



## IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt



**Europäischer Sozialfonds  
Sachsen-Anhalt 2007 – 2013**

Inhalt:  
Ergebnisse der 19. Welle 2014

Auswertung: SÖSTRA Berlin  
Datenerhebung: TNS Infratest München

Berlin, Juli 2015



IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt  
Ergebnisse der 19. Welle 2014

Datenerhebung: TNS Infratest Sozialforschung München

Auswertung: Vera Dahms, Marek Frei, Monika Putzing, Emanuel Bennewitz  
SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin

Berlin, Juli 2015

Die Befragung der Betriebe (Feldarbeit) wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.



## Inhaltsverzeichnis

<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....</b>	<b>II</b>
<b>TABELLENVERZEICHNIS.....</b>	<b>IV</b>
<b>EINFÜHRUNG .....</b>	<b>1</b>
<b>IN ALLER KÜRZE.....</b>	<b>2</b>
<b>1 DATENBASIS.....</b>	<b>6</b>
<b>2 ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER BETRIEBE UND DER BESCHÄFTIGUNG .....</b>	<b>9</b>
2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe bis 2014.....	9
2.2 Entwicklung der Zahl der Beschäftigten bis 2014 .....	10
2.3 Struktur der Betriebe und der Beschäftigung 2014 .....	11
2.4 Beschäftigungszugänge und -abgänge in sachsen-anhaltischen Betrieben .....	15
2.5 Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten .....	18
<b>3 ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG .....</b>	<b>23</b>
3.1 Entwicklung atypischer Beschäftigung .....	23
3.2 Atypische Beschäftigung und Tarifbindung.....	29
<b>4 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN .....</b>	<b>32</b>
4.1 Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben.....	33
4.2 Ausübung von Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit .....	41
<b>5 FACHKRÄFTEBEDARF .....</b>	<b>47</b>
5.1 Aktuelle Fachkräftesituation .....	47
5.2 Zukünftiger Fachkräftebedarf und erwartete Chancen der Bedarfsdeckung .....	50
5.3 Betriebliche Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs .....	52
5.4 Kenntnis des Anerkennungsgesetzes und dessen Bedeutung für die Personalgewinnung .....	56
<b>6 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG .....</b>	<b>58</b>
6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe .....	58
6.2 Besetzungsprobleme .....	61
6.3 Vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen .....	65
6.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung.....	66
<b>7 WEITERBILDUNG .....</b>	<b>69</b>
7.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung.....	69
7.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten.....	70
<b>8 ZUR WIRTSCHAFTLICHEN SITUATION .....</b>	<b>75</b>
8.1 Löhne und Gehälter .....	75
8.2 Stundenlöhne unterhalb von 8,50 €.....	79
8.3 Investitionen.....	85
8.4 Innovationen .....	87
8.5 Umsatz und Export .....	90
8.6 Produktivität.....	92
<b>RESÜMEE .....</b>	<b>95</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt 1995 bis 2014 .....	8
Abbildung 2:	Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 1993 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni) .....	9
Abbildung 3:	Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2014 (2005 = 100) 10	
Abbildung 4:	Anteil der Betriebe mit steigender und rückläufiger Beschäftigungserwartung für das jeweilige Folgejahr in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2014.....	11
Abbildung 5:	Beschäftigtenanteile nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 1995 bis 2015 .....	14
Abbildung 6:	Einstellungs- und Abgangsraten in Sachsens-Anhalt 1996 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	16
Abbildung 7:	Gründe für das Ausscheiden von Personal aus Betrieben in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	17
Abbildung 8:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni).....	18
Abbildung 9:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni).....	19
Abbildung 10:	Atypische Beschäftigungsformen in Deutschland.....	23
Abbildung 11:	Entwicklung des Flexibilisierungsgrades und einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni).....	24
Abbildung 12:	Entwicklung atypischer und Normalbeschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni, 2005=100).....	25
Abbildung 13:	Anteil einzelner atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni).....	26
Abbildung 14:	Anteil einzelner Formen von Teilzeitbeschäftigung in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni).....	27
Abbildung 15:	Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben in Sachsen-Anhalt 2014 (Stand: 30. Juni).....	30
Abbildung 16:	Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: 30. Juni) .....	34
Abbildung 17:	Anteil von Frauen auf der zweiten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: 30. Juni) .....	37
Abbildung 18:	Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt 2000 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	48
Abbildung 19:	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftenstellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) .....	49
Abbildung 20:	Nichtbesetzungsquote ausgewählten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2014 (Stand: erstes Halbjahr).....	50
Abbildung 21:	Betriebe mit erwartetem Bedarf an Fachkräften und erwarteten Problemen bei Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten 2 Jahren in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland, 2007, 2011 und 2014 (Anteil der Betriebe).....	51
Abbildung 22:	Betriebe mit Fachkräftebedarf in den nächsten 2 Jahren, Nichtbesetzungsquote und erwartete Probleme bei der Stellenbesetzung nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, 2014.....	52
Abbildung 23:	Betriebliche Strategien der Sicherung der Deckung des Fachkräftebedarfs .....	53
Abbildung 24:	Betriebliche Strategien mit hoher Bedeutung in Betrieben mit Fachkräftebedarf in den kommenden 2 Jahren nach prognostizierter Deckungslage, Sachsen-Anhalt 2014.....	54
Abbildung 25:	Betriebliche Strategien mit hoher Bedeutung in Betrieben mit Fachkräftebedarf in den kommenden 2 Jahren und erwarteten Problemen in Sachsen-Anhalt, Veränderung 2014 zu 2011 .....	55
Abbildung 26:	Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2014 .....	59
Abbildung 27:	Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, 1997 bis 2014.....	60
Abbildung 28:	Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2014 .....	63
Abbildung 29:	Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklasse in Sachsen-Anhalt 2004 bis 2014 .....	64
Abbildung 30:	Übernahmequoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2014 .....	67
Abbildung 31:	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr).....	69
Abbildung 32:	Weiterbildungsquoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr).....	71

Abbildung 33:	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2014 und Angleichungsquote (Stand: jeweils Juni; Westdeutschland = 100; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld).....	76
Abbildung 34:	Anteil der Betriebe mit Tarifbindung an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2014/78	
Abbildung 35:	Betriebe und Beschäftigte mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb 8,50 € nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2014 .....	80
Abbildung 36:	Anteil der Beschäftigten mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € an allen Beschäftigten sowie an Beschäftigten in Betrieben mit unterem Lohnsegment in Sachsen-Anhalt 2014 (Stand: 30. Juni).....	84
Abbildung 37:	Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2013 .....	85
Abbildung 38:	Beschäftigungsveränderung 2014 zu 2013 (in Prozent) in Betrieben nach Investitionsaktivitäten in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz).....	86
Abbildung 39:	Beschäftigungserwartungen für 2015 nach dem Investitionsverhalten der Betriebe in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz) .....	87
Abbildung 40:	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen im verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2008 bis 2013 .....	89
Abbildung 41:	Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2013 (alle Betriebe mit Umsatz) .....	92
Abbildung 42:	Produktivitätsentwicklung (Umsatz je VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung 1990 bis 2013 (Westdeutschland = 100; alle Betriebe mit Umsatz) .....	93
Abbildung 43:	Produktivität (Umsatz je VZÄ) und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2013 .....	94

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 (Stand: 30. Juni).....	12
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 (Stand: 30. Juni).....	13
Tabelle 3:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen, Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2014 (Stand: 30. Juni).....	20
Tabelle 4:	Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 (Stand: 30. Juni).....	21
Tabelle 5:	Verteilung atypischer Beschäftigungsverhältnisse nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2014 (Stand: 30. Juni).....	28
Tabelle 6:	Atypische Beschäftigungsverhältnisse in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2014.....	31
Tabelle 7:	Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene nach Eigentum, Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: 30. Juni).....	35
Tabelle 8:	Anteil der Frauen auf der zweiten Führungsebene nach Eigentum und ausgewählten Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: 30. Juni).....	38
Tabelle 9:	Anteil der Betriebe mit Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene in Betrieben im öffentlichen und im privaten Eigentum in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: 30. Juni).....	39
Tabelle 10:	Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten und nach dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten mit Hochschulabschluss in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 (Stand: 30. Juni).....	40
Tabelle 11:	Betriebe mit der Option auf Ausübung einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit und deren tatsächlicher Nutzung nach Eigentum und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 (Stand: 30. Juni).....	43
Tabelle 12:	Anteile der in Teilzeit tätigen Führungskräfte insgesamt und nach Geschlecht (Führungs-Teilzeitquoten), Anteil der Frauen an Teilzeitführungskräften nach Ländern 2014 (Stand: 30. Juni).....	45
Tabelle 13:	Kenntnis der Inhalte des Anerkennungsgesetzes und Bedeutung dieses Gesetzes für die betriebliche Personalrekrutierung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014.....	57
Tabelle 14:	Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2014.....	61
Tabelle 15:	Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014.....	73
Tabelle 16:	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2014 (Stand: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld).....	77
Tabelle 17:	Betriebliche Reichweite von Brutto-Stundenlöhnen unterhalb 8,50 € nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2014.....	81
Tabelle 18:	Beschäftigungsreichweite von Brutto-Stundenlöhnen unterhalb 8,50 € nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2014.....	83



## Einführung

Das IAB-Betriebspanel wurde in Sachsen-Anhalt als mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene von Juli bis Oktober 2014 zum 19. Mal durchgeführt. Der Auswertungsbericht für Sachsen-Anhalt erfolgte im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt. Ziel des Berichtes ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung sowie Informationen über ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern der Betriebe des Landes bereitzustellen und entsprechende Vergleiche mit Betrieben in Ost- und Westdeutschland vorzunehmen.

Vor dem Hintergrund des in Deutschland seit dem 01. Januar 2015 flächendeckend geltenden Mindestlohns wurden in die Befragungswelle 2014 Informationen sowohl zur potenziellen betrieblichen Reichweite als auch zur Beschäftigtenreichweite von Mindestlöhnen aufgenommen. Die vorliegenden Informationen sind belastbare Ergebnisse aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt sowie in Ost- und Westdeutschland. Sie stellen eine Null-Messung dar und geben einen Überblick, in welchen Betrieben 2014 Beschäftigte tätig waren, die Brutto-Stundenlöhne unterhalb von 8,50 € erhielten. Das IAB-Betriebspanel ist die einzige Datenquelle, die über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen gesicherte Informationen dazu liefert.

Die Einbeziehung von Frauen in Führungsverantwortung ist seit langem ein breit diskutiertes Thema. Bei der Besetzung von Vorgesetztenpositionen mit Frauen in Deutschland – insbesondere auf der obersten Leitungsebene – wurden seit Inkrafttreten der freiwilligen Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft im Jahr 2001 jedoch nur sehr kleine Fortschritte erreicht. Mit Inkrafttreten des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“, das Ende 2014 vom Bundeskabinett und Anfang März 2015 vom Bundestag beschlossen wurde, soll der Prozess forciert werden. Das IAB-Betriebspanel ist ein einzigartiges Instrument, das über die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im Betrieb belastbare Informationen liefert, bis auf die Ebene des Landes über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen. Erstmals werden in der aktuellen Befragungswelle auch Daten zur Wahrnehmung von Führungsverantwortung in Teilzeit vorgelegt. Aufgrund der gestiegenen Bedeutung dieses Themas werden mit dem IAB-Betriebspanel dazu seit 2012 im 2-Jahresrhythmus Informationen erhoben.

Im aktuellen Bericht bilden darüber hinaus die Themen „Fachkräfte“, „Ausbildung“ und „Weiterbildung“ wiederum einen Auswertungsschwerpunkt. Aufgrund zunehmender Besetzungsschwierigkeiten von Fachkräftestellen wurden in der aktuellen Befragungswelle erneut Informationen zu betrieblichen Strategien erhoben, mit denen Betriebe befürchteten Problemen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs begegnen wollen. Auch das Thema „atypische Beschäftigungsverhältnisse“ (Teilzeitbeschäftigung einschließlich Mini-Jobs, befristete Beschäftigung und Leiharbeit) ist wiederum ein Schwerpunktthema. Neben Informationen zur Beschäftigungsentwicklung erfolgen Analysen ausgewählter wirtschaftlicher Kennziffern, die für die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften eine hohe Bedeutung haben. Dazu zählen die Investitions- und Innovationsbereitschaft der Betriebe, Umsatz einschließlich Export, Löhne und Gehälter, Tarifbindung sowie Produktivität.

Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft (z. B. Produzierendes Gewerbe) oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mit mindestens 20 Beschäftigten) beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser seit 1996 jährlich durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland insgesamt das gleiche Fragenprogramm und das gleiche Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren verwendet wird. Infolgedessen sind vergleichende Analysen für die Bundesländer sowie Ost- und Westdeutschland insgesamt ohne methodische und definitorische Schwierigkeiten und im langjährigen Zeitverlauf möglich. Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt, d. h., jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. In Anbetracht dessen, dass die Arbeitgeberbefragung in der 19. Welle erfolgt, können Querschnittsvergleiche über die Jahre 1995/1996 bis 2014 in die Auswertung aufgenommen werden.

## **In aller Kürze**

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in Betrieben des Landes Sachsen-Anhalt durch (IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt). Im Jahr 2014 fand diese Befragung zum 19. Mal statt. Für Auswertungen in Sachsen-Anhalt liegen für das Jahr 2014 Interviews von 1.023 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,8 Prozent der Betriebe mit 7,6 Prozent der Beschäftigten erfasst.

### **Betriebsbestand leicht rückläufig, Beschäftigungs nimmt zu**

Zwischen 2006 und 2010 gab es in Sachsen-Anhalt kaum Veränderungen bei der Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ca. 59 Tsd. Betriebe). Seit 2011 nimmt die Zahl der Betriebe von Jahr zu Jahr leicht ab. Am 30.06.2014 waren in Sachsen-Anhalt 57,6 Tsd. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten registriert. Gegenüber 2006 ist der Betriebsbestand in Sachsen-Anhalt gesunken (-2 Prozent), während die Zahl der Betriebe in Ost- und Westdeutschland seit 2006 kontinuierlich gestiegen ist (4 bzw. 6 Prozent).

Nachdem die Zahl der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt in den letzten beiden Jahren bei rund 900 Tsd. Personen stagnierte, konnte 2014 wieder eine Steigerung verzeichnet werden. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten im Land um 2 Prozent und im Vergleich zu 2005 um ca. 9 Prozent gestiegen. Die insgesamt positive Entwicklung seit 2005 ging mit einer Erhöhung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einher, wenngleich dieser Zuwachs mit 7 Prozent geringer ausfiel als der der Gesamtbeschäftigung. In Ostdeutschland fiel das Beschäftigungswachstum seit 2005 mit 12 Prozent und in Westdeutschland mit 16 Prozent jeweils höher aus.

### **Beschäftigungsaufbau seit 2005 durch Ausweitung atypischer Beschäftigung, keine Veränderung bei Normalarbeitsverhältnissen**

Der in Sachsen-Anhalt 2005 einsetzende und nach zwei Jahren Stagnation 2014 sich wieder fortsetzende Beschäftigungsaufbau beruht ganz überwiegend auf einer Zunahme sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung. Diese Beschäftigungsform zählt neben geringfügiger und befristeter Beschäftigung sowie Leiharbeit zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Damit ist der Flexibilisierungsgrad auf nunmehr 36 Prozent (Ostdeutschland 38 Prozent, Westdeutschland 40 Prozent) angestiegen. Insgesamt gab es 2014 in Sachsen-Anhalt 21 Prozent mehr atypische Beschäftigungsverhältnisse als 2005 (Ostdeutschland 38 Prozent, Westdeutschland 57 Prozent). Die Anzahl von Normalarbeitsverhältnissen hat sich in den sachsen-anhaltischen Betrieben – wie auch in Ost- und Westdeutschland – seit 2005 hingegen nicht verändert.

### **Gegenüber dem Vorjahr starker Anstieg von Arbeitnehmerkündigungen, Auslaufen befristeter Verträge von deutlich geringerer Bedeutung**

Vor dem Hintergrund der positiven Entwicklung auf dem sachsen-anhaltischen Arbeitsmarkt und der damit einhergehenden steigenden betrieblichen Nachfrage nach Fachkräften verlassen seit 2005 anteilig immer mehr Arbeitnehmer ihren Betrieb auf eigenen Wunsch. 2014 lag der Anteil von Arbeitnehmerkündigungen an allen Personalabgängen bei 41 Prozent. Das ist ein erheblicher Zuwachs gegenüber dem Vorjahr (29 Prozent). Seit 2005 hat sich der Anteil arbeitnehmerbedingter Personalabgänge mehr als verdreifacht. Demgegenüber sind Arbeitgeberkündigungen seit 2005 tendenziell rückläufig, gegenüber dem Vorjahr haben sie aber wieder geringfügig zugenommen und beliefen sich auf 25 Prozent. 11 Prozent aller Personalabgänge waren durch das Auslaufen befristeter Verträge bedingt. Auch dieser Abgangsgrund spielt in Sachsen-Anhalt eine immer geringere Rolle. Seit 2005 verlassen mit steigender Tendenz anteilig immer mehr Beschäftigte den Betrieb, um in den Ruhestand zu wechseln (2014 10 Prozent).

### **Seit 2004 keine Fortschritte bei der Einbeziehung von Frauen in oberste Führungsverantwortung**

2014 lag der Frauenanteil an Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt bei 31 Prozent, auf der zweiten Führungsebene bei deutlich höheren 46 Prozent. Nach wie vor wird Frauen in Sachsen-Anhalt damit etwas häufiger Führungsverantwortung übertragen als in Ost-

deutschland (30 bzw. 45 Prozent), deutlich öfter als in Westdeutschland (24 bzw. 38 Prozent). Bei der Integration von Frauen in Führungsverantwortung sind in Sachsen-Anhalt seit 2004 lediglich gewisse Fortschritte auf der zweiten Führungsebene festzustellen. Auf der ersten Führungsebene gab es seit 2004 kaum Veränderungen (Sachsen-Anhalt -2 Prozentpunkte, Ostdeutschland +2 Prozentpunkte, Westdeutschland 0 Prozentpunkte). Seit Inkrafttreten der freiwilligen Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft zur stärkeren Teilhabe von Frauen an Leitungsfunktionen und ebenso unter den Bedingungen des Beschäftigungsaufbaus ist der Prozess auf der obersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt damit nicht vorangekommen. Sowohl für Betriebe der Privatwirtschaft als auch des öffentlichen Bereichs besteht Handlungsbedarf.

### **Führung in Teilzeit wenig verbreitet und ist eine Domäne von Frauen**

10 Prozent der sachsen-anhaltischen Betriebe boten 2014 die Option an, Führungsaufgaben im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung wahrzunehmen (Ostdeutschland 12 Prozent, Westdeutschland 18 Prozent). Diese Möglichkeit wurde von Führungskräften in 72 Prozent der anbietenden Betriebe genutzt (Ostdeutschland 60 Prozent, Westdeutschland 63 Prozent). Somit wurde Führung in Teilzeit 2014 in 7 Prozent aller Betriebe praktiziert (Ostdeutschland 7 Prozent, Westdeutschland 11 Prozent). 6 Prozent aller Führungskräfte waren in Teilzeit tätig (Ostdeutschland 6 Prozent, Westdeutschland 7 Prozent). Damit ist diese Form der Wahrnehmung von Führungsaufgaben gegenwärtig wenig verbreitet. 65 Prozent der Teilzeit-Führungskräfte waren Frauen (Ostdeutschland 67 Prozent, Westdeutschland 73 Prozent). Wie in Ostdeutschland lag die Teilzeitquote weiblicher Vorgesetzter bei 11 Prozent, die männlicher Vorgesetzter bei 3 Prozent (Westdeutschland 18 bzw. 3 Prozent).

### **Nachfrage nach Fachkräften wieder kräftig gestiegen; auch Besetzungsschwierigkeiten nahmen zu**

2014 ist die Nachfrage nach Fachkräften wieder deutlich gestiegen: Im Vergleich zum Vorjahr ist sowohl der Anteil von Betrieben mit Bedarf als auch die Zahl der nachgefragten Fachkräfte gestiegen. Dabei wurden jeweils neue Höchstwerte erreicht. Die gestiegene Nachfrage führte einerseits zu einer höheren Zahl von Einstellungen. Andererseits konnte wie schon in den Vorjahren ein erheblicher Teil der Nachfrage nicht gedeckt werden. Wie in Ostdeutschland blieben 26 Prozent aller im ersten Halbjahr 2014 zu besetzenden Fachkräftestellen zum Befragungszeitpunkt unbesetzt (Westdeutschland 27 Prozent). Damit ist auch der Anteil unbesetzt gebliebener an allen im ersten Halbjahr angebotenen Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt auf einen neuen Rekordwert gestiegen. Stellenbesetzungsprobleme hingen neben der Branche auch mit der Größe der Betriebe zusammen. Je kleiner ein Betrieb, umso mehr Stellen blieben unbesetzt.

### **Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen gewinnt bei der Fachkräftesicherung an Bedeutung**

Wie auch in Ost- und Westdeutschland rechnen immer mehr sachsen-anhaltische Betriebe mit Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen. Wurde diese Einschätzung 2007 in Sachsen-Anhalt noch von fast jedem zweiten Betrieb mit bestehendem Fachkräftebedarf getroffen, waren es 2011 bereits mehr als zwei Drittel. Derzeit befürchten sogar 88 Prozent der Betriebe mit Fachkräftebedarf Besetzungsschwierigkeiten (Ostdeutschland 82 Prozent, Westdeutschland 76 Prozent). Obwohl sich Branchen und Größenklassen hinsichtlich ihrer Besetzungserfolge stark voneinander unterscheiden, ist ihre Skepsis in Bezug auf die Fachkräftebedarfsdeckung zumeist ähnlich ausgeprägt. Angesichts wachsender Herausforderungen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs rücken – neben Aus- und Weiterbildung – Strategien, welche sich auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen beziehen, zunehmend in den Fokus betrieblicher Personalpolitik. So ist die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen für mittlerweile 68 Prozent aller Betriebe, die Fachkräftebedarf prognostizieren und Probleme bei der Deckung ihres Bedarfs erwarteten, von hoher Bedeutung (2011 46 Prozent). Erhebliche Zuwächse gab es auch bei der Strategie, welche auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielt (2011: 29 Prozent, 2014: 50 Prozent). Auch die Bereitschaft der Betriebe, höhere Löhne zu zahlen, hat zugenommen (2011: 22 Prozent, 2014: 32 Prozent).

### **Bedeutung des „Anerkennungsgesetzes für die Personalgewinnung bislang noch sehr gering**

Rund 22 Prozent der sachsen-anhaltischen Betriebe sind die Regelungen und Inhalte des im Jahr 2012 in Kraft getretenen Anerkennungsgesetzes bekannt (Ostdeutschland 24 Prozent, Westdeutschland 23 Prozent). Von den Betrieben mit Kenntnis der Regelungen des Anerkennungsgesetzes sagten wiederum 15 Prozent, dieses Gesetz würde für ihre Personalrekrutierung von Bedeutung sein. Dies entspricht einem Anteil von 3 Prozent an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt (Ost- und Westdeutschland jeweils 4 Prozent).

### **Ausbildungsbeteiligung der Betriebe bleibt stabil**

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben Sachsens-Anhalts bildeten 2014 etwa 41 Prozent aus (Ostdeutschland 44 Prozent, Westdeutschland 52 Prozent). Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe konnte damit auch 2014 auf dem Niveau der beiden Vorjahre gehalten werden, lag aber unterhalb des ostdeutschen und deutlich unterhalb der westdeutschen Vergleichswerts. Das ist insbesondere dem erhöhten Ausbildungsengagement von Kleinst-, aber auch mittleren Betrieben geschuldet, das von Klein- und Großbetrieben hat sich hingegen verringert. 2014 belief sich der Abstand zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland bei der Ausbildungsbeteiligung auf 11 Prozentpunkte (-1 Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr).

2014 konnten 44 Prozent der Betriebe, die Ausbildungsplätze bereitgestellt hatten, mindestens eine Stelle nicht besetzen (Ostdeutschland 48 Prozent, Westdeutschland 25 Prozent). Der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen lag in Sachsen-Anhalt bei 33 Prozent (Ostdeutschland 35 Prozent, Westdeutschland 17 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Nichtbesetzungsquote für Ausbildungsplätze im Land um 3 Prozentpunkte erhöht.

Die Beteiligung an Aktionen zur Gewinnung ausländischer Jugendlicher für eine Ausbildung (z. B. spezifische Messen) ist derzeit eine absolute Ausnahme. Insgesamt gaben – wie auch in Ostdeutschland – lediglich 2 Prozent aller Betriebe an, sich an entsprechenden Aktionen zu beteiligen (Westdeutschland 1 Prozent).

### **Vorzeitig gelöste Ausbildungsverhältnisse können nur selten nachbesetzt werden**

Rund 14 Prozent aller Betriebe des Landes mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 waren von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen (Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland 14 Prozent). Infolge der geringen Fallzahlen sind weitere Auswertungen auf Landesebene nicht möglich, sondern es werden die Angaben für Ostdeutschland als repräsentativ unterstellt: 51 Prozent der betroffenen Betriebe haben sich um eine Nachbesetzung der frei gewordenen Ausbildungsplätze bemüht (Westdeutschland 39 Prozent). Trotz Bemühungen gelang aber 2014 nur für 16 Prozent aller vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse im hier betrachteten Zeitraum eine Nachbesetzung (Westdeutschland 21 Prozent).

### **Übernahmequote erstmals höher als in West- und Ostdeutschland**

In 8 Prozent aller Betriebe bzw. 34 Prozent aller Ausbildungsbetriebe Sachsens-Anhalts beendeten Jugendliche 2014 ihre Ausbildung. Insgesamt wurden 69 Prozent der Absolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Das entspricht einer deutlichen Steigerung gegenüber dem Vorjahr. Damit lag die Übernahmequote sachsen-anhaltischer Betriebe 2014 oberhalb des westdeutschen Vergleichswerts (67 Prozent). Von den weiblichen Absolventen wurden 77 Prozent, von den männlichen Absolventen 62 Prozent übernommen. Die Chance, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen, war in Sachsen-Anhalt damit zum ersten Mal sogar noch etwas besser als in Westdeutschland.

### **Wieder verstärktes Weiterbildungsengagement von Betrieben und Beschäftigten**

Nachdem der Anteil weiterbildender Betriebe in den beiden Vorjahren gesunken war, ist er 2014 wieder deutlich gestiegen: Mit 58 Prozent erreichte er nicht nur einen neuen Rekord auf Landesebene, Sachsen-Anhalt ist damit auch wieder gegenüber Ost- und Westdeutschland führend (55 bzw.

53 Prozent). Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten (Weiterbildungsquote) lag im ersten Halbjahr 2014 bei 35 Prozent (Ostdeutschland 37 Prozent, Westdeutschland 34 Prozent) und war damit ebenfalls wieder höher als im Vorjahr. Wie bisher partizipierten Frauen stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer (38 bzw. 31 Prozent).

### **Beschäftigte mit Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € in Dienstleistungsbereichen konzentriert**

In Sachsen-Anhalt waren 2014 in mehr als jedem vierten Betrieb (28 Prozent) Beschäftigte mit Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € tätig (Ostdeutschland 23 Prozent, Westdeutschland 9 Prozent). Der Anteil dieses unteren Lohnsegments an allen Beschäftigten lag in Sachsen-Anhalt bei 14 Prozent (Ostdeutschland 11 Prozent, Westdeutschland 3 Prozent). Zugleich wurden diese Löhne – im Unterschied zu Westdeutschland – nicht nur von Beschäftigten realisiert, die einfache Tätigkeiten verrichteten, sondern in beachtlichem Umfang auch von Fachkräften. Trotz der großen betrieblichen und Beschäftigtenreichweite konzentriert sich dieses untere Lohnsegment auf wenige Branchen, insbesondere auf unternehmensnahe und übrige personennahe Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur. Aber es gibt sie in allen Betriebsgrößenklassen. Wenn Betriebe in Sachsen-Anhalt ihre Beschäftigten mit diesen Stundenlöhnen vergüten, so ist die Beschäftigtenreichweite in diesen Betrieben mit 45 Prozent höher, als es die Durchschnittsangaben zunächst vermuten lassen. Welche Herausforderungen auf Betriebe mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zukommen, hängt v. a. davon ab, wie weit dieses Lohnsegment verbreitet ist.

### **Entwicklung wichtiger betrieblicher Kennziffern**

Die wirtschaftliche Situation der Betriebe Sachsen-Anhalts hat sich im Jahr 2013, auf das sich die Angaben der aktuellen Befragungswelle beziehen, im Vorjahresvergleich nicht grundlegend verändert. Der Umsatz der Betriebe ist 2013 wieder gestiegen und erreichte das zweithöchste Volumen, allerdings waren die Exportquoten weiterhin rückläufig. Demgegenüber ist die Investitionsintensität (Investitionen je Vollzeitäquivalent – VZÄ) 2013 wieder angestiegen: Mit rund 8,5 Tsd. € lag sie wie bereits in den Vorjahren deutlich oberhalb der westdeutschen Werte. Bei Produktinnovationen besteht weiterhin eine „Innovationslücke“ zu Westdeutschland, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe. 2013 waren im sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbe etwa 41 Prozent aller Betriebe produktinnovativ (Westdeutschland 48 Prozent). Bei Prozessinnovationen haben sich die Leistungen hingegen bereits stark an westdeutsche Betriebe angenähert. Die Löhne und Gehälter je VZÄ sind in Sachsen-Anhalt als einzigem ostdeutschem Bundesland gegenüber dem Vorjahr gesunken. Der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Lohnniveaus im Land und Westdeutschland hat sich somit wieder erhöht, die Angleichungsquote lag 2014 bei 74 Prozent des westdeutschen Vergleichswerts. Nach mehreren Jahren stabil gebliebener Tarifbindung, war diese 2014 auf Beschäftigtenebene wieder rückläufig, während es gleichzeitig anteilig mehr tarifgebundene Betriebe gab als im Vorjahr. Insgesamt bezeichneten 2013 sachsen-anhaltische wie ost- und westdeutsche Betriebe ihre Ertragslage als befriedigend. Damit wurde die Ertragslage sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er Jahre bewertet.

### **Produktivitätsunterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland nahezu unverändert**

Die im Durchschnitt von sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben jährlich erzielten Umsätze je VZÄ haben sich seit 2006 – von jährlichen Schwankungen abgesehen – kaum verändert. Die Stagnation des Angleichungsprozesses der Produktivität hält somit an. 2013 lag die Angleichungsquote sachsen-anhaltischer Betriebe bei 74 Prozent (Ostdeutschland 68 Prozent). Seit 2006 schwankt diese Kennziffer um etwa drei Viertel der westdeutschen Produktivität.

## 1 Datenbasis

Für die Befragungswelle 2014 liegen für Querschnittsauswertungen in Sachsen-Anhalt verwertbare Interviews von 1.023 Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Gesamtheit der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt im Jahr 2013 (Jahr der Stichprobenziehung). Mit der Stichprobe wurden 1,8 Prozent der genannten Betriebe erfasst, in denen 7,6 Prozent aller Beschäftigten tätig waren.

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

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2013.
2. Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

Für die Auswertungen im Rahmen des vorliegenden Berichtes wird für den heterogenen Bereich der Dienstleistungen, unter Beachtung der inhaltlichen Bedeutung und der notwendigen Fallzahlen für eine verallgemeinerungsfähige Interpretation der Ergebnisse, folgende Branchengliederung<sup>1</sup> gewählt:

- Unternehmensnahe Dienstleistungen: Dazu gehören Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Veterinärwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie übrige Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen).
- Neben den unternehmensnahen Dienstleistungen werden die personenbezogenen Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen aufgrund ihrer Bedeutung, Abgrenzbarkeit und Größe jeweils gesondert dargestellt. Eine dritte Untergruppe der personenbezogenen Dienstleistungen bilden die übrigen personenbezogenen Dienstleistungen. Dazu gehören Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna).

Bezüglich der Betriebsgrößenklassen werden die Betriebe im IAB-Betriebspanel nach der seit dem 01. Januar 2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union gruppiert.<sup>2</sup> Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen: Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten, wobei auf Grund des Umfangs von Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten diese gesondert ausgewiesen werden, Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten und Großbetriebe ab 250 Beschäftigten.

---

<sup>1</sup> Seit der Befragungswelle 2009 werden die Daten des IAB-Betriebspanels nach der WZ 2008 aufbereitet; bis einschließlich der Befragungswelle 2008 erfolgte dies nach der WZ 2003.

<sup>2</sup> „Kleinstunternehmen“ – weniger als 10 Beschäftigte; „Kleinunternehmen“ – weniger als 50 Beschäftigte; „mittlere Unternehmen“ – weniger als 250 Beschäftigte. Darüber hinaus gelten Schwellenwerte für den Jahresumsatz oder die Jahresbilanzsumme. Vgl. Die neue KMU-Definition, Benutzerhandbuch und Mustererklärung, Europäische Kommission, 2006 S. 12 ff. [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme\\_definition/sme\\_user\\_guide\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme_definition/sme_user_guide_de.pdf) (Zugriff: 03.07.2015)

Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen mit anderen Datenquellen – Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder – sind folgende Aspekte zu beachten:

1. Als Beschäftigte werden im IAB-Betriebspanel alle Personen angesehen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar
  - a) unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit,
  - b) unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben und
  - c) unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.

Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur dann erfasst werden, wenn diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigungsstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

2. Im Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.<sup>3</sup> Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind.

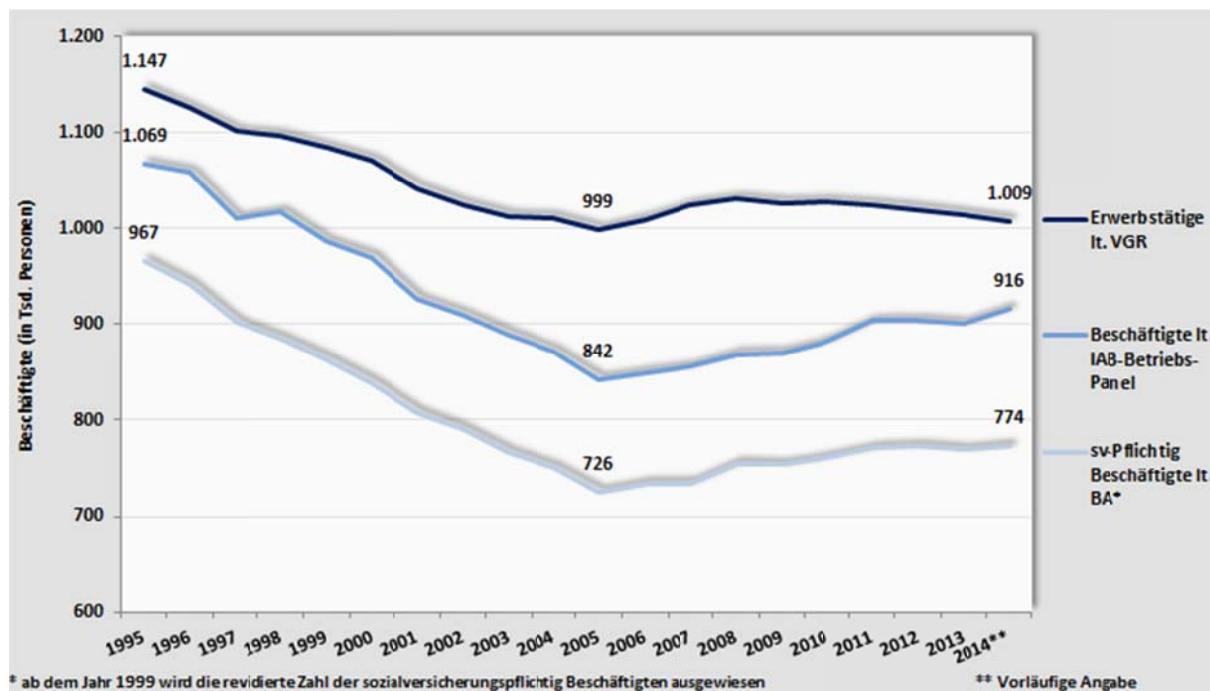
Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

3. Im Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).
4. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtendaten des Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30. Juni beziehen.
5. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

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

<sup>3</sup> Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt 1995 bis 2014



Quelle: Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, Berechnungsstand: Februar 2015 (im Jahresdurchschnitt); IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2013 (jeweils zum 30.6., für 2013 vorläufige Angabe); Beschäftigungsstatistik der BA (jeweils zum 30.6., für 2013 vorläufige Angabe)

Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern in Sachsen.-Anhalt ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2014.

Für alle Zahlenangaben in dieser Studie gilt: Durch Rundungen können sich bei der Summierung der Einzelangaben geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben. Der Wert 0 bedeutet weniger als 0,5, jedoch mehr als nichts. Mit einem „. “ werden in den Tabellen Angaben gekennzeichnet, deren Zahlenwert nicht sicher genug ist; mit einem „- “ nicht vorhandene Werte.

Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person.

Für eine leichtere Lesbarkeit des Textes wurde darauf verzichtet, die weibliche und männliche Schreibweise zu verwenden. Die verwendete Form steht für beide Geschlechter.



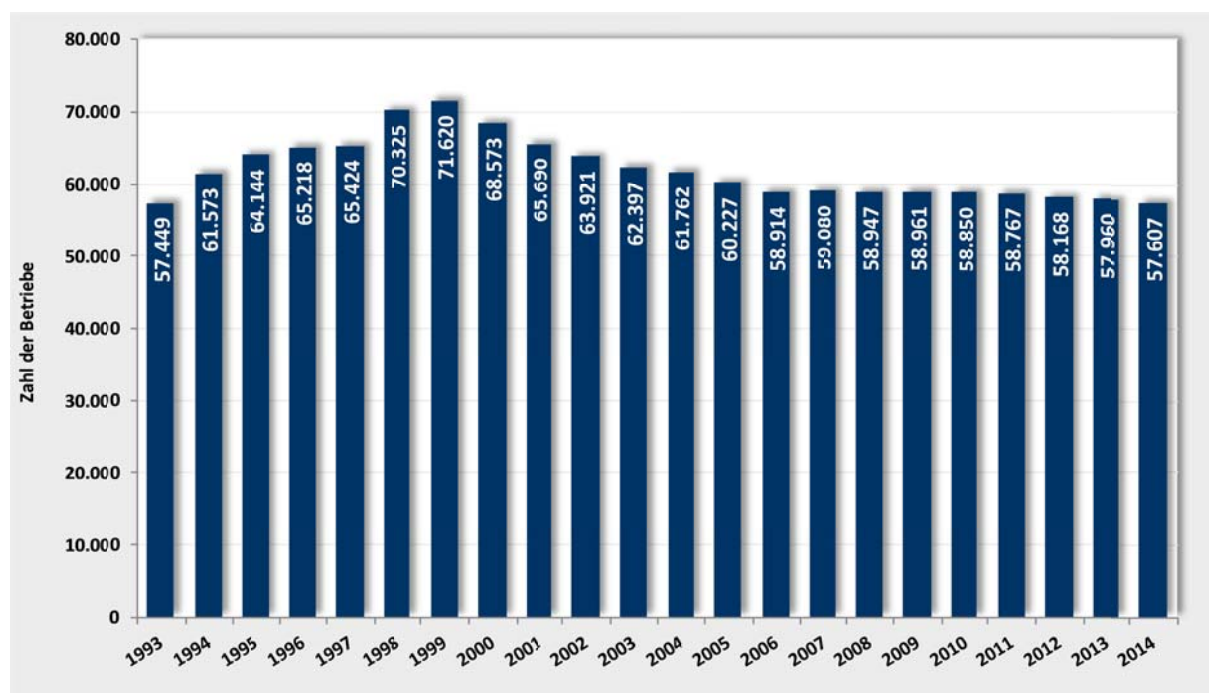
## 2 Entwicklung und Struktur der Betriebe und der Beschäftigung

Mit dem IAB-Betriebspanel werden jährlich der Stand und die Entwicklung der Beschäftigung abgebildet. Seit Mitte der 1990er Jahre konnten für Sachsen-Anhalt zwei gegenläufige Entwicklungen beobachtet werden: Während sich die Zahl der Beschäftigten zwischen 1995 und Mitte der 2000er Jahre jährlich verringerte, gab es seit 2005 einen Beschäftigungsanstieg, der sich nach zwei Jahren der Stagnation im Jahre 2014 fortgesetzt hat. Damit folgt Sachsen-Anhalt einem bundesweiten Trend. Entgegen dem ost- und westdeutschen Trend verringert sich allerdings die Anzahl der Betriebe in Sachsen-Anhalt von Jahr zu Jahr leicht. Der aktuelle Bericht vermittelt ein Bild über den Entwicklungsstand der Betriebe und der Beschäftigung in der Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt 25 Jahre nach dem Mauerfall.

### 2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe bis 2014

Wie sich Betriebe entwickeln, welche Strategien sie präferieren, hat nachhaltigen Einfluss auf die Beschäftigung. Daher wird eingangs auf die Entwicklung der Zahl der Betriebe eingegangen. Nach Angaben der BA gab es am 30.06.2014 in Sachsen-Anhalt 57,6 Tsd. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Während die Zahl der Betriebe im Land zwischen 2006 und 2010 relativ konstant war und bei rund 59 Tsd. Betrieben lag, ist diese seitdem von Jahr zu Jahr leicht rückläufig. Wird der aktuelle Betriebsbestand jenem von 2006 gegenüber gestellt, so ist er in Sachsen-Anhalt gesunken (-2 Prozent), während die Zahl der Betriebe in Ost- und Westdeutschland seit 2006 kontinuierlich angestiegen ist (4 bzw. 6 Prozent) (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 1993 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (Stand: jeweils 30.06.), revidierte Angaben der BA ab 2013

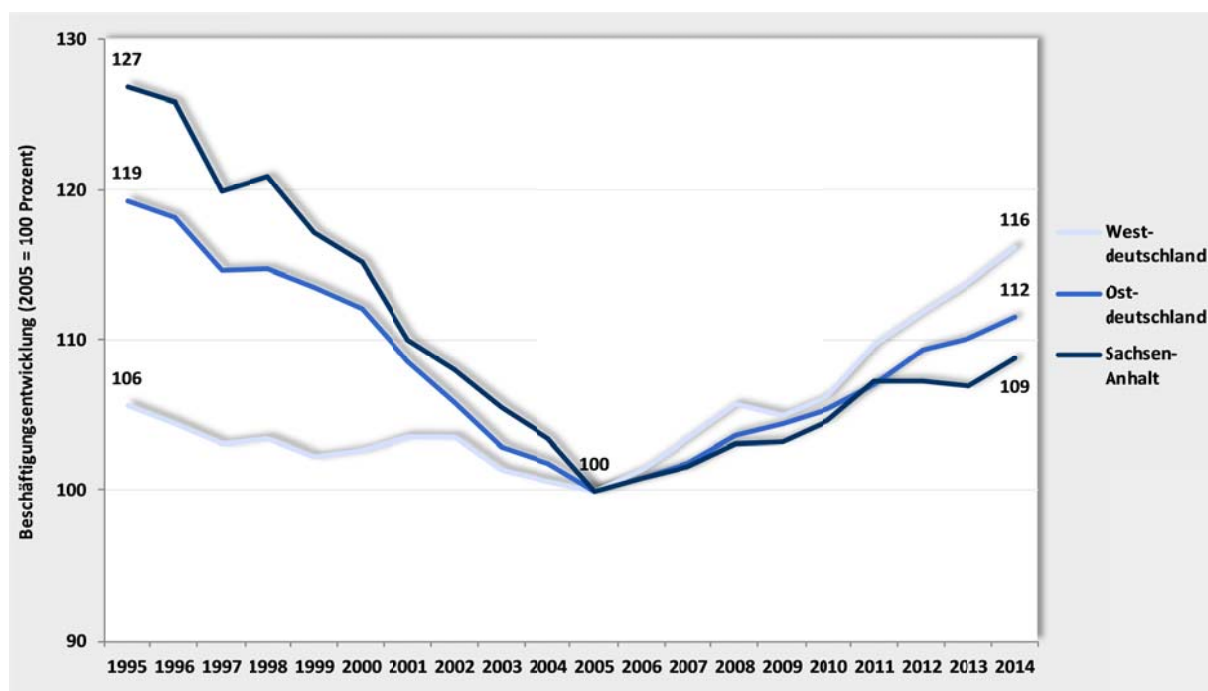
In der Entwicklung der sachsen-anhaltischen betrieblichen Basis zeigen sich längerfristig betrachtet allerdings Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. Die Betrachtung ergibt, dass sich seit 2006 die Zahl der Kleinbetriebe verringerte – und dabei insbesondere die der Kleinbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten. Leicht verringert hat sich ebenfalls die Zahl der Betriebe mittlerer Größe. Demgegenüber ist ein Zuwachs bei der Zahl der Klein- und Großbetriebe in Sachsen-Anhalt zu verzeichnen. In Bezug auf die gestiegene Zahl der Großbetriebe ist anzumerken, dass dies auf der Grundlage eines sehr geringen Bestandes erfolgt ist und somit kaum Einfluss auf die Betriebsstruktur

hat. Damit bleibt die Betriebslandschaft des Landes nach wie vor kleinteilig – wie auch in Ost- und Westdeutschland.

## 2.2 Entwicklung der Zahl der Beschäftigten bis 2014

Obwohl die Zahl der Betriebe in den letzten Jahren in Sachsen-Anhalt leicht rückläufig ist, konnte die Zahl der Beschäftigten 2014 – nach einigen Jahren stagnierender Beschäftigung – wieder gesteigert werden. Im Jahr 2014 waren gut 916 Tsd. Beschäftigte in sachsen-anhaltischen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig. Damit hat sich die Zahl der Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozent erhöht. Die Entwicklung seit 2005 war in Sachsen-Anhalt zwar nicht wie in Ost- und Westdeutschland durch einen ununterbrochenen Beschäftigungsaufbau gekennzeichnet, dennoch ergibt sich für das Land im Vergleich zu 2005 ein Zuwachs um rund 9 Prozent. In Ostdeutschland fiel das Beschäftigungswachstum seit 2005 mit 12 Prozent und in Westdeutschland mit 16 Prozent jeweils höher aus (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2014 (2005 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

Die insgesamt positive Entwicklung seit 2005 ging mit einer Erhöhung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einher. Ihr Anstieg betrug in Sachsen-Anhalt knapp 7 Prozent, hielt also nicht ganz mit der Zunahme der Beschäftigung insgesamt Schritt.

Auch wenn sich die Zahl der in Sachsen-Anhalt Beschäftigten 2014 im Vorjahresvergleich insgesamt um fast 2 Prozent erhöht hat, waren die einzelnen Branchen daran unterschiedlich beteiligt. Besonders kräftig fiel der Zuwachs in den übrigen Dienstleistungen (5 Prozent) sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen und im Baugewerbe (jeweils 4 Prozent) aus. Zum Beschäftigungsanstieg im Vergleich zum Vorjahr haben fast alle Branchen beigetragen. Lediglich in der öffentlichen Verwaltung sowie bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern hatte es einen geringfügigen Rückgang gegeben.

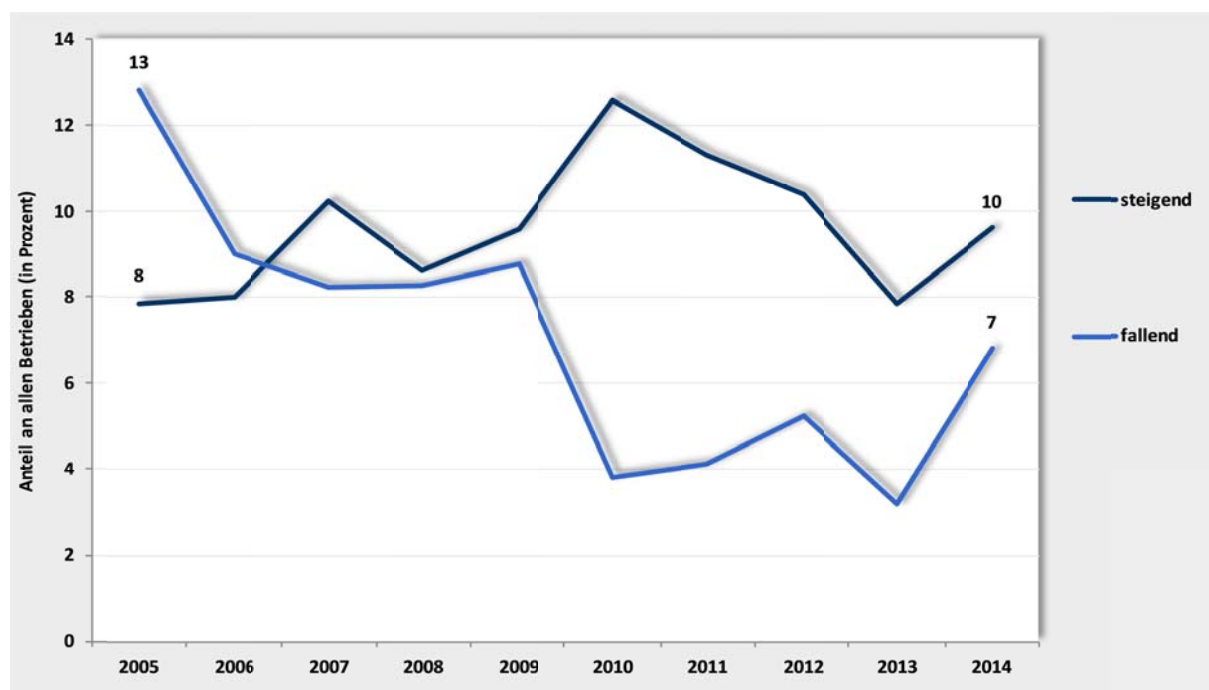
Die Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt war seit Mitte der 1990er Jahre von einer Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter begleitet. Ihr Anteil an allen Beschäftigten hat sich von 46 Prozent im Jahr 1996 auf nunmehr 50 Prozent erhöht. Ein Großteil des Beschäftigungsanstiegs der Frauen ist auf atypische Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen (vgl. auch Kapitel 3).

## Weiterhin positive Beschäftigungserwartungen bis Mitte 2015

Wie in den Vorjahren blickten die sachsen-anhaltischen Betriebe auch 2014 optimistisch in die nahe Zukunft. Eine deutliche Mehrheit der Betriebe (79 Prozent) ging zum Befragungszeitpunkt von einer stabil bleibenden Beschäftigung aus. Zugleich lag der Anteil der Betriebe, die eine zunehmende Beschäftigung erwarteten, bei 10 Prozent. Ein geringerer Teil der Betriebe (7 Prozent) rechnete zum Befragungszeitpunkt mit Personalabbau. Treffen diese Erwartungen der Betriebe bis Mitte 2015 zu, so ist auch in Zukunft mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt zu rechnen.

