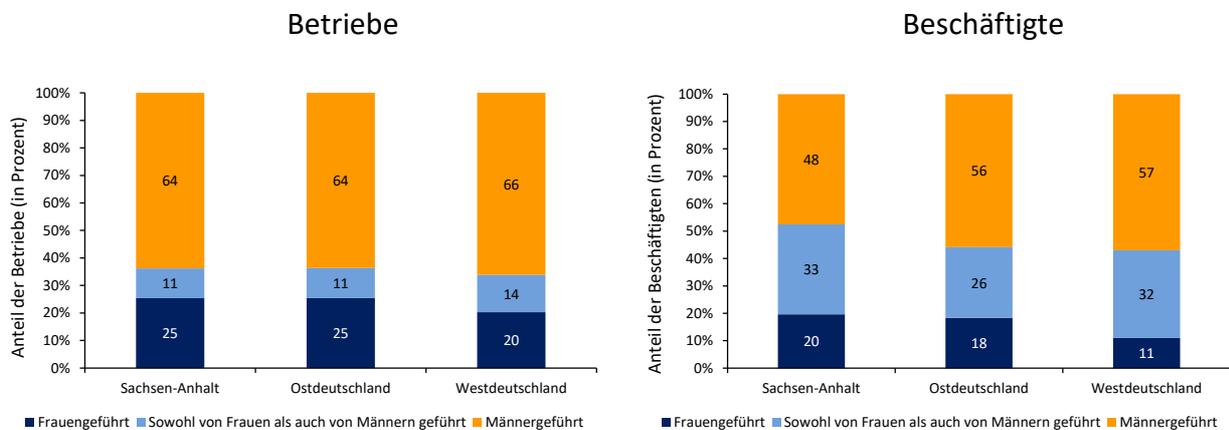
Ein zentrales Thema des gleichstellungspolitischen Diskurses ist bis heute die Beteiligung von Frauen und Männern an betrieblichen Führungspositionen. Damit ist die Frage verbunden, wer in der deutschen Wirtschaft die Weichen stellt, aber auch, welche Mechanismen dazu beitragen, dass

Frauen bei der Übernahme von Leitungsverantwortung bislang nur mühsam vorangekommen sind.⁶

BETRIEBE MIT FRAUEN IN LEITENDEN POSITIONEN

Insgesamt 64 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts wurden 2022 ausschließlich von Männern geführt. Bei 36 % waren Frauen in der Betriebsleitung vertreten: Exakt ein Viertel aller Betriebe leiteten Frauen allein und 11 % der Betriebe zusammen mit einem Mann oder mehreren Männern. Damit trugen Frauen für ein Fünftel der Beschäftigten allein die Verantwortung und für ein Drittel taten sie dies zusammen mit mindestens einem Mann; also insgesamt für etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten des Landes. Unter ausschließlich männlicher Betriebsführung arbeitete knapp die Hälfte der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt. Die Unterschiede bei Betrachtung der betrieblichen und der Beschäftigtenebene erklären sich weitgehend mit der durchschnittlichen Betriebsgröße: Ausschließlich von Frauen geführte Betriebe umfassten im Durchschnitt 13 Beschäftigte, ausschließlich von Männern geführte ebenfalls 13. In Betrieben, die von Frauen und Männern gemeinsam geleitet wurden, waren es mit 52 Mitarbeitenden vier Mal so viele. In Ost- und Westdeutschland gestaltete sich die Situation auf betrieblicher Ebene ähnlich wie in Sachsen-Anhalt. Hinsichtlich der Beschäftigten wurde in Ost- wie in Westdeutschland jeweils über die Hälfte der Betriebe ausschließlich von einem Mann oder von zwei und mehr Männern geleitet (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Betriebe und Beschäftigte nach Führung durch Frauen und Männer in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Ähnliche Relationen waren auch schon im Jahr 2014 festzustellen. Allerdings haben sich die Anteile für die von Frauen und Männern gemeinsam geführten Betriebe etwas erhöht. Denn die Anteile der sogenannten „gemischt“, also von Frauen und Männern gemeinsam geführten Betriebe beliefen sich 2014 in Sachsen-Anhalt auf 9 %, in Ostdeutschland auf 8 %⁷ und in Westdeutschland auf 11 %. Diese Entwicklung zeigt sich auch auf Ebene der Beschäftigten: Dieser Anteil erreichte in Sachsen-

⁶ Das IAB-Betriebspanel unterscheidet zwei Führungsebenen: die oberste Ebene mit der Betriebsleitung bzw. Geschäftsführung oder Filialleitung, der Eigentümerin bzw. dem Eigentümer sowie dem Vorstand und die darunter liegende, zweite Führungsebene (z. B. Bereichs- oder Abteilungsleitung). In Sachsen-Anhalt verfügten 2022 lediglich 27 % aller Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person über eine weitere Führungsebene – in Kleinstbetrieben betraf dies beispielsweise nur 13 % aller Betriebe dieser Betriebsgrößenklasse.

⁷ Die Angaben für Ostdeutschland insgesamt schließen hier Sachsen-Anhalt ein.

Anhalt damals erst 16 %, in Ostdeutschland 24 %⁸ und in Westdeutschland 23 %. Damit hat sich der Anteil der Beschäftigten in „gemischt“ geführten Betrieben in Sachsen-Anhalt seit 2014 verdoppelt.

In „gemischt“geführten Betrieben betrug der Anteil von Frauen an der Betriebsleitung 2022 in Sachsen-Anhalt 47 %. In Ostdeutschland insgesamt waren es 46 % und in Westdeutschland 44 %. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung schrittweise gegriffen haben.⁹ Möglicherweise kann der Zuwachs von gemeinsam geführten Betrieben auch Folge des Strukturwandels, oder auch ein Ergebnis der Gründungsförderung, aber auch des Gründungsverhaltens sein. Technisch-technologische Veränderungen führen unter anderem dazu, dass insbesondere im innovativen Bereich als Folge der zunehmenden Interdisziplinarität Teamgründungen an Bedeutung gewinnen, wobei sich dabei bislang eine Arbeitsteilung ausgeprägt hat, nach der Männer vor allem für Technik / Technologie zuständig sind und Frauen vor allem kaufmännische Aufgaben und Personalfragen übernehmen.

Der Anteil der ausschließlich von Frauen und Männern sowie der gemeinsam geführten Betriebe schwankt je nach Branche; die Schwankungsbreite erstreckt sich zwischen 0 % und 22 %. In der Öffentlichen Verwaltung lag der Anteil mit 22 % um das Doppelte über dem Durchschnittswert. Aber auch für die Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen wurden mit jeweils 16 % überdurchschnittlich hohe Anteile ausgewiesen. In fast allen Branchen lag der Anteil der ausschließlich von Frauen geführten Betriebe deutlich unter dem Anteil der von Männern geleiteten, zumeist aber über dem Anteil der von beiden Geschlechtern geführten Betriebe. Eine Ausnahme stellt das Gesundheits- und Sozialwesen dar. Hier wurden 2022 52 % der Betriebe ausschließlich von Frauen, 31 % ausschließlich von Männern und 16 % von beiden Geschlechtern gemeinsam geleitet.

Bei Betrachtung der Betriebsgröße zeigen sich kaum Unterschiede hinsichtlich des Anteils der ausschließlich von Frauen geführten Betriebe: In 26 % aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten und 24 % aller Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten standen Frauen an der Spitze, bei Klein- und mittleren Betrieben waren es 24 % bzw. 23 %. Bei ausschließlich von Männern geführten Betrieben hingegen sinkt mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil: So wurden 67 % aller Kleinstbetriebe und 41 % aller Großbetriebe ausschließlich von Männern geführt. „Gemischt“geführte Betriebe sind nur selten Klein- und Kleinbetriebe (7 % bzw. 17 %), denn diese weisen in der Regel nur eine geschäftsführende Person aus. Daher handelt es sich hierbei überwiegend um mittlere und

⁸ Ostdeutschland schließt bei diesem Wert Sachsen-Anhalt ein.

⁹ Mit Wirkung vom 01. Mai 2015 wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz gemeinsam das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst auf den Weg gebracht. Es zielt darauf ab, den Anteil von Frauen in den Führungsgremien von Wirtschaft und Verwaltung deutlich zu erhöhen.

Allerdings fokussiert sich das Gesetz auf größere Betriebe: Für Aufsichtsräte von börsennotierten und der paritätischen Mitbestimmung unterliegenden Unternehmen gilt seit 2016 eine Geschlechterquote von 30 Prozent. Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt sind, werden verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Managementebenen festzulegen. Gleichzeitig wurden das Bundesgleichstellungsgesetz und das Bundesgremienbesetzungsgesetz novelliert, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes zu erhöhen. Seit 2016 gilt für die Besetzung von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, ebenfalls eine Geschlechterquote von mindestens 30 % für alle Neubesetzungen dieser Sitze.

Vgl.:

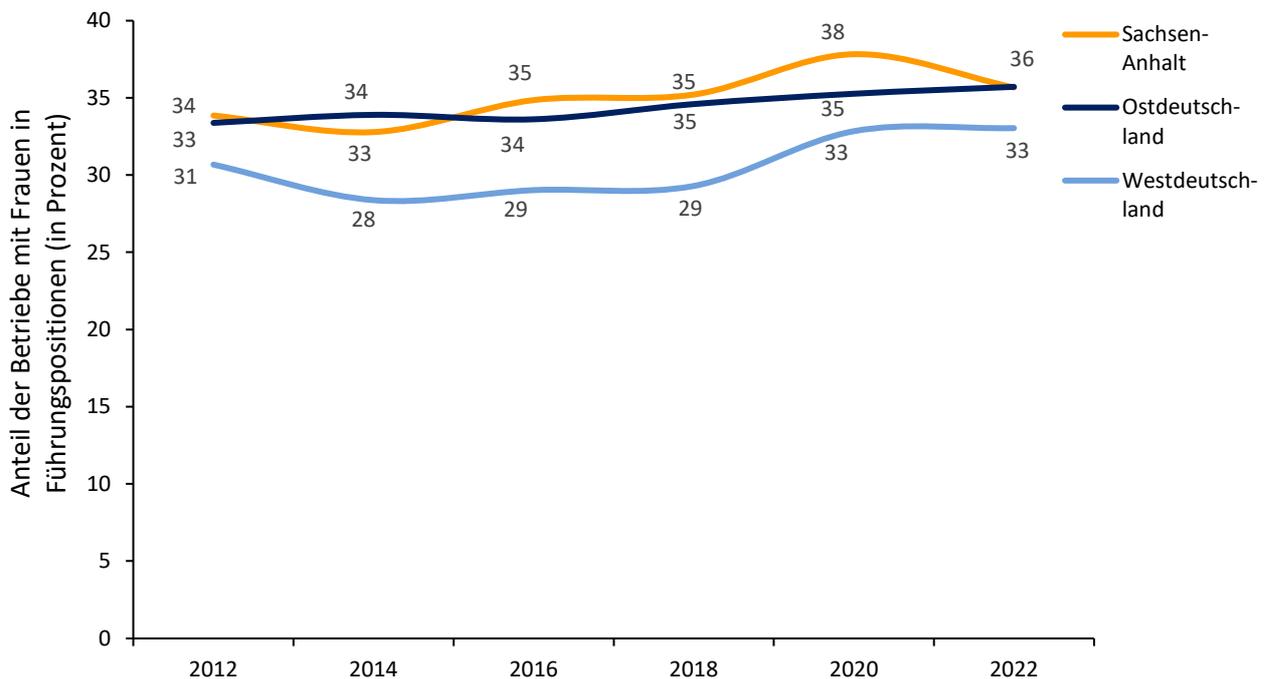
https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl115s0642.pdf#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl115s0642.pdf%27%5D_1677757754967 (Letzter Zugriff: 02.03.2023).

Großbetriebe (33 % bzw. 35 %).

Mit Blick auf das Gründungsjahr eines Betriebes ergeben sich kaum Unterschiede. Hier schwanken die Anteile für die einzelnen Führungsmodelle im Wesentlichen um den Durchschnittswert für alle Betriebe – unabhängig vom Gründungszeitraum.

Die langjährigen Untersuchungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels haben wiederholt gezeigt, dass sich die zunehmende Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen auf der obersten Leitungsebene nur in kleinen Schritten vollzieht. Auch aktuell wird dieser Befund bestätigt. Zwischen 2012 und 2022 hat sich der Anteil der Betriebe, in denen Frauen an der Betriebsleitung beteiligt sind, nur leicht erhöht – und zwar von 34 % auf 36 %. Der zuletzt im Jahr 2020 gemessene Höchstwert von 38 % wurde 2022 nicht wieder erreicht. Zwischen 2012 und 2022 zeichnete sich im Wesentlichen eine Aufwärtstendenz ab. Die jüngste Entwicklung zeigt, dass es trotz bisheriger Fortschritte immer auch kleinere Rückschritte geben kann. Auch in Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland ist der Prozess seit 2012 vorangekommen, aber auch dort nur kleinschrittig (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Betriebe mit Frauen in Führungspositionen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022



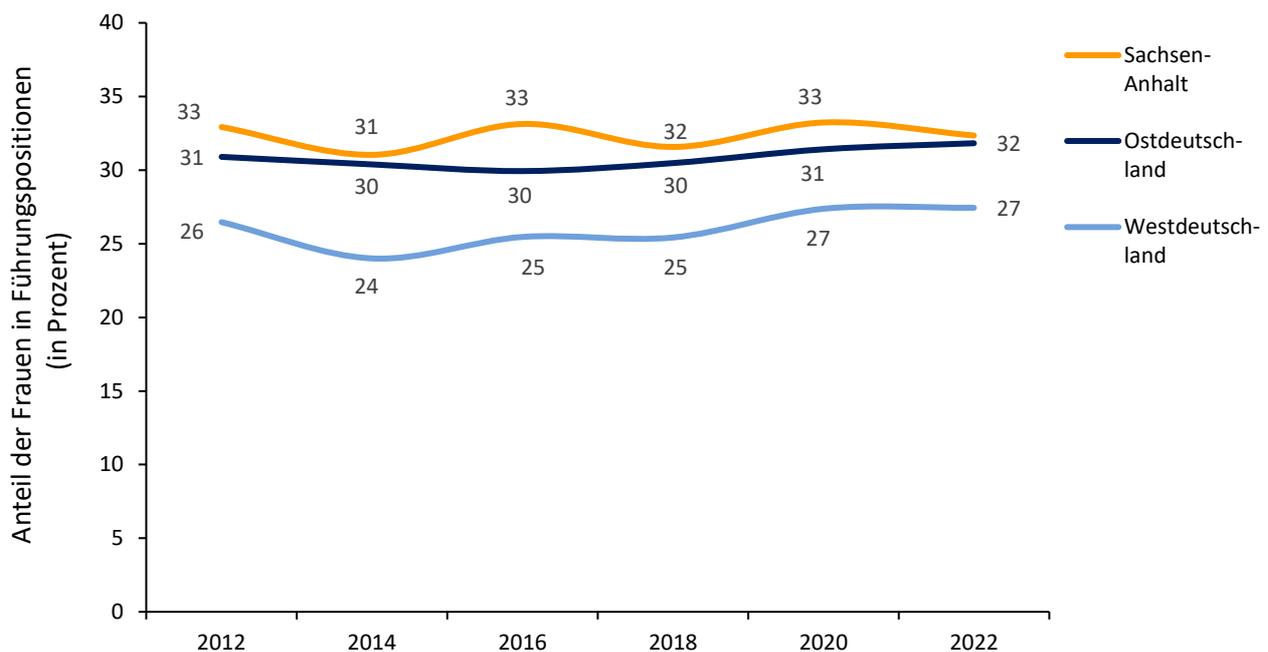
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Wurde bisher die Situation auf der betrieblichen Ebene betrachtet, konzentriert sich die Analyse nun auf die personelle Ebene, d. h. auf weibliche Führungskräfte als Geschäftsführende, Eigentümer/-innen, Vorstände, Filialleitungen oder Betriebsleiter/-innen. Im Jahr 2022 war knapp ein Drittel aller Führungskräfte in sachsen-anhaltischen Betrieben weiblich. Im Vergleich zum Jahr 2012

hat sich dieser Anteil nicht erhöht, trotz eines insgesamt leicht angestiegenen Anteils von Betrieben, in denen Frauen an der Leitung beteiligt sind. Auch in Ost- und Westdeutschland ist der Prozess seit 2012 kaum vorangekommen (vgl. Abbildung 9). Die langfristige Entwicklung gibt zu der Vermutung Anlass, dass es auf personeller Ebene noch schwieriger zu sein scheint, Frauen an Leitungsaufgaben zu beteiligen.

Abbildung 9: Frauen in Führungspositionen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022.

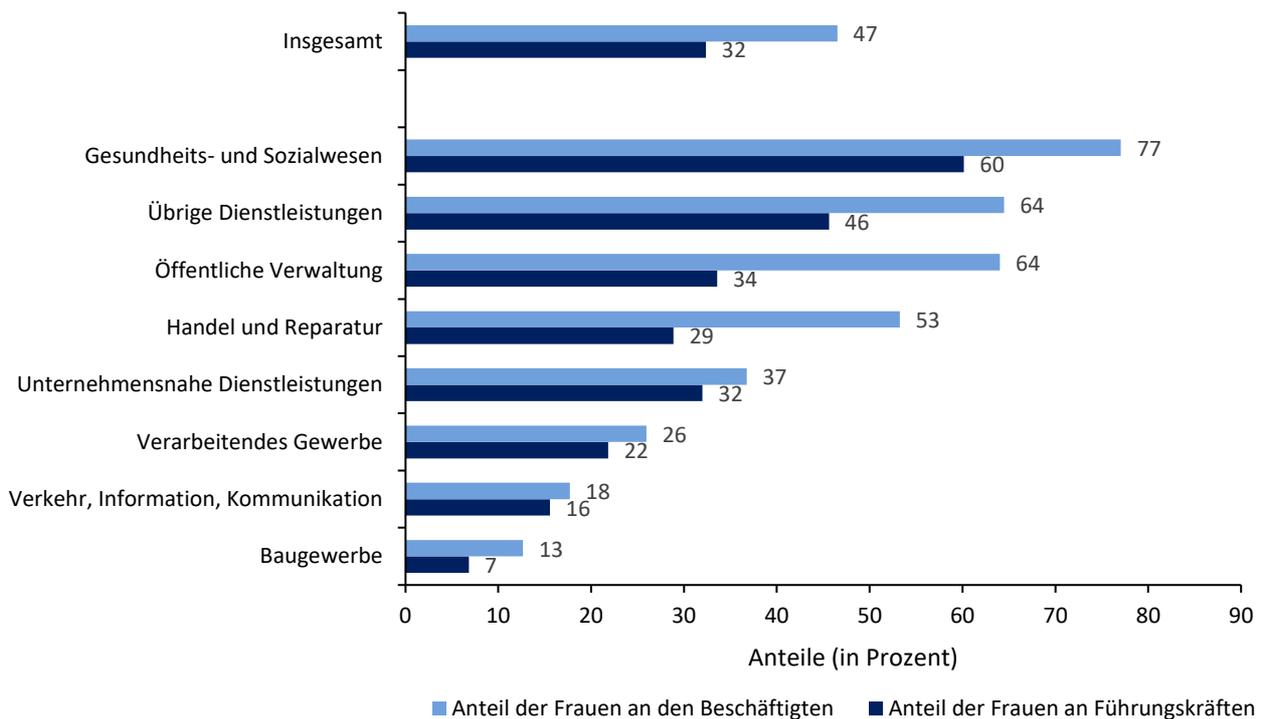
Die betrachtete Entwicklung wirft die Frage auf, wie es gelingen kann, dass mehr Frauen in betriebliche Führungsverantwortung kommen können. Für große Betriebe gibt es gesetzlich verankerte Regelungen, die es regelmäßig zu kontrollieren gilt.¹⁰ Allerdings ist das Reservoir der damit verbundenen Möglichkeiten für Frauen in eine Führungsposition zu gelangen, nicht unerschöpflich, da mittlere und Großbetriebe lediglich rund 6 % des Betriebsbestandes ausmachen (das sind aktuell rund 3,2 Tsd. Betriebe). In diesen Betrieben waren 2022 insgesamt knapp 10 Tsd. Stellen für Führungskräfte verfügbar. Daher besteht eine besondere Herausforderung darin, den Anteil weiblicher Führungskräfte unter den Bedingungen einer sehr kleinteiligen Wirtschaft zu erhöhen. In kleineren Betrieben gibt es in der Regel nur eine Führungskraft. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels gibt es in Kleinstbetrieben im Durchschnitt 1,2 und in Kleinbetrieben 1,6 Führungskräfte pro Betrieb. Eine wichtige Stellschraube sollte daher in der weiteren Ermutigung von Frauen zum Schritt in die Existenzgründung und ihrer gezielten Förderung bestehen. Das beinhaltet insbesondere, Frauen gezielt anzusprechen, um ihre Gründungsneigung positiv zu beeinflussen. Im Gründungsprozess sind in der Förderung noch besser die besonderen Rahmenbedingungen von Frauen zu berücksichtigen. Das gilt auch für Nachfolgeregelungen und Betriebsübergaben. Coaching- und Mentoringangebote, aber

¹⁰ Vgl. Fußnote 9.

auch Teamlösungen, die Frauen den Schritt in die Selbstständigkeit möglicherweise erleichtern, sollten gezielt gefördert werden, ebenso die Vernetzung von Unternehmerinnen.

Die Situation gestaltet sich für Frauen auf Ebene der Branchen sehr unterschiedlich. Als Faustregel gilt: Mit der Zunahme des Anteils von Frauen an den Beschäftigten steigt auch die Wahrscheinlichkeit, einen Betrieb zu leiten (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Beschäftigte Frauen und Frauen in Führungspositionen in Sachsen-Anhalt 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

FÜHRUNG IN TEILZEIT

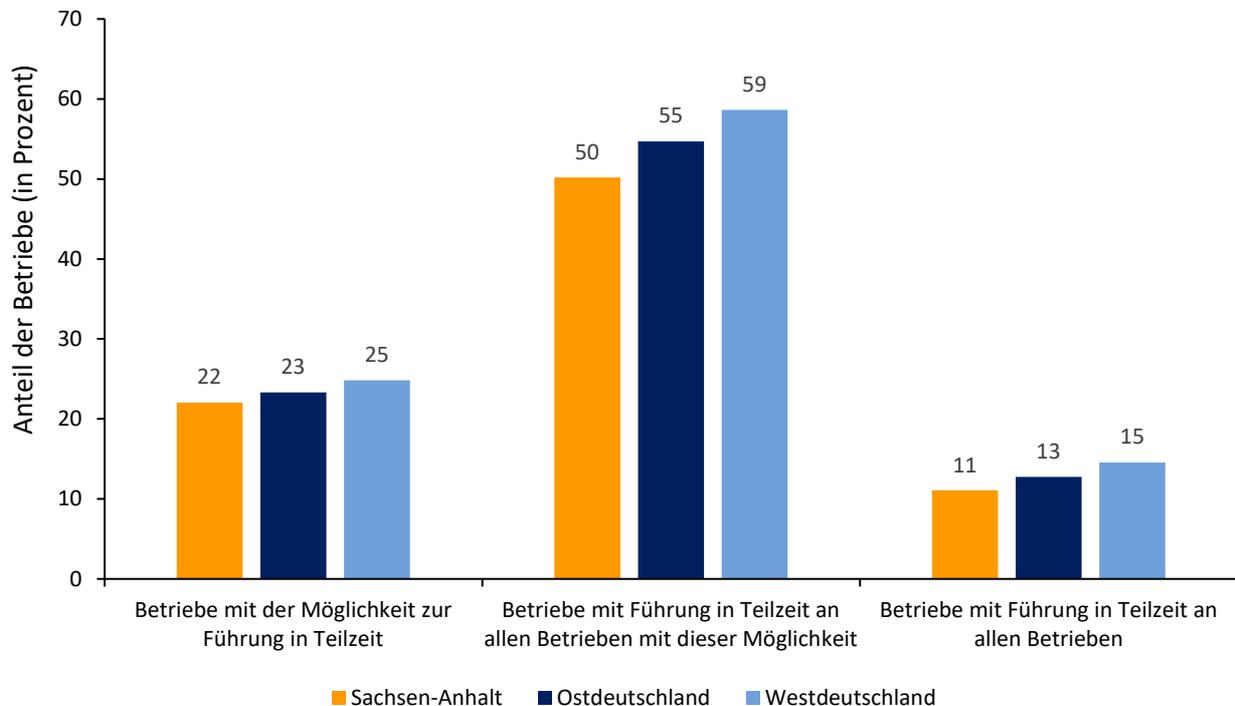
Wie die Ausführungen in Kapitel 4.1 verdeutlichen, ist Teilzeit eine Beschäftigungsform, die unter Frauen weit verbreitet ist. Das könnte – so die These – eine gute Grundlage für Führung in Teilzeit sein.

In 22 % der sachsen-anhaltischen Betriebe konnte 2022 eine Führungskraft auch in Teilzeit tätig sein. In Ost- und Westdeutschland lagen die Anteile mit 23 % bzw. 25 % etwas höher. Sofern diese Möglichkeit bestand, ist sie von genau der Hälfte dieser Betriebe Sachsen-Anhalts genutzt worden. Damit lag der Anteil der Betriebe, in denen Führungskräfte 2022 tatsächlich in Teilzeit tätig waren, an allen Betrieben hier bei 11 %, in Ostdeutschland bei 13 % und in Westdeutschland bei 15 %. Seit dem Jahr 2014, als erstmalig nach dieser Möglichkeit für Führungskräfte gefragt wurde, lässt sich eine leichte Zunahme des Anteils dieser Betriebe feststellen. Im genannten Jahr war Teilzeit für Führungskräfte in 7 % der sachsen-anhaltischen, in 7 % der ost-¹¹ und in 11 % der westdeutschen

¹¹ Ostdeutschland schließt bei diesem Wert Sachsen-Anhalt ein.

Betriebe Realität (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Betriebe mit der Möglichkeit und der Realisierung von Führung in Teilzeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Der Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe, in denen Führung in Teilzeit inzwischen praktiziert wird, schwankt zwischen den Branchen. In 2022 beliefen sich die Anteile an allen Betrieben zwischen 1 % und 27 %. Dennoch bleibt generell festzustellen: In allen Branchen findet sie nur in einer Minderheit der Betriebe Anwendung. In männerdominierten Branchen wie dem Baugewerbe ist Führung in Teilzeit lediglich in 4 % der Betriebe Realität. Bemerkenswert hingegen ist die Situation im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Öffentlichen Verwaltung – beide sind Bereiche mit überdurchschnittlich hohen Frauenanteilen an den Beschäftigten sowie Teilzeitbeschäftigten. Während im Gesundheits- und Sozialwesen mit 31 % und in der Öffentlichen Verwaltung mit 60 % der Betriebe überdurchschnittlich viele die Möglichkeit boten, Führungsaufgaben in Teilzeit zu verrichten, wurde diese in erstgenannter Branche in 69 % der betreffenden Betriebe, in der Öffentlichen Verwaltung aber von lediglich 46 % der betreffenden Betriebe genutzt. Somit gab es Führung in Teilzeit im Gesundheits- und Sozialwesen in insgesamt 21 %, in der Öffentlichen Verwaltung in 27 % aller Betriebe.

Es gibt auch Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. Mit der Größe eines Betriebes steigt die Möglichkeit, als Führungskraft in Teilzeit arbeiten zu können. In Kleinstbetrieben gab es dieses Angebot in 20 %, hingegen in 41 % der Großbetriebe. Davon wurde in 46 % bzw. 76 % jener Betriebe auch tatsächlich Gebrauch gemacht. Somit erfolgte Führung in Teilzeit in 9 % der Kleinst-, aber in 31 % der Großbetriebe Sachsen-Anhalts.

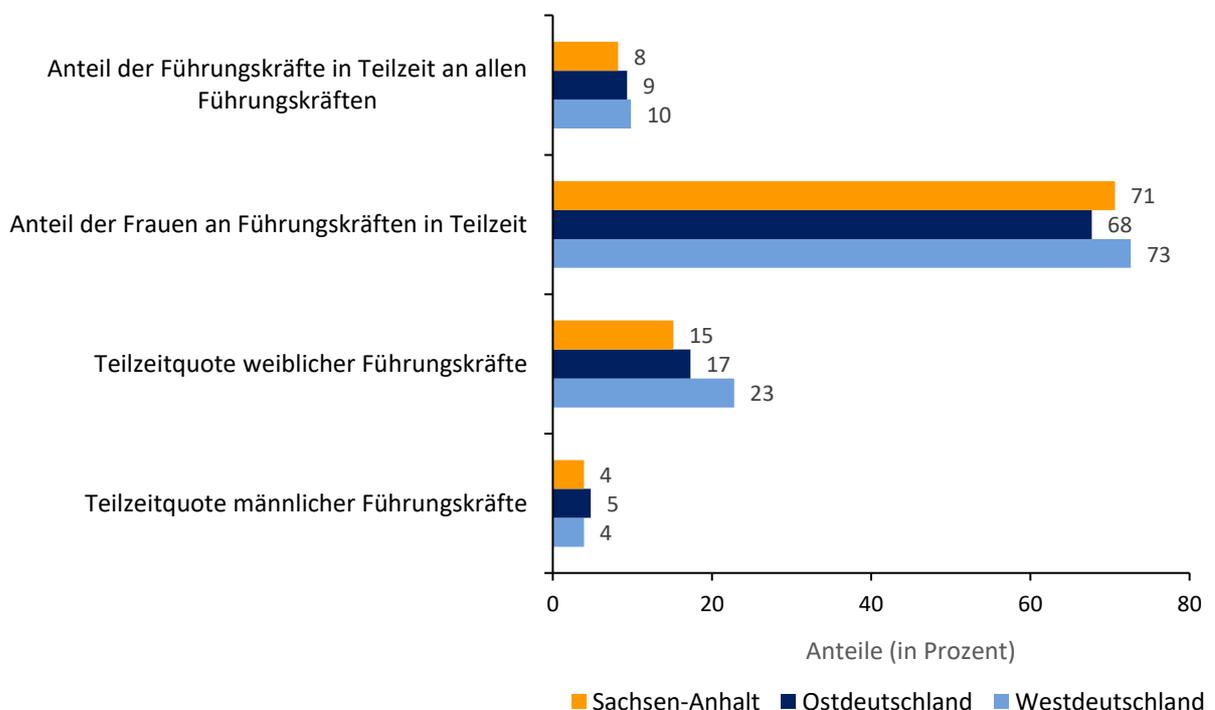
Hinsichtlich des Gründungsjahres eines Betriebes gibt es keine sehr großen Unterschiede, wenn es

um die Möglichkeit geht, Führungsverantwortung in Teilzeit wahrzunehmen. Allerdings wird in älteren Betrieben – insbesondere jenen, die vor 1990 entstanden sind – von dieser Möglichkeit häufiger Gebrauch gemacht (72 % der Betriebe mit der Möglichkeit). In Betrieben, die erst 2010 und später gegründet wurden, waren es 44 %. Damit erfolgte Führung in Teilzeit in 17 % der Altbetriebe und in 12 % der jungen Betriebe.

Trotz bestehender Unterschiede zwischen den Branchen, Betriebsgrößenklassen sowie im Alter der Betriebe gilt insgesamt: Die Verrichtung von Führungsaufgaben in Teilzeit stellt im betrieblichen Alltag weiterhin eine Ausnahme dar.

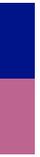
Nicht nur der Anteil jener Betriebe, in denen Führungskräfte in Teilzeit tatsächlich tätig sind, ist gering, auch Führungskräfte selbst verrichten ihre Aufgaben vorerst selten in Teilzeit. In Sachsen-Anhalt traf dies 2022 auf insgesamt 8 % aller Führungskräfte zu, in Ost- und Westdeutschland lagen die Anteile mit 9 % und 10 % nur geringfügig höher. Sofern Führung in Teilzeit erfolgte, ist sie eine Domäne von Frauen: Ihr Anteil an allen Teilzeit-Führungskräften lag in Sachsen-Anhalt 2022 bei 71 %. In Ost- und Westdeutschland wurden ähnliche Anteile erreicht. Damit fiel auch der Anteil der Frauen, die ihre Leitungsaufgaben in Teilzeit wahrnehmen, also die Teilzeitquote bei Leitungstätigkeiten, mit 15 % in Sachsen-Anhalt im Vergleich zur Teilzeitquote männlicher Führungskräfte fast viermal höher aus. Eine vergleichbare Relation ist für Ostdeutschland festzustellen, in Westdeutschland lag diese Relation für Frauen und Männer bei ca. 6 zu 1 (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Vorgesetzte in Teilzeit und Anteil weiblicher und männlicher Vorgesetzter in Teilzeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Gegenüber 2014 ist die Teilzeitquote, d. h. der Anteil der Führungskräfte, die in Teilzeit tätig sind, leicht angestiegen: Sie lag in besagtem Jahr in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland bei jeweils 6 %,



in Westdeutschland bei 7 %. Auch die Führungsteilzeitquote hat sowohl bei Männern als auch bei Frauen zugenommen. Wie die Entwicklung zwischen 2014 und 2022 erkennen lässt, ist die Teilzeitquote männlicher Führungskräfte nur um 1 bzw. 2 Prozentpunkte angestiegen (2014: Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland jeweils 3 %). Etwas stärker hat sie sich für Frauen erhöht, denn sie lag 2014 in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland insgesamt jeweils bei 11 % und in Westdeutschland bei 18 %.

Fazit: Langfristig sind Frauen in immer mehr Betrieben mit Führungsaufgaben betraut, allerdings macht sich das auf Ebene der Führungskräfte nur bedingt bemerkbar. Der Prozess der Beteiligung von Frauen an Führungsverantwortung schreitet somit nur sehr langsam voran. Um die Beteiligung von Frauen an der Betriebsführung zu erhöhen, gilt es vor allem Strategien zu entwickeln und durchzusetzen, die Frauen zur Gründung ihres eigenen Unternehmens ermutigen und sie dabei noch gezielter unterstützen. Eine wichtige Rahmenbedingung in diesem Prozess wäre unter anderem auch die Unterstützung der Vernetzung von Gründerinnen und bereits selbstständigen Frauen.

Führungsverantwortung wird weiterhin überwiegend in Vollzeit wahrgenommen. Zwar bietet ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe ihren Leitungskräften inzwischen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung an, aber praktiziert wird diese lediglich in etwa der Hälfte dieser Betriebe. Wenn Vorgesetztenaufgaben im Rahmen einer Teilzeittätigkeit verrichtet werden, dann überwiegend von Frauen. Damit setzen sich auch im Führungskräftebereich traditionelle geschlechterspezifische Beschäftigungsmuster fort.

5 Betroffenheit der Betriebe vom Krieg in der Ukraine

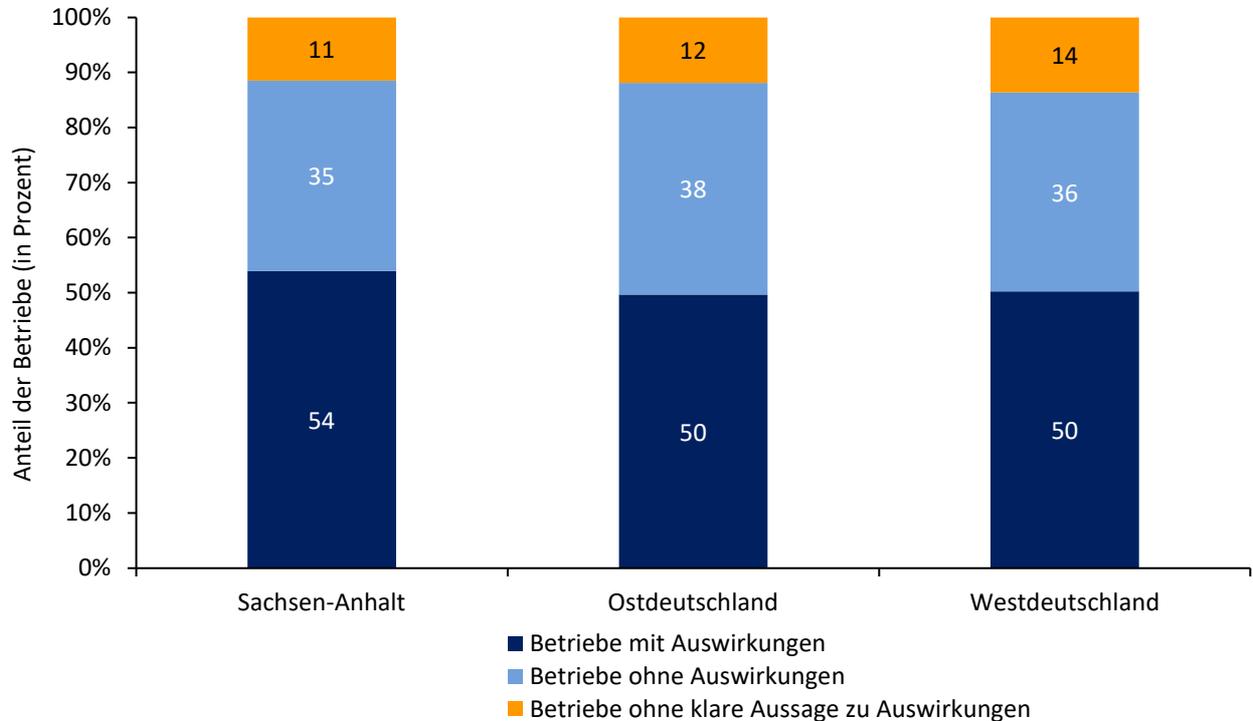
Am 24.02.2022 begann der Krieg in der Ukraine. Daher wurden die Betriebe in der aktuellen Erhebungswelle zu ihrer Betroffenheit und den Auswirkungen des Krieges befragt. Des Weiteren wurde danach gefragt, ob sich im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine nach Deutschland geflüchtete Personen in den Betrieben um einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz beworben haben und ob diese Personen zum Erhebungszeitpunkt oder zumindest zeitweilig dort beschäftigt waren.

5.1 AUSMAß DER BETROFFENHEIT

Zunächst wurden die Betriebe danach gefragt, ob sich der Krieg in der Ukraine wirtschaftlich auf sie ausgewirkt hat. Dabei ging es um eine grundsätzliche Einschätzung, unabhängig davon, ob es sich dabei um Auswirkungen positiver oder negativer Art handelt. Für die Interpretation der nachstehenden Befunde ist es wichtig zu berücksichtigen, dass die Frage nur auf bis zum Erhebungszeitpunkt bereits tatsächlich eingetretene Auswirkungen abzielte, nicht aber auf künftige Erwartungen oder Befürchtungen der Betriebe im Kontext des Krieges in der Ukraine.

Nach Selbsteinschätzung der befragten sachsen-anhaltischen Betriebe gaben insgesamt 54 % von ihnen an, dass sich der Krieg in der Ukraine wirtschaftlich auf sie ausgewirkt habe, also entweder in positiver oder negativer Form oder sowohl negativ als auch positiv. In Ost- und Westdeutschland schätzte jeweils genau die Hälfte der Betriebe ein, Auswirkungen gespürt zu haben. Damit meinten sachsen-anhaltische Betriebe etwas häufiger, vom Krieg betroffen zu sein, als ost- und westdeutsche Betriebe. Ein gutes Drittel der sachsen-anhaltischen Betriebe gab an, vom Krieg nicht betroffen zu sein, und 11 % waren zu einer klaren Einschätzung nicht in der Lage. Ähnliche Anteile wurden auch von ost- und westdeutschen Betrieben erreicht (vgl. Abbildung 13). Unsicherheiten im Antwortverhalten könnten darin begründet liegen, dass die Betriebe die Auswirkungen zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht richtig einschätzen konnten, etwa da sich beispielsweise Preiserhöhungen bei den Energiekosten noch nicht in konkreten Erhöhungen der Abschlagszahlungen niedergeschlagen hatten.

