

IAB-BETRIEBSPANEL SACHSEN-ANHALT

ERGEBNISSE DER 21. WELLE 2016



SACHSEN-ANHALT



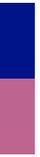
EUROPÄISCHE UNION

ESF

Europäischer
Sozialfonds

HIER INVESTIERT EUROPA
IN DIE ZUKUNFT UNSERES LANDES.

www.europa.sachsen-anhalt.de



Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	I
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	II
TABELLENVERZEICHNIS.....	IV
EINFÜHRUNG.....	1
IN ALLER KÜRZE	2
1 DATENBASIS.....	7
2 BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE	10
2.1 Branchen- und Betriebsgrößenstruktur.....	10
2.2 Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsaussichten	12
2.3 Beschäftigungsformen (Mini-Jobs, Befristungen, Leiharbeit).....	18
2.4 Arbeitsplatzanforderungen.....	26
3 FACHKRÄFTEBEDARF	31
3.1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs	31
3.2 Anonymisierte Bewerbungsverfahren	36
3.3 Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber.....	37
4 BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE UND BETRIEBLICHE MAßNAHMEN ZUR INTEGRATION VON AUSLÄNDERN.....	41
4.1 Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte	42
4.2 Betriebliche Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte	45
5 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG.....	50
5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.....	50
5.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze.....	55
5.3 Auswärtige Berufsschulen	57
5.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventen	60
6 WEITERBILDUNG	63
7 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND MAßNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE.....	68
7.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern	68
7.2 Frauen in Führungspositionen	70
7.3 Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.....	75
8 TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER	80
8.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung	80
8.2 Löhne und Gehälter	86
9 AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN.....	90
9.1 Stand der Auseinandersetzung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien und Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten.....	90
9.2 Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	94
9.3 Ausgewählte Merkmale der Betriebe im Kontext ihres Ausstattungsniveaus	96
10 INVESTITIONEN, INNOVATIONEN UND PRODUKTIVITÄT	101
10.1 Investitionen	101
10.2 Innovationen.....	103
10.3 Produktivität	106

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Beschäftigung insgesamt und nach Wirtschaftssektoren in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2016.....	12
Abbildung 2:	Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2016.....	13
Abbildung 3:	Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt 2005 und 2016	14
Abbildung 4:	Gründe für das Ausscheiden von Personal aus Betrieben in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr).....	15
Abbildung 5:	Beschäftigungsaussichten in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2016.....	17
Abbildung 6:	Betriebe mit atypischer Beschäftigung i. e. S. in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016	19
Abbildung 7:	Entwicklung von Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen i. e. S. in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland, 2006 bis 2016).....	20
Abbildung 8:	Entwicklung einzelner Formen atypischer Beschäftigung i. e. S. in Sachsen-Anhalt 2006 bis 2016	21
Abbildung 9:	Befristete Personaleinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2016	24
Abbildung 10:	Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2005, 2015 und 2016	25
Abbildung 11:	Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt, 2000 bis 2016.....	27
Abbildung 12:	Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016.....	28
Abbildung 13:	Tätigkeitsgruppen in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2016.....	29
Abbildung 14:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr)	31
Abbildung 15:	Fachkräftebedarf und Beschäftigungsanteil ausgewählter Branchen in Sachsen-Anhalt 2016.....	33
Abbildung 16:	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016.....	34
Abbildung 17:	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt, 2016.....	35
Abbildung 18:	Bereitschaft der Betriebe zur Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber bei der Einstellung in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2016.....	39
Abbildung 19:	Struktur der Arbeitsplätze von ausländischen Arbeitskräften sowie der Beschäftigten insgesamt in Sachsen-Anhalt 2016.....	44
Abbildung 20:	Art der betrieblichen Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften in Sachsen-Anhalt 2016 (Mehrfachnennungen möglich).....	47
Abbildung 21:	Gründe für das Fehlen von betrieblichen Integrationsmaßnahmen für ausländische Arbeitskräfte in Sachsen-Anhalt 2016 (Mehrfachnennungen möglich)	48
Abbildung 22:	Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016.....	51
Abbildung 23:	Ausbildungsquote in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016	52
Abbildung 24:	Qualifikationsstruktur und Ausbildungsquote in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2016 (ohne Erziehung und Unterricht).....	54
Abbildung 25:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016.....	55
Abbildung 26:	Umfang unbesetzter Ausbildungsplätze in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016	56
Abbildung 27:	Betriebe mit Auszubildenden an einer auswärtigen Berufsschule in Sachsen-Anhalt und Beteiligung an der Finanzierung der daraus entstehenden Kosten 2016.....	59
Abbildung 28:	Übernahmequoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016.....	60
Abbildung 29:	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2016	63
Abbildung 30:	Weiterbildungsquoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2016 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	65
Abbildung 31:	Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016.....	70
Abbildung 32:	Frauen auf der ersten Führungsebene und Frauenanteil an den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 2016.....	71
Abbildung 33:	Entwicklung des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016	75
Abbildung 34:	Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016 (Mehrfachnennungen möglich).....	76
Abbildung 35:	Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2016	81
Abbildung 36:	Tarifbindung und Tariforientierung nach der Betriebsgrößenklasse in Sachsen-Anhalt 2016	84
Abbildung 37:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016 (nur Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten).....	85
Abbildung 38:	Durchschnittlicher Bruttoverdienst in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote für Sachsen-Anhalt 1998 bis 2016	86



Abbildung 39:	Lohnspreizung zwischen den Branchen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016.....	87
Abbildung 40:	Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016.....	94
Abbildung 41:	Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Intensität der Beschäftigung mit der Thematik in Sachsen-Anhalt 2016.....	95
Abbildung 42:	Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Potenzialbewertung dieser Technologien in Sachsen-Anhalt 2016.....	96
Abbildung 43:	Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien und Suche von Arbeitskräften zur sofortigen Einstellung nach Tätigkeitsmerkmalen in Sachsen-Anhalt 2016	98
Abbildung 44:	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Ausstattungsniveau der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen-Anhalt 2016	99
Abbildung 45:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2015	102
Abbildung 46:	Betriebe mit Produktinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015	104
Abbildung 47:	Betriebe mit Prozessinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015	105
Abbildung 48:	Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote für Sachsen-Anhalt 1995 bis 2015	106
Abbildung 49:	Entwicklung der Umsatzproduktivität nach Wirtschaftssektoren in Sachsen-Anhalt 2009 bis 2015	107

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Zuordnung einzelner Branchen bzw. Branchengruppen zu den Wirtschaftsbereichen	8
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2016.....	10
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2016.....	11
Tabelle 4:	Formen atypischer Beschäftigung in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2016	22
Tabelle 5:	Formen atypischer Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016.....	23
Tabelle 6:	Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016.....	37
Tabelle 7:	Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Sachsen-Anhalt nach ausgewählten Branchen 2016.....	42
Tabelle 8:	Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen 2016	43
Tabelle 9:	Betriebe mit Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016	46
Tabelle 10:	Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016.....	53
Tabelle 11:	Übernahmequote nach ausgewählten Branchen sowie Betriebsgrößenklassen und Geschlecht in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2016	61
Tabelle 12:	Weiterbildungsbeteiligung nach Branche und Betriebsgrößenklasse in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland, 1. Halbjahr 2016	64
Tabelle 13:	Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland, 1. Halbjahr 2016.....	66
Tabelle 14:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2016	68
Tabelle 15:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016.....	69
Tabelle 16:	Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016	72
Tabelle 17:	Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016	73
Tabelle 18:	Frauen- und männergeführte Betriebe nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016.....	74
Tabelle 19:	Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2016.....	81
Tabelle 20:	Tarifbindung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2016.....	82
Tabelle 21:	Bruttodurchschnittsverdienste nach Branchen in Sachsen-Anhalt und Angleichungsquote 2016.....	88
Tabelle 22:	Bruttodurchschnittsverdienste nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Angleichungsquote 2016.....	88
Tabelle 23:	Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2016	91
Tabelle 24:	Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016.....	91
Tabelle 25:	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2016.....	92
Tabelle 26:	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016.....	93
Tabelle 27:	Betriebliche Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach der Intensität der Beschäftigung mit dem Thema in Sachsen-Anhalt 2016	93
Tabelle 28:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen-Anhalt 2016.....	97
Tabelle 29:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen-Anhalt 2016.....	97
Tabelle 30:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015.....	103
Tabelle 31:	Art der Produktinnovationen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015	104

Einführung

Das IAB Betriebspanel wurde in Sachsen-Anhalt als jährliche mündliche Arbeitgeberbefragung auf betrieblicher Leitungsebene von Juli bis Oktober 2016 zum 21. Mal durchgeführt. Der Auswertungsbericht wurde im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt erarbeitet. Mit dem IAB-Betriebspanel wird vorrangig die Perspektive der Arbeitgeber, also der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, repräsentiert. Die hiermit gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und Auswertungsverfahren verwendet wird. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt einerseits sowie Ost- und Westdeutschland andererseits aufzuzeigen.

Das IAB-Betriebspanel befasst sich mit verschiedenen Aspekten der Beschäftigungsentwicklung. Im Mittelpunkt stehen folgende Fragen: Welche neuen (Beschäftigungs-)Trends sind erkennbar? Wo setzen sich bisherige Entwicklungen fort, wo sind Brüche erkennbar? In welchen Bereichen entstehen Arbeitsplätze, wo werden sie abgebaut? Welche Ausprägungsformen hat Arbeit heute (im Hinblick auf Ort der Erstellung, Umfang, Entlohnung, Stabilität etc.)? Welche Anforderungen werden an die Arbeitskräfte gestellt? Hat einfache Arbeit eine Zukunft, sprich: Welche Chancen haben Ungelernte? Welche Möglichkeiten haben die Sozialpartner, auf die Gestaltung der Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeitnehmer einzuwirken? Im Rahmen der diesjährigen Auswertungen werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung (Kapitel 2), die Entwicklung der betrieblichen Nachfrage nach Fachkräften sowie der Erfolg bei der Stellenbesetzung (Kapitel 3), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 5 und 6), Frauen in Führungspositionen (Kapitel 7), Tarifbindung und Verdienste (Kapitel 8) sowie Investitionen und Innovationen (Kapitel 10). Die Ergebnisse zu den genannten Themen, welche in ein- oder zweijährigem Rhythmus abgefragt werden, wurden in der 21. Erhebungswelle durch Befunde zu neu aufgenommenen Aspekten ergänzt. Hierbei handelt es sich um das Einstellungsverhalten von Personalverantwortlichen gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern sowie die Verbreitung anonymisierter Bewerbungsverfahren (Kapitel 3), die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte (Kapitel 4) sowie das Thema Digitalisierung. Mit dem zuletzt genannten Thema knüpft das IAB-Betriebspanel an die aktuelle Debatte an, welche sich mit möglichen Effekten der mit den Schlagworten „Arbeit 4.0“ beschriebenen Prozesse auseinandersetzt. Diese sind derzeit schwer abschätzbar, die Arbeitsmarktforschung ist sich jedoch einig, dass mit voranschreitendem Digitalisierungsprozess einzelne Qualifikationen an Bedeutung gewinnen, andere an Bedeutung verlieren werden. Hieraus ergeben sich besondere Herausforderungen für die Betriebe im Hinblick auf Arbeitsorganisation, Personaleinsatz und Qualifizierung. Mit den Daten der aktuellen Befragung werden erstmals Ergebnisse zu ausgewählten Fragen dieses Themas vorgelegt (Kapitel 9).

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in Sachsen-Anhalt durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2016 fand diese Befragung zum 21. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von 1,7 % aller Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt vor, die etwa 57 Tsd. Betriebe repräsentieren.

BESCHÄFTIGUNG NIMMT WIEDER ZU; BESCHÄFTIGUNGSAUSSICHTEN ÜBERWIEGEND POSITIV

Während sich die Zahl der Beschäftigten zwischen 2012 und 2015 kaum verändert hatte, war 2016 in Sachsen-Anhalt erstmals wieder ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten im Jahr 2016 um rund 2 % angestiegen. Damit erreichten sachsen-anhaltische Betriebe einen ähnlich hohen Beschäftigtenzuwachs wie ost- und westdeutsche Betriebe (ebenfalls jeweils rund 2 %). Seit 2005 hat sich die Beschäftigung im Land um insgesamt 9 % erhöht (Ostdeutschland 15 %, Westdeutschland 21%). Mit dieser insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung ist vor allem die Zahl sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gestiegen. Diese hat sich im Verlauf der letzten 10 Jahre verdoppelt. Die positive Beschäftigungsentwicklung des Jahres 2016 wird sich nach Einschätzung der Betriebe voraussichtlich fortsetzen.

RELATIVE BEDEUTUNG VON MINI-JOBS, BEFRISTUNGEN UND LEIHARBEIT STABIL; ABSOLUTE ZAHL SOLCHER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE INFOLGE BESCHÄFTIGUNGS-AUFBAU GESTIEGEN

In rund jedem zweiten sachsen-anhaltischen Betrieb gab es zum Stichtag der Befragung atypisch Beschäftigte, d. h. befristet oder geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer, oder es wurden Leiharbeitskräfte eingesetzt (Ostdeutschland 51 %, Westdeutschland 65 %). Mini-Jobs gibt es derzeit in 42 % der Betriebe (Ostdeutschland 43 % Westdeutschland 60 %), befristete Beschäftigung in 14 % (Ost- wie Westdeutschland 17 %). In 3 % aller Betriebe wurden Leiharbeitskräfte eingesetzt (Ost- und Westdeutschland ebenfalls 3 %). 2016 waren 18 % aller Arbeitnehmer Sachsen-Anhalts befristet oder geringfügig beschäftigt oder als Leiharbeitskraft in einem Entleihbetrieb eingesetzt (Ostdeutschland 17 %, Westdeutschland 22 %). Damit erweist sich dieser Anteil in den letzten Jahren als relativ stabil. Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse liegt in Sachsen-Anhalt derzeit um 4 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Niveau.

BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN IN SACHSEN-ANHALT STÄRKER ALS IN WESTDEUTSCHLAND AN FORMALE QUALIFIKATION GEBUNDEN

Mit 86 % liegt der Anteil von Arbeitsplätzen für qualifizierte Arbeitskräfte derzeit um 11 Prozentpunkte über dem westdeutschen Vergleichswert. Davon umfassen Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist, über vier Fünftel der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten. Ca. 16 % erfordern einen akademischen Abschluss.

FACHKRÄFTEPROBLEME SPITZEN SICH ZU; ANTEIL DER UNBESETZTEN STELLEN GESTIEGEN

Im ersten Halbjahr 2016 wurden von sachsen-anhaltischen Betrieben rund 66 Tsd. Fachkräfte und damit rund 17 % mehr als im Vorjahr nachgefragt. Damit ist die Nachfrage erheblich stärker als in Ost- und Westdeutschland angestiegen (Zunahme um ca. 6 bzw. 11 %). Zugleich ist es schwieriger geworden, die gestiegene Nachfrage zu decken. So hat die Zahl der angebotenen und bis zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht besetzten Stellen im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 50 %

zugenommen – ein Hinweis darauf, dass Betriebe für ihre Fachkräftenachfrage immer häufiger kein geeignetes Angebot finden und sich Fachkräfteengpässe weiter zuspitzen. Von den im ersten Halbjahr 2016 verfügbaren Fachkräftestellen blieben in Sachsen-Anhalt 37 % bis zum Befragungszeitpunkt unbesetzt. Im Unterschied zu den Vorjahren lag die Nichtbesetzungsquote 2016 zum ersten Mal deutlich oberhalb der westdeutschen Quote, die dort rund 30 % betrug (Ostdeutschland 36 %).

ANWENDUNG ANONYMISierter BEWERBUNGSVERFAHREN SIND DERZEIT NOCH DIE AUSNAHME

Derzeit wenden nur knapp 2 % der Betriebe anonymisierte Bewerbungsverfahren an. In Ost- und Westdeutschland werden solche Verfahren ebenfalls nur sehr selten genutzt (3 bzw. 2 %). In größeren Betrieben sind anonymisierte Bewerbungsverfahren zwar etwas häufiger als in kleineren Betrieben anzutreffen, dennoch bleiben sie auch hier eine absolute Ausnahme. Am stärksten werden sie in mittleren Betrieben genutzt (6 %). In Großbetrieben sind es mit 3 % anteilig nur wenig mehr Betriebe als im Durchschnitt der Wirtschaft Sachsen-Anhalts.

GRUNDSÄTZLICH HOHE BEREITSCHAFT DER BETRIEBE ZUR EINSTELLUNG VON LANGZEITARBEITSLIEN

Die große Mehrheit (86 %) der Betriebe zeigt sich gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern aufgeschlossen, sofern die qualifikatorischen Voraussetzungen erfüllt sind (Ost- und Westdeutschland jeweils 83 %). Von jenen Betrieben, die grundsätzlich nicht bereit sind, Langzeitarbeitslose bei Einstellungsverfahren zu berücksichtigen, haben rund 70 % generelle Bedenken, und ca. 30 % berücksichtigen Langzeitarbeitslose nicht, weil sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht haben. Für die meisten einstellungsbereiten Betriebe wäre ein guter persönlicher Eindruck der langzeitarbeitslosen Bewerber für eine positive Einstellungsentscheidung (63 %) maßgeblich. Auch ein erfolgreich absolviertes Praktikum ist der Einstellungsbereitschaft dienlich (54%). Das gilt auch für öffentliche Förderung oder Empfehlungen durch die Agenturen für Arbeit (jeweils 36 %), ebenfalls für Empfehlungen durch Dritte (32 %).

BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE SELTENER ALS IN WESTDEUTSCHLAND

Bei der Nutzung des Potenzials ausländischer Arbeitskräfte bestehen erhebliche Unterschiede zwischen der sachsen-anhaltischen und der westdeutschen Wirtschaft. Mit rund 10 % beläuft sich der Anteil der Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften auf nur etwa ein Drittel des westdeutschen Wertes (27 %). Zu den Bereichen mit einer überdurchschnittlich starken betrieblichen Nutzung ausländischer Arbeitskräfte gehören die Übrigen Dienstleistungen. Fast jeder fünfte Betrieb dieser Branche beschäftigt derzeit ausländische Mitarbeiter. Auch der Anteil ausländischer Arbeitskräfte an den Beschäftigten in dieser Branche ist mit rund 7 % höher als in allen anderen Bereichen der Wirtschaft. Diese ist keine Spezifik Sachsen-Anhalts, auch in Westdeutschland und ebenso in Ostdeutschland stehen die Übrigen Dienstleistungen an der Spitze bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte. Mit rund 80 % gibt es derzeit einen überraschend hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte in Sachsen-Anhalt, die Arbeitsplätze für Fachkräfte besetzen. Im ostdeutschen Durchschnitt beläuft sich der Anteil dieser Gruppe auf weniger als zwei Drittel, in Westdeutschland auf die Hälfte.

MAßNAHMEN ZUR INTEGRATION AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE IN JEDEM 10. BETRIEB

Etwa jeder 10. Betrieb in Sachsen-Anhalt – und damit ähnlich viele wie in Ost- und Westdeutschland – bietet eine oder mehrere Maßnahmen an, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren. Von den Betrieben mit Maßnahmen gaben 35 % an, Praktikums- und Traineeplätze für ausländische Arbeitskräfte bereitzustellen; weitere 21 % hatten dies zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2016 geplant. Dies sind zusammen über die Hälfte aller Betriebe, die eine oder mehrere Unterstützungsmaßnahmen anbieten. In Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland stehen Praktikums- und Traineeplätze damit an der Spitze der möglichen betrieblichen Angebote zur Integration ausländischer Arbeitskräfte.

AUSBILDUNGSENGAGEMENT SACHSEN-ANHALTISCHER BETRIEBE SEIT 5 JAHREN STABIL; GRÖßERE BESETZUNGSERFOLGE

Die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe lag 2016 bei 40 % (Ostdeutschland 46 %, Westdeutschland 52 %). Nachdem im Jahr 2010 der bisherige Tiefpunkt erreicht war, zeigt sich für die letzten Jahre eine relativ stabile Entwicklung. Diese ist auf ein erhöhtes Ausbildungsengagement der Kleinstbetriebe zurückzuführen, wenngleich diese Betriebsgrößenklasse weiterhin in deutlich geringerem Maße ausbildet. 36 % der Betriebe, die Ausbildungsplätze angeboten hatten, hatten Schwierigkeiten, diese zu besetzen (Ostdeutschland 43 %, Westdeutschland 30 %). In diesen Betrieben fand sich für insgesamt 27 % der angebotenen Ausbildungsstellen kein passender Bewerber (Ostdeutschland 31 %, Westdeutschland 18 %). Die Situation bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze bleibt damit zwar angespannt, aber die Besetzungsprobleme haben sich in Sachsen-Anhalt das zweite Jahr in Folge verringert. Im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Flächenländern stellt sich die Situation damit weiterhin weniger kompliziert dar. Trotz dieser positiven Entwicklung hatten Kleinstbetriebe nach wie vor vor besonders große Besetzungsschwierigkeiten, die sich entgegen des Trends 2016 weiter zugespitzt haben.

REKORD BEI ÜBERNAHME – DEUTLICH HÖHERE ÜBERNAHMEQUOTE ALS IN WESTDEUTSCHLAND

Mehr als drei Viertel der Absolventen (78 %) wurden in Sachsen-Anhalt im Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Die Übernahmequote stieg somit gegenüber dem Vorjahr kräftig an und liegt erstmals deutlich über der Quote für Westdeutschland, die sich derzeit auf 67 % beläuft und ebenfalls weit oberhalb der Übernahmequote für Ostdeutschland (68 %).

BESUCH EINER AUSWÄRTIGEN BERUFSSCHULE IN SACHSEN-ANHALT BESONDERS WEIT VERBREITET UND HÄUFIG BEZUSCHUSST

41 % der ausbildenden Betriebe hatten 2016 mindestens einen Auszubildenden, der den schulischen Teil seiner Ausbildung an einer weiter entfernten Berufsschule absolviert (Ostdeutschland 30 % der Betriebe, Westdeutschland 17 %). Knapp zwei Drittel der Betriebe beteiligten sich an der Finanzierung der damit für die Jugendlichen anfallenden Kosten, 32 % der Betriebe vollständig und weitere 32 % der Betriebe teilweise. 31 % der Betriebe gewähren ihren Auszubildenden keine Unterstützung. 5 % der Betriebe gaben an, dass die betroffenen Auszubildenden anderweitig bezuschusst werden – etwa durch Inanspruchnahme zweckgebundener staatlicher Zuschüsse

WEITERBILDUNGSQUOTE AUF NEUEM HÖCHSTSTAND

Die Betriebe investierten weiterhin intensiv in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Im ersten Halbjahr 2016 haben 51 % der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten

gefördert. Damit ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe des Landes das zweite Jahr in Folge rückläufig. Der Anteil weiterbildungsengagierter Betriebe lag unterhalb der Werte für Ost- (54 %) und Westdeutschland (53 %). Trotz dieser Entwicklung haben sich 2016 in Sachsen-Anhalt mehr Beschäftigte als im Vorjahr qualifiziert. Das findet seinen Ausdruck in einer erneut gestiegenen Weiterbildungsquote, die 2016 mit 39 % so hoch wie noch nie war und wie bereits im Vorjahr die entsprechende Quote ost- und westdeutscher Betriebe (37 % bzw. 35 %) übertraf. Im ersten Halbjahr 2016 nahmen 43 % der weiblichen und 35 % der männlichen Beschäftigten an einer Qualifizierung teil. Generell wurden vor allem Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten weitergebildet: Bei Beschäftigten, deren Tätigkeit eine berufliche Ausbildung voraussetzt, lag der Anteil bei 45 %; bei Beschäftigten, deren Tätigkeit eine akademische Ausbildung erfordert, bei 49 %. Die Weiterbildungsquote für Beschäftigten für einfache Tätigkeiten erreichte hingegen 27 %.

FRAUENANTEIL AUF OBERSTEN FÜHRUNGSEBENEN SEIT 2004 KONSTANT GEBLIEBEN; MEHRHEIT DER BETRIEBE NACH WIE VOR VON MÄNNERN GELEITET

In Sachsen-Anhalt sind gegenwärtig ein Drittel aller Führungspositionen auf der ersten Führungsebene mit Frauen besetzt (Ostdeutschland 30 %, Westdeutschland 25 %). Seit 2004 hat es damit keine Veränderung gegeben. Fast zwei Drittel aller Betriebe werden ausschließlich von Männern und ein gutes Viertel wird ausschließlich von Frauen geleitet. Bei knapp 10 % der Betriebe stehen sowohl eine Frau als auch ein Mann an der Spitze. Männergeführte Betriebe sind mit durchschnittlich 16 Beschäftigten etwas größer als frauengeführte (11 Beschäftigte). In männergeführten Betrieben sind derzeit rund 60 % aller Beschäftigten Sachsen-Anhalts tätig, in frauengeführten und in gemischt geführten Betrieben sind es jeweils in etwa 20 %.

MEHR BETRIEBE MIT MAßNAHMEN ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND VERBESSERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

In 43 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe gibt es Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Verbesserung der Chancengleichheit (Ostdeutschland 42 %, Westdeutschland 35 %). Im Vergleich zu 2012 ist der Anteil der Betriebe mit solchen Maßnahmen um 16 Prozentpunkte gestiegen (Ostdeutschland 11 Prozentpunkte, Westdeutschland 5 Prozentpunkte). In kleinen Betrieben sind diese Maßnahmen noch relativ wenig verbreitet (36 %), in großen Betrieben sind sie dagegen gängig (81 %). Die betrieblichen Angebote beziehen sich vor allem auf die Gestaltung der Arbeitszeit (32 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt). Weitaus weniger verbreitet sind Unterstützungen bei der Kinderbetreuung (9 %) oder Angebote für Mitarbeiter in Elternzeit (7 %). Frauenförderung gibt es in 6 % der Betriebe.

POSITIVE ENTWICKLUNG DER BETRIEBLICHEN TARIFBINDUNG FORTGESETZT; WEITERE LOHN-ANGLEICHUNG

In Sachsen-Anhalt sind 27 % aller Betriebe tarifgebunden (Ostdeutschland 21 %, Westdeutschland 32 %), der Beschäftigtenanteil liegt bei 53 % (Ostdeutschland 47 %, Westdeutschland 58 %). Seit Anfang dieses Jahrzehnts ist die Tarifbindung auf der Beschäftigtenebene in Sachsen-Anhalt um 2 Prozentpunkte angestiegen. Im Vergleich zu den anderen neuen Ländern weist Sachsen-Anhalt auch 2016 sowohl den höchsten Anteil tarifgebundener Betriebe als auch den höchsten Beschäftigtenanteil in diesen Betrieben auf.

Sachsen-Anhalts Beschäftigte verdienten im Jahr 2016 im Durchschnitt rund 2.550 € brutto pro Monat (Vollzeitäquivalent VZÄ). Damit hat sich der Abstand zwischen den Verdiensten in Sachsen-

Anhalt und Westdeutschland zum zweiten Mal in Folge verringert. Im Ergebnis der jüngsten Entwicklung ist der Durchschnittsverdienst eines Beschäftigten im Land Sachsen-Anhalt auf rund 79 % eines westdeutschen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gestiegen.

MEHRHEIT DER BETRIEBE SETZT SICH MIT MÖGLICHKEITEN MODERNER AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN AUSEINANDER

70 % der Betriebe Sachsen-Anhalts hatten sich zum Erhebungszeitpunkt im Jahr 2016 bereits mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt (Ostdeutschland 62 %, Westdeutschland 63 %). Mit 69 % sehen anteilig ähnlich viele Betriebe des Landes Potenziale in der Nutzung dieser Technologien (Ostdeutschland 62 %, Westdeutschland 63 %). Auf einer Skala von 1 bis 10 bewerten sachsen-anhaltische Betriebe ihr derzeitiges Ausstattungsniveau mit diesen Technologien mit einem Wert von 5,7 (Ostdeutschland 5,7, Westdeutschland 5,5). Die Einschätzungen unterscheiden sich nach Branchen und Betriebsgrößenklassen zum Teil erheblich. In Kleinstbetrieben ist das Thema weniger präsent als in größeren Betrieben, auch Potenziale dieser Technologien werden von kleineren Betrieben eher weniger gesehen, ebenso wird die derzeitige Ausstattung schlechter bewertet. Die Befunde belegen, dass es einen Zusammenhang zwischen der Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien einerseits und den Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe andererseits gibt: Je moderner sich ein Betrieb einschätzt, umso weiterbildungsaktiver ist er. Betriebe mit guter Ausstattung suchten 2016 wesentlich häufiger Fachkräfte zur sofortigen Einstellung als Betriebe mit schlechter Ausstattung.

INVESTITIONSINTENSITÄT GLEICHAUF MIT WESTDEUTSCHLAND; UMSATZPRODUKTIVITÄT AUF STABLEM NIVEAU

In Sachsen-Anhalt haben mit 41 % zwar prozentual weniger Betriebe Investitionen getätigt als in Ostdeutschland (52 %) und Westdeutschland (53 %). Mit durchschnittlich 7,5 Tsd. € entsprach die Investitionsintensität (Investitionen pro Beschäftigten) allerdings exakt dem westdeutschen Niveau und übertraf zudem deutlich den ostdeutschen Durchschnittswert. Im abgeschlossenen Geschäftsjahr haben 26 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts Produktinnovationen umgesetzt. Der Anteil produktinnovativer Betriebe lag damit zwar um 11 Prozentpunkte unter dem westdeutschen und um 6 Prozentpunkte unter dem ostdeutschen Vergleichswert, der Anteil von Betrieben mit echten Produktneuheiten war in Sachsen-Anhalt mit 6 % jedoch geringfügig höher als im Durchschnitt Westdeutschlands (5 %). Das vergleichsweise hohe Niveau bei der Umsatzproduktivität konnte gehalten werden. So erreichten die pro Beschäftigten erzielten Umsätze der sachsen-anhaltischen Wirtschaft zuletzt, wie schon im Jahr zuvor, 83 % des westdeutschen Niveaus.

1 Datenbasis

Um landespezifische Auswertungen zu ermöglichen, wurde die vom IAB finanzierte Basisstichprobe vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt um 400 Betriebe aufgestockt. Für die Befragungswelle 2016 liegen damit für Querschnittsauswertungen in Sachsen-Anhalt verwertbare Interviews von insgesamt 993 Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 57.009 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt (im Jahr der Stichprobenziehung). Mit der Stichprobe wurden 1,7 % der Betriebe erfasst, in denen 7,7 % aller Beschäftigten tätig sind. 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 2016.

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

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

1. Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar:
 - a) unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben,
 - b) unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit 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 Beschäftigtenstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

2. Im Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.¹ 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.

¹ Ohne private Haushalte und extraterritoriale Organisationen.

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).

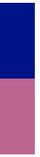
Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Beschäftigtenstatistik der BA.

Die Ergebnisse der Befragung werden standardmäßig für einzelne Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Hierbei werden Betriebe entsprechend ihres wirtschaftlichen Schwerpunktes und ihrer Beschäftigtenzahl zu größeren und auswertbaren Gruppen zusammengefasst. Die Zuordnung zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01. Januar 2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Im vorliegenden Ergebnisbericht werden folgende Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).

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

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

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der KMU-



Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen: Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten), Kleinbetriebe (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten), Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) und Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten).

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2016 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2016 bzw. auf das erste Halbjahr 2016. Dies gilt auch für Angaben zum Lohn sowie zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz und zum Export, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr 2015 ausgewiesen.

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

Erstens: Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2015.

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

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

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

2 Betriebe und Beschäftigte

Mit dem IAB-Betriebspanel werden jährlich Angaben zum Umfang und zur Qualität der Beschäftigung erhoben. Mit Hilfe dieser Daten lässt sich der Wandel von Beschäftigungsformen und qualifikatorischen Anforderungen darstellen. Im folgenden Kapitel wird auf diese Entwicklungen eingegangen, wobei zunächst die Branchen- und Betriebsgrößenstruktur der sachsen-anhaltischen Wirtschaft dargestellt wird, bevor anschließend aktuelle empirische Befunde zum Umfang und zur Qualität der Beschäftigungsverhältnisse präsentiert werden.

2.1 BRANCHEN- UND BETRIEBSGRÖßENSTRUKTUR

In Sachsen-Anhalt gibt es derzeit rund 57 Tsd. Betriebe² mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Von diesen Betrieben entfallen zusammen mehr als ein Drittel auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen. An dritter Stelle folgt das Baugewerbe, des Weiteren das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Branche Übrige Dienstleistungen mit Anteilen von 12 % bzw. 13 %. Die fünf genannten Branchen stellen damit fast drei Viertel aller Betriebe des Landes (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2016

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In Westdeutschland haben die genannten Bereiche ein ähnlich hohes Gewicht in der Betriebslandschaft. Insgesamt lässt sich feststellen, dass es in Bezug auf die Branchenverteilung der Betriebe zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland kaum noch Unterschiede gibt. Die Abweichungen belaufen sich auf maximal 2 Prozentpunkte. Mit Blick auf die Beschäftigtenanteile erweisen sich nach wie vor vier Branchen als besonders beschäftigungsintensiv: Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und

² Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig sind. Dieser kann Teil eines größeren „Unternehmens“ mit mehreren Betrieben sein (vgl. Fischer, G. u. a.: Das IAB-Betriebspanel – von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. FDZ Methodenreport 1/2008).

Sozialwesen. Ihre Beschäftigtenanteile an der Gesamtwirtschaft liegen mit etwa jeweils einem Siebtel ähnlich hoch. Auch in Bezug auf die Beschäftigtenstruktur bestehen heute insgesamt nur noch relativ wenige Unterschiede zu Westdeutschland – allerdings mit einer Ausnahme: Der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes fiel auch 2016 mit 15 % kleiner aus als in Westdeutschland (20 %).

Die betriebliche Ebene ist – ähnlich wie in Westdeutschland – von Kleinst- und Kleinbetrieben geprägt. In Sachsen-Anhalt entfielen 2016 fast drei Viertel aller Betriebe auf Kleinstbetriebe, d. h. auf Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. In Westdeutschland waren es ca. zwei Drittel. Die Betriebslandschaft Sachsens-Anhalts ist im Vergleich zu Westdeutschland somit noch kleinteiliger. Das hat Konsequenzen für die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen. Der größte Unterschied zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland zeigt sich bei Großbetrieben, also in Betrieben, in denen mindestens 250 Personen tätig sind. In Sachsen-Anhalt sind in ihnen derzeit im Durchschnitt 21 % aller Beschäftigten tätig, in Westdeutschland demgegenüber 31 %, obwohl diese Gruppe jeweils nur etwa 1 % des Betriebsbestandes umfasst. Die durchschnittliche Betriebsgröße in dieser Gruppe zeigt sich als weiterer beachtlicher Unterschied. Ein Großbetrieb in Sachsen-Anhalt beschäftigte 2016 im Schnitt rund 200 Mitarbeiter weniger als ein Betrieb vergleichbarer Größe in Westdeutschland. Werden die Beschäftigtenanteile zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen verglichen, so arbeiten in westdeutschen Großbetrieben rund doppelt so viele Beschäftigte wie in Kleinstbetrieben. In Sachsen-Anhalt sind beide Anteilswerte hingegen ähnlich hoch, d. h. es arbeiten annähernd genauso viele Arbeitnehmer in Kleinst- wie in Großbetrieben (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2016

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte		Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten pro Betrieb	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland
	Prozent		Prozent		Beschäftigte	
1 bis 9 Beschäftigte	72	67	19	15	4	4
10 bis 49 Beschäftigte	22	27	28	27	21	19
50 bis 249 Beschäftigte	5	5	32	27	102	98
ab 250 Beschäftigte	1	1	21	31	449	652
Insgesamt	100	100	100	100	16	19

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Unterschiede in der durchschnittlichen Betriebsgröße zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland bestehen auch in den meisten Branchen – in der Regel sind die Betriebe in Westdeutschland im Durchschnitt etwas größer. Besonders auffällig ist der Größenunterschied im Verarbeitenden Gewerbe: Sachsen-anhaltische Betriebe dieses Bereichs beschäftigten durchschnittlich 31, westdeutsche 43 Mitarbeiter.

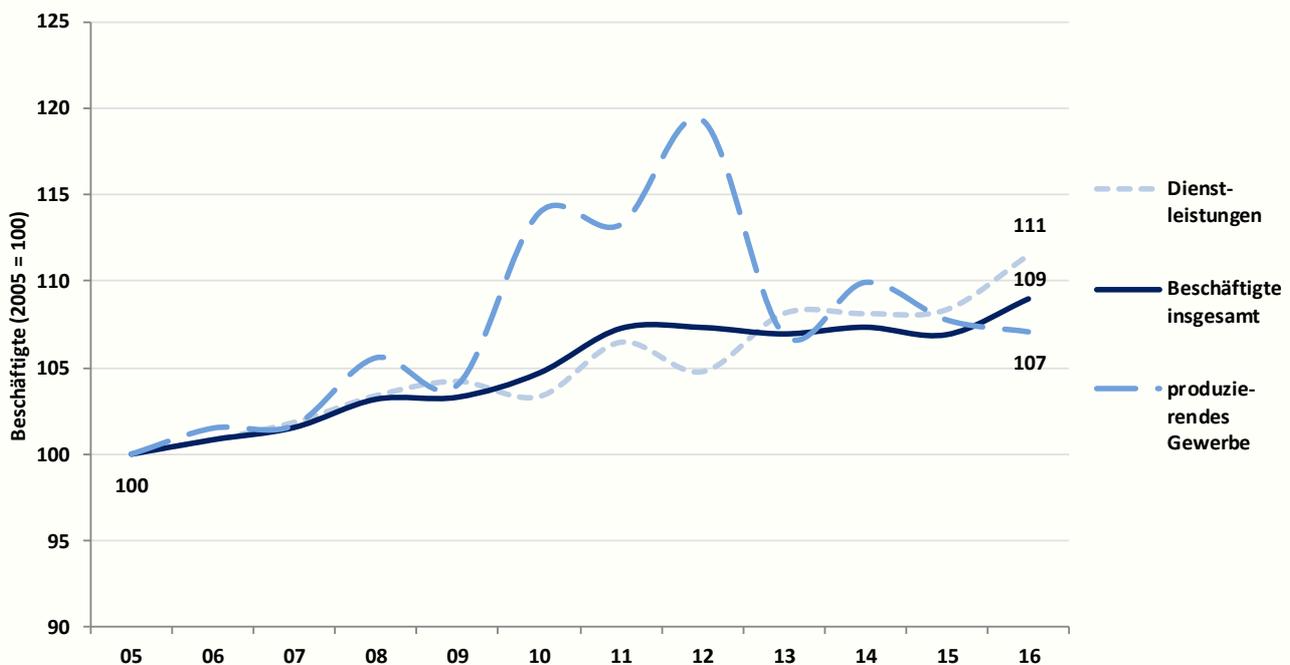
Es bleibt festzuhalten: Die Betriebsstruktur des Landes unterscheidet sich in zwei Aspekten gegenüber Westdeutschland. Erstens sind in Sachsen-Anhalt anteilig mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben tätig. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeitnehmer werden im Vergleich zu Westdeutschland hier in noch stärkerem Maße von den Möglichkeiten wie auch den

Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt. Zweitens sind sachsen-anhaltische Großbetriebe in der Regel wesentlich kleiner als westdeutsche Betriebe vergleichbarer Größe.

2.2 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG UND BESCHÄFTIGUNGS- SICHTEN

Nachdem sich die Zahl der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren kaum verändert hatte, war 2016 wieder eine Steigerung zu verzeichnen. Im Vergleich zum Vorjahr betrug der Zuwachs der Gesamtbeschäftigung rund 2 % (Ost- und Westdeutschland ebenfalls rund 2 %).³ Wie der Blick auf die Entwicklung seit 2005 zeigt, hat die Beschäftigung in Sachsen-Anhalt seit 2005 um rund 9 % zugenommen (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigung insgesamt und nach Wirtschaftssectoren in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

Der seitdem realisierte Beschäftigungsaufbau wird von der Mehrzahl der Branchen mitgetragen. Branchen des Dienstleistungssektors (+11 %) hatten an dieser Entwicklung einen etwas größeren Anteil als die Bereiche des Produzierenden Gewerbes (+7 %). Während die Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungsgewerbe seit 2005 einen relativ kontinuierlichen Aufwärtstrend verzeichnete, war sie im Produzierenden Bereich zum Teil beachtlichen Schwankungen ausgesetzt. Die Beschäftigungsentwicklung ging hier insbesondere im Jahr 2012/2013 mit der des Umsatzes des Produzierenden Bereichs einher: Das Umsatzvolumen hatte sich um rund 20 % verringert. Die zwischen 2011 und 2015 relativ stabil gebliebene Gesamtbeschäftigung wurde in Sachsen-Anhalt von einer ebenfalls relativ gleichbleibenden Beschäftigtenzahl in den Dienstleistungsbereichen

³ Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der vorliegenden Untersuchung sowohl sozialversicherungspflichtige als auch nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden.

begleitet. Im Produzierenden Gewerbe traten jedoch weiterhin Schwankungen auf. Ein Blick auf die Entwicklung gegenüber dem Vorjahr wiederum belegt, dass die positive Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt ausschließlich vom Dienstleistungssektor getragen wird, denn hier nahm die Beschäftigung um ca. 3 % zu, im Produzierenden Gewerbe war sie etwas geringer als 2015.

Im Ergebnis dieser Entwicklung arbeitet ein immer größer werdender Anteil von Arbeitnehmern in Betrieben des Dienstleistungssektors. Im Jahr 2005 waren 71 % der Beschäftigten Sachsens-Anhalts im Dienstleistungssektor beschäftigt, derzeit sind es bereits 73 %.

ENTWICKLUNG VON TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Mit der insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung innerhalb der letzten Dekade ist vor allem die Zahl sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gestiegen. Diese hat sich im Verlauf der letzten 10 Jahre verdoppelt. Der Zuwachs dieser Beschäftigungsverhältnisse fiel damit ungleich stärker aus als der allgemeine Beschäftigungsaufbau (vgl. Abbildung 2).

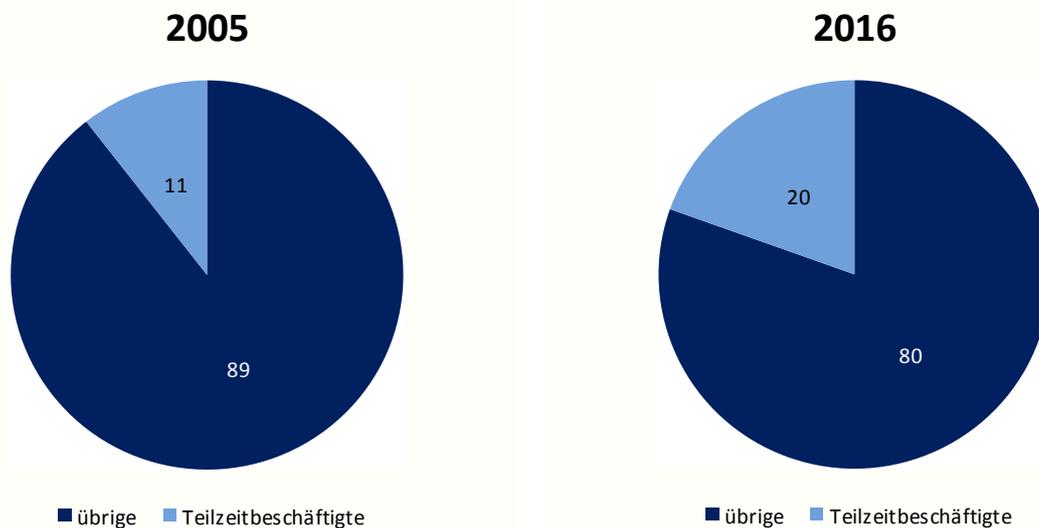
Abbildung 2: Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016; Teilzeitbeschäftigte ohne Mini-Jobs und ohne Midi-Jobs

Dementsprechend ist auch der Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt spürbar angestiegen. Mit aktuell rund 20 % hat sich der Anteil gegenüber dem Wert Mitte der 2000er Jahre fast verdoppelt (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt 2005 und 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 und 2016; Teilzeitbeschäftigte ohne Mini-Jobs und ohne Midi-Jobs

Der beachtliche Anstieg von Teilzeittätigkeiten in den letzten Jahren ist für viele Wirtschaftsbereiche des Landes Sachsen-Anhalt charakteristisch. Besonderen Anteil an dieser Entwicklung hatte der Dienstleistungssektor: Hier ist Teilzeitbeschäftigung stärker als in den anderen Branchen der Wirtschaft vertreten – aktuell gehen 25 % der hier Beschäftigten einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeittätigkeit nach. Zu berücksichtigen ist zudem – wie bereits angemerkt –, dass weiter zunehmende Gewicht dieses Bereichs. Derzeit entfallen über 90 % aller Teilzeitbeschäftigten Sachsens-Anhalts auf diesen Sektor. Allerdings gibt es innerhalb dieses Bereichs beachtliche Unterschiede: Während im Bereich der Übrigen Dienstleistungen gegenwärtig gut 20 % der Beschäftigten in Teilzeit tätig sind, sind es im Gesundheits- und Sozialwesen etwa doppelt so viele (42 %). In dieser Branche wird seit langer Zeit Teilzeit überdurchschnittlich häufig angewandt, dennoch gab es auch hier seit 2005 beachtliche Steigerungen, die zudem noch über dem Landesdurchschnitt lagen (122 % Landesdurchschnitt 101 %). Dabei ist die Gesamtbeschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen seit 2005 ebenfalls überdurchschnittlich stark angestiegen (35 %, Landesdurchschnitt 9 %). Das große Gewicht von Teilzeit dürfte hier vor allem auf den überdurchschnittlich hohen Frauenanteil in dieser Branche zurückzuführen sein (77 %, Landesdurchschnitt insgesamt 50 %). Aber auch in anderen Branchen oder Wirtschaftssektoren hat Teilzeitbeschäftigung in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen – so unter anderem ebenfalls im Produzierenden Gewerbe. Hier gehen derzeit mit nur 6 % aller Beschäftigten zwar noch immer vergleichsweise wenige Mitarbeiter einer Teilzeittätigkeit nach, im Jahre 2005 waren es noch nicht einmal 2 %. Absolut hat sich Zahl der Teilzeitbeschäftigten zwischen 2005 und 2016 hier allerdings fast verfünffacht.

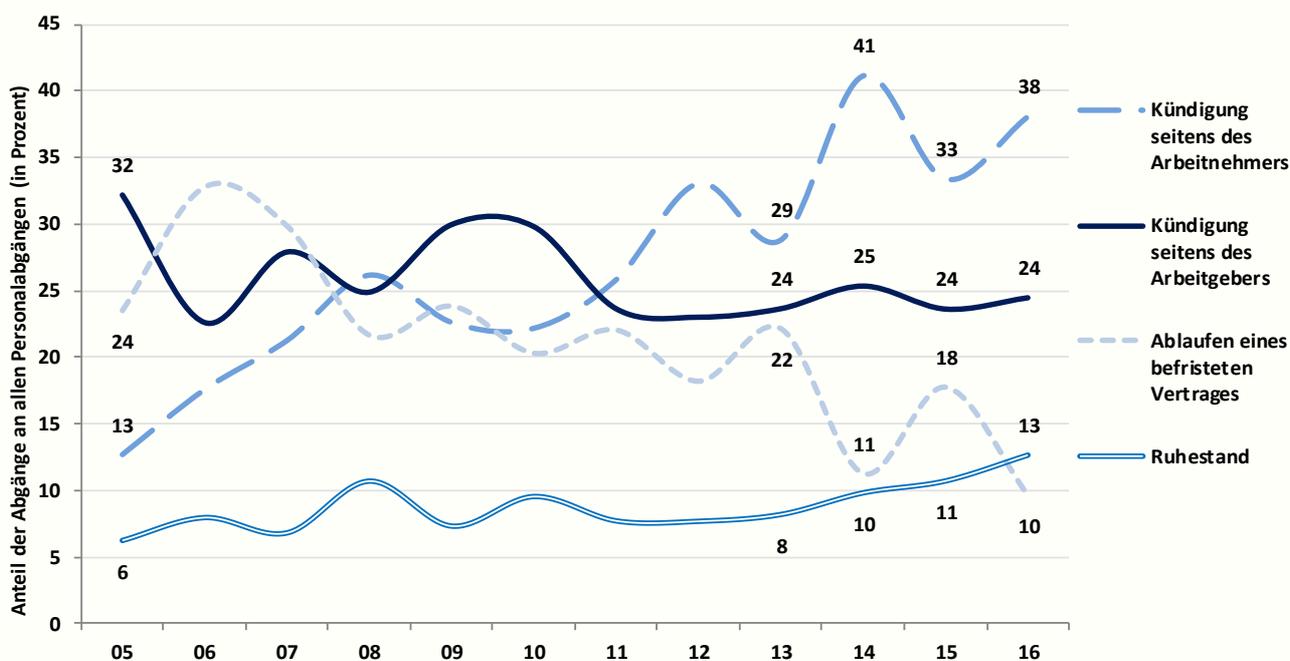
Insgesamt entfielen 2016 etwas mehr als 80 % der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt auf Frauen. Von allen beschäftigten Frauen arbeiteten wiederum fast zwei Fünftel auf einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstelle (siehe ausführlicher Kapitel 7.1). Bei männlichen Beschäftigten ist sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit

nach wie vor wenig verbreitet.⁴ Dies erklärt auch die noch immer vergleichsweise geringen Anteile solcher Beschäftigungsverhältnisse in den Branchen des Produzierenden Gewerbes, die einen hohen Anteil männlicher Beschäftigter haben (77 % Männer, 23 % Frauen).⁵

EINSTELLUNGEN UND PERSONALABGÄNGE

Hinter dem jüngsten Beschäftigungszuwachs in Sachsen-Anhalt stehen zugleich erhebliche Personalbewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Im ersten Halbjahr 2016 stellte mit 27 % mehr als jeder vierte Betrieb neue Arbeitskräfte ein.⁶ Gleichzeitig hatten mit 28 % anteilig ähnlich viele Betriebe Personalabgänge zu verzeichnen. Die Gründe für die im ersten Halbjahr 2016 erfolgten Personalabgänge sind vielfältig. Aktuell sind die meisten Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen. Deren Anteil ist gegenüber dem Vorjahr wieder angestiegen. Seit 2005 hat er sich in etwa verdreifacht (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Gründe für das Ausscheiden von Personal aus Betrieben in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2005 bis 2016

Mit 24 % ist der Anteil von Arbeitgeberkündigungen an den Abgängen insgesamt weiterhin stabil geblieben. Abgänge, die dem Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages geschuldet sind, haben im Vergleich zu den Vorjahren weiter an Bedeutung verloren. Heute trifft dieser Grund nur noch

⁴ Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit entspricht Teilzeit mehrheitlich den Wünschen der betroffenen Arbeitnehmer in Ostdeutschland. Bei der Interpretation der Werte ist zu berücksichtigen, dass in der betreffenden Untersuchung nicht zwischen sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und Mini-Jobs unterschieden wurde (vgl. Wanger, S; Weber, E.: Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen. Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information, IAB-Kurzbericht 8/2016).

