IAB-BETRIEBSPANEL
SACHSEN-ANHALT

ERGEBNISSE DER 29. WELLE 2024

SACHSEN-ANHALT

EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer Sozialfonds

HIER INVESTIERT EUROPA
IN DIE ZUKUNFT UNSERES LANDES.
www.europa.sachsen-anhalt.de

Impressum

Herausgeber

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

Abt. Arbeit und Integration

Turmschanzenstr. 25

39114 Magdeburg

Verfasser

Institut SÖSTRA – SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH

Torstr. 178

10115 Berlin

Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Linda Wittbrodt und Simone Pohl

Berlin, 30. April 2025

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS ..... **I**

ABBILDUNGSVERZEICHNIS ..... **II**

TABELLENVERZEICHNIS ..... **III**

IN ALLER KÜRZE **1**

1 EINFÜHRUNG **5**

2 DATENBASIS **7**

3 BETRIEBSSTRUKTUR **11**
3.1 Branchenstruktur 11
3.2 Betriebsgrößenstruktur 12
3.3 Betriebsaltersstruktur 13

4 WIRTSCHAFTLICHE LAGE UND PRODUKTIVITÄTSANGLEICHUNG **15**
4.1 Wettbewerbssituation, Technische Ausstattung und Investitionen 15
4.2 Umsatzproduktivität 19
4.3 Ertragslage und Umsatzerwartungen 22

5 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG UND PERSONALBEWEGUNGEN **26**
5.1 Beschäftigungsentwicklung 26
5.2 Struktur der Personalbewegungen 28
5.3 Befristete Beschäftigung 33

6 FACHKRÄFTEBEDARF DER BETRIEBE **40**
6.1 Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften 40
6.2 Besetzung von Fachkräftestellen 46
6.3 Prognose des Fachkräftebedarfs 51

7 BETRIEBLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG **55**
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 56
7.2 Betriebliche Gründe für den Ausbildungsverzicht 61
7.3 Gewinnung von Auszubildenden 64
7.4 Übernahme von Auszubildenden 70
7.5 Betriebliche Weiterbildung 72

8 FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN **76**
8.1 Beschäftigungsschwerpunkte 76
8.2 Besetzung von Führungspositionen 79
8.3 Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie 83

9 TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER **87**
9.1 Tarifbindung 87
9.2 Löhne und Gehälter 92

GLOSSAR **96**

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten im IAB-Betriebspanel in Abgrenzung zu anderen Datenquellen ... 8
Abbildung 2: Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2024 ... 16
Abbildung 3: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote, 2010 bis 2023 ... 21
Abbildung 4: Betriebe nach Umsatz je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland ... 22
Abbildung 5: Ertragslage der Betriebe in Sachsen-Anhalt ... 23
Abbildung 6: Umsatzerwartungen der Betriebe in Sachsen-Anhalt, 2023 und 2024 ... 24
Abbildung 7: Betriebe nach Veränderung der Zahl der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2024 ... 27
Abbildung 8: Betriebe mit Einstellungen und Personalabgängen in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2024 ... 29
Abbildung 9: Einstellungs- und Abgangsrate in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2024 ... 30
Abbildung 10: Personalabgangsgründe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2024 ... 31
Abbildung 11: Entwicklung der Personalabgangsgründe in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2024 ... 32
Abbildung 12: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit befristet Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 ... 34
Abbildung 13: Entwicklung des Anteils befristeter an allen Neueinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 ... 35
Abbildung 14: Befristete und unbefristete Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 ... 36
Abbildung 15: Anteil befristeter Einstellungen an allen Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 ... 37
Abbildung 16: Entwicklung des Anteils befristet Beschäftigter nach Befristungsart 2012 bis 2024 in Sachsen-Anhalt ... 38
Abbildung 17: Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten 2010 bis 2024 in Sachsen-Anhalt ... 39
Abbildung 18: Struktur der Tätigkeiten nach Anforderungsniveau in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2024 ... 41
Abbildung 19: Struktur der Tätigkeiten nach Anforderungsniveau und nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024 ... 42
Abbildung 20: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 ... 43
Abbildung 21: Entwicklung der Zahl der gesuchten Fachkräfte in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2024 ... 43
Abbildung 22: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2023 und 2024 ... 44
Abbildung 23: Anteile der Branchen am Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt 2024 ... 45
Abbildung 24: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 ... 46
Abbildung 25: Entwicklung des Anteils unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen (Nichtbesetzungsquote) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 ... 47
Abbildung 26: Anteil unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen (Nichtbesetzungsquote) in Sachsen-Anhalt 2024 ... 47
Abbildung 27: Anteil unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen nach Branchen (Nichtbesetzungsquote) in Sachsen-Anhalt 2024 ... 48
Abbildung 28: Kompromisse bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte in Sachsen-Anhalt 2024 ... 49
Abbildung 29: Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022, 2023 und 2024 ... 50
Abbildung 30: Betriebe mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022, 2023 und 2024 ... 50
Abbildung 31: Betriebe mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2024 ... 53
Abbildung 32: Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 ... 56
Abbildung 33: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 ... 57
Abbildung 34: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 ... 58
Abbildung 35: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 ... 58
Abbildung 36: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftssektoren in Sachsen-Anhalt 2024 ... 59
Abbildung 37: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen, Sachsen-Anhalt 2024 ... 60
Abbildung 38: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Sachsen-Anhalt 2024 ... 61
Abbildung 39: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben ... 62
Abbildung 40: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben in Sachsen-Anhalt ... 63

Abbildung 41: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024 65
Abbildung 42: Betriebe mit Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen unter bestimmten Voraussetzungen in Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Westdeutschland 67
Abbildung 43: Art der Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt 68
Abbildung 44: Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 69
Abbildung 45: Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolvent/-innen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 71
Abbildung 46: Übernahmequote von Ausbildungsabsolvent/-innen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 72
Abbildung 47: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 73
Abbildung 48: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023 74
Abbildung 49: Besetzung von Führungspositionen nach dem Geschlecht 80
Abbildung 50: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Frauen auf der ersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 82
Abbildung 51: Entwicklung des Frauenanteils an den Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 82
Abbildung 52: Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Sachsen-Anhalt 2012, 2016 und 2024 84
Abbildung 53: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024 88
Abbildung 54: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 90
Abbildung 55: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifvertrag und Betriebsrat in Sachsen-Anhalt 2024 91
Abbildung 56: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015 bis 2024 93

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen 9
Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2024 11
Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2024 12
Tabelle 4: Anteil von Kleinstbetrieben am Betriebsbestand nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024 13
Tabelle 5: Betriebe nach Gründungsjahr in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2024 14
Tabelle 6: Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024 17
Tabelle 7: Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 17
Tabelle 8: Erwartete Beschäftigungsentwicklung von Betrieben mit und ohne Export in Sachsen-Anhalt 2024 18
Tabelle 9: Erwartete Beschäftigungsentwicklung von Betrieben mit und ohne Investitionen in Sachsen-Anhalt 2024 19
Tabelle 10: Beurteilung des technischen Stands der Maschinen und Anlagen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2024 19
Tabelle 11: Umsatzerwartungen nach Branchen in Sachsen-Anhalt 25
Tabelle 12: Beschäftigungsentwicklung zwischen 2023 und 2024 nach Branchen in Sachsen-Anhalt 28
Tabelle 13: Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 29
Tabelle 14: Umfang der Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 30
Tabelle 15: Personalabgangsgründe nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2024 32
Tabelle 16: Personalabgangsgründe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 33
Tabelle 17: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse an den Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 34
Tabelle 18: Betriebe mit voraussichtlichem Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 52
Tabelle 19: Betriebe mit voraussichtlichem Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren nach Branchen in Sachsen-Anhalt 52
Tabelle 20: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben nach Wirtschaftssektoren in Sachsen-Anhalt 64
Tabelle 21: Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2023/2024 nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 66

Tabelle 22: Art der Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 70
Tabelle 23: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024 74
Tabelle 24: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 75
Tabelle 25: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024 76
Tabelle 26: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 77
Tabelle 27: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 2024 77
Tabelle 28: Verteilung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024 78
Tabelle 29: Verteilung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 78
Tabelle 30: Verteilung von Frauen und Männern nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 2024 79
Tabelle 31: Verteilung von Frauen und Männern nach Arbeitsumfang in Sachsen-Anhalt 2024 79
Tabelle 32: Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 80
Tabelle 33: Struktur der Geschäftsführung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024 81
Tabelle 34: Struktur der Geschäftsführung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 81
Tabelle 35: Anteil von Frauen und Männern an den Führungspositionen auf der ersten Führungsebene nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024 83
Tabelle 36: Betriebe mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 85
Tabelle 37: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024 88
Tabelle 38: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 89
Tabelle 39: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach dem Alter der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2024 89
Tabelle 40: Betriebe mit Tarifvertrag und Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024 92
Tabelle 41: Betriebe mit Tarifvertrag und Betriebsrat nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024 92

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 2024 fand diese Befragung zum 29. Mal statt. Für Auswertungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels lagen Daten von insgesamt rund 15,9 Tsd. Betrieben aus ganz Deutschland vor, darunter von ca. 1,1 Tsd. Betrieben aus Sachsen-Anhalt. Die Befragung erfolgte schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2024.

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN SACHSEN-ANHALT SCHWÄCHER ALS IM DURCHSCHNITT DER OST- UND WESTDEUTSCHEN BUNDESLÄNDER

In einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum zweiten Mal in Folge zurückgegangen. Mit einem Rückgang in Höhe von -0,7 % gegenüber dem Vorjahr fiel die jüngste Entwicklung in Sachsen-Anhalt – bei bundesweit ähnlichen Tendenzen – wie bereits im vorangegangenen Befragungsjahr schwächer aus als im Durchschnitt der ostdeutschen (-0,3 %) und der westdeutschen Bundesländer (+0,4 %).

Hinter der jüngsten Gesamtentwicklung verbergen sich unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe: 27 % der Betriebe in Sachsen-Anhalt konnten ihren Beschäftigtenbestand erweitern. In 23 % der sachsen-anhaltischen Betriebe ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer/-innen demgegenüber gesunken – entweder weil aus wirtschaftlichen Gründen Personal abgebaut werden musste oder weil für frei gewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte. In den übrigen Betrieben hat sich die Zahl der Mitarbeiter/-innen gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

Die Fluktuationsrate bzw. Labour-Turnover-Rate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, ist auf 13,2 gestiegen. Der relative „Personalumschlag“ hat damit einen neuen Höchstwert erreicht. Die höhere Dynamik resultierte vor allem aus einer relativ großen Zahl von Personalabgängen.

BEDARF DER WIRTSCHAFT AN FACHKRÄFTEN LEICHT GESUNKEN; DECKUNG DER NACHFRAGE BLEIBT WEITERHIN EINE GROSSE HERAUSFORDERUNG

Obgleich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im Jahresvergleich weitgehend konstant blieb, nahm die Zahl der gesuchten Fachkräfte leicht ab. So hatte jeder Betrieb mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2024 im Schnitt 3,2 Fachkräftestellen zu besetzen; im Vorjahreszeitraum waren es noch durchschnittlich 3,6 Stellen gewesen. Dementsprechend sank die Gesamtzahl der benötigten Fachkräfte – nach einem neuen Höchstwert im vergangenen Jahr. Trotz des jüngsten Rückgangs war die Nachfrage der sachsen-anhaltischen Betriebe auch weiterhin auf einem hohen Niveau.

Der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf auf qualifiziertem Niveau, die im ersten Halbjahr 2024 nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen konnten, lag mit 62 % sechs Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Trotz des leichten Rückgangs konnten damit anteilig in rund doppelt so vielen Betrieben Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden wie vor 10 Jahren (2014: 30 %). Zwei Drittel aller Betriebe gehen davon aus, dass sie (auch) in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten haben werden, benötigte Fachkräftestellen zu besetzen. Im Zeitverlauf ist der Anteil der Betriebe,

die mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften rechnen damit noch einmal leicht gestiegen.

WETTBEWERB UM FACHKRÄFTE STEIGERT KOMPROMISSBEREITSCHAFT DER PERSONAL-VERANTWORTLICHEN; GESUCHTE FACHKRÄFTE PROFITIEREN VON HÖHEREN LÖHNEN

Angesichts der anhaltenden Herausforderungen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs gehen viele Betriebe in Sachsen-Anhalt Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Beschäftigter ein. Gut die Hälfte (52 %) aller Betriebe in Sachsen-Anhalt, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte eingestellt haben, gab an, dabei in der einen oder anderen Form Abstriche bei ihren Anforderungen gemacht zu haben. Insbesondere akzeptierten sie einen erhöhten Einarbeitungsaufwand oder passten ihre Ansprüche an die fachlichen Qualifikationen der Bewerber/-innen an. Auch dass die Vergütung höher ausfiel als ursprünglich geplant oder um Zusatzleistungen ergänzt wurde, kam regelmäßig vor.

In vielen Betrieben in Sachsen-Anhalt wird der Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren wieder steigen. So rechnen 38 % der Betriebe mit Ersatzbedarf an Fachkräften also damit, dass freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen. Zu diesem reinen Ersatzbedarf kommt der potenzielle Erweiterungsbedarf im Bereich des qualifizierten Personals. 15 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe gehen davon aus, dass in den kommenden zwei Jahren die Zahl der bei ihnen beschäftigten Fachkräfte zunehmen wird.

ZAHL DER BETRIEBE MIT BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN AUS DER UKRAINE LEICHT GESTIEGEN

Bis zum diesjährigen Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2024 waren 14% der Betriebe in Sachsen-Anhalt von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Ein Jahr zuvor hatte der Anteil bei 8 % gelegen, im Jahr 2022 bei 5 %. Knapp ein Drittel der Betriebe mit Anfragen (30 %) hatte bis Mitte 2024 zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Insgesamt 70 % der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2024 zumindest zeitweise bei Betrieben in Sachsen-Anhalt beschäftigt waren, wurden auf Stellen eingesetzt, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Im Vergleich zur Struktur aller Stellen in Sachsen-Anhalt, unter denen Stellen mit einfachen Tätigkeiten nur 22 % ausmachten, lag hier also ein Schwerpunkt der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter. Knapp ein Drittel (30 %) der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis 2024 eine Beschäftigung aufgenommen hatten, arbeitete auf qualifiziertem Niveau und trug damit zur Deckung des Fachkräftebedarfs der sachsen-anhaltischen Betriebe bei.

WECHSELNEIGUNG DER ARBEITNEHMER/-INNEN TROTZ UNGÜNSTIGER WIRTSCHAFTLICHER RAHMENBEDINGUNGEN UND UNSICHERHEITEN UNGEBROCHEN HOCH

Im ersten Halbjahr 2024 gab es in rund jedem dritten Betrieb Sachsen-Anhalts einen oder mehrere Beschäftigte, die aus ihrem Betrieb ausgeschieden sind. Von allen Personalabgängen im ersten Halbjahr 2024 in den befragten Unternehmen entfielen hochgerechnet 42 % auf arbeitnehmerseitige Kündigungen. Der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen lag mit 26 % - wie schon in den Vorjahren - deutlich darunter.

Die weitere Ausschöpfung von Wachstumspotenzialen wie auch die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft hängen auch unter den gegenwärtigen schwierigen Bedingungen somit davon ab, wie gut es den sachsen-anhaltischen Betrieben gelingt, nicht nur ihren Bedarf an

zusätzlichen Arbeitskräften zu decken, sondern die vorhandenen Beschäftigten im Unternehmen zu halten.

AUSBILDUNGSBETEILIGUNG IN SACHSEN-ANHALT FAST AUF NIVEAU DER WESTDEUTSCHEN BUNDESLÄNDER; UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN WIRTSCHAFTSSEKTOREN

Die formalen Ausbildungsvoraussetzungen, die im Berufsbildungsgesetz sowie in der Handwerksordnung geregelt sind, erfüllten im Jahr 2024 nach eigenen Angaben 48 % der Betriebe in Sachsen-Anhalt. Von diesen beteiligte sich entsprechend der hier verwendeten Definition rund die Hälfte (52 %) an der Ausbildung – und damit anteilig fast genauso viele Betriebe wie im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer. In der sachsen-anhaltischen Wirtschaft fiel die Beteiligung an der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses unterschiedlich stark aus. Im Produzierenden Gewerbe beteiligten sich 34 % der Betriebe, aber lediglich 23 % jener im Dienstleistungsgewerbe. Zum Teil dürfte der ermittelte Unterschied mit den unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen in den beiden Teilen der Wirtschaft zusammenhängen. So sind fast zwei Drittel (63 %) der Betriebe im Produzierenden Gewerbe eigenen Angaben zufolge berechtigt, selbst auszubilden, aber nur 45 % der Betriebe aus dem Dienstleistungsgewerbe.

AUSBILDUNGSVERZICHT IN DEN MEISTEN FÄLLEN AUFGRUND MANGELNDER PERSONELLER KAPAZITÄTEN IM BETRIEB ODER WEGEN BEWERBERLAGE; AUSBILDUNGSKOSTEN DEMGEGENÜBER EHER SELTEN EIN HEMMNIS

In den letzten Jahren beteiligten sich von den ausbildungsberechtigten Betrieben zwischen 38 % und 52 % in Sachsen-Anhalt an der Ausbildung im Sinne der hier verwendeten Definition. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Ein nennenswerter Teil der grundsätzlich ausbildungsfähigen Betriebe verzichtet somit Jahr für Jahr auf die gegebenen Möglichkeiten, Fachkräfte durch die eigene Ausbildung zu gewinnen. Mit einem Anteil von 37 % begründeten ausbildungsberechtigte, derzeit aber nicht ausbildende Betriebe ihren Verzicht am häufigsten mit den unzureichenden personellen Kapazitäten im Unternehmen. In diesen Fällen wären die Betriebe grundsätzlich bereit, selbst auszubilden, und prinzipiell auch in der Lage dazu (da sie laut Selbstauskunft formal ausbildungsberechtigt sind, also über eine geeignete Ausbildungsstätte und geeignetes Lehrpersonal verfügen), können aber derzeit kein Personal für die Ausbildung und Betreuung der potenziellen Auszubildenden abstellen. Mit 31 % an zweiter Stelle folgte der Verweis auf die Situation auf dem Ausbildungsmarkt. In diesen Fällen erfolgte keine Ausbildung, weil sich entweder keine Personen auf die zu besetzenden Ausbildungsplätze beworben hatten oder weil die Bewerber/-innen aus Sicht der Befragten ungeeignet waren. Weitere Gründe, wie z. B. als zu hoch empfundene Kosten oder negative Erfahrungen, spielten gegenüber den oben genannten eine deutlich kleinere Rolle.

DIE GROSSE MEHRHEIT DER ERFOLGREICH AUSGEBILDETEN WURDE ÜBERNOMMEN BZW. VERBLIEB NACH ABSOLVIERTER AUSBILDUNG IN IHREM AUSBILDUNGSBETRIEB

Im Jahr 2024 haben den Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels zufolge in 9 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Mehr als drei Viertel (83 %) der erfolgreich Ausgebildeten wurden übernommen bzw. verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb (Übernahmequote). Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr wechselte nicht nur ein etwas größerer Teil der Ausbildungsabsolvent/-innen in ein Beschäftigungs-

verhältnis beim Ausbildungsbetrieb, die Übernahmequote lag auch über jener im Durchschnitt der ost- und der westdeutschen Bundesländer.

LEICHTE ZUNAHME VON BETRIEBEN MIT WEIBLICHEN FÜHRUNGSKRÄFTEN AUF DER OBERSTEN FÜHRUNGSEBENE; MEHRHEIT DER BETRIEBE ABER NACH WIE VOR VON MÄNNERN GEFÜHRT

In rund zwei Dritteln der sachsen-anhaltischen Betriebe besteht die Geschäftsführung ausnahmslos aus Männern (64 %). In nur rund einem Drittel (36 %) der Betriebe gibt es mindestens eine Frau auf der obersten Leitungsebene. Von den Betrieben mit Frauen in der Geschäftsführung sind wiederum rund zwei Drittel ausschließlich frauengeführt, in rund einem Drittel gibt es sowohl Frauen als auch Männer in der Führungsspitze. Dies sind – bezogen auf alle Betriebe in Sachsen-Anhalt – 24 % bzw. 12 %. Im Laufe der letzten rund 10 Jahre ist der Anteil von Betrieben mit Frauen auf der ersten Führungsebene um lediglich 2 Prozentpunkte gestiegen. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer war eine ähnliche Entwicklung zu beobachten. Von allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in den sachsen-anhaltischen Betrieben sind derzeit rund drei von zehn (32 %) mit Frauen besetzt. Der Anteil von Frauen an den Führungspositionen hat sich somit im hier betrachteten Zeitraum von rund 10 Jahren im Prinzip nicht verändert. Diese Entwicklung ist keine Besonderheit Sachsen-Anhalts, sondern ist in ähnlicher Form auch in den ost- und westdeutschen Bundesländern zu beobachten.

TARIFABDECKUNG UNTER WESTDEUTSCHEM NIVEAU; LÜCKE ABER GERINGER ALS IN FRÜHEREN JAHREN

In Sachsen-Anhalt sind derzeit rund 22 % der Betriebe tarifgebunden; in diesen Betrieben ist rund die Hälfte (43 %) der Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. Mit einem Anteil von 82 % gab die große Mehrheit der tarifgebundenen Unternehmen an, der Geltung eines Flächen- bzw. Branchentarifvertrages zu unterliegen. In den übrigen 18 % der tarifgebundenen Betriebe gilt ein Haus- bzw. Firmentarifvertrag. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich der Anteil von Betrieben mit Tarifgeltung im Prinzip nicht verändert, der Anteil der Arbeitnehmer/-innen, die in tarifgebundenen Betrieben tätig sind, dagegen verringert.

Die Lücke zwischen Sachsen-Anhalt und dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer beträgt bei der betrieblichen Tarifgeltung aktuell drei Prozentpunkte und bei der Beschäftigtenreichweite sieben Prozentpunkte. Trotz der noch bestehenden regionalen Unterschiede ist die Lücke beim Tarifniveau deutlich kleiner als noch vor einigen Jahren. Die in den letzten Jahren schrittweise erfolgte Annäherung an das westdeutsche Niveau ist allerdings weniger eine Folge einer möglicherweise gestärkten Tarifbindung in Sachsen-Anhalt, sondern vor allem ein Ergebnis der stark rückläufigen Tarifbindung in Westdeutschland.

Ein nicht unerheblicher Teil der sachsen-anhaltischen Betriebe ohne Tarifbindung zieht allerdings bestehende Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern heran. So gab rund jeder dritte (36 %) nicht tarifgebundene Betrieb an, sich hierbei an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen-Anhalt ist dies rund ein Viertel (28 %).

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 2024 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.[1]

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels vorgelegt. Hierzu gehören zunächst Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft – im Vergleich zu Westdeutschland. Im Mittelpunkt der Gegenüberstellung stehen die Merkmale Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter (Kapitel 3). Die Ausführungen hierzu werden ergänzt um Befunde zur wirtschaftlichen Lage (Wettbewerbsdruck, Umsatz- und Ertragssituation) sowie den getätigten Investitionen (Kapitel 4).

Im nachfolgenden Kapitel werden Ergebnisse zur Beschäftigungsentwicklung und den erfolgten Personalbewegungen präsentiert. In diesem Zusammenhang wird detailliert auf die Verbreitung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen eingegangen. Hierbei stehen die Art der festgesetzten Befristungen (mit vs. ohne Sachgrund) sowie die Chancen für befristet Beschäftigte, nach Ablauf der Befristung in eine unbefristete Beschäftigung einzumünden, im Fokus der Berichterstattung (Kapitel 5).

Mit dem Betriebspanel werden standardmäßig auch empirische Daten zur Entwicklung der Nachfrage nach Fachkräften und dem Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Stellen erhoben. In der aktuellen Befragung wurde zusätzlich die Frage nach den Beschäftigungsmöglichkeiten für geflüchtete Menschen aus der Ukraine thematisiert – dies zum dritten Mal nach der erstmaligen Ermittlung im Befragungsjahr 2022. Viele Geflüchtete bringen wertvolle Fähigkeiten und Qualifikationen mit, die sie in den Arbeitsmarkt einbringen können. Unternehmen können hiervon profitieren und gleichzeitig einen Beitrag zur Integration der Geflüchteten leisten (Kapitel 6).

---

1 Im vorliegenden Bericht werden die Angaben für Ostdeutschland stets ohne das Bundesland Sachsen-Anhalt ausgewiesen.

Vor dem Hintergrund der wachsenden Schwierigkeiten der Betriebe, ihren Bedarf an qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften über Einstellungen zu decken, können verstärkte Investitionen in die eigene betriebliche Ausbildung eine geeignete Strategie sein, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Mit der aktuellen Befragung wurde daher ermittelt, wie viele Betriebe über die formalen Voraussetzungen verfügen, um selbst ausbilden zu können, und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden. In diesem Zusammenhang wurde auch erhoben, warum ausbildungsberechtigte Betriebe sich nicht an der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses beteiligen. Wie in den letzten Jahren werden aktuelle Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze vorgestellt. Abschließend wird dargestellt, wie viele der Ausbildungsabsolvent/-innen nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb übernommen wurden. Eine Alternative zur eigenen Ausbildung, insbesondere für jene Betriebe, die nicht über die hierfür erforderlichen Voraussetzungen verfügen, sind betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen. Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Daten hierzu werden jährlich erhoben und ebenfalls im Kapitel 7 vorgestellt.

Neben Investitionen in die Aus- und Weiterbildung kann eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale, etwa in Form einer stärkeren Beschäftigung von Frauen, dazu beitragen, den Bedarf an Fachkräften zu decken und drohenden Fachkräfteengpässen vorzubeugen. Dies schließt u. a. auch die Frage der Chancengleichheit und Beteiligung von Frauen auf den obersten Führungsebenen ein. Mit den Befragungsdaten wird dargestellt, in welchem Umfang und in welchen Bereichen der Wirtschaft Frauen und Männer schwerpunktmäßig tätig sind. Im Anschluss daran werden aktuelle Daten zur Beteiligung von Frauen an betrieblichen Führungspositionen präsentiert (Kapitel 8).

Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Quelle, aus der regelmäßig relevante Daten gewonnen werden können, um die Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland insgesamt sowie in den einzelnen Bundesländern nachzuvollziehen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Entwicklung der Tarifbindung sowie zur Verbreitung von betrieblichen Interessenvertretungen werden im abschließenden Kapitel 9 präsentiert.

2 Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2024 liegen verwertbare Interviews von bundesweit 15.857 Betrieben, darunter 1.112 aus dem Land Sachsen-Anhalt vor. Die befragten Betriebe sind repräsentativ für die Grundgesamtheit von rund 53.000 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 Dezember 2024.

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.

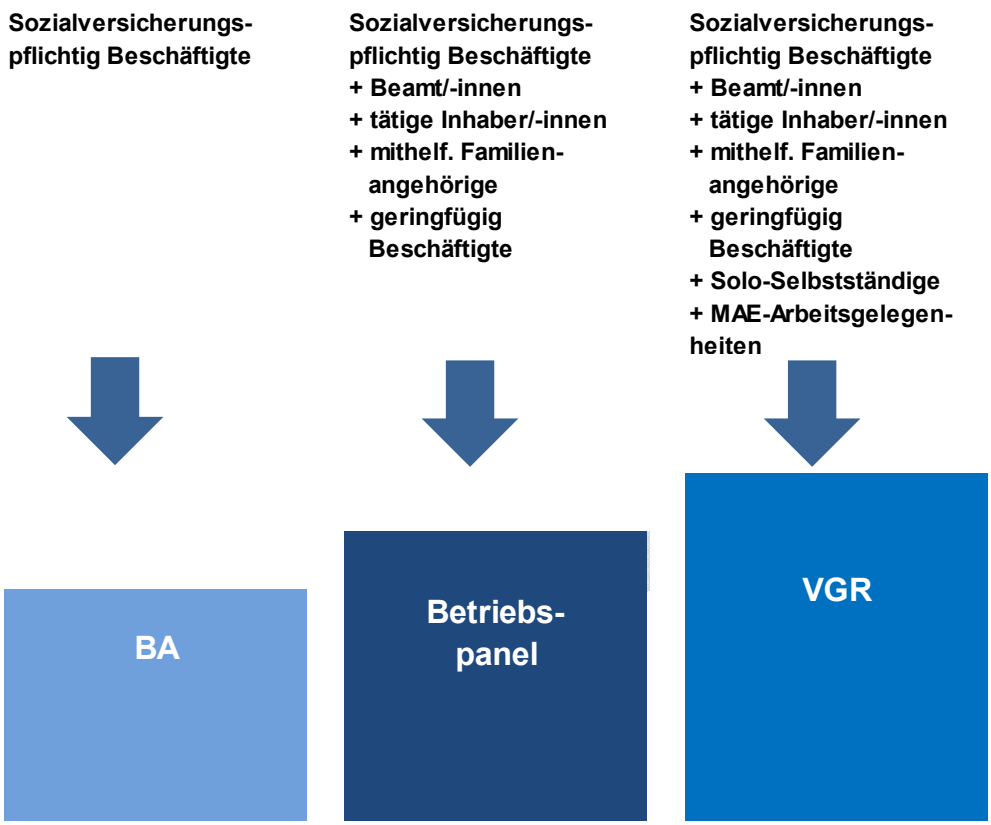
Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sind folgende 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 Beamt/-innen, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamt/-innen, tätigen Inhaber/-innen 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. Freiberufler/-innen und Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamt/-innen 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 somit 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 2024, 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).[2]

2 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, Verkehr, Information und Kommunikation, 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	Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	Bergbau und Gewinnung von Steinen Energie- und Wasserversorgung
Verarbeitendes Gewerbe	Nahrungsmittelindustrie Verbrauchsgüterindustrie Produktionsgüterindustrie Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterindustrie
Baugewerbe	Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau) Baunebengewerbe (Bauinstallation)
Handel und Reparatur	Groß- und Einzelhandel Kraftfahrzeughandel und Kfz-Reparatur
Verkehr, Information und Kommunikation	Verkehr und Lagerei (Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft) Information und Kommunikation
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Kreditinstitute; Versicherungen)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	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	Erziehung und Unterricht (Kindergärten, Schulen, Universitäten)
Gesundheits- und Sozialwesen	Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime)
Übrige Dienstleistungen	Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sonstige, überw. persönliche Dienstleistungen (Friseursalons, Kosmetik)
Organisationen ohne Erwerbszweck	Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen; politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen)
Öffentliche Verwaltung	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

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. Um die größenspezifischen Auswertungsmöglichkeiten für die Berichtslegung zu verbessern, wurden die beiden oberen Größenkategorien daher neu abgegrenzt. Als Mittelbetriebe gelten demnach alle Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten, als Großbetriebe all jene Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten.

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 2024 beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2024 bzw. auf das erste Halbjahr 2024. Angaben zum Umsatz, zum Export, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung 2024 abgeschlossene Geschäftsjahr 2023 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 Betriebsstruktur

Die Entwicklung auf regionalen Arbeitsmärkten wird ganz wesentlich von der vorherrschenden Betriebslandschaft, d. h. von den spezifischen Merkmalen der ansässigen Betriebe bestimmt. Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die Betriebslandschaft Sachsen-Anhalts strukturiert und in welchen Merkmalen Unterschiede zu den westdeutschen Bundesländern bestehen. Im Mittelpunkt dieser Betrachtungen stehen die Strukturmerkmale Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter.

3.1 BRANCHENSTRUKTUR

In Sachsen-Anhalt gibt es rund 53 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dies sind rund 2,5 % der insgesamt 2,1 Mio. Betriebe in Deutschland. Von herausragender Bedeutung ist der Dienstleistungssektor, insbesondere – gemessen an der Zahl der Betriebe – die beiden Branchen Handel und Reparatur (18 %) sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen[3] (17 %). Etwas mehr als ein Drittel (35 %) aller sachsen-anhaltischen Betriebe lässt sich diesen beiden Branchen zuordnen. Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer stellen die genannten Branchen ebenfalls die meisten Betriebe (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2024

Branche	Betriebe		Beschäftigte[4]	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	7	8	14	18
Baugewerbe	13	11	7	6
Handel und Reparatur	18	19	13	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	19	13	15
Gesundheits- und Sozialwesen	13	10	19	15
Übrige Dienstleistungen	13	12	6	7
Öffentliche Verwaltung	2	1	8	7
Restliche Branchen	17	20	20	18
Insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

In den sachsen-anhaltischen Betrieben sind hochgerechnet rund 920 Tsd. Personen beschäftigt. Rund ein Fünftel (19 %) der Arbeitnehmer/-innen ist in einem Betrieb bzw. einer Einrichtung des Gesundheits- und Sozialwesens tätig. Diese Branche übt damit einen stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen aus, z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung

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

4 Bei der Interpretation der ausgewiesenen Beschäftigtenanteile in den einzelnen Branchen ist auf die Definition von „Beschäftigten“ im IAB-Betriebspanel zu verweisen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 2).

bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung, als vergleichsweise kleine Branchen wie etwa die Übrigen Dienstleistungen, wo lediglich 6 % aller Beschäftigten tätig sind.

In Sachsen-Anhalt entspricht die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer. Bei der Verteilung der Beschäftigten bestehen ebenfalls kaum Unterschiede, allerdings ist in Sachsen-Anhalt der Beschäftigungsanteil des Gesundheits- und Sozialwesens größer als in Westdeutschland (19 % vs. 15 %), jener des Verarbeitenden Gewerbes dagegen kleiner (14 % vs. 18 %).

3.2 BETRIEBSGRÖßENSTRUKTUR

Die Betriebslandschaft Sachsen-Anhalts ist durch kleine Betriebe geprägt. Es dominieren sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten: Auf sie entfallen mehr als zwei Drittel (70 %) des gesamten Betriebsbestandes. Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer bilden Betriebe dieser Größenklasse ebenfalls die größte Gruppe. In Sachsen-Anhalt ist allerdings der Anteil von Kleinstbetrieben etwas höher als in Westdeutschland. Bei jeweils 3 % der Betriebe handelt es sich um Unternehmen mit 100 oder mehr Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte		Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten pro Betrieb	
	Sachsen-Anhalt	West-deutsch-land	Sachsen-Anhalt	West-deutsch-land	Sachsen-Anhalt	West-deutsch-land
	%	%	%	%	Anzahl	Anzahl
< 10 Beschäftigte	70	64	17	13	4	4
10 bis 49 Beschäftigte	24	29	27	27	20	19
50 bis 99 Beschäftigte	3	4	14	12	69	68
ab 100 Beschäftigte	3	3	42	48	253	342
Insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**	**17**	**21**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Wenngleich Kleinstbetriebe die große Mehrheit des Betriebsbestandes ausmachen, ist die Mehrheit der Beschäftigten in mittelgroßen (Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten) oder großen Betrieben (ab 100 Beschäftigten) tätig. In Westdeutschland absorbieren größere Betriebe ebenfalls mehr Beschäftigte als kleinere, banden mit 48 % allerdings etwas mehr Beschäftigte als in Sachsen-Anhalt (42 %). Mit – über alle Größen hinweg – durchschnittlich 17 Beschäftigten je Betrieb sind die sachsen-anhaltischen Betriebe nur unwesentlich kleiner als in Westdeutschland (21 Beschäftigte je Betrieb). Bei der durchschnittlichen Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer/-innen in Großbetrieben (Betriebe ab 100 Beschäftigten) bestehen aber nach wie vor erhebliche Unterschiede: In Sachsen-Anhalt beschäftigen Betriebe dieser Größenklasse mit durchschnittlich 253 weniger Mitarbeiter/-innen als in Westdeutschland (342).

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft Sachsen-Anhalts ist der Anteil von Kleinstbetrieben am

Betriebsbestand unterschiedlich groß. Das Spektrum reicht von 51 % in der Öffentlichen Verwaltung bis zu 79 % in der Branche Übrige Dienstleistungen[5] (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Anteil von Kleinstbetrieben am Betriebsbestand nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024

Branche	Betriebe mit…		
	< 10 Beschäftigten	10 oder mehr Beschäftigten	Summe
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	55	45	100
Baugewerbe	75	25	100
Handel und Reparatur	75	25	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	72	28	100
Gesundheits- und Sozialwesen	64	36	100
Übrige Dienstleistungen	79	21	100
Öffentliche Verwaltung	51	49	100
Insgesamt	**70**	**30**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Von allen Betrieben in Sachsen-Anhalt mit weniger als 10 Beschäftigten – insgesamt rund 36,8 Tsd. Betriebe – entfallen 20 % auf den Handel und 18 % auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Jeweils 14 % der Betriebe dieser Größenklasse entfallen auf das Baugewerbe und die Übrigen Dienstleistungen, weitere 12 % auf das Gesundheits- und Sozialwesen.

Die Größe eines Betriebes beeinflusst zahlreiche weitere Merkmale, wie z. B. die Möglichkeiten, selbst auszubilden und damit proaktiv möglichen Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken (siehe hierzu Kapitel 5), die Tarifbindung oder die Existenz eines Betriebsrates sowie auch die Höhe der Löhne und Gehälter (Kapitel 9). Die Zahl der in einem Betrieb beschäftigten Mitarbeiter/-innen hängt wiederum zum Teil auch mit dem Unternehmensalter zusammen, wie die folgenden Ausführungen zeigen werden.

3.3 BETRIEBSALTERSSTRUKTUR

Die sachsen-anhaltische Betriebslandschaft ist – verglichen mit jener in Westdeutschland – relativ jung. Von den derzeit rund 53 Tsd. Betrieben Sachsen-Anhalts mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde, genau wie im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer, nur rund ein Zehntel (12 %) vor 1990 gegründet. In Westdeutschland ist der Anteil von „alten“ Betrieben, d. h. vor 1990 gegründeten Betrieben, mit 28 % mehr als doppelt so groß. Rund vier Fünftel (88 %) der heute bestehenden Betriebe in Sachsen-Anhalt wurden somit erst nach 1990 gegründet. Bei den Anteilen von Betrieben, die zwischen 1990 und 2000 gegründet wurden, sind die Relationen umgekehrt. Im Hinblick auf den Anteil von Betrieben, die zwischen 2000 und 2019 gegründet wurden, bestehen dagegen keine nennenswerten Unterschiede zwischen Sachsen-

5 Zu den Übrigen Dienstleistungen zählen das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z.B. Friseursalons, Kosmetik) und der Bereich Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport.

Anhalt und Westdeutschland. Ebenso bestehen im Prinzip keine Unterschiede bei den Anteilen von ganz jungen, d. h. den ab 2020 gegründeten Betrieben (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Betriebe nach Gründungsjahr in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2024

Gründungsjahr	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
vor 1990	12	12	28
1990 bis 1999	30	25	13
2000 bis 2019	42	46	44
ab 2020	15	16	14
Insgesamt	**100**	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Differenz zu 100 % aufgrund fehlender Angaben zum Gründungsjahr

Da neu gegründete Betriebe in der Regel mit wenigen Mitarbeiter/-innen starten und zudem Zeit benötigen, um zu wachsen, sind jüngere Betriebe erwartungsgemäß deutlich kleiner als ältere, seit vielen Jahren bestehende und etablierte Unternehmen. Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden, beschäftigten durchschnittlich 39 Mitarbeiter/-innen und damit rund viermal so viele wie jene Betriebe, die erst seit weniger als fünf Jahren existieren (9 Beschäftigte pro Betrieb). In den „Alt-Betrieben“ (vor 1990 gegründet) ist rund ein Viertel (27 %) der sachsen-anhaltischen Arbeitnehmer-/innen beschäftigt. Im Umkehrschluss heißt dies: Rund drei Viertel (73 %) der sachsen-anhaltischen Arbeitnehmer-/innen arbeiten in einem Betrieb, der nach 1990 gegründet wurde. Im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer ist der entsprechende Anteil mit 43 % deutlich kleiner. Die Mehrheit (57 %) der westdeutschen Arbeitnehmer-/innen arbeitet in einem Betrieb, der bereits vor 1990 existierte.

Fazit: Die sachsen-anhaltische Betriebslandschaft ist, ähnlich wie im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer, kleinteilig strukturiert. Der Anteil von Kleinstbetrieben ist allerdings noch etwas größer als in Westdeutschland. Außerdem beschäftigen sachsen-anhaltische Großbetriebe im Schnitt weniger Mitarbeiter/-innen als westdeutsche Großbetriebe. In Sachsen-Anhalt ist auch der Bestand von älteren Betrieben kleiner als in Westdeutschland.

