

IAB-BETRIEBSPANEL SACHSEN-ANHALT

ERGEBNISSE DER 20. WELLE 2015



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	3
1 DATENBASIS	7
2 BETRIEBS- UND BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR	10
2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe und der Beschäftigten.....	10
2.2 Beschäftigungsdynamik	14
2.3 Qualifikationsanforderungen	17
2.4 Atypische Beschäftigung.....	19
3 LÖHNE/GEHÄLTER UND TARIFBINDUNG	26
3.1 Lohn- und Gehaltsentwicklung.....	26
3.2 Tarifbindung der Betriebe	31
4 MINDESTLOHN UND BETRIEBLICHE REAKTIONEN	38
4.1 Zur Einführung des Mindestlohns und weiteren Lohnanpassungen.....	38
4.2 Betriebliche Reaktionen auf die Einführung des Mindestlohns	43
5 BESCHÄFTIGUNG ÄLTERER ARBEITNEHMER	51
5.1 Altersstruktur der Beschäftigten	51
5.2 Betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte	54
5.3 Berücksichtigung älterer Bewerber bei Stellenbesetzungen.....	60
6 FACHKRÄFTEBEDARF DER BETRIEBE	67
6.1 Entwicklung des betrieblichen Fachkräftebedarfs	68
6.2 Zur Besetzung der Fachkräftestellen	70
7 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	73
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe	74
7.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze	77
7.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung.....	81
8 WEITERBILDUNG	86
8.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung.....	86
8.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten.....	88
8.3 Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen.....	89
9 ZUR WIRTSCHAFTLICHEN SITUATION	94
9.1 Investitionen.....	94
9.2 Innovationen, Forschung und Entwicklung	97
9.3 Zum wirtschaftlichen Angleichungsprozess	103
RESÜMEE	106

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt 1995 bis 2015	9
Abbildung 2:	Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 1993 bis 2015 (Stand: jeweils 30. Juni).....	11
Abbildung 3:	Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2015 (2005 = 100).....	12
Abbildung 4:	Anteil der Betriebe mit erwarteter steigender bzw. fallender Beschäftigung für das jeweilige Folgejahr in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2015.....	14
Abbildung 5:	Einstellungs-, Abgangsrate und LTR in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2015 (jeweils erstes Halbjahr)	15
Abbildung 6:	Gründe für das Ausscheiden von Personal aus Betrieben in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2015 (jeweils erstes Halbjahr).....	16
Abbildung 7:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2015 (Stand: jeweils 30. Juni)	18
Abbildung 8:	Atypische Beschäftigungsformen	20
Abbildung 9:	Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse i. w. S. und i. e. S. in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2015 (Stand: jeweils 30. Juni).....	21
Abbildung 10:	Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2015 (Stand: jeweils 30. Juni)	22
Abbildung 11:	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2015 und Angleichungsquote (Stand: jeweils Juni; Westdeutschland = 100; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld).....	27
Abbildung 12:	Anteil der Betriebe mit Tarifbindung an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2015	32
Abbildung 13:	Beschäftigte in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2015.....	33
Abbildung 14:	Betriebe und Beschäftigte nach Tarifbindung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015	36
Abbildung 15:	Betriebs- und Beschäftigtenreichweite des Mindestlohns nach Ländern, in Ost- und Westdeutschland 2015.....	39
Abbildung 16:	Betriebe mit Anhebung der Brutto-Stundenlöhne auf mindestens 8,50 € nach der Mindestlohnintensität in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015	40
Abbildung 17:	Betriebliche Reaktionen auf die Einführung des Mindestlohns	44
Abbildung 18:	Ergriffene und beabsichtigte Maßnahmen in Mindestlohnbetrieben aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Sachsen-Anhalt (Mehrfachnennungen möglich).....	45
Abbildung 19:	Beschäftigungsveränderung 2015 zu 2014 nach Mindestlohnintensität in Sachsen-Anhalt.....	48
Abbildung 20:	Betriebe mit Älteren und ältere Beschäftigte in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015 (Stand: jeweils 30. Juni)	52
Abbildung 21:	Altersstruktur der Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015 (Stand: 30. Juni).....	54
Abbildung 22:	Betriebe mit Maßnahmen in Bezug auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe mit Älteren)	56
Abbildung 23:	Betriebe mit Maßnahmen in Bezug auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen 2006, 2008, 2011 und 2015 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe mit Älteren)	57
Abbildung 24:	Maßnahmen der Betriebe für Ältere in Sachsen-Anhalt 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe mit Älteren; Mehrfachnennungen möglich)	59
Abbildung 25:	Anteil von Betrieben mit Bewerbungen Älterer auf die zuletzt besetzte Stelle und mit realisierten Einstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015.....	62
Abbildung 26:	Wichtigste Gründe für die Nichtberücksichtigung älterer Bewerber bei der zuletzt besetzten Stelle in Sachsen-Anhalt 2015.....	65
Abbildung 27:	Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt 2000 bis 2015 (Stand: jeweils erstes Halbjahr).....	69
Abbildung 28:	Nichtbesetzungsquote bei angebotenen Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2015 (Stand: jeweils erstes Halbjahr).....	71
Abbildung 29:	Nichtbesetzungsquote für angebotene Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Betrieben mit angezeigtem Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt 2015 (Stand: erstes Halbjahr).....	72
Abbildung 30:	Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2015	75
Abbildung 31:	Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2015.....	79
Abbildung 32:	Übernahmequoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2015.....	82
Abbildung 33:	Art und Formen der Übernahme von Ausbildungsabsolventen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013 und 2015.....	83

Abbildung 34:	Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2015 (Stand: jeweils erstes Halbjahr).....	87
Abbildung 35:	Weiterbildungsquoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2015 (Stand: jeweils erstes Halbjahr).....	88
Abbildung 36:	Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 2007, 2011, 2013 und 2015.....	92
Abbildung 37:	Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2014	94
Abbildung 38:	Investitionsschwerpunkte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2014.....	95
Abbildung 39:	Beschäftigungsveränderung 2015 zu 2014 (in Prozent) in Betrieben nach Investitionsaktivitäten in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)	96
Abbildung 40:	Beschäftigungserwartungen für 2016 nach dem Investitionsverhalten der Betriebe in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)	97
Abbildung 41:	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen im verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2014	98
Abbildung 42:	Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen im verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2014	100
Abbildung 43:	Innovationshemmnisse in Sachsen-Anhalt 2008, 2010, 2012 und 2014 (alle Betriebe mit nicht realisierten Innovationen, Mehrfachnennungen möglich).....	101
Abbildung 44:	Beschäftigungsveränderung 2015 zu 2014 (in Prozent) in Betrieben nach Innovations- und FuE-Aktivitäten in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)	102
Abbildung 45:	Beschäftigungserwartungen für 2016 nach Innovations- und FuE-Aktivitäten der Betriebe in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)	103
Abbildung 46:	Produktivitätsentwicklung (Umsatz je VZÄ) in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung der Wirtschaft Sachsens-Anhalts 1990 bis 2014 (Westdeutschland = 100; alle Betriebe mit Umsatz)	104

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen und nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015 (Stand: 30. Juni).....	13
Tabelle 2:	Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen, Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015 (Stand: 30. Juni).....	19
Tabelle 3:	Atypische Beschäftigungsverhältnisse i. e. S. nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015 (Stand: 30. Juni).....	24
Tabelle 4:	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015 (Stand: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld).....	28
Tabelle 5:	Betriebe und Beschäftigte mit Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung sowie Kapitalbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen* in Ost- und Westdeutschland sowie Ländern 2015.....	30
Tabelle 6:	Betriebe mit Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen sowie Kapitalbeteiligungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2015.....	30
Tabelle 7:	Betriebe und Beschäftigte nach der Tarifbindung der Betriebe sowie nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015.....	34
Tabelle 8:	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) nach Tarifbindung und Wirtschaftsbereichen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015 (Stand: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld).....	34
Tabelle 9:	Betriebe mit Anhebung von Brutto-Stundenlöhnen auf mindestens 8,50 € und jeweilige Beschäftigtenanteile nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015.....	41
Tabelle 10:	Weitere Lohnanpassungen in Betrieben nach der Mindestlohnintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015.....	43
Tabelle 11:	Am häufigsten ergriffene Maßnahmen aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nach der Mindestlohnintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland (Mehrfachnennungen möglich).....	47
Tabelle 12:	Veränderung der Beschäftigung nach Beschäftigtengruppen und nach der Mindestlohnintensität in Sachsen-Anhalt 2015 (2014=100).....	49
Tabelle 13:	Betriebe mit Beschäftigten 50plus sowie Beschäftigtenanteile Älterer nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2011 und 2015.....	53
Tabelle 14:	Art der spezifischen Maßnahmen für Ältere nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015.....	60
Tabelle 15:	Bewerbungen Älterer auf die zuletzt besetzte Stelle nach Beschäftigtenanteilen Älterer nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2015.....	63
Tabelle 16:	Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015.....	77
Tabelle 17:	Übernahmequote und Anteil befristeter Übernahmen nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Geschlecht in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015.....	85
Tabelle 18:	Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015.....	90
Tabelle 19:	Weiterbildungsquote aller und älterer Beschäftigter ab 50 Jahren nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015.....	91

Einführung

Das IAB-Betriebspanel wurde in Sachsen-Anhalt als jährliche mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene von Juli bis Oktober 2015 zum 20. Mal durchgeführt. Der Auswertungsbericht für Sachsen-Anhalt wurde im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt erarbeitet. Ziel des Berichtes ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung sowie Informationen über ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern der Betriebe Sachsen-Anhalts bereitzustellen und entsprechende Vergleiche mit Betrieben in Ost- und Westdeutschland vorzunehmen.

Seit dem 01. Januar 2015 gilt in Deutschland flächendeckend ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto je Stunde. Nachdem in der Befragungswelle 2014 im Rahmen einer Null-Messung ein Überblick gewonnen wurde, in welchen Betrieben Beschäftigte tätig waren, die Brutto-Stundenlöhne unterhalb von 8,50 € erhielten, wurde in der 20. Befragungswelle des IAB-Betriebspanels nach Beschäftigten gefragt, deren Löhne tatsächlich angehoben wurden. Damit liegen aktuelle Informationen sowohl zur betrieblichen als auch zur Beschäftigtenreichweite der Einführung des Mindestlohns vor. Gleichzeitig werden Informationen zu Veränderungen im Lohngefüge erhoben, die mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns einhergingen. Darüber hinaus wurden die Betriebe nach Maßnahmen gefragt, mit denen sie auf die Einführung des Mindestlohns reagiert haben.

Im Rahmen der Auswertungen im Bereich Löhne und Gehälter werden tiefer als in den Vorjahren die Angaben der Betriebe zur Tarifbindung ausgewertet. Hier geht es um den Ausweis gravierender Veränderungen in den zurückliegenden Jahren – sowohl in der betrieblichen als auch der Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen. Darüber hinaus erfolgt eine Betrachtung von Betrieben, die sich hinsichtlich der Entgeltgestaltung an Branchentarifverträgen orientieren bzw. nicht orientieren.

Der demografische Wandel beeinflusst die Beschäftigungssituation in den Betrieben nachhaltig. Um die Fachkräftebasis und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe auch mittel- und langfristig zu sichern, ist auch eine Ausschöpfung der vorhandenen Beschäftigungspotenziale älterer Arbeitskräfte erforderlich. 2015 wurden Informationen erhoben, inwieweit Betriebe Maßnahmen umsetzten, die sich auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer bezogen. Die Erhebung der Altersstruktur der Beschäftigten erfolgt – beginnend ab 2015 – im 2-Jahresrhythmus nunmehr regelmäßig, wobei die Altersgruppe 60+ gesondert ausgewiesen wird.

Im aktuellen Bericht bilden darüber hinaus wieder die Themen „Fachkräfte“, „Ausbildung“ und „Weiterbildung“ einen Auswertungsschwerpunkt. Auch das Thema „atypische Beschäftigungsverhältnisse“ (Teilzeitbeschäftigung einschl. Mini-Jobs, befristete Beschäftigung und Leiharbeit) bleibt Gegenstand der Untersuchung. Neben Informationen zur Beschäftigungsentwicklung erfolgen Analysen ausgewählter wirtschaftlicher Kennziffern, die für die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften hohe Bedeutung haben. Dazu zählen die Investitions- und Innovationsbereitschaft der Betriebe, Forschung und Entwicklung, Umsatz einschließlich Export sowie Produktivität.

Die inhaltliche Schwerpunktsetzung bei den Auswertungsthemen in den einzelnen Befragungswellen erfolgt in einem Diskussions- und Abstimmungsprozess zwischen dem Institut für Arbeits-

markt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) Nürnberg und den einzelnen Bundesländern. Bei aktiver Unterstützung Sachsen-Anhalts fanden u. a. die Themen Mindestlohn sowie betriebliche Maßnahmen zum Erhalt und zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter (50plus) Eingang in die Befragungswelle 2015.

Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft (z. B. produzierendes Gewerbe) oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mit mindestens 20 Beschäftigten) beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser seit 1996 jährlich laufenden Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass sowohl für die Länder als auch für Ost- und Westdeutschland insgesamt dasselbe Fragenprogramm und dasselbe Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren verwendet wird. Infolgedessen sind vergleichende Analysen für die Länder, Ost- und Westdeutschland insgesamt ohne methodische und definitorische Schwierigkeiten und im langjährigen Zeitverlauf möglich. Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt, d. h., jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. Damit können Querschnittsvergleiche über die Jahre 1995/1996 bis 2014/2015 in die Auswertung einbezogen werden.

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 bundesweit jährlich eine Arbeitgeberbefragung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2015 fand diese Befragung zum 20. Mal statt. Für Auswertungen in Sachsen-Anhalt liegen für das Jahr 2015 Interviews von 964 Betrieben vor. Um landespezifische Auswertungen zu ermöglichen, wurde die vom IAB finanzierte Basisstichprobe vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt im selben Umfang aufgestockt. Mit der Stichprobe wurden in Sachsen-Anhalt 1,7 % der Betriebe mit 7,4 % der Beschäftigten erfasst.

ANHALTEND STABILE BESCHÄFTIGTENZAHL, LEICHT RÜCKLÄUFIGER BETRIEBSBESTAND

Mitte 2015 gab es in Sachsen-Anhalt nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) 57.288 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wobei dies 319 Betriebe weniger waren als im Vorjahr. In diesen Betrieben waren 2015 ca. 900 Tsd. Beschäftigte tätig und damit so viele wie in den Jahren 2011 bis 2014. Seit 2005 hat sich die Beschäftigung insgesamt in Sachsen-Anhalt um 7 % erhöht (Ostdeutschland 15 %, Westdeutschland 18 %). Damit fiel der Beschäftigungsaufbau in Sachsen-Anhalt geringer aus als in den anderen neuen Ländern.

KEINE ZUNAHME DES ANTEILS ATYPISCHER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse lag 2015 in Sachsen-Anhalt bei 36 % (Ostdeutschland 37 %, Westdeutschland 39 %). Der seit 2005 insgesamt festzustellende Beschäftigungsaufbau beruhte ganz überwiegend auf einer Zunahme sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung. Diese Beschäftigungsform zählt neben geringfügiger und befristeter Beschäftigung sowie Leiharbeit ebenfalls zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Seit etwa 2012, das heißt seitdem die Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt insgesamt relativ stabil geblieben ist, hat es keinen weiteren Anstieg des Anteils atypischer Beschäftigungsverhältnisse im Land gegeben. Werden ausschließlich geringfügige und befristete Beschäftigungsverhältnisse sowie Leiharbeit betrachtet, hat sich der Anteil dieser Beschäftigungsverhältnisse in den zurückliegenden zehn Jahren nur wenig verändert, und er lag 2015 bei 16 %.

BETRIEBLICHE MAßNAHMEN FÜR ÄLTERE BESCHÄFTIGTE WENIG VERBREITET

In 78 % aller Betriebe sind ältere Beschäftigte (50 Jahre und älter) tätig (Ost- und Westdeutschland ebenfalls 78 %). Der Beschäftigtenanteil Älterer erhöhte sich im Land auf 39 % (Ostdeutschland 36 %, Westdeutschland 31 %) und fällt unter den neuen Ländern am höchsten aus. Parallel zu dieser Entwicklung boten seit 2006 unverändert etwa 15 % aller Betriebe mit älteren Beschäftigten Maßnahmen für den Erhalt der Leistungsfähigkeit Älterer an. Im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland ist der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen in Sachsen-Anhalt noch etwas geringer. Ob ein Betrieb entsprechende Maßnahmen anbietet, hängt eng mit der Betriebsgröße zusammen. Während 2015 die überwiegende Zahl der Großbetriebe und fast jeder zweite mittlere Betrieb entsprechende Angebote unterbreitete, traf dies nur auf rund jeden zehnten Kleinstbetrieb zu.

BEREITSCHAFT ZUR EINSTELLUNG ÄLTERER 2015 HÖHER ALS 2004

Aussagen zu Veränderungen im Einstellungsverhalten der Betriebe von älteren Bewerbern sowie zu einem geänderten Bewerbungsverhalten Älterer können jeweils für das erste Halbjahr 2004

und 2015 getroffen werden. Während in Sachsen-Anhalt 2004 auf die zuletzt besetzte Stelle in 27 % der Fälle auch Bewerbungen Älterer vorlagen, erhöhte sich dieser Anteil in 2015 auf 38 % (Ostdeutschland 37 %, Westdeutschland 31 %). Gleichzeitig erhöhten sich die Chancen älterer Bewerber, auch tatsächlich eingestellt zu werden. Wurden 2004 in Sachsen-Anhalt noch 16 % aller Stellen mit einem Älteren besetzt, waren es 2015 bereits 23 % (Ostdeutschland 21 %, Westdeutschland 16 %). Damit haben ältere Bewerber inzwischen günstigere Chancen, bei der Stellenbesetzung berücksichtigt zu werden als 2004, was auch der guten konjunkturellen Lage geschuldet ist. Wurden Stellen, auf die sich Ältere beworben hatten, nicht mit einem älteren Bewerber besetzt, so wurde das seitens der Betriebe vorrangig damit begründet, dass der Bewerber nicht über die richtige Qualifikation verfügte (33 %).

INSGESAMT BESCHÄFTIGUNGSRÜCKGANG IN MINDESTLOHNBETRIEBEN

In Sachsen-Anhalt spielten Stundenlöhne unterhalb von 8,50 € eine größere Rolle als in Westdeutschland. So fiel die betriebliche Reichweite des Mindestlohns 2015 in Sachsen-Anhalt mit 40 % mehr als doppelt so hoch aus wie in Westdeutschland (17 % aller Betriebe, Ostdeutschland 38 %). Von der Einführung des Mindestlohns profitierten in Sachsen-Anhalt mit 16 % daher anteilig auch mehr Beschäftigte als in Westdeutschland (5 %, Ostdeutschland 14 %). In Folge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gab es im Land insgesamt keinen Beschäftigungseinbruch. Allerdings gab es in sachsen-anhaltischen Mindestlohnbetrieben 2015 insgesamt eine Reduzierung der Beschäftigtenzahl gegenüber dem Vorjahr um etwa 3 % (Ostdeutschland +1,4 %, Westdeutschland +2,1 %). Mindestlohnbetriebe sind allerdings keine homogene Gruppe. Fast 60 % der Mindestlohnbetriebe des Landes wiesen eine hohe Mindestlohnintensität auf (mindestens 50 % der Beschäftigten tangierte die Anhebung des Stundenlohns auf mindestens 8,50 €). Diese Betriebe verzeichneten Beschäftigungsrückgänge von insgesamt 8 %. In den verbleibenden rund 40 % aller Mindestlohnbetriebe mit eher niedriger Mindestlohnintensität (weniger als 50 % der Beschäftigten) konnte das Beschäftigungsniveau demgegenüber um gut 1 % erhöht werden. Um steigende Lohnkosten zu kompensieren, wurde in den Mindestlohnbetrieben ganz überwiegend auf eine Erhöhung der Absatzpreise und/oder eine Reduzierung der Arbeitszeit gesetzt. Diese Maßnahmen beeinflussten die Lohnkosten unmittelbar und zeitnah. Künftig verlieren beide Maßnahmen nach Einschätzung der Betriebe an Bedeutung.

ANSTIEG DER TARIFBINDUNG DER BETRIEBE

Seit 2010 gibt es in Sachsen-Anhalt im Unterschied zu Ost- und zu Westdeutschland wieder steigende Anteile tarifgebundener Betriebe. In Ostdeutschland hat sich die Tarifbindung seitdem auf relativ geringem Niveau stabilisiert, in Westdeutschland ist sie weiterhin rückläufig. Im Vergleich mit den anderen neuen Ländern weist Sachsen-Anhalt sowohl den höchsten Anteil tarifgebundener Betriebe als auch den höchsten Beschäftigtenanteil in tarifgebundenen Betrieben auf. Derzeit sind in Sachsen-Anhalt 26 % aller Betriebe tarifgebunden (Ostdeutschland 21 %, Westdeutschland 31 %). Die Beschäftigtenanteil lag 2015 bei 53 % (Ostdeutschland 49 %, Westdeutschland 59 %). Diese positive Entwicklung wird von der Mehrzahl der Branchen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft getragen, insbesondere von den Dienstleistungsbereichen und vom produzierenden Gewerbe insgesamt, weniger jedoch vom verarbeitenden Gewerbe: Anteil tarifgebundener Betriebe: Sachsen-Anhalt 16 %, Westdeutschland 37 %; Anteil der Beschäftigten: Sachsen-Anhalt 43 %, Westdeutschland 65 %). Die Durchschnittslöhne sind in Sachsen-Anhalt 2015 auf 2.430 € je VZÄ gestiegen, und der Lohnabstand zu Westdeutschland verringerte sich um 2 Prozentpunkte auf 76 %.

FACHKRÄFTENACHFRAGE AUF VORJAHRESNIVEAU, ABER ZUNAHME DER BESETZUNGSSCHWIERIGKEITEN

Die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften hat sich 2015 gegenüber dem Vorjahr nicht grundlegend verändert, sie bleibt somit weiterhin hoch. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr ist der Anteil von Betrieben mit Bedarf leicht zurückgegangen, die Zahl der nachgefragten Fachkräfte verblieb etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Unter diesen Bedingungen gab es einerseits etwas weniger Einstellungen, andererseits konnte eine größere Zahl von Fachkräftestellen nicht besetzt werden. In der Folge hat sich die Nichtbesetzungsquote gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozentpunkte auf 28 % erhöht (Ostdeutschland 29 %, Westdeutschland 26 %). Stellenbesetzungsprobleme hingen neben der Branche auch im letzten Jahr wieder sehr stark mit der Größe der Betriebe zusammen. Je kleiner ein Betrieb, umso mehr Stellen blieben unbesetzt. Trotzdem bleibt festzustellen, dass es auch 2015 noch immer der Mehrheit der Betriebe in Sachsen-Anhalt gelungen ist, die überwiegende Mehrheit der angebotenen Fachkräftestellen zu besetzen.

STABILISIERUNG DER AUSBILDUNGSBETEILIGUNG AUSBILDUNGSBERECHTIGTER BETRIEBE SETZT SICH FORT

Die Ausbildungsbeteiligung sachsen-anhaltischer ausbildungsberechtigter Betriebe scheint sich seit 2011 zu stabilisieren, allerdings auf niedrigem Niveau. Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben bildeten 2015 etwa 40 % aus (Westdeutschland 52 %). Der Abstand zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland bei der Ausbildungsbeteiligung liegt in den letzten Jahren relativ unverändert bei etwas mehr als 10 Prozentpunkten. Bestehende Herausforderungen für die Betriebe des Landes bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze haben sich 2015 nicht weiter erhöht. 2015 konnten 43 % der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen mindestens eine Stelle nicht besetzen (Ostdeutschland 46 %, Westdeutschland 27 %). Der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen an allen angebotenen Ausbildungsplätzen lag in Sachsen-Anhalt 2015 bei 32 % (Ostdeutschland 33 %, Westdeutschland 17 %). Im Vergleich mit den ostdeutschen Flächenländern gestaltete sich die Situation in Sachsen-Anhalt 2015 somit etwas günstiger.

ÜBERNAHMEQUOTE DER BETRIEBE IN DER TENDENZ ANSTEIGEND

Die sich bereits in den letzten Jahren kontinuierlich erhöhende Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen in Sachsen-Anhalt lag 2015 bei 64 %. Damit konnte zwar nicht das Vorjahresergebnis (69 %) erreicht werden, dennoch ist das die zweithöchste Quote seit Ende der 1990er Jahre (Ost- und Westdeutschland jeweils 68 %). Trotz einer tendenziell gestiegenen Übernahmequote hat sich die Anzahl übernommener Absolventen gleichzeitig verringert. So fiel deren Anzahl in Sachsen-Anhalt 2015 um 16 % geringer aus als 2005, dem Jahr des beginnenden Beschäftigungsaufbaus im Land (Ostdeutschland -5 %), in Westdeutschland hingegen erhöhte sie sich um 24 %. Zudem stieg der Anteil befristeter Übernahmen. Trotz unveränderter Nachfrage nach Fachkräften gestaltet sich die Situation für die Betriebe des Landes damit schwieriger, diesen Bedarf mittels betrieblicher Ausbildung zu decken.

WEITERBILDUNGSENGAGEMENT SEHR HOCH

Sachsen-Anhalts Betriebe erwiesen sich auch 2015 als sehr weiterbildungsaktiv. Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe lag mit 55 % weiterhin auf hohem Niveau, wengleich dies einen Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozentpunkte bedeutete (Ostdeutschland 55 %, Westdeutschland 52 %). Die Weiterbildungsquote der Beschäftigten stieg weiter an und lag bei 37 % (Ostdeutschland 36 %, Westdeutschland 34 %). Damit waren Sachsen-Anhalts Betriebe 2015

wieder weiterbildungsaktiver als der Durchschnitt der ost- und der westdeutschen Betriebe. Frauen beteiligten sich weiterhin stärker als Männer an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung (42 gegenüber 32 %). In erster Linie dürfte die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen darauf zurückzuführen sein, dass Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten aufweisen wie etwa das Gesundheits- und Sozialwesen. Die Weiterbildungsquote Älterer lag mit 27 % unterhalb des Durchschnitts und hat sich in den letzten Jahren nicht verändert. Die Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Tätigkeitsgruppen hat in den letzten Jahren zugenommen, am deutlichsten bei Un- und Angelernten (im Vergleich zu 2007 Verdreifachung auf 35 % in 2015). Die Weiterbildungsquote war 2015 bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss am höchsten (49 %), bei Beschäftigten mit Berufsabschluss lag sie bei 40 % und fiel bei Un- und Angelernten mit 35 % am niedrigsten aus. Im ostdeutschen Ländervergleich hat Sachsen-Anhalt die mit Abstand höchste Weiterbildungsquote von Un- und Angelernten (Ostdeutschland 24 %, Westdeutschland 19 %).

ENTWICKLUNG WICHTIGER BETRIEBLICHER KENNZIFFERN

Die wirtschaftliche Situation der Betriebe Sachsen-Anhalts war insgesamt gut. Der Umsatz der Betriebe ist kräftig gestiegen, der Export war allerdings leicht rückläufig. Seit 2008 lag die Investitionsintensität (Investitionen je Vollzeitäquivalent – VZÄ) der Betriebe Sachsen-Anhalts teilweise deutlich oberhalb der westdeutschen Vergleichswerte, 2014 waren die Werte mit gut 7 Tsd. € identisch. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Investitionsintensität der Betriebe Sachsen-Anhalts allerdings verringert. Sachsen-anhaltische Betriebe waren seltener innovativ als westdeutsche Betriebe. Dies betrifft im Wesentlichen Produktinnovationen. 2014 waren im verarbeitenden Gewerbe Sachsen-Anhalts etwa 32 % aller Betriebe produktinnovativ, im westdeutschen 48 %. Seit drei Jahren sind die Innovatorenraten in dieser Branche in Westdeutschland konstant, in Sachsen-Anhalt ist gegenüber dem Vorjahr eine starke Reduzierung festzustellen. Bei Prozessinnovationen gab es in Sachsen-Anhalt insgesamt weitere Fortschritte, wodurch sich der Abstand zu Westdeutschland noch etwas weiter verringert hat. Allerdings fiel der Abstand zu Westdeutschland im verarbeitenden Gewerbe und seinen FuE-intensiven Zweigen noch immer höher aus. Geplante Innovationen werden in der Regel auch umgesetzt. Sofern diese nicht realisiert wurden, zeichneten hierfür am häufigsten hohe Investitionskosten, organisatorische Probleme und ein Mangel an Fachpersonal verantwortlich.

DEUTLICHE FORTSCHRITTE BEI DER ANGLEICHUNG DES PRODUKTIVITÄTSNIVEAUS AN WESTDEUTSCHLAND

Die durchschnittliche Angleichungsquote der Produktivität (Umsätze je VZÄ) sachsen-anhaltischer Betriebe erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr kräftig auf 83 % des westdeutschen Niveaus. Der Produktivitätsabstand der Betriebe verringerte sich damit um 9 Prozentpunkte im Vorjahresvergleich. In den Dienstleistungsbranchen und in der Land- und Forstwirtschaft gab es 2014 kaum noch Produktivitätsunterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland. Demgegenüber wurden im produzierenden Gewerbe 69 % des westdeutschen Vergleichswerts erreicht. Insgesamt weist Sachsen-Anhalt unter den neuen Ländern die höchste Angleichungsquote der Produktivität auf.

1 Datenbasis

Für die Befragungswelle 2015 liegen für Querschnittsauswertungen in Sachsen-Anhalt verwertbare Interviews von 964 Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 57.607 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt im Jahr 2014 (Jahr der Stichprobenziehung). Um landespezifische Auswertungen zu ermöglichen, wurde die vom IAB finanzierte Basisstichprobe vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt im selben Umfang aufgestockt. Mit der Stichprobe wurden 1,7 % der genannten Betriebe erfasst, in denen 7,4 % aller Beschäftigten tätig waren.

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

- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrundeliegenden 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 30.06.2014.
- Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da andernfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

Die Auswertung der Erhebungen erfolgen nach nachfolgender Branchengliederung:¹

Wirtschaftsbereich	Branche
Land- und Forstwirtschaft	Land- und Forstwirtschaft
Produzierendes Gewerbe	Bergbau, Energie, Wasser, Abfall
	Verarbeitendes Gewerbe
	Baugewerbe
Dienstleistungsbereiche	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, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie übrige Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen))
	Erziehung und Unterricht
	Gesundheits- und Sozialwesen
	Übrige Dienstleistungen (Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Erholung und Sport sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen – z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna)
	Organisationen ohne Erwerbszweck
	Öffentliche Verwaltung

¹ Im IAB-Betriebspanel werden die Betriebe sehr differenziert insgesamt 43 Branchen zugeordnet. Im vorliegenden Auswertungsbericht erfolgt aufgrund der vorliegenden Fallzahlen eine Zusammenfassung in oben genannte 13 Branchen.

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

Seit 2009 entspricht die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Branchen im IAB-Betriebspanel der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Dadurch können die Werte auf Branchenebene ab 2009 nur eingeschränkt mit den Angaben der Vorjahre verglichen werden.

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

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

Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der 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.² Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind.

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

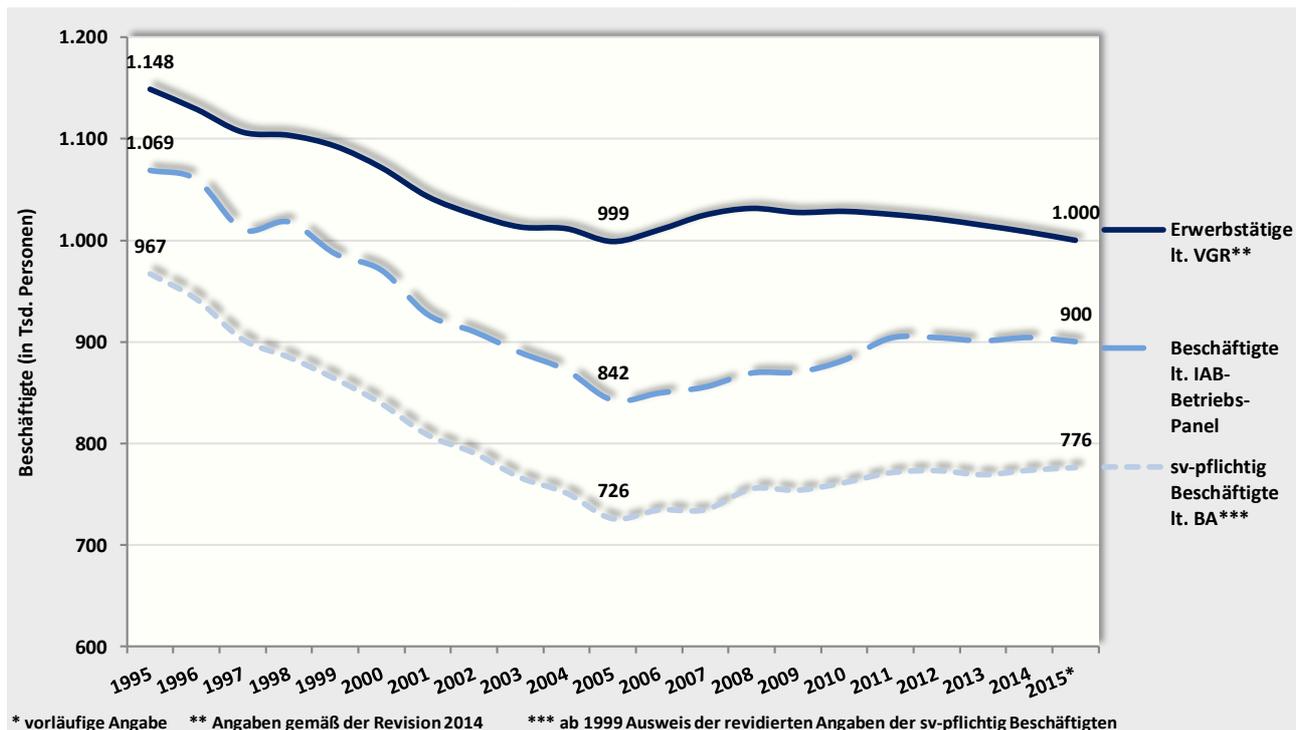
3. Im Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).
4. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30. Juni beziehen.

² Ohne private Haushalte und extraterritoriale Organisationen.

5. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

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

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt 1995 bis 2015



Quelle: Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, Berechnungsstand: August 2015/Februar 2016 (im Jahresdurchschnitt); IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2015 (jeweils zum 30.6., für 2015 vorläufige Angabe); Beschäftigungsstatistik der BA (jeweils zum 30.6., für 2014 vorläufige Angabe)

Im vorliegenden Bericht beziehen sich alle Beschäftigtenangaben auf den Stichtag 30.06.2015 bzw. auf das erste Halbjahr 2015. Dies gilt auch für den ausgewiesenen Lohn sowie die Tarifbindung. Wertkennziffern – wie Produktivität, Umsatz, Export, Investitionen, Innovationen, Forschung und Entwicklung – werden für das Jahr 2014 bzw. für das abgelaufene Geschäftsjahr ausgewiesen.

Die in Form mündlicher Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern von in Sachsen-Anhalt ansässigen Betrieben erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2015.

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

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

2 Betriebs- und Beschäftigungsstruktur

Mit dem IAB-Betriebspanel werden jährlich bundesweit Angaben zur Betriebs- und Beschäftigungsstruktur für alle Branchen und Betriebsgrößenklassen erhoben. Die nachfolgenden Ausführungen präsentieren die Ergebnisse der aktuellen Befragung zur Struktur und Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung im Land Sachsen-Anhalt.

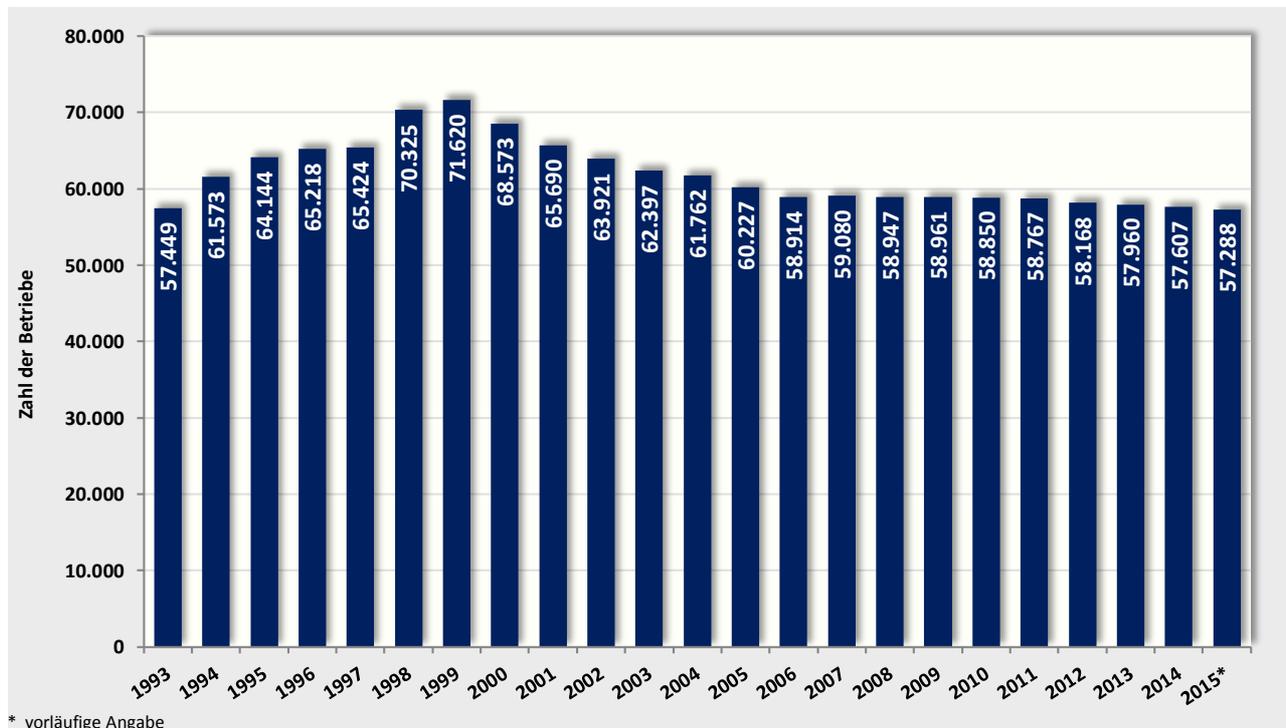
Die Landesregierung Sachsen-Anhalts betrachtet es als ihre zentrale Aufgabe, die Entwicklung am Arbeitsmarkt aktiv zu begleiten. So heißt es im Arbeitsmarktpolitischen Gesamtkonzept des Landes: „Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik in Sachsen-Anhalt ist es, Programme, Maßnahmen und Instrumente zu entwickeln, um die strukturellen Probleme auf dem Arbeitsmarkt zu beheben, Benachteiligungen im Beschäftigungssystem und im Erwerbsleben abzubauen und die Entwicklung attraktiver Perspektiven für alle Beschäftigten im Land zu unterstützen. Im Zentrum der künftigen Arbeitsmarktstrategie des Landes werden deshalb die Handlungsfelder Fachkräftesicherung, Arbeitsmarktintegration und Unterstützung von attraktiven, existenzsichernden Beschäftigungsmöglichkeiten stehen. Die Arbeitsmarktpolitik bildet damit eine wichtige, wenn auch nicht immer spannungsfreie Schnittstelle mit zahlreichen benachbarten Politikfeldern ...“³

2.1 ENTWICKLUNG DER ZAHL DER BETRIEBE UND DER BESCHÄFTIGTEN

Die Entwicklung der Zahl der Betriebe hat Einfluss auf die Entwicklung der Beschäftigung. Neue Beschäftigungsverhältnisse entstehen sowohl in existierenden Betrieben als auch in Betriebsneugründungen. Umgekehrt führen Betriebsschließungen zum Verlust bestehender Arbeitsplätze. Nach Angaben der BA gab es am 30.06.2015 in Sachsen-Anhalt 57,3 Tsd. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Während die Zahl der Betriebe im Land zwischen 2006 und 2010 relativ konstant blieb und bei rund 59 Tsd. Betrieben lag, ist diese seitdem von Jahr zu Jahr leicht rückläufig. Wird der aktuelle Betriebsbestand jenem von 2006 gegenübergestellt, so ist er in Sachsen-Anhalt etwas gesunken (-3 %), während die Zahl der Betriebe in Ost- und Westdeutschland seit 2006 kontinuierlich angestiegen ist (4 bzw. 7 %) (vgl. Abbildung 2).

³ Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept für Sachsen-Anhalt, Magdeburg, o. D., S. 3.

Abbildung 2: Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 1993 bis 2015 (Stand: jeweils 30. Juni)



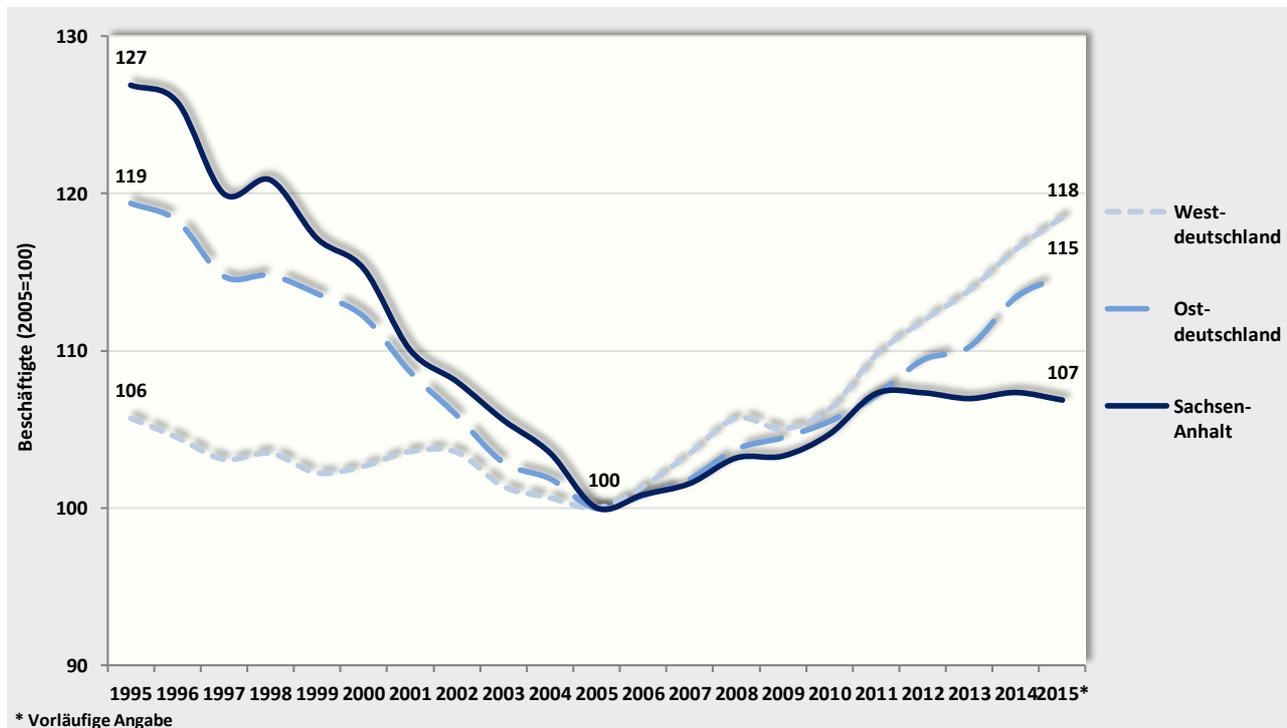
Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (Stand: jeweils 30.06.)

Bei der Interpretation der Werte ist zu berücksichtigen, dass es sich bei den ausgewiesenen Angaben um Salden aus Neugründungen und Schließungen handelt. Hinter der jährlich ermittelten Zahl der Betriebe stehen somit erhebliche Bewegungen.