⁵ Zuzüglich zur sozialversicherungspflichtigen Teilzeit, gibt es noch geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs), die ebenfalls in Teilzeit verrichtet wird. Deren Anteil an den Beschäftigten lag 2016 in Sachsen-Anhalt bei 7 %. Mini-Jobs werden ebenfalls überwiegend von Frauen ausgeübt (vgl. Kapitel 2.3 sowie 7.1). Auch sogenannte Midi-Jobs werden überwiegend in Teilzeit verrichtet.

⁶ Die Übernahme von im Betrieb zuvor befristet beschäftigten Mitarbeitern in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis oder von Auszubildenden wird im vorliegenden Bericht nicht als Personaleinstellung gezählt.

auf 10 % aller Personalabgänge zu. Sein Anteil an allen Personalabgängen hat sich gegenüber 2005 mehr als halbiert. Entsprechend der sich verändernden Altersstruktur der Betriebsbelegschaften⁷ nimmt die Bedeutung altersbedingter Austritte zu. Sie erreichten 2016 einen Anteil von 13 % an allen Personalabgängen in Sachsen-Anhalt. Seit 2005 kommt das einer Verdoppelung gleich. Die restlichen Personalabgänge – auf die anteilig 15 % entfallen – waren sonstigen Gründen geschuldet.

Die Entwicklung der Abgangsgründe spiegelt die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt relativ gut wider. Zu Beginn des Beschäftigungswachstums Mitte der 2000er Jahre, nach einer Phase jahrelangen Beschäftigungsabbaus, war der Anteil von Arbeitgeberkündigungen im Vergleich zu Arbeitnehmerkündigungen mehr als doppelt so hoch. Mit der stetig wachsenden Arbeits- und Fachkräftenachfrage in den Folgejahren haben sich die Beschäftigungsmöglichkeiten und -chancen für wechselbereite Arbeitnehmer zunehmend verbessert. Im Ergebnis spielen Kündigungen durch den Arbeitnehmer inzwischen eine erheblich größere Rolle als Kündigungen durch den Arbeitgeber. Aus Sicht der Beschäftigten können Betriebswechsel dazu beitragen, individuelle Beschäftigungsperspektiven und Einkommenschancen zu verbessern. Aus Sicht der Betriebe erhöhen Arbeitnehmerkündigungen den Ersatzbedarf. Aufgrund der hohen Zahl von Arbeitnehmerkündigungen dürfte dies einen nicht unwesentlichen Teil der betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen (vgl. auch Kapitel 3).

Im Hinblick auf die Bedeutung der genannten Abgangsgründe gibt es zwischen den einzelnen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft einige Gemeinsamkeiten, aber auch erhebliche Unterschiede. In den meisten Branchen überwogen arbeitnehmerseitig veranlasste Abgänge. Lediglich im Baugewerbe wurden mehr Arbeitnehmer von ihrem Betrieb entlassen als auf eigenen Wunsch ausgeschieden sind. In der Öffentlichen Verwaltung hatten hingegen altersbedingte Abgänge ein besonders hohes Gewicht, denn 46 % der erfolgten Austritte waren darauf zurückzuführen. Gut ein Fünftel war hier dem Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages geschuldet. Arbeitgeberseitig veranlasste Abgänge spielten kaum eine Rolle, mit 15 % hatten Kündigungen seitens des Arbeitgebers ebenfalls relativ geringe Bedeutung.

Unterschiede bestehen ebenfalls zwischen kleineren und größeren Betrieben. Wenngleich Betrieben aller vier Größenklassen gemeinsam ist, dass durch Entlassungen weniger Arbeitnehmer ausgeschieden sind als auf eigenen Wunsch, waren Arbeitgeberkündigungen in kleineren Betrieben deutlich stärker als in größeren Betrieben verbreitet. So war der Anteil von Personalabgängen, die auf Entlassungen zurückzuführen waren, mit rund einem Drittel bei Kleinstbetrieben in etwa doppelt so hoch wie in Großbetrieben. Dieser Unterschied dürfte wesentlich mit gesetzlichen Rahmenbedingungen wie z. B. dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zusammenhängen.⁸ Auch vom Arbeitnehmer verursachte Abgänge gab es in kleineren Betrieben wesentlich häufiger als in größeren. Mit der Größe der Betriebe steigt hingegen der Anteil von Personalabgängen, die auf die Beendigung befristeter Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen sind. Bei Kleinstbetrieben betrug dieser Anteil lediglich 1 % gegenüber 17 % bei Großbetrieben. Unterschiede bestehen

⁷ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 20. Welle 2015, o. O, o. D., S. 51ff.

⁸ Das KSchG gilt erst ab einer bestimmten Betriebsgröße. Kleinstbetriebe sind vom Anwendungsbereich des KSchG ausgenommen mit der Folge, dass Kündigungen dort ohne besondere Voraussetzungen ausgesprochen werden können (Schwellenwert: 10 Beschäftigte). Demgegenüber müssen unter das KSchG fallende Betriebe bei einer Kündigung darauf achten, dass sie sozial gerechtfertigt ist. Liegen soziale Rechtfertigungsgründe nicht vor, ist die Kündigung unwirksam.

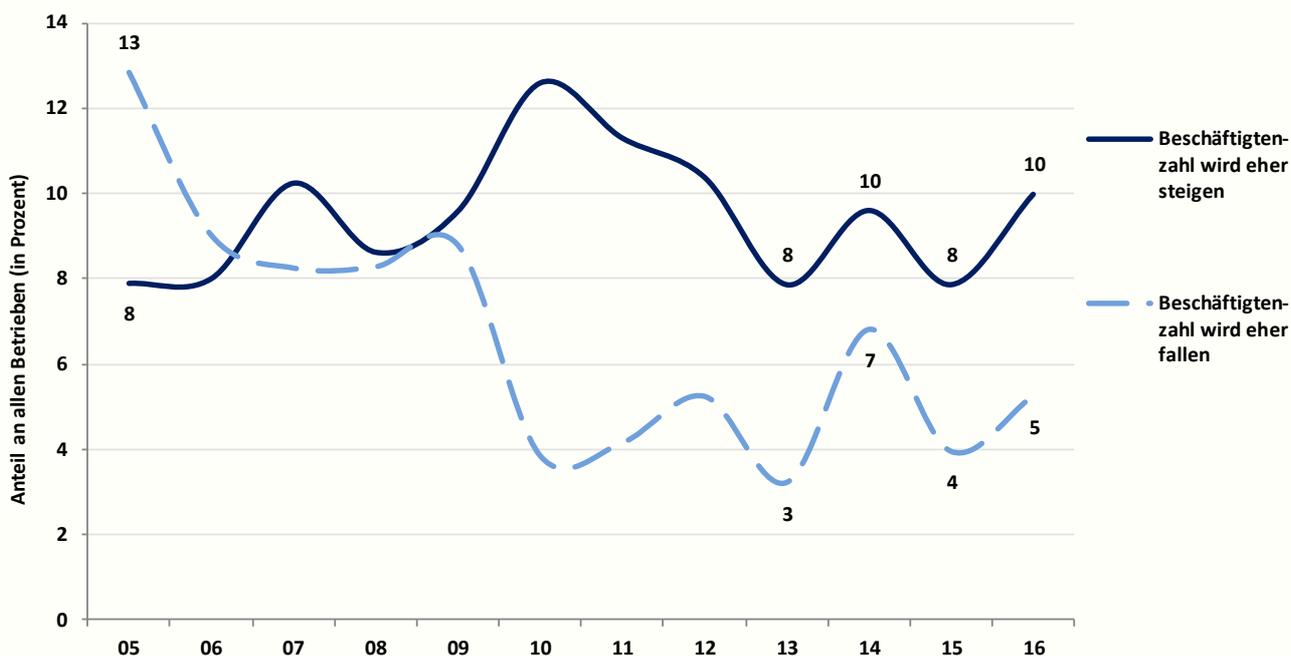
ebenfalls bezüglich des altersbedingten Ausscheidens von Mitarbeitern. Hiervon scheinen größere Betriebe in deutlich stärkerem Maße als kleinere betroffen zu sein. Mit 13 % fiel der entsprechende Anteil in Großbetrieben und mit 20 % insbesondere in mittleren Betrieben wesentlich höher als in Kleinbetrieben (4 %) aus.

BESCHÄFTIGUNGSAUSSICHTEN

Die positive Beschäftigungsentwicklung des letzten Jahres schlägt sich in den Erwartungen der Betriebe hinsichtlich der weiteren Entwicklung nieder. Rund 10 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden Monaten steigern zu wollen. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen war damit doppelt so hoch wie jener, die mit Personalabbau rechneten (5 %) (vgl. Abbildung 5).

Keine Veränderungen des Beschäftigtenbestandes erwarteten fast 80 % der Betriebe. Rund 6 % konnten zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2016 noch nicht einschätzen, wie sich die Beschäftigung in ihrem Betrieb in den kommenden 12 Monaten voraussichtlich entwickeln wird.

Abbildung 5: Beschäftigungsaussichten in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft Sachsen-Anhalts fielen die Einschätzungen ähnlich wie im Durchschnitt aus. In fast allen Branchen, darunter in allen vier beschäftigungsstarken Bereichen, sowie in allen Betriebsgrößenklassen gab es anteilig mehr Betriebe mit positiven als mit negativen Erwartungen. Die aktuelle positive Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt wird sich damit aller Voraussicht nach fortsetzen und zwar in nahezu allen Bereichen der Wirtschaft. Besonders günstig fielen die Prognosen in Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen aus.

2.3 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN (MINI-JOBS, BEFRISTUNGEN, LEIHARBEIT)

In den letzten Jahren sind die Formen der Beschäftigung vielfältiger geworden. Viele Beschäftigte sind heute auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (sogenannte geringfügige Beschäftigung bzw. Mini-Jobs). Andere sind als Leiharbeiter in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten, sehr heterogenen Beschäftigungsformen werden unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsumiert. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung, dem Beschäftigungsverhältnis der noch immer großen Mehrheit der Beschäftigten und daher als Normalarbeitsverhältnis bezeichnen, unterscheiden.

Im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung gibt es dagegen keine einheitliche Sichtweise. Diese Beschäftigungsform lässt sich sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch atypischer Beschäftigung zurechnen. Die letztlich gewählte Zuordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung ist insofern relevant, als diese Gruppe von erheblicher quantitativer Bedeutung ist und die Zuordnung dementsprechend erhebliche Effekte auf die Höhe des Anteils atypischer Beschäftigungsformen an der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse und somit auch auf die Beurteilung der Beschäftigungsentwicklung hat. Im engeren Sinne werden ausschließlich geringfügige und befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit atypischer Beschäftigung zugeordnet. In weiter gefasstem Sinne können hierzu auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gezählt werden. Nachfolgend wird ausschließlich die enger gefasste Definition atypischer Beschäftigung betrachtet.

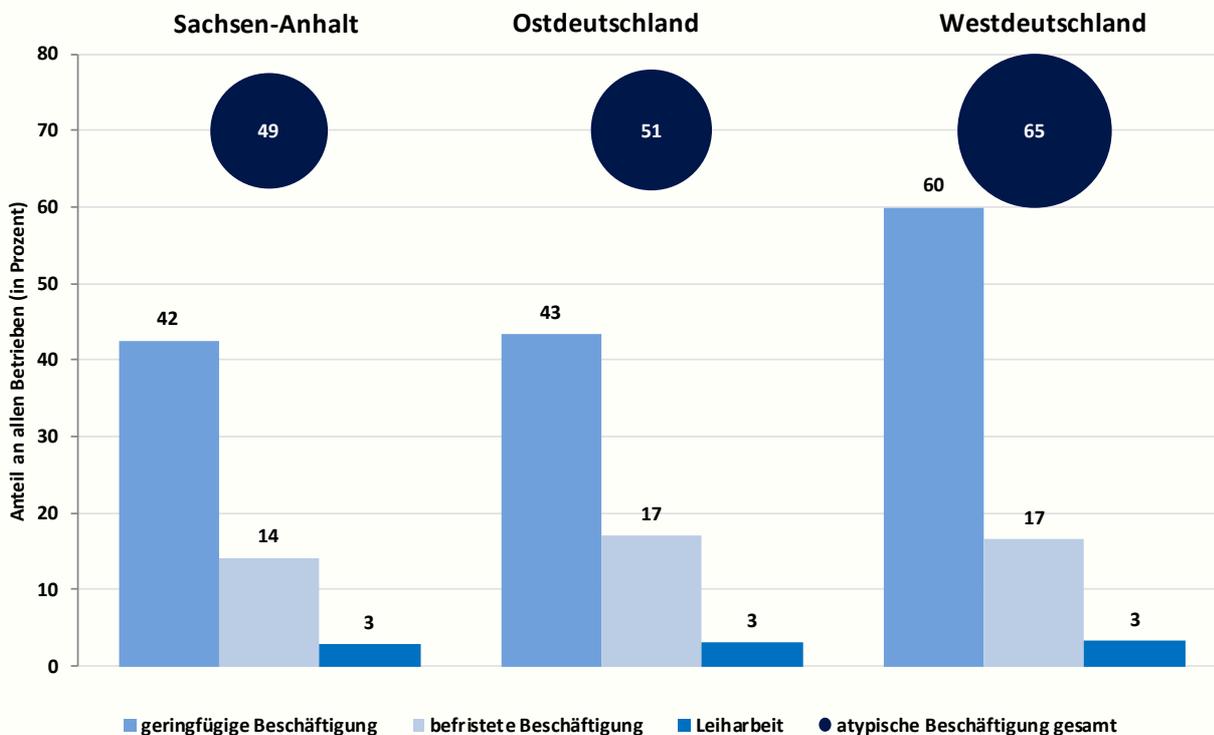
BETRIEBE MIT ATYPISCHEN BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSEN

2016 gab es in rund jedem zweiten Betrieb Sachsens-Anhalts einen oder mehrere atypisch Beschäftigte im hier definierten engeren Sinne (i. e. S.). In Sachsen-Anhalt nutzten damit weniger Betriebe als in Westdeutschland solche Beschäftigungsformen. Dort betrug der entsprechende Anteil von Betrieben rund zwei Drittel.

In der folgenden Abbildung 6 ist zusätzlich zu sehen, von wie vielen Betrieben die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung gegenwärtig genutzt werden. Von allen Formen atypischer Beschäftigung ist geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs) am weitesten verbreitet. Mini-Jobs gibt es heute in 42 % der sachsen-anhaltischen Betriebe (Ostdeutschland 43 %, Westdeutschland 60 %). Befristete Beschäftigung ist demgegenüber deutlich seltener: In 14 % der sachsen-anhaltischen sowie in jeweils 17 % ost- wie auch westdeutscher Betriebe gab es mindestens einen befristet Beschäftigten. Im Umkehrschluss heißt dies: In jeweils mehr als 80 % der Betriebe hatten die Beschäftigten ausnahmslos unbefristete Arbeitsverträge. Der Einsatz von Leiharbeitskräften⁹ ist nach wie vor auf einen sehr kleinen Teil der Betriebe beschränkt. In lediglich 3 % aller sachsen-anhaltischen, ost- und westdeutschen Betriebe wurden zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte eingesetzt.

⁹ Die Angaben zu Leiharbeitskräften werden von den Entleihbetrieben gemacht. Entsprechend handelt es sich um Leiharbeitskräfte, die in einem Entleihbetrieb eingesetzt werden. Die Leiharbeiterquote wird als Anteil der Leiharbeiter an der Summe aus allen Beschäftigten des Betriebs zuzüglich der eingesetzten Leiharbeiter zum Stichtag (30.6) berechnet. Die Anteile aller anderen Gruppen atypischer Beschäftigung beziehen sich auf alle Beschäftigten der Betriebe. Die Statistik der BA beinhaltet demgegenüber Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich der Verwaltungskräfte).

Abbildung 6: Betriebe mit atypischer Beschäftigung i. e. S. in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

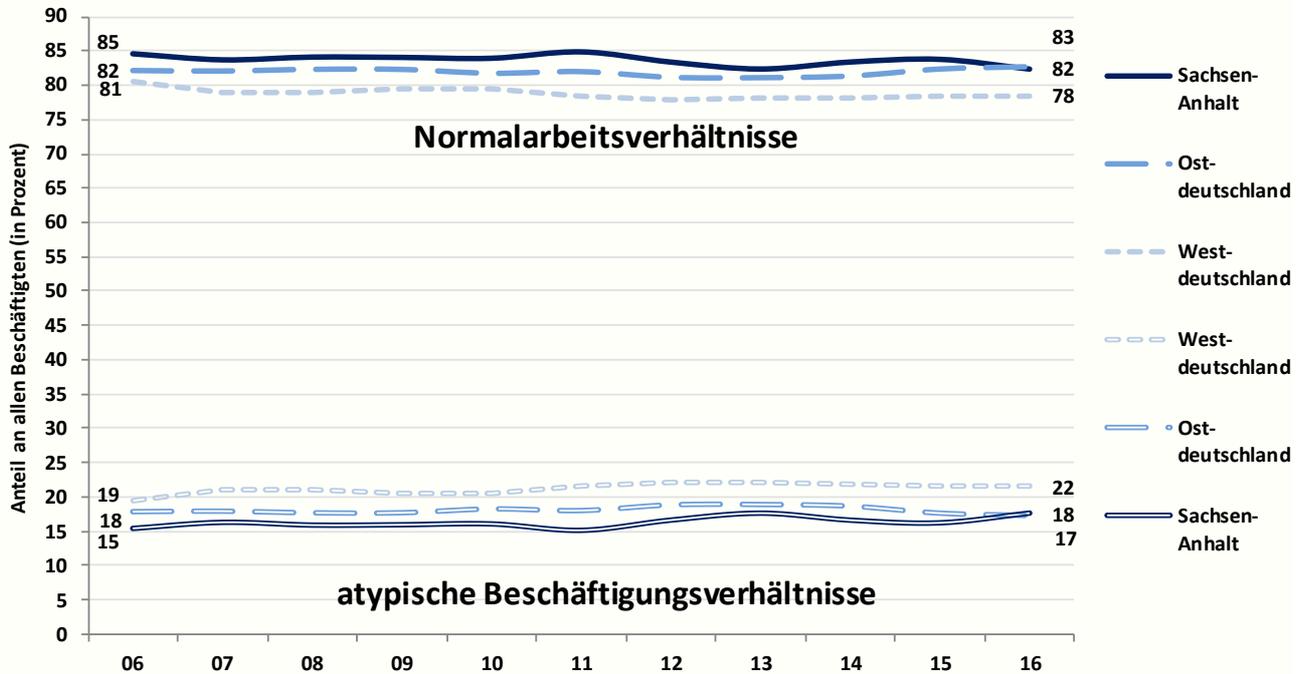
Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, in wie vielen Betrieben atypische Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt werden. In dieser Hinsicht bestehen Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt sowie Ostdeutschland einerseits und Westdeutschland andererseits, wobei diese jedoch ausschließlich auf die unterschiedliche Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen sind. Der folgende Abschnitt informiert über den Umfang atypischer Beschäftigungsverhältnisse, also darüber, wie viele Beschäftigte als Mini-Jobber oder Leiharbeitskräfte tätig sind oder eine befristete Stelle haben.

UMFANG ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

Wenngleich in zahlreichen Betrieben atypische Beschäftigung in der einen oder anderen Form genutzt wird, stellen diese Arbeitsverhältnisse – gemessen an deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung – nach wie vor eine Minderheit dar. Knapp ein Fünftel aller Arbeitnehmer ist in Sachsen-Anhalt derzeit befristet oder geringfügig beschäftigt oder als Leiharbeitskraft tätig. Rund vier Fünftel und damit die übergroße Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse sind in Sachsen-Anhalt dagegen sogenannten Normalarbeitsverhältnissen zuzurechnen.

Wie Abbildung 7 zeigt, ist der Anteil aller atypischen Beschäftigungsformen i. e. S. an der Gesamtbeschäftigung sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland seit Jahren relativ stabil.

Abbildung 7: Entwicklung von Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen i. e. S. in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland, 2006 bis 2016)



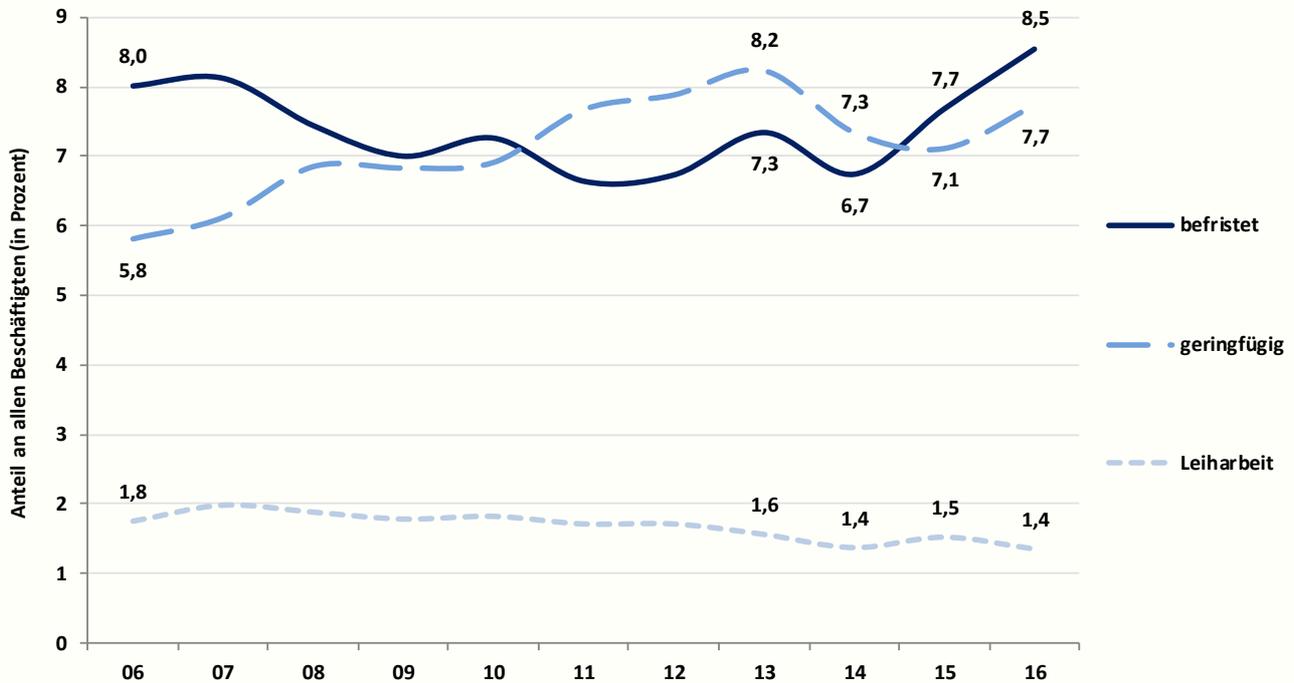
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006 bis 2016

Der Vergleich mit Westdeutschland zeigt, dass der Anteil atypischer Beschäftigungsformen i. e. S. in Sachsen-Anhalt wie schon im Vorjahr um einige Prozentpunkte unter dem entsprechenden Wert für Westdeutschland liegt. Die oben beschriebene, in Sachsen-Anhalt geringere Verbreitung solcher Beschäftigungsformen auf betrieblicher Ebene geht somit mit einem etwas geringeren Umfang solcher Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung einher. Der Unterschied zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland lässt sich vor allem auf den höheren Anteil geringfügiger Beschäftigung (Mini-Jobs) in Westdeutschland zurückführen. In Sachsen-Anhalt betrug der Anteil dieser Beschäftigungsverhältnisse 2016 knapp 8 %. In Westdeutschland belief er sich hingegen auf 13 % und war damit wesentlich höher.¹⁰ Die Anteile bei befristeter Beschäftigung unterschieden sich demgegenüber nur um 3 Prozentpunkte, bei Leiharbeit waren sie nahezu identisch.

Der Blick auf die letzten 10 Jahre zeigt, dass sich die relative Bedeutung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung in Sachsen-Anhalt insgesamt wenig verändert hat. Einzig geringfügige Beschäftigung ist um ca. 2 Prozentpunkte angestiegen (vgl. Abbildung 8).

¹⁰ Bei der Interpretation der hier vorgestellten Ergebnisse ist zu beachten, dass im Rahmen des IAB-Betriebspanels nur diejenigen geringfügig beschäftigten Personen betrachtet werden, die in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig sind. Jene geringfügig Beschäftigten, die z. B. als Haushaltshilfen, Reinigungskräfte oder Betreuungspersonal in Privathaushalten tätig sind, werden nicht erfasst.

Abbildung 8: Entwicklung einzelner Formen atypischer Beschäftigung i. e. S. in Sachsen-Anhalt 2006 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006 bis 2016

In Westdeutschland verlief die Entwicklung ähnlich. Die Anteile von befristet sowie geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern liegt gegenwärtig jeweils nur um einen Prozentpunkt über dem Wert des Jahres 2006. Der Anteil von Arbeitnehmern, die in westdeutschen Betrieben zum jeweiligen Stichtag der Befragung als Leiharbeitskräfte eingesetzt waren, bewegte sich in den hier betrachteten Jahren, ähnlich wie in Sachsen-Anhalt, stets zwischen 1 und maximal 2 %.

Die seit Jahren relativ stabilen Anteile atypischer Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung belegen, dass die relative Bedeutung solcher Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren nicht zugenommen hat. Da die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in den letzten 10 Jahren jedoch erheblich angestiegen ist, bedeuten stabil gebliebene Beschäftigtenanteile letztlich dennoch eine größere absolute Zahl atypisch Beschäftigter als noch von 10 Jahren. Wie die folgenden Ausführungen zeigen, sind atypische Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft Sachsen-Anhalts unterschiedlich stark verbreitet.

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG (MINI-JOBS)

In 42 % der sachsen-anhaltischen Betriebe gab es 2016 einen oder mehrere Beschäftigte mit einem Mini-Job. Ein Großteil dieser Beschäftigungsverhältnisse – knapp die Hälfte – entfiel auf nur zwei Branchen: Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie den Bereich Handel und Reparatur. Ein weiteres knappes Viertel entfiel zudem auf die beiden Branchen Übrige Dienstleistungen sowie auf das Gesundheits- und Sozialwesen. In den vier genannten Branchen waren somit zusammen fast drei Viertel aller Mini-Jobber des Landes tätig.

Für eine Einschätzung der Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen für die einzelnen Branchen ist es hilfreich, zusätzlich die ermittelten Anteile der Branchen an den atypischen Beschäftigungs-

verhältnissen mit den Anteilen dieser Branchen an der Gesamtbeschäftigung zu vergleichen. Liegt der Anteil einer Branche an den atypisch Beschäftigten deutlich über dem Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung, spricht dies für eine überdurchschnittlich starke Verbreitung der betrachteten Beschäftigungsform. Im Hinblick auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) fallen vor allem die Bereiche Handel und Reparatur, Unternehmensnahe und Übrige Dienstleistungen auf, in denen die Diskrepanz besonders groß ist. Der Anteil der Übrigen Dienstleistungen an den geringfügig Beschäftigten beträgt derzeit 13 % und ist damit gegenüber dem Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung gut doppelt so hoch. In keiner anderen Branche Sachsens-Anhalts, zu der u. a. Betriebe des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes zählen, ist die Diskrepanz zwischen den beiden Anteilswerten größer. In den Bereichen Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur ist die Diskrepanz ebenfalls erheblich, wenngleich nicht ganz so beträchtlich wie im Falle der Übrigen Dienstleistungen. In den meisten anderen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft liegen beide Anteilswerte entweder relativ nah beieinander oder Mini-Jobs sind hier unterrepräsentiert. Letzteres trifft in besonderem Maße auf das Verarbeitende Gewerbe zu, ebenso auf das Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Formen atypischer Beschäftigung in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2016

Branche	Verteilung			
	Beschäftigte insgesamt	geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)	Befristete Beschäftigung	Leiharbeitskräfte ¹¹
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	15	6	10	46
Baugewerbe	8	6	1	19
Handel und Reparatur	15	23	10	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	24	22	4
Gesundheits- und Sozialwesen	15	11	19	2
Übrige Dienstleistungen	6	13	3	0
Erziehung und Unterricht*	6	3	21	0
Öffentliche Verwaltung	7	3	7	2
Sonstige	14	11	7	13
Insgesamt	100	100	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ob Betriebe Mini-Jobs nutzen, hängt neben der Branche auch ganz wesentlich von der Größe der Betriebe ab. Mini-Jobs sind eine Domäne kleinerer Betriebe: Jeder dritte Mini-Jobber (33 %) arbeitet gegenwärtig in einem Kleinstbetrieb, fast ebenso viele sind in einem Kleinbetrieb tätig – also insgesamt fast zwei Drittel. Auf Betriebe dieser Größenklasse entfällt insgesamt jedoch lediglich fast die Hälfte der Beschäftigten der Wirtschaft Sachsens-Anhalts. Der Anteil der kleineren Betriebe an den geringfügig Beschäftigten liegt somit deutlich über dem an ihrer Gesamtbeschäftigung. Dabei ist die Diskrepanz bei den Kleinstbetrieben am stärksten ausgeprägt. Dies spricht dafür, dass vor allem Kleinstbetriebe solche Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich stark nutzen. Bei Kleinbetrieben, d. h. Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, besteht ebenfalls eine Diskrepanz zwischen beiden Anteilen, was ebenfalls für einen überdurchschnittlichen Einsatz von

¹¹ Die angegebenen Leiharbeitskräfteanteile ergeben sich aus dem Verhältnis von Leiharbeitskräften zur Summe der Beschäftigten zum 30.06.2016 zuzüglich der eingesetzten Leiharbeitskräfte zum 30.06.2016.

Mini-Jobs spricht. Diese Diskrepanz fällt aber bei weitem nicht so hoch wie bei den Kleinstbetrieben aus. Bei Mittel- und Großbetrieben ist es dagegen umgekehrt. Dort liegen die Anteile an den Mini-Jobbern deutlich unter denen an der Gesamtbeschäftigung. Kleinere Betriebe nutzen Mini-Jobs somit in stärkerem Maße als größere (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Formen atypischer Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016

Betriebsgrößenklasse	Verteilung			
	Beschäftigte insgesamt	geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)	Befristete Beschäftigung	Leiharbeit ¹²
	Prozent			
1 bis 9 Beschäftigte	19	33	6	10
10 bis 49 Beschäftigte	28	31	20	12
50 bis 249 Beschäftigte	32	21	32	49
ab 250 Beschäftigte	21	15	42	29
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

LEIHARBEIT

Größere Betriebe machen überdurchschnittlich stark von Leiharbeit Gebrauch. Fast die Hälfte aller zum Stichtag der letzten Befragung im Jahr 2016 in den befragten Betrieben eingesetzten Leiharbeitskräfte entfiel auf mittlere und rund 30 % auf Großbetriebe. Diese Anteilswerte lagen deutlich über den jeweiligen Anteilen dieser Größenklassen an der Gesamtbeschäftigung. Auf Kleinst- und Kleinbetriebe entfielen demgegenüber jeweils etwa 10 % der eingesetzten Leiharbeitskräfte, was deutlich unterhalb der Beschäftigtenanteile dieser Betriebsgrößenklasse lag. Leiharbeiter kommen vor allem in (größeren) Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes zum Einsatz, wobei hierbei Folgendes zu berücksichtigen ist: In Verleihbetrieben angestellte Leiharbeitskräfte zählen entsprechend der Systematik der Wirtschaftszweige zur Unterbranche der Arbeitnehmerüberlassung. Die Gesamtheit der Beschäftigten in Betrieben dieser Branche sind folglich in den Beschäftigtenzahlen der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen enthalten. Die hier ausgewiesenen Angaben zu Leiharbeitskräften beziehen sich dagegen auf jene Leiharbeitskräfte, die zum Stichtag 30.06.2016 in Entleihbetrieben eingesetzt bzw. verliehen waren. Danach war fast jeder zweite der zum Stichtag eingesetzten Leiharbeiter an einen Betrieb aus dem Verarbeitenden Gewerbes verliehen. Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den (entliehenen) Leiharbeitskräften fällt zudem in etwa dreimal so hoch aus wie dessen Anteil an der Gesamtbeschäftigung, was ebenfalls die überragende Bedeutung dieser Branche hinsichtlich der Nachfrage nach dieser Beschäftigungsform unterstreicht.

BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG

Wie schon bei den vorstehend besprochenen atypischen Beschäftigungsformen ist auch die große Mehrheit der befristet Beschäftigten in nur wenigen Branchen tätig. Große Anteile entfielen vor allem auf Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen, ebenso auf Erziehung und Unterricht. In diesen drei Branchen waren 2016 über 60 % aller befristet Beschäftigten tätig. In den vier beschäftigungsstarken Branchen insgesamt waren es ebenfalls

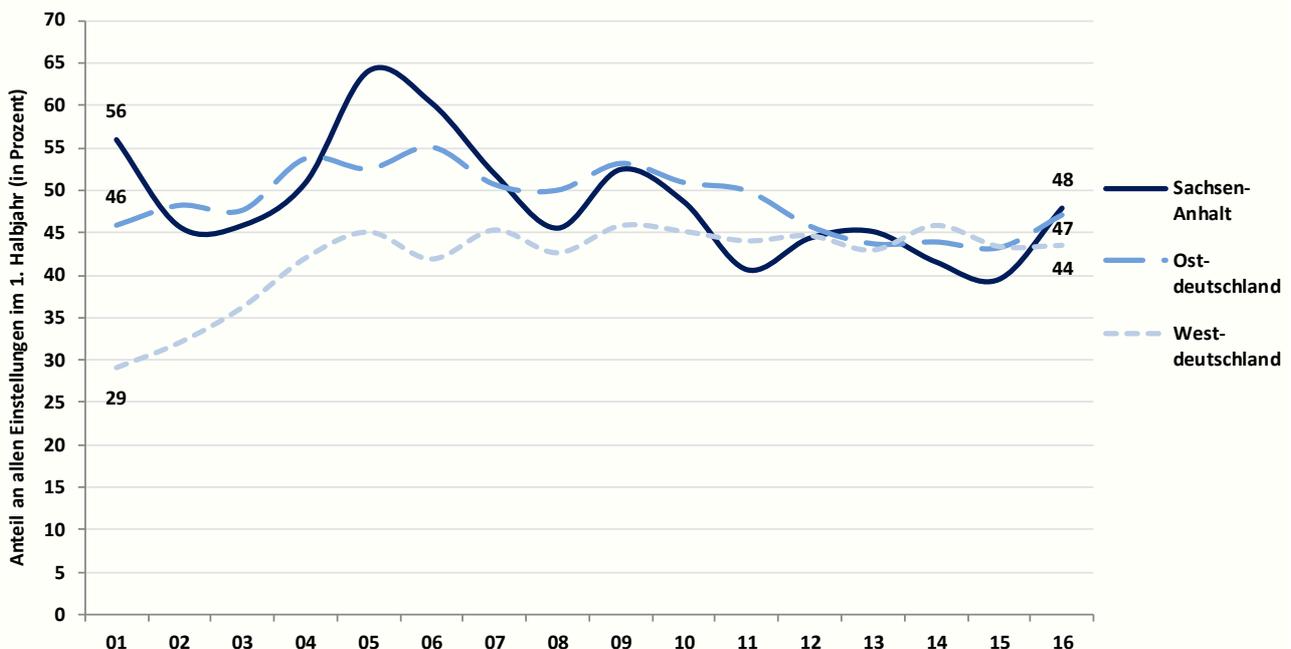
¹² Die angegebenen Leiharbeitskräfteanteile ergeben sich aus dem Verhältnis von Leiharbeitskräften zur Summe der Beschäftigten zum 30.06.2016 zuzüglich der eingesetzten Leiharbeitskräfte zum 30.06.2016.

rund 60 %, was in etwa auch ihrem Beschäftigtenanteil entsprach. Während befristete Beschäftigung bei Unternehmensnahen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei Erziehung und Unterricht, gemessen an den Beschäftigtenanteilen, überdurchschnittlich vertreten war, war sie es im Verarbeitenden und im Baugewerbe unterdurchschnittlich.

BEFRISTETE EINSTELLUNGEN, ÜBERNAHME BEFRISTET BESCHÄFTIGTER IN UNBEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG

Der Befund, wonach die große Mehrheit der Beschäftigten eine unbefristete Stelle hat und knapp 9 % der Beschäftigten auf befristeten Stellen tätig sind, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele Beschäftigte zunächst weiterhin befristet eingestellt werden.¹³ Mitte der 2000er Jahre erhielten noch fast zwei Drittel aller in Sachsen-Anhalt neu eingestellten Arbeitnehmer lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Befristete Personaleinstellungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2016

Dieser Anteil lag weit oberhalb des ost- und des westdeutschen Vergleichswertes. Mit dem Anziehen der Konjunktur und dem Mitte der 2000er Jahre einsetzenden und bis heute andauernden Beschäftigungswachstums ist die Bedeutung befristeter Neueinstellungen tendenziell zurückgegangen, wenngleich sie in den letzten Jahren unter den Bedingungen stagnierender Beschäftigung durchaus schwankte. Die tendenziell abnehmende Bedeutung befristeter Einstellungen dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit mit der, aus Sicht der Arbeitnehmer, verbesserten Arbeitsmarktlage zusammenhängen. Für Betriebe ist es hingegen im Vergleich zur Situation vor

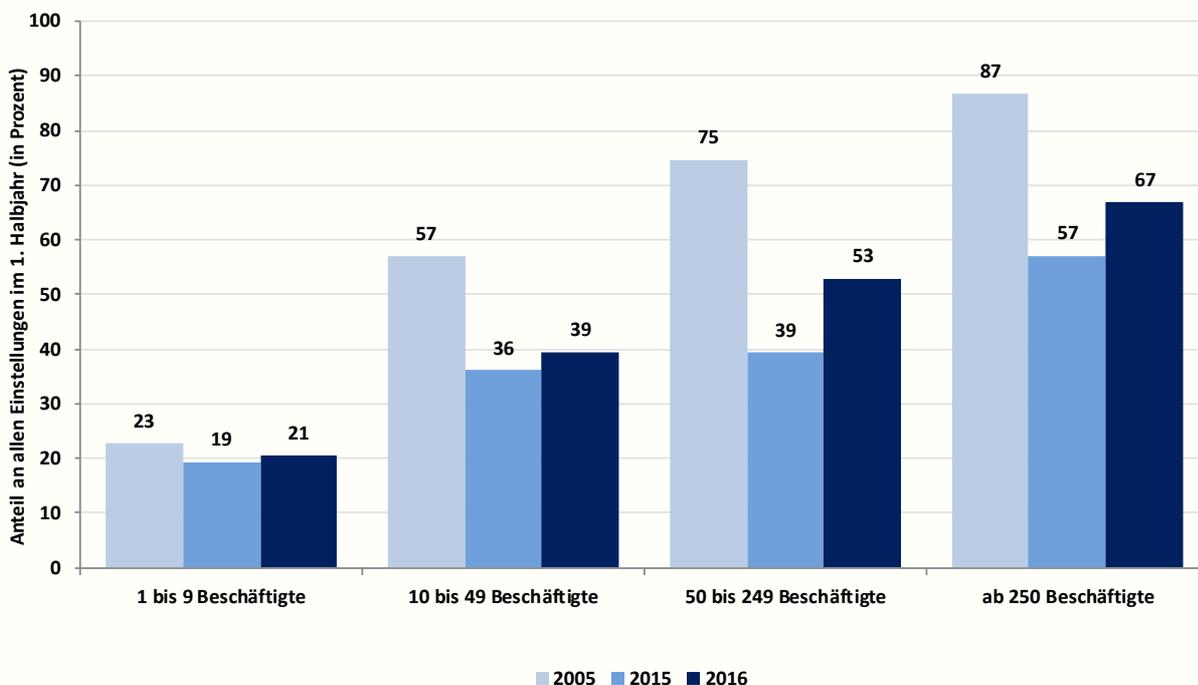
¹³ In der Befragung des Jahres 2013 wurde ermittelt, dass knapp ein Drittel aller zum Stichtag 30.06.2013 befristet beschäftigten Arbeitnehmer in Sachsen-Anhalt ohne Angabe eines sachlichen Grundes befristet eingestellt worden sind. Demgegenüber lag bei etwa einem Drittel der Betroffenen ein Sachgrund für die Befristung vor. Weitere befristete Beschäftigung stand im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 18. Welle 2013, Berlin, April 2014, S. 34f).



rund 10 Jahren deutlich schwerer geworden, freie Stellen zu besetzen (vgl. Kapitel 3). Da Arbeitnehmer ganz überwiegend unbefristete Beschäftigungsverhältnisse präferieren, sind jene Betriebe im Wettbewerb um gesuchte Arbeitskräfte prinzipiell im Vorteil, die bei Neueinstellungen auf eine Befristung verzichten. Trotz wieder wachsender Beschäftigung (vgl. Kapitel 2.2) und einer kräftig angezogenen Nachfrage nach Fachkräften (vgl. Kapitel 3), hat sich der Trend abnehmender Befristungen bei Personaleinstellungen im letzten Jahr nicht fortgesetzt. Mit 48 % lag der Anteil befristeter Neueinstellungen um 8 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert.

Die Anwendung von Befristungen bei Neueinstellungen hängt eng mit der Betriebsgröße zusammen. Seit Jahren nutzen größere Betriebe befristete Einstellungen deutlich intensiver als kleinere Betriebe (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2005, 2015 und 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005, 2015 und 2016

In Großbetrieben erhielten 2016 gut zwei Drittel der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei Kleinstbetrieben verhielt es sich demgegenüber umgekehrt: Neue Arbeitskräfte wurden dort überwiegend unbefristet eingestellt.

Der jüngste Anstieg befristeter Personaleinstellungen dürfte vor allem auf das veränderte Einstellungsverhalten von Groß-, ebenso von mittleren Betrieben zurückzuführen sein. Während der aktuelle Anteil befristeter Einstellungen bei kleineren Betrieben gegenüber dem Vergleichswert des Vorjahres nur geringfügig angestiegen ist, hat er sich sowohl bei mittleren als auch bei Großbetrieben sprunghaft erhöht – um 14 Prozentpunkte bei mittleren und um 10 Prozentpunkte bei Großbetrieben. Lediglich ein Drittel der neu eingestellten Mitarbeiter in Großbetrieben erhielt einen unbefristeten Arbeitsvertrag. In Betrieben mittlerer Größe waren es

weniger als die Hälfte. Trotz der aktuellen positiven Entwicklung kommt befristeten Neueinstellungen in Sachsen-Anhalts Betrieben bei diesen beiden Betriebsgrößenklassen dennoch weiterhin wesentlich geringere Bedeutung als noch 2005, dem Jahr des beginnenden Beschäftigungsaufbaus, zu. Interessanterweise zeigt sich für die Gruppe der Kleinstbetriebe langfristig eine gewisse Stabilität beim Anteil befristeter Einstellungen: Sowohl 2005 als auch 2016 lag der Anteil befristeter Neueinstellungen bei etwas mehr als einem Fünftel.

ÜBERNAHME BEFRISTET BESCHÄFTIGTER IN EIN UNBEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNIS

Ein wichtiger Aspekt für die Bewertung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist die Möglichkeit, dieses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Das IAB-Betriebspanel liefert aktuelle Ergebnisse zum Verbleib befristet eingestellter Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag im ersten Halbjahr 2016 endete. Danach wurden 44 % der Betroffenen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Der Anteil jener Arbeitnehmer, für die ein befristeter Arbeitsvertrag eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellt, ist gegenüber dem vorangegangenen Jahr somit kräftig angestiegen (Zunahme um 14 Prozentpunkte). Einen derart hohen Anstieg hat es in keinem anderen ostdeutschen Bundesland gegeben.

In Ostdeutschland wie auch in Westdeutschland ist dieser Anteilswert mit 37 % bzw. 40 % jeweils stabil geblieben. Sachsen-Anhalts Betriebe haben bei der Zunahme ihrer Beschäftigtenzahlen gegenüber dem Vorjahr somit in hohem Maße auf ihnen bereits bekannte Arbeitskräfte zurückgegriffen. Diejenigen Arbeitnehmer, die 2016 nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommen wurden, erhielten entweder einen neuen befristeten Arbeitsvertrag (38 % aller befristet Beschäftigten, deren Vertrag auslief) oder schieden aus dem Betrieb aus (18 %). Für diese Gruppe liegen aus dem IAB-Betriebspanel keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

2.4 ARBEITSPLATZANFORDERUNGEN

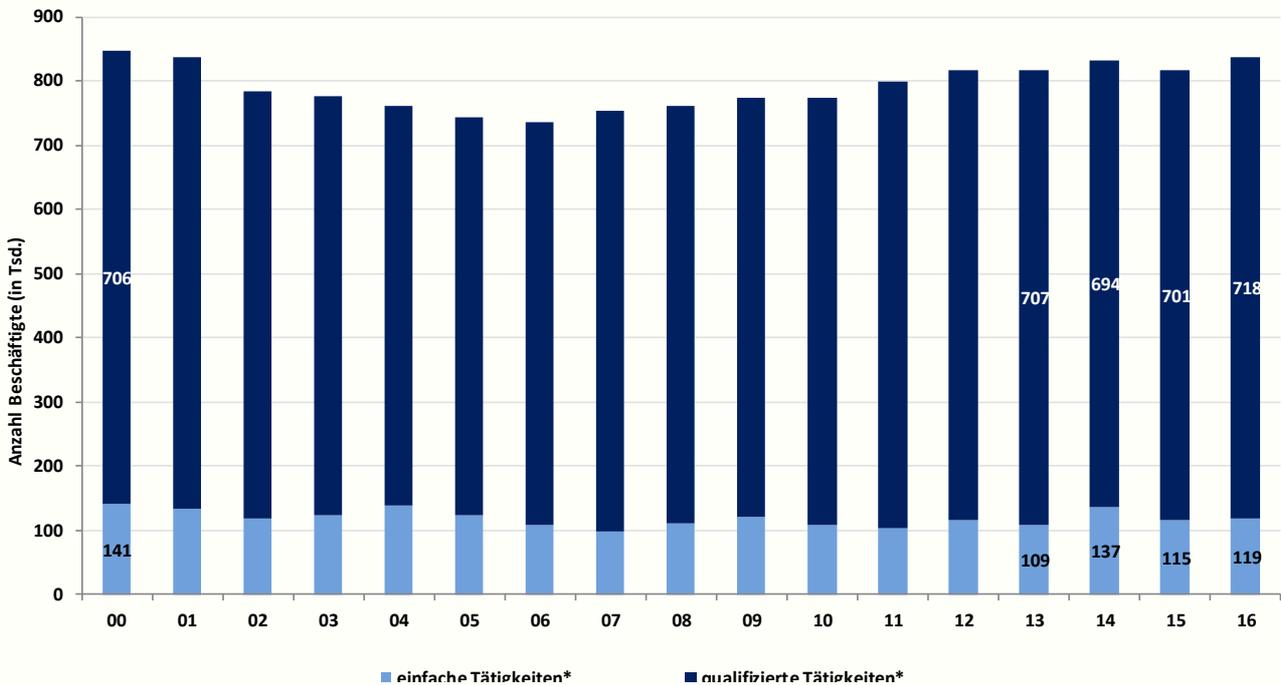
Im Zuge des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und der fortschreitenden Globalisierung gewinnen Umfang und Struktur des Humankapitals für die Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts Deutschland insgesamt und ebenso Sachsen-Anhalts an Bedeutung. Eine zusätzliche Dynamik gewinnt dieser Prozess durch die fortschreitende Digitalisierung, welche weitreichende Auswirkungen auf das Beschäftigungssystem haben wird.

Auf der betrieblichen Seite spiegelt sich diese Entwicklung in einer veränderten Struktur der Arbeitsplätze wider. So ist der Anteil der Beschäftigten, die qualifizierten Tätigkeiten nachgehen, in den letzten 17 Jahren gestiegen, jener mit einfachen Tätigkeiten¹⁴ ist dagegen zurückgegangen. Konkret belief sich der Anteil einfacher Tätigkeiten 2005 in Sachsen-Anhalt auf 17 %; entsprechend lag der Anteil für qualifizierte Tätigkeiten bei 83 %. 2016 lagen diese Relationen bei 14 % zu 86 %. Wie sich die absoluten Daten entwickelt haben, kann nachstehender Abbildung 11 entnommen werden.¹⁵

¹⁴ Im Rahmen der Befragung werden jährlich Angaben zur ausgeübten Tätigkeit der Beschäftigten erhoben, wodurch die Beschäftigten zwei Gruppen zugeordnet werden können: (1) Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten, deren Ausübung eine berufliche oder eine akademische Ausbildung erfordert, (2) Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, für die keine Ausbildung erforderlich ist.