Abbildung 13: Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022

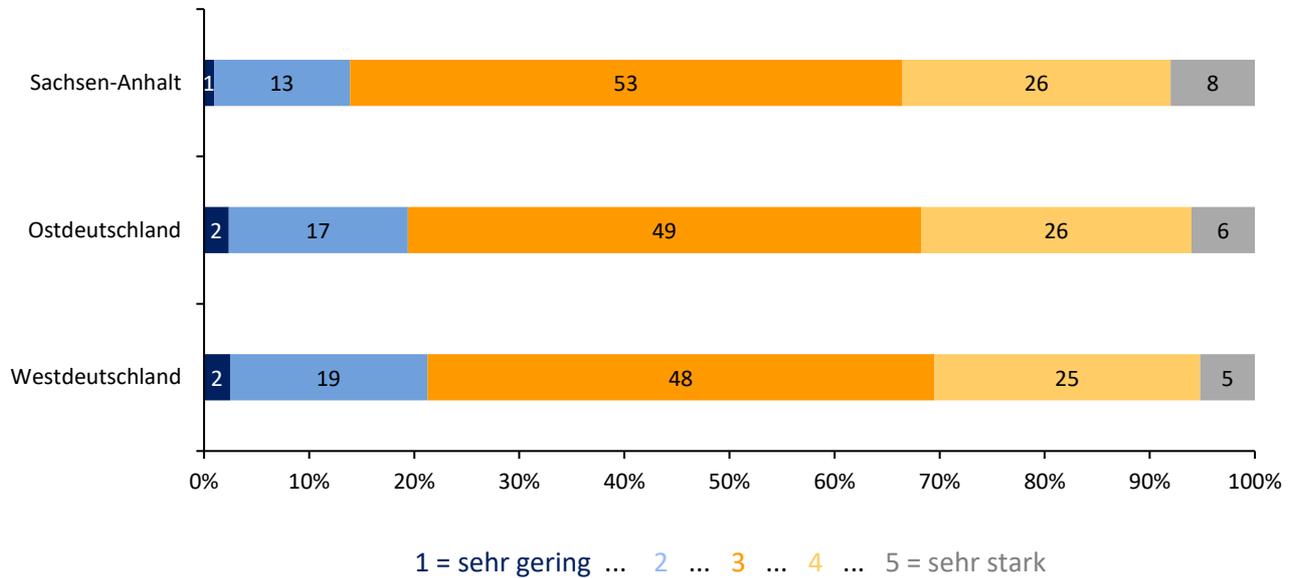


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Sofern Betriebe Auswirkungen wahrnahmen wurden sie anhand einer fünfstufigen Skala um eine Einschätzung gebeten, wie stark sie wirtschaftlich betroffen waren. Dabei stand die „1“ für eine sehr geringe und die „5“ für eine sehr starke Betroffenheit. In Sachsen-Anhalt ordnete sich mit 53 % die Mehrheit der Betriebe auf Stufe „3“ und damit auf einem mittleren Niveau der Betroffenheit ein. Etwa ein Viertel sah sich auf Stufe „4“ und 13 % auf Stufe „2“. Eine sehr geringe und eine sehr starke Betroffenheit wurden jeweils nur von relativ wenigen Betrieben angegeben. 34 % der Betriebe verwiesen auf stärkere Auswirkungen (Stufen „4“ und „5“ zusammen) und 14 % der Betriebe konstatierten geringe Auswirkungen (Stufen „1“ und „2“ zusammen). Wie Abbildung 14 erkennen lässt, trafen ost- und westdeutsche Betriebe sehr ähnliche Einschätzungen.

Werden die vorgenommenen Einstufungen der Auswirkungen zu einem Mittelwert zusammengefasst, dann ergibt dieser für Sachsen-Anhalt eine 3,3, für Ostdeutschland eine 3,2 und für Westdeutschland eine 3,1.

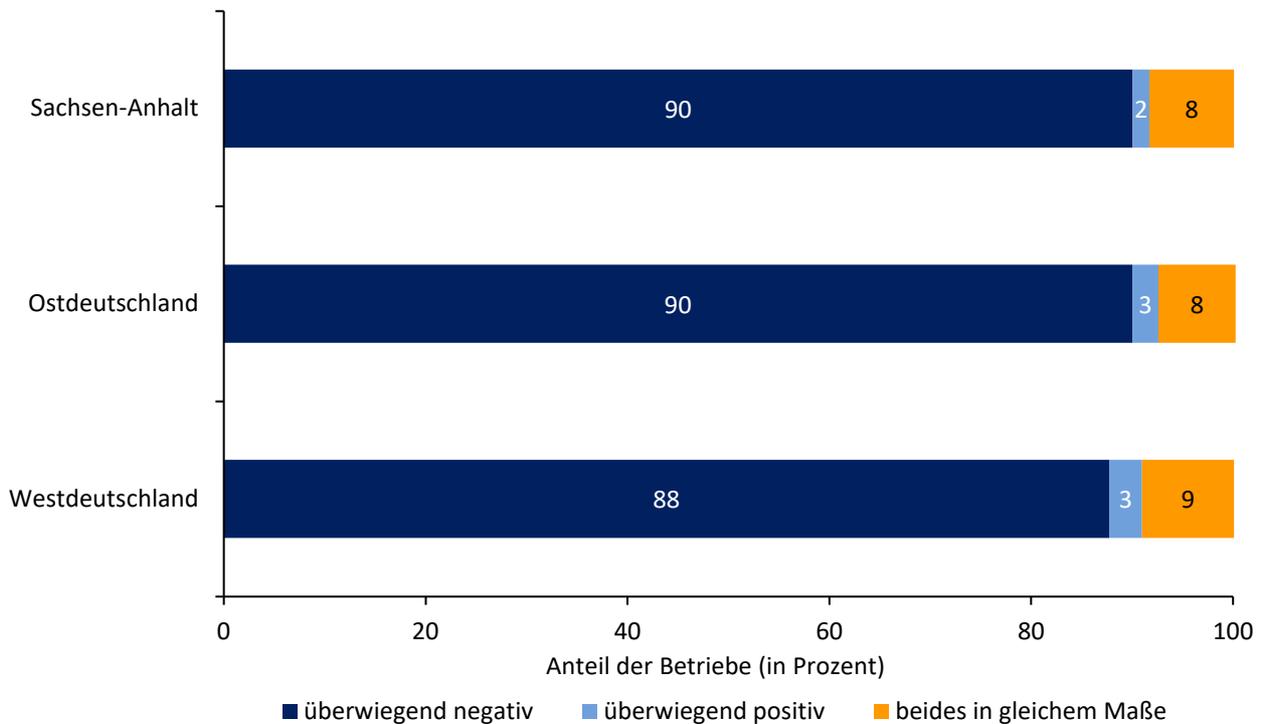
Abbildung 14: Ausmaß der wirtschaftlichen Auswirkungen des Ukraine-Krieges in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit wirtschaftlichen Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine. Die Antwortmöglichkeiten 2, 3 und 4 wurden nicht in Worten angegeben.

Im nächsten Schritt wurden die Betriebe um eine Einschätzung dazu gebeten, ob die von ihnen verzeichneten Auswirkungen positiv oder negativ ausfielen. Dabei gaben 90 % der betroffenen sachsen-anhaltischen Betriebe an, überwiegend negativ betroffen gewesen zu sein. Lediglich 2 % waren überwiegend positiv betroffen und 8 % waren in gleichem Maße positiv wie negativ betroffen. Bezogen auf den Anteil der insgesamt betroffenen Betriebe spürten damit insgesamt 49 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe überwiegend negative Auswirkungen des Krieges in der Ukraine. In Ostdeutschland waren ebenfalls 90 % der Betriebe, die Auswirkungen verspürten, überwiegend negativ betroffen (45 % aller Betriebe) und in Westdeutschland waren es 88 % (44 % aller Betriebe) (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Art der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit wirtschaftlichen Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine.

Ob, in welcher Intensität und mit welchen konkreten Effekten die sachsen-anhaltischen Betriebe von den Auswirkungen des Krieges tangiert waren, unterscheidet sich zwischen den Branchen zum Teil deutlich. Zunächst lässt sich aber feststellen: In allen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft verspürten Betriebe Auswirkungen des Krieges in der Ukraine. Allerdings: Der Anteil der betroffenen Betriebe schwankt erheblich. Die große Mehrzahl der Branchen gab an, Auswirkungen überdurchschnittlich stark wahrzunehmen (Durchschnitt: 54 % der Betriebe). Der Unterschied zeigt sich bereits bei Betrachtung der beiden großen Wirtschaftssektoren. Aus dem Produzierenden Gewerbe schätzten gut drei von fünf Betrieben ein, Auswirkungen zu verspüren, im Dienstleistungssektor war es genau die Hälfte. Auf Branchenebene zeigt sich folgendes Bild: Überdurchschnittlich betroffen waren der Bereich Handel und Reparatur mit 65 % aller Betriebe, das Baugewerbe mit 61 % sowie das Verarbeitende Gewerbe und die Branche Verkehr, Information, Kommunikation mit jeweils 59 % der Betriebe. In der zuletzt genannten Branche kann dies beispielsweise auf den Anstieg der Kraftstoffpreise und die Sperrung des russischen Luftraumes bzw. die Unterbrechung des Schienenverkehrs zurückzuführen sein oder auf weitere Aspekte, wie etwa Lieferschwierigkeiten bei benötigten Vorprodukten oder einen Mangel an Personal aus der Ukraine und Russland, welches beispielsweise für das Führen von Lastkraftwagen benötigt wird.¹² Auch im Verarbeitenden Gewerbe könnten Gründe hierfür im Anstieg der Energiekosten sowie der Einkaufspreise liegen,

¹² Vgl.: „Auswirkungen des Ukraine-Krieges auf Logistikbranche“, Verkehr/Ausschuss - 16.03.2022 (hib 114/2022). Abrufbar unter: <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-884570> (Letzter Zugriff: 25.04.2023).

aber auch in Problemen mit den Lieferketten und Exportschwierigkeiten.¹³ Im Gesundheits- und Sozialwesen (36 %), in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (37 %) sowie in der Öffentlichen Verwaltung (46 %) lagen die Anteile der betroffenen Betriebe demgegenüber zum Teil deutlich unter dem Durchschnittswert der sachsen-anhaltischen Wirtschaft.

Von den Betrieben des Produzierenden Gewerbes waren anteilig insgesamt nicht nur mehr Betriebe betroffen, zugleich fielen die Wirkungen noch stärker negativ aus als im Durchschnitt aller in Sachsen-Anhalt betroffenen Betriebe: 97 % aller Betriebe dieses Wirtschaftsbereiches mit Auswirkungen gaben an, dass es sich dabei um überwiegend negative Effekte handelt. Im Dienstleistungssektor gingen 88 % der betroffenen Betriebe hiervon aus. Allerdings zeigt sich auch hier: Betroffene Betriebe aller Branchen fühlten sich überwiegend negativ tangiert (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Betroffenheit von Auswirkungen des Krieges in der Ukraine nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2022

Branche	Ja	Davon ...			Nein	Schwer zu sagen
		Überwiegend negativ	Überwiegend positiv	Beides in gleichem Maße		
	%	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	59	96	0	5	28	13
Baugewerbe	61	97	0	3	23	16
Handel und Reparatur	65	87	1	11	24	11
Verkehr, Information, Kommunikation	59	86	0	14	32	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	89	5	5	51	13
Gesundheits- und Sozialwesen*	36	89	9	2	51	13
Übrige Dienstleistungen	54	90	0	10	33	13
Öffentliche Verwaltung*	46	98	0	2	50	4
Insgesamt	54	90	2	8	35	11

* Aufgrund der geringen Fallzahl der betroffenen Betriebe in dieser Branche können die Angaben nur eingeschränkt interpretiert werden.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Auch zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen bestehen Unterschiede in der Betroffenheit. So war unter den Kleinstbetrieben genau die Hälfte, unter Großbetrieben waren hingegen fast zwei Drittel betroffen. Interessant ist die unterschiedliche Art der Betroffenheit nach der Betriebsgrößenklasse: Zwar waren alle Betriebe, die wirtschaftliche Auswirkungen verspürten, überwiegend negativ betroffen, aber unter den Kleinstbetrieben traf das auf 91 %, unter den Großbetrieben auf 74 % zu (vgl. Tabelle 7). Umgerechnet auf alle Betriebe jeder Betriebsgrößenklasse waren Kleinst- und Großbetriebe mit 46 % bzw. 48 % relativ wenig von den Auswirkungen tangiert, Klein- und mittlere Betriebe hingegen mit 55 % bzw. 59 % noch etwas stärker.

¹³ Hinweise dafür finden sich in den Angaben der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes über ihre Erwartungen. S. h. Sauer, Stefan und Wohlrabe, Klaus (2022): „Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf deutsche Unternehmen: Unsicherheit, Lieferengpässe und Preisanstiege“, ifo Schnelldienst 75 (Sonderausgabe).

Tabelle 7: Betroffenheit von Auswirkungen des Krieges in der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022

Betriebsgrößenklasse	Ja	Davon ...			Nein	Schwer zu sagen
		Überwiegend negativ	Überwiegend positiv	Beides in gleichem Maße		
	%	%	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	50	91	1	8	39	10
10 bis 49 Beschäftigte	62	90	2	8	24	15
50 bis 99 Beschäftigte	64	92	0	8	28	9
ab 100 Beschäftigte	65	74	1	25	23	12
Insgesamt	54	90	2	8	35	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

5.2 KONKRETE FOLGEN DES KRIEGES IN DER UKRAINE FÜR DIE BETRIEBE

Wie bereits kurz dargestellt, waren die Auswirkungen durch den Krieg vielfältiger Art und unterschieden sich zwischen den Betrieben. Daher wurden die negativ betroffenen Betriebe¹⁴ jeweils nach der Art der Auswirkungen befragt und wie stark diese jeweils zu spüren waren.

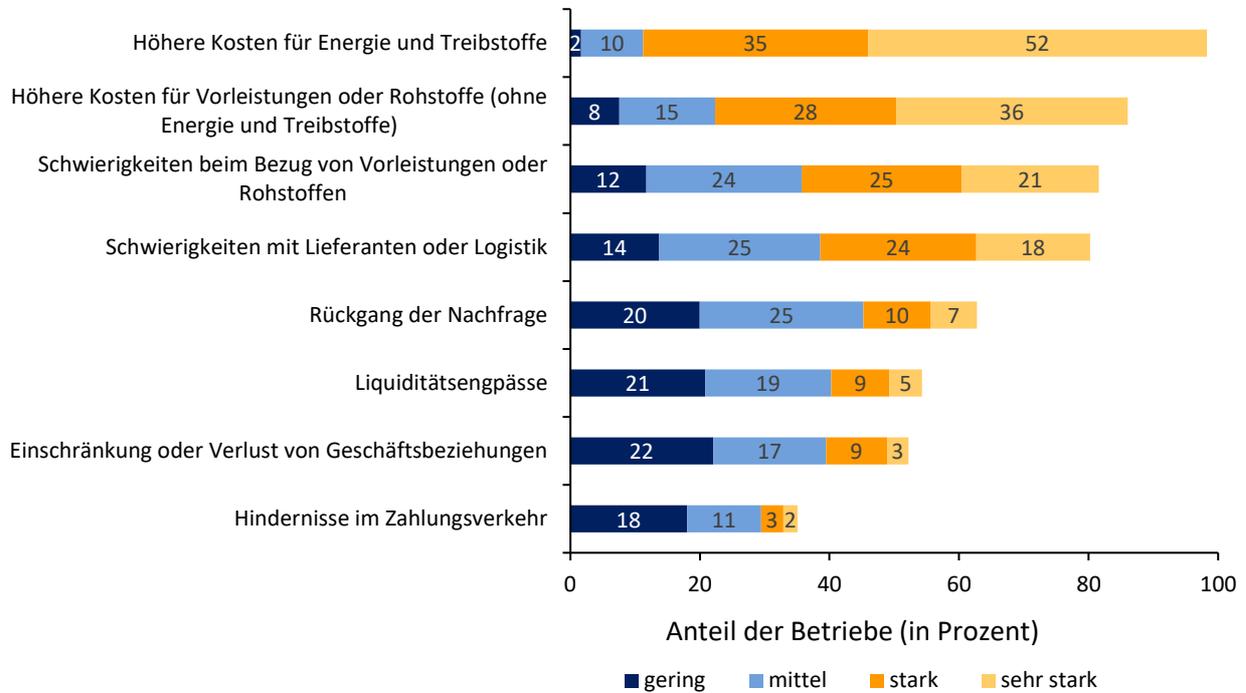
Mit 99 % verzeichneten nahezu alle Betriebe höhere Kosten für Energie und Treibstoff. Abgesehen von der nahezu vollumfänglichen Betroffenheit gab zudem gut die Hälfte dieser Betriebe zum Erhebungszeitpunkt an, davon „sehr stark“ tangiert gewesen zu sein. Keine der anderen abgefragten Auswirkungen erreichte dieses Ausmaß der Betroffenheit. Höhere Kosten für Vorleistungen oder Rohstoffe (ohne Energie und Treibstoffe) spürten 86 % der negativ betroffenen Betriebe. Auch gab mit 36 % der größte Anteil der Betriebe an, „sehr stark“ hiervon betroffen gewesen zu sein. Schwierigkeiten beim Bezug von Vorleistungen oder Rohstoffen wurden von 82 % der Betriebe genannt. Im Unterschied zu den beiden zuvor genannten Arten der Betroffenheit gab jeweils ca. ein Viertel der Betriebe an, „mittel“ oder „stark“ hiervon betroffen gewesen zu sein; von gut einem Fünftel wurde auf eine „sehr starke“ Betroffenheit verwiesen. In ähnlichen Relationen wurden Schwierigkeiten mit Lieferanten oder Logistik von 81 % der betroffenen Betriebe genannt.

Von allen anderen abgefragten Auswirkungen waren anteilig nicht nur deutlich weniger Betriebe betroffen; auch überwogen hier jeweils eine „geringe“ bzw. eine „mittlere“ Betroffenheit. Auf einen Rückgang der Nachfrage verwiesen 62 % der betroffenen Betriebe, auf Liquiditätsengpässe 54 %, auf Einschränkung oder den Verlust von Geschäftsbeziehungen 51 % und auf Hindernisse im Zahlungsverkehr 34 %.

Einen detaillierten Überblick vermittelt Abbildung 16.

¹⁴ Die negativ betroffenen Betriebe sind dabei sowohl diejenigen, die angaben, überwiegend negativ betroffen gewesen zu sein, als auch diejenigen, die angaben, sowohl negative als auch positive Auswirkungen im gleichen Maße gespürt zu haben.

Abbildung 16: Art und Stärke der negativen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen-Anhalt 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit negativen Auswirkungen durch den Krieg in der Ukraine.

Anhand eines berechneten Durchschnittswertes der Betroffenheit für die einzelnen Arten ist ein Vergleich zwischen den Betrieben Sachsens-Anhalts sowie Ost- und Westdeutschlands möglich. Tabelle 8 lässt zwar zum einen eine sehr ähnliche Rangfolge hinsichtlich der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine erkennen, zum anderen verwiesen sachsen-anhaltische Betriebe jedoch vielfach auf eine etwas höhere Betroffenheit als ost- und westdeutsche Betriebe.

Tabelle 8: Art und Stärke der negativen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022

Art der Betroffenheit	Sachsen-Anhalt	Ost-deutschland	West-deutschland
	%	%	%
Höhere Kosten für Energie und Treibstoffe	4,3	4,1	4,0
Höhere Kosten für Vorleistungen oder Rohstoffe (ohne Energie / Treibstoffe)	3,6	3,5	3,5
Schwierigkeiten beim Bezug von Vorleistungen oder Rohstoffen	3,2	3,0	3,0
Schwierigkeiten mit Lieferanten oder Logistik	3,1	2,8	2,9
Rückgang der Nachfrage	2,3	2,1	2,3
Liquiditätsengpässe	2,1	1,8	1,8
Einschränkung oder Verlust von Geschäftsbeziehungen	2,0	1,8	1,8
Hindernisse im Zahlungsverkehr	1,6	1,4	1,4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine.

Es bestehen Unterschiede in der Betroffenheit zwischen den einzelnen Branchen. Eine sehr starke Betroffenheit von höheren Kosten für Energie und Treibstoffe wurde von allen Branchen (Durchschnitt: 4,3) genannt. Diesbezüglich waren aber die Branche Verkehr, Information, Kommunikation (4,8), die Öffentliche Verwaltung (4,7) sowie das Bauwesen (4,6) überdurchschnittlich stark betroffen, das Gesundheits- und Sozialwesen (4,1) sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen (3,9) unterdurchschnittlich. Ähnlich differenziert gestaltete sich die Situation auch bei höheren Kosten für Vorleistungen oder Rohstoffe (ohne Energie und Treibstoffe) (Durchschnitt: 3,6). Hier lag die Betroffenheit in der Öffentlichen Verwaltung und im Verarbeitenden Gewerbe (jeweils 4,2), aber auch im Baugewerbe sowie im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (jeweils 4,1) über dem Durchschnitt. Gesundheits- und Sozialwesen sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (2,9 bzw. 2,8) lagen darunter. Derartige Unterschiede bestehen auch für alle anderen der hier abgefragten Arten der Betroffenheit.

Nachstehende Tabelle 9 vermittelt einen Überblick über die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen. Zunächst zeigt sich auch hier, dass Betriebe aller Größenklassen entsprechende Folgen zu spüren bekommen haben. Auch die Rangfolge der Auswirkungen ist hinsichtlich der Betroffenheit grundsätzlich sehr ähnlich. Von höheren Kosten für Energie und Treibstoffe sowie für Vorleistungen oder Rohstoffe (ohne Energie / Treibstoffe) bzw. von Schwierigkeiten mit Lieferanten oder Logistik waren Großbetriebe etwas stärker betroffen als Kleinbetriebe. Kleinbetriebe wiederum verspürten stärkere Auswirkungen als Großbetriebe beim Rückgang der Nachfrage, bei Liquiditätsengpässen, aber auch bei Hindernissen im Zahlungsverkehr.

Tabelle 9: Betroffenheit von Auswirkungen des Krieges in der Ukraine nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H
	%	%	%	%	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	4,3	3,6	3,1	3,0	2,4	2,1	2,0	1,7
10 bis 49 Beschäftigte	4,3	3,7	3,4	3,2	2,0	2,0	2,0	1,5
50 bis 99 Beschäftigte	4,4	3,9	3,4	3,2	2,3	1,8	2,1	1,4
ab 100 Beschäftigte	4,5	3,9	3,2	3,3	2,1	1,9	2,1	1,5
Insgesamt	4,3	3,6	3,2	3,1	2,3	2,1	2,0	1,6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

- A Höhere Kosten für Energie und Treibstoffe
- B Höhere Kosten für Vorleistungen oder Rohstoffe (ohne Energie / Treibstoffe)
- C Schwierigkeiten beim Bezug von Vorleistungen oder Rohstoffen
- D Schwierigkeiten mit Lieferanten oder Logistik
- E Rückgang der Nachfrage
- F Liquiditätsengpässe
- G Einschränkung oder Verlust von Geschäftsbeziehungen
- H Hindernisse im Zahlungsverkehr

5.3 BESCHÄFTIGUNG VON GEFÜCHTETEN AUS DER UKRAINE

Ein weiterer Effekt des Krieges in der Ukraine lag im starken Zuzug geflüchteter Personen. Den Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter wurde mit einem Beschluss von Anfang März 2022 der Zu-

gang zum deutschen Arbeitsmarkt ermöglicht.¹⁵ Die Betriebe wurden daher auch gefragt, ob sie von geflüchteten Personen, die infolge des Krieges in der Ukraine nach Deutschland gekommen sind, bzgl. eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes in ihrem Betrieb angefragt wurden. Dies bestätigten lediglich knapp 5 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe, knapp 7 % der ost- und gut 7 % der westdeutschen Betriebe. Das zeigt, die große Mehrheit der Betriebe wurde nicht von aus der Ukraine geflüchteten Personen bzgl. eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes kontaktiert.

Jene Betriebe, die diesbezüglich kontaktiert worden waren, sind zudem gefragt worden, ob sie zum Zeitpunkt der Erhebung eine oder mehrere dieser geflüchteten Personen beschäftigen oder zumindest zeitweilig beschäftigt hatten. Von diesen Betrieben gaben wiederum 40 % an, entsprechende Personen zu beschäftigen bzw. zeitweilig beschäftigt zu haben. Anteilig an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt waren das ca. 2 % aller Betriebe des Landes. In Ostdeutschland beschäftigten 31 % der Betriebe, die von Ukrainer/-innen angefragt worden waren diese Geflüchteten, in Westdeutschland waren es 35 %. Damit waren Geflüchtete aus der Ukraine in rund 2 % aller ost- und in knapp 3 % aller westdeutschen Betriebe entweder zum Erhebungszeitpunkt oder zuvor zumindest zeitweilig beschäftigt (vgl. Tabelle 10).

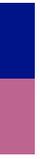
Tabelle 10: Beschäftigung von aus der Ukraine Geflüchteten zum Erhebungszeitpunkt oder zumindest zeitweilig in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022

Region	Von aus der Ukraine Geflüchteten angefragte Betriebe	Betriebe mit aus der Ukraine geflüchteten Beschäftigten an allen angefragten Betrieben	Anteil an allen Betrieben mit aus der Ukraine geflüchteten Beschäftigten
	%	%	%
Sachsen-Anhalt	5	40	1,9
Ostdeutschland	7	31	2,0
Westdeutschland	7	35	2,6

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit aus der Ukraine geflüchteten Beschäftigten.

Fazit: Etwas mehr als die Hälfte der sachsen-anhaltischen Betriebe war von den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine betroffen, die überwiegende Mehrheit davon negativ. Von den Betrieben, die die Kriegsfolgen spürten, gab etwas mehr als die Hälfte einen mittleren Grad der Betroffenheit an, ein beachtlicher Anteil verwies allerdings auch auf „starke“ bzw. „sehr starke“ Effekte. Unter den negativ betroffenen Betrieben waren alle mit höheren Kosten für Energie und Treibstoff konfrontiert, ein großer Anteil nahm zudem Preisanstiege für sonstige Rohstoffe und Vorleistungen sowie Schwierigkeiten bei deren Bezug wahr. Ebenfalls in nennenswertem Umfang wurde auf Probleme mit Lieferanten oder bei der Logistik sowie auf einen Rückgang der Nachfrage verwiesen. Wenngleich nicht in denselben Dimensionen, waren Betriebe auch noch von anderen Auswirkungen betroffen. In nur sehr wenigen Betrieben sind bzw. waren zumindest zeitweilig aus der Ukraine Geflüchtete beschäftigt. Der durch den Krieg in der Ukraine ausgelöste Zustrom an Geflüchteten scheint somit noch nicht in den Betrieben angekommen zu sein. Möglicherweise könnten sich die

¹⁵ Am 04. März 2022 stimmte der Europäische Rat einstimmig für einen Durchführungsbeschluss, welcher Geflüchteten aus der Ukraine einen vorübergehenden Schutz gewährte. Das ermöglichte ihnen u. a. ein Aufenthaltstitel, Zugang zum Arbeitsmarkt, zu Wohnraum sowie zu medizinischer Versorgung. Siehe: <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2022/03/04/ukraine-council-introduces-temporary-protection-for-persons-fleeing-the-war/>.



negativen Effekte des Krieges aber auch auf die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe ausgewirkt haben, was im nachfolgenden Kapitel thematisiert wird.

6 Beschäftigungsentwicklung

Nach den im Rahmen des IAB-Betriebspanels hochgerechneten Angaben zur Zahl der Beschäftigten¹⁶ in Sachsen-Anhalt ist diese nach einem kurzen Rückgang im Jahr 2020 in den beiden Folgejahren wieder angestiegen – und zwar 2021 wie 2022 jeweils um etwas mehr als 1 %. Damit wurde 2022 in Sachsen-Anhalt wieder das Beschäftigungsniveau von 2019 erreicht. Dabei hat die Zahl der nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen 2022 stärker als die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten¹⁷ zugenommen. Auch in Ost- und Westdeutschland gab es in den letzten beiden Jahren Beschäftigungszuwächse; in 2022 fielen sie noch etwas höher aus als in Sachsen-Anhalt.

Hinter der positiven Gesamtentwicklung verbergen sich allerdings unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Diese werden folgend dargestellt.

6.1 BETRIEBE MIT BESCHÄFTIGUNGS-AUF- UND -ABBAU

Die aktuelle positive Entwicklung auf dem sachsen-anhaltischen Arbeitsmarkt basiert auf einem Beschäftigungsaufbau in einem Viertel aller Betriebe. Im ostdeutschen Ländervergleich ist das ein etwas geringerer Wert, denn im Durchschnitt hatten dort 27 % aller Betriebe einen Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen, in Westdeutschland 30 %. Parallel baute in Sachsen-Anhalt etwas mehr als jeder fünfte Betrieb Personal ab und in gut der Hälfte der Betriebe des Landes hat sich die Zahl der Mitarbeiter/-innen ggü. dem Vorjahr nicht verändert. Die Relationen gestalteten sich in ost- und westdeutschen Betrieben insgesamt sehr ähnlich (vgl. Abbildung 17).¹⁸

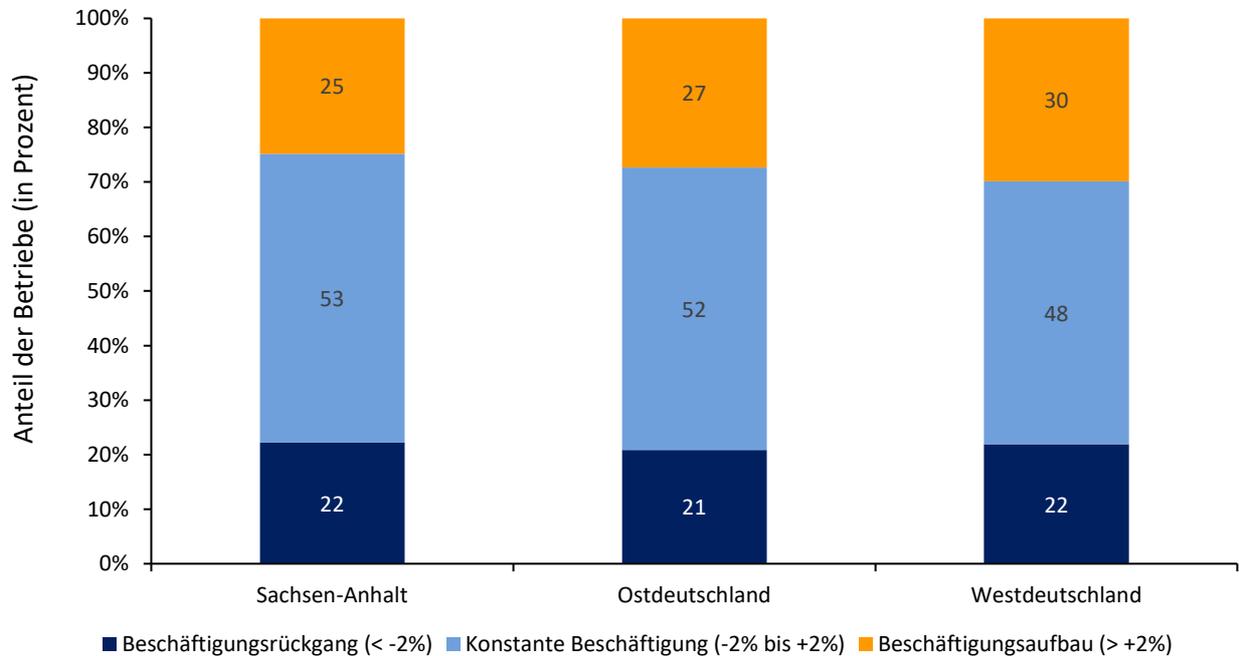
¹⁶ Das IAB-Betriebspanel erfasst in den befragten Betrieben sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sowie nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (z. B. Beamt/-innen, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige).

¹⁷ Vgl. auch: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Statistik, Arbeitsmarkt nach Ländern (Monatszahlen). Sachsen-Anhalt, Berlin, 13.02.2023.

¹⁸ Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2 % als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2 % als Rückgang.



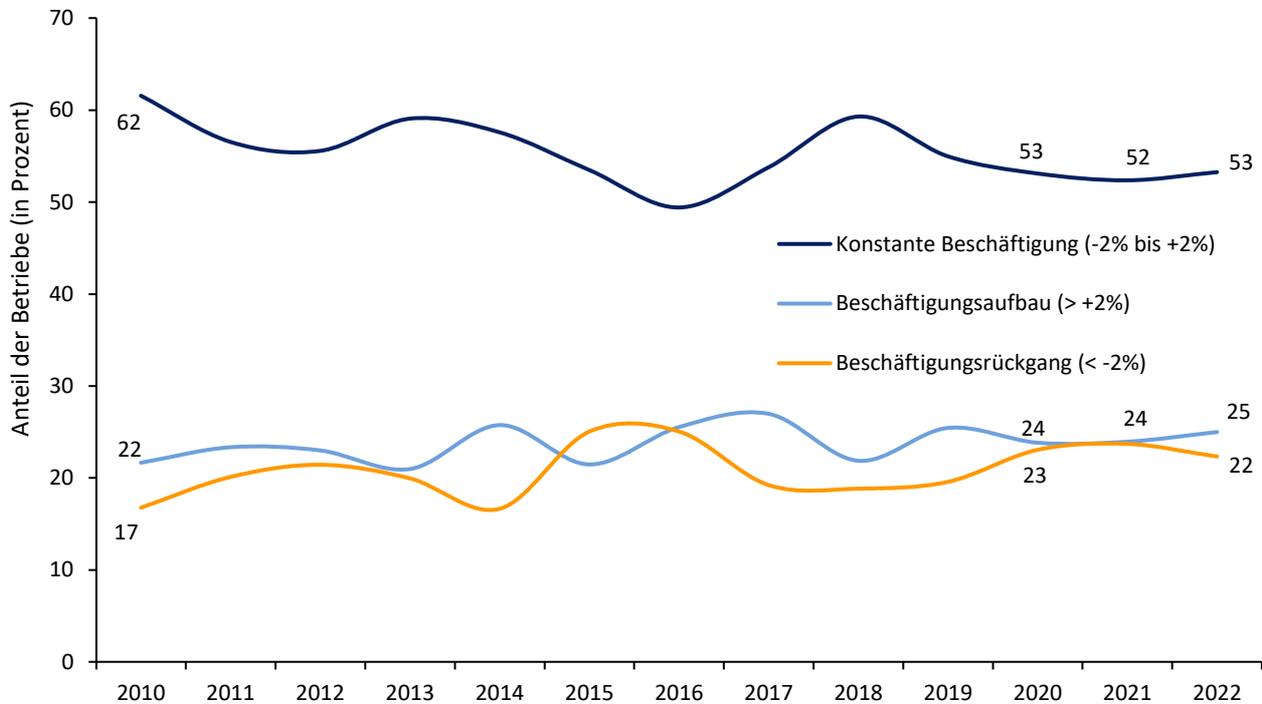
Abbildung 17: Betriebe nach Veränderung der Zahl der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland, 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Langfristig sind die Relationen zwischen Betrieben mit Veränderungen des Bestandes der Belegschaft sowie jenen mit einer konstant bleibenden Zahl der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt relativ stabil. Allerdings zeigt sich, dass seit 2010 der Anteil jener Betriebe zurückgegangen ist, deren Beschäftigung sich nicht verändert hat: Der Anteil dieser Betriebe ist seit 2010 kontinuierlich rückläufig – und zwar von 62 % in 2010 bis auf 53 % am aktuellen Rand. Im Gegenzug ist der Anteil der Betriebe angestiegen, in denen sich die Zahl der Mitarbeiter/-innen verändert, das heißt entweder zugenommen hat oder gesunken ist. Nur mit wenigen Ausnahmen lag der Anteil der Beschäftigung aufbauenden Betriebe in der Regel über dem Anteil jener Betriebe, die Beschäftigung abgebaut haben. Dies hat sich aktuell fortgesetzt (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Entwicklung der Veränderung der Beschäftigtenzahl in Betrieben Sachsen-Anhalts 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Gegenüber dem Vorjahr haben 26 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe des Produzierenden Gewerbes die Zahl ihrer Beschäftigten gesteigert, im Dienstleistungssektor waren es 24 % aller Betriebe. Den höchsten Anteil der Betriebe mit zunehmender Beschäftigung wies das Gesundheits- und Sozialwesen aus (34 %). In den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Baugewerbe zeichneten sich 29 % bzw. 28 % der Betriebe mit Beschäftigungszuwachs aus, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation traf dies jeweils auf 26 % der Betriebe zu. Der Bereich Handel und Reparatur registrierte hingegen lediglich 12 % Betriebe mit Beschäftigungszuwachs.

Kleinstbetriebe wiesen einen besonders hohen Anteil an Betrieben aus, in denen sich der Personalbestand nicht verändert hatte. Im Jahr 2022 war das in mehr als drei von fünf sachsen-anhaltischen Betrieben dieser Größenklasse der Fall. In den anderen Betriebsgrößenklassen betraf es lediglich rund jeden dritten Betrieb. Vor diesem Hintergrund gab es in kleinen, mittleren und Großbetrieben anteilig wesentlich mehr Betriebe, in denen sich die Beschäftigung ggü. dem Vorjahr verändert hatte. So verzeichneten lediglich 17 % aller Kleinstbetriebe eine Zunahme der Beschäftigten, demgegenüber aber 40 % der Großbetriebe. Hinsichtlich des Anteils der Betriebe, die Beschäftigung abgebaut haben, fielen die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen etwas geringer aus (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Betriebe mit Veränderung der Beschäftigtenzahl nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	Konstante Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)	Summe
	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	20	63	17	100
10 bis 49 Beschäftigte	27	32	41	100
50 bis 99 Beschäftigte	33	34	33	100
ab 100 Beschäftigte	21	38	41	100
Insgesamt	22	53	25	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Jüngere Betriebe wuchsen deutlich dynamischer als ältere Betriebe. So konnte knapp jeder dritte junge Betrieb, d. h. Betriebe, die 2010 oder später gegründet wurden, die Zahl seiner Beschäftigten ggü. dem Vorjahr erhöhen. Unter den älteren, vor 1990 gegründeten Betrieben betraf dies nur etwa jeden sechsten Betrieb. Zugleich schrumpfte die Belegschaft in 26 % der älteren Betriebe, demgegenüber lediglich in 20 % der jüngeren Betriebe (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Betriebe mit Veränderung der Beschäftigtenzahl nach dem Gründungsjahr des Betriebes in Sachsen-Anhalt 2022

Gründungsjahr des Betriebes	Beschäftigungs- rückgang (< -2%)	Konstante Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungs- aufbau (> +2%)	Summe
	%	%	%	%
vor 1990	26	57	17	100
1990 bis 1999	25	57	18	100
2000 bis 2009	20	55	25	100
ab 2010	20	49	31	100
Insgesamt	22	53	25	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Im voranstehenden Kapitel wurde dargestellt, dass der Krieg in der Ukraine zu einer erheblichen Störung der Handelsströme sowie einer Verteuerung der Energiepreise geführt hat. Hiervon war auch ein erheblicher Teil der sachsen-anhaltischen Betriebe betroffen (vgl. Kapitel 5), was wiederum Auswirkungen auf die Beschäftigungsentwicklung hatte: In mehr als jedem vierten der vom Krieg überwiegend negativ betroffenen Betriebe – insgesamt traf das 2022 auf fast die Hälfte aller Betriebe in Sachsen-Anhalt zu – ist die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2021 und Mitte 2022 gesunken. In allen übrigen Betrieben lag dieser Anteil bei lediglich 17 %. Dennoch haben 19 % der überwiegend negativ betroffenen Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten steigern können. Dieser Anteilswert liegt unter dem Landesdurchschnitt und vor allem deutlich unter dem Anteil aller übrigen Betriebe mit 29 %.

Bei Betrachtung der saldierten Veränderung der Beschäftigtenzahl zeigt sich, dass vom Krieg überwiegend negativ betroffene Betriebe keinen Beschäftigungsaufbau hatten, in den übrigen Betrieben stieg die Zahl der Mitarbeiter/-innen hingegen um mehr als 3 % an. Im Durchschnitt aller sachsen-anhaltischen Betriebe belief sich der Zuwachs auf etwas mehr als 1 % (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Betriebe mit Veränderung der Beschäftigtenzahl nach der Betroffenheit des Betriebes vom Krieg in der Ukraine in Sachsen-Anhalt 2022

Betroffenheit des Betriebes vom Krieg in der Ukraine	Beschäftigungs-rückgang (< -2%)	Konstante Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungs-aufbau (> +2%)	Veränderung der Beschäftigtenzahl gegenüber 2012
	%	%	%	%
Überwiegend negativ betroffene Betriebe	28	53	19	100
übrige Betriebe	17	53	29	103
Insgesamt	22	53	25	101

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Bei der Interpretation der Befunde ist zu berücksichtigen, dass eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten auf der Betriebsebene verschiedene Ursachen haben kann. Auf verschlechterte Rahmenbedingungen – wie z. B. Auftragsrückgänge, Kostensteigerungen bei Personal, Material oder Vorleistungen u. ä. – können Betriebe entweder mit Entlassungen reagieren oder auf die Besetzung frei gewordener Stellen verzichten. Die Zahl der Beschäftigten kann sich allerdings auch bei günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen verringern. Das kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn ältere Mitarbeiter/-innen in den Ruhestand gehen und nicht ersetzt werden (können) oder auch, wenn für Mitarbeiter/-innen, die gekündigt haben, ebenfalls kein Ersatz gefunden wird. Aber auch dann, wenn der Betrieb rationalisiert wird und somit auf den Ersatz ausgeschiedenen Personals verzichtet werden kann. Eine Verringerung der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene ist daher nicht zwangsläufig gleichzusetzen mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation.