Seit Beginn des Beschäftigungsaufbaus haben sich die Beschäftigungserwartungen der Betriebe verändert: Die übergroße Mehrheit der Betriebe geht zwar nach wie vor von einer stabil bleibenden Beschäftigung in den nächsten 12 Monaten aus. Die positive Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt schlägt sich insbesondere in den veränderten Relationen zwischen Betrieben nieder, die einen Abbau und jenen, die eine Zunahme erwarteten. 2005 gingen noch 13 Prozent der Betriebe für das Folgejahr von einer Reduzierung ihrer Beschäftigtenzahl aus, und 8 Prozent erwarteten eine Zunahme. 2014 lag der Anteil der Betriebe mit erwartetem Beschäftigungsabbau bei 7 Prozent, jener mit Beschäftigungsaufbau bei 10 Prozent. Das heißt, erwarteten 2005 – also zu Beginn der Phase des Beschäftigungszuwachses – anteilig mehr Betriebe eine Reduzierung als einen Aufbau, so gehen inzwischen jährlich anteilig mehr Betriebe von einer Zunahme als von einem Abbau ihrer Belegschaft aus (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Anteil der Betriebe mit steigender und rückläufiger Beschäftigungserwartung für das jeweilige Folgejahr in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2014

## 2.3 Struktur der Betriebe und der Beschäftigung 2014

Eine Auswertung der Ergebnisse aller 19 Befragungswellen des IAB-Betriebspanels ermöglicht Aufschlüsse über strukturelle Veränderungen in der Betriebslandschaft des Landes Sachsen-Anhalt.

### Beschäftigtenanteil des verarbeitenden Gewerbes geringer als in Westdeutschland

In der Branchenstruktur der sachsen-anhaltischen Wirtschaft haben sich in den zurückliegenden 25 Jahren Veränderungen vollzogen. Inzwischen ähnelt die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen in Sachsen-Anhalt der in Westdeutschland. Trotzdem bestehen weiterhin Unterschiede in der Beschäftigtenstruktur nach Branchen zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland. Zwar ge-

hören jeweils vier Bereiche – das verarbeitende Gewerbe, der Bereich Handel und Reparatur, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen – zu den beschäftigungsstärksten Branchen, allerdings ist ihre Beschäftigungsbindung unterschiedlich. In Sachsen-Anhalt entfiel auf die genannten vier Branchen 2014 mit etwa 58 Prozent (Ostdeutschland rund 56 Prozent) mehr als die Hälfte aller Beschäftigten, in Westdeutschland waren es 62 Prozent. Die Differenz erklärt sich vor allem aus dem im Vergleich zu Westdeutschland deutlich geringeren Beschäftigtenanteil des verarbeitenden Gewerbes. Auf diese wichtige Branche entfielen 2014 in Sachsen-Anhalt 16 Prozent, in Westdeutschland hingegen 21 Prozent aller Beschäftigten. Zudem war die durchschnittliche Größe der Betriebe dieser Branche in Sachsen-Anhalt mit 30 Beschäftigten geringer als in Westdeutschland mit 42 Beschäftigten. Demgegenüber waren in Sachsen-Anhalt anteilig geringfügig mehr Beschäftigte in Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens vertreten. In den anderen beiden beschäftigungsstarken Branchen wie Handel und Reparatur sowie unternehmensnahe Dienstleistungen bestanden keine Unterschiede zu Westdeutschland. Allerdings arbeiteten auch in den zuletzt genannten drei Branchen in den Betrieben des Landes Sachsen-Anhalt im Durchschnitt weniger Personen als in Westdeutschland (vgl. Tabelle 1).

Die Beschäftigungsbindung der einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft erweist sich seit Jahren als relativ stabil. Auch die positive Entwicklung der Wirtschaft und der damit verbundene Beschäftigungsaufbau seit Mitte der 2000er Jahre haben nicht zum Abbau bestehender struktureller Unterschiede zu Westdeutschland – insbesondere im verarbeitenden Gewerbe – geführt.

Tabelle 1: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 (Stand: 30. Juni)

Branche	Betriebe		Beschäftigte				
	Verteilung		Anzahl je Betrieb		Verteilung		
	ST	WD	ST	WD	ST	OD	WD
	Prozent		Personen		Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	4	3	11	6	3	2	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	1	28	34	2	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	8	9	30	42	16	14	21
Baugewerbe	13	11	10	10	8	7	6
Handel und Reparatur	20	20	12	14	15	13	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	7	21	22	8	8	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	3	12	19	2	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	18	14	15	14	16	14
Erziehung und Unterricht*	3	3	27	24	4	4	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	10	18	23	13	13	12
Übrige Dienstleistungen	12	12	8	10	6	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	1	2	10	13	1	2	1
Öffentliche Verwaltung	2	1	84	98	8	9	7
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

### Großbetriebe Sachsen-Anhalts weiterhin wesentlich kleiner als westdeutsche

Da die Größe eines Betriebes beträchtlichen Einfluss auf verschiedene wirtschaftliche Leistungskennziffern eines Betriebes wie auch der Gesamtwirtschaft hat, gebührt ihr hohe Aufmerksamkeit (vgl. Kapitel 8). Sowohl die sachsen-anhaltische als auch die ost- und westdeutsche Wirtschaft sind durch eine kleinbetriebliche Struktur gekennzeichnet. Allerdings ist diese in Sachsen-Anhalt noch etwas stärker als in Westdeutschland ausgeprägt. So liegt der Anteil der Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten in Sachsen-Anhalt derzeit bei 42 Prozent und in Westdeutschland bei 40 Prozent (Ostdeutschland 45 Prozent). In ihnen sind in Sachsen-Anhalt (wie auch in Ostdeutschland) jeweils 8 Prozent aller Beschäftigten tätig, in Westdeutschland sind es 6 Prozent aller Beschäftigten.

Der Anteil von Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten an allen Betrieben liegt sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland zwar bei unter 1 Prozent, sie binden aber ei-

nen beträchtlichen Anteil der Beschäftigten. Allerdings fällt der Beschäftigtenanteil dieser Betriebsgrößengruppe in Sachsen-Anhalt mit 19 Prozent wesentlich geringer aus als in Westdeutschland mit 31 Prozent, er ist auch geringer im Vergleich zu Ostdeutschland (22 Prozent). Dies resultiert vor allem aus Unterschieden in der Beschäftigungsbindung: Westdeutsche Großbetriebe beschäftigen derzeit im Durchschnitt deutlich mehr Personen als sachsen-anhaltische (durchschnittliche Betriebsgröße 2014 in Sachsen-Anhalt lediglich 433 Beschäftigte, in Ostdeutschland 565 Beschäftigte, in Westdeutschland 660 Beschäftigte). Die bestehenden Unterschiede schlagen sich in einer geringeren durchschnittlichen Beschäftigtenzahl aller Betriebe Sachsens-Anhalts nieder, die derzeit bei 16 Personen, in Westdeutschland aber bei 19 Personen liegt (Ostdeutschland 15 Personen). Unterschiede in der Beschäftigungsbindung zu Westdeutschland bestehen auch bei mittleren Betrieben. Diese Betriebe sind in Sachsen-Anhalt im Durchschnitt etwas größer. Dennoch bestehen lediglich geringe Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland in Bezug auf ihre Anteile an den Beschäftigten insgesamt. Die Beschäftigungsbindung von Kleinst- und Kleinbetrieben der sachsen-anhaltischen Wirtschaft ist denen der westdeutschen Betriebe vergleichbarer Größe hingegen sehr ähnlich (vgl. Tabelle 2).<sup>4</sup>

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößeklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 (Stand: 30. Juni)

Betriebsgrößeklasse	Betriebe		Beschäftigte				
	Verteilung		Anzahl je Betrieb		Verteilung		
	ST	WD	ST	WD	ST	OD	WD
	Prozent		Personen		Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	42	40	3	3	8	8	6
5 bis 9 Beschäftigte	29	28	7	7	12	12	10
10 bis 49 Beschäftigte	24	26	21	19	32	29	27
50 bis 249 Beschäftigte	4	5	109	98	29	29	26
ab 250 Beschäftigte	0,7	0,9	433	660	19	22	31
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

### Wandel der Beschäftigungsstrukturen nach Betriebsgrößeklassen

Trotz der relativ stabilen Betriebsstruktur nach Betriebsgrößeklassen haben sich seit Mitte der 1990er Jahre deutliche Veränderungen der Beschäftigtenanteile in den einzelnen Betriebsgrößeklassen vollzogen. Während die Beschäftigtenstruktur nach Betriebsgrößeklassen Mitte der 1990er Jahre in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland nahezu identisch war, zeigt sich seitdem eine deutlich divergierende Entwicklung. Die Daten des IAB-Betriebspanels für fast zwei Jahrzehnte zeigen, dass die Beschäftigtenstruktur nach Betriebsgrößeklassen zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland stark auseinander gedriftet ist.

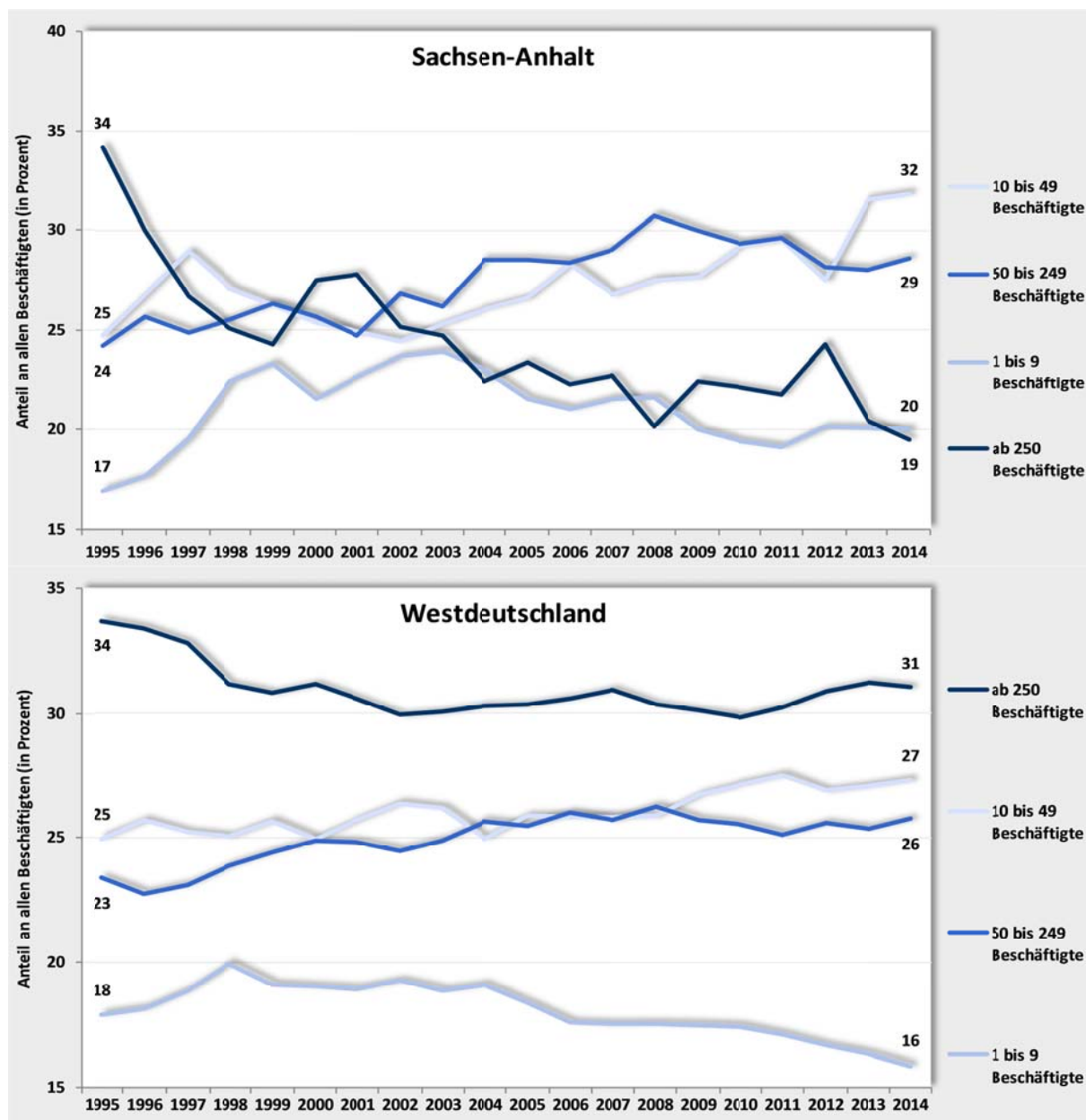
In Westdeutschland erweisen sich die Beschäftigtenanteile der einzelnen Betriebsgrößeklassen seit Mitte der 1990er Jahre als relativ konstant, wenngleich sich gewisse Entwicklungstendenzen abzeichnen: So sind die Beschäftigtenanteile in Klein- und Mittelbetrieben in der Tendenz leicht steigend, die der Kleinst- und der Großbetriebe leicht sinkend. Aber hier sind keine gravierenden Veränderungen festzustellen. In Sachsen-Anhalt hat es demgegenüber deutliche Verschiebungen in den Anteilen der einzelnen Betriebsgrößeklassen gegeben. Der markanteste Unterschied zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland besteht in den seit Mitte der 1990er Jahre in Sachsen-Anhalt tendenziell stark gesunkenen Beschäftigtenanteilen der Großbetriebe – von ca. 34 Prozent Mitte der 1990er Jahre auf rund ein Fünftel (19 Prozent) in 2014. Diesem Rückgang standen spürbar steigende Anteile insbesondere von Kleinbetrieben (von 25 auf 32 Prozent), aber auch anteilige Zuwächse von

<sup>4</sup> Bei der Bewertung dieser Zahl muss beachtet werden, dass die Panelerhebung nach dem Betriebs- und nicht nach dem Unternehmenskonzept erfolgt, d. h., dass beispielsweise große Unternehmen nicht als eine Einheit befragt werden, sondern jeder Betrieb getrennt.



Mittelbetrieben (von 24 auf 29 Prozent) gegenüber. Das Beschäftigungsgewicht der Kleinstbetriebe ist in der sachsen-anhaltischen Wirtschaft ebenfalls angestiegen (von 17 auf 20 Prozent), während es in Westdeutschland leicht rückläufig ist (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Beschäftigtenanteile nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 1995 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

Das Beschäftigungsgewicht der Großbetriebe des Landes Sachsen-Anhalt ist somit erheblich gesunken und liegt inzwischen mit 1 Prozentpunkt sogar noch unter dem Beschäftigungsanteil der Kleinstbetriebe. Demgegenüber waren 2014 in westdeutschen Großbetrieben etwa doppelt so viele Beschäftigte tätig wie in Kleinstbetrieben. Für Ostdeutschland ist eine ähnliche Entwicklung wie in Sachsen-Anhalt zu beobachten. Auch hier hat sich die Beschäftigungsbindung der Großbetriebe im Betrachtungszeitraum deutlich reduziert – von 33 auf 22 Prozent. Damit liegt der Anteil dieser Betriebsgröße derzeit aber um 2 Prozentpunkte über dem der Kleinstbetriebe.

## 2.4 Beschäftigungszugänge und -abgänge in sachsen-anhaltischen Betrieben

In den zurückliegenden Jahren (jeweils erstes Halbjahr) stellten anteilig immer mehr sachsen-anhaltische Betriebe Personal ein. Betrug ihr Anteil 2005 noch 19 Prozent, so lag er 2014 bei 33 Prozent. Demgegenüber ist der Anteil jener Betriebe, die Personalabgänge verzeichneten, relativ stabil geblieben, er lag 2014 bei 24 Prozent. Seit 2005 übersteigt die Zahl der Einstellungen in jedem Jahr die der Abgänge, und zwar mit insgesamt steigender Tendenz. Im ersten Halbjahr 2014 gab es in Sachsen-Anhalt ca. 59 Tsd. Einstellungen und zugleich ca. 42 Tsd. Personalabgänge.

### Zahl der Personalzu- und -abgänge in Sachsen-Anhalt wieder erhöht

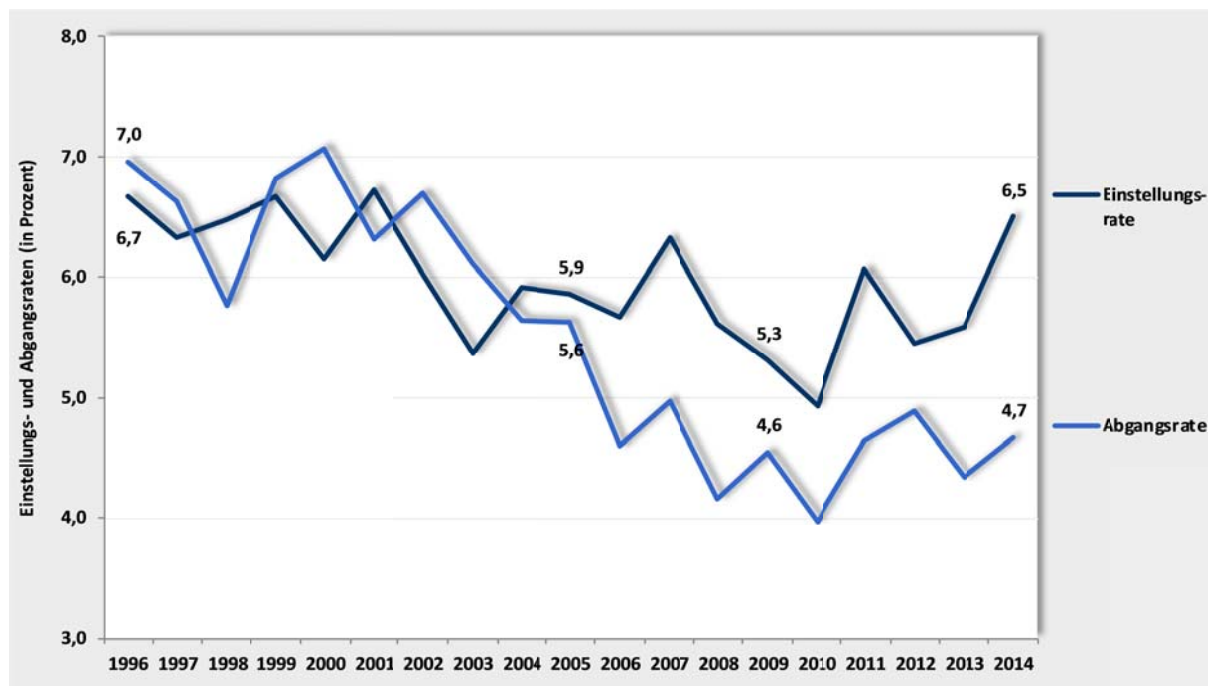
Der Umfang von Einstellungen und Abgängen in Relation zum Beschäftigungsbestand kennzeichnet die Dynamik des Arbeitsmarktes.<sup>5</sup> Diese kann mittels Einstellungs- und Abgangsraten berechnet werden. Arbeitsmarktpolitisch relevant sind Informationen darüber, welche Branchen sich durch gute bzw. ungünstige Beschäftigungschancen auszeichnen. Sie liefern nicht nur Anhaltspunkte für Re-Integrationschancen Arbeitsloser, sondern auch für den Bedarf an Fachkräften, aber auch an gering qualifiziertem Personal. Entscheidendes Kriterium dafür ist die Relation, in der sich Einstellungs- und Abgangsrate gegenüberstehen. Die Einstellungs- und Abgangsraten<sup>6</sup> der sachsen-anhaltischen Betriebe unterlagen seit Mitte der 1990er Jahre Schwankungen. In der Phase des kontinuierlichen Beschäftigungsabbaus bis 1999 waren beide Raten hoch, in den Folgejahren verringerten sie sich. Seit 2004 liegen die Abgangsraten jeweils deutlich unterhalb der Einstellungsraten, was auf Beschäftigungszuwachs hindeutet (vgl. Abbildung 6).

2014 betrug die Einstellungsrate 6,5 Prozent, die Abgangsrate 4,7 Prozent. Gegenüber dem Vorjahr gab es eine Zunahme beider Kennziffern. In den Betrieben des Landes Sachsen-Anhalt sind damit 2014 sowohl mehr Personen eingestellt als auch freigesetzt worden. Folglich ist die Beschäftigungsdynamik im oben definierten Sinne (Einstellungs- plus Abgangsrate) angestiegen. In Ost- und Westdeutschland verlief die Entwicklung ähnlich.

<sup>5</sup> Erfolgen weder Einstellungen noch Abgänge, ist die Dynamik gleich Null und das Beschäftigungsniveau ändert sich nicht. Beschäftigungsaufbau in derselben Höhe kann sowohl Ergebnis weniger Einstellungen und noch weniger Abgänge sein, oder auch Ergebnis zahlreicher Einstellungen und darunter liegender Abgänge. In beiden Fällen wäre der Beschäftigungsaufbau identisch, wäre aber im ersten Fall Ergebnis einer geringen Arbeitsmarktdynamik, im zweiten Fall Ergebnis einer hohen Dynamik am Arbeitsmarkt.

<sup>6</sup> Die Einstellungsrate ist die Summe aller Einstellungen im ersten Halbjahr in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die Abgangsrate ist die Summe aller Abgänge im ersten Halbjahr in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Für die Gesamtbeschäftigung wird der mittlere Personalbestand im ersten Halbjahr herangezogen:  $(\text{Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Stichtag} + \text{Anzahl der Gesamtbeschäftigung zum Jahresanfang})/2$ .

Abbildung 6: Einstellungs- und Abgangsraten in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

Die Beschäftigungsdynamik liefert wichtige Informationen zu Personalbewegungen. Aussagen zur Beschäftigungsentwicklung sind durch eine Gegenüberstellung von Personalzu- und -abgängen möglich. Die mit Abstand höchste Beschäftigungsdynamik unter allen Branchen Sachsens-Anhalts wiesen auch 2014 unternehmensnahe Dienstleistungen auf. Sowohl die Einstellungs- als auch die Abgangsrate waren hier jeweils fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt des Landes. Damit erfolgten in dieser Branche sowohl überdurchschnittlich viele Einstellungen als auch Personalabgänge. Diese hohe Beschäftigungsdynamik ging mit einer Erhöhung des Beschäftigungsvolumens dieser Branche in 2014 einher (überdurchschnittliche Zunahme um 4 Prozent). Ebenfalls um 4 Prozent ist gegenüber dem Vorjahr die Beschäftigung im Baugewerbe angestiegen. Dennoch fiel die Beschäftigungsdynamik deutlich unterdurchschnittlich aus. Die Abgangsrate war mit 1,8 Prozent im Branchenvergleich die niedrigste, und auch die Einstellungsrate entsprach mit 6,6 Prozent dem Landesdurchschnitt. Die beiden Beispiele zeigen: Steigende Beschäftigung muss nicht zwingend mit einer hohen Beschäftigungsdynamik verbunden sein.

### Seit 2005 Zunahme von Arbeitnehmerkündigungen

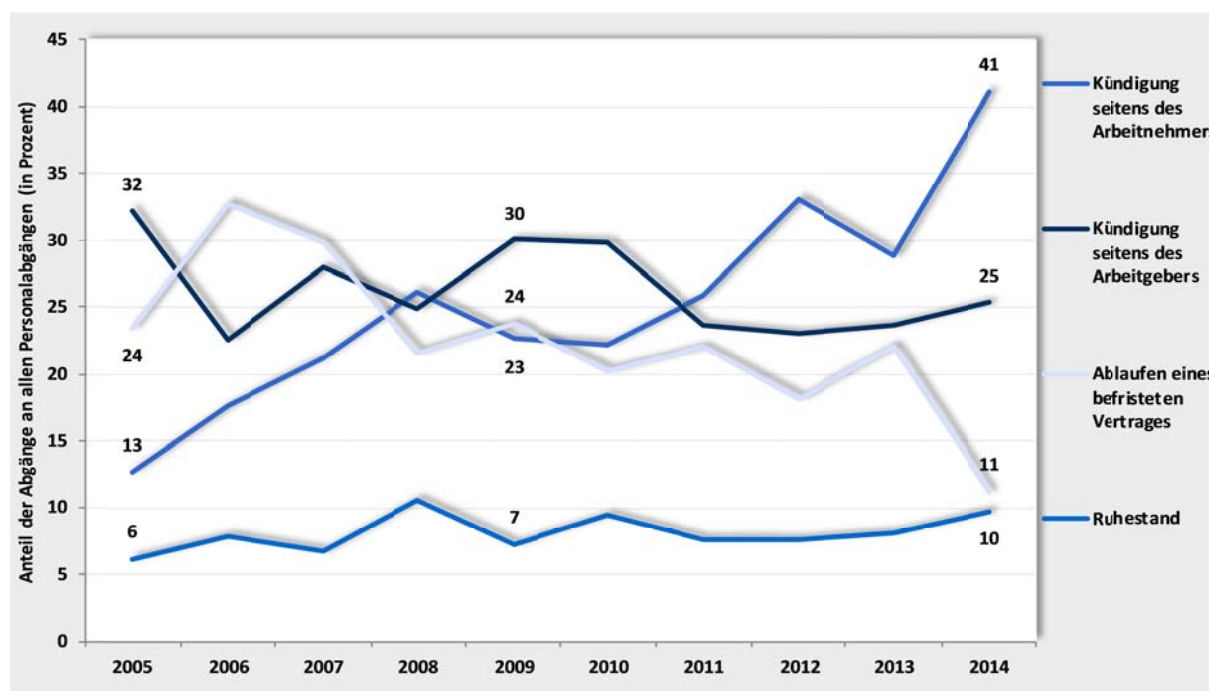
In den letzten Jahren spielen bei der Entwicklung des Personalbestandes Kündigungen seitens der Arbeitnehmer eine zunehmende Rolle. Ihre Bedeutung ist 2014 erneut gewachsen: 41 Prozent aller Personalabgänge sind im ersten Halbjahr durch Kündigungen seitens der Arbeitnehmer verursacht worden (Ostdeutschland 34 Prozent). Seit 2005 hat sich der Anteil von Arbeitnehmerkündigungen in Sachsen-Anhalt somit mehr als verdreifacht. Insbesondere gegenüber dem Vorjahr ist ein sehr starker Anstieg zu verzeichnen. Damit stehen Betriebe zunehmend vor der Herausforderung, ausgeschiedenes Personal ersetzen zu müssen. Unter den Bedingungen eines anhaltenden Beschäftigungswachstums erhöhen tendenziell steigende Arbeitnehmerkündigungen den Ersatzbedarf der Betriebe nach Arbeitskräften, darunter auch den nach Fachkräften. Kündigungen seitens einer Fachkraft stellen vor allem für jene Betriebe eine Herausforderung dar, die bei der Neubesetzung freigewordener Stellen besondere Schwierigkeiten haben (vgl. Kapitel 5).

Der Anteil der von Arbeitgebern ausgesprochenen Kündigungen lag 2014 bei 25 Prozent, 2005 waren es 32 Prozent. 11 Prozent der gegenwärtigen Personalabgänge waren dem Auslaufen eines befristeten Vertrages geschuldet. Damit hat sich dieser Anteil seit 2005 (24 Prozent) halbiert. Dies ist besonders auf den kräftigen Rückgang gegenüber dem Vorjahr zurückzuführen. Die beiden zuletzt genann-



ten Formen des Ausscheidens aus einem Arbeitsverhältnis erfolgen aus Sicht der Beschäftigten eher „unfreiwillig“. Diese haben in den vergangenen Jahren deutlich an Gewicht verloren (56 Prozent in 2005 gegenüber 37 Prozent in 2014). 10 Prozent aller 2014 ausgeschiedenen Mitarbeiter gingen in den Ruhestand. Ruhestandsbedingte Personalabgänge steigen seit 2005 an.<sup>7</sup> Auf sonstige Gründe<sup>8</sup> für Personalabgänge entfiel 2014 ein Anteil von 12 Prozent (vgl. Abbildung 7). In der Tendenz verläuft die Entwicklung in Ostdeutschland ähnlich.

Abbildung 7: Gründe für das Ausscheiden von Personal aus Betrieben in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2014

In Westdeutschland war der Anteil „unfreiwilliger“ Mobilität mit einem Anteil von insgesamt 38 Prozent an allen Personalabgängen 2014 leicht höher als in Sachsen-Anhalt. Demgegenüber lag der Anteil arbeitnehmerbedingter Kündigungen mit 39 Prozent etwas niedriger. In der Tendenz zeigt sich in beiden Fällen eine zum Land ebenfalls vergleichbare Entwicklung. In den Ruhestand gingen 7 Prozent der ausgeschiedenen Mitarbeiter. Altersbedingte Abgänge haben sich seit 2005 somit – im Unterschied zu Sachsen-Anhalt – anteilig leicht verringert. Personalabgänge, die durch das Auslaufen eines befristeten Vertrages bedingt waren, erweisen sich in Westdeutschland als relativ konstant (2014 14 Prozent), in Sachsen-Anhalt haben diese hingegen stark an Bedeutung verloren.

Einige Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft zeichneten sich 2014 durch Spezifika aus: In den übrigen Dienstleistungen, im Bereich Handel und Reparatur sowie im Gesundheits- und Sozialwesens beruhte über die Hälfte aller Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer. Arbeitgeberkündigungen verursachten etwa 30 bis 40 Prozent der Personalabgänge in den unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im verarbeitenden Gewerbe. In Betrieben und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung hatten weder Kündigungen seitens der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber Relevanz. Demgegenüber waren das Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrages wie auch ein altersbedingtes Ausscheiden mit Abstand die wichtigsten Gründe für Personalabgänge. Unterschiede zeigten sich ebenso beim Vergleich der Betriebsgrößenklassen. Kündigungen seitens des Arbeitneh-

<sup>7</sup> 2014 gaben 10 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts Überalterung als Personalproblem an, 1997 waren es 5 Prozent.

<sup>8</sup> Zu den anderen Gründen sind zu zählen: Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung, einvernehmliche Aufhebung, Versetzung in einen anderen Betrieb des Unternehmens, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, Sonstiges.

mers nehmen mit zunehmender Betriebsgröße deutlich ab. Demgegenüber gibt es zwischen den Betriebsgrößenklassen kaum Unterschiede in Bezug auf Kündigungen seitens des Arbeitgebers. Personalabgänge, die eine Folge des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages sind, nehmen demgegenüber mit der Betriebsgröße zu. Diese Tendenz gilt in stark abgeschwächter Form auch für den Übergang in den Ruhestand.

## 2.5 Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten

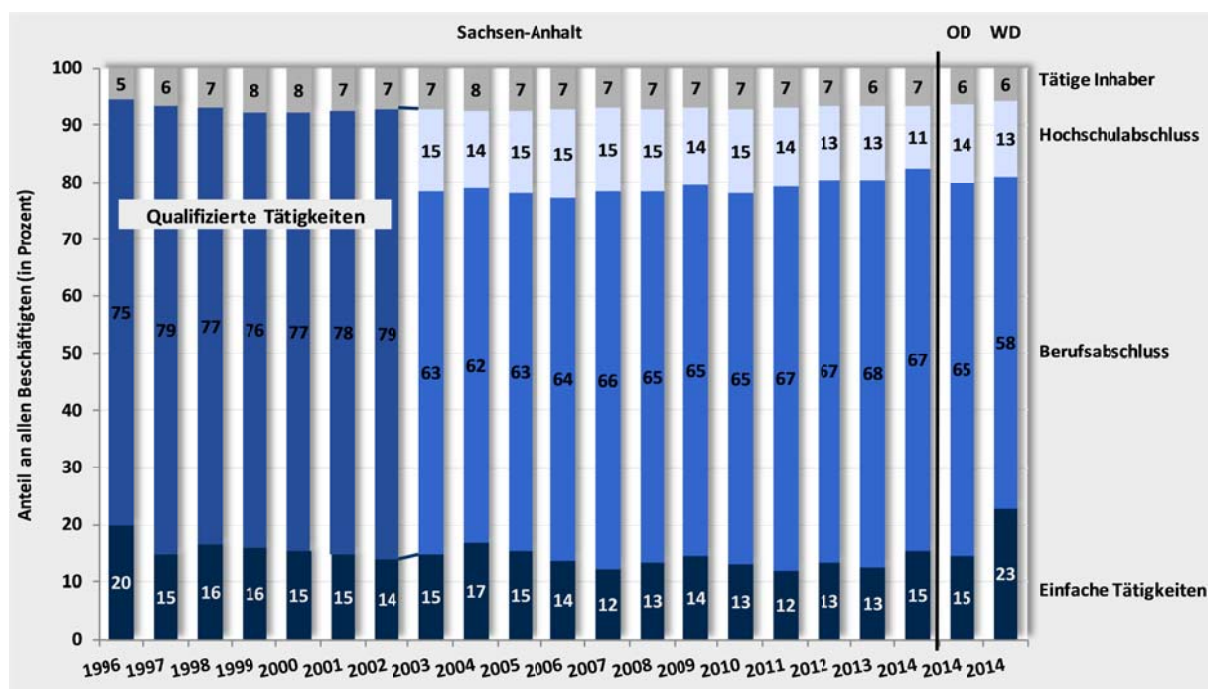
Einen wichtigen Indikator zur Einschätzung des künftigen Fachkräftebedarfs stellen Angaben zur ausgeübten Tätigkeit der Beschäftigten dar, die mit dem IAB-Betriebspanel seit 1996 erhoben werden.

### Weiterhin hohes Qualifikationsniveau

67 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende) waren 2014 in Sachsen-Anhalt auf Arbeitsplätzen tätig, die einen Berufsabschluss voraussetzen, 11 Prozent übten Tätigkeiten aus, die ein abgeschlossenes Hochschulstudium erfordern. 15 Prozent aller Beschäftigten waren auf Einfacharbeitsplätzen tätig, 7 Prozent zählten zu tätigen Inhabern, Vorständen, Geschäftsführern.

Im Rahmen des seit 2005 anhaltenden Beschäftigungsaufbaus zeichneten sich für die Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt weitgehend stabile qualifikatorische Anforderungen an die Beschäftigten ab. Im genannten Zeitraum übten jeweils rund vier Fünftel aller Beschäftigten qualifizierte Tätigkeiten aus. Dieser Anteil ist höher als Mitte der 1990er Jahre (75 Prozent). Zu diesem Zeitpunkt waren anteilig mehr Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen tätig als 2014. Deren Anteil verringerte sich von 1996 bis 2005 von 20 Prozent auf 15 Prozent. In den Folgejahren hat sich dieser Anteilswert nur geringfügig verändert. Seit 2012 ist aber wieder ein leichter Anstieg dieser Tätigkeitsgruppe an den Beschäftigten festzustellen. Damit hat sie sich in kurzer Zeit wieder von 13 auf nunmehr 15 Prozent erhöht. Demgegenüber ist der Anteil von Beschäftigten, die auf Arbeitsplätzen mit erforderlichem Hochschulabschluss tätig sind, rückläufig (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)



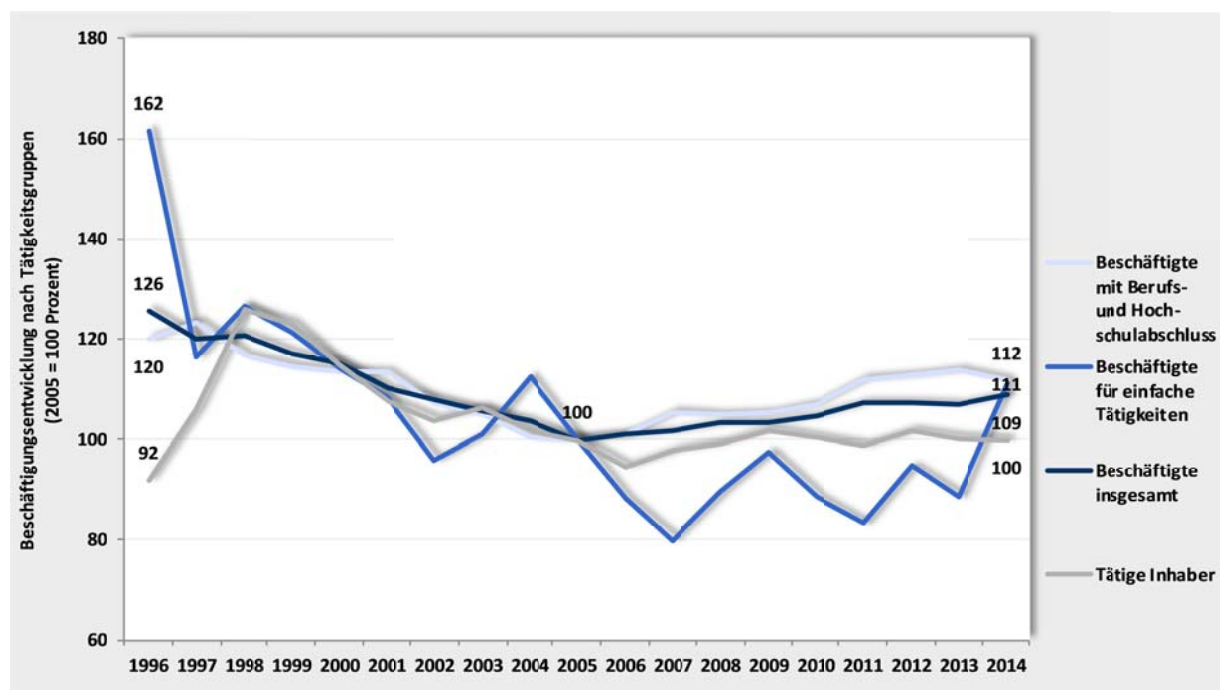
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

## Beschäftigungsveränderung nach Tätigkeitsgruppen

Hinter der seit Jahren insgesamt relativ konstanten Beschäftigtenstruktur nach Tätigkeitsgruppen verbergen sich seit 2005 parallel zum Beschäftigungsaufbau dennoch Veränderungen einzelner Tätigkeitsgruppen. Vorliegende Ergebnisse belegen, dass die Zahl der Beschäftigten, die in sachsen-anhaltischen Betrieben qualifizierte Tätigkeiten mit erforderlichem Berufsabschluss bzw. Hochschulabschluss ausüben, parallel zum Beschäftigungsaufbau gestiegen ist. Der Anstieg dieser Fachkräfte seit 2005 fiel mit 12 Prozent etwas höher aus als die Beschäftigungszunahme im Land insgesamt, die bei 9 Prozent lag. Eine Betrachtung der Gesamtentwicklung seit 1996 zeigt jedoch, dass in Sachsen-Anhalt 2014 zahlenmäßig ca. 7 Prozent weniger Fachkräfte tätig waren als Mitte der 1990er Jahre. Wird diese Gruppe nach Fachkräften mit Berufsabschluss und Fachkräften mit einer akademischen Ausbildung differenziert so wird deutlich, dass es eine absolute Zunahme der Zahl der Facharbeiter gab, während die Zahl der Akademiker gesunken ist.

Demgegenüber hat sich seit 1996 der Umfang einfacher Tätigkeiten bis 2007 deutlich verringert, steigt seitdem aber in der Tendenz wieder an. Mit dem Beschäftigungsaufbau in Sachsen-Anhalt seit 2005 hat sich die Zahl von Einfacharbeitsplätzen um rund 11 Prozent erhöht, und damit stärker als die Gesamtbeschäftigung (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

In Abhängigkeit von der Branche wie auch der Betriebsgröße bestehen unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit. Dies findet seinen Ausdruck in zum Teil stark voneinander abweichenden Anteilen der einzelnen Tätigkeitsgruppen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen, Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2014 (Stand: 30. Juni)

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte mit Berufsabschluss	Beschäftigte mit Hochschulabschluss	Tätige Inhaber/ Vorstände/ Geschäftsführer	Beschäftigte insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	6	75	5	14	100
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	4	86	8	2	100
Verarbeitendes Gewerbe	11	74	11	4	100
Baugewerbe	2	81	4	13	100
Handel und Reparatur	16	75	1	8	100
Verkehr, Information, Kommunikation*	18	71	7	4	100
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	11	63	17	9	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	30	52	11	7	100
Erziehung und Unterricht*	6	38	54	2	100
Gesundheits- und Sozialwesen	19	66	8	7	100
Übrige Dienstleistungen	27	59	2	12	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	24	48	26	2	100
Öffentliche Verwaltung	4	70	25	1	100
1 bis 4 Beschäftigte	11	54	4	31	100
5 bis 9 Beschäftigte	11	67	6	16	100
10 bis 49 Beschäftigte	14	70	11	5	100
50 bis 249 Beschäftigte	14	72	13	1	100
ab 250 Beschäftigte	25	60	15	0	100
<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>15</b>	<b>67</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>100</b>
Mecklenburg-Vorpommern	17	68	8	7	100
Brandenburg	15	67	11	7	100
Sachsen	13	68	13	6	100
Thüringen	14	68	12	6	100
Berlin	16	57	21	6	100
<b>Ostdeutschland</b>	<b>15</b>	<b>65</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>100</b>
<b>Westdeutschland</b>	<b>23</b>	<b>58</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>100</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

### Frauen und Männer besetzen Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsanforderungen

In Sachsen-Anhalt weisen Frauen wie Männer ein hohes Qualifikationsniveau auf. Die aktuellen Befragungsergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel bestätigen die Befunde des Vorjahres, dass Frauen und Männer in sachsen-anhaltischen Betrieben auf Arbeitsplätzen tätig sind, die sich im Hinblick auf die Tätigkeitsmerkmale bzw. die Qualifikationsanforderungen jedoch etwas voneinander unterscheiden. Bestehende Unterschiede zwischen Frauen und Männern werden insbesondere bei der Ausübung einfacher Tätigkeiten deutlich. 2014 waren Frauen in Sachsen-Anhalt anteilig deutlich häufiger als Männer auf Einfacharbeitsplätzen vertreten. In Westdeutschland bestanden ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Auch in Ostdeutschland gab es mehr Frauen als Männer auf diesen Arbeitsplätzen, wobei die geschlechterspezifischen Unterschiede hier aber wesentlich geringer ausfielen. Tätigkeiten, die einen Berufsabschluss erfordern, wurden 2014 in Sachsen-Anhalt etwas seltener von Frauen als von Männern ausgeübt. Demgegenüber belegten Frauen anteilig etwas häufiger als Männer Arbeitsplätze, die einen Hochschulabschluss voraussetzen. Insgesamt wurden von 77 Prozent der Frauen und von 79 Prozent der Männer in sachsen-anhaltischen Betrieben qualifizierte Tätigkeiten verrichtet. Das lässt die Schlussfolgerung zu, dass in Sachsen-Anhalt Frauen

und Männer Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsanforderungen besetzen. Bundesweit einheitlich gilt weiterhin, dass Frauen deutlich seltener als Männer tätige Inhaber waren (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 (Stand: 30. Juni)

Tätigkeitsgruppe	Sachsen-Anhalt		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Prozent		Prozent		Prozent	
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	19	12	16	13	27	19
Beschäftigte mit Berufsabschluss	65	69	65	65	59	58
Beschäftigte mit Hochschulabschluss	12	10	15	13	11	15
Tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer	4	9	4	9	3	8
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Jeder zweite Beschäftigte in Sachsen-Anhalt ist derzeit eine Frau (50 Prozent). Eine nähere Betrachtung der einzelnen Tätigkeitsgruppen, also von Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen, zeigt, dass Frauen in sachsen-anhaltischen Betrieben im Vergleich zu ihrem Beschäftigtenanteil auf Arbeitsplätzen mit erforderlichem Berufsabschluss leicht unterrepräsentiert waren (48 Prozent), hinsichtlich ihres Anteils an den Hochqualifizierten, waren sie hingegen leicht überrepräsentiert (52 Prozent). Einfache Tätigkeiten wurden demgegenüber überwiegend von Frauen ausgeübt, in Sachsen-Anhalt deutlich häufiger (62 Prozent) als in Ost- und Westdeutschland (jeweils 54 Prozent). Die mit Abstand größten Unterschiede waren – wie bisher – für die Gruppe der tätigen Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer festzustellen. Zu dieser Gruppe gehörten in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland Frauen zu lediglich 28 Prozent, in Westdeutschland waren es 21 Prozent.

Die bereits in vorangegangenen Erhebungswellen für Sachsen-Anhalt zu beobachtende relativ starke Belegung von Einfacharbeitsplätzen durch Frauen zeigt sich auch im Zeitverlauf. Seit 2005 hat sich der Anteil vor allem jener Frauen, die einfache Tätigkeiten ausüben, in der Tendenz weiter erhöht. Diese Zunahme ist vor allem auf die Entwicklung in kleinen, mittleren und Großbetrieben zurückzuführen und wird damit von einer relativ breiten betriebliche Basis getragen. In mittleren und großen Betrieben waren 2014 71 Prozent der Einfacharbeitsplätze durch Frauen belegt. In Kleinstbetrieben ist dieser Trend hingegen nicht zu beobachten – hier hat sich die Beschäftigung von Frauen auf Einfacharbeitsplätzen in Kleinstbetrieben insgesamt spürbar reduziert: In Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten blieb der Frauenanteil an dieser Tätigkeitsgruppe seit 2005 allerdings stabil, in Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten ist er hingegen drastisch zurückgegangen. 2014 belegten Frauen 49 Prozent dieser Einfacharbeitsplätze in Kleinstbetrieben, in Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten waren es 34 Prozent, in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten waren es 59 Prozent. In Ost- und Westdeutschland ist der Anteil von Frauen an einfachen Tätigkeiten – bereits jeweils von einem geringeren Anteil ausgehend – im Betrachtungszeitraum in etwa konstant geblieben.

Von z. T. erheblichen jährlichen Schwankungen bei Tätigkeiten mit erforderlichem Hochschulabschluss abgesehen, lässt sich bis 2010 zwar eine deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen an dieser Tätigkeitsgruppe beobachten (Steigerung auf 58 Prozent). Seitdem sinkt der Anteil aber wieder und lag 2014 auf dem Ausgangsniveau des Jahres 2005 (52 Prozent). Im Unterschied zum Land Sachsen-Anhalt ist der Anteil der Frauen an den Hochqualifizierten in Ost- und Westdeutschland seit 2005 hingegen kontinuierlich angestiegen. Generell ist festzuhalten: Hochqualifizierte Frauen hatten in den letzten Jahren insgesamt gute Chancen am Arbeitsmarkt.<sup>9</sup> Das spricht für die Bedeutung der Frauen im Prozess der Fachkräftesicherung (vgl. auch Kapitel 5) sowie für ihre qualifikatorischen Vo-

<sup>9</sup> Vgl. auch Gabriele Fischer, Vera Dahms, Sebastian Bechmann, Marek Frei, Ute Leber: Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. In: IAB-Forschungsbericht, 4/2009, S. 45.

raussetzungen für die Besetzung von Führungspositionen (vgl. auch Kapitel 4). Besonders deutlich fiel die Steigerung des Anteils dieser Frauengruppe in Westdeutschland aus, allerdings von einem sehr geringen Niveau ausgehend (2005: 32 Prozent), und trotz dieser positiven Entwicklung erreichen Frauen an dieser Tätigkeitsgruppe hier bislang lediglich 38 Prozent.

**Fazit:** 2014 ist die Beschäftigung in Sachsen-Anhalt wieder angestiegen, nachdem sie in den letzten zwei Jahren stagnierte. Gegenüber 2005 hat die Beschäftigung insgesamt zugenommen, allerdings weniger stark als in Ost- und Westdeutschland. Der Zuwachs basierte auch auf sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Am Beschäftigungsanstieg im Vergleich zum Vorjahr war die Mehrzahl der Branchen beteiligt, und er wurde hauptsächlich von kleineren Betrieben getragen. Für das kommende Jahr ist die Erwartungshaltung der sachsen-anhaltischen Betriebe weiterhin positiv. Vor dem Hintergrund des Beschäftigungswachstums ist seit 2005 vor allem der Anteil von Personalabgängen gestiegen, die durch Kündigung des Arbeitnehmers verursacht wurden. Damit stellt die Bindung der Beschäftigten, insbesondere von Fachkräften, an die Betriebe zunehmend eine Herausforderung dar. Demgegenüber hat der Anteil „unfreiwilliger“ Personalabgänge, also infolge Arbeitgeberkündigung sowie Auslaufens eines befristeten Arbeitsverhältnisses, deutlich abgenommen. In den Betrieben des Landes sind deutlich stärker als in Westdeutschland Arbeitsplätze vorhanden, die die Ausübung qualifizierter Tätigkeiten voraussetzen. Diese werden in hohem Maße von Frauen besetzt. Frauen sind damit eine wichtige Ressource zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der sachsen-anhaltischen Betriebe. Allerdings üben in Sachsen-Anhalt anteilig überproportional viele Frauen einfache Tätigkeiten aus – und zwar mit steigender Tendenz.



### 3 Atypische Beschäftigung

Die seit 2005 anhaltende positive Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland wird von deutlichen Veränderungen in der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse begleitet. Das Beschäftigungssystem in Deutschland wird von zwei Säulen getragen: dem Normalarbeitsverhältnis<sup>10</sup> und dem so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnis. Als atypische Beschäftigungsformen gelten im vorliegenden Bericht Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse<sup>11</sup>, befristete Beschäftigung und Leiharbeit. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sind ganz überwiegend sozialversicherungspflichtig (in Form „klassischer“ Teilzeit ohne abgesenkte Sozialbeiträge, wie auch in Form von Teilzeit-Midi-Jobs mit abgesenkten Sozialbeiträgen). Beide Teilzeitformen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung werden im vorliegenden Bericht gesondert ausgewiesen. Darüber hinaus sind auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse der Teilzeit zugeordnet (vgl. Abbildung 10). Die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse sind nicht überschneidungsfrei – z. B. kann eine Teilzeittätigkeit gleichzeitig befristet sein.

Abbildung 10: Atypische Beschäftigungsformen in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung

Nach wie vor dominiert in den Betrieben Deutschlands und ebenso Sachsens-Anhalts das Normalarbeitsverhältnis, wobei sich seit Jahren ein Wandel der Erwerbsformen in Richtung eines zunehmenden Gewichtes atypischer Beschäftigungsverhältnisse vollzieht. Der Anteil von Normalarbeitsverhältnissen ist seit Mitte der 1990er Jahre nach Informationen aus dem IAB-Betriebspanel deutlich rückläufig.