4 Wirtschaftliche Lage und Produktivitätsangleichung

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2024 waren geprägt von verschiedenen geopolitischen und wirtschaftlichen Entwicklungen, die sich bis in die kleinsten Details der Wirtschaft erstreckten und somit potenziell auch Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit und damit auch auf die Nachfrage nach Arbeitskräften und die Beschäftigung in den Unternehmen hatten und haben werden. Dazu gehören der zunehmende Wettbewerb für die deutsche Exportwirtschaft auf wichtigen Absatzmärkten, hohe Energiekosten, ein anhaltend hohes Zinsniveau, aber auch unsichere Konjunkturaussichten. Darüber hinaus stellte die geopolitische Unsicherheit, insbesondere der andauernde Krieg in der Ukraine, ein erhebliches Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung dar.[6] Im Zusammenhang mit diesen Entwicklungen ist das Bruttoinlandsprodukt in Sachsen-Anhalt im ersten Halbjahr 2024 preisbereinigt um 0,5 % gegenüber dem ersten Vorjahreshalbjahr gesunken. Die regionale Wirtschaftsleistung Sachsen-Anhalts ist damit nicht nur zum zweiten Mal in Folge geschrumpft, die wirtschaftliche Entwicklung im Land fiel zudem auch schwächer aus als im Durchschnitt der ostdeutschen (0,0 %) und der westdeutschen Bundesländer (-0,2 %).[7]

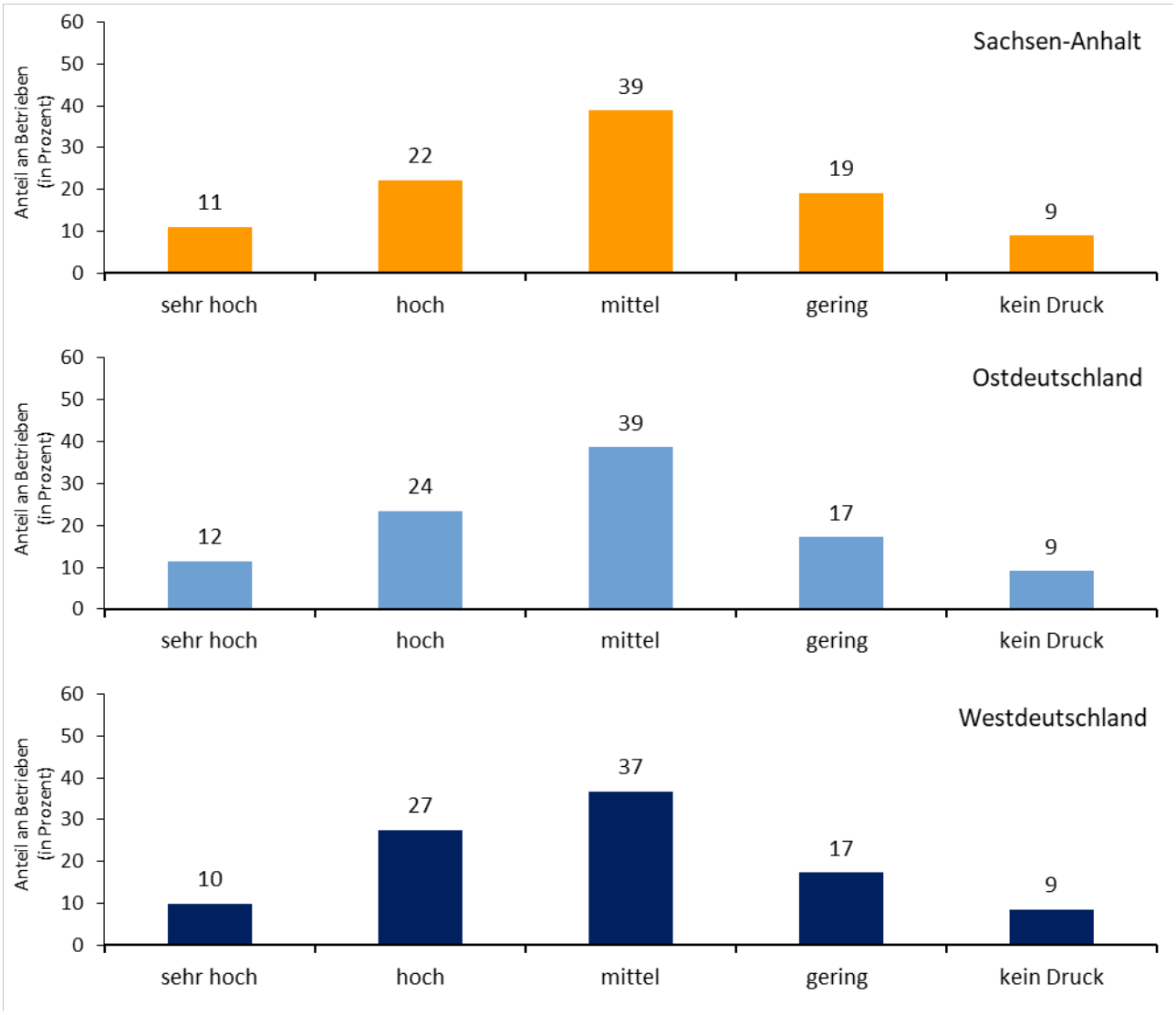
4.1 WETTBEWERBSSITUATION, TECHNISCHE AUSSTATTUNG UND INVESTITIONEN

Im Rahmen der aktuellen Befragung wurden die Betriebe gebeten, den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck, dem sie aktuell ausgesetzt sind, zu beurteilen. Auf einer Skala von 1 für „sehr hoch“ bis 5 für „kein Druck“ konnten sie ihr Urteil abstufen. Wie die Ergebnisse der Befragung zeigen, schätzten die sachsen-anhaltischen Betriebe ihre Wettbewerbsbedingungen ganz unterschiedlich ein. Während sich rund ein Drittel der Betriebe in Sachsen-Anhalt zum Zeitpunkt der Befragung einem hohen (22 %) oder sehr hohen (11 %) Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt sah, gaben fast genauso viele Betriebe an, gar keinem (9 %) oder nur einem geringen (19 %) Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt zu sein. Im Durchschnitt Ost- und Westdeutschland ist eine ähnliche Verteilung wie in Sachsen-Anhalt zu beobachten; der Anteil von Betrieben, die eigener Einschätzung zufolge in einem Marktumfeld mit hoher bis sehr hoher Wettbewerbsintensität agieren, fiel mit 36 % bzw. 38 % aber noch etwas größer aus als in Sachsen-Anhalt (vgl. Abbildung 2).

6 Die wirtschaftlichen Effekte des russischen Angriffskriegs in der Ukraine untersuchte das IAB-Betriebspanel im vorvergangenen Jahr (vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt: IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 27. Welle 2022).

7 Vgl. Pressemitteilung des Statistischen Landesamtes Berlin-Brandenburg Nr.47/2025 Halle (Saale), 28. März 2025.

Abbildung 2: Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

Ein Blick auf die einzelnen Branchen in Sachsen-Anhalt zeigt, dass im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und in den Übrigen Dienstleistungen überdurchschnittlich viele Betriebe von einem hohen oder sehr hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck berichten. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen und vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen gab es dagegen überdurchschnittlich viele Befragte, die den Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck als gering beurteilten. Für rund ein Viertel der Betriebe und Einrichtungen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen besteht nach Meinung der Befragten überhaupt kein Wettbewerbsdruck (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024

Branche	Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck				
	sehr hoch	hoch	mittel	gering	kein Druck
	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	16	28	36	14	6
Baugewerbe	6	24	40	26	4
Handel und Reparatur	21	26	34	16	3
Unternehmensnahe Dienstleistg.	6	18	45	22	9
Gesundheits- und Sozialwesen	3	11	31	27	28
Übrige Dienstleistungen	15	22	39	18	5
Insgesamt	**11**	**22**	**39**	**19**	**9**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. Größere Betriebe sahen sich deutlich häufiger einem hohen Wettbewerbsdruck ausgesetzt als kleinere Betriebe. Mit 61 % war der Anteil der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten, die sich einem hohen oder sehr hohen Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt sahen, rund doppelt so hoch wie in der Gruppe der zahlreichen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 7)

Tabelle 7: Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebsgrößenklasse	Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck				
	sehr hoch	hoch	mittel	gering	kein Druck
	%	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	10	19	39	21	10
10 bis 49 Beschäftigte	12	25	39	18	6
50 bis 99 Beschäftigte	17	41	31	9	2
ab 100 Beschäftigte	18	43	31	6	2
Insgesamt	**11**	**22**	**39**	**19**	**9**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Eine mögliche Erklärung für die großen Unterschiede bei der Beurteilung des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks zwischen kleineren und größeren Betrieben könnte in der unterschiedlichen Absatzausrichtung liegen. Betriebe mit mehreren hundert Beschäftigten agieren oftmals auf überregionalen Märkten und konkurrieren mit internationalen Wettbewerbern. So produzieren 14 % der sachsen-anhaltischen Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten auch oder ausschließlich für ausländische Absatzmärkte. In der zahlenmäßig starken Gruppe der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten beträgt der entsprechende Anteil lediglich 5 %. Eine Veränderung außenpolitischer Rahmenbedingungen, wie z. B. eine Verschärfung der Zollbestimmungen für den Export bzw. Import von Handelsgütern durch die neue US-Regierung[8], wirkt sich auf überregional agierende Betriebe in der

[8] Die USA sind der wichtigste Handelspartner der EU, sowohl für den Export als auch den Import von Waren und Dienstleistungen. Erheben die USA Zölle oder erhöhen bestehende Zölle auf Waren europäischer Unternehmen, verteuern sich diese Produkte und könnten in der Folge nur noch in geringeren Mengen abgesetzt werden. Reagiert die EU mit Gegenzöllen auf US-Waren, würden diese für europäische Verbraucher/-innen teurer, was wiederum zu einer Verringerung der Absätze führen könnte. Laut Eurostat

Regel stärker aus als auf Unternehmen, die ausschließlich lokale Märkte bedienen. Dies zeigt sich vor allem für das sachsen-anhaltische Verarbeitende Gewerbe: Etwa jeder sechste Betrieb aus diesem Bereich produziert auch oder ausschließlich für ausländische Absatzmärkte. Der Anteil ist damit rund dreimal so hoch wie im Durchschnitt Sachsen-Anhalts (6 %).

Der Blick auf die jüngste Entwicklung des Beschäftigtenbestandes zeigt, dass die Zahl der Beschäftigten in den Exportbetrieben insgesamt um rund 1 % gegenüber der Vorjahresbefragung gesunken ist. In diesen Betrieben wurde somit entlassen oder wurden freigewordene Stellen nicht bzw. nicht vollständig durch Neueinstellungen ersetzt. Die Entwicklung verlief damit ungünstiger als in den Betrieben, die ausschließlich für den Binnenmarkt produzieren. Im Hinblick auf die weitere Beschäftigungsentwicklung sind die Prognosen uneinheitlich. Mit einem Anteil von 18 % rechneten zum Zeitpunkt der Befragung zwar rund doppelt so viele Exportbetriebe mit einem Beschäftigungszuwachs in den kommenden Monaten wie der sachsen-anhaltische Durchschnitt (8 %). Genauso viele Exportbetriebe gingen allerdings auch davon aus, dass sich die Zahl der Beschäftigten in ihrem Unternehmen reduzieren wird (vgl. Tabelle 8)

Tabelle 8: Erwartete Beschäftigungsentwicklung von Betrieben mit und ohne Export in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebstyp	Beschäftigungsprognose			
	steigend	gleichbleibend	fallend	ungewiss
	%	%	%	%
Betriebe mit Export	18	53	18	12
Betriebe ohne Export	7	72	9	11
Insgesamt	**8**	**71**	**10**	**11**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit spielen betriebliche Investitionen eine entscheidende Rolle. Zum einen braucht es Ersatzinvestitionen, um verschlissene Betriebsmittel wie Maschinen oder Einrichtungsgegenstände zu ersetzen und so die Ausstattung eines Betriebes auf einem gleichbleibenden Niveau zu halten. Zum anderen dienen Investitionen dazu, die bestehende Betriebsausstattung durch die Anschaffung zusätzlicher Betriebsmittel (z. B. Gebäude, Anlagen, Geschäftsausstattung oder EDV-Programme) zu verbessern. Diese Investitionen, die als Erweiterungsinvestitionen bezeichnet werden, sind im Zusammenhang mit der betrieblichen Leistungsfähigkeit von besonderer Bedeutung, weil sie eine Ausweitung, Diversifizierung oder Optimierung der Geschäftstätigkeit ermöglichen. Im aktuell betrachteten Geschäftsjahr[9] investierten 43 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt in neue Produktionsmittel (Ostdeutschland ohne Sachsen-Anhalt: 46 %, Westdeutschland: 45 %). Die beiden zentralen Investitionsbereiche waren Produktionsanlagen bzw. Betriebs- und Geschäftsausstattung (62 % der Betriebe mit Investitionen) sowie Informations- und Kommunikationstechnik (46 %). Von allen Betrieben mit Investitionen nahm rund jeder zweite 52 % auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor, wobei der Anteil der Betriebe mit solchen Investitionen mit zunehmender Betriebsgröße steigt: So investierten 74 % aller sachsen-anhaltischen

verzeichnete die EU im Jahr 2023 einen Handelsüberschuss bei Waren und die USA einen Überschuss bei Dienstleistungen. Insgesamt verzeichnete die EU einen Überschuss von 48 Milliarden Euro.

9 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 des Jahres 2024 war dies das Geschäftsjahr 2023.

Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten in die Erweiterung ihrer Maschinen und Anlagen, aber nur 48 % der investierenden Kleinstbetriebe.

Im Hinblick auf die weitere Beschäftigungsentwicklung unterscheiden sich Betriebe mit Investitionen von jenen ohne Investitionen. Mit 12 % fiel der Anteil von Betrieben, die zum Zeitpunkt der Befragung mit einem Beschäftigungszuwachs in den kommenden Monaten rechneten, in der Gruppe der Betriebe mit Investitionen rund doppelt so hoch aus wie bei jenen Betrieben, die keine Investitionen getätigt hatten (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Erwartete Beschäftigungsentwicklung von Betrieben mit und ohne Investitionen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebstyp	Beschäftigungsprognose			
	steigend	gleichbleibend	fallend	ungewiss
	%	%	%	%
Betriebe mit Investitionen	12	70	8	10
Betriebe ohne Investitionen	5	72	10	12
Insgesamt	**8**	**71**	**10**	**11**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

In der aktuellen Befragung wurden die Betriebe ebenfalls gebeten, den technischen Stand ihrer Maschinen und Anlagen zu beurteilen. Auf einer Skala von 1 für „auf dem neuesten Stand“ bis 5 für „völlig veraltet“ konnten sie ihr Urteil abstufen. Rund 15 % der Befragten in Sachsen-Anhalt, und damit ähnlich viele wie im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer, schätzten ein, dass ihre Maschinen und Anlagen auf dem neuesten Stand seien. Weitere 47 % vergaben die Note 2, schätzten ihren Bestand somit als gut ein. Bei den anderen Nennungen waren die Anteile zwischen Sachsen-Anhalt sowie Ost- und Westdeutschland ebenfalls relativ ähnlich (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Beurteilung des technischen Stands der Maschinen und Anlagen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2024

Beurteilung	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	%	%
1 auf dem neuesten Stand	15	14	14
2	47	42	46
3	32	38	35
4	5	5	5
5 völlig veraltet	1	1	1
Durchschnittsnote	**2,3**	**2,4**	**2,3**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

4.2 UMSATZPRODUKTIVITÄT

Wichtige Bestimmungsfaktoren für die Beschäftigungsentwicklung sind das Geschäftsvolumen und die Wertschöpfung, also die Eigenleistung des Betriebes. Mit der jährlichen Betriebsbefragung werden standardmäßig entsprechende Informationen erhoben. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit

eines Betriebes bemisst sich daran, welcher Einsatz von Produktionsmitteln zur Produktion neuer Güter oder Dienstleistungen erforderlich ist. Die am häufigsten betrachtete Form der Produktivität ist die Arbeitsproduktivität, d. h. die Relation von Produktionsergebnis und eingesetzter Arbeitskraft. Neben dem Einsatz von Arbeitskraft als Produktionsfaktor spielt die Kapitalausstattung der Betriebe eine zentrale Rolle für die betriebliche Produktivität: In einem Betrieb mit produktiveren Maschinen und Anlagen kann eine einzelne Mitarbeiterin bzw. ein einzelner Mitarbeiter einen größeren Mehrwert generieren als in einem Betrieb mit veralteter Ausstattung. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung zur Entwicklung der Wirtschaftsleistung der sachsen-anhaltischen Betriebe präsentiert. Die Daten beziehen sich auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2024 abgeschlossene Geschäftsjahr 2023.[10] Das Kapitel schließt ab mit Ergebnissen zur Ertragslage und den Umsatzerwartungen der befragten Betriebe.

In Sachsen-Anhalt betrug der durchschnittlich erzielte Umsatz pro Beschäftigen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)[11] im Geschäftsjahr 2023 hochgerechnet rund 170 Tsd. €. Die durchschnittliche Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt entsprach damit dem Durchschnittswert der ostdeutschen Bundesländer, lag aber deutlich unter dem der westdeutschen Bundesländer (rund 215 Tsd. € pro VZÄ).[12]

Im Ergebnis der jüngsten Entwicklung hat sich die Produktivitätslücke zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland wieder leicht ausgeweitet: Sie belief sich im Geschäftsjahr 2023 auf 20 %; im Jahr 2010 waren es noch 16 %. Mit anderen Worten: Sachsen-Anhalts Betriebe erzielten im Berichtsjahr im Durchschnitt – über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg – eine Umsatzproduktivität in Höhe von 80 % des westdeutschen Niveaus. Bei einer Betrachtung der Entwicklung der vergangenen rund 15 Jahre wird deutlich, dass die Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt wie in Westdeutschland kaum angestiegen ist – trotz des kontinuierlichen technologischen Fortschritts. Dies hängt u. a. mit der fortschreitenden Tertiarisierung der deutschen Wirtschaft zusammen: Der Strukturwandel, weg vom kapitalintensiven Produzierenden Gewerbe und hin zu personalintensiven Branchen im Dienstleistungssektor, führt dazu, dass Umsatz durch einen höheren Personaleinsatz generiert wird.[13] Dies lässt die Umsatzproduktivität (definiert als Umsatz je Beschäftigten bzw. je Vollzeitäquivalent) tendenziell sinken (vgl. Abbildung 3).

---

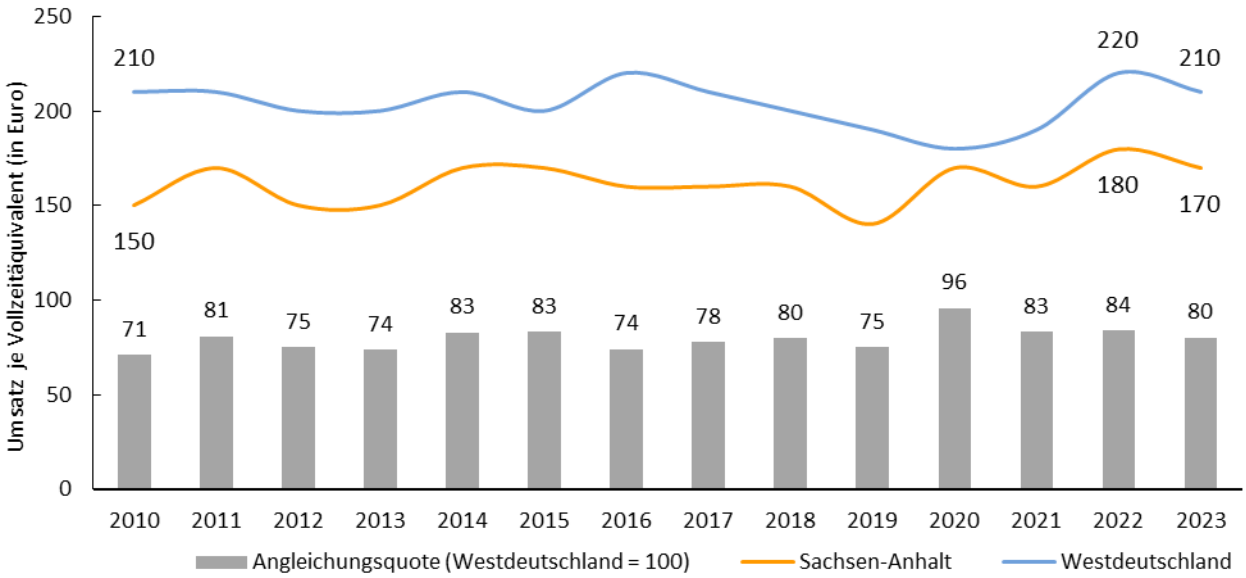
10 Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2024 ist dies das Geschäftsjahr 2023.

11 Bei der Ermittlung der Vollzeitäquivalente werden Teilzeitbeschäftigte mit deren Anteil an der Arbeitszeit einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Auf diese Weise wird bestimmt, welcher Zahl von Vollzeitstellen die geleisteten Stunden entsprechen. Seit 2022 werden im IAB-Betriebspanel nicht mehr detailliert Stundenumfänge von Teilzeitbeschäftigten erhoben. Teilzeitbeschäftigte fließen nun mit dem fixen Faktor 0,5 in die Berechnung ein, Auszubildende mit dem Faktor 0,2. In Regionen, in denen die anteilige Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten bzw. Auszubildenden durchschnittlich über diesem Faktor liegt, werden die Kennzahlen damit tendenziell überschätzt; in Regionen, in denen der Anteil der Arbeitszeit darunter liegt, werden sie eher unterschätzt.

12 Bei der Beurteilung der ausgewiesenen Werte sind zwei Aspekte zu berücksichtigen: Erstens, die Werte beruhen auf den Angaben derjenigen Befragten, bei denen das Geschäftsvolumen als Umsatz ausgewiesen wird. Dies sind rund 90 % der befragten Betriebe in Sachsen-Anhalt. Von der Betrachtung ausgeklammert sind somit Banken/Kreditinstitute oder Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämter u. ä. Zweitens, ein nennenswerter Teil der Befragten hat auf konkrete Angaben zum erzielten Umsatz verzichtet.

13 Vgl. z.B. Bauer, A. et. al.: Zähe Wirtschaftsschwäche beeinträchtigt den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 19/2024. Nürnberg 2024.

Abbildung 3: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote, 2010 bis 2023

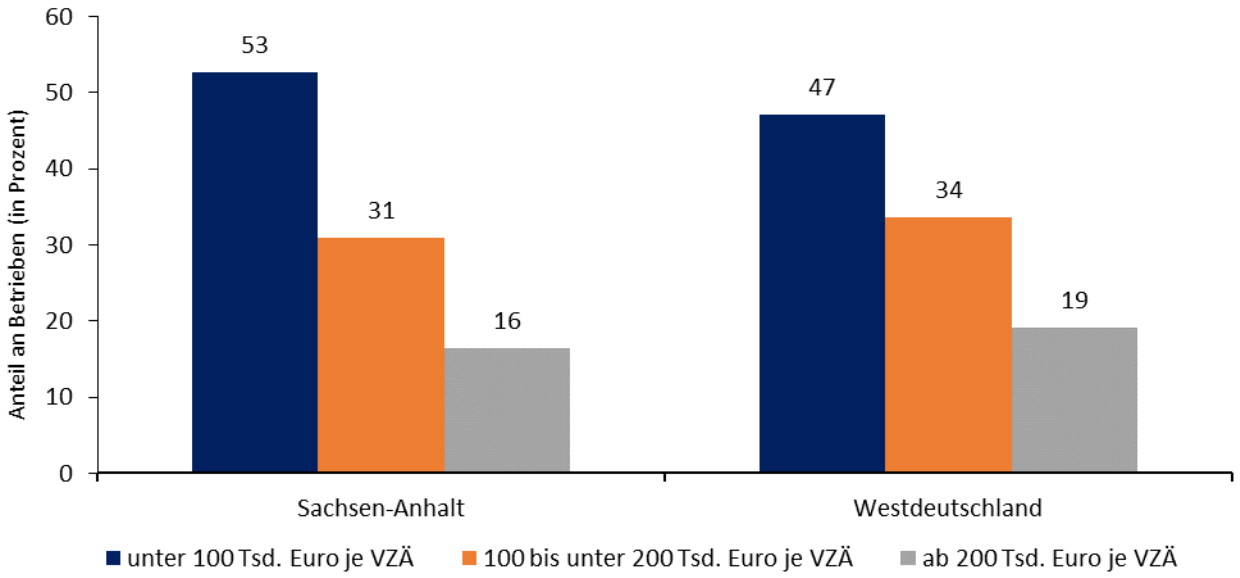


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2024

Hinter der genannten durchschnittlichen Umsatzproduktivität liegt eine große Spannbreite betrieblicher Umsatzproduktivitäten: 16 % der sachsen-anhaltischen Betriebe erzielten einen Umsatz je VZÄ von mehr als 200 Tsd. Euro je VZÄ. In Westdeutschland machen diese hoch-produktiven Betriebe mit 19 % einen etwas größeren Anteil aus. Auf der anderen Seite erzielten etwa 53 % der Betriebe in Sachsen-Anhalt einen Umsatz je Beschäftigten von weniger als 100 Tsd. Euro. In Westdeutschland trifft das nur auf 47 % der Betriebe zu (vgl. Abbildung 4).

Die Umsatzproduktivität wird maßgeblich von der Betriebsgröße beeinflusst, d. h. je größer ein Betrieb ist, desto höher sind die durchschnittlich erzielten Umsätze je Beschäftigten. Dies hängt u. a. mit dem in der Regel höheren Kapitaleinsatz (Automatisierung) sowie der höheren Stückzahl zusammen, die es ermöglicht, sogenannte Skalenerträge zu realisieren. Auch verfügen Großbetriebe häufig über eine größere Marktmacht und haben Einfluss auf die Preissetzung, so dass sie höhere Erlöse realisieren können. So liegt die Umsatzproduktivität in sachsen-anhaltischen Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten mit rund 180 Tsd. € je VZÄ deutlich über der Umsatzproduktivität von Kleinstbetrieben (135 Tsd. € je VZÄ). Dieser Unterschied lässt sich in ähnlichem Umfang auch in Westdeutschland beobachten. Die Tatsache, dass in Sachsen-Anhalt ein deutlich geringerer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig ist als in Westdeutschland, liefert damit eine mögliche Erklärung für die insgesamt geringere durchschnittliche Umsatzproduktivität. Allerdings erklärt dies nur einen Teil der Lücke, denn die durchschnittlich erzielten Umsätze sind in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse niedriger als in Westdeutschland. Während die Lücke bei den Kleinst- und Kleinbetrieben jedoch relativ gering ausfällt, weisen insbesondere sachsen-anhaltische Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten eine deutlich geringere Umsatzproduktivität auf als Betriebe derselben Größe in den westdeutschen Bundesländern.

Abbildung 4: Betriebe nach Umsatz je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023.

Ein weiterer Zusammenhang besteht zwischen dem Betriebsalter und der Umsatzproduktivität. Betriebe, die bereits seit vielen Jahren am Markt agieren, weisen eine deutlich höhere Umsatzproduktivität auf als jene, die erst vor wenigen Jahren gegründet wurden. Für ab 2020 gegründete Betriebe wurde eine durchschnittliche Umsatzproduktivität in Höhe von 145 Tsd. € je VZÄ ermittelt. Mit 199 € je VZÄ erzielten vor 1990 gegründete Betriebe eine deutlich höhere Umsatzproduktivität (1990 bis 1999: 170 € je VZÄ, 2000 bis 2020: 159 € je VZÄ). Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung dürfte wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammenhängen, da ältere Betriebe in der Regel mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe.

Eine höhere Umsatzproduktivität geht häufig einher mit einem erhöhten Beschäftigungswachstum. So lag die Umsatzproduktivität von Betrieben, die im vergangenen Jahr Beschäftigung aufgebaut haben, mit 214 € je VZÄ über der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt. Betriebe, in denen sich die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2023 und Mitte 2024 verringert hat, wiesen demgegenüber eine deutlich geringere Umsatzproduktivität auf (149 € je VZÄ). Dies erklärt sich daraus, dass Betriebe mit einer hohen Umsatzproduktivität offenbar in der Lage sind, ihre Beschäftigten gewinnbringend einzusetzen und es sich darum für diese Betriebe anbietet, weitere Beschäftigte einzustellen.

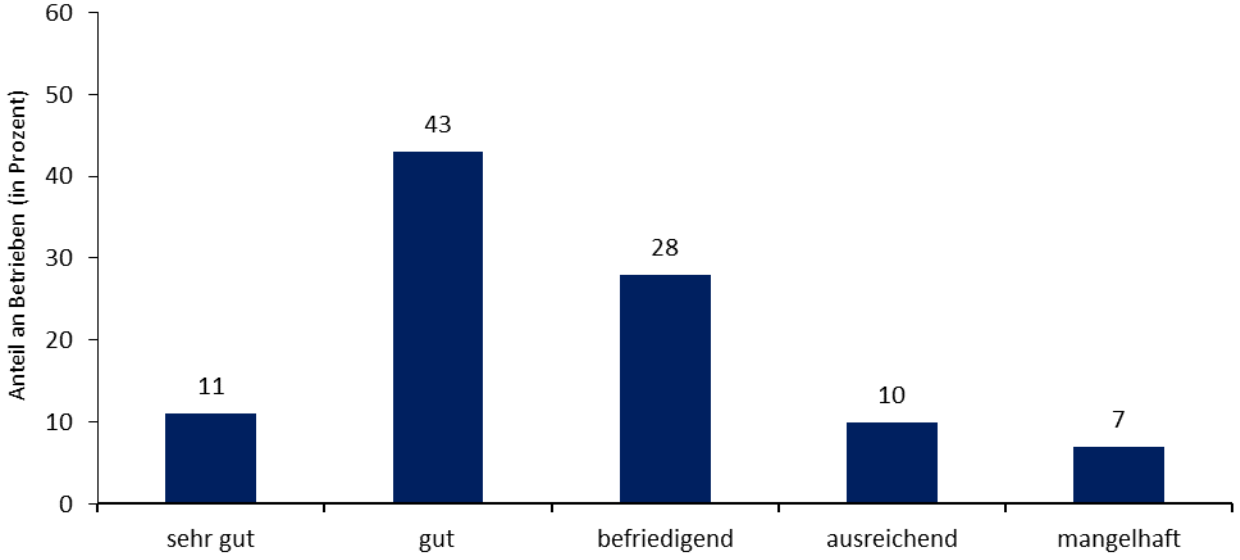
4.3 ERTRAGSLAGE UND UMSATZERWARTUNGEN

Rund jeder 10. Betrieb in Sachsen-Anhalt bescheinigte sich für das hier betrachtete Geschäftsjahr 2023 eine „sehr gute“ Ertragslage, bei weiteren 43 % war sie „gut“.[14] In einem gegenwärtig herausfordernden wirtschaftlichen Umfeld gab es damit auch weiterhin deutlich mehr Betriebe mit einer

14 Die Frage lautete: Wie war die Ertragslage Ihres Betriebes im letzten Geschäftsjahr (2023)? War sie „sehr gut“, „gut“, „befriedigend“, „ausreichend“ oder „mangelhaft“?

positiven als solche mit einer negativen Ertragslage (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Ertragslage der Betriebe in Sachsen-Anhalt



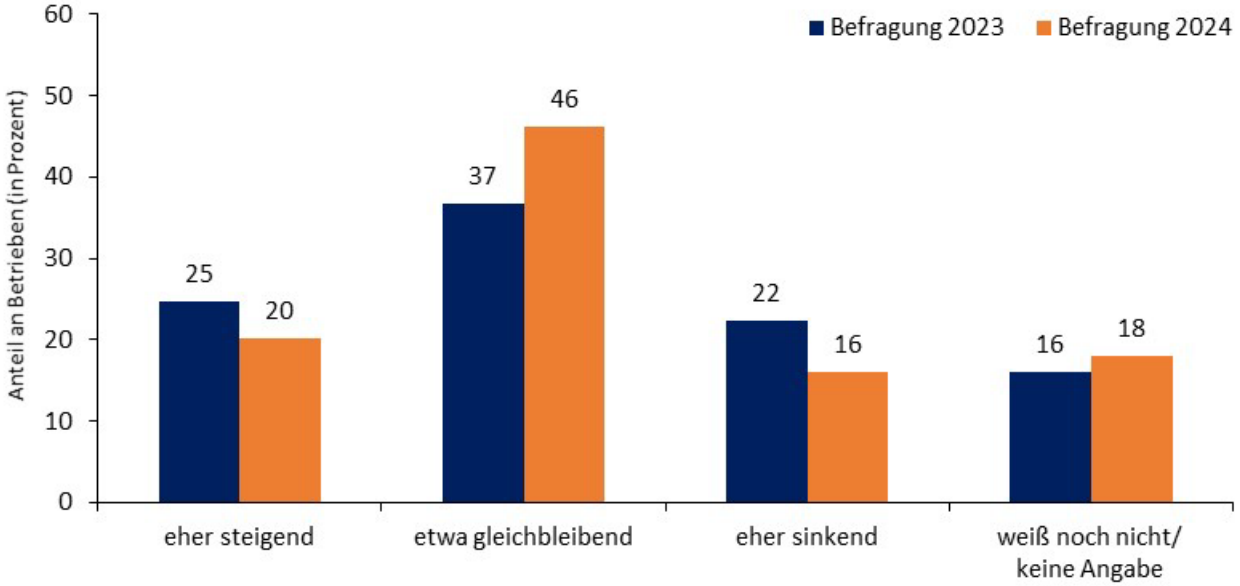
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2023.

Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer fallen die Ergebnisse ähnlich aus. Der Anteil von Betrieben mit einer positiven Ertragslage („gut“ oder „sehr gut“) ist allerdings etwas kleiner, die Anteile von Betrieben mit einer negativen Ertragslage („ausreichend“ oder „mangelhaft“) etwas größer als in Sachsen-Anhalt.

Im Branchenvergleich der sachsen-anhaltischen Wirtschaft fallen das Baugewerbe sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen auf, welche mit 60 % bzw. 65 % überdurchschnittlich hohe Anteile von Betrieben aufweisen, die auf eine „sehr gute“ oder „gute“ Ertragslage zurückblicken können. Zu den Branchen mit einem demgegenüber relativ hohen Anteil von Betrieben mit negativer Ertragslage zählen das Verarbeitende Gewerbe und der Handel. Mit jeweils 24 % lag der Anteil von Befragten, bei denen die Ertragslage lediglich „ausreichend“ oder gar „mangelhaft“ ausfiel, um sechs Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt. Gleichwohl gab es aber auch in den beiden letztgenannten Branchen – genau wie in den anderen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft – mehr Betriebe mit positiver als mit negativer Ertragslage.

Im Vergleich zur Vorjahresbefragung haben sich die Umsatzerwartungen der Betriebe in Sachsen-Anhalt verschlechtert. Nur noch ein Fünftel der Befragten rechnete zum Zeitpunkt der Befragung damit, dass der Jahresumsatz für das Geschäftsjahr 2024 höher ausfallen würde als im vorangegangenen Geschäftsjahr. Gegenüber der Vorjahresbefragung bedeutet dies eine Verringerung um rund fünf Prozentpunkte. Der Anteil der Betriebe mit erwartetem Umsatzrückgang ist allerdings nicht gestiegen, sondern hat sich sogar verringert. Deutlich gestiegen ist dagegen der Anteil von Betrieben, die von einem stabilen Jahresumsatz ausgingen (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Umsatzerwartungen der Betriebe in Sachsen-Anhalt, 2023 und 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2023 und 2024

In Ost- und Westdeutschland lagen die Anteile der Betriebe, die mit einem Umsatzplus rechneten, mit 21 % bzw. 20 % auf dem Niveau Sachsen-Anhalts. Demgegenüber fielen die Anteile von Betrieben, die von einem Rückgang ihres Umsatzes im Geschäftsjahr 2024 ausgingen, größer aus als in Sachsen-Anhalt: 20 % der ost- und 23 % der westdeutschen Betriebe rechneten zum Zeitpunkt der Befragung mit Rückgängen für das aktuelle Geschäftsjahr.

Ein Blick auf die erwartete Entwicklung der Umsätze in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft Sachsen-Anhalts zeigt erhebliche Unterschiede. Bei der Betrachtung fällt vor allem das Verarbeitende Gewerbe auf: Mit 27 % geht hier mehr als jeder vierte Betrieb von einem Rückgang des Umsatzes gegenüber dem vorangegangenen Geschäftsjahr aus. In keiner anderen Branche gab es mehr Betriebe mit pessimistischen Erwartungen. Überdurchschnittlich hohe Anteile von Befragten mit erwarteten Umsatzrückgängen gab es auch im Handel. Bei den beiden genannten Branchen handelt es sich zugleich um jene, die die höchsten Anteile von Betrieben mit ungünstiger Ertragslage im zurückliegenden Geschäftsjahr aufwiesen (siehe oben). Umsatzsteigerungen erwarteten vor allem Betriebe der sehr heterogen zusammengesetzten Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen.[15] Das Gesundheits- und Sozialwesen zeichnet sich dagegen durch das günstigste Verhältnis zwischen Betrieben mit erwarteten Umsatzsteigerungen und erwarteten Rückgängen aus: Mit 25 % gab es dort rund fünfmal so viele Betriebe mit positiven wie mit negativen Erwartungen (vgl. Tabelle 11).

15 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, Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung.

Tabelle 11: Umsatzerwartungen nach Branchen in Sachsen-Anhalt

Branche	Umsatzerwartungen			
	eher steigend	etwa gleichbleibend	eher sinkend	weiß noch nicht/ keine Angabe
	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	16	40	27	17
Baugewerbe	11	59	17	13
Handel und Reparatur	11	49	24	16
Unternehmensnahe Dienstleistg.	33	46	13	8
Gesundheits- und Sozialwesen	25	49	5	21
Übrige Dienstleistungen	23	36	13	28
Insgesamt	**20**	**46**	**16**	**18**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Fazit: Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen konnte die Mehrheit der sachsen-anhaltischen Betriebe auf eine positive Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr zurückblicken. Der Befund, wonach die Umsatzerwartungen merklich schlechter ausfielen als in den Vorjahren, lässt allerdings vermuten, dass sich diese Entwicklung nicht in gleichem Maße fortsetzen lassen wird. Dies hätte zugleich auch Folgen für die Angleichung der Umsatzproduktivität an das westdeutsche Niveau: Die Bedingungen für eine deutliche Verringerung der aktuell bestehenden Produktivitätslücke zwischen Sachsen-Anhalt und dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer wären damit im aktuellen Geschäftsjahr sehr herausfordernd.

5 Beschäftigungsentwicklung und Personalbewegungen

In Sachsen-Anhalt ist das Bruttoinlandsprodukt im ersten Halbjahr 2024 preisbereinigt um 0,5 % gegenüber dem ersten Halbjahr 2023 gesunken. Die regionale Wirtschaftsleistung ist damit nicht nur zum zweiten Mal in Folge geschrumpft, die wirtschaftliche Entwicklung im Land fiel zudem auch schwächer aus als im Durchschnitt der ostdeutschen (0,0 %) und der westdeutschen Bundesländer (-0,2 %).[16] Die konjunkturelle Abschwächung blieb nicht ohne Auswirkungen auf den regionalen Arbeitsmarkt: Im Zuge der herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2024 zum zweiten Mal in Folge zurückgegangen. Mit einem Rückgang in Höhe von -0,7 % gegenüber dem Vorjahr fiel die jüngste Entwicklung in Sachsen-Anhalt – bei bundesweit ähnlichen Tendenzen – wie bereits im vorangegangenen Befragungsjahr schwächer aus als im Durchschnitt der ostdeutschen (-0,3 %) und der westdeutschen Bundesländer (+0,4 %).[17]

Hinter der Gesamtentwicklung in Sachsen-Anhalt verbergen sich unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe, wie die folgenden Ausführungen zu Personaleinstellungen und Personalabgängen zeigen werden. Im Zusammenhang mit der Beschreibung dieser Bewegungen werden Daten der aktuellen Befragung zu den Gründen für die erfolgten Personalabgänge präsentiert. Das Kapitel schließt ab mit den Befragungsergebnissen zur Verbreitung des Gebrauchs von befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

5.1 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Trotz der insgesamt ungünstigen wirtschaftlichen Entwicklung konnten 27 % der Betriebe in Sachsen-Anhalt den Beschäftigtenbestand im hier betrachteten Zeitraum erweitern. In 23 % der sachsen-anhaltischen Betriebe ist die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer/-innen demgegenüber gesunken – entweder weil aus wirtschaftlichen Gründen Personal abgebaut werden musste oder für frei gewordene Stellen kein passender Ersatz gefunden werden konnte. In den übrigen Betrieben hat sich die Zahl der Mitarbeiter/-innen gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. In Sachsen-Anhalt entsprach das Verhältnis zwischen Betrieben mit Beschäftigungsaufbau und Beschäftigungsabbau dem Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer. Im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer konnten 27 % aller Betriebe ihre Beschäftigung steigern, gegenüber 22 % mit Abbau. In Westdeutschland war der Anteil von Betrieben mit positiver Beschäftigungsentwicklung sogar um fünf Prozentpunkte höher als jener der Betriebe mit negativer Entwicklung (vgl. Abbildung 7).[18]

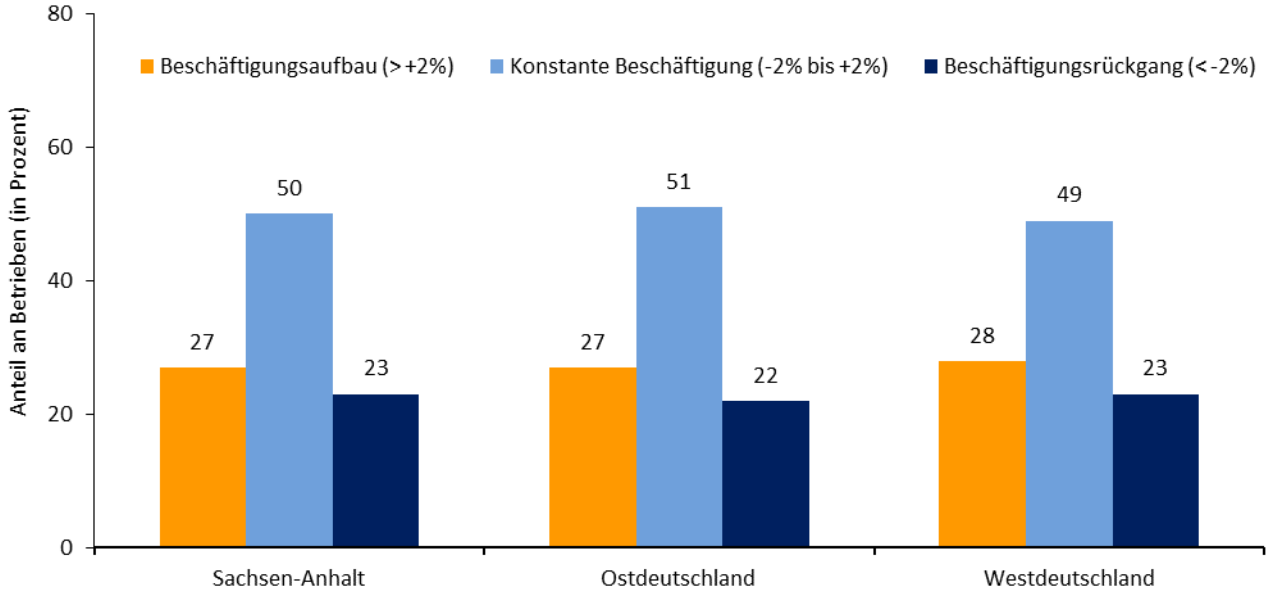
---

16 Vgl. Pressemitteilung des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt Nr. 279/2024. Halle (Saale), 24. September 2024.