6.2 BESCHÄFTIGUNGSAUSSICHTEN

Vor dem Hintergrund des Krieges in der Ukraine dürfte es für viele Betriebe zum Erhebungszeitpunkt relativ schwierig gewesen sein, die weitere Beschäftigungsentwicklung zu prognostizieren. Und in der Tat war rund jeder siebte sachsen-anhaltische Betrieb nicht in der Lage, diesbezüglich eine klare Einschätzung zu treffen. In Ost- und Westdeutschland lag dieser Anteil bei 12 % bzw. 11 %.

Zugleich gingen 11 % der sachsen-anhaltischen Betriebe für die nächsten 12 Monate von einer Zunahme der Beschäftigung aus, 10 % von einer fallenden und 64 % von einer gleichbleibenden Zahl der Belegschaft. Zwar fielen die Relationen in den Einschätzungen ost- und westdeutscher Betriebe relativ ähnlich aus, dennoch gingen mit 15 % der ost- und 18 % der westdeutschen Betriebe anteilig wesentlich mehr von einer Zunahme der Beschäftigung innerhalb der nächsten 12 Monate aus. Im Unterschied zu Sachsen-Anhalt prognostizierten sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland anteilig deutlich mehr Betriebe eine steigende als eine rückläufige Beschäftigung.

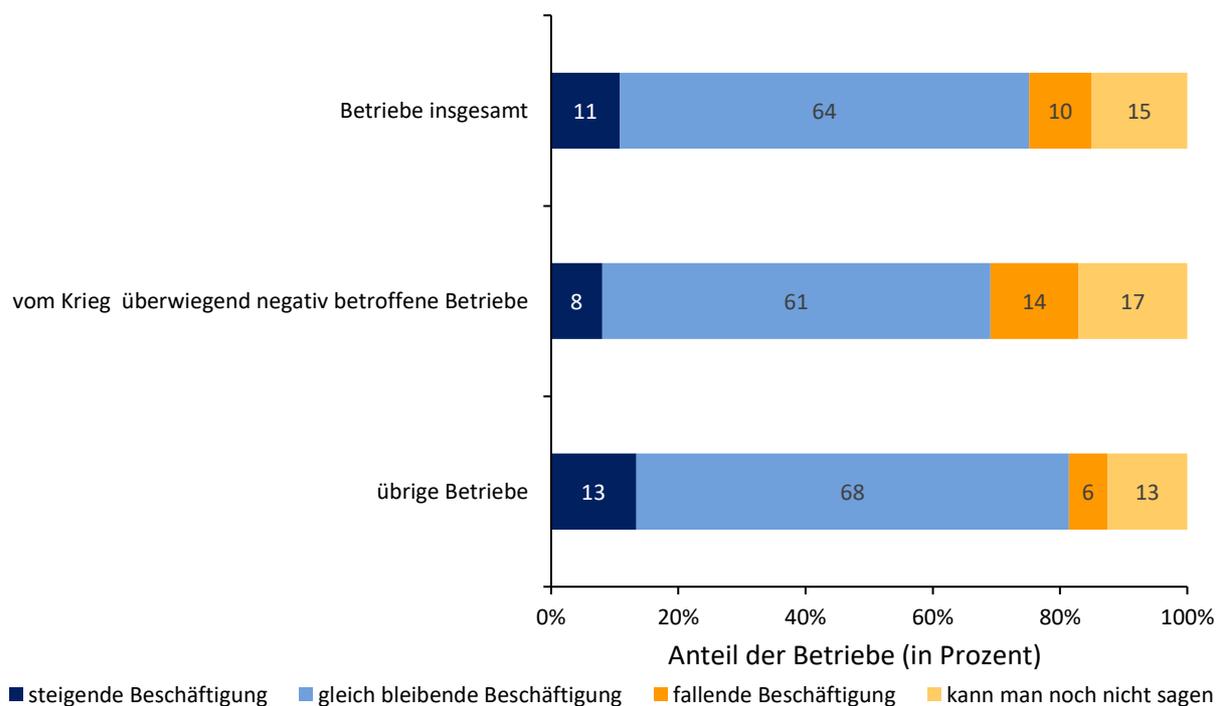
Auf Branchenebene gibt es zum Teil beachtliche Abweichungen von der Durchschnittsprognose. So konnten beispielsweise 25 % aller Betriebe der Übrigen Dienstleistungen, 22 % des Baugewerbes und 21 % des Bereichs Handel und Reparatur keine klare Vorhersage machen. Zugleich gingen 18 % der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, 17 % des Gesundheits- und Sozialwesens und jeweils 16 % der Branche Verkehr, Information, Kommunikation sowie der Unternehmensnahen Dienstleistungen von einem Beschäftigungszuwachs aus.

Hinsichtlich einer unsicheren Schätzung gab es nur geringe Unterschiede zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen. Im Vergleich aller vier Betriebsgrößenklassen schwankten die Anteile der Betriebe, die keine klare Einschätzung treffen konnten, zwischen 14 % und 19 %. Beträchtliche Unterschiede bestanden hinsichtlich des erwarteten Beschäftigungswachstums: Dieses prognostizierten 8 % aller Kleinst-, aber 32 % aller Großbetriebe.

Auch das Betriebsalter scheint Einfluss auf die Prognosefähigkeit der Betriebe zu haben: Von den Altbetrieben, also den vor 1990 gegründeten Betrieben, konnte jeder zehnte keine Einschätzung vornehmen, in der Gruppe der erst ab 2010 entstandenen Betriebe war es jeder fünfte. Gleichzeitig gingen ältere Betriebe deutlich häufiger als jüngere von einem Beschäftigungsabbau aus (15 % vs. 7 %); zudem erwarteten ältere Betriebe seltener als jüngere eine Zunahme des Personalbestandes (6 % vs. 11 %).

Von jenen Betrieben, die sich vom Krieg in der Ukraine überwiegend negativ betroffen sahen, waren 17 % zu keiner eindeutigen Aussage fähig. Außerdem ging im Vergleich zum Durchschnitt des Landes ein höherer Anteil von ihnen von einem Beschäftigungsrückgang und ein geringerer Anteil von einer Zunahme des Personalbestandes aus (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach der Betroffenheit vom Krieg in der Ukraine in Sachsen-Anhalt 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Trotz aller bestehenden Unsicherheiten gehen die Betriebe der sachsen-anhaltischen Wirtschaft für die nächsten 12 Monate insgesamt von einer leichten Zunahme der Zahl ihrer Beschäftigten aus.

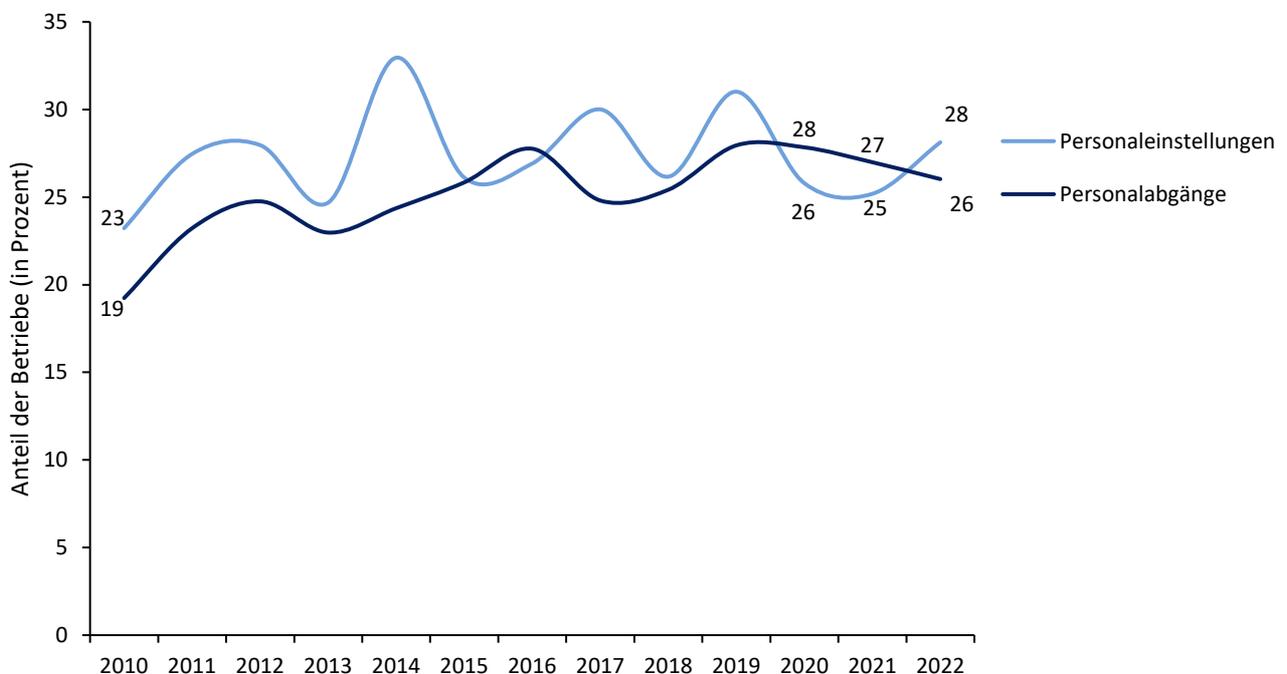
6.3 EINSTELLUNGEN UND ABGÄNGE

Die effektive Veränderung der Zahl der Beschäftigten bildet die Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt nur unzureichend ab, denn hinter den konkreten Zahlen gibt es umfangreiche Ströme von Einstellungen und Abgängen. Das IAB-Betriebspanel liefert hierzu Daten jeweils für das erste Halbjahr.

Im ersten Halbjahr 2022 hat es in der Mehrheit der Betriebe (61 %) keine Personalbewegungen gegeben. Dies war somit lediglich in 39 % aller Betriebe der Fall. In 13 % der Betriebe erfolgten ausschließlich Einstellungen, in 11 % ausschließlich Abgänge und in 15 % sowohl Einstellungen als auch Abgänge. In Ost- und Westdeutschland fielen die Relationen ähnlich aus, wobei es hier in insgesamt 42 % bzw. 46 % aller Betriebe Personalbewegungen gegeben hat und damit anteilig in etwas mehr Betrieben als in Sachsen-Anhalt.

28 % aller Betriebe des Landes nahmen im betrachteten Zeitraum Einstellungen vor. Das können Betriebe sein, die ausschließlich Personal eingestellt haben oder die sowohl Einstellungen als auch Abgänge zu verzeichnen hatten. Der Anteil von Betrieben mit Einstellungen ist nach einem Rückgang in den Jahren 2020 / 2021 damit wieder gestiegen, allerdings ohne den Wert des Jahres 2019 (31 %) zu erreichen. Gleichzeitig ist seit 2019 der Anteil jener Betriebe weiter gesunken, in denen es Personalabgänge gab; dieser Anteil lag 2022 in Sachsen-Anhalt bei 26 % (vgl. Abbildung 20).¹⁹

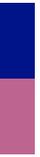
Abbildung 20: Entwicklung der Betriebe mit Einstellungen und Abgängen in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Einstellungen und Abgänge jeweils im ersten Halbjahr d. J.

Im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland (31 % bzw. 35 %) nahmen weniger sachsen-anhaltische

¹⁹ Betriebe können sowohl Personalzu- als auch -abgänge verzeichnen.



Betriebe Einstellungen vor und gleichzeitig gab es in Sachsen-Anhalt weniger Betriebe als in Ost- und Westdeutschland (28 % bzw. 31 %), die Personalabgänge zu verzeichnen hatten.

Ob Betriebe Einstellungen vornehmen oder Personalabgänge zu verzeichnen haben, liegt nicht ausschließlich in ihrer Hand. Einstellungen vornehmen zu können, setzt insbesondere die erfolgreiche Akquirierung von neuen Mitarbeiter/-innen am Arbeitsmarkt voraus. So ist der Anteil der Betriebe, die 2022 neues Personal einstellen wollten, mit 47 % spürbar höher als der Anteil der Betriebe mit tatsächlich realisierten Einstellungen (28 %). Im Falle von Personalabgängen, die nicht vom Betrieb veranlasst wurden, handelt es sich wahrscheinlich um den Weggang wechselbereiter Mitarbeiter/-innen, die beispielsweise in einem anderen Betrieb eine Tätigkeit gefunden haben, die ihren Vorstellungen besser entspricht.

GRÜNDE FÜR PERSONALABGÄNGE

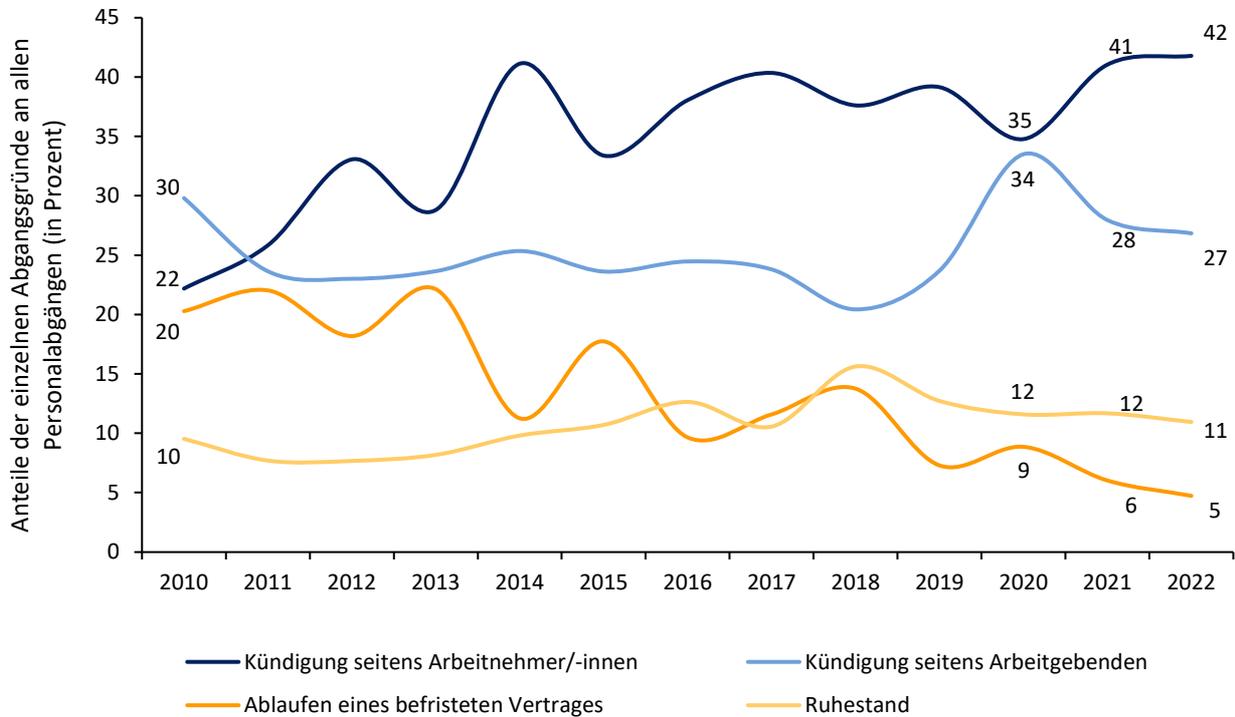
Es gibt verschiedene Gründe dafür, dass Beschäftigte ihren Betrieb verlassen. Seit vielen Jahren sind Kündigungen seitens der Arbeitnehmenden in Sachsen-Anhalt der mit Abstand wichtigste Grund für Personalabgänge. In 2022 waren 42 % aller Personalabgänge auf das von der / dem Arbeitnehmenden initiierte Ausscheiden zurückzuführen. Das ist bisher der höchste Anteil in Sachsen-Anhalt. Die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmenden bleibt damit auch aktuell ungebrochen hoch. Seit 2010 sind auf diesen Grund zurückzuführende Abgänge tendenziell angestiegen und diese Entwicklung wurde in jüngster Zeit auch nur kurzfristig durch die Corona-Pandemie unterbrochen. 2020 war der Anteil der Kündigungen seitens der Arbeitnehmenden von 39 % in 2019 auf 35 % zurückgegangen, aber 2021 wieder auf 41 % angestiegen.

Kündigungen seitens der Arbeitgebenden sind in den letzten Jahren der zweitwichtigste Grund für Personalabgänge. Seit 2010 waren die dadurch bedingten Abgänge allerdings rückläufig. Zwischen 2019 und 2020 – unter Pandemiebedingungen – gab es allerdings eine deutliche Zunahme dieses Abgangsgrundes: von 24 % auf 34 %. Seitdem sinkt dieser Anteilswert wieder; er verbleibt aber im Vergleich zu den Jahren vor der Corona-Pandemie auf einem relativ höheren Niveau.

Drittwichtigster Grund für Personalabgänge war auch 2022 der Übergang in den Ruhestand. Seit 2020 sinkt dieser Anteil leicht und er lag 2022 bei 11 %. Das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages – ein vierter Grund – ist mit lediglich 5 % inzwischen nur noch von geringer Bedeutung. Noch 2010 war jeder fünfte Personalabgang darauf zurückzuführen (vgl. Abbildung 21).

Die restlichen Abgänge sind auf sonstige Gründe zurückzuführen.

Abbildung 21: Entwicklung der Personalabgangsgründe in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Auch in den meisten Branchen überstiegen Kündigungen seitens der Arbeitnehmenden jene, die von den Arbeitgebenden initiiert wurden. Lediglich in den Unternehmensnahen Dienstleistungen war rund die Hälfte der Abgänge einer Kündigung durch den Betrieb geschuldet und nur ein gutes Viertel auf die Initiative der Arbeitnehmenden zurückzuführen. Mindestens zur Hälfte gingen Abgänge im Bereich Handel und Reparatur, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie im Verarbeitenden Gewerbe auf Kündigungen der Mitarbeiter/-innen zurück.

Auch in allen Betriebsgrößenklassen kommt Kündigungen seitens der Arbeitnehmenden ggü. Kündigungen seitens der Arbeitgebenden eine größere Rolle zu. Besonders deutlich zeigte sich dies 2022 in Kleinbetrieben, in denen fast doppelt so häufig Mitarbeiter/-innen die Kündigung veranlasst haben wie Arbeitgebende (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Personalabgangsgründe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens Arbeitnehmenden	Kündigung seitens Arbeitgebenden	Ruhestand	Ablauf eines befristeten Vertrages
	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	36	25	9	3
10 bis 49 Beschäftigte	50	27	7	1
50 bis 99 Beschäftigte	35	32	13	8
ab 100 Beschäftigte	40	26	13	6
Insgesamt	42	27	11	5

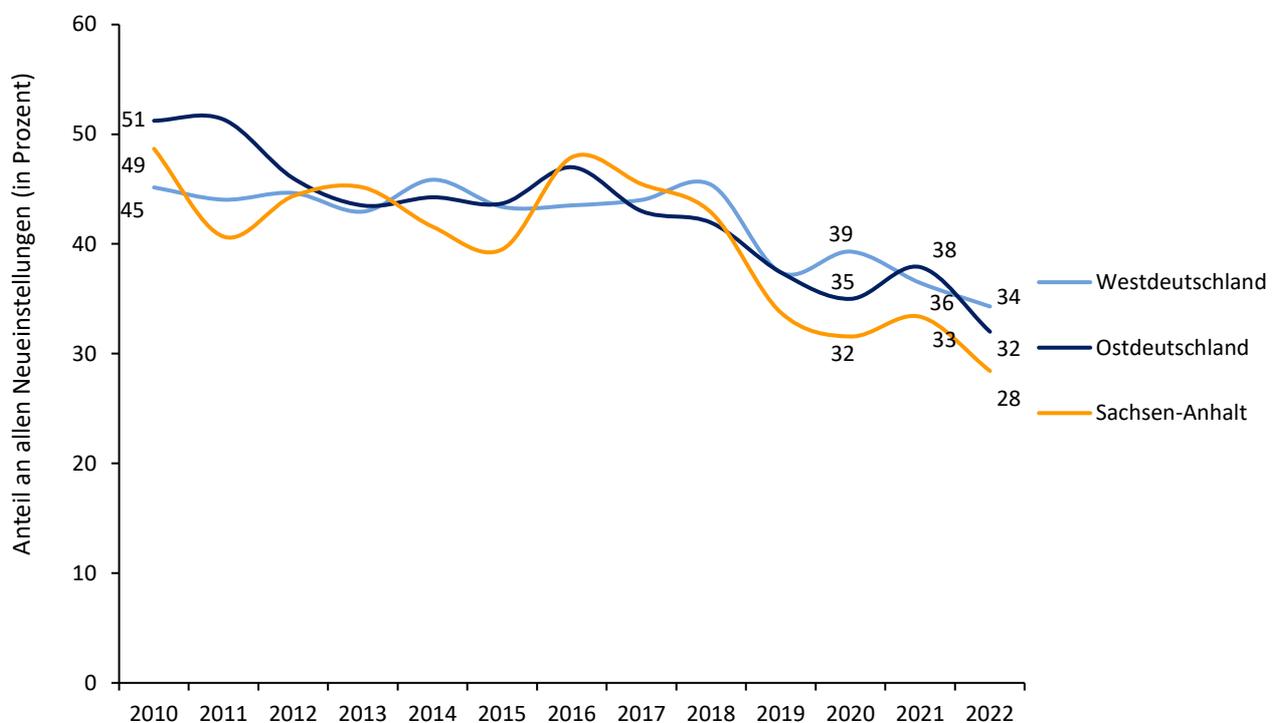
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG

Wie gezeigt wurde, ist die Bedeutung auslaufender befristeter Arbeitsverträge als Grund für Personalabgänge inzwischen von relativ geringer Bedeutung. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass der Anteil der befristet Beschäftigten, die nach Ablauf der Befristung in eine unbefristete Beschäftigung übernommen wurden, im Betrachtungszeitraum deutlich angestiegen ist. Wechselten im Jahr 2015 erst 30 % der befristet Beschäftigten in eine unbefristete Beschäftigung, so wurde im Jahr 2022 mit 53 % mehr als die Hälfte der zunächst befristet eingestellten Arbeitskräfte anschließend unbefristet übernommen. Zum anderen geht der Einsatz von Befristungen insgesamt zurück: Im Jahr 2012 waren 7 % aller Beschäftigten in Sachsen-Anhalt temporär beschäftigt, 10 Jahre später nur noch 5 %.

Die tendenziell rückläufige Bedeutung dieser Beschäftigungsform zeigt sich auch bei erfolgten Einstellungen. Im ersten Halbjahr 2022 erhielt die große Mehrheit (72 %) der neu eingestellten Arbeitskräfte einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Lediglich 28 % der Neueinstellungen erfolgten demgegenüber auf Zeit – ein Anteil, der wie bereits in den letzten Jahren unter dem ost- und westdeutscher Betriebe liegt. Im Vergleich zur Situation vor ca. zehn Jahren bedeutet dies einen deutlichen Rückgang – damals machten Befristungen in Sachsen-Anhalt noch ca. die Hälfte aller Neueinstellungen aus. Die rückläufige Tendenz bei der Befristung ist bundesweit zu beobachten (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Entwicklung des Anteils befristeter an allen Neueinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Jeweils erstes Halbjahr.

Die absolute Zahl der Beschäftigungsverhältnisse hat im Beobachtungszeitraum tendenziell zugenommen, die Anteilswerte beziehen sich somit auf unterschiedlich große Mengen. Gleichzeitig ist –

unter Berücksichtigung der mit der Hochrechnung verbundenen Unsicherheiten – festzustellen, dass auch die absolute Zahl befristet beschäftigter Personen in den letzten Jahren gesunken ist.

Die abnehmende Bedeutung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen dürfte vermutlich eng mit den Schwierigkeiten vieler Betriebe zusammenhängen, geeignete Arbeits- und Fachkräfte für die von ihnen angebotenen Stellen zu gewinnen. Fachkräfteengpässe stärken die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer/-innen auf dem Arbeitsmarkt, was dazu führen kann, dass bestimmte, als unattraktiv wahrgenommene Vertragskonditionen, wie insbesondere befristete Arbeitsverträge, bei potenziellen Bewerber/-innen immer geringere Akzeptanz finden.

6.4 ARBEITSORT DER BESCHÄFTIGTEN

VERBREITUNG MOBILER FORMEN VON ARBEIT

In der Erhebungswelle des Jahres 2022 wurden die Betriebe erneut danach gefragt, ob sie ihren Beschäftigten die Möglichkeit bieten, mittels digitaler Endgeräte von zuhause aus zu arbeiten – sei es im Homeoffice, in Telearbeit oder mobil. Zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung im dritten Quartal 2022 bestand in 29 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe die Möglichkeit, mobil – d. h. vor allem von zuhause aus – zu arbeiten. In Ost- und Westdeutschland lagen die Anteile dieser Betriebe mit 30 % bzw. 35 % etwas höher.

Von der Möglichkeit, in der ein oder anderen Form mobil zu arbeiten, konnten 2022 in Sachsen-Anhalt durchschnittlich 30 % der Beschäftigten dieser Betriebe Gebrauch machen. Bezogen auf alle Beschäftigten belief sich dieser Anteil auf 16 %. Aufgrund der höheren Anteile von Betrieben, die Homeoffice ermöglichen, standen in Ost- wie in Westdeutschland anteilig auch mehr Beschäftigte vor der Wahl, dies zu nutzen (Ostdeutschland: 39 % bzw. 22 %; Westdeutschland: 40 % bzw. 25 %).

Im Vergleich zum Jahr 2018, als die Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanels erstmals zum Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten befragt wurden, zeigt sich nunmehr deren etwas weitere Verbreitung: Zum damaligen Zeitpunkt lag der Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe mit mobilem Arbeiten erst bei 20 %. Er hat somit bis heute um 9 Prozentpunkte zugenommen und damit etwas stärker als in Ost- und Westdeutschland. Auch der Anteil der Beschäftigten, die betriebliche Angebote für mobiles Arbeiten nutzen können, hat sich in Sachsen-Anhalt inzwischen erhöht. Ähnliches lässt sich für Ost- und Westdeutschland feststellen (2018: Ostdeutschland: 25 % der Betriebe; Westdeutschland: 27 % der Betriebe). Trotz der zunehmenden Verbreitung mobilen Arbeitens bleibt diese Form auch weiterhin auf eine Minderheit von Betrieben und damit auch auf eine vergleichsweise kleine Gruppe der Beschäftigten beschränkt (vgl. Abbildung 23).

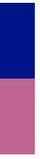
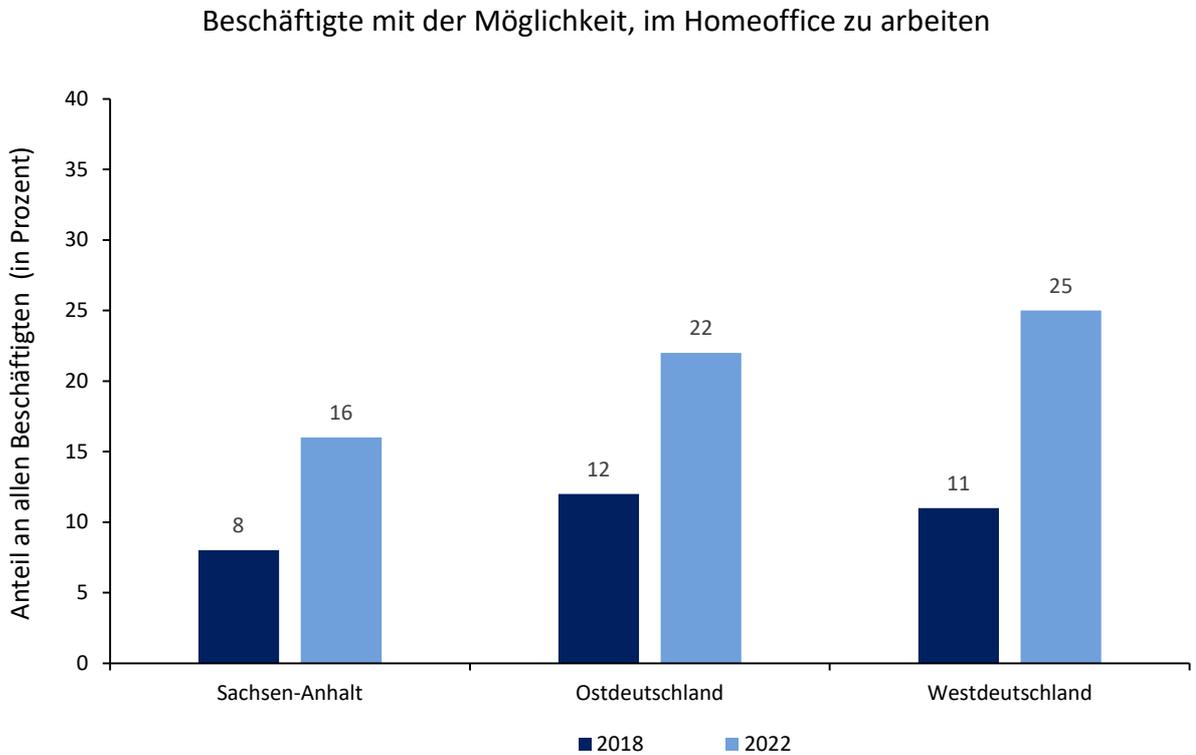
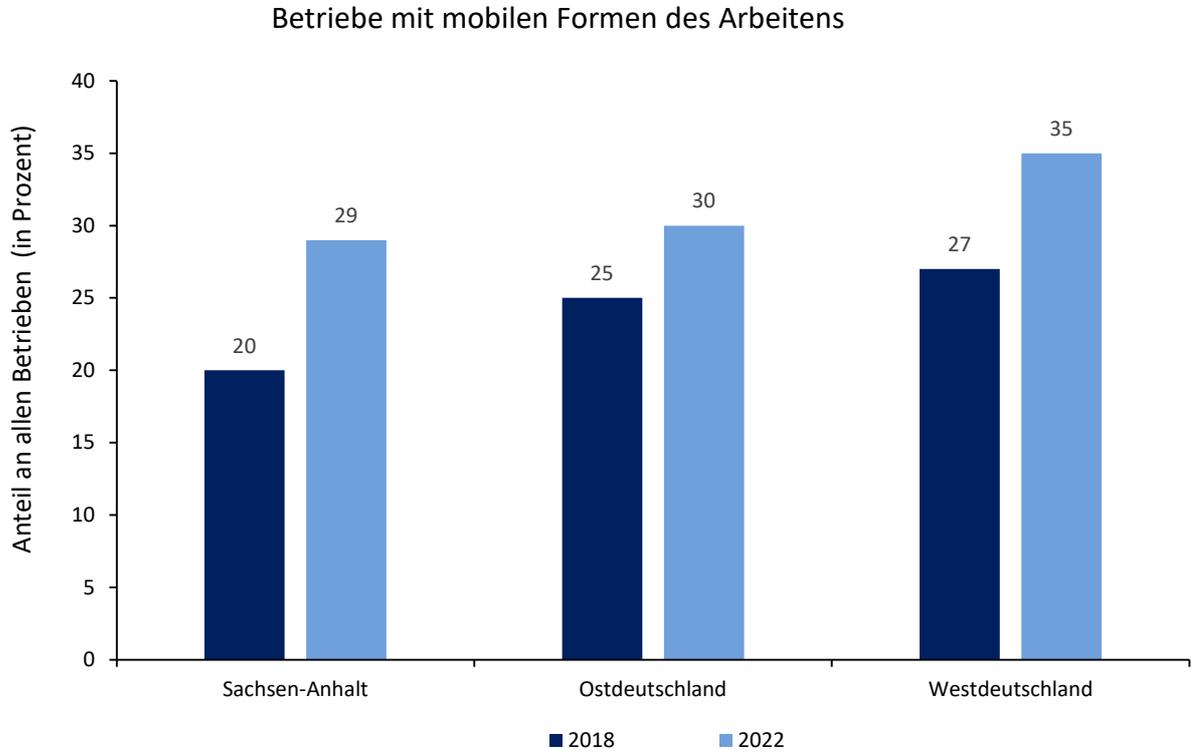


Abbildung 23: Betriebe mit mobilen Formen des Arbeitens und Beschäftigte mit der Möglichkeit für Homeoffice in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2018 und 2022

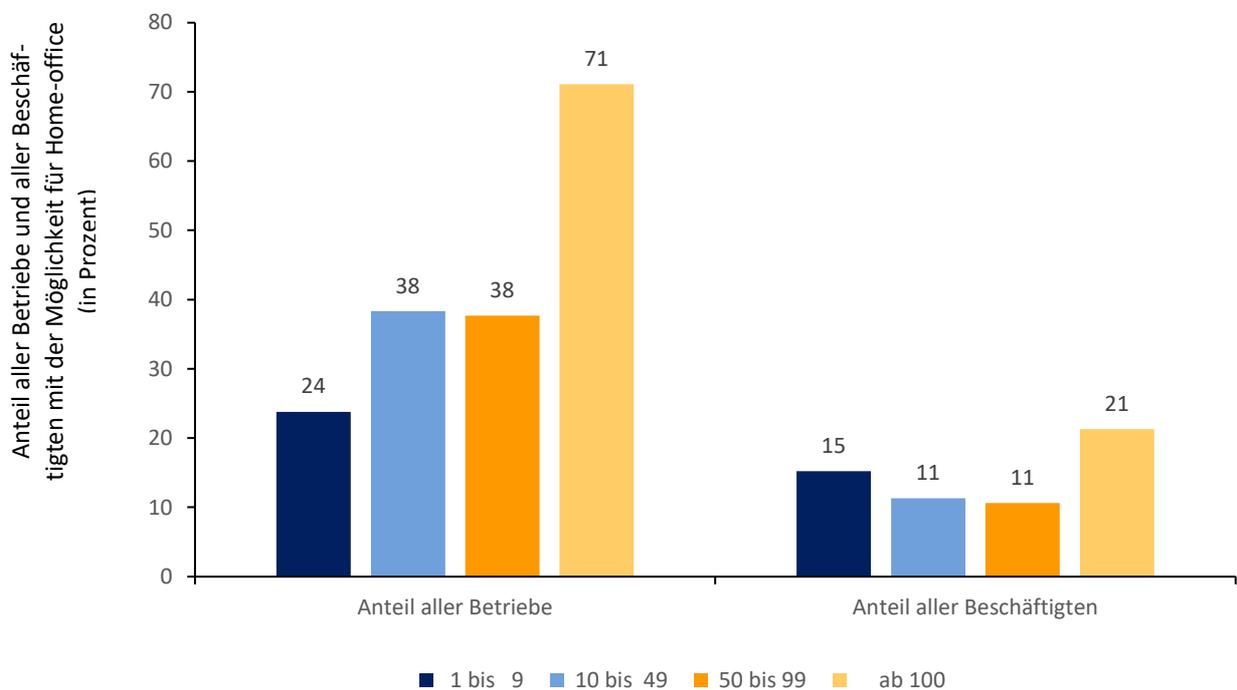


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2018 und 2022.

Besonders starke Verbreitung hatten Formen mobilen Arbeitens 2022 in Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung (jeweils 53 %); insgesamt konnten davon 24 % bzw. 51 % aller in diesen Branchen Beschäftigten profitieren. Geringe Bedeutung hatte das Homeoffice mit 10 % in Betrieben der Übrigen Dienstleistungen und mit 16 % im Bauwesen; entsprechend lag hier der Anteil aller Beschäftigten, die diese Möglichkeit nutzten, bei jeweils lediglich 6 %. Das verdeutlicht, dass die Möglichkeit für Homeoffice offenbar stark von der jeweiligen Tätigkeit abhängt: Bei Tätigkeiten, die eine bestimmte, nicht mobile Arbeitsplatzausstattung erfordern oder bei denen Leistungen am Menschen oder vor Ort ausgeführt werden müssen, ist das Arbeiten von zuhause aus nicht realisierbar.

Wie nachstehende Abbildung 24 verdeutlicht, sind mobile Formen der Arbeit in größeren Betrieben stärker verbreitet als in kleineren. Das gilt sowohl für den Anteil der Betriebe, die diese Möglichkeit anbieten als auch für die Beschäftigten, die diese nutzen können. Allerdings fällt auf, dass unter Kleinstbetrieben 2022 zwar lediglich rund ein Fünftel Homeoffice anbietet, dort aber fast jede/r siebte Beschäftigte davon profitierte. Demgegenüber war mobiles Arbeiten in fast drei Viertel aller Großbetriebe möglich, aber es stand lediglich einem guten Fünftel aller Beschäftigten offen.

Abbildung 24: Betriebe mit mobilen Formen des Arbeitens und Beschäftigte mit der Möglichkeit für Homeoffice nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022



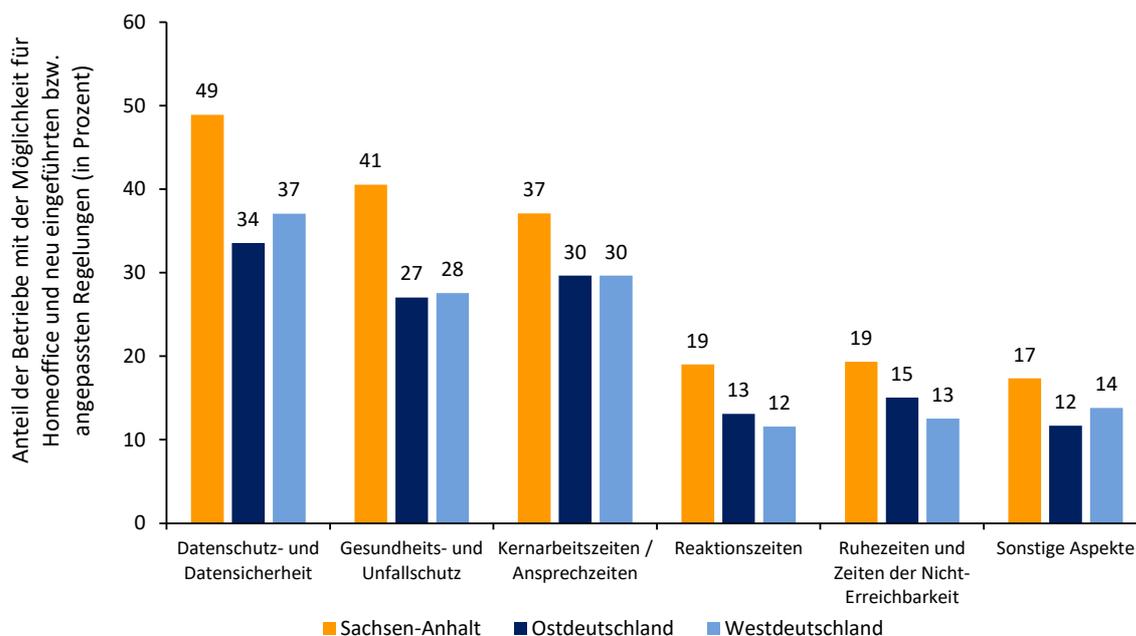
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

EINFÜHRUNG BZW. ANPASSUNG NEUER REGELUNGEN ZUM MOBILEN ARBEITEN INFOLGE DER CORONA-PANDEMIE

Die Daten bisheriger Erhebungswellen zu diesem Thema haben erkennen lassen, dass sich das Arbeiten im Homeoffice durch die Corona-Pandemie weiter verbreitet hat. Um das Ansteckungsrisiko am Arbeitsplatz zu reduzieren, waren Arbeitgeber/-innen unter anderem ab Januar 2021 verpflichtet, ihren Mitarbeiter/-innen, wann immer das möglich war, das Arbeiten im Homeoffice anzubieten.²⁰ In diesem Zusammenhang war es häufig auch notwendig, Arbeitsprozesse neu zu strukturieren, um sie an das ortsunabhängige Arbeiten anzupassen. Zudem waren Regelungen erforderlich, um potenziell negative Effekte von Homeoffice, Telearbeit oder mobilem Arbeiten (z. B. erhöhtes Arbeitsvolumen, größere Arbeitsintensität, unterbrochene Erholungsphasen etc.) zu verhindern.