#### 3.1 Entwicklung atypischer Beschäftigung

##### Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse bleibt auch 2014 hoch

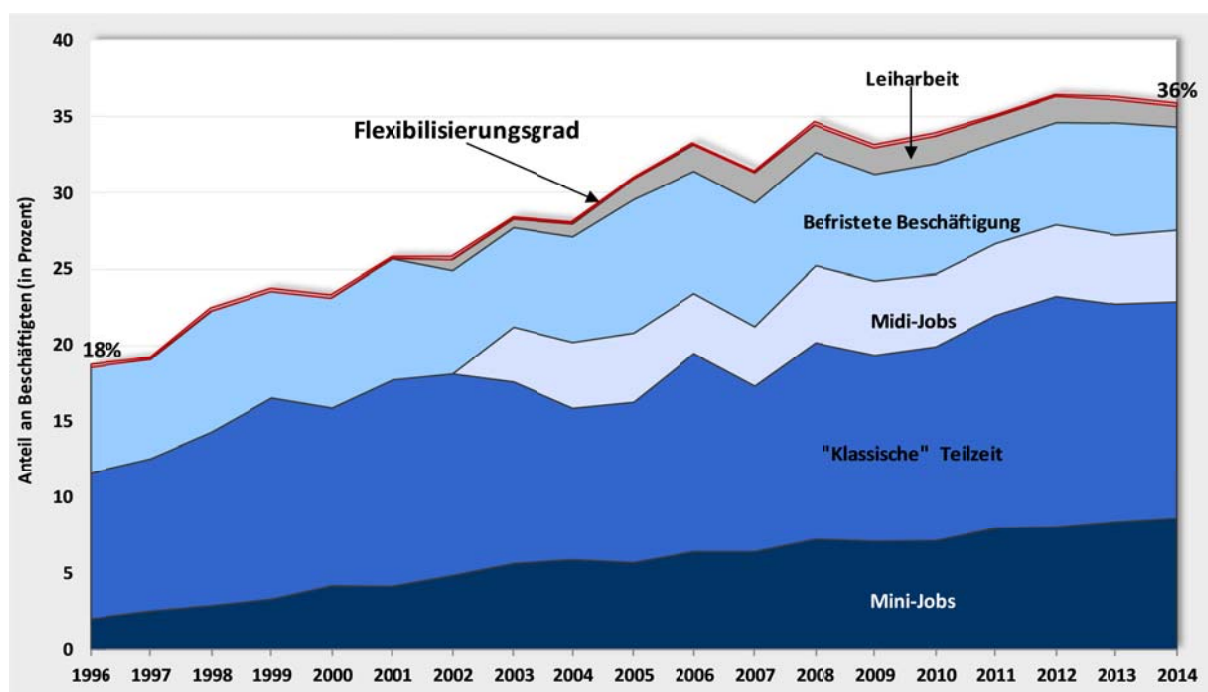
Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird im vorliegenden Bericht mittels des so genannten „Flexibilisierungsgrades“ ausgewiesen, der den Anteil atypischer an allen Beschäftigungsverhältnissen ausweist. Er zeigt an, in welchem Ausmaß die Beschäftigten atypischen Erwerbsformen nachgehen. Da die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse nicht überschneidungsfrei sind – z. B. kann eine Teilzeittätigkeit befristet sein – ist diese Kennziffer leicht überzeichnet.

<sup>10</sup> Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird. Ein Normalarbeitnehmer arbeitet zudem direkt in dem Unternehmen, mit dem er einen Arbeitsvertrag hat. Arbeitnehmer mit Normalarbeitsverhältnis sind weiterhin voll in die sozialen Sicherungssysteme wie Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung und Krankenversicherung integriert. Vgl. Herbert Brücker, Sabine Klinger, Joachim Möller, Ulrich Walwei (Hg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013, IAB-Bibliothek 334, S. 39 f. sowie <https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/Normalarbeitsverhaeltnis.html> und <https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/AtypischeBeschaeftigung.html> (Zugriff: jeweils 22.03.2015).

<sup>11</sup> Zur Charakterisierung der Teilzeittätigkeit, insbesondere der so genannten „klassischen“ Teilzeit als Form atypischer Beschäftigung gibt es unterschiedliche Auffassungen. In diesem Bericht wird auch „klassische“ Teilzeit als atypisches Beschäftigungsverhältnis betrachtet. „Klassische“ Teilzeitbeschäftigung, die vorrangig von Frauen ausgeübt wird, ermöglicht vielfach keine eigenständige Existenz- und Alterssicherung. Des Weiteren ist empirisch nachgewiesen, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich ihrer Entlohnung, ihrer Einbeziehung in Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung oder auch ihrer Karriere- und Aufstiegschancen vielfach schlechter gestellt sind.

Nach Angaben der Betriebe im Rahmen des IAB-Betriebspanels hat sich der ermittelte Flexibilisierungsgrad der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt in den vergangenen 19 Jahren verdoppelt. Zählte 1996 noch knapp jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis zu den atypischen (18 Prozent), so war es 2014 mehr als jedes Dritte (36 Prozent) (vgl. Abbildung 11). Gegenüber dem Vorjahr ist die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen, d. h. deren betriebliche Nutzung, leicht zurückgegangen (-1 Prozentpunkt). In Ostdeutschland lag diese Kennziffer 2014 bei 38 Prozent und blieb gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. In Westdeutschland lag der Flexibilisierungsgrad 2014 bei 40 Prozent und fiel damit um einen Prozentpunkt höher aus als im Vorjahr. Im ostdeutschen Ländervergleich weist Sachsen-Anhalt – wie bereits in den Vorjahren – einen relativ niedrigen Flexibilisierungsgrad aus.

Abbildung 11: Entwicklung des Flexibilisierungsgrades und einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

### Beschäftigungsaufbau seit 2005 durch Ausweitung atypischer Beschäftigung, keine Zunahme an Normalarbeitsverhältnissen

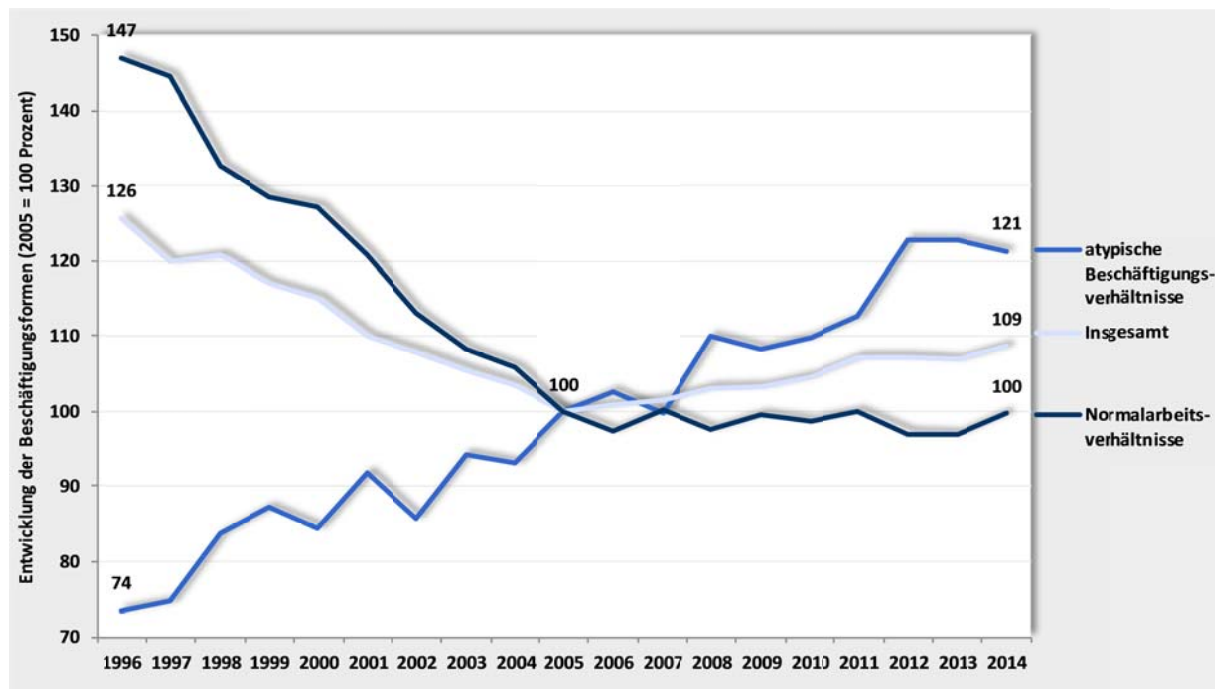
Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse erhöhte sich in Sachsen-Anhalt sowohl in den Jahren rückläufiger Beschäftigung zwischen 1995 und 2005 als auch in den Folgejahren bis 2014, in denen der Beschäftigungsumfang sowohl im Land als auch in Ost- und Westdeutschland deutlich anstieg. Gleichzeitig verringerte sich über den gesamten Zeitraum, also seit 1995, der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse.

Die veränderten Beschäftigungsanteile für sich genommen lassen noch keinen Rückschluss auf die Entwicklung des Umfangs der Beschäftigungsverhältnisse zu. Entscheidend ist die Beschäftigungsentwicklung insgesamt. Zwischen 1995 und 2005 verringerte sich die Beschäftigtenzahl in Sachsen-Anhalt insgesamt um ein Viertel (vgl. auch Kapitel 2). Dieser Beschäftigungsabbau war von einem überdurchschnittlich hohen Rückgang der Anzahl von Normalarbeitsverhältnissen begleitet, der sich auf fast das Doppelte belief. Gleichzeitig gab es eine deutliche Zunahme der Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Abbildung 12). Der in 2005 einsetzende Beschäftigungsaufbau, der bis heute anhält, beruht weitgehend auf dem Anstieg der Anzahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse (21 Prozent). Demgegenüber hat sich der Umfang, also die Anzahl von Normalarbeitsverhältnissen in den sachsen-anhaltischen Betrieben seit 2005 nicht verändert (vgl. ebenfalls Abbildung 12). Auch in Ost- und Westdeutschland ist die Anzahl von Normalarbeitsverhältnissen seit 2005 relativ konstant geblieben, während atypische Beschäftigungsverhältnisse stark zunahm und zwar in Westdeutsch-



land in noch höherem Maße als in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland (Sachsen-Anhalt 21 Prozent; Ostdeutschland 38 Prozent und 57 Prozent). Im ostdeutschen Ländervergleich weist Sachsen-Anhalt mit Abstand die geringste Steigerungsrate aus.

Abbildung 12: Entwicklung atypischer und Normalbeschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni, 2005=100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

### Einzelne Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse von unterschiedlicher Bedeutung

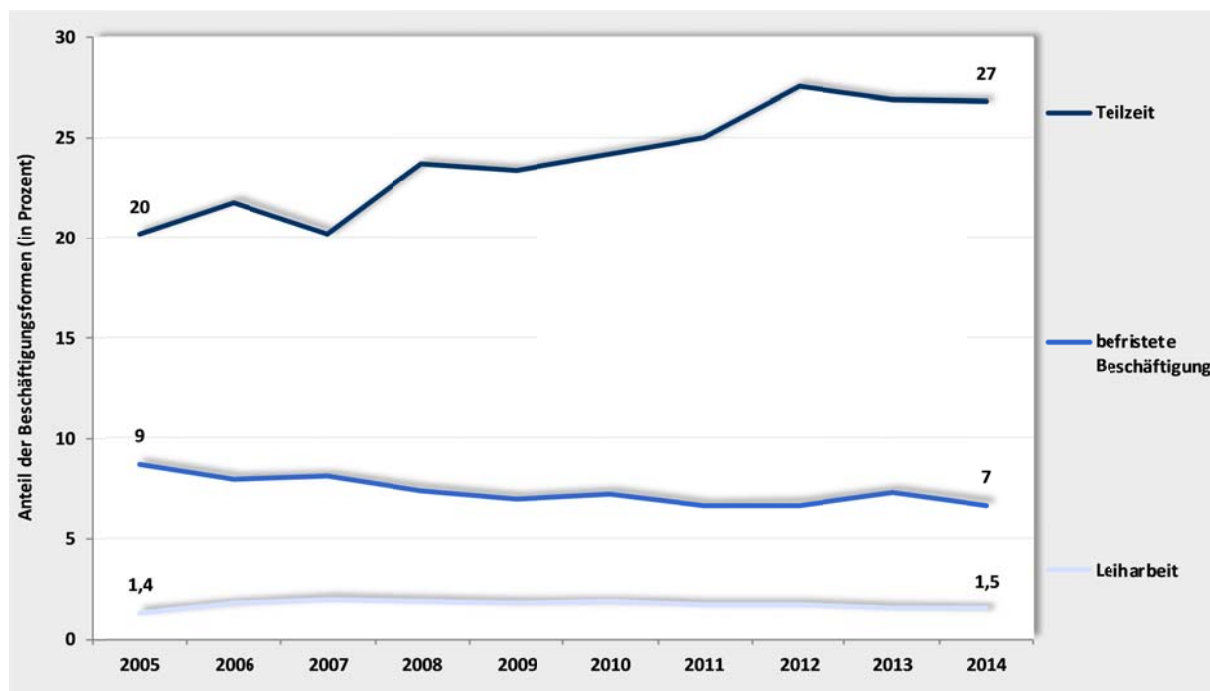
Die verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung unterscheiden sich sowohl in ihrer Qualität als auch hinsichtlich ihrer betrieblichen Nutzung sehr deutlich voneinander. Es differieren sowohl die betriebliche Reichweite als auch die konkrete betriebliche Nutzung einzelner atypischer Beschäftigungsformen.<sup>12</sup> Hinter der Ausweitung atypischer Beschäftigung in den zurückliegenden Jahren verbergen sich somit unterschiedliche Veränderungen ihrer einzelnen Formen. Dies betrifft sowohl die betriebliche Reichweite, also den Anteil der Betriebe mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen, als auch den Anteil einzelner Beschäftigungsformen an allen Mitarbeitern.

2014 nutzten etwa drei von vier sachsen-anhaltischen Betrieben (73 Prozent) mindestens eine Form atypischer Beschäftigung, also Teilzeit, Befristung oder Leiharbeit (Ostdeutschland 72 Prozent; Westdeutschland 82 Prozent). Im Jahr 2005, dem Jahr des beginnenden Beschäftigungsaufbaus, war die betriebliche Reichweite noch deutlich geringer, und die Anteile lagen bei 61 Prozent (Ostdeutschland 58 Prozent; Westdeutschland 69 Prozent).

In den zurückliegenden Jahren gab es Veränderungen in der betrieblichen Nutzung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt. Mit der Erweiterung der betrieblichen Nutzerbasis erhöhten sich seit 2005 insbesondere die Anteile von Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten insgesamt. Die Anteile befristet Beschäftigter sind demgegenüber leicht gesunken, die von Leiharbeitskräften veränderten sich kaum. Das bedeutet, dass der in den zurückliegenden Jahren gestiegene Anteil atypischer Beschäftigung vor allem auf eine überdurchschnittlich hohe Zunahme von Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen ist (vgl. Abbildung 13).

<sup>12</sup> Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 18. Welle 2013, Berlin April 2014, S. 25ff.

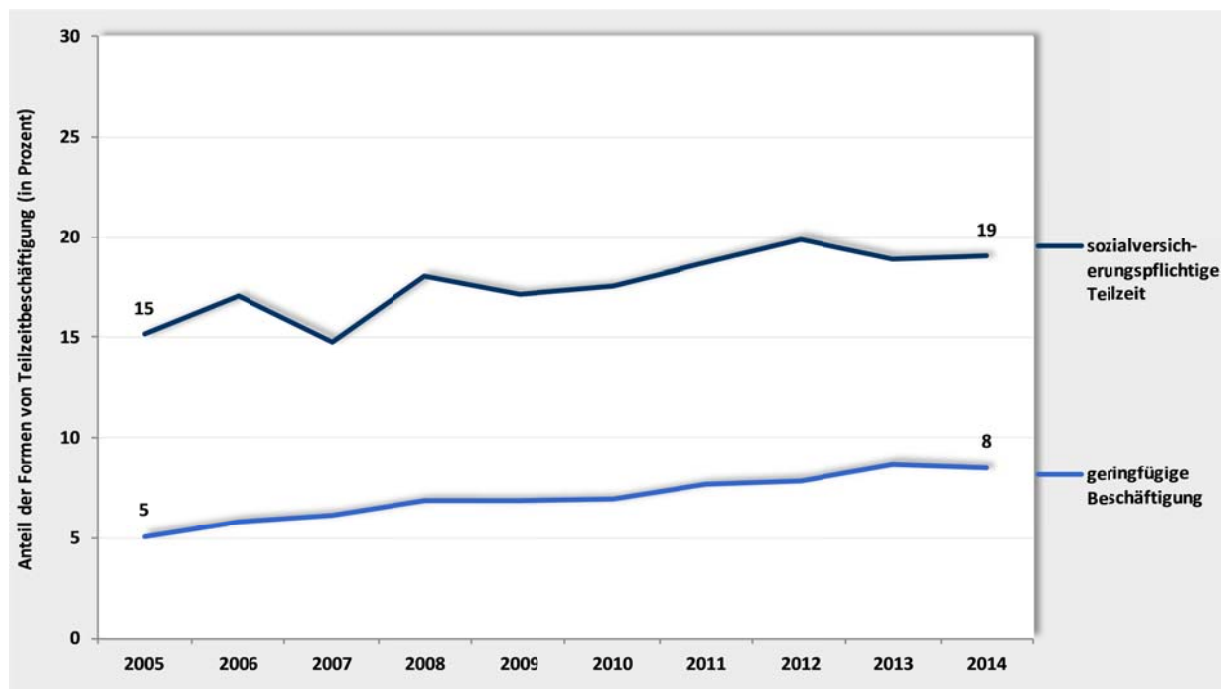
Abbildung 13: Anteil einzelner atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2014

Im hier verwendeten Sinne umfasst Teilzeitbeschäftigung sowohl sozialversicherungspflichtige („klassische“ Teilzeit und Teilzeit-Midi-Jobs) als auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Auch diese Beschäftigtengruppen veränderten sich seit 2005 unterschiedlich. Der steigende Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse – 2005 von 31 auf 36 Prozent 2014 – beruhte überwiegend auf einer Zunahme sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und von Minijobs: Der Anteil „klassischer“ Teilzeit ebenso wie der Anteil von Minijobs erhöhte sich jeweils um 3 Prozentpunkte. Die anteilige Bedeutung von Midijobs, die ganz überwiegend in Teilzeit ausgeübt werden, blieb seit 2005 hingegen unverändert. Insgesamt stieg der Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zwischen 2005 und 2014 damit um 3 Prozentpunkte auf 19 Prozent (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Anteil einzelner Formen von Teilzeitbeschäftigung in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2014 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2014

Die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung wurden von den Betrieben ganz überwiegend alternativ genutzt. 51 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts nutzten ausschließlich Teilzeitarbeit, in 4 Prozent gab es ausschließlich befristete Beschäftigung und in 1 Prozent ausschließlich Leiharbeit. Alle drei Beschäftigungsformen gleichzeitig wurden lediglich von gut 1 Prozent aller Betriebe des Landes angewandt. Für Ost- und Westdeutschland ergab sich ein ähnliches Bild.

#### Atypische Beschäftigung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2014

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass gemessen an den jeweiligen Beschäftigtenanteilen einzelne Formen atypischer Beschäftigung sehr unterschiedlich verteilt sind. Minijobs traten überdurchschnittlich häufig in den übrigen Dienstleistungen (u. a. Beherbergung und Gastronomie, Wäschereien, Friseure) und in den unternehmensnahen Dienstleistungen auf, Midijobs ebenfalls in den genannten zwei Branchen sowie im Bereich Handel und Reparatur. „Klassische“ Teilzeit gab es überdurchschnittlich häufig im Gesundheits- und Sozialwesen und Leiharbeit im verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe, Befristungen in den unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Verteilung atypischer Beschäftigungsverhältnisse nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2014 (Stand: 30. Juni)

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte insgesamt	„klassische“ Teilzeit	Midijobs	Minijobs	Befristung	Leiharbeit
	Prozent					
Land- und Forstwirtschaft*	3	1	3	3	1	0
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	2	0	0	0	2	0
Verarbeitendes Gewerbe	16	5	4	5	12	71
Baugewerbe	8	0	3	4	3	11
Handel und Reparatur	15	15	24	18	8	1
Verkehr, Information, Kommunikation*	8	0	4	20	2	7
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2	3	2	2	3	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	8	22	16	26	6
Erziehung und Unterricht*	4	11	1	2	10	0
Gesundheits- und Sozialwesen	13	32	12	11	17	2
Übrige Dienstleistungen	6	4	23	15	4	2
Organisationen ohne Erwerbszweck*	1	4	1	1	4	0
Öffentliche Verwaltung	8	17	1	4	8	0
1 bis 4 Beschäftigte	8	4	24	9	4	3
5 bis 9 Beschäftigte	12	7	27	18	9	4
10 bis 49 Beschäftigte	32	19	28	47	18	11
50 bis 249 Beschäftigte	29	44	16	17	30	47
ab 250 Beschäftigte	19	26	5	9	39	35
<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass gemessen an den jeweiligen Beschäftigtenanteilen Mini- und Midijobs in Kleinst- und Kleinbetrieben dominieren, während „klassische“ Teilzeit, Befristungen und Leiharbeit überdurchschnittlich häufig in mittleren und Großbetrieben anzutreffen sind (vgl. (vgl. ebenfalls Tabelle 5).

### Atypische Beschäftigung bleibt ein wesentliches Beschäftigungsmerkmal von Frauen

Die Ausübung atypischer Beschäftigungsverhältnisse weist große geschlechterspezifische Unterschiede auf. Bei gleicher Beteiligung von Frauen und Männern an der Beschäftigung in Sachsen-Anhalt (Frauenanteil 50 Prozent) und einem hohen Qualifikationsniveau der Frauen belegen diese überdurchschnittlich häufig Arbeitsplätze, die Merkmale atypischer Beschäftigung aufweisen (vgl. auch Kapitel 2.5). So lag der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in Sachsen-Anhalt 2014 bei 78 Prozent (Ostdeutschland 76 Prozent; Westdeutschland 77 Prozent), an den Minijobs bei 62 Prozent (Ostdeutschland 62 Prozent; Westdeutschland 67 Prozent). 2014 war die Hälfte der Frauen (50 Prozent) in Sachsen-Anhalt atypisch beschäftigt, während dies auf lediglich 17 Prozent der Männer zutraf. Ähnliche Relationen sind auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen, wobei der Flexibilisierungsgrad der Frauen in westdeutschen Betrieben noch deutlich höher lag (Ostdeutschland 53 Prozent der Frauen, 20 Prozent der Männer; Westdeutschlands 62 Prozent der Frauen, 19 Prozent der Männer).

Die starke Zunahme atypischer Beschäftigung seit 2005 ist unter den Bedingungen des Beschäftigungsaufbaus in Sachsen-Anhalt vor allem bei Frauen zu beobachten. 2005 waren etwa 43 Prozent aller Frauen in Sachsen-Anhalt atypisch tätig, inzwischen hat sich dieser Anteil auf 50 Prozent erhöht. Bei Männern fiel der Anstieg von 16 Prozent in 2005 auf 17 Prozent in 2014 eher moderat aus. In Ost- und Westdeutschland ist der Flexibilisierungsgrad der Frauen seit 2005 ebenfalls spürbar angestiegen. Im Unterschied zu Sachsen-Anhalt hat es aber eine Zunahme atypischer Beschäftigung auch bei Männern gegeben, wenngleich dieser Anstieg bei Männern deutlich geringer gegenüber Frauen ausfiel. In Ost- und Westdeutschland waren 2014 im Vergleich zu 2005 damit anteilig sowohl weniger

Frauen als auch weniger Männer in einem Normalarbeitsverhältnis tätig. In Sachsen-Anhalt trifft diese Einschätzung jedoch weitgehend nur auf Frauen zu.

### **3.2 Atypische Beschäftigung und Tarifbindung**

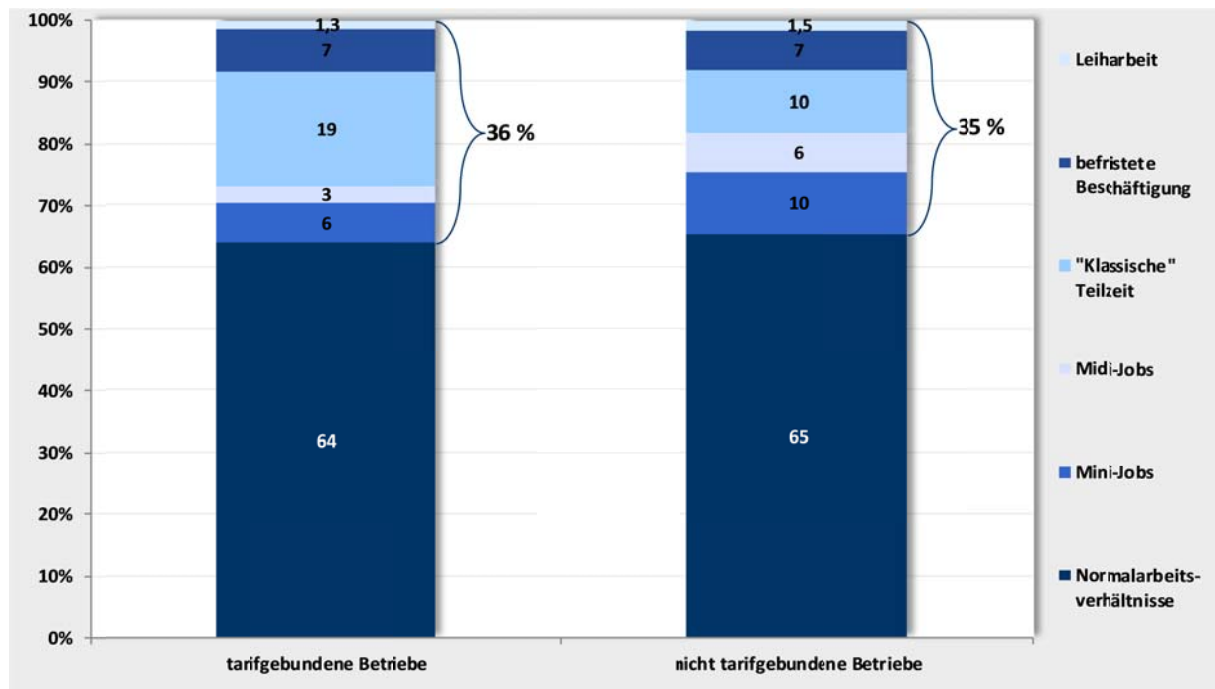
In Tarifverträgen werden Mindeststandards für Beschäftigungsverhältnisse geregelt. Dies betrifft insbesondere die Höhe der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen, der Arbeitszeitgestaltung wie auch des Urlaubs. Insgesamt bilden tarifvertragliche Regelungen ein Gerüst, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach getroffenen Vereinbarungen agieren. Seit Mitte der 1990er Jahre ist die Tarifbindung von Unternehmen bundesweit stark rückläufig (vgl. Kapitel 8.1). Das gilt auch für Sachsen-Anhalt. Hier waren 1996 etwa 42 Prozent aller Betriebe tarifgebunden, 2014 waren es noch 27 Prozent, wobei dieser Anteil im ostdeutschen Ländervergleich derzeit am höchsten ist (Ostdeutschland 43 vs. 20 Prozent, Westdeutschland 60 vs. 34 Prozent). Damit sind auch immer weniger Arbeitnehmer in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt. Waren es in Sachsen-Anhalt 1996 mit 76 Prozent noch gut drei Viertel aller Beschäftigten, verringert sich ihr Anteil 2014 mit 48 Prozent auf knapp die Hälfte. Ein vergleichbarer Trend ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten (Ostdeutschland 73 vs. 46 Prozent; Westdeutschland 81 vs. 60 Prozent). Damit ist in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland also nicht einmal mehr jeder zweite Arbeitnehmer in einem tarifgebundenen Betrieb tätig (vgl. auch Kapitel 8.1). Folglich stellt sich die Frage, ob die Ausweitung atypischer Beschäftigung möglicherweise auch mit dem Rückgang der Tarifbindung im Zusammenhang steht.

Die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Informationen geben Anhaltspunkte zur Qualität der Beschäftigungsverhältnisse in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben. Gibt es Unterschiede im Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse? Welche Struktur weisen atypische Beschäftigungsverhältnisse aus? Diesen Fragen wird im Folgenden nachgegangen.

#### **Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse nach Tarifbindung der Betriebe**

Im Durchschnitt zählten 2014 in Sachsen-Anhalt etwa 36 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse zu den atypischen. Beim Flexibilisierungsgrad gab es 2014 kaum einen Unterschied zwischen tarifgebundenen (36 Prozent) und nicht tarifgebundenen Betrieben (35 Prozent). Damit war – unabhängig von der Tarifbindung – etwas mehr als jedes dritte Beschäftigungsverhältnis atypisch. Bei einem ähnlich hohen Flexibilisierungsgrad zeigen sich allerdings nach der Tarifbindung deutliche strukturelle Unterschiede (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben in Sachsen-Anhalt 2014 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Aber ist für diese Unterschiede die Tarifgebundenheit der Betriebe verantwortlich? Oder ist es eher ein Betriebsgrößenklasseneffekt? Wie bereits gezeigt – spielt die Größe eines Betriebes durchaus eine wesentliche Rolle. Je größer ein Betrieb ist, desto geringer fällt der Anteil von Mini- und Midi-jobs an den Beschäftigten aus und desto höher sind die Anteile „klassischer“ Teilzeit und befristeter Beschäftigungsverhältnisse, ebenso von Leiharbeit. Tarifgebundene Betriebe hatten 2014 in Sachsen-Anhalt im Durchschnitt 28 Beschäftigte, demgegenüber nicht tarifgebundene Betriebe lediglich 11 Mitarbeiter. Damit scheint die Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse in tarifgebundenen Betrieben (eher größer) und nicht tarifgebundenen Betrieben (eher kleiner) von der Betriebsgröße beeinflusst zu werden. Um dies näher zu untersuchen, wurden die Anteile der verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen nach der Tarifgebundenheit der Betriebe in den einzelnen Betriebsgrößenklassen betrachtet (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Atypische Beschäftigungsverhältnisse in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2014

Betriebsgrößenklasse	Flexibilisierungsgrad		Darunter Anteile ...									
			„klassische“ Teilzeit		Midijobs		Minijobs		Befristung		Leiharbeit	
	mit Tarif	ohne Tarif	mit Tarif	ohne Tarif	mit Tarif	ohne Tarif	mit Tarif	ohne Tarif	mit Tarif	ohne Tarif	mit Tarif	ohne Tarif
	Prozent											
1 bis 9 Beschäftigte	31	38	7	8	5	15	13	11	5	4	0,5	0,5
10 bis 49 Beschäftigte	30	29	12	7	6	3	8	15	4	4	0,5	0,5
50 bis 249 Beschäftigte	43	32	27	15	2	3	6	4	6	8	2,0	2,7
ab 250 Beschäftigte	35	55	18	21	1	1	4	3	10	24	1,3	6,5
<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>1,3</b>	<b>1,5</b>
Mecklenburg-Vorpommern	40	41	20	16	2	4	7	10	9	10	1,9	0,6
Brandenburg	41	37	20	12	2	4	7	12	12	7	0,8	1,2
Sachsen	39	36	20	11	2	5	5	12	10	6	2,0	1,6
Thüringen	38	34	18	12	2	3	6	9	9	7	2,0	2,2
Berlin	38	40	19	15	1	5	6	10	11	10	0,9	1,6
<b>Ostdeutschland</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>
<b>Westdeutschland</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,2</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Dabei zeigte sich innerhalb einzelner Betriebsgrößenklassen Folgendes:

- Für Sachsen-Anhalt insgesamt ist kaum ein Unterschied hinsichtlich der Anteile atypischer Beschäftigung zwischen tarif- und nicht tarifgebundenen Betrieben festzustellen. Bei Betrachtung der Betriebsgrößenklassen fällt jedoch auf, dass nicht tarifgebundene Kleinst- und Großbetriebe höhere Flexibilisierungsgrade ausweisen als entsprechend tarifgebundene Betriebe. Demgegenüber gestaltet sich die Situation in mittleren Betrieben entgegengesetzt. Für Kleinbetriebe zeigen sich kaum Unterschiede.
- Diese starke Ausdifferenzierung zeigt sich auch bei Betrachtung der Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse nach der Tarifbindung. Allerdings zeigen sich folgende Auffälligkeiten: In Kleinstbetrieben sind Midijobs in Betrieben ohne Tarifbindung fünf Mal so häufig vorhanden wie in tarifgebundenen Betrieben. Minijobs gibt es in nicht tarifgebundenen Kleinbetrieben doppelt so häufig wie in tarifgebundenen Betrieben dieser Größe. In nicht tarifgebundenen Großbetrieben sind sowohl Befristungen als auch Leiharbeit wesentlich stärker verbreitet als in tarifgebundenen Großbetrieben.

Die vorliegenden Ergebnisse liefern somit einige Anhaltspunkte dafür, dass insbesondere die Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse nicht nur von der Betriebsgröße, sondern auch von der Tarifgebundenheit des Betriebes beeinflusst sein könnte.

**Fazit:** Mitte 2014 waren 36 Prozent der Beschäftigten Sachsen-Anhalts atypisch tätig, das heißt, sie gingen entweder einer sozialversicherungspflichtigen oder nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nach, waren befristet tätig oder Leiharbeiter. Gegenüber 2005 sind sowohl der Flexibilisierungsgrad der Beschäftigungsverhältnisse als auch der Anteil der Betriebe, die diese Beschäftigungsformen nutzen, spürbar angestiegen. Der Beschäftigungsaufbau seit 2005 wird somit maßgeblich von atypischer Beschäftigung getragen, der Umfang an Normalarbeitsverhältnissen blieb demgegenüber relativ konstant. Die Struktur atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird nicht nur von der Betriebsgröße, sondern – dafür sprechen die aktuellen Ergebnisse – scheint auch von der Tarifgebundenheit des Betriebes beeinflusst zu sein. Auch weiterhin bestehen bei atypischer Beschäftigung große geschlechterspezifische Unterschiede. Während 2014 die Hälfte aller in Sachsen-Anhalt beschäftigten Frauen atypisch beschäftigt war, traf dies auf jeden sechsten beschäftigten Mann zu.

## 4 Frauen in Führungspositionen

Die Bundesregierung unterstützt durch verschiedene Angebote nicht nur eine zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen<sup>13</sup>, sondern strebt darüber hinaus eine stärkere Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben an. Im Jahre 2001 schloss die Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft eine freiwillige Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ab, die auch eine verstärkte Einbeziehung von Frauen in Führungsfunktionen zum Gegenstand hat.<sup>14</sup>

Bei der Besetzung von Vorgesetztenpositionen mit Frauen in Deutschland wurden seit Inkrafttreten der freiwilligen Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft jedoch nur kleine Fortschritte erreicht.<sup>15</sup> Das hat zu kontroversen Diskussionen über erfolgreiche Wege für eine verstärkte Integration von Frauen in Führungsverantwortung geführt. Nachdem im März 2014 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und vom Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz Leitlinien für ein Gesetzgebungsverfahren für das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst“ vorgelegt wurden, wurde im Juni 2014 ebenfalls unter Federführung der genannten Bundesministerien ein Gesetzentwurf gleichen Titels vorgestellt. Dieser ist am 11.12.2014 vom Bundeskabinett, am 06.03.2015 vom Bundestag und am 27.03.2015 vom Bundesrat beschlossen worden. Damit gibt es in Deutschland erstmals gesetzliche Vorgaben zur Besetzung von Vorgesetztenpositionen mit Frauen.<sup>16</sup> Es wird davon ausgegangen, dass eine repräsentative Teilhabe von Frauen in börsennotierten und mitbestimmungspflichtigen Unternehmen Maßstäbe für die gesamte Privatwirtschaft setzt. Gleichzeitig werden mit dem Gesetz Vorgaben für die Beteiligung von Frauen an Leitungsfunktionen in Betrieben im öffentlichen Eigentum gemacht.<sup>17</sup> Die neuen gesetzlichen Regelungen stellen einen wich-

<sup>13</sup> Von der Bundesregierung werden verschiedene Angebote unterbreitet, die die Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen unterstützen sollen: Der Bund fördert gemeinsam mit den Ländern und Kommunen den Ausbau der Kinderbetreuung. Das Kinderförderungsgesetz (KiföG) trat am 16. Dezember 2008 in Kraft und soll den Ausbau eines qualitativ hochwertigen Betreuungsangebotes beschleunigen. Seit 01. August 2013 gilt der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr. Vgl.: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=118992.html> (Zugriff: 03.12.2014) Mit Einführung des „Elterngeld plus“ zum 01. Januar 2015 sollen eine höhere Flexibilität für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht und neue Anreize für einen schnellen Wiedereinstieg von Müttern und Vätern in das Erwerbsleben nach der Geburt eines Kindes geschaffen werden. Vgl.: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie,did=207628.html> und <http://www.elterngeld.net/elterngeldplus.html> (Zugriff: 03.12.2014)

<sup>14</sup> Vgl. Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 02.07.2001.

<sup>15</sup> Das IAB-Betriebspanel hat bereits 2004, 2008 und 2012 Daten zu diesem Thema erhoben. Vgl. Bundesministerium des Innern (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland - Ergebnisse der 17. Welle 2012, Berlin, Juni 2013, S. 59ff.

<sup>16</sup> Das Gesetz sieht für die Privatwirtschaft folgende Regelungen vor: (1) Für Aufsichtsräte in börsennotierten und mitbestimmungspflichtigen Unternehmen gilt ab 2016 eine Geschlechterquote von 30 Prozent. Die Quotenregelung greift damit bei AGs und KGs mit in der Regel mehr als 2000 Arbeitnehmern sowie bei Europäischen AGs. Die Quote gilt ab 2016 sukzessive für dann neu zu besetzende Aufsichtsratsposten. Bei Nichterfüllung ist die Wahl nichtig. Die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze bleiben unbesetzt ("leerer Stuhl"). (2) Unternehmen werden verpflichtet, Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten, Vorständen und obersten Management-Ebenen festzulegen. Über die Zielgrößen und deren Erreichung müssen sie öffentlich berichten. Der Kreis der betroffenen Unternehmen erweitert sich dabei um GmbHs, eingetragene Genossenschaften und Versicherungsvereine mit in der Regel mehr als 500 Arbeitnehmern. Die Unternehmen können die Zielgröße selbst setzen, sie darf jedoch nicht hinter dem tatsächlichen Status Quo zurückbleiben, und sie können sich dabei an ihren Strukturen ausrichten. Die bis zum 30. September 2015 erstmals festzulegende Frist zur Erreichung der Zielgrößen darf nicht länger als bis zum 30. Juni 2017 dauern. Die folgenden Fristen dürfen nicht länger als fünf Jahre sein. Vgl. Pressemitteilung des BMFSFJ Nr. 016/2015 vom 06.03.2015.

<sup>17</sup> Für den öffentlichen Dienst gilt: (1) Das Bundesgremienbesetzungsgesetz mit dem Ziel der paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in Gremien wird novelliert. Für die Besetzung von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, gilt ab 2016 eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent für alle Neubesetzungen. Ab 2018 soll dieser Anteil auf 50 Prozent erhöht werden. (2) Zur Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit wird zudem das Bundesgleichstellungsgesetz novelliert. Die Bundesverwaltung wird künftig



tigen Schritt zur Umsetzung des Koalitionsvertrages zwischen CDU, CSU und SPD „Deutschlands Zukunft gestalten“ zur Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben mittels Einführung einer Frauenquote dar.<sup>18</sup>

Das IAB-Betriebspanel ist ein Befragungsinstrument, mit dem bereits 2004, 2008, 2012 und nun erneut 2014 Daten zur Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen vorgelegt wurden. Damit kann v. a. die bisherige Entwicklung unter den Bedingungen der freiwilligen Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern abgebildet werden. Zukünftig findet das Thema „Frauen in Führungspositionen“ im zweijährigen Turnus im IAB-Betriebspanel Berücksichtigung.<sup>19</sup>

#### 4.1 Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben

Das IAB-Betriebspanel weist den Anteil der Betriebe aus, in denen Frauen als Führungskräfte tätig sind wie auch den Anteil von Frauen auf der ersten<sup>20</sup> und zweiten<sup>21</sup> Führungsebene. Das Erhebungsdesign wird seit 2004 einheitlich für alle befragten Betriebe angewandt. Das ermöglicht nicht nur Untersuchungen im Zeitverlauf, sondern es gestattet auch Vergleiche zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen ohne methodische Brüche. Da von unterschiedlichen Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Frauen in Führungspositionen in Betrieben der Privatwirtschaft und des öffentlichen Sektors<sup>22</sup> auszugehen ist, sind mit Hilfe des IAB-Betriebspanels auch differenzierte Aussagen für diese beiden Bereiche möglich.

#### Keine Fortschritte bei der Einbeziehung von Frauen in oberste Führungsverantwortung

2014 waren in sachsen-anhaltischen Betrieben 31 Prozent der Vorgesetztenfunktionen auf der obersten bzw. ersten Führungsebene mit Frauen besetzt. Gegenüber der letzten Erhebung im Jahre 2012 hat es damit keine Zunahme dieses Anteils gegeben. Auch seit 2004, dem Zeitpunkt der erstmaligen Erhebung, ist der Anteil der Frauen in Leitungspositionen in Betrieben des Landes nicht angestiegen, es hat sogar einen leichten Rückgang um insgesamt 2 Prozentpunkte gegeben. Das bedeutet, im Land Sachsen-Anhalt stagniert der Prozess nicht nur kurz-, sondern auch längerfristig. In ostdeutschen Betrieben ist der Prozess seit 2004 demgegenüber in kleinen Schritten vorangekommen (+2 Prozentpunkte), in westdeutschen Betrieben ist ähnlich wie in Sachsen-Anhalt eher eine Stagnation festzustellen. Trotz der zu beobachtenden Entwicklung gehörte Sachsen-Anhalt auch 2014 zu den Bundesländern, deren Anteilswerte über dem ostdeutschen und deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt lagen (vgl. Abbildung 16).

---

verpflichtet, sich für jede Führungsebene konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauen- bzw. Männeranteils zu setzen. Vgl. Ebenda.

<sup>18</sup> Vgl. Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode, o. O., o. D., S. 102f.

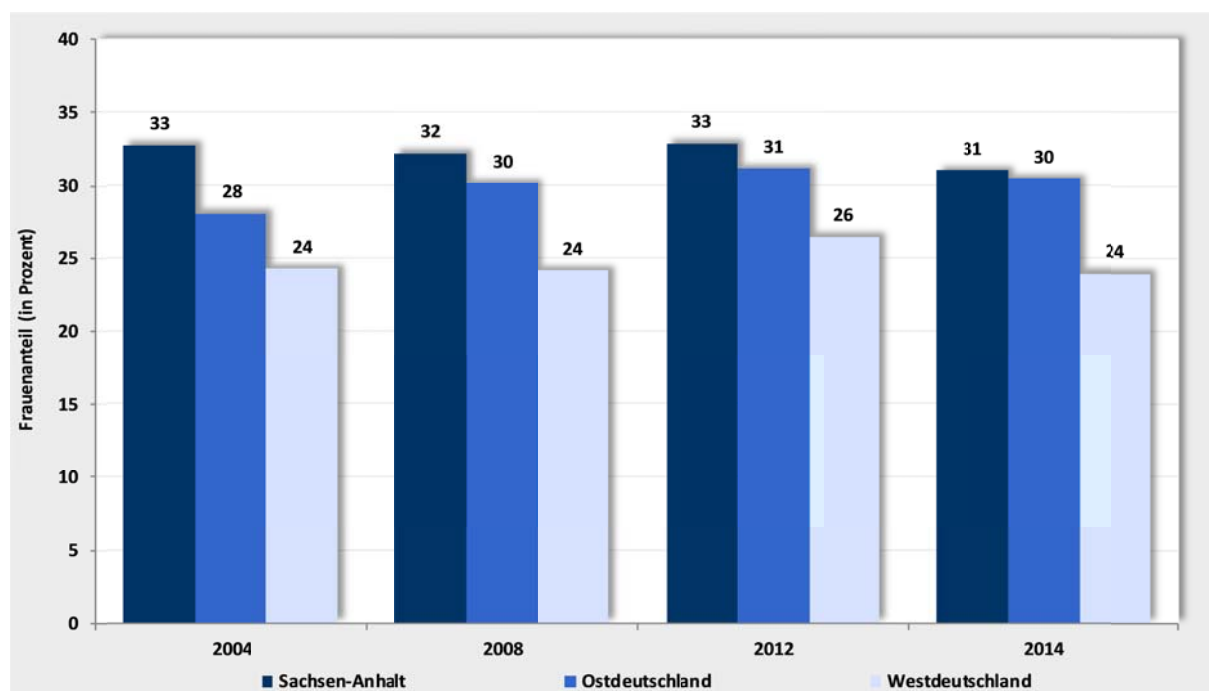
<sup>19</sup> Das Thema ist ab 2014 Bestandteil des Modulkonzeptes des IAB-Betriebspanels und wird alle zwei Jahre erhoben.

<sup>20</sup> Unter erster oder oberster Führungsebene werden Aufgaben in der Geschäftsführung, die Wahrnehmung der Eigentümerfunktion, eine Mitgliedschaft im Vorstand sowie die Übernahme von Verantwortung in der Filial- und Betriebsleitung verstanden.

<sup>21</sup> Unter Führungsaufgaben auf der zweiten Führungsebene werden jene verstanden, die unterhalb der ersten Führungsebene wahrgenommen werden.

<sup>22</sup> Auf Ebene des Bundes und aller Bundesländer gibt es Gesetze zur Gleichstellung. Ein Vergleich der einzelnen Gesetze lässt große Unterschiede in der Gesetzgebung erkennen (z. B. hinsichtlich der Reichweite). Vgl. Barbara Stiegler; Heike Schmalhofer, Almut von Woedtke: Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Landesgesetze. 10 Bausteine einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik. Eine Handreichung. Hrsg. Von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2015.

Abbildung 16: Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2004, 2008, 2012 und 2014

Gemessen am Anteil der Frauen an den Beschäftigten (50 Prozent) besteht für weibliche Führungskräfte auf der ersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt damit nach wie vor ein deutlicher Abstand.

### Unterschiede in der Führungsbeteiligung von Frauen nach Branche, Betriebsgröße und Eigentum

Die Einbeziehung von Frauen in Leitungspositionen auf der ersten Führungsebene unterscheidet sich nach der Branche. Deutlich oberhalb des Landesdurchschnitts lag der Frauenanteil im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in den übrigen Dienstleistungen, deutlich unterhalb des Durchschnitts demgegenüber im Baugewerbe, im verarbeitenden Gewerbe wie auch in der öffentlichen Verwaltung.

Im Vergleich zu Westdeutschland waren Frauen auf der ersten Führungsebene in sachsen-anhaltischen Betrieben in den meisten Branchen anteilig häufiger vertreten. Das gilt insbesondere für die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie unternehmensnahe Dienstleistungen.

Eine Betrachtung der Entwicklung seit 2012<sup>23</sup> zeigt für Sachsen-Anhalt, dass es in keiner Branche Fortschritte bei der Einbeziehung von Frauen in Führungsverantwortung gegeben hat (vgl. Tabelle 7).

Wird die Führungsbeteiligung von Frauen ihrem Anteil an den Beschäftigten gegenübergestellt, zeigt sich, dass der Anteil der Frauen an den Vorgesetztenpositionen 2014 in fast allen Branchen unter ihrem Anteil an den Beschäftigten liegt.

<sup>23</sup> Branchenvergleiche sind infolge der Umstellung auf WZB 2008 nur ab 2012 möglich.

Tabelle 7: Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene nach Eigentum, Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: 30. Juni)

Eigentum/ Branche**/ Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil auf der ersten Führungsebene											
	Sachsen-Anhalt				Ostdeutschland				Westdeutschland			
	2004	2008	2012	2014	2004	2008	2012	2014	2004	2008	2012	2014
	Prozent				Prozent				Prozent			
Öffentlicher Bereich***	35	43	48	38	36	41	41	40	27	34	31	30
Privatwirtschaftlicher Bereich****	33	31	32	30	27	29	30	30	24	24	26	24
Land- und Forstwirtschaft*	-	-	25	19	-	-	19	21	-	-	19	22
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	-	-	16	3	-	-	18	9	-	-	11	12
Verarbeitendes Gewerbe	-	-	12	18	-	-	15	17	-	-	15	14
Baugewerbe	-	-	6	8	-	-	7	6	-	-	10	7
Handel und Reparatur	-	-	31	33	-	-	32	31	-	-	29	27
Verkehr, Information, Kommunikation*	-	-	39	43	-	-	24	25	-	-	18	16
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	-	-	17	13	-	-	16	16	-	-	11	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	30	27	-	-	31	28	-	-	22	21
Erziehung und Unterricht*	-	-	63	58	-	-	49	52	-	-	55	48
Gesundheits- und Sozialwesen	-	-	66	61	-	-	62	59	-	-	43	39
Übrige Dienstleistungen	-	-	39	40	-	-	38	43	-	-	42	38
Organisationen ohne Erwerbszweck*	-	-	63	29	-	-	50	34	-	-	39	25
Öffentliche Verwaltung	-	-	23	19	-	-	32	31	-	-	20	21
1 bis 4 Beschäftigte	35	32	34	26	31	32	31	30	29	26	28	24
5 bis 9 Beschäftigte	37	37	27	32	30	30	33	32	22	27	28	26
10 bis 49 Beschäftigte	26	30	37	36	23	30	30	31	23	22	26	25
50 bis 249 Beschäftigte	19	24	33	31	22	26	29	24	15	17	20	21
ab 250 Beschäftigte	21	22	22	24	25	22	25	28	8	11	21	17
<b>Insgesamt</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>24</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

\*\* Wegen der Neuordnung der Betriebe nach der WZ 2008 ist ein Branchenvergleich erst ab 2012 möglich.

\*\*\* Im öffentlichen Bereich sind per 30.06.2014 12 Prozent aller Beschäftigten Sachsen-Anhalts tätig.

\*\*\*\* Im privatwirtschaftlichen Bereich sind per 30.06.2014 75 Prozent aller Beschäftigten Sachsen-Anhalts tätig.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2004, 2008, 2012 und 2014

Weiterhin ist für sachsen-anhaltische, aber auch für ost- und westdeutsche Betriebe wie bereits seit 2004 als grundsätzliche Tendenz festzustellen: Je größer ein Betrieb ist, desto geringer ist die Chance für Frauen, in Führungsverantwortung auf der obersten Leitungsebene zu gelangen. So war 2014 in den Kleinst- und Kleinbetrieben, aber auch in den mittleren Betrieben des Landes in etwa jede dritte Leitungsfunktion auf der ersten Führungsebene mit einer Frau besetzt, während es in Großbetrieben knapp ein Viertel war. Wird der Anteil der Frauen an den Führungskräften jenem an den Beschäftigten gegenübergestellt, so nimmt der Abstand in der Tendenz ebenfalls mit der Betriebsgröße zu.