Ungeachtet der in den letzten Jahren leicht gesunkenen Zahl an Betrieben hat sich die Zahl der Beschäftigten seit 2012 kaum verändert. 2015 gab es in Sachsen-Anhalt ca. 900 Tsd. sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Das waren 0,5 % weniger als 2014. In Ost- und Westdeutschland gab es im Vergleich zu Sachsen-Anhalt seit Mitte der 2000er Jahre einen kontinuierlichen Beschäftigungsanstieg, der sich auch 2015 gegenüber dem Vorjahr fortgesetzt hat. Bei Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung seit 2005 zeigt sich zwar auch für Sachsen-Anhalt insgesamt eine Zunahme der Beschäftigung, diese fiel jedoch im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland erheblich geringer aus (vgl. Abbildung 3).

Im Vorjahresvergleich veränderte sich die Gesamtbeschäftigung in Sachsen-Anhalt nicht, wobei für einzelne Branchen durchaus unterschiedliche Entwicklungen charakteristisch waren. Während beschäftigungsstarke Dienstleistungsbereiche wie Handel und Reparatur, Gesundheits- und Sozialwesen sowie die übrigen Dienstleistungen ihre Beschäftigung um etwa 2 % ausweiteten, verzeichnete das produzierende Gewerbe einen Rückgang von etwa 1 %. Insgesamt führten branchenspezifische Beschäftigungsveränderungen in Sachsen-Anhalt dazu, dass Beschäftigungszuwächse einzelner Bereiche durch Beschäftigungsrückgänge in anderen Bereichen kompensiert wurden.

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2015 (2005 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2015

BRANCHENSTRUKTUREN IN SACHSEN-ANHALT UND WESTDEUTSCHLAND IMMER ÄHNLICHER

In den zurückliegenden 25 Jahren hat sich die Betriebslandschaft des Landes Sachsen-Anhalt zunehmend an die Branchenstruktur Westdeutschlands angepasst. So gehören heute in Sachsen-Anhalt wie in Westdeutschland vier Branchen – das verarbeitende Gewerbe, der Bereich Handel und Reparatur, die unternehmensnahen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen – zu den größten Arbeitgebern. In Sachsen-Anhalt stellten die genannten vier Branchen 2015 mit rund 60 % mehr als die Hälfte aller Arbeitsplätze, in Westdeutschland waren es 62 %. Zwischen den Anteilen dieser vier Branchen an den Beschäftigten gibt es in Sachsen-Anhalt kaum Unterschiede, in Westdeutschland fallen diese jedoch größer aus. Ein nach wie vor maßgeblicher Unterschied zu Westdeutschland besteht in dem weiterhin deutlich geringeren Beschäftigtenanteil des verarbeitenden Gewerbes. Mit rund 16 % lag dieser 2015 um ca. 4 Prozentpunkte unter dem westdeutschen Anteilswert (vgl. Tabelle 1). Im Vergleich zu Ostdeutschland (14 %) hat das verarbeitende Gewerbe im Land Sachsen-Anhalt allerdings einen etwas höheren Anteil an den Beschäftigten.

Tabelle 1: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen und nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015 (Stand: 30. Juni)

Branche/Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte			
	Verteilung		Anzahl je Betrieb		Verteilung	
	Sachsen-Anhalt	WD	Sachsen-Anhalt	WD	Sachsen-Anhalt	WD
	Prozent		Personen		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	4	3	9	6	2	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	1	28	34	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	8	9	31	43	16	20
Baugewerbe	13	11	9	10	8	6
Handel und Reparatur	19	20	13	14	16	15
Verkehr, Information, Kommunikation*	6	7	23	23	8	8
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	3	3	8	19	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	18	12	15	12	14
Erziehung und Unterricht*	3	3	30	24	5	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	10	20	24	16	13
Übrige Dienstleistungen	12	12	8	10	6	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	2	5	14	1	2
Öffentliche Verwaltung	1	1	66	96	6	6
Insgesamt	100	100	16	19	100	100
1 bis 4 Beschäftigte	45	39	3	3	8	6
5 bis 9 Beschäftigte	26	29	6	7	11	10
10 bis 49 Beschäftigte	23	26	20	19	30	27
50 bis 249 Beschäftigte	5	5	103	98	30	26
ab 250 Beschäftigte	1	1	474	652	21	31
Insgesamt	100	100	16	19	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte für Sachsen-Anhalt nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

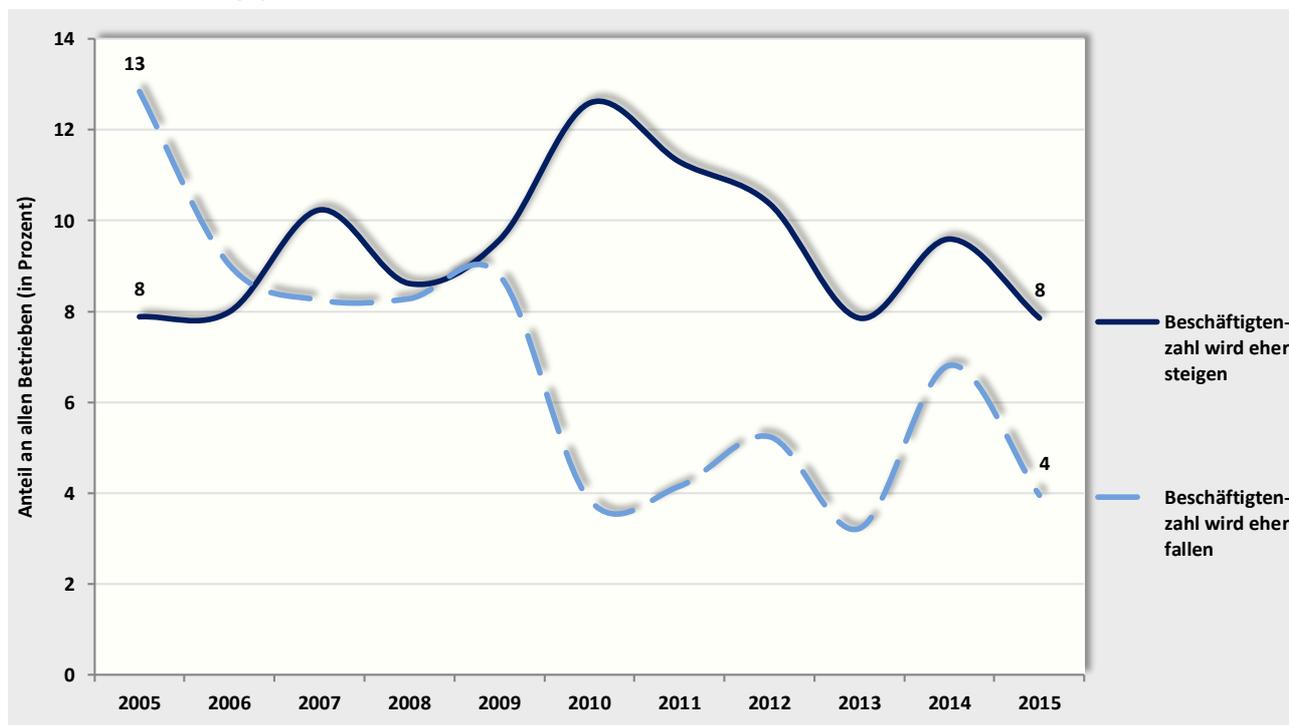
Die Wirtschaft Sachsen-Anhalts ist nach wie vor kleinteiliger strukturiert als die westdeutsche.⁴ Zwar sind sowohl die sachsen-anhaltische als auch die westdeutsche Wirtschaft durch eine Dominanz kleinerer Betriebe gekennzeichnet, denn bei 71 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt handelte es sich 2015 um Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (Westdeutschland 68 %). Während jedoch der Anteil von Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten an allen Betrieben sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Westdeutschland jeweils bei ca. 1 % lag, diese Betriebsgrößenklasse aber jeweils gleichermaßen einen erheblich größeren Teil der Arbeitsplätze stellte, fiel dieser mit 21 % in Sachsen-Anhalt wesentlich geringer aus als in Westdeutschland mit 31 %. Damit sind sachsen-anhaltische Großbetriebe im Durchschnitt erheblich kleiner als westdeutsche Großbetriebe. Unterschiede in der Größe der Betriebe zeigen sich auch bei der Branchenbetrachtung: Nur in zwei Branchen bestanden 2015 Größenunterschiede zu Gunsten Sachsen-Anhalts. In mehreren Branchen haben die sachsen-anhaltischen Betriebe im Durchschnitt wesentlich weniger Beschäftigte als westdeutsche. Besonders auffällig ist der Größenunterschied im verarbeitenden Gewerbe. Sachsen-Anhalts Betriebe dieser Branche beschäftigten 2015 durchschnittlich 31, westdeutsche Betriebe hingegen 43 Mitarbeiter (vgl. ebenfalls Tabelle 1).

⁴ Es ist darauf hinzuweisen, dass sich die ermittelten Werte auf Betriebe und nicht auf Unternehmen beziehen (siehe hierzu auch Kapitel 1).

BESCHÄFTIGUNGSERWARTUNGEN

Rund 8 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts gaben Mitte 2015 an, dass die Zahl ihrer Beschäftigten im kommenden Jahr voraussichtlich steigen wird. Demgegenüber rechneten 4 % zum Befragungszeitpunkt mit Personalabbau (vgl. Abbildung 4). 85 % aller Betriebe in Sachsen-Anhalt erwarteten keine Veränderungen, 3 % der Betriebe des Landes konnten zum Befragungszeitpunkt noch nicht einschätzen, wie sich die Beschäftigung in ihrem Betrieb voraussichtlich entwickeln wird.

Abbildung 4: Anteil der Betriebe mit erwarteter steigender bzw. fallender Beschäftigung für das jeweilige Folgejahr in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2015

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft fielen die Einschätzungen vielfach ähnlich wie im Durchschnitt aus. So erwarteten Betriebe aller Branchen und Betriebsgrößenklassen mehrheitlich einen stabil bleibenden Beschäftigtenbestand. Mitte 2015 erwarteten die Betriebe Sachsen-Anhalts für 2016 im Saldo insgesamt eine leichte Zunahme der Beschäftigtenzahlen.

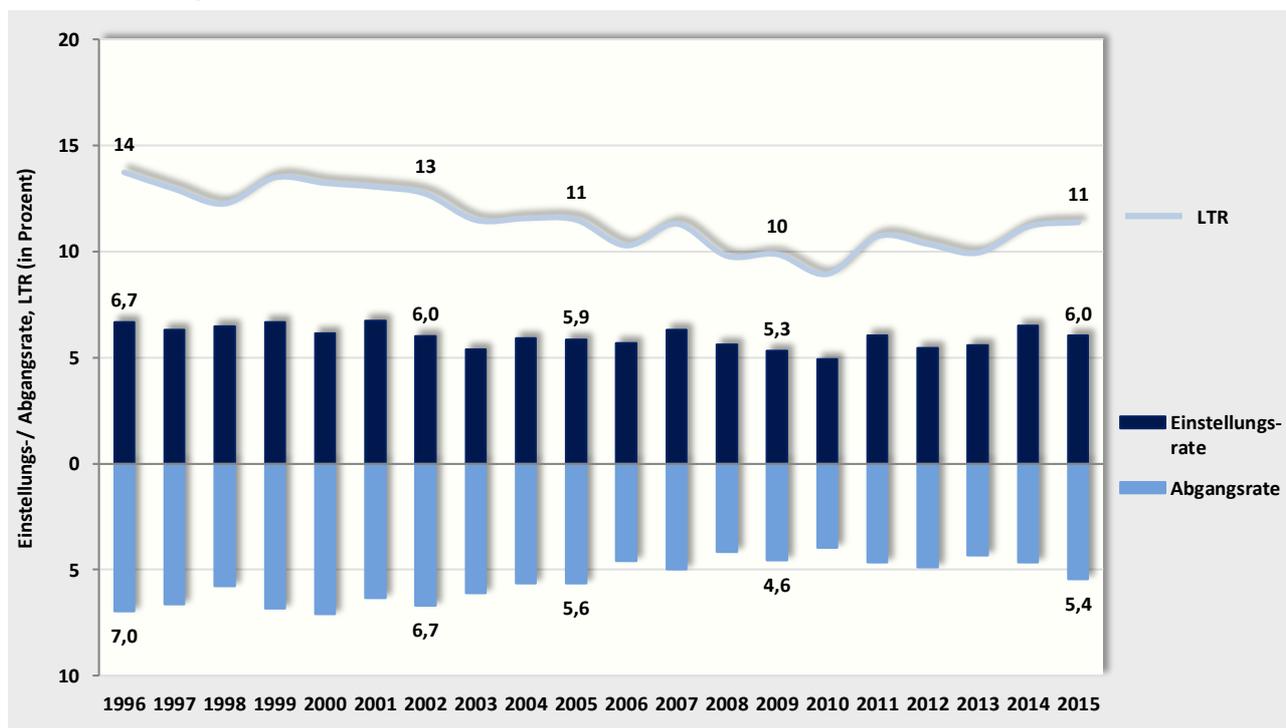
2.2 BESCHÄFTIGUNGSDYNAMIK

Bis Mitte der 2000er Jahre wies der sachsen-anhaltische Arbeitsmarkt eine höhere Dynamik auf als der westdeutsche. Dies wird belegt durch die Labour-Turnover-Rate (LTR), welche die Summe aller Einstellungen und Personalabgänge bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung beschreibt. Die LTR lag zwischen 1998 und 2002 in Sachsen-Anhalt jeweils bei rund 13 % (vgl. Abbildung 5). In Westdeutschland fiel sie teils deutlich geringer aus. In Sachsen-Anhalt gab es – gemessen am Beschäftigtenbestand – in der Regel zwar mehr Personalzugänge und Personalabgänge als in Westdeutschland, diese hohe Dynamik führte bis Mitte der 2000er Jahre jedoch nicht zwangsläufig zu Beschäftigungsgewinnen. Beschäftigungszuwachs entsteht in der Regel dann, wenn die Einstellungsrate höher ausfällt als die Abgangsrate. Bis Mitte der 2000er Jahre führte die hohe Dynamik somit in Sachsen-Anhalt zu keinem Zuwachs. Im Gegenteil: Da die Abgänge die Einstel-

lungen übertrafen, wurde Beschäftigung per Saldo abgebaut.

Erst seit Mitte der 2000er Jahre waren in Sachsen-Anhalt positive Effekte auf das Beschäftigungsniveau im Land zu verzeichnen. Im Saldo aus Zu- und Abgängen entstanden in den letzten 10 Jahren in sachsen-anhaltischen Betrieben pro Jahr durchschnittlich rund 6 Tsd. zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse⁵.

Abbildung 5: Einstellungs-, Abgangsrate und LTR in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2015 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2015

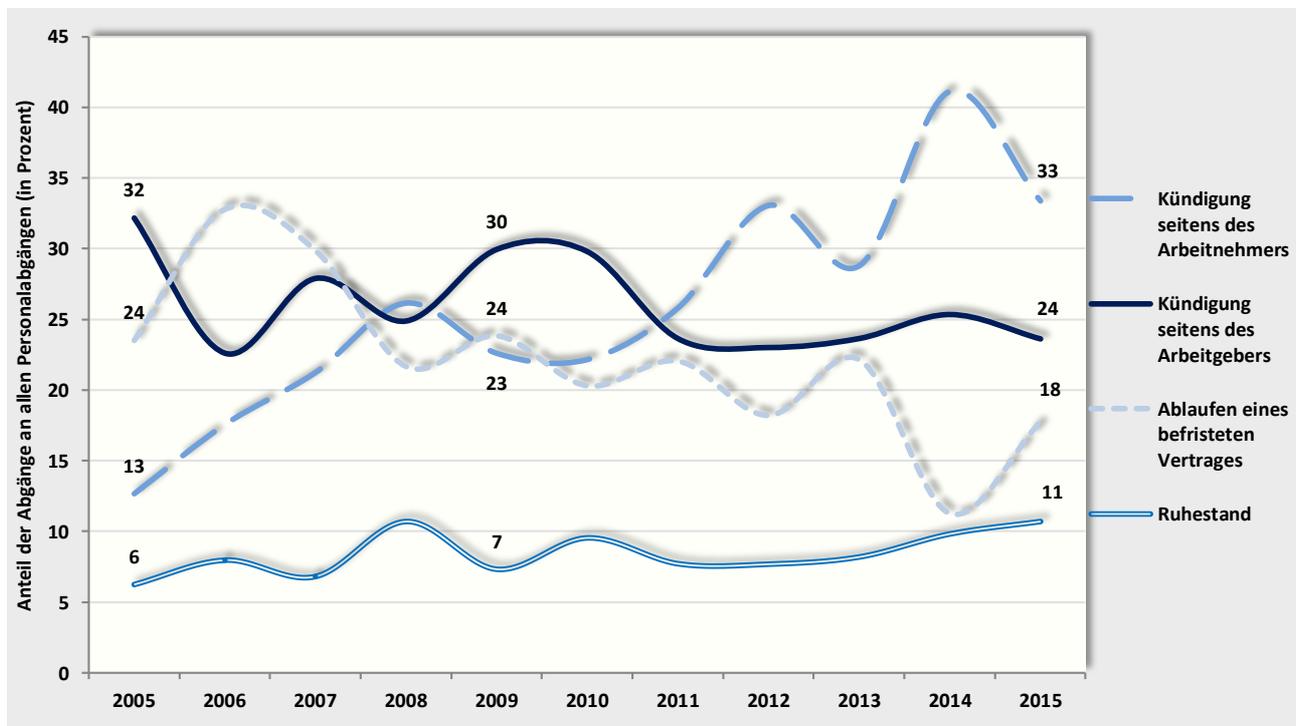
Eine besonders hohe Dynamik wiesen 2015 erneut Betriebe der unternehmensnahen Dienstleistungen auf. In keiner anderen Branche erfolgten – gemessen am Beschäftigtenbestand – in der Summe mehr Einstellungen und Abgänge. Dies ist insbesondere auf die überdurchschnittlich hohe Abgangsrate dieser Branche zurückzuführen, die sich auf mehr als das Doppelte des Landesdurchschnitts belief. Aber auch die Einstellungsrate erreichte einen überdurchschnittlichen Wert. Dies ist keine Besonderheit der sachsen-anhaltischen Wirtschaft, sondern so ähnlich auch in Ost- und in Westdeutschland zu beobachten. Da die Einstellungsrate im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen in Sachsen-Anhalt 2015 letztlich unterhalb der Abgangsrate lag, waren Beschäftigungsverluste zu verzeichnen (-9 %).

⁵ Dabei handelt es sich um einen rein rechnerisch ermittelten Durchschnittswert, denn es bleibt zu berücksichtigen, dass die Beschäftigung in Sachsen-Anhalt seit 2012 weitgehend unverändert geblieben ist.

GRÜNDE FÜR PERSONALABGÄNGE

Im ersten Halbjahr 2015 hat sich die Zahl der Personalabgänge gegenüber dem Vorjahreszeitraum in Sachsen-Anhalt spürbar erhöht (15 %). Ähnlich wie bereits in den Jahren zuvor waren Personalabgänge in hohem Maße auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen. 2015 betraf dies ein Drittel der Personalabgänge. Der Anteil von Arbeitnehmerkündigungen an den Abgängen hat sich seit Mitte der 2000er Jahre fast verdreifacht. Angesichts der insgesamt positiven wirtschaftlichen Entwicklung nutzen Beschäftigte offenbar zunehmend die Möglichkeit, ihre Beschäftigungsperspektiven und Einkommenschancen durch einen Betriebswechsel zu verbessern.⁶ Der Anteil der Personalabgänge im ersten Halbjahr 2015, die auf Kündigungen seitens der Arbeitgeber zurückzuführen waren, war mit 24 % deutlich geringer als der Anteil von Arbeitnehmerkündigungen. Weitere 18 % der Personalabgänge waren auf das Auslaufen eines befristeten Vertrages zurückzuführen. Die beiden zuletzt genannten Formen von Personalabgängen sind aus Sicht der Beschäftigten eher „unfreiwillig“. Diese haben in den vergangenen Jahren deutlich an Gewicht verloren. Auf die drei genannten Gründe entfielen im ersten Halbjahr 2015 drei Viertel aller Personalabgänge. Weitere Abgänge gingen auf das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zurück. Mit einem Anteil von derzeit 11 % an allen Personalabgängen hat sich die Bedeutung dieses Abgangsgrundes in den letzten 10 Jahren fast verdoppelt (vgl. Abbildung 6). Die restlichen Abgänge im ersten Halbjahr 2015 erfolgten aufgrund von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder aus anderen Gründen.

Abbildung 6: Gründe für das Ausscheiden von Personal aus Betrieben in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2015 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2015

⁶ Für diese Betriebe erhöhen Arbeitnehmerkündigungen den Ersatzbedarf nach Arbeitskräften. Fluktuation stellt vor allem jene Betriebe vor Herausforderungen, die bei der Neubesetzung frei gewordener Stellen generell besondere Schwierigkeiten haben, wie z. B. Kleinstbetriebe oder Betriebe mit ungünstigen Arbeitsbedingungen (z. B. Schichtarbeit).

In Westdeutschland war die Rangfolge der Abgangsgründe ähnlich. Allerdings entfielen mit 40 % anteilig noch mehr Personalabgänge auf Arbeitnehmerkündigungen als in Sachsen-Anhalt. Dies könnte bedeuten, dass die Wechselbereitschaft der Arbeitnehmer und möglicherweise die entsprechenden Möglichkeiten in Westdeutschland vor dem Hintergrund der dort noch günstigeren Beschäftigungssituation höher bzw. besser sind als in Sachsen-Anhalt. Gleichzeitig gingen in Westdeutschland anteilig etwas weniger Abgänge auf arbeitgeberbedingte Kündigungen (22 %) sowie altersbedingte Austritte (8 %) zurück als in Sachsen-Anhalt. Der Anteil von Personalabgängen, die auf das Auslaufen eines befristeten Vertrages zurückzuführen waren, lag mit 13 % ebenfalls unter dem Wert für Sachsen-Anhalt.

Mit Blick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigen sich in Sachsen-Anhalt hinsichtlich der Bedeutung der genannten Abgangsgründe aber erhebliche Unterschiede. Diese bestehen insbesondere zwischen kleineren und größeren Betrieben. Deutliche Unterschiede zeigen sich beispielsweise bei Kündigungen durch den Arbeitnehmer: Je kleiner ein Betrieb ist, umso größeren Anteil haben diese an allen Abgängen. Während in Kleinstbetrieben gut die Hälfte aller Personalabgänge Arbeitnehmerkündigungen geschuldet war, betraf das in Großbetrieben nur gut ein Fünftel. In der Tendenz sinkt mit der Größe der Betriebe auch die Bedeutung von durch den Arbeitgeber hervorgerufenen Kündigungen. Während bei Kleinstbetrieben knapp ein Drittel der erfolgten Personalabgänge auf Kündigungen durch die Arbeitgeber zurückzuführen war, betrug der Anteil bei Großbetrieben etwa ein Viertel. Dieser Unterschied dürfte wesentlich auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen wie z. B. das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zurückzuführen sein.⁷ In diesem Zusammenhang ist auch auf den betriebsgrößenspezifischen Gebrauch von Befristungen hinzuweisen (siehe auch Kapitel 2.4). Dementsprechend steigt mit der Größe der Betriebe der Anteil von Personalabgängen, die durch die Beendigung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen verursacht sind. Bei Kleinstbetrieben betrug dieser Anteil lediglich 2 % gegenüber 28 % bei Großbetrieben.

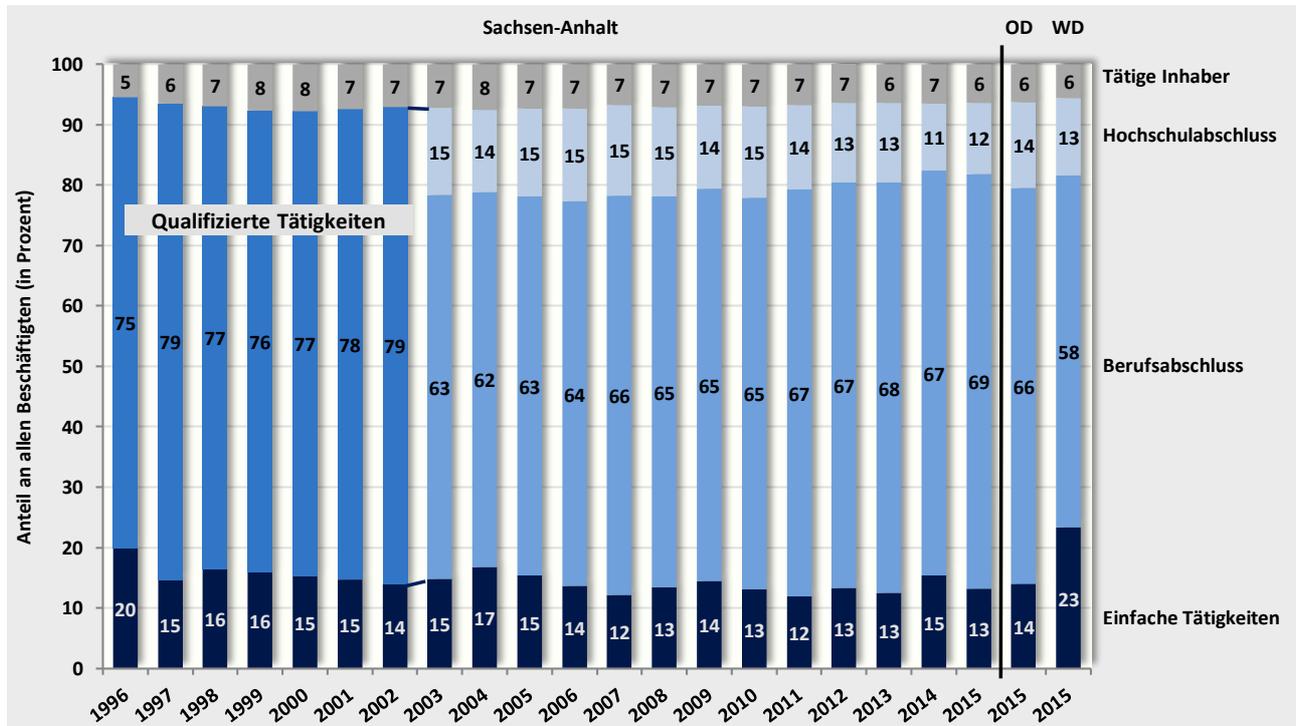
2.3 QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN

Mit den zunehmenden qualifikatorischen Anforderungen ist die Zahl der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für qualifizierte Tätigkeiten in den letzten zwei Jahrzehnten in Sachsen-Anhalt gestiegen. Hierunter fallen alle Beschäftigten mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzt. Seit 1996 ist der Anteil solcher Tätigkeiten von 75 % auf 81 % gestiegen. Etwa 6 % der Arbeitsplätze entfielen 2015 in Sachsen-Anhalt auf die Gruppe der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer. Die Bedeutung einfacher Arbeit hat langfristig betrachtet abgenommen. Vor rund 20 Jahren waren noch 20 % aller Beschäftigten des Landes auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte tätig. Derzeit beträgt der Anteil dieser Beschäftigtengruppe 13 % (vgl. Abbildung 7).⁸

⁷ Das KSchG gilt erst ab einer bestimmten Betriebsgröße (Schwellenwert: 10 Beschäftigte). Kleinstbetriebe sind vom Anwendungsbereich des KSchG ausgenommen, mit der Folge, dass Kündigungen dort ohne besondere Voraussetzungen ausgesprochen werden können. Betriebe, die unter das KSchG fallen, müssen bei einer Kündigung darauf achten, dass sie sozial gerechtfertigt ist. Liegen soziale Rechtfertigungsgründe nicht vor, ist die Kündigung unwirksam.

⁸ Bei der Interpretation des ermittelten Wertes für Un- und Angelernte ist zu berücksichtigen, dass ein Teil der Beschäftigten auf diesen Arbeitsplätzen über berufliche Abschlüsse verfügt. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird die ausgeübte Tätigkeit erfasst, nicht jedoch die erworbene Qualifikation. Nach aktuellen Untersuchungen ist bundesweit fast jeder sechste Arbeitnehmer formal überqualifiziert, übt also eine Tätigkeit aus, deren Anforderungsniveau unterhalb seines Berufsabschlusses liegt.

Abbildung 7: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2015 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2015

In Sachsen-Anhalt und ebenso in Ostdeutschland haben Einfacharbeitsplätze nach wie vor ein deutlich geringeres Gewicht als in Westdeutschland. Mit 23 % fiel deren Anteil an den Beschäftigten in Westdeutschland um 10 Prozentpunkte höher aus als in Sachsen-Anhalt.

Bei den Tätigkeitsanforderungen bestehen erhebliche Unterschiede nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Besonders groß sind die Unterschiede bei den Beschäftigtenanteilen einfacher Tätigkeiten sowie bei Tätigkeiten mit erforderlichlichem Hochschulabschluss (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen, Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015 (Stand: 30. Juni)

Branche/Betriebsgrößenklasse/Land	Einfache Tätigkeiten	Berufsausbildung	Hochschulabschluss	Tätige Inhaber/ Vorstände/ Geschäftsführer	Beschäftigte insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	12	66	9	13	100
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	4	84	9	3	100
Verarbeitendes Gewerbe	10	76	10	4	100
Baugewerbe	3	80	4	13	100
Handel und Reparatur	21	68	3	8	100
Verkehr, Information, Kommunikation*	8	85	3	4	100
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	9	58	20	13	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	55	14	8	100
Erziehung und Unterricht*	7	38	54	1	100
Gesundheits- und Sozialwesen	14	68	12	6	100
Übrige Dienstleistungen	20	66	3	11	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	10	60	27	3	100
Öffentliche Verwaltung	3	70	26	1	100
Sachsen-Anhalt	13	69	12	6	100
1 bis 9 Beschäftigte	9	61	7	23	100
10 bis 49 Beschäftigte	12	72	10	6	100
50 bis 249 Beschäftigte	11	76	12	1	100
ab 250 Beschäftigte	22	60	18	0	100
Sachsen-Anhalt	13	69	12	6	100
Mecklenburg-Vorpommern	19	65	10	6	100
Brandenburg	16	67	10	7	100
Sachsen	12	70	12	6	100
Thüringen	13	70	11	6	100
Berlin	14	56	24	6	100
Ostdeutschland	14	66	14	6	100
Westdeutschland	23	58	13	6	100

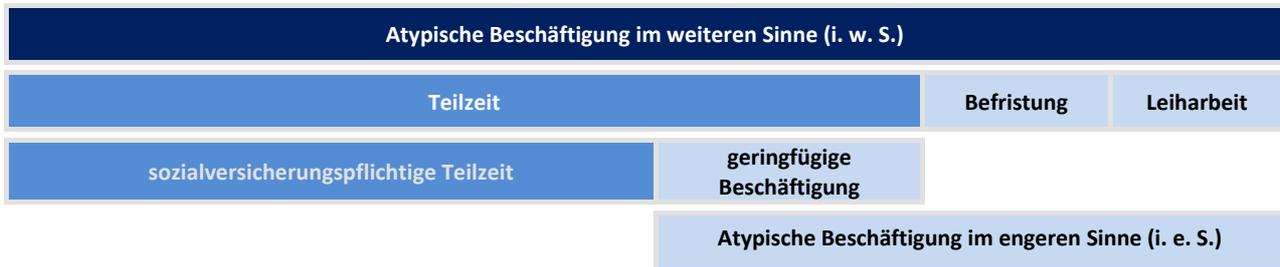
* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

2.4 ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG

Die Beschäftigungsentwicklung seit Mitte der 2000er Jahre wird in Sachsen-Anhalt von deutlichen Veränderungen in der Qualität der Beschäftigungsverhältnisse begleitet. Das Beschäftigungssystem wird in Sachsen-Anhalt wie in Deutschland insgesamt von zwei Säulen getragen: dem Normalarbeitsverhältnis und dem so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnis. Als atypische Beschäftigungsformen im weiteren Sinne (i. w. S.) gelten Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung und Leiharbeit. Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit sind ganz überwiegend sozialversicherungspflichtig, darüber hinaus sind aber auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse der Teilzeit zugeordnet (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Atypische Beschäftigungsformen



Quelle: Eigene Darstellung

Zur Charakterisierung der Teilzeittätigkeit, insbesondere der sozialversicherungspflichtigen Teilzeit als Form atypischer Beschäftigung, gibt es unterschiedliche Auffassungen. Sozialversicherungspflichtige Teilzeit, die vorrangig von Frauen ausgeübt wird, ermöglicht vielfach keine eigenständige Existenz- und Alterssicherung. Des Weiteren ist empirisch nachgewiesen, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich ihrer Entlohnung, ihrer Einbeziehung in Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung oder auch ihrer Karriere- und Aufstiegschancen vielfach schlechter gestellt sind. Insofern sind Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse nicht mit Normalarbeitsverhältnissen gleichzusetzen. Andererseits entspricht Teilzeit in vielen Fällen den Wünschen von Arbeitnehmern und ermöglicht erst eine Teilhabe am Arbeitsprozess. Sozialversicherungspflichtige Teilzeit wird nachfolgend entsprechend einer engeren Definition atypischer Beschäftigungsverhältnisse (atypische Beschäftigung i. e. S.) aus den atypischen Beschäftigungsverhältnissen ausgeklammert (vgl. ebenfalls Abbildung 8).

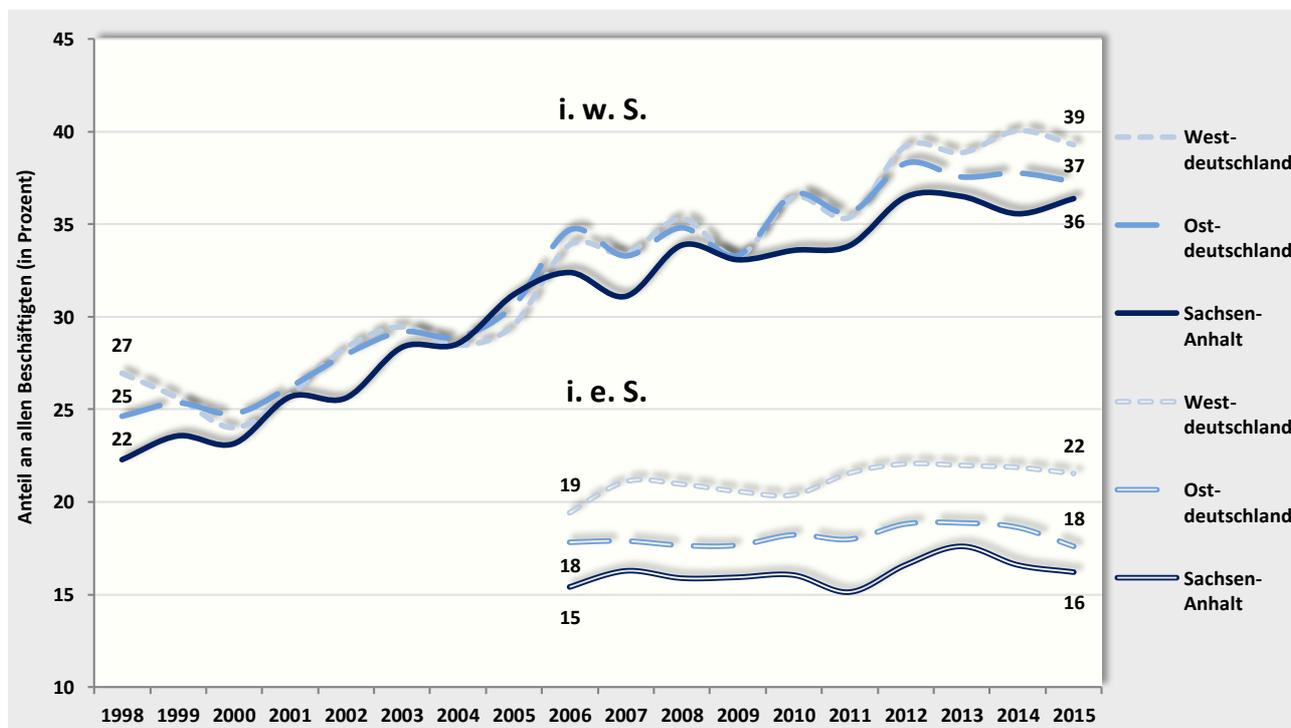
Von Normalarbeitsverhältnissen unterscheidet sich atypische Beschäftigung je nach Form entweder hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung (Arbeitslosen-, Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung), dem Arbeitsvolumen, der Einkommenshöhe und der Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Durch die Schaffung verschiedener gesetzlicher Grundlagen sowie die Nachfrage seitens der Betriebe wie auch der Beschäftigten selbst finden atypische Beschäftigungsformen inzwischen eine starke Verbreitung. Im Jahr 2015 gab es in gut zwei Dritteln aller Betriebe Sachsen-Anhalts (68 %) mindestens einen atypisch beschäftigten Arbeitnehmer (Ost- und Westdeutschlands 72 % bzw. 81 %).

Im Jahr 2015 waren insgesamt 36 % aller Arbeitnehmer Sachsen-Anhalts i. w. S. atypisch beschäftigt, also unter Einbeziehung auch der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung.⁹ Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse lag damit in Sachsen-Anhalt sowohl unter dem ost- als auch unter dem westdeutschen Durchschnitt (37 bzw. 39 %). Bereits seit mehreren Jahren sind atypische Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt etwas weniger verbreitet als in Ost- und Westdeutschland. Bei einer enger gefassten Definition, d. h. unter Ausklammerung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung, halbiert sich der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt auf ca. 16 %. Im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland (18 bzw. 22 %) sind auch diese Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt etwas seltener. Bei einer langfristigen Betrachtung fällt auf, dass diese Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt insgesamt kaum zugenommen haben. In Ostdeutschland blieb ihr Anteil in den letzten 10 Jahren

⁹ Da die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse nicht immer überschneidungsfrei sind – z. B. kann eine Teilzeittätigkeit zugleich befristet sein – sind die ermittelten Anteile möglicherweise leicht überzeichnet.

unverändert, lediglich in Westdeutschland hat sich der Anteil um wenige Prozentpunkte erhöht (vgl. Abbildung 9).

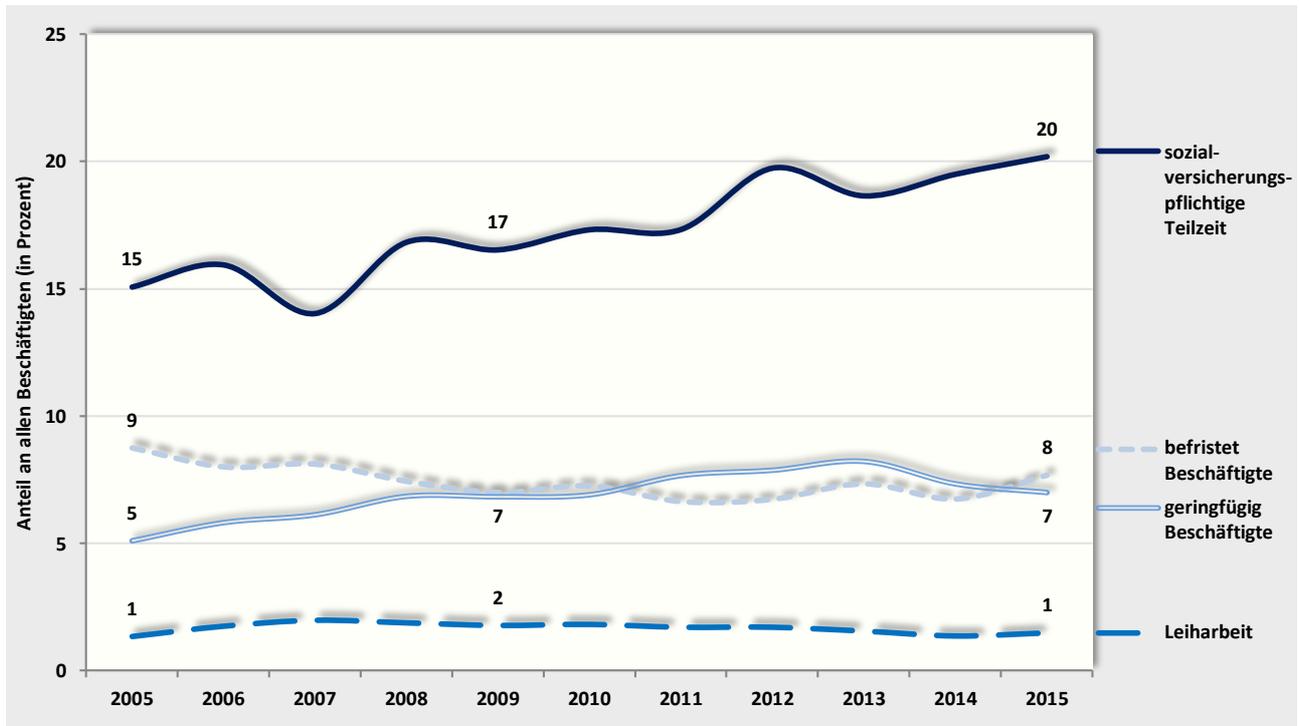
Abbildung 9: Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse i. w. S. und i. e. S. in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2015 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2015

Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung ist die verbreitetste Form atypischer Beschäftigung. Deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung hat sich in den letzten 10 Jahren von 15 % auf 20 % erhöht. Damit entfallen auf sie mittlerweile mehr Arbeitsverhältnisse als auf die drei übrigen Formen zusammen. Im Gegensatz zu sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung sind die Anteile der übrigen Formen atypischer Beschäftigung in letzten Jahren vergleichsweise stabil geblieben, lediglich geringfügige Beschäftigung hat sich leicht erhöht (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Entwicklung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt 2005 bis 2015 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2015.

Der relativ starke Zuwachs des Anteils atypischer Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren ist somit in erster Linie auf die Zunahme sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung in der Wirtschaft Sachsen-Anhalts zurückzuführen. Während in Sachsen-Anhalt – und auch in Ostdeutschland – geringfügige¹⁰ und befristete Beschäftigung in etwa gleich stark verbreitet sind, gibt es in der westdeutschen Wirtschaft deutlich mehr geringfügige (13 %) als befristete Beschäftigung (7 %). Leiharbeit bzw. Zeitarbeit¹¹ ist gegenüber den beiden genannten Formen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland gleichermaßen nur von geringer Bedeutung.¹²

Die Bedeutung von Befristungen bei Neueinstellungen ist in Sachsen-Anhalt weiter zurückgegangen. Im ersten Halbjahr 2015 erhielten 40 % aller neu eingestellten Arbeitskräfte einen befristeten Arbeitsvertrag (Ost- und Westdeutschland jeweils 43 %). Damit hat sich der Anteil befristeter Einstellungen seit Mitte der 2000er Jahre im Land stark verringert, denn 2006 erfolgten noch fast zwei Drittel aller Einstellungen befristet. Nach wie vor bestehen jedoch erhebliche Unterschiede

¹⁰ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden geringfügig Beschäftigte nur insoweit erfasst, als diese in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig sind. Anderweitig tätige geringfügig Beschäftigte, z. B. in Privathaushalten, werden nicht erfasst. Der Anteil geringfügig Beschäftigter wurde im vorliegenden Bericht wie folgt berechnet: Zahl der geringfügig Beschäftigten dividiert durch die Summe aller Beschäftigten zum 30.06.

¹¹ 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 (30.06) berechnet. Die Anteile aller anderen Gruppen atypisch Beschäftigter beziehen sich auf alle Beschäftigten der Betriebe. Die Statistik der BA beinhaltet demgegenüber Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich der Verwaltungskräfte).

¹² Zur Entwicklung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung in Sachsen-Anhalt vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 19. Welle 2014, Berlin, Mai 2015, S. 23 ff.

zwischen kleineren und größeren Betrieben. Während sachsen-anhaltische Kleinstbetriebe 2015 in nur rund einem Fünftel der Fälle befristet einstellten, betrug der entsprechende Anteil bei Klein- und mittleren Betrieben bereits jeweils etwas mehr als ein Drittel und bei Großbetrieben sogar mehr als die Hälfte. In Ost- und Westdeutschland bestanden ebenfalls große Unterschiede bei der Nutzung befristeter Einstellungen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße.

ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Frauen sind in Sachsen-Anhalt deutlich häufiger als Männer atypisch beschäftigt. Dieser Unterschied beruht fast ausschließlich auf der unterschiedlich starken Bedeutung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung. Im Jahr 2015 arbeiteten 36 % aller Frauen des Landes, aber lediglich 6 % aller Männer auf einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstelle (Ostdeutschland 35 % bzw. 7 %, Westdeutschland 34 % bzw. 6 %). Auf Frauen entfielen rund 86 % aller sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten (Ostdeutschland 82 %, Westdeutschland 83 %). Bei atypischer Beschäftigung i. e. S. fielen die Unterschiede zwischen Frauen und Männern wesentlich geringer aus. Rund 18 % aller Frauen sowie 10 % aller Männer waren 2015 in Sachsen-Anhalt atypisch i. e. S. beschäftigt, also geringfügig oder befristet.¹³ In Ostdeutschland betragen die Anteile 19 % für Frauen sowie 13 % für Männer. In Westdeutschland dagegen waren mit einem Anteil von 27 % gut doppelt so viele Frauen atypisch i. e. S. beschäftigt als Männer (13 %).

ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG IN DEN EINZELNEN BEREICHEN DER SACHSEN-ANHALTISCHEN WIRTSCHAFT

Wie bereits in den Vorjahren wird atypische Beschäftigung in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft Sachsen-Anhalts unterschiedlich stark genutzt. Im Jahr 2015 erstreckte sich das Spektrum der Anteile solcher Beschäftigungsverhältnisse i. e. S. an der Gesamtbeschäftigung von lediglich 5 % bis hin zu 28 %.

Die beobachteten Unterschiede dürften sehr stark mit den Besonderheiten des Arbeitskräfteeinsatzes in den einzelnen Branchen sowie der Größe der Betriebe zusammenhängen. Ein Blick auf die Verteilung der atypisch Beschäftigten i. e. S. zeigt, dass z. B. der Anteil der unternehmensnahen Dienstleistungen an allen geringfügig Beschäftigten im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung (12 %) deutlich höher ausfällt (20 %). Dies belegt die überdurchschnittlich starke Nutzung dieser Beschäftigungsform in diesem Bereich der Wirtschaft. Die meisten der geringfügig Beschäftigten entfallen auf fünf Bereiche: Neben den unternehmensnahen Dienstleistungen sind das die drei Branchen Handel und Reparatur, Verkehr, Information, Kommunikation, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie übrige Dienstleistungen. Das Gesundheits- und Sozialwesen, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie der Bereich Handel und Reparatur sind zugleich auch Hauptträger beim Einsatz befristeter Beschäftigung. Dabei zeigt sich, dass insbesondere im Falle des Gesundheits- und Sozialwesens und der unternehmensnahen Dienstleistungen die Anteile der befristet Beschäftigten deutlich über ihren Anteilen an allen Beschäftigten liegen. Leiharbeit wird wiederum besonders stark vom verarbeitenden Gewerbe genutzt (vgl. Tabelle 3).

¹³ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels können bei Leiharbeitskräften keine geschlechterspezifischen Differenzierungen vorgenommen werden.

Tabelle 3: Atypische Beschäftigungsverhältnisse i. e. S. nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015 (Stand: 30. Juni)

Branche/Betriebsgrößenklasse	Verteilung			
	Beschäftigte insgesamt	atypische Beschäftigung i. e. S.		
		geringfügige Beschäftigung	Befristete Beschäftigung	Leiharbeit
	Prozent		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	2	2	1	0
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	2	1	1	0
Verarbeitendes Gewerbe	16	7	11	60
Baugewerbe	8	6	1	14
Handel und Reparatur	16	19	15	5
Verkehr, Information, Kommunikation*	8	13	2	12
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	2	1	1	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	20	18	4
Erziehung und Unterricht*	5	5	14	0
Gesundheits- und Sozialwesen	16	12	23	1
Übrige Dienstleistungen	6	11	6	3
Organisationen ohne Erwerbszweck*	1	0	1	0
Öffentliche Verwaltung	6	3	5	0
Sachsen-Anhalt	100	100	100	100
1 bis 9 Beschäftigte	19	35	8	6
10 bis 49 Beschäftigte	30	34	19	15
50 bis 249 Beschäftigte	30	20	33	54
ab 250 Beschäftigte	21	11	40	25
Sachsen-Anhalt	100	100	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015.

Im Hinblick auf die Betriebsgrößenklassen bestehen bei der Inanspruchnahme atypischer Beschäftigung i. e. S. insgesamt keine wesentlichen Unterschiede: Sie schwanken im Allgemeinen eng um den Landesdurchschnitt in Höhe von 16 %. Unterschiede zeigen sich jedoch, sobald deren Struktur näher betrachtet wird. Kleinstbetriebe nehmen ganz überwiegend geringfügige Beschäftigung in Anspruch. Mit 35 % ist der Anteil von Kleinstbetrieben an allen geringfügig Beschäftigten deutlich größer als an der Gesamtbeschäftigung (19 %). Mittel- und Großbetriebe nutzen demgegenüber überdurchschnittlich häufig befristete Beschäftigung und Leiharbeit.

ÜBERNAHME AUS BEFRISTETER IN UNBEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG

Ein wichtiger Aspekt für die Beurteilung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist die Möglichkeit einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Das IAB-Betriebspanel liefert Ergebnisse zum Verbleib befristet eingestellter Arbeitnehmer, deren Befristung im ersten Halbjahr 2015 endete. Danach wurden in Sachsen-Anhalt 30 % der Betroffenen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen (Ostdeutschland 37 %, Westdeutschland 40 %). Gegenüber dem Vorjahr sind damit anteilig weniger zuvor befristete Arbeitnehmer in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis eingemündet (2014: 41 %). Mit weiteren 39 % wurden erneut befristete Arbeitsverträge im selben Betrieb abgeschlossen. Die restlichen 31 % der Beschäftigten, deren befristeter Arbeitsvertrag auslief, schieden aus dem Betrieb aus. Für diese Gruppe liegen keine Informationen über den Verbleib vor. Die Tatsache, dass bislang nur eine Minderheit der befristet Beschäftigten in unbefristete Beschäftigung beim selben Arbeitgeber einmündet,



spricht auch weiterhin eher gegen die Funktion befristeter Arbeitsverträge als „Brücke“ in längerfristige Beschäftigungsverhältnisse.¹⁴

Fazit: Die Zahl der Betriebe ist in Sachsen-Anhalt leicht rückläufig, die Beschäftigung verbleibt seit mehreren Jahren auf stabilem Niveau. Die Struktur der Betriebe und der Beschäftigung hat sich in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren zunehmend an die westdeutschen Strukturen angenähert. Nach wie vor ist die Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen-Anhalt aber geringer als in Westdeutschland. Und immer noch beschäftigen sachsen-anhaltische Betriebe im Durchschnitt weniger Arbeitnehmer als westdeutsche. Es bestehen nach wie vor hohe qualifikatorische Anforderungen an die Arbeitsplätze, die mehrheitlich Berufsabschlüsse oder eine akademische Ausbildung voraussetzen. Die Nutzung atypischer Beschäftigung bleibt ein prägendes Merkmal der sachsen-anhaltischen Betriebe. Sie hat in den letzten Jahren aber nicht weiter zugenommen. Atypische Beschäftigung wird wesentlich von sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstellen getragen. Alle anderen Formen atypischer Beschäftigung, wie z. B. geringfügige Beschäftigung oder Leiharbeit, verbleiben auf einem relativ konstanten Niveau. Bei der Nutzung solcher Beschäftigungsformen besteht eine große Spannbreite zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen. Letztlich bestehen auch beträchtliche geschlechterspezifische Unterschiede: Diese betreffen aber weniger den Kern atypischer Beschäftigung, wie etwa Befristungen oder Mini-Jobs, sondern in hohem Maße sozialversicherungspflichtige Teilzeit.

¹⁴ In der Befragung des Jahres 2013 wurde ermittelt, dass 31 % aller zum Stichtag 30.06.2013 befristet beschäftigten Arbeitnehmer in Sachsen-Anhalt ohne Angabe eines sachlichen Grundes befristet eingestellt worden sind. Demgegenüber lag bei rund einem Drittel der Betroffenen ein Sachgrund für die Befristung vor. Bei den übrigen befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung 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, Mai 2014, S. 34 f.)

3 Löhne/Gehälter und Tarifbindung

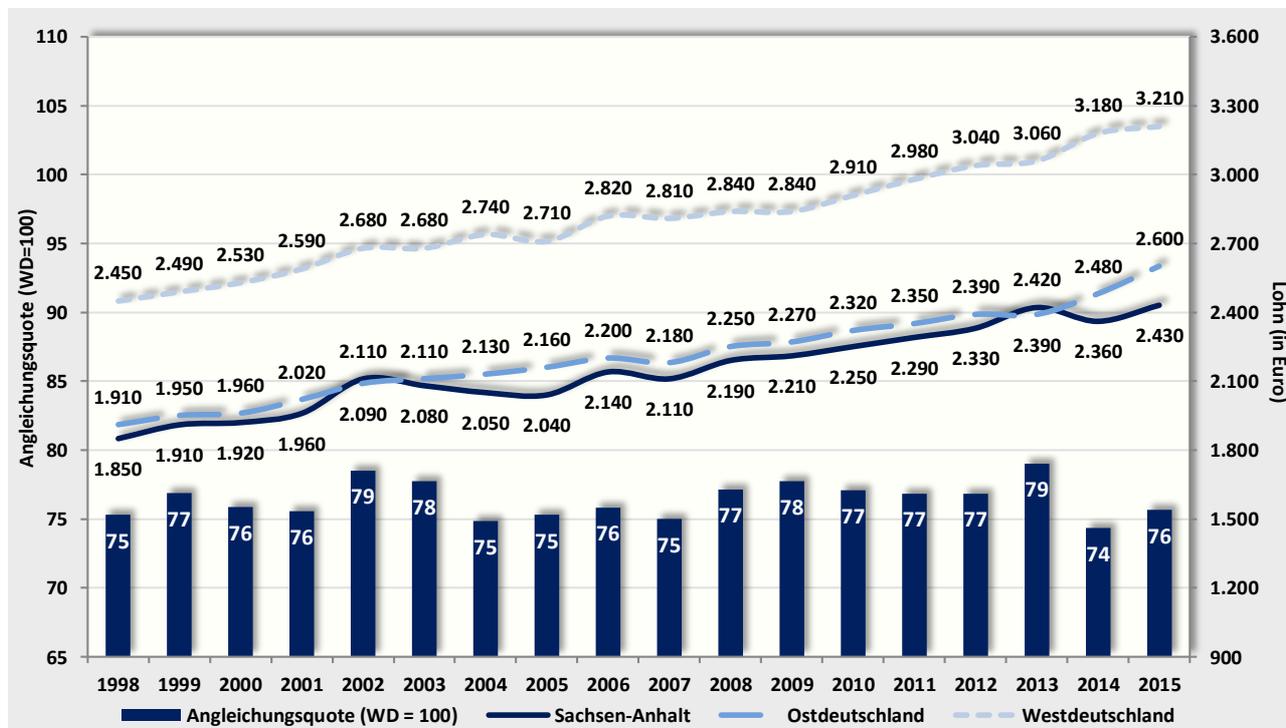
In den zurückliegenden zwei Jahrzehnten sind die Löhne und Gehälter nach betrieblichen Angaben in der Tendenz nominell von Jahr zu Jahr gestiegen. Diese Entwicklung trifft sowohl auf Sachsen-Anhalt als auch auf Ost- und Westdeutschland zu. In der vorliegenden Auswertung gehen in die Berechnung des Bruttodurchschnittslohns die Angaben der Betriebe zur Bruttolohnsumme des Monats Juni eines jeweiligen Jahres ein, die in Relation zu den abhängig Beschäftigten gesetzt wird, einschließlich geringfügiger Beschäftigung. Beim Ausweis des Lohnunterschieds zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Beschäftigten werden der besseren Vergleichbarkeit halber die Bruttodurchschnittslöhne auf die abhängig Beschäftigten bezogen, die in Vollzeitäquivalente (VZÄ) umgerechnet werden.

3.1 LOHN- UND GEHALTSENTWICKLUNG

STEIGENDE LÖHNE UND GEHÄLTER – UNTERSCHIED ZU WESTDEUTSCHLAND VERRINGERT

Der Bruttodurchschnittslohn lag im Juni 2015 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Sachsen-Anhalt bei insgesamt 2.430 € je VZÄ, in Westdeutschland bei 3.210 € je VZÄ. Damit erhöhte sich der Durchschnittslohn je VZÄ 2015 im Vorjahresvergleich um 3 %. Der Lohnabstand zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben verringerte sich um rund 2 Prozentpunkte und lag 2015 bei 76 % (vgl. Abbildung 11). Diese positive Veränderung ist auch im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 01. Januar 2015 zu sehen (siehe auch Kapitel 4). So weisen Branchen mit hohen Anteilen Mindestlohnbeschäftigter überdurchschnittlich hohe Lohnsteigerungen aus. Dies betrifft etwa die unternehmensnahen und übrigen personennahen Dienstleistungen, aber auch den Bereich Handel und Reparatur (Zunahme zwischen 5 und 9 %). Die stärkste Anhebung der Löhne und Gehälter ist für das Gesundheits- und Sozialwesen festzustellen. Damit nahmen die Durchschnittslöhne je abhängig Beschäftigten vor allem in jenen Branchen am stärksten zu, deren Beschäftigte in besonderem Maße von der Einführung des Mindestlohns profitierten (siehe auch Kapitel 4).

Abbildung 11: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2015 und Angleichungsquote (Stand: jeweils Juni; Westdeutschland = 100; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2015

Werden die Durchschnittslöhne auf Pro-Kopf-Basis ausgewiesen, also ohne Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung, so fallen diese geringer aus als bei der Berechnung auf Basis VZÄ. Teilzeitbeschäftigung nahm in Sachsen-Anhalt in den zurückliegenden Jahren zu, die Teilzeitquote liegt jedoch nach wie vor unterhalb des westdeutschen Vergleichswerts (vgl. auch Kapitel 2.4). Die Angleichungsquoten lagen in allen Jahren etwa um 2 bis 7 Prozentpunkte höher als beim Ausweis nach VZÄ. 2015 betrug die Angleichungsquote auf Pro-Kopf-Basis 81 %.

STARKE LOHNDIFFERENZIERUNG NACH BRANCHEN UND BETRIEBSGRÖßENKLASSEN

Eine Branchenbetrachtung zeigt, dass sowohl die jeweiligen Bruttodurchschnittslöhne als auch die Angleichungsquoten an westdeutsche Bruttolöhne stark differieren (vgl. Tabelle 4). In der Höhe des Bruttodurchschnittslohns je VZÄ stehen in Sachsen-Anhalt die abhängig Beschäftigten im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie in der öffentlichen Verwaltung und im Finanz- und Versicherungsgewerbe an der Spitze und die Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft sowie in den übrigen Dienstleistungen am unteren Ende der Lohnskala. Einige Branchen, und hier vor allem Branchen mit Betrieben im öffentlichen Eigentum, haben dagegen bereits deutlich höhere Werte bzw. sogar die Angleichung erreicht.

Bei Betrachtung der Angleichungsquoten fällt auf, dass diese mit 67 % im verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zu allen anderen Branchen am niedrigsten ausfällt. Hierfür sind insbesondere strukturelle Gründe ausschlaggebend. Die Betriebe des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes sind im Durchschnitt erheblich kleiner als die des westdeutschen (31 gegenüber 43 Beschäftigten) und kleinere Betriebe zahlen deutlich geringere Löhne als größere. Über die Hälfte aller Beschäftigten des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes arbeitet in Großbetrieben, in denen

der Durchschnittslohn je VZÄ 2015 bei 4.340 € lag. Demgegenüber ist nur ein Viertel der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes Sachsen-Anhalts in einem Großbetrieb tätig und realisieren dort einen Durchschnittslohn je VZÄ in Höhe von 2.700 €. Die Angleichungsquote in sachsen-anhaltischen Großbetrieben dieser Branche beträgt somit deutlich unterdurchschnittliche 62 %. In Klein- und mittleren Betrieben des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes mit deutlich geringeren Löhnen sind gut zwei Drittel der Beschäftigten tätig, im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe bei ebenfalls geringeren Löhnen hingegen nur gut zwei Fünftel der Beschäftigten.

Tabelle 4: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015 (Stand: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche/Betriebsgröße/Land	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt		Lohnangleichung (West=100)	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Basis: Vollzeit- äquivalente**	Basis: Beschäftigte
	Euro		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	1.970	2.270	87	103
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	3.340	3.860	86	91
Verarbeitendes Gewerbe	2.590	3.860	67	69
Baugewerbe	2.270	3.130	72	79
Handel und Reparatur	2.050	2.860	72	80
Verkehr, Information, Kommunikation*	2.240	3.290	68	71
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3.310	4.080	81	84
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.120	3.000	71	75
Erziehung und Unterricht*	2.930	2.980	98	107
Gesundheits- und Sozialwesen	2.470	2.800	88	99
Übrige Dienstleistungen	1.840	2.160	85	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	3.530	3.080	115	121
Öffentliche Verwaltung	3.310	3.300	100	106
Insgesamt	2.430	3.210	76	81
1 bis 9 Beschäftigte	2.010	2.600	77	93
10 bis 49 Beschäftigte	2.250	2.880	78	88
50 bis 249 Beschäftigte	2.620	3.080	85	89
ab 250 Beschäftigte	2.680	3.770	71	73
Insgesamt	2.430	3.210	76	81
Mecklenburg-Vorpommern		2.370	74	78
Brandenburg		2.510	78	83
Sachsen		2.550	79	85
Thüringen		2.510	78	84
Berlin		2.970	92	98
Ostdeutschland		2.600	81	86

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte für Sachsen-Anhalt nur eingeschränkt interpretierbar.

** Umrechnung der Teilzeitarbeit in VZÄ.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Lohnunterschiede sind ebenfalls zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen deutlich ausgeprägt. Kleine Betriebe zahlen in der Regel weitaus geringere Löhne als größere. In sachsen-anhaltischen Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten wurden je VZÄ im Juni 2015 im Durchschnitt

2.010 € gezahlt, in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten 2.680 €, d. h. 670 € mehr. In Westdeutschland sind ebenfalls beträchtliche Lohndifferenzierungen zwischen den Betriebsgrößenklassen festzustellen. In der Tendenz verringern sich die Lohnunterschiede mit steigender Betriebsgröße zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben, wenngleich hier die Besonderheit besteht, dass die Angleichungsquote für Großbetriebe 2015 mit 71 % am niedrigsten ausfiel. Insgesamt aber liegt das Lohnniveau in ausnahmslos allen Betriebsgrößenklassen weiterhin unterhalb der westdeutschen Vergleichswerte. Während 2015 Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten 77 % des westdeutschen Lohnniveaus dieser Betriebsgrößenklasse erreichten, lagen die Angleichungsquoten in kleinen und mittleren Betrieben mit 78 bzw. 85 % deutlich darüber (vgl. ebenfalls Tabelle 4).

FINANZIELLE ANREIZE DURCH MITARBEITERBETEILIGUNGEN

Neben der Lohngestaltung haben Betriebe die Möglichkeit, über Mitarbeiterbeteiligungen zusätzliche Arbeitsanreize für ihre Beschäftigten zu schaffen.¹⁵ Diesem Ziel dienen sowohl Angebote zur Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung am Unternehmen als auch Angebote zur Beteiligung von Mitarbeitern am Kapital des Unternehmens (Kapitalbeteiligung). In der Praxis können aus Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen auch Kapitalbeteiligungen finanziert werden, d. h. es besteht eine Kombination beider Formen der Mitarbeiterbeteiligung.

Gewinn- und Erfolgsbeteiligungen von Mitarbeitern waren in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015 ähnlich verbreitet. Während in Sachsen-Anhalt 8 % aller Betriebe auf dieses Anreizsystem zurückgriffen, waren es in Westdeutschland 9 %. In diesen Betrieben waren 2015 in Sachsen-Anhalt 11 %, in Westdeutschland demgegenüber 14 % aller Beschäftigten tätig. Damit fiel die potenzielle Beschäftigtenreichweite von Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen in westdeutschen Betrieben etwas höher aus (vgl. Tabelle 5).

Die Kapitalbeteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmen ist in Sachsen-Anhalt wie auch in Westdeutschland insgesamt noch wenig verbreitet. In nur gut 1 % aller sachsen-anhaltischen wie westdeutschen Betriebe werden Kapitalbeteiligungen unterschiedlicher Art realisiert. In diesen Betrieben waren 2015 etwa 1 % der sachsen-anhaltischen und 3 % der westdeutschen Beschäftigten tätig. Während die Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern in Westdeutschland mit steigender Betriebsgröße deutlich anstieg, fiel diese in Sachsen-Anhalt in allen Betriebsgrößenklassen ähnlich niedrig aus (vgl. ebenfalls Tabelle 5).

¹⁵ Fragen zu Mitarbeiterbeteiligungen (Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung, Kapitalbeteiligung) wurden im IAB-Betriebspanel 2001 zum ersten Mal gestellt, seit 2005 im 2-Jahresrhythmus.

Tabelle 5: Betriebe und Beschäftigte mit Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung sowie Kapitalbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen* in Ost- und Westdeutschland sowie Ländern 2015

Betriebsgrößenklasse/Land	Anteil der Betriebe mit ...		Anteil der Beschäftigten mit ...	
	Gewinn-/Erfolgsbeteiligung	Kapitalbeteiligung	Gewinn-/Erfolgsbeteiligung	Kapitalbeteiligung
	Prozent		Prozent	
1 bis 9 Beschäftigte	6	1	5	1
10 bis 49 Beschäftigte	14	1	10	1
50 bis 249 Beschäftigte	22	2	13	1
ab 250 Beschäftigte	17	1	10	1
Ostdeutschland	9	1	9	1
1 bis 9 Beschäftigte	6	1	5	0
10 bis 49 Beschäftigte	10	2	7	1
50 bis 249 Beschäftigte	22	3	12	1
ab 250 Beschäftigte	33	5	26	8
Westdeutschland	9	1	14	3
Sachsen-Anhalt	8	1	11	1
Mecklenburg-Vorpommern	5	1	5	1
Brandenburg	9	1	8	1
Sachsen	9	1	11	1
Thüringen	7	1	9	1
Berlin	13	2	10	1

* Aufgrund geringer Fallzahlen können für Sachsen-Anhalt keine Auswertungen auf Ebene der Betriebsgrößenklassen erfolgen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

In den zurückliegenden Jahren hat es in der betrieblichen Reichweite beider Formen von Mitarbeiterbeteiligungen in Sachsen-Anhalt Veränderungen gegeben (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Betriebe mit Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen sowie Kapitalbeteiligungen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2015

Beteiligungsform	2001	2005	2007	2009	2011	2013	2015
	Sachsen-Anhalt						
Prozent							
Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung	13	11	12	11	8	8	8
Kapitalbeteiligung	2,6	2,2	2,0	2,3	1,1	0,6	1,2
Ostdeutschland							
Prozent							
Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung	8	8	10	8	10	8	9
Kapitalbeteiligung	2,0	1,4	1,4	1,0	1,2	0,8	1,3
Westdeutschland							
Prozent							
Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung	9	9	9	9	10	8	9
Kapitalbeteiligung	2,6	1,9	2,0	1,2	1,9	1,2	1,4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2015. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die Anteile der Betriebe in Sachsen-Anhalt mit Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen waren seit 2001 rückläufig, während die ost- und westdeutschen Anteile lediglich leichten Schwankungen unterlagen. Allerdings stieg der Anteil der Betriebe mit Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen im produzierenden Gewerbe Sachsens-Anhalts in den zurückliegenden Jahren deutlich an. Er lag 2015 bei 13 % und fiel damit höher aus als in Ost- und Westdeutschland (8 % bzw. 7 %). Demgegenüber verringerte er sich im Dienstleistungsbereich auf 6 % (Ost- und Westdeutschland je 9 %). Die Anteile der Betriebe mit Kapitalbeteiligungen haben sich seit 2001 in der Tendenz in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland von Jahr zu Jahr etwas verringert. Damit spielen die genannten Beteiligungsformen nur eine geringe Rolle, um zusätzliche Arbeitsanreize für die Beschäftigten zu schaffen.

3.2 TARIFBINDUNG DER BETRIEBE

Tarifverträge umfassen u. a. Festlegungen zum Arbeitsentgelt, zu Arbeitszeiten und zum Urlaubsanspruch, die von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelt werden. Seit Ende der 1990er Jahre vollziehen sich gravierende Veränderungen. Die betriebliche Reichweite der Tarifbindung ist bundesweit deutlich rückläufig, und immer weniger Beschäftigte sind in tarifgebundenen Betrieben tätig. Diese Entwicklung wird mit Begriffen wie „Erosion des Flächentarifvertrags“ bzw. „Tarifflucht“ in der öffentlichen Diskussion beschrieben. Mit dem IAB-Betriebspanel werden seit 1996 bundesweit Informationen zur Tarifbindung der Betriebe erhoben. Die jährlich vorliegenden Informationen gestatten einerseits Veränderungen in der Tarifbindung (Branchentarifvertrag, Haustarifvertrag) nachzuzeichnen, andererseits werden auch Angaben zur Lohnorientierung in nicht tarifgebundenen Betrieben erhoben.

AUFWÄRTSTREND DER TARIFBINDUNG IN SACHSEN-ANHALT SEIT 2010

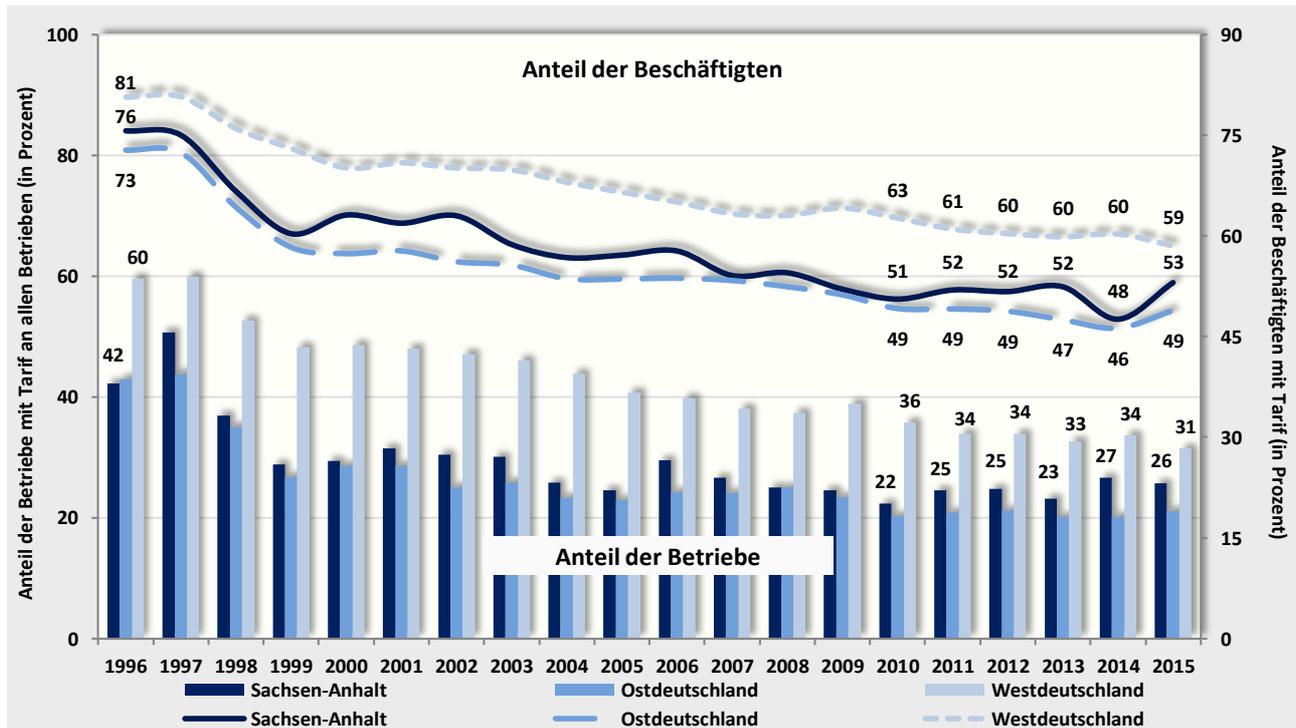
Mitte der 1990er Jahre waren in Sachsen-Anhalt 42 % aller Betriebe tarifgebunden (Westdeutschland 60 %). In diesen Betrieben des Landes waren zu diesem Zeitpunkt 76 % aller Beschäftigten tätig, in westdeutschen Betrieben demgegenüber 81 %. Nach wie vor ist die Tarifbindung der Betriebe Sachsens-Anhalts niedriger als in Westdeutschland. Während 2015 gut jeder vierte sachsen-anhaltische Betrieb (26 %) über einen Branchen- oder Haustarifvertrag verfügte, traf dies auf knapp jeden dritten westdeutschen Betrieb (31 %) zu (vgl. Abbildung 12).

2010 konnte in Sachsen-Anhalt der Rückgang der Tarifbindung der Betriebe gestoppt werden. Der Anteil tarifgebundener Betriebe hat sich seitdem sogar erhöht und zwar von 22 % im Jahr 2010 auf 26 % im Jahr 2015. Wie bereits im Vorjahr weist damit Sachsen-Anhalt auch 2015 im Vergleich zu den neuen Ländern den höchsten Anteil tarifgebundener Betriebe auf. In Ostdeutschland ist der Anteil tarifgebundener Betriebe seit 2010 mit jährlich 20 bzw. 21 % relativ konstant geblieben. Im selben Zeitraum verringerte sich der Anteil tarifgebundener Betriebe in Westdeutschland von 36 auf 31 % (vgl. ebenfalls Abbildung 12).

Da größere Betriebe häufiger als kleinere Betriebe tarifgebunden sind, fällt die Beschäftigtenreichweite im Vergleich zur betrieblichen Reichweite der Tarifbindung höher aus. So wurden 2015 in Sachsen-Anhalt 53 %, in Ostdeutschland 49 % und in Westdeutschland 59 % aller Beschäftigten auf Basis eines Branchen- bzw. Haustarifvertrags vergütet (vgl. ebenfalls Abbildung 12). Seit 2010 arbeitet über die Hälfte der Beschäftigten Sachsens-Anhalts – mit Ausnahme des Jahres 2014 – in

tarifgebundenen Betrieben. Der Anteil dieser Beschäftigten ist zwischen 2010 und 2015 um 2 Prozentpunkte angestiegen. Im Vergleich der ostdeutschen Flächenländer wies Sachsen-Anhalt damit 2015 auch den höchsten Anteil von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben auf.

Abbildung 12: Anteil der Betriebe mit Tarifbindung an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2015

Die vorliegenden Ergebnisse sprechen dafür, dass der Rückgang in der Tarifbindung der Betriebe in Sachsen-Anhalt 2010 nicht nur gestoppt werden konnte, sondern es seitdem positive Entwicklungstendenzen gibt. In Ostdeutschland hat sich die Tarifbindung auf dem 2010 erreichten, relativ niedrigen Niveau stabilisiert. In Westdeutschland hält der Rückgang in der Tarifbindung zwar noch immer an, aber er hat sich seit 2010 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich verlangsamt.

SEIT 2010 ZUNAHME DER ANZAHL TARIFGEBUNDENER BETRIEBE SOWIE DER ZAHL DER BESCHÄFTIGTEN IN TARIFGEBUNDENEN BETRIEBEN IN SACHSEN-ANHALT

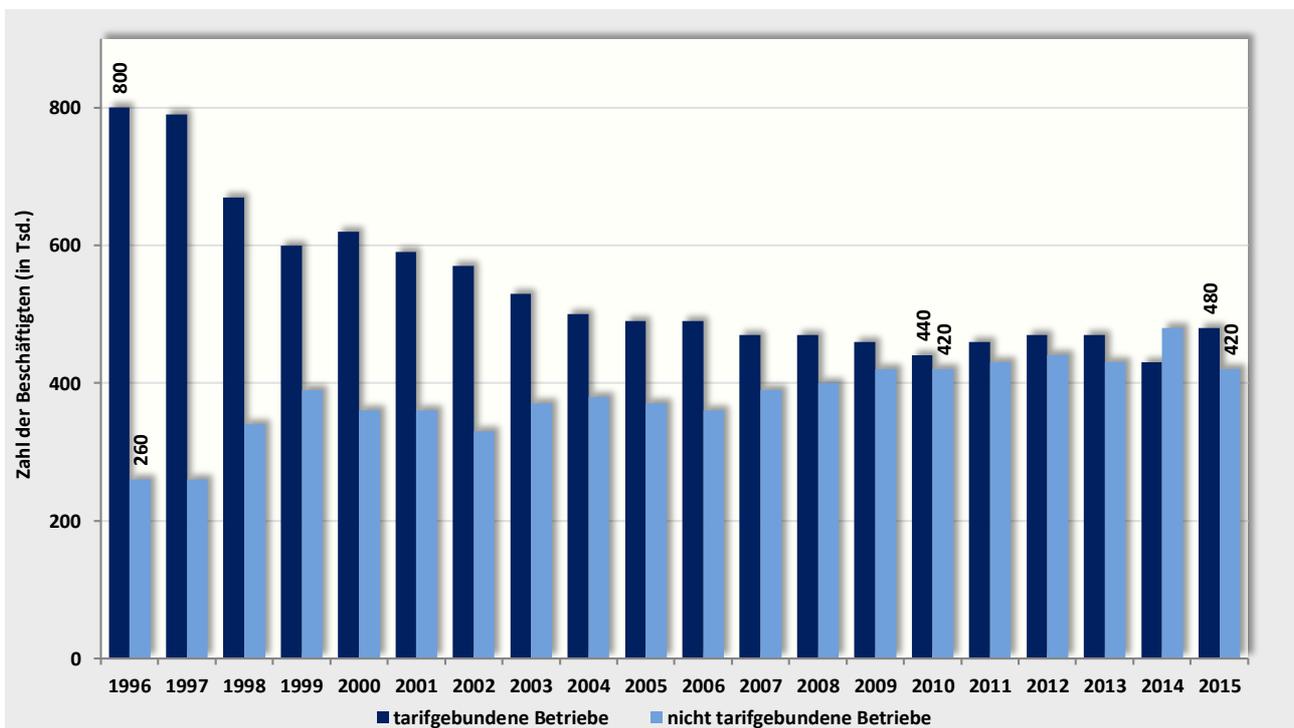
Hinter den ausgewiesenen Anteilen tarifgebundener Betriebe an allen Betrieben Sachsens-Anhalts verbergen sich Veränderungen ihrer absoluten Zahl. 2010 gab es in Sachsen-Anhalt noch etwa halb so viele tarifgebundene Betriebe wie Mitte der 1990er Jahre. In den Folgejahren 2010 bis 2015 erhöhte sich die Anzahl tarifgebundener Betriebe wieder, wobei der Betriebsbestand insgesamt in Sachsen-Anhalt leicht rückläufig war. Nach vorliegenden Hochrechnungen aus dem IAB-Betriebspanel lag die Zahl tarifgebundener Betriebe 2015 in Sachsen-Anhalt bei etwa 15 Tsd. Demgegenüber verringerte sich im selben Zeitraum die Anzahl nicht tarifgebundener Betriebe auf etwa 43 Tsd. im Jahr 2015.

Im Unterschied zu Sachsen-Anhalt erhöhte sich in Ost- und Westdeutschland vor dem Hintergrund zunehmender Betriebszahlen in beiden Regionen zwischen 2010 und 2015 auch die Anzahl nicht

tarifgebundener Betriebe. Die Anzahl tarifgebundener Betriebe nahm in Ostdeutschland insgesamt zu, während sie sich in Westdeutschland verringerte.

Mit der absoluten Zunahme der Anzahl tarifgebundener Betriebe in Sachsen-Anhalt waren 2015 wieder mehr Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben tätig als 2010. Nach einem zwischenzeitlichen Anstieg war die Zahl der Arbeitnehmer in nicht tarifgebundenen Betrieben des Landes 2015 wieder etwa so hoch wie 2010 (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Beschäftigte in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2015

TARIFBINDUNG DER BETRIEBE NACH BRANCHEN

Stabilisierungstendenzen in der Tarifbindung der Betriebe in Sachsen-Anhalt sind seit 2010 sowohl im produzierenden Gewerbe als auch dem Dienstleistungsbereich erkennbar. Während sich der Anteil tarifgebundener Betriebe in den Dienstleistungsbranchen seit 2010 um 3 Prozentpunkte erhöhte (von 18 auf 21 %), fiel der Anstieg im produzierenden Gewerbe mit 6 Prozentpunkten höher aus (von 38 auf 44 %). Allerdings gilt für das verarbeitende Gewerbe Sachsens-Anhalts, dass hier lediglich 16 % der Betriebe 2015 tarifgebunden waren und damit anteilig weniger als 2010 (18 %). Demgegenüber gab es im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe anteilig mehr als doppelt so viele tarifgebundene Betriebe. Im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich Sachsens-Anhalts war 2015 jeweils mehr als die Hälfte der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben tätig (Westdeutschland im produzierenden Gewerbe 67 %, in Dienstleistungsbereichen 55 %) (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Betriebe und Beschäftigte nach der Tarifbindung der Betriebe sowie nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015

Branche/Betriebsgrößenklasse/Land	Anteil tarifgebundener Betriebe		Beschäftigtenanteil tarifgebundener Betriebe	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland
	Prozent		Prozent	
Produzierendes Gewerbe	44	48	55	67
Verarbeitendes Gewerbe	16	37	43	65
Baugewerbe	61	54	70	69
Dienstleistungsbereich	21	27	53	55
Handel und Reparatur	15	26	48	43
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	17	53	50
Gesundheits- und Sozialwesen	16	32	45	58
Übrige Dienstleistungen	14	26	41	42
Öffentliche Verwaltung	97	93	99	98
Insgesamt	26	31	53	59
1 bis 9 Beschäftigte	19	24	22	27
10 bis 49 Beschäftigte	38	44	39	46
50 bis 249 Beschäftigte	62	57	63	60
ab 250 Beschäftigte	82	77	86	85
Insgesamt	26	31	53	59
Mecklenburg-Vorpommern		23		47
Brandenburg		23		52
Sachsen		16		43
Thüringen		24		48
Berlin		20		53
Ostdeutschland		21		49

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte für Sachsen-Anhalt nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Die 2015 im Durchschnitt gezahlten Löhne und Gehälter waren in tarifgebundenen Betrieben Sachsens-Anhalts deutlich höher als in nicht tarifgebundenen Betrieben. Der Unterschied lag durchschnittlich bei etwa 510 € (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) nach Tarifbindung und Wirtschaftsbereichen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015 (Stand: jeweils Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Bereich	Sachsen-Anhalt		Westdeutschland	
	tarifgebunden	nicht tarifgebunden	tarifgebunden	nicht tarifgebunden
	Euro		Euro	
Produzierendes Gewerbe	2.750	2.360	3.940	3.240
Dienstleistungsbereiche	2.630	2.080	3.100	2.840
Insgesamt	2.660	2.150	3.380	2.930

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Mit Ausnahme der unternehmensnahen Dienstleistungen wurden in allen anderen Branchen in tarifgebundenen Betrieben höhere Löhne gezahlt als in nicht tarifgebundenen Betrieben.



ÜBERTARIFLICHE BEZAHLUNG IN SACHSEN-ANHALT SELTENER ALS IN WESTDEUTSCHLAND

Ein zentrales Element tarifvertraglicher Regelungen stellt die Höhe der gezahlten Entgelte dar. Tarifgebundene Betriebe entlohnen ihre Beschäftigten entsprechend vorliegender tarifvertraglicher Regelungen. Hierbei handelt es sich um vereinbarte Lohnhöhen, die nicht unterschritten werden dürfen. Gleichzeitig haben Betriebe die Möglichkeit, höhere als tariflich vereinbarte Löhne zu zahlen.

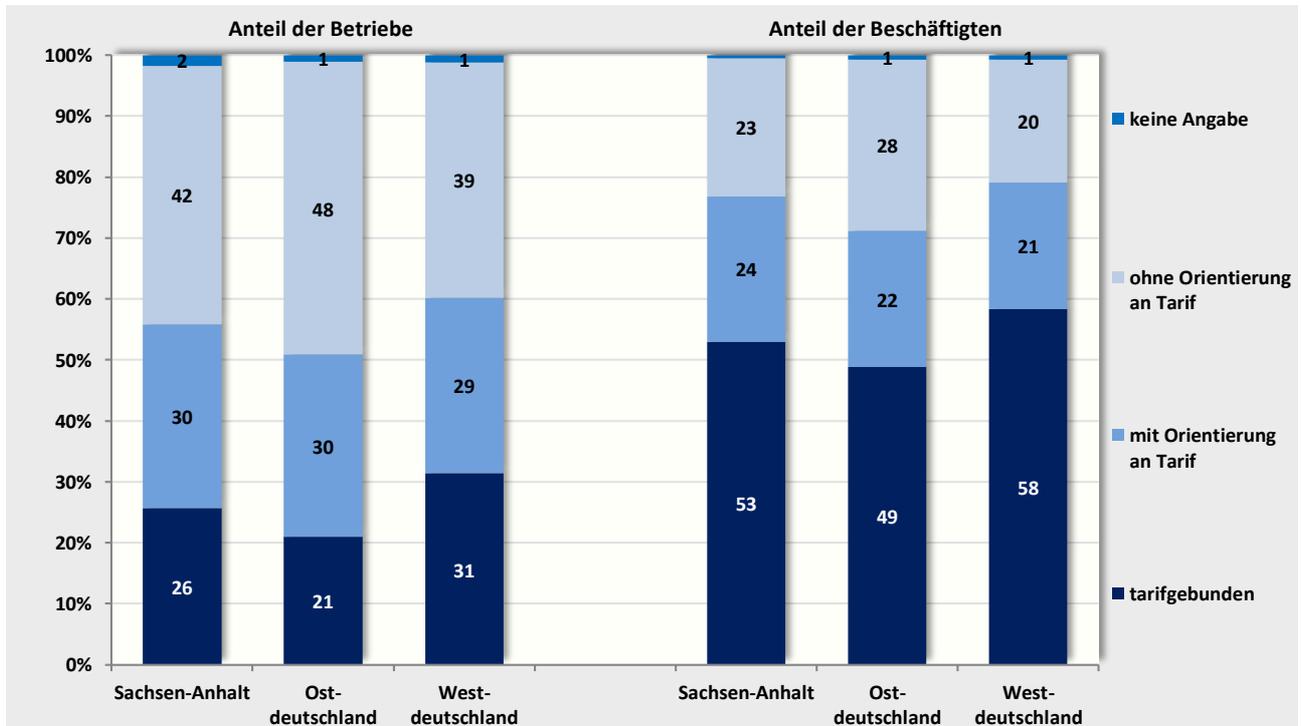
Von allen tarifgebundenen Betrieben Sachsens-Anhalts zahlten 2015 30 % Löhne oberhalb des tariflich vereinbarten Entgelts, in Ostdeutschland 28 %, in Westdeutschland 40 %. Wenn übertariflich entlohnt wurde, dann lag 2015 sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland die durchschnittliche Höhe der Zahlungen über Tarif bei 11 %. In der Branchenbetrachtung zeigt sich, dass in Sachsen-Anhalt insbesondere Betriebe des Baugewerbes (37 %) sowie der unternehmensbezogenen und übrigen Dienstleistungen (73 bzw. 38 %) ihre Beschäftigten übertariflich vergüteten. Im Durchschnitt werden hier etwa um 8 bis 12 % höhere Löhne gezahlt. Im verarbeitenden Gewerbe zahlten zwar nur 29 % der Betriebe übertariflich, allerdings betrug die durchschnittliche Höhe der Zahlungen über Tarif hier 13 %.