17 Im Jahr 2023 verringerte sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt um 0,6 % gegenüber dem Vorjahr, im Jahr 2022 gab es einen Zuwachs um +0,6 % (vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Sachsen-Anhalt. Berichtsmonat Juni 2024. Nürnberg, 10. April 2025).

18 Die an dieser Stelle des Berichts präsentierten Daten zur Beschäftigungsentwicklung beziehen sich auf den Zeitraum 30.06.2023 bis 30.06.2024.

Abbildung 7: Betriebe nach Veränderung der Zahl der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

Angesichts rückläufiger Umsätze im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe[19] entwickelte sich auch die Beschäftigung im Produzierenden Gewerbe weniger dynamisch als im Dienstleistungsgewerbe. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe gab es anteilig mehr Betriebe, in denen sich die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im hier betrachteten Zeitraum verringert hat (29 %) als solche mit Beschäftigungsaufbau (27 %). Mit 27 % war der Anteil von gewachsenen Betrieben im Dienstleistungsgewerbe zwar nicht höher als im Produzierenden Gewerbe, mit 23 % war der Anteil von Betrieben mit einer Verringerung der Beschäftigung aber – anders als im Produzierenden Gewerbe – deutlich kleiner. Die anteilig größte Zahl von Betrieben, die ihren Beschäftigtenbestand erweitern konnten, gab es im Gesundheits- und Sozialwesen. In rund jedem dritten Betrieb (35 %) dieser Branche ist die Zahl der Beschäftigten im Jahresverlauf gestiegen. Im Gesundheits- und Sozialwesen gab es damit mehr als doppelt so viele Betriebe mit Beschäftigungszuwächsen wie Betriebe mit Beschäftigungsrückgängen. Die größte Zahl von Betrieben mit rückläufiger Beschäftigtenzahl gab es dagegen im Baugewerbe. Hier gab es deutlich mehr geschrumpfte als gewachsene Betriebe (vgl. Tabelle 12).

19 Zur ungünstigen Entwicklung der regionalen Wirtschaftsleistung im letzten Jahr trugen vor allem die Umsatzrückgänge im Verarbeitenden Gewerbe und im Bauhauptgewerbe bei (vgl. Pressemitteilung des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt Nr. 279/2024, Halle (Saale), 24. September 2024).

Tabelle 12: Beschäftigungsentwicklung zwischen 2023 und 2024 nach Branchen in Sachsen-Anhalt

Branche	Betriebe mit…		
	Beschäftigungsaufbau (> +2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsrückgang (< -2%)
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	25	50	25
Baugewerbe	26	41	33
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	49	24
Gesundheits- und Sozialwesen	35	51	14
Übrige Dienstleistungen	23	56	21
Insgesamt	**27**	**50**	**23**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

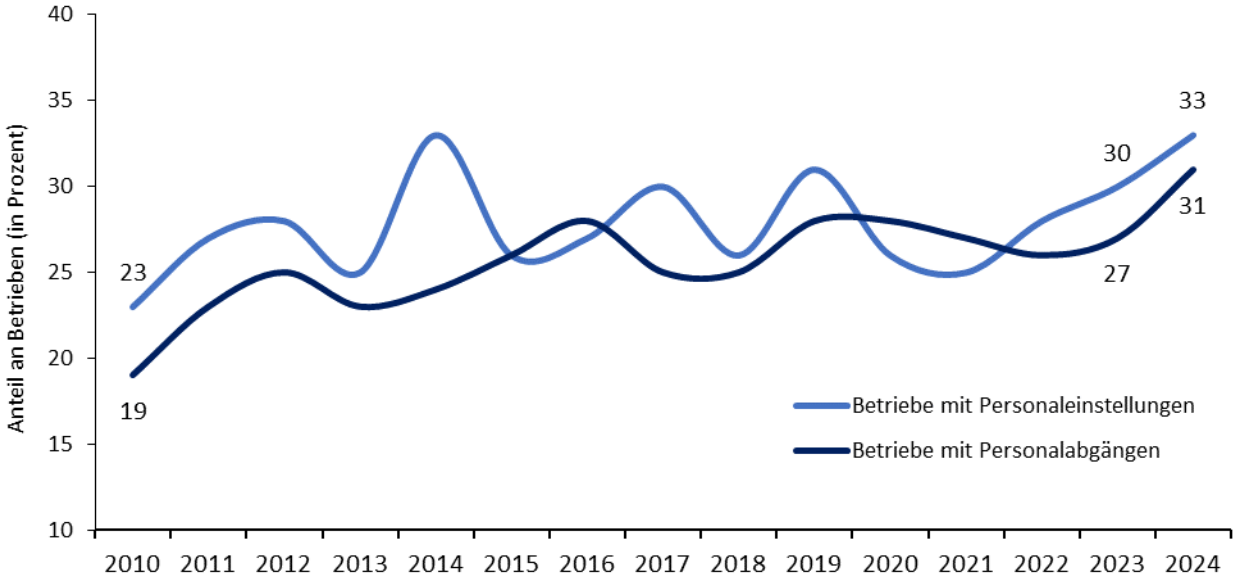
Bei der Interpretation der präsentierten Befunde ist zu berücksichtigen, dass eine Verringerung der Zahl der Beschäftigten auf der Betriebsebene verschiedene Ursachen haben kann. Einerseits können Auftragsrückgänge oder Kostensteigerungen bei Personal, Energie, Material und Vorleistungen dazu führen, dass Betriebe Personal entlassen oder auf die Besetzung frei gewordener Stellen verzichten. Eine Verringerung der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene wäre somit gleichzusetzen mit einer wirtschaftlich unbefriedigenden Situation. Andererseits kann eine Verringerung der Beschäftigtenzahl aber auch mit Schwierigkeiten zusammenhängen, geeignete Bewerber/-innen für freie Stellen zu finden. Wenn Personalabgänge, z. B. durch Fluktuation oder das Ausscheiden älterer Mitarbeiter/-innen in den Ruhestand, nicht ersetzt werden können, sinkt automatisch die Zahl der Beschäftigten in den betroffenen Betrieben (siehe hierzu das folgende Kapitel).

5.2 STRUKTUR DER PERSONALBEWEGUNGEN

Im Fokus der öffentlichen Diskussion steht in der Regel die Nettoveränderung der Beschäftigung. Die saldierten Größen bilden allerdings nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik auf dem Arbeitsmarkt ab. Hinter diesen Nettoveränderungen verbergen sich häufig umfangreiche Bruttoströme. Die reine Betrachtung der Netto-Bestandsveränderung vermittelt somit fälschlicherweise das Bild eines relativ starren Arbeitsmarktes. Ein umfassenderes Bild von der Dynamik am Arbeitsmarkt liefern die hinter den Stichtagszahlen stehenden Stromgrößen, d. h. Einstellungen und Abgänge. Im Rahmen der jährlichen Betriebsbefragung werden solche Angaben regelmäßig erhoben. Danach stellten im letzten Jahr 33 % der sachsen-anhaltischen Betriebe neues Personal ein. In 31 % der Betriebe gab es auch oder ausschließlich Personalabgänge. Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung gab es damit anteilig sowohl mehr Betriebe mit Einstellungen als auch solche mit Abgängen (vgl. Abbildung 8).[20]

[20] Die an dieser Stelle des Berichts präsentierten Daten zu Personaleinstellungen und Personalabgängen beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr.

Abbildung 8: Betriebe mit Einstellungen und Personalabgängen in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Während im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer anteilig ähnlich viele Betriebe Personaleinstellungen vornahmen, fiel der Anteil von Betrieben mit Personalabgängen im Durchschnitt der übrigen ostdeutschen sowie der westdeutschen Bundesländer mit jeweils 29 % etwas niedriger aus als in Sachsen-Anhalt.

In 14 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts wurden ausschließlich Einstellungen vorgenommen. Weitere 19 % stellten ein, hatten aber im gleichen Zeitraum auch Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. In 12 % der Betriebe gab es ausschließlich Personalabgänge. In der Summe hatten damit 45 % der sachsen-anhaltischen Betriebe Personalbewegungen zu verzeichnen, wobei die Häufigkeit von Personalbewegungen erwartungsgemäß mit der Größe eines Betriebes zunimmt (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit…			
	ausschließlich Einstellungen	Einstellungen und Abgängen	ausschließlich Abgängen	keinen Einstellungen, keinen Abgängen
	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	12	7	13	69
10 bis 49 Beschäftigte	22	36	14	29
50 bis 99 Beschäftigte	18	69	7	6
ab 100 Beschäftigte	3	89	7	1
Insgesamt	**14**	**19**	**12**	**55**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Im Durchschnitt wurden 3,8 Personen pro Betrieb eingestellt und damit durchschnittlich etwas weniger als im beobachteten Zeitraum der vorangegangenen Befragung (4,0 Einstellungen pro

Betrieb).[21] Die Zahl der eingestellten Personen steigt mit der Größe des Betriebes. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten haben – sofern überhaupt Personaleinstellungen vorgenommen wurden (siehe oben) – ganz überwiegend nur eine einzige Person eingestellt. Dies traf auf rund drei Viertel der Betriebe dieser Größenklasse zu. Aufgrund der zahlenmäßigen Stärke der Kleinstbetriebe ergab sich daraus dennoch eine erhebliche Zahl von Einstellungen: Insgesamt entfielen auf Betriebe dieser Größenklasse 18 % aller Personaleinstellungen in Sachsen-Anhalt (vgl. Tabelle 14).

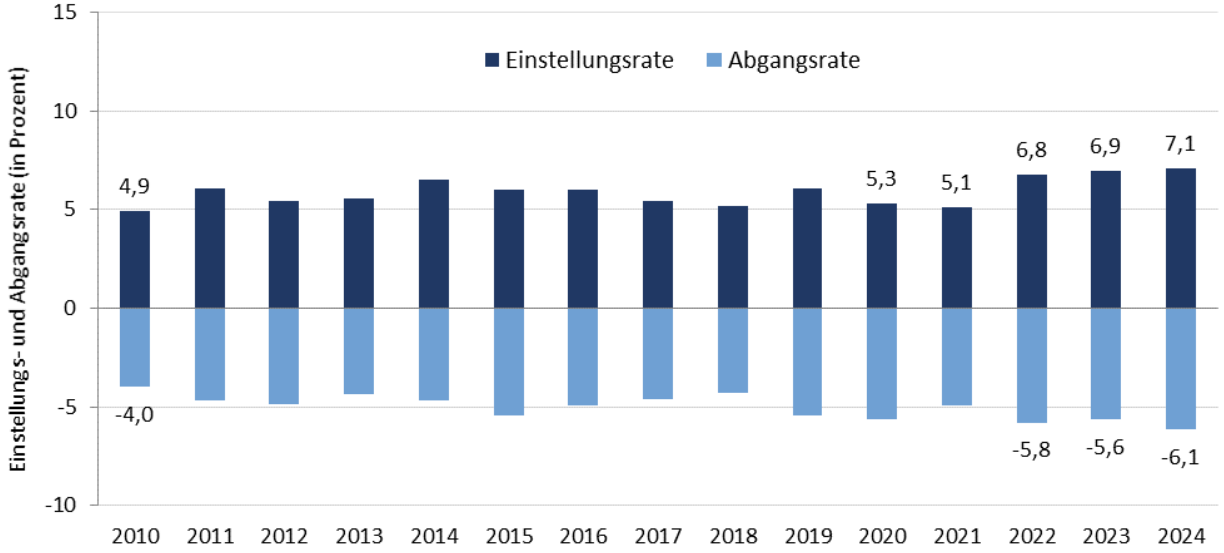
Tabelle 14: Umfang der Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit…			Mittelwert	Verteilung der Einstellungen
	einer Einstellung	zwei Einstellungen	drei oder mehr		
	%	%	%	Personen	%
< 10 Beschäftigte	74	19	7	1,3	18
10 bis 49 Beschäftigte	37	26	36	2,8	28
50 bis 99 Beschäftigte	9	20	71	6,4	12
ab 100 Beschäftigte	2	3	95	17,6	42
Insgesamt	**46**	**21**	**33**	**3,8**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2024

Die Zahl der erfolgten Personaleinstellungen lag ungefähr auf dem Niveau der Vorjahresbefragung, die Zahl der Personalabgänge ist dagegen deutlich gestiegen. Diese Entwicklungen zeigen sich auch in den Einstellungs- und Abgangsraten, welche sich auf die Zahl der erfolgten Einstellungen und Abgänge in Bezug auf die Gesamtbeschäftigung beziehen (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Einstellungs- und Abgangsrate in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Die Fluktuationsrate bzw. Labour-Turnover-Rate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, ist auf 13,2 gestiegen. Der

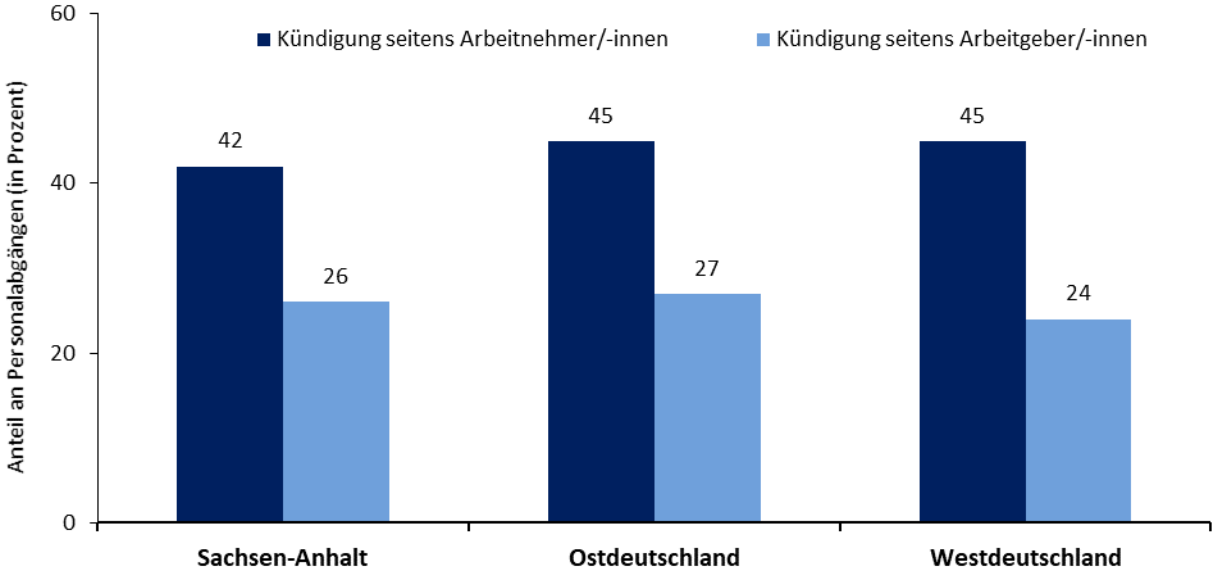
[21] Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, 31. Mai 2024.

relative „Personalumschlag“ hat damit einen neuen Höchstwert erreicht. Die höhere Dynamik resultierte vor allem aus einer relativ großen Zahl von Personalabgängen.

GRÜNDE FÜR PERSONALABGÄNGE

Im ersten Halbjahr 2024 gab es, wie bereits oben dargestellt, in rund jedem dritten Betrieb Sachsen-Anhalts einen oder mehrere Beschäftigte, die aus ihrem Betrieb ausgeschieden sind. Die Gründe hierfür sind vielfältig und reichen von freiwilligen Wechseln über betriebsbedingte Kündigungen bis hin zum altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben infolge des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze. Wie die Daten der vorliegenden Befragung zeigen, war die Wechselneigung der Arbeitnehmer/-innen trotz der ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der Unsicherheiten über die weiteren Entwicklungen ungebrochen hoch. Von allen Personalabgängen im ersten Halbjahr 2024 in den befragten Unternehmen entfielen hochgerechnet 42 % auf arbeitnehmerseitige Kündigungen. Der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen lag mit 26 % - wie schon in den Vorjahren - deutlich darunter. Im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands überwogen ebenfalls freiwillige Abgänge. Mit jeweils 45 % waren die entsprechenden Anteile sogar noch etwas höher als in Sachsen-Anhalt (vgl. Abbildung 10).

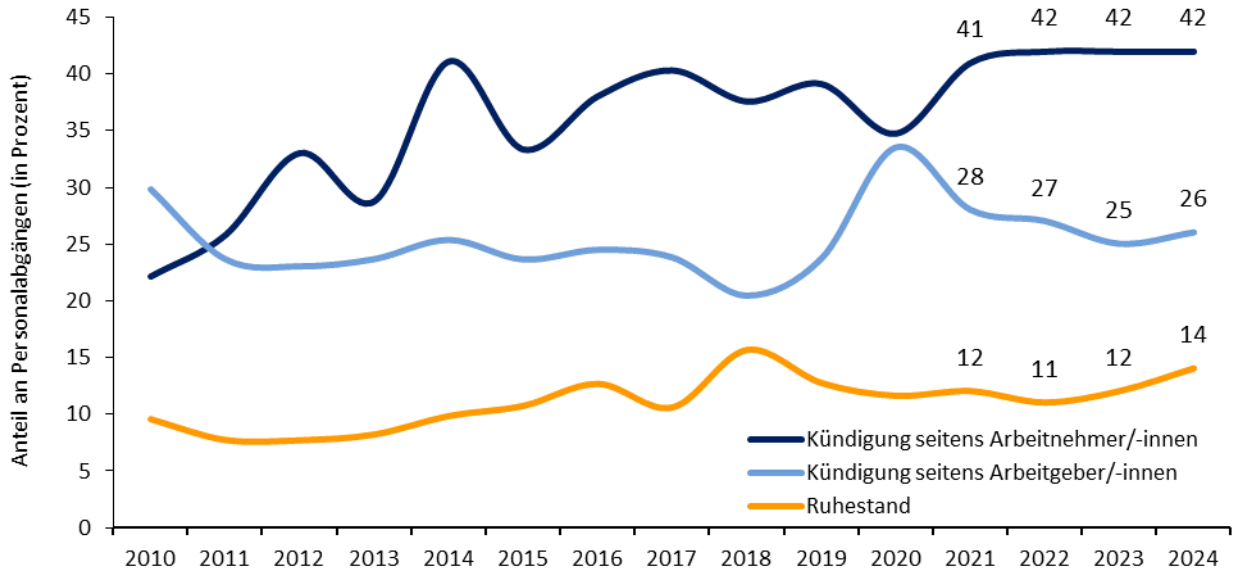
Abbildung 10: Personalabgangsgründe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalabgängen im ersten Halbjahr 2024. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

Der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen an allen Personalabgangsgründen ist im Verlauf der letzten rund 15 Jahre tendenziell gestiegen. Während der Corona-Pandemie lag dieser mit 35 % zwar nur noch geringfügig über dem der betriebsbedingten Kündigungen (34 %), war danach aber wieder deutlich gestiegen. In den letzten beiden Jahren lag der Anteil dann stabil bei leicht über 40 %. Der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen war mit dem Ende der Corona-Pandemie schrittweise gesunken. Mit 26 % lag er zuletzt aber erstmals seit drei Jahren wieder geringfügig über dem Niveau des Vorjahres. Im Zuge der demografischen Entwicklung ist auch der Anteil von altersbedingten Abgängen weiter gestiegen (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Entwicklung der Personalabgangsgründe in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (z. B. Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages oder Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit).

In fast allen Branchen überstiegen Kündigungen seitens der Beschäftigten jene, die von den Arbeitgeber/-innen initiiert wurden (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Personalabgangsgründe nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2024

Branchen	Kündigung seitens Arbeitnehmer/-innen	Kündigung seitens der Arbeitgeber/-innen	Ruhestand	Sonstige Gründe*	Summe
	%	%	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	48	22	14	16	100
Handel und Reparatur	50	25	9	16	100
Unternehmensnahe Dienstlg.	38	40	8	14	100
Gesundheits- und Sozialwesen	49	20	13	17	100
Übrige Dienstleistungen	41	13	7	39	100
Öffentliche Verwaltung	18	3	56	23	100
Insgesamt	**42**	**26**	**14**	**18**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Sonstige Gründe = z. B. Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages oder Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalabgängen im ersten Halbjahr 2024

Bemerkenswert sind vor allem die hohen Anteile arbeitnehmerseitiger Kündigungen – im Vergleich zu den Anteilen arbeitgeberseitig bedingter Abgänge – in den drei Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Dort entfielen mit 48 % bis 50 % überdurchschnittlich viele Abgänge auf diesen Kündigungsgrund. In der sehr heterogen

zusammengesetzten Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen[22] waren demgegenüber mehr Abgänge einer Kündigung durch den Betrieb geschuldet (40 %) als durch die Beschäftigten (38 %). Personalabgänge im Zusammenhang mit dem altersbedingten Austritt aus dem Erwerbsleben nehmen tendenziell zu, waren aber in den meisten Branchen gegenüber den beiden oben genannten Gründen bislang noch nicht so bedeutsam. Eine Ausnahme stellt die Öffentliche Verwaltung dar, wo etwas mehr als die Hälfte der im beobachteten Zeitraum erfolgten Personalabgänge mit dem Erreichen der gesetzlichen Rentenaltersgrenzen der Betroffenen zusammenhing

In allen Betriebsgrößenklassen kommt Kündigungen seitens der Beschäftigten gegenüber Kündigungen seitens der Betriebe eine größere Rolle zu. Besonders deutlich zeigte sich dies in Kleinst- und Großbetrieben, in denen jeweils rund doppelt so häufig Mitarbeiter/-innen die Kündigung veranlasst haben wie Arbeitgeber/-innen (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Personalabgangsgründe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebsgrößenklasse	Kündigung seitens Arbeitnehmer/-innen	Kündigung seitens Arbeitgeber/-innen	Ruhestand	Sonstige Gründe*	Summe
	%	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	35	22	15	27	100
10 bis 49 Beschäftigte	42	32	13	13	100
50 bis 99 Beschäftigte	41	31	13	15	100
ab 100 Beschäftigte	46	21	15	18	100
Insgesamt	**42**	**26**	**14**	**18**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Sonstige Gründe = z. B. Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages oder Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalabgängen im ersten Halbjahr 2024

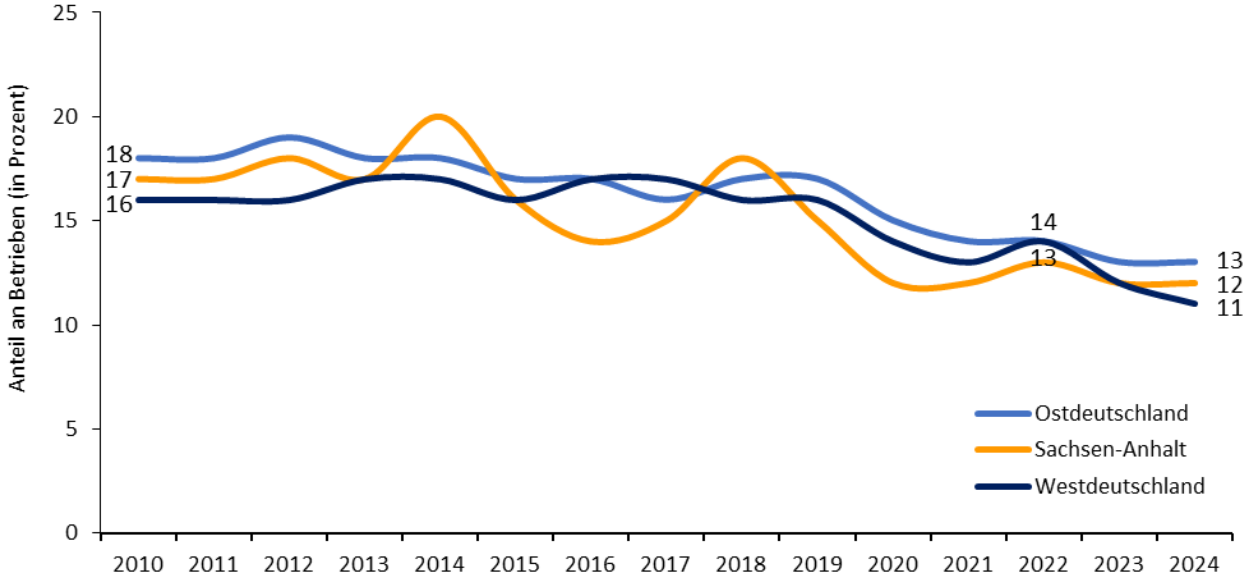
Die beobachtete Entwicklung der Personalabgangsgründe deutet darauf hin, dass trotz der Belastungen im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine sowie der massiven Preissteigerungen bei Energie und Rohstoffen und bestehenden Unsicherheiten im Hinblick auf die weitere wirtschaftliche Entwicklung nach wie vor ein hoher Bedarf der Betriebe an Arbeitskräften besteht, was zum einen weiterhin zahlreiche Wechseloptionen für Beschäftigte bereithält, zum anderen Betriebe trotz der herausfordernden Rahmenbedingungen bei Kündigungen auch gegenwärtig vergleichsweise zurückhaltend bleiben lässt.

5.3 BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG

In 12 % der sachsen-anhaltischen Betriebe gab es zum Stichtag der Befragung 30.06.2024 einen oder mehrere befristet Beschäftigte. Der für Sachsen-Anhalt ermittelte aktuelle Anteil von Betrieben mit befristeten Arbeitsverhältnissen lag damit zwischen den Werten der Vergleichsregionen (Ostdeutschland: 13 %, Westdeutschland: 11 %). Im Vergleich zu früheren Jahren gibt es aktuell anteilig weniger Betriebe, die befristete Beschäftigungsverhältnisse nutzen (vgl. Abbildung 12).

[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, Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung.

Abbildung 12: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit befristet Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024

Insgesamt waren zum Stichtag rund 5 % der sachsen-anhaltischen Beschäftigten befristet beschäftigt. Im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands betrugen die entsprechenden Anteile jeweils 6 %. Von den befristet Beschäftigten in Sachsen-Anhalt waren 49 % Frauen und 51 % Männer (Befristungsquote Frauen: 6 %; Männer: 5 %). Bei der Nutzung befristeter Beschäftigung stechen vor allem Großbetriebe hervor. Dies zeigt sich sowohl beim Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch beim Beschäftigtenanteil (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse an den Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten (Anteil an Betrieben)	Befristet Beschäftigte (Anteil an Beschäftigten)	Verteilung der befristet Beschäftigten	Verteilung der Beschäftigten insgesamt
	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	5	2	6	17
10 bis 49 Beschäftigte	18	3	17	27
50 bis 99 Beschäftigte	46	5	15	14
ab 100 Beschäftigte	69	8	62	42
Insgesamt	**12**	**5**	**100**	**100**

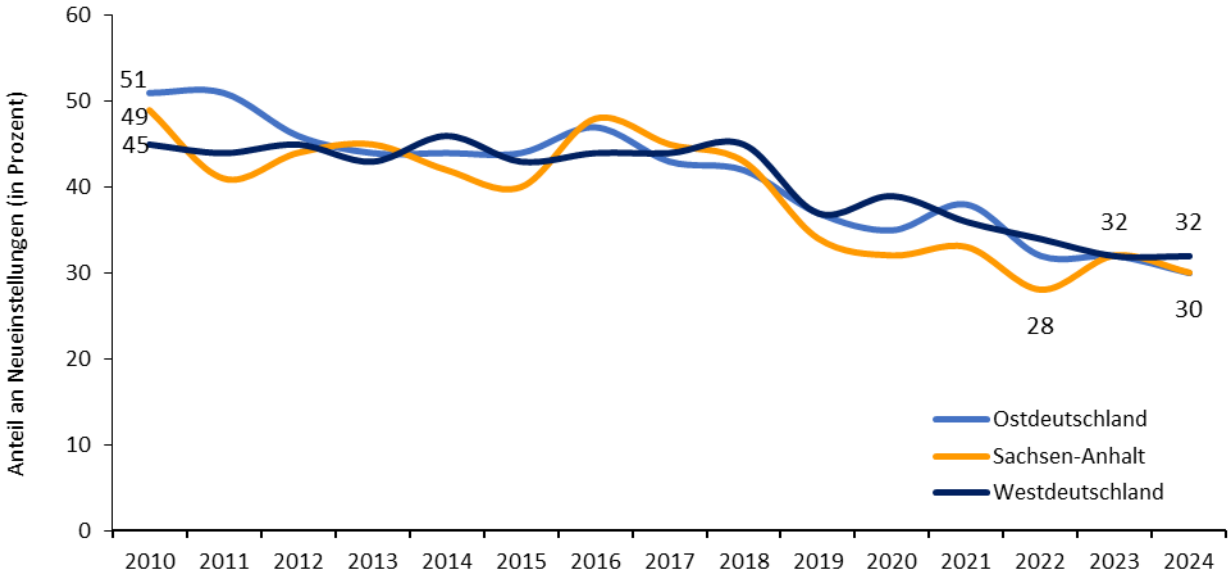
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Kleinstbetriebe mit befristet Beschäftigten sind dagegen eine absolute Ausnahme: In lediglich 5 % aller Betriebe dieser Größenklasse gab es zum Stichtag eine/-n oder mehrere befristet Beschäftigte, aber in 69 % aller Großbetriebe. Mit 8 % war der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten bei Großbetrieben zudem rund viermal so groß wie bei Kleinstbetrieben. Die stärkere Nutzung von Befristungen bei größeren Betrieben zeigt sich auch in der Verteilung: Fast zwei Drittel aller Arbeitnehmer/-innen mit einem befristeten Arbeitsvertrag waren zum Stichtag der Befragung in einem Betrieb mit mindestens 100 Beschäftigten tätig. Der Anteil von Betrieben dieser Größe an

den befristet beschäftigten Arbeitnehmer/-innen übertraf damit deutlich deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (42 %). In Kleinstbetrieben arbeiten demgegenüber zwar 17 % aller Beschäftigten, aber nur 6 % der Arbeitnehmer/-innen mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Entwicklungen auf dem sachsen-anhaltischen Arbeitsmarkt, etwa im Hinblick auf den Gebrauch von Befristungen, werden somit in erheblichem Maße von den Entscheidungen der Personalverantwortlichen in Großbetrieben beeinflusst

Der relativ kleine Anteil von befristet Beschäftigten an den Beschäftigten insgesamt in Höhe von aktuell rund 5 % täuscht ein wenig darüber hinweg, dass Befristungen bei Einstellungen von relativ hoher Bedeutung sind. Dies belegen die Zahlen der aktuellen Befragung zu den vorgenommenen Personaleinstellungen der Betriebe im ersten Halbjahr 2024. In diesem Zeitraum hatte, wie bereits oben dargestellt, jeder dritte Betrieb in Sachsen-Anhalt neues Personal eingestellt. Von den neu eingestellten Arbeitskräften erhielt wiederum rund jede Dritte (30 %) nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Der Anteil von Befristungen bei Neueinstellungen ist damit wesentlich höher als bei den Beschäftigten insgesamt, lag aber deutlich unter den Werten der Jahre zwischen 2010 und 2018 (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Entwicklung des Anteils befristeter an allen Neueinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Jeweils erstes Halbjahr. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

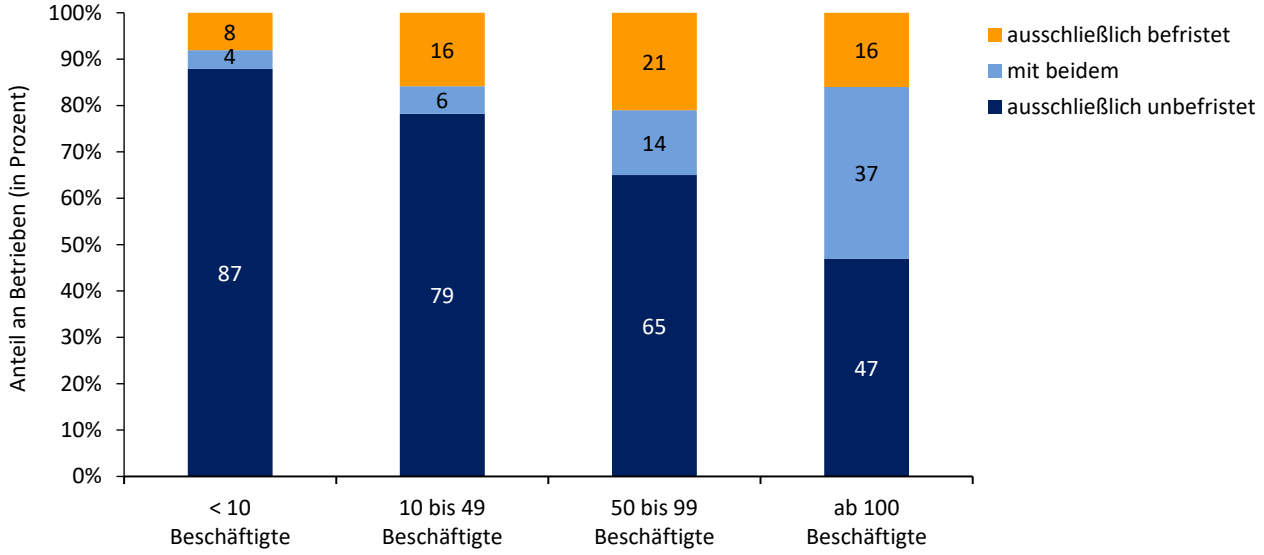
Die seit 2019 tendenziell abnehmende Bedeutung von befristeten Personaleinstellungen dürfte vermutlich eng mit den Schwierigkeiten vieler Betriebe zusammenhängen, geeignete Arbeits- und Fachkräfte für die von ihnen angebotenen Stellen zu gewinnen, was sich u. a. an einer gestiegenen Zahl von unbesetzt gebliebenen Stellen sowie einer Steigerung der Vakanzzeiten[23] bei der Besetzung von Stellen in den letzten Jahren zeigte. Engpässe stärken die Verhandlungsposition der

[23] Die Vakanzzeit liefert Anhaltspunkte dafür, wie schnell es Unternehmen gelingt, freie Stellen zu besetzen. Im Zuge der schwächeren Konjunktur ist sie zuletzt zwar auch in Sachsen-Anhalt leicht gesunken, lag aber trotz des Rückgangs immer noch vor weit über den Werten früherer Jahre (2024: durchschnittlich 164 Tage, 2023: 172 Tage, 2022: 156 Tage, 2021: 122 Tage, 2020: 128 Tage, 2019: 114 Tage) (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Analyse Arbeitsmarkt, Gemeldete Arbeitsstellen, Dezember 2024).

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.

Von allen Betrieben mit Einstellungen – insgesamt ein Drittel der sachsen-anhaltischen Betriebe – stellten etwas mehr als drei Viertel (78 %) ausschließlich unbefristet ein. Knapp ein Viertel (22 %) der Betriebe stellte demgegenüber auch oder ausnahmslos befristet ein: 9 % stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein, 13 % stellten ausnahmslos befristet ein. Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung ist der Anteil von Betrieben, welche ausschließlich befristete Einstellungen vornahmen, um rund fünf Prozentpunkte zurückgegangen. Der Gebrauch von befristeten Einstellungen korreliert nach wie vor sehr stark mit der Betriebsgröße: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger werden auch oder ausschließlich Befristungen genutzt. In der Gruppe der Großbetriebe, d. h. Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten, stellte rund jeder zweite auch oder ausschließlich befristet ein. Lediglich 47 % verzichteten völlig auf befristete Neueinstellungen (vgl. Abbildung 14).

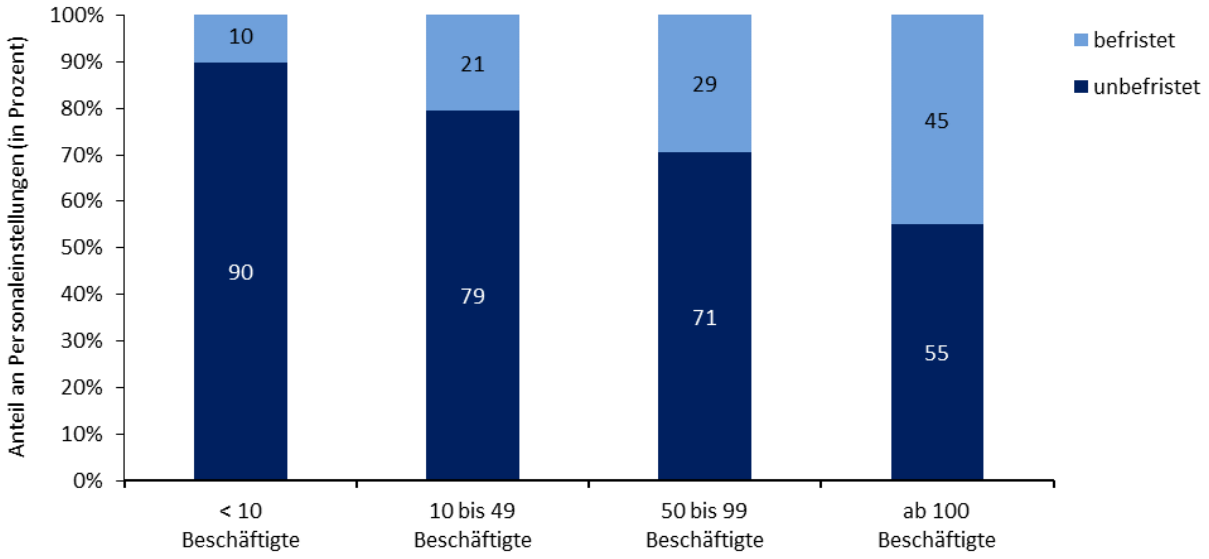
Abbildung 14: Befristete und unbefristete Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Von geringer Bedeutung sind Befristungen dagegen bei Kleinstbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Die große Mehrheit der Betriebe dieser Größenklasse mit Personaleinstellungen stellte nur eine einzige Arbeitskraft neu ein. In 87 % der Fälle wurde ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen. Die betriebsgrößenspezifische Einstellungspraxis zeigt sich auch bei einer Betrachtung der konkreten Anteile von befristeten Neueinstellungen: Je größer ein Betrieb ist, umso größer ist der Anteil der befristet eingestellten Mitarbeiter/-innen an allen Einstellungen. In der Gruppe der Großbetriebe erhielten zuletzt 45 % der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Wert ist viermal so hoch wie in der Gruppe der Kleinstbetriebe (10 %). Dies macht ebenfalls deutlich, dass die Gesamtentwicklung hinsichtlich befristeter Einstellungen wesentlich von der Einstellungspraxis der Großbetriebe beeinflusst wird (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Anteil befristeter Einstellungen an allen Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024



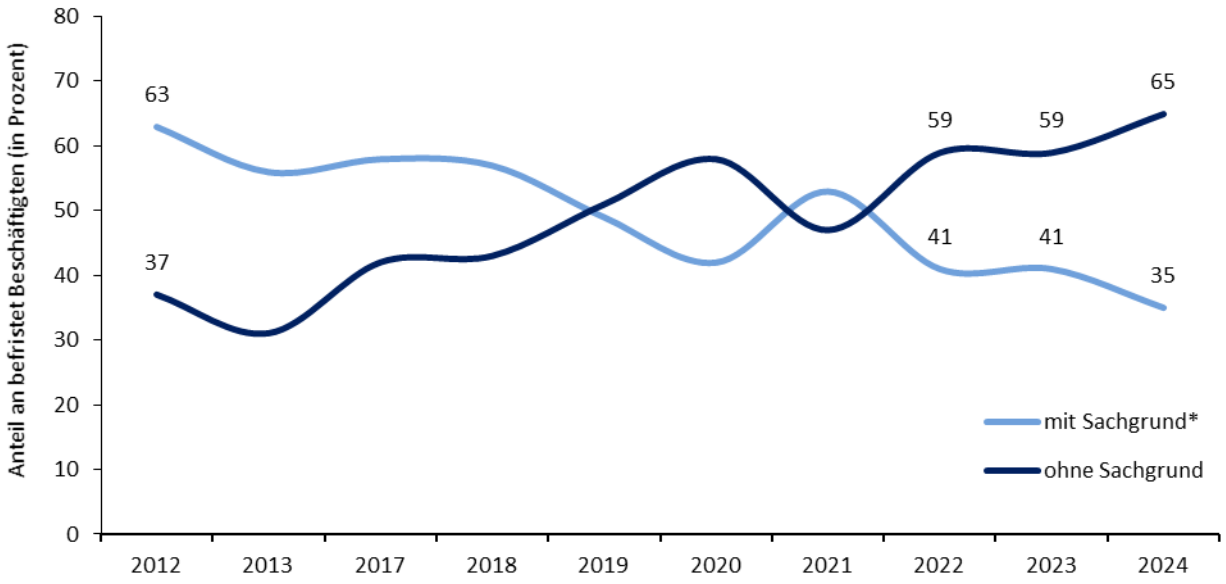
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2024

Wie weiter oben bereits dargestellt, sind hochgerechnet rund 5 % aller Beschäftigten in Sachsen-Anhalt befristet beschäftigt. Für diese Beschäftigten liegen Angaben über die Art der Befristung vor. Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristung unterschieden werden: Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristungen (sogenannte erleichterte Befristungen).[24] Sachliche Gründe lagen bei insgesamt 35 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse vor. Bei den übrigen 65 % der befristet beschäftigten Arbeitnehmer/-innen lag kein Sachgrund vor. Im Jahr 2012, als entsprechende Informationen erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels ermittelt wurden, betrug der Anteil sachgrundloser Befristungen in Sachsen-Anhalt 37 %.[25] In den Folgejahren ist dieser Anteil nahezu stetig gestiegen. Im Jahr 2021 gab es zwar eine zwischenzeitliche Verringerung, in den Folgejahren ist der Anteil jedoch wieder gestiegen und hat im Jahr 2024 mit 65 % einen neuen Höchstwert erreicht (vgl. Abbildung 16).