Allerdings sind zwischen Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland Unterschiede hinsichtlich der längerfristigen Entwicklung festzustellen: In Sachsen-Anhalt ist der Frauenanteil an Vorgesetztenpositionen seit 2004 insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben stark angestiegen. In Ostdeutschland zeigt sich seitdem insbesondere in kleinen Betrieben eine deutliche Zunahme bei der Einbeziehung von Frauen in Führungsaufgaben. In Westdeutschland ist demgegenüber v. a. bei Großbetrieben eine sprunghafte Zunahme festzustellen: Der Anteil der Frauen in der obersten Führungsebene hat sich gegenüber 2004 in westdeutschen Großbetrieben mehr als verdoppelt (von 8 auf 17 Prozent). Trotz dieser Entwicklung liegen westdeutsche Großbetriebe mit dem aktuellen Wert aber weiterhin spürbar unter dem Durchschnitt aller westdeutschen Betriebe, auch unter dem sachsen-anhaltischer und ostdeutscher Großbetriebe. In Sachsen-Anhalt und in Ostdeutschland hat es in Großbetrieben zwar auch eine positive Entwicklung gegeben, aber die Steigerungen fallen hier relativ

gering aus. Eine nennenswerte Steigerung des Anteils der Frauen hat es auch in mittleren Betrieben Westdeutschlands gegeben.

Sachsen-anhaltische Betriebe im öffentlichen und im privaten Eigentum<sup>24</sup> weisen bei der Einbeziehung von Frauen in Führungsverantwortung Unterschiede auf. Hinsichtlich seines Anteils an den Betrieben und an den Beschäftigten repräsentiert der öffentliche Sektor zwar nur einen relativ kleinen Bereich der Wirtschaft des Landes (4 Prozent der Betriebe und 12 Prozent der Beschäftigten), allerdings sind seine Betriebe mit durchschnittlich 45 Beschäftigten mehr als drei Mal so groß wie Betriebe der Privatwirtschaft (13 Beschäftigte). Auch der Anteil der Frauen an den Beschäftigten liegt in Betrieben des öffentlichen Bereichs deutlich über dem der Privatwirtschaft (63 vs. 45 Prozent). Darin spiegelt sich eine unterschiedliche Branchenstruktur beider Sektoren wider. Betriebe und Einrichtungen, die sich im öffentlichen Eigentum befinden, repräsentieren nur Teile der Gesamtwirtschaft (z. B. öffentliche Verwaltung, Teile der Bereiche Erziehung und Unterricht, des Gesundheits- und Sozialwesens, des Finanzgewerbes oder des Bereichs Bergbau, Energie, Wasser, Abfall). Außerdem unterliegen beide Sektoren unterschiedlichen Regularien. In Einrichtungen der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung sowie unabhängig von ihrer Rechtsform, in den Gerichten des Bundes sowie in den in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen gilt das „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes“.<sup>25</sup> Die Länder verfügen über eigene gesetzliche Regelungen.<sup>26</sup>

Aufgrund dieser Rahmenbedingungen ist für Einrichtungen und Betriebe, die sich im öffentlichen Eigentum befinden, im Vergleich zu denen des privatwirtschaftlichen Bereichs eine stärkere Einbeziehung von Frauen in Führungsverantwortung zu erwarten. Die Untersuchungen auch zur aktuellen Erhebungswelle bestätigen diese Annahme erneut: In Betrieben des öffentlichen Bereichs waren Frauen 2014 in Sachsen-Anhalt deutlich häufiger (38 Prozent) mit Führungsaufgaben auf der obersten Leitungsebene betraut als in Betrieben der Privatwirtschaft (30 Prozent). Dies gilt grundsätzlich auch für Ost- und Westdeutschland (40 vs. 30 Prozent bzw. 30 vs. 24 Prozent). Gegenüber 2004 hat sich der Anteil von Frauen an Führungspositionen in sachsen-anhaltischen Betrieben des öffentlichen Sektors um 3 Prozentpunkte erhöht, in Betrieben des privatwirtschaftlichen Bereichs hat es einen leichten Rückgang des Anteilswertes gegeben. Im öffentlichen Bereich hat es auch in Ost- und Westdeutschland leichte Zuwächse gegeben. Im privatwirtschaftlichen Bereich ist für ostdeutsche Betrieben ebenfalls ein kleiner Fortschritt zu verzeichnen, während die Entwicklung in Westdeutschland stagniert.

Das Bild verändert sich jedoch, sobald eine Gegenüberstellung mit dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten erfolgt: Ihr Anteil an den Beschäftigten in Betrieben des öffentlichen Bereichs lag im Juni 2014 bei 63 Prozent, an den mit Führungsaufgaben betrauten Beschäftigten bei 38 Prozent. Damit beläuft sich die Differenz beider Anteilswerte auf 25 Prozentpunkte. In Betrieben der Privatwirt-

<sup>24</sup> Im vorliegenden Bericht werden dem öffentlichen Bereich alle Betriebe zugeordnet, die sich in öffentlichem Eigentum befinden (auch als öffentliche Wirtschaft oder öffentlicher Sektor bezeichnet). Dazu zählen z. B. Betriebe im Eigentum von Gebietskörperschaften. Alle anderen Betriebe zählen zur Privatwirtschaft. Synonym verwendet werden privatwirtschaftlicher Bereich, Betriebe in privatwirtschaftlichem Eigentum.

<sup>25</sup> Das Bundesgleichstellungsgesetz wie auch das Bundesgremienbesetzungsgesetz befinden sich derzeit in der Novellierung.

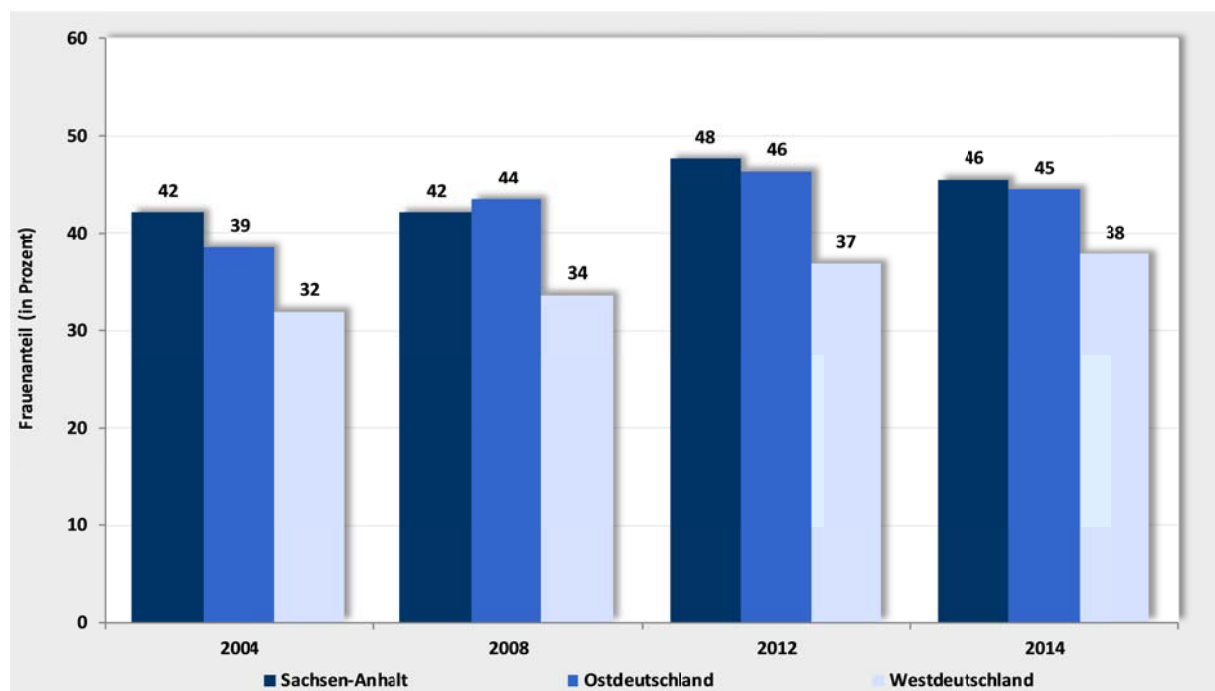
<sup>26</sup> In Sachsen-Anhalt wurde von der Landesregierung im Juni 2012 das Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender Managements in der Landesverwaltung“ verabschiedet. Es zielt auf die Etablierung und Umsetzung eines Gender Managements ab, das die Karriereentwicklung von Frauen in die Personal- und Organisationsplanung einbezieht. Es ist das Ziel formuliert, Führungspositionen auf allen Ebenen zu 40 Prozent mit Frauen zu besetzen. Vgl. [http://www.mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik\\_und\\_Verwaltung/MJ/MJ/rede/01\\_04.pdf](http://www.mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MJ/MJ/rede/01_04.pdf) (Zugriff: 06.03.2015)  
Zugleich gibt es ein Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt (November 2014). Vgl. [http://www.mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik\\_und\\_Verwaltung/MJ/MJ/Frauenimpulse/Landesprogramm\\_Druckfassung.pdf](http://www.mj.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MJ/MJ/Frauenimpulse/Landesprogramm_Druckfassung.pdf) (Zugriff: 06.03.2015)

schaft waren 2014 30 Prozent der Leitungspositionen weiblich besetzt, der Anteil der Frauen an den Beschäftigten betrug 45 Prozent. Die Differenz beläuft sich somit auf 15 Prozentpunkte. Gemessen an den Beschäftigtenanteilen waren Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben des öffentlichen Sektors im Vergleich zu privatwirtschaftlichen Betrieben zum Beobachtungszeitpunkt noch etwas stärker unterrepräsentiert, (60 bzw. 67 Prozent).<sup>27</sup> Ähnliche Relationen ergeben sich für Ostdeutschland (66 bzw. 70 Prozent), für Westdeutschland ergibt sich ein ähnliches Niveau der Unterrepräsentanz in beiden Wirtschaftssektoren (jeweils 56 Prozent).

### Weiterhin höhere Beteiligung von Frauen auf der zweiten Führungsebene

Frauen als Vorgesetzte sind auf der zweiten Führungsebene insgesamt deutlich stärker vertreten als auf der ersten bzw. obersten Führungsebene. 2014 waren 46 Prozent dieser Führungspositionen in sachsen-anhaltischen Betrieben mit Frauen besetzt. Dabei ist allerdings zu beachten, dass anteilig nur relativ wenige Betriebe über eine nachgeordnete Führungsebene verfügen. Frauen haben hier im Vergleich zur obersten Führungsebene somit wesentlich günstigere Chancen, mit Leitungsaufgaben betraut zu werden. Das gilt auch für Ost- und Westdeutschland. Auch hier liegt Sachsen-Anhalt mit 1 Prozentpunkt noch immer geringfügig über dem ostdeutschen Durchschnitt. Westdeutsche Frauen sind auf dieser Ebene ebenfalls seltener als sachsen-anhaltische und ostdeutsche Frauen vertreten (38 Prozent). Im Unterschied zur ersten Führungsebene zeigt sich für die Betriebe des Landes seit 2004 hier eine positive Entwicklung – und zwar gab es einen Zuwachs um 4 Prozentpunkte, bis 2012 waren es sogar 6 Prozentpunkte. Das bedeutet seit 2012 stagniert der Prozess in Sachsen-Anhalt auch auf der zweiten Führungsebene. In Ost- und Westdeutschland konnte der Frauenanteil auf dieser Führungsebene seit 2004 ebenfalls gesteigert werden – jeweils Zunahme um 6 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Anteil von Frauen auf der zweiten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2004, 2008, 2012 und 2014

<sup>27</sup> Vgl. Jutta Schimeta: Einsam an der Spitze. Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor. Hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2012. [http://www.fes.de/forum/pug/inhalt/documents/Expertise\\_Internet\\_.pdf](http://www.fes.de/forum/pug/inhalt/documents/Expertise_Internet_.pdf) (Zugriff: 09.01.2015)

Mit wenigen Ausnahmen sind Frauen in den Branchen auf der zweiten Führungsebene stärker als auf der ersten vertreten. Insgesamt variiert aber auch auf der zweiten Führungsebene der Anteil der weiblichen Vorgesetzten nach den Eigentumsverhältnissen und der Betriebsgröße.<sup>28</sup> Dort, wo Frauen bereits auf der ersten Führungsebene überdurchschnittlich präsent sind, sind sie es auch auf der zweiten.

Im Unterschied zur ersten Führungsebene besetzen Betriebe der sachsen-anhaltischen Privatwirtschaft ihre Leitungspositionen auf der zweiten Führungsebene häufiger (46 Prozent) mit Frauen als Betriebe, die dem öffentlichen Bereich (40 Prozent) zugeordnet sind. Dies zeichnete sich bereits 2004 ab. Damit gestaltet sich die Situation in Sachsen-Anhalt ähnlich wie in Westdeutschland, während in der ostdeutschen Wirtschaft Frauen auf dieser Leitungsebene stärker in Betrieben des öffentlichen Sektors vertreten sind (vgl. Tabelle 8).

Wie bereits für die erste Führungsebene festzustellen war, sinkt der Anteil der Frauen mit Leitungsverantwortung auch auf der zweiten Führungsebene mit zunehmender Betriebsgröße. Da Kleinbetriebe in der Regel nicht über eine zweite Führungsebene verfügen, konzentriert sich die Betrachtung auf Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten. Der Unterschied zwischen kleinen, mittleren und großen Betrieben belief sich 2014 in Sachsen-Anhalt auf insgesamt 9 Prozentpunkte. In Ostdeutschland belief sich diese Differenz auf 8 Prozentpunkte. In Westdeutschland bestanden zwischen den Betriebsgrößenklassen noch größere Unterschiede (17 Prozentpunkte). Die Entwicklung seit 2004 zeigt für alle in die Betrachtung einbezogenen Betriebsgrößenklassen für sachsen-anhaltische, aber auch für ost- wie für westdeutsche Betriebe Zuwächse.

Tabelle 8: Anteil der Frauen auf der zweiten Führungsebene nach Eigentum und ausgewählten Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: 30. Juni)

Eigentum/ Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene											
	Sachsen-Anhalt				Ostdeutschland				Westdeutschland			
	2004	2008	2012	2014	2004	2008	2012	2014	2004	2008	2012	2014
	Prozent											
Öffentlicher Bereich	40	44	47	40	42	45	49	48	26	28	36	34
Privatwirtschaftlicher Bereich	43	43	49	46	37	42	44	43	33	34	37	38
10 bis 49 Beschäftigte	39	42	49	45	37	45	46	45	36	37	40	41
50 bis 249 Beschäftigte	45	41	46	47	38	43	44	43	23	29	32	31
ab 250 Beschäftigte	32	36	41	38	31	36	39	37	18	21	23	24
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>38</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2004, 2008, 2012 und 2014

Interessant ist auch hier eine Gegenüberstellung zum Anteil der Frauen an den Beschäftigten: Sachsen-anhaltische Betriebe der Privatwirtschaft betrauten 2014 anteilig genauso viele Frauen mit Leitungsaufgaben auf der zweiten Führungsebene (46 Prozent) wie Frauen hier beschäftigt waren (45 Prozent). Demgegenüber bestand in Betrieben des öffentlichen Bereichs zwischen dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten (63 Prozent) und ihrem Anteil an Führungskräften auf dieser Ebene (40 Prozent) eine beträchtliche Diskrepanz. Gemessen daran waren Frauen in Betrieben des öffentlichen Sektors in Sachsen-Anhalt auf dieser Leitungsebene stark unterrepräsentiert. Diese Unterrepräsentanz trifft auch für die zweite Leitungsebene in ost- und westdeutschen Betrieben zu.

### Unterschiedliche betriebliche Basis für die Beteiligung von Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene

2014 bekleideten Frauen in 33 Prozent aller Betriebe Sachsens-Anhalts eine Vorgesetztenposition auf der ersten Führungsebene. Seit 2004 gibt es anteilig etwas weniger Betriebe (-4 Prozentpunkte), die ihre Frauen mit einer Leitungsaufgabe betrauen. In Ostdeutschland belief sich der Anteil 2014 auf

<sup>28</sup> Aufgrund der vorliegenden Fallzahlen ist eine Branchenbetrachtung nicht möglich.

34 Prozent, hier konnte die betriebliche Basis für die Einbeziehung von Frauen auf der obersten Führungsebene binnen einer Dekade geringfügig erweitert werden. In Westdeutschland liegt der Anteil der Betriebe seit Jahren etwas niedriger (28 Prozent in 2014). Hier ergibt die Entwicklung seit 2004 keine Ausweitung der betrieblichen Basis.

Die bereits konstatierte Verringerung der betrieblichen Basis für die Beteiligung von Frauen an obersten Führungsaufgaben seit 2004 betrifft beide Wirtschaftsbereiche. Auch darin unterscheidet sich Sachsen-Anhalt von der Entwicklung in Ostdeutschland, wo es eine deutliche Verbreiterung der betrieblichen Basis im öffentlichen Sektor, und einen leichten Zuwachs im privatwirtschaftlichen Betriebe gegeben hat. Eine Ausweitung der betrieblichen Basis ist in Westdeutschland ebenfalls für den öffentlichen Bereich erkennbar, in Betrieben des privatwirtschaftlichen Bereichs stagniert der Anteil (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Anteil der Betriebe mit Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene in Betrieben im öffentlichen und im privaten Eigentum in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012 und 2014 (Stand: 30. Juni)

Eigentum	Anteil der Betriebe mit Frauen in der ersten Führungsebene											
	Sachsen-Anhalt				Ostdeutschland				Westdeutschland			
	2004	2008	2012	2014	2004	2008	2012	2014	2004	2008	2012	2014
	Prozent											
Öffentlicher Bereich	43	45	50	40	43	46	44	48	33	37	38	39
Privatwirtschaftlicher Bereich	37	33	32	31	31	31	33	33	29	27	30	28
<b>Insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>28</b>

Eigentum	Anteil der Betriebe mit Frauen in der zweiten Führungsebene											
	Sachsen-Anhalt				Ostdeutschland				Westdeutschland			
	2004	2008	2012	2014	2004	2008	2012	2014	2004	2008	2012	2014
	Prozent											
Öffentlicher Bereich	28	29	33	36	32	33	37	40	23	24	28	28
Privatwirtschaftlicher Bereich	8	10	13	15	8	10	13	13	11	13	14	17
<b>Insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>17</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2004, 2008, 2012 und 2014

In Sachsen-Anhalt verfügen gegenwärtig 28 Prozent der Betriebe über eine nachgeordnete Führungsebene (Ostdeutschland 24 Prozent, Westdeutschland 30 Prozent). Die Entwicklung seit 2004 (14 Prozent) belegt, dass der Anteil der Betriebe mit einer zweiten Führungsebene kontinuierlich zunimmt und sich binnen einer Dekade verdoppelt hat. Dieser Trend gilt für Betriebe beider Eigentumsformen und trifft generell auch auf ost- und westdeutsche Betriebe zu.

Von den Betrieben, die 2014 über eine zweite Führungsebene verfügten, wies mit 61 Prozent eine deutliche Mehrheit die Einbeziehung von Frauen in Führungsaufgaben auf dieser Ebene aus (Ostdeutschland 63 Prozent, Westdeutschland 57 Prozent). Im Vergleich zur ersten Führungsebene (33 Prozent) besetzen damit in Sachsen-Anhalt anteilig betrachtet gegenwärtig fast doppelt so viele Betriebe ihre zweite Führungsebene mit Frauen. Ähnlich gestaltet sich die Situation in Ost- und Westdeutschland.

### Steigender Frauenanteil an Vorgesetzten auf der ersten Führungsebene bei zunehmenden Frauenanteilen an Beschäftigten und an Hochqualifizierten

Bereits mit den Erhebungswellen 2008 und 2012 wurde eine zunehmende Beteiligung von Frauen in Führungsfunktionen auf der ersten Ebene mit steigendem Anteil weiblicher Beschäftigter an der Belegschaft festgestellt. Dies wird mit der aktuellen Welle sowohl insgesamt als auch für Betriebe beider Eigentumsformen – ebenso in Ost- wie in Westdeutschland – bestätigt. In sachsen-anhaltischen Betrieben, in denen Frauen einen Anteil von mindestens 75 Prozent an den Beschäftigten hatten, besetzten sie 2014 sowohl in Betrieben der privaten Wirtschaft wie auch in Betrieben des öffentlichen Sektors am häufigsten Vorgesetztenfunktionen. Besonders auffällig zeigt sich dies in Betrieben der Privatwirtschaft: Hier waren in Betrieben, deren Frauenanteil an den Beschäftigten mindestens

75 Prozent betrug, 56 Prozent der Vorgesetzten auf der ersten Führungsebene weiblich. In Betrieben des öffentlichen Bereichs waren es 37 Prozent. Ähnlich stark fiel der Unterschied zwischen den beiden Wirtschaftsbereichen in Westdeutschland aus. In Ostdeutschland erreichten beide Sektoren in etwa vergleichbare Anteile.

Die Untersuchungsergebnisse sprechen für einen Zusammenhang zwischen dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten und der Einbindung von Frauen in eine Führungsposition: Insgesamt wird deutlich, dass Frauen vielfach in jenen Branchen bessere Chancen auf eine Leitungsfunktion in der obersten Führungsetage haben, in denen auch ihr Anteil an den Beschäftigten überproportional zum Landesdurchschnitt ausfällt. Das betrifft insbesondere die Bereiche Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie übrige Dienstleistungen. Aber es darf kein Automatismus unterstellt werden. Es gibt Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten bei gleichzeitig durchschnittlichen oder auch deutlich unterdurchschnittlichen Anteilen von Frauen in Führungspositionen auf der ersten Ebene. Dass ein hoher Beschäftigungsanteil nicht zwangsläufig eine hohe Führungsbeteiligung nach sich zieht, wird insbesondere am Beispiel der öffentlichen Verwaltung und der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen offensichtlich. Ein hoher Beschäftigungsanteil zieht also nicht zwangsläufig eine hohe Führungsbeteiligung von Frauen nach sich.

Eine hohe Qualifikation der beschäftigten Frauen – gemessen an der Belegung entsprechender Arbeitsplätze – ist eine weitere wichtige Bedingung, um in eine Vorgesetztenposition gelangen zu können. Aber nicht nur eine hohe Qualifikation an sich ist für sie offenbar eine wesentliche Voraussetzung, Führungspositionen bekleiden zu können. Frauen müssen in dieser Qualifikationsgruppe in einem Betrieb möglichst stark vertreten sein: Frauen sind auf der ersten Führungsebene vor allem dann präsent, wenn ihr Anteil an den Beschäftigten mit Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss über 50 Prozent liegt. Auch diese Einschätzung gilt für Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen – insgesamt wie auch für Betriebe beider Eigentumsformen. Allerdings werden in sachsen-anhaltischen Betrieben des öffentlichen Sektors hier wiederum höhere Anteilswerte erreicht, ebenfalls ein Bild, das auch für Ost- und Westdeutschland prägend ist. In Bezug auf die Beschäftigtenanteile war die Situation für Frauen in der sachsen-anhaltischen Privatwirtschaft günstiger (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten und nach dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten mit Hochschulabschluss in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 (Stand: 30. Juni)

Frauenanteil	Alle Betriebe			Betriebe im öffentlichen Bereich			Betriebe im privatwirtschaftlichen Bereich		
	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent								
	<b>Frauenanteil an den Beschäftigten</b>								
unter 25 Prozent	16	15	11	0	19	14	17	15	11
25 bis unter 50 Prozent	21	20	15	10	38	16	19	19	15
50 bis unter 75 Prozent	22	29	22	34	36	20	19	28	22
75 bis unter 100 Prozent	53	46	37	37	48	55	56	47	35
	<b>Frauenanteil an den Beschäftigten mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss</b>								
unter 25 Prozent	29	9	9	6	13	11	20	9	9
25 bis unter 50 Prozent	26	23	16	27	23	19	26	22	15
ab 50 Prozent	37	41	33	47	45	46	36	38	30
<b>Insgesamt</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>24</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Hohe Anteile von Frauen an den Beschäftigten und an Hochqualifizierten erleichtern Frauen offenbar den Zugang zu Führungspositionen, sie sind aber keine Garantie dafür. Gemessen an den jeweiligen Anteilen der Frauen an den Beschäftigten wie an den Hochqualifizierten ist eine Unterrepräsentanz



von Frauen in Führungsfunktionen auf der ersten Leitungsebene in den hier betrachteten Betriebsgruppen sowohl in Sachsen-Anhalt als auch Ost- wie in Westdeutschland festzustellen.

Die in Sachsen-Anhalt – ähnlich wie in Ostdeutschland – seit Jahren gegenüber Westdeutschland höheren Frauenanteile auf der ersten und zweiten Führungsebene haben verschiedene Gründe. Zwar liegen aus dem IAB-Betriebspanel keine direkten Informationen über betriebliche Entscheidungen zur Besetzung von Leitungspositionen mit Frauen oder Männern vor, aber es gibt die Möglichkeit, sich über eine Betrachtung ausgewählter Merkmale, die für Führungsaufgaben wichtig sind, möglichen Gründen zu nähern. An erster Stelle sei auf die erforderliche Qualifikation verwiesen. In Sachsen-Anhalt wie in Ostdeutschland beschäftigte Frauen besetzen häufiger Arbeitsplätze, die einen Hochschulabschluss voraussetzen als westdeutsche weibliche Beschäftigte (52 vs. 38 Prozent; vgl. Kapitel 2.5). Hinzukommt der deutlich geringere Flexibilisierungsgrad von Frauen in Sachsen-Anhalt gegenüber Westdeutschland (50 vs. 62 Prozent; vgl. Kapitel 3.1) sowie die stärker ausgeprägte vollzeitnahe Teilzeittätigkeit unter Frauen in sachsen-anhaltischen Betrieben. Außerdem dürften die in den neuen Bundesländern vorhandenen vergleichsweise guten Möglichkeiten der Kinderbetreuung eine wichtige Rolle spielen. Als weiterer Begründungszusammenhang wird in anderen Untersuchungen die noch immer nachwirkende DDR-Sozialisation genannt.<sup>29</sup>

Grundsätzlich ähnliche Ergebnisse ergeben sich für die zweite Führungsebene. Allerdings werden im Vergleich zur ersten Führungsebene hier jeweils höhere Anteile erreicht.

#### 4.2 Ausübung von Vorgesetztenfunktionen in Teilzeit

Zunehmende Aufmerksamkeit erlangt die Bewältigung von Führungsaufgaben im Rahmen einer Teilzeittätigkeit. Das Meinungsspektrum ist breit gefächert: Die Wahrnehmung von Führungsfunktionen in Teilzeit wird zum einen grundsätzlich für möglich gehalten und auch aktiv unterstützt<sup>30</sup>, zum anderen gibt es die Sichtweise, nach der sich Führungsverantwortung und Teilzeit ausschließen. Führung in Teilzeit fand bereits vor rund 20 Jahren Beachtung. Schon damals wurde die Schlussfolgerung gezogen, wonach „... Teilzeit für Fach- und Führungskräfte möglich, praktikabel und für Betriebe wie Beschäftigte aller Qualifikationsniveaus, also auch für Fach- und Führungskräfte, von Vorteil ist. Teilzeit unterstützt die Bemühungen der Betriebe, ihre Produktivität zu steigern und ihre Kosten zu senken und erlaubt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein höheres Maß an Zeitsouveränität.“<sup>31</sup>

Mit der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels werden erstmals Daten zur Ausübung einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit vorgelegt. Im Rahmen des Panels gilt eine Beschäftigung wie auch die Wahrnehmung einer Führungsfunktion dann in Teilzeit, sobald das Arbeitszeitvolumen unterhalb der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit in Vollzeit liegt (vgl. Kapitel 3). Damit ist der Teilzeitbegriff hier sehr breit gefasst.

<sup>29</sup> Dazu heißt es im Ersten Gleichstellungsbericht: „Zum anderen war das Rollenbild in der DDR jenes der erwerbstätigen Frau. Da Frauen zu DDR-Zeiten deutlich häufiger berufstätig waren als Frauen in Westdeutschland, existierte in Ostdeutschland eine andere Ausgangssituation.“ Erster Gleichstellungsbericht. Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf. Veröffentlicht in: Deutscher Bundestag, 127. Wahlperiode, Drucksache 17/6240, 16.06.2011, S. 134.

<sup>30</sup> Z. B. BMFSFJ (Hrsg.): Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können. Ein Leitfadens für die Praxis. Berlin, Mai 2008, Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): Familie UND Führungsposition – so kann's gehen. Familiäre Aufgaben mit beruflichen Zielen erfolgreich vereinbaren. Berlin, Juli 2014.

<sup>31</sup> Teilzeit für Führungskräfte stand im Mittelpunkt eines zwischen 1995 und 1998 von der Bundesregierung geförderten Modellprojektes, an dem ca. 100 Betriebe unterschiedlicher Branchen und Größen beteiligt waren. Vgl. BMFSFJ (Hrsg.): Teilzeit für Fach- und Führungskräfte. Handbuch für Personalverantwortliche und Führungskräfte. Band 176 der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Stuttgart 1999, S. 11.

**Optionen auf Teilzeit von 10 Prozent der Betriebe angeboten, von 72 Prozent dieser Betriebe genutzt**

Das IAB-Betriebspanel erfasst, ob Betriebe zum Befragungszeitpunkt ihren Führungskräften die Möglichkeit einräumten, ihre Tätigkeit in Teilzeit auszuüben. Im Durchschnitt Sachsens-Anhalts sah 2014 jeder zehnte Betrieb diese Option vor (Ostdeutschland 12 Prozent, Westdeutschland 18 Prozent). Diese Möglichkeit wurde in Sachsen-Anhalt vor allem von Betrieben der öffentlichen Verwaltung sowie der beiden Dienstleistungsbereiche Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen angeboten (35, 22 bzw. 17 Prozent). In anderen Branchen wie insbesondere dem Bauwesen spielte diese Option keine Rolle (0,4 Prozent). Bei Betrachtung der Betriebsgrößenklassen werden ebenfalls beträchtliche Unterschiede deutlich: Mit der Betriebsgröße erhöht sich die Teilzeitoption für Führungskräfte (Kleinstbetriebe ca. 9 Prozent, Großbetriebe 35 Prozent). Optionen auf Führung in Teilzeit wurden von Betrieben des öffentlichen Bereichs doppelt so häufig wie von privaten Betrieben angeboten (21 bzw. 9 Prozent). Eine ähnliche Situation ist für Ost- und Westdeutschland festzustellen.

Sofern in den Betrieben die Option bestand, eine Vorgesetztenposition auch in Teilzeit auszuüben, wurde diese in 72 Prozent der Betriebe tatsächlich genutzt. Bei der Nutzung dieser Möglichkeit liegt Sachsen-Anhalt derzeit deutlich über dem ost- wie dem westdeutschen Durchschnitt (60 bzw. 63 Prozent). Dennoch werden die bestehenden Möglichkeiten zur Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit auch in Sachsen-Anhalt noch nicht voll ausgeschöpft.

Trotz der bereits relativ umfangreichen Nutzung von Führung in Teilzeit waren 2014 in Sachsen-Anhalt lediglich in 7 Prozent aller Betriebe Führungskräfte in Teilzeit tätig. Das entspricht dem Anteil für Ostdeutschland (ebenfalls 7 Prozent). In Westdeutschland wurde die Ausübung einer Führungsfunktion in Teilzeit in 11 Prozent der Betriebe praktiziert. Dieses Befragungsergebnis ist insofern interessant, weil es eher für die Schaffung von Anreizen sprechen dürfte, Vorgesetztenaufgaben im Rahmen einer Teilzeittätigkeit auszuüben, als auf bestehende Nachfragen von Führungskräften zu reagieren. Auch bei Betrachtung der Anteile der Betriebe, die Führung in Teilzeit realisieren, zeigen sich Unterschiede nach Branche, Betriebsgröße und Eigentum. Diese fallen aber im Unterschied zur Nutzung der Optionen in der Regel geringer aus. Im Bereich Erziehung und Unterricht wurden fast in jedem fünften Betrieb Führungsaufgaben in Teilzeit realisiert (19 Prozent), in der öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen war es knapp jeder zehnte Betrieb (9 bzw. 8 Prozent).

Bei einer Differenzierung nach ausgewählten Branchen zeigt sich zwar grundsätzlich, dass dort wo Teilzeit besonders häufig angeboten wird, diese auch entsprechend genutzt wird, allerdings sind keine Korrelationen zwischen der Options- und der Nutzungsrate erkennbar. So wurden die Teilzeitangebote in Betrieben und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung sowie seitens des Gesundheits- und Sozialwesens mit 26 bzw. 50 Prozent lediglich unterdurchschnittlich genutzt. Andererseits boten zwar nur 9 Prozent der Betriebe des Bereichs Handel und Reparatur diese Option an, genutzt wurde sie aber von 91 Prozent der Betriebe. Wenn die Möglichkeit zur Führung in Teilzeit gegeben ist, wird sie am wenigsten in Großbetrieben genutzt (53 Prozent), zu über zwei Drittel aber in Kleinbetrieben (70 Prozent) und zu fast drei Viertel in Kleinstbetrieben (74 Prozent). Auch das Eigentum scheint eine Rolle für die tatsächliche Nutzung der bestehenden Option zu spielen (52 Prozent der Betriebe des öffentlichen Sektors, 73 Prozent der Privatbetriebe) (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Betriebe mit der Option auf Ausübung einer Vorgesetztenfunktion in Teilzeit und deren tatsächlicher Nutzung nach Eigentum und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014 (Stand: 30. Juni)

Eigentum/ Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Option auf Teilzeit			Anteil der Betriebe, die die Option auf Teilzeit nutzen			Anteil der Betriebe mit Teilzeit in Führung an allen Betrieben		
	Sachsen- Anhalt	Ost- deutschla nd	West- deutschla nd	Sachsen- Anhalt	Ost- deutschla nd	West- deutschla nd	Sachsen- Anhalt	Ost- deutschla nd	West- deutschla nd
	Prozent								
Öffentlicher Bereich	21	25	37	52	54	51	11	14	19
Privatwirtschaftlicher Bereich	9	10	17	73	57	65	6	6	11
1 bis 4 Beschäftigte	8	9	13	74	46	59	6	4	8
5 bis 9 Beschäftigte	10	12	18	75	69	68	7	8	12
10 bis 49 Beschäftigte	11	17	22	70	67	63	8	11	14
50 bis 249 Beschäftigte	21	24	30	62	62	60	13	15	18
ab 250 Beschäftigte	35	45	40	53	37	54	53	37	22
<b>Insgesamt</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>72</b>	<b>60</b>	<b>63</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Als Tendenz lässt sich für 2014 beobachten: Je häufiger Frauen anteilig beschäftigt sind und je häufiger sie anteilig Führungsaufgaben wahrnehmen, umso häufiger bieten Betriebe die Möglichkeit zur Führung in Teilzeit an und in umso mehr Betrieben wird diese Option auch tatsächlich genutzt. Dieses Untersuchungsergebnis könnte ein wichtiges Indiz dafür sein, dass betriebliche Angebote zur Wahrnehmung von Führungsverantwortung in Teilzeit mit der Führungsbeteiligung von Frauen korrelieren. Teilzeit könnte somit ein wichtiger Ansatz sein, Frauen den Weg in Führungsverantwortung zu ebneten.

### 6 Prozent aller Führungskräfte in Teilzeit tätig

Im Durchschnitt aller sachsen-anhaltischen Betriebe übten 2014 6 Prozent aller Führungskräfte ihre Vorgesetzten Tätigkeit in Teilzeit<sup>32</sup> aus. Damit ist diese Form der Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Sachsen-Anhalt gegenwärtig noch relativ wenig verbreitet. Diese Einschätzung trifft auch auf Ost- und Westdeutschland zu (6 bzw. 7 Prozent).

Die Teilzeitquote von Führungskräften, das heißt der Anteil der in Teilzeit tätigen Vorgesetzten an allen Vorgesetzten, lag mit 17 Prozent in der Branche Erziehung und Unterricht und mit 13 Prozent in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation deutlich höher als im Durchschnitt. Im Gesundheits- und Sozialwesen belief sich dieser Anteil auf 7 bzw. lediglich 3 Prozent.

Anteilig die meisten der in den Betrieben Sachsen-Anhalts tätigen Teilzeit-Führungskräfte konzentrierten sich auf den Bereich Handel und Reparatur (28 Prozent), auf unternehmensnahe Dienstleistungen (16 Prozent) sowie auf Erziehung und Unterricht und das Gesundheits- und Sozialwesen (12 bzw. 14 Prozent). Auf die vier genannten Branchen entfielen ca. 70 Prozent der Vorgesetzten, die 2014 in Sachsen-Anhalt in Teilzeit tätig waren. In Ost- und Westdeutschland konzentrierten sich Teilzeit-Führungskräfte ebenfalls auf diese Branchen.

Die Wahrnehmung von Führungsfunktionen in Teilzeit ist derzeit vorrangig ein Merkmal der kleineren Betriebe. Die Teilzeitquoten der Betriebsgrößenklassen differieren zwar kaum (sie liegen zwischen 3 und 7 Prozent), aber der Tendenz nach verringert sich die Teilzeitquote mit der Größe der Betriebe. Das schlägt sich auch in der Verteilung der Teilzeit-Führungskräfte auf die Betriebsgrößenklassen nieder: Gut die Hälfte dieser Führungskräfte war 2014 in Kleinstbetrieben, fast ein Drittel in

<sup>32</sup> Es kann nicht unterschieden werden zwischen Vorgesetztenpositionen auf der ersten und auf der zweiten Führungsebene.

Kleinbetrieben tätig. Lediglich 15 Prozent arbeitete in mittleren und 2 Prozent in Großbetrieben. Diese Relationen sind auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen.

Die Verteilung der in Teilzeit tätigen Führungskräfte auf Betriebe im öffentlichen und privaten Eigentum verweist auf eine etwas stärkere Präsenz dieser Beschäftigungsform für Vorgesetzte in Betrieben der sogenannten öffentlichen Hand – gemessen an der Teilzeitquote (gut 6 Prozent, Privatwirtschaft knapp 6 Prozent). Absolut betrachtet sind aber vier Fünftel dieser Führungskräfte in Betrieben der Privatwirtschaft und lediglich 8 Prozent in Betrieben des öffentlichen Sektors tätig. In Westdeutschland betrug die Teilzeitquote für Betriebe im öffentlichen Eigentum 8 Prozent und für Betriebe im privaten Eigentum 7 Prozent. Hier entfielen 84 Prozent der Teilzeitführungskräfte auf die Privatwirtschaft und 9 Prozent auf Betriebe und Einrichtungen des öffentlichen Sektors. In Ostdeutschland lag die Teilzeitquote für den öffentlichen Bereich bei 7, für die Privatwirtschaft bei 5 Prozent. Fast zwei Drittel der Teilzeit-Führungskräfte waren hier in Betrieben des öffentlichen Bereichs tätig.

### **Auch Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit ist eine Domäne von Frauen**

Mit 65 Prozent haben Frauen einen hohen Anteil an allen Führungskräften in sachsen-anhaltischen Betrieben, die gegenwärtig in Teilzeit tätig sind. Der Anteil von Frauen an allen Führungskräften in Teilzeit liegt deutlich über ihren Anteilen an den Führungskräften auf der ersten und auch auf der zweiten Führungsebene. Damit sind unter Führungskräften anteilig zwar weniger Frauen in Teilzeit tätig als der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten insgesamt (78 Prozent). Die generell starke Ausprägung von Teilzeittätigkeiten findet bei Frauen damit aber ihre Entsprechung in der Gruppe der Führungskräfte. Die Situation in Ost- und Westdeutschland ist ähnlich.

Aber es gibt Unterschiede im Anteil der Frauen an den Teilzeit-Führungskräften nach Branchen und Betriebsgröße. Besonders hoch fiel ihr Anteil bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern, in der öffentlichen Verwaltung (99 bzw. 98 Prozent) sowie im Bereich Erziehung und Unterricht wie im Gesundheits- und Sozialwesen (je 96 Prozent) aus. Die geringsten Anteilswerte wurden für den Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und unternehmensnahe Dienstleistungen (18 und 20 Prozent) ausgewiesen. In kleineren Betrieben sind die Anteile der Frauen an Teilzeit-Führungskräften geringer als in größeren.

Die starke Präsenz von Frauen, die ihre Vorgesetztenfunktion in Teilzeit ausüben, findet auch in der Führungs-Teilzeitquote, d. h. dem Anteil von Führungspersonen in Teilzeit an allen Führungskräften, ihren Ausdruck: Weibliche Vorgesetzte nehmen wesentlich häufiger als männliche Vorgesetzte ihre Führungsaufgaben in Teilzeit wahr. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels betrug die Teilzeitquote weiblicher Vorgesetzter 2014 11 Prozent, die der männlichen Vorgesetzten 3 Prozent. Die Wahrnehmung von Führungsverantwortung in Teilzeit spielt bei männlichen Führungskräften damit noch eine sehr geringe Rolle. In Ostdeutschland fielen die Quoten identisch aus. In Westdeutschland lag die Quote für Frauen bei 18 Prozent, für Männer ebenfalls bei 3 Prozent (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Anteile der in Teilzeit tätigen Führungskräfte insgesamt und nach Geschlecht (Führungs-Teilzeitquoten), Anteil der Frauen an Teilzeitführungs Kräften nach Ländern 2014 (Stand: 30. Juni)

Eigentum/ Betriebsgrößenklasse	Anteil der Teilzeit- Führungskräfte an allen Führungskräften	Anteil weiblicher Teilzeit- Führungskräfte an allen weiblichen Führungskräften	Anteil männlicherer Teilzeit- Führungskräfte an allen männlichen Führungskräften	Anteil der Frauen an allen Teilzeit- Führungskräften
	Prozent			
Öffentlicher Bereich	6	13	2	78
Privatwirtschaftlicher Bereich	6	10	3	65
1 bis 4 Beschäftigte	6	9	5	39
5 bis 9 Beschäftigte	7	12	4	61
10 bis 49 Beschäftigte	5	10	2	73
50 bis 249 Beschäftigte	7	15	1	95
ab 250 Beschäftigte	3	7	0	91
<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>65</b>
Mecklenburg-Vorpommern	6	11	2	73
Brandenburg	4	9	2	68
Sachsen	6	10	3	66
Thüringen	5	10	3	63
Berlin	6	13	3	69
<b>Ostdeutschland</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>67</b>
<b>Westdeutschland</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>73</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Die Teilzeit-Führungsquote der Frauen war in Betrieben des Bereichs Erziehung und Unterricht mit 25 Prozent sowie bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern mit 23 Prozent und im Bereich Handel und Reparatur mit 18 Prozent überdurchschnittlich hoch. Die Abweichungen zwischen den Betriebsgrößenklassen beliefen sich auf zwischen 7 und 15 Prozent. Die Teilzeitquote weiblicher Führungskräfte betrug für Betriebe im öffentlichen Eigentum 13 Prozent, im Bereich der Privatwirtschaft waren es 10 Prozent. Vergleichbare Einschätzungen gelten auch für ost- und westdeutsche Betriebe.

### Betriebe mit zweiter Führungsebene: anteilig zwar mehr Betriebe, aber ähnliche Quote für Teilzeit-Führungskräfte

Bislang wurde die Wahrnehmung einer Führungsaufgabe unabhängig von der Leitungsebene betrachtet. Da Frauen in Betrieben Sachsens-Anhalts deutlich häufiger auf der zweiten als auf der ersten Führungsebene vertreten sind, sie seit 2004 hier auch größere Besetzungserfolge verzeichnen (vgl. Kapitel 4.1) und sie zugleich bei der Ausübung einer Vorgesetztenposition in Teilzeit dominieren, war zu vermuten, dass Führung in Teilzeit in Betrieben, die über eine zweite Führungsebene verfügen, stärker als im Durchschnitt der Betriebe ausgeprägt ist. Untersuchungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels bestätigen diese Annahme allerdings nur zum Teil:

Zwar lag der Anteil der Betriebe, die ihren Führungskräften die Option auf eine Teilzeitstelle anboten, in Betrieben mit einer zweiten Führungsebene mit 19 Prozent fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Betriebe (10 Prozent). Allerdings wurden die angebotenen Optionen auf Führung in Teilzeit hier nicht stärker genutzt (69 Prozent, Durchschnitt aller Betriebe 72 Prozent). Auch in Ost- und Westdeutschland boten Betriebe mit einer zweiten Führungsebene häufiger die Option auf Führung in Teilzeit an, wobei die Nutzungsintensität – im Unterschied zu Sachsen-Anhalt – hier jeweils über dem Durchschnitt aller Betriebe lag. Der Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe mit einer zweiten Führungsebene, in denen Vorgesetzte tatsächlich in Teilzeit arbeiteten, an allen Betrieben mit einer zweiten Vorgesetztenebene betrug 13 Prozent, während der Landesdurchschnittswert bei lediglich 7 Prozent lag. In Betrieben mit einer nachgeordneten Führungsebene gab es Führung in Teilzeit 2014

somit fast doppelt so häufig als im Durchschnitt. Für Ost- und Westdeutschland ergibt sich ein ähnlicher Befund.

Trotz der breiteren betrieblichen Basis fiel der Anteil der Teilzeit-Führungskräfte in Betrieben mit einer zweiten Führungsebene mit 7 Prozent kaum höher aus als im Durchschnitt des Landes (6 Prozent). Diese Aussage trifft im Wesentlichen auch auf ost- und westdeutsche Betriebe zu. Der Anteil der Frauen an Teilzeit-Führungskräften lag in Betrieben mit einer zweiten Führungsebene bei 80 Prozent und damit deutlich höher als im Durchschnitt des Landes (65 Prozent). Grundsätzlich trifft auch das auf Ost- und Westdeutschland zu, wenngleich der Unterschied in den Anteilswerten geringer ausfiel. Bei einer geschlechterdifferenzierten Betrachtung der Teilzeit-Führungsquoten sind folglich auch keine größeren Unterschiede zwischen Betrieben mit einer zweiten Führungsebene und allen Betrieben festzustellen. Lediglich die entsprechende Quote der Frauen fällt mit 13 Prozent gegenüber dem Landesdurchschnitt (11 Prozent) etwas höher, die Quote der Männer mit 2 Prozent hingegen etwas geringer aus (3 Prozent). Auch in Ost- und Westdeutschland gibt es keine größeren Unterschiede in den Teilzeit-Quoten zwischen Betrieben mit einer zweiten Führungsebene und allen Betrieben.

**Fazit:** In Sachsen-Anhalt sind Frauen auf beiden Führungsebenen derzeit häufiger als in westdeutschen Betrieben vertreten, auch etwas häufiger als in ostdeutschen. Unter den Bedingungen der 2001 vereinbarten freiwilligen Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist in Sachsen-Anhalt seit 2004 lediglich eine positive Entwicklung bei der Integration von Frauen in Führungsaufgaben auf der zweiten Führungsebene festzustellen. Auf der ersten Führungsebene stagniert die Entwicklung. In Einrichtungen und Betrieben des öffentlichen Bereichs sind Frauen im Vergleich zur Privatwirtschaft stärker an Führungsaufgaben auf der obersten Ebene beteiligt. Auf der zweiten Führungsebene steht er jedoch hinter der Privatwirtschaft zurück. Wird die Führungsbeteiligung von Frauen in Bezug zu ihren Anteilen an den Beschäftigten gesetzt, ergibt sich nicht nur für Betriebe der Privatwirtschaft, sondern auch für Betriebe des öffentlichen Sektors Handlungsbedarf. Nur wenige Betriebe boten 2014 die Option an, Führungsverantwortung in Teilzeit wahrzunehmen. Bestehende Möglichkeiten, werden zudem nicht ausgeschöpft. Die Teilzeitquote der Führungskräfte ist niedrig. Auch Führung in Teilzeit ist vorrangig ein Merkmal weiblicher Vorgesetzter.

## 5 Fachkräftebedarf

Angesichts der stetig wachsenden Nachfrage nach Fachkräften und des demografischen Wandels bleibt die Fachkräftesicherung „ein Schlüsselthema der deutschen Wirtschaft und eine der größten Herausforderungen für Deutschland insgesamt.“<sup>33</sup> Vor diesem Hintergrund werden mit dem IAB-Betriebspanel kontinuierlich Informationen zur Fachkräftesituation in den Betrieben erhoben. Dies erlaubt Aussagen über die Entwicklung von Umfang und Struktur des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs. Mit der aktuellen Befragung können zusätzlich Informationen zu betrieblichen Reaktionsmustern auf erwartete Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs dargestellt werden. Solche Informationen werden in mehrjährigen Abständen erhoben, zuletzt im Jahr 2011.

### 5.1 Aktuelle Fachkräftesituation

Betrieblicher Fachkräftebedarf<sup>34</sup> kann sowohl aus der Schaffung neuer Fachkräftestellen (Erweiterungsbedarf) als auch infolge der Wiederbesetzung von Stellen (Ersatzbedarf) entstehen. Letzteres ist der Fall, wenn Beschäftigte altersbedingt ausscheiden oder den Betrieb wechseln. Gerade in konjunkturstarke Phasen, so zeigen die vorliegenden Panelergebnisse, sind Betriebswechsel seitens der Arbeitnehmer weit verbreitet. So hat sich der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen an den Personalabgängen im 1. Halbjahr bei 2014 in Sachsen-Anhalt gegenüber dem Vorjahr um 12 Prozentpunkte auf 41 Prozent erhöht. Seit 2005, dem Beginn der Phase des Beschäftigungsaufbaus im Land wurde kein derart hoher Anteilswert für diesen Abgangsgrund erreicht (vgl. auch Kapitel 2.4).

Während der Bedarf der sachsen-anhaltischen Betriebe an Fachkräften<sup>35</sup> in den Jahren 2012 und 2013 relativ stark gesunken war, ist er 2014 gegenüber dem Vorjahreszeitraum wieder deutlich gestiegen. Damit hat der aktuelle Fachkräftebedarf des Landes einen neuen Höchstwert erreicht. Insgesamt wurden im ersten Halbjahr 2014 von 33 Prozent aller Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt (2013: 25 Prozent) hochgerechnet rund 56 Tsd. Fachkräfte gesucht (vgl. Abbildung 18). Ein kräftiger Anstieg des Fachkräftebedarfs gegenüber dem Vorjahr ist auch in Ost- und Westdeutschland festzustellen. In Sachsen-Anhalt fiel dieser Anstieg mit ca. 23 Prozent aber noch höher als im ost- und westdeutschen Durchschnitt (20 bzw. 15 Prozent) aus. Damit zählt Sachsen-Anhalt neben Sachsen zu den ostdeutschen Flächenländern mit dem höchsten Anstieg des Fachkräftebedarfs in 2014.