Rund zwei Drittel aller sachsen-anhaltischen Betriebe, die mobiles Arbeiten ermöglichten, führten im Zuge der Corona-Pandemie neue Regelungen dazu ein oder passten bestehende Regelungen entsprechend an. Das war ein deutlich höherer Anteil von Betrieben als in Ost- und Westdeutschland (51 % bzw. 54 %). Am häufigsten wurden in Sachsen-Anhalt Regelungen zum Datenschutz- und zur Datensicherheit neu eingeführt oder angepasst (49 % aller Betriebe mit der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten), an zweiter Stelle rangierten Maßnahmen zum Gesundheits- und Unfallschutz (41 %), an dritter die Einführung bzw. Anpassung von Regelungen zu Kernarbeitszeiten oder Ansprechzeiten. Rund jeder fünfte Betrieb gab Reaktionszeiten oder Ruhezeiten und Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit vor. In Ost- und Westdeutschland gibt es eine ähnliche Reihenfolge (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Betriebe mit der Möglichkeit für Homeoffice und neu eingeführten bzw. angepassten Regelungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022

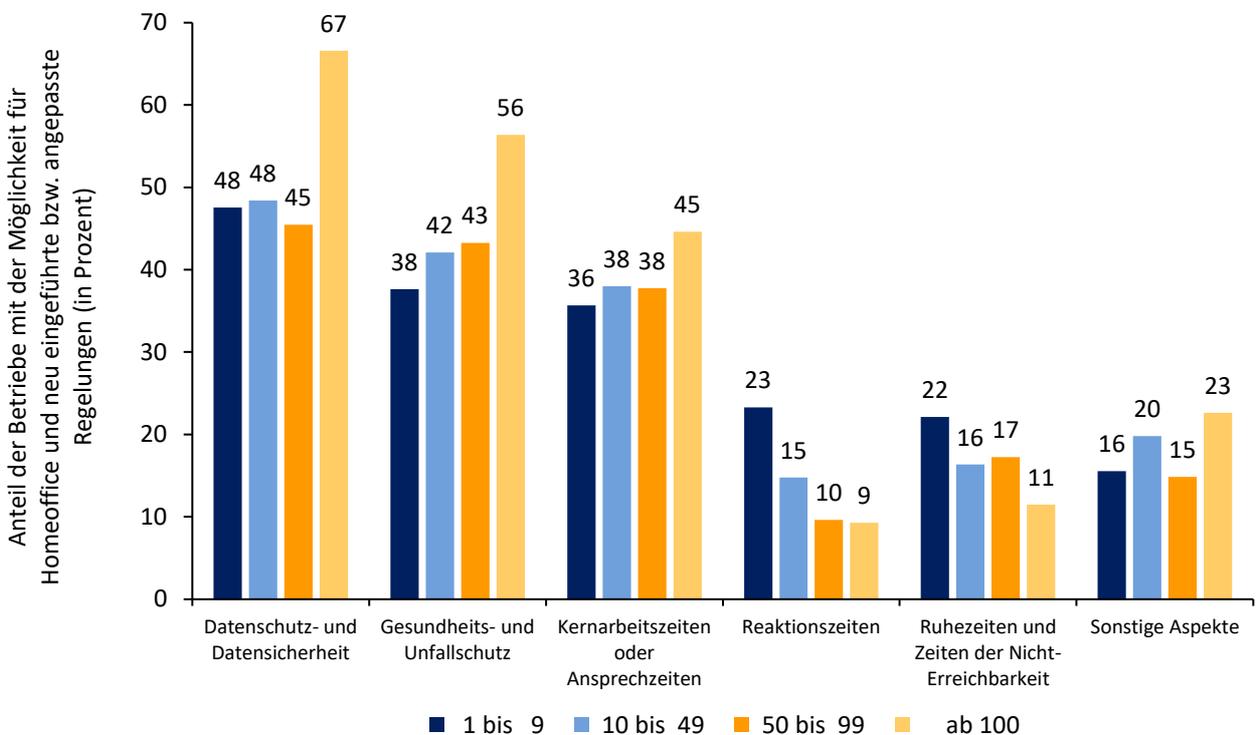


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit der Möglichkeit für Homeoffice und neu eingeführten bzw. angepassten Regelungen zu mobilen Formen des Arbeitens.

²⁰ Vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) vom 21. Januar 2021, § 2, Abs. 4.

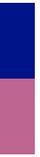
Großbetriebe waren mit einem Anteil von über 80 % aller Betriebe diesbezüglich aktiver als Kleinstbetriebe mit 63 %. Hinsichtlich der Rangfolge der eingeführten bzw. angepassten Regelungen bestehen große Ähnlichkeiten. Spürbar häufiger als Kleinstbetriebe wandten Großbetriebe Regelungen zum Datenschutz- und zur Datensicherheit, zum Gesundheits- und Unfallschutz sowie zu Kernarbeitszeiten bzw. Ansprechzeiten an. Etwas häufiger als Großbetriebe führten Kleinstbetriebe Reaktionszeiten bzw. Ruhezeiten und Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit ein bzw. passten diese an (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Betriebe mit der Möglichkeit für Homeoffice und neu eingeführten bzw. angepassten Regelungen zu mobilen Formen des Arbeitens nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit der Möglichkeit für Homeoffice und neu eingeführten bzw. angepassten Regelungen zu mobilen Formen des Arbeitens.

Fazit: Zahlreiche Unternehmen des Landes haben die Folgen des Krieges in der Ukraine zu spüren bekommen – insbesondere durch stark gestiegene Energiepreise. Die befürchteten negativen Einflüsse auf die Beschäftigungsentwicklung hielten sich bislang jedoch in Grenzen. Die vom Krieg in der Ukraine negativ betroffenen Betriebe hatten insgesamt keine Beschäftigungsverluste zu verzeichnen. Allerdings erzielten die übrigen Betriebe im Betrachtungszeitraum Beschäftigungszuwächse in Höhe von ca. 3 %; im Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Wirtschaft nahm die Zahl der Beschäftigten um gut 1 % zu. Auch wenn eine Beschäftigungsprognose für die kommenden 12 Monate vor dem Hintergrund der bestehenden Unsicherheiten im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine für einen nicht unerheblichen Anteil der Betriebe schwierig ist, geht nur ein relativ geringer Teil von einer rückläufigen Beschäftigung aus. Insgesamt erwarteten die sachsen-anhaltischen Betriebe zum Erhebungszeitpunkt eine leichte Zunahme der Zahl der Beschäftigten. Ob dieser optimistische Ausblick realistisch ist, dürfte ganz wesentlich auch davon abhängen, wie gut es den sachsen-anhaltischen Betrieben in den nächsten Monaten gelingt, ihren Bedarf an Arbeits-



kräften, insbesondere an Fachkräften, zu decken. Das folgende Kapitel informiert über die aktuellen Entwicklungen beim Bedarf an Fachkräften wie auch seiner Deckung und über die Anstrengungen, die für die Betriebe damit verbunden sind.

7 Fachkräftebedarf der Betriebe

Der Bedarf der sachsen-anhaltischen Wirtschaft an Fachkräften ist in den letzten Jahren nahezu stetig angestiegen und wird voraussichtlich weiter zunehmen. Die Corona-Pandemie scheint diese Entwicklung lediglich vorübergehend abgebremszt zu haben, an der grundlegenden Tendenz hat sich allerdings nichts geändert. Eine zentrale Frage wird sein, ob und wie es gelingen kann, den voraussichtlich weiter wachsenden Bedarf zu decken. So führt etwa der demographische Wandel dazu, dass jedes Jahr mehr Menschen aus dem Erwerbsleben austreten als hinzukommen. Damit sinkt die Zahl der dem regionalen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen stetig.

Was wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels unter „**Fachkräften**“ verstanden? Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Betriebe eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern sowie solche, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, gelten im Rahmen des IAB-Betriebspanels als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“.

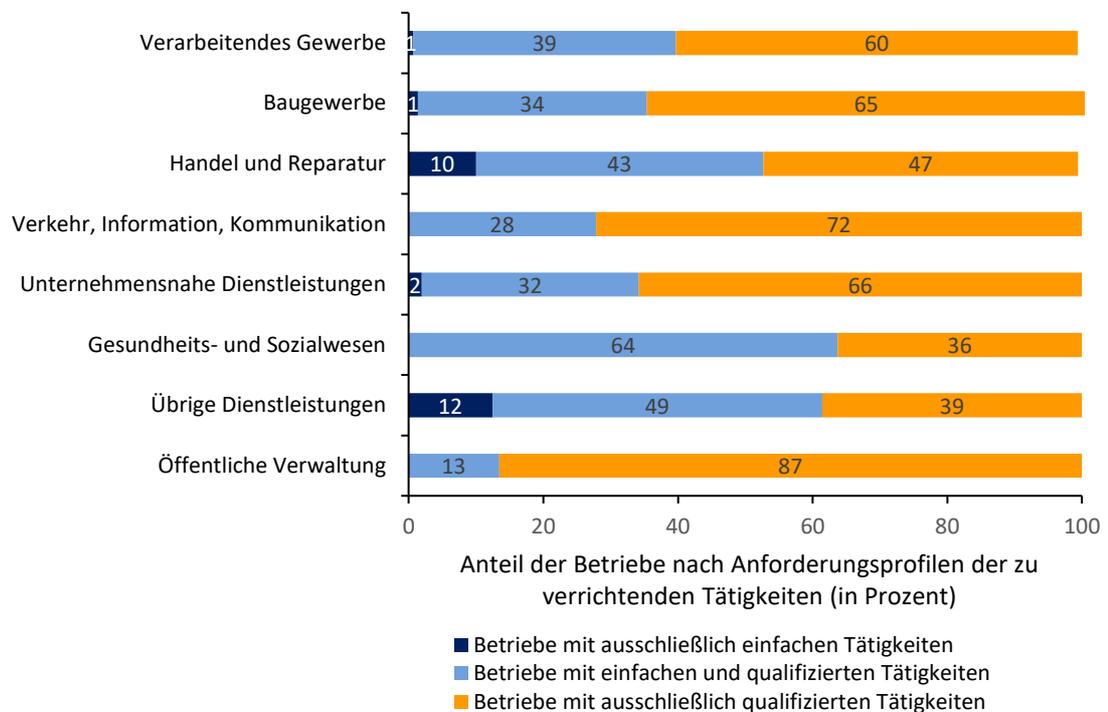
In Sachsen-Anhalts Betrieben verrichteten im Jahr 2022 81 % aller Beschäftigten Tätigkeiten, die eine Qualifikation erforderten: Auf 69 % der Arbeitsplätze waren Beschäftigte mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung tätig, 12 % setzten einen akademischen Abschluss voraus. Lediglich knapp jede fünfte Tätigkeit erforderte keine Qualifikation; diese Tätigkeiten gelten somit als ungelernete bzw. Anlernertätigkeiten. In Ostdeutschland gestalteten sich diese Strukturen sehr ähnlich: 64 % der Arbeitsplätze waren mit Facharbeiter/-innen und 16 % mit Akademiker/-innen besetzt. In Westdeutschland arbeitete mit 74 % der Beschäftigten ein geringerer Anteil auf Stellen für „qualifizierte Arbeitskräfte“. Zugleich lag der Umfang der Einfacharbeitsplätze bei 26 %. In Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland hängen die Betriebe damit in noch etwas höherem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ab. Damit könnte eine Ausweitung von Fachkräfteengpässen für die Betriebe in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland insgesamt noch stärkere Auswirkungen haben.²¹

Die hohe Bedeutung qualifizierter Arbeit wird auf der Ebene der einzelnen Betriebe besonders deutlich: In Sachsen-Anhalt wurden 2022 in 55 % der Betriebe ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern. Damit existierte dort nicht ein Arbeitsplatz für Arbeitskräfte ohne eine berufliche Qualifikation. In 41 % der Betriebe gab es sowohl Arbeitsplätze für Fachkräfte als auch für Arbeitskräfte ohne berufliche Qualifikation. Das bedeutet: In 96 % der Betriebe des Landes – und damit in fast allen – war qualifiziertes Personal im Einsatz. Lediglich in 4 % aller Betriebe wurden ausschließlich einfache Tätigkeiten ausgeübt. In Ostdeutschland kamen in 57 % der Betriebe ausschließlich qualifizierte Arbeitskräfte zum Einsatz, in 3 % ausschließlich Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten und in 40 % gab es sowohl qualifizierte als auch nicht qualifizierte Arbeitskräfte. Auch in Westdeutschland waren in fast allen Betrieben Fachkräfte zu finden – aber in einer etwas anderen Verteilung: In 43 % der Betriebe gab es ausschließlich Fachkräfte, in 54 % qualifiziertes und nicht qualifiziertes Personal.

²¹ Die bestehende Arbeitsplatzstruktur mit dem hohen Anteil von Facharbeit in den sachsen-anhaltischen Betrieben bedeutet zugleich, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten von Personen ohne entsprechende Qualifikationen potenziell eingeschränkter sind als in westdeutschen Betrieben.

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft waren qualifizierte Tätigkeiten und solche, die keine Qualifikation voraussetzen, sehr unterschiedlich verteilt (vgl. Abbildung 27). Die Verteilung zeigt sich noch deutlicher auf der Betriebsebene: Überdurchschnittlich häufig waren Betriebe, die 2022 ausschließlich qualifiziertes Personal beschäftigten, in der Öffentlichen Verwaltung (87 % aller Betriebe), in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation (72 %) sowie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Baugewerbe (jeweils ca. zwei Drittel), und ebenso im Verarbeitenden Gewerbe (60 %) vertreten. In den Bereichen Handel und Reparatur sowie Übrige Dienstleistungen gab es mit 11 % bzw. 12 % in etwa ein Zehntel an Betrieben, in denen ausschließlich un- und angelernte Tätigkeiten verrichtet wurden.

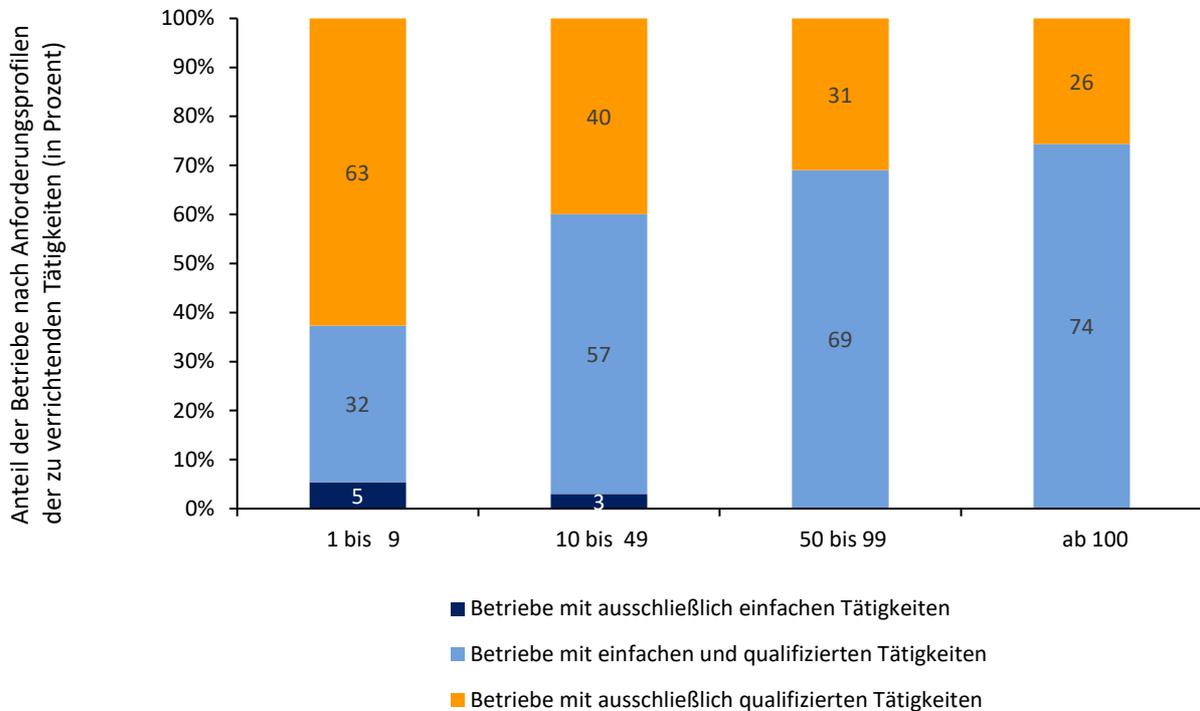
Abbildung 27: Betriebe mit verschiedenen Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Auch auf Ebene der Betriebsgrößenklassen bestehen Unterschiede: Zwar beschäftigten 2022 Betriebe fast aller Betriebsgrößenklassen qualifiziertes Personal, aber während in fast zwei Dritteln aller Kleinstbetriebe ausschließlich Fachkräfte tätig waren, traf das in der Gruppe der Großbetriebe nur auf etwa ein Viertel zu. Dieser Befund dürfte nicht uninteressant sein, wenn es um die Schwierigkeiten der einzelnen Betriebsgrößenklassen bei der Besetzung von Fachkräftestellen geht (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Betriebe mit verschiedenen Tätigkeitsgruppen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022

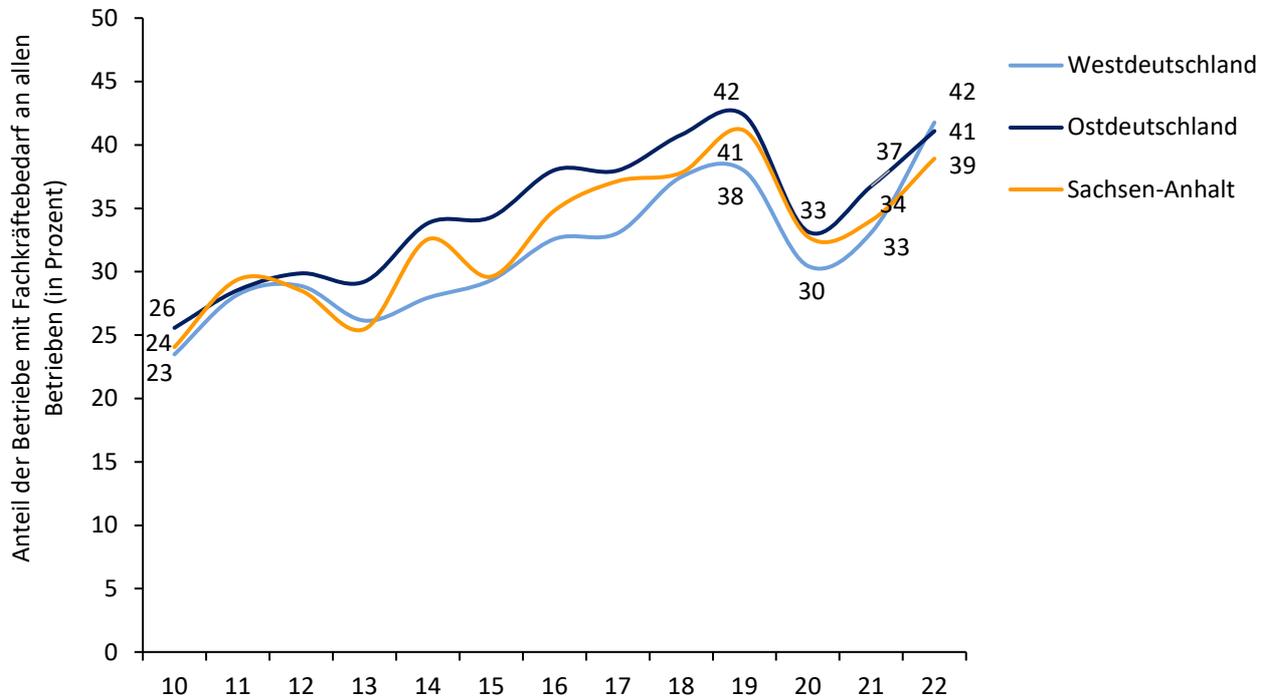


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

7.1 ENTWICKLUNG DER NACHFRAGE NACH FACHKRÄFTEN

Über viele Jahre hinweg war ein stetig ansteigender Anteil an Betrieben zu beobachten, die Fachkräftebedarf anzeigten. 2010 betraf es 24 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe, 2019 waren es 41 %. Nie zuvor war dieser Anteilswert in Sachsen-Anhalt derart hoch gewesen. Im Rahmen der Corona-Pandemie war er gesunken und belief sich in 2020 auf 33 %, und im Folgejahr auf 34 %. 2022 wiesen allerdings wieder 39 % aller Betriebe Bedarf an qualifiziertem Personal aus, was einem kräftigen Zuwachs ggü. 2021 entspricht. Offenbar verschafften die beiden Corona-Jahre 2020 und 2021 den Betrieben diesbezüglich nur eine kurze Atempause. Ähnliches ist auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen, wobei dort nach einem ebenfalls spürbaren Rückgang in 2020 bereits im Folgejahr wieder ein Aufwärtstrend zu beobachten war. Nunmehr ist in Ostdeutschland der Anschluss an das Vor-Corona-Niveau fast wieder erreicht; in Westdeutschland überstieg der Anteil Fachkräfte suchender Betriebe den Wert von 2019 bereits um 4 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022

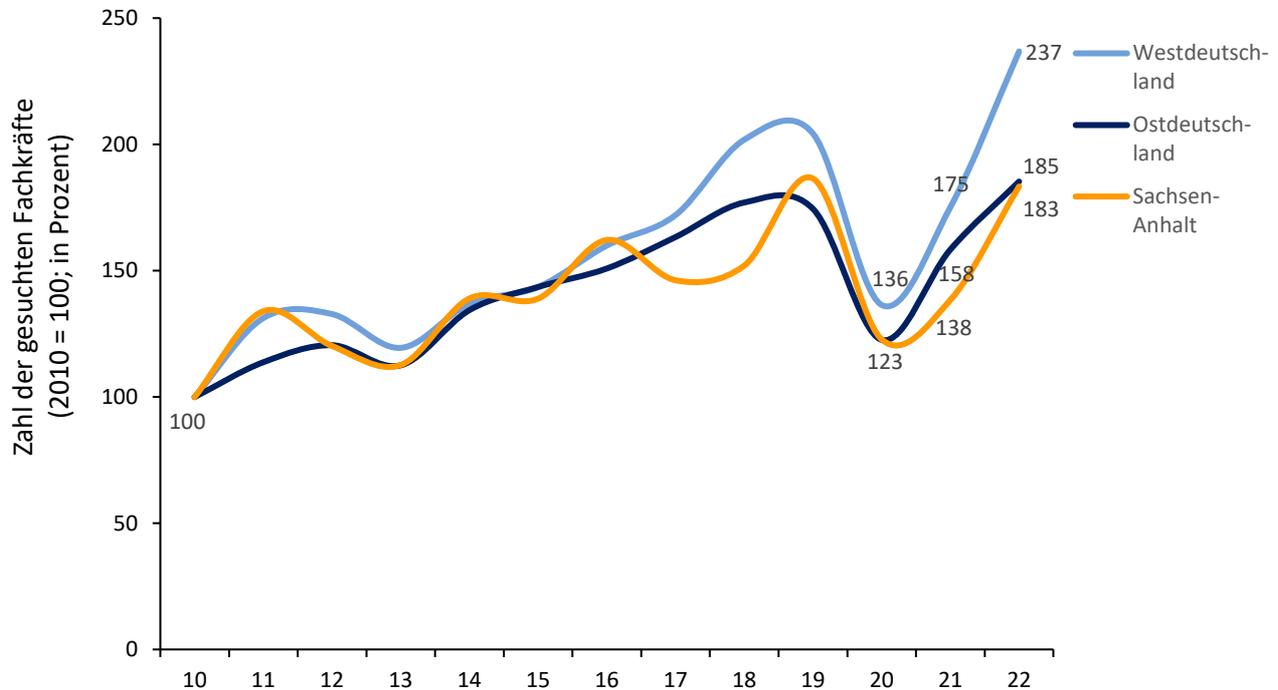


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Angesichts des wieder kräftig gestiegenen Anteils von Betrieben mit Bedarf an qualifiziertem Personal steht zu vermuten, dass dies auch mit einer gestiegenen Zahl der insgesamt gesuchten Fachkräfte einhergegangen ist. In 2020 war die Zahl der gesuchten Fachkräfte infolge des gesunkenen Anteils von Betrieben mit Fachkräftebedarf auf rund zwei Drittel des Vorjahres zurückgegangen, um allerdings danach von Jahr zu Jahr wieder kräftig anzusteigen. Im Jahr 2021 lag die Zahl der gesuchten Fachkräfte bereits bei ca. 74 % und in 2022 bei etwa 98 % des Bedarfs von 2019. Damit ist der Fachkräftebedarf seit 2021 wieder stark angestiegen, in 2021 ggü. dem Vorjahr um rund 13 %, in 2022 ggü. dem Vorjahr sogar um ca. ein Drittel. Daher wurde 2022 in Bezug auf die Zahl der gesuchten Fachkräfte fast wieder das Niveau des Jahres 2019 erreicht. Ähnliche Tendenzen sind auch in Ost- und Westdeutschland zu erkennen. Auch hier gab es in 2020 einen starken Rückgang der Zahl der gesuchten Fachkräfte, dem in den beiden Folgejahren eine deutliche Zunahme folgte. 2022 überstieg die Zahl der gesuchten Fachkräfte in Ostdeutschland jene von 2019 allerdings um 6 %, in Westdeutschland um 16 %. Das zeigt: Nach einem kurzen Rückgang in 2020 ist die Zahl der gesuchten Fachkräfte bereits 2021 wieder deutlich angestiegen. Von ost- wie von westdeutschen Betrieben wurden noch nie so viele Fachkräfte wie im Jahr 2022 gesucht. Möglicherweise ist ein Teil davon auch auf Nachholbedarfe aus den beiden Corona-Jahren zurückzuführen.

Ungeachtet des Einflusses der Corona-Pandemie auf den Bedarf an Fachkräften hat sich dieser seit 2010 kontinuierlich erhöht. In Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland hat er sich bis heute fast verdoppelt, in Westdeutschland fiel der Zuwachs noch höher aus (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Entwicklung der Zahl der gesuchten Fachkräfte in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Fachkräftebedarf = Einstellungen von Fachkräften zuzüglich nicht besetzter Fachkräftestellen jeweils im ersten Halbjahr.

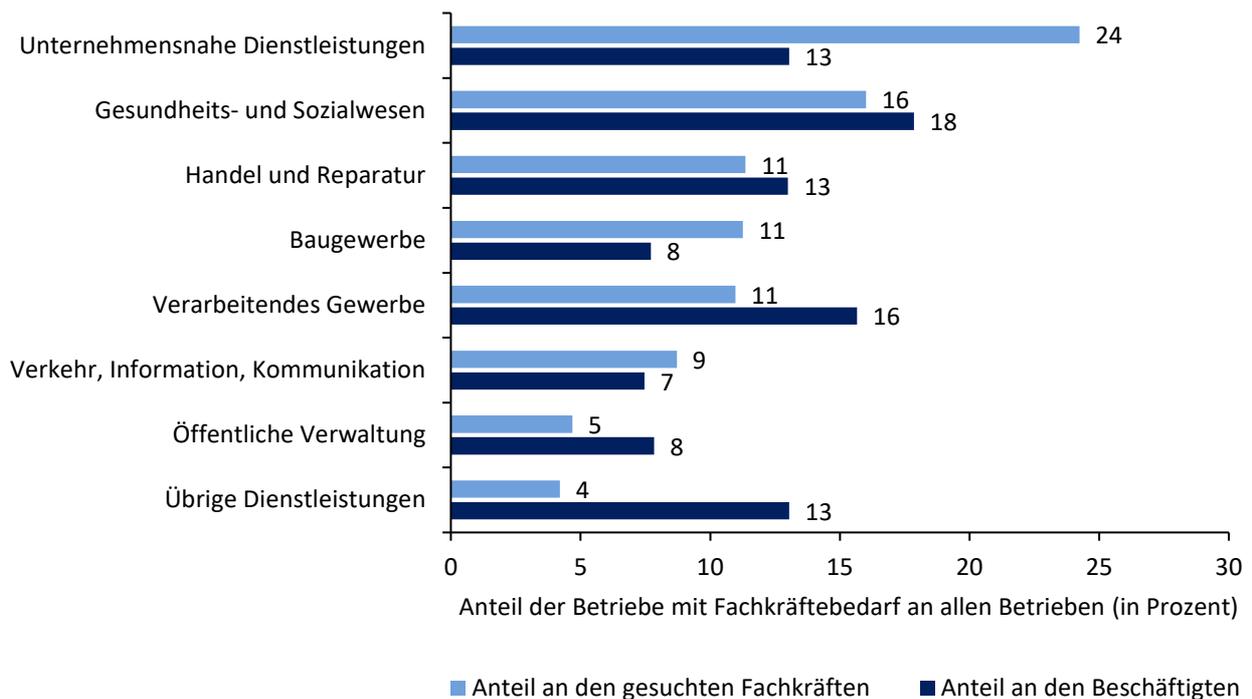
In Sachsen-Anhalt wurden 2022 pro Betrieb im Durchschnitt 3,5 Fachkräfte gesucht. 45 % aller Betriebe mit Bedarf suchten im Mittel eine Fachkraft, 24 % der Betriebe zwei und 31 % mindestens drei Fachkräfte.

Wird die Verteilung der gesuchten Fachkräfte auf die Branchen betrachtet, dann sticht der überdurchschnittlich hohe Fachkräftebedarf der Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen²² hervor. Auf diese Branche entfiel 2022 rund ein Viertel des gesamten Fachkräftebedarfs des Landes (24 %). Gemessen am Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung ist das ein fast doppelt so hoher Anteil. Der Bereich mit dem zweithöchsten Bedarf war das Gesundheits- und Sozialwesen (16 %). Dieser Anteil entspricht nahezu seinem Beschäftigtenanteil. Jeweils ein gutes Zehntel des Bedarfs an qualifiziertem Personal entfiel auf das Verarbeitende und das Baugewerbe sowie den Bereich Handel und Reparatur. Während das Verarbeitende Gewerbe sowie der Bereich Handel und Reparatur in Relation zu den Beschäftigten anteilig weniger Fachkräftebedarf anzeigten, verhielt es sich beim Baugewerbe umgekehrt. Gemessen an dieser Relation erwiesen sich die Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Baugewerbe als jene Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft, die einen überdurchschnittlich hohen Bedarf an qualifiziertem Personal hatten. Interessant ist dieser Befund vor allem, weil das Baugewerbe eine Branche mit einem überdurchschnittlich

²² Zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen zählen das Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, die Vermietung beweglicher Sachen sowie das Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung.

hohen Anteil an beschäftigten Fachkräften ist (91 % aller Beschäftigten üben qualifizierte Tätigkeiten aus). Bei den Unternehmensnahen Dienstleistern hingegen verichteten nur etwa drei Viertel der Beschäftigten qualifizierte Arbeitsaufgaben, was das Ausmaß der Fachkräftesuche zusätzlich unterstreicht²³ (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Verteilung des Fachkräftebedarfs auf die Branchen in Sachsen-Anhalt 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Die Nachfrage nach Fachkräften unterscheidet sich auch nach der Betriebsgrößenklasse. Kleinere Betriebe haben dabei einen geringeren Bedarf als größere. Während nur rund jeder vierte Kleinstbetrieb angab, Bedarf zu haben (26 %), war es unter den Großbetrieben eher die Ausnahme, keinen Bedarf zu haben (92 % der Betriebe mit Bedarf). Wenn Betriebe auf der Suche nach qualifiziertem Personal waren, dann beabsichtigten Kleinstbetriebe im Schnitt 1,4 Fachkräfte einzustellen, Großbetriebe hingegen 17,9 Personen. Unter diesen Bedingungen entfielen auf Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten insgesamt rund 30 % des Fachkräftebedarfs der sachsen-anhaltischen Wirtschaft, auf Kleinstbetriebe hingegen nur rund ein Fünftel, was geringfügig über ihrem Anteil an den Beschäftigten lag (vgl. Tabelle 15).

²³ Bei der Beurteilung des ermittelten Bedarfs für das Verarbeitende Gewerbe ist zu berücksichtigen, dass ein Teil der Betriebe dieser Branche auch Leiharbeitskräfte einsetzt, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dieser Fachkräftebedarf schlägt sich jedoch statistisch bei Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung und damit im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen nieder.

Tabelle 15: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022

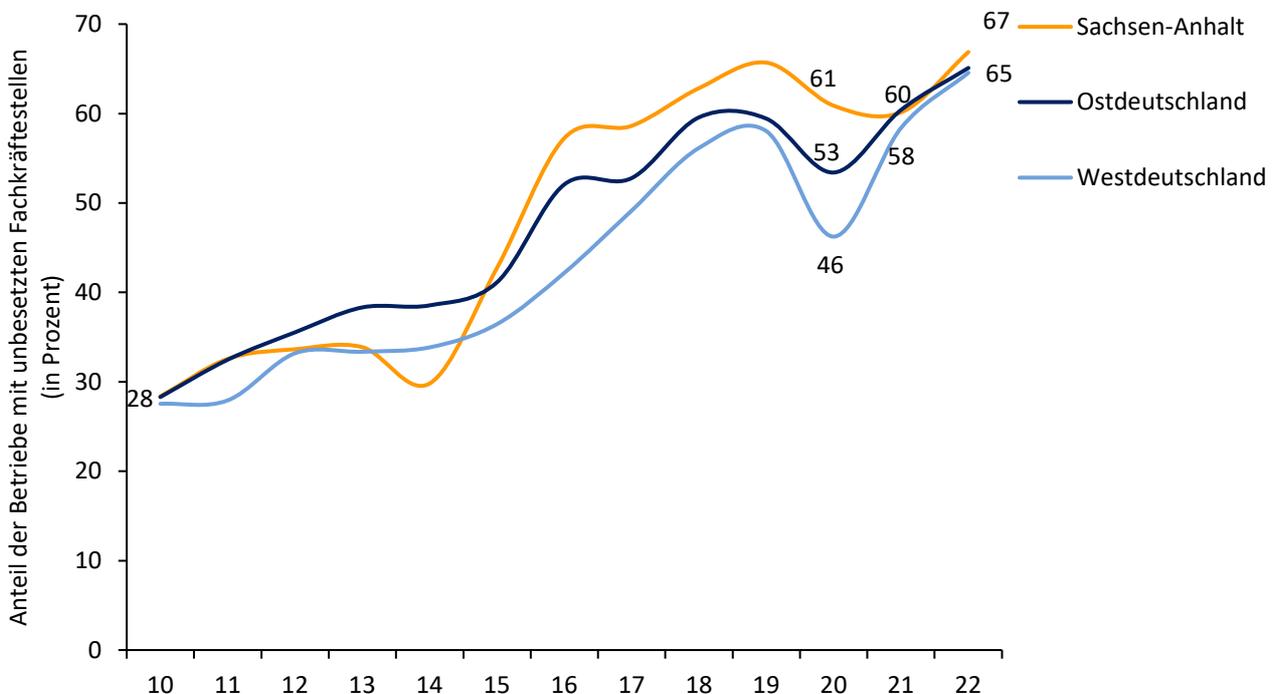
Betriebsgrößenklasse	Anteil Betriebe mit Fachkräftebedarf	Durchschnittliche Zahl gesuchter Fachkräfte in Betrieben mit Bedarf	Verteilung des Fachkräftebedarfs	Verteilung der Beschäftigten
	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	26	1,4	19,0	16
10 bis 49 Beschäftigte	64	3,0	35,4	29
50 bis 99 Beschäftigte	85	7,2	14,9	14
ab 100 Beschäftigte	92	17,9	30,7	41
Insgesamt	39	3,5	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

7.2 BESETZUNG ANGEBOTENER FACHKRÄFTESTELLEN

Im Jahr 2022 ist der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten²⁴ in Sachsen-Anhalt auf 67 % und damit auf einen neuen Höchstwert angestiegen. Auch in Ost- und Westdeutschland hat dieser Anteil zugenommen und erreichte mit jeweils 65 % ebenfalls neue Höchstwerte (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



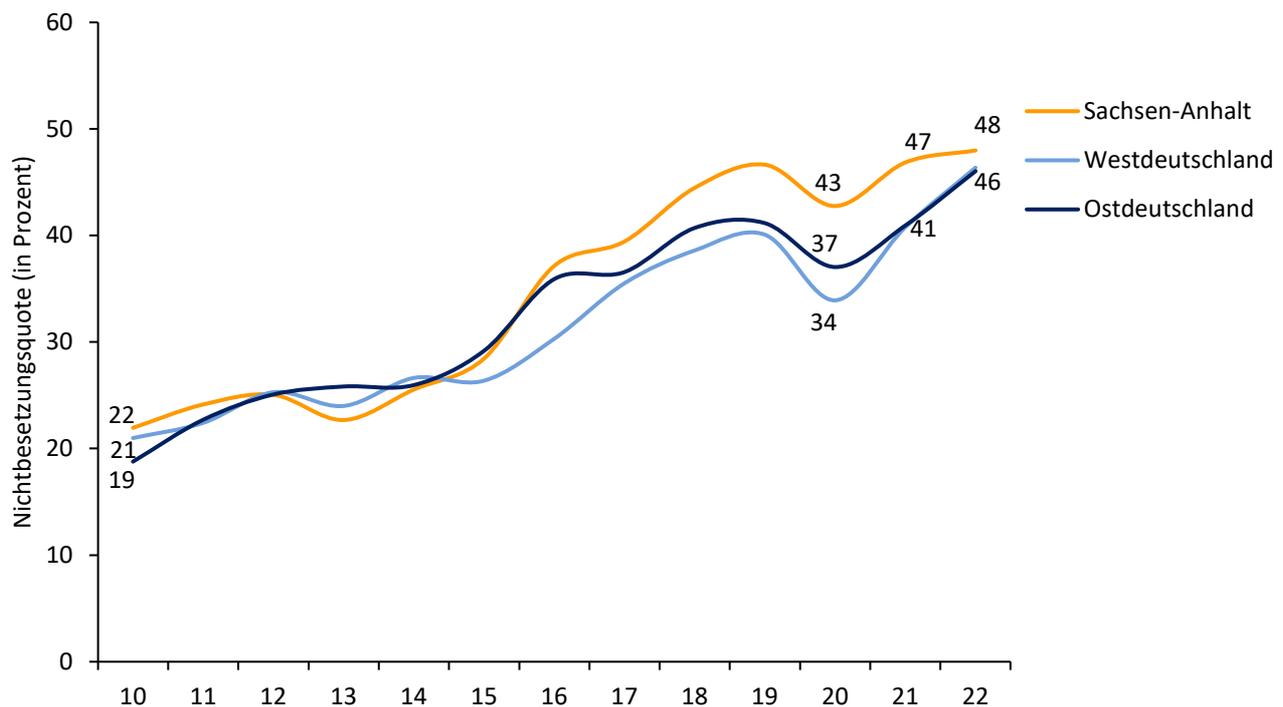
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten.

²⁴ Die Angaben beziehen sich auf Betriebe mit Fachkräftebedarf.

Damit setzt sich aktuell ein Trend fort, nach dem anteilig mehr sachsen-anhaltische als ost- und westdeutsche Betriebe Schwierigkeiten haben, ihre angebotenen Fachkräftestellen zu besetzen. Allerdings haben sich zumindest in den beiden letzten Jahren die Anteile der Betriebe aller drei hier betrachteten Regionen angenähert. Bemerkenswert ist dabei der besonders starke Anstieg westdeutscher Betriebe mit unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten am aktuellen Rand. Dieser dürfte seine Ursachen vor allem im extremen Zuwachs gesuchter Fachkräfte haben (vgl. Abbildung 30).