24 Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachlicher Befristungsgrund. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch der Arbeitgeber/-innen, die Eignung von Arbeitnehmer/-innen zu erproben. Eine zwingende Voraussetzung für diesen Befristungsgrund ist jedoch, dass die Erprobung nicht schon in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis erfolgte. Es darf also nicht bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitgeber/-innen und den betreffenden Arbeitnehmer/-innen bestanden haben (vgl. § 14 Abs. 1, S. 2 Nr. 5 TzBfG). Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der/die Arbeitnehmer/-in zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Bis zu dieser Höchstdauer ist eine dreimalige Verlängerung zulässig. Durch einen Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

25 Angaben zur Art der befristeten Beschäftigungsverhältnisse (mit Sachgrund, ohne Sachgrund) werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels erst seit 2017 regelmäßig erhoben.

Abbildung 16: Entwicklung des Anteils befristet Beschäftigter nach Befristungsart 2012 bis 2024 in Sachsen-Anhalt

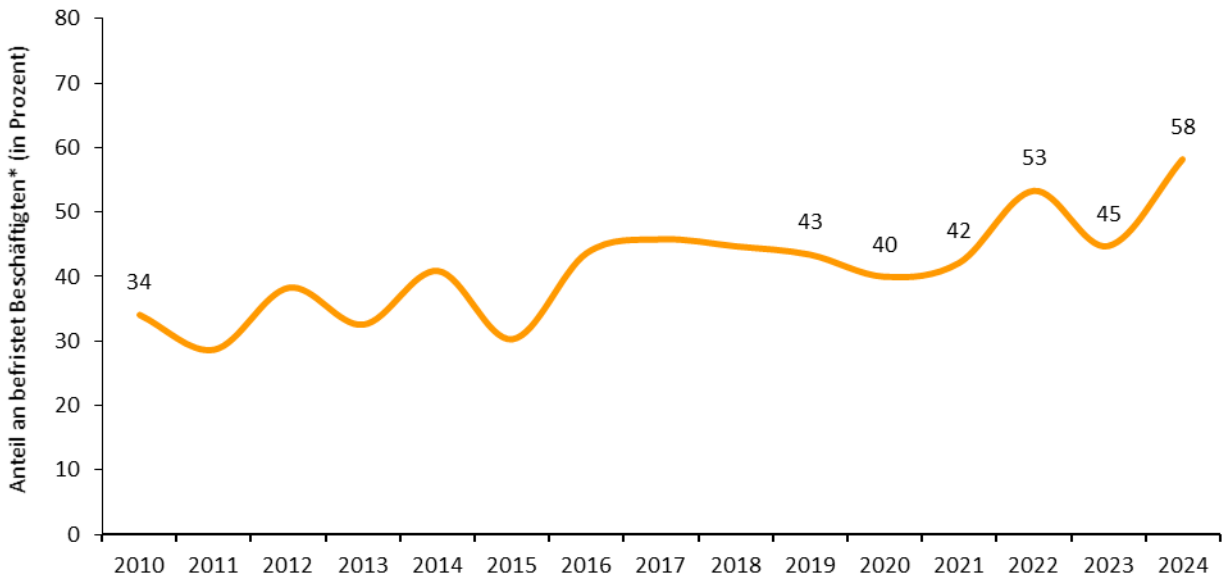


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012 bis 2013, 2017 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit befristet Beschäftigten zum jeweils 30.06. *Lohnkostenzuschüsse, Wissenschaftszeitvertragsgesetz, sonstige Regelungen

Die Bewertung befristeter Beschäftigungsverhältnisse wird oft mit der Frage verbunden, ob diese eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen befristet Beschäftigten in den befragten Betrieben, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2024 endete, 58 % in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber bzw. derselben Arbeitgeberin übernommen wurden. Dagegen erhielten 26 % einen neuen befristeten Arbeitsvertrag und weitere 16 % sind nach Auslaufen der Befristung aus dem Betrieb ausgeschieden. Für die Gruppe der Ausgeschiedenen liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor. Im Zeitverlauf ist der Anteil der in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommenen befristet beschäftigten Arbeitnehmer/-innen gestiegen (vgl. Abbildung 17).

Betriebe machen somit – relativ betrachtet – immer seltener von Befristungen Gebrauch und übernehmen häufiger als in früheren Jahren befristet Beschäftigte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

Abbildung 17: Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten 2010 bis 2024 in Sachsen-Anhalt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. *Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten, deren Befristung im ersten Halbjahr des jeweiligen Befragungsjahres endete

Fazit: Die herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen machen sich am Arbeitsmarkt bemerkbar. Wenngleich nach wie vor zahlreiche Unternehmen Einstellungen vornahmen, lag die Nachfrage nach Arbeitskräften unter dem Niveau des vorangegangenen Jahres. Im Ergebnis ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr zum zweiten Mal in Folge zurückgegangen. Trotz der schwierigen Situation halten die Unternehmen an ihren Beschäftigten fest. Personalabgänge gingen auch weiterhin eher von den Arbeitnehmer/-innen selbst aus als von den Betrieben. Die weitere Ausschöpfung von Wachstumspotenzialen wie auch die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft hängen auch unter den gegenwärtigen schwierigen Bedingungen davon ab, wie gut es den sachsen-anhaltischen Betrieben gelingt, nicht nur ihren Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften zu decken, sondern die vorhandenen Beschäftigten im Unternehmen zu halten. Einen besonderen Schwerpunkt bilden dabei qualifizierte Arbeitskräfte. Über die aktuellen Entwicklungen der Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften informiert das folgende Kapitel 6.

6 Fachkräftebedarf der Betriebe

Die Verfügbarkeit von ausreichend sowie passend qualifizierten Arbeitskräften bildet die Grundlage für eine prosperierende Wirtschaft. Ein Mangel an Personal kann zu Einschränkungen im Waren- und Dienstleistungsangebot, zu einer Mehrbelastung der Belegschaft, zu einem Verlust der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie im Extremfall zu einer Betriebsaufgabe führen. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bildet die Deckung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs aktuell wie auch in den kommenden Jahren eine zentrale Herausforderung für die sachsen-anhaltische Wirtschaft.

Da die große Mehrheit der Arbeitsplätze in Sachsen-Anhalt eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung erfordert, steht dabei der Fachkräftebedarf besonders im Fokus. Neben dem rein quantitativen Bedarf, der sich aus dem Erweiterungsbedarf und insbesondere aus dem Ersatzbedarf durch das Ausscheiden geburtenstarker Jahrgänge aus dem Arbeitsleben speist, ist auch mit qualitativen Verschiebungen bei den fachlichen Qualifikationen zu rechnen: So werden die fortschreitende Digitalisierung und der technologische Wandel, wie etwa die zunehmende Automatisierung und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz, neue Anforderungen an Fachkräfte stellen.

DEFINITION: „FACHKRÄFTE“ UND „FACHKRÄFTEBEDARF“

Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber/-innen eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern sowie solche, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“. Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, werden als „qualifizierte Tätigkeiten“ bezeichnet, solche, die einen Hochschulabschluss erfordern, als „hochqualifizierte Tätigkeiten“.

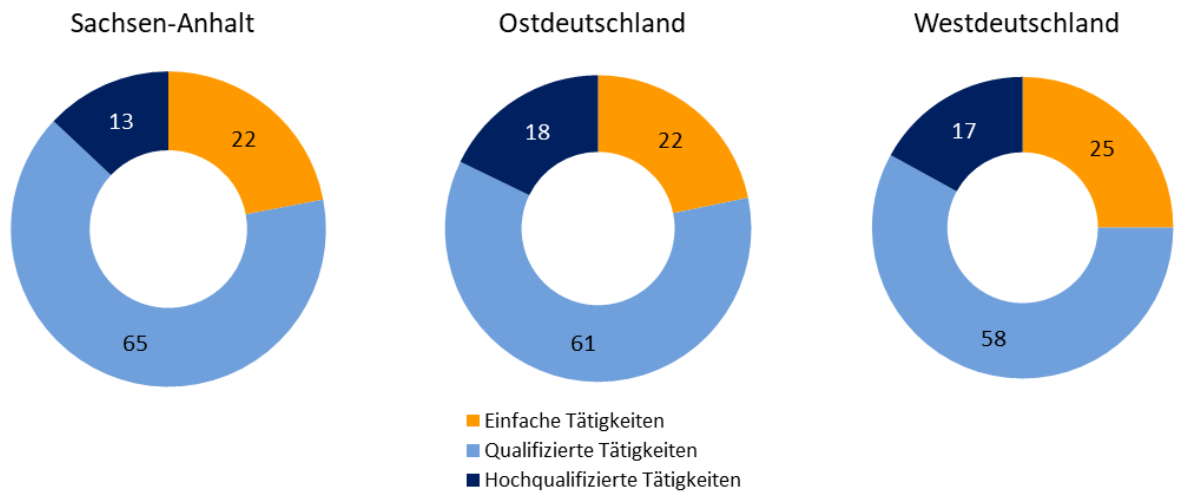
Unter „Fachkräftebedarf“ werden alle realisierten Personaleinstellungen von Fachkräften zuzüglich der nicht besetzten Fachkräftestellen im beobachteten Zeitraum (erstes Halbjahr) verstanden. Als „Betriebe mit Fachkräftebedarf“ gelten alle Betriebe, die eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen hatten, und zwar unabhängig davon, ob diese Stelle(n) besetzt werden konnte(n).

6.1 ENTWICKLUNG DER NACHFRAGE NACH FACHKRÄFTEN

Rund vier von fünf Beschäftigten in Sachsen-Anhalt übten Mitte 2024 eine qualifizierte Tätigkeit aus, also eine Tätigkeit, die eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzt. Dabei dominierten Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Nur 22 % der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt arbeiteten auf einem Arbeitsplatz, für den keine Ausbildung notwendig war; diese Tätigkeiten gelten als einfache Tätigkeiten. Die Tätigkeitsstruktur in Sachsen-Anhalt entspricht damit weitgehend dem ostdeutschen Durchschnitt, allerdings fällt der Anteil von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die einen akademischen Abschluss erfordern, in Sachsen-Anhalt etwas kleiner aus. In Westdeutschland ist der Anteil von einfachen Tätigkeiten für An- und Ungelernte

dagegen größer und der Anteil von qualifizierten Tätigkeiten, die eine abgeschlossene berufliche Ausbildung erfordern, deutlich kleiner als in Sachsen-Anhalt und im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 18).[26]

Abbildung 18: Struktur der Tätigkeiten nach Anforderungsniveau in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

In Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland sind Betriebe damit in noch etwas höherem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig als in Westdeutschland. Damit kann eine Ausweitung von Fachkräfteengpässen auf die Betriebe in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland insgesamt noch stärkere Auswirkungen haben. 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 den westdeutschen Bundesländern.

Die Mehrheit der Frauen (74 %) wie auch der Männer (81 %) in Sachsen-Anhalt arbeitet auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine akademische Ausbildung oder entsprechende Berufserfahrungen voraussetzen. Rund ein Viertel der Frauen und rund ein Fünftel der Männer üben demgegenüber Tätigkeiten aus, für die keine beruflichen Kenntnisse erforderlich sind.

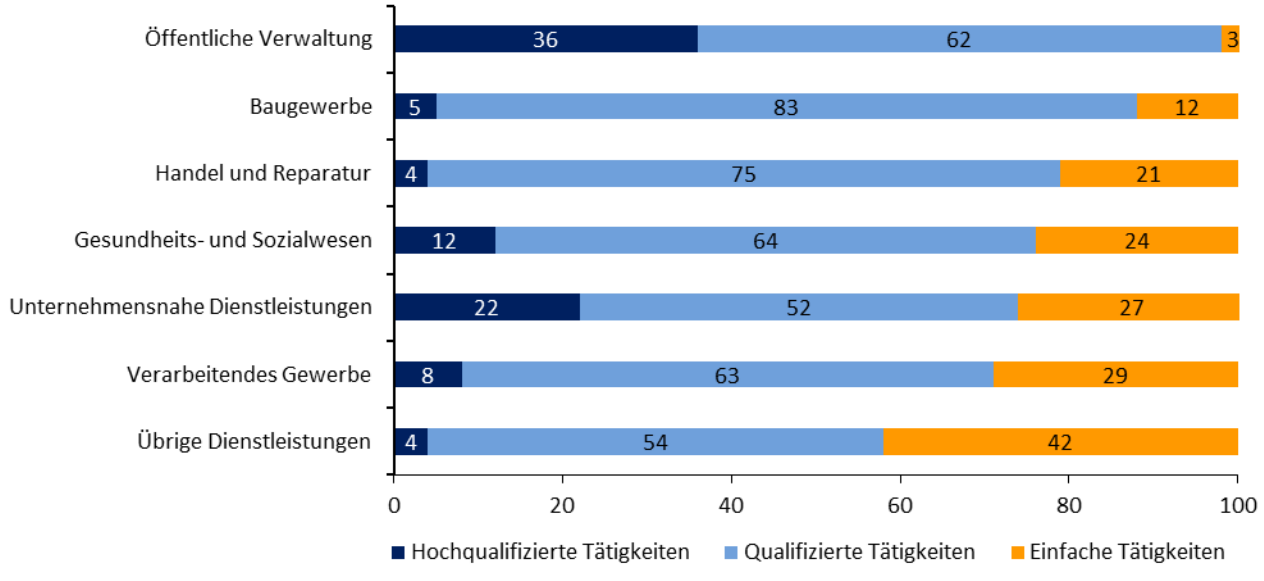
Im Zeitverlauf zeigt sich eine Annäherung zwischen Westdeutschland einerseits und Ostdeutschland bzw. Sachsen-Anhalt andererseits. So ist der Anteil von Einfacharbeitsplätzen in Sachsen-Anhalt in den vergangenen Jahren angestiegen: Vor zehn Jahren (2014) lag er mit 16 % deutlich unter dem aktuellen Wert. Dies gilt ebenso für Ostdeutschland (2014: 15 % der Arbeitsplätze für An- und Ungelernte). Die Branche mit dem mit Abstand höchsten Anteil einfacher Tätigkeiten sind die Übrigen Dienstleistungen[27]: Hier arbeiten inzwischen 42 % aller Beschäftigten auf Arbeitsstellen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Im Baugewerbe und vor allem in der Öffentlichen Verwaltung gibt es hingegen kaum Stellen für Un- und Angelernte. In diesen beiden Branchen gibt

[26] Bei der Einschätzung des Anforderungsniveaus geht es allein um die ausgeübte Tätigkeit, unabhängig von der erworbenen Qualifikation der Personen, die diese Tätigkeiten ausüben. Dies kann bedeuten, dass Personen mit Tätigkeiten für An- und Ungelernte (einfache Tätigkeiten) durchaus über einen beruflichen Abschluss verfügen können.

[27] Hierzu zählen Betriebe aus dem Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, der Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie den sonstigen, überwiegend persönlichen Dienstleistungen (z. B. Friseursalons, Kosmetik).

es in der Mehrheit aller Betriebe (jeweils 71 %) ausschließlich qualifizierte Tätigkeiten, d. h. Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern. Über alle sachsen-anhaltischen Betriebe betrachtet liegt dieser Anteil bei 52 %. Selbst in den Übrigen Dienstleistungen arbeiten in 39 % aller Betriebe ausschließlich qualifizierte Kräfte (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Struktur der Tätigkeiten nach Anforderungsniveau und nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024

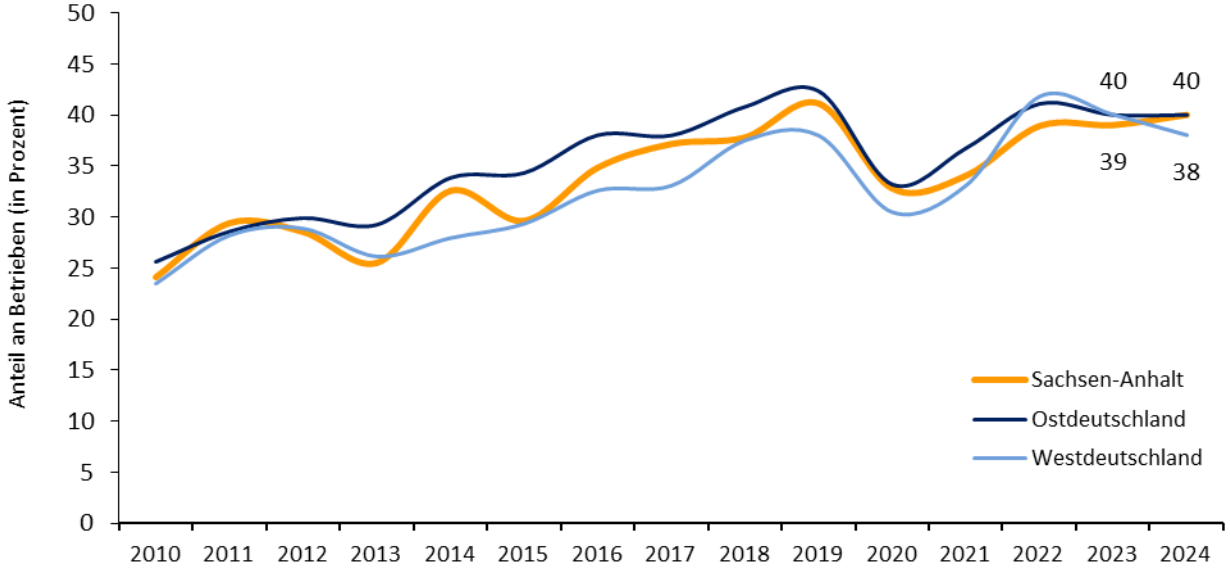


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Im ersten Halbjahr 2024 suchte mehr als jeder zweite Betrieb in Sachsen-Anhalt (55 %) Personal. Die überwiegende Mehrheit der Betriebe mit Personalbedarf im ersten Halbjahr 2024 suchte auch oder ausschließlich Fachkräfte: Insgesamt hatten 40 % der Betriebe in Sachsen-Anhalt Bedarf an qualifizierten Kräften. Ein Fachkräftebedarf bezieht sich dabei in der Regel auf Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung: 36 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt suchten Beschäftigte auf diesem Qualifikationsniveau. Demgegenüber bestand in nur 10 % aller Betriebe Bedarf an Personal mit einem akademischen Abschluss.

Der genannte Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf von 40 % entspricht etwa dem Anteil des Vorjahres sowie den aktuellen Vergleichswerten in Ostdeutschland und in Westdeutschland (vgl. Abbildung 20).

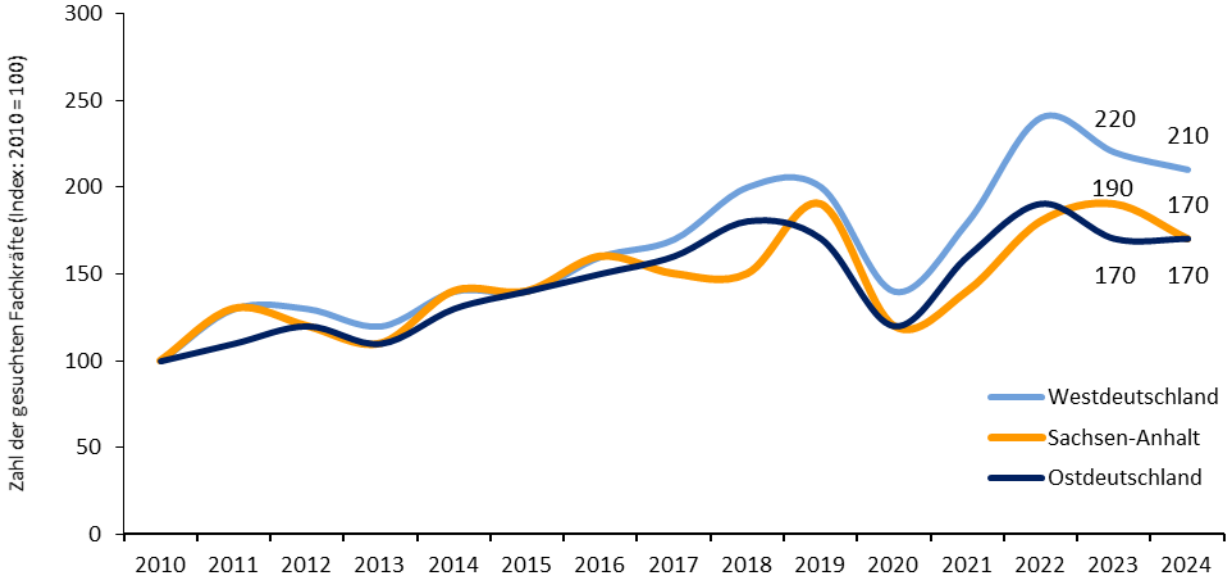
Abbildung 20: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Fachkräftebedarf jeweils im ersten Halbjahr. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

Die folgende Abbildung 21 zeigt diese Entwicklung, indem sie die jährliche Anzahl benötigter Fachkräfte seit 2010 darstellt, indexiert auf den Wert des Jahres 2010.

Abbildung 21: Entwicklung der Zahl der gesuchten Fachkräfte in Sachsen-Anhalt 2010 bis 2024



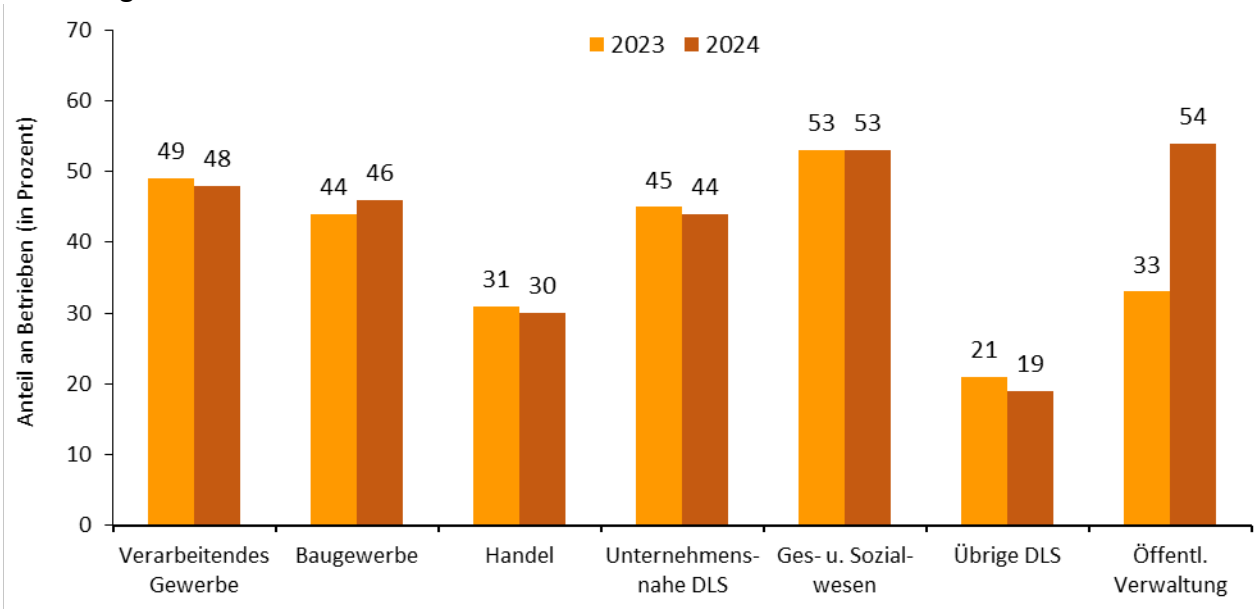
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Fachkräftebedarf = Einstellungen von Fachkräften zuzüglich nicht besetzter Fachkräftestellen jeweils im ersten Halbjahr

Obgleich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im Jahresvergleich weitgehend konstant blieb, nahm die Zahl der gesuchten Fachkräfte leicht ab. So hatte jeder Betrieb mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2024 im Schnitt 3,2 Fachkräftestellen zu besetzen; im Vorjahreszeitraum waren

es noch durchschnittlich 3,6 Stellen gewesen. Dementsprechend sank die Gesamtzahl der benötigten Fachkräfte – nach einem neuen Höchstwert im vergangenen Jahr. Trotz des jüngsten Rückgangs war die Nachfrage der sachsen-anhaltischen Betriebe auch weiterhin auf einem hohen Niveau. Im Zeitraum ab 2010 wurden nur in drei Jahren mehr Fachkräfte nachgefragt als im Jahr 2024, und zwar in den Jahren 2019, 2022 und 2023.

Beim Fachkräftebedarf stechen in Sachsen-Anhalt die Öffentliche Verwaltung und das Gesundheits- und Sozialwesen hervor: 54 % bzw. 53 % der Betriebe in diesen Branchen suchten im ersten Halbjahr 2024 qualifizierte Arbeitskräfte (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2023 und 2024



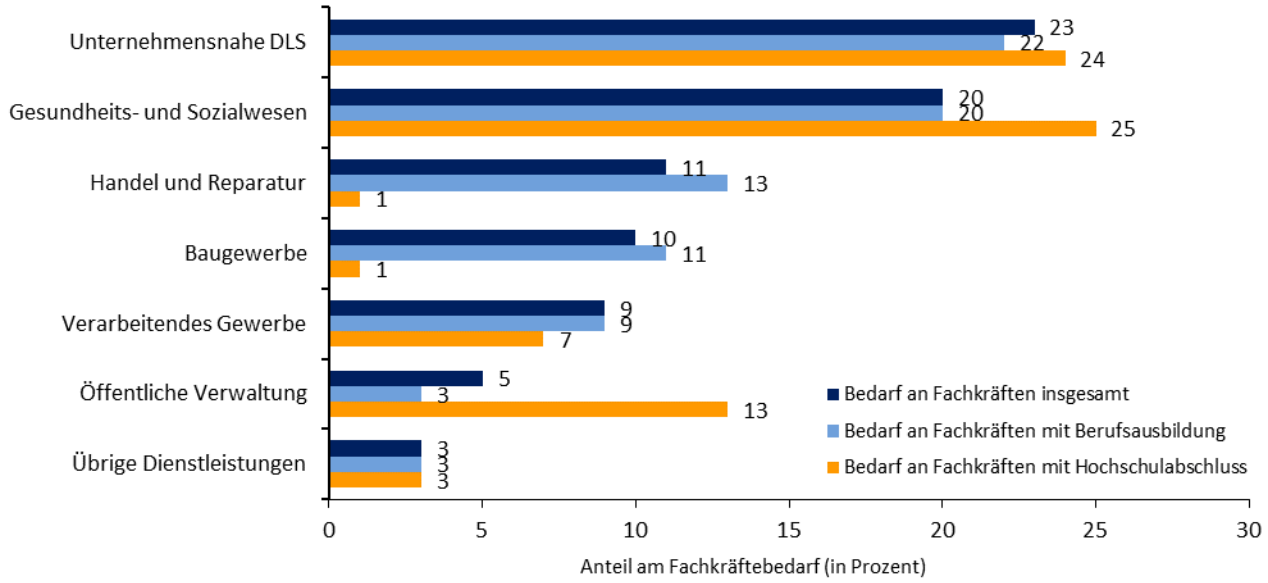
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2024

Im Gesundheits- und Sozialwesen finden sich auch viele Betriebe mit Fachkräftebedarf auf akademischem Niveau: 19 % aller Betriebe dieser Branche suchten im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte für Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern. Ein ähnlich hoher Anteil fand sich in den Unternehmensnahen Dienstleistungen mit 18 %. Im Bereich Handel und Reparatur, im Baugewerbe und in den Übrigen Dienstleistungen wurden hingegen fast ausschließlich Fachkräfte mit Berufsausbildung gesucht. Nur zwischen 1 % und 4 % aller Betriebe dieser Branchen verzeichneten einen Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften.

Kleinere Betriebe verzeichneten seltener einen Arbeits- bzw. Fachkräftebedarf als größere Betriebe. So suchten nur 44 % der Kleinstbetriebe im betrachteten Zeitraum Arbeitskräfte, 29 % hatten eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen. Bei den Großbetrieben mit 100 Beschäftigten und mehr lagen diese Anteile jeweils bei über 90 %. Dieser Unterschied hängt zunächst einmal schlicht mit der geringen Masse an Beschäftigten in jedem einzelnen Kleinstbetrieb und dem damit verbundenen, geringeren Arbeitskräfte-Turnover zusammen. In der Gesamtbetrachtung fanden sich 22 % aller offenen Fachkräftestellen in Kleinstbetrieben und 30 % in Großbetrieben. Setzt man diese Anteile in Relation zu den jeweiligen Anteilen an der Gesamtbeschäftigung, so wird deutlich, dass Kleinstbetriebe, in denen 17 % aller Beschäftigten in Sachsen-Anhalt arbeiten, einen überproportionalen Anteil am Fachkräftebedarf haben, Großbetriebe, in denen 42 % aller Beschäftigten

arbeiten, einen unterproportionalen. Im Hinblick auf die absolute Zahl der gesuchten Fachkräfte sticht die sehr heterogen zusammengesetzte Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen[28] hervor. Auf diese Branche entfielen im ersten Halbjahr 2024 insgesamt 23 % des gesamten Fachkräftebedarfs des Landes Sachsen-Anhalt. An zweiter Stelle steht das Gesundheits- und Sozialwesen, welches für ein weiteres Fünftel des Bedarfs an Fachkräften im betrachteten Zeitraum verantwortlich zeichnete (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Anteile der Branchen am Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2024

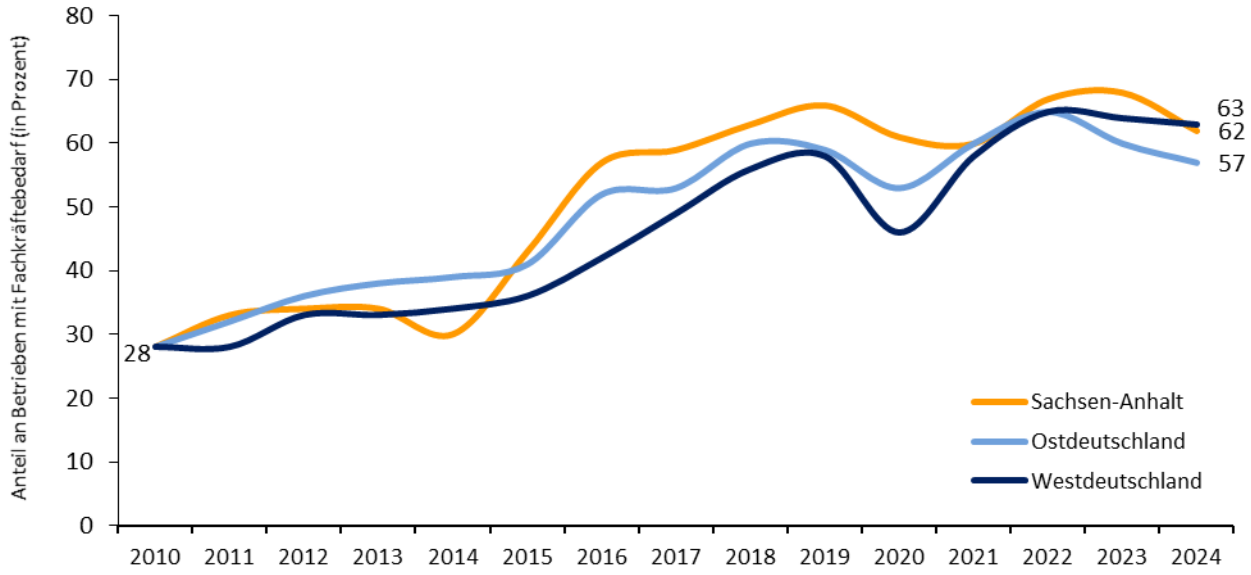
Die genannten Anteile müssen vor dem Hintergrund des jeweiligen Gewichts der einzelnen Branchen an der Gesamtbeschäftigung bewertet werden (siehe hierzu Kapitel 3): Während der Anteil des Gesundheits- und Sozialwesens am Fachkräftebedarf (20 %) in etwa dem Gewicht dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung entspricht (19 %), ist bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen der Anteil am Fachkräftebedarf mit 23 % deutlich höher als der Anteil an der Beschäftigung (13 %). Die Unternehmensnahen Dienstleistungen zeichnen auch für den höchsten Anteil der gesuchten Fachkräfte auf qualifiziertem Niveau, d. h. mit abgeschlossener Berufsausbildung, verantwortlich: 22 % aller benötigten Fachkräfte mit diesem Qualifikationsniveau wurden im ersten Halbjahr 2024 von Betrieben dieser Branche gesucht. Bei den gesuchten hochqualifizierten Fachkräften mit akademischer Ausbildung liegt ihr Anteil mit 24 % minimal unter dem Anteil des Gesundheits- und Sozialwesens (25 %).

28 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, Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung.

6.2 BESETZUNG VON FACHKRÄFTESTELLEN

Durch den Rückgang der Zahl der gesuchten Fachkräfte entspannte sich die Situation am Arbeitsmarkt aus Sicht der sachsen-anhaltischen Betriebe leicht. Der Anteil der Betriebe mit Personalbedarf auf qualifiziertem Niveau, die im ersten Halbjahr 2024 nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen konnten, lag mit 62 % sechs Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Allerdings bewegt sich dieser Anteil weiterhin auf einem hohen Niveau. Zum Vergleich: Im Jahr 2010 betrug er lediglich 28 % (vgl. Abbildung 24).

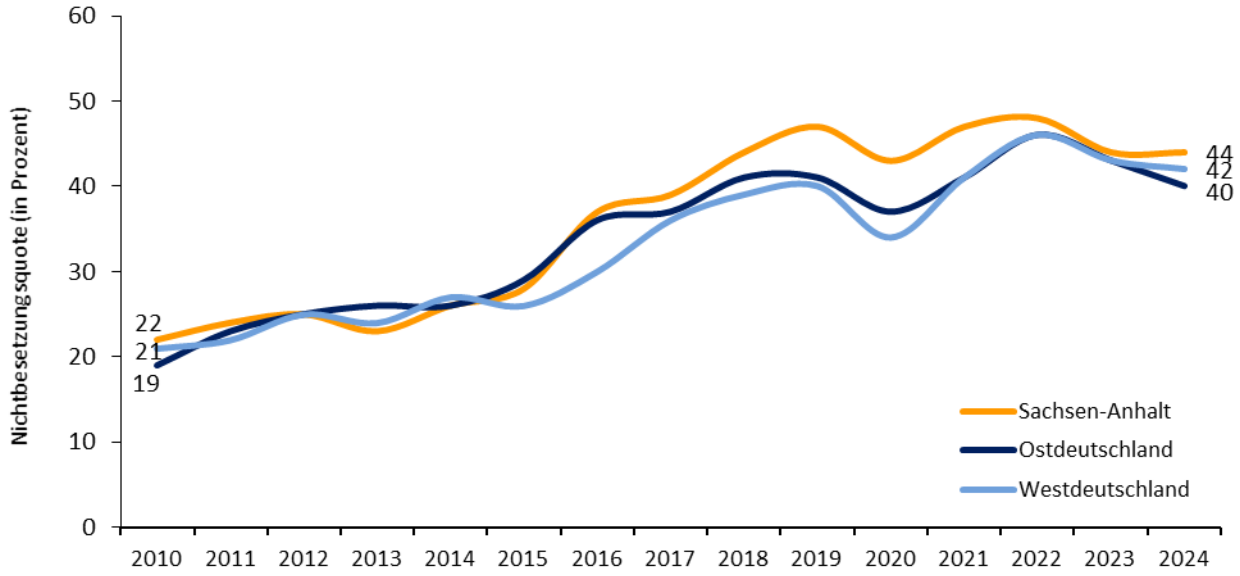
Abbildung 24: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Bedarf an Fachkräften. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

Trotz des Rückgangs beim Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen blieb der Anteil der unbesetzten Stellen konstant: Die Nichtbesetzungsquote, also der Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen für Fachkräfte an allen offenen Stellen, lag wie schon im Vorjahr bei 44 %. In Ostdeutschland und in Westdeutschland sank sie im Jahresvergleich hingegen leicht (vgl. Abbildung 25). Bei den hochqualifizierten Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, fiel die Nichtbesetzungsquote mit 49 % etwas höher aus als bei den qualifizierten Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern (43 %).

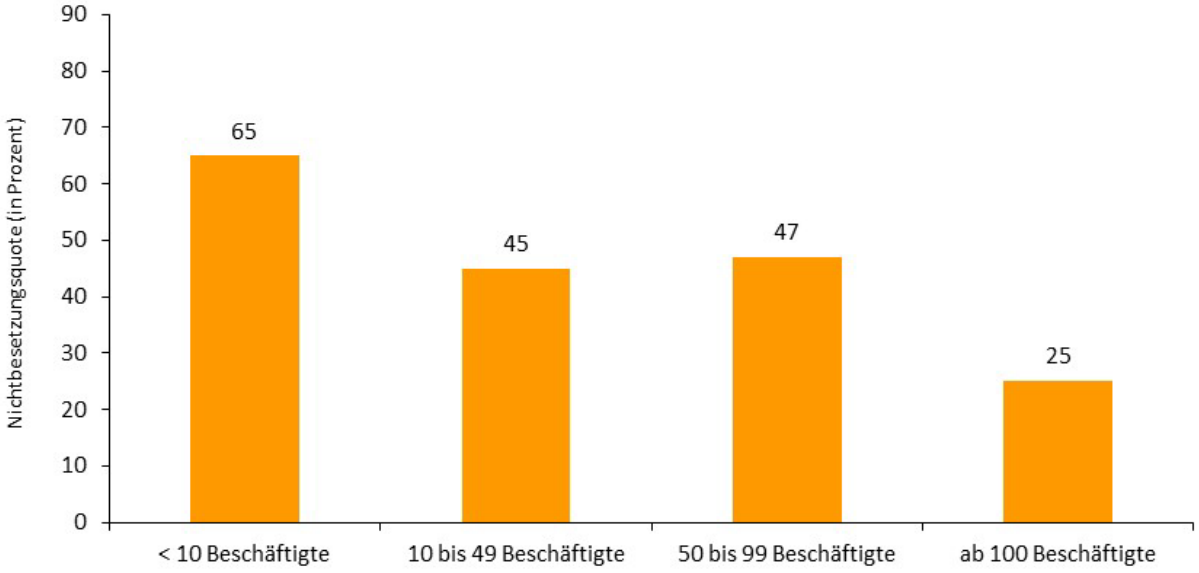
Abbildung 25: Entwicklung des Anteils unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen (Nichtbesetzungsquote) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Bedarf an Fachkräften. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

Die Deckung des Fachkräftebedarfs stellte für kleinere Betriebe nach wie vor eine stärkere Herausforderung dar als für größere: Während in Großbetrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten nur rund ein Viertel der offenen Fachkräftestellen unbesetzt blieb, waren es in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten fast zwei Drittel (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Anteil unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen (Nichtbesetzungsquote) in Sachsen-Anhalt 2024

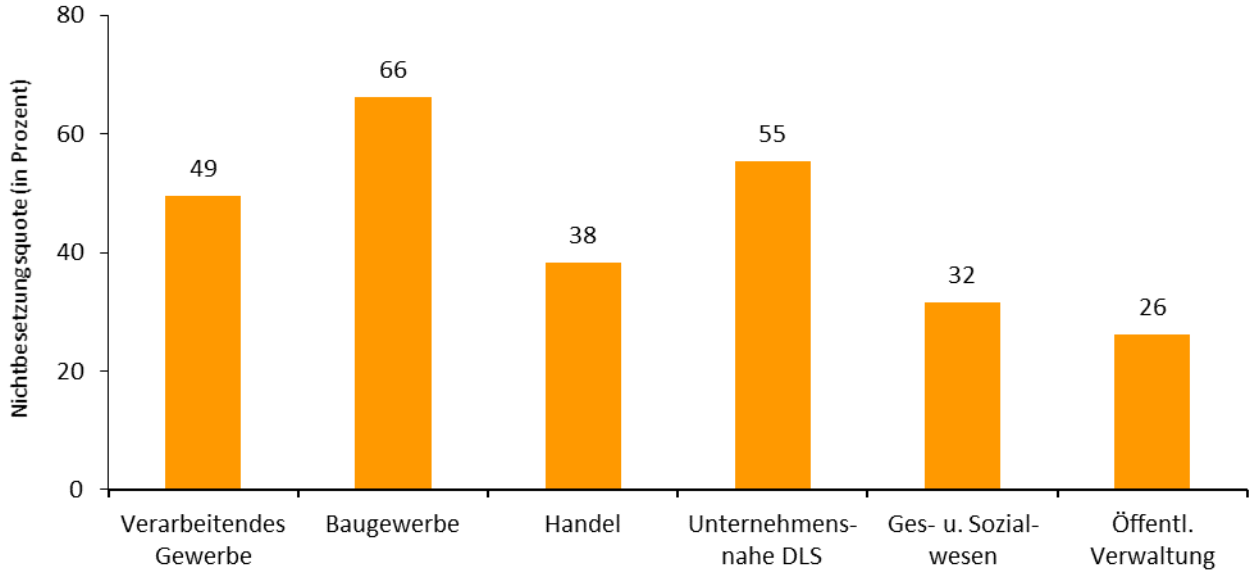


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Bedarf an Fachkräften

Einige Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft waren in besonderem Maße von den Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen betroffen. So waren im Baugewerbe zwei Drittel

aller offenen Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2024 noch unbesetzt; in den Unternehmensnahen Dienstleistungen war es gut die Hälfte der angebotenen Stellen (vgl. Abbildung 27).