¹⁵ Ohne Auszubildende und ohne tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer.

Abbildung 11: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt, 2000 bis 2016



*einfache Tätigkeiten = keine Ausbildung erforderlich, **qualifizierte Tätigkeiten = setzen eine Ausbildung voraus

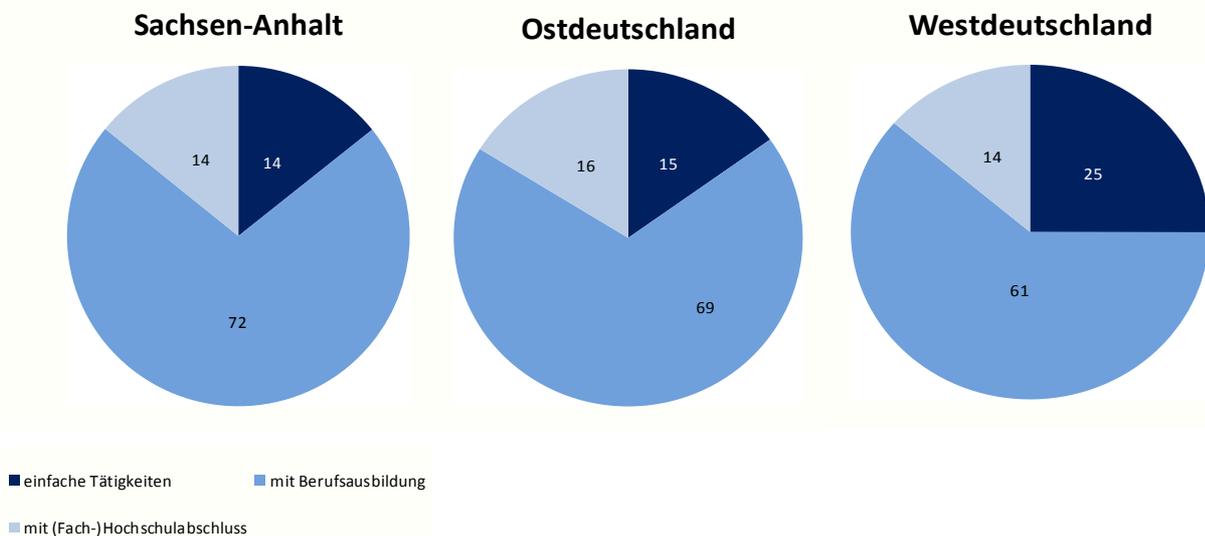
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Diese Entwicklung vollzog sich überwiegend bis Mitte der 2000er Jahre. Zwischen Mitte der 1990er und Mitte der 2000er Jahre wurde insgesamt mehr Beschäftigung ab- als aufgebaut. Der Beschäftigungsabbau in diesem Zeitraum belief sich in Sachsen-Anhalt auf insgesamt ca. 20 %. Für Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten, betrug die Reduzierung der Beschäftigtenzahlen mit 40 % in etwa das Doppelte. Der Abbau qualifizierter Arbeitsplätze betrug 17 %. In diesen Jahren sind somit überdurchschnittlich viele Einfacharbeitsplätze, d. h. Tätigkeiten für Un- und Angelernte, weggefallen. Daher sank deren Anteil zwischen 1996 und 2005, während der Anteil der Beschäftigten, die qualifizierten Tätigkeiten nachgehen, entangestiegen ist.

Seit Mitte der 2000er Jahre – also unter den Bedingungen des tendenziellen Beschäftigungszuwachses – haben sich die Relationen zwischen einfachen und qualifizierten Tätigkeiten allerdings nur noch wenig verändert. Mit dem bis heute anhaltenden Beschäftigungsaufschwung war somit eine weitgehende Stabilisierung der bis Mitte der 2000er Jahre erreichten Tätigkeitsstruktur in der Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt verbunden – ein Trend, der auch für Ostdeutschland zu beobachten ist.

Aktuell üben rund 86 % der Beschäftigten Sachsens-Anhalts Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation voraussetzen. Mit mehr als vier Fünftel der Beschäftigten wird diese Qualifikationsgruppe von Tätigkeiten dominiert, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Jeder sechste Beschäftigte dieser Gruppe ist auf Arbeitsplätzen tätig, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt der nach wie vor höhere Anteil an Arbeitsplätzen für qualifizierte Arbeitskräfte auf. Dieser liegt um 11 Prozentpunkte über dem westdeutschen Vergleichswert (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016



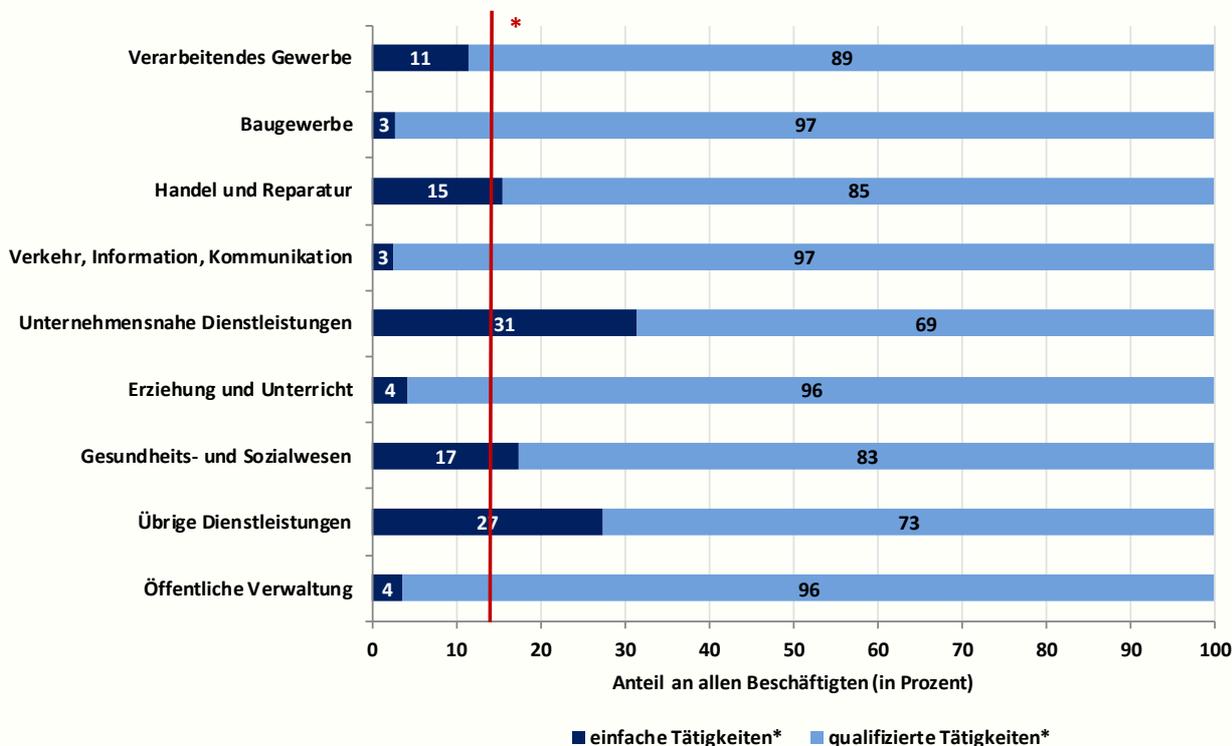
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016; ohne Auszubildende und Beamtenanwärter, ohne tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer

Mit dem Beschäftigungsaufbau seit Mitte der 2000er Jahre sind – absolut betrachtet – vor allem neue Arbeitsplätze für Beschäftigte mit einer Ausbildung bzw. einem abgeschlossenen Studium entstanden. Seit Mitte der 2000er Jahre hat sich deren Zahl um 16 % erhöht. Im Vergleich zur Entwicklung der Gesamtbeschäftigung (9 %) ist das ein erheblich höherer Zuwachs. Das lässt auf eine hohe Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften schließen (vgl. Kapitel 3). Die absolute Zahl der sogenannten Einfacharbeitsplätze, also von Arbeitsplätzen, für die keine Ausbildung erforderlich ist, liegt in Sachsen-Anhalt aktuell auf einem ähnlichen Niveau wie 2005, wobei diese von Jahr zu Jahr durchaus Schwankungen unterlag. Beschäftigungschancen sind damit in Sachsen-Anhalt derzeit noch stärker als in früheren Jahren an eine qualifizierte Ausbildung gebunden, was erhebliche Konsequenzen für die Integrationsmöglichkeiten und Beschäftigungschancen von langzeitarbeitslosen Personen oder ausländischen Arbeitskräften hat, da diese oftmals über keine formale berufliche Qualifikation verfügen (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 5.3 und 6.1).

ARBEITSPLATZANFORDERUNGEN IN DEN EINZELNEN BRANCHEN

Bei den Tätigkeitsanforderungen bestehen wie in den vorangegangenen Jahren erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Diese dürften mit den spezifischen betrieblichen Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten zusammenhängen. Beim Einsatz von Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten reicht das Spektrum gegenwärtig von lediglich knapp 3 % im Baugewerbe bis hin zu 31 % in Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen. Einfacharbeitsplätze haben ebenfalls in den Übrigen Dienstleistungen vergleichsweise hohe Bedeutung. Zurzeit sind dort 27 % der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte tätig. In beiden Branchen liegen die Anteile dieser Tätigkeitsgruppe somit deutlich über dem Durchschnitt des Landes Sachsen-Anhalt in Höhe von 14 % (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Tätigkeitsgruppen in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2016



*Durchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Ohne Auszubildende und ohne tätige Inhaber, Vorstände bzw. Geschäftsführer

Die Tatsache, dass sich die Relationen zwischen qualifizierter Beschäftigung und einfachen Tätigkeiten seit nunmehr rund 10 Jahren in Sachsen-Anhalt insgesamt kaum noch verändert haben, sollte über unterschiedliche Entwicklungen in den einzelnen Bereichen und Branchen allerdings nicht hinwegtäuschen: So ist die Zahl von Einfacharbeitsplätzen zwischen 2005 und 2016 in den drei Bereichen Unternehmensnahe und Übrige Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen spürbar angestiegen, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur demgegenüber ist sie zum Teil erheblich gesunken. In allen vier beschäftigungsstarken Branchen hat die Zahl der qualifizierten Arbeitsplätze deutlich zugenommen. Im Verarbeitenden Gewerbe belief sich der Zuwachs auf ca. ein Fünftel, in den anderen drei Branchen jeweils auf gut ein Drittel. In Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen war der Zuwachs der Einfacharbeitsplätze größer als der bei qualifizierten Tätigkeiten. In beiden Bereichen, insbesondere in Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen liegt der Anteil der Einfacharbeitsplätze deutlich über dem Durchschnitt des Landes. Außerdem hat die Zahl der Beschäftigten in beiden Bereichen seit 2005 überdurchschnittlich stark zugenommen. Während sich die Beschäftigung auf Ebene des Landes Sachsen-Anhalt um fast ein Zehntel erhöht hat, hat sie in den beiden genannten Bereichen jeweils um mehr als ein Drittel zugenommen. Somit gab es in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft des Landes eine spezifische Nachfrage nach Arbeitskräften und zugleich eine unterschiedliche Beschäftigungsdynamik.

Fazit: Nach mehreren Jahren stagnierender Beschäftigung war in Sachsen-Anhalt 2016 erstmals wieder ein Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen. Getrieben wird die Entwicklung vom Dienstleistungssektor, der immer mehr an Bedeutung gewinnt. Dies erklärt auch die zunehmende

Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung, die sich überwiegend im Dienstleistungssektor findet. Mit dem Beschäftigungszuwachs sind vor allem Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitnehmer entstanden. Das trifft auf fast alle Branchen zu. Zwischen 2005 und 2016, von jährlichen Schwankungen abgesehen, hat sich die Zahl der Einfacharbeitsplätze im Land hingegen kaum verändert. Allerdings verläuft die Entwicklung in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich. Die derzeitigen Arbeitsmarktchancen der Arbeitnehmer hängen in Sachsen-Anhalt damit in hohem Maße von der Verfügbarkeit einer formalen Qualifikation ab. Dies unterstreicht einmal mehr die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für die Integration in den Arbeitsmarkt. In den Betrieben sind zahlreiche Arbeitsplätze den sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen zuzurechnen (Minijobs, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeitskräfte). Die relative Bedeutung dieser Beschäftigungsformen – bezogen auf deren Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen – hat sich in den letzten Jahren allerdings kaum verändert. Eine mögliche Substitution von Normalarbeitsverhältnissen durch atypische Beschäftigung kann mit den Daten des IAB-Betriebspanels daher empirisch nicht belegt werden. Im Zuge des allgemeinen Beschäftigungswachstums gibt es allerdings absolut betrachtet auch immer mehr Arbeitnehmer mit atypischer Beschäftigung. Dies wirft eine Reihe von Fragen auf, insbesondere die nach der gegenwärtigen Existenzsicherung atypisch Beschäftigter, aber ebenso die nach ihrer sozialen Absicherung im Alter.

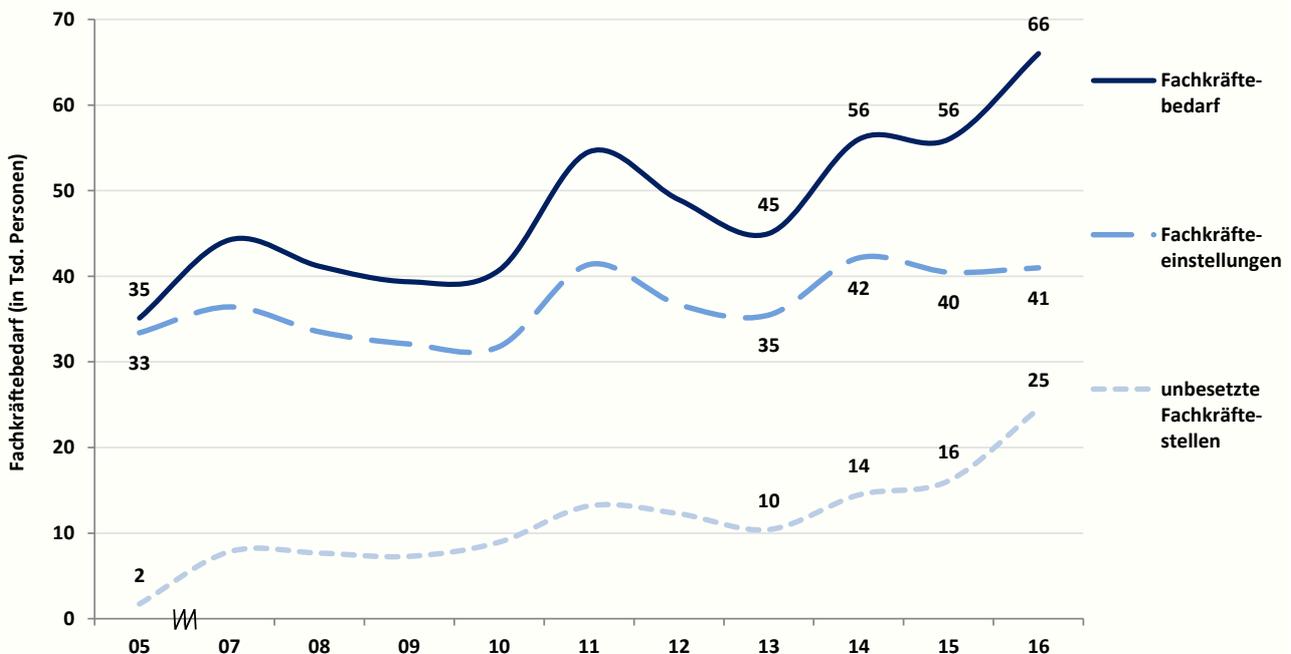
3 Fachkräftebedarf

Nachstehend werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs der Betriebe in Sachsen-Anhalt präsentiert. Fachkräfte bilden das Rückgrat der Wirtschaft und damit die Grundlage für die Wettbewerbsfähigkeit. Es ist daher entscheidend, wie erfolgreich die Betriebe bei der Deckung ihrer Nachfrage nach Fachkräften sind. Angesichts der Befunde früherer Befragungen, wonach es einem erheblichen Teil der Betriebe nicht gelingt, angebotene Stellen für Fachkräfte zu besetzen, stellt sich die Frage, in welchem Maße die Betriebe ihre Suchstrategien verändern und bislang eher nachrangig betrachtete Personengruppen bei der Stellenbesetzung berücksichtigen wie z. B. Langzeitarbeitslose. Die hierzu in der aktuellen Befragung erhobenen und nachfolgend vorgestellten Daten werden um aktuelle Befunde zur Verbreitung anonymisierter Bewerbungsverfahren ergänzt.

3.1 ENTWICKLUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS

Der Bedarf der sachsen-anhaltischen Betriebe an Fachkräften, d. h. die Zahl der eingestellten und die Zahl der nicht besetzten Fachkräftestellen, ist 2016 gegenüber dem Vorjahr angestiegen. Im ersten Halbjahr 2016 wurden rund 66 Tsd. Fachkräfte und damit rund 17 % mehr als im Vorjahr nachgefragt. Diese beachtliche Steigerung dürfte vor allem auf den Anstieg der Beschäftigung insgesamt (vgl. Kapitel 2.2) und zugleich auf den im Jahr zuvor stagnierenden Fachkräftebedarf zurückzuführen sein (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Damit setzt sich der seit etwa 10 Jahren anhaltende Trend eines wachsenden Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt aktuell fort. Auch in Ost- und Westdeutschland ist die Nachfrage nach Fachkräften

weiter angestiegen, und sie erreicht mit ca. 6 % bzw. 11 % ebenfalls relativ hohe Zuwächse. Trotz des wieder gestiegenen Fachkräftebedarfs hat sich die Zahl der Fachkräfteeinstellungen gegenüber dem Vorjahr in Sachsen-Anhalt nur wenig verändert. Mit rund 41 Tsd. Einstellungen wich sie nur unwesentlich von der des Vorjahres ab, und sie bewegt sich seit 3 Jahren auf vergleichbarem Niveau. Unter den Bedingungen einer erheblich gestiegenen Nachfrage einerseits und einer relativ stabil gebliebenen Zahl der Einstellungen konnten folglich erheblich mehr Fachkräftestellen im Vergleich zum Vorjahr nicht besetzt werden. Die Zahl der unbesetzt gebliebenen Stellen belief sich auf rund 25 Tsd. und ist gegenüber dem Vorjahr, in dem rund 16 Tsd. Fachkräftestellen zum Erhebungszeitpunkt nicht besetzt waren, in Sachsen-Anhalt um über 50 % angestiegen. Somit fiel der Zuwachs der nicht eingestellten Fachkräfte noch wesentlich stärker als jener der nachgefragten Fachkräfte aus. Das ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass Betriebe für ihre Fachkräftenachfrage immer häufiger kein geeignetes Angebot finden und Fachkräftengpässe in Sachsen-Anhalt von zunehmender Bedeutung sind. Das trifft derzeit ebenfalls auf Ost- und Westdeutschland zu. Dort hat sich die Zahl nicht besetzter Fachkräftestellen jeweils um ca. 30 % gegenüber dem Vorjahr erhöht.

Das lässt sich auch auf betrieblicher Ebene beobachten: Im ersten Halbjahr 2016 lag der Anteil der Fachkräftebedarf ausweisenden Betriebe bei 35 % und damit um 5 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Bei Betrachtung dieser Kennziffer seit 2005 – also mit Beginn des Beschäftigungsaufbaus in Sachsen-Anhalt – zeigt sich ebenfalls eine deutliche Zunahme dieses Anteils: Seit 2005 (16 %) ist eine Verdoppelung festzustellen. Somit stehen immer mehr Betriebe des Landes vor der Herausforderung, angebotene Fachkräftestellen mit geeigneten Personen zu besetzen. Ähnlich verlief die Entwicklung in Westdeutschland (2005: 17 %, 2016: 33 %), ebenso in Ostdeutschland (2005: 21 %, 2016: 38 %).

FACHKRÄFTEBEDARF NACH BRANCHEN

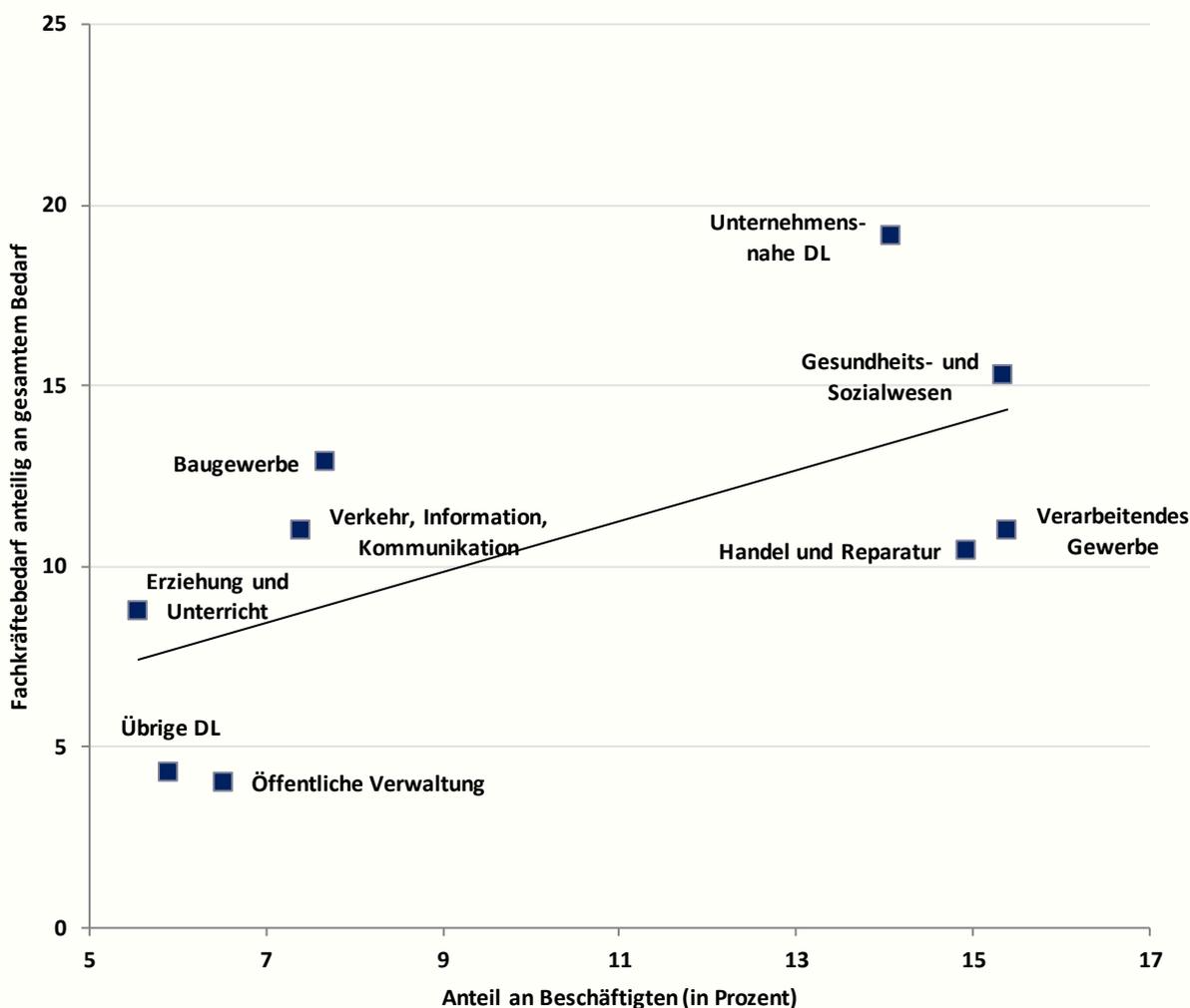
Der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf fiel 2016 im Produzierenden Bereich überdurchschnittlich hoch aus. Hier zeigte die Hälfte der Betriebe entsprechenden Bedarf an. Allein im Verarbeitenden Gewerbe belief sich der Anteil der betroffenen Betriebe auf 45 %, im Baugewerbe auf 51 %. Im Dienstleistungssektor hatte knapp ein Drittel der Betriebe Bedarf an Fachkräften. Allerdings gab es hier große Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen: So belief sich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen auf 46 %, im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur hingegen auf 27 % bzw. 26 %.

In den vier beschäftigungsstarken Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft – also Unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, Verarbeitendes Gewerbe sowie Handel und Reparatur – hat sich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im Vergleich zum Vorjahr sehr unterschiedlich entwickelt. Im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur ist er entgegen dem Trend kaum bzw. gar nicht gestiegen. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen, aber vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen waren demgegenüber beachtliche Zuwächse zu verzeichnen. Seit 2005 hat der Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe, die Fachkräftebedarf haben, in der Mehrzahl der Branchen erheblich zugenommen. Mit Ausnahme der Unternehmensnahen Dienstleistungen ist er in den anderen beschäftigungsstarken Branchen überdurchschnittlich stark angestiegen. Einen extremen Zuwachs hat es im Gesundheits- und Sozialwesen gegeben. Während sich der Anteil in Sachsen-Anhalt seit 2005 in etwa verdoppelt

hat, hat er sich im genannten Bereich mehr als verfünffacht.

Gemessen am angezeigten Bedarf an Fachkräften entfielen 2016 auf die vier beschäftigungsstarken Branchen 56 % des gesamten Fachkräftebedarfs der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Das entspricht fast ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (60 %). Bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass der Fachkräftebedarf der Unternehmensnahen Dienstleistungen – das ist die Branche, die mit fast einem Fünftel den höchsten Anteil am Fachkräftebedarf hatte – und des Bereichs Handel und Reparatur jeweils um 5 Prozentpunkte über ihrem Anteil an den Beschäftigten lagen. Beim Verarbeitenden Gewerbe waren es hingegen 4 Prozentpunkte darunter. Im Gesundheits- und Sozialwesen waren beide Anteilswerte nahezu identisch. Das findet in nachstehender Abbildung 15 seine grafische Entsprechung.

Abbildung 15: Fachkräftebedarf und Beschäftigungsanteil ausgewählter Branchen in Sachsen-Anhalt 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016.

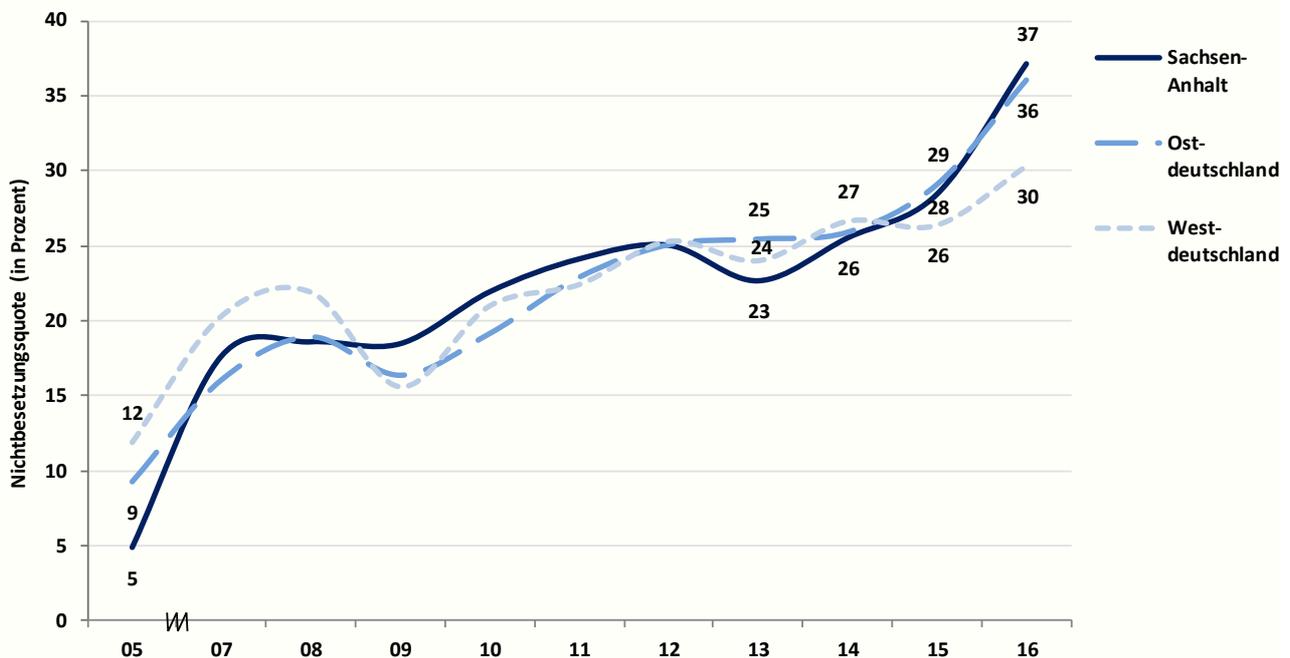
Die Abbildung zeigt zum einen, dass höhere Beschäftigtenanteile zugleich höhere Anteile am Fachkräftebedarf erwarten lassen. Das wird mit der Trendlinie dargestellt. So hat beispielsweise die Öffentliche Verwaltung mit knapp 7 % nur einen relativ geringen Anteil an den Beschäftigten und gleichzeitig auch einen geringen Anteil am Fachkräftebedarf (4 %). Letzter lag noch unter dem Beschäftigtenanteil. Folglich wird diese Branche in der Grafik am linken Rand unterhalb der

Trendlinie ausgewiesen. Der umgekehrte Fall trifft auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen zu, weshalb diese Branche in der Abbildung rechts oberhalb der Trendlinie verortet ist. Im Gesundheits- und Sozialwesen wiederum waren die Anteilswerte für beide Kennziffern in etwa vergleichbar, daher liegt diese Branche nahe an der Trendlinie. Die Darstellung zeigt aber auch, dass dies nicht zwingend für alle Branchen gilt, denn es gibt Branchen, die zwar einen kleinen Anteil an der Gesamtbeschäftigung haben, derzeit dennoch durch eine relativ hohe Nachfrage nach Fachkräften gekennzeichnet sind. Das betrifft beispielsweise das Baugewerbe sowie den Bereich Verkehr, Information, Kommunikation. Daher liegen sie links oberhalb der Trendlinie.

BESETZUNGSSCHWIERIGKEITEN

Im Jahr 2016 waren 57 % der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Schwierigkeiten bei der Besetzung der angezeigten Fachkräftestellen konfrontiert. Damit waren erheblich mehr Betriebe im Vergleich zum Vorjahr (2015: 43 %) von diesem Problem betroffen. In Ost- wie in Westdeutschland ist der Anteil der Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten ebenfalls gestiegen. Er lag in Ostdeutschland mit 53 % und vor allem in Westdeutschland mit 42 % jedoch deutlich unter dem Wert für Sachsen-Anhalt. Der gestiegene Anteil der Betriebe, die angaben, Besetzungsschwierigkeiten zu haben, wird von einer Zunahme des Anteils unbesetzt gebliebener Stellen für qualifizierte Tätigkeiten begleitet (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016



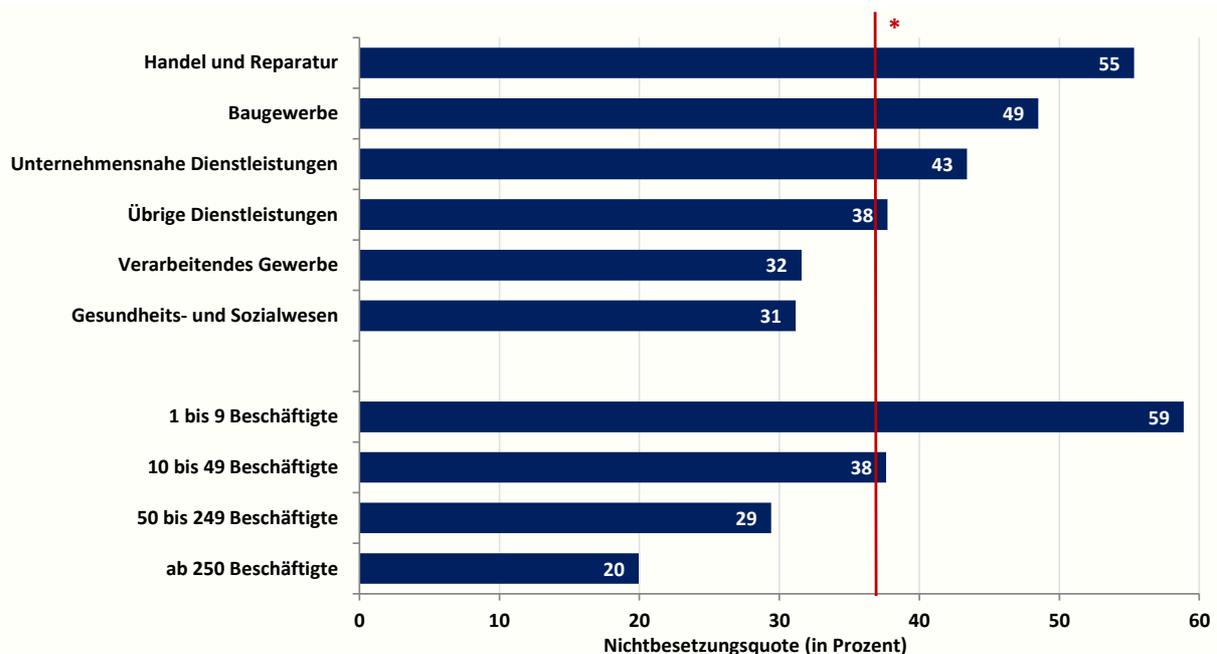
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Dieser Trend ist nicht nur für Sachsen-Anhalt, sondern auch für Ost- und Westdeutschland zu beobachten. In Sachsen-Anhalt ist dieser Anteilswert gegenüber dem Vorjahr allerdings besonders stark angestiegen (9 Prozentpunkte). Mit 37 % liegt er gegenwärtig leicht oberhalb des ostdeutschen Durchschnitts (36 %) und deutlich oberhalb der westdeutschen Quote, die 2016 rund 30 % betrug.

Auch wenn der größte Teil der Stellen nach wie vor besetzt werden kann, bleibt ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials in Sachsen-Anhalt ungenutzt. Im Unterschied zu den Vorjahren liegt die Nichtbesetzungsquote nun zum ersten Mal deutlich oberhalb der westdeutschen Quote. Damit ist der Abstand zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland nunmehr beachtlich (7 Prozentpunkte). Mit der erheblich gestiegenen Nachfrage der sachsen-anhaltischen Betriebe nach Fachkräften haben also zugleich die Schwierigkeiten zugenommen, diese am Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Wie bereits in den Vorjahren zeichnen sich auch aktuell das Baugewerbe und Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen durch überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquoten aus. Im Unterschied zu den letzten Jahren wird für 2016 allerdings für den Bereich Handel und Reparatur die höchste Nichtbesetzungsquote ausgewiesen. Die mit 4 % geringste Quote entfällt auf die Öffentliche Verwaltung (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt, 2016



*Durchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche weiterhin mit der Größe der Betriebe zusammen. Je kleiner ein Betrieb ist, umso mehr Stellen bleiben unbesetzt. Von allen nicht besetzten Fachkräftestellen entfiel mehr als jede Dritte auf Kleinst- und nur rund jede Zehnte auf Großbetriebe. Dementsprechend lag der Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Stellen 2016 bei Kleinstbetrieben mit 59 % deutlich über, in Großbetrieben mit 20 % dagegen spürbar unter dem Durchschnitt aller Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt.

Für die überdurchschnittlich starken Besetzungsprobleme der Kleinstbetriebe dürfte es verschiedene Erklärungen geben, die vor allem mit der im Vergleich zu Großbetrieben geringeren Attraktivität kleinerer Betriebe als Arbeitgeber zusammenhängen dürften. Dies betrifft insbesondere die Entlohnung. Beschäftigte im sachsen-anhaltischen Kleinstbetrieben verdienen im

Durchschnitt nur etwas mehr als die Hälfte von Arbeitskräften, die in Großbetrieben beschäftigt sind (vgl. hierzu Kapitel 8.2). Darüber hinaus sind die Aufstiegsmöglichkeiten in Kleinstbetrieben infolge flacher Hierarchien oft begrenzt.

Wenngleich es Großbetrieben nach wie vor besser als Kleinst- und Kleinbetrieben gelingt, Fachkräftestellen zu besetzen, ist seit Mitte der 2000er Jahre auch ihre Nichtbesetzungsquote deutlich angestiegen. Die Besetzungsschwierigkeiten haben in allen Betriebsgrößenklassen zugenommen.

3.2 ANONYMISIERTE BEWERBUNGSVERFAHREN

Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, aufgrund von Bewerbungsfotos oder auch wegen des Namens sind bei Bewerbungen keine Ausnahme. Sie treffen vor allem Migranten, ältere Arbeitsuchende und Frauen. In anonymisierten Bewerbungsverfahren wird deshalb auf persönliche Angaben wie Namen, Alter, Geschlecht, Herkunft oder Familienstand verzichtet. Betriebe und Einrichtungen können auf diese Weise für mehr Chancengleichheit werben und sich als sozial verantwortliches Unternehmen profilieren.¹⁶ Da auf diese Weise auch Bewerbergruppen die Möglichkeit zu einem Vorstellungsgespräch erhalten, die aufgrund benachteiligender Merkmale sonst eher nicht berücksichtigt worden wären, können sich Betriebe damit zugleich ein größeres Bewerberpotenzial erschließen.

Der Verzicht auf persönliche Angaben ist vor allem im englischsprachigen Raum (USA, Großbritannien, Kanada) seit Jahrzehnten übliche Praxis. Anonymisierte Bewerbungsverfahren wurden in den vergangenen Jahren zudem in verschiedenen europäischen Ländern erprobt, so etwa in Schweden, in den Niederlanden, in der Schweiz, in Frankreich und in Belgien. In Deutschland wurden bislang nur in einzelnen Bundesländern entsprechende Initiativen gestartet, wie z. B. in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Berlin. Anonymisierte Bewerbungsverfahren dürften in Zukunft jedoch an Bedeutung gewinnen. Mit der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels wurde daher danach gefragt, wie verbreitet anonymisierte Bewerbungsverfahren derzeit in den Betrieben sind.

BETRIEBLICHE ANWENDUNG ANONYMISierter BEWERBUNGSVERFAHREN

Rund 2 % der sachsen-anhaltischen Betriebe gaben an, anonymisierte Bewerbungsverfahren zu nutzen (Ostdeutschland 3 %, Westdeutschland ebenfalls ca. 2 %), 98 % verzichteten folglich auf sie. In den Betrieben und Einrichtungen, die anonymisierte Bewerbungsverfahren anwenden, sind rund 3 % der Beschäftigten Sachsen-Anhalts tätig (Ostdeutschland 6 %, Westdeutschland 4 %).

¹⁶ Im Jahr 2011 hat die Antidiskriminierungsstelle Deutschland ein einjähriges Pilotprojekt durchgeführt, welches den Erfolg anonymer Bewerbungen bei deutschen Unternehmen testen sollte. An dem Pilotprojekt nahmen renommierte große Unternehmen wie die Deutsche Post, die Deutsche Telekom oder auch Procter & Gamble teil. Insgesamt wurden mit Hilfe des Projekts 8.500 Bewerbungen anonymisiert und dadurch 246 Arbeits- und Ausbildungsplätze besetzt. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass mit anonymen Bewerbungen die Diskriminierung im Bewerbungsverfahren tatsächlich gemindert werden kann, weil Kandidaten nur anhand ihrer Qualifikationen beurteilt werden können. Allerdings haben nach dem Modellversuch nicht alle teilnehmenden Unternehmen die anonymisierten Bewerbungsverfahren weitergeführt. Die Mehrheit blieb skeptisch. „Kandidaten ohne Eigenschaften“ seien schwer einzuschätzen. Auf ein umfassendes Bild von den Bewerbern wollen die meisten Personalchefs nicht verzichten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes [Hrsg.]: Ergebnisse der Evaluierung durch die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) sowie das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Berlin, Bonn und Frankfurt/Oder, 2012.

Sofern anonymisierte Bewerbungsverfahren in Sachsen-Anhalt Anwendung finden, liegt der Anteil der Betriebe in keiner einzigen Branche der Wirtschaft oberhalb von 5 % (vgl. Tabelle 6).

Betriebe aus der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie des Gesundheits- und Sozialwesens setzten solche Verfahren mit 5 % bzw. 3 % etwas häufiger als der Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Betriebe ein. In einigen Branchen wie dem Baugewerbe oder Handel und Reparatur werden anonymisierte Bewerbungsverfahren so gut wie nicht genutzt. Größere Betriebe wenden anonymisierte Bewerbungsverfahren etwas häufiger als kleinere an, dennoch bleiben sie auch hier eine absolute Ausnahme.

Tabelle 6: Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Betrieben		
	Betriebe mit Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	Betriebe ohne Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	weiß nicht
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	2	98	0
Baugewerbe	0	100	0
Handel und Reparatur	0	98	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	93	2
Gesundheits- und Sozialwesen	3	97	0
Übrige Dienstleistungen	1	99	0
Öffentliche Verwaltung	2	98	0
1 bis 9 Beschäftigte	1	98	1
10 bis 49 Beschäftigte	2	97	1
50 bis 249 Beschäftigte	6	94	0
ab 250 Beschäftigte	3	96	1
Insgesamt	2	97	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

3.3 BERÜCKSICHTIGUNG LANGZEITARBEITSLOSER BEWERBER

Der Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt entwickelt sich positiv. Die Zahl der Arbeitslosen ist seit 2003 kontinuierlich rückläufig und erreichte 2016 einen neuen Tiefststand. Das gilt grundsätzlich auch für die Zahl der Langzeitarbeitslosen, die seit 2007 von fast 91.000 auf knapp 45.000 Personen reduziert werden konnte. Trotz der erreichten Halbierung bleibt die wirksame und nachhaltige Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit eine der größten Herausforderungen im Land – unter anderem deshalb, weil sich ihre Zahl seit etwa zwei Jahren als relativ stabil erweist.¹⁷ Gleichzeitig ist eine Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit festzustellen. „Mittlerweile ist über die Hälfte der Langzeitarbeitslosen bereits länger als 2 Jahre arbeitslos, mit ansteigender Tendenz.“¹⁸

Ein zentrales Problem für die Reintegration vieler Langzeitarbeitsloser ist vor allem deren Beschäf-

¹⁷ Vgl. Regionaldirektion Sachsen-Anhalt / Thüringen (Hrsg.): Arbeitsmarkt Sachsen-Anhalt 2016. Herkunft – Standort – Zukunft. Halle / Saale, März 2016, S. 27ff. Veröffentlicht unter: https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mctcy/~edisp/egov-content434381.pdf?_ba.sid=EGOV-CONTENT434384 (Zugriff: 20.03.2017)

¹⁸ Ebenda, S. 31.

tigungsfähigkeit. Häufig steht einem Wiedereintritt Langzeitarbeitsloser deren unzureichende bzw. für den regionalen Arbeitsmarkt nicht passfähige Qualifikation, gepaart mit weiteren vermittlungshemmenden Merkmalen, entgegen. Um beurteilen zu können, wie die Chancen von Langzeitarbeitslosen für die Wiedereingliederung in Arbeit stehen, wurden in der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels die Betriebe gefragt, unter welchen Voraussetzungen sie – neben der erforderlichen fachlichen Eignung – auch Bewerber bei der Besetzung von Stellen berücksichtigen, die langzeitarbeitslos sind.

BEREITSCHAFT ZUR EINSTELLUNG VON LANGZEITARBEITSLSEN ÜBER ALLE BRANCHEN

Die große Mehrheit der Betriebe Sachsens-Anhalts zeigt sich gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern aufgeschlossen, denn 86 % von ihnen gaben an, Langzeitarbeitslose bei Einstellungsverfahren zu berücksichtigen, sofern deren fachliche Eignung gegeben ist. (Ost- und Westdeutschland jeweils 83 %).¹⁹ 14 % der Betriebe zeigen sich selbst bei vorliegender fachlicher Eignung nicht bereit, Langzeitarbeitslose bei Einstellungsverfahren in Betracht zu ziehen. Von diesen Betrieben haben rund 70 % grundsätzliche Bedenken und ca. 30 % beziehen Langzeitarbeitslose nicht ein, weil sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht haben.

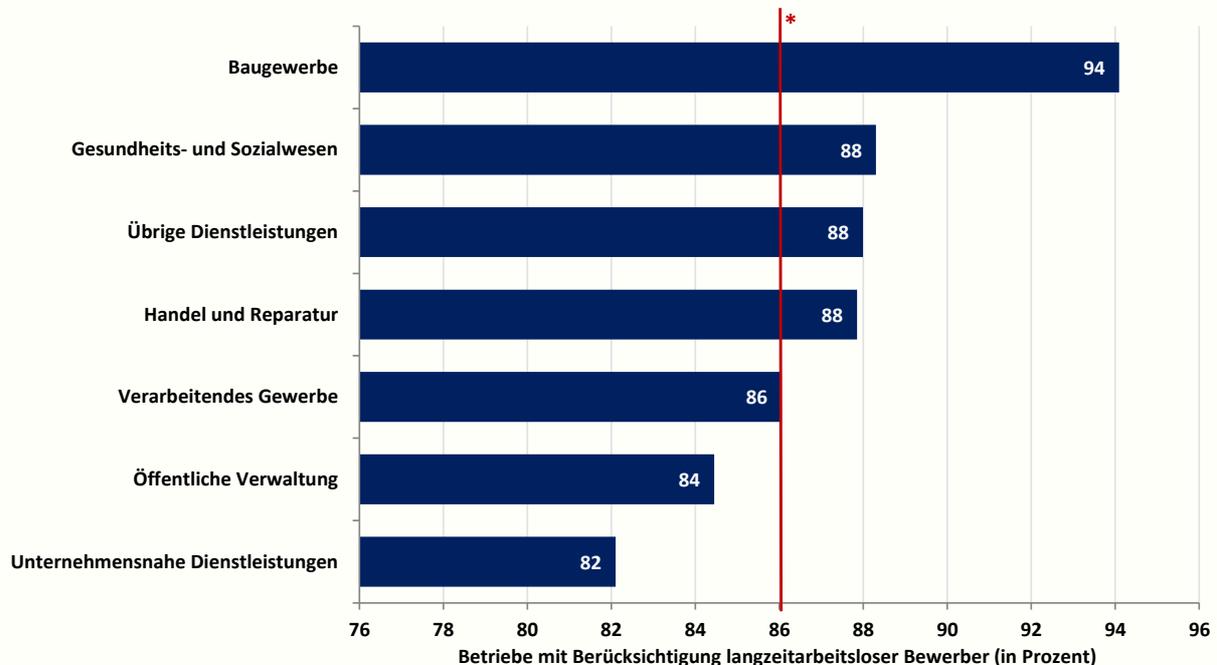
Unter jenen, die grundsätzlich Langzeitarbeitslose beachten, ist den meisten Betrieben am wichtigsten, dass der Bewerber einen guten Eindruck macht (63 %). Eine wichtige vertrauensbildende Maßnahme ist ein erfolgreich absolviertes Praktikum. Wenn die Bewerber sich dabei als geeignet erweisen und beide Seiten den Eindruck haben, zusammen arbeiten zu können, würden sich 54 % der Betriebe auch für die Einstellung eines Langzeitarbeitslosen entscheiden. Aus Sicht der Betriebe sind des Weiteren die Verfügbarkeit einer öffentlichen Förderung, die Empfehlung durch die Arbeitsagentur bzw. durch Dritte für eine Einstellungsentscheidung relevant. Diese Aspekte wurden jeweils von ca. jedem dritten Betrieb hervorgehoben. Von nachrangiger Bedeutung für die Einstellung Langzeitarbeitsloser ist, ob ansonsten keine passenden Bewerber vorhanden sind. Unter dem Druck mangelnder passender Bewerber und ohne die anderen genannten Voraussetzungen würden 11 % der Betriebe motiviert sein, einen Langzeitarbeitslosen einzustellen. Weitgehend ohne Bedeutung für die Betriebe sind hingegen Angebote zum Coaching eines Langzeitarbeitslosen bei der Arbeitsaufnahme (3 % der Betriebe).

Interessante Befunde ergeben Auswertungen der verfügbaren Daten nach der Betriebsgröße und nach Branchen. Am stärksten ausgeprägt ist die Bereitschaft in Großbetrieben. Nahezu alle Betriebe (97 %) gaben an, Langzeitarbeitslose bei der Stellenbesetzung grundsätzlich zu berücksichtigen. Etwas weniger stark, aber noch immer deutlich ausgeprägt ist die Bereitschaft bei Kleinstbetrieben (84 %). Die beachtliche Bereitschaft, Langzeitarbeitslose bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen, gilt zudem für alle Branchen. In ausnahmslos allen Branchen erweist sich die weitaus überwiegende Mehrheit gegenüber dieser Personengruppe als aufgeschlossen. Dennoch gibt es hinsichtlich der grundsätzlichen Einstellungsbereitschaft zwischen den Branchen Unterschiede. So sind beispielsweise Betriebe des Baugewerbes dieser Personengruppe gegenüber besonders offen. Unter den vier beschäftigungsstarken Branchen lag lediglich der Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen unter dem Landesdurchschnitt, das Verarbeitende Gewerbe entsprach diesem und der Bereich Handel und Reparatur sowie das Gesundheits- und Sozialwesen

¹⁹ Bei Antworten auf diese Frage ist zu berücksichtigen, dass Antworten sich auch an Werten und Einstellungen orientieren dürften, die als sozial erwünscht gelten. Die Ergebnisse können daher stärker zugunsten von Langzeitarbeitslosen ausfallen als dies dem tatsächlichen Verhalten der Personalverantwortlichen in den Unternehmen entspricht.

lagen lagen leicht darüber (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Bereitschaft der Betriebe zur Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber bei der Einstellung in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2016



*Durchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Werden die empirischen Befunde nach den Beschäftigungsformen analysiert, so ergibt sich ein differenziertes Bild. So sind beispielsweise in Betrieben, die langzeitarbeitslose Bewerber grundsätzlich bei der Einstellung in Betracht ziehen, deutlich häufiger atypische Beschäftigungsverhältnisse²⁰ anzutreffen als in Betrieben, die sie grundsätzlich nicht berücksichtigen. Unter den Betrieben, die Langzeitarbeitslose beachten, gibt es derzeit in 52 % atypische Beschäftigungsverhältnisse im engeren Sinne. In den Betrieben, die Langzeitarbeitslose nicht einbeziehen, beläuft sich dieser Anteil demgegenüber auf 28 %. In erstgenannter Betriebsgruppe lag der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse im engeren Sinne bei 18 %, in Letztgenannter bei 10 %.