Eine ähnliche Entwicklung ist bei der Nichtbesetzungsquote zu beobachten, also dem Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen an allen Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr besetzt werden sollten. Im letzten Jahr konnten 48 % der angebotenen Stellen für qualifiziertes Personal in Sachsen-Anhalt nicht besetzt werden. In Ost- und Westdeutschland stieg die Nichtbesetzungsquote auf jeweils 46 %. In Sachsen-Anhalt blieben damit – genau wie in Ost- und Westdeutschland – anteilig so viele Stellen für Fachkräfte unbesetzt wie noch nie (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung des Anteils unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen (Nichtbesetzungsquote) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Die Nichtbesetzungsquote unterscheidet sich zwischen den Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Wie in den Vorjahren hatten auch 2022 Betriebe von drei Branchen die größten Besetzungsschwierigkeiten: Übrige Dienstleistungen, Baugewerbe und Unternehmensnahe Dienstleistungen. Aber im Unterschied zum Vorjahr zeichneten sich die Übrigen Dienstleistungen nunmehr als die Branche mit der höchsten Nichtbesetzungsquote aus. Ihre Quote stieg um 4 Prozentpunkte auf 67 %. Die Nichtbesetzungsquote des Baugewerbes und der Unternehmensnahen Dienstleis-

tungen verringerte sich hingegen, erreichte dennoch mit je 60 % weiterhin überdurchschnittlich hohe Werte. Mit jeweils 40 % haben das Verarbeitende Gewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen nicht nur höhere Nichtbesetzungsquoten als im Vorjahr, sondern zugleich neue Höchstwerte erreicht.

Größere Betriebe waren auch 2022 bei der Besetzung ihrer Stellen für Fachkräfte erfolgreicher als kleinere. Während es 68 % der Kleinstbetriebe nicht gelang, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen, betraf es unter den Großbetrieben mit Bedarf „nur“ 29 %. Auch Klein- und mittlere Betriebe standen vor beachtlichen Herausforderungen, denn jeweils etwas mehr als der Hälfte gelang es nicht, für die angebotenen Fachkräftestellen geeignete Bewerber/-innen zu finden.

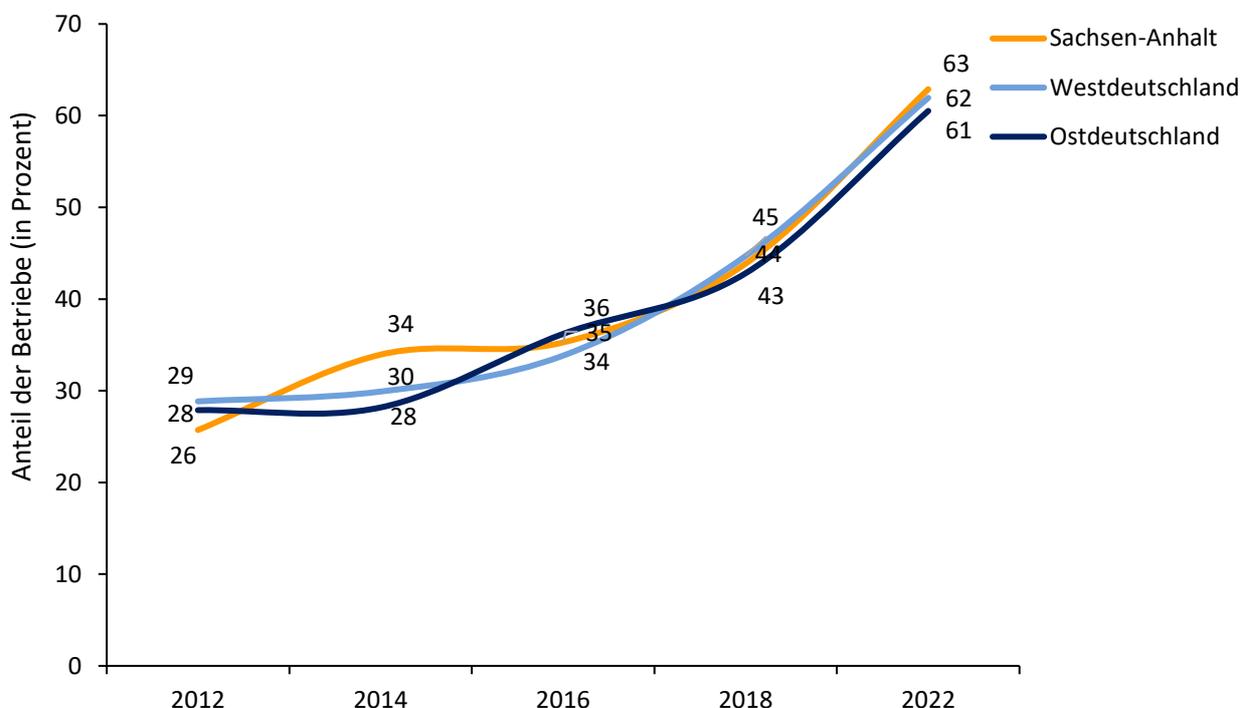
7.3 ERWARTETE PERSONALPROBLEME

In den letzten Jahren wurde die Sicherung des Fachkräftebedarfs für viele Betriebe zu einem immer drängenderen Problem – das hat zumindest die Retrospektive erbracht. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels kann aber auch ermittelt werden, welche Personalprobleme sie in den kommenden zwei Jahren erwarten, denn dies wird in mehrjährigem Rhythmus von allen Betrieben erfragt. Hierfür wurde den Betrieben eine Liste mit verschiedenen Items vorgelegt.

In der aktuellen Befragung kristallisierte sich ein erwartetes Problem als das mit Abstand übertragende heraus: Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften. In Sachsen-Anhalt wurde dies von 63 % aller befragten Betriebe²⁵ angegeben, in Ostdeutschland von 61 % und in Westdeutschland von 62 %. Damit ist das Problem ein flächendeckendes. Im Zeitverlauf wird deutlich, dass Betriebe von Befragungswelle zu Befragungswelle immer häufiger Probleme dabei erwartet haben. Noch im Jahr 2012 ging jeweils etwas mehr als ein Viertel der befragten Betriebe davon aus, in den nächsten zwei Jahren Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften zu bekommen, nunmehr hat sich der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Befürchtungen in etwa verdoppelt (vgl. Abbildung 34). Die geäußerten Problemerkundungen dürften stark mit den bisherigen und auch aktuellen Erfahrungen der Betriebe zusammenhängen, wonach sich – wie bereits beschrieben – Fachkräfteengpässe im aktuellen Befragungsjahr weiter verschärft haben.

²⁵ Diese Frage wurde allen Betrieben gestellt und nicht nur jenen mit Fachkräftebedarf.

Abbildung 34: Entwicklung des Anteils der Betriebe, die in den kommenden zwei Jahren Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland erwarteten 2012, 2014, 2016, 2018 und 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2014, 2016, 2018 und 2022.

Für die Betriebe wird es immer aufwändiger, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen: Stellen bleiben länger unbesetzt als in früheren Jahren, es müssen Kompromisse eingegangen werden, z. B. bei erwarteten Qualifikationen, aber auch hinsichtlich der Lohnhöhe. Letzteres könnte ein Grund dafür sein, dass von gut der Hälfte der sachsen-anhaltischen Betriebe – ebenso wie der ost- und westdeutschen – an zweiter Stelle hohe Belastungen durch Lohnkosten genannt wurden²⁶ (vgl. hierzu auch das Kapitel zum Thema Löhne und Gehälter). Im ostdeutschen Ländervergleich war das 2022 der höchste Anteil. Noch 2012 betraf das lediglich 12 % der sachsen-anhaltischen Betriebe. Der Anteil der ost- und westdeutschen Betriebe lag 2022 hier bei 43 bzw. 42 %. Weitere erwartete Probleme in nennenswerter Größenordnung waren die Überalterung der Belegschaften sowie hohe Fehlzeiten z. B. durch Erkrankungen des Personals. Beides wurde von je rund einem Viertel der Betriebe genannt.

Bisher wurde deutlich, dass es für Betriebe nicht nur immer schwieriger wird, neues Personal zu gewinnen (vgl. hierzu auch das voranstehende Kapitel zum Thema Fachkräfte), sondern auch die bereits vorhandenen Mitarbeiter/-innen im Betrieb zu halten. Die steigende Nachfrage der Wirtschaft und der „Wettbewerb um Fachkräfte“ eröffnen gut qualifizierten, wechselwilligen Arbeitnehmer/-innen neue berufliche Chancen; die Zahl der freiwilligen Abgänge hat vor diesem Hinter-

²⁶ An dieser Stelle sei an die anhaltend hohe Wechselbereitschaft von Arbeitnehmer/-innen erinnert (vgl. Kapitel 6.3). Eine bessere Vergütung kann für Arbeitnehmende ein wichtiger Grund sein, den Arbeitsplatz zu wechseln; sie kann aber auch ein Bundefaktor sein, um Fachkräfte im Betrieb zu halten.

grund auch in Sachsen-Anhalt tendenziell zugenommen (siehe Kapitel 6.3 zur Beschäftigungsentwicklung). Daher ist es eher überraschend, dass lediglich 16 % der Betriebe das Thema Personalfluktuations als künftiges Problem betrachtet haben. Angesichts der aktuellen Situation wäre ein höherer Anteil von Nennungen hier durchaus plausibel gewesen.

Dass die Probleme der Betriebe bei der Deckung ihres Personalbedarfs nicht auf qualifizierte Tätigkeiten beschränkt sind, macht der folgende Befund deutlich: Rund jeder dritte Betrieb ging 2022 davon aus, dass es in den nächsten zwei Jahren auch schwierig sein wird, Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten zu gewinnen.²⁷ Dieses Problem rangiert damit aktuell auf dem dritten Platz der genannten Problemfelder. Dies überrascht insofern nicht, als in Sachsen-Anhalt der Anteil der Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, in den letzten Jahren zugenommen hat. Inzwischen beläuft sich der Anteil dieser Arbeitsplätze auf ca. ein Fünftel; 2010 waren es noch 14 %.

Die Befürchtungen der Betriebe hinsichtlich zukünftiger Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs sind nicht auf einzelne Bereiche der sachsen-anhaltischen Wirtschaft beschränkt, sondern lassen sich in allen Branchen beobachten. In jeder Branche rangiert das Thema „Fachkräftegewinnung“ an erster Stelle der genannten Zukunftsprobleme und in kaum einem Bereich lag der Anteil von Betrieben, die entsprechende Befürchtungen äußerten, unter 50 %. Dennoch bestehen Unterschiede: Besonders hohe Anteilswerte mit mindestens 70 % fanden sich im Verarbeitenden und im Baugewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Zugleich verwiesen zumindest im Verarbeitenden und im Baugewerbe mit jeweils 41 % überdurchschnittlich viele Betriebe auf voraussichtliche Probleme bei der Beschaffung von Personal für Einfacharbeitsplätze.

Auch aus der Perspektive der unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen stand die Sicherung des Fachkräftebedarfs ganz oben auf der Agenda. Allerdings gab es auch hier Unterschiede: Unter den Kleinstbetrieben wurde dies von 52 % genannt, unter mittleren und Großbetrieben gaben dies jeweils mehr als 90 % an. Un- und Angelernte zu finden, war ebenfalls in allen Betriebsgrößenklassen ein Thema. Und auch hier nahmen die Befürchtungen mit der Betriebsgröße zu (Kleinstbetriebe: 31 %, Großbetriebe: 66 %).

Fazit: Die Wirtschaft Sachsen-Anhalts stützt sich in hohem Maße auf Fachkräfte. In vielen Betrieben gibt es nur noch Arbeitsplätze für qualifiziertes Personal. Vor diesem Hintergrund ist es bedenklich, dass die Schwierigkeiten der Betriebe, ihre Stellen mit Fachkräften zu besetzen, 2022 wieder deutlich zugenommen haben. Sachsen-Anhalt folgt damit dem Bundestrend. Die Schwierigkeiten, gut qualifiziertes Personal am Arbeitsmarkt zu gewinnen, werden den Erwartungen der befragten Betriebe zufolge in den nächsten zwei Jahren weiter zunehmen. Es wird für die sachsen-anhaltischen Betriebe daher künftig immer wichtiger werden, den gesuchten Fachkräften gute Konditionen anzubieten. Gleichzeitig ist es – insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung – wichtig nach Alternativen für die externe Gewinnung von Fachkräften zu suchen. Eine Möglichkeit ist dabei die gezielte Ansprache, Qualifizierung und Einstellung von aus dem Ausland Zugewanderten. Als eine andere Möglichkeit dürfte die noch stärkere Nutzung traditioneller Wege der internen Fachkräftesicherung immer wichtiger werden: Das betrifft sowohl die Ausbildung, als auch die Qualifizierung der eigenen Belegschaftsmitglieder (vgl. die beiden nachfolgenden Kapitel).

²⁷ Auch dieser Aspekt wurde von allen Betrieben erfragt.

8 Betriebliche Ausbildung

Wie im voranstehenden Kapitel gezeigt wurde, haben die Probleme der Betriebe, Fachkräfte am Arbeitsmarkt zu finden, inzwischen wieder zugenommen. Der Anteil jener Betriebe, die 2022 Fachkräfte suchten, näherte sich dem Niveau vor der Corona-Pandemie an. Das trifft auch auf die Zahl der gesuchten Fachkräfte zu. Mit dem wieder erhöhten Bedarf an Fachkräften nahmen auch die Besetzungsschwierigkeiten der Betriebe zu. Sowohl der Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen als auch der Anteil der unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen angebotenen Fachkräftestellen hat gegenüber dem Vorjahr deutlich zugenommen. Mit 48 % erreichte die Nichtbesetzungsquote 2022 einen neuen Höchstwert. Der Wettbewerb um qualifiziertes Personal hat also keineswegs nachgelassen. Unter diesen Bedingungen bildet die betriebliche Berufsausbildung eine wichtige Strategie zur Gewinnung von Fachkräftenachwuchs. Hierzu haben die letzten Jahre gezeigt, dass es selbst während der Corona-Pandemie weder einen Rückgang in der Ausbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe noch eine Entspannung der Besetzungsproblematik gegeben hat. In dieser Situation haben die Betriebe, die Fachkräftenachwuchs erfolgreich ausgebildet haben, ihre Anstrengungen erhöht, diesen auch im Betrieb zu halten. Die Übernahmequote war 2021 so hoch wie noch nie. Die aktuelle Befragungswelle liefert Befunde, wie sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt im Ausbildungsjahr 2021/2022 entwickelt hat.

8.1 AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE

AUSBILDUNGSBERECHTIGUNG

Ein Betrieb kann nur dann ausbilden, wenn er über eine Ausbildungsberechtigung verfügt. Hierzu muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein und es muss entsprechend qualifiziertes Personal geben. Diese formalen Voraussetzungen erfüllten Im Jahr 2022 nach eigenen Angaben 49 % der Betriebe in Sachsen-Anhalt. Von diesen beteiligten sich insgesamt 52 % an der Ausbildung. Das entspricht 26 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe. Damit haben sich in diesem Bundesland mehr Betriebe an der Ausbildung beteiligt als vor der Pandemie im Jahre 2019 (Zunahme um 2 Prozentpunkte). Insgesamt zeigt sich: Die Ausbildungsbeteiligung sachsen-anhaltischer Betriebe ist unter den Bedingungen der Pandemie nicht zurückgegangen, sondern sukzessive angestiegen und erreichte 2022 einen neuen Höchstwert.

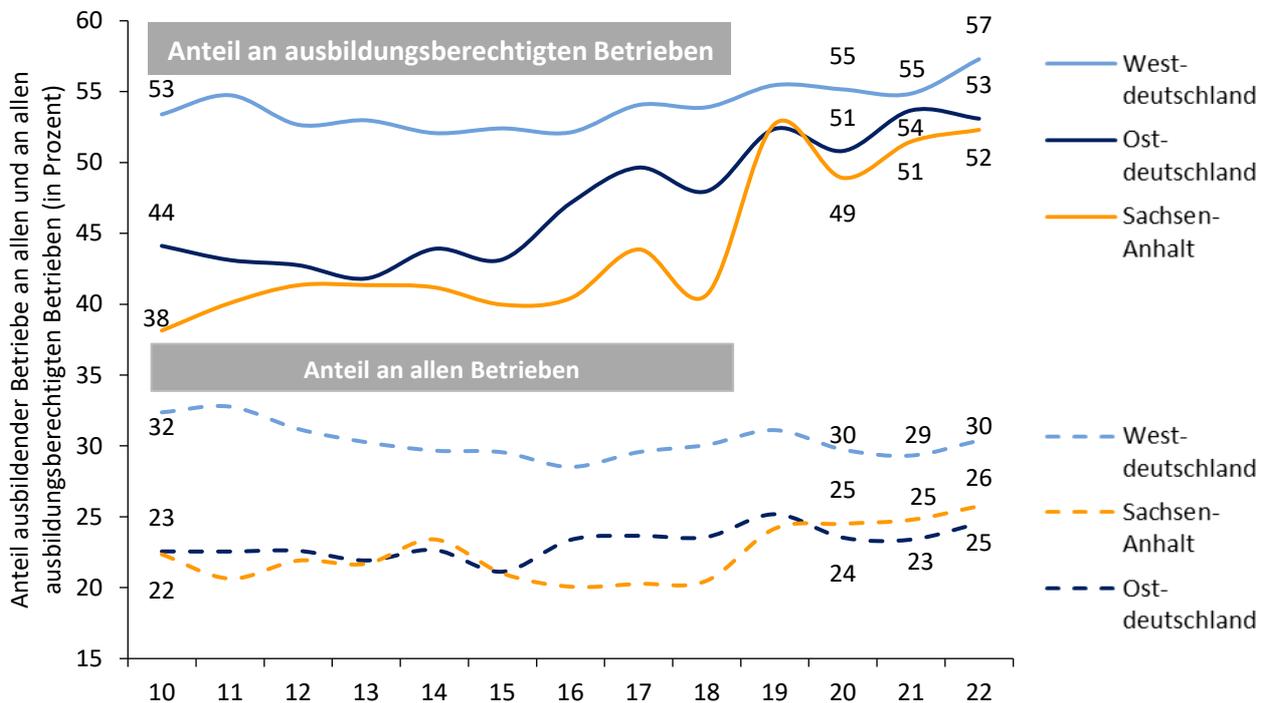
Was ist im Rahmen des IAB-Betriebspanels unter einem „**Ausbildungsbetrieb**“ zu verstehen?

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

In Ostdeutschland belief sich der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben 2022 auf 25 %,

in Westdeutschland auf 30 %. Dort lag er damit höher als in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland insgesamt. Der höhere Anteil westdeutscher Betriebe erklärt sich sowohl aus dem höheren Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung (53 %) als auch aus einem höheren Anteil ausbildender an ausbildungsberechtigten Betrieben (57 %). Auch in Ost- und Westdeutschland, wo es hinsichtlich der Ausbildungsbeteiligung nach 2019 im Unterschied zu Sachsen-Anhalt kleinere Rückgänge in den Anteilen der ausbildenden Betriebe gab, konnte 2022 wieder das Niveau der Jahre vor der Corona-Pandemie erreicht werden (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Die Ausbildungsbeteiligung unterscheidet sich nach den Branchen. Dabei besteht ein deutlicher Unterschied zwischen dem Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor: Während im Produzierenden Bereich 2022 36 % aller Betriebe ausbildeten, waren es im Dienstleistungsgewerbe 23 %. Allein im Verarbeitenden und Baugewerbe waren 38 bzw. 36 % aller Betriebe ausbildungsaktiv. Im Dienstleistungsbereich gab es eine große Spannweite ausbildender Betriebe – im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Handel und Reparatur bildeten ebenfalls mit 38 % bzw. 33 % überdurchschnittlich viele Betriebe aus, in den Unternehmensnahen und Übrigen Dienstleistungen wurden mit 14 % bzw. 13 % hingegen unterdurchschnittliche Werte erreicht (vgl. Tabelle 16). Ein Erklärungsansatz für die unterschiedliche Beteiligung der Branchen an der betrieblichen Ausbildung ist die Verteilung einfacher und qualifizierter Tätigkeiten. Im Baugewerbe entfielen 2022 lediglich 9 % aller Stellen auf einfache Tätigkeiten, aber 85 % auf Arbeitsplätze, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Demgegenüber gehörten die Unternehmensnahen und Übrigen Dienstleistungen zu den Branchen mit dem höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen (26 % und 39 %). Gleichzeitig lag hier der Anteil an Arbeitsplätzen, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist, mit 56 % bzw. 58 % deutlich unter dem Durchschnitt der Wirtschaft des Landes Sachsen-

Anhalt (69 %). Allerdings zeigten auch diese beiden Branchen Fachkräftebedarf an. Gemessen am Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf lag dieser zwar jeweils unter dem Durchschnittswert des Landes (39 %), aber zugleich zeichneten sich beide Branchen durch überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquoten aus (Landesdurchschnitt: 48 %).²⁸

Tabelle 16: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2022

Branche	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben	Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	38	59
Baugewerbe	36	60
Handel und Reparatur	33	64
Verkehr, Information, Kommunikation	15	42
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	34
Gesundheits- und Sozialwesen	38	60
Übrige Dienstleistungen	13	45
Öffentliche Verwaltung	33	80
Insgesamt	26	52

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Kleinere Betriebe beteiligen sich generell in geringerem Maße an der Ausbildung als größere Betriebe. So waren 2022 nur 13 % der sachsen-anhaltischen Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten in der Ausbildung aktiv, aber 80 % der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten. Diese Unterschiede lassen sich zumindest teilweise mit der fehlenden Ausbildungsberechtigung bei den Kleinstbetrieben erklären: Waren neun von zehn sachsen-anhaltischen Großbetrieben ausbildungsberechtigt, so waren es unter den Kleinstbetrieben lediglich zwei von fünf Betrieben. Hinzu kommt, dass lediglich ein Drittel der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich ausbildete, von den ausbildungsberechtigten Großbetrieben taten das neun von zehn.

8.2 ANGEBOT UND NACHFRAGE AUF DEM AUSBILDUNGSMARKT

ANGEBOTSSITUATION

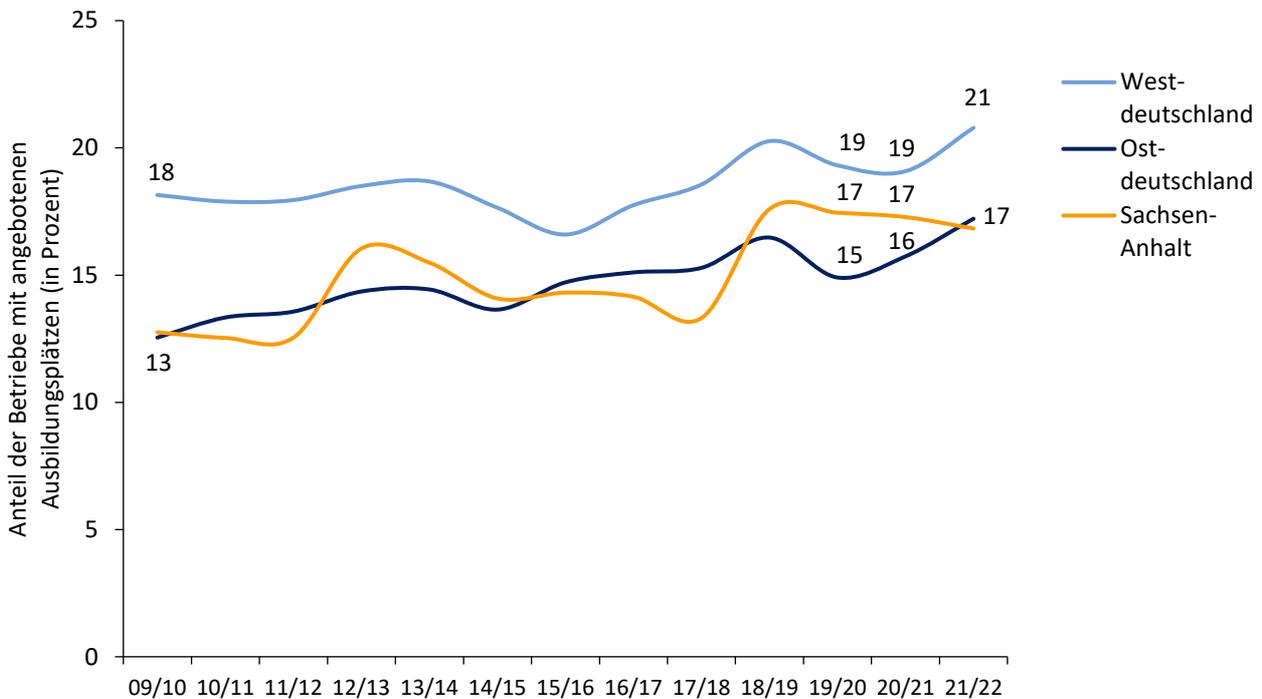
Nicht alle ausbildungsberechtigten Betriebe bieten in jedem Jahr Ausbildungsplätze an. So suchten für das Ausbildungsjahr 2021/2022 34 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe Sachsen-Anhalts neue Auszubildende. Auf 66 % der ausbildungsberechtigten Betriebe traf das folglich nicht zu. Damit boten insgesamt 17 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe für das zum Befragungszeitpunkt zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2021/2022 Ausbildungsplätze an. In Ostdeutschland lag dieser Anteil ebenfalls bei 17 %, in Westdeutschland bei 21 %.

Während der Zeit der Corona-Pandemie hat sich dieser Anteilswert in Sachsen-Anhalt nur geringfügig reduziert, 2019 lag er bei 18 %. Damit werden aktuell immer noch Werte erreicht, die jene des Jahres 2018 und davor spürbar übersteigen. In Ost- und Westdeutschland übertrafen die Anteile des Jahres 2022 jene von 2019 um jeweils 1 Prozentpunkt. Langfristig wurden damit in Ost- und

²⁸ Vgl. dazu auch das voranstehende Kapitel zur Fachkräftesituation.

Westdeutschland 2022 Höchstwerte erreicht (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

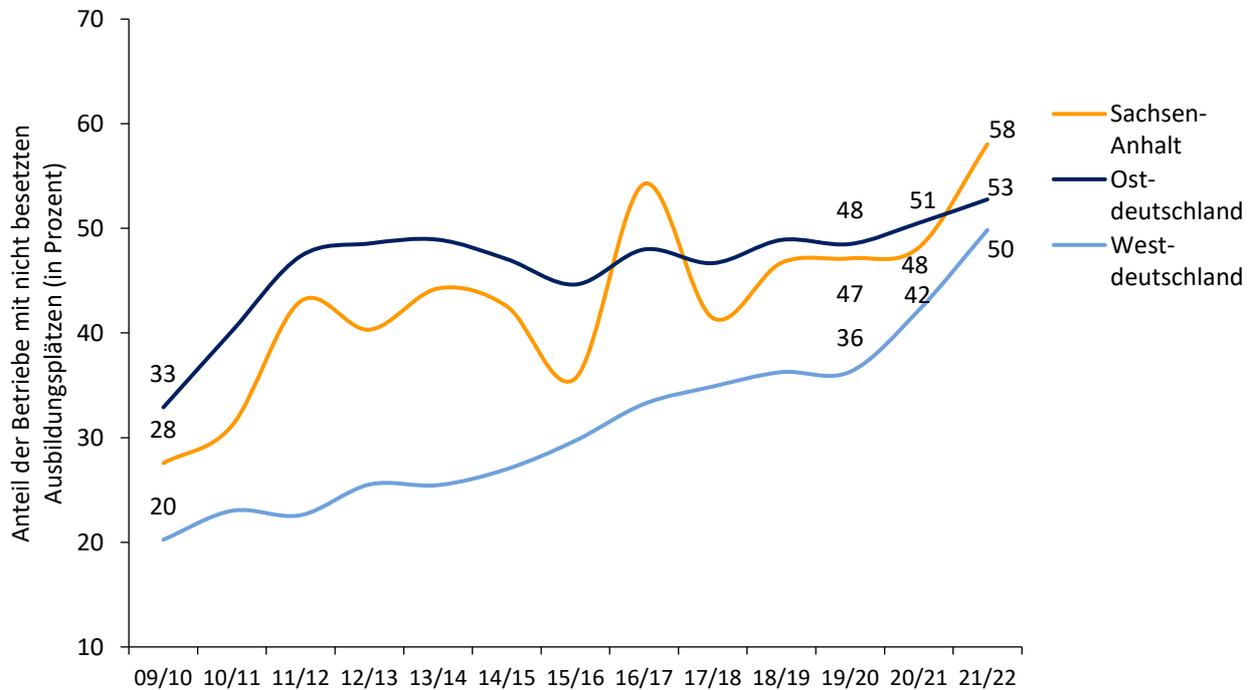
BESETZUNG ANGEBOTENER AUSBILDUNGSPLÄTZE

Auch wenn für das Ausbildungsjahr 2021/2022 34 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe Sachsen-Anhalts Ausbildungsplätze angeboten haben, ist es nur 22 % gelungen, einen oder mehrere Ausbildungsverträge abzuschließen. In Ost- und Westdeutschland war dies 24 % bzw. 26 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe möglich. Damit war die Besetzungssituation in Sachsen-Anhalt noch komplizierter als in Ost- und Westdeutschland. Insgesamt wird deutlich: Nicht alle Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten, können diese auch besetzen.

Die Mehrheit der sachsen-anhaltischen Betriebe, die für das Ausbildungsjahr 2021/2022 jungen Menschen Ausbildungsplätze angeboten hatte, sah sich bei deren Besetzung vor Schwierigkeiten gestellt: 58 % von ihnen ist es nicht gelungen, die angebotene(n) Stelle(n) zu besetzen. Auch ost- und westdeutsche Betriebe standen vor dieser Herausforderung, denn dort konnten 53 % bzw. 50 % dieser Betriebe keine geeigneten Bewerber/-innen finden (vgl. Abbildung 37).

39 % der sachsen-anhaltischen und der ostdeutschen sowie 36 % der westdeutschen Betriebe konnten nicht einen einzigen angebotenen Ausbildungsplatz besetzen.

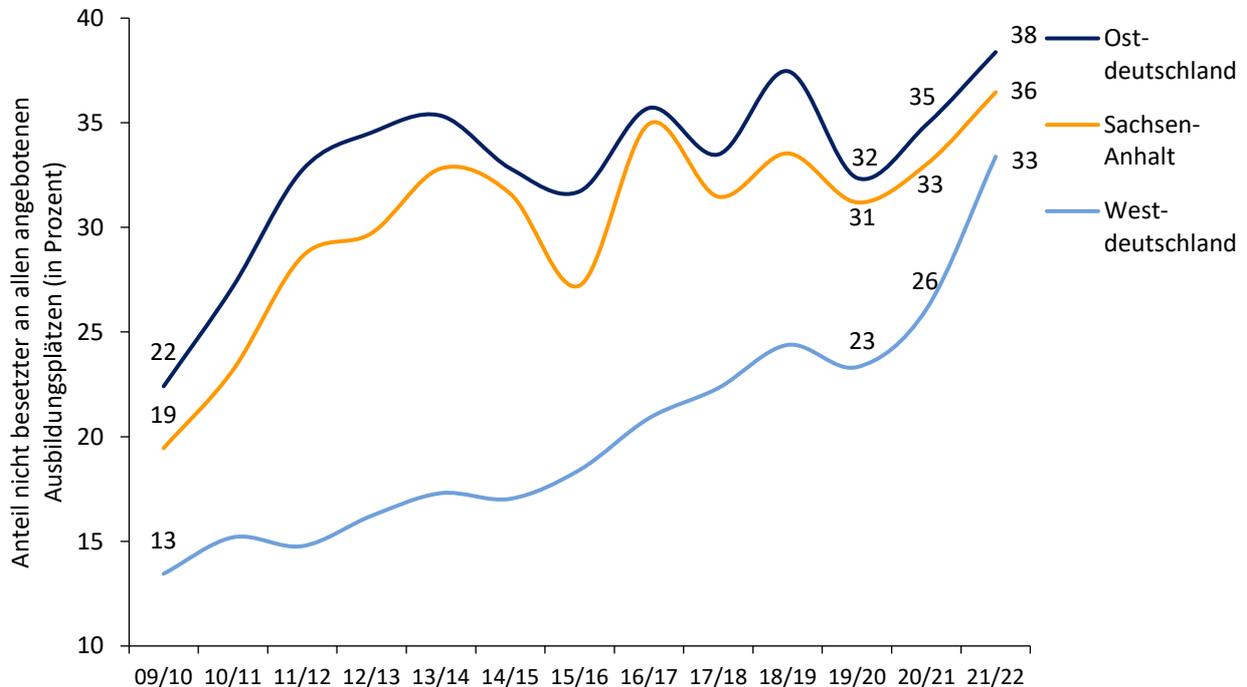
Abbildung 37: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Dass mehr als die Hälfte der Betriebe angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen konnte, hatte auch Konsequenzen für die Stellenbesetzung. Im Jahr 2022 blieben 36 % aller angebotenen Ausbildungsstellen in Sachsen-Anhalt unbesetzt, in Ostdeutschland waren es 38 %, in Westdeutschland genau ein Drittel. Damit konnten sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland anteilig so viele Ausbildungsplätze wie noch nie nicht besetzt werden (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Entwicklung des Anteils unbesetzter Ausbildungsplätze in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2021/2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Das Produzierende Gewerbe stand bei der Stellenbesetzung vor größeren Problemen als der Dienstleistungssektor. Im Produzierenden Bereich hatten 67 % aller Betriebe Schwierigkeiten, angebotene Plätze zu besetzen, und insgesamt blieben 43 % aller angebotenen Stellen frei. Im Dienstleistungsbereich waren 54 % der anbietenden Betriebe betroffen, wobei insgesamt für jede dritte Stelle kein/e Bewerber/-in gefunden werden konnte. Betriebe der Übrigen Dienstleistungen hatten in diesem Sektor im Ausbildungsjahr 2021/2022 die größten Besetzungsprobleme: Hier konnten mehr als neun von zehn Betrieben ihre Stellen nicht besetzen; insgesamt blieben mehr als drei von fünf Ausbildungsplätzen unbesetzt. Aber auch Betriebe des Bereichs Verkehr, Information, Kommunikation sowie des Verarbeitenden Gewerbes standen vor größeren Herausforderungen als der Durchschnitt aller Betriebe der sachsen-anhaltischen Wirtschaft (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Ausbildungsplätze anbietende Betriebe mit unbesetzten Stellen an allen angebotenen Stellen nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2022

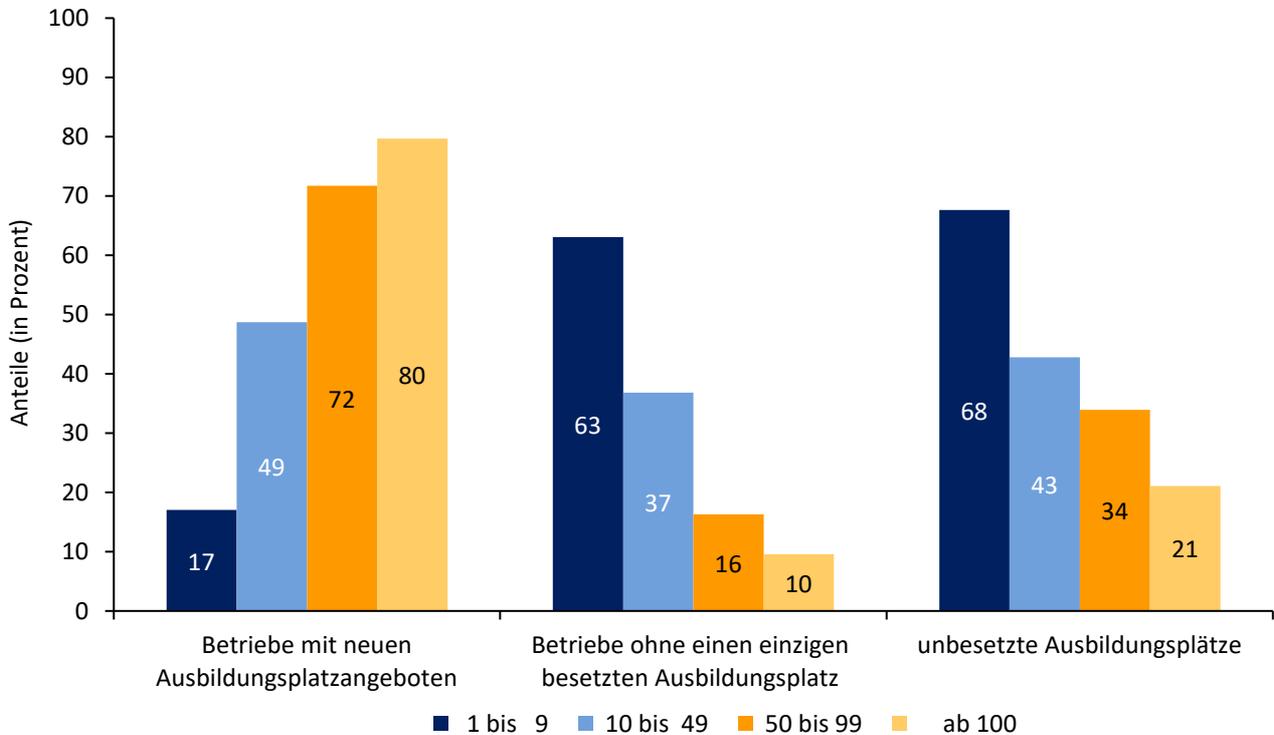
Branche	Anteil der Betriebe mit unbesetzten Stellen an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangeboten	Anteil der unbesetzten Stellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	77	41
Baugewerbe	57	48
Handel und Reparatur	47	37
Verkehr, Information, Kommunikation	81	41
Unternehmensnahe Dienstleistungen	28	14
Gesundheits- und Sozialwesen	54	29
Übrige Dienstleistungen	92	62
Öffentliche Verwaltung	23	9
Insgesamt	58	36

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

Auch wenn nur 17 % der sachsen-anhaltischen Kleinstbetriebe für das Ausbildungsjahr 2021/2022 Ausbildungsplätze angeboten haben, waren 69 % mit Besetzungsproblemen konfrontiert und es konnten hier mit 68 % mehr als zwei Drittel aller angebotenen Plätze nicht besetzt werden. In Großbetrieben stellte sich die Situation ganz anders dar: 80 % boten Ausbildungsplätze an, wobei lediglich jede fünfte Stelle unbesetzt geblieben ist. Das zeigt, wie angespannt sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt vor allem für kleine Betriebe darstellt.

Die Situation zuungunsten der Kleinstbetriebe wird noch deutlicher, wenn betrachtet wird, welche Betriebe nicht einen einzigen Ausbildungsplatz besetzen konnten: Der Anteil unter Kleinstbetrieben lag für das Ausbildungsjahr 2021/2022 bei 63 %, unter Großbetrieben bei 10 %. Die Wahrscheinlichkeit, keinen einzigen Ausbildungsplatz besetzen zu können, nimmt mit der Betriebsgröße ab. Die besonders angespannte Situation für Kleinstbetriebe hängt auch damit zusammen, dass diese in der Regel nur einen Ausbildungsplatz anbieten. Die hohen Anteile unbesetzter Stellen für diese Betriebsgrößenklasse lassen daher darauf schließen, dass viele von ihnen bei der Akquirierung junger Menschen als Auszubildende völlig leer ausgegangen sind (vgl. Abbildung 39).

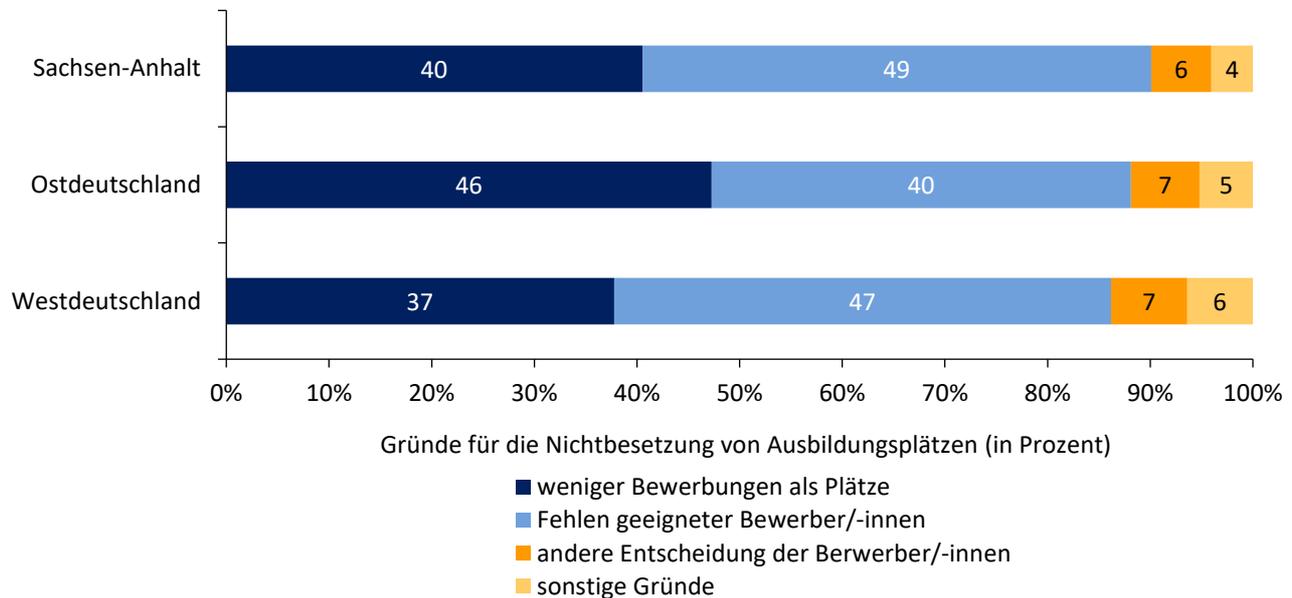
Abbildung 39: Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten, Anteil der Betriebe ohne einen einzigen besetzten Ausbildungsplatz sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen im Ausbildungsjahr 2021/2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen.