IN NICHT TARIFGEBUNDENEN BETRIEBEN ORIENTIERUNG AN BRANCHENTARIFVERTRÄGEN BEI LÖHNEN UND GEHÄLTERN RELATIV VERBREITET

Vor dem Hintergrund einer langfristig abnehmenden Tarifbindung der Betriebe und einem damit gesunkenen Anteil von Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben tätig sind, ist die Frage relevant, wie nicht tarifgebundene Betriebe bspw. im wichtigen Bereich der Entgeltgestaltung agieren. Im IAB-Betriebspanel werden diesbezüglich Informationen erhoben. Nicht tarifgebundene Betriebe werden gefragt, ob sie sich bei der Gestaltung ihres Lohn- und Gehaltsgefüges an entsprechenden Branchentarifverträgen orientieren oder nicht.

Nicht tarifgebundenen Betrieben steht es frei, sich an bestehenden Branchentarifverträgen zu orientieren, etwa hinsichtlich der Entgelte. Knapp jeder dritte Betrieb richtete sich 2015 sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland nach einem Branchentarifvertrag. Da es sich überwiegend um kleinere Betriebe handelte, fiel die Beschäftigtenreichweite jeweils geringer aus. So war 2015 in Sachsen-Anhalt etwa jeder vierte und in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen gut jeder fünfte Beschäftigte in einem Betrieb mit Tariforientierung tätig (vgl. Abbildung 14). Die durchschnittliche Größe dieser Betriebe lag in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland bei 12 und in Westdeutschland bei 14 Beschäftigten.

Abbildung 14: Betriebe und Beschäftigte nach Tarifbindung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Rund zwei Fünftel aller Betriebe Sachsens-Anhalts wie auch Westdeutschlands sind weder tarifgebunden, noch orientieren sie sich hinsichtlich gezahlter Löhne und Gehälter an bestehenden Tarifverträgen. In diesen Betrieben arbeiteten in Sachsen-Anhalt 2015 etwa 23 % und in Westdeutschland 20 % aller Beschäftigten. Damit ist die Situation in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland sehr ähnlich. Demgegenüber fiel in Ostdeutschland sowohl der Anteil nicht tarifgebundener Betriebe ohne Orientierung an bestehenden Tarifverträgen mit 48 % als auch der Anteil der Beschäftigten in diesen Betrieben mit 28 % deutlich höher aus als in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland (vgl. ebenfalls Abbildung 14). Betriebe, die sich hinsichtlich der Entgeltgestaltung nicht an Tarifverträgen orientierten, waren gemessen an ihrer durchschnittlichen Beschäftigtenzahl deutlich kleiner als der Durchschnitt der Betriebe (Sachsen-Anhalt 8 Beschäftigte pro Betrieb, Ostdeutschland 9 und Westdeutschland 10 Beschäftigte), und sie zählten damit eher zu den Kleinstbetrieben.

Fazit: Der bestehende Abstand des Lohnniveaus zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland hat sich 2015 im Vorjahresvergleich etwas verringert, was auch im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns steht. Die Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt erreichten 2015 etwa 76 % des westdeutschen Durchschnittslohnlevels. Seit 2010 gibt es Steigerungstendenzen in der Tarifbindung sachsen-anhaltischer Betriebe, wenn auch auf weiterhin geringerem Niveau im Vergleich zu Westdeutschland. Im ostdeutschen Ländervergleich nimmt Sachsen-Anhalt bei der Tarifbindung derzeit jedoch den Spitzenplatz ein. Neben tarifgebundenen Betrieben orientiert sich derzeit knapp ein Drittel der Betriebe hinsichtlich der Entgeltgestaltung an bestehenden Branchentarifverträgen. Darüber hinaus sind gut zwei Fünftel der Betriebe des Landes weder tarifgebunden, noch orientieren sie sich bei der Entgeltgestaltung an Tarifverträgen. Hierbei handelt es sich um kleinere Betriebe mit einem Anteil an allen Beschäftigten von knapp



einem Viertel. Neben strukturellen Gründen sowie der geringeren Produktivität spielt in Sachsen-Anhalt auch die deutlich niedrigere Tarifbindung für den Lohnunterschied zu Westdeutschland eine Rolle.

4 Mindestlohn und betriebliche Reaktionen

Im Vorfeld der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland zum 01. Januar 2015 gab es eine breite, konträr geführte Diskussion über mögliche Folgen für den deutschen Arbeitsmarkt. Nach gegenwärtigem Stand sind keine gravierenden negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung festzustellen. Die Einführung des Mindestlohns erfolgte bei guter konjunktureller Lage, der Arbeitsmarkt entwickelt sich seit Jahren positiv. Bei den Arbeitslosenzahlen werden von der BA historische Tiefststände gemeldet. Dabei sollte allerdings angemerkt werden, dass der Beobachtungszeitraum für die Einführung des Mindestlohns naturgemäß noch kurz ist. Nicht einschätzbar ist, ob es in den Betrieben kurzfristige Kompensationseffekte gab, die langfristig nicht tragen werden.

4.1 ZUR EINFÜHRUNG DES MINDESTLOHNS UND WEITEREN LOHN-ANPASSUNGEN

In der Befragungswelle 2014 wurden in einer sogenannten „Null-Messung“ sowohl Beschäftigte im Brutto-Stundenlohnbereich unterhalb von 8,50 € erfasst als auch Betriebe, in denen diese Beschäftigtengruppe tätig war. In der aktuellen Befragungswelle 2015 bilden die betrieblichen Reaktionen infolge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns einen Schwerpunkt.

ZUR AUSGANGSSITUATION IN 2014: GROßE UNTERSCHIEDE IN DER POTENZIELLEN REICHWEITE DES MINDESTLOHNS ZWISCHEN SACHSEN-ANHALT UND WESTDEUTSCHLAND

Mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2014 wurden belastbare Informationen sowohl zur betrieblichen Reichweite als auch zur Beschäftigtenreichweite gezahlter Stundenlöhne unterhalb von 8,50 € erhoben. Die Betriebe wurden gefragt, ob sie im dritten Quartal 2014 Beschäftigte hätten, die weniger als 8,50 € verdienten und von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns begünstigt wären. Die Aussagen gelten für Betriebe, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig war. Erwartungsgemäß gab es in Sachsen-Anhalt anteilig sowohl mehr Betriebe mit Beschäftigten in diesem Lohnsegment als in Westdeutschland (28 % gegenüber 9 % in Westdeutschland) als auch anteilig mehr Beschäftigte (14 % gegenüber 3 % in Westdeutschland). Insgesamt gaben 2014 etwa 14 % der sachsen-anhaltischen Betriebe an, bereits in den zurückliegenden 12 Monaten Lohnanpassungen aufgrund der Diskussion um die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns vorgenommen zu haben (Westdeutschland 6 %).¹⁶

Die vorliegenden Ergebnisse aus der aktuellen Befragungswelle liefern erste Informationen zu betrieblichen Reaktionen auf die Einführung des Mindestlohns. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere Betriebe mit hohen Anteilen von Mindestlohnbeschäftigten (hohe Mindestlohnintensität¹⁷) bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns vor größeren Herausforderungen standen als Betriebe mit nur geringen Anteilen. In den nachfolgenden Auswertungen wird nach der Betroffenheit der Betriebe von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns unterschieden – gemessen an der Mindestlohnintensität. Darüber hinaus wurden die Betriebe nach betrieblichen Reaktionen gefragt.

¹⁶ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 19. Welle 2014, a. a. O., S. 79 ff und S. 83.

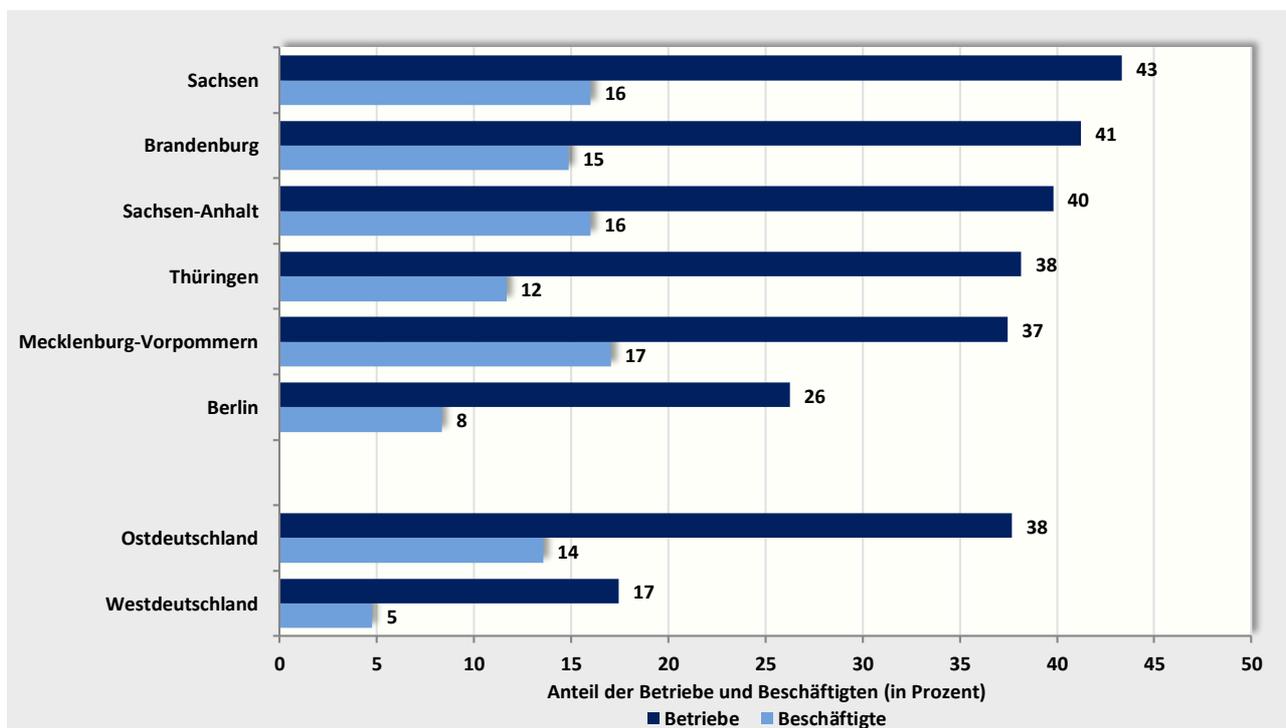
¹⁷ Mindestlohnintensität = Anteil Mindestlohnbeschäftigter an allen Beschäftigten

ZWEI VON FÜNF SACHSEN-ANHALTISCHEN BETRIEBEN TANGIERTE DIE EINFÜHRUNG DES MINDESTLOHNS

2015 wiesen etwa 40 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe Beschäftigte auf, deren Lohnniveau aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns auf mindestens 8,50 € brutto je Stunde angehoben wurde (Ostdeutschland 38 %, Westdeutschland 17 %) (vgl. Abbildung 15). Diese Betriebe werden nachfolgend als Mindestlohnbetriebe bezeichnet. Insgesamt wurde die Tätigkeit von 16 % der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt mit diesen Stundenlöhnen vergütet (Ostdeutschland 14 %, Westdeutschland 5 %). Beide Anteilswerte – d. h. die in Bezug auf die Betriebe und auf die Beschäftigten – fielen 2015 höher aus als in der Befragung 2014. Ein Grund liegt darin, dass 2014 die aktuelle Situation zum Befragungszeitpunkt erfasst wurde, 2015 demgegenüber alle Lohnanpassungen auf mindestens 8,50 € berücksichtigt wurden, auch solche, die länger zurücklagen. Von diesen Lohnsteigerungen profitierten in Sachsen-Anhalt hochgerechnet insgesamt ca. 140 Tsd. Beschäftigte (Ostdeutschland ca. 900 Tsd., Westdeutschland knapp 1,5 Millionen).¹⁸

Im Vergleich mit den anderen neuen Flächenländern lag die Beschäftigtenreichweite des Mindestlohns in Sachsen-Anhalt im Mittelfeld. Den geringsten Anteil verzeichnete Thüringen mit 12 %, den höchsten Anteil Mecklenburg-Vorpommern mit 17 % (vgl. ebenfalls Abbildung 15).

Abbildung 15: Betriebs- und Beschäftigtenreichweite des Mindestlohns nach Ländern, in Ost- und Westdeutschland 2015

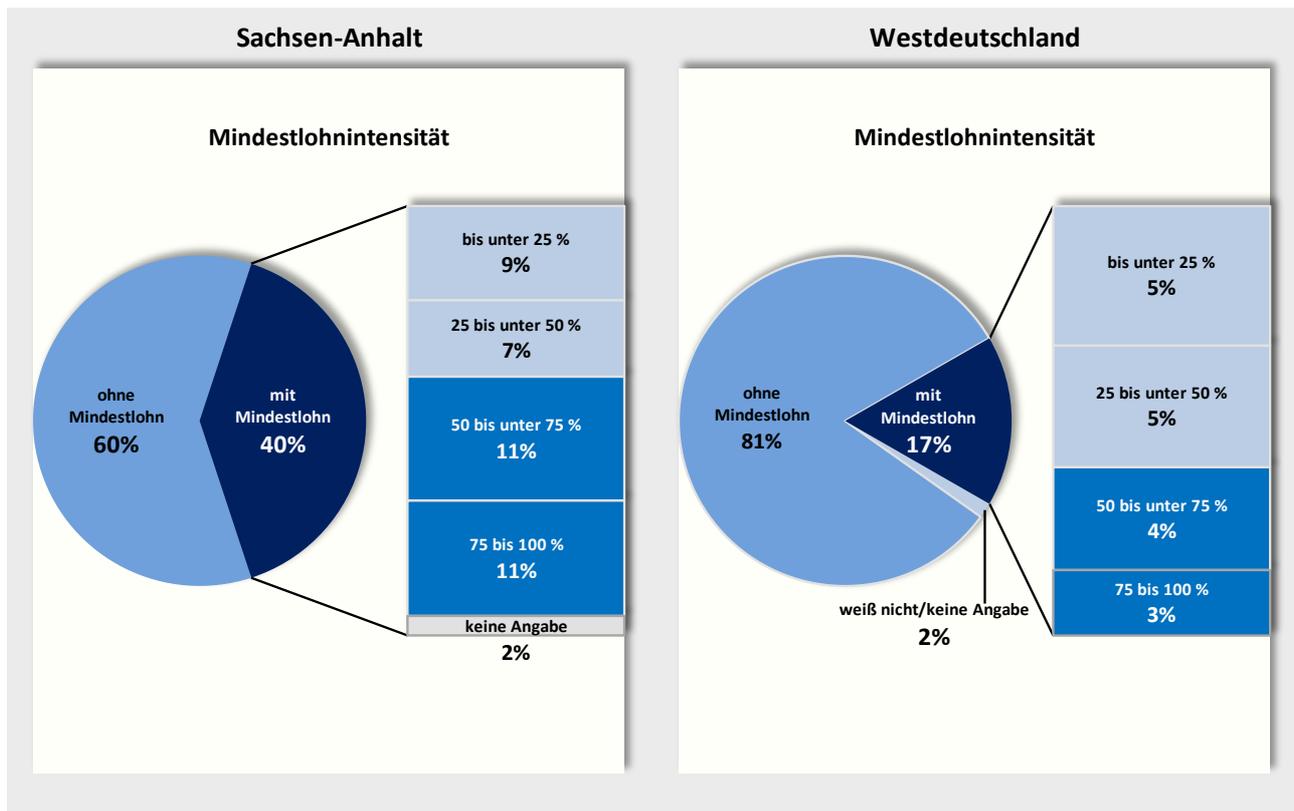


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

¹⁸ Das Statistische Bundesamt ermittelte für April 2014 bundesweit eine Größenordnung von 4 Millionen Beschäftigungsverhältnissen, die von der Einführung des Mindestlohns betroffen wären. Für Ostdeutschland wurde eine Größenordnung von 1,1 Millionen genannt. Die Angaben beruhen auf Auswertungen der Verdienststrukturerhebung 2014 für den Monat April, d. h. die vorliegenden Ergebnisse widerspiegeln die Situation ein ¼ Jahr vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 121 vom 06.04.2016. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/04/PD16_121_621.pdf;jsessionid=21382A1B67A34B1065A741F3B7A8A9D3.cae3?blob=publicationFile (Zugriff: 19.04.2016)

Mindestlohnbetriebe sind jedoch keine homogene Gruppe. Grundsätzlich unterscheiden sie sich nach dem Beschäftigtenanteil im genannten unteren Lohnsegment, also nach der Mindestlohnintensität. Betrachtet man ausschließlich die Mindestlohnbetriebe, also Betriebe mit Beschäftigten, deren Löhne auf mindestens 8,50 € angehoben wurden, so profitierten in dieser Betriebsgruppe in Sachsen-Anhalt im Durchschnitt ca. 40 % aller Beschäftigten von einer Lohnsteigerung (Ostdeutschland 36 %, Westdeutschland 24 %). Diesem Durchschnittswert steht allerdings gegenüber, dass in 22 % aller Betriebe Sachsen-Anhalts die Löhne von mindestens der Hälfte der Beschäftigten 2015 im genannten Lohnsegment angehoben wurden, in 11 % aller Betriebe sogar von mehr als 75 % der Beschäftigten. In Westdeutschland gab es 2015 anteilig nicht nur insgesamt weniger Mindestlohnbetriebe als in Sachsen-Anhalt, sondern anteilig auch weniger Betriebe, in denen mehr als die Hälfte der Beschäftigten dem Mindestlohnbereich angehörten (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Betriebe mit Anhebung der Brutto-Stundenlöhne auf mindestens 8,50 € nach der Mindestlohnintensität in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015



Lesebeispiel: In Sachsen-Anhalt erhöhten 11 % aller Betriebe die Löhne für 75 bis 100 % ihrer Beschäftigten auf Mindestlohnniveau.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

REICHWEITE VON MINDESTLÖHNEN STARK BRANCHENABHÄNGIG

Die vorliegenden Befragungsergebnisse dokumentieren eine hohe Branchenabhängigkeit beim Mindestlohn. Dies betrifft sowohl die betriebliche Reichweite als auch die Beschäftigtenreichweite. Auf Basis der betrieblichen Reichweite handelt es sich v. a. um folgende Branchen, in denen

die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns eine große Rolle spielte¹⁹: übrige Dienstleistungen, zu denen auch das Hotel- und Gaststättengewerbe zählt, unternehmensnahe Dienstleistungen, der Bereich Handel und Reparatur, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das verarbeitende Gewerbe (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Betriebe mit Anhebung von Brutto-Stundenlöhnen auf mindestens 8,50 € und jeweilige Beschäftigtenanteile nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015

Branche	Verteilung Mindestlohn- betriebe	Anteil der Betriebe mit Lohnanhebung auf 8,50 €	Verteilung Mindestlohn- beschäftigte	Anteil der Mindestlohn- beschäftigten in Betrieben mit Lohn- anhebung auf 8,50 €
	Sachsen-Anhalt			
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	9	41	12	12
Handel und Reparatur	27	56	19	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	35	23	30
Gesundheits- und Sozialwesen	13	42	7	7
Übrige Dienstleistungen	21	72	15	42
Insgesamt	100	40	100	16

	Ostdeutschland			
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
	Verarbeitendes Gewerbe	8	41	11
Handel und Reparatur	25	51	18	19
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	27	18	17
Gesundheits- und Sozialwesen	12	38	9	9
Übrige Dienstleistungen	22	64	21	40
Insgesamt	100	38	100	14

	Westdeutschland			
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent
	Verarbeitendes Gewerbe	8	15	8
Handel und Reparatur	29	25	26	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	7	7	11	4
Gesundheits- und Sozialwesen	9	16	7	3
Übrige Dienstleistungen	28	41	30	22
Insgesamt	100	17	100	5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Von allen sachsen-anhaltischen Mindestlohnbetrieben entfielen 75 % allein auf vier Branchen: Handel und Reparatur, übrige Dienstleistungen, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen. In den genannten Branchen waren zugleich 64 % aller Mindestlohnbeschäftigten tätig. Hierbei handelt es sich – gemessen an den Anteilen der Betriebe wie auch der Beschäftigten – um große Branchen des Landes, und diese waren zugleich überdurchschnittlich stark von der Einführung des Mindestlohns berührt (siehe auch Kapitel 2.1).

¹⁹ Kriterium für die Auswahl der Branchen war eine überdurchschnittlich hohe betriebliche Reichweite der genannten Stundenlöhne und/oder ein überdurchschnittlich hoher Anteil jener Personengruppe an den Beschäftigten in der jeweiligen Branche, die diese Löhne realisierten.

Bis zum 31. Dezember 2016 darf der gesetzliche Mindestlohn in Ausnahmefällen unterschritten werden, ab 01. Januar 2017 muss jedoch in allen Branchen ein Brutto-Stundenlohn von mindestens 8,50 € gezahlt werden. Bestehende Ausnahmeregelungen betreffen Einstellungen von Langzeitarbeitslosen oder Jugendlichen unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss sowie bestimmte Praktikumsverhältnisse (z. B. Pflichtpraktika oder Orientierungspraktika bis zu drei Monaten). Darüber hinaus sind bis Ende 2016 noch abweichende tarifvertragliche Vereinbarungen zulässig. Um Branchen, deren Löhne 2014 noch deutlich unter 8,50 € lagen, eine schrittweise Anpassung an den Mindestlohn zu ermöglichen, wurden im Mindestlohngesetz für eine Übergangszeit Abweichungen nach unten erlaubt. Dies gilt jedoch nur für bundesweite, nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für verbindlich erklärte tarifvertraglich vereinbarte Branchenmindestlöhne sowie für die Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. In einigen Branchen traten noch 2014 neue, diesen Erfordernissen genügende Branchenmindestlöhne in Kraft. Dies galt beispielsweise bundesweit für die Fleischwirtschaft und das Friseurhandwerk, in Ostdeutschland und Berlin für den Bereich der Zeitarbeit, Land- und Forstwirtschaft, Textil- und Bekleidungsindustrie und Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft sowie für die Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller.²⁰

Vor dem Hintergrund der genannten Ausnahmen gab es nach vorliegenden Informationen aus dem IAB-Betriebspanel 2015 in etwa 1 % der sachsen-anhaltischen wie auch der ost- und westdeutschen Betriebe noch Beschäftigte, deren Brutto-Stundenlohn unterhalb von 8,50 € lag. Das bedeutet, dass 2015 in Sachsen-Anhalt etwa 1 % aller Beschäftigten bestehenden Ausnahmeregelungen bzw. tarifvertraglichen Regelungen unterlagen (Ostdeutschland 1 %, Westdeutschland 0,5 %). Die meisten Betriebe verwiesen auf bestehende Ausnahmeregelungen, deutlich seltener auf tarifvertragliche Regelungen. Beschäftigte, die aufgrund von Ausnahmeregelungen zum gesetzlichen Mindestlohn (Einsatz von Langzeitarbeitslosen und bestimmte Praktika) weniger als 8,50 € verdienten, gab es nur in wenigen Branchen.

WEITERE LOHNANPASSUNGEN IN MINDESTLOHNBETRIEBEN EHER SELTEN

Betriebe, die die Brutto-Stundenlöhne ihrer Beschäftigten auf mindestens 8,50 € angehoben haben, nahmen vereinzelt weitere Änderungen im Lohngefüge vor. In 17 % der sachsen-anhaltischen Mindestlohnbetriebe wurden auch die Löhne oberhalb von 8,50 € angehoben. Demgegenüber senkte lediglich 1 % der Mindestlohnbetriebe die Löhne oberhalb von 8,50 € ab. Gleichzeitig wurden in 3 % aller Mindestlohnbetriebe Sonderzahlungen gesenkt bzw. vollständig gestrichen. In Ost- und Westdeutschland war die Situation ähnlich (vgl. Tabelle 10). Damit vollzog die große Mehrheit der Mindestlohnbetriebe in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland keine weiteren Anpassungen im Lohnbereich aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns.

²⁰ Vgl. hierzu https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/10/PD14_358_622.html (Zugriff: 29.10.2015)

Tabelle 10: Weitere Lohnanpassungen in Betrieben nach der Mindestlohnintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2015

Mindestlohnintensität/ Mindestlohnbetriebe	Lohnanpassungen in Mindestlohnbetrieben		
	Stundenlöhne oberhalb von 8,50 € <u>gesenkt</u>	Stundenlöhne oberhalb von 8,50 € <u>angehoben</u>	Sonderzahlungen gesenkt oder gestrichen
	Sachsen-Anhalt		
	Prozent		
Unter 50 Prozent	3	24	2
Ab 50 Prozent	0	11	3
Mindestlohnbetriebe insgesamt	1	17	3
	Ostdeutschland		
	Prozent		
Unter 50 Prozent	0	19	3
Ab 50 Prozent	1	9	3
Mindestlohnbetriebe insgesamt	1	14	3
	Westdeutschland		
	Prozent		
Unter 50 Prozent	1	16	3
Ab 50 Prozent	0	13	5
Mindestlohnbetriebe insgesamt	1	15	4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Dies bedeutet, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in den betroffenen Betrieben insgesamt kaum mit Lohnneinbußen in anderen Beschäftigtengruppen einherging. Häufiger, wenn auch nur in begrenztem Maße, erfolgten in Mindestlohnbetrieben auch Lohnerhöhungen der Beschäftigten oberhalb des Mindestlohniveaus.

Nachfolgend werden Betriebe genauer untersucht, in denen eine Anhebung der Brutto-Stundenlöhne auf mindestens 8,50 € erfolgte. Damit soll v. a. gezeigt werden, vor welchen Anpassungserfordernissen diese Betriebe mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes standen.

4.2 BETRIEBLICHE REAKTIONEN AUF DIE EINFÜHRUNG DES MINDESTLOHNS

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns stellte die Betriebe vor Herausforderungen. Wie hoch diese waren und sind, wird einerseits von der Mindestlohnintensität, also vom Anteil der Beschäftigten beeinflusst, deren Brutto-Stundenlohn auf mindestens 8,50 € angehoben wurde, andererseits vom Ausgangslohniveau dieser Beschäftigtengruppe, also der Höhe der erforderlichen Lohnsteigerung. Aus dem IAB-Betriebspanel liegen Angaben zu den Beschäftigten im genannten Lohnsegment vor, nicht aber zu den ursprünglich gezahlten Stundenlöhnen. Je geringer der Ausgangsstundenlohn, desto höher fällt die erforderliche Lohnsteigerung für betroffene Beschäftigte aus.

ZWEI VON FÜNF MINDESTLOHNBETRIEBEN MIT KOMPENSATORISCHEN MAßNAHMEN, JEDER VIERTE SIEHT AUCH KÜNFTIG HANDLUNGSBEDARF

Wie betriebliche Reaktionen auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Einzelnen ausfielen, wurde in der aktuellen Befragungswelle erhoben. Die Betriebe wurden ca. ein ¾ Jahr nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns gebeten, über eingeleitete Maßnahmen Auskunft

zu geben, mit denen sie den neuen Herausforderungen begegnen wollten. Im IAB-Betriebspanel wurde ein breites Spektrum an möglichen Reaktionsmustern abgefragt.

Zum einen wurden Informationen erhoben, die unmittelbar die Beschäftigungssituation im Betrieb betreffen. Dazu zählen Maßnahmen wie Zurückhaltung bei Einstellungen/Wiederbesetzungen, Entlassung von Beschäftigten, vermehrter Einsatz flexibler Beschäftigungsformen (z. B. Leiharbeit, Befristungen), der Einsatz von Arbeitnehmern, für die Ausnahmeregelungen gelten, sowie eine Erhöhung der Weiterbildungsaktivitäten. Darüber hinaus wurde nach Maßnahmen gefragt, die die Arbeitsintensität in Form einer Reduzierung der Arbeitszeit oder Verdichtung der Arbeit erhöhen können. Ebenso erfolgten Abfragen zur Erhöhung der Absatzpreise, zur Substitution von Arbeitskräften durch Maschinen sowie zur Auslagerung von Leistungen und Geschäftsfeldern. Es liegen auch Informationen zu Maßnahmen vor, die der unmittelbaren Kostensenkung im Betrieb dienen. Dazu zählen die Zurückstellung bzw. Reduzierung von Investitionen wie auch die Reduzierung von Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Abbildung 17). Es wurden einerseits bereits ergriffene, also Sofortmaßnahmen erfasst, andererseits auch beabsichtigte, also zu einem späteren Zeitpunkt vorgesehene Maßnahmen.

Abbildung 17: Betriebliche Reaktionen auf die Einführung des Mindestlohns

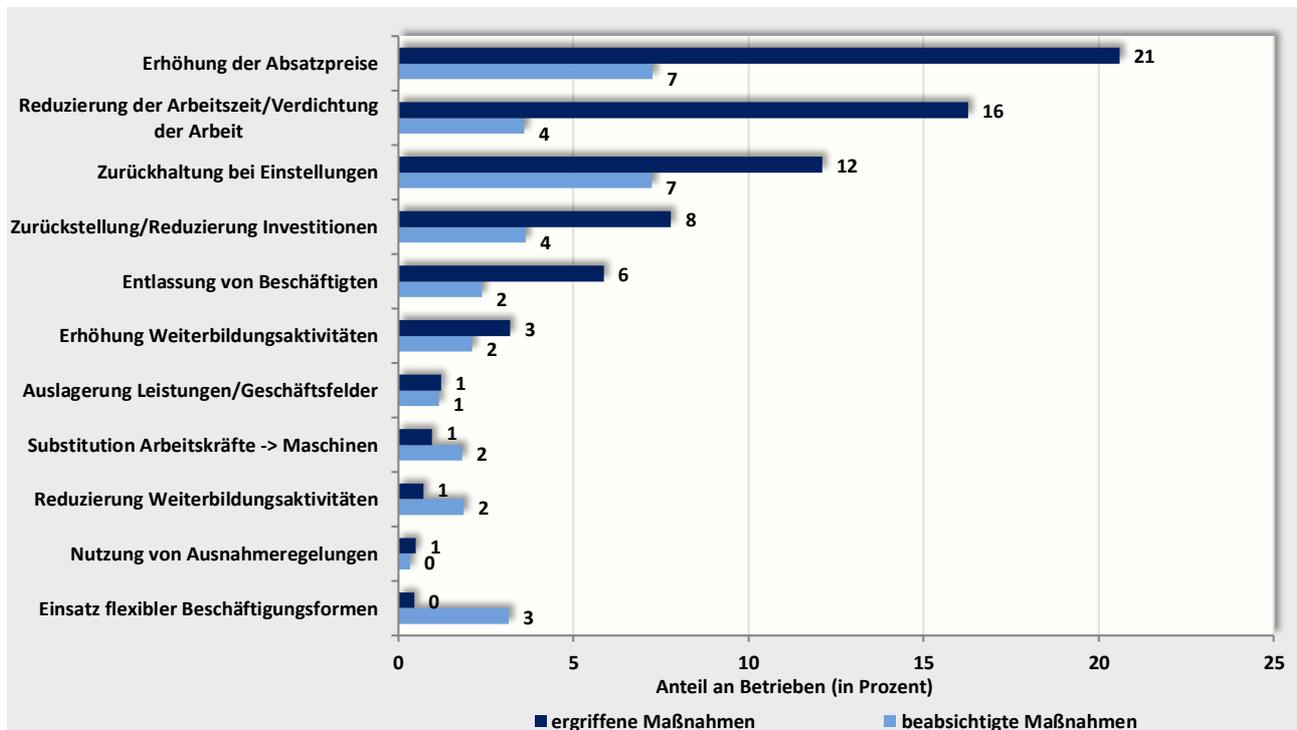
Betriebliche Reaktionen		
- Zurückhaltung bei Einstellungen/ Wiederbesetzungen	- Reduzierung der Arbeitszeit oder Verdichtung der Arbeit	- Erhöhung der Absatzpreise
- Entlassungen	- Substitution von Arbeitskräften durch Maschinen	- Zurückstellung oder Reduzierung von Investitionen
- Vermehrter Einsatz von flexiblen Beschäftigungsformen (z. B. Leiharbeit, Befristung)	- Reduzierung der Weiterbildungsaktivitäten	- Auslagerung von Leistungen oder Geschäftsfeldern
- Einsatz von Arbeitnehmern mit Ausnahmeregelungen	- Erhöhung der Weiterbildungs-aktivitäten	

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass 40 % aller sachsen-anhaltischen Mindestlohnbetriebe angaben, auf die Einführung des Mindestlohns mit mindestens einer der oben genannten Maßnahmen reagiert zu haben (Ostdeutschland 49 %, Westdeutschland 39 %). Im ostdeutschen Ländervergleich weist Sachsen-Anhalt damit den mit Abstand niedrigsten Anteil an Betrieben aus, die auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns reagierten. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass sich weit über die Hälfte (60 %) aller Mindestlohnbetriebe in Sachsen-Anhalt zu keinen speziellen Maßnahmen veranlasst sah, die im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns standen.

Die betrieblichen Reaktionsmuster auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zeigen im Wesentlichen zwei Maßnahmen, mit denen die Betriebe in Sachsen-Anhalt bisher mit Abstand am häufigsten reagiert haben: Erhöhung der Absatzpreise sowie Reduzierung der Arbeitszeiten oder Verdichtung der Arbeit (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Ergriffene und beabsichtigte Maßnahmen in Mindestlohnbetrieben aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Sachsen-Anhalt (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Von allen sachsen-anhaltischen Mindestlohnbetrieben erhöhte rund ein Fünftel die Absatzpreise (Ostdeutschland 24 %, Westdeutschland 12 %). Damit war dies im Land Sachsen-Anhalt die wichtigste Strategie in Reaktion auf die Einführung des Mindestlohns. Gleichzeitig reduzierten 16 % der Betriebe die Arbeitszeit oder verdichteten die Arbeit (Ostdeutschland 25 %, Westdeutschland 20 %). Um einen Ausgleich zu schaffen, haben Betriebe prinzipiell zwei Möglichkeiten: Kompensation der Arbeitszeitreduzierung über Einstellungen oder Kompensation der Arbeitszeitreduzierung/Verdichtung der Arbeit über eine höhere Arbeitsintensität. Im ersten Fall ist anzunehmen, dass Betriebe Einstellungen vornahmen, um die Verringerung der Arbeitszeit der betroffenen Beschäftigten auszugleichen. Dies traf auf lediglich 3 % aller sachsen-anhaltischen Mindestlohnbetriebe zu (Ostdeutschland 8 %, Westdeutschland 7 %). In 14 % der Mindestlohnbetriebe erhöhten sich die Beschäftigtenzahlen nicht (Ostdeutschland 16 %, Westdeutschland 13 %). Dies deutet auf eine Erhöhung der Arbeitsintensität der Beschäftigten hin, also der zu leistenden Arbeit in einer bestimmten Zeiteinheit. 12 % der sachsen-anhaltischen Mindestlohnbetriebe übten Zurückhaltung bei weiteren Einstellungen und in 8 % der Betriebe wurden Investitionen zurückgestellt bzw. reduziert, um kurzfristig eine Kostenminderung zu erreichen. In Ost- und Westdeutschland wählten anteilig ähnlich viele Betriebe die beiden zuletzt genannten Strategien. Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass Mindestlohnbetriebe vorrangig kurzfristig wirkende kompensatorische Maßnahmen erschlossen, mit denen die Kostensituation im Betrieb zeitnah beeinflusst werden konnte.

Deutlich seltener gab es in Mindestlohnbetrieben Reaktionen, die unmittelbar die Beschäftigungssituation im Betrieb betrafen. So gaben lediglich 6 % der sachsen-anhaltischen Mindestlohnbetriebe an, dass Entlassungen vorgenommen wurden (Ost- und Westdeutschland jeweils 4 %). Werden die Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2015 betrachtet, so zeigt sich, dass

sich der Anteil betrieblicher Kündigungen in Mindestlohnbetrieben insgesamt kaum vom Durchschnitt aller Betriebe unterscheidet (ca. ein Viertel aller Personalabgänge). Gleichwohl gab etwas mehr als jeder zehnte Mindestlohnbetrieb in Sachsen-Anhalt an, bei Einstellungen bzw. Wiederbesetzungen von Stellen eher zurückhaltend gewesen zu sein. Wird das tatsächliche Verhalten der Mindestlohnbetriebe insgesamt im ersten Halbjahr 2015 betrachtet, so erfolgten in 30 % aller sachsen-anhaltischen Mindestlohnbetriebe Einstellungen und damit sogar etwas häufiger als im Landesdurchschnitt (26 %). Mindestlohnbetriebe stellten zudem auch etwas seltener als der Durchschnitt aller Betriebe Personal befristet ein. Etwas häufiger als im Landesdurchschnitt wurden in Mindestlohnbetrieben Personen für einfache Tätigkeiten eingestellt (28 % gegenüber 25 % aller Einstellungen). Nach der voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2016 gefragt, gab es in den Erwartungen der Mindestlohnbetriebe und aller Betriebe kaum Unterschiede. Das bedeutet, dass sich Mindestlohnbetriebe in ihrem Einstellungsverhalten wie auch hinsichtlich der Beschäftigungserwartungen kaum vom Durchschnitt aller Betriebe unterscheiden.

Im Durchschnitt nutzte ein sachsen-anhaltischer Mindestlohnbetrieb einzelne Maßnahmen eher alternativ. Dies gilt im selben Maße für ost- und westdeutsche Mindestlohnbetriebe.

Während sich bei den bereits ergriffenen Maßnahmen deutliche Schwerpunkte zeigten, die auf eine schnelle Lohnkostendeckung in den Mindestlohnbetrieben gerichtet waren, zeichnet sich bei den weiterhin beabsichtigten Maßnahmen keine so eindeutige Konzentration auf Einzelmaßnahmen ab wie bisher (vgl. ebenfalls Abbildung 18).

MIT STEIGENDER MINDESTLOHNINTENSITÄT WURDEN MAßNAHMEN HÄUFIGER ERGRIFFEN

In Sachsen-Anhalt waren 2015 40 % der Mindestlohnbetriebe bemüht, durch ausgewählte Maßnahmen den Herausforderungen bei der Anhebung der Löhne auf mindestens 8,50 € je Stunde zu begegnen. Bei einer differenzierten Betrachtung zeigt sich, dass mit steigender Mindestlohnintensität immer häufiger Maßnahmen zur Gegensteuerung von den Betrieben ergriffen wurden. Dies betraf 35 % aller Mindestlohnbetriebe des Landes mit weniger als 50 % Mindestlohnbeschäftigten, aber 45 % der Mindestlohnbetriebe mit mehr als 50 % Mindestlohnbeschäftigten. In Ostdeutschland insgesamt ergriffen insbesondere Betriebe mit relativ hoher Mindestlohnintensität deutlich häufiger Maßnahmen als in den entsprechenden Betrieben Sachsens-Anhalts (59 gegenüber 45 %).

Eine Betrachtung einzelner Maßnahmen in Mindestlohnbetrieben mit unterschiedlicher Mindestlohnintensität zeigt eine breite Streuung der Inanspruchnahme einzelner Maßnahmen. Je höher die Mindestlohnintensität im Betrieb, desto häufiger wurden bestimmte Maßnahmen eingeleitet, um die gestiegene Lohnbelastung zu kompensieren (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Am häufigsten ergriffene Maßnahmen aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nach der Mindestlohnintensität in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland (Mehrfachnennungen möglich)

Mindestlohnintensität/ Mindestlohnbetrieb/ Land	Anteil der Mindestlohn- betriebe mit Maßnahmen	davon				
		Reduzierung der Arbeitszeit/ Verdichtung der Arbeit	Erhöhung der Absatzpreise	Zurückhaltung bei Einstellungen	Entlassungen	Zurückstel- lung/ Reduzierung von Investitionen
		Prozent	Prozent			
Unter 50 Prozent	35	14	12	11	3	4
Ab 50 Prozent	45	18	28	14	9	9
Sachsen-Anhalt	40	16	21	12	6	8
Unter 50 Prozent	37	20	15	7	2	3
Ab 50 Prozent	59	29	32	14	6	10
Ostdeutschland	49	25	24	10	4	7
Unter 50 Prozent	34	15	8	9	2	5
Ab 50 Prozent	48	26	18	15	6	6
Westdeutschland	39	20	12	11	4	5
Mecklenburg-Vorpommern	52	24	24	9	4	8
Brandenburg	44	22	23	11	5	6
Sachsen	51	28	26	9	2	8
Thüringen	54	30	27	7	5	1
Berlin	51	24	20	15	2	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Betriebe mit einer hohen Mindestlohnintensität (Anteil Mindestlohnbeschäftigter oberhalb von 50 %) machten mit rund 58 % mehr als die Hälfte aller Mindestlohnbetriebe in Sachsen-Anhalt aus. In diesen Mindestlohnbetrieben war 2015 aber zugleich drei Viertel (75 %) aller Mindestlohnbeschäftigten des Landes tätig. Für diese Gruppe von Betrieben ist charakteristisch, dass sie nicht nur deutlich häufiger als der Durchschnitt aller Mindestlohnbetriebe die Absatzpreise erhöhten und die Arbeitszeit reduzierten, sie nahmen zudem dreimal so häufig Entlassungen vor und waren häufiger zurückhaltend bei Einstellungen. Darüber hinaus wurde auch häufiger über eine Investitionszurückhaltung versucht, die betrieblichen Kosten zu beeinflussen. Demgegenüber lag in knapp der Hälfte der Mindestlohnbetriebe die Mindestlohnintensität unter 50 %. In diesen Betrieben waren 25 % aller sachsen-anhaltischen Mindestlohnbeschäftigten tätig. Diese Betriebsgruppe reagierte 2015 ebenfalls auf die Einführung des Mindestlohns, allerdings wurden einzelne Maßnahmen zum Teil in deutlich geringerem Maße genutzt als von Mindestlohnbetrieben mit hoher Mindestlohnintensität.

LANDESWEIT INSGESAMT KEINE BESCHÄFTIGUNGSVERLUSTE, ABER SPÜRBARER ABBAU IN BETRIEBEN MIT HOHER MINDESTLOHNINTENSITÄT

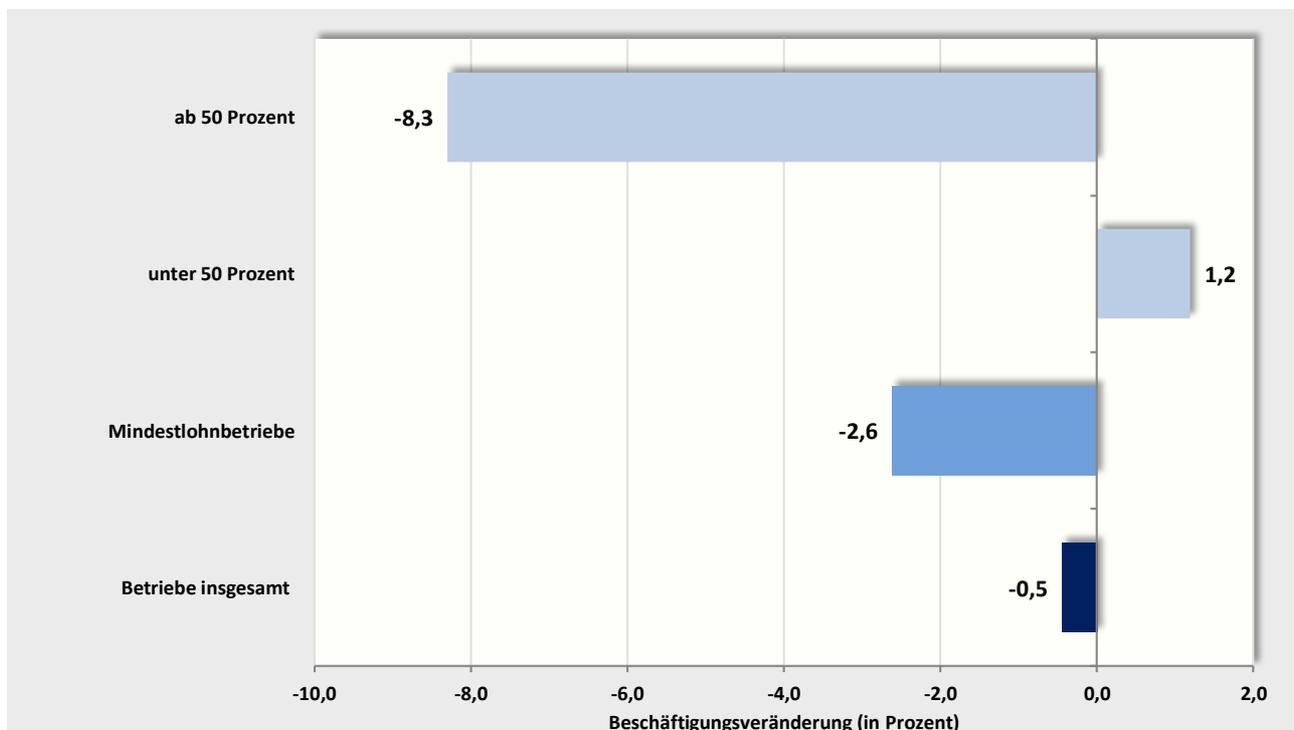
Das insgesamt steigende Engagement der Betriebe mit zunehmender Mindestlohnintensität zeigt bereits, dass sich die Herausforderungen für die Betriebe in Abhängigkeit vom Anteil der Beschäftigten gestaltete, die mit Stundenlöhnen von mindestens 8,50 € vergütet wurden. Ein wichtiger Ergebnisindikator ist, ob das Beschäftigungsniveau gehalten werden konnte oder ob es Beschäftigungsverluste gab. Nachfolgend wird deshalb der Frage nachgegangen, wie sich der Beschäftigungsumfang in Mindestlohnbetrieben zwischen 2014 und 2015 verändert hat. Dabei werden die

Betriebe differenziert nach der Mindestlohnintensität betrachtet.