In der Gruppe der Betriebe, die langzeitarbeitslose Bewerber grundsätzlich bei Einstellungen berücksichtigen, ist ein relativ hoher Anteil von Betrieben, die angeben, Probleme bei der Einstellung von Fachkräften zu antizipieren (52 %). Darunter wurden Probleme bei der Beschaffung von Fachkräften mit Abstand am häufigsten (38 %) genannt. Unter den Betrieben, die für Einstellungen keine langzeitarbeitslosen Bewerber in Betracht ziehen, liegt der Anteil der Betriebe, die in den kommenden Jahren Personalprobleme erwarten mit 30 % deutlich niedriger (Landesdurchschnitt insgesamt 49 %). Zwar wurden auch von ihnen Probleme bei der Fachkräftebeschaffung am häufigsten genannt, aber dieser Anteil lag hier bei ebenfalls deutlich niedrigeren 14 %.

Fazit: Obwohl die Mehrheit der sachsen-anhaltischen Betriebe inzwischen mit der Fachkräfte-

²⁰ Atypische Beschäftigungsverhältnisse im engeren Sinne: geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte, Leiharbeiter.

problematik konfrontiert ist, kann das Groß des betrieblichen Fachkräftebedarfs noch immer gedeckt werden. Insgesamt haben die Besetzungsprobleme in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland weiter zugenommen, wobei sachsen-anhaltische Betriebe inzwischen wesentlich größere Schwierigkeiten als ihre Wettbewerber in Westdeutschland haben. Insgesamt gestaltet sich die Situation in Abhängigkeit von der Branche und der Betriebsgröße nach wie vor sehr unterschiedlich. Die Branchen mit den höchsten Nichtbesetzungsquoten sind auch weiterhin das Baugewerbe und die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Aktuell besonders problematisch erweist sich die Situation allerdings im Bereich Handel und Reparatur. Unabhängig von der Branche stehen weiterhin Kleinstbetriebe vor überdurchschnittlich großen Herausforderungen bei der Stellenbesetzung. Dass sich die Fachkräfteproblematik seit Jahren vor allem auf bestimmte Branchen und kleine Betriebe konzentriert, dürfte auf ein strukturelles Problem verweisen. Das könnte verschiedene Ursachen haben – wie beispielsweise Arbeitsbedingungen, Verdienstmöglichkeiten, Aufstiegschancen und ähnliches, was wiederum eine beachtliche Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer nach sich ziehen könnte, sofern sich ihnen Alternativen am Arbeitsmarkt bieten. Auch konkrete Formen der Auftragslage und die damit sowohl für den Betrieb als auch die Beschäftigten verbundene Planungssicherheit könnten relevant sein. Angesichts der tendenziell steigenden Besetzungsprobleme können durch die Berücksichtigung von bislang eher selten einbezogenen Bewerbergruppen zusätzliche Potenziale – auch zur Deckung des Fachkräftebedarfs – erschlossen werden. Im Hinblick auf Langzeitarbeitslose zeigt sich die übergroße Mehrheit der Betriebe grundsätzlich bereit, diese bei Einstellungen in Betracht zu ziehen, sofern die fachliche Eignung gegeben ist. Anonymisierte Bewerbungsverfahren spielen demgegenüber bislang keine nennenswerte Rolle in der Einstellungspraxis der sachsen-anhaltischen Betriebe.

4 Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte und betriebliche Maßnahmen zur Integration von Ausländern

Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, dass zahlreiche Betriebe ihre offenen Stellen nicht besetzen können. Vor diesem Hintergrund kann es für arbeitskräftesuchende Betriebe hilfreich sein, parallel zur Erschließung inländischer Potenziale wie z. B. Frauen, Ältere oder Langzeitarbeitslose, zugleich grenzüberschreitend nach Arbeitskräften zu suchen, d. h. die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in Erwägung zu ziehen. Aufgrund der bestehenden Regelungen ist es relativ einfach, Arbeitskräfte aus den Staaten der Europäischen Union (EU) einzustellen. Die EU-Erweiterung der Jahre 2004 und 2007, die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 für die EU-8 Länder und zu Jahresbeginn 2014 für Bulgarien sowie Rumänien haben die Möglichkeiten für deutsche Betriebe erweitert, Personen aus diesen Ländern als Arbeitskräfte zu rekrutieren. Weitere Zuwanderergruppen sind Menschen aus der alten EU (u. a. Italiener, Griechen, Spanier), die teilweise bereits lange in Deutschland leben, teilweise aber aufgrund der Krise in ihren Heimatländern in Deutschland verstärkt nach Arbeit suchen. Türkische Staatsangehörige sind bereits in den 1960er in (West-)Deutschland angeworben worden. Neben veränderten formal-rechtlichen Bedingungen²¹, die eine höhere Arbeitskräftemobilität erlauben, wirken zusätzlich krisenhafte Entwicklungen auf die Bedingungen einer Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften. Während z. B. die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland seit Mitte der 2000er Jahre stetig zunimmt, besteht in einigen Staaten der EU eine hohe Arbeitslosigkeit, insbesondere bei jungen Menschen unter 25 Jahren. Dies verstärkt die Mobilitätsbereitschaft der betroffenen Personen. Hieraus ergeben sich zugleich Chancen für deutsche Betriebe. Darüber hinaus bieten sich seit Ende 2015 weitere Möglichkeiten durch den Zustrom hunderttausender ausländischer Migranten aus nicht-europäischen Staaten.

Vor dem Hintergrund der großen betrieblichen Herausforderungen bei der Deckung des bestehenden und zukünftigen Arbeitskräftebedarfs stellt sich die Frage, wie das Potenzial ausländischer Arbeitskräfte derzeit genutzt wird. In den folgenden Ausführungen wird anhand der Daten der aktuellen Befragung gezeigt, in welchen Betrieben und welchen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft bereits ausländische Arbeitskräfte beschäftigt sind, und welche Betriebe demgegenüber auf diese Potenziale verzichten. Durch eine Gegenüberstellung von Nutzern und Nicht-Nutzern soll aufgezeigt werden, durch welche betrieblichen Merkmale, wie z. B. Branche, Betriebsgröße, sich beide Gruppen voneinander unterscheiden. Die Darstellung der aktuellen Praxis der Betriebe kann zugleich Hinweise auf die Möglichkeiten der Integration jener Menschen liefern, die im Laufe der letzten zwei Jahre nach Deutschland geflüchtet sind.

²¹ Mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Anerkennungsgesetz), das am 01. April 2012 in Kraft getreten ist, sollen im Ausland erworbene Qualifikationen besser für den deutschen Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden (§ 1 BQFG). Das Gesetz kann damit zur Sicherung des Fachkräfteangebots und zugleich zur Integration von Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit beitragen. Um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, wurde ebenfalls im Jahr 2012 die EU-Blue-Card (auch Blaue Karte EU) eingeführt. Diese soll es Unternehmen erleichtern, gut ausgebildete ausländische Arbeitnehmer aus Ländern außerhalb der EU und des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) einzustellen.

4.1 BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE

Jeder 10. Betriebe in Sachsen-Anhalt beschäftigte 2016 ausländische Arbeitskräfte. Hinsichtlich der Nutzung des Potenzials ausländischer Arbeitskräfte²² bestehen damit erhebliche Unterschiede zwischen der sachsen-anhaltischen und der westdeutschen Wirtschaft, denn dort belief sich der Anteil der Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften auf 27 %. Die unterschiedlich starke Nutzung ausländischer Arbeitskräfte könnte möglicherweise mit dem jeweiligen Bevölkerungsanteil dieser Personengruppe in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland zusammenhängen. In Sachsen-Anhalt beträgt der Anteil von Ausländern an der Bevölkerung gegenwärtig knapp 4 %. In Westdeutschland ist er mit gut 12 % in etwa dreimal so hoch. Die unterschiedlich starke Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland entspricht somit den unterschiedlich großen Anteilen dieser Bevölkerungsgruppe.

Es bestehen Unterschiede in der Einbindung ausländischer Arbeitskräfte in die einzelnen Bereiche der sachsen-anhaltischen Wirtschaft (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Sachsen-Anhalt nach ausgewählten Branchen 2016

Branche	Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Branche		Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen Beschäftigten in der Branche	
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	11		1	
Handel und Reparatur	11		1	
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9		5	
Gesundheits- und Sozialwesen	6		1	
Übrige Dienstleistungen	19		7	
Insgesamt	10		2	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Zu den Bereichen mit einer überdurchschnittlich starken betrieblichen Einbindung ausländischer Arbeitskräfte – gemessen am Anteil an Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Branche – gehören in Sachsen-Anhalt die Übrigen Dienstleistungen. Fast jeder fünfte Betrieb dieser Branche – und damit fast doppelt so viele wie im Durchschnitt des Landes – beschäftigt derzeit ausländische Mitarbeiter. Mit deutlichem Abstand folgen das Verarbeitende Gewerbe sowie der Bereich Handel und Reparatur. In beiden Bereichen beschäftigten 2016 jeweils 11 % der Betriebe Arbeitskräfte ausländischer Herkunft. Die beobachteten Unterschiede korrespondieren zum Teil mit dem Anteil ausländischer Arbeitskräfte an den Beschäftigten innerhalb der einzelnen Branchen. So beschäftigten im Bereich der Übrigen Dienstleistungen nicht nur überdurchschnittlich viele Betriebe ausländische Arbeitskräfte, sondern auch der Anteil ausländischer Arbeitskräfte an den Beschäftigten war in dieser Branche mit rund 7 % höher als in allen anderen Bereichen der Wirtschaft Sachsen-Anhalts. Dies ist keine Spezifik des Landes, auch in Ost- und Westdeutschland stehen die Übrigen Dienstleistungen an der Spitze bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte.

²² Die entsprechende Frage lautete: Beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle ausländische Arbeitskräfte, also Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit?

Bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte bestehen zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen ebenfalls beachtliche Unterschiede (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen 2016

Betriebsgröße	Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Betriebsgrößenklasse	Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen Beschäftigten in der Betriebsgrößenklasse
	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	6	3
10 bis 49 Beschäftigte	16	2
50 bis 249 Beschäftigte	28	1
ab 250 Beschäftigte	61	4
Insgesamt	10	2

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Während rund 60 % der Großbetriebe des Landes aktuell einen oder mehrere ausländische Arbeitskräfte beschäftigen, ist dies bei nicht einmal jedem 10. Kleinstbetrieb der Fall. Dieser Befund ist zunächst nicht überraschend, da ein Großbetrieb mit vielen hundert Beschäftigten bereits in diese Gruppe fällt, sofern er nur einen einzigen ausländischen Mitarbeiter beschäftigt. Aufschlussreicher ist deshalb der konkrete Anteil der betreffenden Beschäftigtengruppe, da dieser Erkenntnisse über die relative Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften für den Betrieb liefert. Die Ergebnisse zeigen, dass in dieser Hinsicht überraschenderweise keine nennenswerten Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben bestehen: Obwohl die große Mehrheit der Großbetriebe, aber nur ein sehr kleiner Anteil der Kleinstbetriebe angegeben haben, ausländische Arbeitskräfte zu beschäftigen, bestehen beim Beschäftigtenanteil ausländischer Arbeitskräfte in allen vier hier ausgewiesenen Größenklassen keine nennenswerten Unterschiede.

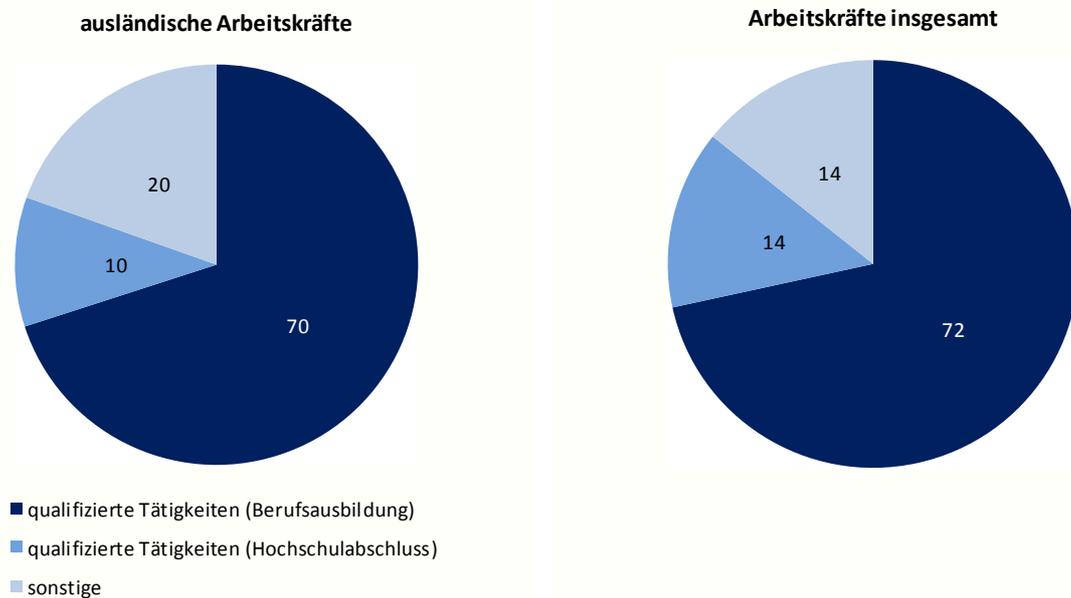
Der Blick auf Westdeutschland zeigt ein ähnliches Bild. Auch dort gibt es hinsichtlich des Anteils von Ausländern an den Beschäftigten keine relevanten Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben. Die jeweiligen Beschäftigtenanteile sind jedoch in allen vier Betriebsgrößenklassen in der Regel wesentlich höher als in Sachsen-Anhalt.

Die Befragung zeigt somit, dass größere Betriebe mehrheitlich über Erfahrungen mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften verfügen, auf Kleinstbetriebe trifft das in der Regel nicht zu. Damit dürften größere Betriebe grundsätzlich über bessere Voraussetzungen als kleinere für die Integration ausländischer Arbeitskräfte verfügen. Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, auf welchen Arbeitsplätzen ausländische Arbeitskräfte in den Betrieben Sachsen-Anhalts eingesetzt werden und ob sich diese von jenen der übrigen Beschäftigten unterscheiden.

ARBEITSPLÄTZE AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE

Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften wurden zusätzlich danach gefragt, was für Tätigkeiten ihre ausländischen Mitarbeiter ausüben. Die Ergebnisse der Befragung hierzu zeigen einige, allerdings eher kleinere Abweichungen zur Struktur aller Beschäftigten Sachsen-Anhalts (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Struktur der Arbeitsplätze von ausländischen Arbeitskräften sowie der Beschäftigten insgesamt in Sachsen-Anhalt 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ausländische Arbeitskräfte sind in Sachsen-Anhalt etwas seltener als im Durchschnitt des Landes auf Arbeitsplätzen tätig, die von Fachkräften besetzt werden. Die Abweichung insgesamt beträgt allerdings lediglich 6 Prozentpunkte. Zu Ungunsten ausländischer Arbeitskräfte beläuft sich diese für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, auf 2 Prozentpunkte und bei Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss erfordern, auf 4 Prozentpunkte. Auf Tätigkeiten für Un- und Angelernte, also auf Einfacharbeitsplätze²³, entfallen bei ausländischen Arbeitskräften 20 %, damit 6 Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt aller Beschäftigten des Landes. Damit üben in Sachsen-Anhalt gegenwärtig überraschend viele ausländische Arbeitskräfte Fachkräfte-Tätigkeiten aus (insgesamt 80 %). Im ostdeutschen Durchschnitt belief sich der Anteil dieser Gruppe 2016 auf weniger als zwei Drittel, in Westdeutschland auf die Hälfte aller ausländischen Arbeitskräfte. Die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen damit zumindest für Ost- und Westdeutschland – für Sachsen-Anhalt jedoch lediglich eingeschränkt – Untersuchungen der Bundesagentur für Arbeit zur Berufsstruktur ausländischer Arbeitskräfte, wonach diese überdurchschnittlich häufig auf Arbeitsplätzen tätig sind, die sich durch geringe Qualifikationsanforderungen auszeichnen.²⁴

Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften wurden darüber hinaus gefragt, wie viele ihrer ausländischen Mitarbeiter erst in den letzten Jahren (gemeint ist hiermit ein Zeitraum von rund fünf Jahren) nach Deutschland gekommen sind. Die Ergebnisse der Befragung²⁵ zeigen, dass die ausländischen Mitarbeiter in der Regel bereits seit vielen Jahren in Deutschland leben: Das betrifft

²³ Der Anteil der ausländischen Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte an allen ausländischen Beschäftigten in den Betrieben wurde nicht direkt erfragt, sondern ergibt sich aus der Differenz der Angaben zur Gesamtzahl der ausländischen Beschäftigten sowie zur Verteilung der ausländischen Beschäftigten auf bestimmte Tätigkeitsgruppen.

²⁴ Vgl. z. B. IAB Berlin-Brandenburg in der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg: Ausländer am Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg 1/2016. Berlin 2016.

²⁵ Eine Auswertung ist nur auf der Ebene Ostdeutschlands möglich.

rund drei Viertel der ausländischen Beschäftigten in den ostdeutschen Betrieben. Demgegenüber ist ungefähr ein Viertel und damit ein nicht unbedeutender Teil der derzeit in den ostdeutschen Betrieben beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte erst in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen.

Die Bewältigung der aktuellen Herausforderungen bei der Integration von Ausländern aus überwiegend nicht-europäischen Staaten wird in hohem Maße von der Bereitschaft der Betriebe abhängen, auf die Potenziale ausländischer Arbeitskräfte zurückzugreifen. Die Integration dieser Personengruppen dürfte in vielen Fällen durch eine zusätzliche Unterstützung seitens der Betriebe besser funktionieren. Daher stellt sich auch die Frage, ob Betriebe bereit sind, eigene Unterstützungsleistungen zur Integration dieser Personen zu erbringen. Hierzu werden im Folgenden entsprechende Ergebnisse der aktuellen Befragung präsentiert.

4.2 BETRIEBLICHE MAßNAHMEN ZUR INTEGRATION AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE

Vor dem Hintergrund der jüngsten Migrationsbewegungen stellt sich die Frage, ob es in den Betrieben Maßnahmen gibt, die darauf ausgerichtet sind, die Integration ausländischer Arbeitskräfte zu erleichtern. Neben rechtlichen und institutionellen Hürden (z. B. Anerkennung, Bleibeperspektive) dürften fehlende oder unzureichende Sprachkenntnisse zu den größten Hemmnissen bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte gehören, wobei es hierbei unerheblich sein dürfte, ob es sich um Arbeitskräfte aus dem EU-Ausland oder Flüchtlinge aus dem Nahen Osten handelt. Ein weiteres Hemmnis stellen unzureichende Qualifikationen bzw. nicht anerkannte und damit auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht verwertbare Kenntnisse und Fähigkeiten ausländischer Arbeitskräfte dar. Die Nutzung der Potenziale ausländischer Arbeitskräfte wird neben einer grundsätzlichen Aufnahmebereitschaft der Betriebe somit wesentlich von der Sprachförderung sowie Investitionen in Ausbildung abhängen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob und inwieweit Betriebe im eigenen Interesse bereit sind, sich entsprechend zu engagieren und die vorhandenen staatlichen Angebote zu flankieren. Daher wurde in der aktuellen Befragung ermittelt, ob es in den Betrieben Maßnahmen gibt, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren, oder ob solche Maßnahmen geplant sind. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass mit der aktuellen Befragung nicht nur Maßnahmen abgefragt wurden, die sich direkt an ausländische Arbeitskräfte – als potenziell neue Mitarbeiter – richten (z. B. berufsbezogene Sprachkurse, Praktikumsplätze), sondern auch solche, die auf die Beschäftigten in den Betrieben zielen (z. B. Rücksichtnahme auf kulturelle Besonderheiten der neuen Kollegen aus dem Ausland, Förderung interkultureller Kompetenzen).

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass derzeit jeder 10. Betrieb in Sachsen-Anhalt – und damit etwa ähnlich viele wie in Ost- und in Westdeutschland – eine oder mehrere solcher Maßnahmen anbietet oder zum Zeitpunkt der Befragung geplant hatte. Eine nicht unerhebliche Rolle für das Vorhandensein solcher Maßnahmen spielt die Tatsache, ob ein Betrieb bereits ausländische Arbeitskräfte beschäftigt oder nicht. So gibt es in ca. zwei Fünftel aller Betriebe mit Beschäftigten aus dem Ausland entsprechende Maßnahmen, aber nur in rund 6 % der Betriebe ohne ausländische Mitarbeiter. Bei der Interpretation dieses Befundes muss jedoch der betriebsgrößenspezifische Einfluss auf das Vorhandensein von Maßnahmen berücksichtigt werden. Wie weiter oben dargestellt, gibt es in größeren Betrieben mit höherer Wahrschein-

lichkeit einen oder mehrere ausländische Mitarbeiter. Das Vorhandensein von Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften hängt wiederum eng mit der Größe eines Betriebes zusammen, wie die folgende Tabelle 9 zeigt.

Tabelle 9: Betriebe mit Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Maßnahmen	Darunter	
		vorhanden	geplant
	Prozent	Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	8	5	3
10 bis 49 Beschäftigte	14	10	4
50 bis 249 Beschäftigte	22	15	7
ab 250 Beschäftigte	49	43	6
Insgesamt	10	7	3

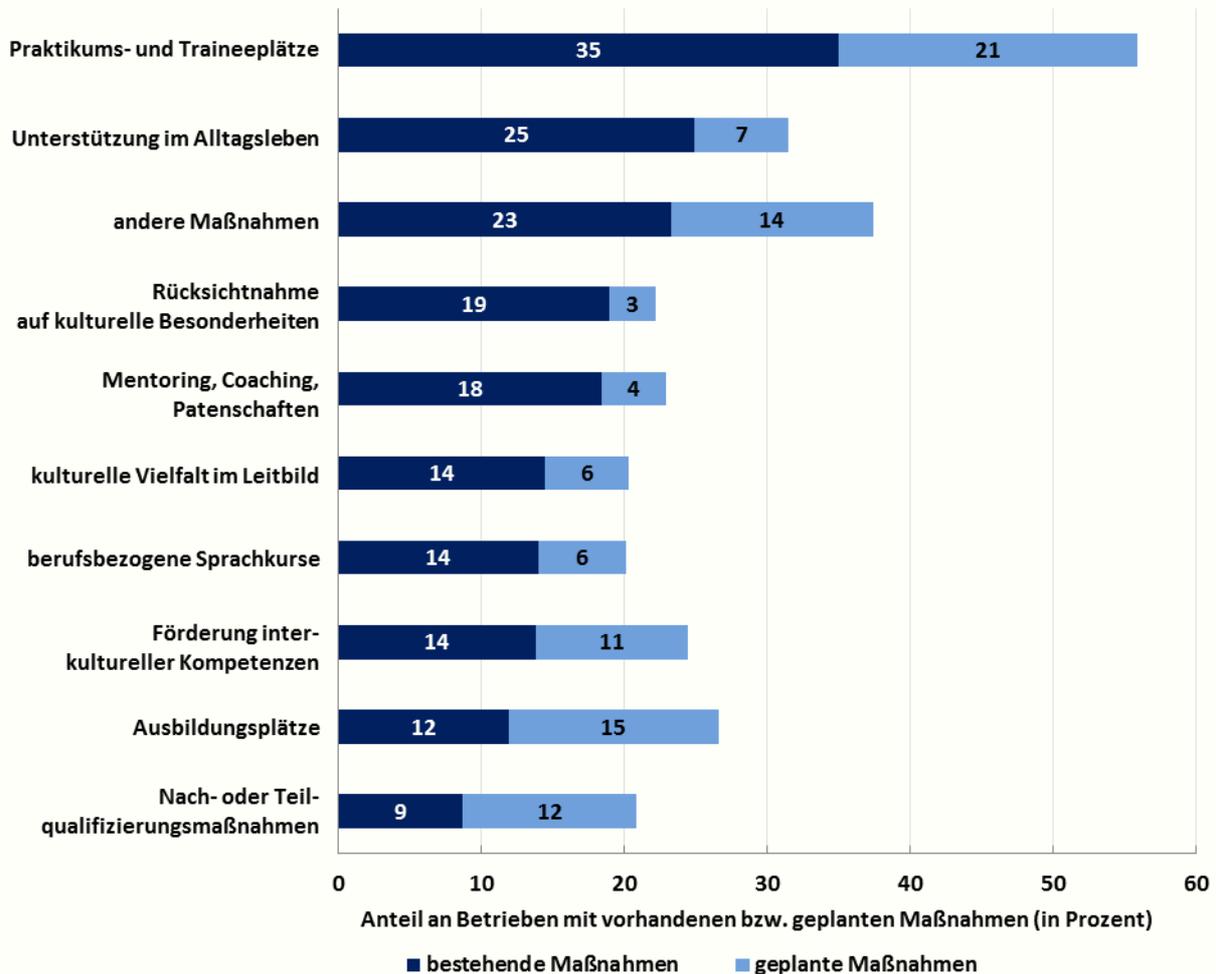
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Je größer ein Betrieb ist, umso höher ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass es entsprechende Maßnahmen gibt oder solche zumindest geplant sind. Während in noch nicht einmal 10 % der Kleinstbetriebe Sachsen-Anhalts entsprechende Maßnahmen vorhanden oder geplant sind, gibt es diese gegenwärtig in jedem zweiten Großbetrieb des Landes. Das ermittelte Ergebnis, wonach Kleinstbetriebe solche Maßnahmen eher selten anbieten, ist insoweit überraschend, wenn bedacht wird, dass viele kleinere Betriebe Probleme haben, für ihre angebotenen Arbeits- und Ausbildungsplätze geeignete Bewerber zu finden, während es dafür bei Großbetrieben in der Regel eine Vielzahl gut ausgebildeter Bewerber gibt. So betrachtet sind Kleinstbetriebe stärker als größere Betriebe gezwungen, auf andere Bewerbergruppen, wie z. B. ausländische Arbeitskräfte zurückzugreifen. Es hätte also erwartet werden können, dass sich kleinere Betriebe in stärkerem Maße engagieren. Diese eher bedarfsorientierte Erklärung ließe sich aber auch durch eine stärker ressourcenorientierte Perspektive ersetzen. So erfordert die Bereitstellung solcher Unterstützungsangebote, unabhängig davon ob es sich hierbei um Ausbildungsplatzangebote oder um berufsbezogene Sprachkurse handelt, bestimmte finanzielle und personelle Ressourcen, was kleineren Betrieben in der Regel mehr Schwierigkeiten als größeren bereiten dürfte. Letztere können zudem auf ihre vielfältigen Erfahrungen zurückgreifen, da sie anders als kleinere Betriebe bereits mehrheitlich ausländische Arbeitskräfte beschäftigten.

ART DER BETRIEBLICHEN MAßNAHMEN ZUR INTEGRATION AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE

Betrieben mit Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte wurde eine Liste mit neun verschiedenen Einzelmaßnahmen vorgelegt. Anhand dieser Liste konnten die Betriebe angeben, welche der aufgeführten Maßnahmen es bei ihnen bereits gibt oder geplant sind. Insgesamt bieten oder planen 10 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts solche Maßnahmen. Von diesen Betrieben mit Maßnahmen gaben 35 % an, Praktikums- und Traineeplätze für ausländische Arbeitskräfte bereit zu stellen; weitere 21 % hatten dies zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2016 geplant. Dies sind zusammen mehr als die Hälfte aller Betriebe, die eine oder mehrere Unterstützungsmaßnahmen anbieten. In Ost- und Westdeutschland waren es jeweils ca. zwei Drittel der Betriebe. In Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland steht das Angebot von Praktikums- und Traineeplätzen damit an der Spitze der möglichen betrieblichen Angebote zur Integration ausländischer Arbeitskräfte (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Art der betrieblichen Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften in Sachsen-Anhalt 2016 (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ausbildungsplätze für ausländische Arbeitskräfte werden aktuell von gut jedem zehnten sachsen-anhaltischen Betrieb mit Maßnahmen angeboten, in Ostdeutschland von jedem sechsten Betrieb (16 %). Damit werden von anteilig deutlich weniger Betrieben Ausbildungsplätze angeboten als in Westdeutschland (30 %). Größere Betriebe sind hier aktiver als kleinere: Fast jeder fünfte Betrieb ab 250 Beschäftigten mit Maßnahmen unterbreitete entsprechende Angebote, unter mittleren Betrieben waren es sogar fast ein Drittel. Unter den Kleinstbetrieben waren es 2016 lediglich 5 %, die bereits entsprechende Angebote unterbreiten. Allerdings planen 16 % von ihnen solche Maßnahmen.

Ein Viertel der Betriebe Sachsen-Anhalts unterstützt ausländische Arbeitskräfte im Alltagsleben (z. B. bei Behördengängen), weitere 7 % planen diese. Betriebliche Angebote, die sich auf den Erwerb von Sprachkenntnissen richten, werden gegenüber den bereits genannten Maßnahmen deutlich seltener angeboten. Rund 14 % der Betriebe mit Maßnahmen wären bereit, ausländische Bewerber beim Spracherwerb bzw. bei der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse zu unterstützen, indem diese z. B. für die Teilnahme an berufsbezogenen Sprachkursen freigestellt oder die Finanzierung von Sprachkursen voll oder teilweise übernommen wird. Bei weiteren 6 % ist diese

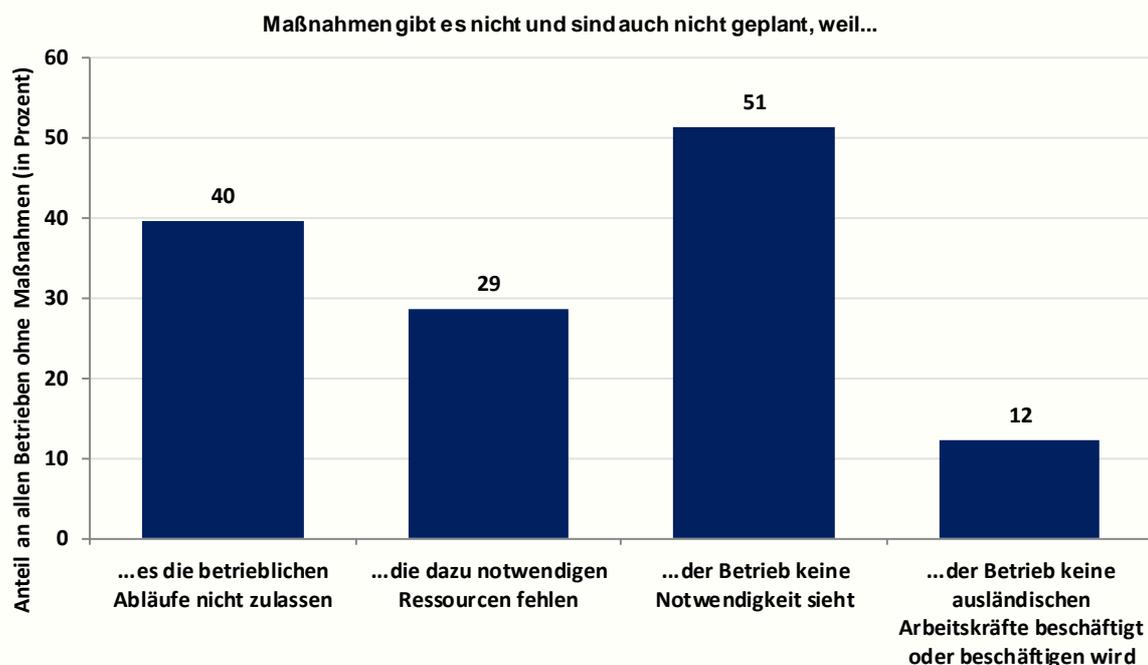
Unterstützung in Planung. Der vergleichsweise niedrige Anteil von Betrieben mit unterstützenden Angeboten beim Spracherwerb ist zunächst überraschend, da fehlende Sprachkenntnisse erfahrungsgemäß zu den größten Einstellungshemmnissen zählen. Das diesbezüglich relativ geringe Engagement der Betriebe könnte möglicherweise damit zusammenhängen, dass von der Bundesagentur für Arbeit und anderen Institutionen bereits zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse angeboten und finanziert werden, und ein betriebliches Engagement aus Sicht der Personalverantwortlichen hier als weniger erforderlich wahrgenommen wird als etwa im Hinblick auf das Angebot von Praktikums- oder Ausbildungsplätzen.

Weitere, auf kulturelle Aspekte abzielende Maßnahmen, wie z. B. die Rücksichtnahme auf kulturelle Besonderheiten ausländischer Mitarbeiter, die Förderung sogenannter interkultureller Kompetenzen oder die Verankerung kultureller Vielfalt im Leitbild, gibt es in jeweils 14 % der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Maßnahmen

GRÜNDE FÜR DAS FEHLEN VON INTEGRATIONSMAßNAHMEN

In 90 % der sachsen-anhaltischen Betriebe gibt es derzeit keine Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte und sind auch nicht geplant. Diese Betriebe wurden gebeten, ihre Gründe hierfür anzugeben. Den Betrieben wurde eine Liste mit vier möglichen Gründen vorgelegt, auf der sie alles Zutreffende ankreuzen konnten. Rund die Hälfte der Betriebe ohne Maßnahmen gab an, keine Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften anzubieten, weil sie hierfür keine Notwendigkeit sehen. Mit deutlichem Abstand war dies der am häufigsten genannte Grund (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Gründe für das Fehlen von betrieblichen Integrationsmaßnahmen für ausländische Arbeitskräfte in Sachsen-Anhalt 2016 (Mehrfachnennungen möglich)



Dieser Befund ist nicht ganz eindeutig zu interpretieren. Er kann einerseits bedeuten, dass in den betreffenden Betrieben aktuell und auch in naher Zukunft generell kein Bedarf an Arbeitskräften besteht. In diesem Fall ist es aus Sicht der Betriebe nicht erforderlich, unterstützende Maßnahmen zur Integration bestimmter Bewerbergruppen bereitzustellen. Diese Erklärung ist insofern plausibel, als ein Großteil der Betriebe, überwiegend Kleinst- und Kleinbetriebe, nur in größeren Abständen Arbeitskräfte nachfragt und aktuell keine Einstellungen plant (vgl. Kapitel 2.1 und 2.2). Es kann jedoch auch bedeuten, dass die betreffenden Betriebe solche Maßnahmen zwar grundsätzlich für erforderlich erachten, diese aber nicht als ihre Aufgabe ansehen. Es ist gleichfalls möglich, dass die Betriebe keine nennenswerten Integrationshemmnisse sehen und davon ausgehen, ausländische Arbeitskräfte auch ohne besondere, unterstützende Maßnahmen integrieren zu können. So antworteten Betriebe mit und ohne ausländische Arbeitskräfte in Bezug auf dieses Item sehr ähnlich (48 % vs. 52 %).

Ein Teil der Betriebe begründete das fehlende Engagement zudem mit innerbetrieblichen Faktoren. Hierzu gehören die organisatorischen Abläufe im Betrieb, die solche Maßnahmen wie etwa ein Praktikum nicht zulassen, wie auch mit der unzureichenden Verfügbarkeit der erforderlichen personellen (z. B. Ausbildungspersonal) und finanziellen Ressourcen. Überraschenderweise fällt der Anteil solcher Nennungen bei kleineren Betrieben sogar etwas geringer als bei größeren Betrieben aus. Während gut jeder vierte Kleinstbetrieb auf fehlende Ressourcen verwies, waren es unter mittleren und Großbetrieben jeweils etwa zwei Fünftel. Nur wenige Betriebe begründeten ihren Verzicht damit, dass sie aktuell keine ausländischen Arbeitskräfte beschäftigen und dies auch in absehbarer Zukunft nicht beabsichtigen.

Fazit: Betriebe können ihren Bedarf an Arbeitskräften decken, indem sie auch die Beschäftigungspotenziale ausländischer Arbeitskräfte erschließen. Mit ihrem Engagement tragen sie zugleich aktiv zur Integration dieser Personengruppe bei. Die Integrationschancen ausländischer Arbeitskräfte, insbesondere auch jener, die in den letzten zwei Jahren nach Deutschland gekommen sind, dürften in starkem Maße von den bisherigen Erfahrungen der Betriebe mit der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte abhängen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen allerdings, dass bislang nur ein kleiner Teil der sachsen-anhaltischen Betriebe – im Gegensatz zu westdeutschen Betrieben – über entsprechende Erfahrungen verfügt. Insgesamt bieten größere Betriebe in der Regel mehr gezielte Maßnahmen an als kleinere. Dies dürfte sowohl auf einen größeren Erfahrungshorizont als auch auf eine bessere Ausstattung mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen zurückzuführen sein. Auffällig für Sachsen-Anhalt und damit abweichend von Ost- und Westdeutschland ist der Befund, dass die Tätigkeitsstruktur ausländischer Arbeitskräfte nur zum Teil von der Struktur der Beschäftigten insgesamt abweicht. Somit üben in Sachsen-Anhalt überraschend viele ausländische Arbeitskräfte auch qualifizierte Tätigkeiten aus. Für Betriebe mit Fachkräftebedarf bieten sich damit auch im Kontext ausländischer Arbeitskräfte Chancen zur Deckung der betrieblichen Nachfrage an qualifizierten Arbeitskräften. Der Anteil ausländischer Arbeitskräfte auf Einfacharbeitsplätzen lag ebenfalls nur um wenige Prozentpunkte unter dem Durchschnitt für alle Beschäftigten des Landes Sachsen-Anhalt.

5 Betriebliche Ausbildung

Die seit mehr als 10 Jahren positive Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt (vgl. Kapitel 2) und der parallele Anstieg des Fachkräftebedarfs (vgl. Kapitel 3) stellen die Betriebe des Landes vor Herausforderungen bei der Deckung ihres Personalbedarfs. Eine zentrale Strategie, um den aktuellen und künftigen Bedarf an Fachkräften zu decken, ist die betriebliche Erstausbildung.²⁶

5.1 AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE

Eine Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung ist grundsätzlich nur dann möglich, wenn ein Betrieb eine Ausbildungsberechtigung besitzt und damit die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllt.²⁷ Dies traf 2016 auf 50 % der sachsen-anhaltischen Betriebe zu (Ostdeutschland 50 %, Westdeutschland 55 %). Im Vergleich zu 2010 hat sich der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung um 9 Prozentpunkte verringert (Ost- und Westdeutschland ebenfalls Rückgang um 2 bzw. 6 Prozentpunkte). Diese Entwicklung ist vor allem auf den Verlust der Ausbildungsberechtigung von Kleinbetrieben zurückzuführen.

KLEINSTBETRIEBE SORGEN ABER FÜR STABILISIERUNG DER AUSBILDUNGSBETEILIGUNG

Selbst wenn eine Ausbildungsberechtigung vorliegt, bedeutet das nicht, dass ein Betrieb auch tatsächlich ausbildet. 2016 waren 40 % aller berechtigten Betriebe des Landes ausbildungsaktiv (Ostdeutschland 46 %, Westdeutschland 52 %). Dabei wird im IAB-Betriebspanel ein Betrieb als Ausbildungsbetrieb betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft:

- Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt;
- Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr;
- geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr;
- Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres.²⁸

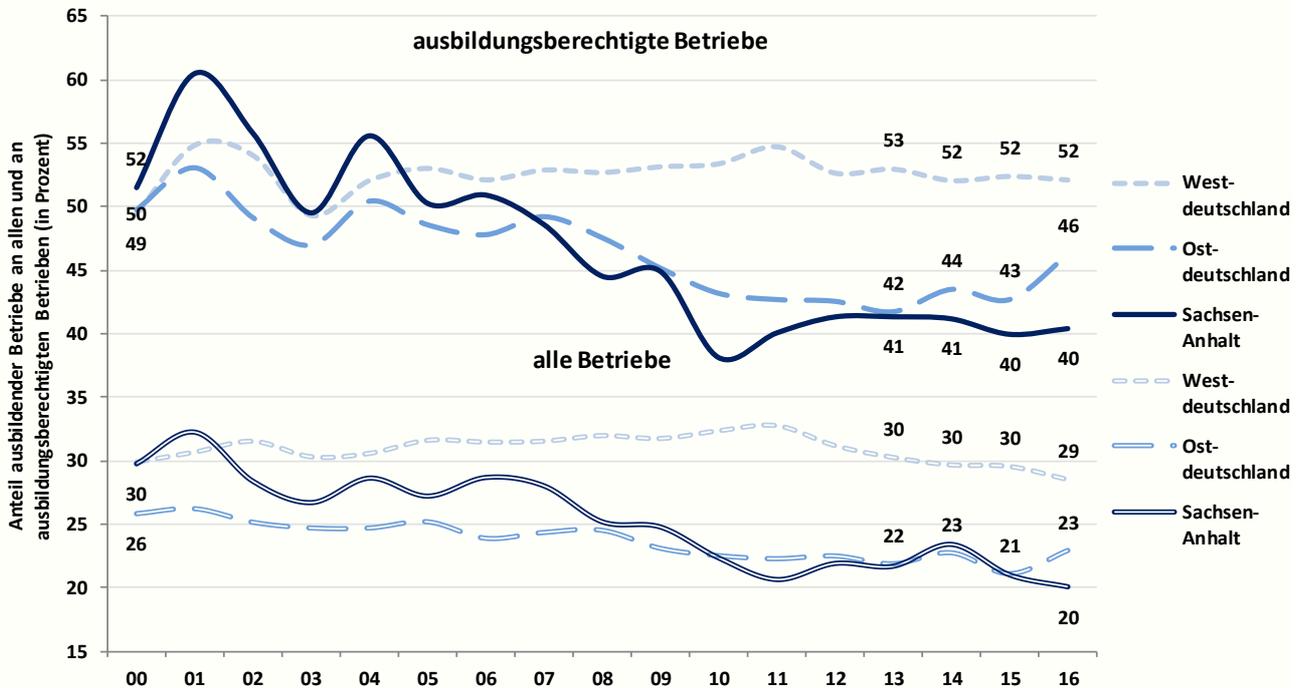
Bezogen auf alle Betriebe liegt die Ausbildungsbeteiligung in Sachsen-Anhalt derzeit bei 20 % (Ostdeutschland 23 %, Westdeutschland 29 %). Insgesamt hat sich die Ausbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe in den letzten 5 Jahren stabilisiert, nachdem sie viele Jahre zuvor rückläufig war. Dennoch lag diese auch im letzten Jahr unter dem ostdeutschen und deutlich unter dem westdeutschen Niveau (vgl. Abbildung 22).

²⁶ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 19. Welle 2014, Berlin, Juli 2015, S. 52ff.

²⁷ Diese Voraussetzungen sind im Berufsbildungsgesetz festgeschrieben und umfassen die Eignung der Ausbildungsstätte (§27 BBiG) und die persönliche (§29 BBiG) und fachliche (§30 BBiG) Eignung des Auszubildenden.

²⁸ Diese Definition ist im Vergleich zu anderen Definitionen relativ weit gefasst. So definiert die Bundesagentur für Arbeit einen Betrieb nur dann als Ausbildungsbetrieb, wenn zu einem bestimmten Stichtag mindestens ein Auszubildender im Betrieb tätig ist.

Abbildung 22: Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Kleinstbetriebe bilden im Vergleich zu anderen Betrieben in deutlich geringerem Maße aus. Unter allen sachsen-anhaltischen Kleinstbetrieben traf das 2016 auf 10 % aller Betriebe dieser Größenklasse zu. Bei Großbetrieben waren es rund drei Viertel. Das relativ geringe Ausbildungsengagement der Kleinstbetriebe hing auch, aber nicht nur mit der fehlenden Ausbildungsberechtigung zusammen, denn selbst bei ausbildungsberechtigten Betrieben dieser Größenklasse lag die Ausbildungsbeteiligung bei deutlich unterdurchschnittlichen 25 %. Deutliche Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung bestehen zugleich zwischen den einzelnen Branchen: In der Öffentlichen Verwaltung bildeten 75 % der ausbildungsberechtigten Betriebe tatsächlich aus. Dem stand ein Anteil von 22 % in Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen gegenüber.

An der relativ stabilen Entwicklung seit 2010 sind die einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen unterschiedlich beteiligt. Gemessen am Anteil ausbildender Betriebe an jenen mit Ausbildungsberechtigung ist in der Öffentlichen Verwaltung, im Baugewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen eine positive Entwicklung zu beobachten. Ein leichter Zuwachs ist auch für das Verarbeitende Gewerbe festzustellen. In den Unternehmensnahen und Übrigen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur ist der Anteil bis heute hingegen rückläufig. Im Vergleich der Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass der Anteil ausbildender Betriebe an Betrieben mit Ausbildungsberechtigung seit 2010 nur bei Kleinstbetrieben etwas zugenommen hat (4 Prozentpunkte), in allen anderen Betriebsgrößenklassen hat er sich seit 2010 hingegen deutlich verringert, besonders stark in der Gruppe der Großbetriebe. 2016 belief sich die Ausbildungsbeteiligung dieser Betriebe auf 77 %, sie war damit so niedrig wie nie zuvor.

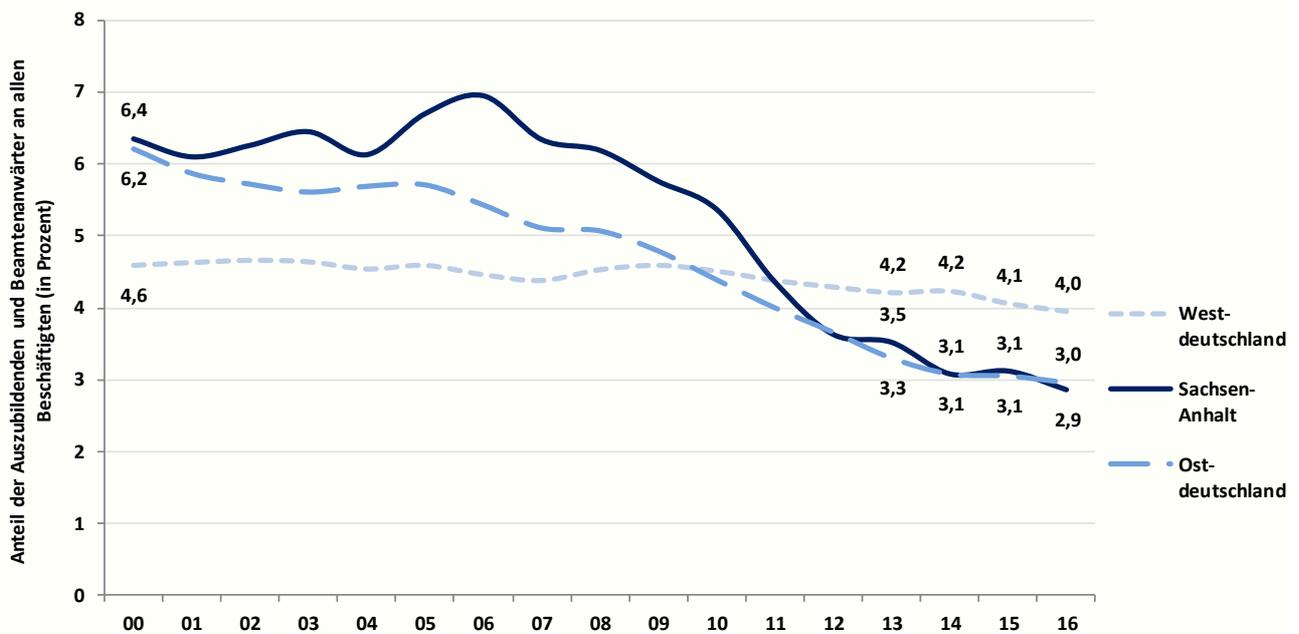
Der relativ hohe Abstand sachsen-anhaltischer Betriebe in der Ausbildungsbeteiligung gegenüber westdeutschen Betrieben, der 2016 bei insgesamt 12 Prozentpunkten lag (bezogen auf ausbil-

dungsberechtigte Betriebe), trifft auf ausnahmslos alle Betriebsgrößenklassen und auf fast alle Branchen zu. In den drei beschäftigungsstarken Branchen Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen war der Abstand besonders hoch (-21 bis -16 Prozentpunkte). Im Verarbeitenden Gewerbe lag die Ausbildungsbeteiligung demgegenüber nur um 3 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Niveau (vgl. Kapitel 5.2).