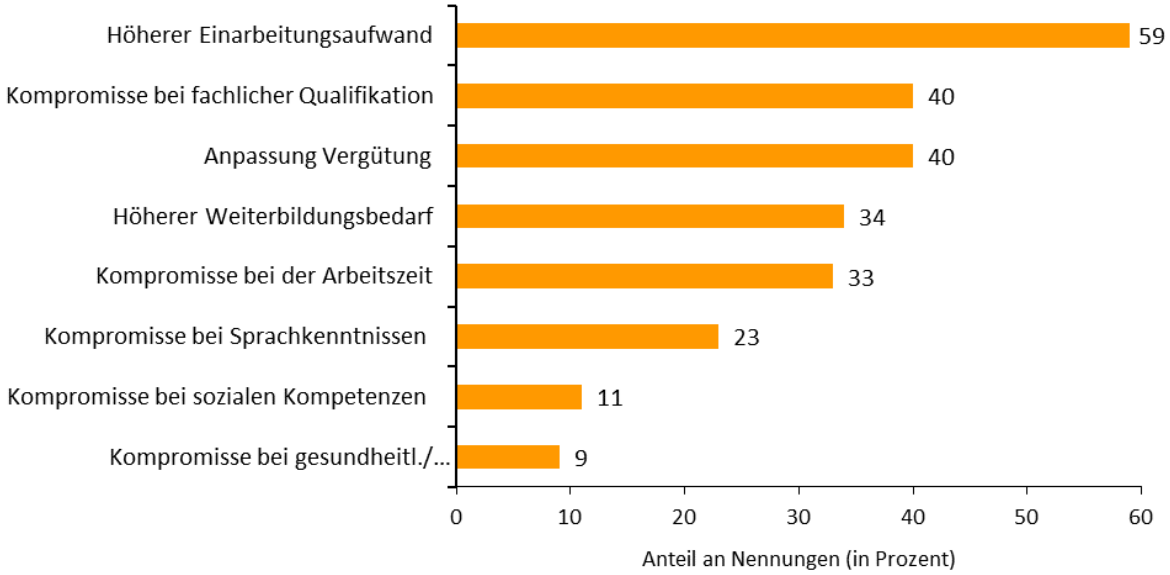
Abbildung 27: Anteil unbesetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen nach Branchen (Nichtbesetzungsquote) in Sachsen-Anhalt 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Bedarf an Fachkräften

Angesichts der anhaltenden Herausforderungen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs verwundert es nicht, dass viele Betriebe in Sachsen-Anhalt inzwischen Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Beschäftigter eingehen. Gut die Hälfte (52 %) aller Betriebe in Sachsen-Anhalt, die im ersten Halbjahr 2024 Fachkräfte eingestellt haben, gab an, dabei in der einen oder anderen Form Abstriche bei ihren Anforderungen gemacht zu haben. Insbesondere akzeptierten sie einen erhöhten Einarbeitungsaufwand oder passten ihre Ansprüche an die fachlichen Qualifikationen an. Auch dass die Vergütung höher ausfiel als ursprünglich geplant oder um Zusatzleistungen ergänzt wurde, kam häufig vor (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Kompromisse bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte in Sachsen-Anhalt 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen im ersten Halbjahr 2024

Betriebe, die bei Fachkräfteeinstellungen Kompromisse eingingen, taten das in der Regel in Bezug auf die Mehrheit der Einstellungen. Knapp die Hälfte aller Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2024 gab allerdings auch an, dass sie bei der Gewinnung von Fachkräften keine Kompromisse eingehen mussten. Selbst unter Betrieben, die nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen konnten, fand sich rund ein Drittel, das nach eigenen Angaben keine Abstriche bei den eigenen Anforderungen machte.

BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN AUS DER UKRAINE

Eine weitere Strategie zur Deckung des betrieblichen Fachkräftebedarfs kann darin liegen, neue Personengruppen als potenzielle Beschäftigte zu erschließen. Geflüchtete aus der Ukraine stellen eine solche Personengruppe dar. Ende 2023 lebten rund 26.000 Personen mit ukrainischer Staatsbürgerschaft in Sachsen-Anhalt, die als Schutzsuchende registriert waren.[29] Knapp 60 % dieser Personen waren im Erwerbsalter (20 bis 66 Jahre) und standen damit grundsätzlich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.[30] Mit der aktuellen Erhebungswelle wurde zum dritten Mal in Folge erhoben, inwieweit Betriebe bereits Kontakt zu ukrainischen Geflüchteten hatten und ob sie Personen aus dieser Gruppe (zumindest zeitweise) beschäftigt haben.

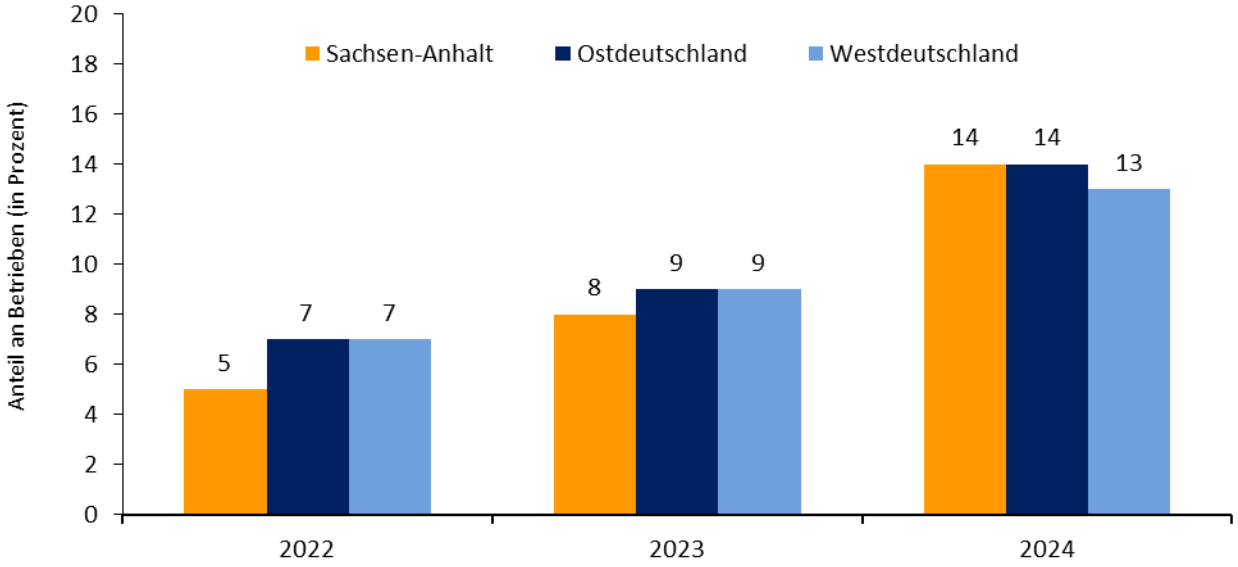
Bis zum diesjährigen Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2024 waren 14% der Betriebe in Sachsen-Anhalt von geflüchteten Personen aus der Ukraine bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden. Ein Jahr zuvor hatte der Anteil bei 8 % gelegen, im Jahr 2022 bei 5 % (vgl. Abbildung 29).

---

29 Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): Schutzsuchende: Bundesländer, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit. Tabelle 12531-0021

30 Anders als Schutzsuchende aus anderen Staaten erhalten ukrainische Geflüchtete nach § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) ohne Einzelfallprüfung eine vorläufige Aufenthaltserlaubnis. Damit dürfen sie eine Erwerbstätigkeit ausüben.

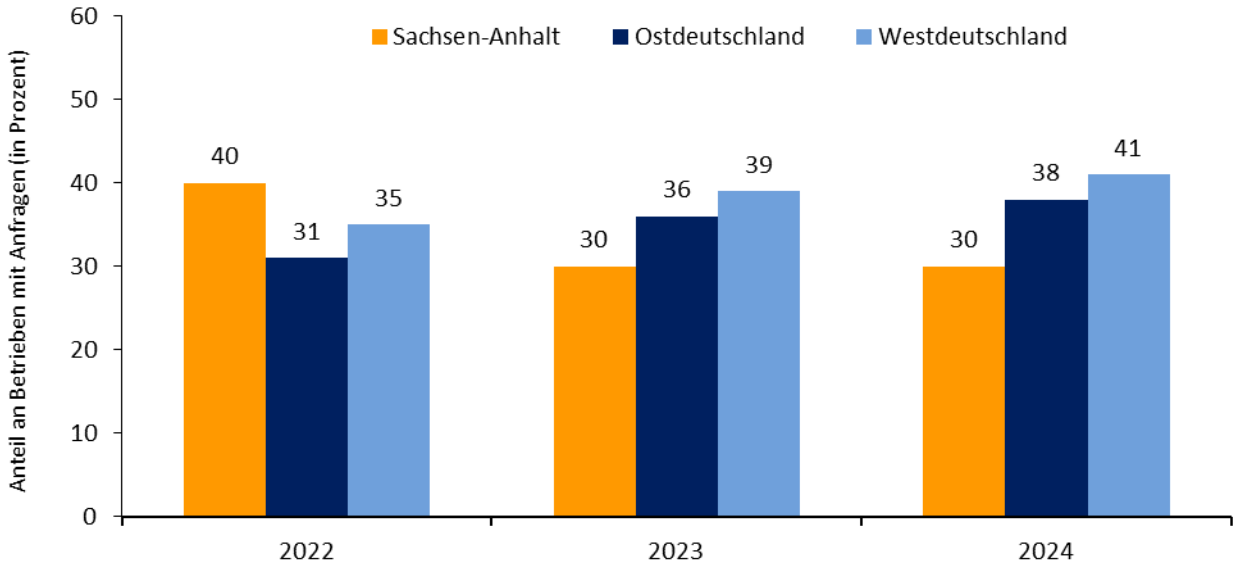
Abbildung 29: Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022, 2023 und 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022, 2023 und 2024

Knapp ein Drittel der Betriebe mit Anfragen (30 %) hatte bis Mitte 2024 zumindest zeitweise geflüchtete Personen beschäftigt. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen-Anhalt entsprach das 2024 gut 4 %. In Ostdeutschland und in Westdeutschland hatten 14 % bzw. 13 % der Betriebe Kontakt zu aus der Ukraine geflüchteten Personen gehabt. Der Anteil der einstellenden Betriebe fiel aber mit 38 % (Ostdeutschland) bzw. 41 % (Westdeutschland) etwas höher aus als in Sachsen-Anhalt (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Betriebe mit Beschäftigung von geflüchteten Personen aus der Ukraine in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2022, 2023 und 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2022, 2023 und 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Anfragen von geflüchteten Personen aus der Ukraine

Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und aus dem Bereich Handel und Reparatur hatten bereits vergleichsweise häufig Kontakt zu Geflüchteten aus der Ukraine: 17 bzw. 16 % der Betriebe dieser Branchen waren bis zum dritten Quartal 2024 bezüglich eines Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes angefragt worden.

Mit der Größe steigt der Anteil von Betrieben mit einem Kontakt bzw. einer Anfrage. So hatten zum Zeitpunkt der Befragung knapp die Hälfte aller sachsen-anhaltischen Großbetriebe mit 100 Beschäftigten und mehr sowie ein Drittel der mittleren Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten bereits eine entsprechende Anfrage erhalten, aber nur 9 % der Kleinstbetriebe. Bei der Interpretation dieser Anteilswerte ist allerdings die zahlenmäßige Stärke der Kleinstbetriebe in der Wirtschaft Sachsen-Anhalts zu berücksichtigen: Mehr als zwei Drittel der rund 53 Tsd. Betriebe sind Kleinstbetriebe, d. h. haben weniger als 10 Beschäftigte. Auch wenn von diesen nur ein vergleichsweise kleiner Teil Anfragen von Geflüchteten aus der Ukraine erhielt, übertrifft doch absolut betrachtet die Zahl von Kleinstbetrieben mit Anfragen ukrainischer Geflüchteter deutlich jene der Großbetriebe.

Bei gut der Hälfte der geflüchteten Personen (55 %), die bis Mitte 2024 zumindest zeitweise bei Betrieben in Sachsen-Anhalt beschäftigt waren, handelte es sich um Frauen. Dieser Wert entspricht annähernd dem Anteil von Frauen an den Schutzsuchenden mit ukrainischer Staatsangehörigkeit in Sachsen-Anhalt (60 %).[31] Im Vergleich zur Vorjahreserhebung stieg der Frauenanteil unter den beschäftigten ukrainischen Geflüchteten in den befragten Betrieben an: Im Jahr 2023 lag er noch bei 43 %. Möglicherweise gelingt es zunehmend, Fragen der Kinderbetreuung zu lösen, so dass vermehrt auch weibliche Geflüchtete mit Kindern dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Insgesamt 70 % der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis Mitte 2024 zumindest zeitweise bei Betrieben in Sachsen-Anhalt beschäftigt waren, wurden auf Stellen eingesetzt, für die keine beruflichen Qualifikationen erforderlich waren. Im Vergleich zur Struktur aller Stellen in Sachsen-Anhalt, unter denen Stellen mit einfachen Tätigkeiten nur 22 % ausmachten, lag hier also ein Schwerpunkt der Beschäftigung ukrainischer Geflüchteter. Knapp ein Drittel (30 %) der ukrainischen Schutzsuchenden, die bis 2024 eine Beschäftigung aufgenommen hatten, arbeitete auf qualifiziertem Niveau und trug damit zur Deckung des Fachkräftebedarfs der sachsen-anhaltischen Betriebe bei.

6.3 PROGNOSE DES FACHKRÄFTEBEDARFS

In vielen Betrieben in Sachsen-Anhalt wird der Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren wieder steigen. So rechnen 38 % damit, dass freiwerdende Stellen für Fachkräfte nachbesetzt werden müssen. In einzelnen Branchen, etwa im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe, liegt dieser Anteil mit rund 50 % noch einmal deutlich höher. Aufgrund ihrer höheren Gesamtzahl von Beschäftigten gehen vor allem größere Betriebe von Ersatzbedarf durch den Abgang von qualifiziertem Personal aus: Während 70 % bis 73 % der Betriebe mit 50 Beschäftigten und mehr mit Ersatzbedarf rechnen, sind es unter den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten nur 29 %. (vgl. Tabelle 18).

[31] Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): Schutzsuchende: Bundesländer, Geschlecht/Altersjahre/Familienstand, Ländergruppierungen/Staatsangehörigkeit. Tabelle 12531-0021.

Tabelle 18: Betriebe mit voraussichtlichem Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit freiwerdenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten (Ersatzbedarf)	Betriebe mit steigender Zahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Erweiterungsbedarf)
	%	%
< 10 Beschäftigte	29	12
10 bis 49 Beschäftigte	57	22
50 bis 99 Beschäftigte	70	16
ab 100 Beschäftigte	73	23
Insgesamt	**38**	**15**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

35 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt gehen nicht davon aus, dass Fachkräftestellen nachbesetzt werden müssen; 25 % der Betriebe konnten es zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht absehen.

Zu diesem reinen Ersatzbedarf kommt der potenzielle Erweiterungsbedarf im Bereich des qualifizierten Personals. 15 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe gehen davon aus, dass in den kommenden zwei Jahren die Zahl der bei ihnen beschäftigten Fachkräfte zunehmen wird. 7 % der Betriebe rechnen mit einem Rückgang der Zahl der Fachkräfte, in 54 % der Betriebe wird sie voraussichtlich konstant bleiben. 23 % der Betriebe konnten die Entwicklung zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht prognostizieren.[32] Überdurchschnittlich hohe Anteile von Betrieben mit Erweiterungsbedarf finden sich im Gesundheits- und Sozialwesen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Betriebe mit voraussichtlichem Fachkräftebedarf in den kommenden zwei Jahren nach Branchen in Sachsen-Anhalt

Branche	Betriebe mit freiwerdenden Stellen für qualifizierte Tätigkeiten (Ersatzbedarf)	Betriebe mit steigender Zahl von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten (Erweiterungsbedarf)
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	49	16
Baugewerbe	50	13
Handel und Reparatur	27	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	33	19
Gesundheits- und Sozialwesen	40	23
Übrige Dienstleistungen	33	8
Insgesamt	**38**	**15**

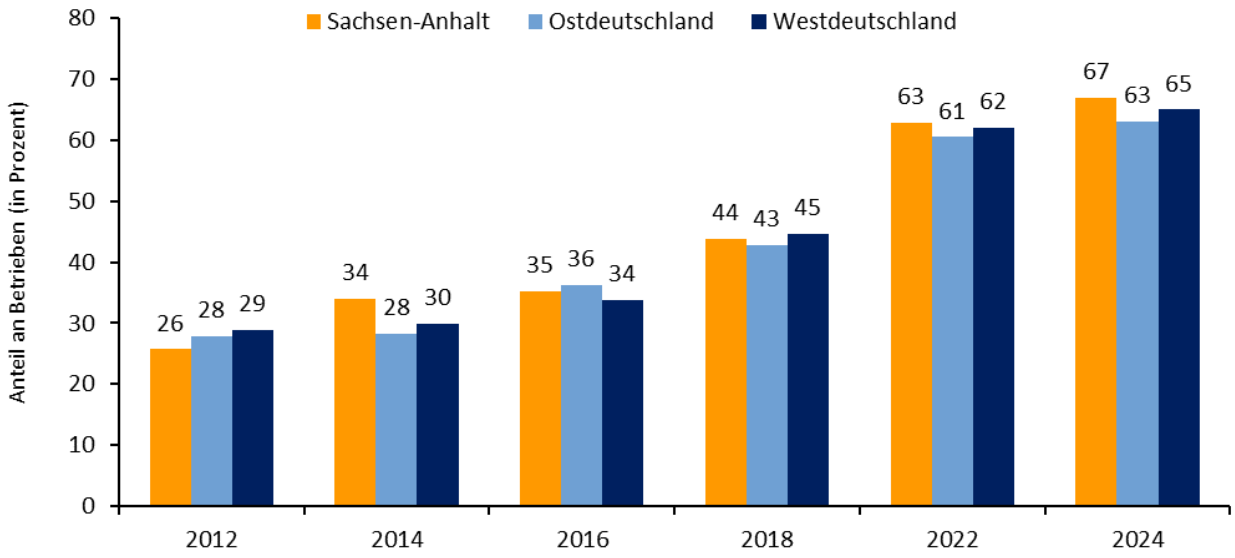
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen bleibt die Deckung des Fachkräftebedarfs für die sachsen-anhaltischen Betriebe auch in den kommenden Jahren ein drängendes Thema: Zwei Drittel aller Betriebe gehen davon aus, dass sie in den nächsten beiden Jahren Schwierigkeiten haben werden, benötigte Fachkräfte zu bekommen. Im Zeitverlauf ist der Anteil der Betriebe, die mit Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften rechnen damit noch einmal leicht gestiegen. Im Jahr 2022,

[32] Fehlende zu 100 % = Betriebe, in denen es keine Stellen für Fachkräfte gibt

als diese Frage zuletzt gestellt wurde, benannten 63 % der Betriebe dies als Herausforderung (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Betriebe mit erwarteten Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

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 jeweils rund drei Viertel fanden sich im Verarbeitenden Gewerbe (72 %), im Baugewerbe (74 %) und im Gesundheits- und Sozialwesen (77 %). 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 befürchteten 63 % zukünftig Probleme bei der Deckung des Bedarfs, unter kleinen und mittleren waren es 77 % bzw. 79 %. In der Gruppe der Großbetriebe rechneten sogar 88 % der Befragten mit Schwierigkeiten.

Eng mit der Deckung des Fachkräftebedarfs verknüpft ist eine weitere personalpolitische Herausforderung, die von vielen Betrieben in Sachsen-Anhalt für die kommenden zwei Jahre gesehen wird, nämlich die hohe Belastung durch Lohnkosten. Wie weiter oben bereits in den Ausführungen zu den Kompromissen bei der Besetzung von Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte dargestellt, passten 40 % der Betriebe mit Fachkräfteeinstellungen im ersten Halbjahr 2024 ihre Vergütung an, um offene Fachkräftestellen besetzen zu können. In diesem Kontext steht vermutlich der Befund, dass fast zwei Drittel aller Betriebe in Sachsen-Anhalt in den kommenden zwei Jahren mit hohen Belastungen durch Lohnkosten rechnen. Andere personalpolitische Herausforderungen sind aus der Sicht der Betriebe in den nächsten Jahren weniger virulent. Im Vergleich zur letzten Abfrage der Personalprobleme im Jahr 2022 stieg allerdings die Bedeutung der Überalterung deutlich an (von 26 % auf 35 %). Auch sank der Anteil der Betriebe, die für die nächsten zwei Jahre keinerlei personalpolitische Herausforderungen erwarten, auf nunmehr nur noch 11 % (gegenüber 20 % im Jahr 2022).

Fazit: Die Wirtschaft in Sachsen-Anhalt stützt sich in hohem Maße auf Fachkräfte. Obgleich sich die Situation am Arbeitsmarkt aus Sicht der Betriebe leicht entspannt hat, stellt die Gewinnung von qualifiziertem Personal viele Betriebe weiterhin vor Herausforderungen, die voraussichtlich in den kommenden Jahren bestehen bleiben werden. Vor diesem Hintergrund gehen viele Betriebe – aber bei weitem nicht alle – inzwischen Kompromisse bei der Einstellung qualifizierter Beschäftigter ein. Neben Personaleinstellungen sind traditionelle Wege zur internen Fachkräftesicherung nach wie vor von großer Bedeutung. Das betrifft sowohl die berufliche Ausbildung von jungen Menschen als auch Investitionen in die Qualifikationen der eigenen Belegschaftsmitglieder. Über die entsprechenden Entwicklungen informiert das nachfolgende Kapitel 7.

7 Betriebliche Aus- und Weiterbildung

Die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften ist für viele Betriebe zu einer der zentralen Herausforderungen geworden. Da die große Mehrheit der Arbeitsplätze in den sachsen-anhaltischen Betrieben eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung erfordert, hätte ein Mangel an Fachkräften erhebliche Auswirkungen für die regionale Wirtschaft. Als eine wesentliche Säule zur Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften kann die eigene betriebliche Ausbildung betrachtet werden. Die eigene Ausbildung von Nachwuchskräften hat für Betriebe grundsätzlich zwei Vorteile: zum einen die enge fachliche und organisatorische Anbindung der Ausbildungsabsolvent/-innen an den Ausbildungsbetrieb und zum anderen die Möglichkeit, während der mehrjährigen Ausbildung eine genaue Einschätzung der Fähigkeiten der Ausbildungsabsolvent/-innen vornehmen und darauf aufbauend einen entsprechenden Einsatz der jungen Fachkräfte im Betrieb planen zu können.

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung dargestellt. Hierbei geht es zunächst um die Frage, wie viele Betriebe überhaupt in der Lage sind, ihren Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, d. h. ausbildungsberechtigt sind. Daran schließt sich die die neu aufgenommene Frage an, wie viele ausbildungsberechtigte Betriebe auf die Möglichkeiten, den Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, verzichten und welche Gründe hierfür eine Rolle spielen. Danach werden aktuelle Ergebnisse zum Erfolg der Betriebe bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze präsentiert. In diesen Kontext gehört auch die neu aufgenommene Frage, ob und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen Betriebe bereit wären, auch schwächere Bewerber/-innen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen. Abschließend werden aktuelle Daten zur Übernahme von Absolvent/-innen durch den Ausbildungsbetrieb dargestellt.

DEFINITION „AUSBILDUNGSBETRIEB“ UND „AUSZUBILDENDE“

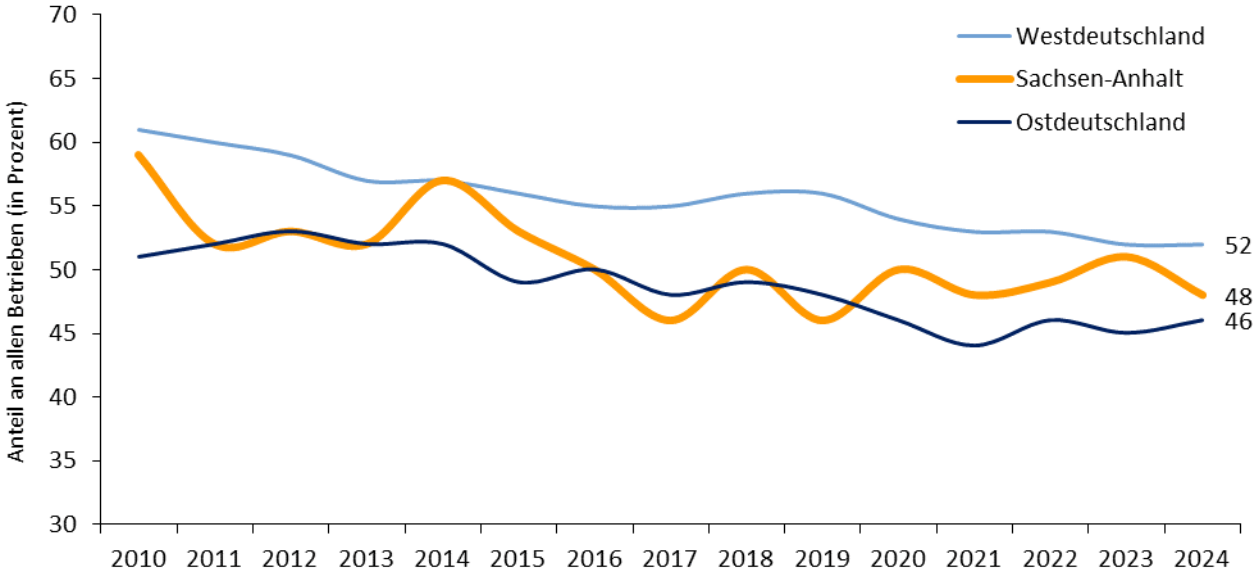
Um das generelle Ausbildungsengagement der Betriebe besser beurteilen zu können, wird ein Betrieb im vorliegenden Bericht als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Angebot von Ausbildungsplätzen und/oder Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr, Abschluss von Neuverträgen und/oder geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung im Befragungsjahr.

Als „Auszubildende“ gelten im Rahmen der Befragung sowohl Personen mit einer Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung als auch Beamtenanwärter/-innen. Die Definitionen von „Ausbildungsbetrieb“ und „Auszubildenden“ sind somit relativ weit gefasst und weichen von den verwendeten Bestimmungen in der amtlichen Statistik ab. Die nachfolgend präsentierten, hochgerechneten Befragungsdaten sind unter Berücksichtigung dieser Abweichung zu betrachten.

7.1 AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE

Ein Betrieb darf nur dann ausbilden, wenn er über eine Ausbildungsberechtigung verfügt. Hierzu muss entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden[33] sowie der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein und ein angemessenes Verhältnis von Auszubildenden und Fachkräften aufweisen. Diese formalen Voraussetzungen, die im Berufsbildungsgesetz sowie in der Handwerksordnung geregelt sind, erfüllten im Jahr 2024 nach eigenen Angaben 48 % der Betriebe in Sachsen-Anhalt (Ostdeutschland: 46 %, Westdeutschland: 52 %). In den letzten rund 15 Jahren ist der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben in Sachsen-Anhalt tendenziell zurückgegangen. Diese Entwicklung war auch in anderen Bundesländern zu beobachten: In Ost- wie in Westdeutschland liegen die aktuellen Anteile ausbildungsberechtigter Betriebe deutlich unter den Werten des hier betrachteten Ausgangsjahres (vgl. Abbildung 32).[34]

Abbildung 32: Entwicklung des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

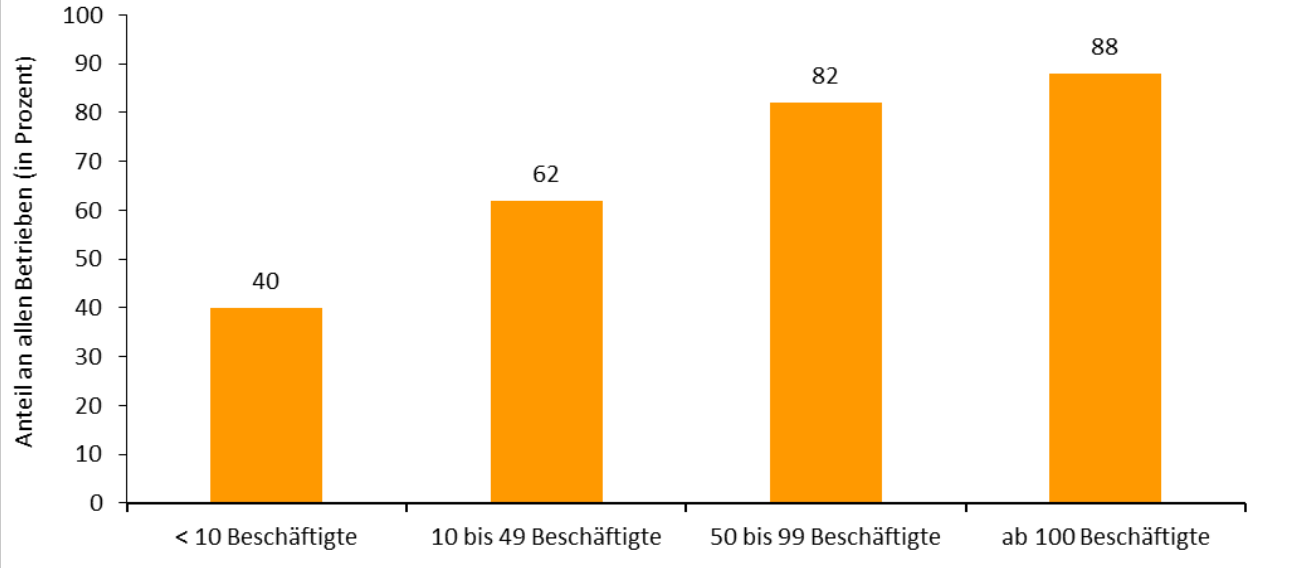
Dass in Sachsen-Anhalt wie auch in anderen ostdeutschen Bundesländern weniger Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen als in Westdeutschland, dürfte auch mit der eher kleinbetrieblich strukturierten Wirtschaft in Ostdeutschland zusammenhängen. In Ost- wie in

33 Das Ausbildungspersonal muss hierfür üblicherweise über eine abgeschlossene Berufsausbildung in dem Beruf verfügen, in dem ausgebildet werden soll. Zusätzlich müssen Ausbilder/-innen ihre arbeits- und berufspädagogischen Kenntnisse in der sogenannten Ausbildereignungsprüfung nachweisen. Im Handwerk ist die fachliche Eignung in der Regel mit einer erfolgreich absolvierten Meisterprüfung nachgewiesen.

34 Zu den Gründen für diese Entwicklung schreiben Leber, Roth und Schwengler vom IAB: „Möglicherweise erfüllt eine steigende Zahl von Betrieben nicht (mehr) die Voraussetzungen zur Durchführung der Ausbildung oder hat sich gegen die Erlangung beziehungsweise den Fortbestand der Ausbildungsberechtigung entschieden. In diesem Zusammenhang dürfte auch der Wegfall der Meisterpflicht für eine Betriebsgründung in verschiedenen Bereichen des Handwerks im Jahr 2004 eine gewisse Rolle spielen, auch wenn diese Reform im Jahr 2020 zum Teil wieder zurückgenommen wurde. Da eine bestandene Meisterprüfung jedoch in der Regel weiterhin Voraussetzung für die Durchführung von Ausbildung im Handwerk ist, kann dieser Wegfall zu einem Rückgang des Anteils ausbildungsberechtigter beziehungsweise ausbildender Betriebe geführt haben.“ (Leber, U.; Roth, D.; Schwengler, B.: Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise. Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt. IAB-Kurzbericht Nr. 3, 14.3.2023).

Westdeutschland wird die Betriebslandschaft zwar gleichermaßen von Kleinstbetrieben mit nur wenigen Mitarbeiter/-innen dominiert, der Anteil dieser Betriebsgruppe fällt aber in den ostdeutschen Bundesländern noch etwas größer aus als in Westdeutschland. Wie in der folgenden Abbildung 33 zu erkennen ist, steigt der Anteil von ausbildungsberechtigten Betrieben mit der Beschäftigtenzahl stark an. Während in der zahlenmäßig dominierenden Gruppe der Kleinstbetriebe mit 40 % weniger als die Hälfte der Befragten die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt, um selbst ausbilden zu dürfen, ist der entsprechende Anteil in der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten mit 88 % rund doppelt so hoch. Mit der Größe eines Betriebes erhöhen sich somit die Möglichkeiten, benötigte Fachkräfte durch eigene Ausbildungsleistungen zu gewinnen.

Abbildung 33: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

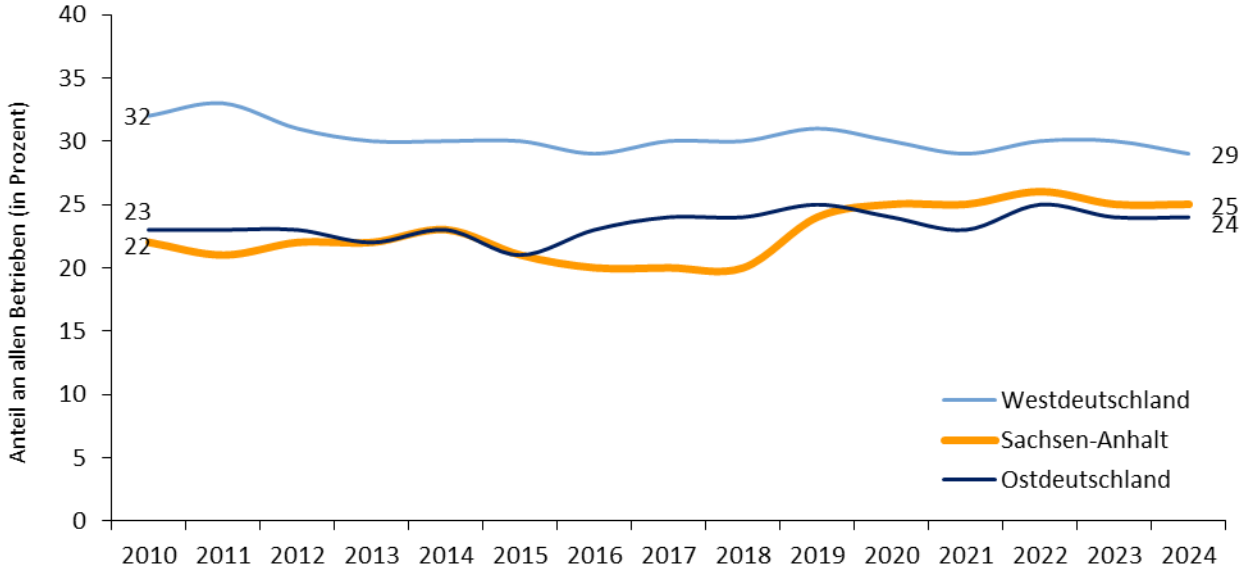


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Interessant ist der Befund, wonach ein nennenswerter Teil der sachsen-anhaltischen Betriebe mit einem Bedarf an qualifizierten Fachkräften eigenen Angaben zufolge nicht berechtigt ist, selbst auszubilden. Von allen Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung hatten im betrachteten Beobachtungszeitraum der aktuellen Befragung (erstes Halbjahr 2024) immerhin 28 % einen Fachkräftebedarf. Im Gegensatz zum Fachkräftebedarf ausbildungsberechtigter Betriebe, die ihren Bedarf prinzipiell durch eigene Ausbildungsaktivitäten decken können, lässt sich dieser Bedarf bei einem Fehlen der erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen nur über Personaleinstellungen bereits fertig ausgebildeter Fachkräfte realisieren.

Im Betrachtungszeitraum der aktuellen Befragung beteiligten sich 25 % der sachsen-anhaltischen Betriebe entsprechend der hier verwendeten Definition an der Ausbildung. Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil von Betrieben mit Ausbildungsbeteiligung gestiegen. Mit einem Plus von rund drei Prozentpunkten gegenüber dem hier betrachteten Ausgangjahr war dieser Anstieg allerdings relativ klein. Gleichwohl hat sich die Lücke zu Westdeutschland weiter verringert, da der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe an allen Betrieben im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer tendenziell zurückgegangen ist (vgl. Abbildung 34).

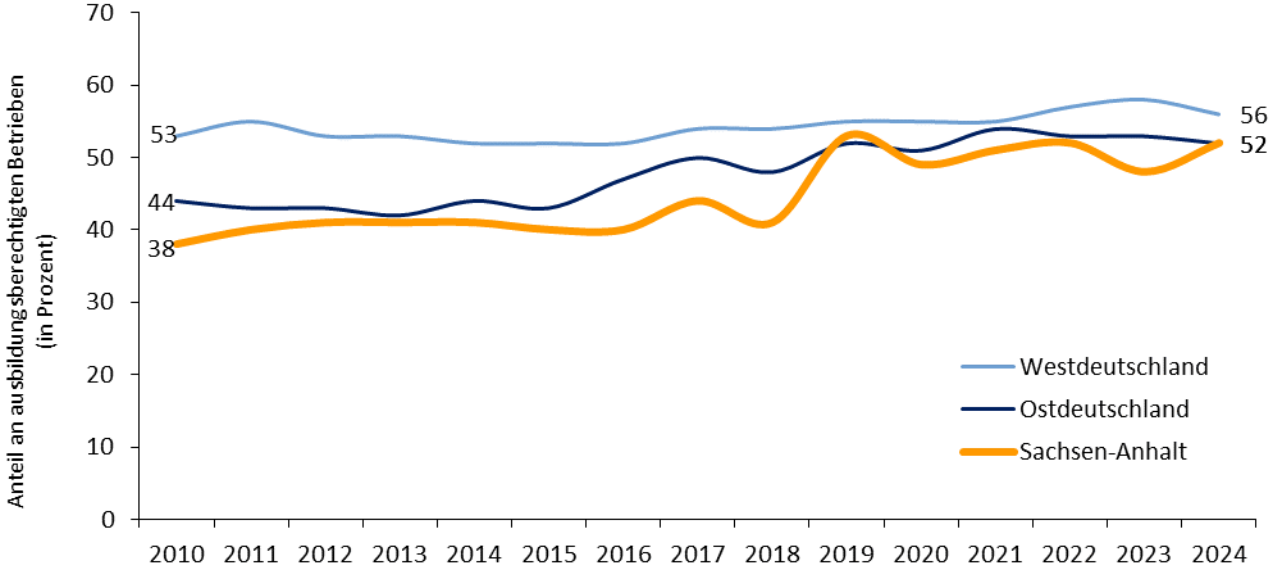
Abbildung 34: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

Betrachtet man lediglich diejenigen Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, ergibt sich folgendes Bild: Von diesen beteiligte sich entsprechend der hier verwendeten Definition rund die Hälfte (52 %) an der Ausbildung. Hier fiel die Steigerung gegenüber den Vorjahren deutlich stärker aus (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



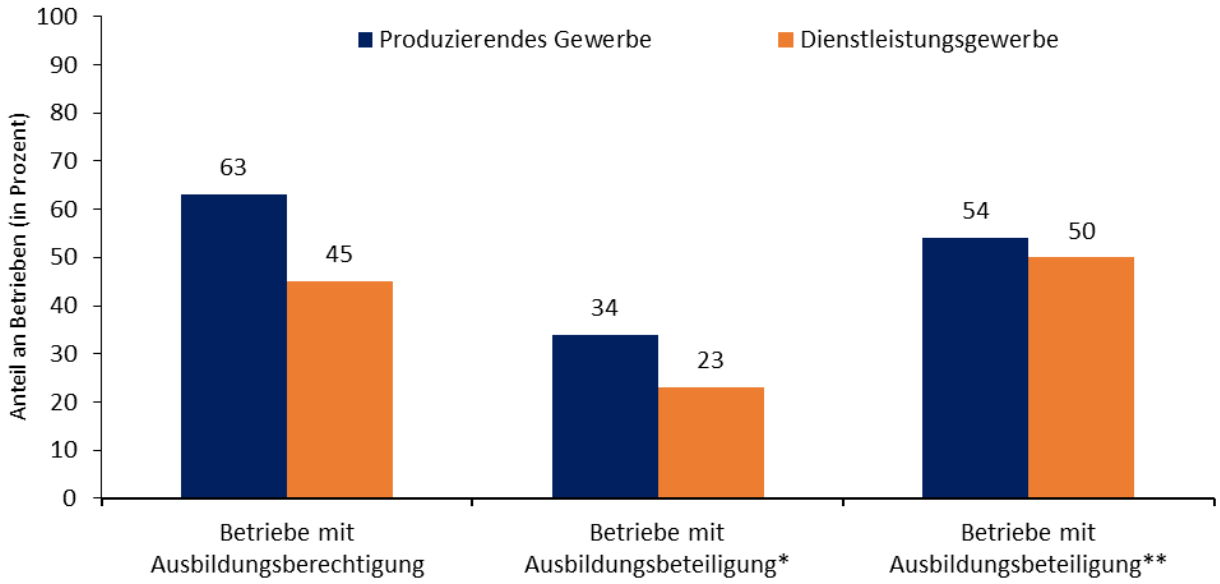
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

In den letzten rund 15 Jahren ist der Anteil von ausbildungsaktiven Betrieben an allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Sachsen-Anhalt um mehr als 10 Prozentpunkte gestiegen. Trotz dieser

Entwicklung liegt die Beteiligung der sachsen-anhaltischen Wirtschaft nach wie vor geringfügig unter dem westdeutschen Durchschnitt. Sollte sich die jüngste Entwicklung allerdings fortsetzen, dürfte der Anteil von ausbildungsaktiven Betrieben in Sachsen-Anhalt das derzeit noch höhere westdeutsche Niveau mittelfristig erreichen.

In der sachsen-anhaltischen Wirtschaft fällt die Beteiligung an der Ausbildung des Fachkräftenachwuchses unterschiedlich stark aus. Ein deutlicher Unterschied besteht vor allem zwischen dem Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor. Im Produzierenden Gewerbe beteiligten sich im hier beobachteten Zeitraum 34 % der Betriebe, aber lediglich 23 % jener im Dienstleistungsgewerbe. Zum Teil dürfte der ermittelte Unterschied mit den unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen in den beiden Teilen der Wirtschaft zusammenhängen. So sind fast zwei Drittel (63 %) der Betriebe im Produzierenden Gewerbe eigenen Angaben zufolge berechtigt, selbst auszubilden, aber nur 45 % der Betriebe aus dem Dienstleistungsgewerbe. Bei einer Betrachtung ausschließlich jener Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, verringert sich die Lücke bei der Ausbildungsbeteiligung zwischen den beiden Sektoren auf wenige Prozentpunkte (vgl. Abbildung 36).