In der Erhebungswelle 2022 wurden die Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen nach den Gründen gefragt, warum sie ihre angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten. Nach Angaben der betreffenden sachsen-anhaltischen Betriebe zum wichtigsten Grund verwiesen 49 % auf das Fehlen geeigneter Bewerber/-innen und 40 % auf zu wenige Bewerbungen, da es weniger Bewerbungen als Ausbildungsstellen gab. 6 % der Betriebe gaben an, die sich bewerbende Person habe sich letztlich gegen den angebotenen Ausbildungsplatz entschieden, 4 % der Betriebe nannten sonstige Gründe. Aus Sicht ostdeutscher Betriebe war die Nichtbesetzung vorrangig fehlenden Bewerbungen (46 %) geschuldet. Als zweitwichtigster Grund wurde ein Mangel an geeigneten Bewerber/-innen genannt. In Westdeutschland gaben wiederum – wie in Sachsen-Anhalt – die meisten Betriebe die unzureichende Eignung der Bewerber/-innen als bedeutendsten Grund an. Nach Einschätzung von 37 % der westdeutschen Betriebe war die Nichtbesetzung zu wenigen Bewerbungen geschuldet (vgl. Abbildung 40). Somit spielten für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte hinsichtlich der Bewerbungen eine maßgebliche Rolle.

Abbildung 40: Gründe für nicht besetzte Ausbildungsplätze in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland im Ausbildungsjahr 2021/2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen.

8.3 ÜBERNAHME VON AUSBILDUNGSABSOLVENTINNEN UND -ABSOLVENTEN

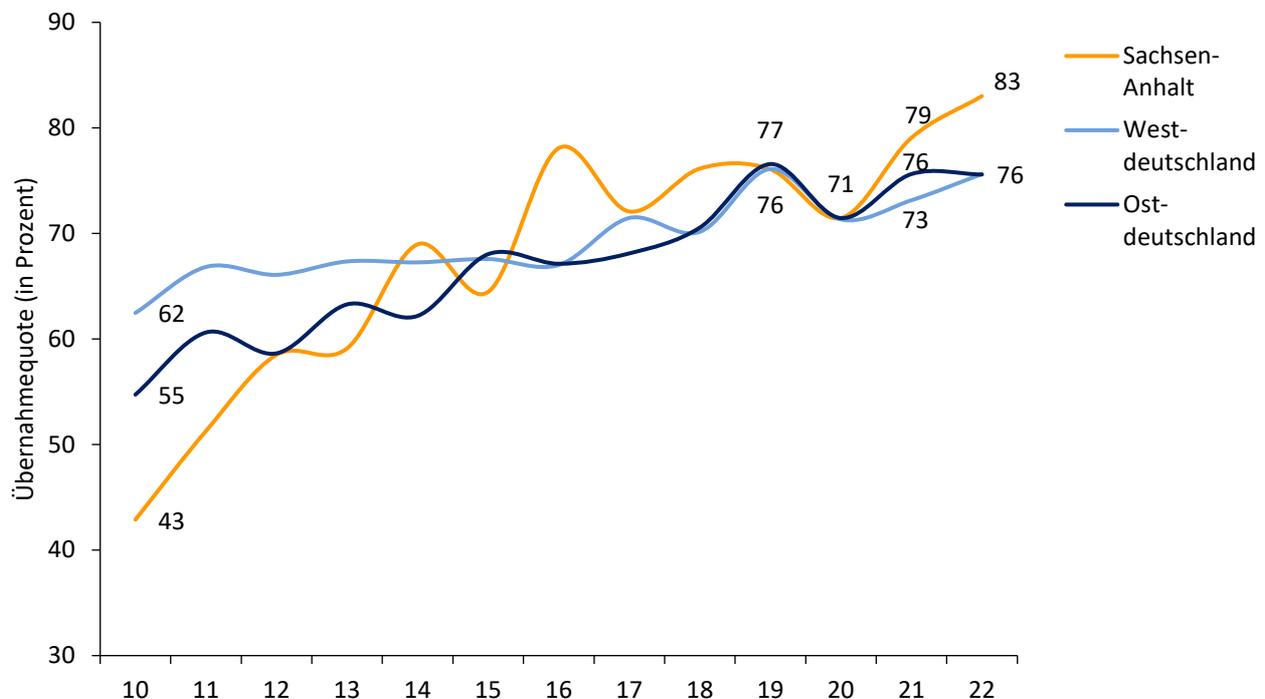
2022 haben in 9 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Mit 83 % aller Ausbildungsabsolvent/-innen wurden so viele wie noch nie in Sachsen-Anhalt vom Ausbildungsbetrieb übernommen (Übernahmequote). In Ost- und Westdeutschland betrug dieser Anteil jeweils 76 %.

Generell ist für Sachsen-Anhalt, Ost- wie Westdeutschland zu beobachten: Gab es im ersten Corona-Jahr 2020 noch einen Rückgang der Übernahmequote im Vergleich zum Vorjahr, so erhöhte sich diese 2021 wieder. Auch 2022 war ein Anstieg der Übernahmequote festzustellen. Während in Ost- und Westdeutschland 2022 wieder das Niveau des Vor-Corona-Jahres 2019 erreicht wurde, überstieg die Übernahmequote sachsen-anhaltischer Betriebe den Wert von 2019 um insgesamt 7 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 41). Ob sich der langfristig erkennbare Trend zunehmender Übernahmequoten nach einer kurzen Unterbrechung durch die Corona-Pandemie hier nunmehr fortsetzt oder ob infolge der kurzen Unterbrechung eine Art Übernahmestau entstanden ist und sich die Quote anschließend wieder verringert, wird sich in den Folgejahren zeigen.

Mit der Zunahme der Übernahmequote ging auch ein absoluter Anstieg der Zahl der übernommenen Ausbildungsabsolvent/-innen einher. So ist die Zahl der übernommenen Absolvent/-innen in Sachsen-Anhalt 2021 und 2022 ggü. dem Vorjahr jeweils um rund ein Fünftel angestiegen. Im Vergleich zu 2010 wurden 2022 30 % mehr Nachwuchsfachkräfte von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Auch das zeigt, welche Bedeutung die betriebliche Ausbildung für viele Betriebe hinsichtlich der Gewinnung von (Nachwuchs-)Fachkräften hat.

Bei der Interpretation der vorliegenden Befunde ist allerdings zu berücksichtigen, dass eine Übernahme erfolgreich ausgebildeter Absolvent/-innen in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis nur dann realisierbar ist, wenn beide Seiten, d. h. der Ausbildungsbetrieb wie auch die Absolventin bzw. der Absolvent, dies wünschen. Die 2021 und 2022 sehr hohen Übernahmequoten in Sachsen-Anhalt könnten einerseits mit einer zunehmenden Verbleibsneigung der Ausbildungsabsolvent/-innen zusammenhängen, weil sie in unsicheren Zeiten die Sicherheit eines Übernahmeangebotes einem Stellenwechsel in einen unbekanntem Betrieb vorziehen. Andererseits könnten aber auch die Schwierigkeiten der Betriebe, am Ausbildungsmarkt ein ausreichendes Angebot an geeigneten Bewerber/-innen zu finden – vor allem dann, wenn zeitgleich die Probleme zunehmen, am Arbeitsmarkt erfahrene Fachkräfte zu finden (vgl. Kapitel 7) – ein Grund dafür sein, den von ihnen ausgebildeten Nachwuchskräften häufiger ein Übernahmeangebot zu unterbreiten.

Abbildung 41: Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit Ausbildungsabsolvent/-innen.

Unter den Ausbildungsabsolvent/-innen waren 41 % weiblich und 59 % männlich. Von den weiblichen Auszubildenden wurden 77 % übernommen (Anteil an allen weiblichen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss), bei den männlichen Absolventen waren es 87 %.

Fazit: Während der Corona-Pandemie hat es keinen Einbruch bei der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe gegeben. Gemessen an allen Betrieben ist der Anteil ausbildender Betriebe zwischen 2019 und 2022 um 2 Prozentpunkte angestiegen. Auch die Übernahmequote erreichte in den letzten beiden Jahren jeweils Höchstwerte. Diese Entwicklung zeugt vom großen Interesse der sachsen-anhaltischen Wirtschaft, den eigenen Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden und im Betrieb zu halten. Angesichts der angespannten Lage auf dem Ausbildungsmarkt erweist sich dies jedoch als Herausforderung: Ein zunehmender Anteil von Betrieben, die Auszubildende suchen, kann angebo-



tene Ausbildungsplätze nicht besetzen und auch immer mehr angebotene Lehrstellen bleiben frei. Dies gilt insbesondere für Kleinstbetriebe, die vor einem doppelten Problem stehen: Zum einen sind sie seltener als größere Betriebe ausbildungsberechtigt, zum anderen haben sie, wenn sie Ausbildungsplätze anbieten, größere Schwierigkeiten, diese zu besetzen. Ausbildungsstellen können nach Angaben der Betriebe vor allem deshalb nicht besetzt werden, weil es sowohl an geeigneten Bewerber/-innen als auch an einer ausreichenden Zahl von Bewerbungen mangelt.

9 Betriebliche Weiterbildung

Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Qualifizierungen sollen sicherstellen, dass die Belegschaft mit den sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt Schritt halten kann. Ihr großer Vorzug liegt darin, auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagieren zu können.

Wie die Erhebungen der Vorjahre gezeigt haben, haben die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe seit 2020 einen deutlichen Einbruch erlitten. In keinem anderen Bereich, der Gegenstand der Untersuchungen des IAB-Betriebspanels ist, waren im Rahmen der Corona-Pandemie derart gravierende Entwicklungen festzustellen. Daher gilt es, zu überprüfen, wie sich das Weiterbildungsgeschehen im Jahr 2022 weiterentwickelt hat.

Im genannten Berichtsjahr wurden die Betriebe nach den Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien oder neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren auf die betriebliche Weiterbildung gefragt.

Bei der Interpretation der nachfolgenden Befunde ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen²⁹ im ersten Halbjahr eines Jahres erfasst werden, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und / oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.³⁰

9.1 WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG VON BETRIEBEN UND BESCHÄFTIGTEN

Beteiligten sich im Land Sachsen-Anhalt im Jahr 2019 noch fast drei Fünftel der Betriebe an Weiterbildungsaktivitäten, so hatte sich dieser Anteil bis 2021 auf rund ein Drittel verringert – und damit in etwa halbiert. Ein ähnlicher Trend war für die Weiterbildungsquote, d. h. den Anteil der Beschäftigten, die Qualifizierungsangebote im oben definierten Sinne nutzten, festzustellen. Im Jahr 2019, vor Ausbruch der Corona-Pandemie, belief sich dieser Anteil auf 43 %, 2021 lag er bei 18 % und hatte sich somit sogar mehr als halbiert. Dies erwies sich keineswegs als eine Spezifik Sachsens-Anhalts, sondern als ein bundesweiter Trend.

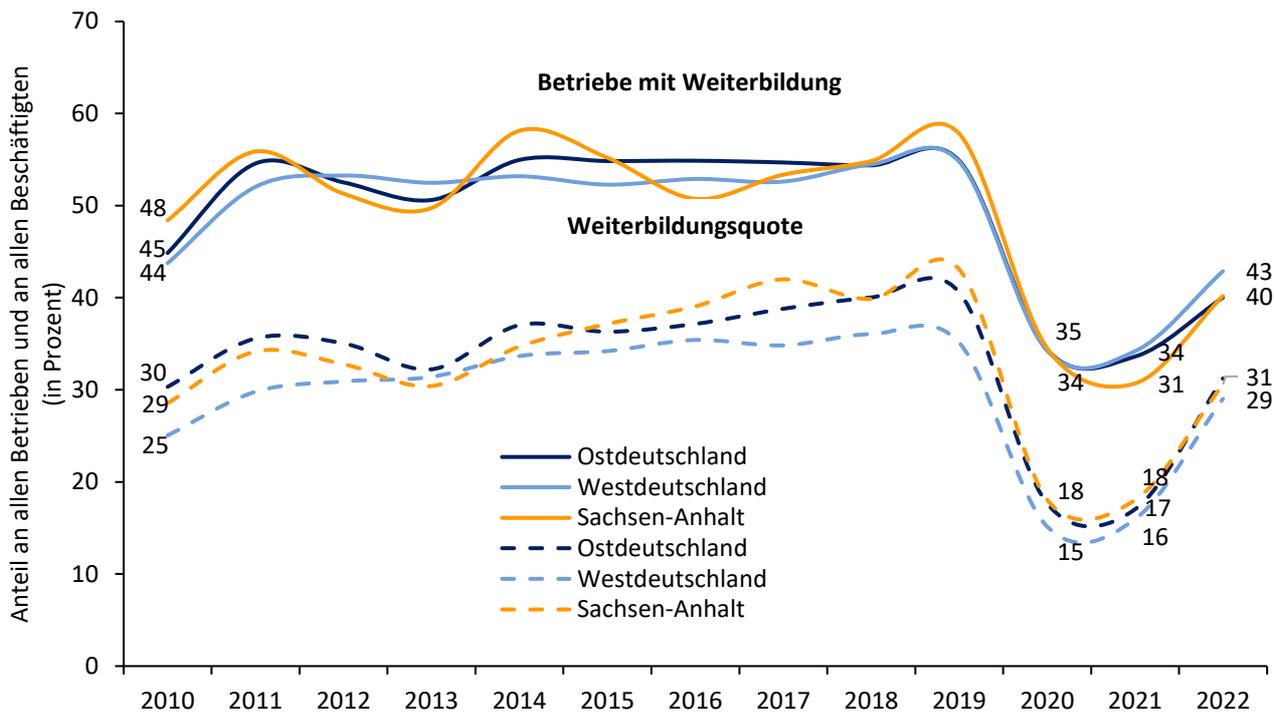
Nach Angaben des IAB-Betriebspanels haben sich 2022 wieder deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Der Anteil der Betriebe lag mit 40 % um 9 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Die Weiterbildungsquote hat sich um 13 Prozentpunkte erhöht

²⁹ Hier betrachtete Weiterbildungsformate sind: Ex- und interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung), Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messerveranstaltungen u. ä., Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation), selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher), Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen.

³⁰ Ausschließlich von den Beschäftigten selbst finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen sind beim IAB-Betriebspanel ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung.

und erreichte 31 %. Trotz dieser beachtlichen Zuwächse konnte aber bei Weitem nicht das Niveau vor der Corona-Pandemie erreicht werden (vgl. Abbildung 42). Auch diese Entwicklung lässt sich bundesweit beobachten.

Abbildung 42: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

So wie der spürbare Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten unmittelbar nach Beginn der Corona-Pandemie in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft flächendeckend erfolgte, so zeigt sich auch am aktuellen Rand eine Zunahme der Weiterbildungsaktivitäten über die Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg – dies wird besonders deutlich anhand der Weiterbildungsquote (vgl. Tabelle 18).

Ungeachtet der Entwicklung seit 2020 gibt es in Sachsen-Anhalt weiterhin Branchen, die sich durch ein sehr hohes Weiterbildungsengagement auszeichnen – wie z. B. das Gesundheits- und Sozialwesen – aber auch Bereiche mit einer relativ geringen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und der Beschäftigten – wie etwa die Übrigen Dienstleistungen. Auf das Weiterbildungsgeschehen der Betriebe dürften verschiedene Faktoren Einfluss haben. Einer könnte in den Tätigkeitsmerkmalen der Arbeitsplätze bestehen. Weiterbildungsbedarfe können aber auch mit gesetzlichen Vorgaben zusammenhängen, die Betriebe zu entsprechenden Aktivitäten verpflichten³¹ So lässt sich vermutlich erklären, dass sich beide genannten Branchen trotz eines jeweils überdurchschnittlich hohen

³¹ Vgl. z. B. Fortbildungsverpflichtungen für Beschäftigte in Fachberufen des Gesundheitswesens (Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung WBGesG) oder für Vertragsärztinnen und -ärzte sowie Vertragspsychotherapeut/-innen (Fortbildungsverpflichtung nach § 95d Abs. 1 SGB V).

Anteils an Einfacharbeitsplätzen in ihrem Weiterbildungsengagement stark unterscheiden.

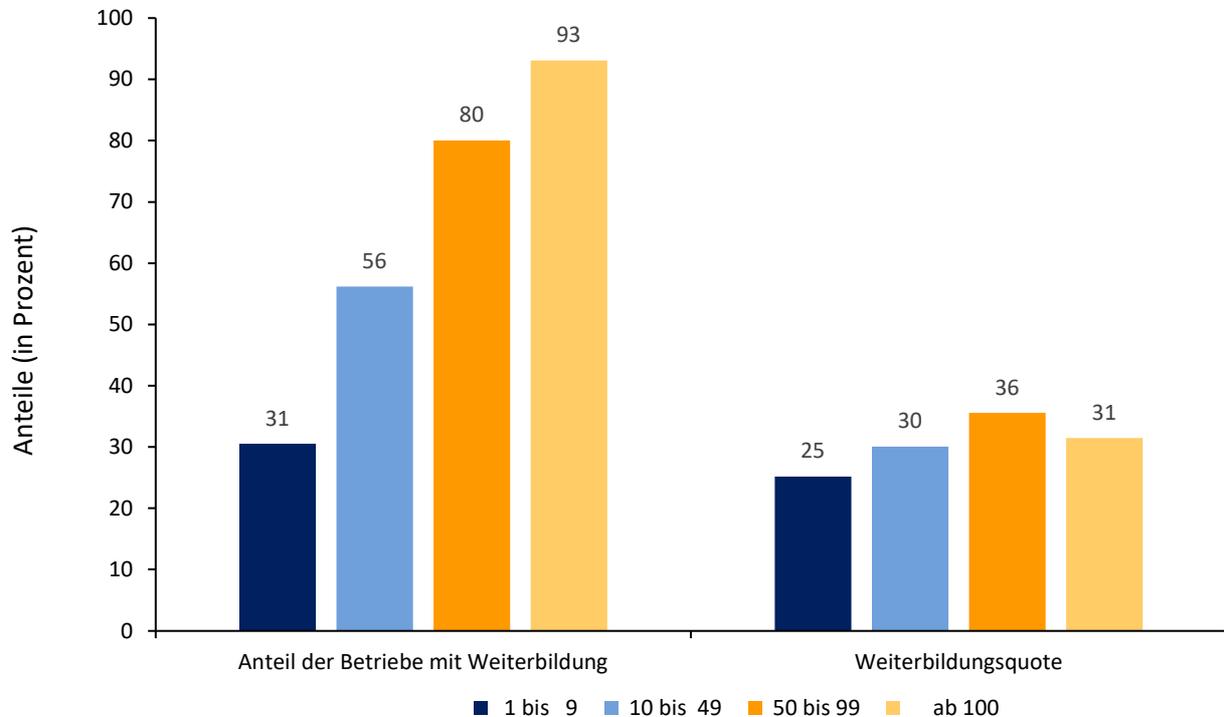
Tabelle 18: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2019 bis 2022

Branche	Betriebe				Beschäftigte			
	2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022
	%	%	%	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	62	38	30	37	39	12	19	39
Baugewerbe	34	25	15	28	32	14	5	31
Handel und Reparatur	54	34	24	35	41	18	14	28
Verkehr, Information, Kommunikation	53	27	35	27	49	20	30	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	57	42	30	41	37	17	17	22
Gesundheits- und Sozialwesen	82	45	54	74	60	22	23	37
Übrige Dienstleistungen	39	17	8	15	29	15	6	10
Öffentliche Verwaltung*	71	55	52	56	41	23	15	30
Insgesamt	58	35	31	40	43	18	18	31

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 bis 2022. Weiterbildung jeweils im 1. Halbjahr.

Die Weiterbildungsaktivitäten der sachsen-anhaltischen Betriebe nehmen mit der Zahl der Beschäftigten zu (2022: Kleinstbetriebe: 31 %; Großbetriebe: 93 %). Hinsichtlich der Weiterbildungsquote lag die Differenz zwischen den vier Betriebsgrößenklassen bei insgesamt 11 Prozentpunkten. Dabei nimmt auch die Weiterbildungsquote mit der Betriebsgröße zu. Damit bestehen auf Ebene der Beschäftigten ebenfalls Unterschiede, wenngleich weniger stark ausgeprägt im Vergleich zum Anteil der Betriebe, die die Weiterbildung ihrer Beschäftigten im eingangs genannten Sinne unterstützen (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr.

2022 lag der Anteil der Frauen an den Weiterbildungsteilnehmenden bei genau 50 %. Dass Frauen letztlich häufiger als Männer an entsprechenden Maßnahmen teilnahmen, wird allerdings anhand der Weiterbildungsquote deutlich. Diese lag für Frauen bei 33 %, für Männer bei 29 %. Auch das dürfte sich mit strukturellen Aspekten erklären lassen: So sind beispielsweise im Gesundheits- und Sozialwesen etwas mehr als drei Viertel der Beschäftigten weiblich und gleichzeitig sind dort Weiterbildungen qua Gesetz vorgeschrieben. Ähnliches trifft auch auf die Öffentliche Verwaltung zu (vgl. Kapitel 4.1).

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Weiterbildungsaktivitäten beider Geschlechter deutlich angestiegen, nämlich um 14 bzw. 12 Prozentpunkte. Allerdings werden auch hier die Werte des Jahres 2019 bei Weitem nicht erreicht (2019: Frauen: 47 %, Männer: 39 %).

Die Beteiligung an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung unterscheidet sich ebenfalls nach der verrichteten Tätigkeit. 2022 beteiligten sich daran 21 % aller Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichteten, 33 % der Beschäftigten, die für die Ausübung ihrer Arbeitsaufgaben eine Berufsausbildung benötigten und 44 % jener Beschäftigten, deren Tätigkeit einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss voraussetzte. Gegenüber 2019 sind auch dies bei allen drei Tätigkeitsgruppen deutlich geringere Anteile (2019: 30 %, 49 % bzw. 57 %). Insgesamt verteilten sich die Beschäftigtengruppen wie folgt auf die Weiterbildungsaktivitäten der sachsen-anhaltischen Betriebe: 13 % entfielen auf Beschäftigte für einfache Tätigkeiten und 16 % auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten einen akademischen Abschluss erfordern. Das Gros der Weiterbildungsteilnehmenden (71 %) entfiel somit auf Fachkräfte, für deren Arbeitsaufgaben eine Berufsausbildung erforderlich ist. Diese Relationen entsprechen weitgehend der Struktur der Qualifikationsanforde-

rungen der Beschäftigten: Danach verrichteten 19 % der in Sachsen-Anhalt Beschäftigten einfache Tätigkeiten, 69 % Facharbeiter/-innenaufgaben und 12 % Arbeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern (vgl. Kapitel 7).

9.2 KONSEQUENZEN NEUER DIGITALER TECHNOLOGIEN FÜR BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

Die Nutzung neuer digitaler Technologien in den Betrieben hat viele Auswirkungen – möglicherweise erhöht sich damit auch der Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten. Im Jahr 2022 wurden die Betriebe nach den konkreten Auswirkungen der Nutzung neuer digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien oder neuer digital gestützter Herstellungs- und Fertigungsverfahren auf die betriebliche Weiterbildung gefragt.

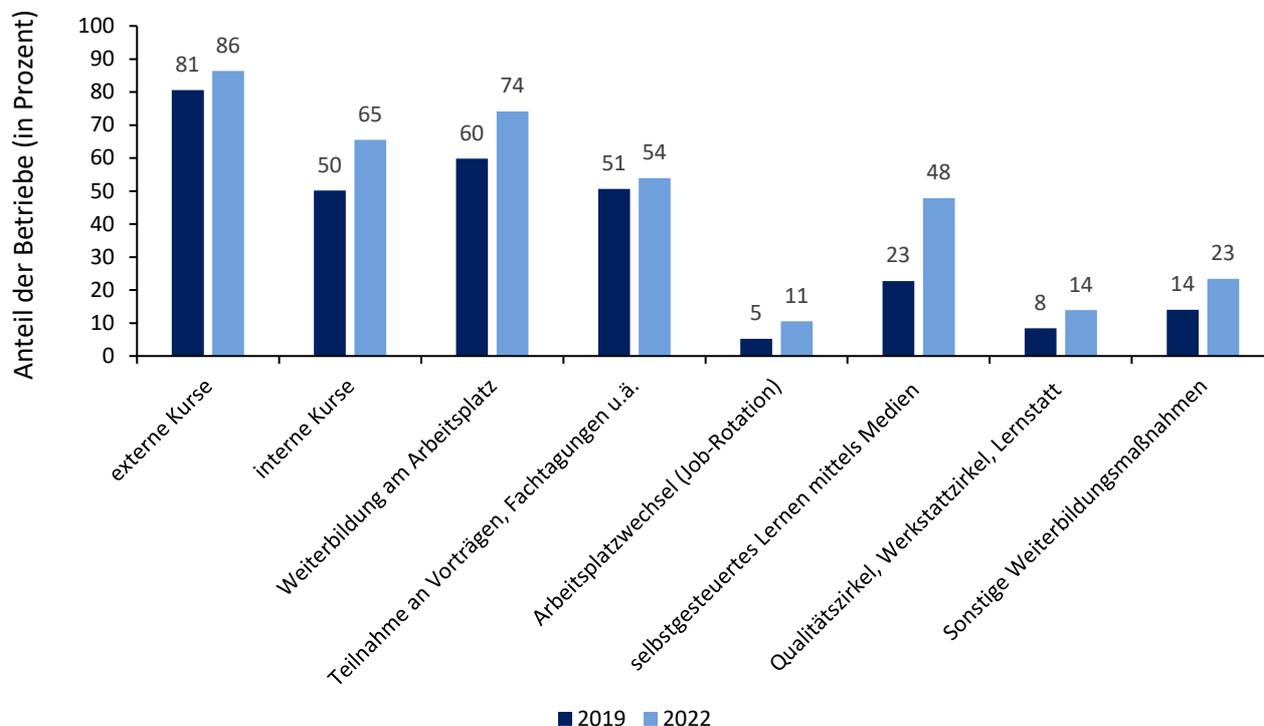
Zunächst soll aber – auch die Erhebungen der letzten Jahre resümierend – kurz betrachtet werden, welche Rolle digitale Lernformen spielen.

ZUNEHMENDE BEDEUTUNG DIGITAL UNTERSTÜTZTEN UND SELBSTGESTEUERTEN LERNENS

Seit Jahren wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben, in welcher Form Betriebe ihren Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen anbieten. Am häufigsten wurden 2022 ex- und interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, aber auch Weiterbildungen am Arbeitsplatz in Form von Unterweisungen und Einarbeitung in Anspruch genommen. Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2022 zeigt allerdings, dass in diesem relativ kurzen Zeitraum selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien deutlich an Bedeutung gewonnen hat. Auch etwas längerfristig betrachtet wird dieser Entwicklungsprozess deutlich: Im Jahr 2012 lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung, die diese Lernform nutzten, bei 25 %, inzwischen sind es 48 %. Damit hat sich der Anteil dieser Betriebe binnen einer Dekade nahezu verdoppelt (vgl. Abbildung 44).

Bemerkenswert am Vergleich der Jahre 2019 und 2022 ist ferner, dass es bei keinem der hier betrachteten Formate betrieblicher Weiterbildung drastische Einbrüche gegeben hat; sogar das Gegenteil ist festzustellen – auch hinsichtlich jener Angebotsformate, die vor der Corona-Pandemie in der Regel im Präsenzformat durchgeführt wurden. Das betrifft insbesondere ex- und interne Kurse, aber auch Vorträge und Fachtagungen. Hier ist zu vermuten, dass Betriebe unter Corona-Bedingungen Präsenzformate vielfach durch digitale Umsetzungsmöglichkeiten ersetzt haben. Befunde aus den beiden Vorjahren bestätigen diese Annahme: Die Erhebungswelle des Jahres 2020 hatte ergeben, dass die sachsen-anhaltischen Betriebe aufgrund der pandemiebedingten Einschränkungen verstärkt E-Learning-Angebote zur Weiterbildung genutzt haben. Von allen Betrieben mit Weiterbildung hatten hierfür 41 % die Möglichkeit des E-Learnings genutzt. Von allen sachsen-anhaltischen Betrieben mit E-Learning-Angeboten hatten damals wiederum 73 % angegeben, dass sie E-Learning wegen der Corona-Pandemie eingesetzt haben. Dies wurde in der letzten Erhebungswelle bestätigt: Exakt die Hälfte aller Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten gab damals an, dass der Einsatz digitaler Weiterbildungsformate infolge der Corona-Pandemie stark zugenommen habe. Die Pandemie hat somit offenbar als Katalysator für die Nutzung des digitalen Lernens gewirkt.

Abbildung 44: Weiterbildungsmaßnahmen der Betriebe in Sachsen-Anhalt nach dem Format 2019 und 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 und 2022. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung.

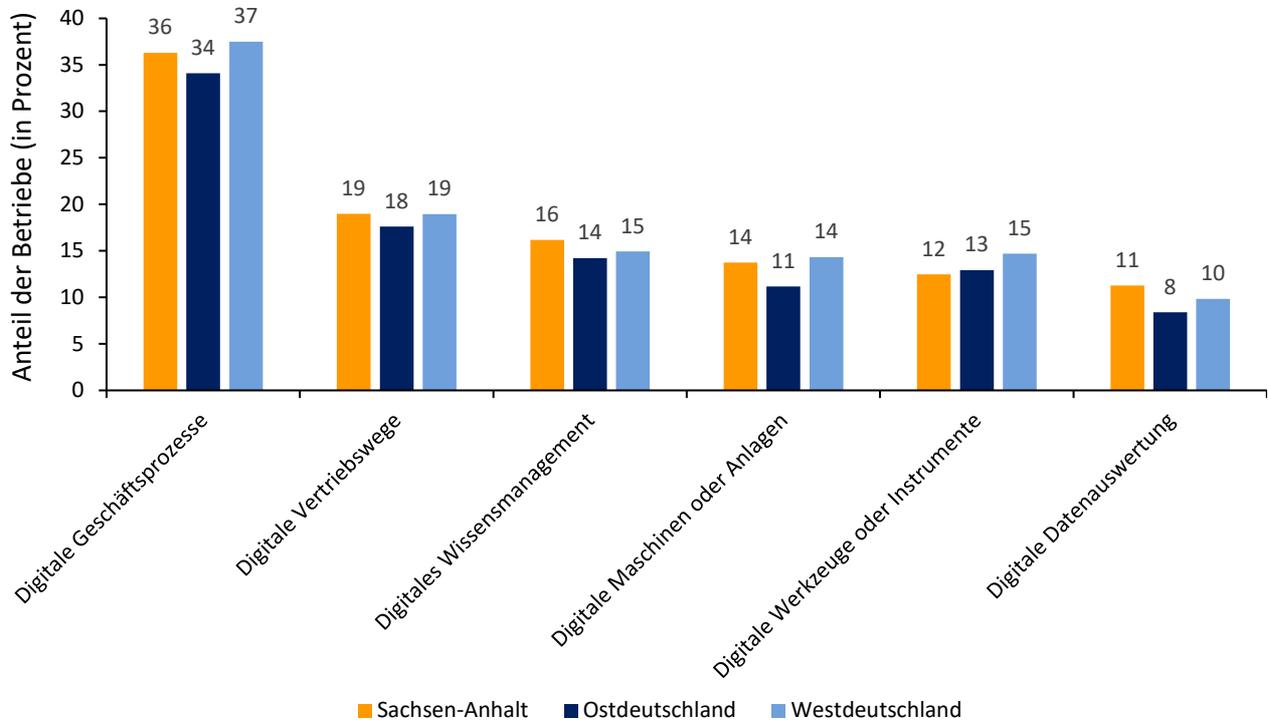
- A externe Kurse, Lehrgänge, Seminare
- B interne Kurse, Lehrgänge, Seminare
- C Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)
- D Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u.ä.
- E Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)
- F selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien
- G Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe

NUTZUNG NEUER DIGITALER TECHNOLOGIEN UND VERFAHREN IN SACHSEN-ANHALTISCHEN BETRIEBEN

In den Betrieben der sachsen-anhaltischen Wirtschaft fanden 2022 verschiedene neue digitale Technologien und Verfahren Anwendung. Insgesamt erfolgte die Einführung neuer digitaler Technologien und Verfahren in 48 % aller Betriebe, in Ost- und Westdeutschland war das in 46 % bzw. 49 % aller Betriebe der Fall.

Mit Abstand am weitesten verbreitet war die Einführung bzw. Umstellung auf digitale Geschäftsprozesse, am wenigsten die Generierung und Auswertung komplexer Datenmengen (kurz: digitale Datenauswertung). Diesbezüglich bestehen keine größeren Unterschiede zu Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Anwendung neuer digitaler Technologien und Verfahren in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung.

Es gab 2022 keine Branche und keine Betriebsgrößenklasse in Sachsen-Anhalt, in der diese Technologien und Verfahren nicht genutzt bzw. neu eingeführt wurden. Allerdings bestanden zum Teil beachtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen, wenngleich die Einführung digitaler Geschäftsprozesse in allen hier betrachteten Branchen dominierte. Um nur ein paar wenige Beispiele herauszugreifen: Im Verarbeitenden Gewerbe spielte der Einsatz neuer digitaler Maschinen oder Anlagen, aber auch digitaler Werkzeuge oder Instrumente eine wesentlich größere Rolle als im Durchschnitt der Wirtschaft. Beides wurde hier mehr als doppelt so häufig neu eingeführt. Im Bereich Handel und Reparatur wie auch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation war die Einführung digitaler Vertriebswege überdurchschnittlich häufig festzustellen. Gleichzeitig erfolgte die digitale Datenauswertung im Branchenvergleich in der Öffentlichen Verwaltung überdurchschnittlich häufig (vgl. Tabelle 19).

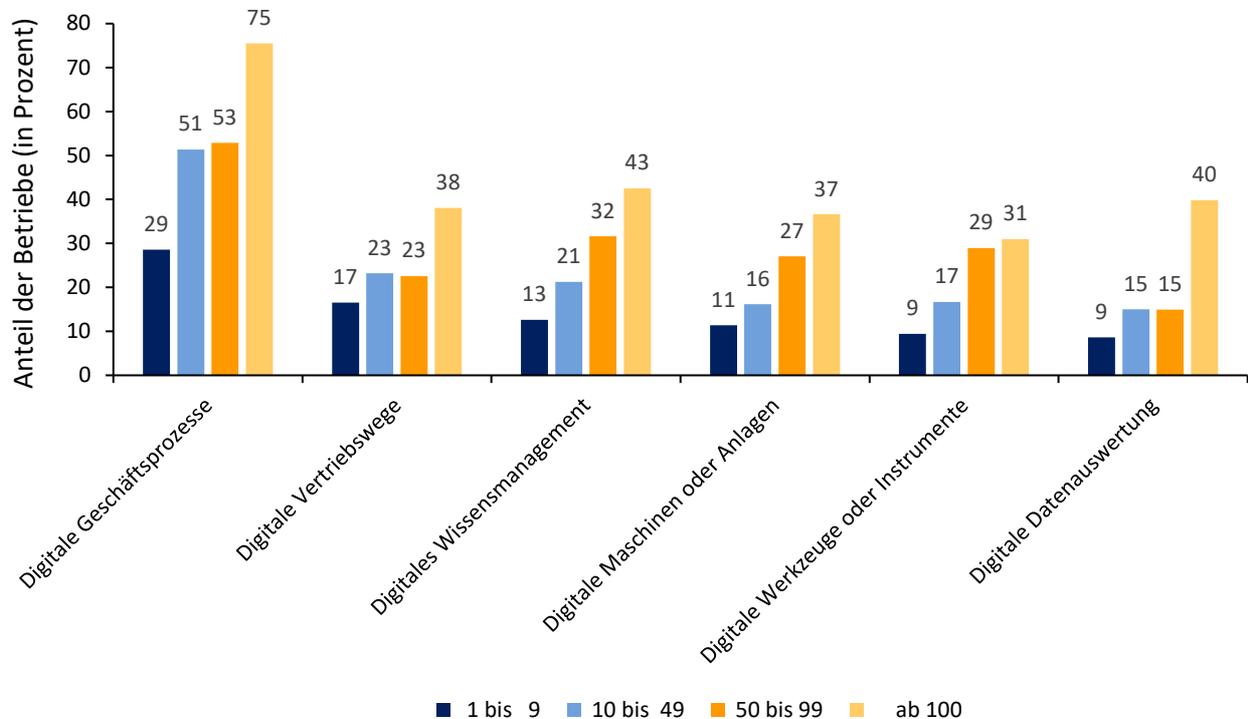
Tabelle 19: Nutzung digitaler Technologien und Verfahren nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2022

Branche	Digitale Maschinen oder Anlagen	Digitale Werkzeuge oder Instrumente	Digitale Geschäftsprozesse	Digitale Vertriebswege	Digitales Wissensmanagement	Digitale Datenauswertung
	%	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	32	28	39	18	12	10
Baugewerbe	9	11	28	18	6	6
Handel und Reparatur	10	14	39	26	16	10
Verkehr, Information, Kommunikation	9	10	31	23	16	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	13	38	19	19	17
Gesundheits- und Sozialwesen	20	16	54	24	19	16
Übrige Dienstleistungen	5	2	18	7	9	4
Öffentliche Verwaltung	26	8	47	18	31	24
Insgesamt	14	12	36	19	16	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung.

Anhand der Betriebsgrößenklassen sind ebenfalls Unterschiede festzustellen. Für alle hier abgefragten Technologien und Verfahren gilt jedoch: Der Anteil der Neu-Nutzerbetriebe nimmt mit der Größe des Betriebes deutlich zu (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Nutzung digitaler Technologien und Verfahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022



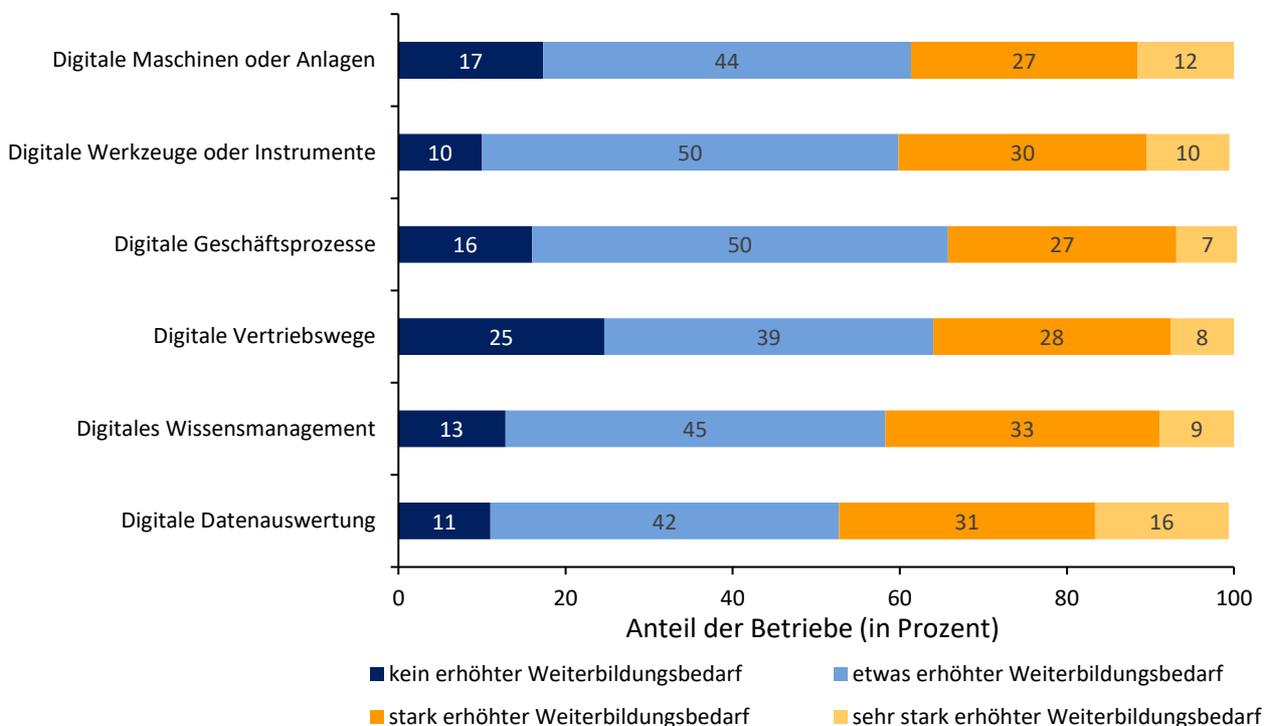
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung.