Insgesamt ist die Beschäftigung in Sachsen-Anhalt im Jahr 2015 gegenüber dem Vorjahr relativ stabil geblieben (-0,5 %) (siehe auch Kapitel 2). Während die Beschäftigung in Nicht-Mindestlohnbetrieben um gut 1 % angestiegen ist, hat sie sich in Mindestlohnbetrieben hingegen um etwa 2,6 % verringert (vgl. Abbildung 19). Damit zählt Sachsen-Anhalt neben Brandenburg zu den neuen Ländern, in denen sich der Beschäftigungsumfang in Mindestlohnbetrieben verringerte. Alle anderen Länder wiesen im Vorjahresvergleich auch für Mindestlohnbetriebe z. T. deutliche Beschäftigungszuwächse auf.

Die vorliegenden Auswertungsergebnisse belegen allerdings auch, dass die Beschäftigungsveränderung 2015 zu 2014 in den Mindestlohnbetrieben auch vom Anteil der Mindestlohnbeschäftigten an allen Beschäftigten abhängig war. In über der Hälfte aller Mindestlohnbetriebe Sachsens-Anhalts lag die Mindestlohnintensität bei mindestens 50 %. Diese Mindestlohnbetriebe verzeichneten 2015 gegenüber 2014 im Durchschnitt einen spürbaren Beschäftigungsrückgang von 8,3 % ihrer Beschäftigten. Betriebe, in denen der Anteil der Mindestlohnbeschäftigten unterhalb von 50 % lag, gab es mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns offenbar kaum Probleme, die sich auf ihr Beschäftigungsniveau ausgewirkten. So erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten in diesen Mindestlohnbetrieben durchschnittlich um 1,2 %. Im Unterschied zum gesamten Land Sachsen-Anhalt gab es hier sogar leichte Beschäftigungsgewinne (vgl. ebenfalls Abbildung 19).

Abbildung 19: Beschäftigungsveränderung 2015 zu 2014 nach Mindestlohnintensität in Sachsen-Anhalt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Die Beschäftigungserwartungen bis Mitte 2016 fielen in Mindestlohnbetrieben ähnlich aus wie im Durchschnitt aller Betriebe Sachsens-Anhalts. So gingen 2015 8 % aller Mindestlohnbetriebe von eher steigender Beschäftigung aus (ebenfalls 8 % aller Betriebe), 84 % der Mindestlohnbetriebe rechneten mit gleich bleibender Beschäftigung (85 % aller Betriebe), weitere 5 % erwarteten einen

Rückgang (4 % aller Betriebe), und 3 % der Mindestlohnbetriebe konnten diesbezüglich noch keine Einschätzung treffen (3 % aller Betriebe). Innerhalb der Gruppe der Mindestlohnbetriebe waren unabhängig vom Anteil Mindestlohnbeschäftigter die Einschätzungen sehr ähnlich. Allerdings sei auf zwei Ausnahmen hingewiesen: Betriebe mit einem sehr hohen Anteil Mindestlohnbeschäftigter (ab 75 %) rechneten häufiger mit einem Beschäftigungsabbau als andere (12 %). Darüber hinaus war in dieser Betriebsgruppe die Unsicherheit bezüglich einer möglichen Beschäftigungsveränderung hoch, denn etwa 9 % der Betriebe konnten hierzu keine Einschätzung abgeben. Demgegenüber fielen die Beschäftigungserwartungen in Mindestlohnbetrieben mit einem geringen Anteil Mindestlohnbeschäftigter (unter 25 %) deutlich optimistischer aus. In dieser Gruppe rechneten 18 % der Betriebe mit eher steigender Beschäftigung.

Die vorliegenden Ergebnisse belegen, dass mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns der Beschäftigungsumfang in Mindestlohnbetrieben in Sachsen-Anhalt nicht gehalten werden konnte. Zugleich rechneten die Mindestlohnbetriebe 2015 für das kommende Jahr mit einer ähnlichen Beschäftigungsveränderung wie die Betriebe des Landes insgesamt.

IN MINDESTLOHNBETRIEBEN LEICHTE VERLUSTE AN SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTEN, ABER SPÜRBARER RÜCKGANG AN GERINGFÜGIGER BESCHÄFTIGUNG

Mit der Anhebung der Brutto-Stundenlöhne auf das gesetzliche Mindestlohniveau von 8,50 € hat es in den betroffenen Betrieben Sachsen-Anhalts Veränderungen nach der Sozialversicherungspflicht der Beschäftigten gegeben. 2015 verringerte sich in Mindestlohnbetrieben im Vergleich zum Vorjahr sowohl die Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (-11 %) als auch die Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse (-2 %). Zumindest die Angaben von Betrieben mit geringer Mindestlohnintensität (unter 50 %) lassen vermuten, dass nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ein Teil der ehemals geringfügig Beschäftigten nunmehr der Versicherungspflicht unterliegt. In diesen Betrieben erhöhte sich der Beschäftigungsumfang insgesamt um ca. 1 %. Gleichzeitig erhöhte sich die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter um 2 %, während es rund 10 % weniger geringfügig Beschäftigte gab. In sachsen-anhaltischen Betrieben mit hoher Mindestlohnintensität (über 50 %) reduzierte sich die Beschäftigung insgesamt um 8 %, die Zahl der sozialversicherungspflichtig und der geringfügig Beschäftigten verringerte sich ebenfalls spürbar (vgl. Tabelle 12). Über das konkrete Ausmaß der in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführten geringfügigen Arbeitsverhältnisse liegen aus dem IAB-Betriebspanel keine Informationen vor, ebenso wenig zum Umfang erfolgter Entlassungen.

Tabelle 12: Veränderung der Beschäftigung nach Beschäftigtengruppen und nach der Mindestlohnintensität in Sachsen-Anhalt 2015 (2014=100)

Beschäftigtengruppen	Betriebe		
	Mindestlohnbetriebe	Darunter Mindestlohnintensität	
		unter 50 Prozent	ab 50 Prozent
Prozent			
sv-pflichtig Beschäftigte	98	102	91
nicht sv-pflichtig Beschäftigte	93	93	93
Dar.: geringfügig Beschäftigte	89	90	88
Sachsen-Anhalt	97	101	92

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Fazit: Zusammenfassend kann eingeschätzt werden, dass es in Folge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in den betroffenen Betrieben Sachsen-Anhalts zu leichten Beschäftigungsrückgängen gekommen ist. Auf Landesebene ist die Beschäftigung gegenüber dem Vorjahr hingegen relativ stabil geblieben. Die Beschäftigungsentwicklung verlief in Mindestlohnbetrieben aber nicht einheitlich: Betriebe mit besonders hoher Mindestlohnintensität – hierbei handelte es sich um mehr als jeden zweiten Betrieb dieser Gruppe – wiesen spürbare Beschäftigungsrückgänge auf, die allerdings geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in höherem Maße betrafen als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. In Betrieben mit eher geringer Mindestlohnintensität nahm die Beschäftigung hingegen insgesamt leicht zu, das betraf vor allem sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wurden die Löhne auf mindestens 8,50 € angehoben, negative Lohnauswirkungen auf die Beschäftigten mit höheren Stundenlöhnen waren im Durchschnitt der Mindestlohnbetriebe kaum feststellbar. Um gestiegene Lohnkosten zu kompensieren, wurde in den Mindestlohnbetrieben ganz überwiegend auf eine Erhöhung der Absatzpreise und/oder eine Reduzierung der Arbeitszeit gesetzt. Diese Maßnahmen beeinflussten die Lohnkosten unmittelbar und zeitnah. Nach Einschätzung der Betriebe werden beide Maßnahmen künftig an Bedeutung verlieren.

5 Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Mit dem demografischen Wandel steigt der Anteil Älterer (50 Jahre alt und älter – 50plus) an den Betriebsbelegschaften. Das durchschnittliche Alter der Beschäftigten erhöht sich. Vor dem Hintergrund veränderter Rahmenbedingungen in Bezug auf das gesetzliche Renteneintrittsalter (schrittweise Anhebung auf 67 Jahre) sowie Einschränkungen bei der Altersteilzeit (Auslaufen der BA-Förderung) verbleiben Ältere nun auch länger in den Betrieben. Zugleich haben sich gegenüber früheren Jahren die Möglichkeiten verringert, ausscheidende ältere Mitarbeiter durch jüngere Nachwuchskräfte zu ersetzen. Angesichts dieser Entwicklung kommt es aus betrieblicher Sicht vor allem darauf an, Rahmenbedingungen für ein alters- und alternsgerechtes Arbeiten zu schaffen. Hierbei geht es vor allem um die Frage, wie sich die betrieblichen Produktions- und Arbeitsprozesse mit alternden Belegschaften zukünftig organisieren lassen, wie Betriebe ihre älteren Mitarbeiter länger produktiv und gesund im Arbeitsleben halten können. Angesichts dieser Entwicklungen wurden in der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels zum wiederholten Male Daten zur Altersstruktur der Belegschaften²¹ sowie zur Verbreitung von spezifischen, auf ältere Arbeitskräfte zugeschnittene betriebliche Maßnahmen erhoben. Darüber hinaus wurde untersucht, welche Einstellungschancen ältere Bewerber bei den Personalverantwortlichen der Betriebe haben.

Der Beschäftigtengruppe der Älteren wird seitens der Landesregierung Sachsen-Anhalts hohe Wertschätzung entgegengebracht. So heißt es im „Arbeitsmarktpolitischen Gesamtkonzept“: „Ältere Beschäftigte bilden ein wichtiges Arbeitskräftepotential. Oft sind sie gut qualifiziert und verfügen über ein hohes Maß an praktischer Berufserfahrung. Nicht selten gehören gerade deshalb die älteren Beschäftigten zu den Leistungs- und Wissensträgern im Unternehmen.“²² Schwerpunkte der Förderpolitik des Landes sind daher sowohl die Stärkung des Beschäftigungspotenzials und die Erschließung der Innovationskraft der älteren Beschäftigten als auch die Implementation eines Generationenmanagements.²³ Damit soll ein wichtiger Beitrag zur Erschließung der verfügbaren Fachkräftepotenziale im Land geleistet werden.

5.1 ALTERSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

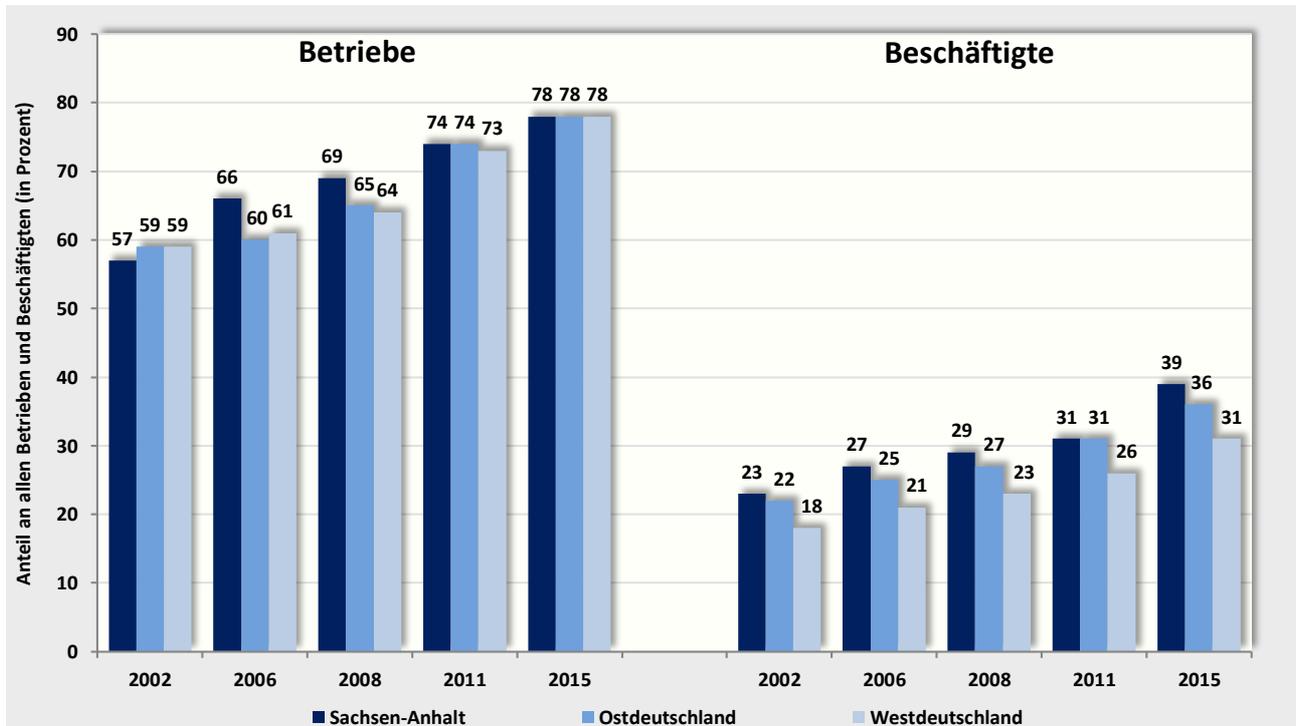
Im Jahr 2015 gab es in rund drei Vierteln (78 %) aller Betriebe Sachsen-Anhalts Mitarbeiter, die 50 Jahre oder älter waren (Ost- und Westdeutschland ebenfalls 78 %). Im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt im Jahr 2011 ist der Anteil von Betrieben mit Beschäftigten dieser Altersgruppe angestiegen (in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland um jeweils 4 und in Westdeutschland um 5 Prozentpunkte). Im Jahr 2015 entfielen 39 % aller Beschäftigten des Landes auf die Altersgruppe 50plus (Ostdeutschland 36 %, Westdeutschland 31 %). Im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt im Jahr 2011 hat der Anteil von Beschäftigten dieser Altersgruppe um 8 Prozentpunkte zugenommen. Damit weist Sachsen-Anhalt im ostdeutschen Ländervergleich aktuell nicht nur den höchsten Anteil Älterer an den Betriebsbelegschaften, sondern zugleich den stärksten Zuwachs dieser Beschäftigtengruppe seit 2011 auf. In Ost- und Westdeutschland ist der entsprechende Anteil ebenfalls angestiegen, und er betrug jeweils 5 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 20).

²¹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden Daten zur Altersstruktur der Belegschaften erstmals im Jahr 2002 und danach in unregelmäßigen Abständen erhoben. Seit 2014 gehören diese Fragen zum Modulkonzept des IAB-Betriebspanels und werden zukünftig alle zwei Jahre gestellt.

²² Vgl. Arbeitsmarktpolitische Gesamtkonzept für Sachsen-Anhalt, a. a. O., S. 12.

²³ Vgl. ebenda, S. 20.

Abbildung 20: Betriebe mit Älteren und ältere Beschäftigte in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015 (Stand: jeweils 30. Juni)



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

Die starke Zunahme des Anteils von Betrieben mit älteren Mitarbeitern sowie des Anteils dieser Altersgruppe an der Gesamtbeschäftigung dürfte in erster Linie auf natürliche Alterungsprozesse der Belegschaften zurückzuführen sein. Ein Teil der Mitarbeiter, die bislang der mittleren Altersgruppe (30- bis unter 50-Jährige) angehörten, hat in den letzten 10 Jahren die Altersgrenze von 50 Jahren erreicht bzw. überschritten. Ein Betrieb, der vorher keine Älteren beschäftigt hatte, ist damit zu einem Unternehmen geworden, in dem Ältere tätig sind.

ALTERSSTRUKTUREN IN DEN EINZELNEN BRANCHEN UND BETRIEBSGRÖßENKLASSEN

Der demografische Wandel zeigt sich in den meisten Bereichen der Wirtschaft des Landes. Gegenüber dem letzten Erhebungsjahr 2011 ist der Anteil von Betrieben mit Beschäftigten in der Altersgruppe 50plus in der Mehrzahl der Branchen angestiegen. Überdurchschnittlich stark hat der Anteil dieser Betriebe beispielsweise im Baugewerbe zugenommen, aber auch im Bereich Handel und Reparatur. In der öffentlichen Verwaltung ist der Anteil unverändert geblieben. In einigen Branchen – u. a. im Gesundheits- und Sozialwesen war dieser Anteil rückläufig.

Auf der Ebene der Beschäftigten zeigt sich hingegen in fast allen Branchen das Voranschreiten des demografischen Wandels. Dennoch bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen und damit auch unterschiedliche Handlungserfordernisse für die Personalpolitik. In Branchen, in denen der Anteil der Betriebe mit älteren Beschäftigten besonders hoch ausfiel, bezog sich das auch auf den Anteil dieser Gruppe an den Beschäftigten. Das betraf insbesondere die öffentliche Verwaltung. Demgegenüber stehen die übrigen Dienstleistungen, in denen der Anteil der Betriebe mit Älteren wie auch deren Anteil an den Beschäftigten deutlich unterdurchschnittlich ausfiel (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Betriebe mit Beschäftigten 50plus sowie Beschäftigtenanteile Älterer nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2011 und 2015

Branche/Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Beschäftigten 50plus			Beschäftigte 50plus		
	2011	2015	Veränderung	2011	2015	Veränderung
	Anteil an Betrieben			Anteil an Beschäftigten		
	Prozent	Prozentpunkte	Prozent	Prozentpunkte		
Verarbeitendes Gewerbe	93	94	1	29	39	10
Baugewerbe	67	78	11	24	40	16
Handel und Reparatur	70	78	8	24	37	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	76	77	1	31	40	9
Gesundheits- und Sozialwesen	82	77	-5	29	33	4
Übrige Dienstleistungen	55	61	6	22	29	7
Öffentliche Verwaltung	100	100	0	48	50	2
Sachsen-Anhalt	74	78	4	31	39	8
1 bis 9 Beschäftigte	66	70	4	29	36	7
10 bis 49 Beschäftigte	93	99	6	27	41	14
50 bis 249 Beschäftigte	99	100	1	33	40	7
ab 250 Beschäftigte	100	100	0	34	37	3
Sachsen-Anhalt	74	78	4	31	39	8
Mecklenburg-Vorpommern	72	76	4	32	38	6
Brandenburg	74	79	5	33	38	5
Sachsen	76	78	2	32	35	3
Thüringen	74	79	5	32	36	4
Berlin	71	77	6	29	33	4
Ostdeutschland	74	78	4	31	36	5
Westdeutschland	73	78	5	26	31	5

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011 und 2015

Im Hinblick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass in fast allen Klein- und allen mittleren und Großbetrieben ältere Arbeitnehmer tätig waren. Nur in Kleinstbetrieben war die Altersgruppe 50plus in geringerem Maße präsent. Die Beschäftigtenanteile Älterer fielen in allen Betriebsgrößenklassen 2015 höher aus als 2011. Am deutlichsten war der Anstieg in Kleinbetrieben (vgl. ebenfalls Tabelle 13).

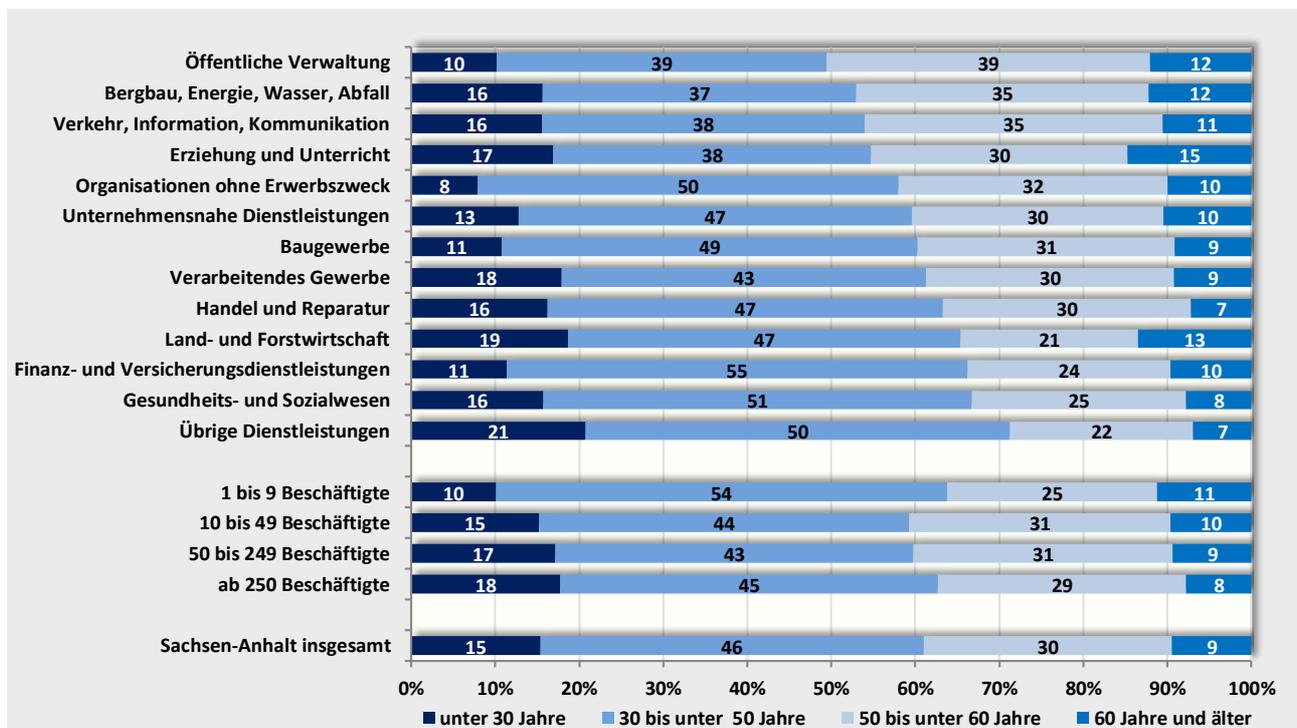
In der aktuellen Befragung wurden erstmals zusätzliche Angaben zu Beschäftigten der Altersgruppe „60 Jahre oder älter“ erhoben. Danach gab es in 45 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe Beschäftigte dieser Altersgruppe (Ostdeutschland 41 %, Westdeutschland 40 %). Der Anteil dieser Altersgruppe an der Gesamtbeschäftigung betrug in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland 9 % (Westdeutschland 7 %). Auch bei dieser Altersgruppe erreicht Sachsen-Anhalt im ostdeutschen Ländervergleich derzeit besonders hohe Anteilswerte.

Werden die Betriebe dahingehend betrachtet, wie sich verschiedene Altersgruppen auf die Gesamtbelegschaft verteilen, so ergibt sich für die einzelnen Branchen ein unterschiedliches Bild: Für die öffentliche Verwaltung ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Gruppen 50plus und 60plus charakteristisch. Damit ist über die Hälfte der hier Beschäftigten 50 Jahre oder älter (50 bis

unter 60 Jahre: 39 %, ab 60 Jahre: 12 %). Demgegenüber steht die Branche übrige Dienstleistungen, in der der Anteil der Altersgruppe 50plus an den Beschäftigten lediglich 29 % beträgt (50 bis unter 60 Jahre: 22 %, ab 60 Jahre: 7 %). Rund 21 % aller Beschäftigten in dieser Branche sind jünger als 30 Jahre. In keiner anderen Branche der sachsen-anhaltischen Wirtschaft ist der Anteil dieser Gruppe so hoch.

Im Hinblick auf die Betriebsgrößenklassen bestehen im Vergleich zu den Branchen deutlich geringere Unterschiede. Dabei fällt auf, dass in kleineren Betrieben der Anteil der unter 30-Jährigen derzeit geringer ist als in Großbetrieben, dafür ist die nachfolgende Altersgruppe der 30- bis unter 50-Jährigen in erstgenannten stärker vertreten. Die Gruppe der 50- bis unter 60-Jährigen ist wiederum in größeren Betrieben etwas häufiger anzutreffen, die der 60-Jährigen und Älteren hingegen etwas seltener (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Altersstruktur der Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Branchen mit überdurchschnittlich vielen älteren Beschäftigten weisen zumeist auch überdurchschnittlich hohe Anteile der Altersgruppe 60plus auf. Für diese Beschäftigtengruppe ist das Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess absehbar, wodurch rechtzeitig entsprechende personalpolitische Maßnahmen erforderlich sind.

5.2 BETRIEBLICHE MAßNAHMEN FÜR ÄLTERE BESCHÄFTIGTE

Mit dem demografischen Wandel und der zunehmenden Alterung der Betriebsbelegschaften ergeben sich vielfältige Herausforderungen hinsichtlich der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen. Diese betreffen vor allem die Schaffung alternsgerechter Arbeitsplätze, damit das Leistungspotenzial der älteren Beschäftigten bis zum Erreichen des gesetzlichen Renteneintritts-



alters erhalten und möglichst optimal genutzt werden kann. Nach Angaben des Instituts DGB-Index Gute Arbeit glaubte 2013 nur knapp die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland (45 %) daran, bis zum Rentenalter arbeiten zu können.²⁴ Vor diesem Hintergrund wurde in der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels ermittelt, welche personalpolitischen Maßnahmen es in den Betrieben gibt, um die Ressourcen von Mitarbeitern ab 50 Jahren zu erhalten. In der Befragung des Jahres 2015 gaben die Betriebe zum fünften Mal Auskunft über solche Maßnahmen, so dass auch Aussagen über mögliche Veränderungen getroffen werden können.²⁵

BETRIEBLICHE MAßNAHMEN FÜR ÄLTERE BESCHÄFTIGTE WENIG VERBREITET

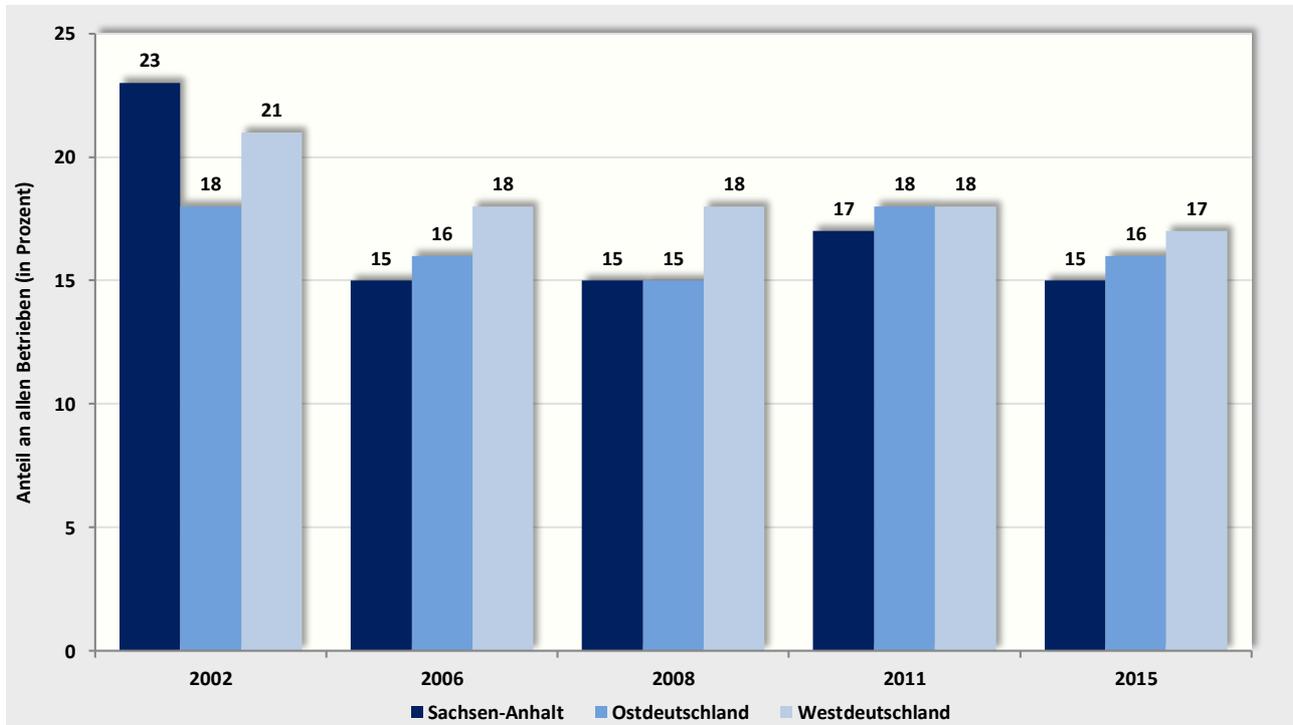
Über drei Viertel aller Betriebe des Landes beschäftigen inzwischen mindestens einen Arbeitnehmer, der 50 Jahre oder älter ist. Diese Betriebe wurden gefragt, ob sie eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen anbieten: Altersteilzeit²⁶, besondere Ausstattung der Arbeitsplätze, individuelle Anpassung der Leistungs- und Arbeitsanforderungen, altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen, Einbeziehung Älterer in die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere, Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, andere Maßnahmen für Ältere. Seit 2006 boten etwa unverändert 15 % aller Betriebe mit älteren Beschäftigten Maßnahmen für den Erhalt der Leistungsfähigkeit Älterer an, im Jahr 2002 war der Anteil mit 23 % deutlich höher. Im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland ist der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen in Sachsen-Anhalt noch etwas geringer. Der gestiegene Anteil von Betrieben mit älteren Arbeitnehmern hat somit nicht zu einem höheren Anteil von Betrieben mit altersbezogenen Maßnahmen geführt. In Ost- und Westdeutschland war eine ähnliche Entwicklung zu beobachten (vgl. Abbildung 22).

²⁴ Die Daten wurden 2013 in einer bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit erhoben. Vgl. DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2013, April 2014, S. 13.

²⁵ Informationen über betriebliche Maßnahmen, die sich auf die Beschäftigung Älterer beziehen, wurden bereits in den Jahren 2002, 2006, 2008 und 2011 erhoben.

²⁶ „Altersteilzeit“ hat aufgrund gesetzlicher Änderungen bei der BA-Förderung an Bedeutung verloren

Abbildung 22: Betriebe mit Maßnahmen in Bezug auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe mit Älteren)



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

Die Ergebnisse zeigen, dass es in der großen Mehrheit der Betriebe mit Älteren wie auch schon in früheren Jahren keine spezifischen Maßnahmen für diese Gruppe der Beschäftigten gibt. Die mit dem demografischen Wandel verbundene Alterung der Belegschaften wird bislang anscheinend auch ohne größere spezifische Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter von den Betrieben bewältigt. Mit den aktuell vorliegenden Informationen werden die Ergebnisse früherer Befragungen bestätigt, wonach spezifische personalpolitische Maßnahmen mit steigender Betriebsgröße sehr deutlich zunehmen.²⁷

MAßNAHMEN FÜR ÄLTERE IN GROßBETRIEBEN EHER DIE REGEL, IN KLEINSTBETRIEBEN DIE AUSNAHME

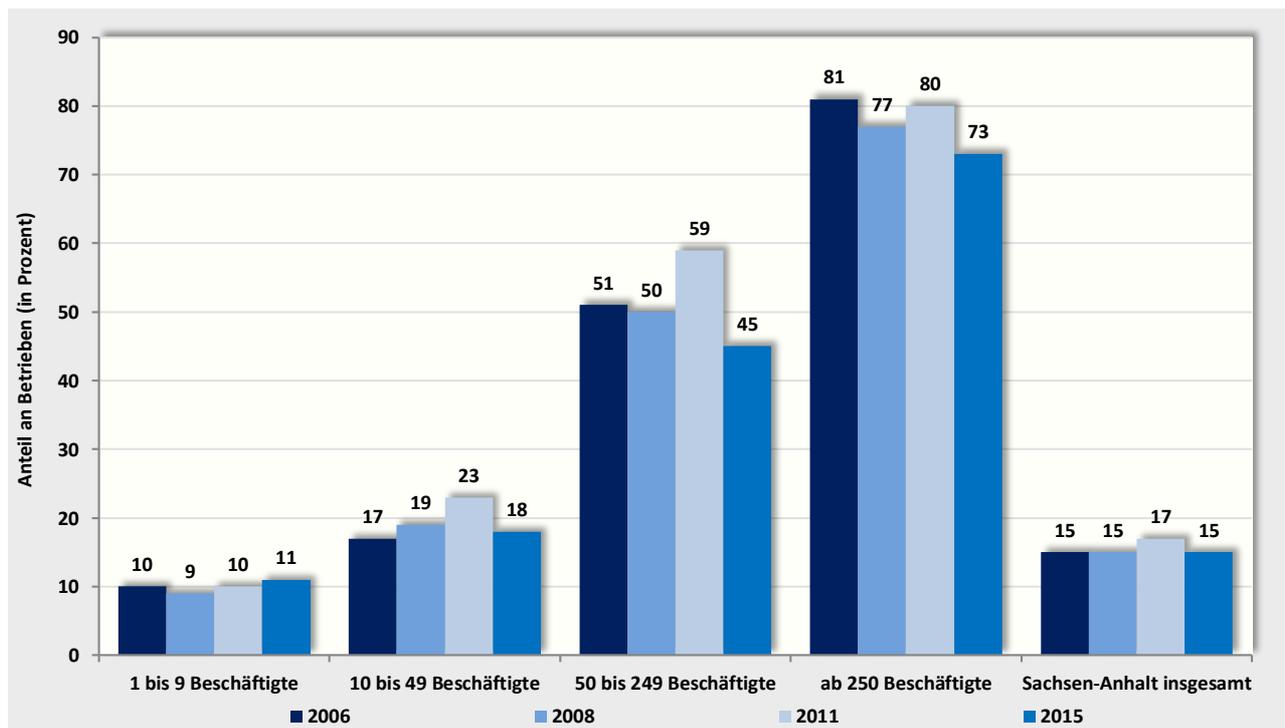
Zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen gibt es nur geringe Unterschiede in den Anteilen älterer Beschäftigter. Dies trifft sowohl auf den Anteil der Altersgruppe 50plus zu als auch auf den Anteil der Beschäftigtengruppe 60plus (siehe auch Kapitel 5.1). Wie bereits die Ergebnisse der Befragungswelle 2011 zeigten, ist für ein betriebliches Angebot an Maßnahmen für Ältere weniger ihr Beschäftigtenanteil ausschlaggebend als vielmehr die Größe des Betriebes, in dem ältere Arbeitnehmer tätig sind.²⁸ So gab es 2015 in lediglich rund jedem zehnten Kleinstbetrieb des Landes Sachsen-Anhalt spezifische Angebote für Ältere. Mit steigender Betriebsgröße wurden betriebsseitig deutlich häufiger spezifische Maßnahmen für ältere Mitarbeiter angeboten. So

²⁷ Eine ähnliche Abhängigkeit von der Betriebsgröße wurde auch in früheren Erhebungen sowohl bei betrieblichen Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit als auch zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie festgestellt. Vgl.: IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 17. Welle 2012, Berlin, Juni 2013, S. 47 ff.

²⁸ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 16. Welle 2011, Berlin, Juni 2012, S. 29 ff.

unterbreiteten 2015 fast jeder zweite mittlere Betrieb und rund drei Viertel aller Großbetriebe entsprechende Angebote (vgl. Abbildung 23). Betrachtet man das betriebliche Engagement nach der Größe der Betriebe seit 2006, so gab es keine gravierenden Veränderungen.

Abbildung 23: Betriebe mit Maßnahmen in Bezug auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in Sachsen-Anhalt nach Betriebsgrößenklassen 2006, 2008, 2011 und 2015 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe mit Älteren)



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

In der Befragungswelle 2015 wurden erstmals Informationen zum Beschäftigtenanteil von Mitarbeitern erhoben, die 60 Jahre und älter sind. Danach gab es diese Altersgruppe in 45 % der Betriebe (Ost- und Westdeutschland jeweils etwa 40 %). Wird ausschließlich die Betriebsgruppe betrachtet, welche Mitarbeiter beschäftigt, die 60 Jahre und älter sind, so wurden durch diese häufiger Maßnahmen angeboten als vom Durchschnitt aller Betriebe mit Älteren (21 % gegenüber 15 %).

Trotz einer deutlichen Zunahme des Anteils älterer Arbeitnehmer in den Betrieben sind betriebliche Maßnahmen zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der Ressourcen dieser Beschäftigtengruppe wenig verbreitet. Dies ist vor allem auf das Fehlen solcher Maßnahmen in der stark besetzten Gruppe der Kleinstbetriebe zurückzuführen.

ART DER BETRIEBLICHEN MAßNAHMEN FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER

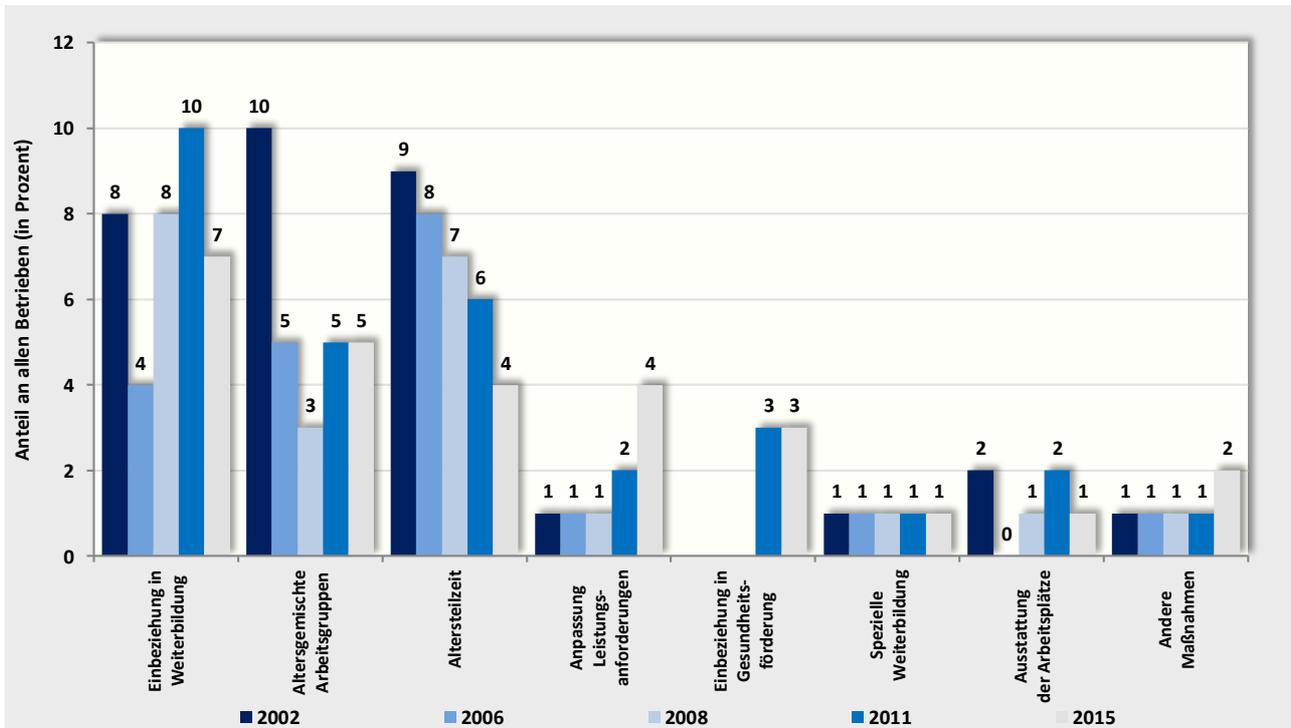
Wie oben dargestellt, boten 2015 etwa 15 % der Betriebe mit Älteren in Sachsen-Anhalt spezifische Maßnahmen für Beschäftigte an, die 50 Jahre oder älter sind. Im Umkehrschluss bedeutet dies allerdings auch, dass die deutliche Mehrheit der Betriebe mit Älteren keinerlei Angebote unterbreitete.

Die am häufigsten von sachsen-anhaltischen Betrieben angebotene Maßnahme ist die Einbeziehung dieser Personengruppe in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten. Dieses Ergebnis bestätigt teilweise die Befunde der Befragung des Vorjahres, die gezeigt hatten, dass vor allem auf innerbetriebliche Qualifizierungsaktivitäten gesetzt wird, um drohende Fachkräfteengpässe zu vermeiden. Spezielle, d. h. auf eventuelle spezifische Bedürfnisse älterer Beschäftigter zugeschnittene Weiterbildungen gab es demgegenüber jedoch in nur sehr wenigen Betrieben. Maßnahmen zur Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen wurden ebenfalls nur von einem kleinen Teil der Betriebe genannt. Das trifft auch auf das Angebot von Arbeitsplätzen zu, die auf die spezifischen Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer zugeschnitten sind (vgl. Abbildung 24).

Ein Blick auf die Ergebnisse der letzten Jahre zeigt, dass die Struktur der angebotenen betrieblichen Maßnahmen – mit Ausnahme der Altersteilzeit – relativ stabil geblieben ist. Seit 2002, als Angaben zu betrieblichen Maßnahmen erstmals erhoben wurden, ist der Anteil von Betrieben²⁹, in denen Regelungen zur Altersteilzeit für ältere Mitarbeiter genutzt werden, von Jahr zu Jahr gesunken. Im Jahr 2002 war Altersteilzeit noch die von Betrieben mit Älteren mit am häufigsten genutzte Maßnahme. Mittlerweile hat sich der Anteil von Betrieben, die Altersteilzeitregelungen nutzen, in etwa halbiert, was vor allem mit dem Auslaufen der entsprechenden Förderung durch die BA zusammenhängen dürfte. Im Hinblick auf die Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen blieb der Anteil von Betrieben demgegenüber über die Jahre hinweg relativ stabil. Bereits seit der Erhebung im Jahre 2008 ist es diese Maßnahme, die von Betrieben mit Älteren am häufigsten angeboten wird. Die aktuellen Befragungsergebnisse zeigen auch, dass Betriebe eher auf Maßnahmen setzen, die Ältere in bestehende Qualifizierungsmaßnahmen einbinden, als auf Weiterbildungsmaßnahmen, die speziell für Ältere konzipiert wurden. Maßnahmen, welche die spezifischen Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer berücksichtigen und ein gesundes Arbeiten bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter unterstützen sollen, wie z. B. speziell ausgestattete Arbeitsplätze, spielen nach wie vor eine sehr geringe Rolle (vgl. ebenfalls Abbildung 24).

²⁹ Bei der Interpretation der angegebenen Werte ist zu beachten, dass sich diese auf Betriebe beziehen. Rückschlüsse auf die Zahl der Beschäftigten, die mit den aufgeführten Maßnahmen unterstützt werden, sind nicht möglich.