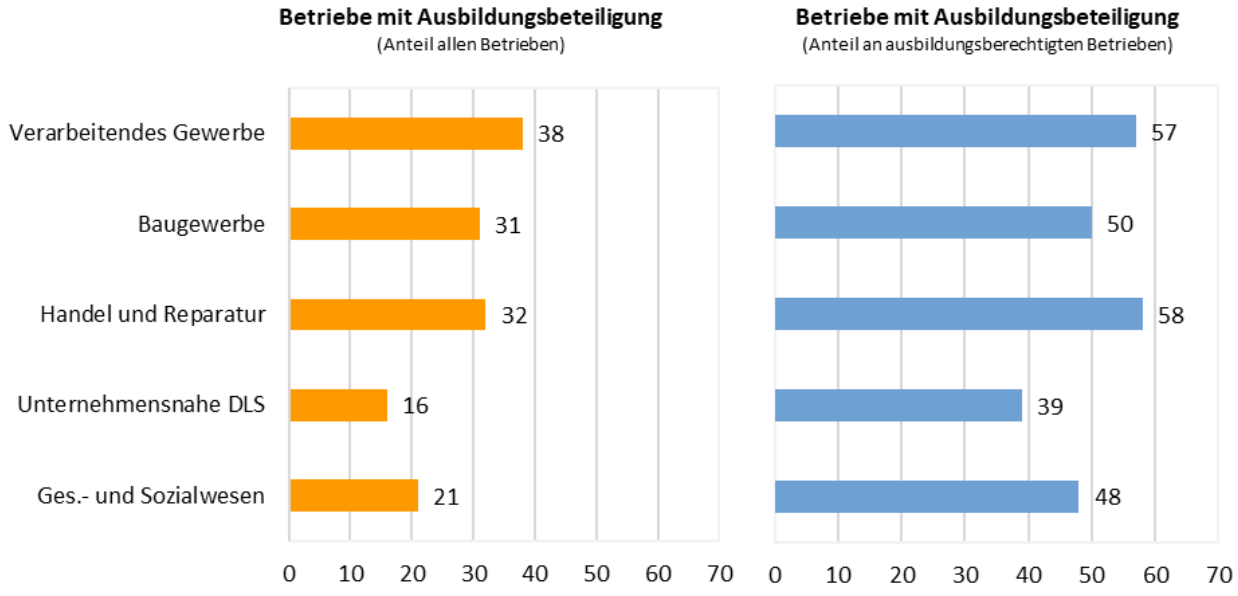
Abbildung 36: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftssektoren in Sachsen-Anhalt 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Anteil an allen Betrieben, **Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben

In den einzelnen Branchen der beiden Sektoren wurden folgende Anteilswerte ermittelt: Im Verarbeitenden Gewerbe beteiligte sich mehr als die Hälfte (57 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe – und damit deutlich mehr als im Landesdurchschnitt – an der Ausbildung von jungen Menschen. Dies sind 38 % bezogen auf alle Betriebe in dieser Branche. Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes entspricht damit annähernd den ermittelten Werten der Vorjahresbefragung. Im Baugewerbe lag die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe mit aktuell 50 % ebenfalls deutlich über dem Landesdurchschnitt. In den einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors waren die entsprechenden Anteilswerte dagegen in der Regel deutlich geringer (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen, Sachsen-Anhalt 2024

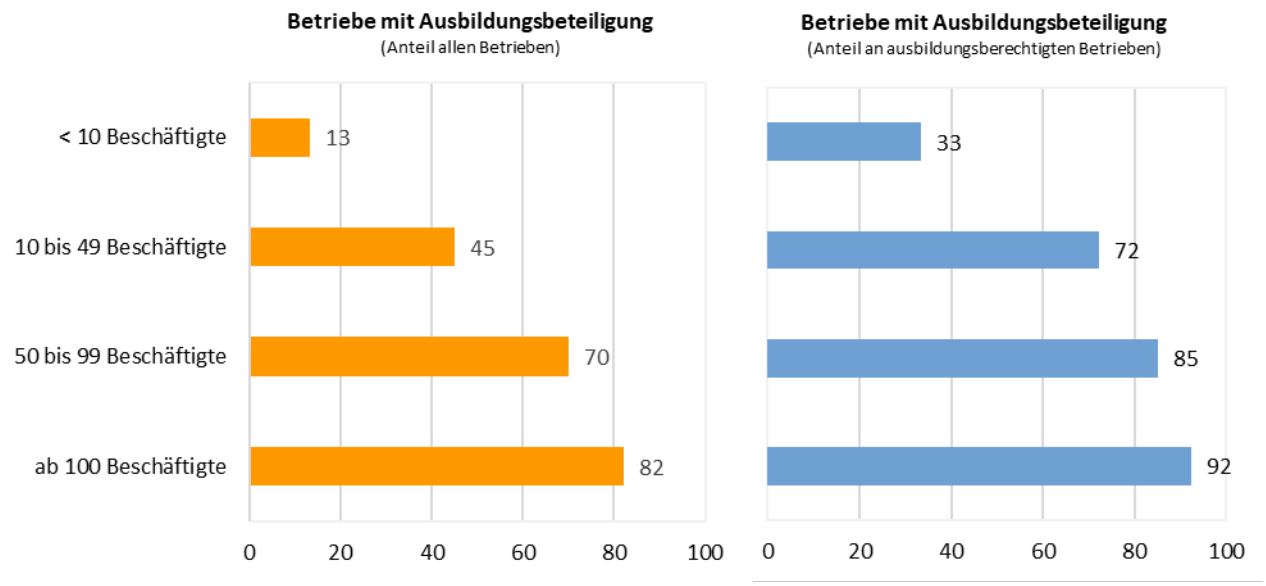


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Eine weitere mögliche Erklärung für die unterschiedliche Beteiligung der Branchen an der betrieblichen Ausbildung könnte – neben den oben bereits angesprochenen unterschiedlich hohen Anteilen von ausbildungsberechtigten Betrieben – die branchenspezifisch unterschiedlich starke Bedeutung von Tätigkeiten sein, deren Ausübung eine abgeschlossene berufliche Ausbildung voraussetzt. In Branchen mit einer relativ hohen Bedeutung von Facharbeit dürfte eine höhere Bereitschaft bestehen, die benötigten qualifizierten Fachkräfte durch eigene Ausbildung zu sichern als in solchen Bereichen der Wirtschaft, in denen überdurchschnittlich viele Arbeitsplätze für An- und Ungelernte bestehen oder die überwiegend Fachkräfte mit Hochschulabschluss beschäftigen.

Einen erheblichen Einfluss auf die Ausbildungsbeteiligung hat auch die Größe eines Betriebes. Kleinere Betriebe engagierten sich generell in geringerem Maße an der Ausbildung als größere Betriebe. So beteiligte sich im beobachteten Zeitraum der aktuellen Befragung nur rund jeder zehnte der sachsen-anhaltischen Kleinstbetriebe an der Ausbildung, aber nahezu alle Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten. Die bestehenden Unterschiede lassen sich teilweise mit der fehlenden Ausbildungsberechtigung bei den Kleinstbetrieben erklären (siehe weiter oben). Allerdings beteiligte sich von den Kleinstbetrieben, die eigenen Angaben zufolge über eine solche Berechtigung verfügen, nur jeder Dritte an der Ausbildung; von den ausbildungsberechtigten Großbetrieben taten dies dagegen 92 % (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen, Sachsen-Anhalt 2024



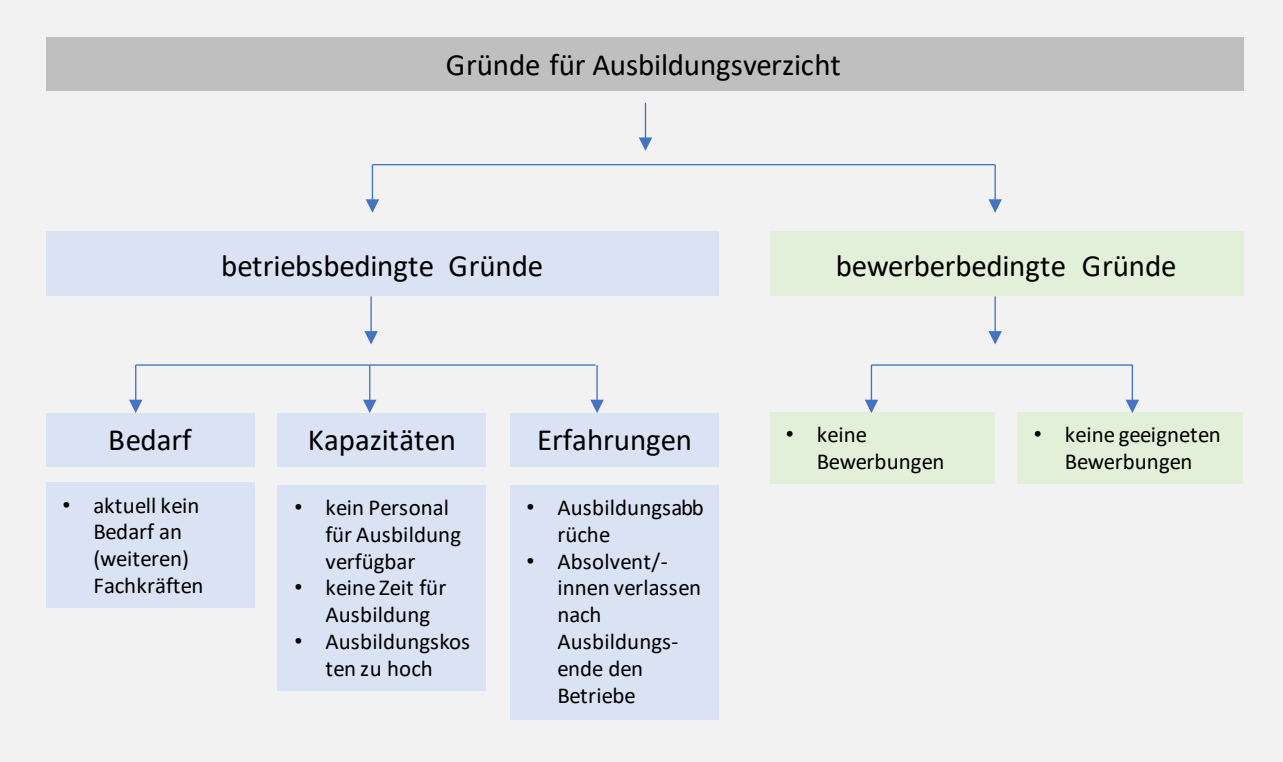
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

7.2 BETRIEBLICHE GRÜNDE FÜR DEN AUSBILDUNGSVERZICHT

In den letzten Jahren beteiligten sich von den ausbildungsberechtigten Betrieben zwischen 38 % und 52 % der Betriebe in Sachsen-Anhalt an der Ausbildung im Sinne der hier verwendeten Definition. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Ein nennenswerter Teil der grundsätzlich ausbildungsfähigen Betriebe verzichtet somit Jahr für Jahr auf die gegebenen Möglichkeiten, Fachkräfte durch die eigene Ausbildung zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, warum ausbildungsberechtigte Betriebe auf diese Möglichkeit der Fachkräftegewinnung verzichten. Die Gründe hierfür können ganz vielfältig sein. In der Arbeitsmarktforschung wird gewöhnlich zwischen betriebsbedingten und bewerberbedingten Ursachen unterschieden. Betriebe können z. B. auf die eigene Ausbildung verzichten, weil sie aktuell oder mittelfristig betrachtet keinen Bedarf an (weiteren) Fachkräften haben. In anderen Fällen können Betriebe auf die eigene Ausbildung verzichten, weil ihnen die Kosten zu hoch sind[35] oder weil sie in früheren Jahren schlechte Erfahrungen gemacht haben. Zu den bewerberbedingten Ursachen gehört z. B. das Fehlen geeigneter Bewerber/-innen (vgl. Abbildung 39).

35 In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass sich die gesamten Kosten, die ein Betrieb für die Ausbildung aufwendet, pro Auszubildender/-m im Durchschnitt auf 20,9 Tsd. € belaufen. Die Auszubildenden leisten jedoch durch ihren Arbeitseinsatz auch einen Beitrag zur Produktion von Waren und Dienstleistungen. Zieht man diese produktiven Leistungen in Höhe von durchschnittlich 14,4 Tsd. € von den Bruttokosten ab, so ergeben sich für die Betriebe durchschnittliche Nettokosten von 6,5 Tsd. € je Auszubildender/-m. Bei den meisten Betrieben – so das Fazit der Untersuchung – lohnt sich die Ausbildung somit erst mittel- oder langfristig. Lediglich bei rund einem Viertel der Ausgebildeten amortisierten sich die Ausbildungskosten demgegenüber bereits bis zum Ende der Ausbildung (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

Abbildung 39: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben

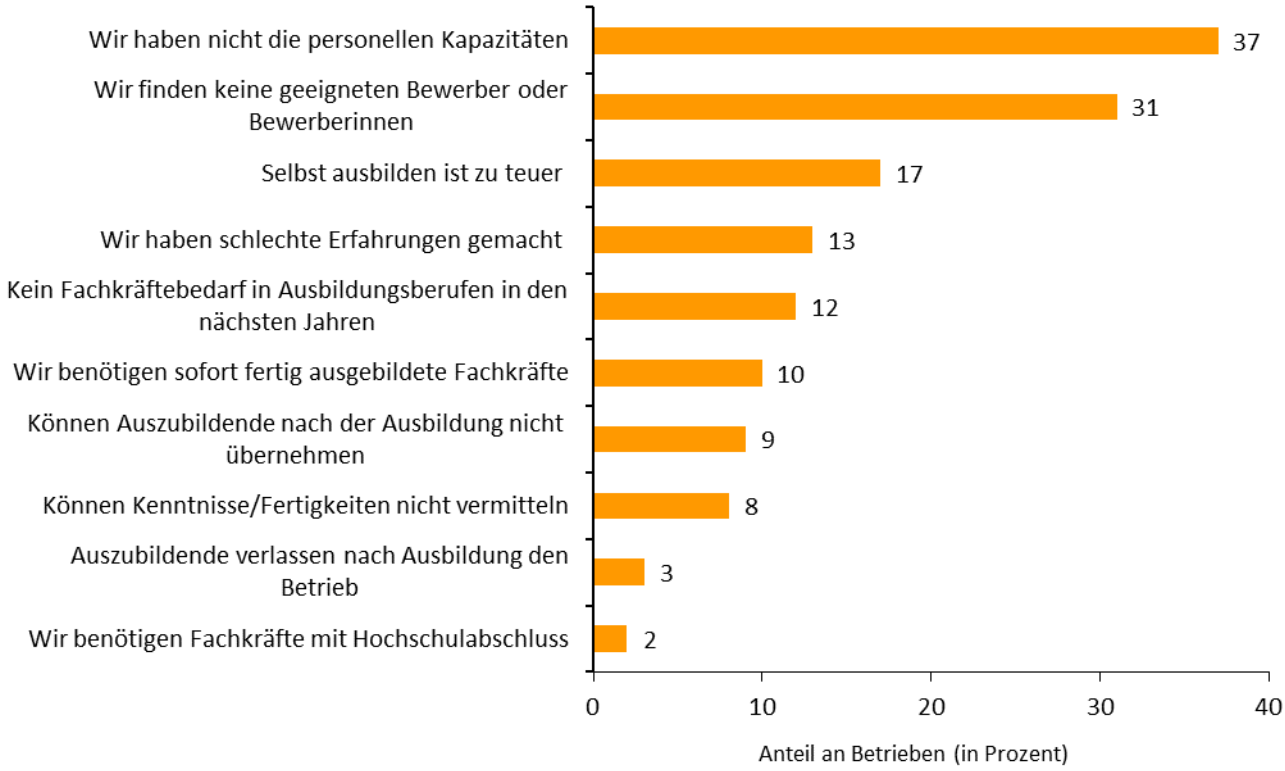


Quelle: Eigene Darstellung

In der aktuellen Befragung wurde den befragten Betrieben eine Liste mit verschiedenen betriebs- und bewerberbedingten Ursachen für einen Ausbildungsverzicht vorgelegt, auf der sie alle aus ihrer Sicht relevanten Gründe angegeben konnten. Mit einem Anteil von 37 % begründeten ausbildungsberechtigte, derzeit aber nicht ausbildende Betriebe ihren Verzicht am häufigsten mit den unzureichenden personellen Kapazitäten im Unternehmen. In diesen Fällen wären die Betriebe grundsätzlich bereit, selbst auszubilden, und prinzipiell auch in der Lage dazu (da sie laut Selbstauskunft formal ausbildungsberechtigt sind, also über eine geeignete Ausbildungsstätte und geeignetes Lehrpersonal verfügen), können aber kein Personal für die Ausbildung und Betreuung der potenziellen Auszubildenden abstellen. Mit 31 % an zweiter Stelle folgt der Verweis auf die Situation auf dem Ausbildungsmarkt. Bereits in der vorangegangenen Befragung wurde deutlich, dass zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt blieben, weil sich entweder keine Personen auf diese Stellen beworben hatten oder die Bewerber/-innen aus Sicht der Befragten ungeeignet waren.[36] Dass ein Teil der Betriebe darauf verzichtet, selbst auszubilden, hat somit sowohl betriebsbedingte als auch bewerberbedingte Gründe. Weitere Gründe, wie z. B. als zu hoch empfundene Kosten oder negative Erfahrungen, spielten gegenüber den beiden genannten eine deutlich kleinere Rolle. So gaben lediglich 17 % der ausbildungsberechtigten, derzeit aber nicht ausbildenden Betriebe an, sich nicht an der Ausbildung zu beteiligen, weil die Kosten hierfür als zu hoch eingeschätzt werden (vgl. Abbildung 40).

[36] Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, 31. Mai 2024.

Abbildung 40: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben in Sachsen-Anhalt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Ausbildungsberechtigte Betriebe ohne Ausbildungsbeteiligung; Mehrfachantworten möglich

Wie weiter oben dargestellt, sind es vor allem Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, die trotz vorhandener Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden. Aufgrund dieser Dominanz spiegeln die präsentierten Durchschnittswerte zu den Gründen für einen Ausbildungsverzicht ganz überwiegend die Perspektive der Kleinstbetriebe. Der von den Befragten insgesamt am häufigsten angeführte Grund für den derzeitigen Verzicht auf die eigene Ausbildung – fehlende personelle Kapazitäten – ist für die zahlreichen Kleinst- und Kleinbetriebe häufiger von Bedeutung als für die Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten. So begründeten 38 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte) und 36 % der Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) ihren derzeitigen Ausbildungsverzicht mit fehlenden personellen Kapazitäten. Bei den Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten betrug der Anteil der entsprechenden Nennung lediglich 14 %.[37] Bei letzteren ist zu berücksichtigen, dass ausbildungsberechtigte Betriebe mit Ausbildungsverzicht die Minderheit in dieser Größenklasse bilden. Eine ähnliche Verteilung lässt sich auch hinsichtlich der Gewinnung von Bewerber/-innen für die angebotenen Ausbildungsplätze feststellen. Auch hier gibt es bei Kleinst- und Kleinbetrieben deutlich mehr Nennungen als bei größeren Betrieben. 20 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten begründen ihren Verzicht (auch) mit den Ausbildungskosten – und anteilig mehr als in den anderen Größenklassen. Gleichwohl sind Kosten aber auch dort für die große Mehrheit der Betriebe offensichtlich nicht der Hauptgrund für den Verzicht auf die Ausbildung.

[37] In der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten beteiligen sich nahezu alle ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung. Die Zahl der Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung auf die Ausbildung verzichten, ist somit sehr klein. Aufgrund der sehr geringen Fallzahl können keine Angaben zu den Verzichtsgründen für diese Gruppe von Betrieben ausgewiesen werden.

Im Hinblick auf den Einfluss der Branchenzugehörigkeit auf die Ausbildungsbereitschaft bzw. den Ausbildungsverzicht lassen sich folgende Zusammenhänge identifizieren: Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe) mit Ausbildungsberechtigung, aber aktuell ohne Ausbildungsaktivitäten, begründen ihren Verzicht fast doppelt so häufig mit den als zu hoch empfundenen Ausbildungskosten wie Betriebe aus dem Dienstleistungssektor (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Gründe für den Ausbildungsverzicht von ausbildungsberechtigten Betrieben nach Wirtschaftssektoren in Sachsen-Anhalt

Wirtschaftssektor	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Produzierendes Gewerbe	8	3	25	20	8	14	1	15	47	4
Dienstleistungsgewerbe	9	11	14	45	13	9	2	12	23	3
Insgesamt	**8**	**9**	**17**	**37**	**12**	**10**	**2**	**13**	**31**	**3**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Ausbildungsberechtigte Betriebe ohne Ausbildungsbeteiligung; Mehrfachantworten möglich

A Wir können nicht alle im Berufsbild geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln
B Wir können Auszubildende nach Abschluss der Ausbildung nicht übernehmen
C Selbst ausbilden ist zu teuer
D Wir haben nicht die personellen Kapazitäten
E Kein Fachkräftebedarf in Ausbildungsberufen in den nächsten Jahren
F Wir benötigen sofort fertig ausgebildete Fachkräfte
G Wir benötigen Fachkräfte mit Hochschulabschluss
H Wir haben schlechte Erfahrungen gemacht
I Wir finden keine geeigneten Bewerber oder Bewerberinnen
J Die Auszubildenden verlassen nach Beendigung der Ausbildung den Betrieb

Ein Mangel an Bewerber/-innen spielt dort ebenfalls eine deutlich größere Rolle. Fast jeder zweite ausbildungsberechtigte, derzeit aber nicht ausbildende Betrieb aus dem Produzierenden Gewerbe gibt dies als Grund für den Ausbildungsverzicht an (47 %). Im Dienstleistungsgewerbe wurde dies nur von 23 % der Befragten als Ursache für den Ausbildungsverzicht genannt. Bei Betrieben aus dem Dienstleistungssektor stellt dagegen deutlich häufiger das fehlende (Ausbildungs-)Personal ein Hemmnis dar (45 % vs. 20 %). Dies erscheint insofern plausibel, als Betriebe aus dem Dienstleistungssektor in der Regel deutlich kleiner sind als Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe.[38]

7.3 GEWINNUNG VON AUSZUBILDENDEN

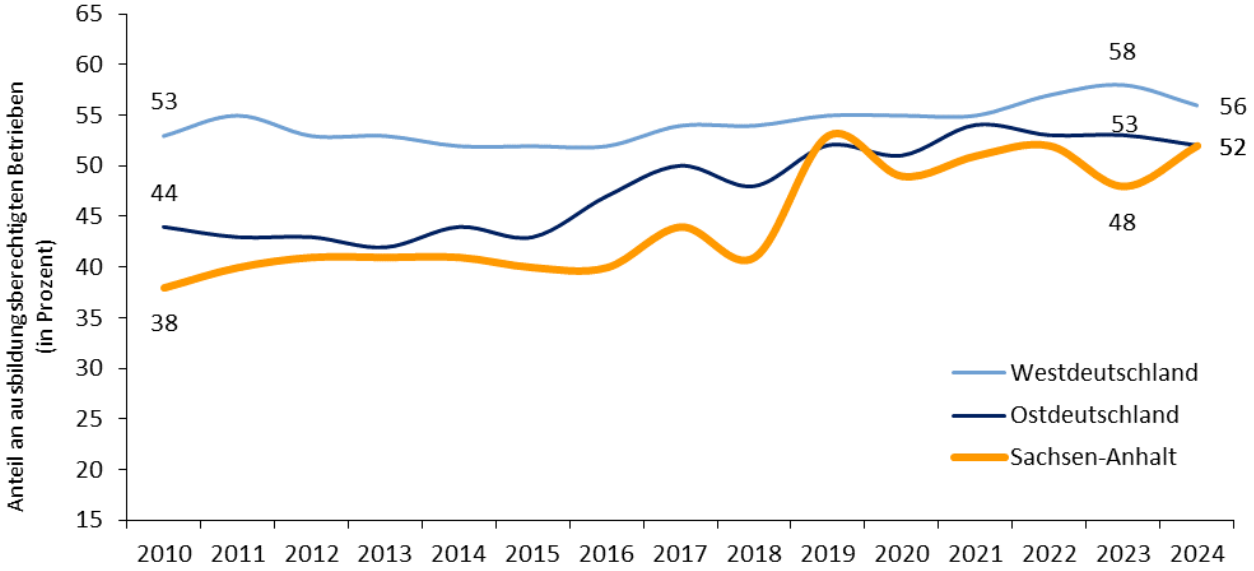
In den bisherigen Ausführungen wurde dargestellt, wie viele Betriebe sich überhaupt im hier definierten Sinne an der Ausbildung beteiligen. Im Folgenden wird die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das aus Sicht der jeweils aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr betrachtet. Hierbei geht es vor allem um die Ermittlung der Zahl der ausbildungsbereiten Betriebe. Darüber hinaus soll die Frage beantwortet werden, ob angebotene

[38] Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe beschäftigten durchschnittlich 20 Mitarbeiter/-innen, jene aus dem Dienstleistungsgewerbe 16 Mitarbeiter/-innen. Bei letzteren ist zu berücksichtigen, dass die durchschnittliche Angestelltenzahl in einzelnen Branchen des Sektors noch geringer ausfällt. Dies betrifft z. B. die Branche „Handel und Reparatur“ mit durchschnittlich 10 Mitarbeiter/-innen oder die „Übrigen Dienstleistungen“ mit durchschnittlich 9 Mitarbeiter/-innen.

Ausbildungsstellen besetzt werden konnten. Die aktuellsten, hierzu erhobenen Angaben beziehen sich auf das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2023/2024. Für das betreffende Ausbildungsjahr hatte jeder dritte ausbildungsberechtige Betrieb in Sachsen-Anhalt einen oder mehrere Ausbildungsplätze angeboten (Ostdeutschland ohne Sachsen-Anhalt: 32 %, Westdeutschland: 36 %). Wie bereits in den vorangegangenen Jahren ist es vielen Betrieben nicht oder nur teilweise gelungen, die angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Bei mehr als der Hälfte (56 %) aller ausbildungsberechtigten Betriebe mit einem Ausbildungsplatzangebot für das Ausbildungsjahr 2023/2024 blieb mindestens ein Ausbildungsplatz unbesetzt (Ostdeutschland ohne Sachsen-Anhalt: 53 %, Westdeutschland: 48 %). In den betroffenen Betrieben werden dadurch die Möglichkeiten zur eigenen Sicherung des Fachkräftenachwuchses erheblich eingeschränkt.

In Sachsen-Anhalt ist der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten in den letzten Jahren nahezu stetig gestiegen. Dieser Trend hat sich im zurückliegenden Ausbildungsjahr 2023/2024 allerdings nicht fortgesetzt. So ist der Anteil von Betrieben, die mindestens einen der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten, gegenüber der Vorjahresbefragung um sechs Prozent–punkte gesunken. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer verlief die Entwicklung ähnlich, die Anteile von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten haben sich zudem relativ stark angenähert (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland in den Ausbildungsjahren 2009/2010 bis 2023/2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen für das jeweilige Ausbildungsjahr

In Sachsen-Anhalt blieben insgesamt 39 % der in den befragten Betrieben zu besetzenden Ausbildungsplätze unbesetzt (Ostdeutschland ohne Sachsen-Anhalt: 39 %, Westdeutschland: 32 %). Mit dem leicht verringerten Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten ist somit auch der Anteil der unbesetzten an den angebotenen Ausbildungsstellen gesunken. Wenngleich es den Betrieben zwar etwas besser gelungen ist, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen und damit drohenden Fachkräfteengpässen aktiv vorzubeugen, ist sowohl der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen wie auch der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze – verglichen mit

früheren Jahren – immer noch sehr hoch. Die Situation ist somit aus Sicht der sachsen-anhaltischen Betriebe nach wie vor sehr herausfordernd.

Der Erfolg bzw. Misserfolg bei der Gewinnung von Bewerber/-innen für die angebotenen Ausbildungsplätze korreliert stark mit der Größe der Betriebe. In Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten konnten rund drei Viertel (77 %) der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden, lediglich rund ein Viertel (23 %) blieb unbesetzt. Demgegenüber blieb bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten die Hälfte der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Der mangelnde Erfolg bei der Gewinnung von Bewerber/-innen für angebotene Ausbildungsplätze ist somit vor allem für die zahlenmäßig bedeutsame Gruppe der Kleinstbetriebe eine Herausforderung bei der Sicherung der Fachkräftebasis (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Betriebe mit angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2023/2024 nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt

Betriebsgrößenklasse	Betriebe* mit Ausbildungsplatzangebot	Betriebe** mit unbesetzten Ausbildungsplätzen	Nichtbesetzungsquote
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	18	49	50
10 bis 49 Beschäftigte	46	61	52
50 bis 99 Beschäftigte	70	58	42
ab 100 Beschäftigte	79	53	23
Insgesamt	**33**	**56**	**39**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024.*Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben; **Anteil an allen Betrieben mit Ausbildungsplatzangebot

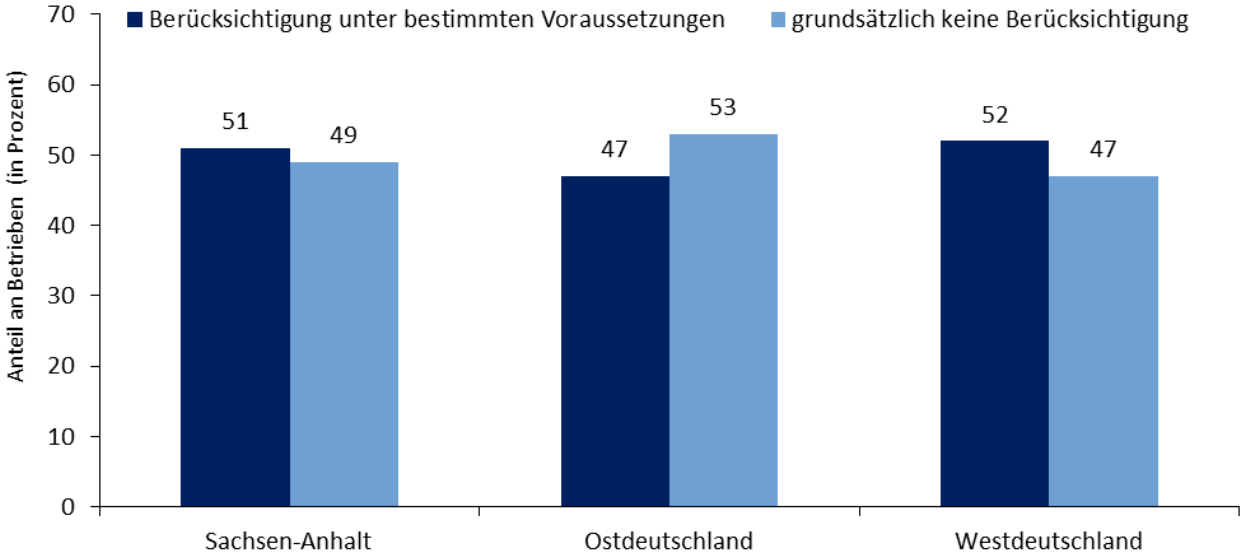
Bei Handwerksbetrieben – überwiegend Kleinstbetriebe – war der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen mit 60 % höher als im Durchschnitt Sachsen-Anhalts. Etwas mehr als die Hälfte (48 %) der ausbildungsinteressierten Handwerksbetriebe mit einem Ausbildungsplatzangebot konnte keinen einzigen Ausbildungsplatz besetzen. Da Kleinstbetriebe wie auch Handwerksbetriebe in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz zu besetzen hatten, blieben die nicht erfolgreichen unter ihnen häufig ganz ohne Auszubildende. Dass angebotene Ausbildungsstellen nicht besetzt werden, hat wie bereits erläutert verschiedene Gründe. In der vorangegangenen Befragung gab rund jeder zweite Betrieb in Sachsen-Anhalt mit mindestens einem unbesetzten Ausbildungsplatz als wichtigsten Grund für die Nichtbesetzung an, dass die Bewerber/-innen ungeeignet waren. Bei 39 % der Befragten blieben Ausbildungsplätze vor allem deshalb unbesetzt, weil die Zahl der erhaltenen Bewerbungen geringer ausfiel als die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze. Für den fehlenden Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen spielten aber auch Gründe eine Rolle, die bei den Betrieben lagen. Für fast die Hälfte (45 %) der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen spielte eigenen Angaben zufolge die fehlende Attraktivität bzw. das schlechte Image des angebotenen Ausbildungsberufs eine „große“ oder sogar „sehr große Rolle“ im Rahmen der Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden.[39]

[39] Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 28. Befragungswelle. Berlin, 31. Mai 2024.

BERÜCKSICHTIGUNG VON BEWERBER/-INNEN OHNE SCHULABSCHLUSS BEI DER BESETZUNG VON AUSBILDUNGSPLÄTZEN

Vor dem Hintergrund der anhaltend großen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen wird Betrieben häufig empfohlen, die Strategien zur Rekrutierung ihrer künftigen Fachkräfte auszuweiten und sich bspw. verstärkt den leistungsschwächeren Schulabgänger/-innen zuzuwenden.[40] Im Rahmen der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurde daher gefragt, ob Betriebe grundsätzlich bereit sind, auch Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen und welche Voraussetzungen dafür gegeben sein müssten.[41] Rund die Hälfte (51 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt wäre unter bestimmten Voraussetzungen bereit, Bewerber/-innen ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. Fast genauso viele Betriebe würden dagegen grundsätzlich keine Bewerber/-innen ohne Schulabschluss akzeptieren. Im Durchschnitt der übrigen ostdeutschen sowie der westdeutschen Bundesländer fielen die Antworten der befragten Personalverantwortlichen ähnlich aus (vgl. Abbildung 42).[42]

Abbildung 42: Betriebe mit Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen unter bestimmten Voraussetzungen in Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

40 Für den Zugang zur Ausbildung im dualen System bestehen formal keine Zugangsvoraussetzungen; die Ausbildung im dualen System steht grundsätzlich allen offen, d. h. theoretisch auch Bewerber/-innen ohne Schulabschluss. Die Ausbildungsbetriebe legen somit selbst fest, welchen Schulabschluss sie bei ihren Auszubildenden voraussetzen. In der Regel wird allerdings mindestens ein Hauptschulabschluss erwartet.

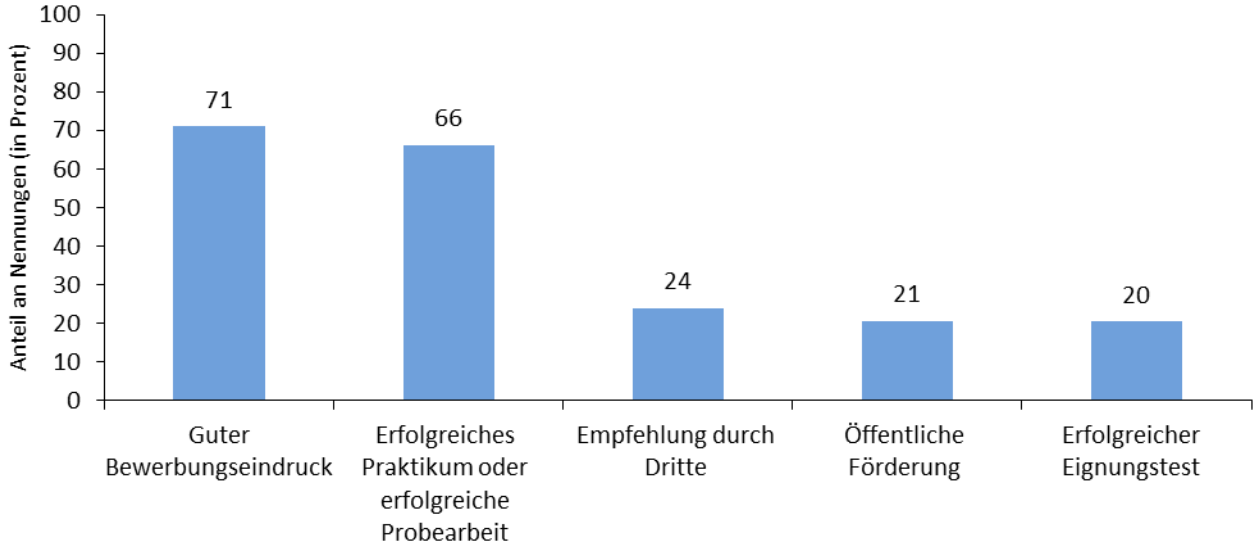
41 Nach Angaben des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt verließen zum Ende des Schuljahres 2023/24 rund 1,8 Tsd. Schüler/-innen bzw. 9,5 % nur mit einem sogenannten Abgangszeugnis die Schule (2022/2023: 8,2 %).

42 Im Gegensatz zur aktuellen Befragung, in der es ausschließlich um „Bewerber/-innen ohne Schulabschluss“ geht, wurde in der damaligen Befragung zusätzlich danach gefragt, ob „Bewerber/-innen mit schlechten schulischen Leistungen“ bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen berücksichtigt werden.

In einer früheren Befragung aus dem Jahr 2013, als letztmalig danach gefragt wurde, waren lediglich 19 % der Betriebe bereit, Bewerber/-innen ohne Schulabschluss unter bestimmten Voraus-setzungen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu berücksichtigen.[43] Dass der Anteil von Betrieben, die Bewerber/-innen mit Unterstützungsbedarf bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen im Verlauf der letzten rund 10 Jahre deutlich gestiegen ist, dürfte vor allem mit der gesunkenen Zahl von Bewerber/-innen und den daraus resultierenden geringen Auswahlmöglichkeiten für die Betriebe sowie deren Schwierigkeiten bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen zusammenhängen.[44]

Ob die Personalverantwortlichen in den Betrieben Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen berücksichtigen, hängt von bestimmten Voraussetzungen ab. Fast drei Viertel (71 %) der grundsätzlich kompromissbereiten Betriebe knüpfen ihre Bereitschaft daran, dass die Bewerber/-innen einen guten Eindruck hinterlassen, z. B. im Bewerbungsgespräch. Bei zwei Drittel der Befragten müssten die Bewerber/-innen ihre Fähigkeiten vorher in einem Praktikum erfolgreich unter Beweis stellen (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Art der Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss unter bestimmten Voraussetzungen; Mehrfachantworten möglich

Weitere Faktoren spielen gegenüber den genannten eine deutlich geringere Rolle: Empfehlungen durch Dritte wären für 24 % eine notwendige Voraussetzung. Die Bereitstellung von Fördermitteln, wie z. B. Einstellungszuschüsse, würde ebenfalls nur einen geringen Anteil der grundsätzlich kompromissbereiten Betriebe dazu bewegen, Bewerber/-innen ohne Schulabschluss eine Chance zu geben (21 %). Betriebe wollen sich somit überwiegend einen persönlichen Eindruck von ihren

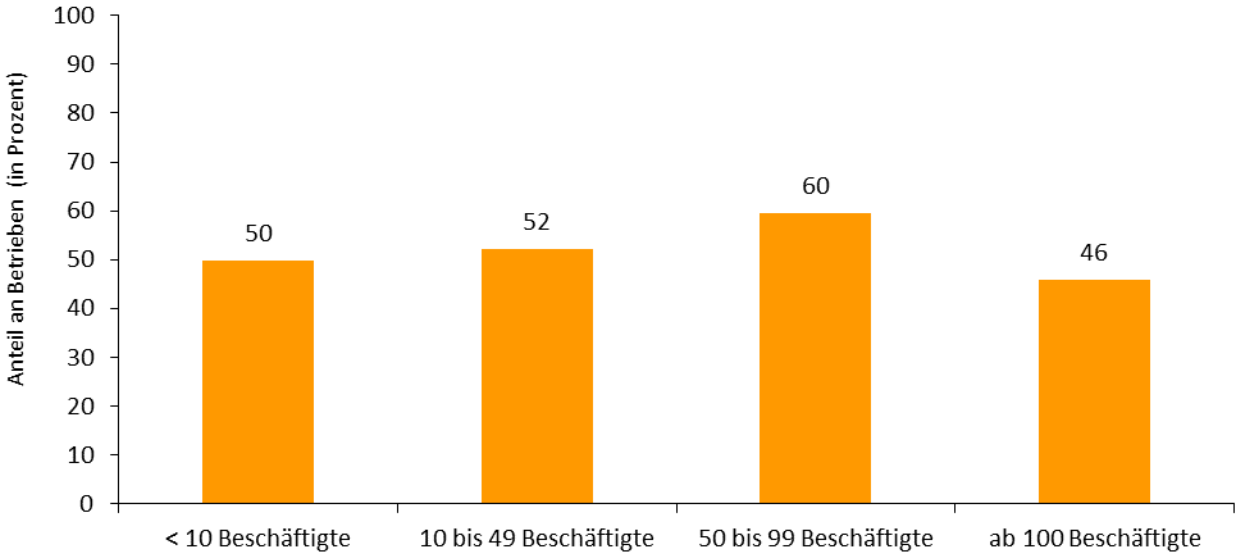
43 Vgl. Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 18. Welle 2013. Berlin, April 2014.

44 Im Berichtsjahr 2009/2010 waren in Sachsen-Anhalt noch rund 16,6 Tsd. Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen gemeldet. In den Folgejahren ist die Zahl immer weiter geschrumpft und betrug nur noch rund 9,1 Tsd. Bewerber/-innen im Jahr 2023/2024 (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Zeitreihe Monatszahlen ab März 2009. Nürnberg, 28.10.2024).

potenziellen Auszubildenden verschaffen, wenn diese nicht den urspünglichen Erwartungen entsprechen – etwa hinsichtlich erwarteter Abschlüsse oder Noten.