KONSEQUENZEN DER DIGITALISIERUNG FÜR DIE BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

Über alle abgefragten digitalen Technologien und Verfahren hinweg sind Auswirkungen auf die betriebliche Weiterbildung erkennbar. Dabei war es jeweils die größte Gruppe von Betrieben, die einschätzte, Auswirkungen des Einsatzes neuer Technik und Technologien auf den Weiterbildungsbedarf seien „etwas“ spürbar. Ein gutes Viertel bis zu einem Drittel der Betriebe verwies jeweils auf „starke“ Auswirkungen; „sehr starke“ Effekte gab nur eine kleine Minderheit der Betriebe an. Allerdings verwies auch eine nicht unwesentliche Gruppe von Betrieben darauf, dass die Einführung der jeweiligen Technik und Technologien keinerlei Auswirkungen auf den Weiterbildungsbedarf gehabt habe (vgl. Abbildung 47). Grundsätzlich ähnliche Relationen lassen sich auch für ost- und westdeutsche Betriebe feststellen.

Auch wenn die Unterschiede zwischen den einzelnen Technologien nicht besonders stark ausgeprägt sind, zeigt sich nach Einschätzung der Betriebe eine vergleichsweise starke Auswirkung auf den Weiterbildungsbedarf mit Einführung der digitalen Datenauswertung. Diesbezüglich verwies fast die Hälfte der betreffenden Betriebe auf einen damit verbundenen „starken“ und „sehr starken“ Weiterbildungsbedarf. Gut zwei Fünftel verwiesen mit Bezug auf die Einführung des digitalen Wissensmanagements darauf. Vergleichsweise weniger stark ausgeprägt wurde der Qualifizierungsbedarf bei der Einführung digitaler Geschäftsprozesse und Vertriebswege eingeschätzt.

Abbildung 47: Auswirkungen neu eingeführter digitaler Technologien und Verfahren auf den Weiterbildungsbedarf in Sachsen-Anhalt 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung.

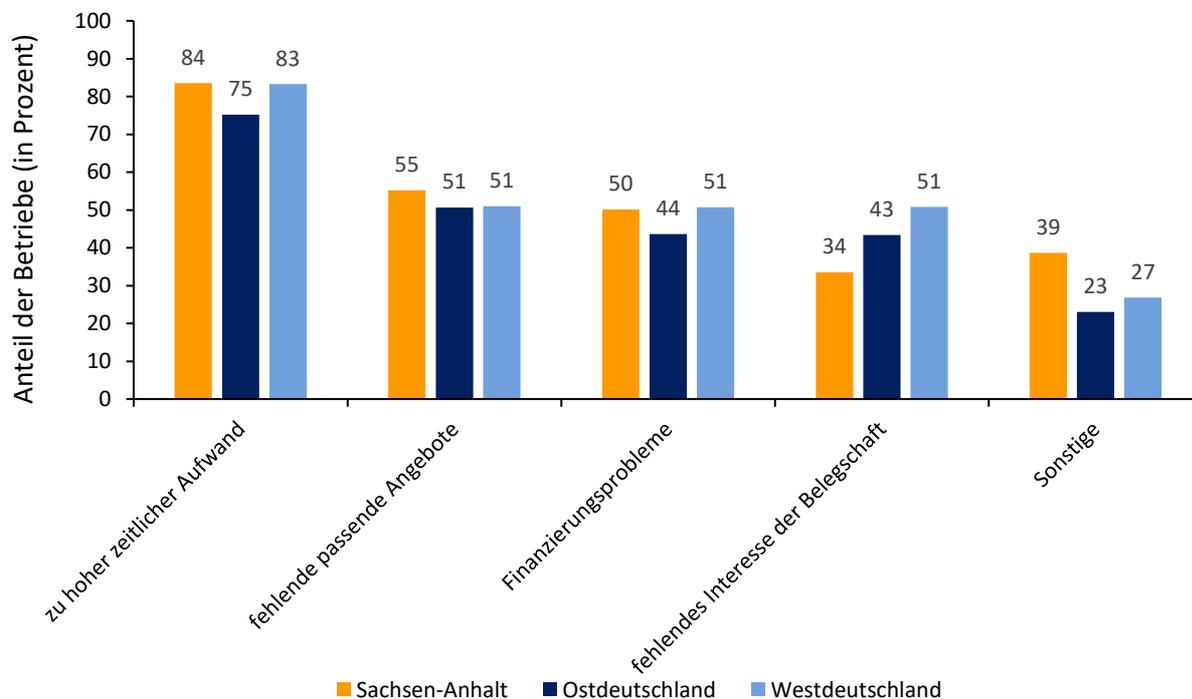
Bemerkenswert ist aber auch, dass zwischen ca. 10 % und 25 % der Betriebe – in Abhängigkeit von der konkreten digitalen Technologie – mit deren Neueinführung im Jahr 2022 keinen Weiterbildungsbedarf verbanden.

ERWARTETE PROBLEME BEI DER DECKUNG DES WEITERBILDUNGSBEDARFS

Wettbewerbsrelevant für die Betriebe ist, ob es ihnen gelingt, ihren mit der Einführung digitaler Technologien verbundenen Weiterbildungsbedarf zu decken. Insgesamt verwiesen lediglich 6 % der Betriebe darauf, Probleme bei der Deckung ihres Qualifizierungsbedarfs zu erwarten. 55 % der Betriebe sahen keine Schwierigkeiten und auf weitere 40 % der Betriebe traf dies mangels bestehendem Weiterbildungsbedarfs nicht zu. Damit ging in Sachsen-Anhalt insgesamt etwa jeder 10. Betrieb von möglichen Schwierigkeiten bei der Deckung des Weiterbildungsbedarfs aus. Auch in Ost- und Westdeutschland lag der Anteil jener Betriebe, die Probleme bei der Deckung ihres Qualifizierungsbedarfs erwarteten, auf diesem Niveau. Das zeigt, die große Mehrheit der Betriebe, die 2022 neue digitale Technologien und Verfahren eingeführt hatten, ging davon aus, diesen Bedarf auch decken zu können.

Sofern sachsen-anhaltische Betriebe Probleme erwarteten, wurde vor allem auf den damit verbundenen zeitlichen Aufwand verwiesen – für 84 % der befragten Betriebe Sachsens-Anhalts war dies relevant. Als zweitwichtigster Grund wurde ein Mangel an passenden Angeboten (55 %) genannt und an dritter Stelle rangierten Finanzierungsschwierigkeiten (50 %). Rund ein Drittel der betreffenden Betriebe verwies auf das fehlende Interesse der Beschäftigten (34 %) (34 %) (vgl. Abbildung 48).

Abbildung 48: Gründe für erwartete Schwierigkeiten bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildungsbedarf durch Einführung neuer digitaler Technologien.

Trotz des geringen Anteils der Betriebe, die Schwierigkeiten bei der Deckung ihres Weiterbildungsbedarfs erwarteten, verweist das Antwortverhalten auf mehrfachen Handlungsbedarf. Das größte Problem besteht offenbar darin, dass es schwierig ist, Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten in den betrieblichen Arbeitsalltag zu integrieren. Damit sind vor allem arbeitsorganisatorische

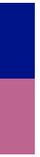
Fragen angesprochen. Gleichzeitig sprechen die Daten für einen Sensibilisierungsbedarf: Hier scheinen Strategien erforderlich zu sein, die Belegschaft zu erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu motivieren. Ein weiteres betriebsinternes Problem – die angesprochenen Finanzierungsschwierigkeiten – dürfte vor allem darauf hinweisen, dass Förderangebote zu wenig bekannt sind. Aber die Betriebe sehen sich auch mit einem externen Einflussfaktor konfrontiert: nämlich fehlenden Angeboten am Weiterbildungsmarkt.

Es gibt Unterschiede, je nach der Betriebsgrößenklasse: Für Kleinbetriebe ist beispielsweise der Zeitmangel ein noch größeres Problem als für Großbetriebe. Demgegenüber stehen größere Betriebe deutlich häufiger als kleine dem Desinteresse der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen gegenüber.

Fazit: Die für 2022 vorliegenden Daten lassen auf eine Trendwende hoffen. Sowohl beim Anteil der Betriebe als auch beim Anteil der Beschäftigten gab es ggü. dem Vorjahr wieder deutliche Zuwächse. Dennoch reichen die aktuellen Anteilswerte bei Weitem nicht an das Niveau vor der Corona-Pandemie heran. Der Einbruch der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten könnte auf einen Qualifizierungstau verweisen. Daher bleibt zu beobachten, ob und wie dieser künftig abgebaut werden kann und welche Probleme damit für die Betriebe sowohl angebots- als auch nachfrageseitig verbunden sind.

Dies zu beobachten ist vor allem deshalb wichtig, weil die Einführung neuer digitaler Technologien für Betriebe mit einem erhöhten Weiterbildungsbedarf einhergeht. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, reicht es also nicht aus, neue digitale Technologien zu nutzen; genauso wichtig ist es, den damit verbundenen Bedarf an neuen Kenntnissen und Fähigkeiten sicherzustellen. Gleichzeitig wird der Weiterbildungsbedarf zunehmend mittels digitalisierter Lernformen gedeckt. Einen Schub scheinen diese in der Zeit der Corona-Pandemie bekommen zu haben. Dadurch war es vielen Betrieben möglich, die im Rahmen der temporären Schutzmaßnahmen gegen die Corona-Pandemie ausgefallenen Qualifizierungsmaßnahmen von der Präsenzform auf ein digitales Angebotsformat umzustellen.

In der Regel sind die Betriebe in der Lage, ihren Weiterbildungsbedarf zu decken. Sofern Betriebe dabei vor Schwierigkeiten gestellt sind, wird auf zeitliche Probleme, fehlende passende Angebote am Weiterbildungsmarkt, mangelndes Interesse seitens der Beschäftigten und finanzielle Hürden verwiesen.



10 ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von einer sozialpartnerschaftlichen Kooperation zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden geprägt. Arbeitgeber/-innen und Gewerkschaften verhandeln auf überbetrieblicher Ebene über betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben hängt daher ganz wesentlich von der betrieblichen Reichweite, d. h. dem Anteil der tarifgebundenen Betriebe an allen Betrieben sowie auch vom Anteil der Beschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben ab. Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, mit der regelmäßig Daten erhoben werden, mit denen sich die Entwicklung der Tarifbindung für Deutschland insgesamt sowie für die einzelnen Bundesländer abbilden lässt.³²

TARIFBINDUNG

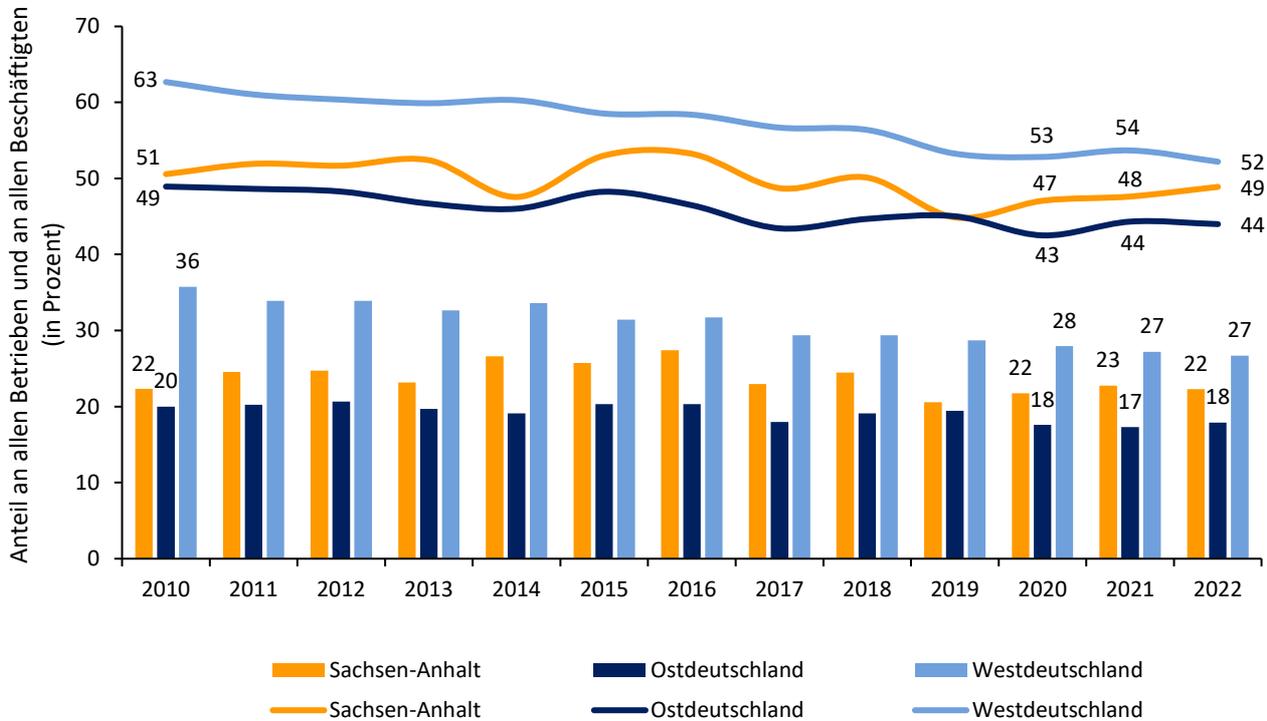
Im Jahr 2022 unterlagen 22 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe einer Tarifbindung. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht das einem leichten Rückgang um ca. 1 Prozentpunkt, was dem Wert des Jahres 2020 gleichkommt. Sachsen-Anhalt liegt damit weiter über dem ostdeutschen Durchschnittswert, der 2022 18 % erreichte, und unter dem westdeutschen Mittelwert, der sich auf 27 % belief. In Ostdeutschland ist die Tarifbindung der Betriebe ggü. dem Vorjahr leicht angestiegen, in Westdeutschland hat sie sich nicht verändert. Damit bewegt sich die betriebliche Tarifbindung in den letzten Jahren sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland auf einem relativ stabilen Niveau.

Der Anteil der Beschäftigten in den Betrieben, die der Tarifbindung unterliegen, erreichte 2022 in Sachsen-Anhalt 49 % und er ist damit um 1 Prozentpunkt angestiegen. Auch bei dieser Kennziffer liegt Sachsen-Anhalt oberhalb des ostdeutschen Durchschnittswertes von 44%, jedoch unterhalb des westdeutschen Anteils von 52 %. In Ostdeutschland hat sich dieser Anteil ggü. dem Vorjahr nicht verändert, in Westdeutschland liegt er nunmehr um 2 Prozentpunkte unter dem Wert des Jahres 2021. Ähnlich wie bei der Tarifbindung der Betriebe zeichnet sich auch hier in den letzten Jahren eine relativ stabile Situation ab (vgl. Abbildung 49).

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

³² Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstausskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben.

Abbildung 49: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb an einen Tarif gebunden ist, nimmt mit seiner Größe zu. So waren 2022 17 % aller Kleinst-, aber 63 % aller Großbetriebe tariflich gebunden. Gleichzeitig profitierten in Großbetrieben deutlich mehr Beschäftigte von den tarifrechtlichen Regelungen als in Kleinstbetrieben. Damit bestätigt sich das bereits in den Vorjahren bekannte Muster. Dies erklärt auch, dass die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen insgesamt deutlich höher ausfällt als ihre rein betriebliche Reichweite (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	17	18
10 bis 49 Beschäftigte	28	30
50 bis 99 Beschäftigte	53	53
ab 100 Beschäftigte	63	74
Insgesamt	22	49

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Die im Vergleich zu Westdeutschland geringere betriebliche Reichweite von Tarifverträgen in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland dürfte zudem mit dem vergleichsweise hohen Anteil von Kleinstbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, sowie dem höheren Anteil jüngerer Betriebe zusammenhängen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 3).

Auch das Alter eines Betriebes scheint für die Reichweite der Tarifbindung relevant zu sein, denn ältere Betriebe sind tendenziell häufiger tarifgebunden als jüngere. Während unter den Betrieben, die ab 2010 gegründet wurden, nur 14 % tarifgebunden sind, sind es unter den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, 36 %. Dieser Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Kapitel 3), da ältere Betriebe im Durchschnitt mehr Beschäftigte (durchschnittlich 34 Mitarbeitende) haben als jüngere Betriebe (durchschnittlich 10 Mitarbeitende). Entsprechend können in älteren Betrieben anteilig auch deutlich mehr Beschäftigte die vereinbarten Regelungen in Anspruch nehmen (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach dem Alter der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2022

Betriebsgründung	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
vor 1990	36	79
1990 bis 1999	25	47
2000 bis 2009	26	39
ab 2010	14	32
Insgesamt	22	49

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Hinsichtlich der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der Wirtschaft. Eine überdurchschnittlich hohe Tarifbindung erreichte mit 42 % im Jahr 2022 das Baugewerbe. Die vier beschäftigungsstarken Branchen – Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen – zeichneten sich hingegen jeweils durch eine unterdurchschnittliche betriebliche Tarifbindung aus. Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung in den einzelnen Branchen dürfte u. a. mit der spezifischen Größenstruktur, d. h. dem Gewicht von Kleinbetrieben, zusammenhängen. So ist bspw. in der Branche Übrige Dienstleistungen der Anteil tarifgebundener Betriebe wesentlich niedriger als im Durchschnitt der Wirtschaft. Gleichzeitig weist diese Branche den höchsten Anteil von Kleinbetrieben, d. h. von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, auf (vgl. Kapitel 3).

Trotz der vergleichsweise geringen Tarifbindung der Betriebe erreichten die beschäftigungsstarken Branchen eine relativ hohe Beschäftigtenreichweite, die im Gesundheits- und Sozialwesen bspw. bei 60 %, im Verarbeitenden Gewerbe bei 50 % und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen bei 49 % lag. Auch dies erklärt sich zum Teil mit der durchschnittlichen Betriebsgröße, die bspw. im Verarbeitenden Gewerbe 36 Personen und im Gesundheits- und Sozialwesen 24 Personen umfasste (vgl. ebenfalls Kapitel 3) (vgl. Tabelle 22).

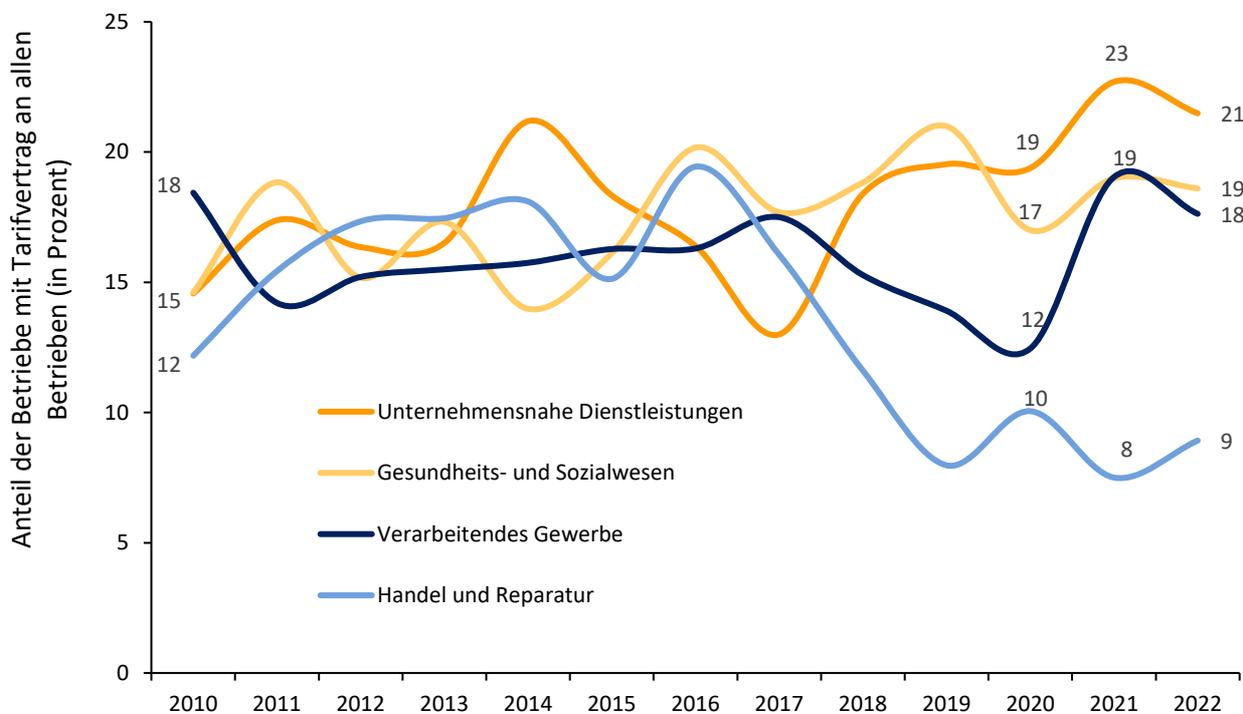
Tabelle 22: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2022

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	18	50
Baugewerbe	42	50
Handel und Reparatur	9	15
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	49
Gesundheits- und Sozialwesen	19	60
Übrige Dienstleistungen	18	27
Insgesamt	22	49

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Vor dem Hintergrund der relativ geringen betrieblichen Reichweite von Tarifverträgen in den vier beschäftigungsstarken Branchen ist allerdings langfristig zumindest in den beiden Bereichen Unternehmensnahe Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen längerfristig eine leichte Zunahme der Tarifbindung zu beobachten. Im Verarbeitenden Gewerbe erreichte sie 2010 und 2022 mit 18 % zwar einen identischen Wert, allerdings war nach 2010 zunächst ein Trend rückläufiger Tarifbindung festzustellen; 2021 und 2022 wurde jedoch wieder ein deutlich höheres Niveau erreicht (vgl. Abbildung 50).

Abbildung 50: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2022.

ORIENTIERUNG AN TARIFVERTRÄGEN

Obwohl derzeit lediglich 22 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe tariflich gebunden sind, werden tarifvertragliche Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auch von einem nicht unerheblichen Teil der Betriebe ohne Tarifbindung bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern als Maßstab bzw. Orientierung genutzt. Das heißt, die geringe Tarifbindung bedeutet nicht zwangsläufig, dass tarifvertragliche Vereinbarungen nur in einer Minderheit der Betriebe Anwendung finden. So gaben 40 % der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei entsprechenden Verhandlungen an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe waren dies 31 %. Damit hatten im Jahr 2022 Tarifverträge in Sachsen-Anhalt für insgesamt 53 % aller Betriebe bei der Vereinbarung von Löhnen und Arbeitsbedingungen Relevanz. In Ostdeutschland traf das auf 45 %, in Westdeutschland auf deutlich höhere 58 % aller Betriebe zu.

BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG

Betriebsräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Die Gründung eines Betriebsrates ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ohne Betriebsrat können allerdings Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wie z. B. Mitbestimmung im Hinblick auf Arbeitszeit, Urlaub, Arbeits- und Gesundheitsschutz, nicht wahrgenommen werden. Die Einrichtung eines Betriebsrates ist in Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmer/-innen möglich, also in 56 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe.³³ Tatsächlich gab es 2022 in Sachsen-Anhalt wie auch in Westdeutschland insgesamt nur in 7 % der Betriebe einen Betriebsrat, in Ostdeutschland in 6 %. Wird die Betrachtung auf Betriebe beschränkt, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist (also auf Betriebe mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmer/-innen), so ergab sich für Sachsen-Anhalt eine Reichweite von 12 %, für Ost- und Westdeutschland jeweils 11 %.

Bei Betrieben mit Betriebsrat handelt es sich vor allem um größere Betriebe. Während es in den zahlreichen sachsen-anhaltischen Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gab – in Kleinstbetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten bestand lediglich in 5 % ein entsprechendes Gremium; in Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten in 10 % –, gab es dieses mit 43 % in deutlich mehr mittleren Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten. In Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten bestand ein Betriebsrat mit 54 % in etwas mehr als der Hälfte aller Betriebe dieser Größenklasse.

Der Anteil von Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung lag deutlich über dem Betriebsanteil. Im Jahr 2022 arbeiteten insgesamt 37 % aller sachsen-anhaltischen Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat; in Ostdeutschland waren es 42 %, in Westdeutschland 44 %.

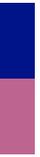
Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sogenannten Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.³⁴ Diese Kernzone umfasste 2022 in Sachsen-Anhalt nur 6 % aller Betriebe, in Ost- und Westdeutschland jeweils 5 %.

Fazit: Der Anteil tarifgebundener Betriebe lag in Sachsen-Anhalt 2022 auf einem ähnlichen Niveau wie im Vorjahr; dieser ist leicht gesunken, der Anteil der Beschäftigten hingegen leicht angestiegen.

³³ Vgl. § 1 BetrVG.

³⁴ Vgl. auch Ellguth/Kohaut (2020): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019. WSI-Mitteilungen, Vol. 73 (4), S. 278-285.

Insgesamt waren in Sachsen-Anhalt anteilig nach wie vor weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland. Langfristig hat sich der Abstand zu Westdeutschland allerdings verringert, was vor allem eine Folge des starken Rückgangs der Tarifbindung der westdeutschen Betriebe ist. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Gestaltung von Mindeststandards für die Arbeitsbedingungen in den Betrieben ist dementsprechend kleiner als im Westen Deutschlands. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe orientiert sich jedoch zumindest bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. In dieser Hinsicht wirken Tarifverträge somit deutlich über ihren eigentlichen Geltungsbereich hinaus.



11 Löhne und Gehälter

Das Einkommen, das Beschäftigte heute in einem Betrieb realisieren können, bestimmt – im Zusammenhang mit sonstigen Arbeitsbedingungen – die Attraktivität eines Betriebes als Arbeitgeber. Die Auswertung der Daten des IAB-Betriebspanels in den Vorjahren hat gezeigt, dass in sachsen-anhaltischen Betrieben tendenziell von Jahr zu Jahr höhere Löhne und Gehälter erzielt werden konnten und der Einkommensunterschied zu Beschäftigten in westdeutschen Betrieben schrittweise reduziert werden konnte. Dennoch blieb eine nicht unbeträchtliche Lohnlücke bestehen.

11.1 LÖHNE UND GEHÄLTER

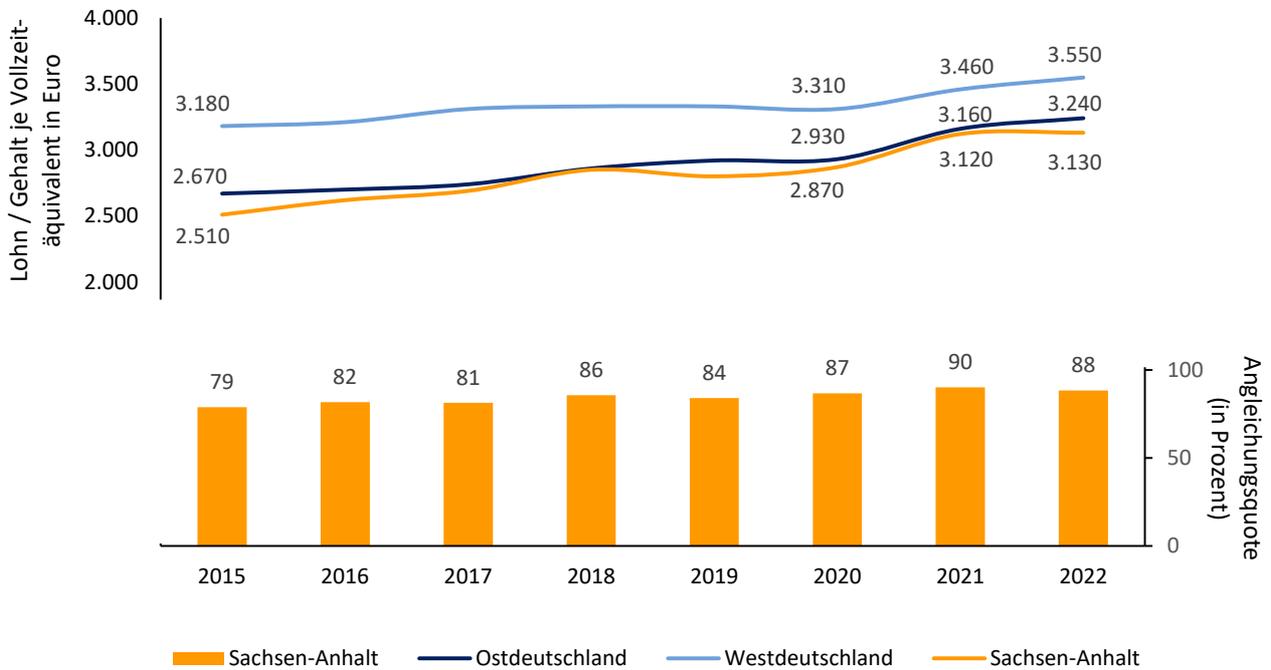
Im Juni 2022 lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst³⁵ in Sachsen-Anhalt über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg bei rund 3.130 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem.³⁶ Der ostdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst lag im selben Jahr bei rund 3.240 Euro³⁷, der westdeutsche bei 3.550 Euro (vgl. Abbildung 51).

³⁵ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (Vollzeitäquivalente). In der aktuellen Befragungswelle haben rund drei Viertel der befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme im Juni 2022 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

³⁶ An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Dabei ist zu beachten, dass die Berechnung der Vollzeitäquivalente ab 2022 geändert wurde. So geht die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten nun anders in die Berechnung ein. Bis 2021 wurde der Stundenumfang von Teilzeitbeschäftigten in verschiedenen Kategorien erhoben und ihre Arbeitszeit entsprechend dieser Angabe anteilig auf eine Vollzeitbeschäftigung umgerechnet. Seit 2022 gehen Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende anhand eines Faktors in die Berechnung ein (Faktor 0,5 für Teilzeitbeschäftigte; Faktor 0,2 für Auszubildende). Die dargestellten Werte wurden daher rückwirkend bis 2015 an die neue Berechnung angepasst.

³⁷ Dieser Wert bezieht sich auf Ostdeutschland insgesamt (d. h. inkl. Sachsen-Anhalt).

Abbildung 51: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015 bis 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2022. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni d. J., Vollzeitäquivalente). Hinweis: Im Jahr 2022 erfolgte eine Umstellung des Verfahrens zur Ermittlung von Vollzeitäquivalenten. Die Werte bis einschließlich 2015 wurden daher rückwirkend an die neue Berechnung angepasst.

2022 hat sich der durchschnittliche Verdienst in Sachsen-Anhalt ggü. dem Vorjahr kaum verändert; er hat sich lediglich um 10 Euro erhöht. In Ost- und Westdeutschland sind die Einkommen der Beschäftigten hingegen um rund 2 bzw. 3 % angestiegen. Zumindest in Ost- und Westdeutschland setzte sich damit der seit einigen Jahren zu beobachtende Trend steigender Löhne und Gehälter fort. Infolge der Lohnstagnation in Sachsen-Anhalt auf der einen Seite und steigender Löhne in Westdeutschland auf der anderen Seite hat sich die Angleichungsquote von in Sachsen-Anhalt Beschäftigten ggü. in Westdeutschland Beschäftigten im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte verringert und beläuft sich nunmehr auf 88 %. Damit lag der Bruttodurchschnittsverdienst je Vollzeitäquivalent für sachsen-anhaltische Arbeitnehmer/-innen zuletzt im Durchschnitt 12 % unter dem westdeutschen Beschäftigten.

Die durchschnittlichen monatlichen Bruttoverdienste unterschieden sich auch im Jahr 2022 zwischen den Wirtschaftsbereichen. Über dem Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Wirtschaft lagen die Verdienste vor allem in der Öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. In den übrigen Dienstleistungen fielen die Verdienste demgegenüber deutlich unterdurchschnittlich aus. Die dort Beschäftigten bezogen lediglich 64 % des sachsen-anhaltischen Durchschnittsverdienstes. Aber auch in den Bereichen Handel und Reparatur sowie Verkehr, Information und Kommunikation, ebenso wie in den unternehmensnahen Dienstleistungen wurde weniger als im Landesdurchschnitt verdient; hier lagen die durchschnittlichen Verdienste um etwas mehr als 10 % darunter (vgl. Abbildung 52).

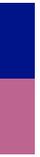
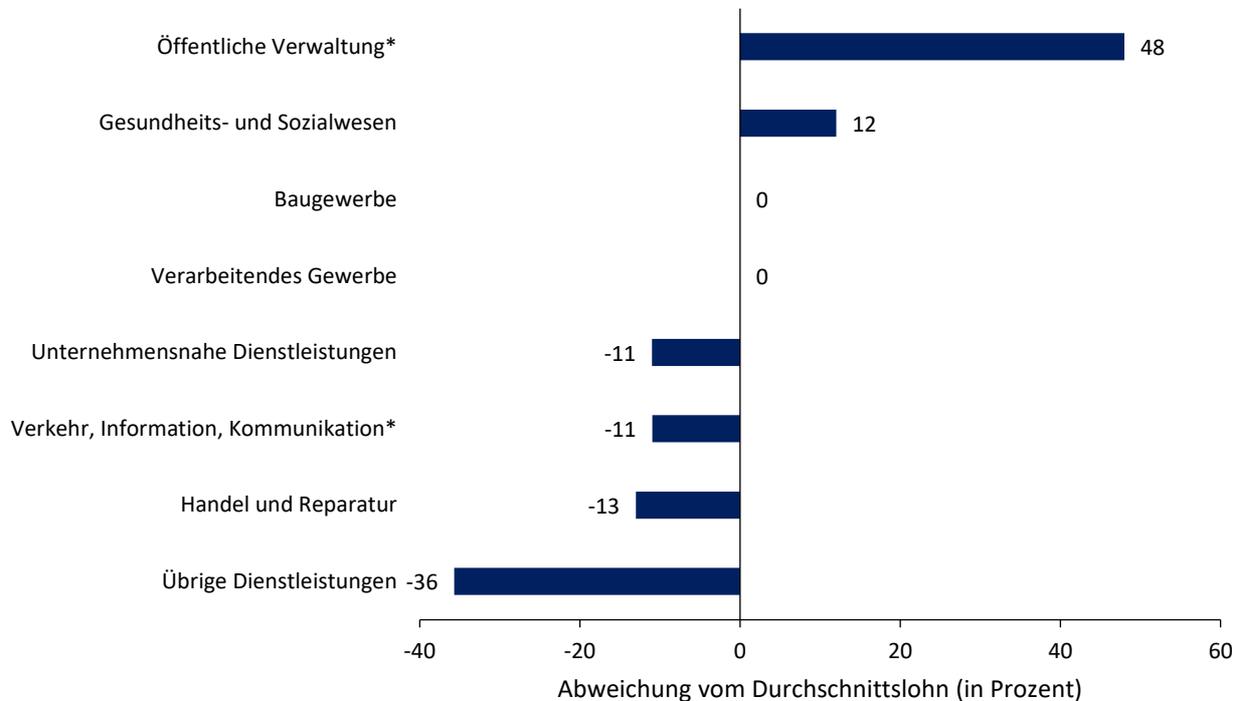


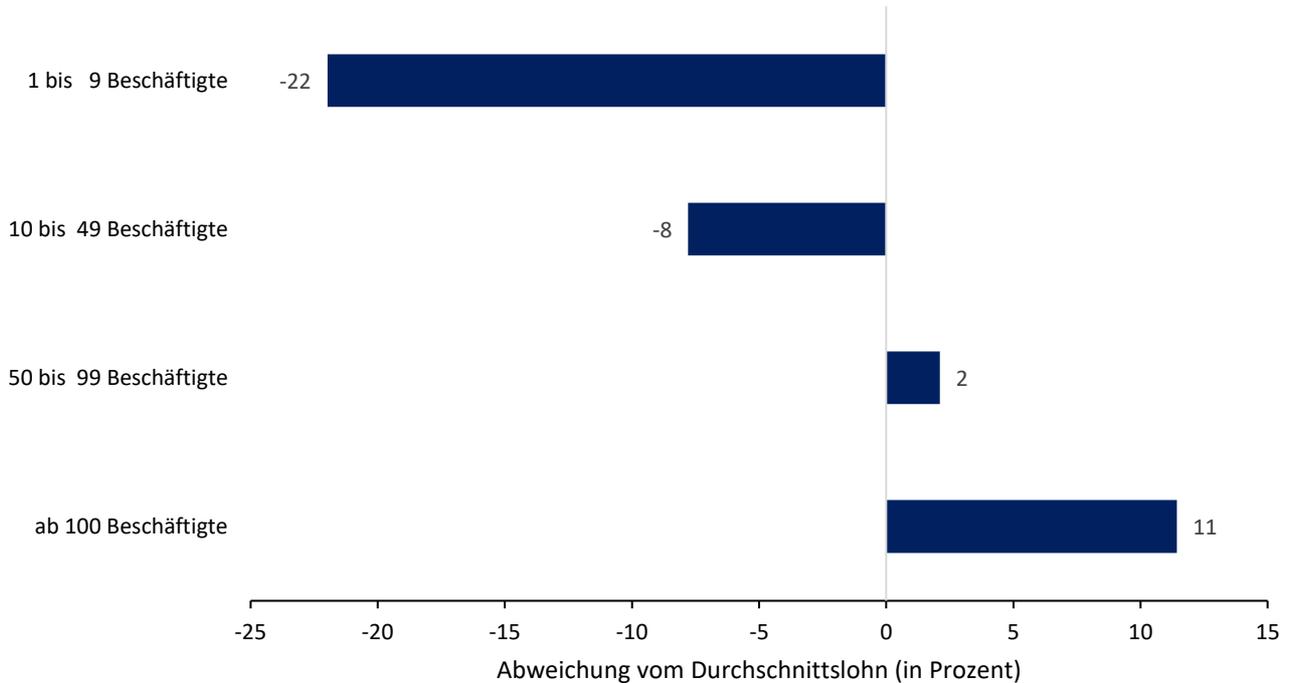
Abbildung 52: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni d. J., Vollzeitäquivalente).

Aber nicht nur zwischen den Branchen bestehen Unterschiede; Löhne und Gehälter differieren auch in Abhängigkeit von der Betriebsgrößenklasse. Die durchschnittlichen Verdienste sachsen-anhaltischer Beschäftigter fielen in großen Betrieben höher aus als in kleineren. In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten lagen sie um rund 22 % unter, in Großbetrieben dagegen um 11 % über dem Durchschnitt des Landes (vgl. Abbildung 53). Damit ergibt sich eine Lohnspreizung zwischen Kleinst- und Großbetrieben von rund einem Drittel.