Abbildung 24: Maßnahmen der Betriebe für Ältere in Sachsen-Anhalt 2002, 2006, 2008, 2011 und 2015 (Stand: jeweils 30. Juni) (alle Betriebe mit Älteren; Mehrfachnennungen möglich)



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

Wie bereits oben dargestellt, spielt die Betriebsgröße hinsichtlich der Frage, ob ein Betrieb spezifische Maßnahmen für seine älteren Mitarbeiter anbietet, eine entscheidende Rolle. Bemerkenswerterweise sind Altersteilzeitregelungen, welche insgesamt von deutlich weniger Betrieben als in früheren Jahren angeboten werden, in Großbetrieben bis heute eine häufig verbreitete Maßnahme in Bezug auf ältere Mitarbeiter, denn gut jeder dritte Großbetrieb Sachsens-Anhalts gab an, solche Maßnahmen zu nutzen. Noch deutlich stärker, nämlich von ca. der Hälfte der Großbetriebe, wurden 2015 gesundheitsfördernde Angebote unterbreitet. In Kleinst- und Kleinbetrieben waren diese hingegen die absolute Ausnahme. Dies betrifft ebenso die spezifische Ausstattung von Arbeitsplätzen Älterer wie auch die Anpassung der betrieblichen Leistungsanforderungen. Bei Großbetrieben finden sich solche Angebote wesentlich häufiger, wengleich auch hier bei Weitem nicht in allen. Altersgerecht ausgestattete Arbeitsplätze gab es 2015 in rund jedem sechsten sachsen-anhaltischen Großbetrieb. Knapp in jedem dritten Großbetrieb wurden betriebliche Leistungsanforderungen an die spezifischen Potenziale älterer Mitarbeiter angepasst. Ebenfalls in fast jedem dritten Großbetrieb wurden ältere Mitarbeiter in die vorhandenen betrieblichen Weiterbildungsangebote einbezogen. Spezielle, konkret auf Ältere zugeschnittene Weiterbildungsangebote gab es jedoch auch hier eher selten (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Art der spezifischen Maßnahmen für Ältere nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015

Betriebsgrößenklasse/ Land	Betriebe mit Maß- nahmen	Art der Maßnahmen							
		Altersteilzeit	Ausstattung der Arbeitsplätze	Anpassung Leistungs- anforderungen	Altersgemischte Arbeitsgruppen	Einbeziehung in Weiterbildung	Spezielle Weiterbil- dung	Einbeziehung in Gesundheitsförderung	Andere Maßnahmen
		Prozent	Prozent						
1 bis 9 Beschäftigte	11	2	0	2	3	6	1	1	1
10 bis 49 Beschäftigte	18	5	2	4	6	6	1	5	3
50 bis 249 Beschäftigte	45	17	4	12	24	14	2	18	2
ab 250 Beschäftigte	73	35	17	30	31	32	4	49	8
Sachsen-Anhalt	15	4	1	4	5	7	1	3	2
Mecklenburg-Vorpommern	13	4	2	3	6	6	0	4	1
Brandenburg	18	4	2	4	9	6	1	5	1
Sachsen	14	3	2	5	5	6	0	4	1
Thüringen	28	3	2	5	6	19	1	6	2
Berlin	12	3	2	5	4	5	1	3	1
Ostdeutschland	16	3	2	5	6	8	1	4	1
Westdeutschland	17	5	3	6	5	7	1	4	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Infolge des Vorhandenseins solcher Maßnahmen in Großbetrieben dürfte die potenzielle Beschäftigtenreichweite weit größer sein als es der Anteil der Betriebe zunächst vermuten lässt. Wie viele der in diesen Betrieben beschäftigten älteren Arbeitnehmer letztlich von den angebotenen Maßnahmen profitieren, lässt sich mit den vorliegenden Befragungsdaten jedoch nicht sagen.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der Anteil von Älteren an den Beschäftigten weiter gestiegen ist. Diese Entwicklung hat allerdings nicht zu einer Ausweitung spezifischer Angebote zum Erhalt der Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter geführt. Entsprechende Angebote konzentrieren sich nach wie vor auf mittlere und größere Betriebe. In Kleinstbetrieben sind sie bislang kaum verbreitet.

5.3 BERÜCKSICHTIGUNG ÄLTERER BEWERBER BEI STELLENBESETZUNGEN

Ergebnisse früherer Befragungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels haben gezeigt, dass die prinzipielle Einstellungsbereitschaft von Personalverantwortlichen gegenüber älteren Bewerbern (50plus) höher war als vermutet. So waren im Jahr 2002, als diese Informationen erstmalig erhoben wurden, 89 % aller Betriebe Sachsens-Anhalts bereit, ältere Arbeitnehmer einzustellen. Rund zwei Fünftel der Betriebe waren dazu grundsätzlich bereit, gleichzeitig knüpfte knapp die Hälfte der Betriebe eine Einstellung an bestimmte Voraussetzungen, wie z. B. das Fehlen jüngerer Bewerber, was aus betrieblicher Sicht auf spezifische komparative Nachteile Älterer im Vergleich zu Jüngeren hinwies. Die übrigen 11 % der Betriebe lehnten es grundsätzlich ab, ältere Bewerber

einzustellen. Insgesamt schienen die Ergebnisse das damals vorherrschende Meinungsbild, wonach die Betriebe keine älteren Personen mehr einstellen wollten, zu widerlegen.³⁰ Gleichwohl spiegelte sich die ermittelte, relativ hohe Einstellungsbereitschaft der sachsen-anhaltischen Betriebe nicht in deren tatsächlichem Einstellungsverhalten wider. So wurden 2004 lediglich 16 % der betrachteten Stellen mit Personen besetzt, die 50 Jahre oder älter waren. Eine mögliche Ursache für die vorgefundene Diskrepanz zwischen Einstellungsbereitschaft und Einstellungsverhalten war die Tatsache, dass nur wenigen Betrieben überhaupt Bewerbungen älterer Personen vorlagen. Fast drei Viertel der Betriebe des Landes (73 %) gaben zum damaligen Erhebungszeitpunkt an, dass bei der zuletzt besetzten Stelle im ersten Halbjahr 2004 keine Bewerbungen älterer Personen vorlagen.³¹

BEWERBUNGEN SEITENS ÄLTERER

Im Jahr 2015 und damit rund 10 Jahre nach der erstmaligen Erhebung zu diesem Aspekt wurden die Betriebe erneut zu ihrem Einstellungsverhalten gegenüber älteren Bewerbern befragt. In einem ersten Schritt wurde ermittelt, ob überhaupt Bewerbungen dieser Personengruppe vorlagen. Sofern dies zutraf, wurde in einem zweiten Schritt gefragt, ob die betreffende Stelle mit einem jüngeren oder einem älteren Bewerber besetzt wurde. Abschließend wurde nach den Gründen für eine Nichtberücksichtigung Älterer bei der Stellenbesetzung gefragt.

Wird das Bewerberverhalten betrachtet, so bewarben sich nach den Angaben des aktuellen IAB-Betriebspanels bei etwa einem Fünftel der Betriebe (Sachsen-Anhalt 20 %, Ostdeutschland 22 %, Westdeutschland 18 %) auf die zuletzt besetzte Stelle auch Personen, die 50 Jahre oder älter waren.³² Im Umkehrschluss bedeutet dies: Bei vier Fünfteln der Betriebe gab es keine Bewerbungen Älterer, lagen also ausschließlich Bewerbungen von jüngeren Personen vor.³³

Zwischen den Branchen bestehen nennenswerte Unterschiede. Anteilig die meisten Bewerbungen Älterer gab es 2015 in der öffentlichen Verwaltung. Hier verwiesen mehr als zwei Fünftel der Einrichtungen auf vorliegende Bewerbungen seitens dieser Personengruppe. Mit mehr als einem Viertel überdurchschnittlich hoch waren auch die Anteile bei den Betrieben im verarbeitenden Gewerbe sowie in den unternehmensnahen Dienstleistungen. Mit am geringsten fiel der Anteil im Baugewerbe aus, wo sich bei lediglich 10 % der Betriebe auch Ältere auf die zuletzt besetzte Stelle beworben hatten.

Ebenfalls von maßgeblicher Bedeutung scheint die Betriebsgröße zu sein, denn der Anteil der angebotenen Stellen, bei denen auch Bewerbungen älterer Personen vorlagen stieg mit der Größe des Betriebes. Bei Betrieben mit 250 oder mehr Mitarbeitern beispielsweise haben sich auf die Hälfte der zuletzt besetzten Stellen auch Personen beworben, die 50 Jahre oder älter waren. Bei Betrieben mit weniger als 10 Mitarbeitern betrug der entsprechende Anteil lediglich 14 %. Es sind somit tendenziell größere Betriebe, in denen sich Ältere scheinbar noch am ehesten Chancen auf

³⁰ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 7. Welle 2002, Berlin April 2003, S. 71 ff.

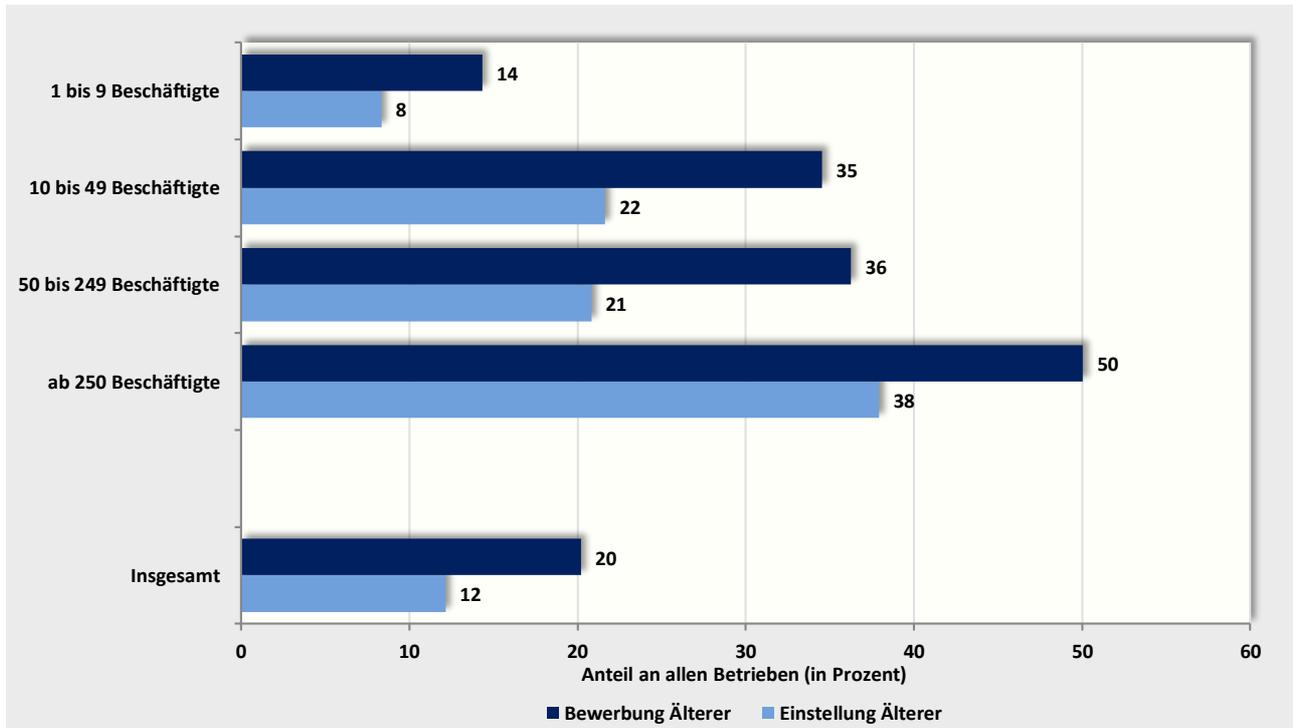
³¹ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 9. Welle 2004, Berlin April 2005, S. 71 ff.

³² Die entsprechende Frage lautete: „Wenn Sie einmal an die Stelle denken, die Sie zuletzt besetzt haben: Haben sich auf diese Stelle Personen beworben, die 50 Jahre oder älter waren?“

³³ Bei der Interpretation des ausgewiesenen Anteils älterer Bewerber auf die zuletzt besetzte Stelle ist zu berücksichtigen, dass lediglich erhoben wurde, ob es generell einen älteren Bewerber für die Stellenbesetzung gab. Dieser Anteil ist nicht zu verwechseln mit dem Anteil älterer Bewerber an den Bewerbern insgesamt, der stark von diesem Wert abweichen kann. Diesbezügliche Informationen wurden in der Befragung nicht erhoben.

eine Einstellung ausrechnen und sich daher auch auf Stellenangebote bewerben. Die in Sachsen-Anhalt beobachtete Situation ähnelt jener in Ost- und Westdeutschland (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Anteil von Betrieben mit Bewerbungen Älterer auf die zuletzt besetzte Stelle und mit realisierten Einstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Aus den beobachteten Unterschieden kann geschlossen werden, dass das Suchverhalten älterer Bewerber offensichtlich stark selektiv ist. Ältere bewerben sich in bestimmten Bereichen der Wirtschaft sowie bei Betrieben bestimmter Größen häufiger als bei anderen. Dieses Verhalten könnte möglicherweise mit den erwarteten Erfolgchancen zusammenhängen. Letztere dürften wiederum auf die spezifischen Anforderungen und den Stellenwert physischer Faktoren sowie die potenziellen Einsatzmöglichkeiten in den einzelnen Branchen und Größenklassen zurückzuführen sein. Dies würde die geringen Bewerberanteile von Älteren in Branchen mit überdurchschnittlich starken physischen Belastungen, wie z. B. dem Baugewerbe, erklären.

Eine Differenzierung der Ergebnisse nach dem Vorhandensein bestimmter Altersgruppen bestätigt diese Befunde. In sachsen-anhaltischen Betrieben, in denen 2015 kein einziger Arbeitnehmer beschäftigt war, der 50 Jahre oder älter ist, lagen nur für 9 % der zuletzt besetzten Stellen Bewerbungen von Älteren vor. Bei Betrieben mit einem oder mehreren älteren Arbeitnehmern ab 60plus waren es 30 %. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigen somit den eingangs vermuteten Zusammenhang zwischen der Altersstruktur der Beschäftigten und dem Bewerberverhalten (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Bewerbungen Älterer auf die zuletzt besetzte Stelle nach Beschäftigtenanteilen Älterer nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2015

Land	Betriebe mit Bewerbungen Älterer ...		
	Betriebe ohne Ältere (50plus)	Betriebe mit Älteren (50plus)	Betriebe mit Älteren (60plus)
	Prozent		
Sachsen-Anhalt	9	23	30
Mecklenburg-Vorpommern	8	23	27
Brandenburg	11	29	34
Sachsen	10	23	30
Thüringen	14	20	24
Berlin	10	31	33
Ostdeutschland	10	25	30
Westdeutschland	6	22	25

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Im Folgenden wird untersucht, in welchem Maße ältere Bewerber – sofern entsprechende Bewerbungen vorlagen – auch eingestellt wurden.

EINSTELLUNGEN VON ÄLTEREN

Es wurde gezeigt, dass sich in Sachsen-Anhalt 2015 bei einem Fünftel aller Betriebe auch ältere Personen auf die zuletzt besetzte Stelle beworben haben.³⁴ Wenn sich Ältere bewarben, so hatten sie insgesamt auch gute Chancen, eingestellt zu werden. Denn in weit über der Hälfte aller Betriebe (60 %), in denen sich Ältere bewarben, wurde die Stelle auch mit einem älteren Bewerber besetzt (Ostdeutschland, 59 %, Westdeutschland 52 %). Werden alle zuletzt besetzten Stellen betrachtet, also auch jene Stellen, bei denen keine Bewerbungen älterer Personen vorlagen, so wurden in Sachsen-Anhalt insgesamt 12 % aller Stellen mit einem älteren Bewerber besetzt (Ostdeutschland 13 %, Westdeutschland 9 %). Dieser Wert liegt deutlich unter dem Anteil dieser Altersgruppe an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt (39 %).

Vergleiche zwischen 2015 und 2004, als die Frage nach älteren Bewerbern und ihrem Erfolg bei Stellenbesetzungen zum ersten Mal erhoben wurde, können nur für das jeweils erste Halbjahr vorgenommen werden. Werden ausschließlich jene Betriebe betrachtet, die im ersten Halbjahr 2015 Einstellungen vorgenommen haben, so zeigt sich, dass in 38 % dieser Betriebe auch Bewerbungen von Älteren vorlagen. Im Vergleich zu 2004 hat sich der Anteil dieser Betriebe deutlich erhöht, denn vor rund 10 Jahren belief sich ihr Anteil auf lediglich 27 %. Somit hat sich das Bewerberverhalten Älterer positiv verändert. Betriebe, die im ersten Halbjahr 2015 Stellen besetzten und denen zugleich Bewerbungen von Älteren vorlagen, räumten diesen Bewerbern insgesamt relativ gute Chancen ein, auch eingestellt zu werden. Im betrachteten Zeitraum wurden in sachsen-anhaltischen Betrieben, denen entsprechende Bewerbungen vorlagen, 59 % aller entsprechenden Stellen mit einer Person besetzt, die 50 Jahre und älter war (Ostdeutschland 57 %, Westdeutschland 52 %). Auf alle Betriebe bezogen, die im ersten Halbjahr 2015 freie Stellen besetzt haben, bedeutet dies, dass in Sachsen-Anhalt derzeit mit 23 % fast ein Viertel der jeweils letzten Stelle mit einem Älteren besetzt wurde. Der Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe, die Ältere bei der Stellenbesetzung berücksichtigen, fiel 2015 damit höher als in Ost- und

³⁴ Dabei ist zunächst unerheblich, wann die letzte Stelle besetzt wurde.

Westdeutschland aus (Ostdeutschland 21 %, Westdeutschland 16 %). Im Jahr 2004, als ebenfalls nach Einstellungen im ersten Halbjahr gefragt wurde, sind 16 % aller zuletzt zu besetzenden Stellen mit einer älteren Person besetzt worden. Das bedeutet, parallel zum Bewerbungsverhalten Älterer hat sich auch das Einstellungsverhalten der Betriebe insgesamt positiv verändert. Binnen 10 Jahren hat sich der Anteil der Betriebe, die tatsächlich Einstellungen Älterer vorgenommen haben spürbar erhöht (+7 Prozentpunkte).

Ein Blick auf die Situation in den einzelnen Branchen zeigt, dass Stellen in ausnahmslos allen Bereichen überwiegend mit jüngeren Bewerbern besetzt wurden. Am erfolgreichsten waren ältere Bewerber in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen. In beiden Branchen wurde jeweils fast jede dritte Stelle mit einer Person besetzt, die 50 Jahre oder älter war. Auch in den beiden beschäftigungsstarken Branchen Handel und Reparatur sowie unternehmensnahe Dienstleistungen fanden Ältere bei der Einstellung überdurchschnittlich häufig Berücksichtigung. Im produzierenden Gewerbe war der Anteil dieser Betriebe mit 12 % vergleichsweise niedrig, wobei Ältere im verarbeitenden Gewerbe in 18 % der Betriebe und im Baugewerbe in 11 % der Betriebe eingestellt wurden. Dieses Ergebnis korrespondiert stark mit der Bewerber-situation.

Im Hinblick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt zeigt sich, dass der Anteil älterer Personen an allen zuletzt besetzten Stellen mit der Größe der Betriebe steigt. Mit 43 % war der entsprechende Anteil bei Großbetrieben fast fünfmal so hoch wie bei Kleinstbetrieben (9 %).³⁵ Das bestätigt auch Befunde früherer Befragungen, wonach Ältere sich vorwiegend bei Großbetrieben bewarben, und anteilig auch dort günstigere Einstellungschancen hatten als bei kleineren Betrieben. Werden die aktuellen Ergebnisse mit denen der Erhebungen des Jahres 2004 verglichen, so zeigt sich, dass sich die Einstellungschancen für Ältere v. a. in Klein- und Großbetrieben spürbar verbessert haben. Das relativ stark selektive Bewerberverhalten Älterer mit dem Fokus auf größeren Betrieben erscheint angesichts der aktuellen Ergebnisse erfolgversprechend. Zwar sollte berücksichtigt werden, dass auch bei Großbetrieben noch immer die Mehrheit der hier betrachteten Stellen mit Personen besetzt wurde, die jünger als 50 Jahre waren, jedoch übersteigt der Anteil der Älteren an den realisierten Einstellungen 2015 den an ihrem Beschäftigtenanteil (38 % gegenüber 37 %). Diese Situation gilt in Sachsen-Anhalt aber nur für Großbetriebe.

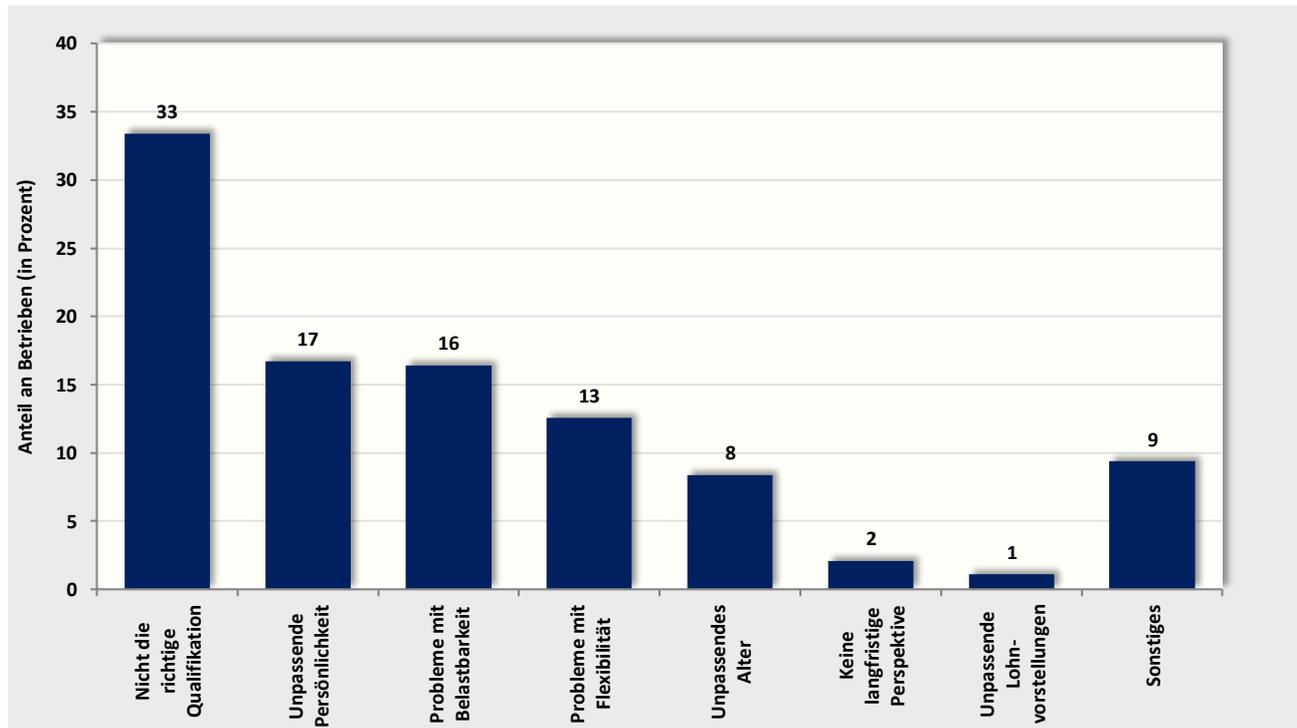
GRÜNDE FÜR DIE NICHTBERÜCKSICHTIGUNG ÄLTERER BEWERBER

Wie die bisher dargestellten Ergebnisse gezeigt haben, lagen der Mehrzahl der sachsen-anhaltischen Betriebe zum einen keine Bewerbungen älterer Personen vor und zum anderen wurden Stellen mehrheitlich mit jüngeren Bewerbern besetzt. In jenen Fällen, in denen sich Ältere beworben hatten, aber nicht berücksichtigt worden waren, ist nach den wichtigsten Gründen für die betriebliche Entscheidung gefragt worden. Danach entschieden sich 33 % der betreffenden Betriebe gegen die älteren Bewerber, weil sie nicht die richtige Qualifikation besaßen (Ostdeutschland 44 %, Westdeutschland 46 %). Mit 17 % am zweithäufigsten, allerdings mit deutlichem Abstand, wurde die Ablehnung älterer Bewerber mit deren Persönlichkeit begründet (Ostdeutschland 11 %, Westdeutschland 13 %). Von ähnlich hoher Bedeutung (16 %) für die Ablehnung älterer Bewerber war die Befürchtung der Betriebe, diese könnten den mit der Tätigkeit verbundenen

³⁵ Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei um die in den befragten Betrieben jeweils zuletzt besetzte Stelle handelt. Mit der Größe der Betriebe steigt erfahrungsgemäß die Zahl der Stellenbesetzungen. Aus den Ergebnissen kann daher nicht auf den Anteil älterer Personen an allen erfolgten Stellenbesetzungen geschlossen werden.

Belastungen nicht standhalten (Ostdeutschland 13 %, Westdeutschland 8 %). Für 8 % der betreffenden Betriebe war das Alter der Bewerber der ausschlaggebende Grund (Ostdeutschland 4 %, Westdeutschland 7 %) (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Wichtigste Gründe für die Nichtberücksichtigung älterer Bewerber bei der zuletzt besetzten Stelle in Sachsen-Anhalt 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Unabhängig von der Altersstruktur der Beschäftigten bestand der Hauptgrund für die Ablehnung eines älteren Bewerbers in qualifikatorischen Defiziten. Im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland zeigt sich dabei allerdings, dass dieser Ablehnungsgrund von sachsen-anhaltischen Betrieben deutlich seltener genannt wurde. Dies könnte auf das gute Qualifikationsniveau älterer Bewerber in Sachsen-Anhalt hindeuten. Sachsen-anhaltische Betriebe ohne ältere Beschäftigte im Jahr 2015 befürchteten überdurchschnittlich häufig Probleme bei deren Belastbarkeit (48 %). Demgegenüber spielte hier eine unzureichende oder nicht passgerechte Qualifikation nur eine unterdurchschnittliche Rolle als Ablehnungsgrund (20 %). Für Betriebe mit Älteren ab 50 Jahren war dieser Ablehnungsgrund hingegen von doppelt so hoher Bedeutung.

Fazit: Der Alterungsprozess der Betriebsbelegschaften ist in Sachsen-Anhalt seit 2011 besonders spürbar vorangeschritten. Die damit einhergehende deutliche Veränderung der Beschäftigtenstruktur hin zu einem höheren Anteil älterer Arbeitnehmer hat in der Breite bislang aber zu keiner Ausweitung betrieblicher Maßnahmen zum Erhalt der Leistungsfähigkeit Älterer geführt. Nach wie vor setzt lediglich eine Minderheit der Betriebe verschiedene, auf die Beschäftigung älterer Mitarbeiter bezogene personalpolitische Instrumente ein. Den Betrieben ist es bislang offensichtlich auch ohne spezifische Maßnahmen gelungen, ihren betrieblichen Alltag mit älter gewordenen Belegschaften zu bewältigen. Allenfalls in Großbetrieben gibt es in nennenswertem Umfang Maßnahmen, welche die spezifischen Belange dieser Beschäftigtengruppe berücksichtigen. Dies wirft die Frage auf, wie es älteren Mitarbeitern in den anderen, überwiegend

kleineren Betrieben dennoch gelingen kann, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter beschäftigungsfähig zu bleiben. Offen bleibt auch, ob durch die noch sehr verhaltene betriebliche Praxis möglicherweise Hypotheken aufgebaut werden, die dann Jahre später von den betroffenen Arbeitnehmern eingelöst werden müssen – z. B. in Form gesundheitlicher Folgeschäden (und damit verbundenen Belastungen für die Sozialsysteme). Im Vergleich zum Jahr 2004 haben sich das Bewerberverhalten Älterer und auch das Einstellungsverhalten der Betriebe gegenüber dieser Personengruppe positiv verändert. Nach wie vor gibt es hierbei aber große Unterschiede zwischen den Branchen und auch zwischen den Betriebsgrößen. Wenn ältere Bewerber bei der Stellenbesetzung keine Berücksichtigung fanden, so haben Betriebe ihre Entscheidung vor allem mit einer nicht passenden Qualifikation begründet.

6 Fachkräftebedarf der Betriebe

Angesichts der stetig wachsenden Nachfrage nach Fachkräften und des demografischen Wandels bleibt die Fachkräftesicherung „ein Schlüsselthema der deutschen Wirtschaft und eine der größten Herausforderungen für Deutschland insgesamt.“³⁶ Die „Arbeitsmarktprognose 2030“³⁷ im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zeigt, dass dieses Thema auch künftig nicht an Aktualität verlieren wird. Das BMAS trifft folgende Einschätzung: „Derzeit liegt in Deutschland kein akuter flächendeckender Fachkräftemangel vor. Allerdings treten bereits heute in Bezug auf bestimmte Qualifikationen, Regionen und Branchen Arbeitskräfteengpässe auf.“³⁸ Zur aktuellen Fachkräftesituation fallen die Einschätzungen der Bundesagentur für Arbeit in der „Fachkräfteengpassanalyse“ vom Dezember 2015 ähnlich aus.³⁹

Auch in der Politik der Landesregierung Sachsen-Anhalts hat diese Thematik inzwischen einen sehr hohen Stellenwert. Im bereits angesprochenen „Arbeitsmarktpolitischen Gesamtkonzept“ wird mit Bezugnahme auf erste erkennbar bestehende Fachkräfteengpässe und einen als immer wahrscheinlicher betrachteten Fachkräftemangel die Sicherung des Fachkräftebedarfs als eine der zentralen Herausforderungen arbeitsmarktpolitischen Handelns in Sachsen-Anhalt hervorgehoben. Ziel der Landesregierung ist es, die Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen. Im o. g. Dokument wird ausdrücklich betont, dass insbesondere die Sicherung des Fachkräftebedarfs ein wichtiges Aufgabengebiet der Arbeitsmarktpolitik darstellt, das zugleich Schnittstellen zu mehreren anderen Politikbereichen aufweist, darunter v. a. auch zur Beschäftigungs-, Bildungs-, Wirtschafts- und Standortpolitik des Landes.⁴⁰

Die vorliegenden Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bestätigen die oben getroffenen Aussagen. Zum einen wird der seit Jahren tendenziell steigende Bedarf an Fachkräften belegt. Die Suche der sachsen-anhaltischen Betriebe nach Fachkräften zur sofortigen Einstellung ist seit 2005 deutlich stärker angestiegen als die Nachfrage nach Arbeitskräften, die einfache Tätigkeiten verrichten. Wenn die Betriebe Sachsen-Anhalts Arbeitskräfte einstellen, dann waren es überwiegend Fachkräfte: Im ersten Halbjahr 2015 entfielen 75 % aller Einstellungen der Betriebe auf qualifizierte Tätigkeiten – also Fachkräfte – und 25 % auf einfache Tätigkeiten. Der Anteil der Fachkräfte an allen Personaleinstellungen war damit in Sachsen-Anhalt noch etwas höher als in Ostdeutschland (71 %). In Westdeutschland entfielen im genannten Erhebungszeitraum hingegen 55 % der Einstellungen auf Fachkräfte und 45 % auf Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten. Vor dem Hintergrund zunehmender Schwierigkeiten, angebotene Fachkräftestellen zu besetzen, rechnete 2014 mit 88 % die große Mehrheit jener sachsen-anhaltischen Betriebe, die für die nächsten zwei Jahre entsprechenden Bedarf anzeigten, mit Problemen bei der Stellenbesetzung. Dabei unterschieden sich die Betriebe nahezu aller Branchen und Betriebsgrößen kaum hinsichtlich der

³⁶ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung. Berlin, Januar 2015, S. 6.

³⁷ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland, Bonn Juli 2013, S. 12 ff.

³⁸ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Fortschrittsbericht 2014, a. a. O., S. 7.

³⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg, Dezember 2015, S. 6 ff. Hier wird ausgeführt, dass es zwar keinen flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland gibt, aber Engpässe in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie in einigen Gesundheits- und Pflegeberufen erkennbar sind.

⁴⁰ Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept für Sachsen-Anhalt, Magdeburg, o. D., S. 3.

erwarteten Probleme bei der Deckung ihres künftigen Fachkräftebedarfs.⁴¹ Zum anderen ergaben die Erhebungen des Jahres 2014, dass die Betriebe auf diese Entwicklung aktiv reagierten. Dabei waren forcierte Fort- und Weiterbildung sowie eigene betriebliche Ausbildung für die Betriebe des Landes zwar weiterhin von hoher Relevanz, allerdings hatten für die Fachkräftebedarfsdeckung inzwischen vor allem jene Strategien erheblich an Bedeutung gewonnen, die sich auf die Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen bezogen.⁴²

6.1 ENTWICKLUNG DES BETRIEBLICHEN FACHKRÄFTEBEDARFS

Betrieblicher Fachkräftebedarf⁴³ kann sowohl aus der Schaffung neuer Fachkräftestellen entstehen (Erweiterungsbedarf) als auch Folge einer erforderlichen Wiederbesetzung vorhandener Stellen sein (Ersatzbedarf). Letzteres ist der Fall, wenn Beschäftigte beispielsweise altersbedingt ausscheiden oder den Betrieb wechseln. Wie die vorliegenden Panelergebnisse zeigen, sind Betriebswechsel in konjunkturstarken Phasen weit verbreitet und als Determinante des betrieblichen Fachkräftebedarfs von zunehmender Bedeutung (vgl. auch Kapitel 2.2).

BETRIEBLICHE NACHFRAGE NACH FACHKRÄFTEN

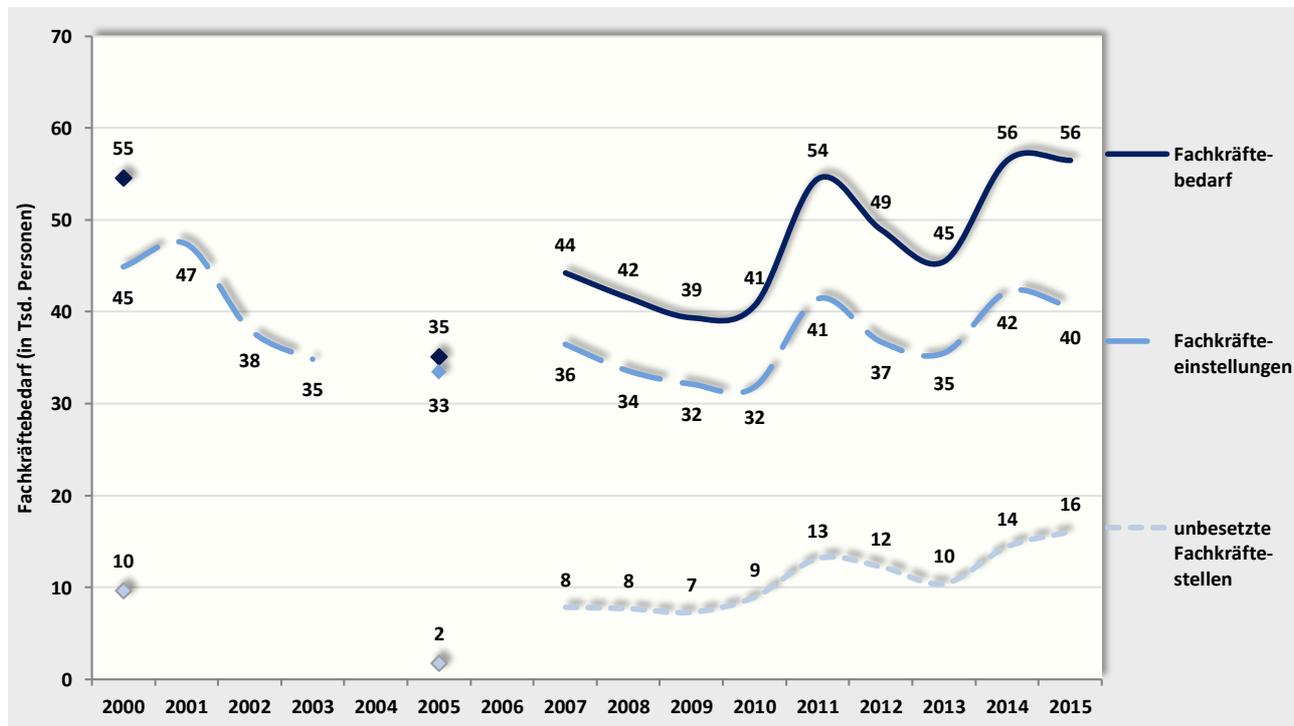
Im ersten Halbjahr 2015 wurden wie im Vorjahr rund 56 Tsd. Fachkräfte nachgefragt. Der Bedarf der Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt an Fachkräften hat sich 2015 gegenüber dem Vorjahr zwar nicht verändert, aber es wurden noch nie zuvor in der ersten Hälfte eines Jahres so viele Fachkräfte von den Betrieben gesucht wie in diesen beiden Jahren (vgl. Abbildung 27). Der Fachkräftebedarf der sachsen-anhaltischen Betriebe verbleibt damit auf hohem Niveau.

⁴¹ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 19. Welle 2014, a. a. O., S. 48 ff.

⁴² Vgl. ebenda, S. 48 ff.

⁴³ Unter „Fachkräftebedarf“ wird die Summe der eingestellten Fachkräfte und der zum Erhebungszeitpunkt (jeweils zurückliegendes Halbjahr) noch nicht besetzten Stellen für Fachkräfte verstanden.

Abbildung 27: Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt 2000 bis 2015 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2015. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Im ersten Halbjahr 2015 lag der Anteil der Betriebe, die Fachkräftebedarf auswiesen, bei 30 %. Gegenüber dem Vorjahr ist ein leichter Rückgang des Anteils der Fachkräfte suchenden Betriebe um 3 Prozentpunkte zu verzeichnen. Bei Betrachtung dieser Kennziffer seit 2005 – also mit Beginn der positiven Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt – zeigt sich allerdings eine Verdoppelung dieses Anteils.

Der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf fiel 2015 vor allem im verarbeitenden Gewerbe – und damit in einer der beschäftigungsstarken Branchen – mit 43 % überdurchschnittlich hoch aus. Der gleiche Anteilswert wurde auch für das produzierende Gewerbe insgesamt ausgewiesen. Im Vergleich zum Vorjahr gab es im verarbeitenden Gewerbe einen Anstieg dieses Anteils um 7 Prozentpunkte, im produzierenden Gewerbe um 4 Prozentpunkte. In den drei anderen beschäftigungsstarken Branchen des Landes war der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf demgegenüber unterdurchschnittlich hoch. So zeigten beispielsweise in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen nur jeweils 20 % der Betriebe entsprechenden Bedarf an.

Gemessen am angezeigten Bedarf an Fachkräften entfielen auf die vier beschäftigungsstarken Branchen – verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur sowie unternehmensnahe Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen – 51 % des gesamten Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt. Dieser Anteil lag allerdings deutlich unterhalb ihres Anteils an den Beschäftigten insgesamt (60 %). Erhebliche Unterschiede zeigten sich auch nach Betriebsgrößenklassen, wobei der Anteil der Betriebe, die entsprechenden Bedarf angaben, mit der Betriebsgröße deutlich anstieg (Kleinstbetriebe 17 %, Großbetriebe 75 %). Gemessen am personellen Bedarf entfielen 18 % auf Kleinstbetriebe und 36 % auf Kleinbetriebe, hingegen 30 % auf mittlere und lediglich 16% auf große Betriebe.

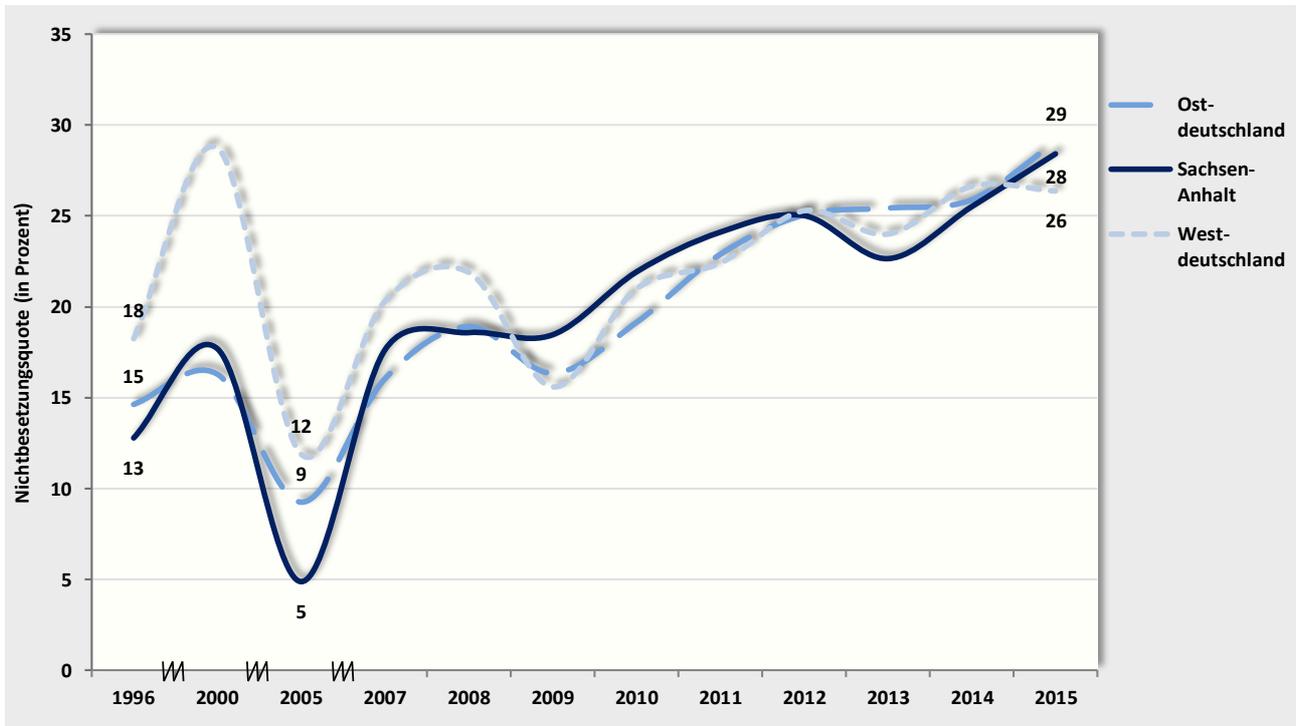
6.2 ZUR BESETZUNG DER FACHKRÄFTESTELLEN

Das IAB-Betriebspanel gibt Auskunft darüber, wie erfolgreich die Betriebe bei der Besetzung offener Fachkräftestellen waren. Den Betrieben in Sachsen-Anhalt gelang es auch 2015, die überwiegende Mehrzahl der Fachkräftestellen zu besetzen, denn etwa 40 Tsd. besetzten Stellen standen rund 16 Tsd. Stellen gegenüber, die im ersten Halbjahr (noch) unbesetzt geblieben waren. Obwohl sich der Fachkräftebedarf gegenüber dem Vorjahr nicht erhöht hatte, stieg dennoch die Zahl der unbesetzt gebliebenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten an. Ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials konnte somit in Sachsen-Anhalt entweder nicht sofort oder nicht voll ausgeschöpft werden.

Der Fachkräftebedarf der meisten Branchen entsprach 2015 in etwa ihrem Anteil an den Beschäftigten. Eine Ausnahme stellten unternehmensnahe Dienstleistungen dar, deren Anteil am Fachkräftebedarf mit etwa 6 Prozentpunkten über ihrem Anteil an den Beschäftigten lag. Auf diese Branche entfielen 2015 12 % der Beschäftigten, jedoch 18 % der nachgefragten Fachkräfte. Hierin dürfte sich die hohe Beschäftigungsdynamik dieses Bereiches widerspiegeln, die sich v. a. aus der beträchtlichen Fluktuation der Beschäftigten erklären dürfte (siehe auch Kapitel 2.2). Neben den unternehmensnahen Dienstleistungen gab es nur noch eine weitere Branche, bei der es zwischen beiden Anteilswerten eine erhebliche Differenz gab – die öffentliche Verwaltung (6 % der Beschäftigten, 2 % der nachgefragten Fachkräfte).