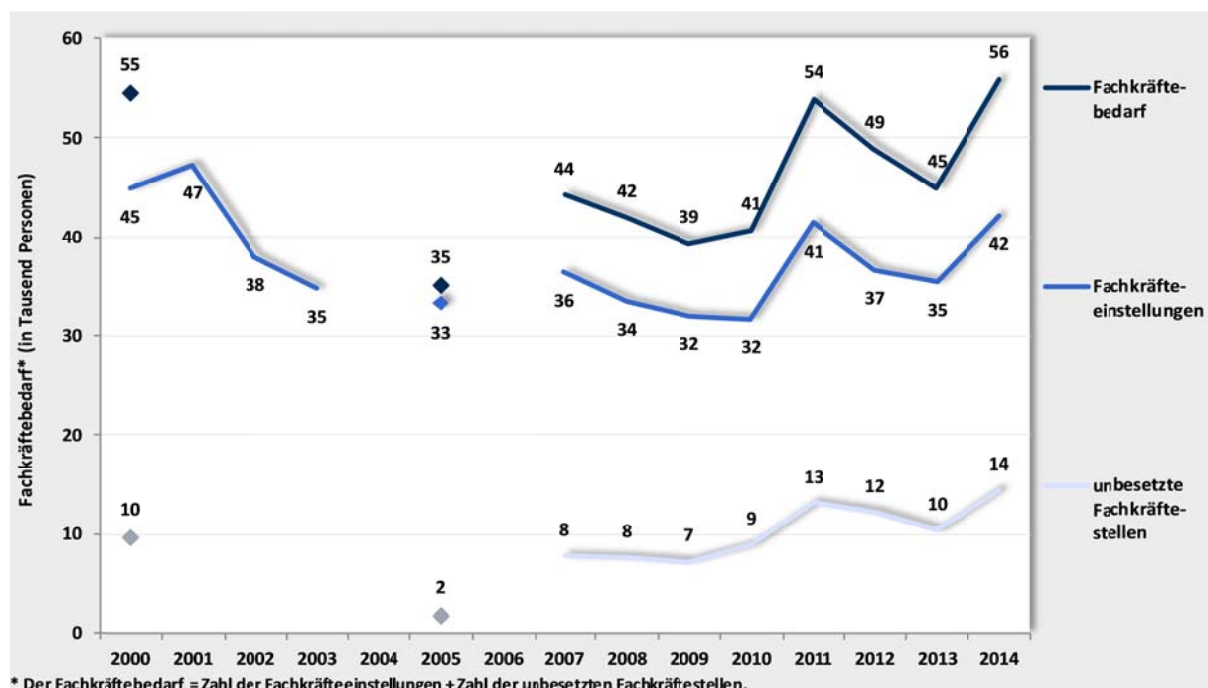
---

<sup>33</sup> Vgl. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung. Berlin, Januar 2015, S. 6.

<sup>34</sup> Unter „Fachkräftebedarf“ wird die Summe der eingestellten Fachkräfte und der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte im betrachteten Zeitraum (jeweils zurückliegendes Halbjahr) verstanden.

<sup>35</sup> Im Rahmen des vorliegenden Berichts gelten als „Fachkräfte“ alle Beschäftigten mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Berufsabschluss, einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzt.

Abbildung 18: Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt 2000 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



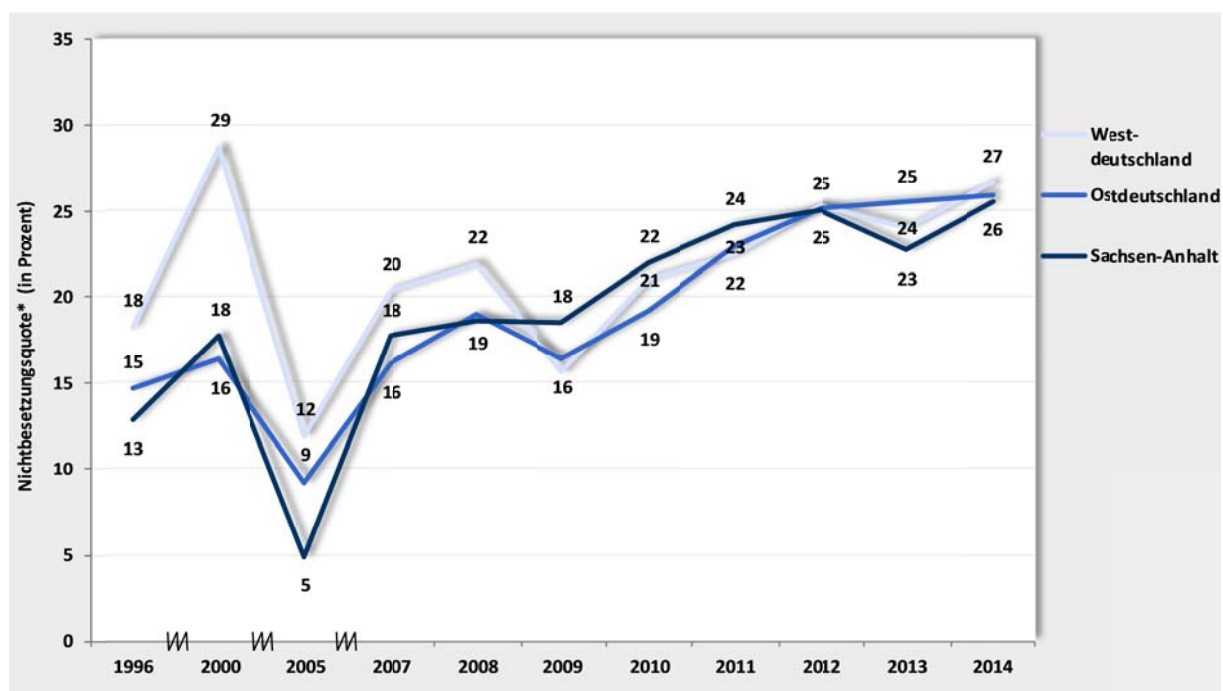
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2014. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die gestiegene Nachfrage nach Fachkräften führte einerseits zu einer gestiegenen Zahl von Einstellungen. Zugleich konnte ein erheblicher Teil der Nachfrage wieder nicht gedeckt werden. Etwa 42 Tsd. besetzten Arbeitsplätze standen rund 14 Tsd. Stellen gegenüber, die zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres noch unbesetzt geblieben waren. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass die Zahl der Einstellungen 2014 zwar relativ hoch war, aber noch immer unterhalb der Zahl der Einstellungen lag, die in den Jahren 2000 und 2001 registriert wurden. Bei der Zahl der unbesetzten Fachkräftestellen wurde allerdings ein neuer Höchstwert erreicht. Seit 2005 hat sich die Zahl der nicht besetzten Stellen vervielfacht. Ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials – noch dazu mit steigender Tendenz – kann damit in Sachsen-Anhalt nicht ausgeschöpft werden.

Insgesamt blieben 26 Prozent aller im ersten Halbjahr 2014 zu besetzenden Fachkräftestellen zum Befragungszeitpunkt in Sachsen-Anhalt unbesetzt. Auch das entspricht einer Zunahme der Nichtbesetzungsquote – dem Anteil der unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen angebotenen Fachkräftestellen – gegenüber dem Vorjahreszeitraum (3 Prozentpunkte). Damit ist diese Quote im ersten Halbjahr 2014 in Sachsen-Anhalt ebenfalls auf einen neuen Rekordwert gestiegen. Auch die Nichtbesetzungsquote der ostdeutschen Betriebe ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen und lag mit 26 Prozent ebenfalls auf einem Höchstwert. In Westdeutschland war die Nichtbesetzungsquote mit 27 Prozent zwar geringfügig höher als in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland, sie lag aber weiterhin unter dem Niveau des Jahres 2000, als fast 30 Prozent der angebotenen Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden konnten (vgl. Abbildung 19).



Abbildung 19: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



\* Anteil der unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an allen angebotenen Fachkräftestellen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Ca. 30 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe mit Fachkräftebedarf konnten im Erhebungszeitraum eine oder mehrere Stellen nicht besetzen. Das ist ein etwas geringerer Anteil als in den Jahren 2011 bis 2013 (jeweils rund ein Drittel), und im ostdeutschen Ländervergleich ist das der mit Abstand geringste Anteilswert. In Ostdeutschland blieben 2014 in 37 Prozent der Betriebe ein oder mehrere Stellen unbesetzt. Das entsprach in etwa dem Vorjahreswert. In Westdeutschland lag der Anteil dieser Betriebe bei 34 Prozent, was rund 1 Prozent mehr als im Vorjahr ist.

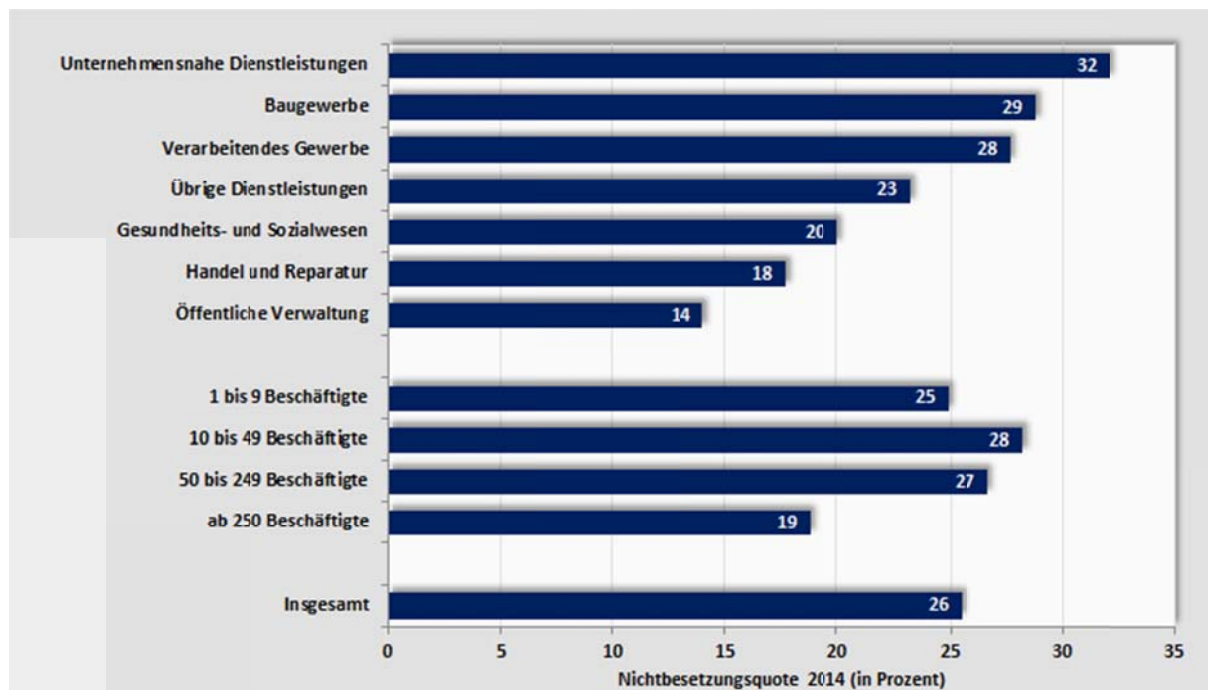
### Fachkräftebedarf und Besetzungserfolg nach Branchen

Hinter der insgesamt stark gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften verbergen sich ganz unterschiedliche Entwicklungen in den einzelnen Branchen und Größenklassen. Der größte Fachkräftebedarf entfiel auf die zwei beschäftigungsstarken Branchen unternehmensnahe Dienstleistungen sowie auf das Gesundheits- und Sozialwesen. Auf beide Branchen zusammen entfielen mit 38 Prozent fast zwei Fünftel aller im ersten Halbjahr 2014 in Sachsen-Anhalt nachgefragten Fachkräfte. Eine Gegenüberstellung der jeweiligen Branchenanteile an der Fachkräftenachfrage und an den Beschäftigten insgesamt zeigt, dass in den unternehmensnahen Dienstleistungen der Anteil an der Fachkräftenachfrage mit 25 Prozent deutlich über dem Anteil an der Gesamtbeschäftigung lag (Beschäftigtenanteil: 14 Prozent). In den unternehmensnahen Dienstleistungen wurden somit nicht nur absolut, sondern auch relativ betrachtet überdurchschnittlich viele Fachkräfte nachgefragt (vgl. dazu auch Kapitel 2.4: unternehmensnahe Dienstleistungen waren 2014 die Branche mit der höchsten Beschäftigungsdynamik). Im Gesundheits- und Sozialwesen entsprach die Nachfrage nach Fachkräften mit 13 Prozent hingegen dem Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung (13 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe, auf das in Sachsen-Anhalt 2014 16 Prozent der Beschäftigten des Landes entfielen, lag die anteilige Fachkräftenachfrage mit rund 10 Prozent allerdings unter dem Beschäftigtenanteil.

Von Besetzungsproblemen waren die einzelnen Bereiche der sachsen-anhaltischen Wirtschaft unterschiedlich stark betroffen. Die höchsten Nichtbesetzungsquoten wiesen im ersten Halbjahr 2014 die unternehmensnahen Dienstleistungen und das Baugewerbe auf. Auch das verarbeitende Gewerbe lag über dem Durchschnitt des Landes. Mit den unternehmensnahen Dienstleistungen war genau jener Bereich der Wirtschaft von Stellenbesetzungsproblemen betroffen, der zum Erhebungszeit-

punkt anteilig die höchste Fachkräftenachfrage aufwies. Ein erheblicher Teil der nicht realisierten Fachkräftenachfrage hängt somit mit den Problemen von Betrieben aus dem Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen zusammen. Zu den Branchen mit relativ wenigen Problemen bei der Besetzung von Fachkräftenstellen gehört demgegenüber nach wie vor die öffentliche Verwaltung (vgl. Abbildung 20). Allerdings sind die Beschäftigtenzahlen der öffentlichen Verwaltung deutlich rückläufig, und der angezeigte Fachkräftebedarf ist gering.

Abbildung 20: Nichtbesetzungsquote ausgewählter nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2014 (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Stellenbesetzungsprobleme hingen neben der Branche auch im letzten Jahr wieder mit der Größe der Betriebe zusammen. Für Sachsen-Anhalt gilt weiterhin: Kleinere Betriebe stehen bei der Stellenbesetzung vor größeren Herausforderungen als größere Betriebe. Allerdings stellte sich 2014 die Situation bei der Nichtbesetzung – im Unterschied zum Vorjahr – für Klein-, Klein- und mittlere Betriebe recht ähnlich dar. Kleinbetriebe wiesen 2014 die höchste Nichtbesetzungsquote auf, und auf sie entfielen mit mehr als einem Drittel der mit Abstand höchste Anteil aller nicht besetzten Fachkräftenstellen des Landes. Großbetriebe hatten eine unterdurchschnittliche Nichtbesetzungsquote von 19 Prozent, und auf sie entfielen rund 12 Prozent aller nicht besetzten Stellen für qualifiziertes Personal.

## 5.2 Zukünftiger Fachkräftebedarf und erwartete Chancen der Bedarfsdeckung

Rund 33 Prozent aller Betriebe Sachsens-Anhalts gingen Mitte 2014 davon aus, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wiederbesetzen zu müssen. In diesen Betrieben waren 61 Prozent aller Beschäftigten des Landes tätig. Exakt die Hälfte aller Betriebe ging hingegen davon aus, voraussichtlich keinen Bedarf an neuen Fachkräften zu haben. In den verbleibenden 17 Prozent der Betriebe konnte zum Befragungszeitpunkt noch keine Einschätzung zum künftigen Bedarf an Fachkräften getroffen werden, oder die Frage traf nicht zu, da keine Fachkräfte beschäftigt werden.

Bisher sind die Betriebe 2007, 2011 und 2014 zum bestehenden Fachkräftebedarf für die jeweils nächsten zwei Jahre befragt worden. Es zeigt sich, dass dieser Anteil deutlich gestiegen ist und zwar von 22 Prozent in 2007 auf 33 Prozent in 2014.

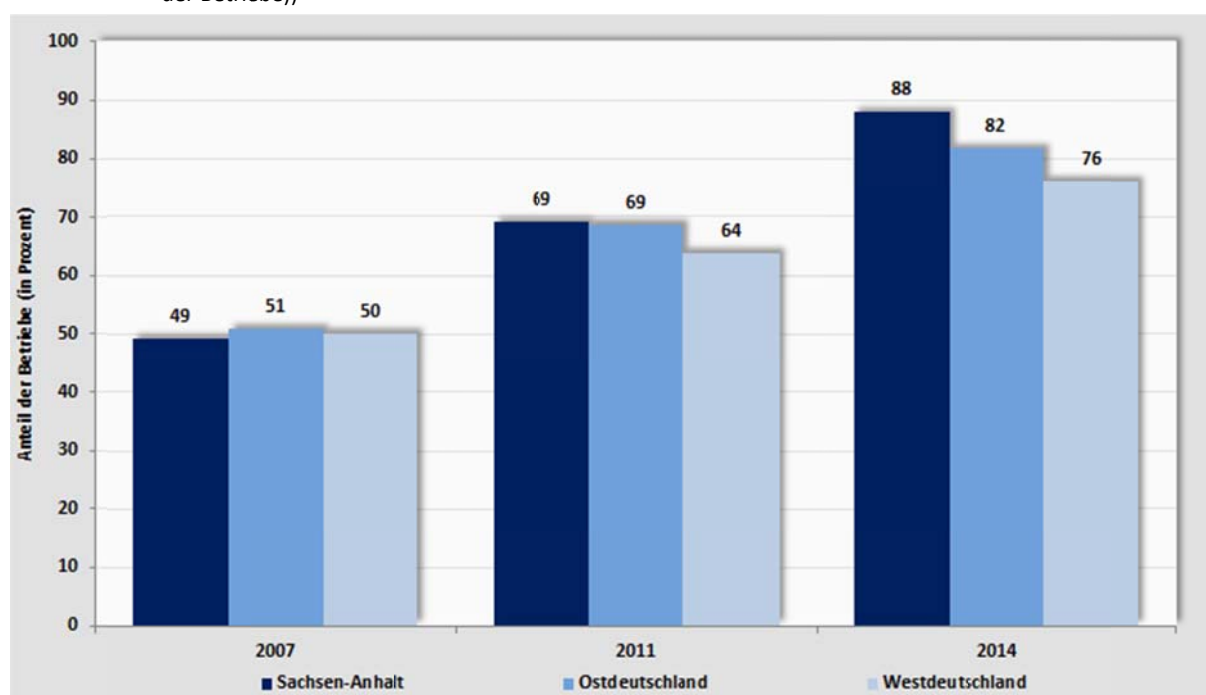
## Große Mehrheit der Betriebe mit geplanten Stellenbesetzungen rechnet mit Problemen bei der Bedarfsdeckung

Die Ausschöpfung der zukünftig zu erwartenden Wachstumspotenziale hängt davon ab, ob es den Betrieben gelingt, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Die Ergebnisse zur aktuellen Situation zeigen, dass – gemessen an der Nichtbesetzungsquote – die weitaus überwiegende Mehrheit der sachsen-anhaltischen Betriebe hierbei vor erheblichen Herausforderungen steht, wobei sich die Sachlagen nach Branchen durchaus unterschiedlich darstellt. Im Hinblick auf die kommenden zwei Jahre rechneten 2014 fast neun von zehn sachsen-anhaltischen Betrieben, die Stellenneubesetzungen planen, mit Problemen, geeignete Bewerber zu finden. Lediglich 8 Prozent schlossen derartige Probleme aus; 4 Prozent konnten die künftige Einstellungssituation zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht einschätzen. Im Vergleich zu Ostdeutschland (82 Prozent) und insbesondere zu Westdeutschland (76 Prozent) wurden von den sachsen-anhaltischen Betrieben zum Erhebungszeitpunkt demzufolge häufiger Probleme gesehen.

Von den Betrieben mit erwarteten Problemen, rechneten 70 Prozent mit Problemen bei der Besetzung einzelner Stellen, 30 Prozent bei der Besetzung aller angebotenen Stellen.

Der Vergleich der aktuellen mit den Ergebnissen aus den Jahren 2007 und 2011 macht deutlich, dass ein zunehmend größerer Anteil von Betrieben davon ausgeht, mit Problemen bei der Deckung des Bedarfs an Fachkräften konfrontiert zu werden. Im Vergleich zu 2011 ist der gegenwärtige Anteil um 19, im Vergleich zu 2007 sogar um 39 Prozentpunkte höher. Auch in Ost- wie in Westdeutschland ist der Anteil von Betrieben, die mit Problemen bei künftigen Stellenbesetzungen rechnen, deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Betriebe mit erwartetem Bedarf an Fachkräften und erwarteten Problemen bei Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten 2 Jahren in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland, 2007, 2011 und 2014 (Anteil der Betriebe)



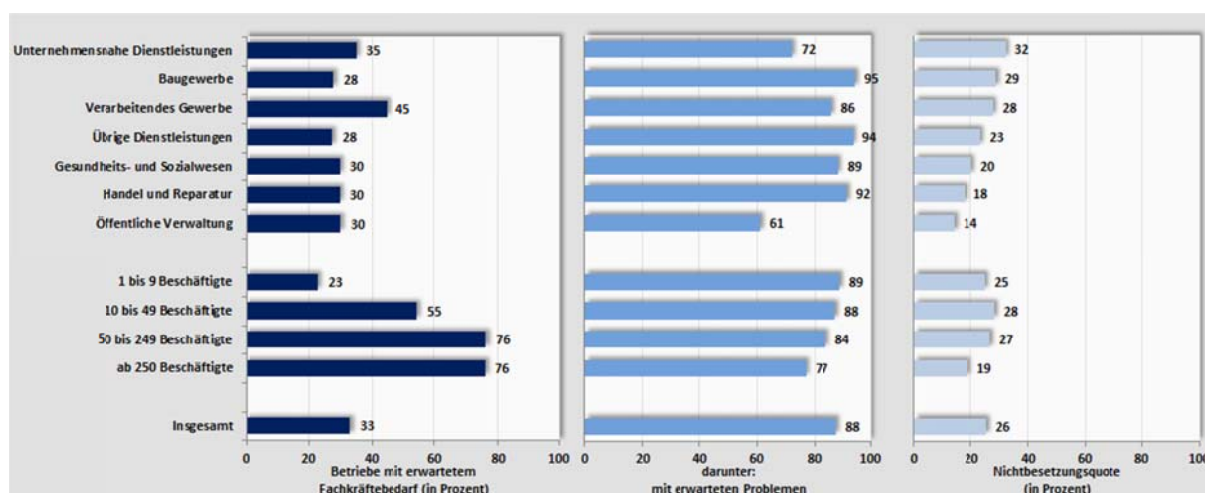
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007, 2011 und 2014

Wenn Betriebe von Problemen bei künftigen Stellenbesetzungen ausgehen, muss dies nicht in jedem Fall bedeuten, dass diese Stellen grundsätzlich nicht besetzt werden können. In vielen Fällen dürfte die Stellenbesetzung mit einer Erhöhung des Aufwandes verbunden sein. Zum Beispiel kann es erforderlich sein, mehr Zeit in die Suche nach geeigneten Bewerbern zu investieren bzw. den bisherigen Suchradius zu erweitern. Außerdem könnten mangels Alternativen bislang unberücksichtigt gebliebene Bewerber nun eingestellt werden, was wiederum einen höheren

Einarbeitungsaufwand oder eventuell erforderliche Qualifizierungsaktivitäten zur Folge haben kann. Insgesamt führt dies für die betroffenen Betriebe zu einer Erhöhung der Kosten für die Besetzung von Stellen.

Bemerkenswerterweise ist die Tatsache, dass die Skepsis der Betriebe hinsichtlich der Möglichkeiten, ihren künftigen Bedarf an Fachkräften zu decken, in nahezu allen Branchen sehr groß ist. In einigen Branchen wie z. B. dem Baugewerbe dürfte der gegenwärtig besonders skeptische Blick in die Zukunft vermutlich sehr stark mit den aktuellen Erfahrungen bei der Stellenbesetzung zusammenhängen. Für Betriebe dieser Branche ist es vor allem seit 2012 deutlich schwieriger geworden, ihren Fachkräftebedarf zu decken. In den unternehmensnahen Dienstleistungen, also der Branche mit einer gegenwärtig noch etwas höheren Nichtbesetzungsquote, erwarten derzeit unterdurchschnittlich viele Betriebe Probleme bei der Stellenbesetzung. Möglicherweise erklärt sich dies daraus, dass sich die Nichtbesetzungsquoten hier inzwischen wieder deutlich verringert haben (2010 / 2011 jeweils 43 Prozent). Aber selbst Branchen, denen es 2014 vergleichsweise gut gelungen ist, Stellen für Fachkräfte zu besetzen, wie z. B. im Bereich Handel und Reparatur oder in der öffentlichen Verwaltung (Nichtbesetzungsquoten von 18 bzw. 14 Prozent), rechnete ebenfalls jeweils die überwiegende Mehrheit der Betriebe (61 bzw. 92 Prozent) mit Problemen, verfügbare Stellen für Fachkräfte in den nächsten beiden Jahren besetzen zu können (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Betriebe mit Fachkräftebedarf in den nächsten 2 Jahren, Nichtbesetzungsquote und erwartete Probleme bei der Stellenbesetzung nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Im Hinblick auf die Betriebsgröße ergibt sich folgendes Bild: Auch wenn sich die aktuellen Besetzungsprobleme der Kleinst-, Klein- und mittleren Betriebe von denen der Großbetriebe unterscheiden, fallen die Einschätzungen zu den künftig zu erwartenden Problemen bei der Stellenbesetzung im Bereich der Fachkräfte durchaus ähnlich aus. In allen vier Betriebsgrößenklassen rechnete 2014 jeweils mehr als drei Viertel, also eine übergroße Mehrheit der Betriebe, für die nächsten beiden Jahren mit Problemen bei der Stellenbesetzung.

### 5.3 Betriebliche Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs

Die Sicherung des Bestandes wie auch des künftigen Bedarfs an Fachkräften ist in erster Linie Aufgabe der Betriebe. Diese können hierzu auf eine Reihe verschiedener personalpolitischer Strategien zurückgreifen, angefangen von der eigenen Ausbildung über die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen bis hin zur verbesserten Außendarstellung. Um den Stellenwert der einzelnen Strategien zu ermitteln, wurden die Betriebe gebeten, anhand einer umfangreichen Liste von insgesamt 12 möglichen Strategien anzugeben, welche Strategien sie als bedeutsam ansehen (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Betriebliche Strategien der Sicherung der Deckung des Fachkräftebedarfs

Betriebliche Strategien			
Innerbetriebliche personalpolitische Maßnahmen	Verbesserung innerbetrieblicher Rahmenbedingungen	Externer Fachkräfteeinsatz	Außenkontakte und Außendarstellung
- Forcierte betriebliche Ausbildung	- Höhere Löhne	- Einsatz von Leiharbeit	- Kooperation mit Schulen und Hochschulen
- Forcierte betriebliche Weiterbildung	- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	- Einsatz von Fachkräften aus dem Ausland	- Kooperation mit Kammern und Bildungsträgern
- Längerfristige Personalentwicklung	- Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen		- Werben durch Öffentlichkeitsarbeit
- Ältere Fachkräfte länger halten			

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Die aufgeführten Strategien sind nicht nur für die Betriebe relevant, die in den kommenden zwei Jahren von zu besetzenden Fachkräftestellen ausgehen. Sie sind letztlich für alle Betriebe von Bedeutung, in denen Fachkräfte tätig sind. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass im Durchschnitt 92 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts mit Fachkräften mindestens eine der genannten Strategien für sich als relevant erachteten (2011: 87 Prozent). Der Stellenwert der Strategien hängt mit den Einschätzungen der Betriebe hinsichtlich des erwarteten Fachkräftebedarfs zusammen. Während für 87 Prozent der Betriebe, die derzeit keinen Fachkräftebedarf haben, mindestens eine der Strategien von Bedeutung ist, gilt dies für fast alle Betriebe mit Fachkräftebedarf (98 Prozent). Auch in Ost- und Westdeutschland gaben 98 Prozent der Betriebe mit erwarteten Stellenbesetzungen und so gut wie alle Betriebe, die Probleme erwarten, an, dass die genannten Strategien von Bedeutung wären. Angesichts des demografischen Wandels und der Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung nutzen mehr Betriebe als früher das vorhandene Spektrum potenzieller Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

### Beurteilung personalpolitischer Strategien in Abhängigkeit von prognostizierten Problemen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs

Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, ob Betriebe mit befürchteten Problemen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs sich in ihren personalpolitischen Strategien von Betrieben unterscheiden, die keine Probleme erwarten. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass im Vergleich beider Betriebsgruppen vielen Strategien von Betrieben, die Probleme erwarten, eine insgesamt höhere Bedeutung beigemessen wird. Zugleich gibt es zwischen beiden Betriebsgruppen auch Unterschiede in der Rangfolge der Strategien (vgl. Abbildung 24).

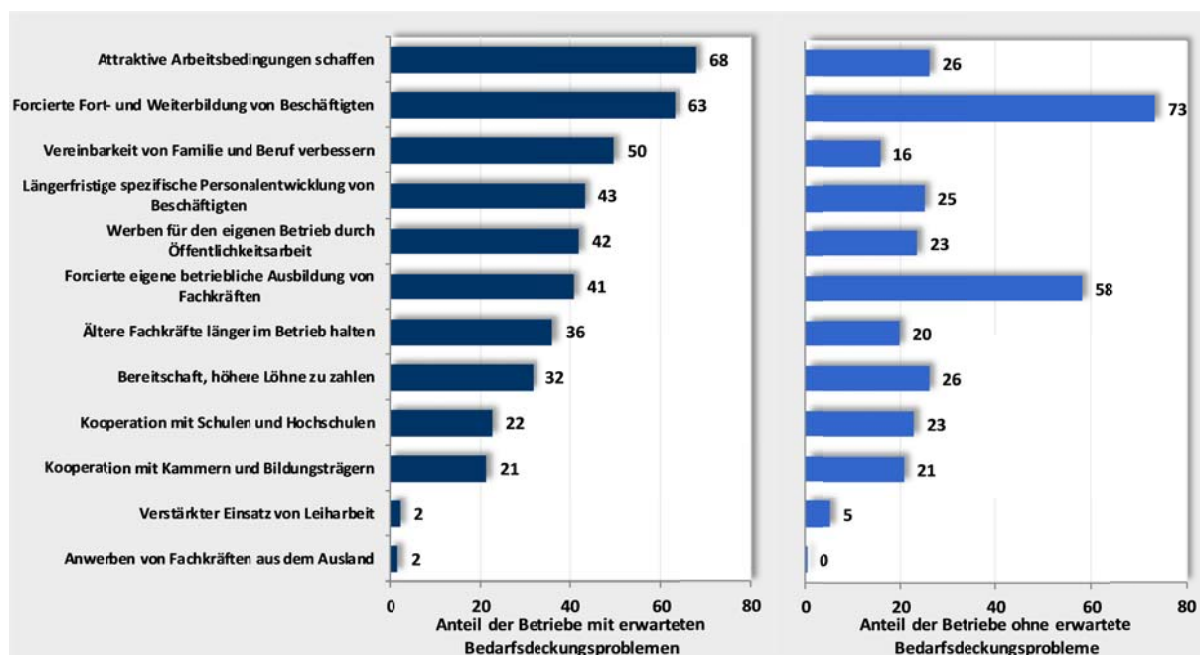
Betriebe, die in den kommenden zwei Jahren keine Probleme bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs erwarten, präferieren eindeutig und mit klarem Abstand zu anderen Strategien eine forcierte betriebliche Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter wie auch der eigenen Ausbildung des Fachkräftenachwuchses (73 bzw. 58 Prozent der Betriebe). Den meisten anderen Strategien wird eher geringere Bedeutung beigemessen (zwischen 16 und 26 Prozent). Zwar rangiert auch in Betrieben, die von Problemen bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs ausgehen, eine verstärkte Fort- und Weiterbildung der Belegschaft mit an vorderer Stelle, allerdings wurde diese von deutlich weniger Betrieben genannt (63 Prozent, 2. Rang). Hingegen hat die Gestaltung der innerbetrieblichen Arbeitsbedingungen in Betrieben mit befürchteten Besetzungsproblemen ein wesentlich höheres Gewicht als in Betrieben, die keine Probleme erwarten. Dabei messen sie insbesondere der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der längerfristigen spezifischen Personalentwicklung vorrangige Bedeutung bei. Diese drei Strategien wurden im Unterschied zu Betrieben, die keine Probleme bei der Fachkräftesicherung erwarten, anteilig mindestens von doppelt so vielen Betrieben benannt. Besonders deutlich zeigt sich der Unterschied im strategischen Herangehen bei Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem:



Während diese Strategie 2014 von 50 Prozent aller Betriebe mit erwartetem Problemdruck als relevant betrachtet wurde (3. Rang), waren es unter den Betrieben, die keine Probleme erwarten, lediglich 16 Prozent (10. Rang). Auch das Halten erfahrener älterer Mitarbeiter sowie die Zahlung höher Löhne erwiesen sich für Betriebe mit erwarteten Problemen als bedeutsamer. Insgesamt zeigt sich Folgendes: Jene Betriebe, die bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs Probleme erwarten, scheinen ihre Strategien vorrangig – und zudem deutlich stärker als Betriebe ohne erwartete Probleme – darauf abzustellen, als Arbeitgeber an Attraktivität zu gewinnen. Das dürfte zum einen an die eigenen Mitarbeiter adressiert sein und ihnen vor allem Anreize schaffen, im Betrieb zu verbleiben (als Binde- / Haltestrategie). Zugleich sollen diese Strategien behilflich sein, im schärfer gewordenen Wettbewerb um Fachkräfte bessere Voraussetzungen zu schaffen und sich gegenüber potenziellen künftigen Fachkräften ein positives Image zu verschaffen. Längerfristige und kostenintensive Strategien wie etwa die betriebliche Ausbildung von Jugendlichen sind für diese Betriebe derzeit eher von nachrangiger Bedeutung (6. Rang).

Beide Betriebsgruppen messen Kooperationen mit verschiedenen Akteuren gleichermaßen relativ geringe Bedeutung bei. Die Nutzung von Leiharbeit sowie das Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland stellt eine absolute Ausnahme dar.

Abbildung 24: Betriebliche Strategien mit hoher Bedeutung in Betrieben mit Fachkräftebedarf in den kommenden 2 Jahren nach prognostizierter Deckungslage, Sachsen-Anhalt 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011 und 2014

### Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen für Betriebe mit erwartetem Problemdruck von stark gesteigener Bedeutung

Wie beurteilen sächsische Betriebe mit erwarteten Problemen die personalpolitischen Strategien zur Sicherung des betrieblichen Bestandes und zur Deckung des zukünftigen Bedarfs an Fachkräften im Vergleich zum Jahr 2011, als die Frage letztmalig gestellt wurde? Welche personalpolitischen Strategien werden als bedeutsamer eingeschätzt als noch vor vier Jahren, welche haben aus Sicht der Betriebe an Bedeutung verloren? Insgesamt zeigt sich zunächst, dass in den hier betrachteten Betrieben von den 12 abgefragten Strategien 10 Handlungsansätze einen Bedeutungszuwachs zu verzeichnen haben. Insbesondere 2 dieser Strategien sind für die Betriebe inzwischen von spürbar größerer Relevanz als noch im Jahr 2011. Das betrifft sowohl die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen als auch die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Zunahme um 22 bzw. 21 Prozentpunkte). Die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen rangierte zwar bereits 2011 an 2. Stelle, steht nun aber in der Hierarchie an vorderster Stelle. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit belegten 2011 noch einen mittleren 6. Rang, erreichen aber nunmehr Platz 3.

Auch die Bereitschaft der Betriebe, höhere Löhne zu zahlen (+10 Prozentpunkte), sowie Ältere länger zu beschäftigen (+7 Prozentpunkte), ist größer geworden. Stärkere Beachtung widmen die Betriebe auch ihrer Wahrnehmung in der Öffentlichkeit sowie der Kooperation mit anderen Partnern.

Demgegenüber ist kaum ein verstärktes Engagement der Betriebe in der betrieblichen Ausbildung oder auch in der betrieblichen Fort- und Weiterbildung festzustellen. Damit rückte die forcierte betriebliche Weiterbildung in der Hierarchie der betrieblichen Strategien vom 1. auf den 2. Rang. Die betriebliche Ausbildung rutschte vom 4. auf den 6. Platz (vgl. Abbildung 25). Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Ausbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Fachkräftebedarf deutlich höher ausfällt als im Durchschnitt des Landes. So bildeten 55 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe mit erwartetem Fachkräftebedarf tatsächlich aus, während es im Landesdurchschnitt 41 Prozent waren. Ähnliches gilt für die Weiterbildungsbeteiligung, die in Betrieben mit bestehendem Fachkräftebedarf bei 74 Prozent, im Landesdurchschnitt bei 58 Prozent lag. Das bedeutet, dass der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in Betrieben mit Fachkräftebedarf nach wie vor ein sehr hoher Stellenwert zukommt, gleichzeitig aber andere Strategien an Bedeutung gewonnen haben.

Abbildung 25: Betriebliche Strategien mit hoher Bedeutung in Betrieben mit Fachkräftebedarf in den kommenden 2 Jahren und erwarteten Problemen in Sachsen-Anhalt, Veränderung 2014 zu 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011 und 2014

Zusammenfassend kann somit festgestellt werden, dass unter den schwieriger gewordenen Bedingungen, den bestehenden Fachkräftebedarf zu decken, vor allem solche Strategien erheblich an Bedeutung gewonnen haben, welche sich speziell auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen beziehen. Insbesondere hier scheinen die Betriebe in den letzten Jahren beträchtliche Handlungsmöglichkeiten erkannt zu haben. Die Nutzung bestehender Optionen bietet Betrieben offenbar auch Spielraum, Wünsche der Mitarbeiter zu berücksichtigen und diese mit betrieblichen Interessen in Übereinstimmung zu bringen. Die überdurchschnittlich gestiegene Bedeutung, die insbesondere Betriebe mit erwarteten Problemen dem Aspekt der Verbesserung von Arbeitsbedingungen sowie der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beimessen, dürfte vermutlich stark mit der deutlich gestiegenen Bedeutung von Arbeitnehmerkündigungen (vgl. Kapitel 2.4), mit den Ursachen der Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung wie auch mit den zunehmend eingeschränkteren Möglichkeiten bei der Bedarfsdeckung zusammenhängen. Ungünstige Faktoren wie beispielsweise Schichtdienst, Arbeit an Feiertagen oder in den Abendstunden, wie sie etwa im Gesundheitswesen oder im Bereich der übrigen Dienstleistungen (u. a. Hotel- und

Gaststättengewerbe) sowie in einzelnen Bereichen des Handels üblich sind, können bei einem knapper werdenden Angebot an Arbeitskräften den Besetzungserfolg beeinträchtigen. Die stärkere Auseinandersetzung mit Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürfte in erster Linie auf die bessere Nutzung der Potenziale gut qualifizierter Frauen abzielen. Aber auch Männer haben zunehmend den Anspruch, berufliche und familiäre Verpflichtungen besser in Einklang zu bringen. Außerdem dürfte ein weiterer Vorzug vieler dieser Strategien darin bestehen, dass sie relativ schnell umsetzbar sind und zeitnah Ergebnisse hervorbringen können.

#### **5.4 Kenntnis des Anerkennungsgesetzes und dessen Bedeutung für die Personalgewinnung**

Angesichts der Herausforderungen bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs stellt sich die Frage, wie bestehende, aber bislang ungenutzte Potenziale besser ausgeschöpft werden können. Hierzu gehören z. B. Arbeitskräfte mit einem im Ausland erworbenen, in Deutschland aber nicht anerkannten Berufsabschluss. Im Falle sogenannter reglementierter Berufe ist die Anerkennung zwingende Voraussetzung, um diesen Beruf ausüben zu können – wie beispielsweise bei Ärzten. Mit dem am 01. April 2012 in Kraft getretenen „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (sogenanntes Anerkennungsgesetz) des Bundes sollen die Verfahren zur Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen im Zuständigkeitsbereich des Bundes vereinfacht, vereinheitlicht und für bisher nicht anspruchsberechtigte Zielgruppen geöffnet werden. Das Gesetz soll es Fachkräften aus dem Ausland somit erleichtern, ihre berufliche Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt einsetzen zu können. Das Anerkennungsgesetz kann einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs leisten, indem es zu einer besseren Ausschöpfung des verfügbaren Potenzials an Fachkräften beiträgt. Darüber hinaus trat zum 1. Juli 2014 in Sachsen-Anhalt das „Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen im Land Sachsen-Anhalt“ (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Sachsen-Anhalt - BQFG LSA) in Kraft. Mit diesem Gesetz wurden unter anderem die Möglichkeiten für eine Anerkennung im Bereich der landesrechtlich geregelten schulischen Ausbildungen (zum Beispiel Assistenten-Abschlüsse) und Weiterbildungen (zum Beispiel Techniker-Qualifikationen verschiedener Fachrichtungen) geschaffen.<sup>36</sup>

Vor diesem Hintergrund wurden die Betriebe danach gefragt, ob ihnen die Regelungen und Inhalte des Bundesanerkennungsgesetzes bekannt sind, und wenn ja, ob es von Bedeutung für die eigene Personalgewinnung ist.<sup>37</sup> 22 Prozent der Betriebe Sachsen-Anhalts waren die Regelungen und Inhalte dieses Gesetzes zum Befragungszeitpunkt bekannt (Ostdeutschland 24 Prozent, Westdeutschland 23 Prozent). Von den Betrieben mit Kenntnis der Regelungen des Anerkennungsgesetzes sagten wiederum 15 Prozent, dieses Gesetz würde für ihre Personalrekrutierung von Bedeutung sein. Dies entspricht einem Anteil von 3 Prozent an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt (Ostdeutschland 15 bzw. 4 Prozent, Westdeutschland 17 bzw. 4 Prozent).

Der Anteil von Betrieben mit Kenntnis der Regelungen des Anerkennungsgesetzes steigt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße: Die entsprechenden Regelungen sind in Sachsen-Anhalt jedem fünften Kleinstbetrieb, aber mit 57 Prozent deutlich mehr Großbetrieben bekannt. Jeder dritte Großbetrieb, aber auch jeder dritte Kleinbetrieb mit Kenntnis des Anerkennungsgesetzes gab an, dieses Gesetz würde für ihn eine Rolle spielen. Auch für Kleinst- und Kleinbetriebe hat dieses Gesetz durchaus eine Bedeutung (vgl. Tabelle 13).

---

<sup>36</sup> Vgl. BQFG LSA. Unter: [http://www.anerkennung-in-deutschland.de/media/anerkg\\_lsa\\_v240614\\_gvbl\\_s\\_350.pdf](http://www.anerkennung-in-deutschland.de/media/anerkg_lsa_v240614_gvbl_s_350.pdf)

<sup>37</sup> Nach landesspezifischen Regelungen zu Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsabschlüsse wurde nicht gefragt.



Tabelle 13: Kenntnis der Inhalte des Anerkennungsgesetzes und Bedeutung dieses Gesetzes für die betriebliche Personalrekrutierung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014

Betriebsgrößenklasse	Inhalte des Anerkennungsgesetzes sind bekannt			Anteil der Betriebe, für die das Gesetz Bedeutung hat, an allen Betrieben mit Kenntnis des Gesetzes		
	Sachsen-Anhalt	Ost-deutschland	West-deutschland	Sachsen-Anhalt	Ost-deutschland	West-deutschland
	Prozent					
1 bis 9 Beschäftigte	20	21	21	7	12	12
10 bis 49 Beschäftigte	24	30	26	32	20	23
50 bis 249 Beschäftigte	43	44	44	16	23	26
ab 250 Beschäftigte	57	61	54	32	32	30
<b>Insgesamt</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>17</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Im Folgenden soll geprüft werden, ob ein Zusammenhang zwischen der Kenntnis des Gesetzes und erwarteten Besetzungsproblemen besteht. Es zeigt sich zunächst, dass Betriebe mit vorgesehenen Stellenbesetzungen in den nächsten zwei Jahren die Regelungen des Anerkennungsgesetzes fast doppelt so häufig kennen (33 Prozent) als jene, bei denen dies nicht der Fall ist (18 Prozent). Der Unterschied dürfte vermutlich mit Größeneffekten zusammenhängen. Der Anteil von Betrieben mit zukünftigem Bedarf an Fachkräften korreliert positiv mit der Betriebsgröße. Gleichzeitig haben Großbetriebe häufiger Kenntnis von diesem Gesetz als Kleinbetriebe. Innerhalb der Gruppe von Betrieben mit vorgesehenen Neubesetzungen bestehen demgegenüber keine wesentlichen Unterschiede: Von jenen, die Probleme bei der Deckung ihres zukünftigen Bedarfs an Fachkräften erwarten, kennen 33 Prozent die Inhalte dieses Gesetzes, unter denen ohne erwartete Probleme kennen es 37 Prozent. Bei jeweils rund einem Viertel der Betriebe, die Fachkräftebedarf aufweisen und Kenntnis vom Gesetz hatten, spielt dieses Gesetz wiederum eine Rolle bei der Personalgewinnung (23 Prozent der Betriebe mit Fachkräftebedarf, 25 Prozent der Betriebe, die Probleme erwarten und 6 Prozent der Betriebe, die keine Probleme erwarten).

**Fazit:** Nach zwei Jahren rückläufiger Nachfrage nach Fachkräften hat sich diese 2014 wieder deutlich erhöht. Einerseits führte dies zu einer Zunahme der Zahl von Einstellungen, andererseits ist auch der Anteil unbesetzt gebliebener Fachkräftestellen auf einen hohen Wert gestiegen. Ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials konnte damit in Sachsen-Anhalt nicht ausgeschöpft werden. Hinsichtlich zukünftiger Möglichkeiten der Bedarfsdeckung überwiegt die Skepsis, und zwar über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg. Vor diesem Hintergrund sehen die Betriebe vor allem in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter nach wie gute Möglichkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Seit 2011 haben in Sachsen-Anhalt aber vor allem jene Strategien zur Fachkräftebedarfsdeckung an Bedeutung gewonnen, die vornehmlich der Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen dienen. Dabei haben die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „Stellschrauben“ bei der Deckung des Fachkräftebedarfs gegenüber 2011 erheblich an Bedeutung gewonnen. Damit wird versucht, sowohl auf die Herausforderung zu reagieren, qualifizierte Bewerber für die angebotenen Stellen zu gewinnen, als auch Fluktuationstendenzen entgegenzuwirken. Vom Erfolg dieser Bemühungen wird abhängen, ob die vorhandenen Wachstumspotenziale in den Betrieben ausgeschöpft werden können.

## 6 Betriebliche Ausbildung

### 6.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs spielt die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe eine wesentliche Rolle. Die eigene Ausbildung trägt dazu bei, den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern und Fachkräftemangel vorzubeugen. Neben der Rekrutierung externer Fachkräfte sowie der Weiterbildung der Mitarbeiter stellt die eigene Ausbildung somit eine wesentliche Säule bei der Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung haben gezeigt, dass viele sachsen-anhaltische Betriebe diese Möglichkeit auch weiterhin verstärkt nutzen wollen, um ihren Fachkräftenachwuchs zu sichern.

Die Möglichkeiten der Betriebe, Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, ist – neben dem Angebot an ausbildungsinteressierten Schulabgängern – jedoch davon abhängig, ob eine Ausbildungsberechtigung vorliegt. In Sachsen-Anhalt waren im letzten Jahr 57 Prozent aller Betriebe eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt, wobei größere Betriebe deutlich häufiger ausbildungsberechtigt sind als kleinere Betriebe.<sup>38</sup> Damit waren in Sachsen-Anhalt anteilig mehr Betriebe ausbildungsberechtigt als im ostdeutschen Durchschnitt (52 Prozent). Im ostdeutschen Ländervergleich erreichte Sachsen-Anhalt damit den höchsten Anteil. In Westdeutschland lag dieser Anteil – wie in Sachsen-Anhalt – bei 57 Prozent.

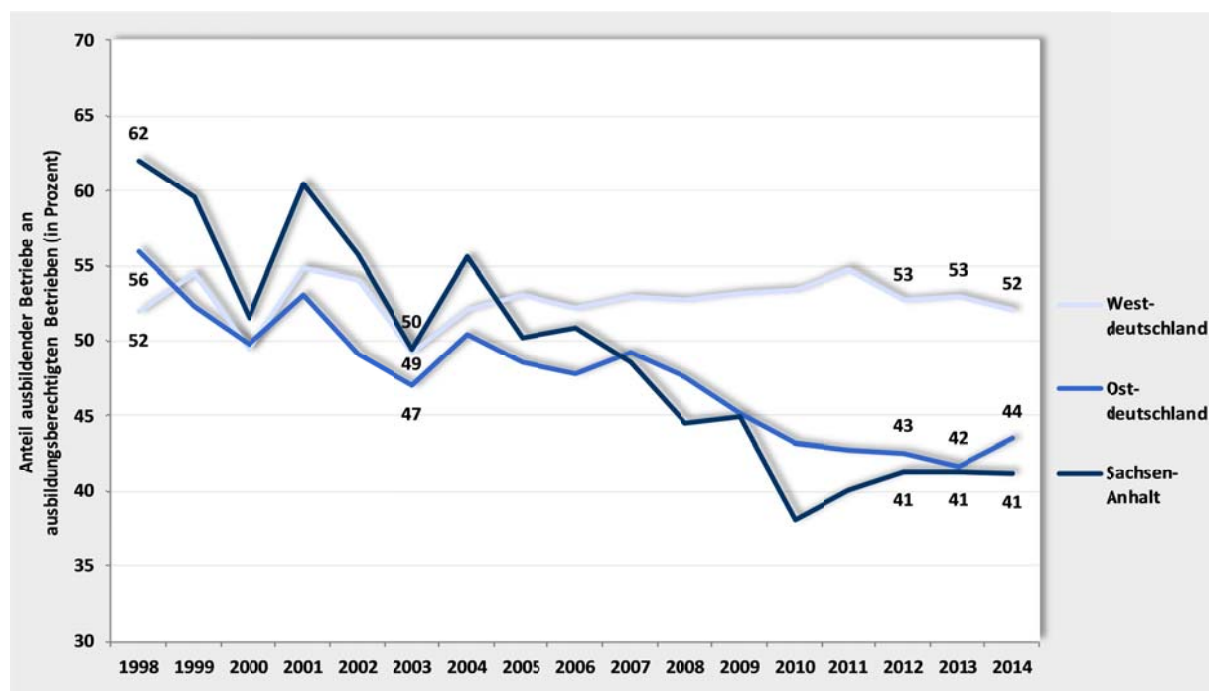
Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben des Landes beteiligten sich 2014 rund 41 Prozent tatsächlich an der Ausbildung.<sup>39</sup> Mit diesem Anteil lag Sachsen-Anhalt allerdings unter dem ostdeutschen Durchschnittswert, der 44 Prozent betrug. 2014 wiesen die sachsen-anhaltischen Betriebe nicht nur den niedrigsten Anteil im ostdeutschen Ländervergleich aus, zudem blieb dieser Anteilswert weiterhin unverändert, während die Ausbildungsbeteiligung in Ostdeutschland erstmals seit sieben Jahren wieder gestiegen war. Wie bereits in den Vorjahren lag die Ausbildungsbeteiligung sachsen-anhaltischer Betriebe deutlich unter dem Anteil westdeutscher Betriebe, der 52 Prozent betrug (vgl. Abbildung 26).