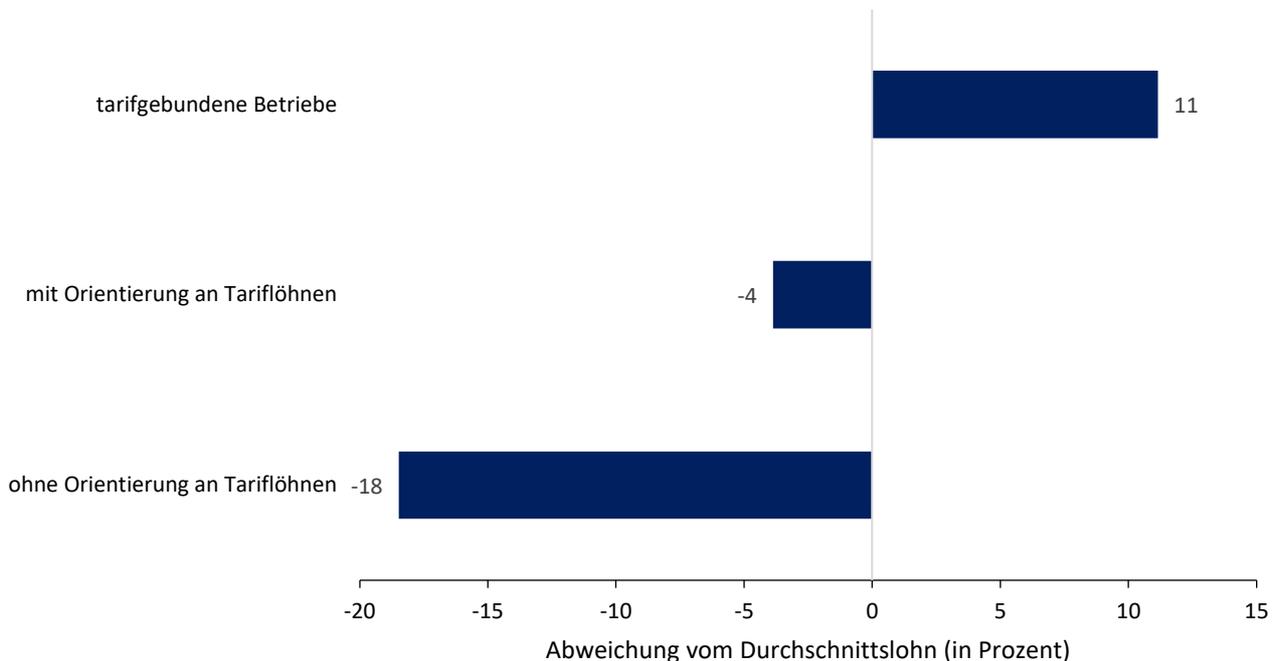
Abbildung 53: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni d. J., Vollzeitäquivalente).

Die Höhe der Verdienste unterscheidet sich nicht zuletzt auch nach der Tarifgebundenheit der Betriebe. Im Jahr 2022 lagen die monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben um 11% über dem Durchschnittslohn sachsen-anhaltischer Beschäftigter. Verdienste von Beschäftigten in Betrieben, die sich nicht an Tariflöhnen orientieren, lagen dagegen um rund 18 % darunter. Das Lohnniveau in Betrieben, die sich nach eigenen Angaben an einem Tarifvertrag orientieren, lag um rund 4 % unter dem Durchschnitt aller sachsen-anhaltischen Betriebe. Die Orientierung an einem Tarifvertrag ist somit nicht mit einer exakten Vergütung nach dem Tarif gleichzusetzen (vgl. Abbildung 54). Die hier dargestellten Unterschiede zwischen tarif- und nicht tarifgebundenen Betrieben dürften nicht unwesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie in Kapitel 10 bereits dargestellt, waren vor allem größere Betriebe tarifgebunden.

Abbildung 54: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifgebundenheit der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni d. J., Vollzeitäquivalente).

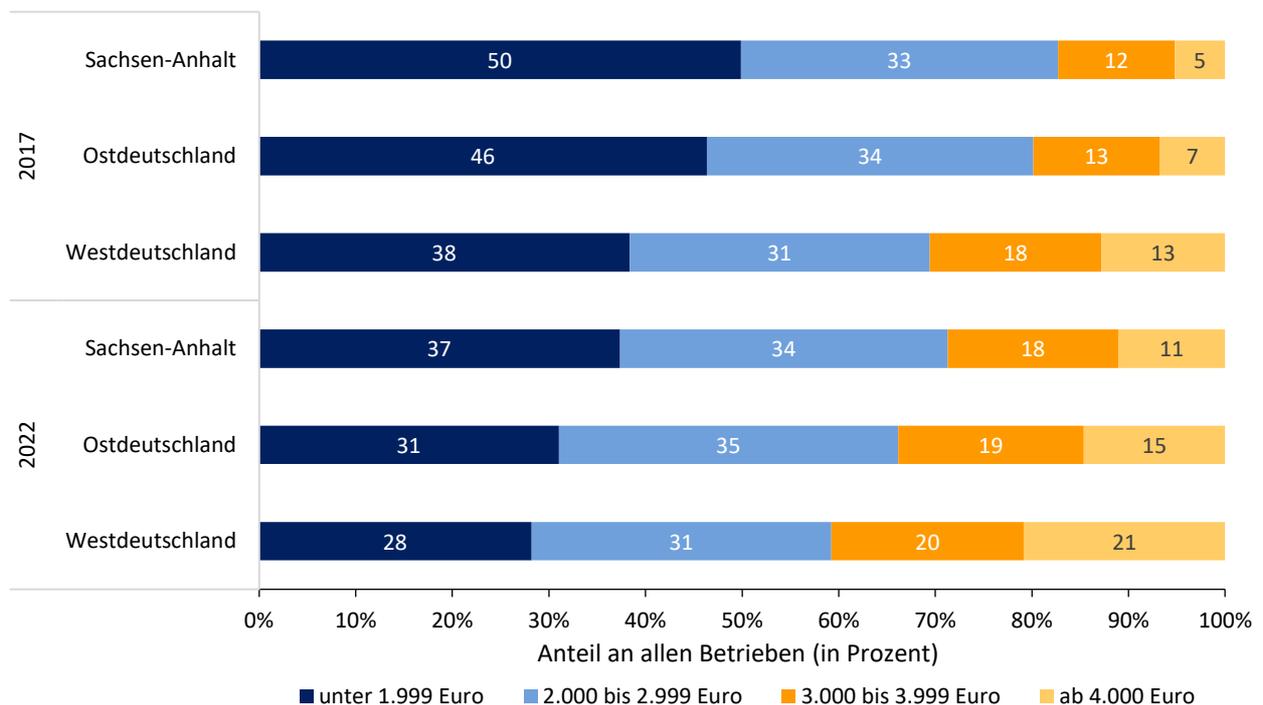
Nachfolgend werden die durchschnittlichen Verdienste auf Betriebsebene dargestellt. Dabei zeigt sich, dass im Jahr 2022 37 % der sachsen-anhaltischen Betriebe einen durchschnittlichen Monatsbruttolohn in Höhe von weniger als 2.000 Euro gezahlt haben. Damit bewegte sich der Durchschnittslohn in einem deutlichen Teil der Betriebe im Bereich einer Mindestlohnvergütung: Bei Bezug des ab dem 01.07.2022 gültigen Mindestlohns von 10,45 Euro pro Stunde lag der monatliche Lohn für eine Vollzeitkraft bei 1.810 Euro, bei dem ab dem 01.10.2022 gültigen Mindestlohn von 12,00 Euro waren es 2.078 Euro (vgl. hierzu auch das nachfolgende Kapitel 11.2). In Westdeutschland traf dies hingegen mit 28 % auf deutlich weniger Betriebe zu. In Ostdeutschland lag der Anteil mit 31 % etwas höher, aber noch unter dem Wert für Sachsen-Anhalt.

Insgesamt 11 % der sachsen-anhaltischen Betriebe zahlten monatliche Durchschnittslöhne von mindestens 4.000 Euro, in Ostdeutschland waren es 15 % und in Westdeutschland betraf dies gut jeden fünften Betrieb. Das unterschiedliche Lohnniveau zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland zeigt sich nicht zuletzt an den unterschiedlichen Anteilen des Niedrig- und des Hochlohnbereiches.

Die seit Jahren tendenziell gestiegenen Löhne und Gehälter werden im Vergleich mit dem Jahr 2017 daran deutlich, dass die Bedeutung des Niedriglohnbereiches abnimmt und jene des Hochlohnsegmentes an Bedeutung gewinnt. So zahlte 2017 noch fast die Hälfte aller sachsen-anhaltischen Betriebe monatliche Durchschnittsbruttolöhne in Höhe von unter 2.000 Euro. Bis zum aktuellen Rand hat sich der Anteil dieser Betriebe um 12 Prozentpunkte verringert. Gleichzeitig hat sich der Hochlohnbereich, also Betriebe mit durchschnittlichen 4.000 Euro und mehr, in Sachsen-Anhalt ggü. 2017 fast verdoppelt. Diese Entwicklung ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Da

sich die Angaben jeweils auf Nominallöhne beziehen, ist dies zwar auch auf die allgemeine Preisentwicklung zurückzuführen. Allerdings zeigt ein Vergleich mit der Entwicklung in Westdeutschland, dass tatsächlich eine Angleichung der Lohnstruktur stattzufinden scheint: Dort ging der Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment innerhalb von fünf Jahren um 10 Prozentpunkte zurück (von 38 % auf 28 %), in Sachsen-Anhalt jedoch um 13 Prozentpunkte (von 50 % auf 37 %) und in Ostdeutschland sogar um 15 Prozentpunkte (von 46 % auf 31 %) (vgl. Abbildung 55).

Abbildung 55: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2017 und 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2017 und 2022. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni d. J., Vollzeitäquivalente). Hinweis: Im Jahr 2022 erfolgte eine Umstellung des Verfahrens zur Ermittlung von Vollzeitäquivalenten. Die Werte des Jahres 2017 wurden daher rückwirkend an die neue Berechnung angepasst.

Der Anteil der Betriebe mit geringen Verdiensten sinkt zudem mit der Betriebsgröße. Unter den Kleinstbetrieben zahlten 2022 47 % Monatslöhne unter 2.000 Euro, bei den Großbetrieben waren es 18 %. In Letzteren lag der Durchschnittslohn dagegen in mehr als jedem vierten Betrieb bei mindestens 4.000 Euro, bei den Kleinstbetrieben traf das nicht einmal auf jeden zehnten Betrieb zu (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst und nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2022

Betriebsgrößenklasse	unter 1.999 Euro	2.000 bis 2.999 Euro	3.000 bis 3.999 Euro	ab 4.000 Euro
	%	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	47	31	13	9
10 bis 49 Beschäftigte	15	42	29	14
50 bis 99 Beschäftigte	7	47	29	17
ab 100 Beschäftigte	18	27	29	26
Insgesamt	37	34	18	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

11.2 MINDESTLOHN

Am 01. Januar 2015 wurde in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto pro Stunde eingeführt. In den folgenden Jahren wurde die Lohnuntergrenze auf Vorschlag der Mindestlohnkommission schrittweise angepasst.³⁸ Der letzte durch die Kommission angeregte Anstieg wurde zum 01. Juli 2022 wirksam; zum damaligen Zeitpunkt wurde der Mindestlohn auf 10,45 Euro erhöht. Mit Wirkung zum 01. Oktober 2022 wurde der Mindestlohn im Rahmen einer politischen Entscheidung auf 12,00 Euro pro Stunde angehoben.

In den Wellen 2015, 2017, 2019 und 2020 des IAB-Betriebspanels wurde jeweils erhoben, wie viele Betriebe Beschäftigte hatten, deren Stundenlohn kurz vor Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns (d. h. zum Ende des jeweiligen Vorjahres) unter der neuen Lohnuntergrenze lag. Im Jahr der Einführung 2015 traf dies auf 40 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe zu. In den folgenden Jahren sank der Anteil deutlich: 2017 waren in 16 %, 2019 in 9 % und 2020 noch in 11 % der Betriebe Beschäftigte von der jeweiligen Mindestlohnerhöhung betroffen. Ein vergleichbarer Trend war auch für Ost- und Westdeutschland zu beobachten, wenngleich 2015 mit Einführung des Mindestlohns in Westdeutschland ein wesentlich geringeres Niveau festzustellen war (vgl. Abbildung 56).

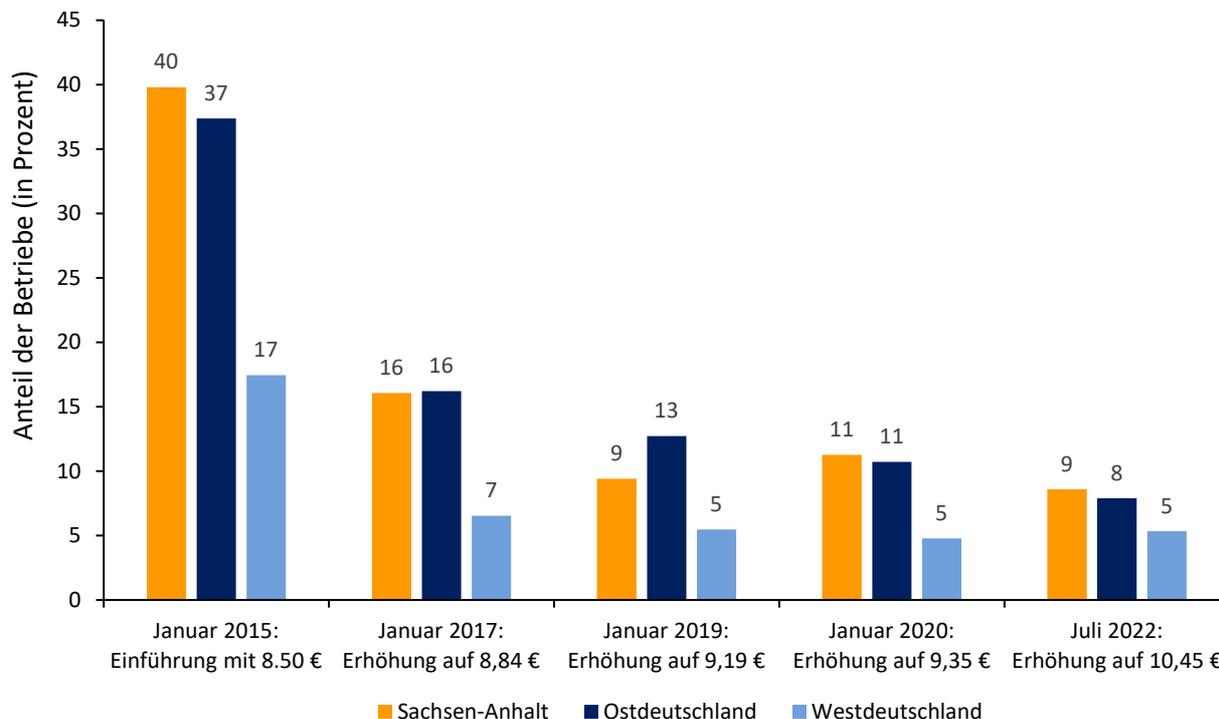
Seit dem Jahr 2021 wurden die Erhöhungen im halbjährlichen Turnus durchgeführt, sodass nicht alle Erhöhungszeitpunkte abgebildet werden können. Mit der Befragungswelle 2022 wurde die betriebliche Betroffenheit von der siebten Mindestlohnerhöhung, welche zum 01. Juli 2022 wirksam wurde, erfragt. Wiederum wurde erhoben, ob die Betriebe kurz vor der Erhöhung, also am 30. Juni 2022, Beschäftigte hatten, die weniger als 10,45 Euro pro Stunde verdienten.³⁹ Dies traf auf

³⁸ Der Mindestlohn wurde zum 01.01.2017 auf 8,84 Euro erhöht, zum 01.01.2019 auf 9,19 Euro, zum 01.01.2020 auf 9,35 Euro, zum 01.01.2021 auf 9,50 Euro, zum 01.07.2021 auf 9,60 Euro, zum 01.01.2022 auf 9,82 Euro und zum 01.07.2022 auf 10,45 Euro.

³⁹ Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Frage in der Welle 2022 etwas anders formuliert wurde als in den Vorjahren. Hier wurde gefragt, ob es Beschäftigte gibt oder gab, deren Lohn zum 30. Juni 2022 unter 10,45 Euro lag. Dadurch werden unter Umständen auch Personen eingeschlossen, die nach der Mindestlohnerhöhung nicht weiter beschäftigt waren. Dies ist in den Vorwellen anders. Dort wurde gefragt, ob zum Zeitpunkt der Befragung Personen beschäftigt waren, deren Löhne zur jeweiligen Erhöhung bzw. der Einführung unter dem jeweils gültigen Mindestlohn lagen.

9 % der sachsen-anhaltischen, auf 8 % der ost- und auf 5 % der westdeutschen Betriebe zu.

Abbildung 56: Betriebe mit Beschäftigten, die kurz vor der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns weniger als die zukünftige gesetzliche Lohnuntergrenze verdienten, in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015, 2017, 2019, 2020 und 2022



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015, 2017, 2019, 2020 und 2022. Hinweis: In den Wellen 2015 bis 2020 wurde gefragt, ob die Betriebe Beschäftigte haben, die am Tag vor der Einführung bzw. jeweiligen Erhöhung des Mindestlohns einen jeweils geringeren Stundenlohn erhalten hatten. In der Welle 2022 wurde dagegen gefragt, ob es in den Betrieben Beschäftigte gibt oder aber auch gab, deren Stundenlohn zum 30.06.2022 unter 10,45 Euro lag. Für die Erhöhungen zum 01.01.2021, zum 01.07.2021 und zum 01.01.2022 wurde die betriebliche Betroffenheit im Rahmen IAB-Betriebspanels nicht erhoben.

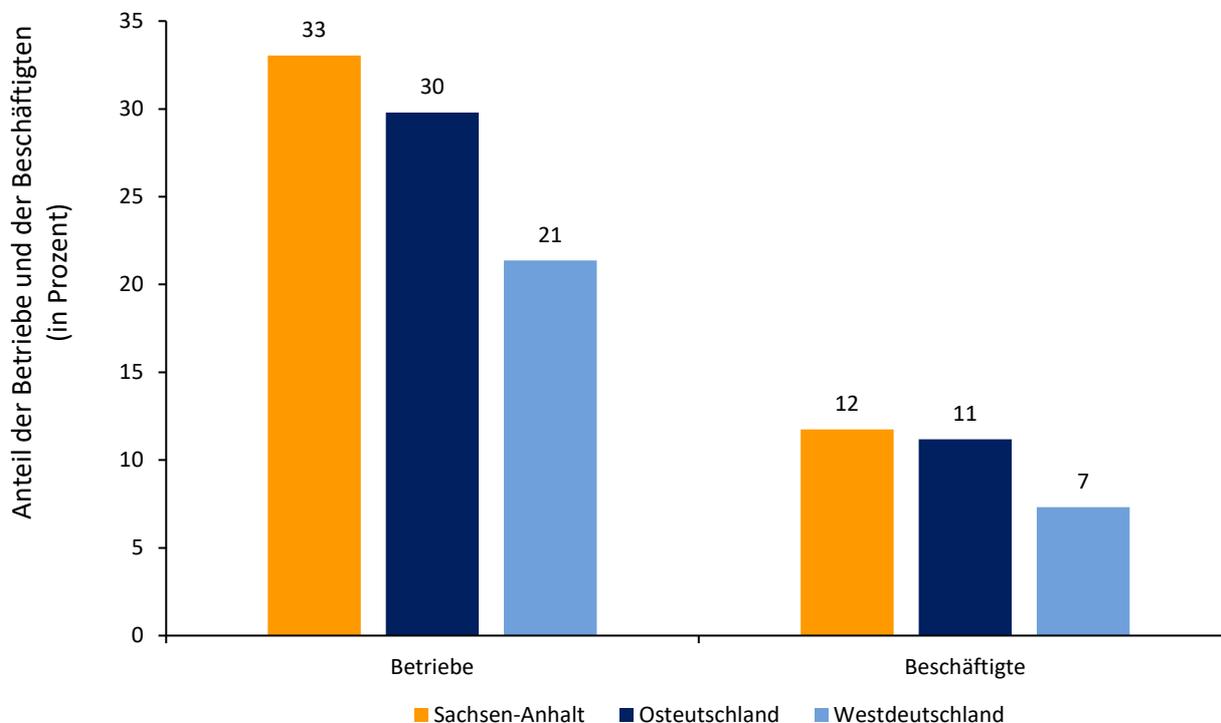
Insgesamt zeigt dies, dass die Betroffenheit der Betriebe von den durch die Mindestlohnkommission vorgeschlagenen Erhöhungen im Zeitverlauf rückläufig war, die Anhebungen also immer geringere Eingriffe in die betrieblichen Lohnstrukturen darstellten. Dies kann auch dadurch begründet sein, dass die Anpassungen jeweils mit deutlichem Vorlauf angekündigt worden waren. Insbesondere trifft dies auf die letzte Erhöhung auf 10,45 Euro zu. Diese stellte mit einem Anstieg von 63 Cent zwar die bis dahin höchste Anpassung dar (bisherige Erhöhungen lagen zwischen 15 und 35 Cent), sie wurde jedoch bereits im Juni 2020 angekündigt.

Die Erhöhung zum Oktober 2022 auf 12,00 Euro fiel mit einem absoluten Anstieg um 1,55 Euro jedoch deutlich stärker aus und folgte zudem in sehr kurzem Abstand zur Erhöhung auf 10,45 Euro im Juli 2022. Die betriebliche Betroffenheit auch dieser Anpassung wurde in der Welle 2022 erhoben. So wurde gefragt, ob die Betriebe Personen beschäftigten, deren Bruttostundenlöhne zum 30. Juni 2022 unter 12,00 Euro lagen, also mit dreimonatigem Abstand zur tatsächlichen Erhö-

hung.⁴⁰ Insgesamt gaben 33 % der Betriebe Sachsen-Anhalts an, am 30. Juni 2022 Beschäftigte gehabt zu haben, deren Bruttostundenlöhne unter 12,00 Euro lagen. Das macht deutlich, dass die relativ starke Erhöhung des Mindestlohns einen spürbaren Anstieg der Eingriffstiefe in das betriebliche Lohn- und Gehaltsgefüge nach sich zog, also wesentlich mehr Betriebe betraf als die vorangegangenen, geringfügigeren Anpassungen und sogar fast einen ebenso hohen Anteil betraf wie die Mindestlohneinführung im Jahr 2015. Der Anteil in Sachsen-Anhalt lag etwas höher als der Anteil in Ostdeutschland, wo drei von zehn Betrieben betroffen waren. Er lag aber spürbar über dem Anteil westdeutscher Betriebe, von denen nur rund jeder fünfte von der aktuellen Anpassung betroffen war. Insgesamt verdienten 12 % der in Sachsen-Anhalt Beschäftigten Ende des ersten Halbjahres 2022 weniger als 12,00 Euro pro Stunde und waren so potenziell von einer Lohnerhöhung betroffen. In Ostdeutschland lag dieser Anteil bei 11 %, in Westdeutschland war er mit 7 % noch deutlich geringer (vgl. Abbildung 57).

⁴⁰ Dadurch unterliegen die Ergebnisse ggf. nicht so starken Antizipationseffekten, wie die Betroffenheit bei anderen Erhöhungen bzw. der Einführung, die jeweils direkt zum Stichtag vor Wirksamwerden erfragt wurden. Denn wenngleich die für den Oktober 2022 geplante Anpassung bereits im Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90 / Die Grünen und FDP im November 2021 vereinbart wurde, wurde das Mindestloohnerhöhungsgesetz erst am 30. Juni 2022 verkündet. Vgl.: „Mehr Fortschritt wagen: Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/die Grünen und FDP“. Abrufbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>, zuletzt abgerufen am 9.2.2023 sowie „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“, abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/mindestloohnerhoehungsgesetz.html> (Letzter Zugriff: 09.02.2023).

Abbildung 57: Betriebe mit Beschäftigten bzw. Beschäftigte, die zum 30.06.2022 weniger als 12,00 Euro brutto pro Stunde verdienten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland

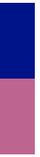


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022.

Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten mit Stundenlöhnen von unter 12,00 Euro war im Dienstleistungssektor mit 37 % deutlich höher als im Produzierenden Gewerbe mit 22 %. Am stärksten betroffen waren in Sachsen-Anhalt Betriebe der Übrigen Dienstleistungen, wo mit 59 % mehr als jeder zweite Betrieb mindestens eine Person mit einem Stundenlohn von unter 12,00 Euro beschäftigte. Aber auch für den Bereich Handel und Reparatur wurde mit 46 % ein überdurchschnittlich hoher Anteil ausgewiesen. Am geringsten betroffen war mit 15 % das Baugewerbe. Dies spiegelt sich auch im Anteil der Beschäftigten wider, die weniger als 12,00 Euro pro Stunde verdienten. In den Übrigen Dienstleistungen waren mit Stand 30. Juni 2022 voraussichtlich 37 % und im Bereich Handel und Reparatur 25 % der Beschäftigten von der Erhöhung tangiert, im Baugewerbe hingegen 2 %.

Zwischen den Betriebsgrößenklassen fiel die Spannweite der betroffenen Betriebe und Beschäftigten deutlich geringer aus. In der Gruppe der Kleinstbetriebe beschäftigten 30 % mindestens eine Person mit einem Stundenlohn von unter 12,00 Euro und damit ein geringerer Teil als in den anderen Betriebsgrößenklassen, wo der Anteil jeweils zwischen 39 % und 42 % lag.

Fazit: Der in den letzten Jahren zu beobachtende, sukzessive Anstieg der Löhne und Gehälter hat sich 2022 in Sachsen-Anhalt nicht fortgesetzt, wodurch sich die Lohnlücke zu Westdeutschland wieder leicht erhöht hat. Damit haben sachsen-anhaltische Betriebe zumindest aus der Perspektive der Einkommenserzielung aktuell nicht an Attraktivität gewonnen. In Ost- und Westdeutschland war hingegen ein Anstieg der Löhne und Gehälter zu verzeichnen. Die Mindestlohnerhöhung im Juli 2022 auf 10,45 Euro pro Stunde betraf weniger Betriebe als bei vorangegangenen Erhöhungen,



sodass die Anhebungen des Mindestlohns im Zeitverlauf immer geringere Eingriffe in die betrieblichen Lohnstrukturen darstellten. Die Erhöhung zum Oktober 2022 auf 12,00 Euro pro Stunde stellte im Vergleich dazu jedoch eine besonders starke Erhöhung dar und betraf daher wiederum deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte als bei vorangegangenen Anpassungen.

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

12 INVESTITIONEN UND INNOVATIONEN

Investitionen und Innovationen stellen zwei zentrale Strategien dar, mit denen ein Betrieb seine Leistungsfähigkeit verbessern kann: Investitionen in bessere Produktionsmittel (z. B. neuere Maschinen und Anlagen) sowie Prozessinnovationen erhöhen die Produktivität; Produktinnovationen führen zu einer erhöhten Nachfrage. Die Auswirkungen von Investitionen und Innovationen auf Umfang und Struktur der betrieblichen Beschäftigung können unterschiedlich ausfallen: Einerseits kann durch einen erhöhten Einsatz von Maschinen im Produktionsprozess sowie durch Effizienzgewinne aufgrund von Prozessinnovationen der Bedarf an Arbeit sinken. Andererseits können eben diese Anpassungen auch dazu führen, dass ein Betrieb seine Marktposition soweit verbessert, dass sein Arbeits- und Fachkräftebedarf insgesamt steigt.⁴¹

INVESTITIONSTÄTIGKEIT DER BETRIEBE

Investitionen werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Sachinvestitionen verstanden, die zur Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände verwendet werden. Durch diese will ein Betrieb höhere Erträge generieren bzw. wettbewerbsfähig bleiben. So kann ein Produkt mit neueren oder besseren Maschinen und Anlagen schneller hergestellt werden; eine Dienstleistung kann unter Verwendung passender EDV-Technik rascher abgewickelt werden. Im Geschäftsjahr 2021⁴² investierten 47 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts in neue Produktionsmittel. Damit hat sich der Anteil investierender Betriebe ggü. dem Vorjahr wieder um 5 Prozentpunkte erhöht. In Ostdeutschland haben – wie im Vorjahr – 48 % der Betriebe Investitionen getätigt, in Westdeutschland rund die Hälfte, was einer geringen Zunahme entspricht.

Der Anteil investierender Betriebe lag in Sachsen-Anhalt 2018 noch bei 55 % und ist in den letzten Jahren stark zurückgegangen; im Geschäftsjahr 2020 erreichte der Anteil lediglich noch 42 %. Trotz der aktuellen Steigerung ist der Wert von 2018 noch nicht wieder erreicht. Auch in Ost- und Westdeutschland war der Anteil investierender Betriebe rückläufig, allerdings sanken diese Anteile vor allem in Westdeutschland bei Weitem nicht so stark wie in Sachsen-Anhalt.

Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten⁴³) – ebenfalls ein wichtiger Gradmesser für die Investitionstätigkeit von Betrieben – belief sich 2017 mit jeweils rund 9 Tsd. Euro je Vollzeitäquivalent in etwa auf dem Niveau westdeutscher Betriebe, in den beiden Geschäftsjahren 2019 und 2020 lag es sogar noch darüber. Aktuell werden

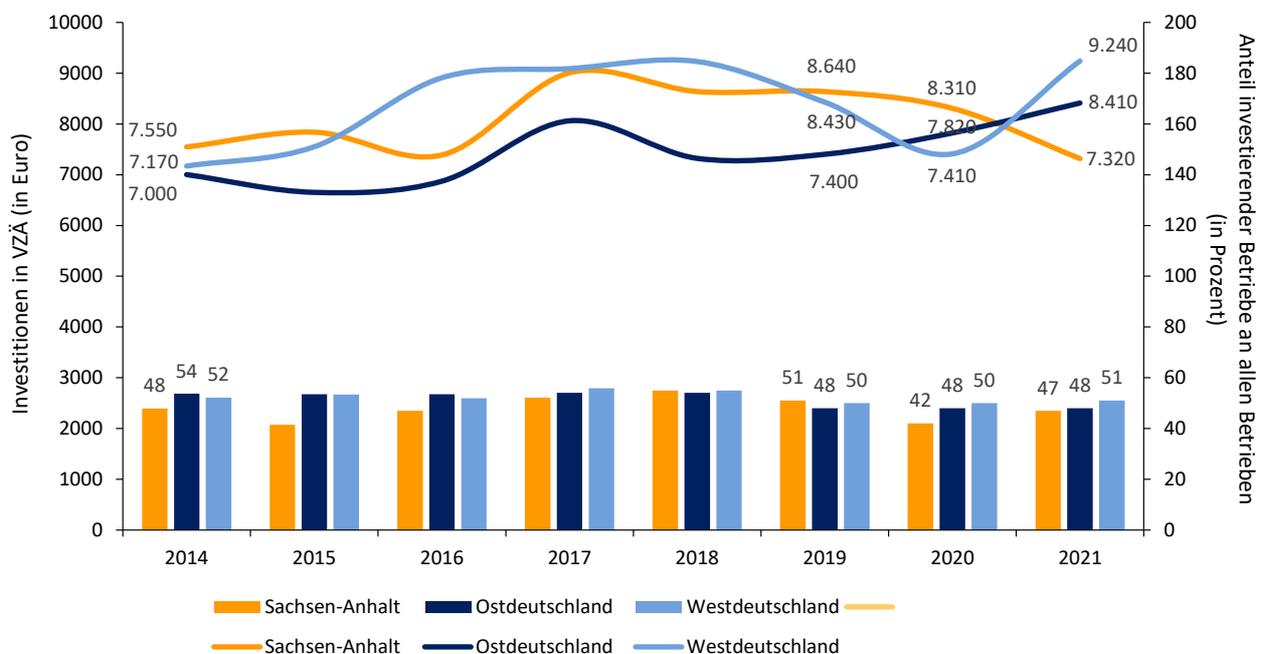
⁴¹ Der Nettoeffekt von Innovationen und Investitionen auf die Beschäftigung ist regelmäßig Gegenstand wirtschaftswissenschaftlicher Forschung. Siehe aktuell z. B. Woltjer, G.; van Galen, M.; and Logatcheva, K.: Industrial Innovation, Labour Productivity, Sales and Employment. In: International Journal of the Economics of Business 2021, Vol 28, No. 1, S. 89-113.

⁴² Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2021.

⁴³ Die Berechnung von Vollzeitäquivalenten wurde mit der aktuellen Befragungswelle verändert. So geht die Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten anders in die Berechnung ein: Bis 2021 wurden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Seit 2022 gehen Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende anhand eines Faktors in die Berechnung ein (Faktor 0,5 für Teilzeitbeschäftigte; Faktor 0,2 für Auszubildende). Daher sind die Werte für das Jahr 2021 nicht direkt vergleichbar mit den Werten früherer Jahre.

in Sachsen-Anhalt pro Vollzeitäquivalent nur noch ca. 7 Tsd. Euro, in Westdeutschland hingegen 9 Tsd. Euro investiert. Damit wurden im Jahr 2021 von sachsen-anhaltischen Betrieben je Vollzeitäquivalent im Durchschnitt 2 Tsd. Euro weniger als in Westdeutschland investiert. Auch Ostdeutschland, dessen Investitionstätigkeit in den letzten Jahren zumeist unter der Sachsen-Anhalts lag, erreichte 2021 mit rund 8 Tsd. Euro⁴⁴ einen höheren Wert. Sachsen-Anhalts Betriebe investierten 2021 in etwa auf dem Niveau des Jahres 2016, während in Ostdeutschland 2021 ein neuer Höchstwert erreicht wurde und westdeutsche Betriebe wieder den Stand des Jahres 2018 erreicht haben. Auch mittelfristig bestehen zwischen den hier betrachteten Regionen Unterschiede: Während sich in den letzten Jahren für Sachsen-Anhalt eine sinkende Tendenz abzeichnet, ist für Ostdeutschland insgesamt ein Anstieg zu beobachten; Westdeutschland hat nach einem kurzen Abflachen der Investitionsintensität in den beiden letzten Jahren ebenfalls ein neues Hoch erreicht (vgl. Abbildung 58).

Abbildung 58: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2022.

Die beiden zentralen Investitionsbereiche in Sachsen-Anhalt waren Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung sowie Produktionsanlagen und Betriebsausstattung. In die genannten Bereiche investierten jeweils rund 60 % aller Betriebe, die im Geschäftsjahr 2021 Investitionen getätigt haben. Das war jeweils etwas mehr als jeder vierte Betrieb des Landes. In Verkehrsmittel und Transportsysteme investierte hingegen knapp jeder dritte investierende Betrieb, in Grundstücke etwa jeder fünfte.

Die einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft weisen eine ganz unterschiedliche Investitionsneigung auf. So investierten im Produzierenden Gewerbe 42 % und im Dienstleistungssektor 47 % aller Betriebe. Drei der vier beschäftigungsstarken Branchen investierten 2021 überdurchschnittlich häufig. Im Gesundheits- und Sozialwesen waren es etwa drei von fünf Betrieben

⁴⁴ In den Wert für Ostdeutschland ist Sachsen-Anhalt einbezogen.

und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Verarbeitenden Gewerbe war es jeweils etwas mehr als die Hälfte. Dabei unterscheidet sich allerdings die Investitionsintensität beträchtlich – während Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen und des Verarbeitenden Gewerbes im Mittel jeweils etwas mehr als 8 Tsd. Euro je VZÄ investierten, waren es im Gesundheits- und Sozialwesen ca. 3 Tsd. Euro.

Größere Betriebe investieren in höherem Maße als kleine: Das zeigt sich zum einen am Anteil investierender Betriebe. So tätigten 2021 ca. vier von fünf sachsen-anhaltischen Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten Investitionen, aber nur etwa zwei von fünf Kleinstbetrieben. Zum anderen wird das am Umfang der Investitionen deutlich, denn von Großbetrieben wurde in etwa die Hälfte des Investitionsvolumens der sachsen-anhaltischen Wirtschaft aufgebracht, von Kleinstbetrieben hingegen nur knapp ein Zehntel.

Investitionen werden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen unterschieden. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie der Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Erweiterungsinvestitionen wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche oder verbesserte Maschinen und Anlagen. Erweiterungsinvestitionen sind daher im Zusammenhang mit der betrieblichen Leistungsfähigkeit und der Arbeits- und Fachkräftenachfrage von besonderer Bedeutung. Insgesamt nahmen 55 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe mit Investitionen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht ca. 26 % aller Betriebe des Landes. In Ost- und Westdeutschland tätigten jeweils 51 % der investierenden Betriebe Erweiterungsinvestitionen. In Sachsen-Anhalt flossen 44 % der insgesamt investierten Mittel in Erweiterungsinvestitionen. In Ostdeutschland und in Westdeutschland lag dieser Anteil mit 33 % bzw. 40 % darunter.

BETRIEBLICHE INNOVATIONEN

Nicht nur durch Investitionen, sondern auch durch Innovationen lässt sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes erhöhen. Innovationen können dazu beitragen, Kosten zu senken und Prozesse zu verbessern. Außerdem ermöglichen Innovationen Betrieben – dank verbesserter Produkte oder Leistungen –, einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. Im Geschäftsjahr 2021⁴⁵ realisierten 38 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts Innovationen. In Ostdeutschland lag dieser Anteil bei 36 %, in Westdeutschland fiel er mit 44 % höher aus.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland in erster Linie um Produktinnovationen, d. h. ein Betrieb erstellt neue oder verbesserte Produkte oder Leistungen. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen verbessern, wurden demgegenüber jeweils von einem deutlich geringeren Teil der Betriebe umgesetzt. Westdeutsche Betriebe nahmen sowohl Produkt- als auch Prozessinnovationen häufiger vor als sachsen-anhaltische oder ostdeutsche Betriebe (vgl. Tabelle 24).

⁴⁵ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2021.

Tabelle 24: Art der Innovationen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2021

Art der Innovation*	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
Prozessinnovationen	11	12	15
Produktinnovationen	36	34	42
darunter:			
- Weiterentwicklungen	26	28	34
- Sortimentserweiterungen	21	17	21
- Marktneuheiten	6	4	6
Insgesamt	38	36	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2022. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2021. Mehrfachnennungen möglich.

Produktinnovationen bestehen überwiegend in Weiterentwicklungen, aber zu nennenswert großen Teilen auch in Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Immerhin 6 % aller sachsen-anhaltischen – wie auch aller westdeutschen – Betriebe entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. In Ostdeutschland lag der Anteil bei 4 %.

Im Produzierenden Gewerbe nahmen 31 % aller Betriebe Innovationen vor, im Dienstleistungssektor hingegen 41 %. Besonders innovationsfreudig waren 2021 in Sachsen-Anhalt das Verarbeitende Gewerbe (44 %), Unternehmensnahe Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen (jeweils 41 %) sowie Übrige Dienstleistungen (40 %). Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei den Übrigen Dienstleistungen gab es zudem mit 8 % und 7 % anteilig überdurchschnittlich viele Betriebe, die Marktneuheiten eingeführt hatten.

Größere Betriebe sind deutlich häufiger innovativ als kleinere Betriebe: So tätigten 62 % aller Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten Innovationen; 9 Prozent von ihnen brachten dabei zugleich Marktneuheiten hervor. Dies sind deutlich höhere Anteile als im Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. In der Gruppe der Kleinstbetriebe war hingegen nur ca. ein Drittel innovativ, aber immerhin 5 % brachten Marktneuheiten hervor. Dettmann et al., die anhand der Daten des IAB-Betriebspanels Unterschiede in der Innovationstätigkeit deutscher Betriebe untersucht haben, begründen diese Diskrepanz damit, dass größere Betriebe über mehr Kapital sowie besseres internes Wissen und entsprechende Strukturen verfügen.⁴⁶

Fazit: Investitionen und Innovationen können die betriebliche Leistungsfähigkeit steigern und damit auch Auswirkungen auf die betriebliche Arbeits- und Fachkräftenachfrage haben. Obgleich die Investitionsneigung sachsen-anhaltischer Betriebe in den letzten Jahren rückläufig war, wird weiterhin in nennenswertem Umfang investiert. Zugleich werden Innovationen realisiert. Beides kann zu einer Verbesserung der Marktposition dieser Betriebe beitragen, was wiederum Auswirkungen auf

⁴⁶ Dettmann, E.; Fackler, D.; Müller, S.; Neuschäffer, G.; Slavtchev, V.; Leber, U.; Schwengler, B.: Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? IAB-Forschungsbericht 12/2020, S. 96.



Umfang und Art ihres Arbeitskräftebedarfs haben kann.

Glossar

AUSBILDUNGSBETRIEB

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

AUSZUBILDENDE

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

BESCHÄFTIGTE

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

BETRIEBE

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

FACHKRÄFTE

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

TEILZEITBESCHÄFTIGTE

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

WEITERBILDUNG

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

KONTAKT:

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt

Abt. Arbeit und Integration

Turmschanzenstr. 25

39114 Magdeburg



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

ESF

Europäischer
Sozialfonds

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

www.europa.sachsen-anhalt.de