Auftretende Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen finden ihren Niederschlag in der errechneten Nichtbesetzungsquote, die den Anteil zum Erhebungszeitpunkt (noch) nicht besetzter an allen angebotenen Fachkräftestellen ausweist. Von den im ersten Halbjahr 2015 verfügbaren Fachkräftestellen blieben in Sachsen-Anhalt bis zum Befragungszeitpunkt 28 % unbesetzt (Ostdeutschland 29 %, Westdeutschland 26 %). Im Vorjahresvergleich hat sich die Nichtbesetzungsquote in Sachsen-Anhalt um 2 Prozentpunkte. Trotz einer stabil gebliebenen Nachfrage der sachsen-anhaltischen Betriebe nach Fachkräften haben die Schwierigkeiten zugenommen, diese unverzüglich am Arbeitsmarkt zu gewinnen (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Nichtbesetzungsquote bei angebotenen Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2015 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)

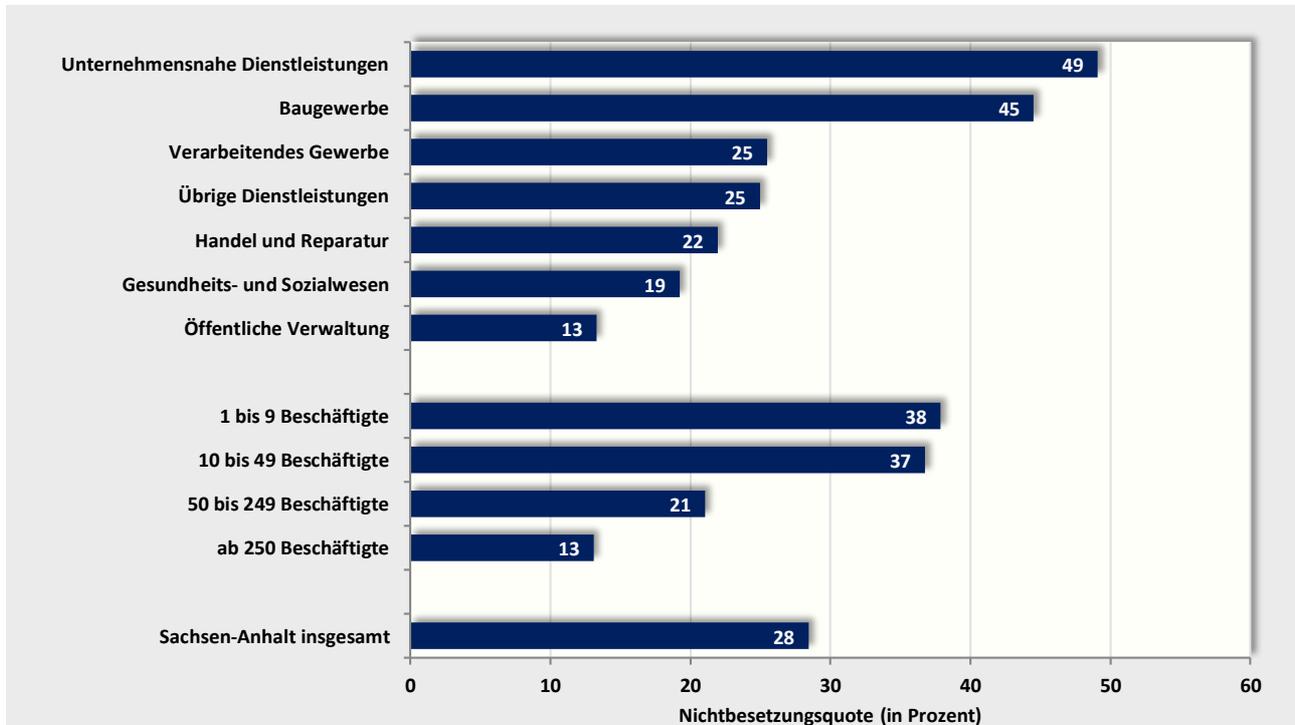


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2015. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die betriebliche Reichweite der Nichtbesetzung verfügbarer Fachkräftestellen ist ein weiterer wichtiger Indikator zur Charakterisierung der Fachkräftesituation. 2015 waren in Sachsen-Anhalt 13 % aller Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert. Dieser Anteil hat sich in den zurückliegenden Jahren deutlich erhöht. 2005 lag er bei lediglich 2 %. Seit 2005 wiesen damit immer mehr sachsen-anhaltische Betriebe unbesetzte Fachkräftestellen auf.

Die Nichtbesetzungsquote der Betriebe Sachsen-Anhalts weist auch für das erste Halbjahr 2015 eine beträchtliche Spannweite zwischen den Branchen aus. Wie bereits in den Vorjahren haben auch aktuell Betriebe der unternehmensnahen Dienstleistungen und des Baugewerbes die höchsten Nichtbesetzungsquoten, die öffentliche Verwaltung weist hingegen die niedrigste Nichtbesetzungsquote auf (vgl. Abbildung 29). Diese Aussagen treffen auch auf Ost- und Westdeutschland zu.

Abbildung 29: Nichtbesetzungsquote für angebotene Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Betrieben mit angezeigtem Fachkräftebedarf in Sachsen-Anhalt 2015 (Stand: erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche weiterhin mit der Größe der Betriebe zusammen. Wie bereits in den Vorjahren galt auch 2015: Je kleiner ein Betrieb ist, umso mehr Stellen sind unbesetzt. In Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten lag der Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Stellen mit 38 % deutlich über, in Großbetrieben mit 13 % deutlich unter dem Durchschnitt aller Betriebe des Landes (vgl. ebenfalls Abbildung 29).

Fazit: Die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften, die auf etwa ein Drittel aller Betriebe des Landes zutrifft, ist 2015 in Sachsen-Anhalt in etwa mit der des Vorjahres vergleichbar. Dennoch haben die Besetzungsschwierigkeiten zugenommen. Die Nichtbesetzungsquote lag 2015 in Sachsen-Anhalt um 2 Prozentpunkte oberhalb des Vorjahresniveaus. Seit 2005 sind somit immer mehr Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert. Die bereits im Rahmen vorangegangener Panelerhebungen deutlich gewordene Problemerkennung der Betriebe mit Blick auf die Besetzung angebotener Fachkräftestellen, die unabhängig von der Branchenzugehörigkeit und der Betriebsgröße geäußert wurde, findet in der aktuellen Situation damit ihre Bestätigung. Trotzdem bleibt festzustellen, dass es noch immer der Mehrheit der sachsen-anhaltischen Betriebe gelingt, den überwiegenden Teil der angebotenen Fachkräftestellen zu besetzen. Von einem flächendeckenden Fachkräftemangel der Wirtschaft kann daher nicht gesprochen werden. Allerdings gestaltet sich die Situation in Abhängigkeit von der Branche und der Betriebsgröße nach wie vor sehr unterschiedlich. Vor den größten Herausforderungen stehen weiterhin Kleinstbetriebe.

7 Betriebliche Ausbildung

Die Beteiligung der Betriebe an der Berufsausbildung stellt eine entscheidende Säule zur Sicherung des Fachkräftebedarfs dar. Um den künftigen Fachkräftebedarf decken zu können, betrachten die Betriebe Sachsen-Anhalts ein forciertes Ausbildungsengagement auch weiterhin als eine wichtige personalpolitische Strategie. So gaben im Rahmen der 19. Erhebungswelle 2014 über 40 % aller Betriebe mit einer geplanten Neubesetzung von Fachkräftestellen in den kommenden zwei Jahren und dabei erwarteten Problemen an, der Forcierung der eigenen Ausbildung hohe Bedeutung bei der Deckung des Bedarfs an Fachkräften beizumessen.⁴⁴

Die Landesregierung Sachsen-Anhalts widmet daher in ihrem „Arbeitsmarktpolitischen Gesamtkonzept“ der Erhöhung der Attraktivität und Qualität der beruflichen Ausbildung im Rahmen einer ihrer drei Grundlinien der Arbeitsmarktpolitik „Fachkräftebedarf decken – Fachkräftepotential erhöhen“ besonderes Augenmerk. „Die Zielsetzungen des Landes bestehen ... darin, durch geeignete Maßnahmen und Projekte den Stellenwert und die Qualität der beruflichen Ausbildung entsprechend der regionalen Bedarfe zu stärken. Insbesondere leistungsschwächere Jugendliche sollen auf dem Weg zu einem erfolgreichen Berufsabschluss unterstützt werden. Darüber hinaus bleibt die Herausforderung und die Chance, das inzwischen über Jahrzehnte eingeeengte Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen entsprechend der regionalen Bedarfe zu erweitern ...“⁴⁵

Bis vor einigen Jahren gab es in Sachsen-Anhalt in Relation zu den angebotenen Ausbildungsplätzen noch einen großen Überschuss an Jugendlichen, die diese nachfragten. Unter diesen Bedingungen konnten Betriebe aus einem großen Pool an Bewerbern auswählen. Der Bund und auch die Landesregierung von Sachsen-Anhalt unternahmen große Anstrengungen zur Förderung der beruflichen Erstausbildung. Inzwischen haben sich die Angebots-Nachfrage-Relationen am Ausbildungsmarkt derart gewandelt, dass die Betriebe angesichts deutlich gesunkener Bewerberzahlen zunehmend vor der Herausforderung stehen, geeignete Jugendliche für die angebotenen Ausbildungsstellen zu finden. Während in Sachsen-Anhalt 2009 noch 93 Ausbildungsplatzangebote auf 100 Bewerber entfielen, waren es 2015 bereits 96.⁴⁶ Unter den veränderten Bedingungen zeigen sich die Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen inzwischen kompromissbereit. Ein nennenswerter Teil der Betriebe ist unter bestimmten Bedingungen durchaus bereit, auch leistungsschwächere Bewerber bei der Stellenbesetzung zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für Jugendliche mit schlechten schulischen Noten, während jene ohne Schulabschluss noch immer deutlich geringere Ausbildungschancen haben.⁴⁷

⁴⁴ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 19. Welle 2014, a. a. O., S. 52 ff.

⁴⁵ Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept für Sachsen-Anhalt, Magdeburg, o. D., S. 14 f.

⁴⁶ Zu erweiterten Angebots-Nachfragerelationen (eANR) vgl. BIBB (Hrsg.): Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage / Zeitreihe ab 2009, Tabelle 60 – 2015 nach Bundesländern. (Download unter: <https://www.bibb.de/de/39313.php>).

⁴⁷ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 18. Welle 2013, a.a.O., S. 63 ff.

7.1 AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE

Im vorliegenden Bericht zur Auswertung des IAB-Betriebspanels gelten als Ausbildungsbetriebe jene, auf die mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden⁴⁸ 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.⁴⁹

AUSBILDUNGSBERECHTIGTE BETRIEBE

Um Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung sichern zu können, müssen die Betriebe über eine entsprechende Berechtigung verfügen. In Sachsen-Anhalt waren 2015 53 % aller Betriebe ausbildungsberechtigt. Wie im Vorjahr erreichte Sachsen-Anhalt im ostdeutschen Ländervergleich damit den höchsten Anteil (zusammen mit Brandenburg). In Ostdeutschland waren 49 % und in Westdeutschland waren 56 % aller Betriebe ausbildungsberechtigt. Der Anteil der ausbildungsberechtigten an allen Betrieben ist – ähnlich wie auch in Ost- und Westdeutschland – seit vielen Jahren relativ stabil, er schwankt seit 2005 in Sachsen-Anhalt zwischen 52 und 59 %.

Eine relativ hohe Stabilität beim Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe ist auch für viele Branchen der Wirtschaft des Landes erkennbar. Seit Jahren weist das sachsen-anhaltische verarbeitende Gewerbe den höchsten Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe aus (2015: 72 %) und Organisationen ohne Erwerbszweck den mit Abstand geringsten (12 %). Auch aktuell sind größere Betriebe wesentlich häufiger ausbildungsberechtigt als kleinere. 2015 waren es 96 % aller Groß- und 81 % aller mittleren Betriebe, hingegen 68 % der Klein- und 45 % der Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten. An den Unterschieden hinsichtlich der vorliegenden Ausbildungsberechtigung hat sich seit 2005 kaum etwas verändert, denn auch dieser Anteilswert erweist sich bei den einzelnen Betriebsgrößenklassen insgesamt als relativ stabil. Der identifizierte Zusammenhang zwischen Ausbildungsberechtigung und Betriebsgröße gilt nicht nur für Sachsen-Anhalt, sondern er ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. 2015 war der Anteil der sachsen-anhaltischen ausbildungsberechtigten Betriebe mit Ausnahme mittlerer Betriebe bei allen Betriebsgrößenklassen etwas höher als in Ostdeutschland. Im Vergleich zu Westdeutschland fielen die Anteile bis auf die Gruppe der Großbetriebe etwas niedriger aus.

AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE

Nicht alle Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, bilden tatsächlich aus. 2015 beteiligten sich 40 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe Sachsen-Anhalts an der beruflichen Erstausbildung. Damit lagen die Betriebe des Landes allerdings unter dem ostdeutschen (43 %) wie auch unter dem westdeutschen Durchschnitt (52 %).⁵⁰ Während sich die Ausbildungsbeteiligung westdeutscher Betriebe seit mehr als 15 Jahren als relativ stabil erweist, hat es in Sachsen-Anhalt,

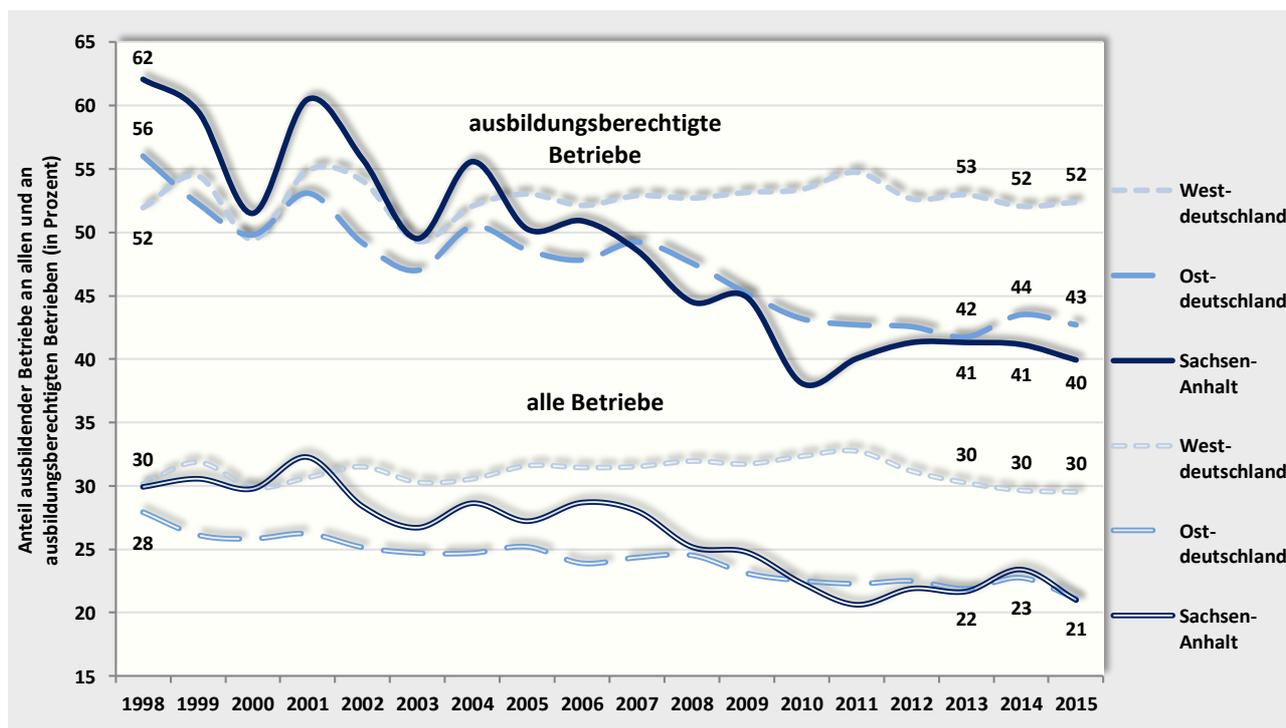
⁴⁸ Auszubildende = Auszubildende und Beamtenanwärter

⁴⁹ Im Vergleich zu anderen Definitionen ist das in die nachfolgende Betrachtung einbezogene Sample an Ausbildungsbetrieben somit relativ weit gefasst. Die BA definiert einen Betrieb als Ausbildungsbetrieb, sofern zu einem bestimmten Stichtag mindestens ein Auszubildender im Betrieb tätig ist.

⁵⁰ Der Anteil ausbildender an allen Betrieben belief sich 2015 in Sachsen-Anhalt wie in Ostdeutschland auf jeweils 21 % in Westdeutschland auf 30 %. Nachfolgend bezieht sich Ausbildungsbeteiligung stets auf den Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung.

ähnlich wie in Ostdeutschland in den zurückliegenden Jahren einen deutlichen Rückgang gegeben. Allerdings zeichnen sich seit 2011 für das Land Sachsen-Anhalt Stabilisierungstendenzen ab, in Ostdeutschland bereits seit 2010. Die Ausbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe lag seitdem jährlich bei gut 40 % und damit weiterhin unterhalb der westdeutschen, aber auch unterhalb der ostdeutschen Vergleichswerte. Der Abstand zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland betrug 2015 etwa 12 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller auszubildungsberechtigten Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2015

AUSBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE NACH BRANCHEN UND BETRIEBSGRÖßENKLASSEN

Die Ausbildungsbeteiligung der einzelnen Branchen war auch 2015 unterschiedlich hoch. Die beträchtliche Spannweite im Ausbildungsengagement der Betriebe zeigt sich darin, dass die Differenz zwischen der Branche mit der höchsten und jener mit der niedrigsten Beteiligung 74 Prozentpunkte betrug. Die höchste Ausbildungsbeteiligung wies wie in den Vorjahren die öffentliche Verwaltung (82 %) auf. Auch das verarbeitende Gewerbe zeigte eine überdurchschnittlich hohe Ausbildungsbeteiligung (50 %). Die Anteilswerte der drei anderen beschäftigungsstarken Branchen lagen demgegenüber zum Teil deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts. Das betraf insbesondere Betriebe der unternehmensnahen Dienstleistungen (23 %). Dies ist insofern bemerkenswert, als dies eine Branche ist, die nicht nur einen überdurchschnittlich hohen Bedarf an Fachkräften hat, sondern zugleich vor beträchtlichen Schwierigkeiten steht, diesen zu decken (siehe auch Kapitel 6.1). Dieser Widerspruch könnte sich daraus erklären, da diese Branche in Relation zum Landesdurchschnitt über einen deutlich überdurchschnittlich hohen Anteil an Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten verfügt und zugleich einen etwas höheren Anteil an Arbeitsplätzen hat, die eine akademische Ausbildung erfordern (23 bzw. 14 %). Folglich belief sich der Anteil der Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist, auf unterdurch-

schnittliche 55 % (siehe auch Kapitel 2.3).

Die Ausbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe war auch im Jahr 2015 in vielen Branchen deutlich niedriger als in Westdeutschland. Das betraf insbesondere das Baugewerbe, die Branchen Handel und Reparatur, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. In den genannten vier Branchen lag der Abstand zu den entsprechenden Branchen in Westdeutschland zwischen 17 und 25 Prozentpunkten. Im verarbeitenden Gewerbe betrug der Abstand zu Westdeutschland deutlich geringere 6 Prozentpunkte. Demgegenüber lag die Ausbildungsbeteiligung der öffentlichen Verwaltung in Sachsen-Anhalt um fast 20 Prozentpunkte über dem westdeutschen Anteilswert.

Die Ausbildungsbeteiligung steigt mit der Größe der Betriebe – das trifft auf Sachsen-Anhalt, aber auch auf Ost- und Westdeutschland zu. Bildeten 2015 in Sachsen-Anhalt lediglich 25 % aller ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe aus, traf dies bereits auf 59 % aller Kleinbetriebe zu. Von mittleren und Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten bildeten 84 bzw. 90 % aus.⁵¹ Im Vergleich mit Westdeutschland zeigt sich, dass sich die Ausbildungsbeteiligung großer und mittlerer Betriebe kaum voneinander unterscheidet, denn die Differenz betrug 2015 lediglich jeweils 1 Prozentpunkt. Größere Unterschiede gab es in der Ausbildungsbeteiligung von Kleinst- und Kleinbetrieben: Bei Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten belief sich die Differenz auf 14 Prozentpunkte zu Ungunsten sachsen-anhaltischer Betriebe, bei Kleinbetrieben waren es 7 Prozentpunkte. Folglich sind die insgesamt bestehenden Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe gegenüber westdeutschen insbesondere auf das deutlich geringere Ausbildungsengagement der Kleinst-, aber auch der Kleinbetriebe zurückzuführen.

STRUKTUR DER AUSBILDUNGSLANDSCHAFT

Wie in den Vorjahren hatten die beschäftigungsstarken Branchen – verarbeitendes Gewerbe, Handel und Reparatur, unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen – 2015 mit 60 % einen hohen Anteil an allen Auszubildenden. Dies entsprach genau ihrem Anteil an den Beschäftigten (60 %). Werden die Branchen im Einzelnen betrachtet, sind zum Teil beträchtliche Abweichungen zwischen beiden Anteilswerten erkennbar: Anteilig die meisten Auszubildenden entfielen wieder auf das verarbeitende Gewerbe. Sein Anteil an den Auszubildenden lag bei 27 % und damit um 11 Prozentpunkte über dem an den Beschäftigten (16 %). Mit rund 5 % lag dessen Ausbildungsquote daher über dem Landesdurchschnitt (3 %). Mit 15 % entsprach der Anteil der Auszubildenden im Bereich Handel und Reparatur fast jenem an den Beschäftigten (16 %). Eine Abweichung um ca. 3 Prozentpunkte gab es im Gesundheits- und Sozialwesen. Im Ergebnis dieser relativ geringen Abweichungen entsprach die Ausbildungsquote beider Bereiche in etwa dem Landesdurchschnitt. Einen weiteren gravierenden Unterschied gab es – neben dem verarbeitenden Gewerbe – im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen: Während aber dort 2015 12 % aller Beschäftigten tätig waren, waren es lediglich 5 % aller Auszubildenden. Folglich belief sich die Ausbildungsquote hier auf unterdurchschnittliche 1 % (vgl. Tabelle 16).

⁵¹ Zur Veränderung der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen vgl.: IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 19. Welle 2014, a. a. O., S. 59 f.

Tabelle 16: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2015

Branche/ Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Beschäftigten	Anteil an allen Auszubildenden	Ausbildungsquote
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	2	5	8
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	2	2	2
Verarbeitendes Gewerbe	16	27	5
Baugewerbe	8	10	4
Handel und Reparatur	16	15	3
Verkehr, Information, Kommunikation*	8	5	2
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	2	1	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	5	1
Erziehung und Unterricht*	5	2	1
Gesundheits- und Sozialwesen	16	13	3
Übrige Dienstleistungen	6	6	3
Organisationen ohne Erwerbszweck*	1	1	5
Öffentliche Verwaltung	6	8	4
Sachsen-Anhalt	100	100	3
1 bis 9 Beschäftigte	19	8	1
10 bis 49 Beschäftigte	30	36	4
50 bis 249 Beschäftigte	30	33	3
ab 250 Beschäftigte	21	23	3
Sachsen-Anhalt	100	100	3

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Werden die Betriebsgrößenklassen betrachtet, fielen die Ausbildungsleistungen in Kleinstbetrieben auch 2015 nur unterdurchschnittlich hoch aus. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Kleinstbetriebe des Landes Sachsen-Anhalt – wie im Folgenden dargestellt – seit Jahren mit überdurchschnittlich starken Problemen bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze konfrontiert sind.⁵² Günstiger ist die Situation in kleinen Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, die sich gemessen an ihren Beschäftigtenanteilen überdurchschnittlich an der Ausbildung beteiligten. Die Ausbildungsquote mittlerer und großer Betriebe entsprach dem Landesdurchschnitt.

7.2 BESETZUNG ANGEBOTENER AUSBILDUNGSPLÄTZE

Bereits in den letzten Jahren waren die Herausforderungen erkennbar, vor denen die Betriebe Sachsen-Anhalts jeweils bei der Besetzung ihrer bereitgestellten Ausbildungsplätze standen. Wie es den Betrieben gelingt, die angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen, hat auch Konsequenzen für die Deckung ihres Fachkräftebedarfs.

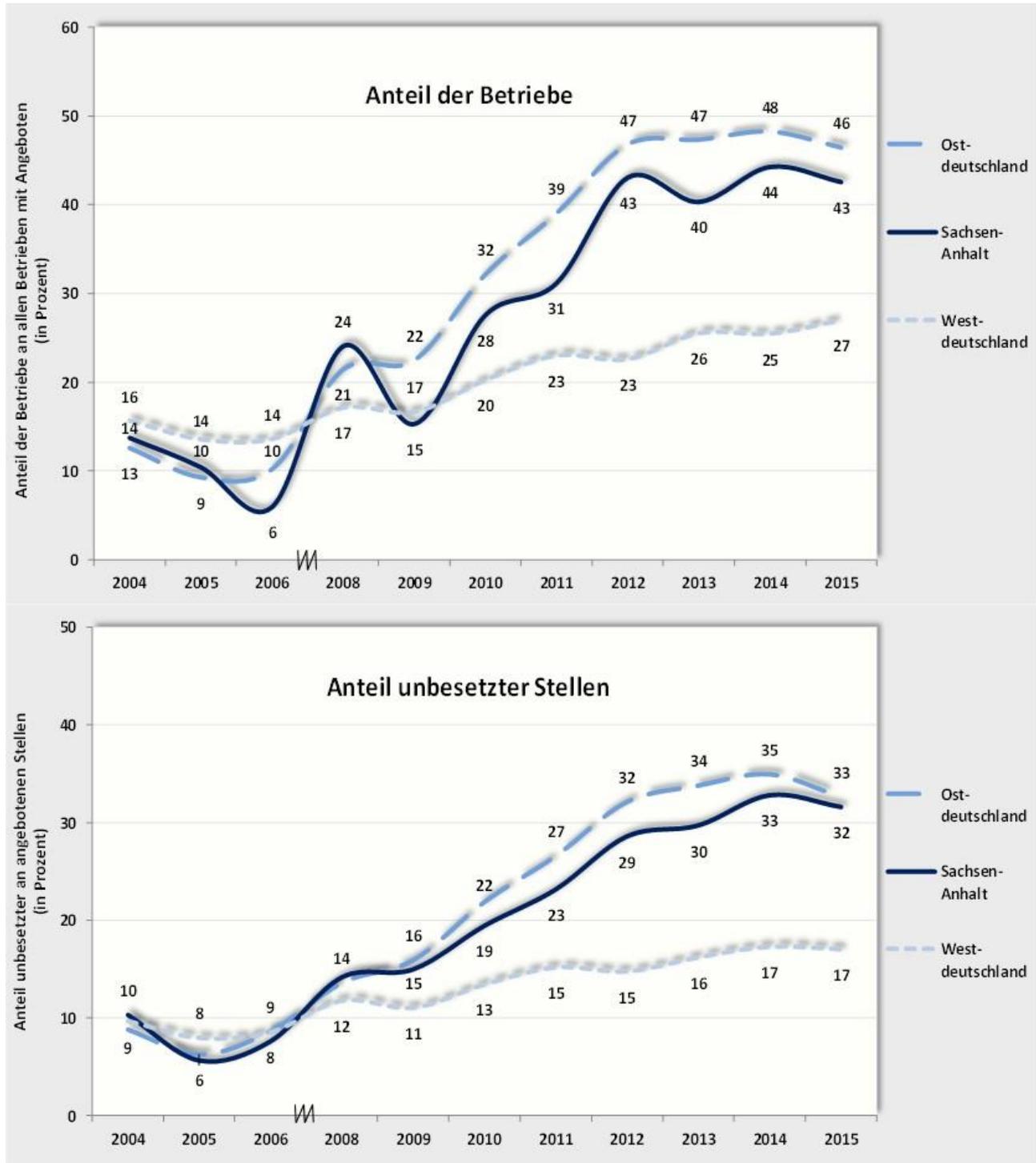
⁵² Das trifft auch auf den Vergleich mit westdeutschen Kleinstbetrieben zu, deren Nichtbesetzungsquote 2015 zwar ebenfalls höher als im Durchschnitt aller westdeutschen Betriebe war, aber nur halb so hoch wie in sachsen-anhaltischen Betrieben dieser Größe ausfiel (25 vs. 45 %).

KEINE WEITERE ZUNAHME DER BESETZUNGSSCHWIERIGKEITEN

27 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe Sachsen-Anhalts hatten neue Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2014/2015 angeboten (Ostdeutschland 28 %, Westdeutschland 31 %). Von diesen Betrieben konnten 43 % mindestens einen der angebotenen Plätze nicht besetzen. Wie bereits in den Jahren zuvor wies Sachsen-Anhalt damit im Vergleich der ostdeutschen Flächenländer auch 2015 den geringsten Anteil an Betrieben mit nicht besetzten Ausbildungsstellen auf (Ostdeutschland 46 %). Gegenüber dem Vorjahr gab es zudem einen leichten Rückgang um gut 1 Prozentpunkt. Dennoch bleibt zu konstatieren: Noch immer hat ein erheblicher Teil der sachsen-anhaltischen Betriebe Probleme, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen. In Westdeutschland belief sich dieser Anteil 2015 auf 27 %. Zwar haben hier die Besetzungsschwierigkeiten gegenüber dem Vorjahr um rund 2 Prozentpunkte zugenommen, anteilig betrachtet blieben davon aber nach wie vor deutlich weniger Betriebe betroffen als in Sachsen-Anhalt.

Der Anteil unbesetzt gebliebener an allen angebotenen Ausbildungsstellen hat sich 2015 gegenüber dem Vorjahr ebenfalls um 1 Prozentpunkt verringert und lag bei 32 %. Auch damit konnte für Sachsen-Anhalt im Vergleich der ostdeutschen Flächenländer der geringste Anteilswert ausgewiesen werden. Zum ersten Mal seit 2005 gab es damit in Sachsen-Anhalt anteilig keine weitere Zunahme an unbesetzten Ausbildungsplätzen. Diese Aussage gilt auch für Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil mit 17 % stabil geblieben, er fällt damit im Vergleich zu Sachsen-Anhalt allerdings weiterhin nur etwa halb so hoch aus (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen an allen Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen und Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004 bis 2015. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Wie die Entwicklung zeigt, ist es in den letzten Jahren für die Betriebe des Landes Sachsen-Anhalt zunehmend schwieriger geworden, den Fachkräftebedarf mittels eigener Ausbildung zu decken. Trotz einer leicht positiven Veränderung im Jahr 2015 bleibt der Problemdruck hoch. Zwar stehen

in den letzten Jahren auch westdeutsche Betriebe zunehmend vor der Herausforderung, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, aber die Problemlagen unterscheiden sich zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland erheblich, die Schere hat sich seit 2008 deutlich zu Ungunsten der sachsen-anhaltischen Betriebe geöffnet.

BESETZUNGSSCHWIERIGKEITEN V. A. IM BAUGEWERBE, DEN ÜBRIGEN DIENSTLEISTUNGEN SOWIE IN KLEINSTBETRIEBEN

Zwischen den einzelnen Branchen der Wirtschaft gibt es hinsichtlich der Besetzungsprobleme weiterhin große Unterschiede. Das betrifft sowohl den Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen als auch den Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen. Wie beträchtlich die Spannbreite ist, wird deutlich, da 2015 zwischen der Branche mit dem höchsten und dem niedrigsten Anteil der Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen über 75 Prozentpunkte lagen. Beim Anteil nicht besetzter an allen angebotenen Ausbildungsplätzen belief sich diese Spannbreite auf rund 60 Prozentpunkte.

Auch 2015 zeichneten sich Branchen ab, auf die sich die Besetzungsprobleme besonders konzentrierten. Beide Anteilswerte fielen 2015 im Baugewerbe und im Bereich der übrigen Dienstleistungen erneut besonders hoch aus. In diesen Branchen waren davon 67 bzw. 77 % der Betriebe und 40 bzw. 56 % der angebotenen Ausbildungsstellen betroffen. Vor allem für das Baugewerbe war es somit nicht nur schwieriger als für andere Branchen, Bewerber für angebotene Fachkräftestellen zu gewinnen, sondern es war auch weniger erfolgreich als der Durchschnitt aller Branchen bei der Gewinnung von Nachwuchskräften. Demgegenüber gab es aber auch Branchen, denen es vergleichsweise gut gelungen ist, Ausbildungsplätze zu besetzen. Zu diesen gehört nach wie vor die öffentliche Verwaltung. Hier waren von Besetzungsschwierigkeiten lediglich 7 % der Betriebe und 5 % der angebotenen Ausbildungsplätze betroffen.

Erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestehen weiterhin zwischen kleineren und größeren Betrieben. Sachsen-anhaltische Kleinst- und Kleinbetriebe waren auch 2015 bei der Besetzung der angebotener Ausbildungsplätze weniger erfolgreich als mittlere und Großbetriebe. Die Gruppe der Kleinstbetriebe stellte insgesamt rund ein Fünftel der für das Ausbildungsjahr 2014/2015 insgesamt angebotenen Ausbildungsplätze. Der Anteil entsprach damit etwa ihrem Beschäftigtenanteil (19 %). In diesen Betrieben konnten jedoch 45 % aller angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Trotz dieses auch aktuell hohen Anteils nicht besetzter Stellen, hat sich die Situation gegenüber dem Vorjahr – als sich dieser Anteil auf 57 % belief – entspannt. Auch in mittleren Betrieben hat sich die Nichtbesetzungsquote 2015 gegenüber dem Vorjahr verringert, in kleinen und großen Betrieben hat sie hingegen zugenommen.⁵³ In Westdeutschland gelang es mit zunehmender Betriebsgröße ebenfalls besser, Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Anteile unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze waren allerdings in jeder einzelnen betrachteten Betriebsgrößenklasse deutlich geringer als in Sachsen-Anhalt. Die Situation stellt sich für kleinere und größere Betriebe somit grundsätzlich unterschiedlich dar. Die überdurchschnittlich hohe Nichtbesetzungsquote kleinerer Betriebe verweist auf strukturelle Nachteile von Betrieben dieser Größenklasse.

⁵³ Vgl. ebenda, S. 62 f.



7.3 ÜBERGANG VON AUSBILDUNG IN BESCHÄFTIGUNG

Einfluss auf die Deckung des Fachkräftebedarfs hat auch, ob die erfolgreich ausgebildeten Absolventen von den Betrieben übernommen werden. In 32 % aller sachsen-anhaltischen Ausbildungsbetriebe haben junge Menschen 2015 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Das waren 7 % aller Betriebe des Landes.

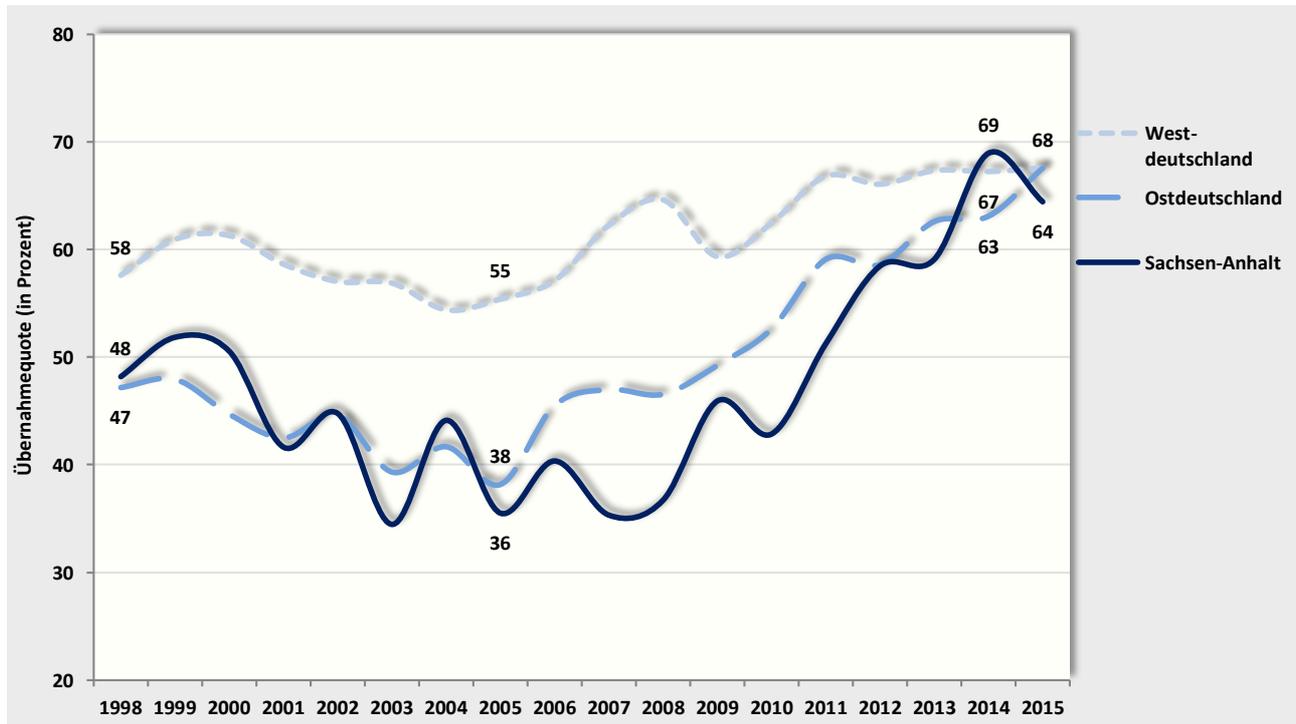
ÜBERNAHMEQUOTE WEITERHIN AUF HOHEM NIVEAU, DEUTLICHER ANSTIEG BEFRISTETER ÜBERNAHMEN

Auch im Jahr 2015 hatten Ausbildungsabsolventen in Sachsen-Anhalt gute Chancen, von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden. Mit 51 % wurden von rund der Hälfte aller Betriebe des Landes mit Absolventen alle Jugendlichen übernommen, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hatten. Im Vergleich der ostdeutschen Flächenländer war das der niedrigste Anteilswert. Weitere 9 % der Betriebe übernahmen zumindest einen Teil der Absolventen. 39 % der Betriebe gaben allerdings an, keinen einzigen Absolventen übernommen zu haben. In Westdeutschland waren die Relationen ähnlich, wobei der Anteil der Betriebe, die alle oder einen Teil der Ausbildungsabsolventen übernommen haben, mit 56 % bzw. 15 % jeweils etwas höher war.

Nach Angaben der sachsen-anhaltischen Betriebe haben 2015 etwas mehr als 7 Tsd. junge Menschen ihre berufliche Erstausbildung erfolgreich abgeschlossen. 49 % der Absolventen waren weiblich, 51 % männlich.

2015 wurden mit 64 % knapp zwei Drittel aller Absolventen Sachsens-Anhalts von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Damit konnte der Spitzenwert des Vorjahres (69 %) zwar nicht wieder erreicht werden, dennoch ist das der zweitbeste Wert, der seit Ende der 1990er Jahre im Rahmen des IAB-Betriebspanels für Sachsen-Anhalt registriert werden konnte (vgl. Abbildung 32). Von den Absolventinnen wurden 62 %, von den Absolventen 67 % übernommen.

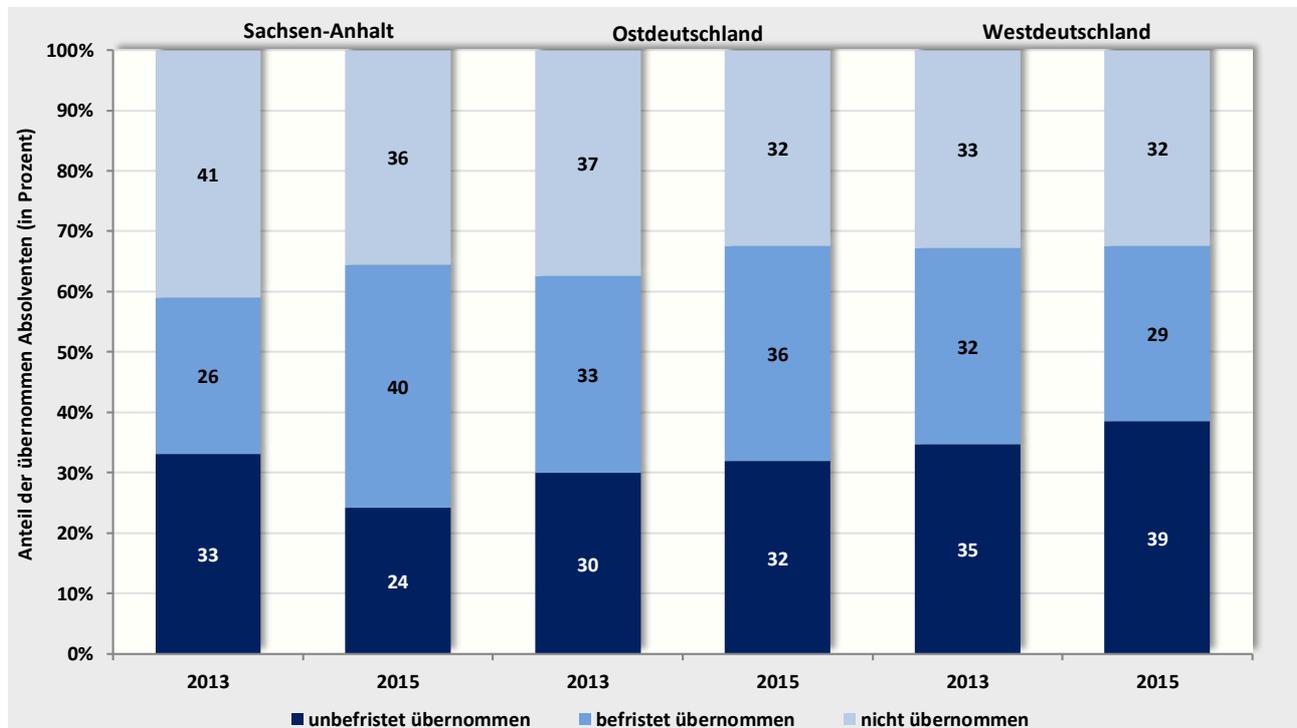
Abbildung 32: Übernahmequoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2015

Mit der Übernahme nach der Ausbildung verbindet sich noch immer für einen erheblichen Teil der Absolventen die Frage nach ihrer persönlichen Perspektive, die sich unter anderem daran knüpft, ob die Übernahme unbefristet oder befristet erfolgt. Von allen Ausbildungsabsolventen Sachsens-Anhalts erhielten 2015 zwei Fünftel (40 %) zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag. In Westdeutschland lag der Anteil befristeter Übernahmen mit 29 % wesentlich niedriger. Trotz stark angenäherter Übernahmeleistungen sachsen-anhaltischer und westdeutscher Betriebe gibt es in der Art der Übernahme damit weiterhin einen beträchtlichen Unterschied. In Sachsen-Anhalt spielen befristete Übernahmen eine wesentlich größere Rolle als in Westdeutschland (Ostdeutschland 36 %). Im Vergleich zu 2013 hat die Bedeutung von Befristungen bei der Übernahme in Sachsen-Anhalt weiter zugenommen. Gleichzeitig ist der Anteil unbefristeter Übernahmen rückläufig. Damit haben sich in Sachsen-Anhalt auch die Relationen zwischen befristeten und unbefristeten Übernahmen verändert: Wurden 2013 anteilig mehr Ausbildungsabsolventen unbefristet als befristet übernommen, so gab es 2015 anteilig mehr befristete als unbefristete Übernahmen. Mit zunehmender Übernahmequote haben auch ostdeutsche Betriebe 2015 gegenüber 2013 anteilig mehr Absolventen befristet, aber zugleich auch unbefristet übernommen. Westdeutsche Betriebe hatten ihre Auszubildenden bereits 2013 überwiegend unbefristet übernommen, diese Form der Übernahme hat seitdem an Bedeutung gewonnen. Gleichzeitig sind in Westdeutschland anteilig weniger befristete Übernahmen erfolgt (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Art und Formen der Übernahme von Ausbildungsabsolventen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2013 und 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2013 und 2015

HINTER ANGENÄHERTEN ÜBERNAHMEQUOTEN IN SACHSEN-ANHALT UND WESTDEUTSCHLAND VERBERGEN SICH UNTERSCHIEDLICHE ENTWICKLUNGEN AM AUSBILDUNGSMARKT

Sachsen-anhaltische Betriebe betrachten – wie bereits eingangs hervorgehoben – die eigene Ausbildung als wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Dafür spricht einerseits eine relativ hohe Stabilität beim Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe seit 2011 (siehe auch Kapitel 7.1). Auch der Anteil jener Betriebe, die Ausbildungsplätze für das zum jeweiligen Befragungszeitpunkt zu Ende gehende Ausbildungsjahr angeboten haben, erweist sich seit 2011 als relativ konstant (mit leicht steigender Tendenz), er lag in diesem Zeitraum zwischen 13 % und 16 %. Ähnliche Entwicklungen waren auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Von der Bedeutung der eigenen Ausbildungsbemühungen für die Sicherung des Bedarfs an Fachkräften zeugen andererseits auch die sich längerfristig tendenziell verstärkenden Übernahmeaktivitäten der Betriebe. Wie bereits dargestellt, haben Ausbildungsabsolventen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland inzwischen ähnlich gute Chancen⁵⁴, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen.