Da Besetzungsprobleme stark mit der Größe eines Betriebes zusammenhängen, stellt sich die Frage, ob kleinere Betriebe möglicherweise kompromissbereiter sind als größere Betriebe. Die Chancen für Bewerber/-innen ohne Schulabschluss sind jedoch in kleineren Betrieben nicht deutlich größer als in beschäftigungsstärkeren Betrieben. 50 % der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sind grundsätzlich bereit, auch Bewerber/-innen ohne Schulabschluss zu berücksichtigen. Der Anteil kompromissbereiter Betriebe ist damit nur geringfügig höher als bei Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten (46 %) (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Wie schon bei der grundsätzlichen Kompromissbereitschaft bestehen auch bei den konkreten Voraussetzungen, unter denen Personalverantwortliche auch Bewerber/-innen ohne Schulabschluss in Erwägung ziehen würden, kaum Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben. Betriebe aller Größenklassen machen ihre Berücksichtigung vor allem vom persönlichen Eindruck der Bewerber/-innen bei einem Bewerbungsgespräch oder bei einem Praktikum im Betrieb abhängig. Der einzige nennenswerte Unterschied besteht hinsichtlich der Bedeutung öffentlicher Förderung. Der Anteil von Betrieben, die ihre Entscheidung hiervon abhängig machen würden, ist bei den Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten rund dreimal so groß wie bei jenen mit 100 oder mehr Beschäftigten (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Art der Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Bewerber/-innen ohne Schulabschluss nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt

Betriebsgrößenklasse	Guter Bewerbungseindruck	Erfolgreiches Praktikum/Probearbeit	Empfehlung durch Dritte	Öffentliche Förderung	Erfolgreicher Eignungstest
	%	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	65	65	25	22	25
10 bis 49 Beschäftigte	76	69	21	22	15
50 bis 99 Beschäftigte	90	60	22	17	10
ab 100 Beschäftigte	75	70	35	6	16
Insgesamt	**71**	**66**	**24**	**21**	**20**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und Kompromissbereitschaft; Mehrfachantworten möglich

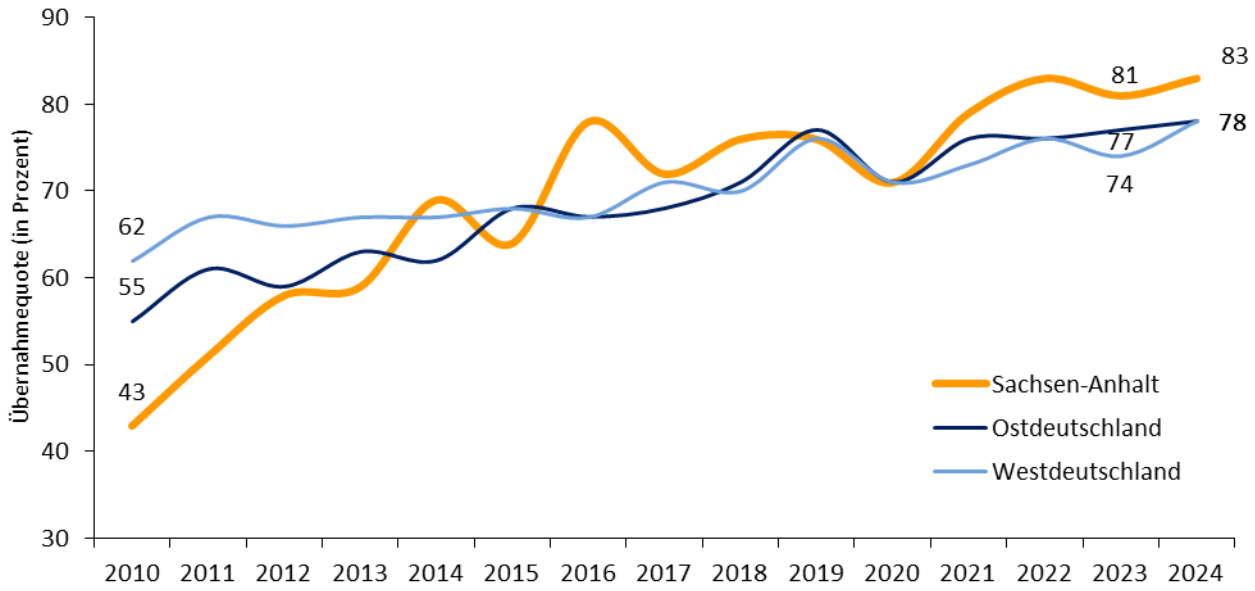
7.4 ÜBERNAHME VON AUSZUBILDENDEN

Die eigene Ausbildung von Fachkräften stellt für Betriebe eine grundsätzliche Möglichkeit dar, den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern. Diese Strategie ist allerdings erst dann als erfolgreich zu betrachten, wenn die Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb verbleiben, da sich die Ausbildungskosten oftmals erst nach Abschluss der Ausbildung amortisieren. Die Übernahmeentscheidung bzw. der Verbleib der Auszubildenden liegt jedoch nicht allein in der Hand des Ausbildungsbetriebs, sondern auch in der der Ausbildungsabsolvent/-innen. Letzteren stehen nach Beendigung der Ausbildung verschiedene Optionen offen, u. a. auch der Wechsel in einen anderen Betrieb. Wenn Auszubildende nach der Ausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb verbleiben, bedeutet dies für die Betriebe einen Verlust ihrer Ausbildungsinvestition und eine mögliche Verschärfung des Fachkräftemangels.

Im Jahr 2024 haben den Daten des aktuellen IAB-Betriebspanels zufolge in 9 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich beendet. Mehr als drei Viertel (83 %) der erfolgreich Ausgebildeten wurden übernommen bzw. verblieben nach absolvierter Ausbildung in ihrem Ausbildungsbetrieb (Übernahmequote). In drei Viertel aller Betriebe mit Ausbildungsabsolvent/-innen wurden sämtliche Absolvent/-innen übernommen. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr wechselte nicht nur ein etwas größerer Teil der Ausbildungsabsolvent/-innen in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb, die Übernahmequote lag auch über jener im Durchschnitt der ost- und der westdeutschen Bundesländer (vgl. Abbildung 45). Bei der Interpretation der Befunde ist – wie bereits erwähnt – 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 der/die Absolvent/-in, dies wünschen.[45]

45 Mit den vorliegenden Daten der Befragung kann nicht bestimmt werden, ob den nicht verbliebenen Absolvent/-innen ein Übernahmeangebot ihres Ausbildungsbetriebes vorgelegen hatte.

Abbildung 45: Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolvent/-innen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolvent/-innen. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

Ob ein Ausbildungsbetrieb seine Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung übernimmt, sofern diese dies wünschen, könnte auch mit der Verfügbarkeit von Fachkräften am Arbeitsmarkt zusammenhängen. Herrscht eine Knappheit vor, dürften Betriebe stärker geneigt sein, ihre Ausbildungsabsolvent/-innen zu übernehmen. Die aktuell relativ hohen Übernahmequoten könnten somit mit den Schwierigkeiten der Betriebe zusammenhängen, am Arbeitsmarkt erfahrene Fachkräfte zu finden.[46]

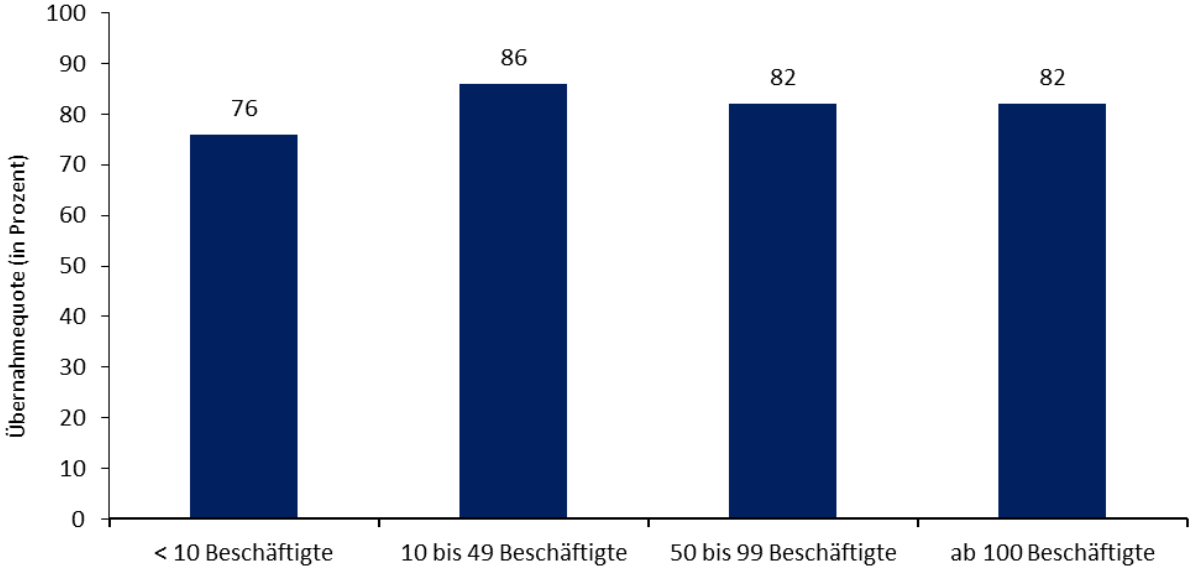
Eine Betrachtung der Übernahmequoten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt eine deutliche Steigerung bei den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigen. Lag der Anteil der im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Absolvent/-innen in der vorangegangenen Befragung mit unter 60 % noch deutlich unter den Quoten der anderen Betriebsgruppen, so ist sie mit nunmehr mit 76 % ähnlich hoch wie bei den größeren Betrieben (vgl. Abbildung 46). In einer Untersuchung des BIBB wurde ermittelt, dass Ausbildungsabsolvent/-innen von kleineren Betrieben nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung häufiger ihren Ausbildungsbetrieb freiwillig verlassen als Absolvent/-innen größerer Betriebe. Die geringere Verbleibsquote von Absolvent/-innen in kleineren Ausbildungsbetrieben begründen die Autoren der Untersuchung mit dem bestehenden Lohngefälle. Kleinere Betriebe können zumeist nur geringere Löhne zahlen als größere Betriebe und sind damit im Wettbewerb um junge Fachkräfte im Nachteil.[47] Bei kleineren Betrieben ist somit das Risiko, dass die selbst

46 Die Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung belegen ebenfalls eine deutliche Zunahme der Betriebe, die möglichst alle Ausbildungsabsolvent/-innen weiter beschäftigen wollen. Der Anteil dieser Betriebe ist bundesweit von 47 % im Jahr 2007 auf 62 % im Jahr 2017/2018 gestiegen. Der Anteil der Betriebe, die nur in Ausnahmefällen die Ausgebildeten weiter beschäftigen wollen, nahm dagegen von 23 % auf 10 % ab (vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn).

47 Vgl. Wenzelmann, F.; Schönfeld, G. [2022]: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn sowie Schönfeld, G. u. a. [2020]: Ausbildung in Deutschland – eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. BIBB-Report 1/2020.

ausgebildeten Fachkräfte den Betrieb verlassen und sich dann die zuvor getätigten Investitionen nicht kompensieren lassen, größer.

Abbildung 46: Übernahmequote von Ausbildungsabsolvent/-innen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsabsolvent/-innen

7.5 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

DEFINITION „WEITERBILDUNG“

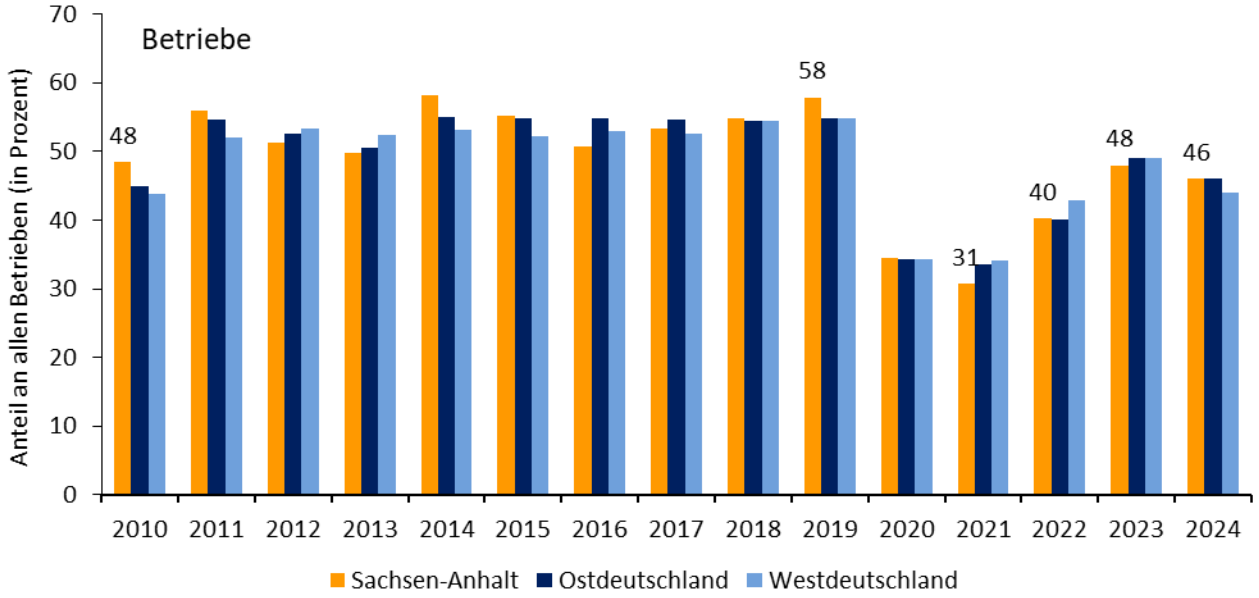
Im Rahmen der Befragung wird ausschließlich betriebliche Weiterbildung erfasst, welche von den Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller beziehungsweise eines Teils der Kosten unterstützt wird. Ausschließlich von den Beschäftigten selbst finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen sind beim IAB-Betriebspanel ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung. Bei diesen Maßnahmen kann es sich sowohl um Präsenzmaßnahmen handeln als auch um solche, die digital durchgeführt werden. Hier betrachtete Weiterbildungsformate sind: externe und interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung), Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä., Arbeitsplatzwechsel, selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher), Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe sowie sonstige Weiterbildungsmaßnahmen. Die Angaben der Befragten zur betrieblichen Weiterbildung beziehen sich stets auf das erste Halbjahr des Befragungsjahrs.

Eine Alternative zur eigenen Ausbildung, insbesondere für jene Betriebe, die nicht über die hierfür erforderlichen Voraussetzungen verfügen, sind betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen. Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Ihr großer Vorzug liegt

darin, auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagieren zu können. Weiterbildung dient damit zugleich der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit einzelner Betriebe. Mit dem IAB-Betriebspanel wird die Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten regelmäßig ermittelt. Nachfolgend werden die Befunde der aktuellen Befragung hierzu präsentiert, wobei die hier verwendete Definition von Weiterbildung zu berücksichtigen ist (siehe Infokasten oben).

Im hier betrachteten Zeitraum – erstes Halbjahr 2024 – lag der Anteil der Betriebe mit Weiterbildung bei 46 % und damit ungefähr auf dem um Niveau der Vorjahresbefragung (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024

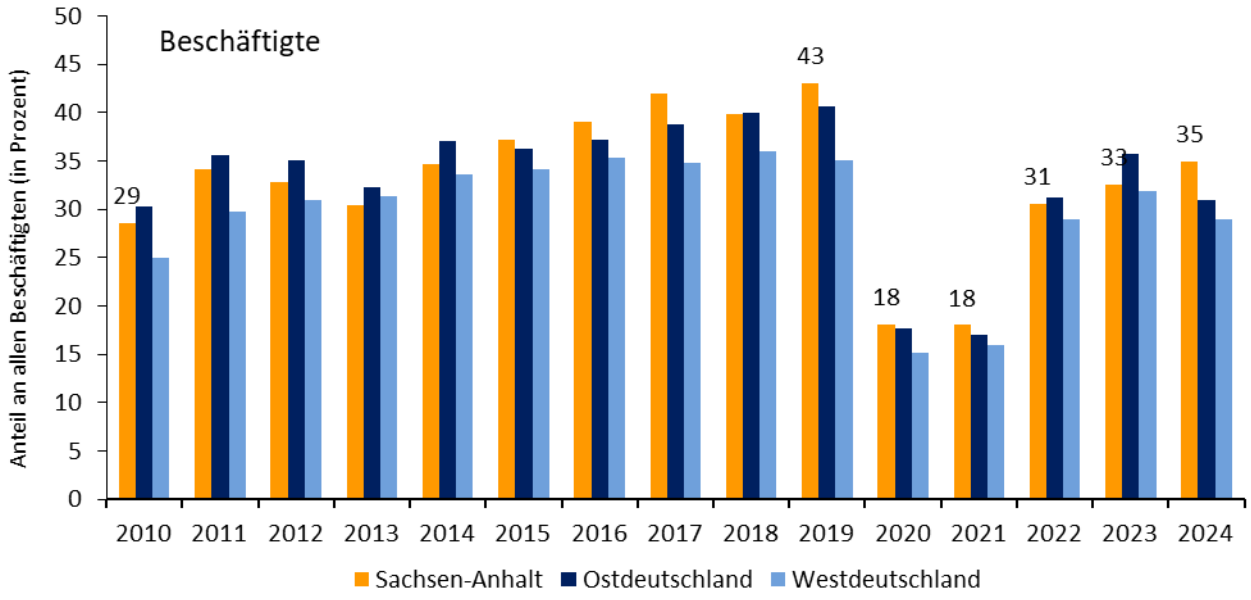


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

In Sachsen-Anhalt hat sich die Weiterbildungsquote der Beschäftigten um zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreszeitraum erhöht und erreichte 35 %. Der Anteil von Beschäftigten mit Weiterbildung ist damit zum dritten Mal in Folge gestiegen (vgl. Abbildung 48).

Von den Weiterbildungsteilnehmenden waren 49 % Frauen und 51 % Männer. Gemessen an den jeweiligen Anteilen an den Beschäftigten partizipierten weibliche Beschäftigte stärker von betrieblich unterstützter Weiterbildung als ihre männlichen Kollegen. Dies spiegelt sich in unterschiedlich hohen Weiterbildungsquoten wider, welche bei den Frauen 38 % und bei den Männern 33 % beträgt. Die ermittelten Unterschiede dürften mit den unterschiedlich hohen Geschlechteranteilen in den einzelnen Branchen zusammenhängen. So ist der Frauenanteil an den Beschäftigten in jenen Wirtschaftszweigen besonders hoch, die sich durch ein überdurchschnittliches Weiterbildungsengagement auszeichnen. Dies gilt etwa für das Gesundheits- und Sozialwesen, wo der Anteil von weiterbildungsaktiven Betrieben mit 67 % deutlich über dem Durchschnitt Sachsen-Anhalts liegt.

Abbildung 48: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2023



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2023. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

In Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen von weiterbildungsaktiven Betrieben ist oftmals auch der Anteil von Beschäftigten, die sich mit Unterstützung ihrer Betriebe weiterbilden, höher (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024

Branche	Betriebe	Beschäftigte		
		insgesamt	Frauen	Männer
			%	
Verarbeitendes Gewerbe	41	41	28	46
Baugewerbe	33	23	21	24
Handel und Reparatur	42	31	35	27
Unternehmensnahe Dienstleistungen	51	33	41	29
Gesundheits- und Sozialwesen	67	36	35	43
Übrige Dienstleistungen	23	16	17	14
Öffentliche Verwaltung	48	50	70	31
Insgesamt	**46**	**35**	**38**	**33**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Von Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten boten 90 % Maßnahmen an, gegenüber lediglich 37 % in der zahlenmäßig großen Gruppe der Kleinstbetriebe. Im Hinblick auf die Anteile von Beschäftigten mit Weiterbildung bestehen ähnliche Unterschiede. In größeren Betrieben bestand somit für Arbeitnehmer/-innen eine größere Wahrscheinlichkeit, von betrieblich unterstützter Weiterbildung zu profitieren, als in kleineren Betrieben. Dies galt insbesondere für männliche

Beschäftigte, wobei diese in nahezu jeder Betriebsgrößenklasse eine deutlich geringere Weiterbildungsquote erreichten als Frauen. Lediglich in Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten waren die Anteile von Frauen und Männern mit Weiterbildung ausgeglichen (vgl. vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe	Beschäftigte		
		insgesamt	Frauen	Männer
			%	
< 10 Beschäftigte	37	24	27	22
10 bis 49 Beschäftigte	61	31	38	27
50 bis 99 Beschäftigte	87	43	50	37
ab 100 Beschäftigte	90	40	39	40
Insgesamt	**46**	**35**	**38**	**33**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung hängt oftmals mit dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten zusammen. Beschäftigte auf Arbeitsplätzen, die einen Hochschulabschluss erfordern, nehmen mit größerer Wahrscheinlichkeit an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als Beschäftigte auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung verlangen. Bei ersten betrug die Weiterbildungsquote 47 %, bei letzteren 39 %. Die geringste Weiterbildungsteilnahme verzeichneten Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten (24 %).

Fazit: Die eigene Ausbildung ist ein wichtiges Instrument, um den betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen aktiv vorzubeugen. Die Daten der Befragung haben deutlich gemacht, dass hierbei vielfältige Herausforderungen bestehen. Viele, insbesondere kleinere Betriebe erfüllen nicht die Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Es fällt zahlreichen Betrieben, sofern ausbildungsberechtigt, zudem nach wie vor schwer, geeignete Bewerber/-innen für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu finden. Im Zuge der anhaltenden Schwierigkeiten ist die Zahl der Unternehmen gestiegen, die unter bestimmten Voraussetzungen auch Bewerber/-innen mit Unterstützungsbedarf berücksichtigen würden. Die im Vergleich zu früheren Jahren höhere Kompromissbereitschaft der Personalverantwortlichen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen wie auch der gestiegene Anteil von Absolvent/-innen, die nach ihrer Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, sind ein Beleg für die Bereitschaft der sachsen-anhaltischen Wirtschaft, in die Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu investieren. Hierzu gehört auch die Bereitschaft der Unternehmen, die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen durch Übernahme der Weiterbildungskosten oder Freistellungen zu unterstützen. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob und wie stark sich die aktuell sehr herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf die weitere Ausbildungs- und Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in den nächsten Monaten auswirken werden.

8 Frauen in Führungspositionen

Die Deckung des Fachkräftebedarfs ist für zahlreiche Betriebe eine der größten Herausforderungen. Eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale, etwa in Form einer stärkeren Beschäftigung von Frauen, kann – neben Investitionen in die Aus- und Weiterbildung – dazu beitragen, den Bedarf an Fachkräften zu decken und drohenden Fachkräfteengpässen vorzubeugen. Dies schließt nicht nur die Frage der vereinbarten Arbeitszeiten (Teilzeit vs. Vollzeit), sondern auch die Frage der Chancengleichheit und Beteiligung von Frauen auf den obersten Führungsebenen ein. In den folgenden Ausführungen wird anhand der Befragungsdaten dargestellt, in welchem Umfang und in welchen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft Frauen und Männer schwerpunktmäßig tätig sind. Im Anschluss daran werden aktuelle Daten zur Beteiligung von Frauen an betrieblichen Führungspositionen präsentiert.

8.1 BESCHÄFTIGUNGSSCHWERPUNKTE

In der sachsen-anhaltischen Wirtschaft sind rund 45 % der Beschäftigten (inkl. tätiger Inhaber/-innen und mithelfender Familienangehöriger) weiblich und 55 % männlich. In den einzelnen Branchen unterscheiden sich die Anteile von Frauen und Männern an den Beschäftigten teils beträchtlich.[48] Im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen bestehen die größten Unterschiede. In den beiden erstgenannten Branchen ist der Anteil von Frauen an den Beschäftigten sehr gering: Im Baugewerbe sind lediglich 12 % der Beschäftigten weiblich, im Verarbeitenden Gewerbe 27 %. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind dagegen mehr als drei Viertel der Beschäftigten weiblich (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024

Branche	Frauenanteil	Männeranteil	Summe
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	27	73	100
Baugewerbe	12	88	100
Handel und Reparatur	43	57	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	40	60	100
Gesundheits- und Sozialwesen	79	21	100
Übrige Dienstleistungen	54	46	100
Öffentliche Verwaltung	48	52	100
Insgesamt	**45**	**55**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Im Hinblick auf Anteile von Frauen und Männern an den Beschäftigten in den Betrieben unterschiedlicher Größe zeigt sich folgende Struktur: In allen vier, hier ausgewiesenen Größenklassen liegen die Frauenanteile unter denen der Männer. Während die Unterschiede in den kleineren und mittelgroßen Betrieben relativ gering ausfallen, sind in den größeren Betrieben mit 100 oder mehr

[48] Bei der Interpretation der ausgewiesenen Beschäftigtenanteile in den einzelnen Branchen ist auf die Definition von „Beschäftigten“ im IAB-Betriebspanel zu verweisen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 2).

Beschäftigten deutlich mehr Männer beschäftigt: Von allen in diesen Betrieben tätigen Personen sind 45 % Frauen und 55 % Männer (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil	Männeranteil	Summe
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	48	52	100
10 bis 49 Beschäftigte	44	46	100
50 bis 99 Beschäftigte	44	46	100
ab 100 Beschäftigte	45	55	100
Insgesamt	**45**	**55**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Bei den Tätigkeitsanforderungen ergibt sich folgende Struktur: Von allen Arbeitsplätzen, für die eine akademische Ausbildung erforderlich ist, entfallen 45 % auf Frauen und 55 % auf Männer. Dies entspricht exakt den durchschnittlichen Frauen- und Männeranteilen an den Beschäftigten insgesamt. Bei den einfachen Tätigkeiten sind Frauen dagegen überdurchschnittlich, bei den qualifizierten Tätigkeiten (Berufsausbildung vorausgesetzt) leicht unterdurchschnittlich vertreten (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 2024

Tätigkeitsgruppe	Frauen	Männer	Summe
	%	%	%
Einfache Tätigkeiten	53	47	100
Qualifizierte Tätigkeiten	42	58	100
Hochqualifizierte Tätigkeiten	45	55	100
Insgesamt	**45**	**55**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Das Gesundheits- und Sozialwesen spielt als Arbeitgeber für Frauen eine bedeutende Rolle: Von allen beschäftigten Frauen ist ein Drittel (33 %) im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, von allen männlichen Beschäftigten dagegen nur 7 %. Größter Arbeitgeber bei den Männern ist das Verarbeitende Gewerbe. In Betrieben dieser Branche ist rund ein Fünftel aller Männer beschäftigt. Relativ ausgeglichen sind die Anteile im Hinblick auf die Öffentliche Verwaltung: 8 % aller Frauen und 7 % aller Männer sind in diesem Bereich beschäftigt (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Verteilung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024

Branche	Frauen	Männer
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	9	19
Baugewerbe	2	12
Handel und Reparatur	13	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	15
Gesundheits- und Sozialwesen	33	7
Übrige Dienstleistungen	7	5
Öffentliche Verwaltung	8	7
Restliche Branchen	16	21
Summe	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Ein großer Teil der Frauen – ebenso wie der Männer – arbeitet in Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten: Jeweils 42 % der Frauen und Männer sind in Betrieben dieser Größenklasse tätig. Jeweils weniger als 20 % arbeiten in Kleinstbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Verteilung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebsgrößenklasse	Frauen	Männer
	%	%
< 10 Beschäftigte	18	16
10 bis 49 Beschäftigte	27	28
50 bis 99 Beschäftigte	14	14
ab 100 Beschäftigte	42	42
Summe	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Mit 61 % bzw. 68 % übt die große Mehrheit der Frauen wie auch der Männer qualifizierte Tätigkeiten aus, die eine Berufsausbildung voraussetzen. Weitere jeweils 13 % arbeiten auf Arbeitsplätzen, für die eine akademische Ausbildung erforderlich ist. Mit 26 % verrichten anteilig etwas mehr Frauen als Männer Tätigkeiten, für die keine formale berufliche Ausbildung erforderlich ist (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Verteilung von Frauen und Männern nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 2024

Tätigkeitsgruppe	Frauen	Männer
	%	%
Einfache Tätigkeiten	26	19
Qualifizierte Tätigkeiten	61	68
Hochqualifizierte Tätigkeiten	13	13
Summe	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Im Hinblick auf den Umfang der individuellen Arbeitszeiten bestehen sehr große Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Unter den Frauen arbeitet fast jede Zweite auf einer Teilzeitstelle (inkl. geringfügiger Beschäftigung), unter den Männern nur rund jeder siebte (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Verteilung von Frauen und Männern nach Arbeitsumfang in Sachsen-Anhalt 2024

Arbeitsumfang	Frauen	Männer
	%	%
Teilzeit	46	13
Vollzeit	54	87
Summe	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Teilzeit inkl. geringfügiger Beschäftigung

Von allen Teilzeitbeschäftigten in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft sind rund drei Viertel weiblich und nur rund ein Viertel ist männlich. Teilzeitbeschäftigung ist vor allem in Branchen weit verbreitet, in denen der Anteil von Frauen an den Beschäftigten überdurchschnittlich hoch ist, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen.

8.2 BESETZUNG VON FÜHRUNGSPOSITIONEN

In den sachsen-anhaltischen Betrieben besteht die Geschäftsführung in der Regel nur aus einer einzigen Person. Dies trifft für drei Viertel aller Betriebe zu.[49] Der hohe Anteil von Betrieben mit nur einer einzigen Führungskraft hängt vor allem mit der kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur zusammen. Mehr als zwei Drittel der Betriebe in Sachsen-Anhalt beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter/-innen. Betriebe dieser Größe haben selten mehr als eine einzige Führungskraft. In der Regel ist dies der tätige Inhaber bzw. die tätige Inhaberin. Größere, oftmals managergeführte Betriebe haben demgegenüber in der Regel mehrere Führungskräfte auf der obersten Führungsebene. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten gibt es durchschnittlich 1,2 Führungskräfte, in Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten dagegen 3,7 Führungskräfte (vgl. Tabelle 32).

[49] Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Im Folgenden geht es um die Führungsstruktur in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle. Oft gibt es verschiedene Ebenen. Die Führungskräfte auf jeder Ebene haben für die darunterliegenden Ebenen eine Vorgesetztenfunktion. Wie viele Personen insgesamt haben in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Vorgesetztenfunktion auf der obersten Ebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung, Betriebsleitung)?

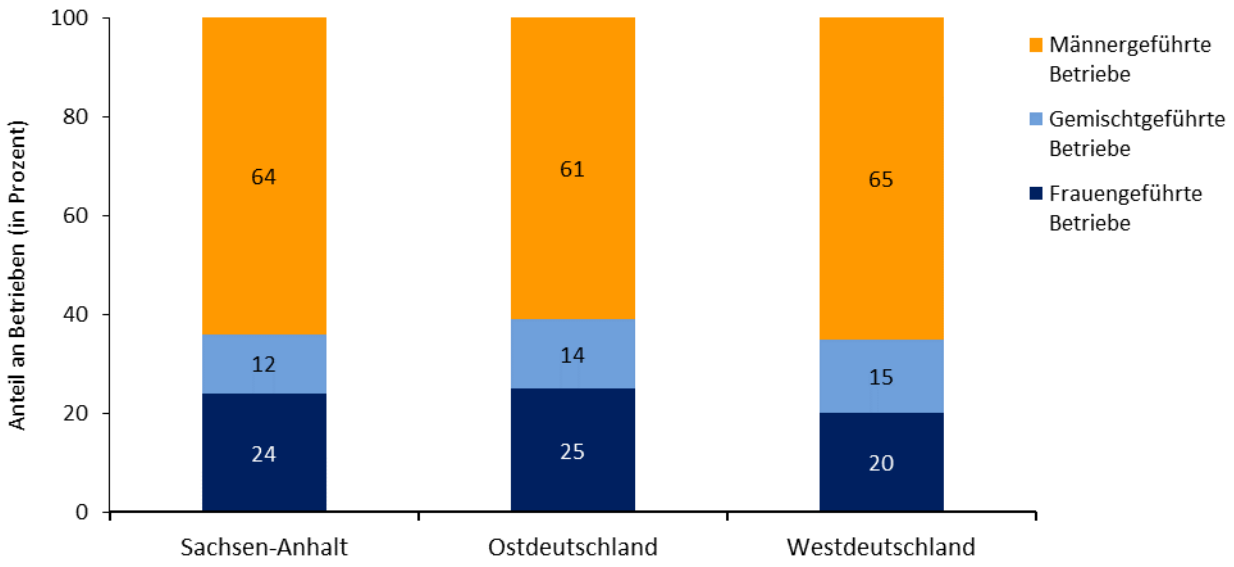
Tabelle 32: Anzahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebsgrößenklasse	1 Führungskraft	2 Führungskräfte	3 oder mehr	Mittelwert*
	%	%	%	Anzahl
Betriebe mit < 10 Beschäftigten	85	12	2	1,2
Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten	56	30	14	1,7
Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten	49	23	28	3,5
Betriebe mit mind. 100 Beschäftigten	37	29	34	3,7
Insgesamt	**75**	**17**	**7**	**1,5**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. *Durchschnittliche Zahl der Führungskräfte auf der obersten Führungsebene

In rund zwei Dritteln der sachsen-anhaltischen Betriebe besteht die Geschäftsführung ausnahmslos aus Männern. In nur rund einem Drittel der Betriebe gibt es mindestens eine Frau auf der obersten Leitungsebene. Von den Betrieben mit Frauen in der Geschäftsführung sind wiederum rund zwei Drittel ausschließlich frauengeführt, in rund einem Drittel gibt es sowohl Frauen als auch Männer in der Führungsspitze. Dies sind – bezogen auf alle Betriebe in Sachsen-Anhalt – 24 % bzw. 12 % (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49: Besetzung von Führungspositionen nach dem Geschlecht



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Im Dienstleistungssektor gibt es mit einem Anteil von 42 % überdurchschnittlich viele Betriebe mit Frauen in der Geschäftsführung. Im Produzierenden Gewerbe beträgt der entsprechende Anteil demgegenüber lediglich 15 %. Im Hinblick auf die einzelnen Branchen stechen das Baugewerbe mit einem sehr geringen und das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem sehr hohen Anteil von Betrieben mit Frauen in der Geschäftsführung hervor (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Struktur der Geschäftsführung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024

Branche	Frauengeführte Betriebe	Gemischtgeführte Betriebe	Männergeführte Betriebe
	%	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	15	13	72
Baugewerbe	1	6	93
Handel und Reparatur	24	9	67
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	13	68
Gesundheits- und Sozialwesen	56	19	25
Übrige Dienstleistungen	32	14	54
Insgesamt	**24**	**12**	**64**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Bei der Größe der von Frauen bzw. Männern geführten Betriebe gibt es keine wesentlichen Unterschiede: Von allen Betrieben, bei denen die Geschäftsführung ausschließlich aus Frauen besteht, haben 71 % weniger als 10 Beschäftigte. Bei den rein männergeführten Betrieben ist der der entsprechende Anteil mit 74 % nahezu identisch (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Struktur der Geschäftsführung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebsgrößenklasse	Frauengeführte Betriebe	Gemischtgeführte Betriebe	Männergeführte Betriebe
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	24	8	68
10 bis 49 Beschäftigte	24	21	54
50 bis 99 Beschäftigte	18	29	53
ab 100 Beschäftigte	16	32	52
Insgesamt	**24**	**12**	**64**

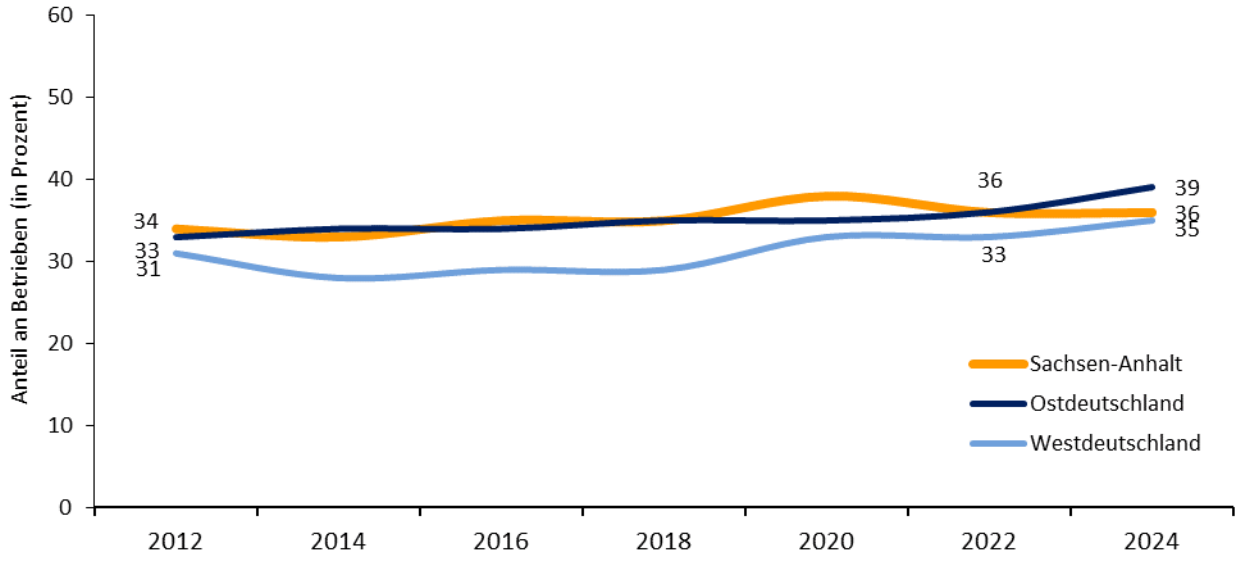
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit, dass die Geschäftsführung aus mehreren Personen besteht (siehe oben), sondern diese besteht dann auch überdurchschnittlich häufig aus Frauen und Männern. Während lediglich 12 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe solch eine gemischte Führung aufweisen, sind es bei den Betrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten mit 32 % mehr als doppelt viele.

Im Laufe der letzten rund 10 Jahre der Anteil von Betrieben mit Frauen auf der ersten Führungsebene um lediglich 2 Prozentpunkte gestiegen. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer war eine ähnliche Entwicklung zu beobachten (vgl. Abbildung 50).[50]

[50] Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden Angaben zur Geschlechterstruktur des Führungspersonals in den Betrieben seit dem Jahr 2012 im Zweijahresrhythmus erhoben.

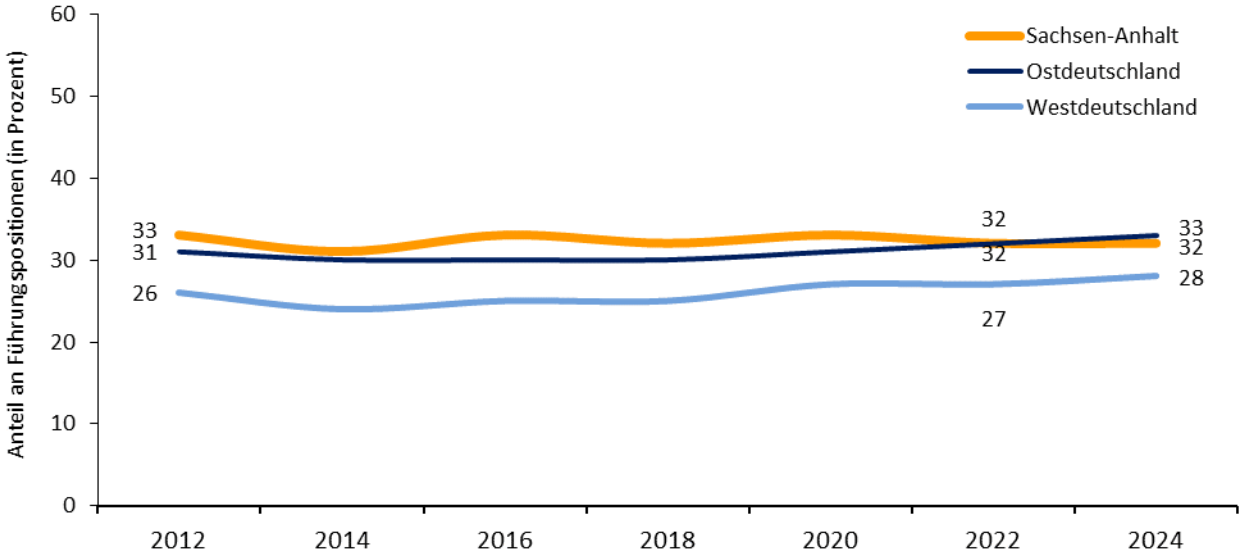
Abbildung 50: Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Frauen auf der ersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2014, 2016, 2018, 2020, 2022 und 2024. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

Von allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in den sachsen-anhaltischen Betrieben sind derzeit rund drei von zehn (32 %) mit Frauen besetzt (vgl. Abbildung 51).

Abbildung 51: Entwicklung des Frauenanteils an den Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2014, 2016, 2018, 2020, 2022 und 2024. *Die entsprechenden Informationen werden im IAB-Betriebspanel im Zweijahresrhythmus erhoben. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

Der Anteil von Frauen an den Führungspositionen hat sich somit im hier betrachteten Zeitraum von rund 10 Jahren im Prinzip nicht verändert. Diese Entwicklung ist keine Besonderheit Sachsen-Anhalts, sondern auch in den ost- und westdeutschen Bundesländern insgesamt zu beobachten.