---

<sup>38</sup> Der identifizierte Zusammenhang zwischen Ausbildungsberechtigung und Betriebsgröße ist in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zu beobachten. In Ostdeutschland ist der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe jedoch in allen Betriebsgrößenklassen kleiner als in Westdeutschland.

<sup>39</sup> Als Ausbildungsbetriebe gelten im Rahmen des vorliegenden Berichts alle Betriebe, für die 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. Im Folgenden ist mit Ausbildungsbeteiligung stets der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung gemeint.

Abbildung 26: Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2014

### Ausbildungsbeteiligung nach Branchen

Die Ausbildungsbeteiligung war auch 2014 von Branche zu Branche unterschiedlich. Die mit Abstand höchste Ausbildungsbeteiligung wiesen Betriebe und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung aus (76 Prozent). Mit jeweils 47 Prozent lag das Ausbildungsengagement des Gesundheits- und Sozialwesens und des verarbeitenden Gewerbes ebenfalls über dem Durchschnitt. Zu den Bereichen mit auffallend niedriger Ausbildungsbeteiligung gehörten 2014 demgegenüber die beschäftigungsstarke Branche der unternehmensnahen Dienstleistungen (32 Prozent) und das Baugewerbe (34 Prozent).

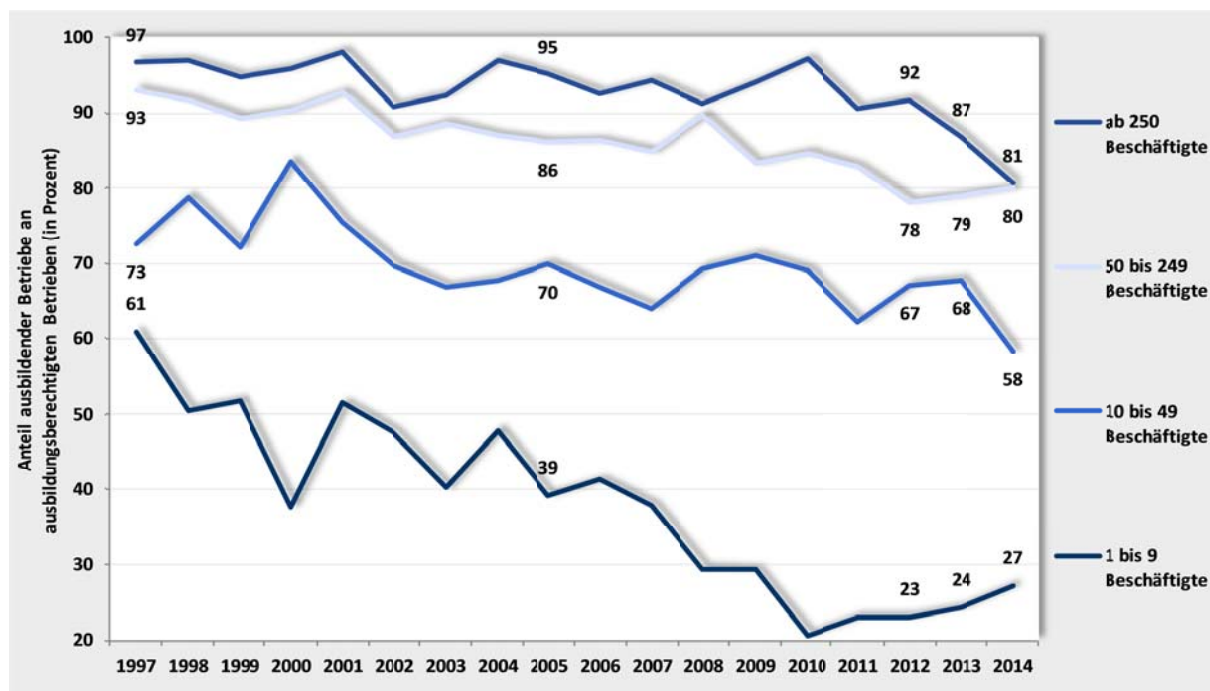
Im Vergleich zu Westdeutschland fällt auf, dass die Ausbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe 2014 in fast allen Branchen deutlich niedriger ausfiel als in Westdeutschland. Lediglich in zwei Branchen – übrige Dienstleistungen und öffentliche Verwaltung – lag die Ausbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt deutlich über den westdeutschen Werten (11 bzw. 12 Prozentpunkte).

### Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Während 2014 in Sachsen-Anhalt etwa 27 Prozent aller ausbildungsberechtigten Kleinbetriebe ausbildeten, traf dies auf 58 Prozent aller Kleinbetriebe zu. Von mittleren und Großbetrieben bildeten ca. 80 Prozent aus. Der festgestellte Zusammenhang ist in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zu beobachten. Im Vergleich zeigt sich allerdings, dass in Sachsen-Anhalt die Ausbildungsbeteiligung in allen Betriebsgrößenklassen geringer ausfällt als im ost- und westdeutschen Durchschnitt.

Der Blick auf die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe in den einzelnen Betriebsgrößenklassen seit Ende der 1990er Jahre zeigt, dass sich in Sachsen-Anhalt das Ausbildungsengagement der Betriebe aller Größenklassen verringert hat. Insbesondere Kleinbetriebe haben ihr Engagement von Jahr zu Jahr reduziert. Die Ausbildungsbeteiligung von Kleinbetrieben in Sachsen-Anhalt ist von rund 60 Prozent in 1997 auf etwa 20 Prozent in 2010 gesunken. In den Folgejahren erhöhte sie sich wieder und lag 2014 bei 27 Prozent. Auch ausbildungsberechtigte Betriebe aller anderen Betriebsgrößenklassen bildeten 2014 seltener aus als 1997, wobei die Rückgänge deutlich geringer ausfielen. Auffällig ist das seit 2010 sinkende Ausbildungsengagement von Großbetrieben, das sich auf 81 Prozent verringerte. Die Vergleichswerte liegen sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland bei über 90 Prozent (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, 1997 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2014

Der für Sachsen-Anhalt festgestellte Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Ausbildungsbeteiligung trifft ebenfalls auf Ost- und Westdeutschland zu. Im Vergleich zeigt sich allerdings, dass die Ausbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt in allen Betriebsgrößenklassen nach wie vor zum Teil deutlich niedriger ausfällt als in Westdeutschland. Das vorhandene Potenzial wird in Sachsen-Anhalt somit insgesamt in erheblich geringerem Maße ausgeschöpft als in Westdeutschland.

### Struktur der Ausbildungslandschaft

Wie bereits in den letzten Jahren entfiel auch 2014 die größte Zahl der Auszubildenden<sup>40</sup> auf das verarbeitende Gewerbe. Der Anteil dieser Branche an allen Auszubildenden Sachsens-Anhalts lag bei ca. 25 Prozent und damit deutlich über dem Beschäftigtenanteil des verarbeitenden Gewerbes (16 Prozent). Mit rund 5 Prozent fiel die Ausbildungsquote dieser Branche daher überdurchschnittlich hoch aus (Durchschnitt des Landes Sachsen-Anhalt 3 Prozent). Auf den weiteren Plätzen folgten die ebenfalls beschäftigungsstarken Bereiche Handel und Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen mit Anteilen von 20 bzw. 14 Prozent an allen Auszubildenden. Die Ausbildungsquoten lagen in beiden Branchen bei 4 bzw. 3 Prozent (vgl. Tabelle 14).

<sup>40</sup> Auszubildende = Auszubildende und Beamtenanwärter

Tabelle 14: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2014

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an allen Auszubildenden	Ausbildungsquote*
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	3	5	6
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	2	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	16	25	5
Baugewerbe	8	10	4
Handel und Reparatur	15	20	4
Verkehr, Information u. Kommunikation*	8	3	1
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	2	3	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	5	1
Erziehung und Unterricht*	4	2	2
Gesundheits- und Sozialwesen	13	14	3
Übrige Dienstleistungen	6	7	3
Organisationen ohne Erwerbszweck*	1	1	3
Öffentliche Verwaltung	8	4	2
1 bis 9 Beschäftigte	20	12	2
10 bis 49 Beschäftigte	32	43	4
50 bis 249 Beschäftigte	29	29	3
ab 250 Beschäftigte	19	16	2
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>3</b>

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

In Bezug auf die Verteilung der Auszubildenden und der Beschäftigten auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigen sich insbesondere für die beiden Gruppen der Kleinst- und Kleinbetriebe beträchtliche Unterschiede, die ihre Entsprechung in unterschiedlichen Ausbildungsquoten finden. Kleinbetriebe haben im Vergleich zu Kleinstbetrieben derzeit eine doppelt so hohe Ausbildungsquote (4 gegenüber 2 Prozent). Während in Kleinbetrieben derzeit rund ein Drittel der Beschäftigten tätig ist, werden hier mehr als zwei Fünftel aller Jugendlichen des Landes ausgebildet. Mit jeweils rund 2 Prozent wiesen Kleinst- und Großbetriebe gleiche Ausbildungsquoten auf. Gemessen an den Beschäftigtenanteilen waren die Ausbildungsleistungen der Betriebe beider Betriebsgrößenklassen 2014 nur unterdurchschnittlich hoch. Hierbei sollte jedoch berücksichtigt werden, dass die Gruppe der Kleinbetriebe seit Jahren in besonderer Weise mit Problemen bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze konfrontiert ist.

## 6.2 Besetzungsprobleme

In den letzten Jahren hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt Sachsen-Anhalts aus Sicht der Betriebe verschlechtert. Wenngleich die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nach wie vor das Angebot an Ausbildungsplätzen übersteigt, hat sich diese Relation deutlich verändert. Inzwischen entfallen in Sachsen-Anhalt nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung auf 100 Bewerber mehr als 90 angebotene Ausbildungsplätze. Die so genannte erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR), die das Verhältnis von gemeldeten Ausbildungsplätzen (inkl. außerbetriebliche) und gemeldeten Bewerbern beschreibt,<sup>41</sup> lag 2013<sup>42</sup> bei 94,2. Eine vergleichbare Situation war für Ostdeutschland festzustellen. In Westdeutschland war die Situation für ausbildungsinteressierte Betriebe dem-

<sup>41</sup> Die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) gibt wieder, wie viele Ausbildungsplatzangebote rechnerisch auf 100 Ausbildungsplatznachfrager entfallen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 18, Tabelle A1.1-2, Druckfassung).

<sup>42</sup> Die Zahlen für das Jahr 2014 erscheinen erst Mitte 2015.

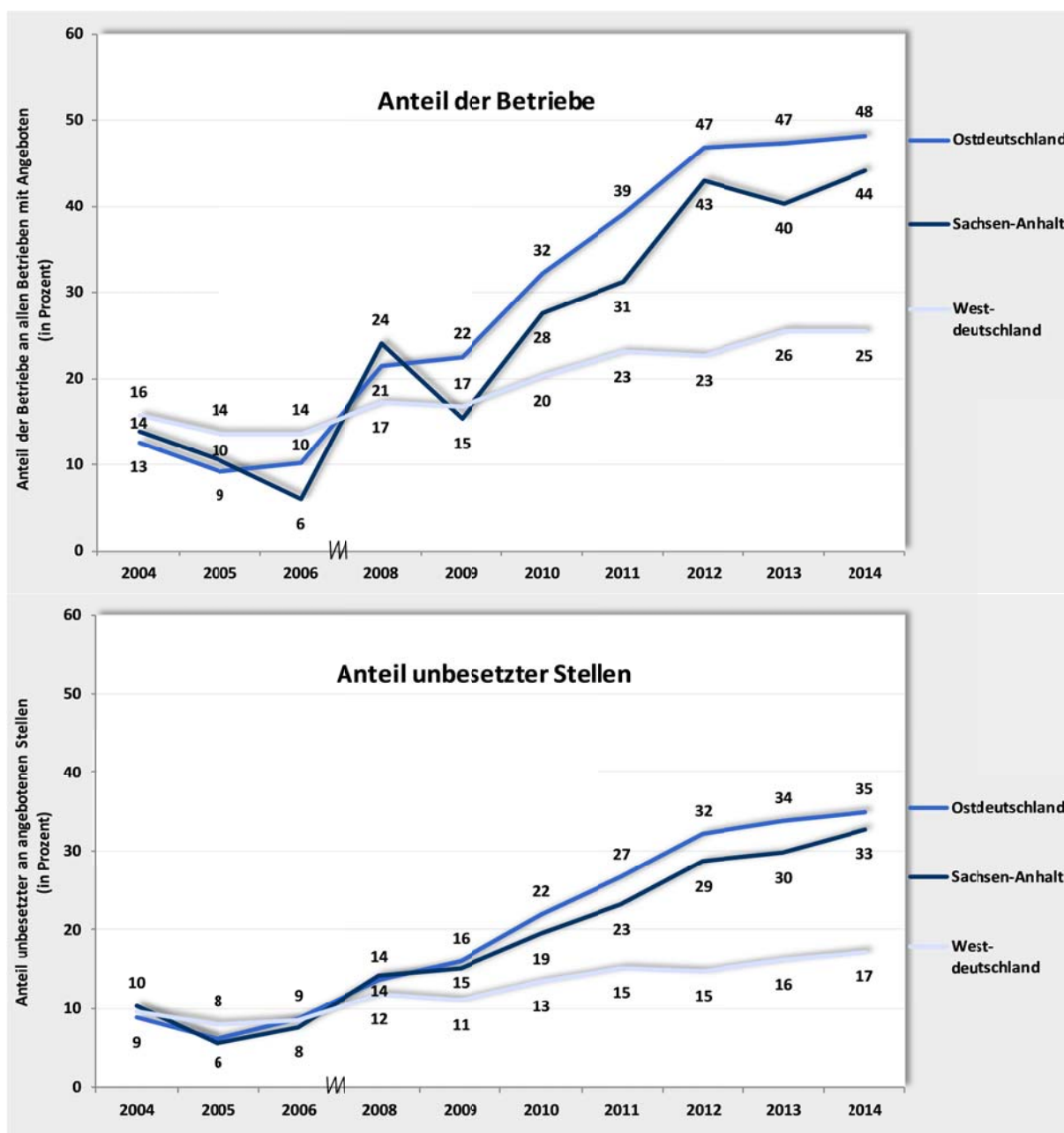
gegenüber etwas günstiger, die eANR betrug 91,3. Auf rund 91 Ausbildungsplatzangebote kamen somit 100 Nachfrager. Westdeutschen Betrieben standen damit pro Ausbildungsplatz rein rechnerisch eine etwas höhere Zahl an Bewerbern zur Verfügung als in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland.

Die veränderte Situation auf dem Ausbildungsmarkt blieb nicht ohne Folgen für die Möglichkeiten der Betriebe, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken. Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung hatten 27 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2013/2014 angeboten (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 33 Prozent). In 44 Prozent aller Betriebe mit neuen Ausbildungsplatzangeboten für das Ausbildungsjahr 2013/2014 konnten ein oder mehrere der angebotenen Plätze nicht besetzt werden. Damit blieben die Besetzungsprobleme für ausbildungsinteressierte Betriebe Sachsens-Anhalts hoch, lagen aber unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts. Im Vergleich der ostdeutschen Flächenländer ist Sachsen-Anhalt weiterhin das Bundesland mit dem geringsten Anteil von Betrieben, die angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzen konnten. Seit drei Jahren hat sich dieser Anteil in Sachsen-Anhalt zudem kaum verändert.

Der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen lag bei 33 Prozent und fiel etwas höher aus als im Vorjahr. Eine vergleichbare Entwicklung ist auch für Ostdeutschland festzustellen. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze zwar ebenfalls gestiegen, er war aber mit 17 Prozent nur rund halb so hoch wie in Sachsen-Anhalt bzw. Ostdeutschland (vgl. Abbildung 28).

Zwischen 2005 und 2012 zeigt sich sowohl in Bezug auf die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen als auch des Anteils nicht besetzter an den angebotenen Ausbildungsplätzen sowohl in Sachsen-Anhalt, Ost- wie Westdeutschland eine spürbare Zunahme der Schwierigkeiten, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Seit 2012 sind beide Kennziffern eher moderat angestiegen.

Abbildung 28: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004 bis 2014. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

### Rekrutierung von Auszubildenden aus dem EU-Ausland

Da in Sachsen-Anhalt ein immer größerer Teil der angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden kann, erhöht sich das Risiko für die betroffenen Betriebe, Fachkräftemangel durch eigene Ausbildungsaktivitäten aktiv vorzubeugen. Zugleich sind andere europäische Staaten mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit konfrontiert. Unter diesen Bedingungen hat die Bundesregierung das Sonderprogramm „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ (MobiPro-EU) Ende 2012 verfügt, das am 01. Januar 2013 in Kraft getreten ist. Vor diesem Hintergrund wurde mit der aktuellen Befragung erhoben, ob sich Betriebe an Messen zur Gewinnung von Auszubildenden aus dem EU-Ausland beteiligen oder entsprechende eigene Aktivitäten durchgeführt werden.

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass von den bestehenden Möglichkeiten bislang nur sehr eingeschränkt Gebrauch gemacht wurde bzw. sich entsprechende Aktivitäten auf einen sehr kleinen Kreis



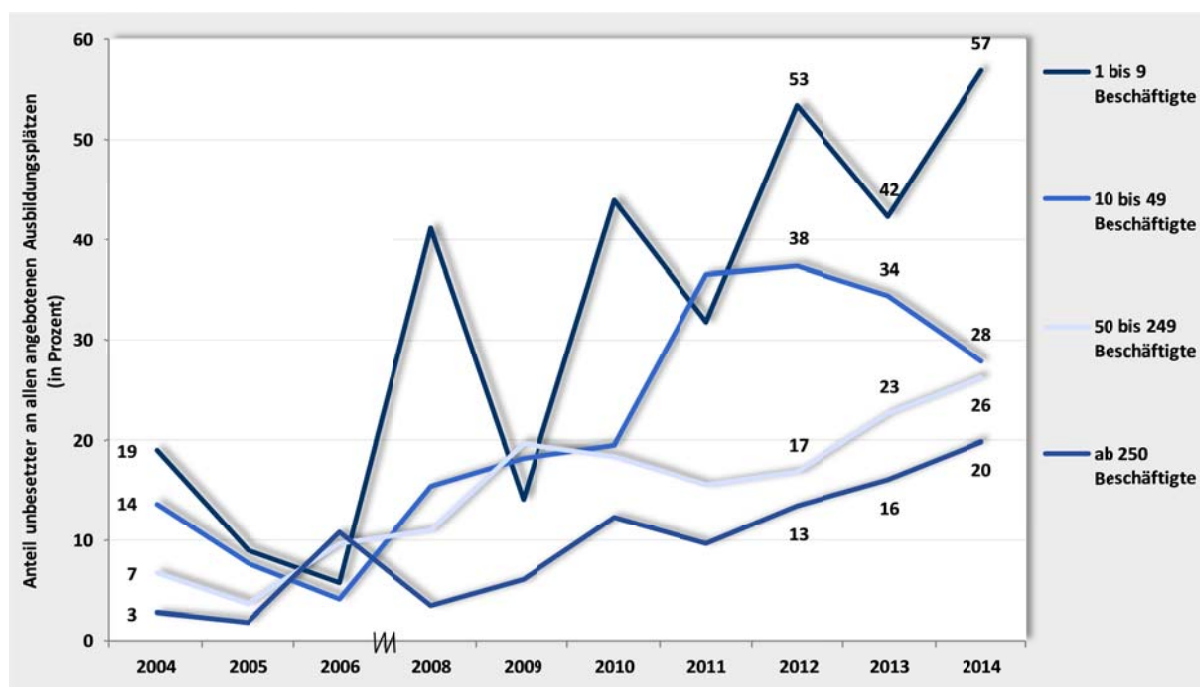
von Betrieben beschränken. In Sachsen-Anhalt gaben lediglich 2 Prozent aller Betriebe an, sich an entsprechenden Aktionen beteiligt zu haben (Ostdeutschland ebenfalls 2 Prozent). Auch in Westdeutschland bildet die aktive Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten, ausländische Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen, eine absolute Ausnahme (1 Prozent).

### Besetzungsschwierigkeiten v. a. in übrigen Dienstleistungen, im Baugewerbe, in Kleinstbetrieben

Wie der Blick auf die Situation in den einzelnen Branchen zeigt, konzentrieren sich Besetzungsprobleme auf einzelne Bereiche der Wirtschaft Sachsen-Anhalts. Vor den größten Herausforderungen, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, standen 2014 Betriebe der übrigen Dienstleistungen. Hier konnten über zwei Drittel der bereitgestellten Plätze nicht besetzt werden. Im Baugewerbe konnte für jeden zweiten angebotenen Ausbildungsplatz kein geeigneter Bewerber gefunden werden. Betrieben dieser Branche gelang es somit nicht nur schlechter als anderen Branchen, Bewerber für angebotene Fachkräftestellen zu gewinnen, sondern sie waren auch weniger erfolgreich bei der Gewinnung von Nachwuchskräften. In den meisten Branchen war der Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen allerdings erheblich kleiner. Im verarbeitenden Gewerbe, der aktuell größten Ausbildungsbranche des Landes, blieb 2014 mit 32 Prozent jedoch ebenfalls ein nennenswerter Anteil der Ausbildungsplätze unbesetzt. Demgegenüber konnten im Bereich der öffentlichen Verwaltung wiederholt nahezu alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

Erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestehen in Sachsen-Anhalt auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. Kleinst- und Kleinbetriebe waren auch im letzten Jahr weniger erfolgreich bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze als mittlere und Großbetriebe. Die Gruppe der Kleinstbetriebe stellte insgesamt rund 21 Prozent der für das Ausbildungsjahr 2013/2014 insgesamt angebotenen Ausbildungsplätze. Dieser Anteil entsprach damit fast ihrem Anteil an den Beschäftigten (20 Prozent). In diesen Betrieben konnte aber mehr als jeder zweite angebotene Ausbildungsplatz (57 Prozent) nicht besetzt werden. In allen anderen Betriebsgrößenklassen ist die Nichtbesetzungsquote demgegenüber nur geringfügig gestiegen (mittlere und Großbetriebe) bzw. hat sich sogar leicht verringert (Kleinbetriebe). Die geringsten Besetzungsschwierigkeiten haben nach wie vor Großbetriebe (20 Prozent), aber auch hier haben diese seit 2005 stetig zugenommen (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklasse in Sachsen-Anhalt 2004 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004 bis 2014. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.



Auch in Westdeutschland gelang es mit zunehmender Betriebsgröße besser, vorhandene Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Anteile unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze waren allerdings in jeder einzelnen, hier ausgewiesenen Betriebsgrößenklasse deutlich geringer als in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland. Die Situation stellt sich für kleinere und größere Betriebe somit grundsätzlich unterschiedlich dar: Kleineren Betrieben gelingt es offensichtlich deutlich schlechter, angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Die überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquote deutet auf strukturelle Nachteile von Betrieben dieser Größenklasse hin.

### 6.3 Vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen

Die Ergebnisse der aktuellen wie auch der vorangegangenen Erhebungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels belegen, dass es für viele Betriebe schwieriger geworden ist, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. Dies schränkt die betrieblichen Möglichkeiten, den Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Bedarf zu decken, in erheblichem Maße ein.<sup>43</sup> Diese Situation wird verschärft durch eine Zunahme vorzeitiger Vertragslösungen. Nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik wurde zuletzt bundesweit etwa jeder vierte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgelöst.<sup>44</sup> Solche vergleichsweise hohen Vertragslösungsquoten wurden zwar auch in früheren Jahren registriert, wie z. B. in den Jahren 1994 und 2002 (jeweils 24 Prozent). Bis Mitte der 2000er Jahre hat sich die durchschnittliche Vertragslösungsquote jedoch deutlich verringert und fiel im Jahr 2005 unter 20 Prozent. Seitdem ist die Quote jedoch wieder von Jahr zu Jahr gestiegen. In den letzten 10 Jahren ist es somit nicht nur schwerer geworden, geeignete Bewerber zu finden, sondern auch schwieriger, diese nach erfolgreicher Suche im Betrieb zu halten. Da im Rahmen der Berufsbildungsstatistik bereits zahlreiche Angaben zu vorzeitigen Vertragslösungen erhoben werden (u. a. nach einzelnen Berufsgruppen), konzentriert sich der vorliegende Bericht vor allem auf die Betroffenheit in den einzelnen Betriebsgrößenklassen sowie die Gründe für eine vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen.<sup>45</sup>

Die aktuellen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass von vorzeitigen Vertragslösungen rund 14 Prozent aller Betriebe Sachsens-Anhalts mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 betroffen waren (17 Prozent aller ost- und 14 Prozent aller westdeutschen Betriebe). Damit waren insgesamt etwa 14 Prozent aller Ausbildungsverträge, die in Sachsen-Anhalt für das Ausbildungsjahr 2013/2014 abgeschlossen wurden, zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2014 wieder aufgelöst (Ostdeutschland 17 Prozent, Westdeutschland 10 Prozent).<sup>46</sup>

Mit der Betriebsgröße steigt erwartungsgemäß der Anteil von Betrieben mit vorzeitigen Vertragslösungen. Da größere Betriebe in der Regel mehrere Ausbildungsverträge abschließen, ist die Wahrscheinlichkeit für das Auftreten von mindestens einer vorzeitigen Vertragslösung hoch. Dementsprechend gaben 30 Prozent aller sachsen-anhaltischen Großbetriebe an, dass mindestens ein neu abgeschlossener Ausbildungsvertrag für das Ausbildungsjahr 2013/2014 bis zum Zeitpunkt der Befragung

<sup>43</sup> Besetzungsprobleme sind bislang weniger auf einen generellen Mangel an Bewerbern, als vielmehr auf Passungsprobleme zurückzuführen (vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 18. Welle 2013, Berlin April 2014, S. 61ff.

<sup>44</sup> Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, S. 169, Tab. A4.7-2, Druckfassung. Die aktuellsten Angaben im Berufsbildungsbericht 2014 zu Vertragslösungen beziehen sich auf das Jahr 2012.

<sup>45</sup> Aufgrund der für Sachsen-Anhalt vorliegenden Fallzahlen kann keine Auswertung nach Branchen erfolgen. In Ost- wie auch in Westdeutschland waren insbesondere die übrigen Dienstleistungen, der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Handel und Reparatur betroffen. Auf die genannten Branchen entfiel sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland knapp die Hälfte aller vorzeitig gelösten Verträge. Im Produzierenden Gewerbe wurden deutlich weniger Verträge gelöst.

<sup>46</sup> Bei der Berechnung von Vertragslösungsquoten können verschiedene Methoden verwendet werden. Im vorliegenden Bericht entspricht die Quote dem Anteil der vorzeitig gelösten Vertragsverhältnisse bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2014 an der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2013/2014.

im dritten Quartal 2014 wieder aufgelöst war, aber nur etwa jeder zehnte Kleinbetrieb (9 Prozent). Bei einer Betrachtung der Zahl der Vertragslösungen zeigte sich allerdings, dass in kleineren Betrieben ein deutlich höherer Anteil von Ausbildungsverträgen vorzeitig aufgelöst wurde als in größeren Betrieben. Mit knapp 20 Prozent war der Anteil vorzeitiger Vertragslösungen in Kleinbetrieben doppelt so hoch wie in Großbetrieben (10 Prozent). Diese Ergebnisse sind nahezu deckungsgleich mit den ostdeutschen Durchschnittswerten. In Westdeutschland fielen die Anteile der vorzeitigen Vertragslösungen in jeder einzelnen Größenklassen niedriger aus.

Aufgrund der für Sachsen-Anhalt vorliegenden Fallzahlen können die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen auf Landesebene nicht analysiert werden. Nachfolgend wird aus diesem Grund auf die Ergebnisse für Ostdeutschland eingegangen. In Ostdeutschland erfolgten vorzeitige Vertragslösungen in 43 Prozent der Fälle vorrangig auf Veranlassung des Betriebes. In der am stärksten von vorzeitigen Vertragslösungen betroffenen Branche, den übrigen Dienstleistungen, wurde dies sogar von 62 Prozent aller Betriebe als häufigster Grund genannt. 37 Prozent aller von vorzeitigen Vertragslösungen betroffenen Betriebe in Ostdeutschland gaben an, dass Vertragslösungen am häufigsten auf Bestreben der Auszubildenden zurückgingen. Im Durchschnitt aller Branchen Ostdeutschlands betrug der entsprechende Anteil 37 Prozent. Bei weiteren 18 Prozent der ostdeutschen Betriebe hatten die Bewerber den bereits geschlossenen Ausbildungsvertrag noch vor Beginn der Ausbildung gelöst und die Ausbildung erst gar nicht angetreten.<sup>47</sup> In Westdeutschland traten anteilig ebenso viele Auszubildende ihre Ausbildung nicht an wie in Ostdeutschland. Demgegenüber wurden in Westdeutschland Ausbildungsverträge häufiger als in Ostdeutschland auf Veranlassung des Auszubildenden gelöst (51 Prozent) und seltener auf Veranlassung des Betriebes (28 Prozent).

#### **Jeder zweite von Vertragslösungen betroffene Betrieb bemühte sich um eine Nachbesetzung**

Auch bei der Nachbesetzung von Ausbildungsplätzen ist eine Auswertung auf Landesebene nicht möglich. Deshalb werden nachfolgend die Ergebnisse für Ostdeutschland vorgestellt. Rund jeder zweite von Vertragslösungen betroffene Betrieb in Ostdeutschland hat sich um eine Nachbesetzung der frei gewordenen Ausbildungsplätze bemüht (51 Prozent). In Westdeutschland war der Anteil von Betrieben mit entsprechenden Bemühungen deutlich kleiner (39 Prozent). Die stärkere Betroffenheit der ostdeutschen Betriebe mit gegenüber westdeutschen Betrieben rund doppelt so hohen Nichtbesetzungsquoten wie auch fast doppelt so hohen Vertragslösungsanteilen erhöht offensichtlich den Druck, sich um eine Nachbesetzung frei gewordener Ausbildungsplätze zu bemühen.

Gemessen an der unterschiedlich starken Betroffenheit von vorzeitigen Vertragslösungen fielen die Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen im Hinblick auf die Bemühungen um eine Nachbesetzung der frei gewordenen Ausbildungsplätze relativ gering aus. Mit einem Anteil von 53 Prozent versuchten anteilig fast ebenso viele Kleinbetriebe eine Nachbesetzung wie Großbetriebe (57 Prozent). Im Hinblick auf den Erfolg der Nachbesetzungsbemühungen unterschieden sich die einzelnen Betriebsgrößenklassen wiederum deutlich: Während es Großbetrieben im Ergebnis ihrer Bemühungen gelungen ist, immerhin rund ein Viertel der frei gewordenen Ausbildungsplätze wiederzubesetzen, gelang dies Kleinbetrieben nur im Ausnahmefall. Über alle Größenklassen hinweg konnten insgesamt lediglich 16 Prozent der frei gewordenen Ausbildungsplätze in Ostdeutschland wiederbesetzt werden (Westdeutschland 21 Prozent). In Ostdeutschland führte eine vorzeitige Vertragslösung in der großen Mehrheit der Fälle somit zu einem endgültigen „Verlust“ der betroffenen Ausbildungsplätze im betrachteten Zeitraum.

#### **6.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung**

Der Übergang erfolgreicher Ausbildungsabsolventen der beruflichen Erstausbildung in Beschäftigung wird in hohem Maße von der bestehenden Arbeitsmarktsituation beeinflusst. Die Chancen auf einen Arbeitsplatz steigen, wenn Betriebe Personal aufbauen und insbesondere Fachkräfte nachfragen. So

---

<sup>47</sup> Die übrigen Prozentpunkte entfallen auf die Kategorie „Sonstiges“.

ist es folgerichtig, dass parallel zum Beschäftigungsaufbau in Sachsen-Anhalt, der seit 2005 anhält, und einer zunehmenden betrieblichen Nachfrage nach Fachkräften im Land auch die Chancen ausgebildeter Jugendlicher auf einen Arbeitsplatz deutlich gestiegen sind.

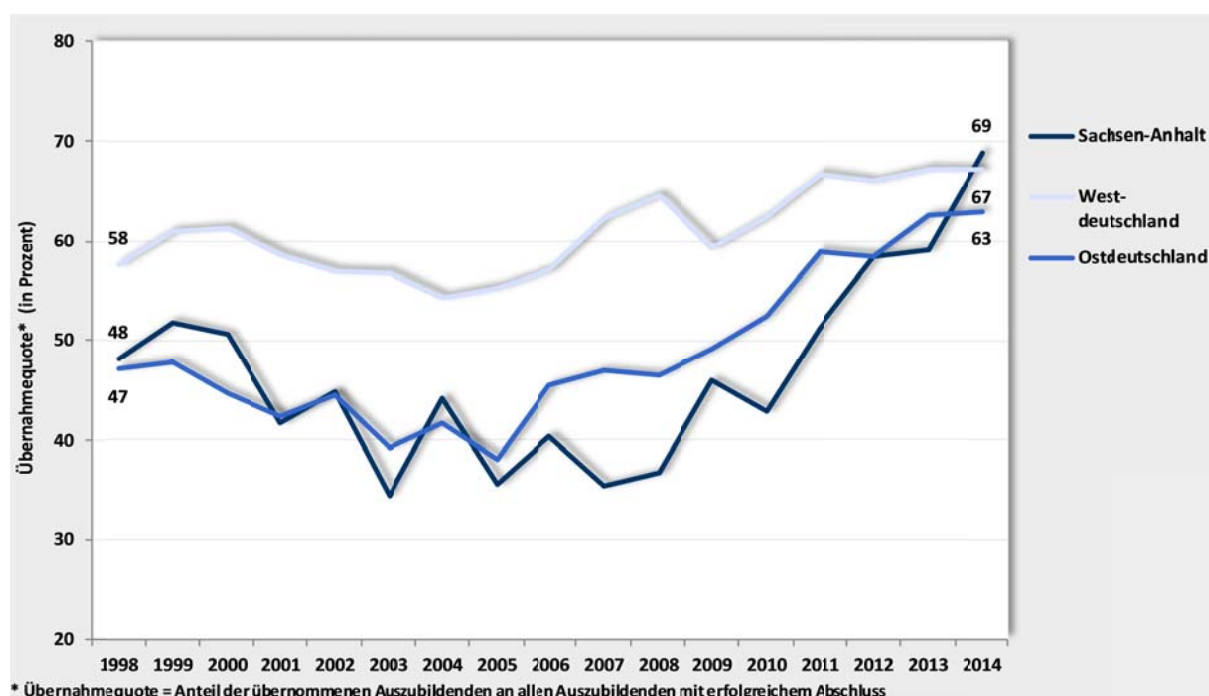
### Deutlicher Anstieg der Übernahmequote

Die Übernahmequote<sup>48</sup> war 2014 in Sachsen-Anhalt mit 69 Prozent so hoch wie nie zuvor. Damit wurden 2014 anteilig etwa doppelt so viele Ausbildungsabsolventen übernommen als noch vor 10 Jahren. Steigende Übernahmequoten sind nicht nur für Sachsen-Anhalt charakteristisch, sondern bilden einen bundesweiten Trend (vgl. Abbildung 30). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die ausgewiesenen Quoten ausschließlich die Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb widerspiegeln. Es ist davon auszugehen, dass darüber hinaus Ausbildungsabsolventen auch in anderen Betrieben eingestellt wurden. Damit sind die angegebenen Übernahmequoten erzielte Mindestwerte, die in der Regel übertroffen werden dürften.

In 57 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts mit Absolventen wurden alle Auszubildenden übernommen, weitere 19 Prozent übernahmen zumindest einen Teil. Demgegenüber gaben etwa ein Viertel der Betriebe an, keinen einzigen Absolventen übernommen zu haben. Für ost- und westdeutsche Betriebe werden für 2014 ebenfalls grundsätzlich ähnliche Werte ausgewiesen.

Die Entwicklung der letzten Jahre, insbesondere seit 2010, spricht dafür, dass die sachsen-anhaltischen Betriebe ihre Ausbildungsbemühungen zunehmend für die Sicherung ihres Fachkräftenachwuchses nutzen.

Abbildung 30: Übernahmequoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2014

Von den weiblichen Absolventen wurden 2014 in Sachsen-Anhalt 77 Prozent, von den männlichen Absolventen 62 Prozent übernommen. In keinem anderen ostdeutschen Bundesland war der Anteil der übernommenen weiblichen Ausbildungsabsolventen derart hoch (Ostdeutschland 60 Prozent, Westdeutschland 64 Prozent). Ohne Berücksichtigung der spezifischen Situation der Branche

<sup>48</sup> Übernahmequote = Anteil der vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Absolventen an allen erfolgreichen Ausbildungsabsolventen im betreffenden Jahr.

Erziehung und Unterricht<sup>49</sup> betrug die Übernahmequote aller Absolventen sogar 70 Prozent (Ostdeutschland 67 Prozent, Westdeutschland 69 Prozent).

### **Übernahmechancen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen**

In den letzten Jahren sind in vielen Branchen des Landes Sachsen-Anhalt die Übernahmequoten gestiegen. Das Gesundheits- und Sozialwesen erreichte mit 78 Prozent die höchste Übernahmequote. Im verarbeitenden Gewerbe betrug sie 75 Prozent, in den unternehmensnahen Dienstleistungen waren es 72 Prozent und im Bereich Handel und Reparatur 59 Prozent. Wie schon in den Vorjahren zeichnete sich auch die öffentliche Verwaltung durch ein hohes Übernahmeengagement aus (74 Prozent).

Die Übernahmechancen hingen auch im Jahr 2014 nicht nur mit der Branche, sondern zugleich mit der Größe des Ausbildungsbetriebes zusammen. So lag die Übernahmequote der Kleinstbetriebe bei 63 Prozent, die der kleinen und mittleren bei 66 bzw. 68 Prozent. Für sachsen-anhaltische Großbetriebe wurde hingegen mit 85 Prozent eine deutlich höhere Übernahmequote ausgewiesen.

**Fazit:** Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe Sachsen-Anhalts ist seit drei Jahren konstant, liegt aber nach wie vor unterhalb des ostdeutschen Vergleichswerts. Die Schwierigkeiten, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, haben sich nicht verringert. Unter diesen Bedingungen scheinen die Betriebe ihre Bemühungen unter anderem zunehmend darauf zu konzentrieren, dem selbst ausgebildeten Fachkräftenachwuchs weitere Perspektiven im Betrieb zu geben, wovon die sehr hohe Übernahmequote in Sachsen-Anhalt zeugt. Der bestehende Problemdruck im Bereich der betrieblichen Ausbildung unterscheidet sich in Abhängigkeit von der Branche und ebenso nach der Betriebsgröße. Nach wie vor stehen Kleinstbetriebe vor besonderen Herausforderungen: Sie verfügen seltener über eine Ausbildungsberechtigung, sie sind seltener ausbildungsaktiv. Für sie ist es schwieriger, angebotene Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Zudem sind sie häufiger von der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverhältnissen betroffen, Nachbesetzungen gelingen eher selten.

---

<sup>49</sup> Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse, welche die betrieblichen Ausbildungsplätze ergänzen, werden statistisch dem Bereich Erziehung und Unterricht zugerechnet. Eine Übernahme ist bei dieser Art der Ausbildung nicht möglich, was sich reduzierend auf die durchschnittliche Übernahmequote auswirkt. Bei Einbeziehung des Bereichs Erziehung und Unterricht erhält man daher geringere Durchschnittsquoten.

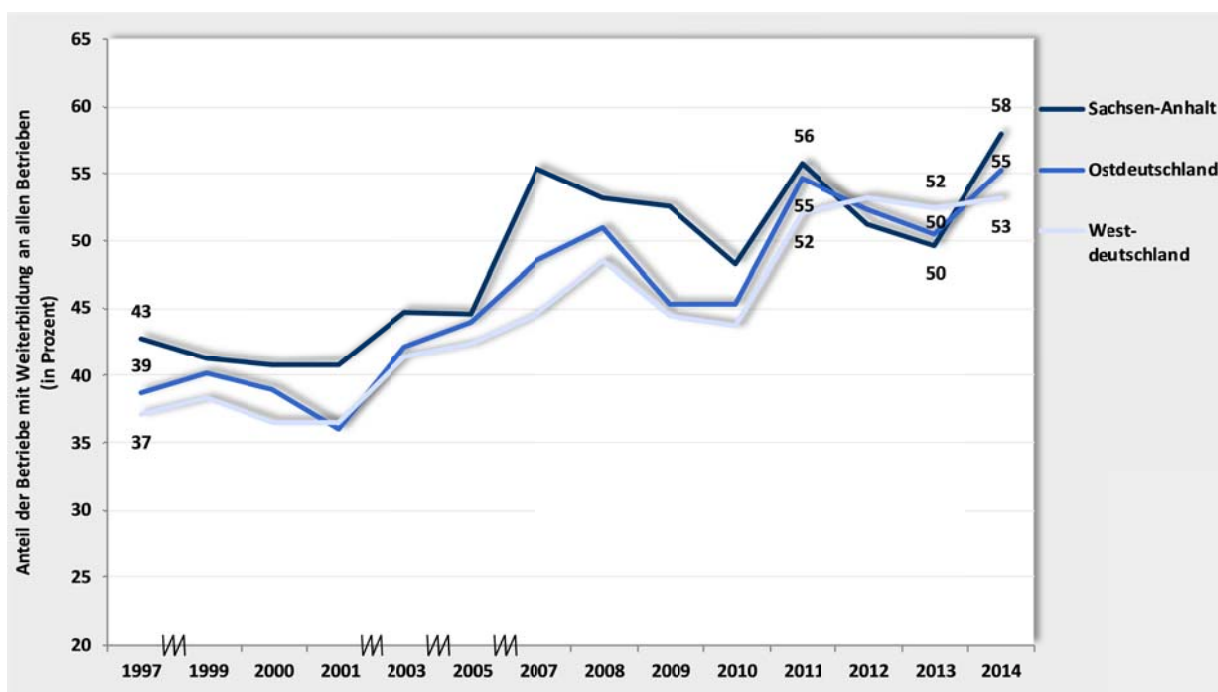
## 7 Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung gehört nach wie vor zu den wichtigsten Strategien der Betriebe Sachsen-Anhalts, um den Bedarf an Fachkräften zu decken (vgl. Kapitel 5). Empirische Daten über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten werden regelmäßig im IAB-Betriebspanel erhoben und ausgewertet. Insgesamt 19 Befragungswellen ermöglichen aussagekräftige Informationen über den Stand und die Entwicklung in diesem Bereich, wobei Fragen der betrieblichen Weiterbildung im Panel seit 1997 Berücksichtigung finden. Bei Vergleichen der nachfolgenden Befunde mit anderen Datenquellen ist zu berücksichtigen, dass sich das IAB-Betriebspanel ausschließlich auf formal-organisierte betriebliche Weiterbildung bezieht, welche von Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird. Andere Formen der Weiterbildung sind ausdrücklich nicht Gegenstand dieser Befragung. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblichen Weiterbildung für das jeweils erste Halbjahr erhoben werden.

### 7.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Seit Anfang der 2000er Jahre ist der Anteil weiterbildender Betriebe in Sachsen-Anhalt – ähnlich wie in Ost- und Westdeutschland – stark angestiegen. Seit Beginn der Erhebungen zu dieser Thematik waren die Betriebe Sachsen-Anhalts viele Jahre anteilig immer weiterbildungsaktiver als im ost- und westdeutschen Durchschnitt. Diese Entwicklung hielt bis 2011 an. 2012 und 2013 hatten sich in Sachsen-Anhalt deutlich weniger Betriebe als 2011 in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter engagiert. Für das Jahr 2014 ist nunmehr wieder eine kräftige Steigerung des Anteils weiterbildungsaktiver Betriebe zu verzeichnen: 58 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe unterstützten die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Damit wurde nicht nur ein neuer Höchststand erreicht, mit diesem Anteil lagen die Betriebe Sachsen-Anhalts auch wieder oberhalb des ost- und westdeutschen Durchschnitts (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2014. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

## **Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen und Größenklassen**

Zwischen den einzelnen Branchen bestanden hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbeteiligung auch 2014 erhebliche Unterschiede. So war der Anteil weiterbildender Betriebe in den beiden Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen wie bereits in den Vorjahren deutlich höher als in anderen Teilen der Wirtschaft des Landes. Hier unterstützten 2014 99 bzw. 73 Prozent der Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Einrichtungen beider Bereiche dürfte u. a. mit bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung in diesen Bereichen und entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zusammenhängen. Überproportional in der Weiterbildung engagierten sich in Sachsen-Anhalt ebenfalls Finanz- und Versicherungsdienstleister (96 Prozent). Auch in Ost- und Westdeutschland gehörten die drei genannten Bereiche zu den Branchen mit der höchsten Weiterbildungsbeteiligung (Ostdeutschland 89, 79 bzw. 72 Prozent, Westdeutschland 81, 83 bzw. 75 Prozent). Im Unterschied z. B. zu Ost- und Westdeutschland (77 bzw. 87 Prozent) waren Betriebe und Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung in Sachsen-Anhalt mit 60 Prozent aber nur leicht überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv. Schlusslicht, in Sachsen-Anhalt gleichermaßen wie auch Ost- und Westdeutschland, waren die übrigen Dienstleistungen, wo mit jeweils rund einem Drittel deutlich weniger Betriebe als in anderen Branchen die Weiterbildung ihrer Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt haben. In Sachsen-Anhalt wurde dieser Anteil nur noch vom Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall unterboten (30 Prozent).

Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten unterstützt, hängt auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. Auch dieses Ergebnis ist bereits aus vorangegangenen Panelwellen bekannt. So nahm auch 2014 der Anteil weiterbildungsaktiver Betrieben mit der Beschäftigtenzahl zu. 92 Prozent aller Betriebe ab 250 Beschäftigten haben im ersten Halbjahr 2014 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, gegenüber 50 Prozent aller Kleinstbetriebe. Rund drei Viertel der Kleinbetriebe sowie 9 von 10 mittleren Betrieben unterstützten die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Vom im Landesdurchschnitt zu verzeichnenden Rückgang in der Weiterbildungsbeteiligung in den Jahren 2012 und 2013 waren die Großbetriebe ausgenommen. Allerdings war ihr Weiterbildungsengagement gegenüber dem Vorjahr rückläufig, während es in allen anderen Betriebsgrößenklassen wieder eine Zunahme gegeben hatte, die bei Kleinst- und Kleinbetrieben bei 8 bzw. 9 Prozentpunkten lag. In mittleren Betrieben betrug die Steigerung 2 Prozentpunkte. Damit ist die jüngste Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt vor allem auf das gestiegene Engagement der kleineren Betriebe zurückzuführen. Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsbeteiligung ist keine Spezifik des Landes Sachsen-Anhalt, sondern lässt sich ebenso in Ost- wie Westdeutschland beobachten. Auch hier sind größere Betriebe deutlich weiterbildungsaktiver als kleinere Betriebe.

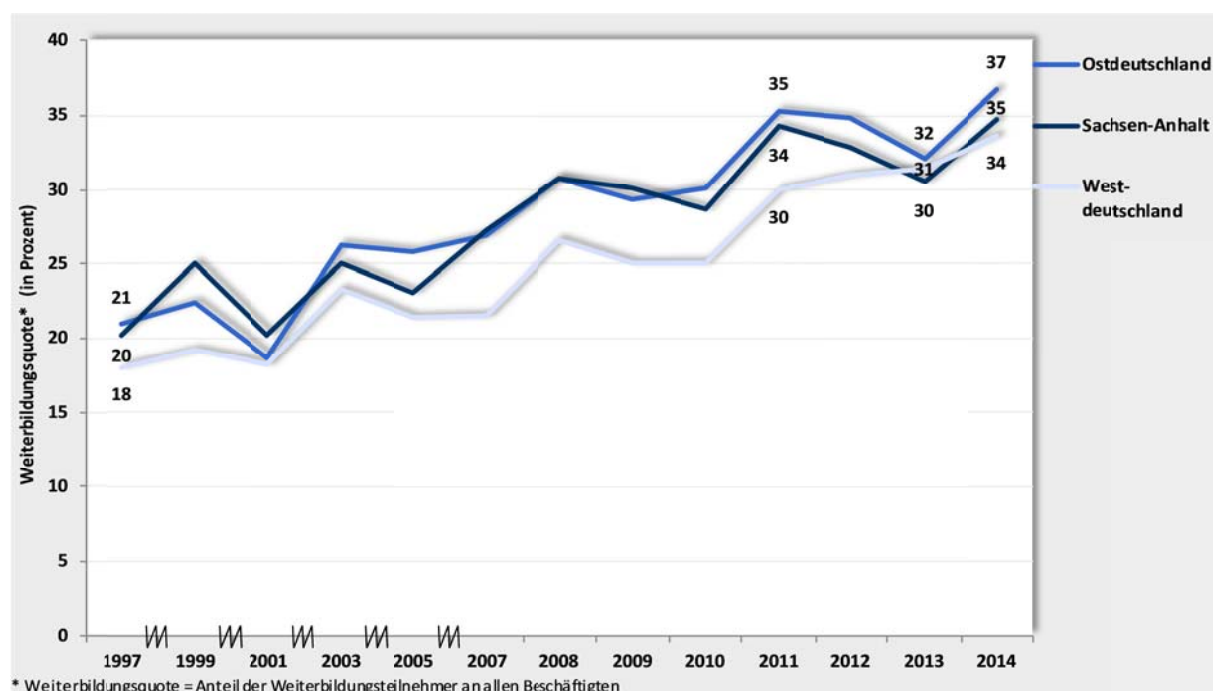
### **7.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten**

Im IAB-Betriebspanel werden auch Angaben zum Teilnehmerumfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im hier definierten Sinn (d. h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) erhoben, mit denen Weiterbildungsquoten (Anteil der Weiterbildungsteilnehmer im jeweils ersten Halbjahr an den Beschäftigten) ermittelt werden können. Die so für Sachsen-Anhalt berechnete Weiterbildungsquote lag im ersten Halbjahr 2014 bei 35 Prozent und somit etwas unter dem Durchschnitt Ostdeutschlands (37 Prozent), aber leicht über dem westdeutschen Durchschnitt (34 Prozent).