AUSBILDUNGSINTENSITÄT DER BETRIEBE VERBLEIBT WEITGEHEND AUF BISHERIGEM NIVEAU

Auszubildende machen insgesamt knapp 3 % der sachsen-anhaltischen Beschäftigten aus (Ostdeutschland 3 %, Westdeutschland 4 %). Die Ausbildungsquote in Sachsen-Anhalt bewegt sich damit annähernd auf dem Niveau der beiden vorangegangenen Jahre. Langfristig ist in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland eine rückläufige Entwicklung zu beobachten, allerdings fiel der Rückgang in Ost- und Westdeutschland jeweils weniger stark als in Sachsen-Anhalt aus (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Ausbildungsquote in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Wie schon in den Vorjahren zeigt sich eine deutliche Konzentration der Auszubildenden in den beschäftigungsstarken Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel und Reparatur. Auf diese drei Branchen entfiel mit 53 % gut die Hälfte aller Auszubildenden. Dem steht ein Beschäftigtenanteil von 46 % gegenüber. Dennoch sagt die reine Verteilung der Auszubildenden auf die einzelnen Branchen zunächst noch nichts über die eigentliche Ausbildungsleistung der genannten Bereiche. Darüber gibt wiederum die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten, Auskunft: Gemessen an dieser Relation engagierten sich Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und des Bereichs Handel und Reparatur in der betrieblichen Ausbildung überdurchschnittlich, was sich in hohen Ausbildungsquoten widerspiegelte. Die Ausbildungsleistungen im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen fielen hingegen unterdurchschnittlich aus.

Fast drei Viertel der sachsen-anhaltischen Auszubildenden (72 %) absolvierten 2016 ihre Ausbildung in mittleren und kleinen Betrieben. Hier fielen die Ausbildungsquoten überdurchschnittlich hoch aus. In Großbetrieben waren insgesamt fast ein Fünftel der Auszubildenden tätig. Da dieser Anteil aber unter dem der Beschäftigten lag, war die Ausbildungsquote unterdurchschnittlich. In Kleinstbetrieben lag die Ausbildungsquote nur bei etwa der Hälfte des Durchschnitts aller Betriebe des Landes (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Beschäftigten	Verteilung der Auszubildenden	Ausbildungsquote**
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	15	23	4,2
Baugewerbe	8	10	3,9
Handel und Reparatur	15	17	3,2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	4	0,8
Gesundheits- und Sozialwesen	15	13	2,4
Übrige Dienstleistungen	6	5	2,7
Öffentliche Verwaltung	7	6	2,5
Restliche Bereiche	7	10	-
1 bis 9 Beschäftigte	19	9	1,4
10 bis 49 Beschäftigte	28	33	3,4
50 bis 249 Beschäftigte	32	39	3,5
ab 250 Beschäftigte	21	19	2,5
Insgesamt	100	100	2,9

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

** Anteil Auszubildender und Beamtenanwärter an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In Kleinstbetrieben hat sich seit dem Jahr 2000 der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten deutlich verringert. Belief sich die Ausbildungsquote im Jahr 2000 noch auf 5,9 %, so hat sie sich bis heute auf rund ein Fünftel verringert. Dieser Trend lässt sich auch für die anderen Betriebsgrößenklassen feststellen, hier reduzierte sich die Ausbildungsquote jedoch jeweils um etwa die Hälfte.

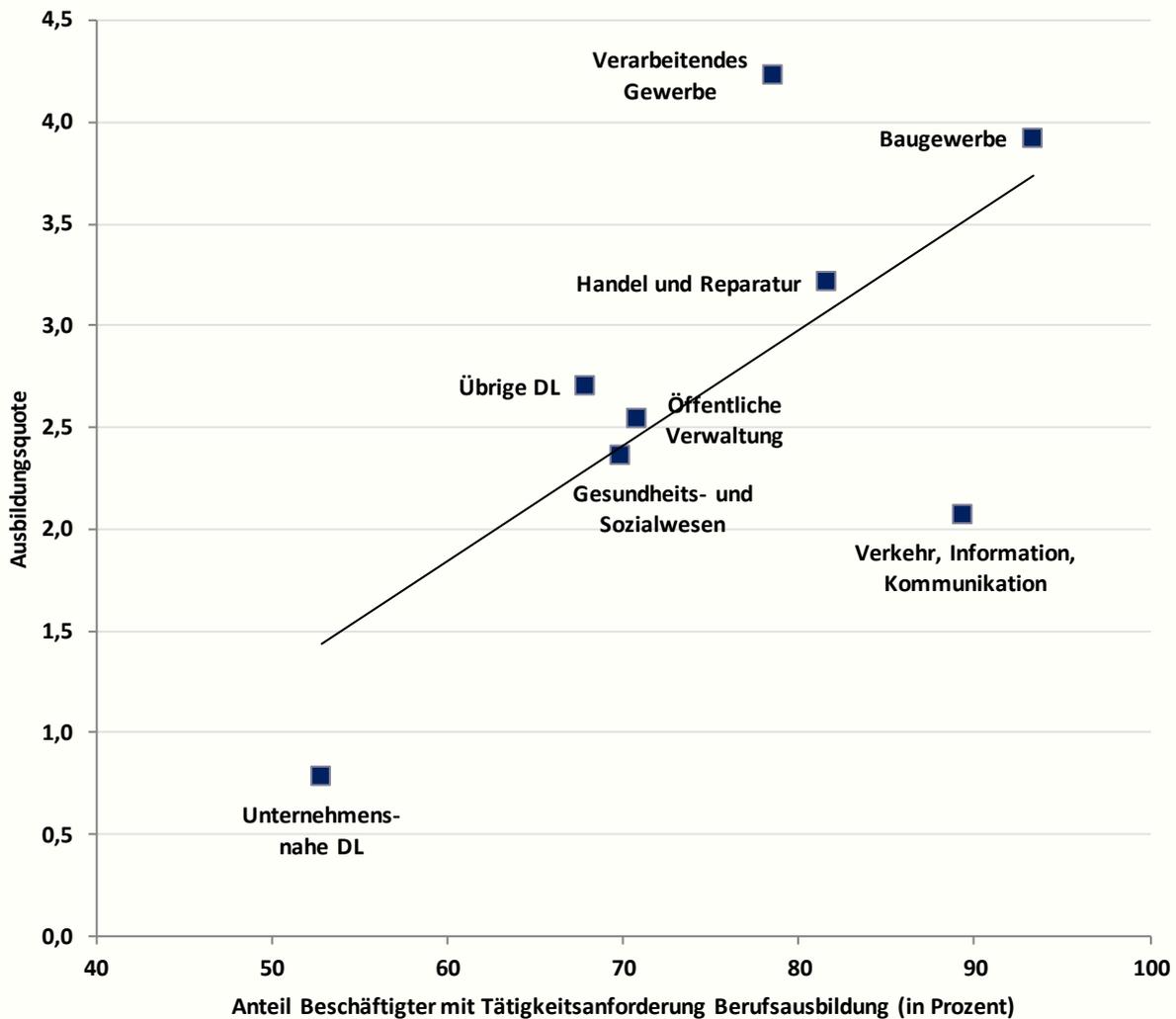
AUSBILDUNGSQUOTE IM ZUSAMMENHANG MIT BRANCHENSPEZIFISCHER TÄTIGKEITSSTRUKTUR

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft ist der Anteil von Arbeitsplätzen, die eine berufliche Ausbildung erfordern – und damit der Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften – unterschiedlich hoch (vgl. Kapitel 2.4). Die unterschiedlich hohe Intensität der Ausbildung dürfte daher wesentlich mit den branchenspezifischen Qualifikationsstrukturen zusammenhängen. Die Befunde der aktuellen Befragung bestätigen den vermuteten Zusammenhang: Branchen mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit Berufsausbildung weisen im Allgemeinen eine deutlich höhere Ausbildungsquote auf als Branchen mit einem geringen Anteil.

In der folgenden Abbildung 24 wird durch die Trendlinie verdeutlicht, mit welcher Ausbildungsquote angesichts eines bestimmten Anteils von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung erfordern, zu rechnen wäre. Liegt eine Branche oberhalb dieser Linie, so bildet sie,

unter Berücksichtigung ihrer branchenspezifischen Tätigkeitsanforderungen, in überdurchschnittlichem Maße aus, liegt sie darunter, so bildet sie in unterdurchschnittlichem Maße aus.

Abbildung 24: Qualifikationsstruktur und Ausbildungsquote in ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt 2016 (ohne Erziehung und Unterricht)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Das Verarbeitende Gewerbe wie auch das Baugewerbe wiesen 2016 sehr hohe Ausbildungsquoten aus, gleichzeitig lag der Anteil der Beschäftigten mit einer Berufsausbildung ebenfalls über dem Durchschnitt. Folglich liegen beide Branchen oberhalb der Trendlinie. Für die Unternehmensnahen Dienstleistungen ergab sich hingegen mit einem unterdurchschnittlichen Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung an den Gesamtbeschäftigten auch eine sehr geringe Ausbildungsquote. Daher liegt diese Branche unterhalb der Trendlinie. Das Gesundheits- und Sozialwesens entsprach hinsichtlich ihres Fachkräfteanteils in etwa dem Landesdurchschnitt, die Ausbildungsquote lag nur geringfügig darunter. Daher bewegt sich diese Branche sehr nah an der Trendlinie. Im Falle des Bereichs Verkehr, Information, Kommunikation ist zwar der Anteil der Beschäftigten mit einer Berufsausbildung sehr hoch, die Ausbildungsquote ist jedoch relativ gering. Die Ausbildungsquote dieser Branche fiel damit niedriger aus als es angesichts der Tätigkeitsanforderungen in dieser Branche zu erwarten gewesen wäre, weshalb diese Branche unterhalb der Trendlinie liegt.

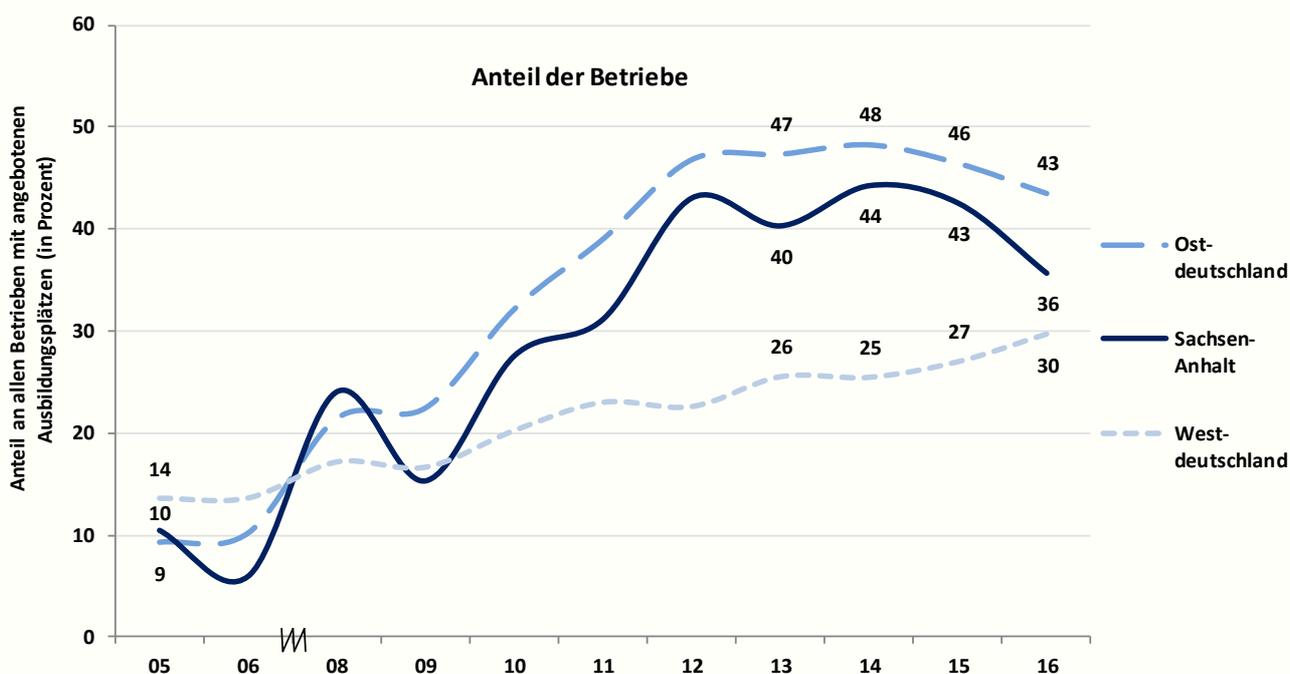
5.2 BESETZUNG ANGEBOTENER AUSBILDUNGSPLÄTZE

Die positive Beschäftigungsentwicklung seit 2005, die mit einer gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften verbunden war, ging in Sachsen-Anhalt über viele Jahre mit einer Zunahme der Besetzungsprobleme im Ausbildungsbereich einher. Die Erhebungswelle des Vorjahres hatte ergeben, dass erstmals kein weiterer Anstieg der Besetzungsschwierigkeiten, sondern sogar eine leichte Verringerung zu verzeichnen war.²⁹

BESETZUNGSPROBLEME HABEN SICH VERRINGERT, SITUATION BLEIBT DENNOCH KOMPLIZIERTER ALS IN WESTDEUTSCHLAND

Für das Ausbildungsjahr 2015/2016 boten 29 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze an. In mehr als einem Drittel dieser Betriebe blieben Ausbildungsplätze unbesetzt (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016



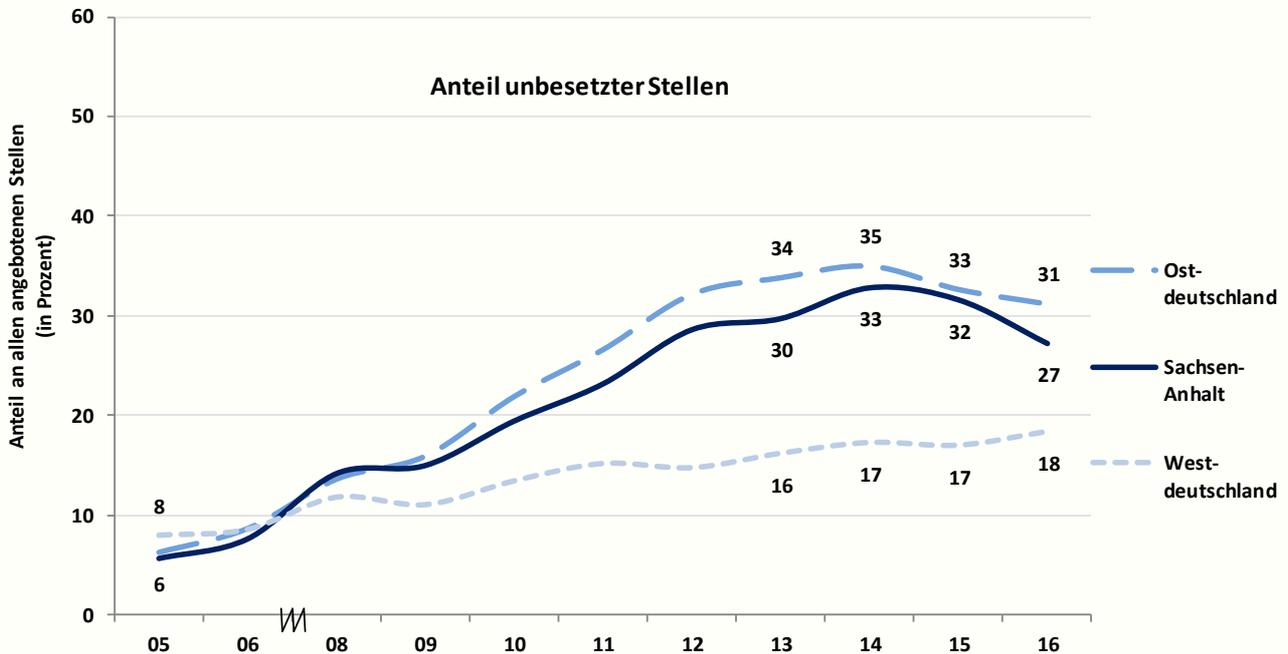
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

Für insgesamt rund ein Viertel der zu besetzenden Ausbildungsstellen fand sich kein passender Bewerber. Die Tatsache, dass gleichzeitig fast 300 Ausbildungsplatzbewerber unversorgt blieben, deutet auf Passungsprobleme hin.³⁰ Im Vergleich zu den Vorjahren ist es gleichwohl besser gelungen, das Potenzial an verfügbaren Ausbildungsplätzen auszuschöpfen. So hat sich der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze das zweite Jahr in Folge verringert (vgl. Abbildung 26).

²⁹ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 20. Welle 2015, o. O, o. D., S. 77.

³⁰ Vgl.: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, Dezember 2016. Mit 279 unversorgten Ausbildungsplatzbewerbern war die Anzahl im Vorjahresmonat ähnlich hoch. Zwei Jahre zuvor belief sich deren Zahl auf etwas höhere 407 Jugendliche.

Abbildung 26: Umfang unbesetzter Ausbildungsplätze in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

Im ostdeutschen Durchschnitt fielen sowohl der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen mit 43 % als auch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze mit 31 % gegenüber Sachsen-Anhalt um mehrere Prozentpunkte höher aus. Allerdings zeigt sich auch in Ostdeutschland – und damit ähnlich wie in Sachsen-Anhalt – seit 2014 eine Verringerung beider Anteilswerte. Wie in den Vorjahren war die Situation in westdeutschen Betrieben auch 2016 wesentlich weniger angespannt: Dort waren 30 % der Betriebe, die neue Auszubildende suchten, mit Besetzungsproblemen konfrontiert, zugleich konnten 18 % der angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzt werden. Im Unterschied zu Sachsen-Anhalt und zu Ostdeutschland insgesamt gab es im Vorjahresvergleich in Westdeutschland allerdings eine leichte Zunahme der Besetzungsschwierigkeiten.

TROTZ VERRINGERTER BESETZUNGSSCHWIERIGKEITEN INSGESAMT WEITERE ZUSPITZUNG BEI KLEINSTBETRIEBEN

Im letzten Jahr ist es den Betrieben fast aller Größenklassen besser gelungen, ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Von der verbesserten Situation konnten vor allem kleine, mittlere und große Betriebe profitieren. In allen drei Größenklassen lag der Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze deutlich unter dem Niveau des vorangegangenen Jahres. Mit 18 % bis 20 % haben sich die Nichtbesetzungsquoten bei Kleinbetrieben, mittleren und Großbetrieben dem westdeutschen Durchschnittsniveau angenähert (Nichtbesetzungsquote Westdeutschland insgesamt 18%). Anders dagegen gestaltete sich die Situation für sachsen-anhaltische Kleinbetriebe. Diese standen auch 2016 bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze vor großen Herausforderungen. In 60 % dieser Betriebe mit einem entsprechenden Stellenangebot traten Schwierigkeiten auf. Der Anteil nicht besetzter an allen von Kleinbetrieben angebotenen Ausbildungsplätzen ist damit gegenüber dem vorangegangenen Jahr weiter gestiegen. Der Anteil der Betriebe mit nicht

besetzten Ausbildungsstellen hat in dieser Betriebsgrößenklasse gegenüber dem Vorjahr um 5 Prozentpunkte zugenommen, der Anteil nicht besetzter an den angebotenen Ausbildungsplätzen hat sich sogar um 11 Prozentpunkte erhöht. Mit 56 % fiel die Nichtbesetzungsquote rund dreimal so hoch wie in den drei anderen Größenklassen aus. Ungeachtet der positiven Entwicklung im Landesdurchschnitt, hat sich die Situation für Kleinstbetriebe aktuell weiter verschärft: Kleinstbetriebe profitieren also nicht von der gegenwärtig insgesamt positiven Entwicklung. Sie scheinen somit für Ausbildungsplatzbewerber immer weniger attraktiv zu sein. Das kann sehr unterschiedliche Ursachen haben. Ein Indiz dafür könnte das deutlich geringere Lohn- und Gehaltsniveau in Kleinstbetrieben sein. Dieses lag 2016 in etwa fast 20 % unter dem Durchschnitt aller Betriebe Sachsen-Anhalts und um etwa ein Viertel unter dem großer und mittlerer Betriebe des Landes. Damit wäre eine spätere Einkommensrealisierung im Falle einer anschließenden Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb zu erwarten, die deutlich unter dem Durchschnitt liegt (vgl. auch Kapitel 8.2). Zeitnah dürfte sich dies bereits in einer geringeren Ausbildungsvergütung bemerkbar machen.

Unterschiede bestehen auch zwischen den Branchen. Der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen schwankte zwischen wenigen Prozentanteilen und jenen, die fast an 90 % heranreichen. Die größten Probleme wiesen Betriebe im Bereich der Übrigen Dienstleistungen mit 86 % aus. In der Öffentlichen Verwaltung waren lediglich 14 % der Betriebe mit dem Problem unbesetzter Ausbildungsplätze konfrontiert. Ein Teil der beschäftigungsstarken Branchen war – gemessen am Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen – unterdurchschnittlich von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Das gilt insbesondere für das Gesundheits- und Sozialwesen (21 %) sowie den Bereich Handel und Reparatur (23 %). Mit 43 % lag das Verarbeitende Gewerbe allerdings über dem Landesdurchschnitt. Das findet im Anteil der nicht besetzten Ausbildungsplätze seine Entsprechung. So wurden in der Öffentlichen Verwaltung lediglich 7 % der angebotenen Stellen nicht besetzt, in Betrieben der Übrigen Dienstleistungen waren es hingegen mehr als zwei Drittel. Im Verarbeitenden Gewerbe blieb fast ein Drittel der Stellen frei. Am Beispiel des Verarbeitenden Gewerbes wird somit beispielsweise deutlich, dass dessen überdurchschnittlich hohe Ausbildungsbeteiligung derzeit auch in größeren Schwierigkeiten der Stellenbesetzung seinen Niederschlag findet. Das zeigt sich in dieser Branche sowohl im überdurchschnittlich hohen Anteil der Betriebe, die mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert sind, als auch in einer überdurchschnittlich hohen Nichtbesetzungsquote. Allerdings lässt sich dieser unmittelbare Zusammenhang derzeit nicht für alle Bereiche der Wirtschaft feststellen.

5.3 AUSWÄRTIGE BERUFSSCHULEN

Die hohe Ausdifferenzierung in der betrieblichen Ausbildung in Kombination mit einem Rückgang der Auszubildendenzahlen führt dazu, dass der schulische Bestandteil einer dualen Ausbildung nicht mehr in jedem Fall wohnortnah angeboten werden kann, sondern vom auszubildenden Jugendlichen unter Umständen eine weiter entfernte Berufsschule besucht werden muss. Dies ist in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu Westdeutschland mehr als doppelt so häufig der Fall, auch im Vergleich zum ostdeutschen Durchschnitt spielt der Besuch auswärtiger Berufsschulen eine wesentlich größere Rolle: So finden sich in 41 % der aktuell auszubildenden sachsen-anhaltischen Betriebe Auszubildende, die eine Berufsschule besuchen, die so weit vom Wohnort entfernt ist, dass eine auswärtige Unterbringung erforderlich ist (Ostdeutschland 30 %, Westdeutschland 17 % aller Betriebe). Unter den ostdeutschen Bundesländern ist dieser Anteil nur noch in Mecklenburg-Vorpommern geringfügig höher.

Das Erfordernis für Auszubildende, eine auswärtige Berufsschule zu besuchen, unterscheidet sich nach der Größe des auszubildenden Betriebes. Der Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an auswärtigen Berufsschulen belief sich 2016 bei Kleinstbetrieben auf 23 %, bei Großbetrieben auf 30 %. Anders stellt sich die Situation jedoch in kleinen und mittleren Betrieben dar, denn hier ist der Besuch einer auswärtigen Berufsschule für die Auszubildenden in 52 % bzw. 46 % der Betriebe relevant. Wie bereits dargelegt, sind das zugleich jene Betriebsgruppen, in denen gegenwärtig die Mehrheit des Fachkräftenachwuchses ausgebildet wird. In Ostdeutschland trifft das jeweils auf rund ein Drittel der Klein-, mittleren und Großbetriebe sowie auf gut ein Fünftel der Kleinstbetriebe zu. In Westdeutschland sind davon Großbetriebe mit 25 % am stärksten betroffen, in allen anderen Betriebsgrößenklassen sind es jeweils weniger als ein Fünftel.

Durch den Besuch einer auswärtigen Berufsschule entstehen dem Auszubildenden zusätzliche Kosten (für Anreise, Verpflegung, Übernachtung). Die anfallenden Kosten sind vom Jugendlichen zu tragen, sie können aber auch vom Ausbildungsbetrieb – teilweise oder vollständig – übernommen werden. Gleichzeitig gewährt das Land Sachsen-Anhalt unter bestimmten Bedingungen Zuschüsse zu diesen Kosten. So können Auszubildende Zuwendungen zu den Ausgaben der notwendigen auswärtigen Unterbringung sowie zu den Fahrtkosten aus Anlass des Besuchs einer auswärtigen Berufsschule beantragen. Da Zuschüsse für hilfebedürftige Auszubildende vorgesehen sind, dürfen deren insgesamt anzurechnenden Einkünfte 600 Euro pro Monat nicht übersteigen.³¹

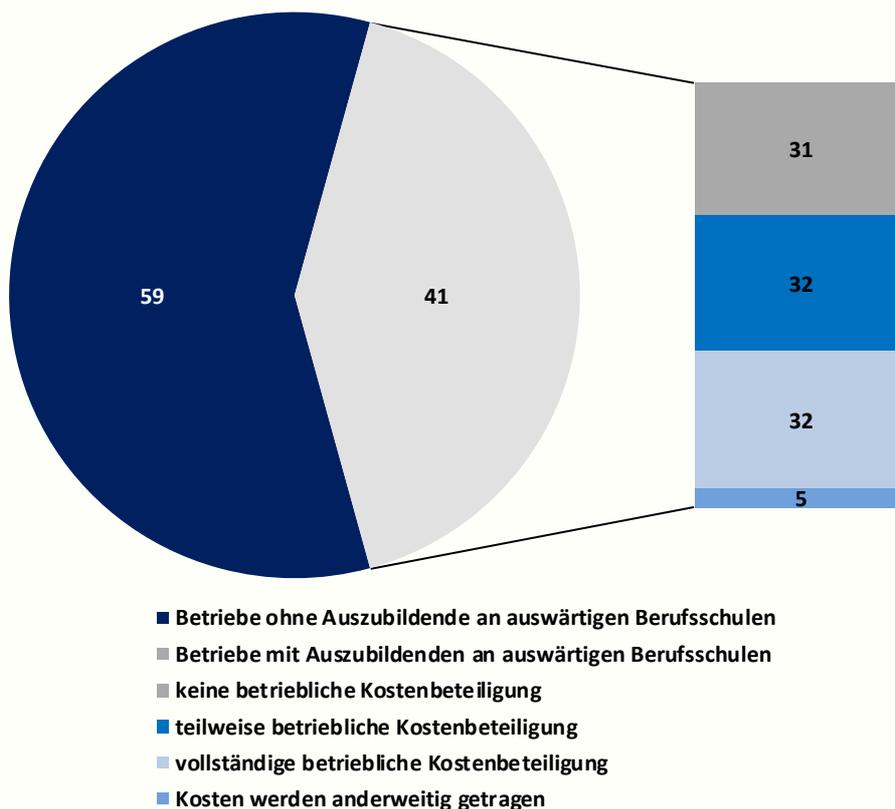
Die betrieblichen Angaben der aktuellen Erhebungswelle liefern Informationen zur Beteiligung der Betriebe an den mit dem Besuch auswärtiger Berufsschulen entstehenden Kosten, aber auch zur Nutzung der Zuschüsse, die das Land bereitstellt. Danach beteiligen sich 32 % der Betriebe vollständig und weitere 32 % teilweise an den anfallenden Kosten. 31 % der Betriebe gewähren keine Unterstützung. 5 % der Betriebe, in denen Auszubildende eine auswärtige Berufsschule besuchen, betonten, dass eine Unterstützung ihrerseits nicht notwendig sei, da die betroffenen Auszubildenden anderweitig bezuschusst werden – etwa durch Inanspruchnahme zweckgebundener staatlicher Zuschüsse (vgl. Abbildung 27).

In Ostdeutschland werden die Kosten von 24 % der Betriebe vollständig und von 34 % zum Teil übernommen. 29 % der Betriebe leisten keinerlei Hilfestellungen. Weitere 13 % der Betriebe verwiesen darauf, dass ihre Auszubildenden anderweitig finanziell unterstützt werden, dabei beispielsweise auch von staatlichen Beihilfen profitieren. Somit spielte diese Finanzierungsquelle 2016 im Durchschnitt aller ostdeutschen Betriebe eine größere Rolle als in Sachsen-Anhalt. Obwohl der Besuch einer auswärtigen Berufsschule in Westdeutschland wesentlich seltener erfolgt, sind die Betriebe auch hier zu aktiver Unterstützung bereit. So übernahmen mit 42 % anteilig deutlich mehr Betriebe als in Sachsen-Anhalt oder in Ostdeutschland die Kosten vollständig, 30 % taten dies zumindest teilweise. Mit 22 % fiel der Anteil jener Betriebe, in denen Auszubildende keine Unterstützung bei der Finanzierung der anfallenden Kosten erhalten, wesentlich geringer aus als in Sachsen-Anhalt. 6 % der Betriebe verwiesen auf andere Quellen.

³¹ Vgl. http://www.mk.bildung-lsa.de/bildung/er-foerderrichtlinie_blockbeschulung.pdf (Zugriff: 28.03.2017)



Abbildung 27: Betriebe mit Auszubildenden an einer auswärtigen Berufsschule in Sachsen-Anhalt und Beteiligung an der Finanzierung der daraus entstehenden Kosten 2016



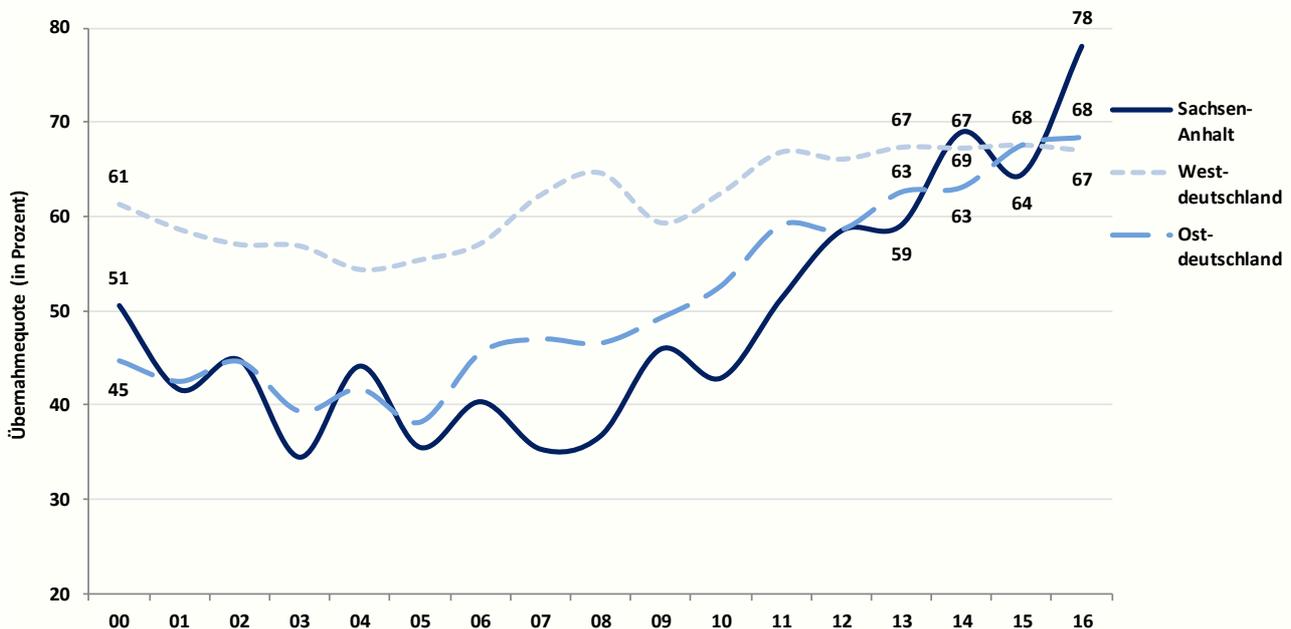
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Eine Auswertung der Kostenstruktur ist auf Ebene des Bundeslandes Sachsen-Anhalt mangels Fallzahlen nicht möglich. Daher wird an dieser Stelle auf die Befunde für Ostdeutschland insgesamt verwiesen: Je größer der Betrieb, desto stärker beteiligt er sich auch an den anfallenden Kosten, die für den Jugendlichen durch den Besuch einer entfernt gelegenen Berufsschule anfallen. Unter den Kleinstbetrieben sind es 57 %, die anfallende Kosten komplett oder teilweise übernehmen. Unter den Großbetrieben sind es demgegenüber 82 %. Anderweitige Zuschüsse, beispielsweise die Inanspruchnahme staatlicher Förderung für den Besuch dieser Einrichtungen, haben in kleineren Betrieben hingegen einen höheren Stellenwert als in größeren. Das traf auf 27 % der Kleinst- und auf lediglich 2 % der ostdeutschen Großbetriebe zu. Diese Situation könnte sich vor dem Hintergrund unterschiedlicher Ressourcen erklären, wobei kleinere Betriebe spürbar geringere Unterstützungsmöglichkeiten als größere haben dürften. Ebenso könnte das geringere Lohnniveau in Kleinstbetrieben dazu beitragen (vgl. Kapitel 8.2), dass Auszubildende in diesen Betrieben häufiger ein Einkommen unterhalb der für die Zuschüsse festgesetzten Grenze beziehen und damit im Sinne der Richtlinie begünstigt werden können.

5.4 ÜBERNAHME VON AUSBILDUNGSABSOLVENTEN

In 32 % der ausbildenden Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt schlossen 2016 junge Menschen ihre Ausbildung erfolgreich ab (Ostdeutschland 31 %, Westdeutschland 40 %). Das entspricht 7 % aller Betriebe des Landes. Von den Absolventen waren 52 % weiblich und 48 % männlich. Mehr als drei Viertel der Absolventen (78 %) wurden im Anschluss an die Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Die Übernahmequote ist gegenüber dem Vorjahr kräftig angestiegen und liegt erstmals deutlich über der Quote für Westdeutschland, die sich derzeit auf 67 % beläuft und ebenfalls weit oberhalb der Übernahmequote für Ostdeutschland (68 %) (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Übernahmequoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Diese bemerkenswerte Entwicklung wird maßgeblich von den hohen Übernahmequoten in den beschäftigungs- und ausbildungsstarken Branchen getragen. Das betrifft insbesondere das Verarbeitende Gewerbe mit seiner auch aktuell überdurchschnittlich hohen Übernahmequote. In dieser Branche besteht derzeit kein Unterschied zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland.

In Westdeutschland war die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss in größeren Betrieben deutlich höher als in kleineren. In Sachsen-Anhalt zeigt sich dieser Zusammenhang nicht ganz so eindeutig. Hier wurde für Kleinbetriebe mit 89 % die höchste Übernahmequote ausgewiesen, in Großbetrieben betrug sie 80 %. In Bezug auf die Interpretation dieses Befundes ist anzumerken, dass die Fragestellung im IAB-Betriebspanel keine Rückschlüsse darauf zulässt, ob der Betrieb den Ausgebildeten nicht übernehmen wollte oder beispielsweise der Ausgebildete kein Interesse an einer Übernahme gezeigt hatte – möglicherweise, weil er seinerseits einen anderen beruflichen Weg präferierte, wie etwa den anschließenden Besuch einer Berufsfachschule oder die Aufnahme eines Studiums, sofern er über das Abitur verfügt.

Im Vergleich zu Westdeutschland zeigt sich, dass die Übernahmequoten in ausnahmslos allen Betriebsgrößenklassen Sachsen-Anhalts 2016 höher waren als in westdeutschen Betrieben

vergleichbarer Größe. Besonders groß fiel der Unterschied in der Gruppe der Kleinbetriebe aus (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Übernahmequote nach ausgewählten Branchen sowie Betriebsgrößenklassen und Geschlecht in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse/ Geschlecht	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	81	81
Baugewerbe	76	77
Handel und Reparatur	67	63
Unternehmensnahe Dienstleistungen	70	65
Gesundheits- und Sozialwesen	80	61
Öffentliche Verwaltung	95	79
1 bis 9 Beschäftigte	60	53
10 bis 49 Beschäftigte	89	63
50 bis 249 Beschäftigte	71	67
ab 250 Beschäftigte	80	77
Weiblich	80	65
Männlich	76	69
Insgesamt	78	67

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Fazit: Die Ausbildungsanstrengungen der Betriebe sind in den letzten Jahren relativ stabil. Damit ist es gelungen, den seit Mitte der 2000er Jahre über mehrere Jahre anhaltenden Abwärtstrend in der Ausbildungsbeteiligung zu stoppen. Allerdings bleibt die Ausbildungssituation kompliziert. Dafür spricht zum einen die drastische Verringerung der Ausbildungsquote (gegenüber 2005 um gut die Hälfte), was bedeutet, dass Auszubildende einen immer geringeren Teil der Betriebsbelegschaft ausmachen. Dies erfolgt nicht zuletzt vor dem Hintergrund drastisch gesunkener Schulabgängerzahlen. Zwischen dem Schuljahr 2005/2006 und 2015/2016 haben sie sich in Sachsen-Anhalt nahezu halbiert. Erst in den letzten drei Jahren ist jährlich wieder eine Zunahme der Schulabgängerzahlen zu verzeichnen.³² Die Nachfrage der Betriebe trifft somit zumindest rein rechnerisch wieder auf ein etwas größeres Potenzial im Vergleich zu den Vorjahren. Das könnte zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsanstrengungen in den letzten Jahren beigetragen haben. Derart drastisch verringerte Auszubildendenzahlen und damit verbundene Konzentrationsprozesse in der Berufsschullandschaft führen zum anderen dazu, dass längere Wege für den Besuch der Berufsschule notwendig werden. In Sachsen-Anhalt spielen auswärtige Berufsschulen im ostdeutschen Ländervergleich, aber vor allem gegenüber Westdeutschland, eine besonders große Rolle. Diese Entwicklung ist sowohl für die Betriebe als auch die Jugendlichen, die davon betroffen sind, mit zusätzlichen finanziellen Belastungen verbunden. Die Mehrheit der Betriebe, deren Auszubildende wohnortferne Berufsschulen besuchen, gewährt finanzielle Unterstützung. Öffentliche Fördermöglichkeiten werden hingegen relativ wenig genutzt – v. a. im Vergleich zu anderen ostdeutschen Ländern. Drittens haben die Betriebe nach wie vor erhebliche Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen, obwohl sich die Situation in den letzten beiden Jahren insgesamt etwas entspannt hat. Für Kleinstbetriebe, die in Sachsen-Anhalt fast drei Viertel des Betriebsbestandes umfassen, trifft das allerdings nicht zu.

³² Vgl.: http://www.stala.sachsen-anhalt.de/Internet/Home/Daten_und_Fakten/2/21/211/21111/Schulabgaenger_innen_nach_Abschlussarten.html (Zugriff: 24.03.2017)

Für sie hat sich die Problematik entgegen dem allgemeinen Trend weiter zugespitzt.

Ein besonders positives Merkmal der aktuellen Entwicklung im Bereich der beruflichen Ausbildung ist die kräftige Zunahme der Übernahmequote für Jugendliche, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Dieser Wert liegt erstmals deutlich oberhalb der Übernahmequote für Westdeutschland, ebenso für Ostdeutschland.

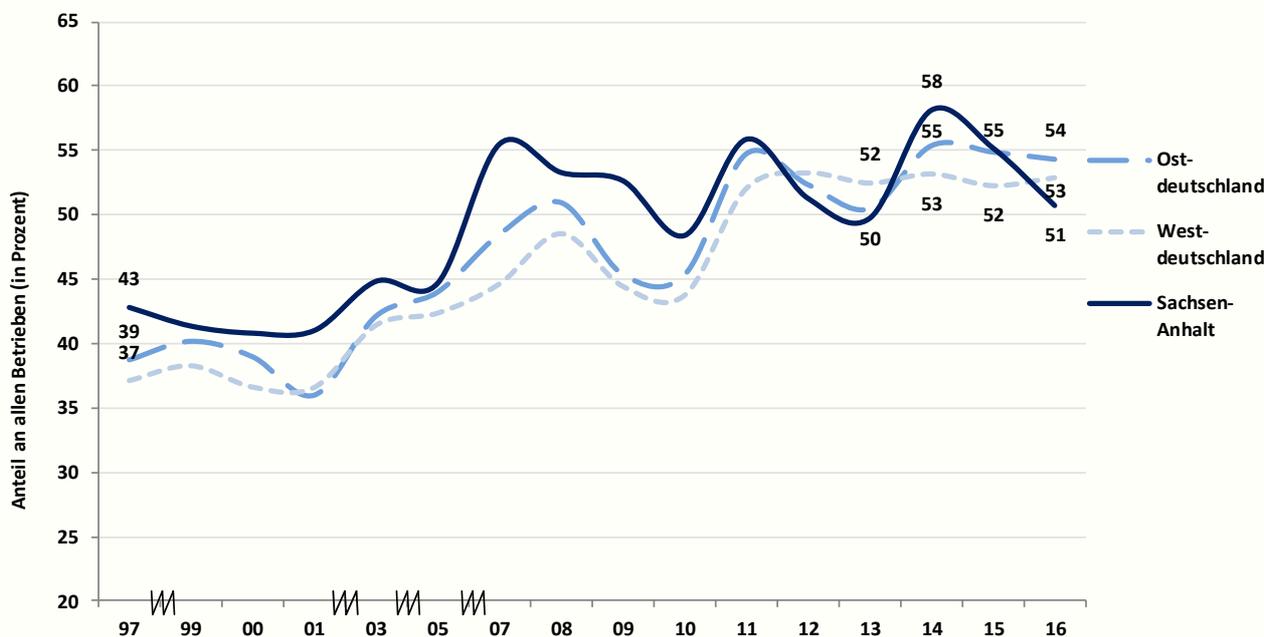
6 Weiterbildung

Neben der betrieblichen Ausbildung stellt die betriebliche Fort- und Weiterbildung eine weitere Strategie dar, um den steigenden Fachkräftebedarf abzudecken.³³ Auf diesem Weg wird die Qualifikation der Belegschaft an die individuellen betrieblichen Anforderungen angepasst. Mit dem IAB-Betriebspanel wird das Weiterbildungsengagement der Betriebe erfasst, das Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten entweder finanziell oder durch eine Freistellung von der Arbeit unterstützt. Weiterbildungsaktivitäten, die beispielsweise vollständig von den Beschäftigten getragen werden und während der Freizeit erfolgen, finden keine Berücksichtigung.

WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE

Im ersten Halbjahr 2016 haben 51 % der sachsen-anhaltischen Betriebe ihren Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe des Landes das zweite Jahr in Folge rückläufig. Der Anteil weiterbildungsengagierter Betriebe lag unterhalb der Werte für Ost- (54 %) und Westdeutschland (53 %). Während die Weiterbildungsbeteiligung der ostdeutschen Betriebe im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls rückläufig war, ist für westdeutsche Betriebe eine leichte Zunahme zu verzeichnen (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2016

BRANCHEN UND BETRIEBSGRÖßENKLASSEN

Auch aktuell unterscheidet sich das betriebliche Weiterbildungsengagement sowohl zwischen den Branchen als auch zwischen den Betriebsgrößenklassen: Wie bereits in den Vorjahren lag der Anteil weiterbildender Betriebe im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und

³³ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 19. Welle 2014, Berlin, Juli 2015, S. 52ff.

Sozialwesen deutlich über dem Durchschnitt aller Betriebe. Dies trifft auch auf Ost- und Westdeutschland zu und dürfte folglich nicht zuletzt auf bereichsspezifische gesetzliche Vorgaben zur Weiterbildung und entsprechende Regelungen zur Finanzierung zurückzuführen sein. Gegenüber dem Vorjahr hat sich jedoch in beiden Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe spürbar verringert. Auch Betriebe der Öffentlichen Verwaltung zeichneten sich 2016 durch beachtliche Aktivitäten aus. Ebenfalls überdurchschnittlich hoch war die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Verarbeitenden Gewerbe. Im Bereich Handel und Reparatur war sie hingegen unterdurchschnittlich. Schlusslichter bei der Weiterbildungsbeteiligung waren das Bauwesen und der Bereich Übrige Dienstleistungen (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Weiterbildungsbeteiligung nach Branche und Betriebsgrößenklasse in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland, 1. Halbjahr 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	43	39
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	66	71
Verarbeitendes Gewerbe	54	48
Baugewerbe	33	44
Handel und Reparatur	47	46
Verkehr, Information u. Kommunikation*	58	51
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	57	71
Unternehmensnahe Dienstleistungen	56	57
Erziehung und Unterricht*	78	80
Gesundheits- und Sozialwesen	71	80
Übrige Dienstleistungen	36	33
Organisationen ohne Erwerbszweck*	40	64
Öffentliche Verwaltung	60	87
1 bis 9 Beschäftigte	41	44
10 bis 49 Beschäftigte	72	68
50 bis 249 Beschäftigte	90	90
ab 250 Beschäftigte	91	97
Insgesamt	51	53

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

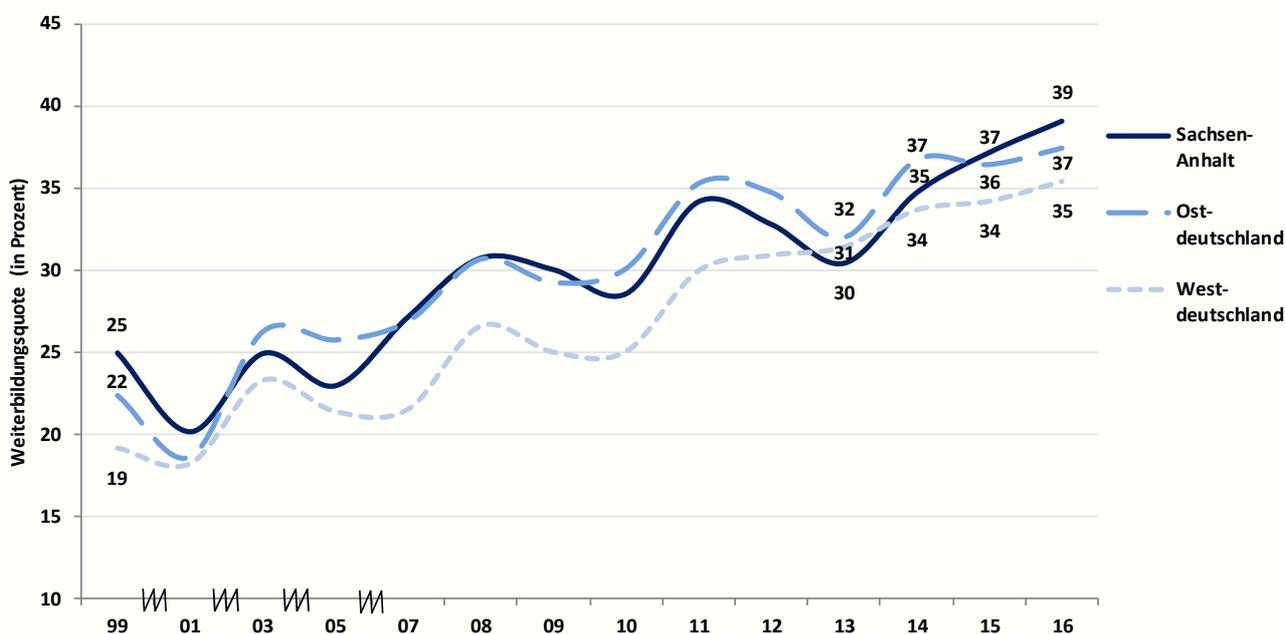
Je kleiner ein Betrieb ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein oder mehrere Beschäftigte an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, die vom Betrieb entweder finanziell oder durch Freistellung unterstützt wird. Dementsprechend lag die Weiterbildungsbeteiligung sachsen-anhaltischer Kleinbetriebe mit rund 40 % weit unterhalb des Landesdurchschnitts. In mittleren und Großbetrieben war sie mehr als doppelt so hoch.

Betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wurden überwiegend im Rahmen externer Kurse, Lehrgänge und Seminare durchgeführt (81 % der Betriebe). Darüber hinaus spielten auch Weiterbildung am Arbeitsplatz beispielsweise in Form von Unterweisungen oder Einarbeitung (62 %), ebenso Inhouse-Qualifizierungen sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u. ä. (jeweils 55 %) eine maßgebliche Rolle.

WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Trotz rückläufiger Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe haben sich 2016 in Sachsen-Anhalt mehr Beschäftigte fortgebildet. Das findet seinen Ausdruck in einer erneut gestiegenen Weiterbildungsquote³⁴. Diese lag 2016 mit 39 % so hoch wie noch nie und übertraf wie bereits im Vorjahr die entsprechende Quote ost- und westdeutscher Betriebe (37 % bzw. 35 %). Auch ost – wie westdeutsche Betriebe erreichten hinsichtlich der Beteiligung ihrer Mitarbeiter an Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung 2016 einen neuen Höchststand (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Weiterbildungsquoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2016 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2016

Von Branche zu Branche zeigten sich ebenfalls erhebliche Unterschiede. Die Weiterbildungsquote korrespondierte zum Teil mit dem Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten fördern. Das betraf beispielsweise die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Allerdings zeigten sich auch Abweichungen – wie etwa in der Öffentlichen Verwaltung, in der die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe über, die Weiterbildungsquote jedoch unter dem Durchschnitt des Landes lag.

Wenngleich sich das Engagement – gemessen am Anteil weiterbildender Betriebe – nach der Betriebsgröße noch deutlich unterschied, belief sich der Abstand in Bezug auf die Beschäftigtenreichweite zwischen den vier Betriebsgrößenklassen auf lediglich 11 Prozentpunkte. Mit 32 % konnte für Kleinbetriebe die geringste Weiterbildungsquote ausgewiesen werden. Es folgen Großbetriebe, deren Quote 37 % betrug. Die höchste Weiterbildungsquote erreichten Kleinbetriebe mit 43 %, in mittleren Betrieben belief sie sich auf 41 %.