Frauen haben überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition in jenen Branchen, die durch einen hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten gekennzeichnet sind (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Anteil von Frauen und Männern an den Führungspositionen auf der ersten Führungsebene nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024

Branche	Frauenanteil	Männeranteil
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	20	80
Baugewerbe	6	94
Handel und Reparatur	26	74
Unternehmensnahe Dienstleistungen	29	61
Gesundheits- und Sozialwesen	66	34
Übrige Dienstleistungen	40	60
Öffentliche Verwaltung	30	70
Insgesamt	**32**	**68**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Im Gesundheits- und Sozialwesen gibt es z. B. mehr weibliche als männliche Führungskräfte. Der Anteil von Frauen an allen Führungspositionen auf der ersten Führungsebene beträgt hier 66 % - der mit Abstand höchste Wert aller Branchen. Im Baugewerbe sind weibliche Führungskräfte demgegenüber selten. Lediglich 6 % der Vorgesetzten sind weiblich. Die Befunde sind plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen in Führungspositionen aufsteigen, in Branchen mit einem hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten höher ist als in solchen, wo es kaum Frauen gibt. Denn: In ersterem Bereich ist die Menge potenzieller weiblicher Kandidaten für die Besetzung von Führungspositionen viel größer als in Branchen, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind. Es fällt allerdings auf, dass die Beteiligung von Frauen auf der ersten Führungsebene in ausnahmslos allen Branchen unter ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten liegt. Im Gesundheits- und Sozialwesen z. B. stellen Frauen zwar die Mehrheit des Führungspersonals, der Anteil liegt dennoch deutlich unter dem Frauenanteil an den Beschäftigten in dieser Branche, welcher 79 % beträgt.

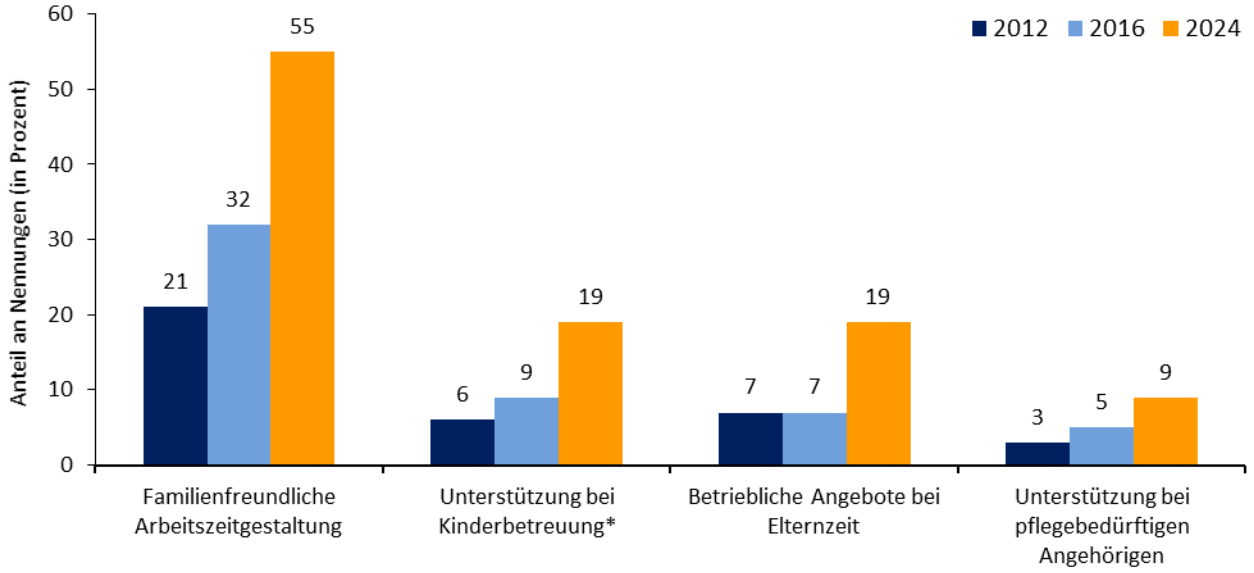
8.3 BETRIEBLICHE ANGEBOTE ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Unternehmen können für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen ein unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen, indem sie z. B. flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, anbieten. Die Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann als ein wesentlicher Aspekt attraktiver Arbeitsbedingungen betrachtet werden, der die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöhen und sich damit positiv auf das Betriebsklima und die Produktivität auswirken kann. Eine Unternehmenskultur, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert, kommt daher nicht nur den Mitarbeiter/-innen zugute, sondern kann auch die Position des Unternehmens im Wettbewerb um gesuchte Arbeitskräfte verbessern. Derzeit bieten fast zwei Drittel (64 %) aller Betriebe in Sachsen-Anhalt solche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an (Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts: 65 %, Westdeutschland: 62 %). Im Verlauf der letzten Jahre ist die Zahl der sachsen-anhaltischen Betriebe mit entsprechenden Unterstützungsangeboten stetig gestiegen: Im Jahr 2004, als entsprechende Informationen erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben wurden, lag der Anteil erst bei 8 %, im Jahr 2012 bei 27 % und im Jahr 2016, als letztmals danach gefragt

wurde, bei 43 %.51 Die beobachtete Entwicklung dürfte vor allem auch vor dem Hintergrund erfolgen, dass Betriebe zunehmend Anstrengungen unternehmen (müssen), um sich gegenüber den eigenen, aber auch potenziellen Beschäftigten als attraktive Arbeitgeber darzustellen.

Wie in den vorangegangenen Erhebungswellen wurden auch 2024 Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Betreuungspflichten seitens der Betriebe mit Abstand am häufigsten angeboten. Im Jahr 2024 gaben 55 % der sachsen-anhaltischen Betriebe an, mit Hilfe einer familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu befördern (vgl. Abbildung 52).

Abbildung 52: Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Sachsen-Anhalt 2012, 2016 und 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2012, 2016 und 2024. Mehrfachnennungen möglich. *leicht geändertes Item in 2024

Hierbei kann es sich z. B. um flexible Arbeitszeiten oder das Angebot von Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten handeln. Offenbar bergen vor allem diese Maßnahmen gute Möglichkeiten, berufliche Pflichten und familiäre Betreuungsaufgaben besser in Einklang zu bringen. Sie lassen sich darüber hinaus auch relativ zeitnah und unkompliziert umsetzen. Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. Kooperation mit Kindertagesstätten oder finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin an den Betreuungskosten) gibt es in rund jedem fünften Betrieb (19 %). In ebenso vielen Betrieben gibt es Angebote zur Kontaktpflege mit Beschäftigten, die wegen Elternzeit freigestellt sind. Von etwas geringerer Bedeutung, gemessen an der Zahl der Betriebe mit entsprechenden

51 Das IAB-Betriebspanel erhebt in unregelmäßigen Abständen Informationen über Maßnahmen der Betriebe, deren Ziel die Verbesserung der Chancengleichheit und vor allem der Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen der Beschäftigten ist. Für einige dieser betrieblichen Angebote, wie z. B. Hilfestellungen bei der Betreuung von Kindern, die einer besseren Vereinbarkeit dienen sollen, oder der Frauenförderung, die vor allem für die Förderung der Chancengleichheit relevant ist, liegen bereits Daten ab 2004 vor. Andere Items wie etwa die Unterstützung pflegender Angehöriger oder die Mitgliedschaft in einem Netzwerk familienfreundlicher Betriebe wurden erstmalig 2012 erhoben. Das Fragenspektrum hinsichtlich betrieblicher Maßnahmen hat sich im Laufe der Jahre also erweitert. Damit ist es inzwischen zwar möglich, ein breit gefächertes Spektrum an Angeboten der Betriebe für ihre Beschäftigten zu erfassen. Ein langfristiger Vergleich ist damit jedoch nicht uneingeschränkt möglich, da mit der zunehmenden Zahl der abgefragten Items auch eine Erhöhung des Anteils der Betriebe einhergehen kann.

Angeboten, ist dagegen die Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, z. B. Kooperation mit Pflegeheimen, Beratungsstellen oder entsprechende Informationsangebote. Die Zahl der Betriebe mit solchen Unterstützungsangeboten ist aber auch hier, von einem niedrigen Niveau ausgehend, merklich gestiegen.

Wie bereits in der Vergangenheit ist ein Zusammenhang zwischen dem Engagement der Betriebe und ihrer Größe erkennbar. Je größer ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit angeboten werden. In der Gruppe der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten gibt es im Prinzip keinen ohne entsprechende Angebote. Wenngleich solche Angebote bei kleineren Betrieben etwas seltener zu finden sind, so bleibt doch festzuhalten, dass es auch bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten mehr Betriebe mit Angeboten gibt als solche ohne Angebote (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Betriebe mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Angeboten	darunter			
		Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung	Unterstützung bei Kinderbetreuung	Angebote bei Elternzeit	Unterstützung für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen
	%	%	%	%	
< 10 Beschäftigte	58	49	14	12	6
10 bis 49 Beschäftigte	75	65	31	32	15
50 bis 99 Beschäftigte	87	77	26	33	12
ab 100 Beschäftigte	97	85	43	48	29
Insgesamt	**64**	**55**	**19**	**19**	**9**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Mehrfachnennungen möglich

Vor allem aus der aktiven Rolle großer Betriebe erklärt sich, dass sich die betrieblichen Unterstützungsangebote auf einen deutlich größeren Kreis von Beschäftigten erstecken, als es die Angaben zum Anteil der Betriebe vermuten lassen. So gibt es entsprechende Angebote zwar in „nur“ 64 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts. In diesen Betrieben mit Angeboten sind aber 85 % der sachsen-anhaltischen Arbeitnehmer/-innen beschäftigt.

In einzelnen Branchen gibt es überdurchschnittlich viele Arbeitgeber/-innen mit Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Gesundheits- und Sozialwesen, der Branche mit dem höchsten Anteil an weiblichen Beschäftigten, bieten mehr als drei Viertel (80 %) der Betriebe bzw. Einrichtungen entsprechende Maßnahmen an. Demgegenüber steht das Baugewerbe, in dem sich mit 46 % deutlich weniger Betriebe engagieren.

Im Rahmen dieses Themenkomplexes wurde zusätzlich ermittelt, wie viele Betriebe sich im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“[52] oder in einem anderen Netzwerk familienfreundlicher Unternehmen engagieren. Den Ergebnissen der aktuellen Befragung zufolge sind dies rund 3 % der sachsen-

[52] Das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist Teil des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums in Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB.

anhaltischen Betriebe, wobei der Anteil mit der Betriebsgröße deutlich steigt: Bei Betrieben mit weniger als 10 sowie mit 10 bis 49 Beschäftigten betragen die Anteile 2 % bis 3 %, bei Betrieben mit 50 bis 99 sowie Großbetrieben mit 100 oder mehr Beschäftigten dagegen 11 % bis 12 %.

Fazit: In den letzten Jahren ist der Anteil von weiblichen Führungskräften auf der obersten Führungsebene in den sachsen-anhaltischen Betrieben kaum gestiegen. Nach wie vor wird die große Mehrheit der Betriebe von Männern geführt. Das Verharren des Anteilswertes dürfte vor allem auf ein strukturelles Problem verweisen. So sind Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit, die sich unvorteilhaft auf die Stellung im Beruf und im Betrieb und somit auf Aufstiegschancen auswirken, für Frauen nach wie vor von wesentlich größerer Bedeutung als für Männer, was u. a. auch mit den nach wie vor dominanten Rollenbildern hinsichtlich der Übernahme von Erziehungs- und Betreuungspflichten zusammenhängen dürfte. Im Gegensatz zur Stagnation auf der obersten Führungsebene hat sich die Zahl von Betrieben mit Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie deutlich erhöht. Im Mittelpunkt stehen solche Angebote, die sich auf eine an den Flexibilitätsbedürfnissen der Beschäftigten orientierte Arbeitszeitgestaltung richten. Während solche Angebote für Beschäftigte in großen Betrieben mittlerweile Normalität sind, müssen die Arbeitnehmer/-innen in kleineren Betrieben hierauf überwiegend verzichten.

9 Tarifbindung, Löhne und Gehälter

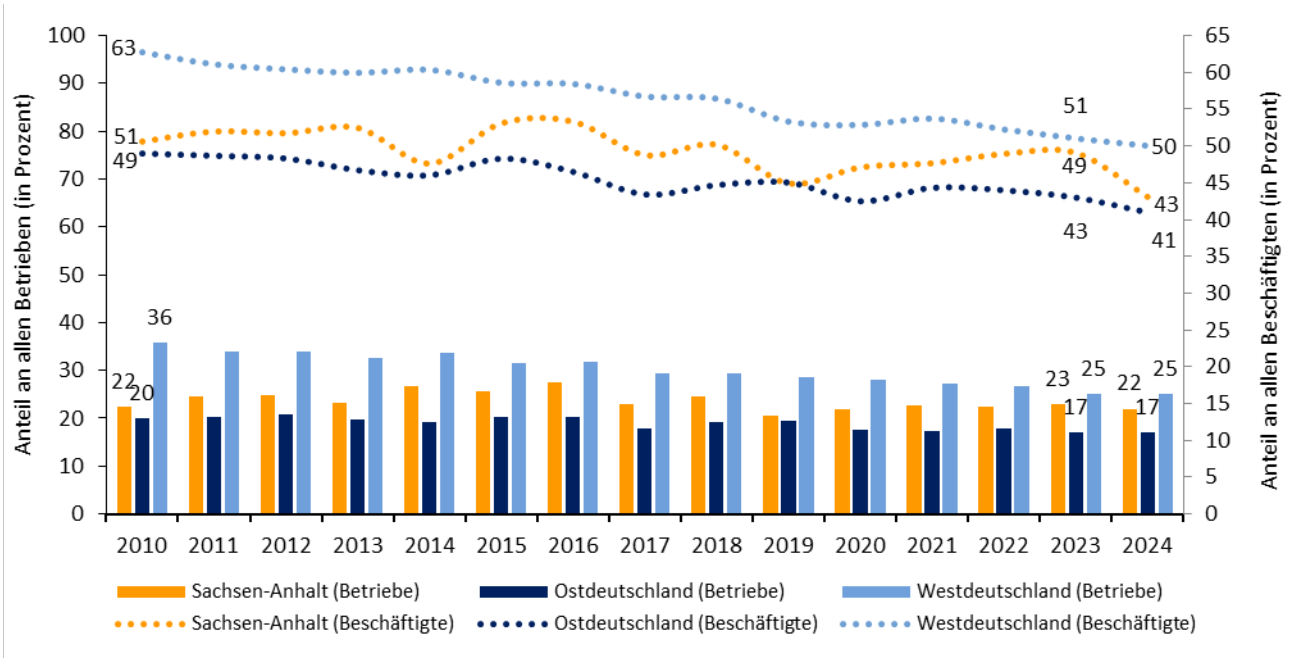
Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von der sozialpartnerschaftlichen Kooperation zwischen Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen geprägt. Arbeitgeber/-innen und Gewerkschaften verhandeln auf überbetrieblicher Ebene über betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, 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 ab. Auf der betrieblichen Ebene können Betriebsräte – bzw. Personalräte im Bereich des öffentlichen Dienstes – als Interessenvertretung der Arbeitnehmer/-innen gegenüber der Geschäftsführung agieren und damit eine wichtige Schnittstelle zwischen Belegschaft und Führungsebene bilden. 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 einzelne Bundesländer abbilden lässt. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu werden nachfolgend präsentiert.

9.1 TARIFBINDUNG

In Sachsen-Anhalt sind derzeit rund 22 % der Betriebe tarifgebunden; in diesen Betrieben ist rund die Hälfte (43 %) der Arbeitnehmer/-innen beschäftigt. Mit einem Anteil von 82 % gab die große Mehrheit der tarifgebundenen Unternehmen an, der Geltung eines Flächen- bzw. Branchentarifvertrages zu unterliegen. In den übrigen 19 % der tarifgebundenen Betriebe gilt ein Haus- bzw. Firmentarifvertrag. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich der Anteil von Betrieben mit Tarifgeltung im Prinzip nicht verändert, der Anteil der Arbeitnehmer/-innen, die in tarifgebundenen Betrieben tätig sind, dagegen verringert. Im Durchschnitt der ost- und westdeutschen Bundesländer befand sich der Anteil tarifgebundener Betriebe ebenfalls auf dem Niveau der Vorjahresbefragung. Die bestehende Tariflücke zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland – bezogen auf den Anteil von Betrieben mit Tarifbindung – hat sich damit im beobachteten Zeitraum der aktuellen Befragung nicht weiter verringert. Die Lücke beträgt bei der betrieblichen Tarifgeltung aktuell drei Prozentpunkte und bei der Beschäftigtenreichweite sieben Prozentpunkte. Trotz der noch bestehenden regionalen Unterschiede ist die Lücke beim Tarifniveau deutlich kleiner als noch vor einigen Jahren. Die in den letzten Jahren schrittweise erfolgte Annäherung an das westdeutsche Niveau ist allerdings weniger eine Folge einer möglicherweise gestärkten Tarifbindung in Sachsen-Anhalt, sondern vor allem ein Ergebnis der stark rückläufigen Tarifbindung in Westdeutschland. In den letzten Jahren haben sich die westdeutschen Bundesländer immer mehr an die traditionell niedrigere Tarifabdeckung der ostdeutschen Länder angenähert (vgl. Abbildung 53).[53]

[53] Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstauskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben.

Abbildung 53: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2024. Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

Innerhalb der Wirtschaft Sachsen-Anhalts bestehen erhebliche Unterschiede bei der Tarifbindung. Die Spanne reicht – bezogen auf den Anteil von tarifgebundenen Betrieben an allen Betrieben – von rund der Hälfte (47 %) im Baugewerbe bis zu lediglich 11 % im Handel. Im Hinblick auf die Anteile der in tarifgebundenen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/-innen an allen Beschäftigten fallen die Unterschiede noch größer aus. Während im Baugewerbe mehr als die Hälfte (60 %) aller Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifbindung tätig ist, trifft dies im Handel auf gerade einmal 11 % der Beschäftigten zu (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	16	40
Baugewerbe	47	60
Handel und Reparatur	11	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	49
Gesundheits- und Sozialwesen	17	43
Übrige Dienstleistungen	15	25
Insgesamt	**22**	**43**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung in den einzelnen Branchen dürfte auch mit der spezifischen Größenstruktur, d. h. dem Gewicht von Kleinstbetrieben, zusammenhängen. Dass der Anteil tarifgebundener Betriebe mit der Größe steigt, wird durch die folgende Tabelle 38 belegt.

Tabelle 38: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
< 10 Beschäftigte	16	17
10 bis 49 Beschäftigte	31	34
50 bis 99 Beschäftigte	48	48
ab 100 Beschäftigte	51	58
Insgesamt	**22**	**43**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Ein weiterer Einflussfaktor hinsichtlich der Tarifbindung ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach dem Alter der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2024

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
vor 1990	33	60
1990 bis 1999	24	45
2000 bis 2019	19	32
ab 2020	17	21
Insgesamt	**22**	**43**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, da ältere Betriebe in der Regel mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe.

ORIENTIERUNG AN TARIFVERTRÄGEN

Die große Mehrheit der Betriebe ist eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden (78 %). Die unmittelbare, rechtsverbindliche Reichweite von Tarifverträgen ist damit – bezogen auf den Anteil der Betriebe – in Sachsen-Anhalt relativ gering. Ein nicht unerheblicher Teil der sachsen-anhaltischen Betriebe ohne Tarifbindung zieht allerdings bestehende Tarifverträge als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern heran. So gab rund jeder dritte (36 %) nicht tarifgebundene Betrieb an, sich hierbei an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe in Sachsen-Anhalt ist dies rund ein Viertel (28 %).

Eine Orientierung an einem Tarifvertrag bedeutet nach Angaben der Betriebe in der Regel, dass für alle oder die Mehrheit der Beschäftigten Löhne in mindestens der tarifvertraglichen Höhe gezahlt werden. Weitere üblicherweise in Manteltarifverträgen enthaltene Regelungen zu Ansprüchen oberhalb gesetzlicher Standards, wie solche zu Sonderzahlungen, Zulagen oder Zuschlägen oder zu Urlaubsansprüchen, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, welche zumeist

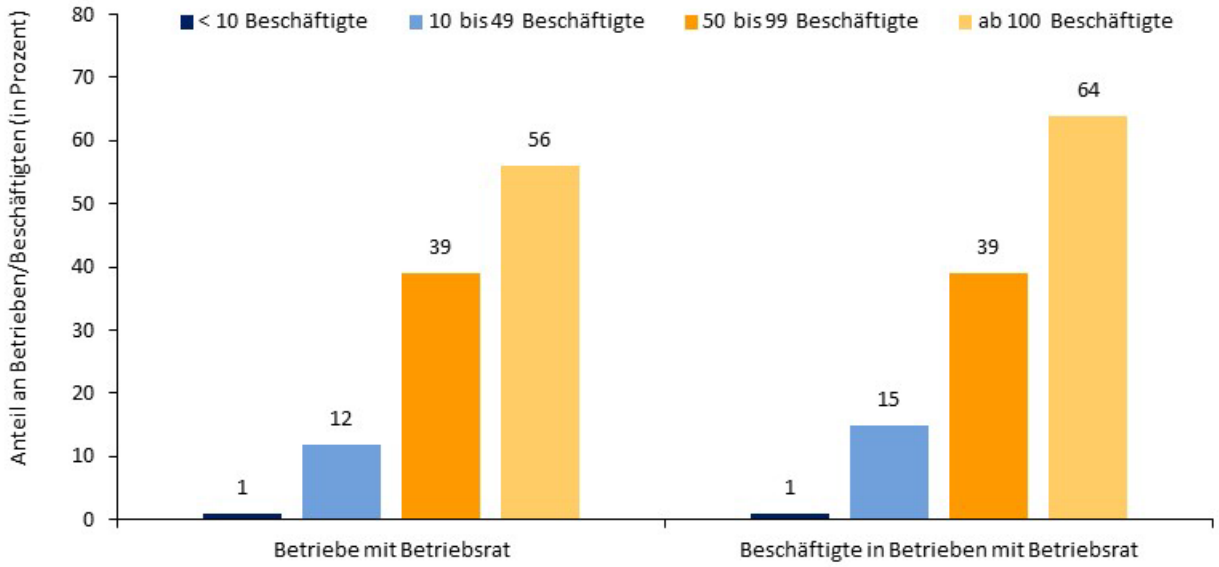
langfristige Gültigkeit durch lange Laufzeiten haben, werden bei der Tariforientierung eher selten berücksichtigt.[54] Auch ist zu bedenken, dass bei einer Orientierung keine zwingenden tarifrechtlichen Ansprüche auf die genannten Leistungen für die Beschäftigten entstehen, sondern lediglich arbeitsvertragliche Ansprüche, von denen sich Betriebe beispielsweise durch eine Änderungskündigung leichter lösen können als von tarifrechtlich zwingenden Ansprüchen.

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. Einen Betriebsrat bzw. Personalrat im Bereich des öffentlichen Dienstes gibt es allerdings in nur 7 % der sachsen-anhaltischen Betriebe. Die Wahl eines Betriebsrates ist entsprechend der gültigen Gesetzeslage in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig. Die vorliegende Befragung umfasst, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten. In Sachsen-Anhalt haben 42 % der insgesamt rund 53 Tsd. Betriebe weniger als fünf Beschäftigte. Bei einer Ausklammerung dieser Gruppe fällt der Anteil von Betrieben mit einem Betriebsrat an allen Betrieben um drei Prozentpunkte höher aus und beträgt 10 %.

Die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung hängt – ähnlich wie die Tarifgebundenheit – sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Abbildung 54).

Abbildung 54: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

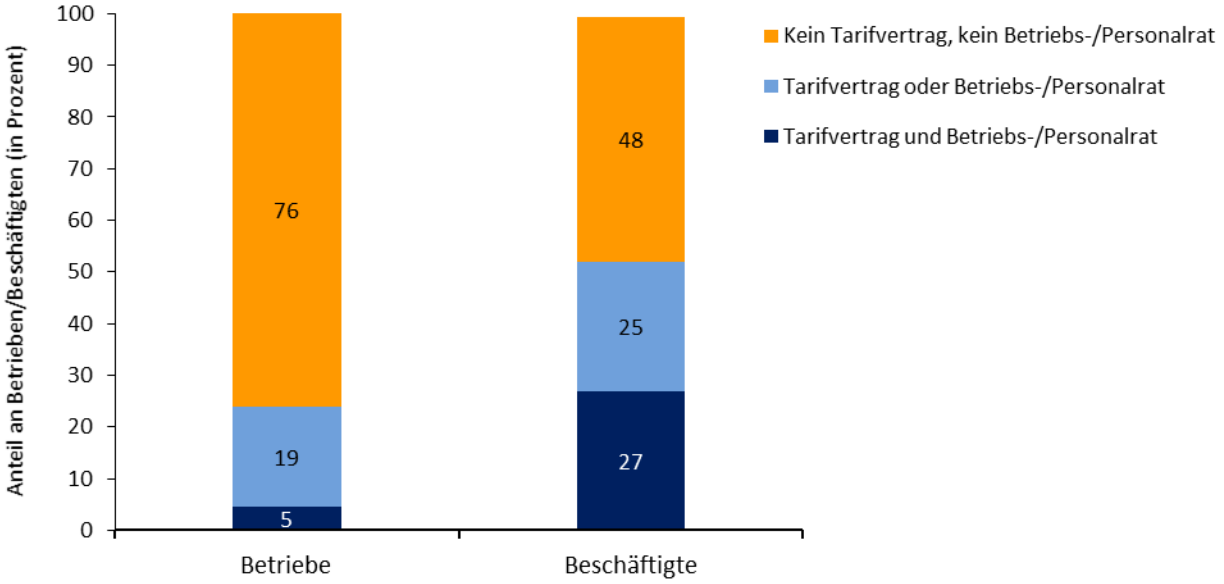
Während es in den zahlreichen Kleinst- und Kleinbetrieben kaum Betriebsräte gibt, hat immerhin rund ein Drittel der Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten solch ein Gremium. Bei Betrieben mit 100

54 Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): IAB-Betriebspanel 2020 – Ergebnisse der 25. Welle.

oder mehr Beschäftigten gibt es sogar in mehr als der Hälfte einen Betriebsrat. Im Ergebnis ist der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Interessenvertretung deutlich größer als der Betriebsanteil: Insgesamt ist mehr als ein Drittel (36 %) der sachsen-anhaltischen Arbeitnehmer/-innen in einem Betrieb beschäftigt, in dem es einen Betriebsrat gibt.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebs- bzw. Personalrat vorhanden ist, lassen sich als sogenannte „Kernzone“ des dualen Systems der Interessenvertretung bezeichnen. In Sachsen-Anhalt fallen 5 % aller Betriebe in diese Kernzone. Da es sich bei den Betrieben der Kernzone überwiegend um größere Betriebe handelt, ist die Beschäftigtenreichweite um ein Vielfaches höher. So ist in Betrieben mit Tarifbindung und mit Betriebs- bzw. Personalrat etwas mehr als ein Viertel der sachsen-anhaltischen Arbeitnehmer/-innen beschäftigt (vgl. Abbildung 55).

Abbildung 55: Betriebe und Beschäftigte mit Tarifvertrag und Betriebsrat in Sachsen-Anhalt 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024

Weitere 19 % der Betriebe sind entweder nur tarifgebunden oder haben nur eine Personalvertretung. Rund drei Viertel (76 %) sind demgegenüber nicht tarifgebunden und haben auch keine betriebliche Interessenvertretung. In diesen Betrieben ist knapp die Hälfte (48 %) der Beschäftigten tätig. Ein erheblicher Teil der sachsen-anhaltischen Arbeitnehmer/-innen muss damit ohne betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung auskommen.

Mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb sowohl tarifgebunden ist als auch über eine betriebliche Interessenvertretung verfügt. So lassen sich z. B. 37 % der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten der „Kernzone“ des dualen Systems der Interessenvertretung in der hier verwendeten Definition zuordnen. In der zahlenmäßig starken Gruppe der Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, gibt es demgegenüber große Vertretungslücken: 83% der Betriebe dieser Größenklasse haben weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebsrat (vgl. Tabelle 40).

Tabelle 40: Betriebe mit Tarifvertrag und Betriebsrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2024

Betriebsgrößenklasse	Tarifvertrag und Betriebs-/Personalrat	Tarifvertrag oder Betriebs-/Personalrat	Kein Tarifvertrag, kein Betriebs-/Personalrat
	%	%	
< 10 Beschäftigte	0	17	83
10 bis 49 Beschäftigte	9	24	66
50 bis 99 Beschäftigte	32	23	45
ab 100 Beschäftigte	37	34	30
Insgesamt	**5**	**19**	**76**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

Im Branchenvergleich zeigen sich ebenfalls erhebliche Unterschiede. Mit Anteilen von 7 % bzw. 6 % von Betrieben in der „Kernzone“ liegen das Verarbeitende Gewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen über dem Landesdurchschnitt. Die größten Vertretungslücken gibt es im Handel: In 87 % der Betriebe dieser Branche gibt es keine Tarifbindung und keinen Betriebsrat (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41: Betriebe mit Tarifvertrag und Betriebsrat nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2024

Branche	Tarifvertrag und Betriebs-/Personalrat	Tarifvertrag oder Betriebs-/Personalrat	Kein Tarifvertrag, kein Betriebs-/Personalrat
	%	%	
Verarbeitendes Gewerbe	7	14	80
Baugewerbe	2	45	53
Handel und Reparatur	2	10	87
Unternehmensnahe Dienstleistungen	4	13	83
Gesundheits- und Sozialwesen	6	13	81
Übrige Dienstleistungen	1	16	83
Insgesamt	**5**	**19**	**76**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2024. Aufgrund von Rundungen der Einzelwerte können sich in der Summe Abweichungen zu 100 % ergeben.

9.2 LÖHNE UND GEHÄLTER

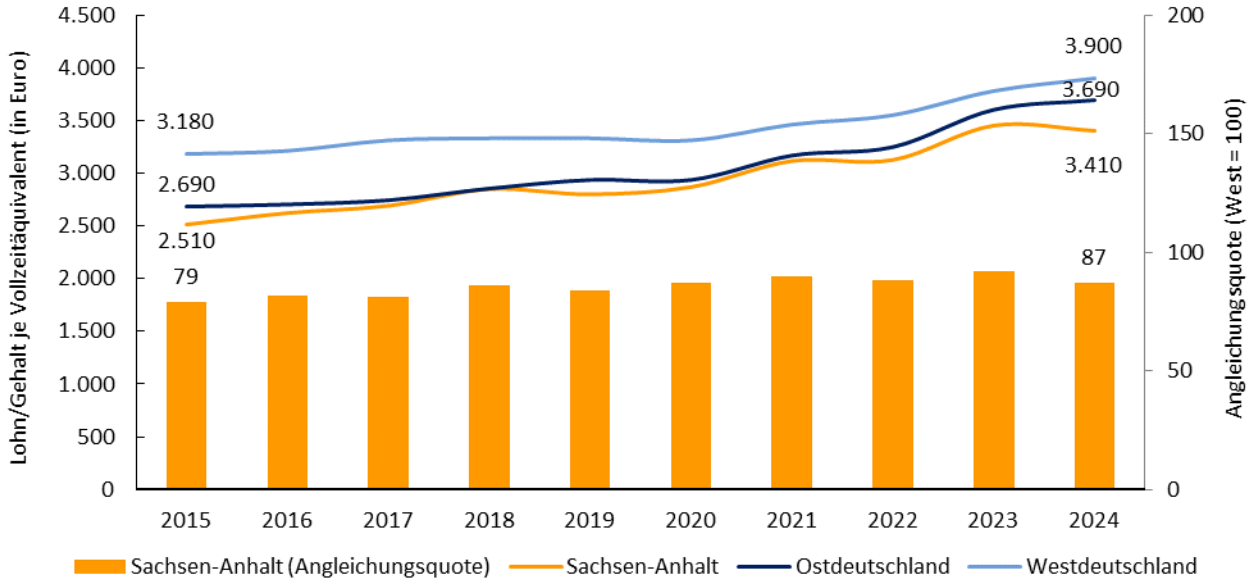
Im Juni 2024 lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst[55] in Sachsen-Anhalt über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg bei rund 3.410 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem. In Sachsen-Anhalt erzielten Arbeitnehmer/-innen somit geringere Löhne und Gehälter als im Durchschnitt der ost- und der westdeutschen Bundesländer. Der ostdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst lag im selben Jahr bei rund 3.690 Euro.[56] In Westdeutschland wurden im

55 Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (Vollzeitäquivalente). Bei der Interpretation der vorgelegten Ergebnisse zu Verdiensten ist stets zu berücksichtigen, dass es sich um hochgerechnete Daten einer Stichprobe handelt. Darüber hinaus hat ein Teil der Befragten auf die Angabe der Lohnsumme verzichtet. In der aktuellen Befragungswelle waren dies 23 % der befragten Betriebe. Die fehlenden Werte wurden imputiert.

56 Der hier ausgewiesene Wert bezieht sich auf Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts. Bei Einbeziehung Sachsen-Anhalts in die Ermittlung des durchschnittlichen Verdienstes würde der Wert für Ostdeutschland rund 3.650 Euro betragen.

Durchschnitt rund 3.900 Euro gezahlt. In Sachsen-Anhalt wie auch in den Vergleichsregionen sind die Nominallöhne in den letzten rund 10 Jahren tendenziell gestiegen. Im Verlauf dieser Entwicklung hat sich die Lohnlücke zu Westdeutschland weiter verringert. Im hier betrachteten Ausgangsjahr 2015 entsprachen die in Sachsen-Anhalt durchschnittlich gezahlten Löhne für Vollzeitbeschäftigte rund 79 % des Westniveaus. Der Bruttodurchschnittsverdienst für sachsen-anhaltische Arbeitnehmer/-innen lag somit um rund 21 % unter dem von westdeutschen Beschäftigten. Im Jahr 2024 betrug die Lücke 13 %, was einer Angleichungsquote von 87 % entspricht (vgl. Abbildung 56). [57]

Abbildung 56: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015 bis 2024



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2024. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni d. J., Vollzeitäquivalente). Angaben für Ostdeutschland abzüglich Sachsen-Anhalts

Hinter dem ausgewiesenen Bruttodurchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt verbergen sich große Unterschiede, und zwar in Abhängigkeit von Betriebsgröße und Tarifgeltung. Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße gilt: je größer der Betrieb, umso höher die durchschnittlichen Verdienste. In Kleinstbetrieben (weniger als 10 Beschäftigte) betrugen die durchschnittlichen Verdienste 2.680 Euro, in Großbetrieben (ab 100 Beschäftigten) dagegen 3.730 Euro. Die in Kleinstbetrieben gezahlten Löhne entsprechen somit gerade einmal 72 % des Niveaus in Großbetrieben. Beschäftigte in einem Großbetrieb verdienen also im Monat rund ein Viertel mehr als Beschäftigte in einem Kleinstbetrieb. In Betrieben mit Tarifgeltung lagen die monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste von Beschäftigten mit rund 3.660 Euro deutlich über dem Landesdurchschnitt, in Betrieben ohne Tarifgeltung mit rund 3.220 Euro deutlich darunter. Die Lohnlücke zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland besteht allerdings sowohl bei tarifgebundenen als auch bei nicht tarifgebundenen Betrieben. Der Lohnunterschied zwischen tarif- und nicht tarifgebundenen Betrieben in Sachsen-Anhalt dürfte nicht unwesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen, da der Anteil von Betrieben mit Tarifbindung mit der Größe steigt.

[57] An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte entsprechend auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Im Jahr 2022 erfolgte eine Umstellung des Verfahrens zur Ermittlung von Vollzeitäquivalenten. Die Werte wurden daher rückwirkend bis einschließlich 2015 an die neue Berechnung angepasst.

Mindestlohn

Am 01. Januar 2015 wurde in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Er gilt als unterste Lohngrenze für nahezu alle Beschäftigten. Ausgenommen sind nur wenige Personengruppen wie Auszubildende, Langzeitarbeitslose oder teilweise Praktikant/-innen. Nach dem Mindestlohngesetz beschließt die Mindestlohnkommission, in der Gewerkschaften sowie Arbeitgeber/-innen vertreten sind, die Mindestlohnentwicklung, die dann per Rechtsverordnung verbindlich wird. Bei der Einführung 2015 lag der gesetzliche Mindestlohn bei 8,50 Euro brutto pro Stunde. In den folgenden Jahren wurde die Lohnuntergrenze auf Vorschlag der Mindestlohnkommission schrittweise angepasst.[58]

Die letzte Erhöhung erfolgte zum 01.01.2025 von 12,41 Euro auf 12,82 Euro pro Stunde. Vor dem Hintergrund der beschlossenen Anhebung wurden die Betriebe gefragt, ob und wie viele ihrer Beschäftigten am 30.06.2024 einen Stundenlohn von unter 12,82 Euro hatten und somit voraussichtlich von der Mindestlohnerhöhung betroffen sein würden.[59] Demnach gab es in jedem fünften sachsen-anhaltischen Betrieb (20 %) einen oder mehrere Beschäftigte mit Verdiensten, die unter dem aktuellen Mindestlohn lagen. Damit gab es zum Befragungszeitpunkt in Sachsen-Anhalt anteilig deutlich mehr Betriebe, in denen Beschäftigte von der ab Januar 2025 in Kraft tretenden Mindestlohnerhöhung betroffen wären, als in Westdeutschland (12 %). Bezogen auf die Beschäftigten war die Differenz deutlich geringer: Zum Stichtag wären 5 % der sachsen-anhaltischen sowie 5 % der ostdeutschen und 4 % der westdeutschen Beschäftigten betroffen gewesen. Die Eingriffstiefe der Mindestlohnerhöhung sank damit im Vergleich zur letzten Erhöhung zum 01.01.2024, als der Mindestlohn auf 12,41 Euro stieg. In der vorigen Befragungswelle gaben noch 25 % der sachsen-anhaltischen Betriebe an, im Juni 2023 einen oder mehrere Beschäftigte gehabt zu haben, deren Entlohnung unter dem zukünftigen Mindestlohn lag; insgesamt 7 % der Beschäftigten wären damals betroffen gewesen.

Angesichts der oben beschriebenen Lohnunterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben ist es wenig überraschend, dass der Anteil potenziell betroffener Arbeitnehmer/-innen mit der Größe eines Betriebes abnimmt. Während in Großbetrieben und mittelgroßen Betrieben lediglich jeweils 4 % der Beschäftigten zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung weniger als 12,82 Euro verdienten, waren es 7 % in Kleinbetrieben und sogar 9 % in Kleinstbetrieben. Dies drückt sich auch in der Verteilung der potenziell betroffenen Arbeitnehmer/-innen auf die vier ausgewiesenen Größenklassen aus: Fast zwei Drittel arbeiteten in einem Betrieb mit weniger als 50 Beschäftigten. Von der jüngst in Kraft getretenen Mindestlohnerhöhung waren somit vor allem kleinere Betriebe betroffen. Im Branchenvergleich stechen vor allem der Handel und die Übrigen Dienstleistungen[60] hervor: 20 % bzw. 25 % aller Beschäftigten, die von der aktuellen Mindestlohnanhebung potenziell

---

58 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. Der letzte durch die Kommission angeregte Anstieg wurde zum 01.07.2022 wirksam; zum damaligen Zeitpunkt wurde der Mindestlohn auf 10,45 Euro erhöht. Mit Wirkung vom 01.10.2022 wurde der Mindestlohn im Rahmen einer politischen Entscheidung auf 12,00 Euro pro Stunde angehoben. Mit Geltung vom 01.01.2024 wurde der Mindestlohn dann auf 12,41 Euro angehoben.

59 Die aktuelle Befragung fand schwerpunktmäßig im dritten Quartal 2024 statt, also rund drei Monate vor der zuletzt erfolgten Anpassung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2025.

60 Hierzu zählen Betriebe aus dem Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, der Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie den sonstigen, überwiegend persönlichen Dienstleistungen (z. B. Friseursalons, Kosmetik).

profitieren würden, waren zum Zeitpunkt der Befragung in den genannten Branchen tätig. Bei den Übrigen Dienstleistungen ist zugleich der Anteil der potenziell betroffenen Arbeitnehmer/-innen überdurchschnittlich hoch. Mit rund 22 % ist dieser rund viermal so hoch wie im Landesdurchschnitt (5 %).[61]

Fazit: Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Sachsen-Anhalt anteilig weniger Betriebe und Beschäftigte von der Geltung eines Tarifvertrages erfasst als in Westdeutschland, was die Möglichkeiten der Sozialpartner, auf die Standards von Arbeitsbedingungen einzuwirken, einschränkt. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe orientiert sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern eigenen Angaben zufolge an einem Branchentarifvertrag. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit größer als die reine Betrachtung der formal tarifgebundenen Betriebe erwarten ließe, wenngleich zu beachten ist, dass die Löhne und Gehälter auch in Betrieben mit Tariforientierung in der Regel unter jenen in tarifgebundenen Betrieben liegen.

61 In einer Untersuchung des IAB zur Mindestlohnerhöhung wurde ermittelt, dass bundesweit rund die Hälfte der betroffenen Betriebe die Preise für die angebotenen Produkte und Dienstleistungen erhöht hatte. Demgegenüber haben mit 8 % relativ wenige Betriebe mit Entlassungen auf die Anhebung des Mindestlohns reagiert (vgl. Gürtzgen, N.; Vetter, F. [2024]: Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro: Nur wenige Betriebe reagierten eigenen Angaben zufolge mit Entlassungen. In: IAB-Forum 4. April 2024).

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 Beamt/-innen, tätige Inhaber/-innen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

BETRIEBE

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeber/-innen. 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/-innen 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.

VOLLZEITÄQUIVALENTE

Für die Berechnung von Löhnen und Gehältern oder Umsätzen pro Beschäftigten werden sogenannte „Vollzeitäquivalente“ berechnet. Hierfür wird der Stundenumfang von Teilzeitbeschäftigten anteilig auf eine Vollzeitbeschäftigung umgerechnet. Bis 2021 wurde der Stundenumfang von Teilzeitbeschäftigten in verschiedenen Kategorien erhoben und ihre Arbeitszeit entsprechend dieser Angabe anteilig auf eine Vollzeitbeschäftigung umgerechnet. Seit 2022 erfolgt diese differenzierte Erhebung des Stundenumfangs von Teilzeitbeschäftigten nicht mehr, so dass Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende anhand eines festen Faktors in die Berechnung eingehen (Faktor 0,5 für Teilzeitbeschäftigte; Faktor 0,2 für Auszubildende).

WEITERBILDUNG

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