Die Weiterbildungsquote hat sich parallel zum Weiterbildungsengagement der Betriebe seit Beginn der Erhebungen Ende der 1990er Jahre kontinuierlich erhöht. Und ebenso wie die betrieblichen Aktivitäten war auch die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in den beiden Vorjahren rückläufig, 2014 hingegen wieder ansteigend. Damit erreichte auch die Weiterbildungsquote einen neuen Re-

kordwert. Diese Trends treffen auch auf Ost- und Westdeutschland zu. Auch hier gab es 2014 jeweils einen neuen Höchststand (vgl. Abbildung 32).<sup>50</sup>

Abbildung 32: Weiterbildungsquoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



\* Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2014. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Trotz der hohen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe hat Sachsen-Anhalt im ostdeutschen Ländervergleich die niedrigsten Weiterbildungsquoten.

### Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

Ähnlich wie bereits beim Weiterbildungsengagement der Betriebe sind auch bei der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten zwischen den einzelnen Branchen teils erhebliche Unterschiede festzustellen. Überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten wiesen jene Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft auf, in denen sich anteilig auch überdurchschnittlich viele Betriebe an Weiterbildung beteiligten. So wurden z. B. 64 Prozent aller Beschäftigten in Einrichtungen der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, 54 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen sowie 50 Prozent im Bereich Erziehung und Unterricht im ersten Halbjahr 2014 von ihren Betrieben bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Im Bereich der übrigen Dienstleistungen wurden demgegenüber anteilig deutlich weniger Beschäftigte beim Erwerb neuer beruflicher bzw. betrieblicher Kenntnisse und Fähigkeiten von den Betrieben qualifiziert (27 Prozent).

Die beschriebenen Zusammenhänge waren auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Hier spiegelte sich die breite betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in einzelnen Bereichen der Wirtschaft

<sup>50</sup> Bei der Interpretation des aktuellen Wertes ist zu berücksichtigen, dass die Art der Erfassung von Beschäftigten mit Weiterbildung mit der Befragungswelle des Jahres 2004 umgestellt wurde. Bis 2013 konnten Angaben entweder zu Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen gemacht werden. Bei der Angabe von Teilnehmern wurde jeder Beschäftigte, der im Erhebungszeitraum an mindestens einer Maßnahme teilgenommen hat, nur einmal gezählt. Dagegen wurde bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme eines Teilnehmers gezählt, so dass Mehrfachzahlungen möglich waren. Diese Wahlmöglichkeit ist entfallen. Betriebe machen seit 2014 ausschließlich Angaben zu Teilnehmern (Personen).

ebenfalls auf der Beschäftigtenebene wider. Damit erreichten die bereits oben genannten drei Branchen – Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht – im ersten Halbjahr 2014 gleichfalls die höchsten Weiterbildungsquoten.

Während die Betriebsgröße einen deutlichen Einfluss darauf hat, ob ein Betrieb Weiterbildung überhaupt fördert, hat sie als Maß der Reichweite von betrieblicher Weiterbildung auf Ebene der Beschäftigten eher geringen Einfluss. Zwar förderten in Sachsen-Anhalt im ersten Halbjahr 2014 jeweils ca. 9 von 10 mittleren und Großbetrieben Weiterbildungsmaßnahmen, während es in kleineren Betrieben etwa die Hälfte war, dennoch schwankten die Weiterbildungsquoten aller Betriebsgrößenklassen um etwa ein Drittel (zwischen 32 und 36 Prozent). Das bedeutet, die Beschäftigtenreichweite betrieblich geförderter Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen liegt unabhängig von der Betriebsgröße auf ähnlichem Niveau. Die Weiterbildungsquote der Kleinstbetriebe lag 2014 mit 33 Prozent geringfügig über der der Großbetriebe mit 32 Prozent. Etwas höhere Weiterbildungsquoten der Kleinstbetriebe wurden bereits in den Vorjahren ausgewiesen, in einigen Jahren war der Abstand zu Ungunsten der Großbetriebe zum Teil deutlich größer. Auch in Ost- und Westdeutschland wird der relativ geringe Einfluss der Betriebsgröße auf die Weiterbildungsquote deutlich.

### **Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern**

Im ersten Halbjahr 2014 wurden 38 Prozent aller weiblichen und 31 Prozent aller männlichen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt weitergebildet. Die Weiterbildungsquote der Frauen lag damit um 7 Prozentpunkte über der Quote der Männer. Frauen partizipierten also auch im letzten Jahr stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als ihre männlichen Kollegen. Dieser Zusammenhang gilt auch für Ost- und Westdeutschland. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen betrug in Ostdeutschland 6 und in Westdeutschland 3 Prozentpunkte. In erster Linie dürfte die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen darauf zurückzuführen sein, dass Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil zugleich überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten aufweisen. Dabei handelt es sich vor allem um Branchen wie das Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht. Im Gesundheits- und Sozialwesen betrug die Weiterbildungsquote der Frauen 56 Prozent, im Bereich Erziehung und Unterricht erreichte sie 54 Prozent. Sie lagen damit 18 bzw. 16 Prozentpunkte über der durchschnittlichen Weiterbildungsquote von Frauen. Die Weiterbildungsquoten männlicher Beschäftigter erreichten im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht mit 48 bzw. 41 Prozent ebenfalls deutlich höhere Werte im Vergleich zur Durchschnittsquote der Männer. In der Branche mit einer der niedrigsten Weiterbildungsbeteiligungen, den übrigen Dienstleistungen, waren die Quoten von Frauen und Männern insgesamt erheblich niedriger. Mit 33 Prozent lagen sie bei den Frauen um 5 Prozentpunkte unterhalb des Durchschnitts von Frauen. Bei beschäftigten Männern dieser Branche erreichten sie mit 16 Prozent hingegen nur die Hälfte des Durchschnittswertes für Männer (vgl. Tabelle 15).



Tabelle 15: Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2014

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt			Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Insge- samt	Frauen	Männer	Insge- samt	Frauen	Männer	Insge- samt	Frauen	Männer
	Prozent								
Land- und Forstwirtschaft*	38	29	41	28	23	30	19	19	20
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	33	16	35	35	30	37	36	35	37
Verarbeitendes Gewerbe	25	22	26	29	26	31	34	30	35
Baugewerbe	31	24	31	28	19	30	25	20	27
Handel und Reparatur	38	38	40	38	37	39	30	30	31
Verkehr, Information, Kommunikation*	25	15	28	42	34	44	35	27	38
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	64	64	63	53	52	54	35	39	29
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	27	27	31	33	29	31	33	29
Erziehung und Unterricht*	50	54	41	46	51	36	46	52	33
Gesundheits- und Sozialwesen	54	56	48	54	56	44	46	48	38
Übrige Dienstleistungen	27	33	16	28	30	23	19	21	16
Organisationen ohne Erwerbszweck*	22	17	36	27	30	23	33	35	31
Öffentliche Verwaltung	32	35	25	38	39	37	34	33	35
1 bis 9 Beschäftigte	33	37	30	33	37	29	29	32	25
10 bis 49 Beschäftigte	36	42	31	38	42	34	34	37	30
50 bis 249 Beschäftigte	36	39	33	38	42	35	34	37	31
ab 250 Beschäftigte	32	33	29	36	36	37	36	33	38
<b>Insgesamt</b>	<b>35</b>	<b>38</b>	<b>31</b>	<b>37</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>35</b>	<b>32</b>

Welle 2014. Die Angaben beziehen sich auf das 1. Halbjahr.

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel,

Die Analyse der Daten zeigt nicht nur, dass die Weiterbildungsquote insgesamt stark von der Branche geprägt wird, sie verdeutlicht ebenfalls, dass von der Branche auch die Relationen abhängen, in denen Frauen und Männer an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt werden. Auch wenn im Durchschnitt des Landes Sachsen-Anhalt Frauen seit Jahren anteilig stärker als Männer daran partizipieren, gibt es Branchen, in denen die Geschlechterquoten 2014 ähnlich ausfielen (z. B. unternehmensnahe Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder Handel und Reparatur), oder es gibt Branchen, in denen Männer – an der Weiterbildungsquote gemessen – stärker beteiligt waren (Bereiche des produzierenden Gewerbes sowie Verkehr, Information, Kommunikation).

In Abhängigkeit von den Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsanforderungen profitierten die einzelnen Beschäftigtengruppen wie schon in den Vorjahren in unterschiedlichem Maße von betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen. In Sachsen-Anhalt nahm im ersten Halbjahr 2014 fast jeder zweite Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten an betrieblicher Weiterbildung teil (Weiterbildungsquote 49 Prozent). Auch Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, profitierten in besonderem Maße von betrieblicher Weiterbildung (Weiterbildungsquote 41 Prozent). Im Vergleich der ostdeutschen Flächenländer fielen die Weiterbildungsquoten beider Tätigkeitsgruppen eher gering aus. Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen war mit 18 Prozent nur halb so hoch wie im Durchschnitt aller Beschäftigten. Auch hier erreichten die Betriebe Sachsens-Anhalts einen relativ geringen Wert. Die für Sachsen-Anhalt geltenden Relationen zwischen den einzelnen Qualifizierungsgruppen waren auch in Ostdeutschland (Weiterbildungsquoten 49, 43 und 20 Prozent) und Westdeutschland (Weiterbildungsquoten 49, 42 und 17 Prozent) zu beobachten.

**Fazit:** Nach zwei Jahren des Rückgangs ist 2014 die Weiterbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe wieder gestiegen. Damit ging zugleich eine Erhöhung der Weiterbildungsquote der Beschäftigten einher. Sowohl die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe als auch die der Beschäftigten erreichte 2014 somit neue Höchststände. Im Ergebnis dieser Entwicklung sind sowohl das betriebliche Weiterbildungsengagement als auch die Weiterbildungsquote wieder über das westdeutsche Niveau gestiegen. Die aktuelle Entwicklung bestätigt damit die hohe Bedeutung, die Personalverantwortliche in Sachsen-Anhalt der betrieblichen Weiterbildung als Mittel zur Sicherung der Fachkräftebasis und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs beimessen. Die wieder gestiegene Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe kann zugleich als eine Reaktion auf zukünftig erwartete Fachkräfteengpässe interpretiert werden. Diese Entwicklung ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Gemeinsam ist Sachsen-Anhalt sowie Ost- und Westdeutschland ebenfalls, dass Frauen stärker an angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen partizipierten als männliche Beschäftigte. Beschäftigte mit anspruchsvollen Tätigkeiten hatten stärker als Beschäftigte auf Arbeitsplätzen für An- und Ungelernte die Möglichkeit, an den Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Betriebe teilzunehmen.

## 8 Zur wirtschaftlichen Situation

Nachfolgend werden ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern betrachtet, die die wirtschaftliche Situation der Betriebe in Sachsen-Anhalt charakterisieren und das Umfeld für die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften beschreiben. Es erfolgt eine Betrachtung der Entwicklung von Löhnen und Gehältern, eine Einschätzung der möglichen Beschäftigtenreichweite bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sowie der Tarifbindung der Betriebe. Darüber hinaus geht es zum einen um betriebliche Aufwandsgrößen wie Investitionen und Innovationen. Zum anderen werden Ergebnisgrößen wie Umsatz und Export dargestellt. Die genannten wirtschaftlichen Kennziffern und ihre Veränderung in den zurückliegenden Jahren sind wichtige Indikatoren zur Analyse der betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften. Sie spiegeln ihre Position im Vergleich zu westdeutschen Betrieben wider.

### 8.1 Löhne und Gehälter

#### **Sinkende Löhne und Gehälter gegenüber dem Vorjahr –Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland wieder vergrößert**

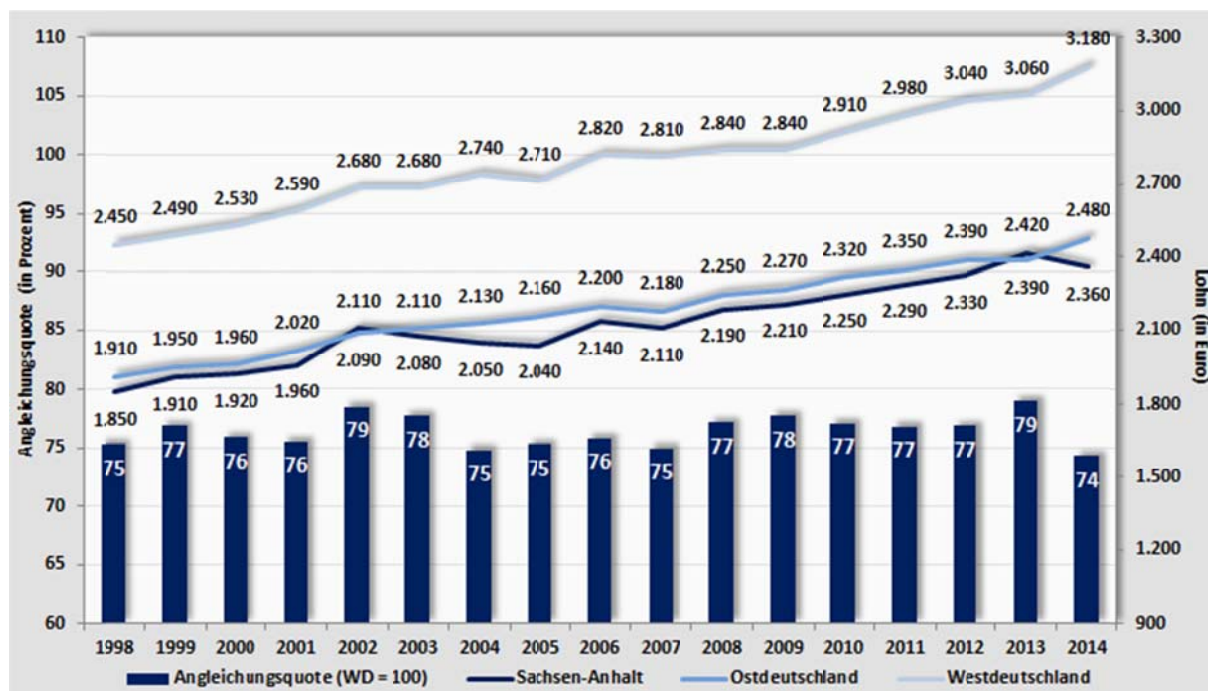
Der Bruttodurchschnittslohn lag im Juni 2014 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Sachsen-Anhalt insgesamt bei 2.360 € je Vollzeitäquivalent (VZÄ). Das waren fast 60 € weniger im Vergleich zum Vorjahr.<sup>51</sup> Erstmals seit 2007 hat es damit in Sachsen-Anhalt keine weitere Steigerung der Löhne und Gehälter gegeben. In Westdeutschland gab es 2014 hingegen eine Steigerung um etwa 120 € auf 3.180 € je VZÄ. Infolge der gegensätzlichen Entwicklung in Sachsen-Anhalt und in Westdeutschland lag die Lohnangleichung 2014 bei 74 Prozent. Damit verringerte sich die Quote der Lohnangleichung gegenüber dem Vorjahr um 5 Prozentpunkte. Für 2014 wird damit eine der niedrigste Angleichungsquoten seit Beginn der Erhebungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels im Jahre 1996 ausgewiesen (nur 1996 ebenfalls 74 Prozent).

Ungeachtet der aktuellen Entwicklung haben sich seit Mitte der 1990er Jahre die bestehenden Unterschiede beim Bruttodurchschnittslohn zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland (Westdeutschland = 100 Prozent) nur geringfügig verändert. Nach Angaben von 19 Wellen des IAB-Betriebspanels erhöhten sich zwar die Löhne und Gehälter sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Westdeutschland, allerdings schwankte die Angleichungsquote immer zwischen 74 und 79 Prozent (vgl. Abbildung 33).

---

<sup>51</sup> Für Analysen des Angleichungsprozesses (vor allem im Zusammenhang mit der Produktivitätsentwicklung) und zur Beurteilung anderer wirtschaftlicher und personalpolitischer Kennziffern ist der Bruttodurchschnittslohn in den Betrieben mit Umsatz die entscheidende Bezugsgröße und nicht der Lohn über alle Betriebe. Bei den Betrieben mit Umsatz werden die Löhne im Öffentlichen Dienst sowie in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen nicht berücksichtigt. Der Bruttodurchschnittslohn in den Betrieben mit Umsatz betrug im Juni 2013 (Produktivität wird aktuell für 2013 ausgewiesen) in Sachsen-Anhalt 2.250 € (in allen Betrieben 2.420 €). Damit lag die Angleichungsquote des Lohns (Westdeutschland = 100 Prozent) im Juni 2013 in Betrieben mit Umsatz bei 75 Prozent (in allen Betrieben 79 Prozent). Die Produktivitätsangleichung lag demgegenüber 2013 bei 74 Prozent und fiel damit etwas niedriger aus.

Abbildung 33: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2014 und Angleichungsquote (Stand: jeweils Juni; Westdeutschland = 100; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

Werden die Durchschnittslöhne auf Pro-Kopf-Basis ausgewiesen, also ohne Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung, lagen die Angleichungsquoten in allen Jahren etwa um 2 bis 5 Prozentpunkte höher, und nur in wenigen Jahren noch etwas höher (max. 7 Prozentpunkte) als beim Ausweis nach VZÄ. 2013 betrug die Angleichungsquote auf Pro-Kopf-Basis 79 Prozent.

### Weiterhin starke Lohndifferenzierung nach Branchen und Betriebsgröße

Eine Branchenbetrachtung für Sachsen-Anhalt zeigt, dass sowohl die jeweiligen Bruttodurchschnittslöhne als auch ihre Angleichungsquoten an westdeutsche Bruttolöhne stark differieren (vgl. Tabelle 16). In der Höhe des Bruttodurchschnittslohns je VZÄ stehen die abhängig Beschäftigten in den Organisationen ohne Erwerbszweck, in der öffentlichen Verwaltung, im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie im Bereich Erziehung und Unterricht an der Spitze und die in den übrigen und unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur am unteren Ende der Lohnskala.

Für das verarbeitende Gewerbe gilt, dass es wie bereits im Vorjahr ein Lohn- und Gehaltsniveau aufwies, das zwar über dem Durchschnitt aller Betriebe des Landes lag, dennoch erreichte die Angleichungsquote unterdurchschnittliche 68 Prozent. Im Branchenvergleich gehört diese Quote mit zu den niedrigsten. Für die geringe Angleichungsquote im verarbeitenden Gewerbe sind insbesondere strukturelle Gründe ausschlaggebend. Die Betriebe des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes sind im Durchschnitt erheblich kleiner als die des westdeutschen (30 gegenüber 42 Beschäftigten), und kleinere Betriebe zahlen deutlich geringere Löhne als größere. Über die Hälfte aller Beschäftigten des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes arbeiten derzeit in Großbetrieben, in denen der Durchschnittslohn je VZÄ 2013 bei über 4.260 € lag. Demgegenüber sind nur 26 Prozent der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes Sachsen-Anhalts in einem Großbetrieb tätig mit einem Durchschnittslohn je VZÄ von 2.970 €. Die Angleichungsquote in Großbetrieben betrug 70 Prozent. In Klein- und mittleren Betrieben des verarbeitenden Gewerbes Sachsen-Anhalts mit deutlich geringeren Löhnen sind ca. zwei Drittel der Beschäftigten tätig, im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe bei ebenfalls geringeren Löhnen jedoch nur zwei Fünftel der Beschäftigten. Einige Branchen, und hier vor allem Branchen mit Betrieben im öffentlichen Eigentum, haben dagegen bereits deutlich höhere Werte bzw. sogar die Angleichung fast erreicht.

Deutliche Lohnunterschiede bestehen ebenfalls zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen. Kleine Betriebe zahlen in der Regel weitaus geringere Löhne als größere. In sachsen-anhaltischen Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten wurden je VZÄ im Juni 2014 im Durchschnitt 1.710 € gezahlt, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten 2.750 €, d. h. über 1.000 € mehr. In Westdeutschland ist eine ähnlich hohe Differenzierung der Löhne zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen festzustellen (vgl. ebenfalls Tabelle 16).

Tabelle 16: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2014 (Stand: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt		Lohnangleichung (West=100)	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Basis: Vollzeit- äquivalente**	Basis: Beschäftigte
	Euro		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	2.120	2.180	97	119
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	3.040	3.730	81	87
Verarbeitendes Gewerbe	2.570	3.800	68	70
Baugewerbe	2.120	3.040	70	77
Handel und Reparatur	1.960	2.760	71	79
Verkehr, Information, Kommunikation*	2.380	3.350	71	73
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2.980	3.680	81	84
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1.940	3.000	65	69
Erziehung und Unterricht*	3.000	2.920	103	114
Gesundheits- und Sozialwesen	2.180	2.900	75	84
Übrige Dienstleistungen	1.710	2.060	83	90
Organisationen ohne Erwerbszweck*	3.570	3.280	109	107
Öffentliche Verwaltung	3.292	3.230	102	107
1 bis 4 Beschäftigte	1.710	2.540	67	80
5 bis 9 Beschäftigte	2.060	2.550	81	98
10 bis 49 Beschäftigte	2.120	2.790	76	85
50 bis 249 Beschäftigte	2.560	3.020	85	88
ab 250 Beschäftigte	2.750	3.780	73	75
<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>2.360</b>		<b>74</b>	<b>79</b>
<b>Westdeutschland</b>		<b>3.180</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

\*\* Berechnet unter Einbeziehung von Teilzeitarbeit.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Seit Mitte der 1990er Jahre haben sich die Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Branchen in Sachsen-Anhalt erhöht. Betrag der Lohnunterschied zwischen der Branche mit dem höchsten und der Branche mit dem niedrigsten Durchschnittslohn je VZÄ 1996 etwa 1.240 €, so lag dieser 2014 bei ca. 1.860 €. In Betrieben, die den Branchen der übrigen und unternehmensnahen Dienstleistungen sowie dem Bereich Handel und Reparatur angehören – und aktuell am unteren Rand der Einkommensskala liegen –, wurden zumeist schon Mitte der 1990er Jahre relativ geringe Löhne und Gehälter gezahlt. Ein weiteres Merkmal dieser Branchen ist, dass sie seit 1996 deutlich unterdurchschnittliche Lohnzuwächse verzeichnen. Demgegenüber sind die Durchschnittslöhne in Branchen mit derzeit vergleichsweise hohen Löhnen seit 1996 eher überdurchschnittlich stark angestiegen.

Seit 1996 sind die Löhne in allen Betriebsgrößenklassen angestiegen. Die Zuwächse für Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten, mittlere und Großbetriebe weisen allerdings kaum Unterschiede auf (zwischen 42 und 48 Prozent), mit 27 bzw. 28 Prozent hatten Kleinbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten sowie Kleinbetriebe den geringsten Zuwachs zu verzeichnen. Lag der Lohnunterschied zwischen Klein- und Großbetrieben in Sachsen-Anhalt 1996 bei etwa 560 €, betrug er 2014

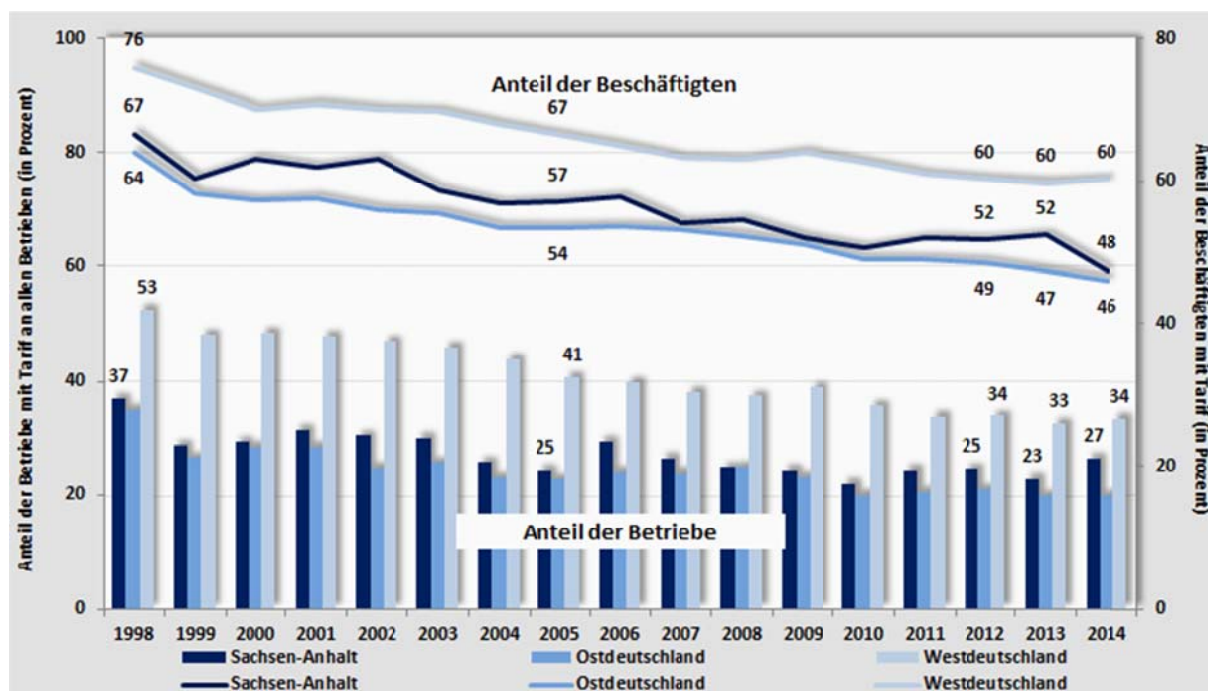
bereits 810 €. Neben einer stärkeren Tarifbindung der größeren Betriebe und ihrer besseren Ertragslage und Gewinnsituation (Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten haben laut IAB-Betriebspanel mit Abstand sowohl die schlechteste Ertragslage als auch die ungünstigste Gewinnsituation) ist das unterschiedliche Leistungsniveau zwischen Klein- und Großbetrieben als entscheidender Grund anzusehen.

### Zwar wieder mehr tarifgebundene Betriebe, aber Anteil der Beschäftigten wieder rückläufig

Die Tarifbindung sachsen-anhaltischer Betriebe ist seit Beginn der Erhebungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels niedriger als in Westdeutschland. 2014 waren 27 Prozent aller Betriebe tarifgebunden, d. h. sie verfügten über einen Branchen- oder einen Haustarifvertrag. In Westdeutschland traf dies auf jeden dritten Betrieb (34 Prozent) zu. Aufgrund der Größe der Unternehmen, die einen Tarifvertrag abgeschlossen haben, werden derzeit in Sachsen-Anhalt aber 48 Prozent und in Westdeutschland 60 Prozent aller Beschäftigten entsprechend eines Branchen- bzw. Haustarifvertrags entlohnt. Die Gültigkeit von Tarifverträgen ist hinsichtlich der erfassten Beschäftigten also deutlich höher als in Bezug auf die Betriebe.

Die Tarifbindung zeigte in der Vergangenheit in Sachsen-Anhalt wie in Westdeutschland deutlich rückläufige Tendenzen. Dieser Trend konnte in Sachsen-Anhalt aber 2010 vorerst gestoppt werden. Gemessen an den Beschäftigten lag die Tarifbindung in Sachsen-Anhalt seit 2010 über mehrere Jahre stabil bei über 50 Prozent. Im letzten Jahr ist die Tarifgebundenheit auf Ebene der Beschäftigten jedoch gesunken und betrug 48 Prozent. In Bezug auf die Tarifgebundenheit der Betriebe hat sich der Anteil gegenüber dem Vorjahr aber wieder erhöht (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Anteil der Betriebe mit Tarifbindung an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2014

Im Vergleich zu Ostdeutschland ist die Tarifbindung sachsen-anhaltischer Betriebe nach wie vor höher. Das betrifft sowohl den Anteil der Betriebe mit Tarifbindung an allen Betrieben als auch den Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung an allen Beschäftigten (Ostdeutschland 20 bzw. 46 Prozent). In keinem anderen ostdeutschen Bundesland ist der Anteil der Betriebe, die tarifgebunden sind, so hoch wie in Sachsen-Anhalt.

Über die Tarifbindung hinaus orientierten sich nach eigenen Einschätzungen zahlreiche Betriebe zudem an bestehenden Tarifverträgen. Mit 43 Prozent fiel dieser Anteil in Sachsen-Anhalt besonders

hoch aus, während es diese Orientierung in Westdeutschland 29 Prozent und in Ostdeutschland 37 Prozent der Betriebe waren. Da es sich hierbei allerdings überwiegend um kleinere Betriebe handelt, arbeitete jeder dritte Beschäftigte Sachsen-Anhalts in einem Betrieb mit Tariforientierung. Auch hier lag Sachsen-Anhalt über dem Durchschnitt west- und ostdeutscher Betriebe (21 bzw. 27 Prozent).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass in den zurückliegenden Jahren die Löhne in Sachsen-Anhalt wie auch in Westdeutschland in der Tendenz nominell gestiegen sind. Im letzten Jahr hat sich dieser Anstieg in Sachsen-Anhalt allerdings nicht fortgesetzt. Dadurch ist der bestehende Abstand zwischen den Lohnniveaus in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland gegenüber dem Vorjahr wieder gesunken und belief sich 2014 auf 74 Prozent des westdeutschen Niveaus. Insgesamt lässt sich für die Entwicklung seit Mitte der 1990er Jahre einschätzen, dass die Angleichungsquote sachsen-anhaltischer gegenüber westdeutschen Betrieben auf einem relativ konstanten Niveau verblieben ist und zwischen 74 und 79 Prozent schwankt. Neben strukturellen Gründen sowie der geringeren Produktivität spielt auch die deutlich niedrigere Tarifbindung in Ostdeutschland eine Rolle.

## 8.2 Stundenlöhne unterhalb von 8,50 €

In 21 EU-Ländern gelten gesetzliche Mindestlöhne, seit dem 01. Januar 2015 auch in Deutschland.<sup>52</sup> Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 € brutto je Stunde wurde am 03. Juli 2014 vom Deutschen Bundestag beschlossen. Obwohl die Regelungen zum Mindestlohn nunmehr flächendeckend in Deutschland gelten, gibt es Ausnahmeregelungen. Diese betreffen Einstellungen von Langzeitarbeitslosen oder Jugendlichen unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss sowie bestimmte Praktikantenverhältnisse. Darüber hinaus sind bis Ende 2016 noch abweichende tarifvertragliche Vereinbarungen zulässig. In einigen Branchen wurden 2014 auch allgemeingültige tarifliche Mindestlöhne neu vereinbart. In einer zweijährigen Übergangszeit sind für laufende Mindestlohnverträge Bruttostundenverdienste unter 8,50 € erlaubt. Dies gilt beispielsweise deutschlandweit in der Fleischwirtschaft und im Friseurhandwerk, in Ostdeutschland und Berlin für den Bereich der Zeitarbeit sowie in der ostdeutschen Gebäudereinigung.<sup>53</sup>

Derzeit sind viele Fragen offen. Auf wie viele Betriebe kommen steigende Lohnkosten zu und wie viele Beschäftigte werden von Lohnsteigerungen profitieren? Mit welchen Wirkungen auf den Arbeitsmarkt ist zu rechnen? Wie werden Betriebe reagieren, in denen die Stundenlöhne angehoben werden müssen? Im Vorfeld der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns gab und gibt es eine breite Diskussion – sowohl zur Reichweite der Mindestlöhne als auch zu möglichen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.<sup>54</sup>

<sup>52</sup> Ausnahmen bilden Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Schweden und Zypern.

<sup>53</sup> [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/10/PD14\\_358\\_622.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/10/PD14_358_622.html) (Zugriff: 04.11.2014)

<sup>54</sup> Für die Berechnung von Stundenlöhnen in Deutschland stehen die Verdienststrukturerhebung (VSE) sowie das sozio-ökonomische Panel (SOEP) zur Verfügung. Beide Datenquellen wurden von verschiedenen Instituten genutzt, um die Reichweite von Mindestlöhnen in Deutschland abzuschätzen. Die Ergebnisse fielen allerdings sehr unterschiedlich aus. Nach Berechnungen des DIW auf Grundlage des SOEP würden etwa 17 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland bei einem Brutto-Stundenlohn von 8,50 € höhere Löhne erhalten (Ostdeutschland 27 Prozent, Westdeutschland 15 Prozent). (Vgl. Karl Brenke, Kai-Uwe Müller: Gesetzlicher Mindestlohn – Kein verteilungspolitisches Allheilmittel. In: DIW Wochenbericht 39/2013, S. 6.) Die Berechnungen nach der VSE ergaben mit 11 Prozent bundesweit einen deutlich geringeren Anteil. Allerdings sind in der VSE nur Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten erfasst, d. h. Kleinstbetriebe mit ihrem i. d. R. niedrigeren Lohnniveau werden nicht berücksichtigt. (Vgl. Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf: Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland. Hans Böckler Stiftung, Arbeitspapier Nr. 304, Juni 2014, S. 48.) Auch liegen bereits Schätzungen über negative Beschäftigungswirkungen am Arbeitsmarkt vor. So prognostiziert des ifo Dresden in zwei Szenarien einen Arbeitsplatzabbau in Ostdeutschland (ohne öffentlichen Dienst) zwischen 2,8 und 5,2 Prozent, in Deutschland insgesamt zwischen 0,9 und 2,1 Prozent. (Vgl. Andreas Knabe u. a.: Regionale Beschäftigungseffekte des Mindestlohns im Freistaat Sachsen. In: ifo Dresden berichtet 5/20104, S. 11.)

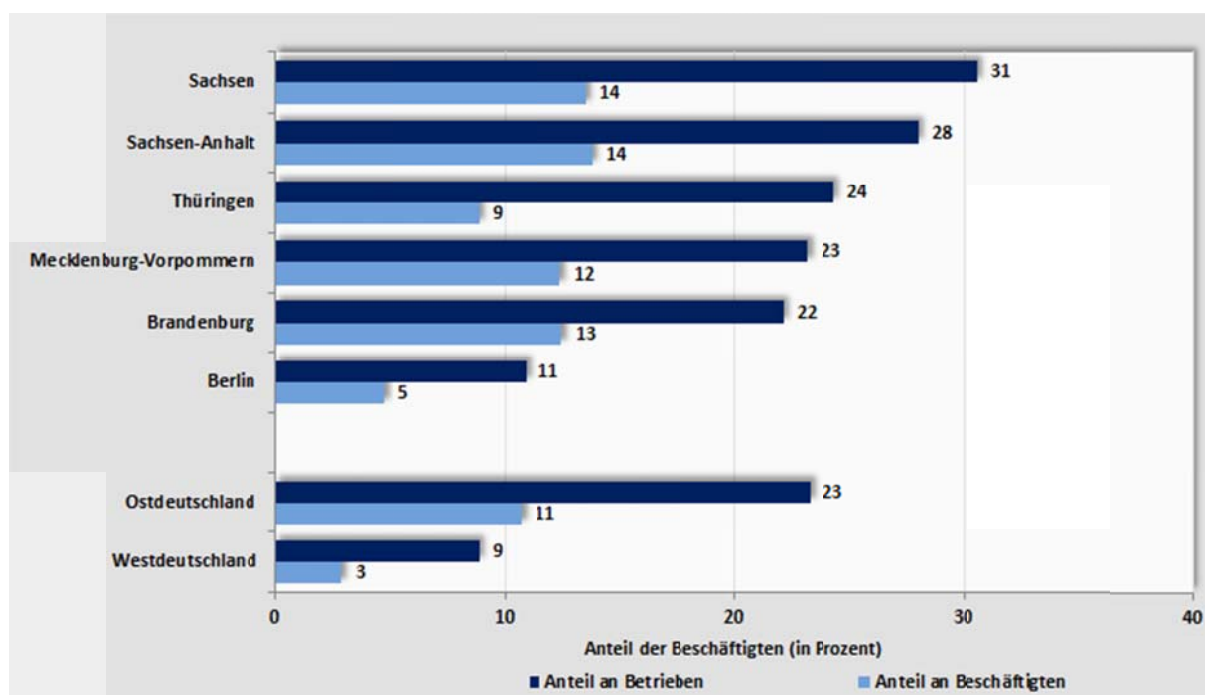


## Mindestlöhne vor ihrer Einführung – große Unterschiede in der Reichweite zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland

In der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels 2014 wurden in unmittelbarer Reaktion auf die zum damaligen Zeitpunkt vorgesehene Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Januar 2015 Fragen sowohl zur potenziellen betrieblichen Reichweite als auch zur Beschäftigungsreichweite von Mindestlöhnen aufgenommen. Die vorliegenden Informationen sind belastbare Ergebnisse aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland.

Erwartungsgemäß bestätigen die aktuellen Befragungsergebnisse, dass Mindestlöhne in den Betrieben Sachsen-Anhalts sowie Ostdeutschlands insgesamt in deutlich höherem Maße verbreitet sind als in Westdeutschland. In Sachsen-Anhalt gaben 28 Prozent aller Betriebe an, Arbeitnehmer zu beschäftigen, deren Brutto-Stundenlohn 2014 unterhalb von 8,50 € lag (in Ostdeutschland 23 Prozent) (vgl. Abbildung 35). 70 Prozent der Betriebe des Landes hatten keine Beschäftigten im genannten Lohnsegment, 2 Prozent konnten diese Frage nicht beantworten. In Westdeutschland beschäftigten 2014 demgegenüber lediglich 9 Prozent der Betriebe Arbeitnehmer mit dem genannten Stundenlohn, 90 Prozent aller Betriebe gaben an, 2014 keine Beschäftigten zu haben, deren Brutto-Stundenlöhne unterhalb von 8,50 € liegen.

Abbildung 35: Betriebe und Beschäftigte mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb 8,50 € nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Nach den vorliegenden betrieblichen Angaben erhielten 2014 in Sachsen-Anhalt hochgerechnet ca. 130 Tsd. Beschäftigte Brutto-Stundenlöhne unterhalb von 8,50 € (Ostdeutschland ca. 715 Tsd., Westdeutschland ca. 895 Tsd.). Damit lag der Anteil dieser Beschäftigten 2014 in Sachsen-Anhalt bei 14 Prozent und fiel höher aus als in Ostdeutschland insgesamt mit 11 Prozent aller Beschäftigten (Westdeutschland 3 Prozent) (vgl. ebenfalls Abbildung 35). Die deutlich höhere betriebliche Reichweite spiegelt sich somit auch in einer großen Beschäftigtenreichweite wider.



### In der betrieblichen Reichweite kaum Unterschiede nach der Betriebsgröße, aber nach Branchen

Nachfolgend wird die betriebliche Reichweite von Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € für Sachsen-Anhalt nach ausgewählten Branchen<sup>55</sup> und Betriebsgrößenklassen betrachtet. Zwischen den Branchen treten große Unterschiede auf. Kaum eine Rolle spielten Löhne der genannten Höhe im Baugewerbe sowie in der öffentlichen Verwaltung. Am verbreitetsten waren sie demgegenüber in den übrigen Dienstleistungen, zu denen u. a. das Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Wäschereien zählen. Hier zahlten 2014 in Sachsen-Anhalt über 60 Prozent aller Betriebe ihren Beschäftigten Brutto-Stundenlöhne unterhalb von 8,50 €. Aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen, in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Bereich Handel und Reparatur wurden in überdurchschnittlich vielen Betrieben Beschäftigte mit den genannten Stundenlöhnen vergütet. Auf die genannten vier Branchen entfällt derzeit fast die Hälfte (47 Prozent) aller Betriebe Sachsen-Anhalts, aber drei Viertel (75 Prozent) aller Betriebe mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 €. Gemessen am Anteil der Betriebe gab es diese Löhne in allen genannten Branchen überdurchschnittlich häufig, insbesondere jedoch in Betrieben der übrigen Dienstleistungen. Auf diese Branchen entfielen 12 Prozent aller Betriebe des Landes, aber mit 26 Prozent wurden in mehr als doppelt so vielen Betrieben Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € gezahlt (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Betriebliche Reichweite von Brutto-Stundenlöhnen unterhalb 8,50 € nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2014

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt			Westdeutschland		
	Verteilung der Betriebe	Verteilung der Betriebe mit Beschäftigten unterhalb 8,50 €	Anteil der Betriebe mit Beschäftigten unterhalb 8,50 €	Verteilung der Betriebe	Verteilung der Betriebe mit Beschäftigten unterhalb 8,50 €	Anteil der Betriebe mit Beschäftigten unterhalb 8,50 €
	Prozent					
Verarbeitendes Gewerbe	8	7	22	9	8	7
Handel und Reparatur	20	25	36	21	32	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	10	17	18	9	5
Übrige Dienstleistungen	12	26	62	12	27	20
1 bis 4 Beschäftigte	42	35	24	40	26	6
5 bis 9 Beschäftigte	29	30	28	28	27	9
10 bis 49 Beschäftigte	24	30	35	26	38	13
50 bis 249 Beschäftigte	4	4	27	5	8	14
ab 250 Beschäftigte	0,7	0,9	34	1	1	9
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>9</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Während in Sachsen-Anhalt mehr als jeder vierte und in Ostdeutschland knapp jeder vierte Betrieb 2014 Beschäftigte mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € aufwies, war es in Westdeutschland lediglich jeder elfte Betrieb. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass unabhängig von der deutlich geringeren betrieblichen Reichweite dieser Stundenlöhne diese auch in Westdeutschland insbesondere in Betrieben der übrigen Dienstleistungen sowie des Bereichs Handel und Reparatur von überdurchschnittlicher Bedeutung waren. Während auf beide Branchen rund ein Drittel aller Betriebe in Westdeutschland entfielen, waren es 59 Prozent aller Betriebe, in denen es 2014 Beschäftigte mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € gab. Bei höherer betrieblicher Reichweite der genannten Stundenlöhne in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland gab es in der Verteilung der Betriebe nach Branchen zu Westdeutschland somit Ähnlichkeiten (vgl. ebenfalls Tabelle 17).

<sup>55</sup> Kriterium für die Auswahl der Branchen war einerseits eine überdurchschnittlich hohe betriebliche Reichweite der genannten Stundenlöhne wie auch ein überdurchschnittlich hoher Anteil dieser Personengruppe an den Beschäftigten in der jeweiligen Branche.

Im Gegensatz zur sehr differenzierten betrieblichen Reichweite nach Branchen fallen die Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen deutlich geringer aus. Während es 2014 etwa in jedem vierten Kleinstbetrieb Sachsens-Anhalts mit bis zu 9 Mitarbeitern Beschäftigte mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € gab, traf dies auf gut jeden dritten Klein- und Großbetrieb sowie ebenfalls gut jeden vierten mittleren Betrieb zu. Entgegen der Erwartung ist die Reichweite der Betriebe mit den genannten Stundenlöhnen in Kleinstbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland am geringsten (vgl. ebenfalls Tabelle 17).

Vor dem Hintergrund der zum Befragungszeitpunkt vorgesehenen Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns gab es in 14 Prozent aller Betriebe Sachsens-Anhalts (Ostdeutschland 13 Prozent, Westdeutschland 6 Prozent) in den zurückliegenden 12 Monaten (etwa Mitte 2013 bis Mitte 2014) Veränderungen bei Stundenlöhnen. Dies kann bedeuten, dass bereits eine Anhebung auf 8,50 € vollzogen wurde. Es kann aber auch heißen, dass Veränderungen in anderen Lohnsegmenten erfolgten.

### **Beschäftigtenreichweite von Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € ebenfalls stark branchenabhängig**

Mit den vorliegenden Ergebnissen können umfassende Einschätzungen zur Verbreitung von Beschäftigten mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € nach Branchen und Betriebsgrößenklassen gegeben werden. Erwartungsgemäß sind es die Bereiche mit unterdurchschnittlichen Löhnen und Gehältern, in denen zahlreiche Beschäftigte 2014 im genannten Lohnsegment lagen. Dazu zählen insbesondere die übrigen personennahen Dienstleistungen sowie unternehmensnahe Dienstleistungen. Hier erhielt gut jeder dritte bzw. mehr als jeder vierte Beschäftigte Stundenlöhne unterhalb von 8,50 €. Aber auch in den Bereichen Verkehr, Information und Kommunikation sowie Handel und Reparatur wurden überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit diesen Stundenlöhnen vergütet (vgl. Tabelle 18). 2014 waren in Sachsen-Anhalt in den genannten vier Branchen ca. 75 Prozent aller Beschäftigten mit Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € tätig, demgegenüber 42 Prozent der Beschäftigten insgesamt. Darüber hinaus spielten niedrige Stundenlöhne auch im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im verarbeitenden Gewerbe eine Rolle. Stundenlöhne dieser Höhe erhielten jeweils etwa 10 Prozent der Beschäftigten (Ostdeutschland 5 bzw. 8 Prozent, Westdeutschland 2 bzw. 1 Prozent).

Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland insgesamt die Größe der Betriebe einen relativ geringen Einfluss auf den Anteil der Beschäftigten im genannten Lohnsegment zu haben scheint (in einzelnen Betriebsgrößenklassen zwischen 8 und 19 Prozent in Sachsen-Anhalt). Das bedeutet, dass Brutto-Stundenlöhne unterhalb von 8,50 € keine Spezifik einer bestimmten Betriebsgrößenklasse darstellen. Die Verbreitung dieser Beschäftigtengruppe ist in Westdeutschland wesentlich geringer. Die Beschäftigtenanteile lagen in einzelnen Betriebsgrößenklassen zwischen 1 und 5 Prozent (vgl. ebenfalls Tabelle 18).

Tabelle 18: Beschäftigungsreichweite von Brutto-Stundenlöhnen unterhalb 8,50 € nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2014

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt			Westdeutschland		
	Verteilung der Beschäftigten	Verteilung der Beschäftigten unterhalb 8,50 €	Anteil der Beschäftigten unterhalb 8,50 € an allen Beschäftigten	Verteilung der Beschäftigten	Verteilung der Beschäftigten unterhalb 8,50 €	Anteil der Beschäftigten unterhalb 8,50 € an allen Beschäftigten
	Prozent					
Verarbeitendes Gewerbe	16	11	10	21	7	1
Handel und Reparatur	15	20	18	15	31	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	27	26	14	9	2
Übrige Dienstleistungen	6	16	36	7	28	12
1 bis 4 Beschäftigte	8	7	13	6	7	3
5 bis 9 Beschäftigte	12	14	16	10	12	3
10 bis 49 Beschäftigte	32	45	19	27	48	5
50 bis 249 Beschäftigte	29	17	8	26	24	3
ab 250 Beschäftigte	19	17	12	31	8	1
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>3</b>

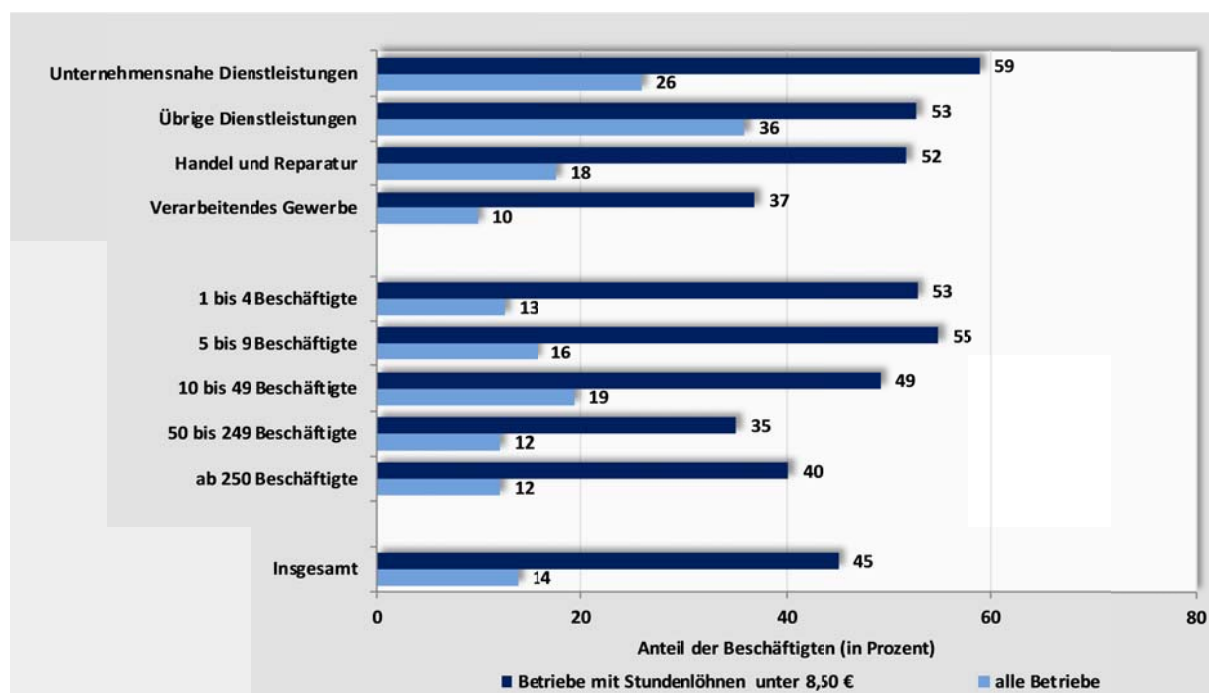
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Nachfolgend werden jene Betriebe Sachsens-Anhalts genauer untersucht, in denen 2014 Brutto-Stundenlöhne unter 8,50 € gezahlt wurden. Damit soll v. a. gezeigt werden, vor welchen Anpassungserfordernissen diese Betriebe mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes stehen.

### **In Betrieben mit Stundenlöhnen unter 8,50 € entfiel fast die Hälfte der Beschäftigten auf den Niedriglohnbereich**

Bisher wurde die durchschnittliche Beschäftigtenreichweite von Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € auf der Ebene der Branchen und Betriebsgrößenklassen insgesamt betrachtet. Damit konnten wichtige Informationen über die Beschäftigtenreichweite dieses unteren Lohnsegments insgesamt gewonnen werden. Um die mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns bestehenden Herausforderungen für betroffene Betriebe genauer charakterisieren zu können, ist es wichtig, ausschließlich jene Betriebe näher zu betrachten, die 2014 ihre Beschäftigten mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € vergüteten (nachfolgend als Mindestlohnbetrieb bezeichnet). Dabei zeigt sich, dass die Beschäftigtenreichweite in den tatsächlich betroffenen Betrieben sehr hoch ist: Im Durchschnitt erhielten 45 Prozent aller Beschäftigten in Mindestlohnbetrieben Sachsens-Anhalts 2014 Brutto-Stundenlöhne unterhalb von 8,50 € (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Anteil der Beschäftigten mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € an allen Beschäftigten sowie an Beschäftigten in Betrieben mit unterem Lohnsegment in Sachsen-Anhalt 2014 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Die Schwankungsbreite in den einzelnen Branchen ist sehr hoch. In Mindestlohnbetrieben der unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen sowie des Bereichs Handel und Reparatur erhielten 2014 im Durchschnitt zwischen 50 und 60 Prozent der Beschäftigten Brutto-Stundenlöhne unterhalb von 8,50 €. Damit tangiert die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes in diesen Betrieben jeweils die Hälfte und mehr der Beschäftigten. Im verarbeitenden Gewerbe traf dies auf gut jeden dritten Beschäftigten in Mindestlohnbetrieben zu. Eine Betrachtung nach der Betriebsgröße zeigt, dass in allen Betriebsgrößenklassen der Anteil der Beschäftigten mit Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € hoch ist (vgl. ebenfalls Abbildung 36).