³⁴ Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer im ersten Halbjahr an allen Beschäftigten.

WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG EINZELNER BESCHÄFTIGTENGRUPPEN

Wie schon in den Vorjahren waren Frauen in deutlich größerem Umfang als Männer an betrieblicher Fort- und Weiterbildung beteiligt: Im ersten Halbjahr 2016 nahmen 43 % der weiblichen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt an einer entsprechenden Qualifizierung teil, demgegenüber 35 % der männlichen Beschäftigten. In Ostdeutschland fielen die Relationen ähnlich aus (Frauen 43 %, Männer 32 %). Auch in Westdeutschland war die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen etwas höher als die von Männern, allerdings war dieser Unterschied mit 37 % gegenüber 34 % deutlich geringer als in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland (vgl. Tabelle 13). Ein erster Erklärungsansatz für diesen Befund dürfte mit einem Brancheneffekt im Zusammenhang stehen. So handelt es sich bei den Branchen mit einer besonders hohen Weiterbildungsquote – wie dem Bereich Erziehung und Unterricht sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen – um Bereiche mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Beschäftigter (vgl. Kapitel 7).

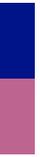
Tabelle 13: Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland, 1. Halbjahr 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt			Westdeutschland		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	26	31	24	21	20	22
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	46	51	45	41	39	41
Verarbeitendes Gewerbe	34	31	35	36	32	38
Baugewerbe	29	19	30	27	19	29
Handel und Reparatur	46	47	44	31	30	31
Verkehr, Information u. Kommunikation*	42	52	40	35	28	37
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	55	50	64	54	50	58
Unternehmensnahe Dienstleistungen	34	39	28	30	32	27
Erziehung und Unterricht*	42	49	27	45	50	34
Gesundheits- und Sozialwesen	52	55	41	49	52	41
Übrige Dienstleistungen	26	32	15	21	23	18
Organisationen ohne Erwerbszweck*	20	21	18	34	37	29
Öffentliche Verwaltung	37	38	35	38	37	38
1 bis 9 Beschäftigte	32	38	26	29	33	25
10 bis 49 Beschäftigte	43	50	36	34	37	31
50 bis 249 Beschäftigte	41	45	38	37	41	35
ab 250 Beschäftigte	37	39	35	38	36	39
Insgesamt	39	43	35	35	37	34

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Wie schon in den Vorjahren investierten die Betriebe in Sachsen-Anhalt stärker in die Fort- und Weiterbildung jener Beschäftigten, deren Tätigkeitsanforderungen entweder eine berufliche oder eine akademische Ausbildung voraussetzten. Dementsprechend lag die Weiterbildungsquote von Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichteten, bei 27 %. Für Beschäftigte, deren Tätigkeitsprofil eine berufliche Ausbildung erforderte, betrug sie 45 %, bei Beschäftigten mit einem abgeschlossenen Studium waren es 49 %. In Ostdeutschland fielen die Relationen zwischen den einzelnen Tätigkeitsgruppen sehr ähnlich aus (24 %, 43 % und 45 %). In Westdeutschland belief sich die Weiterbildungsquote für Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichteten, auf lediglich 20 %, bei Facharbeitern betrug sie 44 % und bei Akademikern 50 %.



Fazit: Weiterbildung bleibt für die Betriebe Sachsen-Anhalts als Strategie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs von großer Bedeutung. Wenngleich die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe das zweite Jahr in Folge rückläufig war, hatte das für die Beteiligung der Beschäftigten keine Konsequenzen. Im Gegenteil: Die Weiterbildungsquote erreichte 2016 einen neuen Höchststand. Kleinere Betriebe unterstützen zwar seltener als größere die berufliche Qualifizierung ihrer Beschäftigten, allerdings beziehen kleine und mittlere Betriebe ihre Belegschaftsmitglieder stärker als Großbetriebe in Qualifizierungsmaßnahmen ein. Auch aktuell sind Frauen häufiger an betrieblicher Fort- und Weiterbildung beteiligt. Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten hängt von Tätigkeits- und damit von den qualifikatorischen Anforderungen an die Arbeitsplätze ab. Folglich ist die Weiterbildungsquote der Beschäftigten, deren Tätigkeit einen Hochschulabschluss voraussetzt, am höchsten und bei Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, am niedrigsten.

7 Frauen in Führungspositionen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Deckung des Fachkräftebedarfs bleibt für zahlreiche Betriebe eine Herausforderung und erfordert eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale. In diesem Zusammenhang spielen betriebliche Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentliche Rolle. Hierzu gehört ebenso die Frage der Chancengleichheit und Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. Bevor die Befunde der aktuellen Befragung zur Beteiligung von Frauen an Führungspositionen sowie zur Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit präsentiert werden, werden im folgenden Abschnitt zunächst ausgewählte Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen dargestellt.

7.1 MERKMALE DER ERWERBSTÄTIGKEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Frauen und Männer konzentrieren sich auf ganz unterschiedliche Branchen. Während 2016 z. B. allein im Gesundheits- und Sozialwesen fast ein Viertel aller Frauen arbeitete, waren dort lediglich 7 % aller Männer tätig (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2016

Branche	Anteil der Frauen und Männer an den Beschäftigten in der Branche		Verteilung der Frauen und Männer auf die Branchen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Prozent		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	26	74	1	3
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	19	81	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	30	70	9	22
Baugewerbe	12	88	2	14
Handel und Reparatur	62	38	18	12
Verkehr, Information, Kommunikation*	18	82	3	12
Finanz- u. Versicherungsdienstleistg.*	64	36	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	52	48	15	14
Erziehung und Unterricht*	67	33	7	4
Gesundheits- und Sozialwesen	77	23	23	7
Übrige Dienstleistungen	64	36	8	4
Organisationen ohne Erwerbszweck*	73	27	2	1
Öffentliche Verwaltung	73	27	9	4
Insgesamt	50	50	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Im Hinblick auf die Betriebsgröße bestehen hingegen kaum Unterschiede. So arbeitete 2016 jeweils ca. ein Fünftel der Frauen und Männer in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Etwa genauso viele Männer waren in Großbetrieben des Landes beschäftigt. Der Anteil von Frauen, die in Großbetrieben tätig waren, ist demgegenüber um 5 Prozentpunkte höher als der entsprechende Männeranteil (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Frauen und Männer an den Beschäftigten in der Betriebsgrößenklasse		Verteilung der Frauen und Männer auf die Betriebsgrößenklasse	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Prozent		Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	47	53	18	20
10 bis 49 Beschäftigte	47	53	26	30
50 bis 249 Beschäftigte	51	49	32	31
ab 250 Beschäftigte	57	43	24	19
Insgesamt	50	50	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lässt sich auch die Frage beantworten, ob sich ein Betrieb im privaten oder öffentlichen Eigentum befindet.³⁵ Dieser Sachverhalt ist insofern relevant, als in Betrieben und Dienststellen des öffentlichen Sektors bestimmte Regularien zur Gleichstellung von Frauen und Männern bestehen, die es in dieser Form in der Privatwirtschaft nicht gibt. Der Anteil der Frauen in privatwirtschaftlichen Betrieben beträgt derzeit 46 %, der von Männern 54 %. Im öffentlichen Bereich lag der Frauenanteil bei 64 %, der Anteil von Männern bei 36 %.

BESCHÄFTIGUNGSFORMEN UND TÄTIGKEITSMERKMALE

Frauen und Männer unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Beschäftigungsformen. Ein Drittel aller Beschäftigten Sachsens-Anhalts war 2016 in Teilzeit tätig. Allerdings war und ist Teilzeitbeschäftigung³⁶ eine Domäne von Frauen: 2016 waren vier von fünf Teilzeitbeschäftigten weiblich. Während in etwa jede zweite beschäftigte Frau ihrer Tätigkeit in Teilzeit nachging, war es nur etwa jeder 8. Mann. In ausnahmslos allen Branchen, allen Betriebsgrößenklassen sowie in beiden Eigentumsformen lag die Teilzeitquote von Frauen deutlich über der von Männern.

Geringfügige Beschäftigung spielt in Sachsen-Anhalt mit einem Anteil von rund 8 % an allen Beschäftigten auch weiterhin eine relativ geringe Rolle. Frauen waren 2016 ebenfalls häufiger als Männer geringfügig beschäftigt. Mit einem Frauenanteil von 70 % waren die Unterschiede zwischen Frauen und Männern hier allerdings etwas geringer. Das schlägt sich auch in den entsprechenden Quoten nieder: Der Anteil von geringfügig beschäftigten an allen beschäftigten Frauen belief sich auf 10 %, bei Männern auf 4 %. Bei befristeter Beschäftigung betrug der Frauenanteil 65 %. Damit lagen die Befristungsquoten für Frauen bei 11 % und für Männer bei 6 %.

Ungeachtet der zwischen den Geschlechtern bestehenden Unterschiede in den Beschäftigungsformen, verrichten Frauen Tätigkeiten, die in Bezug auf das qualifikatorische Anforderungsniveau dem der Männer in nichts nachstehen. 80 % der in Sachsen-Anhalt beschäftigten Frauen arbeiteten 2016 auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung (66 %) oder einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss (14 %) voraussetzen (Männer: 68 % bzw. 13 %). 17 % aller sachsen-anhaltischen Frauen waren auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte tätig (Männer: 10 %). Im Hinblick auf die qualifikatorischen Anforderungen bestehen somit keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Arbeitsplätzen von Frauen und Männern.

³⁵ Die entsprechende Frage zur Zuordnung des Betriebs nach der Eigentumsform lautet: Unabhängig von der Rechtsform des Betriebs/der Dienststelle: Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand?

³⁶ Vgl. dazu auch die Ausführungen im Kapitel 2.2

Es konnte gezeigt werden, dass besondere Beschäftigungsformen wie etwa Teilzeitbeschäftigung für Frauen von größerer Bedeutung sind als für Männer. Damit weisen Arbeitsplätze von Frauen überdurchschnittlich häufig Merkmale auf, die sie hinsichtlich ihres Einkommens wie auch ihrer Stellung im Betrieb strukturell benachteiligen und sich folglich nachteilig auf Aufstiegschancen in Führungspositionen auswirken dürften.

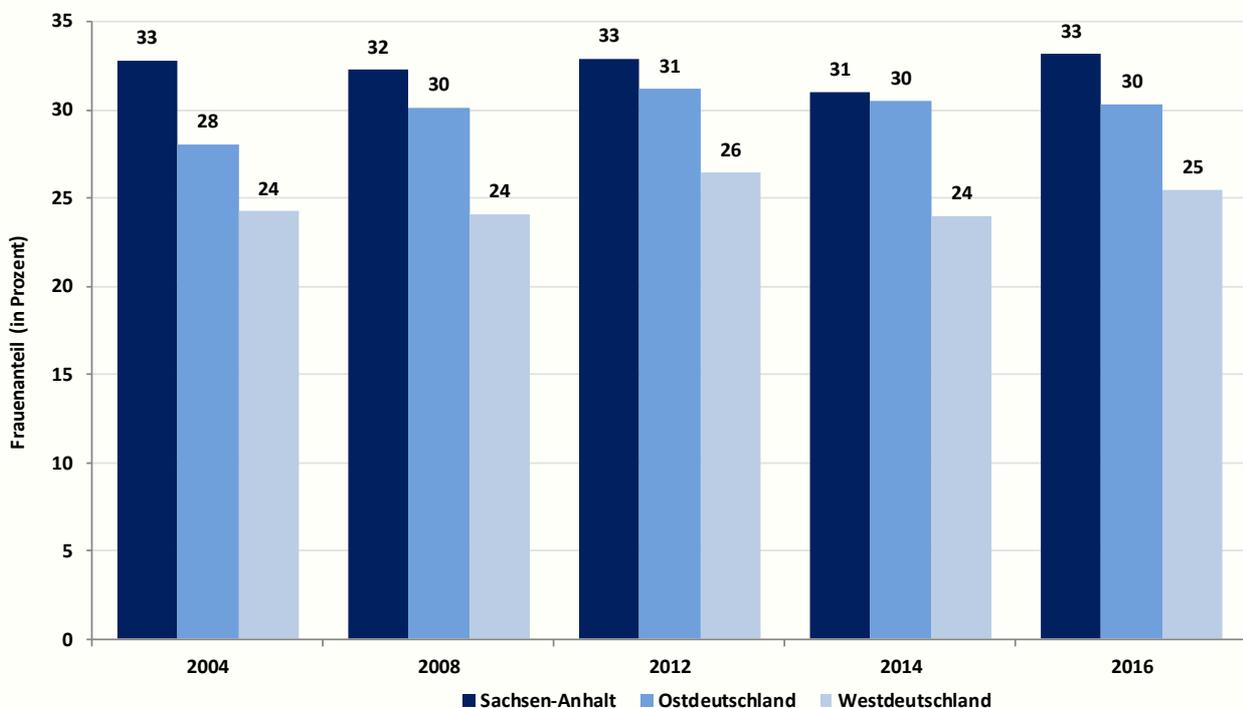
7.2 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Mit der aktuellen Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels wird die Präsenz von Frauen in Führungspositionen nunmehr zum fünften Mal erfasst. Hierbei wird unterschieden zwischen Positionen auf der ersten/obersten und der zweiten Führungsebene. Unter Personen auf der ersten oder obersten Führungsebene werden im vorliegenden Bericht Geschäftsführer, tätige Inhaber, Vorstandskräfte, Betriebs- und Filialleiter verstanden. In Sachsen-Anhalt gibt es derzeit rund 70 Tsd. Personen mit Leitungsfunktionen auf der obersten Führungsebene.

FRAUEN AUF DER ERSTEN FÜHRUNGSEBENE

Der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der obersten Führungsebene beträgt aktuell rund 33 %. Im ostdeutschen Ländervergleich erreicht Sachsen-Anhalt damit den höchsten Anteil. Seit der erstmaligen Erfassung vor mehr als 10 Jahren hat sich der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der obersten Führungsebene somit nicht verändert (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016



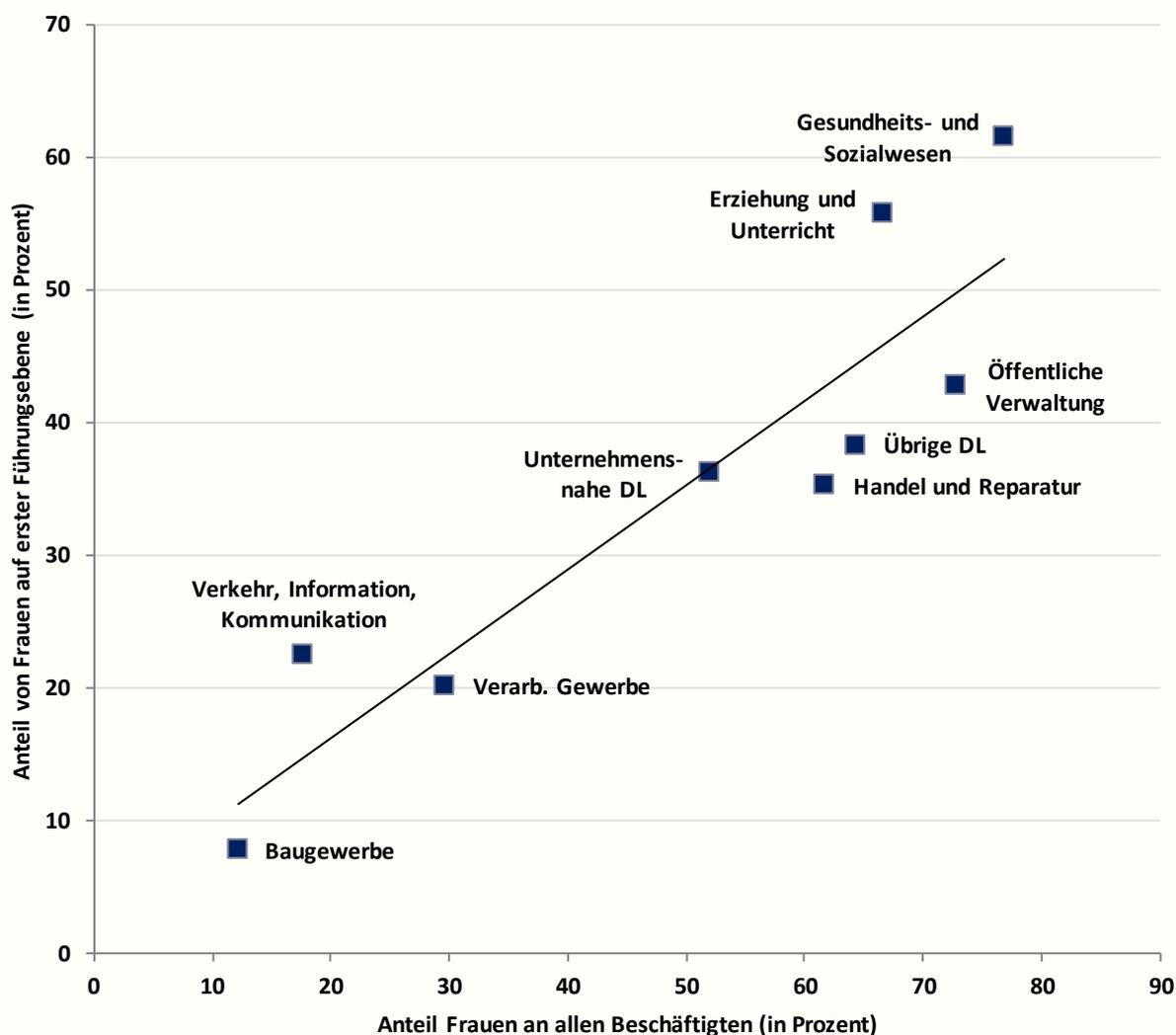
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

In ostdeutschen Betrieben hat sich der Anteil seit 2004 um 2 Prozentpunkte erhöht. In westdeutschen Betrieben liegt der Anteil mit aktuell 25 % nach wie vor deutlich unter den Werten von Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland.

FRAUEN AUF DER ERSTEN FÜHRUNGSEBENE VOR ALLEM IN FRAUENDOMINIERTEN BRANCHEN

Die Präsenz von Frauen in Leitungspositionen auf der ersten Führungsebene unterscheidet sich nach der Branche. Für 2016 ergibt sich eine Schwankungsbreite in den Anteilen, die zwischen 62 % und 8 % liegen. Den höchsten Anteil an den Führungskräften erreichten Frauen mit 62 % im Gesundheits- und Sozialwesen sowie mit 56 % im Bereich Erziehung und Unterricht. Auch in der Öffentlichen Verwaltung und in der Branche Übrige Dienstleistungen lag der Frauenanteil mit 43 % bzw. 38 % über dem Durchschnitt. Deutlich unterhalb des Durchschnitts fiel dieser Anteil im Baugewerbe (8 %) aus. Im Verarbeitenden Gewerbe lag der Anteil bei 20 % (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Frauen auf der ersten Führungsebene und Frauenanteil an den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Frauen bekleiden in Sachsen-Anhalt vor allem in jenen Branchen überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition, in denen ihr Anteil an den Beschäftigten ebenfalls überdurchschnittlich hoch ausfällt. Demgegenüber fällt er in der Regel besonders niedrig in jenen Branchen aus, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind. Wird die Führungsbeteiligung von Frauen ihrem Anteil an den Beschäftigten gegenübergestellt, so zeigt sich, dass ihr Anteil an den Vorgesetztenpositionen in

fast allen Branchen weiterhin unter ihrem Anteil an den Beschäftigten liegt. Beachtliche Abweichungen bestehen selbst in jenen Branchen, in denen Frauen überdurchschnittlich mit Führungsaufgaben betraut sind.

In den Vorjahren hing die Chance für Frauen, in Führungsverantwortung auf der obersten Leitungsebene zu gelangen, von der Größe des Betriebes ab. Diese war umso geringer, je größer ein Betrieb war. Inzwischen bestehen zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt – ähnlich wie in Ostdeutschland – kaum noch Unterschiede. Gleichwohl liegt der Anteil von Frauen an den Führungspositionen in keiner einzigen Größenklasse über dem Landesdurchschnitt in Höhe von einem Drittel. Während sich die Situation in Kleinstbetrieben kaum geändert hat, gab es in allen anderen Betriebsgrößenklassen, darunter insbesondere bei Betrieben mittlerer Größe und bei Großbetrieben, spürbare Steigerungen (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt					Westdeutschland				
	2004	2008	2012	2014	2016	2004	2008	2012	2014	2016
	Prozent					Prozent				
1 bis 9 Beschäftigte	36	34	32	29	33	26	27	28	25	27
10 bis 49 Beschäftigte	26	30	37	36	33	23	22	26	25	24
50 bis 249 Beschäftigte	19	24	33	31	33	15	17	20	21	22
ab 250 Beschäftigte	21	22	22	24	30	8	11	21	17	19
Insgesamt	33	32	33	31	33	24	24	26	24	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

In Westdeutschland bleiben demgegenüber deutliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen: Das Spektrum erstreckt sich von 19 % bei Großbetrieben bis zu 27 % bei Kleinstbetrieben. Nach wie ist der Anteil von Frauen in Westdeutschland in jeder einzelnen Größenklasse niedriger als in Sachsen-Anhalt. Der Abstand steigt mit zunehmender Betriebsgröße.

PRIVATWIRTSCHAFT UND ÖFFENTLICHER BEREICH

Rund 5 % der Betriebe Sachsens-Anhalts mit 15 % der Beschäftigten befinden sich derzeit ausschließlich oder mehrheitlich im Eigentum der öffentlichen Hand. Die Betriebe und Einrichtungen im öffentlichen Eigentum unterscheiden sich in wesentlichen Merkmalen von jenen der Privatwirtschaft. Mit durchschnittlich 49 Beschäftigten waren diese 2016 deutlich größer als Betriebe der Privatwirtschaft (13 Beschäftigte). Auch der Anteil der Frauen an den Beschäftigten lag in Betrieben des öffentlichen Bereichs deutlich über dem der Privatwirtschaft (64 % vs. 46 %). Betriebe im Eigentum der öffentlichen Hand weisen zudem eine andere Branchenstruktur auf als Betriebe in privatem Eigentum. Erstere verteilen sich auf die Öffentliche Verwaltung, Teile von Erziehung und Unterricht, des Gesundheits- und Sozialwesens, des Finanzgewerbes und auf den Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall. Außerdem unterliegen Betriebe und Einrichtungen im öffentlichen Eigentum generell – anders als Betriebe der Privatwirtschaft³⁷ – bestimmten, auch für

³⁷ Am 01.05.2015 trat das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft. Damit liegt erstmals eine verbindliche Regelung zur Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in Deutschland vor. Allerdings gilt dieses Gesetz lediglich für eine vergleichsweise kleine Gruppe privater Betriebe.

die Besetzung von Führungspositionen nicht unerheblichen Regularien (z. B. Bundesgleichstellungsgesetz – Bgleich – sowie entsprechende Regelungen auf Ebene des Bundeslandes Sachsen-Anhalt³⁸). Insbesondere aufgrund dieser spezifischen Regularien ist für Betriebe und Einrichtungen, die sich im öffentlichen Eigentum befinden, ein höherer Anteil von Frauen auf der obersten Führungsetage zu erwarten, als im privatwirtschaftlichen Bereich. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigen diese Annahme: In sachsen-anhaltischen Betrieben des öffentlichen Bereichs waren 2016 42 % aller Positionen auf der obersten Führungsebene mit Frauen besetzt gegenüber 32 % in Betrieben der Privatwirtschaft. Ähnliche Unterschiede bestanden auch in Ostdeutschland: 39 % vs. 29 %. Dies gilt ebenfalls für Westdeutschland, wengleich die Unterschiede geringer ausfielen (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

Bereich	Sachsen-Anhalt					Westdeutschland				
	2004	2008	2012	2014	2016	2004	2008	2012	2014	2016
	Prozent					Prozent				
Öffentlicher Bereich	35	43	48	38	42	27	34	31	30	29
Privatwirtschaftlicher Bereich	33	31	32	30	32	24	24	26	24	25
Insgesamt	33	32	33	31	33	24	24	26	24	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

Im Vergleich zu 2004 hat sich der Anteil von Frauen an Führungspositionen lediglich in Betrieben des öffentlichen Sektors erhöht (7 Prozentpunkte). In Betrieben des privatwirtschaftlichen Bereichs hat sich dieser demgegenüber kaum verändert. In Ost- und in Westdeutschland waren in diesem Zeitraum weder spürbare Veränderungen im öffentlichen Sektor noch in der Privatwirtschaft zu beobachten.

MERKMALE VON FRAUEN- UND MÄNNERGEFÜHRTEN BETRIEBEN

Etwas mehr als ein Viertel aller Betriebe werden gegenwärtig ausschließlich von Frauen sowie etwas weniger als zwei Drittel werden von einem Mann geführt. Der verbleibende Anteil wird von Frauen und Männern gemeinsam geleitet. In Westdeutschland waren die Relationen zwar ähnlich, allerdings verschieben sie sich noch weiter zu Ungunsten des Anteils frauengeführter Betriebe. Wie die folgenden Ausführungen zeigen, unterscheiden sich frauengeführte und männergeführte Betriebe in wesentlichen Merkmalen, wie etwa der Branche, der Betriebsgröße oder der Geschlechterstruktur. Frauengeführte Betriebe fanden sich 2016 überdurchschnittlich häufig im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Dort wurde jeweils etwas mehr als die Hälfte der Betriebe von Frauen geführt. Im Baugewerbe wurden demgegenüber lediglich 4 % aller Betriebe von einer Frau geleitet. Betriebe werden somit vor allem in jenen Branchen von Frauen geführt, die sich durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil an den Beschäftigten auszeichnen.

³⁸ Vgl.: Frauenfördergesetz (FrFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Mai 1997, veröffentlicht unter <http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/;jsessionid=BD9729E2A07217394889770CD31E835A.jp27?quelle=jlink&query=FrFG+ST&psml=bssahprod.psml&max=true&aiz=true#jlr-FrFGSTrahmen> (Zugriff: 22.03.2017)

Drei Viertel der in frauengeführten Betrieben tätigen Arbeitnehmer waren weiblich. In männergeführten Betrieben lag dieser Anteil hingegen bei zwei Fünftel. Die beobachtete Situation war in ost- und in westdeutschen Betrieben grundsätzlich ähnlich. Im Unterschied zu Sachsen-Anhalt und ebenso zu Ostdeutschland wurden in Westdeutschland in keiner einzigen Branche Betriebe anteilig häufiger von Frauen als von Männern geführt.

Frauengeführte Betriebe zeichneten sich nicht nur durch einen höheren Anteil weiblicher Beschäftigter aus, sondern sie waren mit durchschnittlich 11 Personen auch kleiner als männergeführte Betriebe (Durchschnitt: 16 Beschäftigte). Es gilt generell: Je größer ein Betrieb, desto kleiner ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau an der Spitze steht. So werden derzeit zwar 30 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten von einer Frau geführt, aber nur 12 % der Großbetriebe, also der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Frauen- und männergeführte Betriebe nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Frauengeführt	Männergeführt	Gemischt
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	18	78	4
Verarbeitendes Gewerbe	17	75	8
Baugewerbe	4	88	8
Handel und Reparatur	27	62	11
Verkehr, Information, Kommunikation*	21	75	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	60	8
Erziehung und Unterricht*	57	35	8
Gesundheits- und Sozialwesen	54	35	11
Übrige Dienstleistungen	36	57	7
Öffentliche Verwaltung	25	38	37
1 bis 9 Beschäftigte	30	64	6
10 bis 49 Beschäftigte	28	58	14
50 bis 249 Beschäftigte	15	65	20
ab 250 Beschäftigte	12	51	37
Insgesamt	28	63	9

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

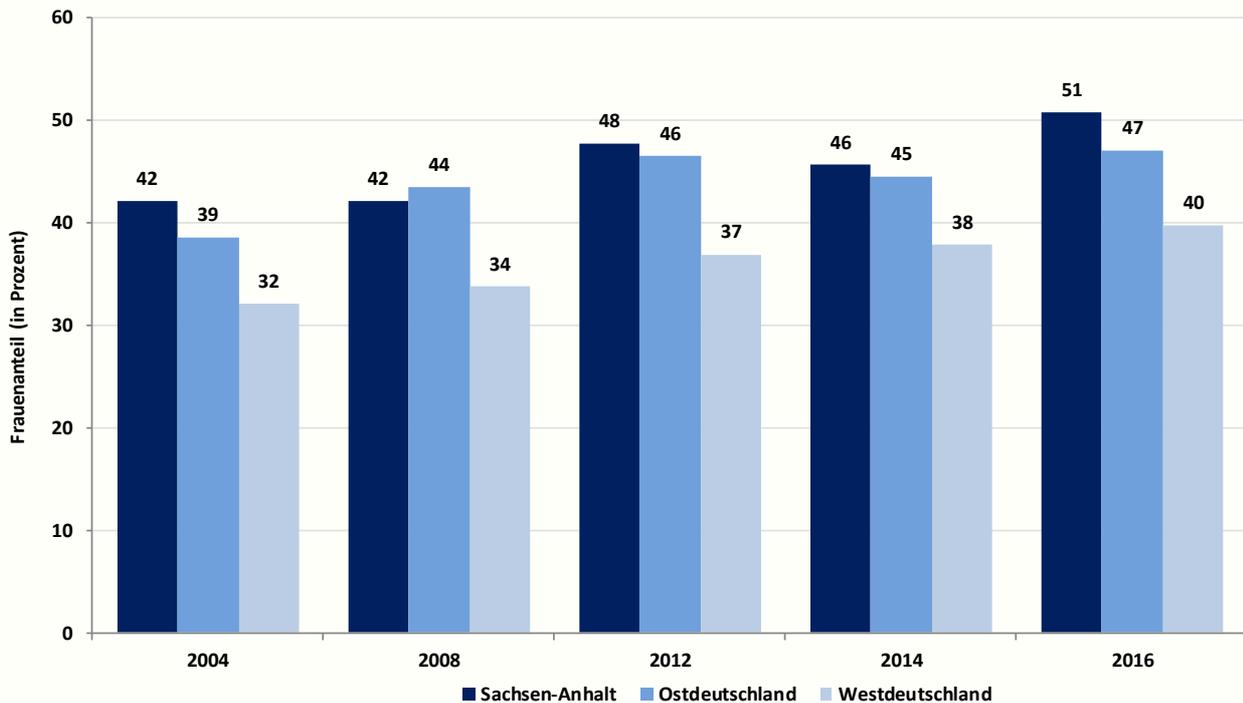
Die Ergebnisse zeigen, dass frauengeführte Betriebe eine andere Branchen-, Größen- und Geschlechterstruktur aufweisen als männergeführte Betriebe. Frauengeführte Betriebe finden sich vor allem in den einzelnen Bereichen des Dienstleistungssektors, sie sind eher kleiner und beschäftigten überwiegend Frauen.

FRAUEN AUF DER ZWEITEN FÜHRUNGSEBENE

Aufgrund der kleinteiligen Betriebsgrößenstruktur der Wirtschaft (vgl. Kapitel 2.1) verfügen nur relativ wenige, in der Regel größere Betriebe unterhalb der obersten Führungsebene noch über eine zweite Führungsebene. Eine solche zweite Führungsebene gab es 2016 lediglich in 29 % aller Betriebe im Land Sachsen-Anhalt. In diesen Betrieben waren insgesamt fast 40 Tsd. Beschäftigte mit Führungsaufgaben auf der zweiten Leitungsebene betraut. Ihre Zahl ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Gut die Hälfte der Führungskräfte auf der zweiten Ebene war 2016 in Sachsen-Anhalt weiblich. Wie bereits auf der ersten wurde damit auch auf der zweiten Führungsebene im

ostdeutschen Ländervergleich ein Spitzenwert erreicht. Dennoch gilt nach wie vor: Frauen haben im Vergleich zur obersten Führungsebene hier wesentlich günstigere Chancen, mit Leitungsaufgaben betraut zu werden. Im Vergleich zur Befragung im Jahr 2004 ist der Anteil um 9 Prozentpunkte gestiegen (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

In nahezu allen Branchen der Wirtschaft waren Frauen auf der zweiten Führungsebene stärker als auf der ersten vertreten. Dennoch variiert der Anteil weiblicher Vorgesetzter auch auf dieser Führungsebene nach Branchen zum Teil erheblich. Dort, wo Frauen bereits auf der ersten Führungsebene überdurchschnittlich präsent waren, waren sie es im Allgemeinen auch auf der zweiten Ebene.

7.3 BETRIEBLICHE MAßNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Nach 2004 bietet das IAB-Betriebspanel zum vierten Mal Informationen über Maßnahmen der Betriebe, deren Ziel die Verbesserung der Chancengleichheit und vor allem der Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen der Beschäftigten ist. Für einige dieser betrieblichen Angebote, wie z. B. Hilfestellungen bei der Betreuung von Kindern, die einer besseren Vereinbarkeit dienen sollen, oder zur Frauenförderung, die vor allem für die Förderung der Chancengleichheit relevant ist, liegen bereits Daten ab 2004 vor. Andere Items – wie etwa die Unterstützung pflegender Angehöriger oder die Mitgliedschaft in einem Netzwerk familienfreundlicher Betriebe – wurden erstmalig 2012 erhoben. Das Fragenspektrum hinsichtlich betrieblicher Maßnahmen hat

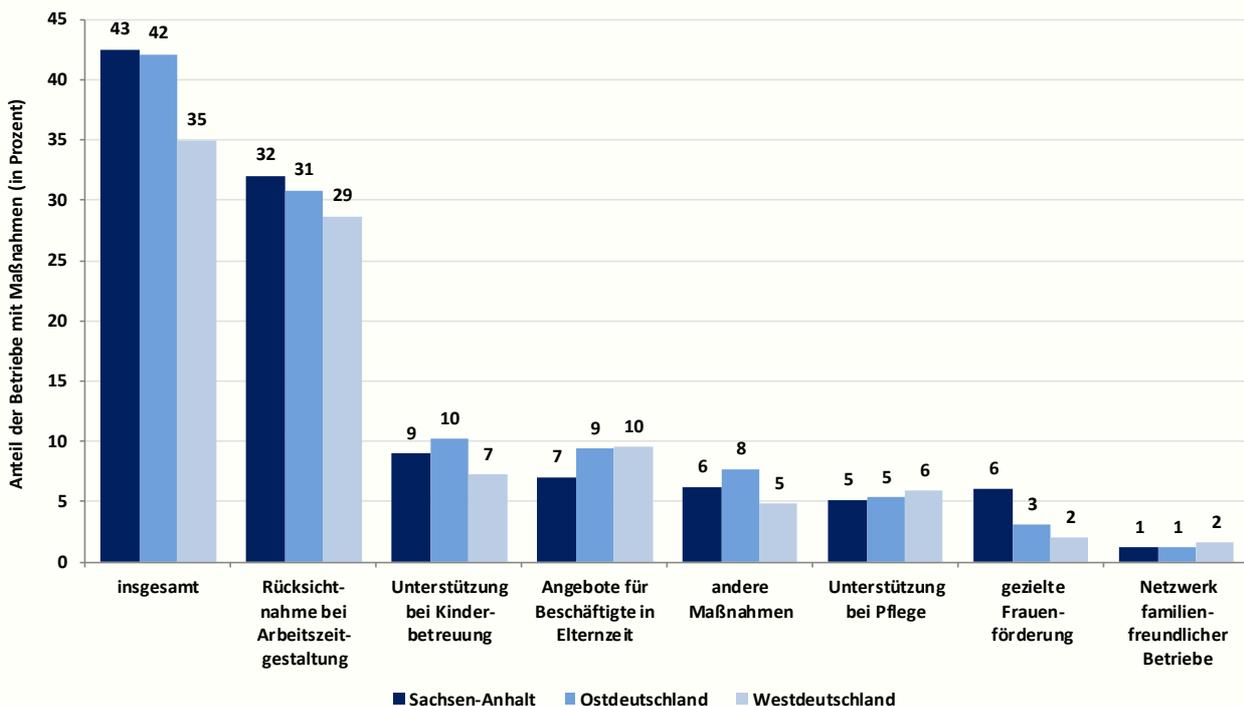
sich im Laufe der Jahre also erweitert. Damit ist es inzwischen zwar möglich, ein breit gefächertes Spektrum an Angeboten der Betriebe für ihre Beschäftigten zu erfassen. Ein langfristiger Vergleich ist damit jedoch nur eingeschränkt möglich, da mit der zunehmenden Zahl der abgefragten Items auch eine Erhöhung des Anteils der Betriebe einhergegangen sein kann.

BETRIEBLICHE ANGEBOTE

Im Jahr 2016 gab es in 43 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe eine oder mehrere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. In Ostdeutschland waren es 42 %, in Westdeutschland 35 %. Damit lag der Anteil in Sachsen-Anhalt erstmals höher als in Westdeutschland. Im Vergleich zu 2012, für das ein direkter Vergleich mit der Ist-Situation möglich ist, ist der Anteil der Betriebe mit solchen Maßnahmen um 16 Prozentpunkte gestiegen (Ostdeutschland 11 Prozentpunkte, Westdeutschland 5 Prozentpunkte). In diesen Betrieben waren 2016 – wie auch in Ost- und in Westdeutschland – jeweils mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten tätig. Bezogen auf die Beschäftigten zeigt sich also eine deutlich größere Reichweite als es der Anteilswert der Betriebe erwarten ließ. Allerdings sagen diese Anteilswerte nichts über die tatsächliche Nutzung der Maßnahmen durch die Beschäftigten aus, sondern sie verweisen ausschließlich auf den Anteil der Beschäftigten, die potenziell Zugang zu diesen Maßnahmen haben.

Wie bereits in den vorangegangenen Erhebungswellen wurden auch 2016 Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Betreuungspflichten seitens der Betriebe mit Abstand am häufigsten angeboten (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016 (Mehrfachnennungen möglich)



In 32 % der sachsen-anhaltischen Betriebe wurden flexible Arbeitszeit- bzw. familienfreundliche Teilzeitmodelle, Arbeitszeitkonten oder Telearbeit bzw. Arbeit im Home-Office angeboten (Ostdeutschland 30 %, Westdeutschland: 29 %). Gegenüber 2012, der letzten Erhebung zu dieser Thematik, ist in Sachsen-Anhalt hierbei ein Zuwachs um 11 Prozentpunkte zu verzeichnen. Offenbar bergen vor allem diese Maßnahmen gute Möglichkeiten, berufliche Pflichten und familiäre Betreuungsaufgaben besser in Einklang zu bringen. Gleichzeitig scheint es in den Betrieben vor allem dafür vergleichsweise günstige Voraussetzungen zu geben. Möglicherweise sind es Maßnahmen, die sich relativ zeitnah und unkompliziert umsetzen lassen. Der starke Anstieg des Anteils der Betriebe, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern anbieten, seit 2012 ist vor allem auf die Entwicklung dieser betrieblichen Aktivitäten zurückzuführen. Darüber hinaus spielten 2016 ebenfalls betriebliche Kinderbetreuung (9 %) sowie Angebote während der Elternzeit (7 %) eine Rolle. Gezielte Frauenförderung war für 6 % der sachsen-anhaltischen Betriebe relevant. Netzwerkarbeit blieb weiterhin von marginaler Bedeutung.

Nicht nur insgesamt, sondern bei fast allen abgefragten betrieblichen Maßnahmen hat es im hier betrachteten Zeitverlauf Zuwächse des Anteils der Betriebe mit entsprechenden Angeboten gegeben – vorrangig hierbei allerdings in Bezug auf Angebote zur Arbeitszeitgestaltung. Dieser Trend ist auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen. Die betriebliche Basis für derartige Angebote hat sich somit in den letzten Jahren spürbar erweitert. Die beobachtete Entwicklung dürfte vor allem auch vor dem Hintergrund erfolgen, dass Betriebe zunehmend Anstrengungen unternehmen, um sich gegenüber den eigenen, aber auch potenziellen Beschäftigten als attraktiver Arbeitgeber darzustellen. So hat die Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2014 einen erheblichen Bedeutungszuwachs solcher Maßnahmen ergeben, die sich auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen richten. Insbesondere in jenen Betrieben Sachsens-Anhalts, die in den kommenden zwei Jahren Fachkräftebedarf anzeigten und zugleich Probleme bei der Stellenbesetzung erwarteten, haben Maßnahmen zur Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie den mit Abstand größten Bedeutungszuwachs erlangt. Als Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs haben diese Maßnahmen im Sample aller Maßnahmen eine spürbare Aufwertung erfahren.³⁹

UNTERSCHIEDE ZWISCHEN BRANCHEN, BETRIEBSGRÖßEN UND EIGENTUMSFORMEN

Die Aktivitäten unterscheiden sich nach der Branche: 2016 wurden Maßnahmen von fast zwei Drittel der Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und zu jeweils mehr als der Hälfte der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Bereichs Erziehung und Unterricht angeboten. Das sind Bereiche, in denen anteilig überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind und gleichzeitig überdurchschnittlich viele Frauen auf der obersten Führungsebene tätig sind. Schlusslicht in Sachsen-Anhalt war das Baugewerbe, in dem allerdings auch etwa jeder dritte Betrieb aktiv war. Im sachsen-anhaltischen Verarbeitenden Gewerbe unterbreiteten anteilig ähnlich viele Betriebe Angebote wie im Landesdurchschnitt.

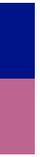
Wie bereits in der Vergangenheit ist auch aktuell ein Zusammenhang zwischen dem Engagement der Betriebe und der Größe erkennbar. Je größer ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen angeboten werden. Unterbreitete 2016 nur gut ein Drittel aller Kleinst-

³⁹ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, 19. Welle 2014, Berlin Juli 2015, S. 52ff.

betriebe des Landes entsprechende Maßnahmen, so stellten Großbetriebe ohne derartige Angebote eine absolute Ausnahme dar. Vor allem aus der aktiven Rolle großer Betriebe erklärt sich, dass betriebliche Unterstützungsangebote wesentlich mehr Beschäftigten offenstehen, als es die Angaben zum Anteil der Betriebe vermuten lassen. Große Betriebe verfügen über entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen, um auf diesem Weg weiterhin attraktive Arbeitsplätze anbieten zu können. Dies dürfte sich im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte zusätzlich vorteilhaft auswirken und daher auch für die Sicherung des Fachkräftebedarfs von Bedeutung sein. Diese Situation ist auch in Ost- und in Westdeutschland vorzufinden. Allerdings lag der Anteil der entsprechenden Maßnahmen anbietenden Kleinstbetriebe in Sachsen-Anhalt deutlich oberhalb der westdeutschen Anteilswerte dieser Betriebsgrößenklasse (10 Prozentpunkte Differenz). Auch kleine und mittlere Betriebe in Sachsen-Anhalt schnitten besser als westdeutsche Betriebe vergleichbarer Größe ab. Lediglich in westdeutschen Großbetrieben waren diese Angebote häufiger als in sachsen-anhaltischen Betrieben dieser Größe präsent. Hinsichtlich der Prioritätensetzung zeigen sich zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen keine nennenswerten Unterschiede.

Das Eigentum hat für betriebliche Angebote ebenfalls große Bedeutung. Ob in Sachsen-Anhalt oder in Ost- und Westdeutschland – überall bieten Betriebe des öffentlichen Bereichs im Vergleich zur Privatwirtschaft wesentlich häufiger entsprechende Maßnahmen an. War der Anteil der Betriebe im öffentlichen Eigentum vergleichbar hoch (jeweils rund 70 %), so lag er in privaten Betrieben in Sachsen-Anhalt (41 %) gegenüber Westdeutschland um rund 9 Prozentpunkte höher (Westdeutschland 32 %, Ostdeutschland 39 %). Auch in den beiden Eigentumsformen war eine eindeutige Schwerpunktsetzung auf die Gestaltung arbeitnehmerfreundlicher Arbeitszeiten erkennbar. Trotz insgesamt grundsätzlich ähnlicher Schwerpunktsetzungen gibt es Spezifika: So spielte eine gezielte Förderung von Frauen im öffentlichen Bereich eine signifikant größere Rolle (33 % in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland mit jeweils 15 % der Betriebe). Damit steht Frauenförderung in der Rangfolge aller Angebote in Sachsen-Anhalts Betrieben der öffentlichen Hand derzeit an zweiter Stelle. Es wurde bereits hervorgehoben, wie stark sich der Anteil der Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt mit Maßnahmen seit 2004 und vor allem auch seit 2012 insgesamt erhöht hat. Bereits von einem spürbar höheren Niveau ausgehend hat sich der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen im öffentlichen Bereich seitdem mehr als verdoppelt (ebenfalls in Ostdeutschland, Westdeutschland knappe Verdoppelung). In der Privatwirtschaft sind heute fast sechs Mal so viele Betriebe aktiv (Ostdeutschland mehr als Versechsfachung, Westdeutschland Vervierfachung).

Fazit: In den letzten Jahren hat sich der Anteil weiblicher Führungskräfte auf der ersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt nicht verändert, wenngleich sich die Situation im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Ländern und insbesondere gegenüber Westdeutschland wesentlich günstiger darstellt. Nach wie vor werden Betriebe überwiegend von Männern geführt. Das Verharren des Anteils weiblicher Führungskräfte auf der obersten Leitungsebene dürfte vor allem auf ein strukturelles Problem verweisen. So sind Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit, die sich im Allgemeinen negativ auf die Stellung im Beruf und im Betrieb und somit auch auf Aufstiegschancen auswirken, für Frauen nach wie vor von wesentlich größerer Bedeutung als für Männer. Wenn der Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der obersten Führungsebene spürbar erhöht werden soll, ist es daher erforderlich, sowohl betriebliche als auch außerbetriebliche Faktoren zu berücksichtigen. Überlegungen zur Erhöhung des Frauenanteils auf den obersten Führungsebenen sollten jedoch nicht nur auf die zugegebenermaßen prestigeträchtigen, aber



zahlenmäßig begrenzten Führungspositionen in Großbetrieben fokussieren, sondern auch die zahlreichen Führungspositionen in den vielen kleinen und mittleren Betrieben berücksichtigen. Hierbei gilt es zu beachten, dass die oberste Führungsebene bei kleinen und mittleren Betrieben in der Regel nur aus einer einzigen Person besteht. Insofern gilt es auf Entscheidungen beim Ausscheiden des bisherigen Betriebsleiters Einfluss zu nehmen. Hierzu könnten z. B. Regelungen zur Betriebsnachfolge gehören. Auch ein verändertes Gründungsverhalten von Frauen könnte Effekte zeigen. In den letzten Jahren hat sich die Zahl der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Angeboten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern spürbar erhöht. Im Mittelpunkt stehen Angebote, die sich auf eine an den Flexibilitätsbedürfnissen der Beschäftigten orientierende Arbeitszeitgestaltung richten. Während solche Angebote für Mitarbeiter in großen Betrieben mittlerweile bereits Normalität sind, müssen Arbeitnehmer in kleineren Betrieben hierauf in der Regel verzichten.

8 Tarifbindung, Löhne und Gehälter

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird durch überbetriebliche und betriebliche Formen der Mitbestimmung getragen. Während auf betrieblicher Ebene die Betriebsräte bzw. Personalräte im öffentlichen Dienst als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerseite und Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite fungieren, sind es auf der überbetrieblichen Ebene die Gewerkschaften. Die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelten (Flächen-)Tarifverträge setzen betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen.⁴⁰ Die Möglichkeiten der Tarifparteien, solche Standards durchzusetzen, ist in hohem Maße von der Verbandsmitgliedschaft der Betriebe und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad abhängig. Die Bereitschaft von Arbeitgebern zur Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ist in den letzten Jahren jedoch erheblich gesunken. Diese Schwäche der Verbände schlägt sich in einer langfristig abnehmenden Tarifbindung nieder, wodurch die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifparteien erheblich eingeschränkt werden. Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass die Politik Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt.⁴¹ In diesem Zusammenhang ist auch die vor zwei Jahren erfolgte Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns einzuordnen.

8.1 TARIFBINDUNG UND BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNG

In Sachsen-Anhalt ist derzeit mit 27 % mehr als ein Viertel der Betriebe durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifvertraglich gebunden.⁴² Wie in den vergangenen Jahren steht Sachsen-Anhalt damit im ostdeutschen Ländervergleich weiterhin an führender Position (Ostdeutschland 21 %). Der 2010 einsetzende Aufwärtstrend konnte im Jahr 2016 fortgesetzt werden, denn der Anteil tarifgebundener Betriebe hat sich seitdem von 22 % im Jahr 2010 auf aktuell 27 % erhöht. Auf der betrieblichen Ebene belief sich der Abstand zu Westdeutschland 2016 auf 5 Prozentpunkte. 2010 waren es noch 14 Prozentpunkte. Dabei ist allerdings in Rechnung zu stellen, dass der Anteil tarifgebundener westdeutscher Betriebe in dieser Zeit weiter rückläufig war.

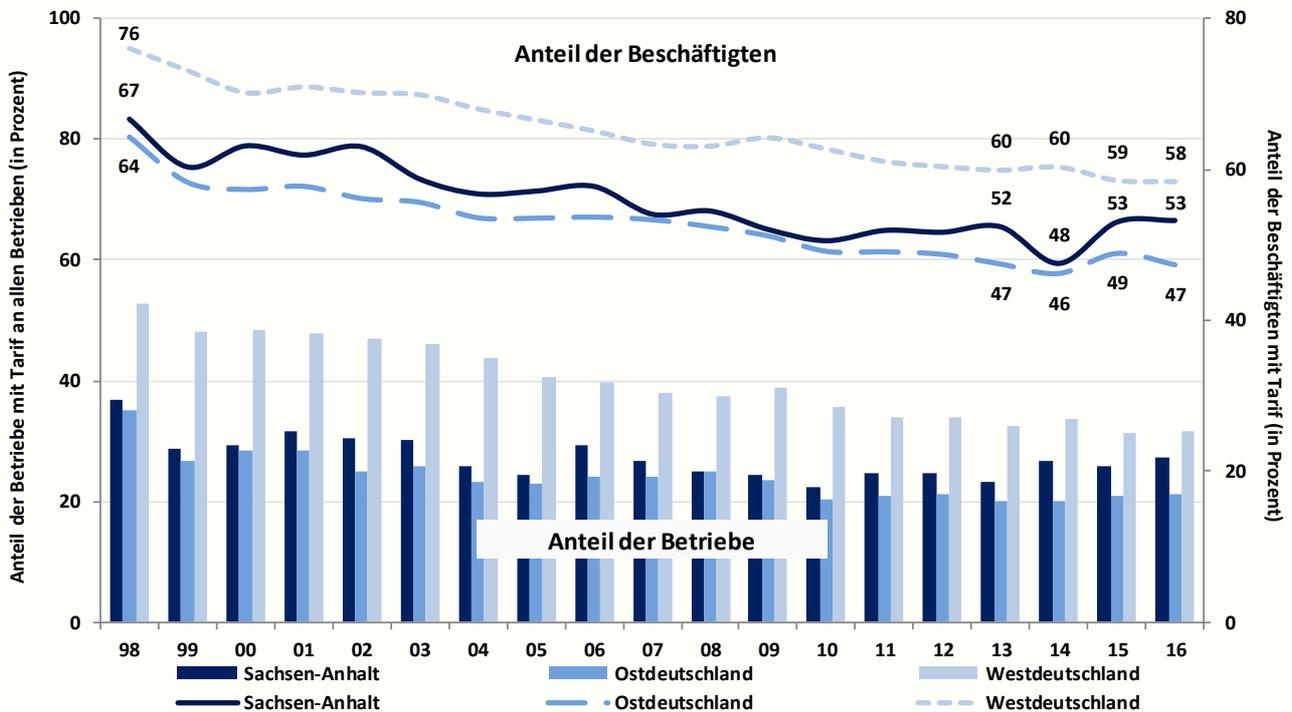
Auch auf der Beschäftigtenebene zeigt sich in den letzten Jahren eine positive Tendenz. Ebenfalls seit Beginn des Jahrzehnts ist der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben leicht angestiegen – von 51 % auf nunmehr 53 %. Im ostdeutschen Ländervergleich ist das – wie schon in den vergangenen Jahren – ein Höchstwert. Gegenüber dem Vorjahr ist dieser Anteil in Sachsen-Anhalt stabil geblieben. In Ostdeutschland ist dieser Anteilswert hingegen um 2 Prozentpunkte gesunken, in Westdeutschland um 1 Prozentpunkt. Der Abstand Sachsen-Anhalts zu Westdeutschland hat sich inzwischen auf 5 Prozentpunkte reduziert, während er sich 2010 noch auf 12 Prozentpunkte belief. Allerdings ist auch diese Entwicklung vorrangig auf die weiter abnehmende Beschäftigtenreichweite tariflicher Vereinbarungen in Westdeutschland zurückzuführen (vgl. Abbildung 35).

⁴⁰ Laut Tarifregister gibt es bundesweit derzeit über 70 Tsd. sektoral und regional flächendeckende Branchen- sowie Firmen- bzw. Haustarifverträgen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Tarifregister).

⁴¹ Von den über 70 Tsd. in das Tarifregister eingetragenen Tarifverträgen sind 443 für allgemeinverbindlich erklärt worden, darunter 125, die ausschließlich oder auch in Ostdeutschland gelten (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Stand: 01. Januar 2017).

⁴² Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf Selbstauskünften der befragten Betriebe. Die entsprechende Frage lautete: Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?

Abbildung 35: Entwicklung der Tarifbindung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Der Befund der aktuellen Befragung, wonach der Geltungsbereich von Tarifverträgen hinsichtlich der erfassten Beschäftigten in etwa doppelt so hoch ist wie in Bezug auf die Betriebe, hängt wesentlich mit dem Einfluss der Betriebsgröße auf die Tarifbindung zusammen (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2016

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland
	Prozent		Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	20	25	24	28
10 bis 49 Beschäftigte	42	42	42	44
50 bis 249 Beschäftigte	63	58	63	61
ab 250 Beschäftigte	77	78	79	84
Insgesamt	27	32	53	58

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In lediglich 20 % aller sachsen-anhaltischen Kleinstbetriebe, also in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, galt 2016 ein Flächen- oder Firmentarifvertrag. Bei Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten fiel der entsprechende Anteil bereits mehr als doppelt so hoch aus. Bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten waren bereits fast zwei Drittel aller Betriebe tarifgebunden; bei Großbetrieben waren es sogar etwas mehr als drei Viertel. Da größere Betriebe mit zum Teil mehreren hundert oder sogar mehreren tausend Beschäftigten häufiger tarifgebunden sind als kleinere Betriebe, fällt die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen höher aus als die rein betriebliche Reichweite der Tarifbindung. Aufgrund des starken Zusammenhangs zwischen Betriebsgröße und Tarifbindung dürfte die im Vergleich zu Westdeutschland nach wie vor etwas geringere tarifliche Bindung sachsen-anhaltischer Betriebe – neben anderen Faktoren – auch mit dem etwas stärkeren

Gewicht von Kleinstbetrieben in Sachsen-Anhalt zusammenhängen. Kleinstbetriebe, also Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, sind zwar in Sachsen-Anhalt wie in Westdeutschland nur selten tarifgebunden, mit 25 % fiel der Anteil tarifgebundener Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in Westdeutschland aber um rund 5 Prozentpunkte höher als in Sachsen-Anhalt aus. Mit zunehmender Größe nivellieren sich die Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland, in der Gruppe der mittleren Betriebe lag der Anteil in Sachsen-Anhalt sogar höher als in Westdeutschland. Der weiterhin bestehende Abstand sachsen-anhaltischer Betriebe auf der Beschäftigtenebene dürfte vor allem auf die unterschiedliche Beschäftigtenstärke der Großbetriebe zurückzuführen sein: Im Durchschnitt waren 2016 in sachsen-anhaltischen Großbetrieben ca. 450 Personen tätig, in Westdeutschland waren es hingegen rund 650.

TARIFBINDUNG IN DEN EINZELNEN BEREICHEN DER WIRTSCHAFT

Bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. Dabei nimmt die Öffentliche Verwaltung eine absolute Ausnahmestellung ein. 93 % der Betriebe dieser Branche waren 2016 tarifgebunden. Zu den Bereichen mit einer demgegenüber zwar deutlich geringeren, aber insgesamt ebenfalls überdurchschnittlich hohen betrieblichen Tarifbindung gehörten die Branche Erziehung und Unterricht (78 %) und das Baugewerbe (69 %). Insgesamt wird deutlich, dass sich Betriebe des Produzierenden Gewerbes durch eine wesentlich höhere Tarifbindung als Betriebe des Dienstleistungssektors auszeichnen (49 % vs. 21 %). In den beiden Branchen Unternehmensnahe und Übrige Dienstleistungen lagen die aktuellen Werte noch unterhalb des Durchschnitts für das Dienstleistungsgewerbe insgesamt (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Tarifbindung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2016

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	21	34
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	44	85
Verarbeitendes Gewerbe	16	38
Baugewerbe	69	75
Handel und Reparatur	19	48
Verkehr, Information, Kommunikation*	8	37
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	12	66
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	61
Erziehung und Unterricht*	78	63
Gesundheits- und Sozialwesen	20	46
Übrige Dienstleistungen	14	30
Organisationen ohne Erwerbszweck*	57	77
Öffentliche Verwaltung	93	97
Insgesamt	27	53

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Wie bereits oben dargestellt, beeinflusst die Betriebsgröße wesentlich die tarifliche Bindung eines Betriebes. Aufgrund der vergleichsweise hohen Zahl von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben erstreckt sich die Geltung von Tarifverträgen auch innerhalb der hier ausgewiesenen Branchen in der Regel auf eine erheblich höhere Zahl von Arbeitnehmern. Obwohl es auf der betrieblichen Ebene zwischen Betrieben des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors

beachtliche Unterschiede gab, sind die Anteile auf der Beschäftigtenebene nahezu identisch (53 % vs. 54 %).

Da die Beschäftigtenreichweite sehr stark mit der betrieblichen Reichweite korreliert, fallen die Anteile tarifgebundener Beschäftigter in der Regel dort am höchsten aus, wo bereits anteilig überdurchschnittlich viele Betriebe tarifgebunden sind. Hierzu gehören insbesondere die Öffentliche Verwaltung sowie die beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie das Bauwesen. Dementsprechend wenige Beschäftigte sind tarifgebunden in der tarifschwachen Branche Übrige Dienstleistungen. Die auf der Ebene der betrieblichen Tarifbindung zwar ebenfalls als tarifschwach geltende Branche der Unternehmensnahen Dienstleistungen zeigte 2016 allerdings eine überdurchschnittlich hohe Reichweite auf der Beschäftigtenebene.

ORIENTIERUNGSFUNKTION VON TARIFVERTRÄGEN

Die folgenden Ergebnisse der Befragung belegen, dass Flächentarifverträge eine nicht unbedeutende Funktion als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern in nicht tarifgebundenen Betrieben ausüben. So gaben rund 39 % der nicht tarifgebundenen Betriebe Sachsen-Anhalts an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern ihrer Mitarbeiter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind – bezogen auf alle Betriebe des Landes mehr als ein Viertel (28 %).

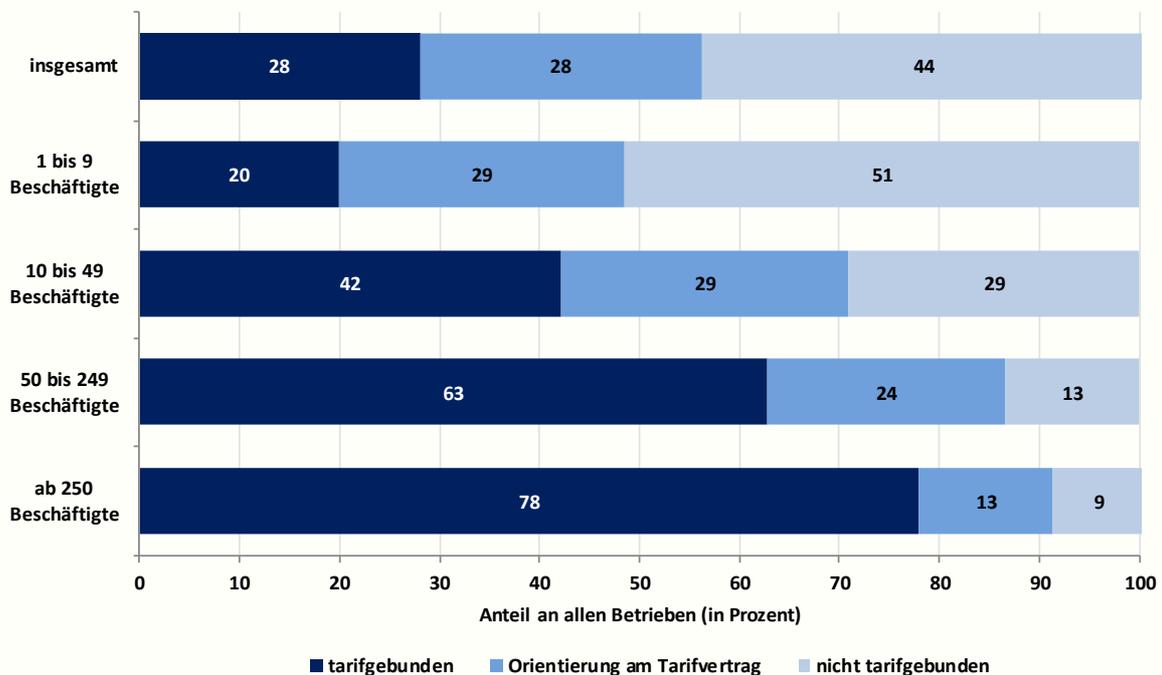
Was heißt Tariforientierung? In einer früheren Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2011 wurden tarifungebundene, sich aber eigenen Angaben zufolge an bestehenden Flächentarifverträgen orientierende Betriebe danach gefragt, ob sie im Durchschnitt vergleichbare, höhere oder niedrigere Löhne zahlen. Mit 85 % gab die große Mehrheit der betreffenden Betriebe Sachsen-Anhalts an, vergleichbare Löhne zu zahlen. Bei 5 % der Betriebe mit Tariforientierung lagen die gezahlten Löhne unterhalb, bei 10 % oberhalb des Tarifvertrags. Dass die Gestaltung von Löhnen und Gehältern in einem erheblichen Teil der Betriebe Sachsen-Anhalts keinen tariflichen Regelungen unterliegt, heißt somit nicht zwangsläufig, dass in all diesen nicht tarifgebundenen Betrieben prekäre Löhne gezahlt werden.

Insgesamt zahlt über die Hälfte aller sachsen-anhaltischen Betriebe nach Tarifvertrag oder orientiert sich an einem solchen. In diesen Betrieben sind zusammen gut drei Viertel aller Beschäftigten des Landes tätig.

Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße auf die Tariforientierung nicht tarifgebundener Betriebe zeigt sich folgendes Bild: 80 % aller Kleinstbetriebe sind nicht tarifgebunden. Von diesen gaben etwas mehr als jeder Dritte an, sich bei der Lohn- und Gehaltsfindung an geltenden Flächentarifverträgen zu orientieren. Bezogen auf alle Kleinstbetriebe in Sachsen-Anhalt entspricht dies einem Anteil von 29 %. Die übrigen 51 % der Kleinstbetriebe sind weder tarifgebunden, noch orientieren sie sich an geltenden Flächentarifverträgen.

In nicht tarifgebundenen Kleinbetrieben (10 bis 49 Beschäftigte) orientiert sich derzeit die Hälfte an Flächentarifverträgen. Bei mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) sind es fast zwei Drittel bzw. 24 % aller Betriebe dieser Größenklasse. Bei Großbetrieben ist der entsprechende Anteil kleiner. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass drei Viertel der Betriebe dieser Größe ohnehin tarifgebunden sind (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Tarifbindung und Tariforientierung nach der Betriebsgrößenklasse in Sachsen-Anhalt 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

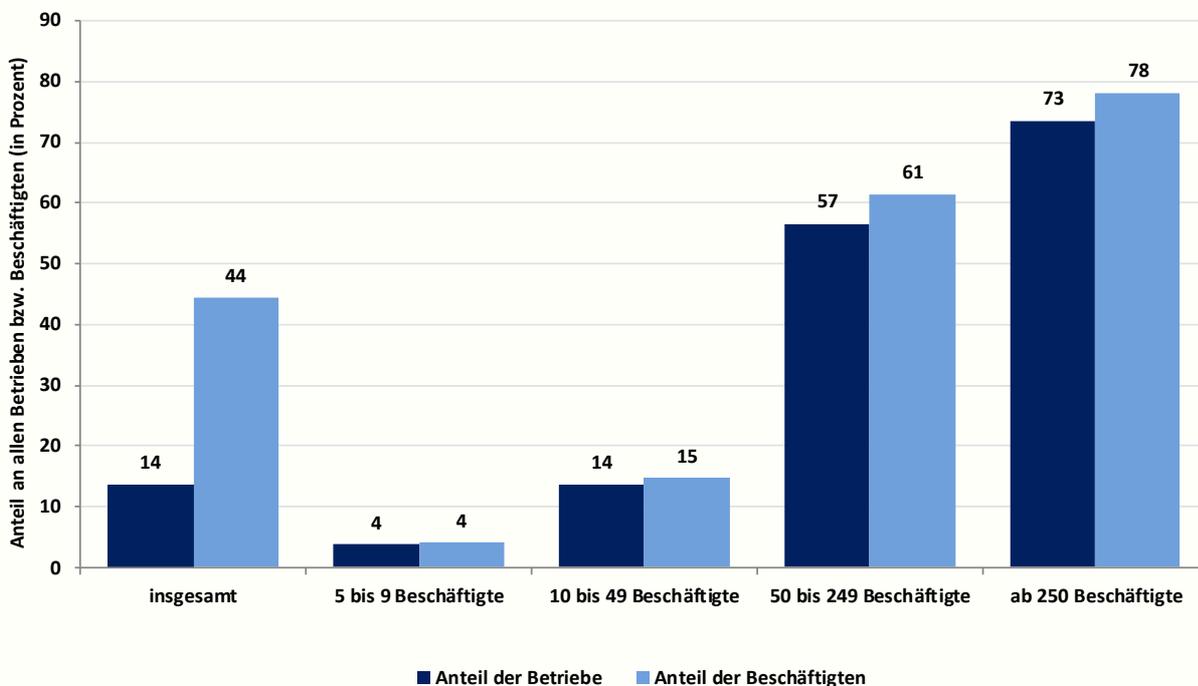
In den Betrieben, in denen es weder tarifvertraglich geregelte Einkommen noch eine Orientierung an Branchentarifverträgen gibt, waren 2016 etwas mehr als ein Fünftel (22 %) aller Beschäftigten Sachsen-Anhalts tätig. Damit entsprach der Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben ohne Tarifbindung und ohne Tariforientierung arbeiteten, nahezu exakt dem westdeutschen Niveau (21 % aller Beschäftigten).

BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE

Betriebs- und Personalräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Gleichwohl ist dieses Gremium der Interessenvertretung nur in einer Minderheit der Betriebe Sachsen-Anhalts vorhanden, denn in nur 8 % gab es dieses. Auch in Ost- und Westdeutschland verfügte ebenfalls nur jeweils ein kleiner Teil der Betriebe über eine solche Interessenvertretung (7 % vs. 9 %). Bei der Interpretation der ermittelten Werte muss berücksichtigt werden, dass die Wahl eines Betriebs- oder Personalrates entsprechend der gültigen Gesetzeslage in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig ist, die vorliegende Befragung jedoch, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten umfasst. Rund 46 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe beschäftigen derzeit weniger als fünf Mitarbeiter. In diesen Betrieben waren insgesamt 8 % aller Beschäftigten tätig. Bei einer Ausklammerung der Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten würde der durchschnittliche Anteil von Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat höher ausfallen. Von allen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten, dies sind rund 54 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt mit rund 92 % der Beschäftigten – haben rund 14 % einen Betriebs- oder Personalrat. Generell gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger gibt es einen Personal- oder Betriebsrat, wobei es solche Gremien in nennenswertem Umfang erst in Betrieben ab 50 Beschäftigten gibt (vgl. Abbildung 37).



Abbildung 37: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016 (nur Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

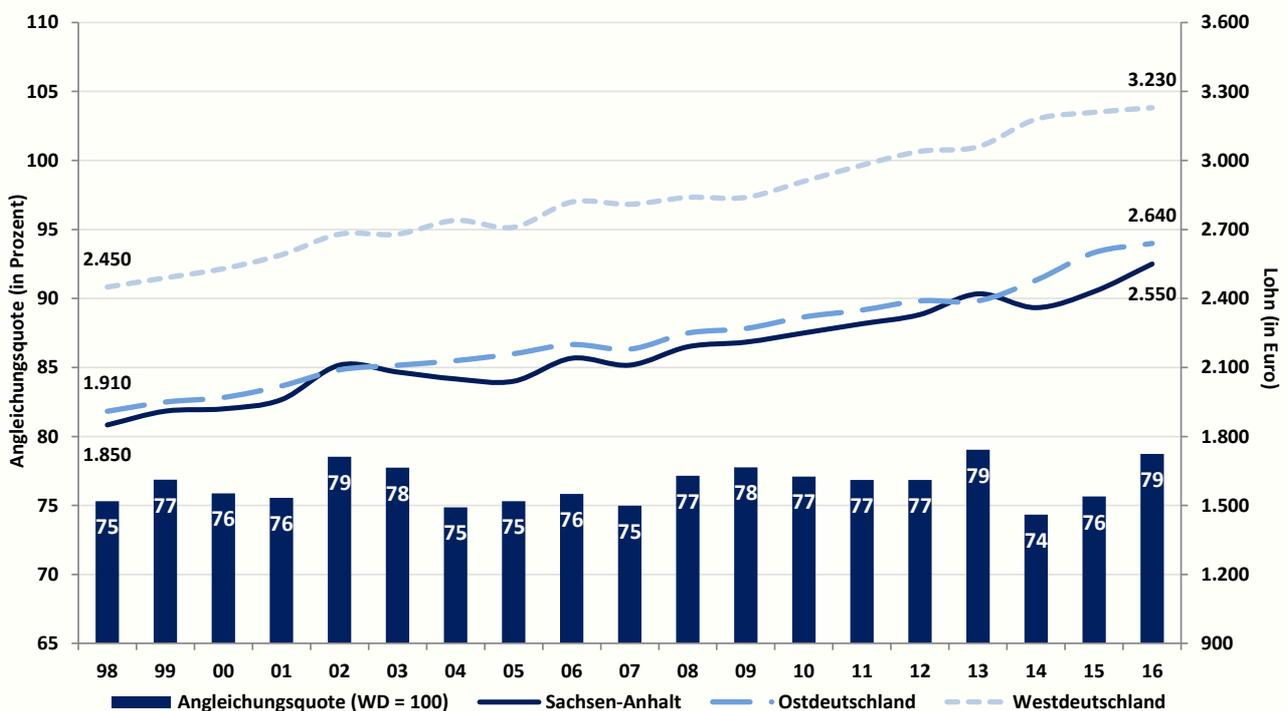
Aufgrund der überdurchschnittlich starken Präsenz von Betriebs- und Personalräten in größeren Betrieben ist die Beschäftigtenreichweite deutlich größer als auf der rein betrieblichen Ebene. So gab es 2016 zwar nur in 14 % aller Betriebe des Landes mit mindestens fünf Beschäftigten einen Betriebs- oder Personalrat. In diesen Betrieben arbeiteten allerdings 44 % der Beschäftigten.

In den einzelnen Branchen der Wirtschaft sind Betriebs- bzw. Personalräte unterschiedlich stark verbreitet. An der Spitze stand 2016 mit deutlichem Abstand die Öffentliche Verwaltung, in der Personalräte in ca. drei Viertel der Betriebe und Dienststellen vertreten sind. Zu den Branchen mit einem überdurchschnittlich starken Abdeckungsgrad gehörte auch der Bereich Erziehung und Unterricht (55 %). Zu den Branchen mit einer demgegenüber eher geringen Verbreitung gehörten das Baugewerbe (1 %), das Gesundheits- und Sozialwesen sowie die beiden Bereiche Unternehmensnahe und Übrige Dienstleistungen (jeweils unter 10 %). Mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens lagen die Beschäftigtenanteile bei maximal ca. 20 %, im Baubereich waren es lediglich 5 %. Im Umkehrschluss heißt dies: Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in den genannten Branchen arbeitete in Betrieben, in denen es keinen Betriebs- oder Personalrat gibt.

8.2 LÖHNE UND GEHÄLTER

Im Durchschnitt verdienten sachsen-anhaltische Beschäftigte im Jahr 2016 rund 2.550 € brutto pro Monat (Vollzeitäquivalent VZÄ).⁴³ Damit hat sich der Abstand zwischen den Verdiensten in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland zum zweiten Mal in Folge verringert. Im Ergebnis der jüngsten Entwicklung ist der Durchschnittsverdienst in Sachsen-Anhalt auf rund 79 % eines westdeutschen Niveaus gestiegen (vgl. Abbildung 38).⁴⁴

Abbildung 38: Durchschnittlicher Bruttoverdienst in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote für Sachsen-Anhalt 1998 bis 2016



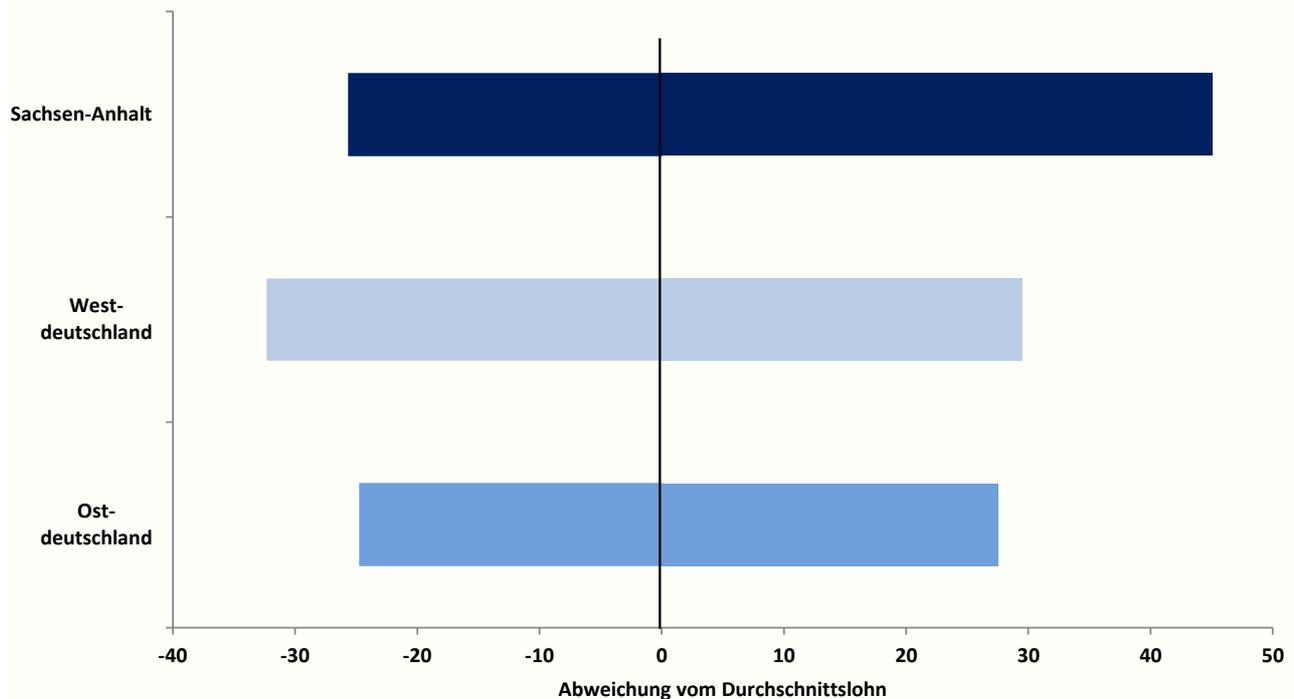
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Eine Branchenbetrachtung zeigt eine erhebliche Spreizung bei den Bruttodurchschnittslöhnen. Beispielsweise werden in Betrieben und Dienststellen der Öffentlichen Verwaltung wie schon in den Vorjahren überdurchschnittlich hohe Einkommen realisiert. 2016 verdienten die hier Beschäftigten etwa ein Drittel mehr als im Durchschnitt der Wirtschaft. Am niedrigsten waren sie in Betrieben der Übrigen Dienstleistungen. Dort lagen sie um ca. ein Viertel unter dem Durchschnittsverdienst. Ähnliche Unterschiede bestehen auch in Ost- und Westdeutschland. Der Vergleich zeigt allerdings auch, dass die Lohnspreizung oberhalb des Durchschnitts für sachsen-anhaltische Betriebe stärker als in ost- und westdeutschen Betrieben ausgeprägt war (vgl. Abbildung 39).

⁴³ In die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes fließen sowohl die Verdienste von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten ein. Da Beschäftigte auf Teilzeitstellen in der Regel geringere Verdienste erzielen als ihre Kollegen auf Vollzeitstellen führt dies – je nach Höhe des Anteils von Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl – zu einer gewissen Verzerrung bei Vergleichen von ermittelten Durchschnittslöhnen. Um diese verzerrenden Effekte auszuschließen, werden sogenannte Vollzeitäquivalente (VZÄ) berechnet. Hierbei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von z. B. 20 Stunden wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet.

⁴⁴ Monatsbruttodurchschnittslohn (jeweils Juni) ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld in Vollzeitäquivalenten (VZÄ).

Abbildung 39: Lohnspreizung zwischen den Branchen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Der Vergleich zu Westdeutschland zeigt, dass die Verdienste in der überwiegenden Mehrzahl der Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft auch aktuell erheblich unter dem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst in Westdeutschland in Höhe von rund 3.230 € liegen. Gleichwohl haben die durchschnittlichen Monatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten in einigen Bereichen bereits Westniveau erreicht. Dies trifft in erster Linie für die Öffentliche Verwaltung zu. Im Gesundheits- und Sozialwesen bestehen ebenfalls kaum noch Unterschiede. Demgegenüber besteht nach wie vor eine erhebliche Kluft im Verarbeitenden Gewerbe.⁴⁵ Dort erzielten Beschäftigte Sachsens-Anhalts 2016 lediglich gut zwei Drittel des Durchschnittsverdienstes eines Arbeitnehmers dieser Branche in Westdeutschland. In Westdeutschland zählt das Verarbeitende Gewerbe zu den Branchen mit den höchsten Löhnen. Die dort gezahlten Löhne lagen um 22 % über dem Durchschnittslohn; in Sachsen-Anhalt waren es demgegenüber nicht einmal 5 %. Erhebliche Unterschiede bestanden darüber hinaus auch im Baugewerbe sowie in den beiden beschäftigungsstarken Branchen Handel und Reparatur sowie den Unternehmensnahen Dienstleistungen. Die dort erzielten Verdienste lagen um jeweils rund ein Viertel unter dem Durchschnittsniveau der Beschäftigten in Westdeutschland (vgl. Tabelle 21).

⁴⁵ Der Lohnunterschied im Verarbeitenden Gewerbe zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland wird häufig auf strukturelle Gründe, wie z. B. deutlich kleinere Betriebsgrößen im sachsen-anhaltischen Verarbeitenden Gewerbe, zurückgeführt.

Tabelle 21: Bruttodurchschnittsverdienste nach Branchen in Sachsen-Anhalt und Angleichungsquote 2016

Branche	Bruttodurchschnitts- verdienst**	Angleichungsquote (West=100)
	Euro	Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	2.160	93
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	3.690	98
Verarbeitendes Gewerbe	2.660	68
Baugewerbe	2.320	75
Handel und Reparatur	2.220	78
Verkehr, Information, Kommunikation*	2.410	72
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3.000	72
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.260	75
Erziehung und Unterricht*	2.530	84
Gesundheits- und Sozialwesen	2.750	98
Übrige Dienstleistungen	1.890	86
Organisationen ohne Erwerbszweck*	3.410	105
Öffentliche Verwaltung	3.350	102
Insgesamt	2.550	79

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

** Verdienste im Juni 2016 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Neben der Branche werden die Verdienstmöglichkeiten von Arbeitnehmern auch von der Größe des Betriebes beeinflusst (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Bruttodurchschnittsverdienste nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Angleichungsquote 2016

Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnitts- verdienst*	Angleichungsquote (West=100)
	Euro	Prozent
1 bis 9 Beschäftigte	2.080	78
10 bis 49 Beschäftigte	2.290	78
50 bis 249 Beschäftigte	2.810	91
ab 250 Beschäftigte	2.770	74
Insgesamt	2.550	79

*Verdienste im Juni 2016 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Genauso wie in Westdeutschland zahlen kleinere Betriebe ihren Beschäftigten in der Regel geringere Löhne als größere Betriebe. Je größer der Betrieb, umso höher fällt der durchschnittliche Monatsverdienst aus. In den Betrieben Sachsen-Anhalts mit weniger als 10 Beschäftigten verdienten Vollzeitbeschäftigte 2016 im Durchschnitt pro Monat rund 2.080 €, in Betrieben ab 250 Beschäftigten waren es demgegenüber rund 2.770 €. Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten erzielten damit nur rund drei Viertel des monatlichen Durchschnittsverdienstes ihrer Kollegen in Großbetrieben. Aufgrund dieses Größeneffektes könnten die im Vergleich zu Westdeutschland niedrigeren Löhne in Sachsen-Anhalt möglicherweise mit der noch stärkeren Kleinteiligkeit der Wirtschaft zusammenhängen. Wie der West-Vergleich nach Betriebsgrößen zeigt, lagen die durchschnittlichen Verdienste der sachsen-anhaltischen Beschäftigten allerdings in ausnahmslos allen vier Betriebsgrößenklassen unterhalb der westdeutschen Ver-

gleichswerte. Den geringsten Lohnabstand verzeichneten mittlere Betriebe, den größten Großbetriebe, wobei die Angleichungsquote der Groß- sowie der Kleinst- und Kleinbetriebe ähnlich ausfiel und sich jeweils auf rund drei Viertel des Westniveaus belief.

In Sachsen-Anhalt gibt es derzeit nicht nur anteilig mehr Kleinstbetriebe mit tendenziell niedrigen Löhnen, was sich mindernd auf den Durchschnittsverdienst auswirkt. Darüber hinaus liegen die in sachsen-anhaltischen Kleinstbetrieben gezahlten Löhne deutlich unter den Löhnen, die in westdeutschen Betrieben dieser Größenklasse gezahlt werden.

Fazit: Aktuell hält die positive Entwicklung bei der Tarifbindung in Sachsen-Anhalt an. Im ostdeutschen Ländervergleich ist die Situation im Land am günstigsten. Das betrifft sowohl den Anteil tarifgebundener Betriebe als auch den Anteil der dort Beschäftigten. Damit ist in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren wieder eine relativ stabile Basis für die Sozialpartner entstanden, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards setzen und damit auf die Qualität von Arbeit einwirken zu können. Der Abstand zu Westdeutschland hat sich sowohl auf der Ebene der Betriebe als auch der Beschäftigten weiter reduziert. Und ist so gering wie nie seit Beginn der 2000er Jahre. Dennoch liegen die Durchschnittslöhne der Arbeitnehmer auch weiterhin deutlich unter dem Niveau Westdeutschlands. Allerdings sind die Löhne und Gehälter 2016 weiter angestiegen. Damit hat sich auch der Lohnabstand zu Westdeutschland das zweite Jahr in Folge verringert. Insgesamt kommt die Lohnangleichung in Sachsen-Anhalt nur sehr langsam voran. Langfristig verharrt sie seit fast 20 Jahren auf einem Niveau unterhalb der 80 %-Marke. Dafür dürften vor allem strukturelle Gründe ausschlaggebend sein – wie eine besondere Kleinteiligkeit der sachsen-anhaltischen Betriebslandschaft mit dem geringen Einkommensniveau und der geringen Tarifbindung der Kleinstbetriebe.

9 AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN

Mit dem zunehmenden Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der Vernetzung von Produkten, Prozessen und Anlagen bei der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen verändern sich die Arbeitsabläufe, Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten. Der Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien wird derzeit in Politik und Wissenschaft intensiv diskutiert. Hierbei geht es vor allem um die möglichen Effekte auf den Umfang und die Qualität von Beschäftigung.⁴⁶ Das IAB-Betriebspanel knüpft an diese Debatte an und widmete sich im Rahmen der aktuellen Befragung folgenden drei Fragen: Wie intensiv haben sich die Betriebe bislang mit dem Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt? Welches Potenzial sehen die Betriebe, solche Technologien einzusetzen? Wie gut sind die Betriebe mit diesen Technologien bereits ausgestattet? In den folgenden Ausführungen wird dargestellt, in welchem Maße Digitalisierung und Vernetzung bereits in der betrieblichen Praxis der Betriebe Einzug gehalten haben, welche Veränderungen in den Betrieben bereits spürbar sind und welche Potenziale zu erwarten sind. Darüber hinaus wird gezeigt, wodurch sich die Anwender moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien von jenen unterscheiden, die solche Technologien nicht nutzen und hierin auch keine Potenziale sehen.

9.1 STAND DER AUSEINANDERSETZUNG MIT MODERNEN AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN UND EINSCHÄTZUNG DER EINSATZMÖGLICHKEITEN

Die große Mehrheit der Betriebe Sachsen-Anhalts hat sich bereits mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien⁴⁷ mehr oder weniger intensiv auseinandergesetzt (Ostdeutschland 62 %, Westdeutschland 63 %). Demgegenüber hat sich ein knappes Fünftel der Betriebe damit überhaupt noch nicht beschäftigt. In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft ist die Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien unterschiedlich stark vorangeschritten. Betriebe aus dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleister beschäftigen sich mit dem Thema deutlich häufiger als der Durchschnitt der sachsen-anhaltischen Betriebe. Zugleich erfolgt in diesen beiden Branchen auch eine besonders intensive Auseinandersetzung mit der Thematik. Im Verarbeitenden Gewerbe sind Automatisierung und Digitalisierung für knapp drei Viertel der Betriebe ein Thema. Am wenigsten haben sich bislang Betriebe der Übrigen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung damit auseinandergesetzt. Die Intensität der Beschäftigung mit der Thematik ist im Durchschnitt aller Betriebe des Landes überwiegend als mittel bzw. gering einzuschätzen (vgl. Tabelle 23).

⁴⁶ Vgl. z. B. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Grünbuch Arbeiten 4.0. Berlin, April 2015 sowie Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0, Berlin, November 2016.

⁴⁷ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden unter modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien jene Technologien verstanden, die in der Lage sind, die Kommunikation und Kooperation zwischen Beschäftigten, Anlagen, Logistik, Produkten und Kunden zu revolutionieren. Dazu werden unter anderem autonome Robotik, Smart Factories, „Internet der Dinge“ oder auch Analysetools mit Big Data, Cloud-Dienste oder Online-Plattformen gezählt.

Tabelle 23: Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2016

Branche	Intensität der Beschäftigung				überhaupt nicht	kann ich nicht sagen
	stark	mittel	gering	Summe		
	Prozent				Prozent	Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	12	22	23	57	39	4
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	10	26	35	71	28	1
Verarbeitendes Gewerbe	17	35	20	72	20	8
Baugewerbe	7	25	36	68	28	4
Handel und Reparatur	26	25	21	72	18	10
Verkehr, Information, Kommunikation*	39	8	50	97	1	2
Finanz- u. Versicherungsdienstleistg.*	40	51	0	91	3	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	28	21	72	9	19
Erziehung und Unterricht*	24	30	19	73	11	16
Gesundheits- und Sozialwesen	13	24	34	71	19	10
Übrige Dienstleistungen	6	20	27	53	23	24
Organisationen ohne Erwerbszweck*	13	25	20	58	6	36
Öffentliche Verwaltung	9	19	32	60	8	32
Insgesamt	18	25	27	70	18	12

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ob und in welcher Intensität sich ein Betrieb mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandersetzt, hängt neben der Branche auch mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016

Betriebsgrößenklasse	Intensität der Beschäftigung				überhaupt nicht	kann ich nicht sagen
	stark	mittel	gering	Summe		
	Prozent				Prozent	Prozent
1 bis 9 Beschäftigte	16	22	28	66	20	14
10 bis 49 Beschäftigte	23	32	24	79	14	7
50 bis 249 Beschäftigte	20	36	24	80	4	16
ab 250 Beschäftigte	31	36	10	77	1	22
Insgesamt	18	25	27	70	18	12

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In allen vier, hier ausgewiesenen Größenklassen haben sich zwar jeweils mindestens zwei Drittel aller Betriebe bereits mit dem Thema beschäftigt. Mit zunehmender Betriebsgröße erhöht sich der Anteil der Betriebe, die sich bereits mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien mehr oder weniger intensiv auseinandergesetzt haben. Unterschiede bestehen vor allem zwischen Kleinstbetrieben auf der einen und Klein-, Mittel- und Großbetrieben auf der anderen Seite. Während sich bei Letzteren jeweils rund vier Fünftel der Betriebe mit dem Thema bereits befasst haben, sind es bei ersteren zwei Drittel. Demgegenüber hat sich ein Fünftel der Kleinstbetriebe mit dem Thema bislang noch gar nicht auseinandergesetzt. Bei den Großbetrieben trifft dies auf lediglich 1 % zu. Größere Betriebe haben sich nicht nur generell mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien bereits auseinandergesetzt. Der Grad der

Intensität ist zugleich höher. So gab fast ein Drittel der Großbetriebe an, sich mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien stark beschäftigt zu haben. Dieser Anteil ist im Vergleich zum Durchschnitt aller sachsen-anhaltischen Betriebe deutlich höher, gegenüber den Kleinstbetrieben ist das doppelt so hoch.

EINSCHÄTZUNG DER POTENZIALE MODERNER AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN

Die Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien werden von den sachsen-anhaltischen Betrieben überwiegend positiv eingeschätzt. Fast 70 % – und damit anteilig fast genauso viele Betriebe, die sich mit der Thematik auseinandersetzen – sehen ein mehr oder weniger großes Potenzial hinsichtlich des Einsatzes solcher Technologien (Ostdeutschland 62 %, Westdeutschland 63 %).

Innerhalb der Wirtschaft Sachsen-Anhalts bestehen allerdings zum Teil ebenfalls beachtliche Unterschiede. Ähnlich wie bereits in Bezug auf die Beschäftigung mit der Thematik werden vor allem von den Bereichen Verkehr, Information, Kommunikation sowie vom Finanz- und Versicherungswesen mehr oder weniger große Potenziale in der Nutzung dieser Technologien gesehen. Fast zwei Fünftel der Betriebe beider Branchen schreiben Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sogar ein großes Potenzial zu. Jeweils ein überdurchschnittlich hohes Potenzial wird auch vom Verarbeitenden Gewerbe sowie von den Unternehmensnahen Dienstleistungen in Betracht gezogen. Am anderen Ende des Spektrums stehen auch hier Betriebe des Bereichs Übrige Dienstleistungen sowie der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2016

Branche	Potenzial				kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	groß	mittel	gering	Summe		
	Prozent				Prozent	Prozent
Land- und Forstwirtschaft*	26	15	13	54	40	6
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	7	53	8	68	27	5
Verarbeitendes Gewerbe	20	31	22	73	18	9
Baugewerbe	8	25	32	65	24	11
Handel und Reparatur	28	18	26	72	17	11
Verkehr, Information, Kommunikation*	40	31	26	97	1	2
Finanz- u. Versicherungsdienstleistg.*	38	41	0	79	15	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	26	28	72	7	21
Erziehung und Unterricht*	20	27	27	74	11	15
Gesundheits- und Sozialwesen	17	21	31	69	18	13
Übrige Dienstleistungen	8	25	20	53	20	27
Organisationen ohne Erwerbszweck*	12	25	14	51	13	36
Öffentliche Verwaltung	12	18	30	60	8	32
Insgesamt	19	25	25	69	17	14

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Betriebe ab 10 Beschäftigten haben sich nicht nur häufiger als Kleinstbetriebe mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt, sie schätzen auch die Potenziale für den betrieblichen Einsatz höher ein (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016

Betriebsgrößenklasse	Potenzial				kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	groß	mittel	gering	Summe		
	Prozent				Prozent	Prozent
1 bis 9 Beschäftigte	17	22	27	66	19	15
10 bis 49 Beschäftigte	24	33	19	76	12	12
50 bis 249 Beschäftigte	25	30	22	77	6	17
ab 250 Beschäftigte	43	24	11	78	0	22
Insgesamt	19	25	25	69	17	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Es fällt darüber hinaus auf, dass es zahlreichen, nicht nur kleineren Betrieben offensichtlich schwerfällt, das zukünftige Potenzial dieser Technologien derzeit realistisch einzuschätzen. Im Durchschnitt traf dies auf jeden 7. sachsen-anhaltischen Betrieb zu.

GRAD DER AUSEINANDERSETZUNG UND POTENZIALBEWERTUNG

Der Grad der bisherigen Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien spielt für die Einschätzung der Potenziale eine erhebliche Rolle. Die Auswertung der Daten hierzu ergibt: Je intensiver sich Betriebe mit dem Thema beschäftigt haben, desto besser werden die damit verbundenen Potenziale für einen Einsatz solcher Technologien im eigenen Betrieb eingeschätzt. Dies wird deutlich, wenn z. B. alle Betriebe betrachtet werden, die sich bereits stark mit diesem Thema befasst haben. Wie bereits dargelegt, sind dies derzeit insgesamt 19 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt. Von diesen sehen 75 % ein großes Potenzial für den Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnik im eigenen Betrieb. Weitere 11 % schätzen die Potenziale als mittel und 13 % als gering ein. So gut wie keiner dieser Betriebe gab an, überhaupt kein Potenzial zu erkennen. Lediglich 1 % sah sich nicht in der Lage, eine Einschätzung abzugeben (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Betriebliche Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach der Intensität der Beschäftigung mit dem Thema in Sachsen-Anhalt 2016

Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im eigenen Betrieb				
	groß	mittel	gering	kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	Prozent			Prozent	Prozent
stark	75	11	13	0	1
mittel	21	60	15	2	2
gering	1	26	67	3	3
überhaupt nicht	0	2	6	85	7
kann ich nicht sagen	0	0	0	5	95
Insgesamt	19	25	25	17	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

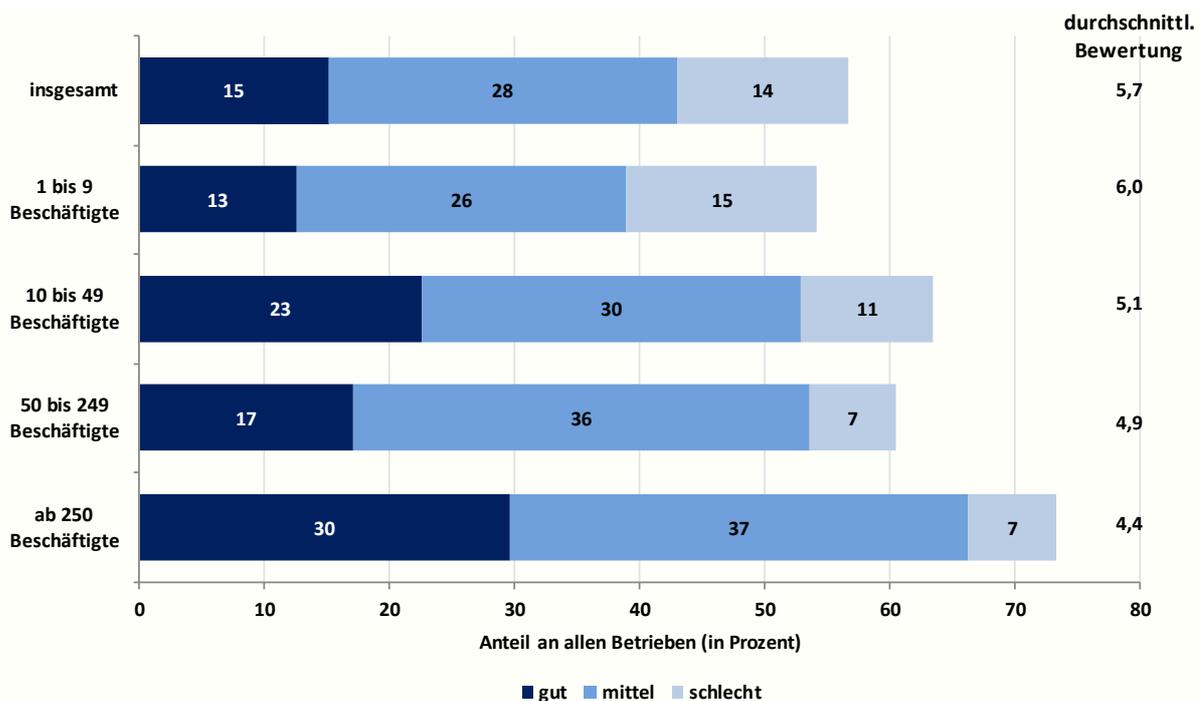
Umgekehrt schätzten Betriebe, die dieser Frage bislang eher geringe Aufmerksamkeit zukommen ließen, das Potenzial überwiegend als gering ein (67 %). Weitere 26 % dieser Betriebe bewerteten das Potenzial mit mittel. Von jenen Betrieben, die sich bislang noch gar nicht mit der Thematik beschäftigt haben, sieht so gut wie kein Betrieb großes und sehen lediglich 2 % der Betriebe

mittleres Potenzial, mit 85 % kann die weitaus überwiegende Mehrheit dieser Betriebe überhaupt kein Potenzial erkennen. Der aufgezeigte Zusammenhang ist keine Spezifik der sachsen-anhaltischen Betriebe, sondern trifft auch auf ost- wie westdeutsche Betriebe zu.