### Lohnanpassung tangiert nicht nur Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen, sondern auch Fachkräfte

Nachfolgend wird der Frage nachgegangen werden, welche Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt von der Einführung des Mindestlohnes tangiert werden. In Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland insgesamt werden nicht nur im Rahmen von Einfacharbeitsplätzen niedrige Stundenlöhne realisiert, sondern auch auf Arbeitsplätzen, die eine berufliche Ausbildung erfordern. So realisierten 2014 in Mindestlohnbetrieben Sachsens-Anhalts insgesamt 45 Prozent aller Beschäftigten ein Einkommen im unteren Lohnsegment. In diesen Betrieben lag der Anteil der Einfacharbeitsplätze aber lediglich bei ca. 28 Prozent. Das bedeutet, ein erheblicher Anteil der Beschäftigten, die qualifizierte Tätigkeiten verrichteten, bezog ebenfalls ein Einkommen, das unterhalb von 8,50 € pro Stunde lag. Darüber hinaus belegen die vorliegenden Ergebnisse: Je mehr Beschäftigte 2014 im unteren Lohnsegment tätig waren, desto mehr Fachkräfte erhielten 2014 auch niedrige Löhne unterhalb von 8,50 €.

In Westdeutschland war die Situation eine andere. Während 44 Prozent aller Beschäftigten in westdeutschen Mindestlohnbetrieben 2014 auf Einfacharbeitsplätzen tätig waren, erhielten in diesen Betrieben lediglich 28 Prozent aller Beschäftigten Stundenlöhne unterhalb von 8,50 €. Damit wurden in Westdeutschland auch auf Einfacharbeitsplätzen durchaus höhere Löhne gezahlt.

Zusammenfassend kann eingeschätzt werden, dass in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland insgesamt sowohl die Reichweite der Betriebe, in denen es 2014 Beschäftigte mit Brutto-Stundenlöhnen unterhalb von 8,50 € gab, als auch die Beschäftigtenreichweite gegenüber Westdeutschland spürbar höher war. Dieses untere Lohnsegment konzentriert sich auf bestimmte Bereiche der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Auf der Ebene der Beschäftigten hat es insbesondere für

die Bereiche der übrigen personennahen sowie der unternehmensnahen Dienstleistungen, aber auch für den Bereich Handel und Reparatur hohe Relevanz. Brutto-Stundenlöhne in der hier betrachteten Höhe sind nicht ausschließlich ein Merkmal für Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten, sondern auch Fachkräfte werden auf dieser Grundlage vergütet.

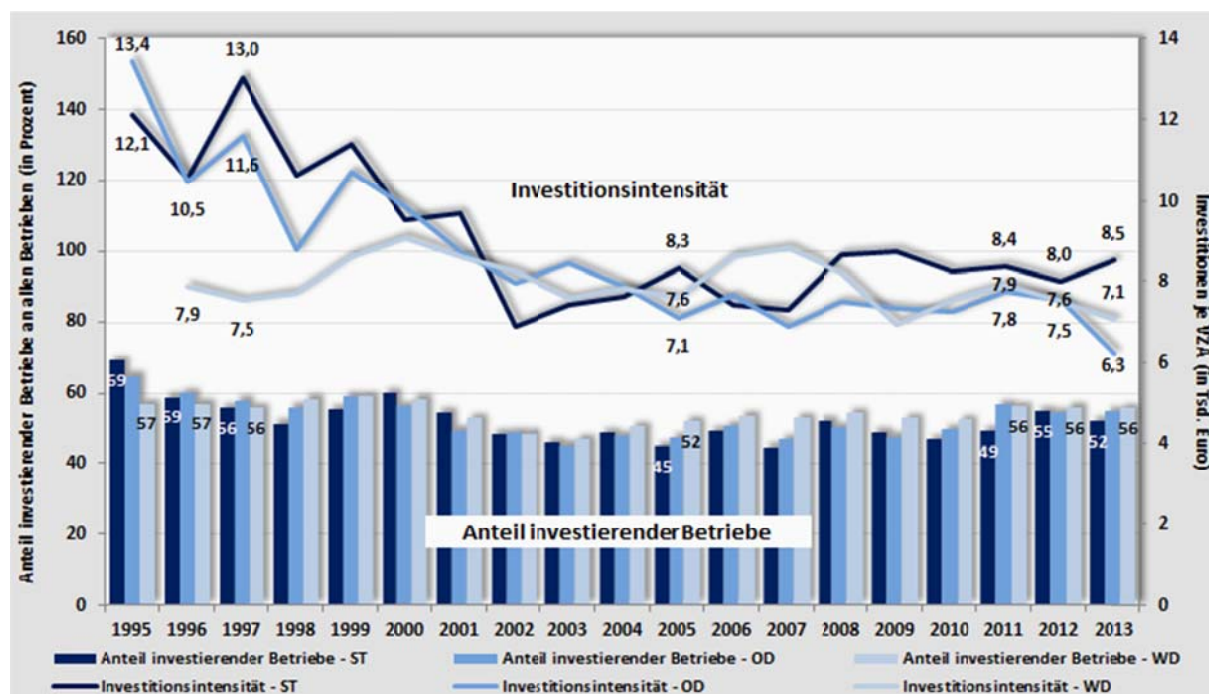
### 8.3 Investitionen

Investitionen<sup>56</sup> sind sowohl für die Sicherung als auch die Entstehung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze ausschlaggebend. Um die Investitionsbereitschaft der Betriebe zu charakterisieren, werden nachfolgend der Anteil investierender Betriebe sowie die Investitionsintensität (Investitionen je Beschäftigten – in VZÄ) betrachtet.

#### Wieder gestiegene Investitionsintensität

Die Investitionsbereitschaft der sachsen-anhaltischen Betriebe unterlag in den zurückliegenden Jahren größeren Veränderungen. Sie war insbesondere in den 1990er Jahren aufgrund umfangreicher öffentlicher Förderung sehr hoch, in den 2000er Jahren dann allerdings stark rückläufig. Seit etwa 2005 verläuft die Entwicklung relativ stabil und die Investitionsintensität der sachsen-anhaltischen Betriebe schwankte zwischen 7 und 9 Tsd. € je VZÄ. Seit 2008 liegt die Investitionsintensität der Betriebe Sachsen-Anhalts sowohl über den ost- als auch den westdeutschen Vergleichswerten. 2013 lag sie in Sachsen-Anhalt bei fast 9 Tsd. € je VZÄ. Während die Investitionsintensität der sachsen-anhaltischen Betriebe gegenüber dem Vorjahr zugenommen hat, hat es Ostdeutschland einen deutlichen Rückgang der Investitionsintensität auf 6 Tsd. € je VZÄ gegeben. Auch in Westdeutschland gab es eine Verringerung auf 7 Tsd. €, die allerdings nicht so hoch wie in Ostdeutschland ausfiel (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2013



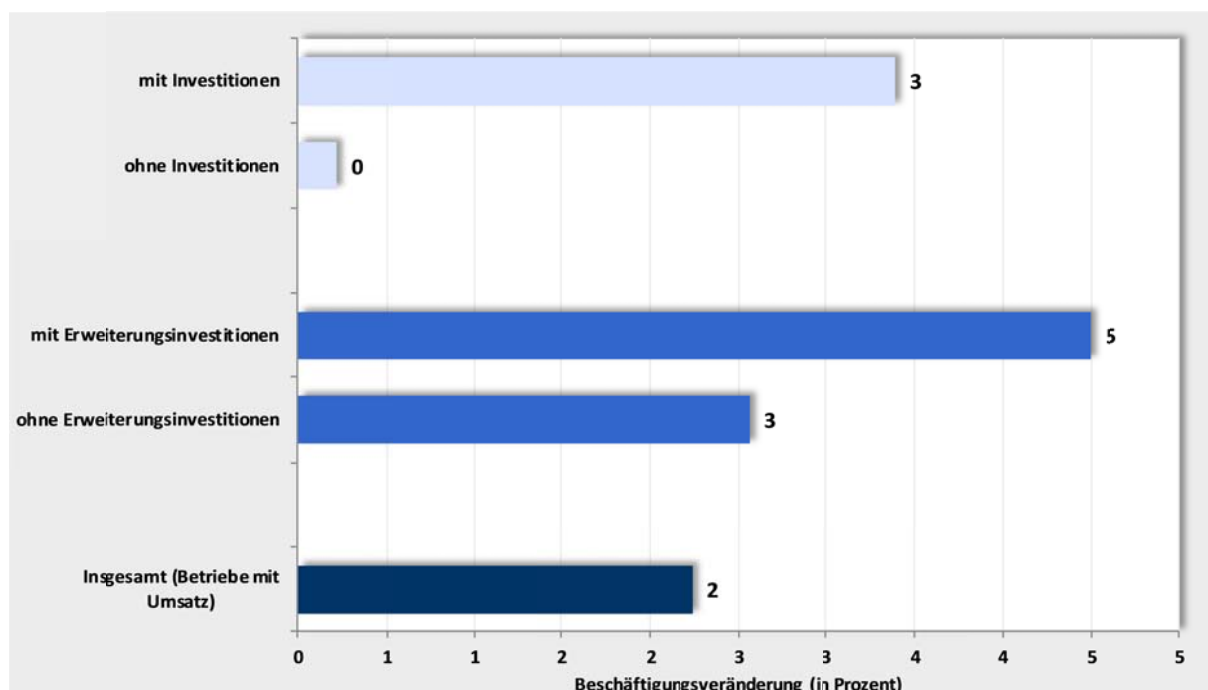
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

<sup>56</sup> Die Angaben zu Investitionen im IAB-Betriebspanel beziehen sich in den einzelnen Befragungswellen auf das jeweilige Vorjahr. Mit der 19. Welle liegen somit Investitionsangaben für 2013 vor.

### Positive Beschäftigungseffekte in investierenden Betrieben

Betriebliche Investitionen, insbesondere Erweiterungsinvestitionen sind wichtige Voraussetzungen, um Beschäftigung zu sichern und weiter auszubauen. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass investierende Betriebe häufig auch positive Beschäftigungseffekte aufwiesen. So hatten investierende Betriebe in Sachsen-Anhalt 2014 durchschnittlich gut 3 Prozent mehr Beschäftigte als im Vorjahr, in Betrieben ohne Investitionen hat sich die Zahl der Beschäftigten demgegenüber kaum verändert. Noch etwas stärker fiel der Beschäftigungszuwachs in Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen aus, in denen 2014 im Vergleich mit 2013 sogar 5 Prozent mehr Beschäftigte tätig waren (vgl. Abbildung 38).

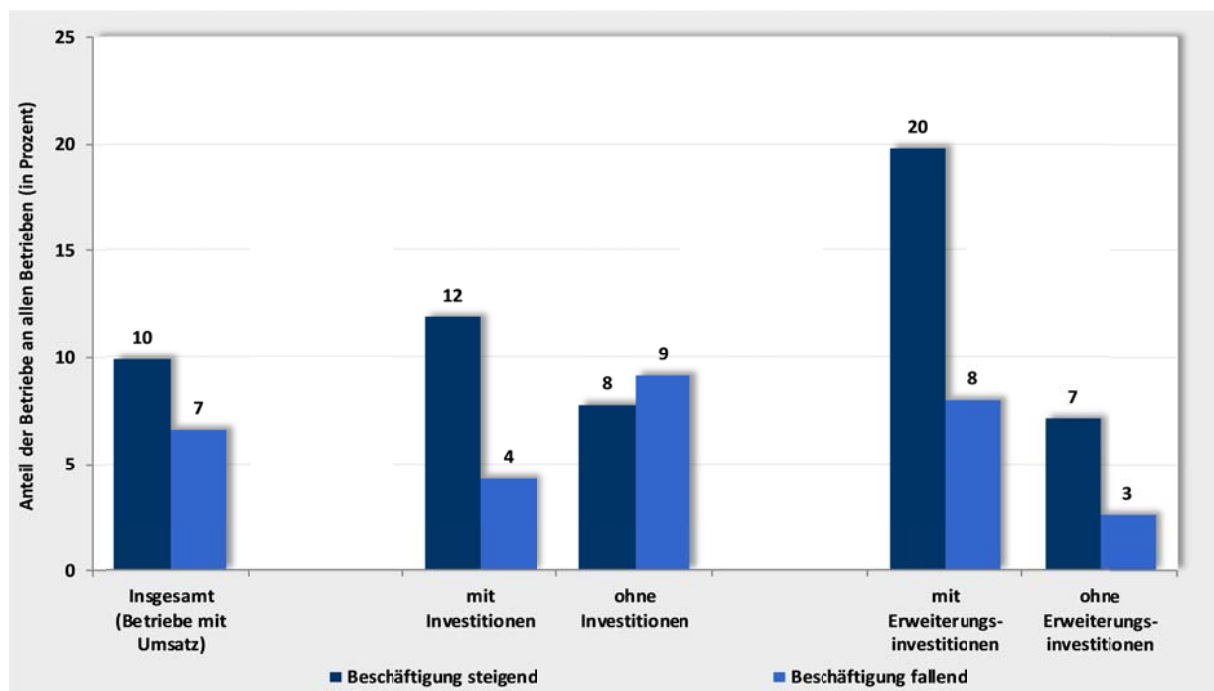
Abbildung 38: Beschäftigungsveränderung 2014 zu 2013 (in Prozent) in Betrieben nach Investitionsaktivitäten in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Auch die aktuellen betrieblichen Einschätzungen zur künftigen Beschäftigungsentwicklung bis 2015 fielen in investierenden Betrieben Sachsen-Anhalts deutlich besser aus als in den übrigen Betrieben. So gingen zum Befragungszeitpunkt im Durchschnitt 12 Prozent aller investierenden Betriebe von steigender Beschäftigung im Jahr 2015 aus und damit häufiger als Betriebe ohne Investitionen (8 Prozent). Von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen erwarteten sogar 20 Prozent eine steigende Beschäftigung. Investitionstätigkeit sichert somit Beschäftigung und induziert die Entstehung neuer wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze. Die Einschätzungen der Betriebe zeigen aber auch, dass Investitionen nicht ausschließlich beschäftigungssteigernde Wirkungen erwarten lassen. Das betriebliche Investitionsgeschehen ist offenbar auch mit Rationalisierungseffekten verbunden, die auch zu Personaleinsparungen und damit zu fallender Beschäftigung führen können. Im Allgemeinen zeigt sich aber, dass bei investierenden Betrieben die Relationen zwischen Betrieben mit Beschäftigungszuwachs und -abbau wesentlich günstiger ausfallen als in Betrieben, die nicht investieren (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Beschäftigungserwartungen für 2015 nach dem Investitionsverhalten der Betriebe in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

Zusammenfassend kann eingeschätzt werden, dass sich das Investitionsgeschehen in sachsen-anhaltischen Betrieben positiv entwickelt hat. Investierende Betriebe, insbesondere Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen, generierten 2014 deutlich höhere Beschäftigungszuwächse, und sie erwarten ebenfalls häufiger als andere Betriebe auch für 2015 eine steigende Beschäftigung.

#### 8.4 Innovationen

Informationen zur Innovationstätigkeit der Betriebe<sup>57</sup> werden im IAB-Betriebspanel seit 1998 erfasst. Alle Innovationsaktivitäten werden im IAB-Betriebspanel mit Hilfe von Innovatorenraten, also dem Anteil von Betrieben mit Innovationen an allen Betrieben, ausgewiesen. Damit wird die betriebliche Verbreitung von Innovationsaktivitäten (Produkt- und Prozessinnovationen) widerspiegelt.

##### Relativ stabiles Niveau der Produktinnovationen

Produktinnovationen zielen in der Regel darauf ab, bestehende Absatzmärkte zu sichern bzw. auch zu erweitern. Damit spielen sie auch für die sachsen-anhaltische Wirtschaft eine wichtige Rolle. Seit 2007 waren pro Jahr zwischen 30 und 34 Prozent der Betriebe des Landes produktinnovativ. Anteilig lagen die Betriebe Sachsen-Anhalts damit zumeist jeweils unter den Werten für Ostdeutschland. Zu Westdeutschland ergab sich ein deutlich höherer Abstand, der auch aktuell bei 9 Prozentpunkten liegt. 2013 waren in Ostdeutschland 31 Prozent und in Westdeutschland 39 Prozent aller Betriebe produktinnovativ. Seit 2011 liegt der Anteil der Betriebe des Landes, die produktinnovativ sind, stabil bei 30 Prozent. In Ostdeutschland hingegen sinkt in den letzten Jahren der Anteil produktinnovativer Betriebe kontinuierlich.

<sup>57</sup> In der vorliegenden Auswertung werden Betriebe mit Umsatz betrachtet.

Nachfolgend werden drei Arten von Produktinnovationen betrachtet: Weiterentwicklungen, Sortimentsneuheiten und Marktneuheiten.<sup>58</sup> Die drei Arten der Produktinnovationen unterscheiden sich vor allem nach dem erforderlichen Vorleistungsaufwand, insbesondere von FuE, aber auch an Investitionen und Personal sowie nach den Realisierungschancen auf dem Markt. Insgesamt dominieren in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland die Betriebe, die ihre Produkte weiterentwickeln (Sachsen-Anhalt 20 Prozent, Ostdeutschland 24 Prozent, Westdeutschland 32 Prozent). Es folgen Betriebe mit Sortimentserweiterungen (Sachsen-Anhalt 19 Prozent, Ostdeutschland 16 Prozent, Westdeutschland 20 Prozent) und mit Abstand Betriebe mit Marktneuheiten (Sachsen-Anhalt 6 Prozent, Ostdeutschland 5 Prozent, Westdeutschland 5 Prozent). Mit Ausnahme von Marktneuheiten finden Weiterentwicklungen und Sortimentserweiterungen somit in sachsen-anhaltischen seltener Anwendung als in ost- und westdeutschen Betrieben.

### **Niveau der Produktinnovationen im verarbeitenden Gewerbe gegenüber dem Vorjahr gehalten**

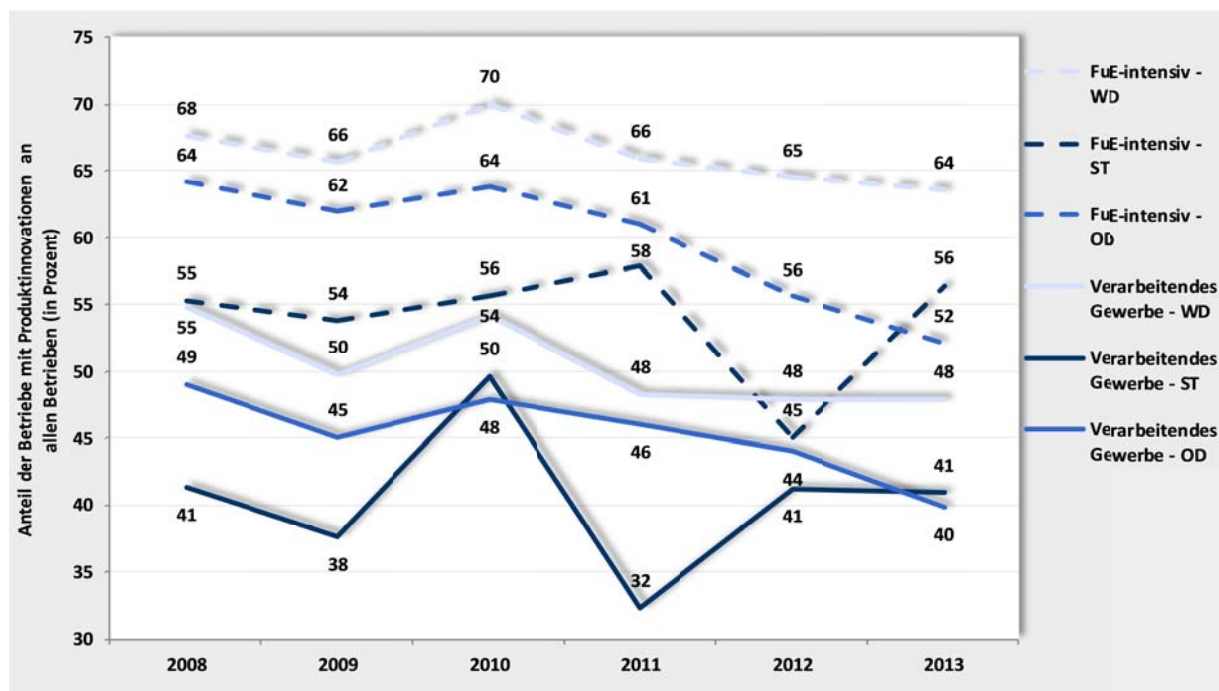
Die Innovationsbeteiligung der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes wurde deutschlandweit von der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 beeinflusst. Sowohl im sachsen-anhaltischen als auch im ost- und westdeutschen verarbeitenden Gewerbe verringerte sich im Krisenjahr 2009 der Anteil produktinnovativer Betriebe gegenüber dem Vorjahr. Diesem Rückgang folgte in Sachsen-Anhalt 2010 eine starke Zunahme des Anteils produktinnovativer Betriebe, allerdings um im Folgejahr erneut kräftig abzusinken. 2012 wurde wieder das Vorkrisenniveau erreicht und auch 2013 gehalten. Damit folgen die Betriebe Sachsens-Anhalts eher der Entwicklung der westdeutschen Betriebe, wenngleich auf deutlich geringerem Niveau. Seit 2011 investierten jeweils 48 Prozent der westdeutschen Betriebe in Produktinnovationen. Im Unterschied dazu weist das Innovationsgeschehen der ostdeutschen Betriebe in den letzten Jahren eine rückläufige Tendenz auf. Inzwischen sind ostdeutsche Betriebe des verarbeitenden Gewerbes anteilig weniger produktinnovativ als sachsen-anhaltische Betriebe. Während 2012 und 2013 sachsen-anhaltische Betriebe des verarbeitenden Gewerbes den Abstand zu westdeutschen Betrieben gehalten haben, öffnet sich die Schere zwischen ost- und westdeutschen produktinnovativen Betrieben (vgl. Abbildung 40).

---

<sup>58</sup> Weiterentwicklungen: Von einem Unternehmen bereits angebotene Leistungen oder Produkte werden verbessert bzw. weiterentwickelt; Sortimentsneuheiten: Von einem Unternehmen angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt vorhanden waren und neu ins Angebot aufgenommen wurden; Marktneuheiten: Von einem Unternehmen werden völlig neue Produkte oder Dienstleistungen ins Angebot aufgenommen, für die ein neuer Markt geschaffen werden muss.



Abbildung 40: Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen im verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2008 bis 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009 bis 2014

Erwartungsgemäß realisierten auch 2013 Betriebe der FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes im Vergleich mit allen anderen Branchen am häufigsten Produktinnovationen (Sachsen-Anhalt 56 Prozent, Ostdeutschland 52 Prozent, Westdeutschland 64 Prozent). Insbesondere für die FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes unterscheidet sich in den letzten Jahren die Entwicklung zwischen Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland: Nach einem geringen krisenbedingten Rückgang ist für Sachsen-Anhalt – vom kräftigen Einbruch 2012 abgesehen – seit 2008 eher eine relativ stabile Entwicklung festzustellen. Mit Ausnahme von 2012 waren seitdem zwischen 54 und 58 Prozent der Betriebe der FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes produktinnovativ. In Ost- wie in Westdeutschland sinkt der Anteil dieser Betriebe seit 2010 jedoch kontinuierlich von Jahr zu Jahr. Im Ergebnis dieser Entwicklung ist der Abstand Sachsen-Anhalts zu Westdeutschland – mit Ausnahme von 2012 – seit 2011 in etwa stabil geblieben (2011 und 2013 je 8 Prozentpunkte). Dennoch besteht auch für Sachsen-Anhalt unverändert eine Innovationslücke gegenüber westdeutschen Betrieben. Demgegenüber hat sich die Schere gegenüber Westdeutschland zu Ungunsten ostdeutscher Betriebe weiter öffnet, da der Rückgang in Ostdeutschland schneller als in Westdeutschland erfolgt. 2013 erreichte der Abstand zu Westdeutschland 12 Prozentpunkte (vgl. ebenfalls Abbildung 40).

### Bei Prozessinnovationen derzeit nur noch geringe Unterschiede zu Westdeutschland

Das betriebliche Innovationsgeschehen kann neben Produktinnovationen durch Prozessinnovationen<sup>59</sup> charakterisiert sein. Als Prozessinnovationen werden alle entwickelten oder eingeführten Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben. Prozessinnovationen sind v. a. auf eine Reduzierung der Kosten gerichtet und damit auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Prozessinnovationen sind in deutlich weniger Betrieben verbreitet als Produktinnovationen, und die bestehenden Unterschiede zwi-

<sup>59</sup> Im Unterschied zu den Produktinnovationen gehen Prozessinnovationen erst seit der Welle 2008 mit einer gesonderten Fragestellung in die Auswertungen ein. Die Frage lautete: „Haben Sie im letzten Geschäftsjahr 2012 Verfahren entwickelt oder eingeführt, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben?“

schen sachsen-anhaltischen, ost- und westdeutschen Betrieben waren in den Vorjahren stets geringer als bei Produktinnovationen. Von allen Betrieben Sachsens-Anhalts realisierte 2013 jeder zehnte Prozessinnovationen (Ostdeutschlands ebenfalls 10 Prozent, Westdeutschland 11 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe lagen die Anteile in Sachsen-Anhalt bei 13 Prozent, in Ost- und Westdeutschland bei geringfügig höheren 14 bzw. 15 Prozent. In den vergangenen Jahren erfolgte nahezu eine relativ starke Angleichung der Innovatorenraten – sowohl insgesamt als auch im verarbeitenden Gewerbe.

### **Positive Beschäftigungseffekte in innovativen Betrieben**

Innovative Betriebe haben gute Chancen bei der Realisierung ihrer Produkte bzw. Dienstleistungen und erschließen erweiterte bzw. neue Marktsegmente. Kostengünstigere Produktionsverfahren stärken ihre Wettbewerbsfähigkeit. Die vorliegenden Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen erneut positive Beschäftigungseffekte auch in diesen Betrieben. So erhöhten innovative Betriebe in Sachsen-Anhalt ihren Beschäftigungsumfang 2014 im Vorjahresvergleich im Durchschnitt um 5 Prozent (Ost- und Westdeutschland jeweils 3 Prozent). Demgegenüber stagnierte das Beschäftigungsniveau in Betrieben, die keine Innovationen realisiert haben (Ostdeutschland ebenfalls Stagnation, Westdeutschland Erhöhung um 1 Prozent).

Auch die aktuellen betrieblichen Einschätzungen zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung für 2015 fielen in innovativen Betrieben besser aus als in den übrigen Betrieben. Innovative wie nicht innovative Betriebe Sachsens-Anhalts gingen mit einem Anteil von jeweils 10 Prozent zwar gleichermaßen von einer Beschäftigungssteigerung aus, allerdings erwarteten mit 4 Prozent nur halb so viele innovative Betriebe gegenüber nicht innovativen Betrieben für 2015 einen Beschäftigungsabbau. Innovative Betriebe in Ostdeutschland waren in ihren Beschäftigungserwartungen sehr optimistisch. 19 Prozent erwarteten auch für 2015 einen weiteren Beschäftigungsaufbau, fast doppelt so häufig wie Betriebe ohne Innovationen (10 Prozent). Westdeutsche Betriebe trafen – wie sachsen-anhaltische Betriebe – identische Einschätzungen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass in Sachsen-Anhalt auch 2013 die Innovationslücke gegenüber westdeutschen Betrieben fortbesteht. Allerdings unterscheidet sich die Situation zwischen Prozess- und Produktinnovationen: Bei Prozessinnovationen, die insbesondere auf Kostensenkungen ausgerichtet sind, ist der Abstand zu Westdeutschland inzwischen nur noch relativ gering. Bei Produktinnovationen, insbesondere im verarbeitenden Gewerbe sowie in FuE-intensiven Bereichen dieses Bereichs, ist er erheblich größer, aber in den letzten beiden Jahren stabil geblieben. Innovative Betriebe realisierten 2014 deutliche Beschäftigungszuwächse gegenüber dem Vorjahr und blicken ebenfalls optimistischer in das Folgejahr 2015. Das zeigt sich in Sachsen-Anhalt besonders am deutlich geringeren Anteil jener Betriebe, die von Beschäftigungsabbau ausgehen.

## **8.5 Umsatz und Export**

Das Geschäftsvolumen ist eine aussagefähige Kennziffer zur Messung der Leistung eines Betriebes. Betriebe der gewerblichen Wirtschaft definieren ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz.<sup>60</sup> Gut 9 von 10 sachsen-anhaltischen Betrieben sind Betriebe mit Umsatz. Im Jahr 2011 konnten sachsen-anhaltische Betriebe das bisher höchste Umsatzvolumen realisieren. Nach einem stärkeren Rückgang im Folgejahr ist es 2013 wieder deutlich angestiegen und erreichte das zweithöchste Volumen seit seiner Messung im Rahmen des IAB-Betriebspanels. 2013 wurde sowohl für Ost- als auch Westdeutschland das bisher höchste Umsatzvolumen ausgewiesen. 2013 hatten Exportleistungen der Betriebe einen erheblichen Anteil am Umsatz – in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland waren es jeweils 10 Prozent, in Westdeutschland 20 Prozent.

---

<sup>60</sup> Banken und Kreditinstitute weisen ihr Geschäftsvolumen als Bruttozins- und Provisionserträge sowie das Handelsergebnis aus, bei Versicherungsunternehmen bilden die Bruttobeitragseinnahmen das Geschäftsvolumen. In Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter entspricht das Geschäftsvolumen ihrem Haushaltsvolumen.

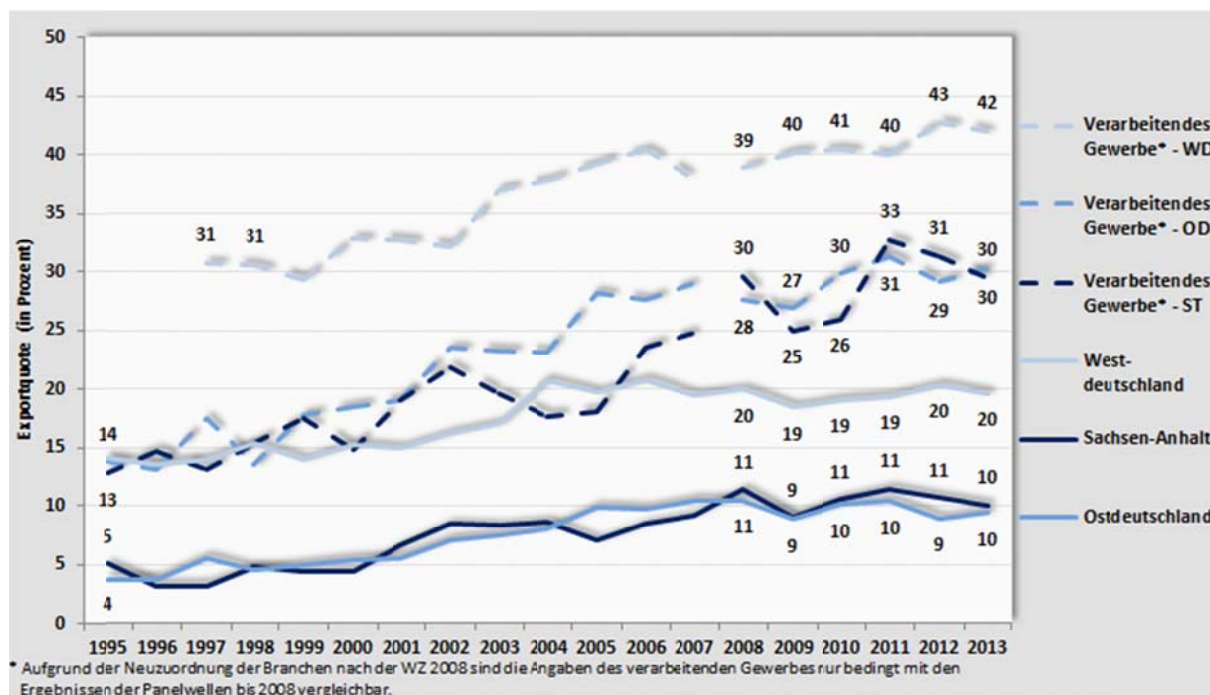
### **2011 einsetzender Rückgang der Exportquote des verarbeitenden Gewerbes setzt sich fort**

In Deutschland beruht das Wirtschaftswachstum in hohem Maße auf den Exportleistungen der Betriebe, welche sich nach der Entwicklung und der Nachfrage auf den internationalen Märkten richten. In Sachsen-Anhalt hat sich das Exportvolumen seit Mitte der 1990er Jahre deutlich erhöht, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend. Der größte Teil des Umsatzes wird allerdings nach wie vor auf dem Binnenmarkt realisiert. Das gilt für Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. Die Binnenumsätze zeigten sich in der Vergangenheit weit weniger schwankungsanfällig als die Exporte. Entscheidend für den Export ist das verarbeitende Gewerbe. In Sachsen-Anhalt entfielen 2013 72 Prozent des gesamten Exportvolumens auf diese Branche. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland hatte das verarbeitende Gewerbe jeweils einen Anteil von etwa 80 Prozent an den Exportleistungen.

Die Exportquote der Betriebe (Exportanteil am Umsatz) betrug 2013 in Sachsen-Anhalt laut IAB-Betriebspanel 10 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe aber 30 Prozent. In Ostdeutschland wurden vergleichbare Anteilswerte erzielt. Die insgesamt stärkere Exporttätigkeit westdeutscher Betriebe schlug sich in ihrer höheren Exportquote von 20 Prozent für alle Betriebe und von 42 Prozent für Betriebe des verarbeitenden Gewerbes nieder. Die Entwicklung seit Mitte der 1990er Jahre für die Wirtschaft insgesamt zeigt für Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland bis etwa 2005 einen deutlichen Steigerungstrend auf. Seitdem gibt es kaum Veränderungen in den Exportquoten. Über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg hat sich an den bestehenden Unterschieden in den Exportquoten zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben jedoch kaum etwas geändert. Seit 2011 sind die Exportquoten Sachsens-Anhalts leicht rückläufig, sie verbleiben aber vorerst auf dem bislang erreichten Niveau. Längerfristig betrachtet sind auch die Exportquoten des verarbeitenden Gewerbes angestiegen. Im Unterschied zur Exportquote der Gesamtwirtschaft, hat sich diese Tendenz im verarbeitenden Gewerbe aber auch nach 2005 fortgesetzt. Zudem unterliegt der Export des verarbeitenden Gewerbes etwas größeren Schwankungen. In Sachsen-Anhalt erreichte die Exportquote des verarbeitenden Gewerbes 2011 mit 33 Prozent den bislang höchsten Anteil. Seitdem sind die Exporte aber rückläufig, sie verbleiben aber auf einem relativ hohen Niveau (2013 30 Prozent). Die rückläufige Exportquote des verarbeitenden Gewerbes dürfte weitgehend auch den Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Exportquote im Land erklären (vgl. Abbildung 41).

Niveau und Entwicklung der Exportquote spiegeln sich im unterschiedlichen Anteil der exportierenden Betriebe wider. Dieser lag 2013 für Sachsen-Anhalt insgesamt bei 8 Prozent, im verarbeitenden Gewerbe bei 27 Prozent. Diese Anteile liegen nicht nur unter denen ostdeutscher Betriebe (11 Prozent bzw. 28 Prozent), sondern deutlich unterhalb denen westdeutscher Betriebe (14 Prozent bzw. 36 Prozent). Die Gründe für die schwächeren Exportleistungen sachsen-anhaltischer wie auch ostdeutscher Betriebe sind in erster Linie struktureller Natur. Dazu zählt vor allem die im Vergleich mit Westdeutschland geringere Durchschnittsgröße der Betriebe im verarbeitenden Gewerbe. So sind insbesondere die Industriebetriebe in den neuen Ländern – von der Personalstärke her gesehen – im Schnitt deutlich kleiner als in den alten Ländern. Zudem ist das Gewicht des verarbeitenden Gewerbes mit seinen traditionell hohen Exportquoten hier ebenfalls deutlich geringer als in Westdeutschland.

Abbildung 41: Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2013 (alle Betriebe mit Umsatz)



\* Aufgrund der Neuordnung der Branchen nach der WZ 2008 sind die Angaben des verarbeitenden Gewerbes nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

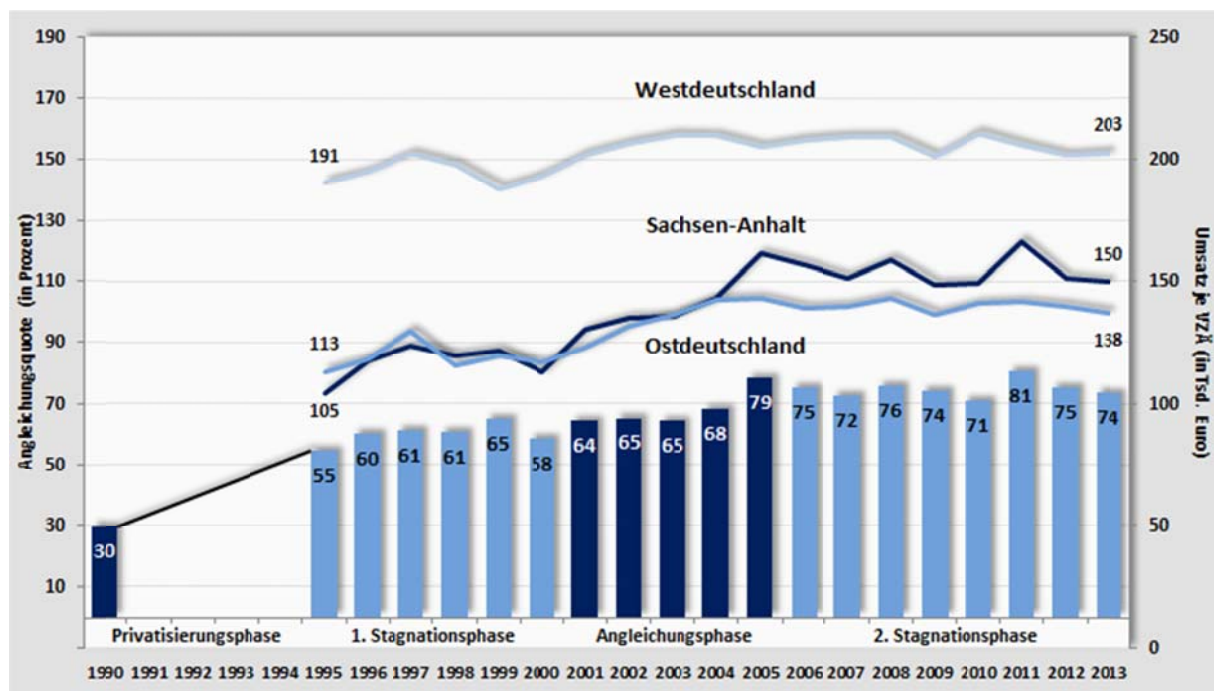
Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Umsätze der sachsen-anhaltischen Betriebe seit Mitte der 1990er Jahre stark gestiegen sind. Zwar realisierten sachsen-anhaltische Betriebe bereits 2011 das bisher höchste Umsatzvolumen, aber auch aktuell verbleibt es auf hohem Niveau. Auch die Exportleistungen der Betriebe haben sich seit Mitte der 1990er Jahre kontinuierlich positiv entwickelt. Allerdings stagniert die Exportquote der Gesamtwirtschaft Sachsen-Anhalts seit 2005. Ein leichter Rückgang in den letzten zwei Jahren ist insbesondere auf gesunkene Exportleistungen des verarbeitenden Gewerbes zurückzuführen.

### 8.6 Produktivität

Der Produktivitätsunterschied<sup>61</sup> zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben hat sich seit Anfang der 1990er Jahre im Durchschnitt deutlich verringert. In der zeitlichen Betrachtung des Angleichungsprozesses ist allerdings erkennbar, dass dieser nicht gleichmäßig erfolgt. Es gab in der Vergangenheit Zeitabschnitte, in denen sich der Produktivitätsabstand zu westdeutschen Betrieben verringerte, stagnierte bzw. sogar leicht rückläufig war. Insgesamt hat sich der Produktivitätsabstand seit 1995 um 19 Prozentpunkte verringert (vgl. Abbildung 42). Im ostdeutschen Durchschnitt waren es lediglich 9 Prozentpunkte.

<sup>61</sup> Bei der Messung der betrieblichen Arbeitsproduktivität gibt es zwei gebräuchliche Methoden. Während in den Aufwand bei beiden Methoden jeweils die Beschäftigten (in Personen oder in Vollzeitäquivalenten) einfließen, wird als Ergebnis einmal die (Brutto-)Produktion betrachtet (Umsatzproduktivität) und zum anderen nur die Bruttowertschöpfung, die sich nach Abzug der von Dritten bezogenen Vorleistungen ergibt (Bruttowertschöpfung je Beschäftigten/je VZÄ). Im IAB-Betriebspanel werden sowohl der Umsatz als auch die Wertschöpfung erfasst.

Abbildung 42: Produktivitätsentwicklung (Umsatz je VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung 1990 bis 2013 (Westdeutschland = 100; alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2014

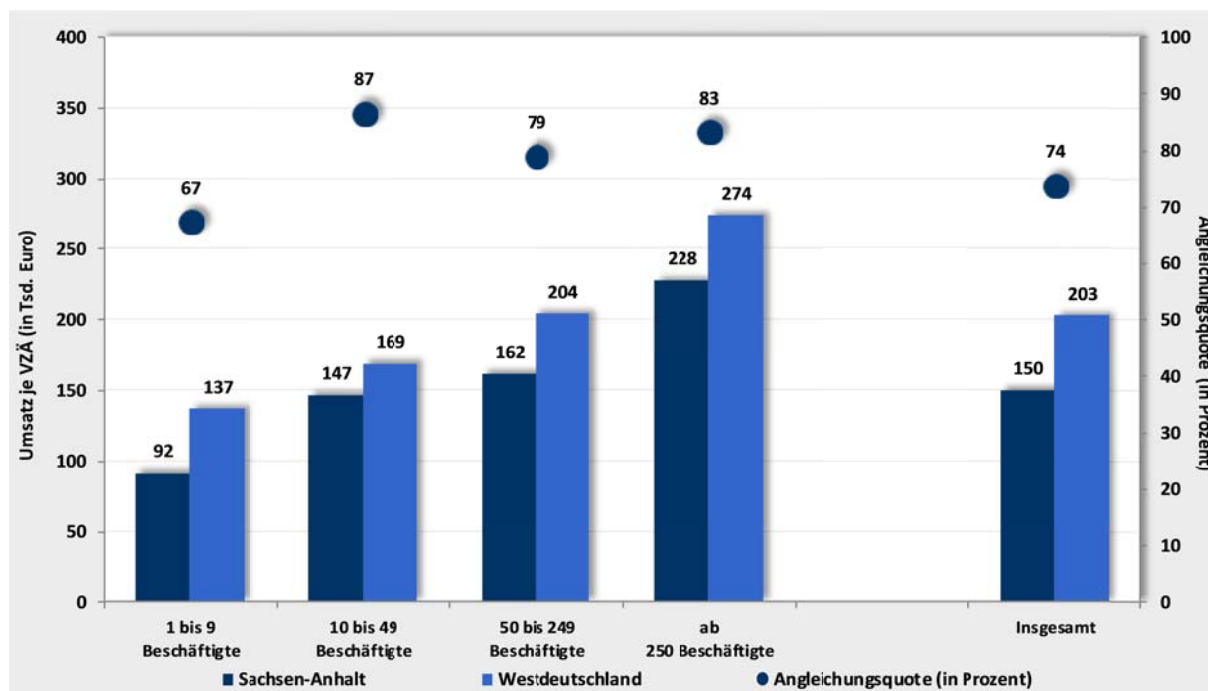
Die von sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben im Durchschnitt jährlich erzielten Umsätze je VZÄ haben sich – jährliche Schwankungen unberücksichtigt lassend – seit 2006 kaum verändert. Von gewissen „Ausreißern“ abgesehen (insbesondere 2010 und 2011) bewegt sich die Anpassungsquote der Betriebe Sachsens-Anhalts seit 2006 daher innerhalb eines begrenzten Korridors. In den meisten Jahren erreichten sachsen-anhaltische Betriebe etwa drei Viertel des Produktivitätsniveaus westdeutscher Betriebe. 2013 lag die Angleichungsquote bei 74 Prozent, was einer Verringerung um 1 Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr entspricht. Damit hält die zweite Stagnationsphase im Angleichungsprozess in Sachsen-Anhalt an.

### Differenzierte Angleichungsfortschritte nach Branchen und Betriebsgröße

Die diesjährigen Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen erneut, dass die Umsatzproduktivität in Abhängigkeit von der jeweiligen Branche unterschiedlich hoch ist. Die mit Abstand höchsten Umsatzproduktivitäten wiesen 2013 gleichermaßen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland die Bereiche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie Handel und Reparatur auf, die niedrigsten hatten unternehmensnahe sowie übrige Dienstleistungen. In fast allen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft treten trotz positiver Veränderungen nach wie vor beachtliche Rückstände in der Produktivität auf.

Das durchschnittliche Produktivitätsniveau erhöht sich mit zunehmender Betriebsgröße. Auch dies trifft gleichermaßen auf Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland zu. So erreichte der Umsatz je VZÄ in den sachsen-anhaltischen Betrieben mit weniger als 9 Beschäftigten 2013 lediglich zwei Fünftel des Wertes der Großbetriebe ab 250 Beschäftigte. Sachsen-anhaltische Kleinbetriebe hatten 2013 mit etwa zwei Drittel die geringste Angleichungsquote, die höchste wird jedoch für Kleinbetriebe ausgewiesen (87 Prozent). Demgegenüber hat die Angleichungsquote mittlerer und großer Betriebe ein ähnliches Niveau erreicht (79 bzw. 83 Prozent der Produktivität vergleichbarer westdeutscher Betriebe) (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Produktivität (Umsatz je VZÄ) und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2013



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2014

**Fazit:** Umsatz und Export der sachsen-anhaltischen Betriebe verblieben 2013 auf relativ hohem Niveau. Die Investitionsintensität (Investitionen je VZÄ) hat 2013 gegenüber dem Vorjahr zugenommen. Die bestehende „Innovationslücke“ zu Westdeutschland bei Produktinnovationen besteht zwar fort, in den letzten zwei Jahren ist sie aber stabil geblieben. Bei Prozessinnovationen gibt es inzwischen nur noch geringe Unterschiede zu Westdeutschland. Die Löhne und Gehälter je VZÄ haben sich 2014 im Vorjahresvergleich in Sachsen-Anhalt verringert, während sie sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland weiter gestiegen sind. Damit hat sich auch der bestehende Unterschied zwischen den durchschnittlichen Lohnniveaus in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland vergrößert. Die aktuelle Ertragslage wird von den Betrieben als befriedigend eingeschätzt, 2013 noch einmal etwas besser als im Vorjahr. Damit folgt Sachsen-Anhalt einem Trend, der auch für Ost- und Westdeutschland zu beobachten ist. Nach wie vor weisen die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Informationen darauf hin, dass sachsen-anhaltische Betriebe in wichtigen wirtschaftlichen Kennziffern teilweise deutlich unterhalb der entsprechenden westdeutschen Werte liegen. Der Produktivitätsunterschied zwischen den Betrieben Sachsens-Anhalts und Westdeutschlands konnte nicht verringert werden.

## Resümee

Die Beschäftigung in Sachsen-Anhalt hat sich seit 2005 – dem Jahr mit dem niedrigsten Beschäftigungsstand seit Mitte der 1990er Jahre – positiv entwickelt. Noch stärker als die Gesamtbeschäftigung ist seit 2005 die Nachfrage nach Fachkräften angestiegen, also nach Personal, das über einen beruflichen bzw. über einen akademischen Abschluss verfügt. Auch 2014 hat es eine kräftige Steigerung gegeben. Zwar ist es bisher noch immer gelungen, die Mehrzahl der verfügbaren Fachkräftestellen im Land zu besetzen, aber die Deckung des Bedarfs an qualifiziertem Personal bleibt für sachsen-anhaltische Betriebe eine große Herausforderung. Dies zeigt sich in einer tendenziell steigenden Nichtbesetzungsquote von Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, die sich auch 2014 erhöhte. Die aktuelle Panelwelle hat gezeigt, dass sachsen-anhaltische Betriebe für das Thema „Sicherung des Fachkräftebedarfs“ zunehmend sensibilisiert sind. Unabhängig von der Branche, der Betriebsgröße sowie den gegenwärtigen Möglichkeiten, den Bedarf zu decken, geht inzwischen jeweils die übergroße Mehrheit der Betriebe davon aus, dass die Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs mit großen Herausforderungen verbunden sein wird.

Gleichzeitig haben die Betriebe erkannt, dass sie auch selbst etwas dafür tun müssen, um den bestehenden Bedarf an Fachkräften heute und künftig decken zu können. Wie die aktuellen Einschätzungen der Betriebe zeigen, stellen sich die Betriebe zunehmend breiter auf, um den Herausforderungen besser zu begegnen. Dabei verfolgen sie sowohl kurz- als auch längerfristige Strategien. Hierbei ist deutlich erkennbar, dass für die Betriebe zunehmend Strategien von Bedeutung sind, durch die Ressourcen relativ kurzfristig erschließbar sind und die zudem vergleichsweise zeitnahe Effekte erwarten lassen. Im Fokus steht dabei die Stärkung vorhandener betrieblicher Ressourcen. So spielt beispielsweise die Weiterbildung der Mitarbeiter eine sehr große Rolle. Gleichzeitig werden immer mehr Ausbildungsabsolventen übernommen. Zudem haben in den letzten Jahren in Sachsen-Anhalt vor allem jene Strategien zur Fachkräftebedarfsdeckung an Bedeutung gewonnen, die vornehmlich der Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen dienen – wie insbesondere die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere hier scheinen die Betriebe in den letzten Jahren beträchtliche Handlungsmöglichkeiten erkannt zu haben. Die Nutzung bestehender Optionen bietet Betrieben offenbar auch Spielraum, Wünsche der Belegschaftsmitglieder zu berücksichtigen und diese mit betrieblichen Interessen in Übereinstimmung zu bringen. Damit wird nicht nur versucht, Fluktuationstendenzen unter der bestehenden Belegschaft entgegenzuwirken, sondern Betriebe sehen darin auch eine gute Möglichkeit, sich gegenüber qualifizierten Bewerbern für angebotene Fachkräftestelle als interessanter und attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.