9.2 AUSSTATTUNG DER BETRIEBE MIT AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN

In einem weiteren Fragenkomplex erhielten die Betriebe Gelegenheit einzuschätzen, wie gut sie bereits – im Vergleich zu anderen Betrieben der gleichen Branche – mit diesen Technologien ausgestattet sind.⁴⁸ Die betrieblichen Einschätzungen zum Ausstattungsniveau mit diesen Technologien im Vergleich zu anderen Betrieben der gleichen Branche fällt umso günstiger aus, je größer der Betrieb ist (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die unterschiedlichen Einschätzungen spiegeln sich in den errechneten Bewertungsnoten wider, wobei eine niedrige Note für eine vergleichsweise gute, eine hohe Note für eine eher schlechte Ausstattung mit solchen Technologien steht. Bei Kleinstbetrieben Sachsen-Anhalts beträgt die Note im Durchschnitt 6,0, bei Großbetrieben 4,4. Kleinstbetrieben fiel es zudem schwerer, eine klare Position zu beziehen. So sahen sich 46 % in dieser Betriebsgruppe nicht in der Lage einzuschätzen, ob ihr Betrieb gegenüber den Wettbewerbern vergleichsweise gut oder eher schlecht

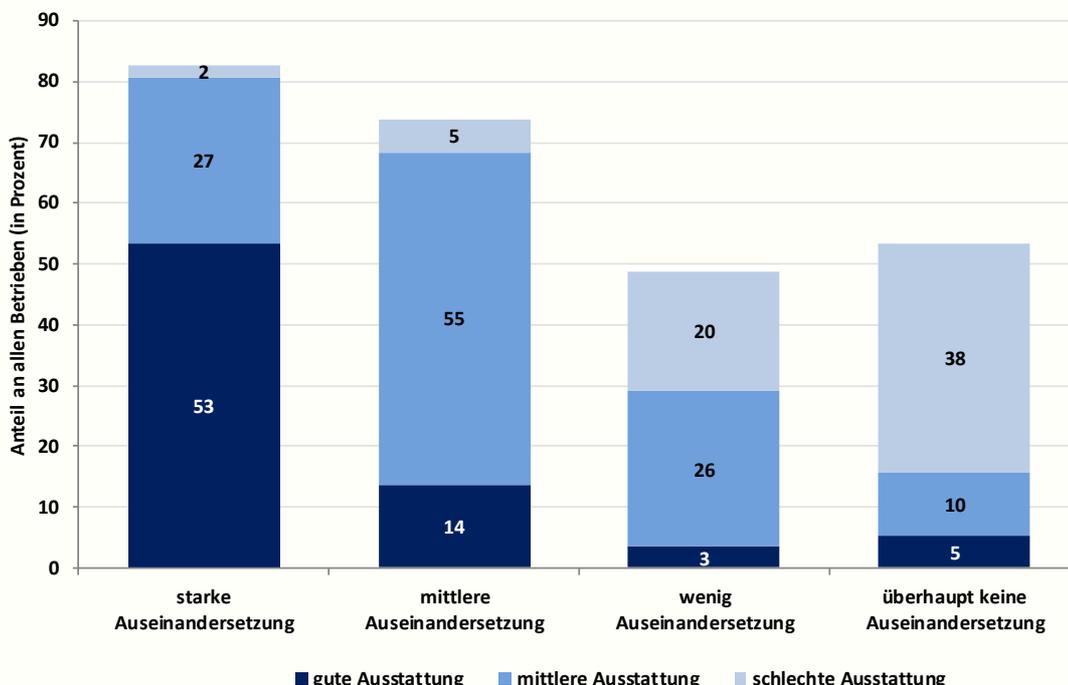
⁴⁸ Für die Antworten stand den Betrieben auch hier eine Skala von 1 bis 10 zur Verfügung. Die „1“ steht für sehr gut, die „10“ für sehr schlecht. Im Interesse einer anschaulicheren Betrachtung des Antwortverhaltens der Betriebe wurden deren Antworten in 4 Gruppen eingeteilt – in Betriebe, die ihr Ausstattungsniveau als gut (1-3), mittel (4-6) und als schlecht (7-10) betrachten und die keine Einschätzung dazu treffen können („kann ich nicht sagen“).

mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ausgestattet ist. Bei Großbetrieben fiel der entsprechende Anteil zwar deutlich geringer aus, gleichwohl war er mit 27 % nicht unbeträchtlich. Bei einer nennenswerten Zahl von Betrieben (bei 43 % im Durchschnitt aller Betriebe Sachsen-Anhalts) besteht somit eine erhebliche Unsicherheit bezüglich der Frage, wie die eigene technologische Ausstattung zu beurteilen ist.

INTENSIVE BESCHÄFTIGUNG MIT DEM THEMA UND POTENZIALEINSCHÄTZUNG GEHEN MIT HOHEM AUSTATTUNGSNIVEAU EINHER

Betriebe, die sich mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien bereits intensiv beschäftigt haben, schätzen ihre Ausstattung zu über 50 % als gut ein. Ein weiteres gutes Viertel dieser Betriebe bewertet das Ausstattungsniveau als mittel. Nur ein sehr geringer Teil der Betriebe (2 %) betrachtet es als schlecht. Das noch verbleibende knappe Fünftel sieht sich zu einer Einschätzung hingegen nicht in der Lage. Dieses Antwortverhalten ist nachvollziehbar, da diesen Betrieben unterstellt werden kann, sich mit der Materie gut auszukennen. Fast die Hälfte der Betriebe, die sich mit dem Thema bislang noch gar nicht beschäftigt haben, kann zum Stand ihrer Ausstattung keine Einschätzung vornehmen, ein gutes Drittel schätzt sie als schlecht ein (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Intensität der Beschäftigung mit der Thematik in Sachsen-Anhalt 2016

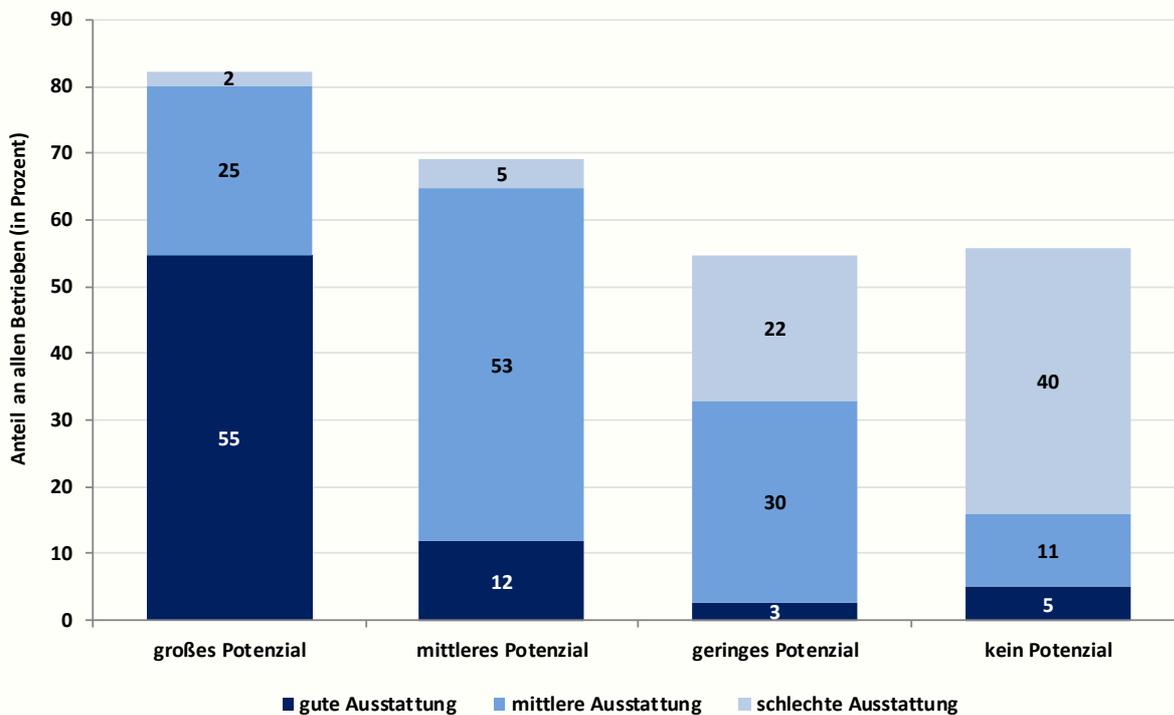


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ähnlich wie beim Erfahrungshintergrund deutlich wurde, korrespondiert das reale Ausstattungsniveau der sachsen-anhaltischen Betriebe auch mit ihrer Potenzialbewertung. Betriebe, die in der Automatisierung und Digitalisierung großes Potenzial für sich sehen, bewerten ihre Ausstattung überwiegend auch mit gut (55 %) und mittel (25 %). Von jenen, die nur ein geringes Potenzial sehen, schätzt lediglich ca. jeder sechste Betrieb die gegenwärtige Ausstattung mit gut (5 %) bzw.

mittel (11 %) ein. 40 % bewerten die tatsächliche Ausstattung als schlecht, ein ähnlich hoher Anteil (44 %) kann keine Einschätzung vornehmen (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Potenzialbewertung dieser Technologien in Sachsen-Anhalt 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Zusammenfassend bleibt festzustellen: Eine intensive Beschäftigung mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien führt offensichtlich zu einer positiven Bewertung dieser Technologien. Gleichzeitig verfügen Betriebe, die sich intensiv damit beschäftigen und Potenziale erkennen, auch über ein bereits besseres Ausstattungsniveau.

9.3 AUSGEWÄHLTE MERKMALE DER BETRIEBE IM KONTEXT IHRES AUSSTATTUNGSNIVEAUS

Im Zusammenhang mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien spielt die Frage nach den Effekten auf Umfang und Qualität von Beschäftigung eine bedeutende Rolle. Im Folgenden wird daher untersucht, ob sich Betriebe, die sich mit diesen Technologien beschäftigen, in ihnen große Potenziale sehen oder sich in dieser Hinsicht bereits als gut ausgestattet betrachten, in bestimmten Merkmalen der Beschäftigung von jenen Betrieben unterscheiden, bei denen dies nicht der Fall ist.

ZUSAMMENHANG ZWISCHEN AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN SOWIE BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass beispielsweise ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Beschäftigtenstruktur und der Intensität der Beschäftigung mit den Mög-

lichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien besteht. In Betrieben, die sich bereits in starkem Maße mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandersetzen, spielen hochqualifizierte Tätigkeiten eine wesentlich größere Rolle als in Betrieben, die sich bislang nur wenig oder überhaupt noch nicht damit beschäftigt haben. Umgekehrt ist die Bedeutung einfacher Arbeit bei Erstgenannten geringer als bei Letzteren (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen-Anhalt 2016

Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Beschäftigte für...		
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten*	hochqualifizierte Tätigkeiten**
	Prozent		
stark	8	74	18
mittel	18	69	13
wenig	12	78	10
überhaupt nicht	12	84	4
Insgesamt	14	72	14

*Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, **Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ein Zusammenhang besteht auch zwischen der Beschäftigtenstruktur und der Einschätzung des Potenzials, moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im eigenen Betrieb einzusetzen. In Betrieben, die Potenziale im Einsatz solcher Technologien sehen, sind hochqualifizierte Tätigkeiten von größerer Bedeutung als in jenen Betrieben, die überhaupt kein Potenzial erkennen (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen-Anhalt 2016

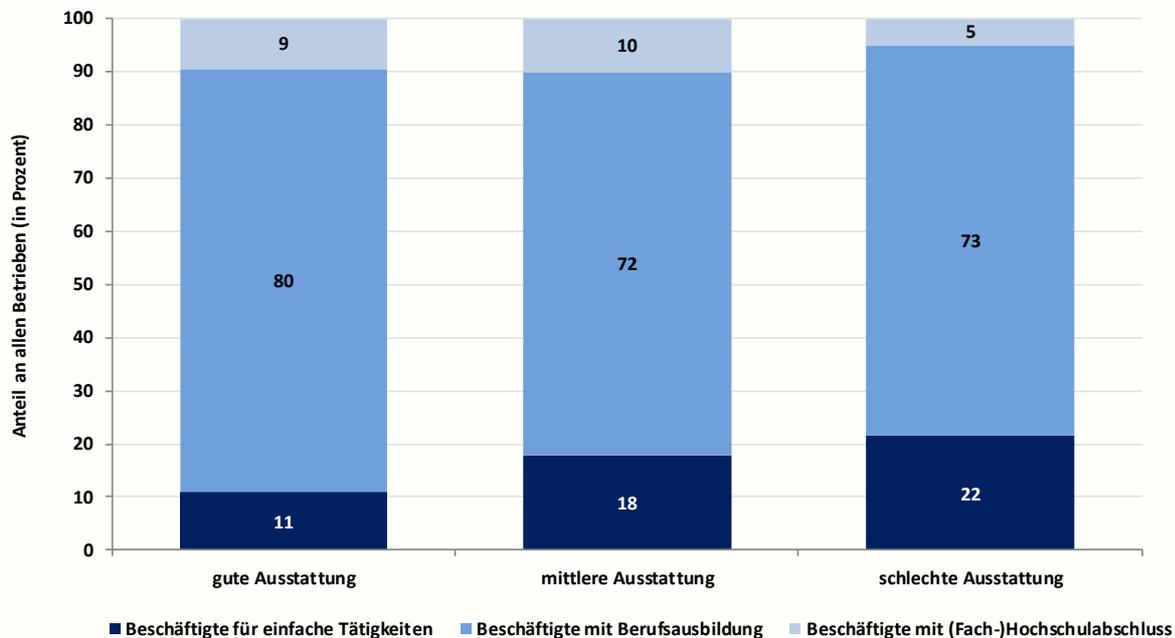
Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Beschäftigte für...		
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten*	hochqualifizierte Tätigkeiten**
	Prozent		
groß	15	69	16
mittel	12	74	14
gering	10	74	16
kein Potenzial (10)	16	81	3
Insgesamt	14	72	14

*Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, **Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ein eindeutiger Zusammenhang besteht darüber hinaus zwischen der Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien und der Struktur der Arbeitskräfte, die zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2016 zur sofortigen Einstellung gesucht wurden (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien und Suche von Arbeitskräften zur sofortigen Einstellung nach Tätigkeitsmerkmalen in Sachsen-Anhalt 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

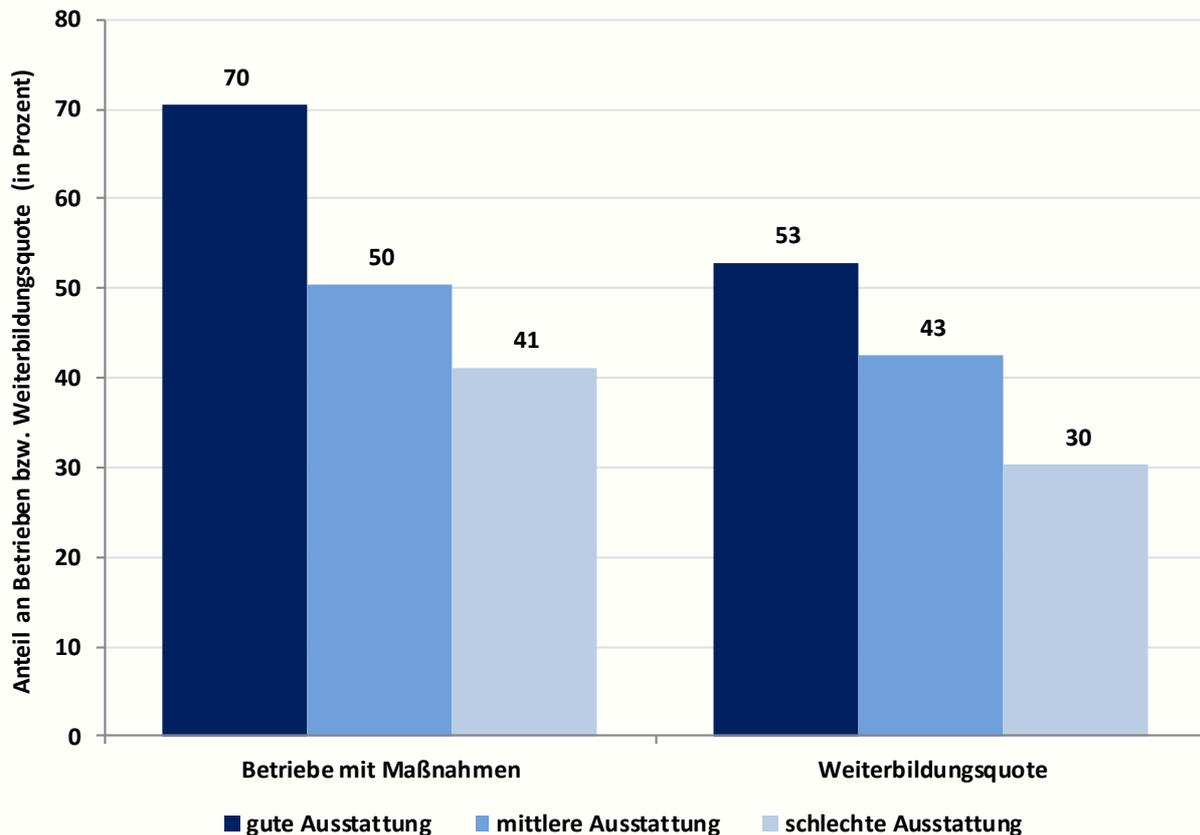
Betriebe mit einer guten Ausstattung suchten zur sofortigen Einstellung fast doppelt so häufig wie Betriebe mit einer schlechten Ausstattung Arbeitskräfte mit einer akademischen Ausbildung. Gleichzeitig fragten Erstere stärker als Letztgenannte Fachkräfte mit einer beruflichen Ausbildung nach. Betriebe mit einer schlechten Ausstattung suchten hingegen überdurchschnittlich häufig Beschäftigte für einfache Tätigkeiten.

ZUSAMMENHANG ZWISCHEN AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN SOWIE WEITERBILDUNGSAKTIVITÄTEN

In der gegenwärtigen Diskussion besteht eine große Übereinstimmung darin, dass der Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien Weiterbildungsbedarf nach sich zieht. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass 70 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts, die ihre Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnik mit gut bewerteten, ihre Beschäftigten 2016 durch die Freistellung bzw. die Übernahme von Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt haben. Dieser Anteil lag erheblich über dem Landesdurchschnitt (51 %). Betriebe, die ihre technische Ausstattung selbst als schlecht einschätzten, wiesen zum Zeitpunkt der Erhebung einen wesentlich geringeren Anteil weiterbildender Betriebe aus, der mit 41 % zudem auch spürbar unterhalb des Landesdurchschnitts lag.

Ein ähnlicher Befund ergibt sich bei Betrachtung der Weiterbildungsquote, d. h. dem Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten. In Betrieben mit einem guten Ausstattungsniveau war diese Quote deutlich höher als in Betrieben, die ihr Niveau eher als schlecht einschätzten (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Ausstattungsniveau der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Sachsen-Anhalt 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Insgesamt verweisen die ermittelten Befunde auf einen Zusammenhang zwischen dem Ausstattungsniveau in Bezug auf moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien einerseits und dem Weiterbildungsengagement der Betriebe und der Beschäftigten andererseits. Dieser Zusammenhang wird auch für alle drei im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Tätigkeitsgruppen deutlich. Der Tendenz nach verringert sich die Weiterbildungsquote aller drei Gruppen mit sinkendem Ausstattungsniveau der Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien. Zwar beteiligen sich Beschäftigte, die qualifizierte Tätigkeiten verrichten, generell häufiger als Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, dennoch gibt es hier insbesondere in Bezug auf Letztere erhebliche Unterschiede: So partizipierten 2016 etwa ein Drittel derjenigen, die einfache Tätigkeiten verrichten, in Betrieben mit guter und mittlerer Ausstattung an entsprechenden Maßnahmen, in Betrieben mit einer eher schlechten Ausstattung war es nicht einmal 10 %.

Fazit: Die Mehrheit der Betriebe Sachsen-Anhalts beschäftigt sich mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien. In welchem Umfang und mit welcher Intensität diese Auseinandersetzung erfolgt, ist nach Branchen und Betriebsgröße jedoch unterschiedlich. Auch hier führen größere Betriebe das Feld an: Das betrifft die Auseinandersetzung mit der Thematik, das Erkennen von Ressourcen und auch die Bewertung der Ausstattung. Damit stellt sich vor allem

die Frage, wie es künftig insbesondere Kleinstbetrieben gelingen wird, mit der rasanten technisch-technologischen Entwicklung im hier betrachteten Handlungsfeld Schritt zu halten. Generell lässt sich feststellen: Die Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien hilft den Betrieben nicht nur, deren Potenziale zu erkennen und fundiert einzuschätzen. Gleichzeitig verfügen Betriebe, die sich intensiv damit beschäftigen und die Potenziale erkennen, auch über ein besseres Ausstattungsniveau. Betriebe mit einer intensiven Nutzung von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien suchen häufiger qualifiziertes Personal zur sofortigen Einstellung und erweisen sich außerdem als besonders weiterbildungsaktiv. Das betrifft sowohl die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe als auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten. Damit stützen die Ergebnisse die weit verbreitete These, dass der Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien mit einem hohen Bedarf an Weiterbildung für die Beschäftigten einhergeht.

10 Investitionen, Innovationen und Produktivität

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

10.1 INVESTITIONEN

Investitionen sind erforderlich, um die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten oder zu erhöhen. Hierbei kann unterschieden werden zwischen Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Erstere dienen dazu, verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten zu ersetzen und damit in erster Linie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Letzteren wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen, um die betriebliche Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Da die zusätzlichen Maschinen und Anlagen oftmals mit einer Erweiterung der Personalkapazitäten einhergehen, schaffen Erweiterungsinvestitionen in der Regel auch zusätzliche Arbeitsplätze. Investitionstätigkeiten zeugen somit nicht nur vom Leistungsvermögen der Betriebe, sondern haben auch eine große Bedeutung für die Leistungsfähigkeit und das Arbeitsplatzangebot der Wirtschaft.

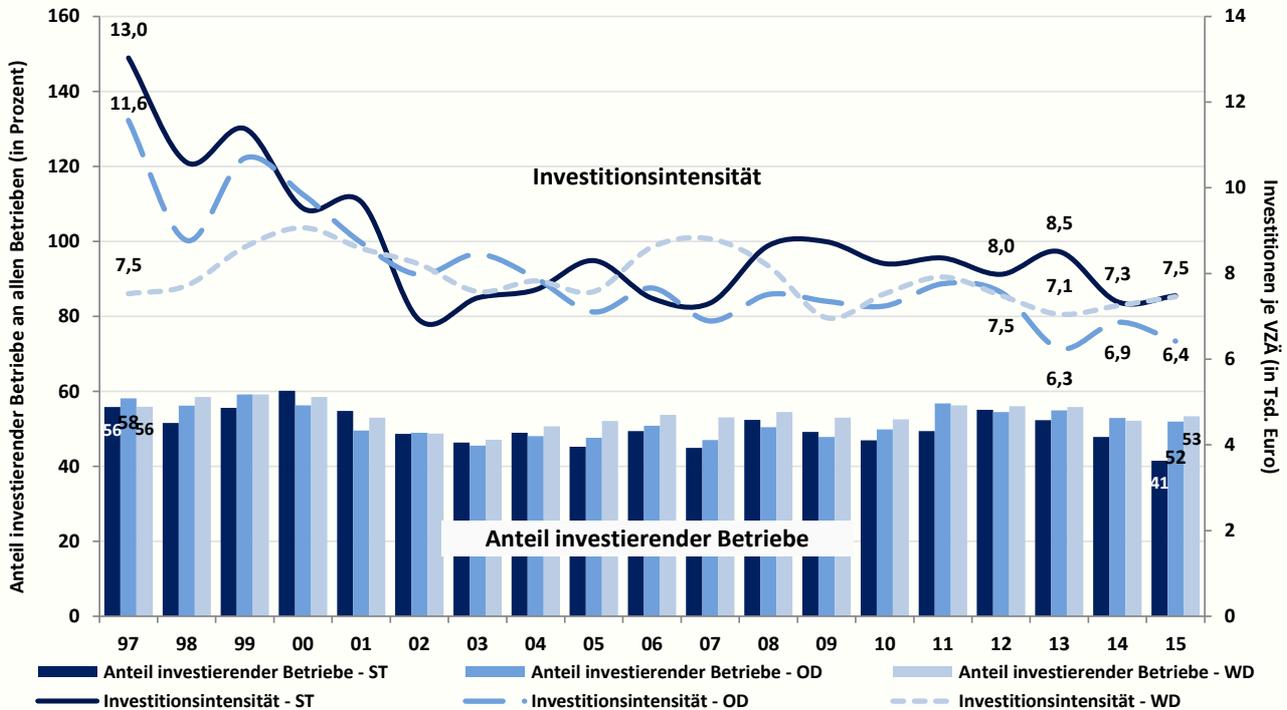
In Sachsen-Anhalt haben 41 % aller Betriebe im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr⁴⁹ Investitionen getätigt (Ostdeutschland 52 % Westdeutschland: 53 %). Der Anteil investierender Betriebe lag damit unter dem Anteil des Vorjahres. Seit 2013 ist die Investitionsbeteiligung sachsen-anhaltischer Betriebe rückläufig (-9 Prozentpunkte). Etwas weniger als in den vergangenen Jahren investierten 2015 auch ost- und westdeutsche Betriebe, allerdings fiel der Rückgang im Vergleich zu Sachsen-Anhalt geringer aus (jeweils -3 Prozentpunkte).

Von den investierenden Betrieben tätigten 38 % Erweiterungsinvestitionen, d. h. sie investierten in Maschinen und Anlagen (Ostdeutschland 45 % Westdeutschland: 46 %). Das Spektrum der getätigten Investitionen ist breit gefächert. Rund 60 % aller investierenden Betriebe Sachsens-Anhalts verbesserten ihre Produktionsanlagen oder sonstigen Teile ihrer Betriebsausstattung. Etwa 40 % der Betriebe investierten in Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung. Verkehrs- und Transportmittel waren in knapp einem Drittel der sachsen-anhaltischen Betriebe Gegenstand von Investitionen. Etwa jeder sechste Betrieb nahm bauliche Veränderungen vor oder tätigte Grundstückskäufe. Die Relationen waren in ost- und westdeutschen Betrieben ähnlich.

Sachsens-Anhalts Betriebe investierten im hier betrachteten Geschäftsjahr 7,5 Tsd. € je Beschäftigten bzw. je Vollzeitäquivalent (VZÄ) (vgl. Abbildung 45).

⁴⁹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2016 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2015.

Abbildung 45: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Trotz des sinkenden Anteils investierender Betriebe ist die Investitionsintensität gegenüber dem Vorjahr wieder leicht angestiegen. Sie lag 2015 somit erneut über dem ostdeutschen und entsprach wie bereits im Vorjahr dem westdeutschen Wert.

INVESTITIONSTÄTIGKEIT NACH BETRIEBSGRÖÖE UND BRANCHE

Das Investitionsverhalten der einzelnen Branchen der Wirtschaft war unterschiedlich ausgeprägt. Gemessen am Anteil investierender Betriebe erwiesen sich die beiden beschäftigungsstarken Branchen Verarbeitendes Gewerbe sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen als überdurchschnittlich aktiv (45 % bzw. 49 % der Betriebe). Noch wesentlich aktiver waren Betriebe und Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung und des Baugewerbes, in denen jeweils mehr als die Hälfte der Betriebe investierte. In den beiden anderen beschäftigungsstarken Branchen Handel und Reparatur sowie Gesundheits- und Sozialwesen investierte nur eine Minderheit der Betriebe. Damit gehörten sie in diesem Kontext zu den Schlusslichtern der Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt.

Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes waren nicht nur insgesamt sehr aktiv, hier tätigte die Hälfte der investierenden Betriebe zugleich Erweiterungsinvestitionen.

Die Investitionsaktivitäten der sachsen-anhaltischen Wirtschaft korrelieren ebenso wie in Ost- und Westdeutschland mit der Betriebsgröße. So steigen mit der Größe eines Betriebes sowohl der Anteil der Betriebe mit getätigten Investitionen als auch der Anteil der Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen. 2015 investierten kleinere Betriebe in Sachsen-Anhalt pro Beschäftigten (VZÄ) allerdings mehr als größere (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen*	Investitionen je Beschäftigten (VZÄ)
	Prozent	Prozent	Tsd. €
1 bis 9 Beschäftigte	36	35	6,0
10 bis 49 Beschäftigte	49	42	10,8
50 bis 249 Beschäftigte	75	48	6,8
ab 250 Beschäftigte	87	59	4,8
Insgesamt	41	38	7,5

*Anteil an Betrieben mit Investitionen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Im Vergleich zu Westdeutschland fällt auf, dass die Anteile der investierenden Betriebe nicht nur insgesamt, sondern bis auf die Gruppe der mittleren Betriebe auch in den anderen Betriebsgrößenklassen zum Teil deutlich geringer ausfielen. Vor allem bei Kleinst- und Kleinbetrieben war der Abstand erheblich. Trotz der im Durchschnitt zu Westdeutschland vergleichbaren Investitionsintensität, also den Investitionen pro Beschäftigten, zeigten sich Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen: In Kleinst-, Klein- und Großbetrieben war die Investitionsintensität in westdeutschen Betrieben höher als in sachsen-anhaltischen Betrieben vergleichbarer Größe. Bei mittleren Betrieben allerdings war sie in Sachsen-Anhalt deutlich höher als in Westdeutschland.

10.2 INNOVATIONEN

Neben Investitionen sind Innovationen von entscheidender Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe sowie den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze. Dabei wird zwischen Produktinnovationen und Prozessinnovationen unterschieden. In den folgenden Ausführungen werden zunächst die Befunde der aktuellen Befragung zu den Produktinnovationen präsentiert, um anschließend auf die aktuelle Entwicklung bei Prozessinnovationen einzugehen.

PRODUKTINNOVATIONEN

In Sachsen-Anhalt haben 26 % aller Betriebe im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr⁵⁰ Produktinnovationen umgesetzt. Der Anteil innovativer Betriebe lag damit um 11 Prozentpunkte unter dem westdeutschen und zugleich um 6 Prozentpunkte unter dem ostdeutschen Vergleichswert.

Wie in Ost- und Westdeutschland handelt es sich bei den realisierten Produktinnovationen in der Wirtschaft Sachsen-Anhalts überwiegend um Weiterentwicklungen bestehender Produkte oder um Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden bereits angebotene Leistungen oder Produkte verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten war demgegenüber selten (vgl. Tabelle 31).

⁵⁰ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2016 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2015.

Tabelle 31: Art der Produktinnovationen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015

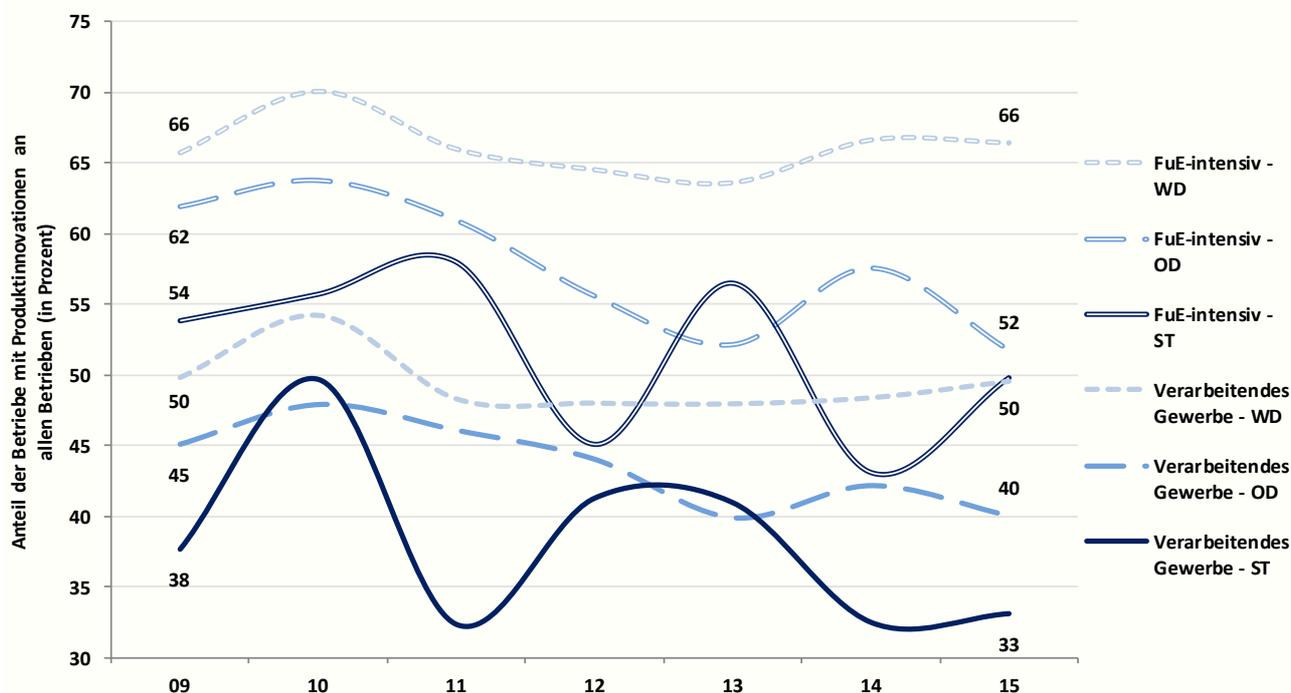
Betriebe mit...*	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland
	Prozent	
Weiterentwicklungen	18	30
Sortimentserweiterungen	17	20
Marktneuheiten	6	5
Betriebe mit Produktinnovationen	26	37

*Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Das betriebliche Innovationsengagement ist in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Generell, also auch in Ost- wie in Westdeutschland, fällt vor allem das Verarbeitende Gewerbe auf, welches mit einem Anteil von Betrieben mit Innovation in Höhe von 33 % auch 2015 deutlich innovationsstärker als andere Bereiche der Wirtschaft war. Damit lag es dennoch weiterhin deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert (50 %). Wie der Blick auf die Entwicklung im Zeitraum zwischen 2009 und 2015 zeigt, waren weder das sachsen-anhaltische Verarbeitende Gewerbe im Allgemeinen noch seine FuE-intensiven Betriebe im Besonderen so innovationsstark wie jene in Westdeutschland (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Betriebe mit Produktinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2016

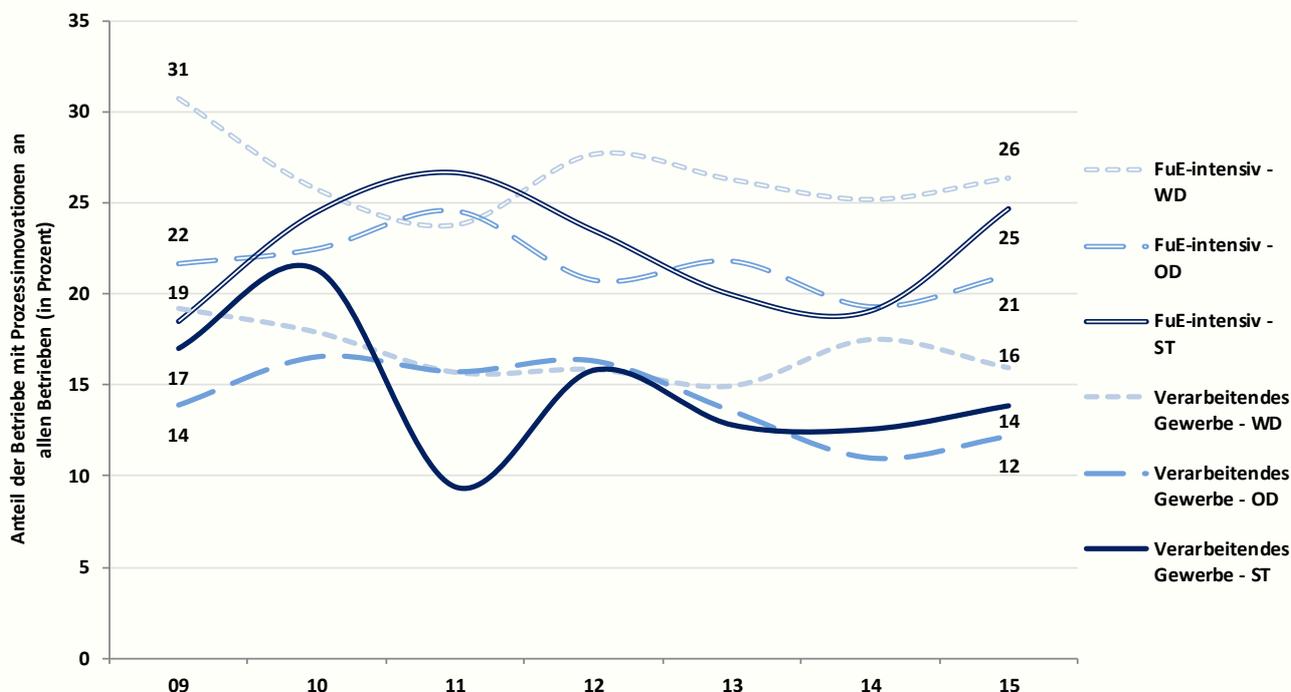
Als weiterer Unterschied zeichnet sich für die letzten Jahre für Westdeutschland eine relativ stabile Entwicklung ab, während jene in Sachsen-Anhalt zum Teil erheblichen jährlichen Schwankungen unterlag. Derzeit besteht sowohl für das Verarbeitende Gewerbe insgesamt mit 17 Prozentpunkten als auch seine FuE-intensiven Zweige mit 16 Prozentpunkten ein erheblicher Abstand zu Westdeutschland.

PROZESSINNOVATIONEN

Als Prozessinnovationen werden alle entwickelten oder eingeführten Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern. In 10 % aller Betriebe Sachsens-Anhalts wurden im hier betrachteten Geschäftsjahr entsprechende Entwicklungen umgesetzt (Ostdeutschland 9 %, Westdeutschland 12 %). Damit sind Prozessinnovationen im Vergleich zu Produktinnovationen in den Betrieben wesentlich weniger verbreitet. Zugleich waren nur relativ geringe jährliche Schwankungen erkennbar. Zwischen 2009 und 2015 schwankte der Anteil prozessinnovativer Betriebe in Sachsen-Anhalt lediglich zwischen 8 und 10 % - ein Entwicklungsmerkmal, das ebenfalls für Ost- und Westdeutschland gilt. Auch bei Prozessinnovationen erweist sich das Verarbeitende Gewerbe im Branchenvergleich als Spitzenreiter. Im hier betrachteten Geschäftsjahr 2015 lag der Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Prozessinnovationen bei 14 % und fiel damit ebenfalls geringer als in Westdeutschland (16 %), jedoch höher gegenüber Ostdeutschland (12 %) aus.

Der Anteil der Betriebe des sachsen-anhaltischen Verarbeitenden Gewerbes mit Prozessinnovationen war in den letzten Jahren relativ stabil. Im zurückliegenden Geschäftsjahr 2015 konnte ein leichter Anstieg um 1 Prozentpunkt erreicht werden. Der Abstand zwischen zu westdeutschen Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes hat sich damit etwas verringert und beträgt aktuell 2 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: Betriebe mit Prozessinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015



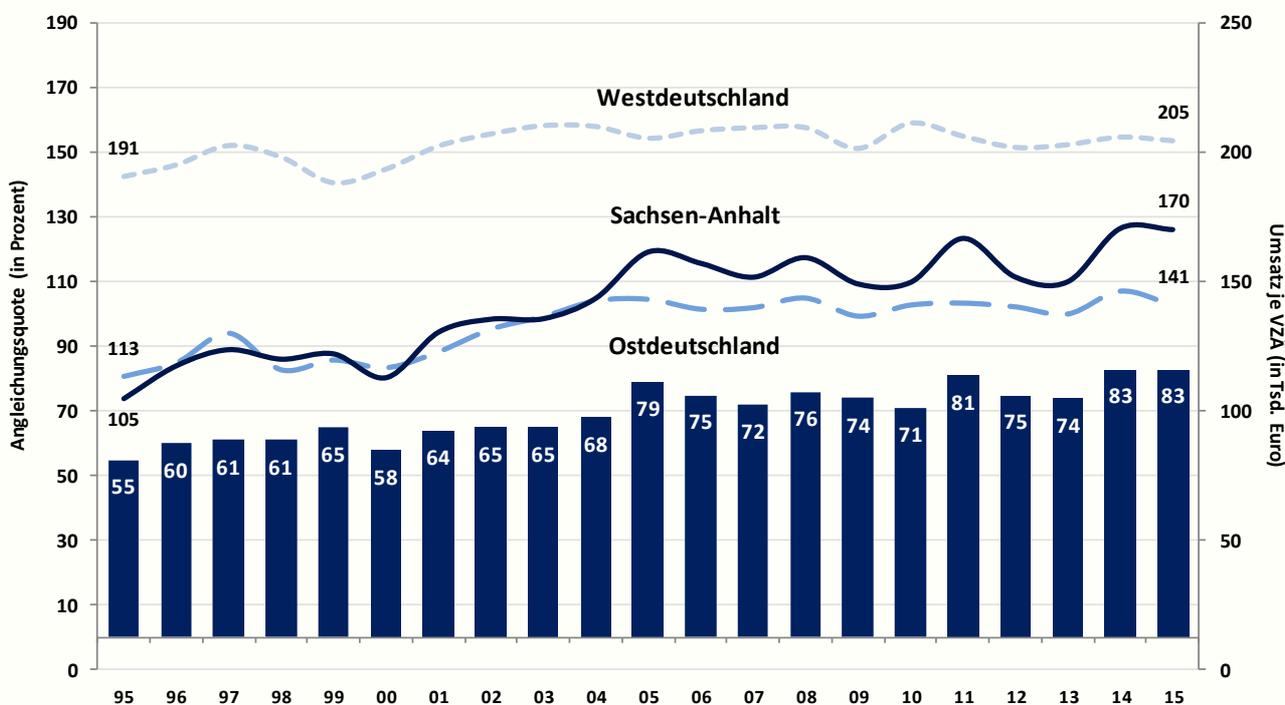
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2016

Der Abstand zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland in den FuE-intensiven Bereichen innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes hat sich gegenüber dem Vorjahr verringert und betrug nur noch rund 1 Prozentpunkt.

10.3 PRODUKTIVITÄT

Zur Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe Sachsen-Anhalts lässt sich die Umsatzproduktivität, d. h. der Umsatz pro Beschäftigten betrachten.⁵¹ Im hier betrachteten Geschäftsjahr betrug der durchschnittliche Umsatz pro Beschäftigten – gemessen in sogenannten Vollzeitäquivalenten (VZÄ) – über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg 83 % des westdeutschen Niveaus. Im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr hat sich der Produktivitätsabstand zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland damit nicht verändert (vgl. Abbildung 48).⁵²

Abbildung 48: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote für Sachsen-Anhalt 1995 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2016

Bei der Interpretation des ermittelten Durchschnittswerts für Sachsen-Anhalt sind die teils erheblichen Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren und Branchen der Wirtschaft zu beachten. Die erzielten Jahresumsätze pro Beschäftigten in der Branche mit der höchsten Umsatzproduktivität sind mehr als siebenmal so hoch wie in der Branche mit der niedrigsten Umsatzproduktivität. In Westdeutschland beträgt die Relation 5 zu 1. Die mit Abstand höchste Umsatzproduktivität in Sachsen-Anhalt wies die Branche Handel und Reparatur auf. Hier war der erzielte Jahresumsatz pro Beschäftigten mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt der

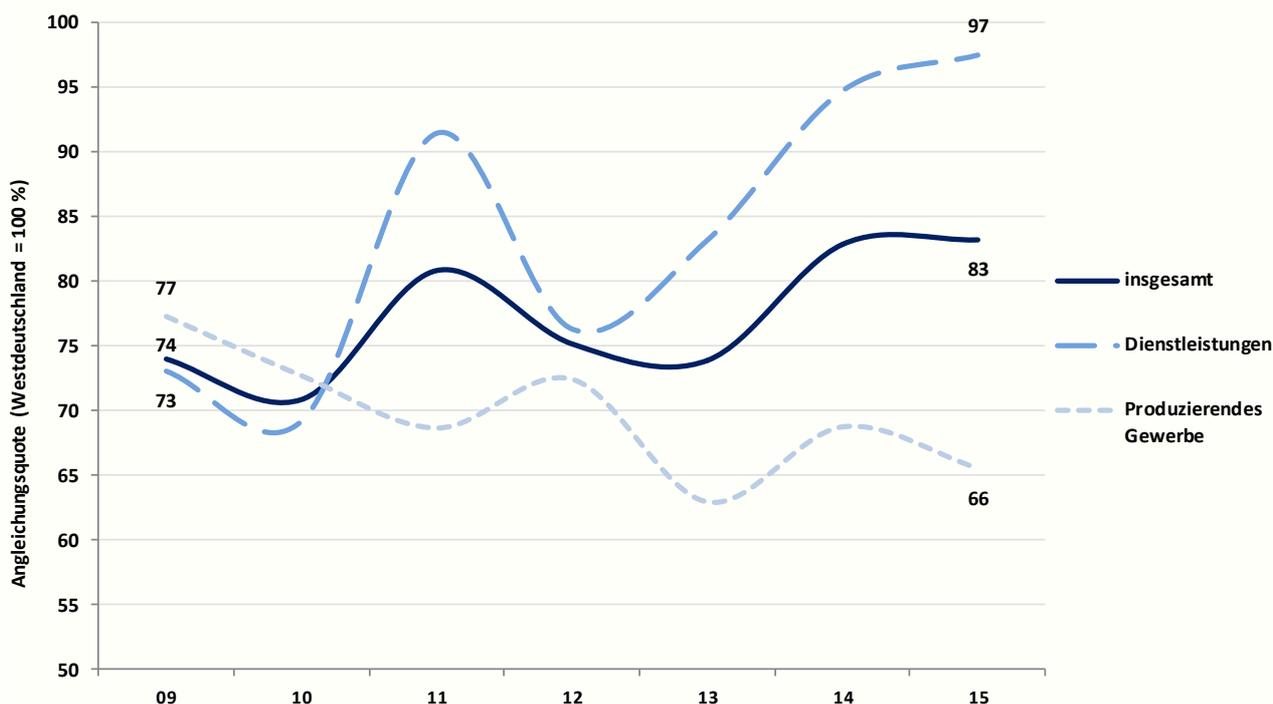
⁵¹ Im vorliegenden Bericht wird ausschließlich die Umsatzproduktivität dargestellt, welche im Gegensatz zur Bruttowertschöpfung, neben den Eigenleistungen auch die von Dritten bezogenen Vorleistungen, wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten enthält.

⁵² In die Berechnung gehen nur die Angaben jener Betriebe ein, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz ausweisen. Dies sind jeweils rund 91 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt sowie in Westdeutschland. Die übrigen, an dieser Stelle nicht betrachteten Betriebe weisen ihr Geschäftsvolumen als Bruttozins- und Provisionserträge oder Handelsergebnis (Banken, Kreditinstitute), als Bruttobeiträgeinnahmen (Versicherungen) oder Haushaltsvolumen (Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämter u. ä.) aus.

Wirtschaft. Auch in Westdeutschland gehört dieser Bereich zu den umsatzstärksten Branchen. Dies ist insofern nicht überraschend, als hier enorm hohe Vorleistungsanteile in die Berechnung der ermittelten Umsätze eingehen. Die niedrigsten Jahresumsätze pro Beschäftigten wurden dagegen in den vergleichsweise personalintensiven Übrigen Dienstleistungen erzielt. Die Umsatzproduktivität erreichte dort nicht einmal ein Drittel des Durchschnitt. Bei allen bestehenden, teils beachtlichen Unterschieden zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft Sachsens-Anhalts war ihnen fast allen gemein, dass die durchschnittlich erzielten Umsätze je Beschäftigten geringer ausgefallen sind als in der jeweiligen westdeutschen Branche.

Wie der Blick auf die Entwicklung der beiden Wirtschaftssektoren zeigt, hat sich die Umsatzproduktivität des Dienstleistungssektors in Sachsen-Anhalt sukzessive bis auf 3 Prozentpunkte an das westdeutsche Niveau angenähert. Beim Produzierenden Gewerbe (Bergbau/Energie/Wasser/Abfall, Baugewerbe, Verarbeitendes Gewerbe) hingegen hat sich der Abstand zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland dagegen vergrößert (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49: Entwicklung der Umsatzproduktivität nach Wirtschaftssektoren in Sachsen-Anhalt 2009 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2016

Die Umsatzproduktivität wird maßgeblich von der Betriebsgröße beeinflusst. Je größer ein Betrieb, desto höher ist auch der durchschnittlich erzielte Umsatz je Beschäftigten. Dies hängt u. a. mit dem in der Regel höheren Kapitaleinsatz (Automatisierung) sowie der höheren Stückzahl zusammen, die es ermöglicht, sogenannte Skalenerträge zu realisieren. Die Umsatzproduktivität sachsen-anhaltischer Großbetriebe ist um rund 20 % höher als im Durchschnitt der Wirtschaft, in Westdeutschland sind es sogar ca. 30 %. Im Allgemeinen, d. h. in Sachsen-Anhalt genauso wie in Ost- und Westdeutschland, erzielen Großbetriebe einen rund doppelt so hohen Umsatz je Beschäftigten (VZÄ) gegenüber Kleinbetrieben. Trotz dieser Gemeinsamkeiten sind die durchschnittlich erzielten Umsätze bis auf die Gruppe der mittleren Betriebe in Sachsen-Anhalt in den

anderen Betriebsgrößenklasse niedriger als im Westteil Deutschlands. Die Umsatzsatzproduktivität lag 2015 für Kleinst-, Klein- und Großbetriebe zwischen 76 und 88 % des jeweiligen Westniveaus. Dabei erreichten Kleinst- und Großbetriebe der sachsen-anhaltischen Wirtschaft jeweils drei Viertel der durchschnittlichen Produktivität westdeutscher Betriebe vergleichbarer Größe. Für sachsen-anhaltische Kleinbetriebe lag dieser Wert bei 88 %.

Fazit: Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zu wesentlichen Kenndaten der Wirtschaft in Sachsen-Anhalt ergeben kein einheitliches Bild. Einerseits ist die Investitionsintensität der Betriebe wieder leicht angestiegen und befindet sich – wie bereits im vorangegangenen Geschäftsjahr – auf dem Niveau der westdeutschen Betriebe. Es ist außerdem gelungen, das vergleichsweise hohe Produktivitätsniveau zu halten. Andererseits setzten sich ungünstige Trends fort. Das betrifft insbesondere den seit einigen Jahren anhaltenden rückläufigen Anteil investierender Betriebe. Inzwischen beläuft er sich auf ein Rekordtief. Des Weiteren besteht nach wie vor eine beachtliche Innovationslücke im Vergleich zu Westdeutschland. Diese konzentriert sich vor allem auf Produktinnovationen.

KONTAKT:

Ministerium für Arbeit, Soziales und
Integration

des Landes Sachsen-Anhalt

Abt. Arbeit und Integration

Turmschanzenstr. 25

39114 Magdeburg



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

ESF

Europäischer
Sozialfonds

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

www.europa.sachsen-anhalt.de