Um einschätzen zu können, welchen Beitrag die Übernahme von Ausbildungsabsolventen für die Deckung des Fachkräftebedarfs leistet, stellt sich die Frage, welche personellen Volumina und welche Entwicklungen hinter sich deutlich annähernden Übernahmequoten in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland stehen. Daher ist es wichtig, der Entwicklung der Übernahmequoten die Entwicklung der absoluten Zahl des Fachkräftenachwuchses gegenüberzustellen. Die Analyse zeigt

⁵⁴ Dabei ist allerdings die unterschiedliche Bedeutung befristeter Übernahmen zu beachten.

dabei eine für beide Regionen unterschiedliche Entwicklung. Hinter den in den letzten Jahren stark angestiegenen Übernahmequoten der sachsen-anhaltischen Betriebe verbirgt sich letztlich eine gesunkene Zahl übernommener Jugendlicher. Obwohl sich die Übernahmequote in Sachsen-Anhalt zwischen 2005 und 2015 von 36 auf 64 % erhöht hat, sind in absoluten Zahlen betrachtet 2015 etwa 16 % weniger Jugendliche als noch 2005 übernommen worden (Ostdeutschland Rückgang um 5 %). Ganz anders hat sich demgegenüber die Situation in Westdeutschland entwickelt. Zwar hat sich auch hier die Übernahmequote weiter erhöht, sie ist von 55 % in 2005 auf 68 % in 2015 gestiegen. Im Unterschied zu Sachsen-Anhalt hat sich damit aber zugleich die absolute Zahl der übernommenen Jugendlichen erhöht – und zwar um 24 %. Das bedeutet, hinter sich stetig annähernden Übernahmequoten verbergen sich in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland ganz unterschiedliche Potenziale an betrieblichem Fachkräftenachwuchs. Während trotz spürbar gesteigener Übernahmeaktivitäten der Betriebe seit 2005 der Umfang des Fachkräftenachwuchses aus der betrieblichen Ausbildung in Sachsen-Anhalt heute merklich unter dem damaligen Niveau liegt, ist es westdeutschen Betrieben gelungen, ihr Potenzial an Nachwuchsfachkräften um rund ein Viertel aufzustocken.

ÜBERNAHMECHANCEN NACH BRANCHEN UND BETRIEBSGRÖßENKLASSEN

Bei einer in den letzten Jahren stark gestiegenen Übernahmequote der sachsen-anhaltischen Betriebe insgesamt gestalten sich die Übernahmekancen für Ausbildungsabsolventen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen weiterhin unterschiedlich. Besonders gute Chancen hatten Ausbildungsabsolventen im produzierenden Gewerbe (Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe), darunter insbesondere im verarbeitenden Gewerbe, weniger gut hingegen im Baugewerbe. Ebenfalls überdurchschnittlich gut fielen die Übernahmekancen im Bereich Handel und Reparatur aus. Eher unterdurchschnittliche Werte wurden für die Dienstleistungsbranchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 17).

Wie in Westdeutschland steigt auch in Sachsen-Anhalt die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme nach absolvierter Ausbildung mit der Größe des Ausbildungsbetriebes: In Kleinstbetrieben wurde nur eine Minderheit, in den anderen Betriebsgrößenklassen hingegen die überwiegende Mehrheit der Ausbildungsabsolventen übernommen. Befristungen spielten vor allem in Kleinstbetrieben eine entscheidende Rolle, zwischen den anderen Betriebsgrößenklassen gab es nur geringe Unterschiede (vgl. ebenfalls Tabelle 17).

Tabelle 17: Übernahmequote und Anteil befristeter Übernahmen nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Geschlecht in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015

Branche/Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt		Westdeutschland	
	Übernahmequote	Anteil befristeter Übernahmen	Übernahmequote	Anteil befristeter Übernahmen
	Prozent		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	19	13	31	46
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	93	100	82	80
Verarbeitendes Gewerbe	74	58	80	46
Baugewerbe	58	23	72	22
Handel und Reparatur	74	75	69	49
Verkehr, Information, Kommunikation*	90	14	78	30
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	77	81	83	32
Unternehmensnahe Dienstleistungen	47	52	58	38
Erziehung und Unterricht*	39	69	35	41
Gesundheits- und Sozialwesen	62	66	51	45
Übrige Dienstleistungen	62	92	61	56
Organisationen ohne Erwerbszweck*	53	93	75	67
Öffentliche Verwaltung	63	73	82	44
Insgesamt	64	62	68	43
1 bis 9 Beschäftigte	7	100	52	21
10 bis 49 Beschäftigte	70	61	66	39
50 bis 249 Beschäftigte	68	59	66	49
ab 250 Beschäftigte	83	67	78	48
Insgesamt	64	62	68	43
Weiblich	62	73	65	46
Männlich	67	54	70	40
Insgesamt	64	62	68	43
Mecklenburg-Vorpommern	70	61		
Brandenburg	67	53		
Sachsen	71	54		
Thüringen	66	48		
Berlin	65	44		
Ostdeutschland	68	53		

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte für Sachsen-Anhalt nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Fazit: Das Ausbildungsengagement sachsen-anhaltischer Betriebe erfolgt vor dem Hintergrund einer sich in den letzten Jahren zunehmend ungünstiger gestaltenden Relation von nachgefragten und angebotenen Ausbildungsplätzen. Damit haben Betriebe immer geringere Wahlmöglichkeiten bei der Besetzung der von ihnen angebotenen Ausbildungsstellen. Die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe scheint sich seit 2011 zu stabilisieren, allerdings auf relativ niedrigem Niveau. Bestehende Herausforderungen für die Betriebe bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze haben sich 2015 etwas verringert. Trotz hoher Übernahmequoten fiel die absolute Zahl übernommener Absolventen erheblich geringer aus als in den Vorjahren, zudem erhöhte sich der Anteil befristeter zuungunsten unbefristeter Übernahmen. Vor dem Hintergrund einer seit 2005 tendenziell gestiegenen Nachfrage nach Fachkräften gestaltet es sich für die Betriebe des Landes damit schwieriger, diesen Bedarf aus der betrieblichen Ausbildung zu decken.

8 Weiterbildung

Neben der Ausbildung ist das eigene Weiterbildungsengagement eine weitere wichtige Strategie der Betriebe zur Sicherung des Fachkräftebedarfs.⁵⁵ Daher unternimmt auch die Landesregierung Sachsen-Anhalts große Anstrengungen zur Unterstützung der Betriebe in diesem Bereich, denn sie sieht einen engen Zusammenhang zwischen guten Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten und beruflicher Weiterbildung.⁵⁶ Auch für die Erschließung von Fachkräftereserven im Land wird der Weiterbildung ein hoher Stellenwert eingeräumt. Das betrifft beispielsweise hochqualifizierte junge Frauen. Hier betrachtet die Landesregierung v. a. solche Unternehmen als attraktive Arbeitgeber, die neben einer familienfreundlichen Personalpolitik und Unternehmenskultur auch ein breites Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten aufweisen.⁵⁷ Weiterbildung wird ebenso für Ältere als wichtig erachtet. Zum einen soll sie auch für diese Personengruppe zur Anpassung an neue Technologien und Arbeitsprozesse beitragen, zum anderen – und auch das tangiert betriebliche Weiterbildung – soll über eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten dafür Sorge getragen werden, dass betriebliches Know-how weitergegeben wird und damit erhalten bleibt.⁵⁸

Empirische Daten über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten werden regelmäßig im IAB-Betriebspanel erhoben und ausgewertet. Im Vergleich zu anderen Datenquellen ist zu berücksichtigen, dass sich das IAB-Betriebspanel ausschließlich auf formal-organisierte betriebliche Weiterbildung bezieht, welche von Betrieben durch Freistellung und bzw. oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird. Andere Formen der Weiterbildung finden keine Berücksichtigung. Weiterhin ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblichen Weiterbildung für das jeweils erste Halbjahr erhoben werden.

8.1 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG

Seit Anfang der 2000er Jahre ist der Anteil weiterbildender Betriebe sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- wie in Westdeutschland in der Tendenz gestiegen. Mit nur wenigen Ausnahmen (2012 und 2013) waren die sachsen-anhaltischen Betriebe stets weiterbildungsaktiver als der Durchschnitt der ost- und der westdeutschen Betriebe. Nachdem sich die Betriebe des Landes 2014 mittels einer erheblichen Steigerung ihres Weiterbildungsengagements ihre jahrelange Spitzenposition wieder zurückerobert hatten, sind sie auch 2015 in Führung geblieben. Derzeit bieten 55 % aller sachsen-anhaltischen Betriebe ihren Mitarbeitern Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung an. Trotz eines Rückgangs um 3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr liegen sie derzeit weiterhin knapp über dem ostdeutschen Durchschnitt. Der Abstand gegenüber Westdeutschland betrug 2015 3 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 34).

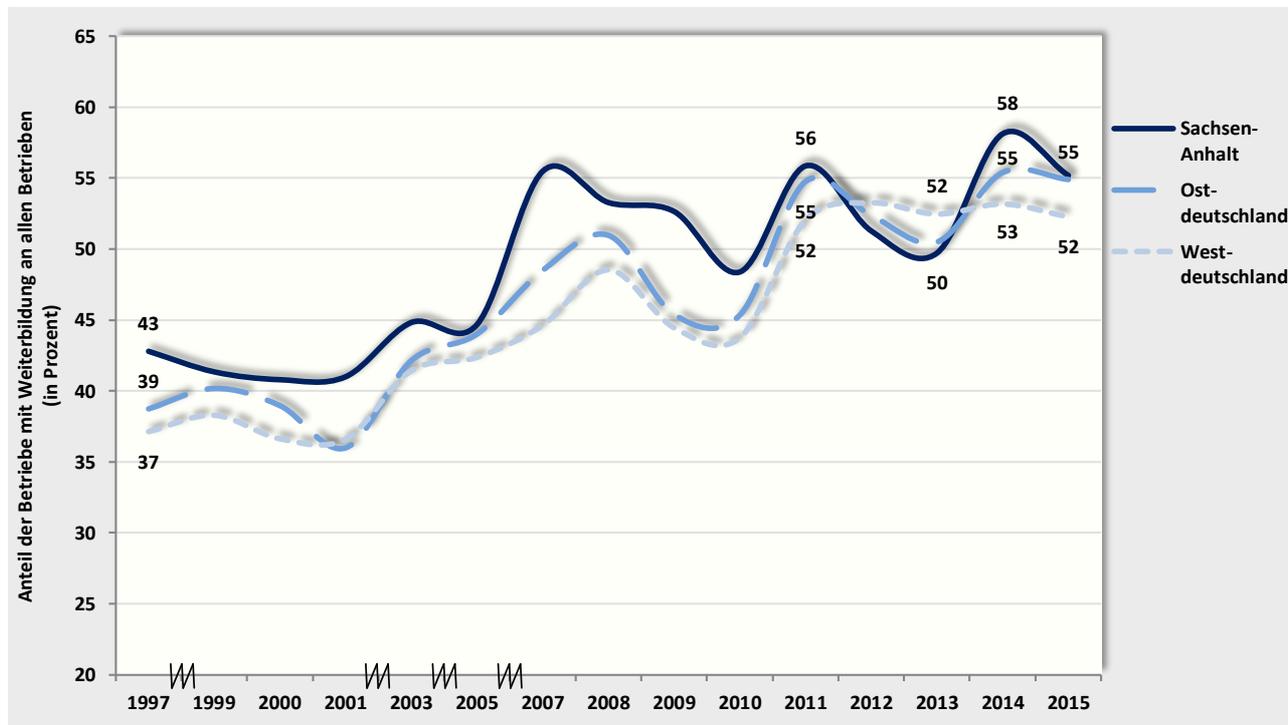
⁵⁵ Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der 19. Welle 2014, a. a. O., S. 52 ff.

⁵⁶ Vgl. Arbeitsmarktpolitisches Gesamtkonzept für Sachsen-Anhalt, a. a. O., S. 9.

⁵⁷ Vgl. ebenda, S. 12.

⁵⁸ Vgl. ebenda, S. 12 f.

Abbildung 34: Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2015 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2015. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DER BETRIEBE NACH BRANCHEN UND BETRIEBSGRÖßENKLASSEN

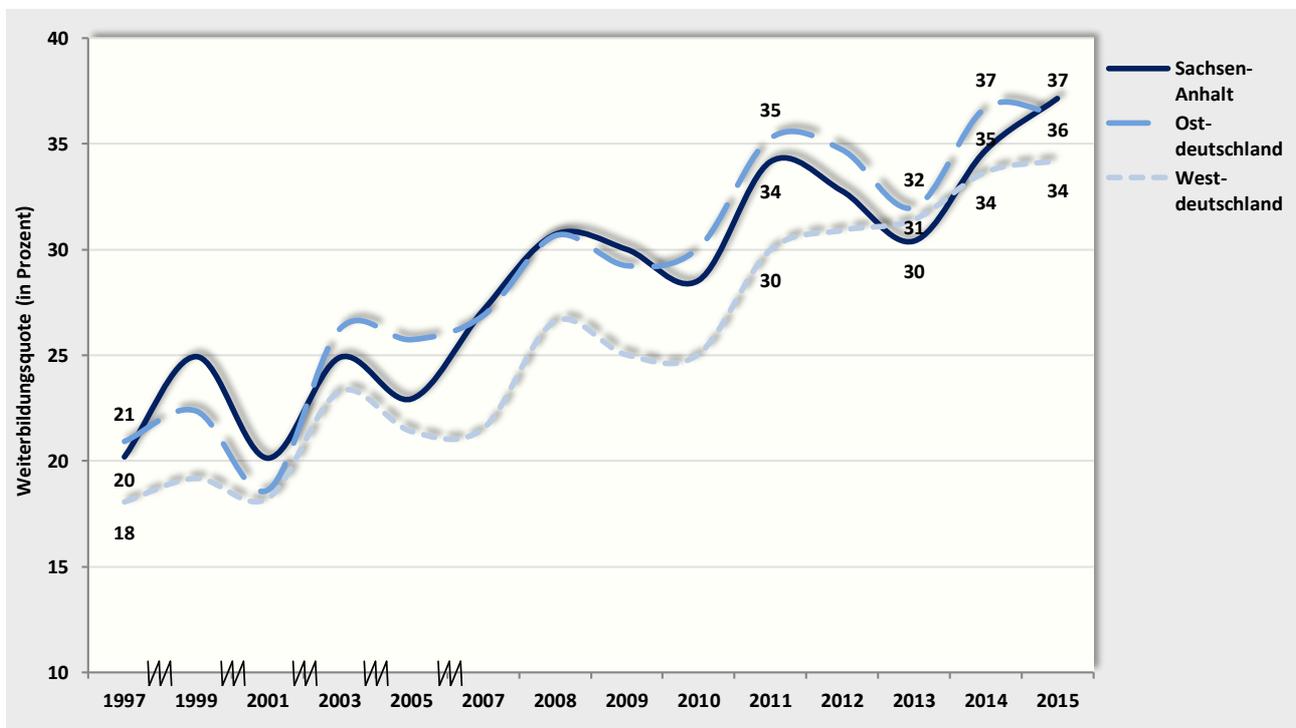
Bei der Weiterbildungsbeteiligung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Der Anteil weiterbildender Betriebe ist im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen wie bereits in den Vorjahren deutlich höher als in anderen Branchen der Wirtschaft des Landes. In beiden Bereichen unterstützten 2015 jeweils rund 9 von 10 Betrieben die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Einrichtungen beider Branchen dürfte u. a. mit bestehenden bereichsspezifischen gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung und entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zusammenhängen. Auch in Ost- wie in Westdeutschland gehören die beiden genannten zu den Branchen mit der höchsten Weiterbildungsbeteiligung (jeweils über 80 %).

Das Weiterbildungsengagement der Betriebe hängt außerdem wesentlich von der Betriebsgröße ab. So nimmt der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe mit der Beschäftigtenzahl deutlich zu. 96 % aller Betriebe ab 250 Beschäftigten haben im ersten Halbjahr 2015 entsprechende Maßnahmen durchgeführt, gegenüber 47 % aller Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten. Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Weiterbildungsbeteiligung ist keine Spezifik des Landes Sachsen-Anhalt, sondern lässt sich ebenso in Ost- und Westdeutschland beobachten.

8.2 WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Angaben des IAB-Betriebspanels zum Teilnehmerumfang betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen im hier definierten Sinne (d. h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) gestatten es, Weiterbildungsquoten⁵⁹ ermitteln zu können. Die so berechnete Weiterbildungsquote für Sachsen-Anhalt lag im ersten Halbjahr 2015 bei 37 %. Damit hat sie sich gegenüber dem Vorjahr um weitere 2 Prozentpunkte erhöht und erreichte nunmehr einen neuen Höchstwert. Die Weiterbildungsquote sachsen-anhaltischer Betriebe lag über der der ost- wie der westdeutschen Betriebe (36 % bzw. 34 %). Die ostdeutsche Quote lag 2015 geringfügig unter dem Vorjahreswert, die Weiterbildungsquote der westdeutschen Betriebe ist auf dem Stand des Vorjahres geblieben (vgl. Abbildung 35).⁶⁰

Abbildung 35: Weiterbildungsquoten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2015 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2015. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG DER BESCHÄFTIGTEN NACH BRANCHEN UND BETRIEBSGRÖßENKLASSEN

Wenngleich die Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahren in nahezu allen Bereichen der Wirtschaft Sachsen-Anhalts tendenziell gestiegen ist, bestehen zwischen den einzelnen Branchen nach wie vor Unterschiede. Überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten wiesen jene Bran-

⁵⁹ Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer im ersten Halbjahr an allen Beschäftigten.

⁶⁰ Bei der Interpretation des aktuellen Wertes ist zu berücksichtigen, dass die Art der Erfassung von Beschäftigten mit Weiterbildung mit der Befragungswelle des Jahres 2014 umgestellt wurde. Bis 2013 konnten Angaben entweder zu Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen gemacht werden. Bei der Angabe von Teilnehmern wurde jeder Beschäftigte, der im Erhebungszeitraum an mindestens einer Maßnahme teilgenommen hat, nur einmal gezählt. Dagegen wurde bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme eines Teilnehmers gezählt, so dass Mehrfachzählungen möglich waren. Diese Wahlmöglichkeit ist entfallen. Betriebe machen seit 2014 ausschließlich Angaben zu Teilnehmern (Personen).

chen auf, in denen sich anteilig auch überdurchschnittlich viele Betriebe an Weiterbildung beteiligten. So wurden z. B. 59 % aller Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen sowie 39 % im Bereich Erziehung und Unterricht im ersten Halbjahr 2015 von ihren Betrieben bei der beruflichen Weiterbildung unterstützt. Im Bereich der übrigen Dienstleistungen, dem Schlusslicht bei den Weiterbildungsaktivitäten, wurden demgegenüber nur 25 % der Beschäftigten beim Erwerb neuer beruflicher bzw. betrieblicher Kenntnisse und Fähigkeiten von den Betrieben gefördert. Der beschriebene Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsbeteiligung auf der Ebene der Betriebe und auf der Ebene der Beschäftigten gilt auch für Ost- und Westdeutschland (vgl. Tabelle 18).

Während die Betriebsgröße einen deutlichen Einfluss darauf hat, ob ein Betrieb Weiterbildung fördert, hat sie als Maß der Reichweite von betrieblicher Weiterbildung auf Ebene der Beschäftigten deutlich geringeren Einfluss. Zwar fördern nahezu alle Großbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen, die Chance eines Beschäftigten, eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, steigt jedoch mit der Größe seines Betriebes nur geringfügig. So lag 2015 die Weiterbildungsquote bei 33 % in Kleinstbetrieben, 39 % in mittleren und 40 % in Großbetrieben. In Ostdeutschland fielen die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen noch etwas geringer aus (33, 39 und 37 %), in Westdeutschland etwas größer (28, 34 und 38 %) (vgl. ebenfalls Tabelle 18).

8.3 WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG EINZELNER BESCHÄFTIGTENGRUPPEN

Die 20. Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels gestattet eine differenzierte Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung nach verschiedenen Beschäftigtengruppen: nach Frauen und Männern, nach dem Alter der Beschäftigten sowie nach Tätigkeitsgruppen.

WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Im ersten Halbjahr 2015 wurden 42 % aller weiblichen und 32 % aller männlichen Beschäftigten Sachsen-Anhalts weitergebildet. Die Weiterbildungsquote der Frauen lag damit um 10 Prozentpunkte über der Quote der Männer. Frauen partizipierten also weiterhin stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer. Dieser Zusammenhang ließ sich auch in Ost- und in Westdeutschland beobachten. Die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen dürfte vor allem auf einen strukturellen Effekt zurückzuführen sein, denn Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil weisen zugleich überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten auf. Das betrifft Branchen wie etwa das Gesundheits- und Sozialwesen oder Erziehung und Unterricht. In der Branche mit der niedrigsten Weiterbildungsbeteiligung, den übrigen Dienstleistungen, waren die Quoten von Frauen und Männern mit 29 bzw. 18 % gleichermaßen deutlich niedriger als im Durchschnitt (vgl. ebenfalls Tabelle 18).

Werden die Betriebsgrößenklassen in die Betrachtung einbezogen, so zeigen sich auch hier die bereits beschriebenen geschlechterspezifischen Unterschiede. Während es in Bezug auf die Weiterbildungsquote zwischen den Betriebsgrößenklassen aber so gut wie keine Unterschiede bei Frauen gibt, bestehen deutlich größere bei Männern. Zudem verringern sich die Unterschiede mit der Größe der Betriebe.

Tabelle 18: Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015

Branche/Betriebsgrößenklasse/Land	Sachsen-Anhalt			Westdeutschland		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	34	32	34	20	17	22
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	41	39	41	37	31	39
Verarbeitendes Gewerbe	27	24	28	35	30	36
Baugewerbe	26	19	26	26	20	27
Handel und Reparatur	41	46	33	31	31	31
Verkehr, Information, Kommunikation*	43	45	42	33	28	35
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	52	48	58	52	50	54
Unternehmensnahe Dienstleistungen	28	32	25	30	32	29
Erziehung und Unterricht*	39	46	27	46	52	33
Gesundheits- und Sozialwesen	59	60	54	45	48	38
Übrige Dienstleistungen	25	29	18	19	21	16
Organisationen ohne Erwerbszweck*	21	27	10	40	40	39
Öffentliche Verwaltung	33	36	25	34	32	35
Insgesamt	37	42	32	34	36	33
1 bis 9 Beschäftigte	33	42	25	28	30	26
10 bis 49 Beschäftigte	36	43	29	34	37	31
50 bis 249 Beschäftigte	39	42	37	34	37	32
ab 250 Beschäftigte	40	42	37	38	36	38
Insgesamt	37	42	32	34	36	33
Mecklenburg-Vorpommern	39	43	35			
Brandenburg	38	42	35			
Sachsen	36	41	32			
Thüringen	38	41	36			
Berlin	33	36	30			
Ostdeutschland	36	40	33			

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte für Sachsen-Anhalt nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG ÄLTERER BESCHÄFTIGTER

2015 wurden die Betriebe nach der Einbeziehung ihrer älteren Mitarbeiter (ab 50 Jahren) in Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung gefragt. Ihren Angaben zufolge lag die Weiterbildungsquote Älterer im ersten Halbjahr 2015 bei 27 %, in den Jahren 2008 und 2009 bei 28 %. Längerfristig betrachtet hat sich die Weiterbildungsbeteiligung damit nicht grundlegend verändert. Das bedeutet, ältere Mitarbeiter profitieren weiterhin unterdurchschnittlich von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.

Bei Betrachtung der aktuellen Situation nach Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass auf die Weiterbildungsbeteiligung Älterer offensichtlich verschiedene Faktoren Einfluss haben. Beispielsweise scheint sie von der Weiterbildungsaffinität der Branche selbst abzuhängen. So fiel die Weiterbildungsquote der älteren Mitarbeiter in jenen Branchen überdurchschnittlich hoch aus, die sich ohnehin durch ein besonderes Weiterbildungsengagement auszeichnen. Folglich lag die Weiterbildungsquote dieser Beschäftigtengruppe im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im

Gesundheits- und Sozialwesen bei 39 bzw. 44 %. Die unterschiedliche Situation in den Branchen könnte darauf hinweisen, dass die Weiterbildungsbeteiligung Älterer auch anderen Einflussfaktoren unterliegt. Hierfür könnten beispielsweise die Art der verrichteten Tätigkeit oder die Beschäftigungsformen etc. eine Rolle spielen.

Zwischen den Betriebsgrößenklassen der sachsen-anhaltischen Betriebe gibt es nur geringfügige Unterschiede in Bezug auf die Einbeziehung Älterer in Weiterbildungsmaßnahmen im hier definierten Sinne (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Weiterbildungsquote aller und älterer Beschäftigter ab 50 Jahren nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2015

Branche/Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt		Westdeutschland	
	Weiterbildungs- quote aller Beschäf- tigten	Weiterbildungs- quote der Beschäf- tigten ab 50 Jahre	Weiterbildungs- quote aller Beschäf- tigten	Weiterbildungs- quote der Beschäf- tigten ab 50 Jahre
	Prozent		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	34	27	20	15
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	41	40	37	30
Verarbeitendes Gewerbe	27	15	35	27
Baugewerbe	26	15	26	19
Handel und Reparatur	41	34	31	22
Verkehr, Information, Kommunikation*	43	34	33	26
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	52	50	52	37
Unternehmensnahe Dienstleistungen	28	19	30	24
Erziehung und Unterricht*	39	39	46	35
Gesundheits- und Sozialwesen	59	44	45	38
Übrige Dienstleistungen	25	16	19	14
Organisationen ohne Erwerbszweck*	21	17	40	29
Öffentliche Verwaltung	33	14	34	25
Insgesamt	37	27	34	27
1 bis 9 Beschäftigte	33	25	28	22
10 bis 49 Beschäftigte	36	27	34	29
50 bis 249 Beschäftigte	39	26	34	26
ab 250 Beschäftigte	40	30	38	28
Insgesamt	37	27	34	27
Mecklenburg-Vorpommern	39	34		
Brandenburg	38	32		
Sachsen	36	28		
Thüringen	38	30		
Berlin	33	26		
Ostdeutschland	36	29		

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte für Sachsen-Anhalt nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

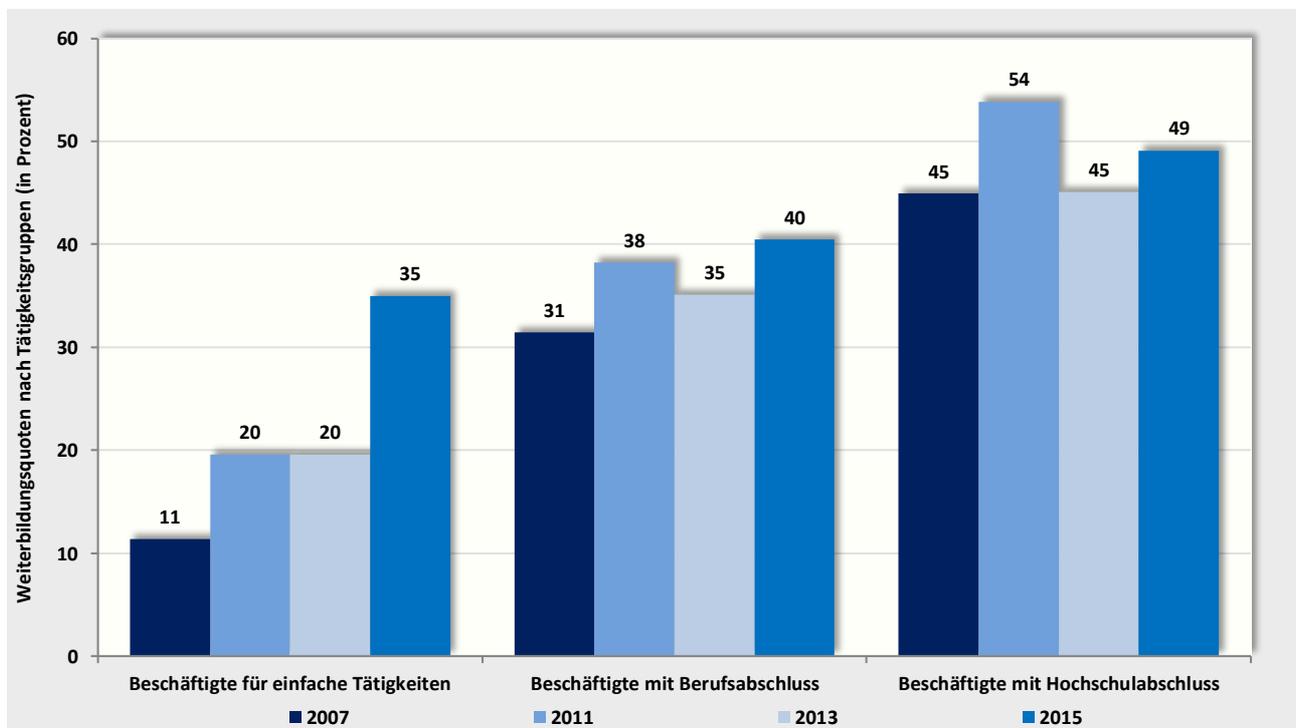
WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG NACH TÄTIGKEITSANFORDERUNGEN

In Abhängigkeit von den Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsanforderungen waren die einzelnen Beschäftigtengruppen – wie schon in den Vorjahren – unterschiedlich an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt. Die Weiterbildungsbeteiligung steigt mit den Tätigkeitsanforderungen.

Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss erfordert, partizipieren weit stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Arbeitskräfte, die Tätigkeiten für Un- und Angelernte ausüben. Daraus ergeben sich unterschiedliche Weiterbildungsquoten für die einzelnen Beschäftigtengruppen. Diese Quote fiel für Beschäftigte mit einem akademischen Abschluss mit 49 % und für Beschäftigte mit einer Berufsausbildung mit 40 % deutlich höher aus als für Un- und Angelernte (35 %) aus. Ein ostdeutscher Ländervergleich macht deutlich, dass Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten, 2015 in Sachsen-Anhalt wesentlich stärker in Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung einbezogen waren als in den übrigen Ländern (Ostdeutschland 24 %, Westdeutschland 19 %).

Im Vergleich zu Erhebungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels zurückliegender Jahre zeigt sich, dass Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen zwar nach wie vor seltener an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt sind als jene mit qualifikatorisch anspruchsvolleren Tätigkeiten. Der Anteil weitergebildeter Beschäftigter auf Einfacharbeitsplätzen hat sich jedoch gegenüber früheren Jahren – wengleich von einem sehr geringen Niveau ausgehend – mehr als verdreifacht. Somit widmen die Betriebe der Qualifizierung dieser Gruppe inzwischen wesentlich größere Aufmerksamkeit. Auch Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung eine Berufsausbildung voraussetzt, profitieren stärker als früher von betrieblicher Weiterbildung. Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für akademisch qualifizierte Arbeitskräfte hat sich gegenüber den Vorjahren ebenfalls erhöht (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 2007, 2011, 2013 und 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2007, 2011, 2013, 2015

Auch in Ost- und Westdeutschland werden Beschäftigte mit einer höheren Qualifikation häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt als Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten ausüben.



WEITERBILDUNG ERFOLGT VORRANGIG WÄHREND DER ARBEITSZEIT, TEILNEHMER AN DEN KOSTEN ÜBERWIEGEND NICHT BETEILIGT

Das IAB-Betriebspanel bietet Informationen darüber, inwieweit Arbeits- oder Freizeit der Beschäftigten für die Teilnahme an Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung genutzt wird und wer sich an den Kosten beteiligt.

Weiterbildung findet in Sachsen-Anhalt überwiegend während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt. 73 % der Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2015 gaben an, ihre Beschäftigten hierfür normalerweise freizustellen (Ostdeutschland 70 %, Westdeutschland 71 %). In 22 % der Betriebe erfolgte Weiterbildung teilweise während der Arbeitszeit, aber teilweise auch in der Freizeit. Ausschließlich die Freizeit der Beschäftigten wurde von lediglich 4 % der Betriebe für Weiterbildung genutzt. Diese Relationen sind auch für Ost- und Westdeutschland festzustellen.

An den Kosten⁶¹ der Weiterbildung (z. B. Kursgebühren oder Reisekosten) wurden die sich qualifizierenden Beschäftigten eher selten beteiligt: 86 % aller Betriebe Sachsens-Anhalts mit entsprechenden Angeboten gaben an, die Teilnehmenden finanziell nicht belastet zu haben (Ostdeutschland 80 %, Westdeutschland 75 %). Im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland wurden sachsen-anhaltische Beschäftigte zum Teil erheblich seltener an den mit Fort- und Weiterbildung verbundenen finanziellen Aufwendungen beteiligt.

Fazit: Weiterbildung hat für sachsen-anhaltische Betriebe nach wie vor einen hohen Stellenwert. Sowohl die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe als auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten waren 2015 wiederum hoch. Die Weiterbildungsbeteiligung unterscheidet sich nicht nur nach Branchen, sondern sie differiert auch zwischen Betriebsgrößenklassen und einzelnen Beschäftigtengruppen. Frauen beteiligten sich stärker als Männer an Maßnahmen betrieblicher Weiterbildung. Mitarbeiter, die 50 Jahre und älter sind, profitierten auch 2015 unterdurchschnittlich von diesen Maßnahmen. Die Weiterbildungsbeteiligung der einzelnen Beschäftigtengruppen hat in den letzten Jahren zugenommen, am deutlichsten bei Un- und Angelernten. Dennoch gilt nach wie vor, dass die Einbeziehung in Weiterbildung von den qualifikatorischen Anforderungen an die Arbeitsplätze bestimmt ist. Die Weiterbildungsquote ist bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss am höchsten und bei Un- und Angelernten am niedrigsten. Weiterbildung findet überwiegend während der Arbeitszeit statt, und die damit verbundenen Kosten werden mehrheitlich nicht von den Beschäftigten getragen.

⁶¹ Mit dem IAB-Betriebspanel liegen keine Angaben zum Umfang der Kostenbeteiligung vor.

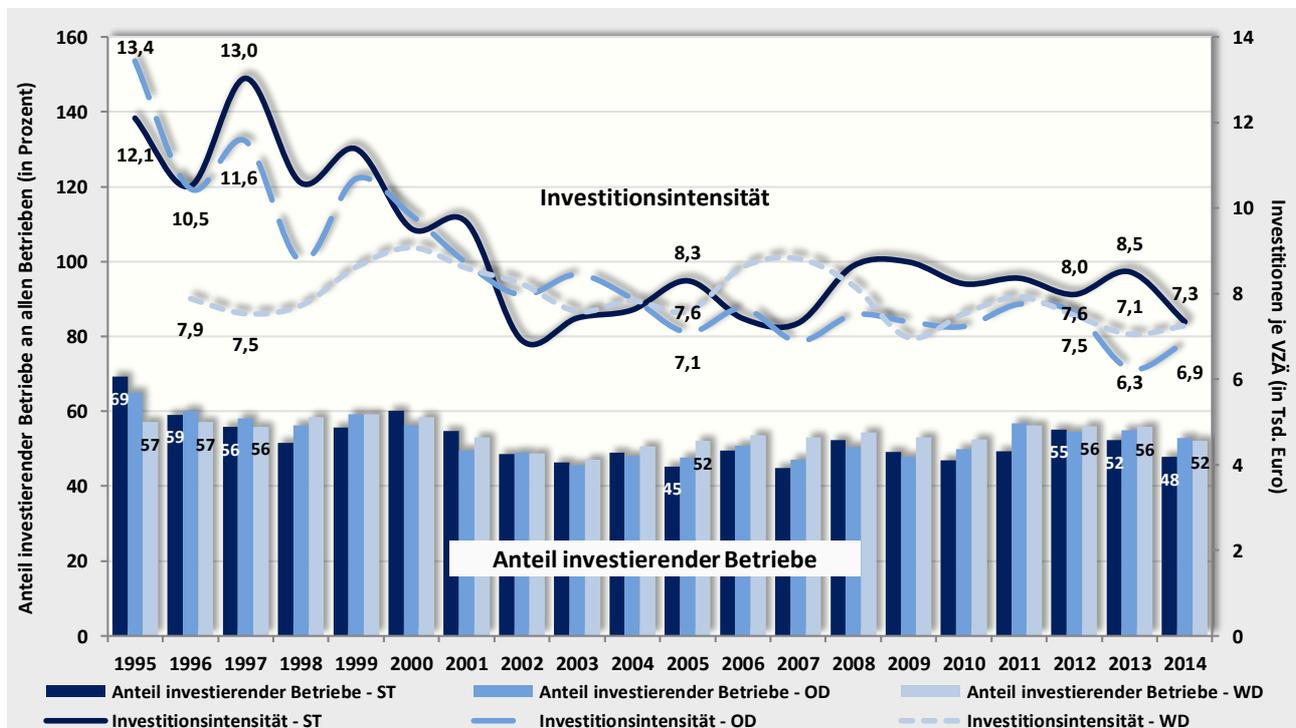
9 Zur wirtschaftlichen Situation

In den zurückliegenden Jahren gab es Veränderungen im Investitionsverhalten der sachsen-anhaltischen Betriebe. Darüber hinaus änderten sich die Innovationsbereitschaft der Betriebe sowie ihr Engagement im Bereich von Forschung und Entwicklung (FuE). Diese Entwicklungen beeinflussten die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften.

9.1 INVESTITIONEN

Das Investitionsverhalten der Betriebe⁶² hat sich in den zurückliegenden Jahren verändert. Der Umfang der getätigten Investitionen war in den Betrieben des Landes Mitte der 1990er Jahre aufgrund umfangreicher öffentlicher Förderung am höchsten. Mehr als zwei von drei Betrieben investierten zum damaligen Zeitpunkt. In den Folgejahren verringerte sich das Investitionsvolumen und lag 2005 nur noch bei etwa der Hälfte des Niveaus von Mitte der 1990er Jahre. Zwischen 2005 und 2014 veränderte sich das getätigte Investitionsvolumen in Sachsen-Anhalt nur noch geringfügig. Die Investitionsintensitäten bewegten sich zwischen gut 7 und knapp 9 Tsd. € je Beschäftigten in VZÄ und lagen oberhalb der ost- und auch der westdeutschen Vergleichswerte. 2014 fiel die Investitionsintensität im Vergleich zum Vorjahr allerdings geringer aus, lag allerdings auf dem Niveau Westdeutschlands (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2014



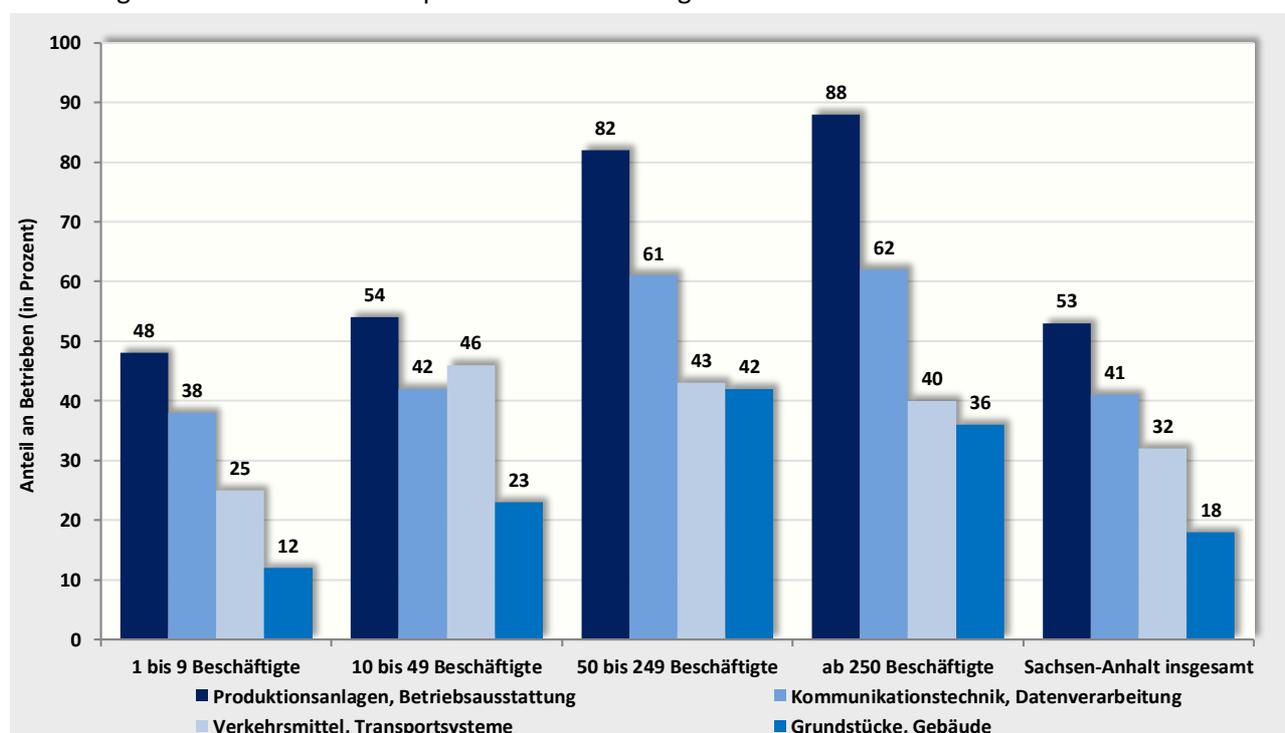
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2015

⁶² Um die Investitionsbereitschaft der Betriebe zu charakterisieren, werden nachfolgend der Anteil investierender Betriebe sowie die Investitionsintensität (Investitionen je Beschäftigten – in VZÄ) betrachtet.

In Sachsen-Anhalt investierten 2014 etwa 48 % aller Betriebe, in Ost- und in Westdeutschland jeweils 52 % (vgl. ebenfalls Abbildung 37). Das Investitionsengagement der Betriebe steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Während 2014 ca. 41 % der Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten investierten, traf dies jeweils auf 81 % der mittleren und Großbetriebe zu.

Am häufigsten investierten die Betriebe auch 2014 in Produktionsanlagen (Sachsen-Anhalt 53 %, Ost- und Westdeutschland jeweils 58 %), aber auch in Informations- und Kommunikationstechnik (Sachsen-Anhalt 41 %, Ostdeutschland 50 %, Westdeutschland 58 %). Die Investitionsschwerpunkte in den einzelnen Betriebsgrößenklassen fielen ähnlich aus (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Investitionsschwerpunkte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

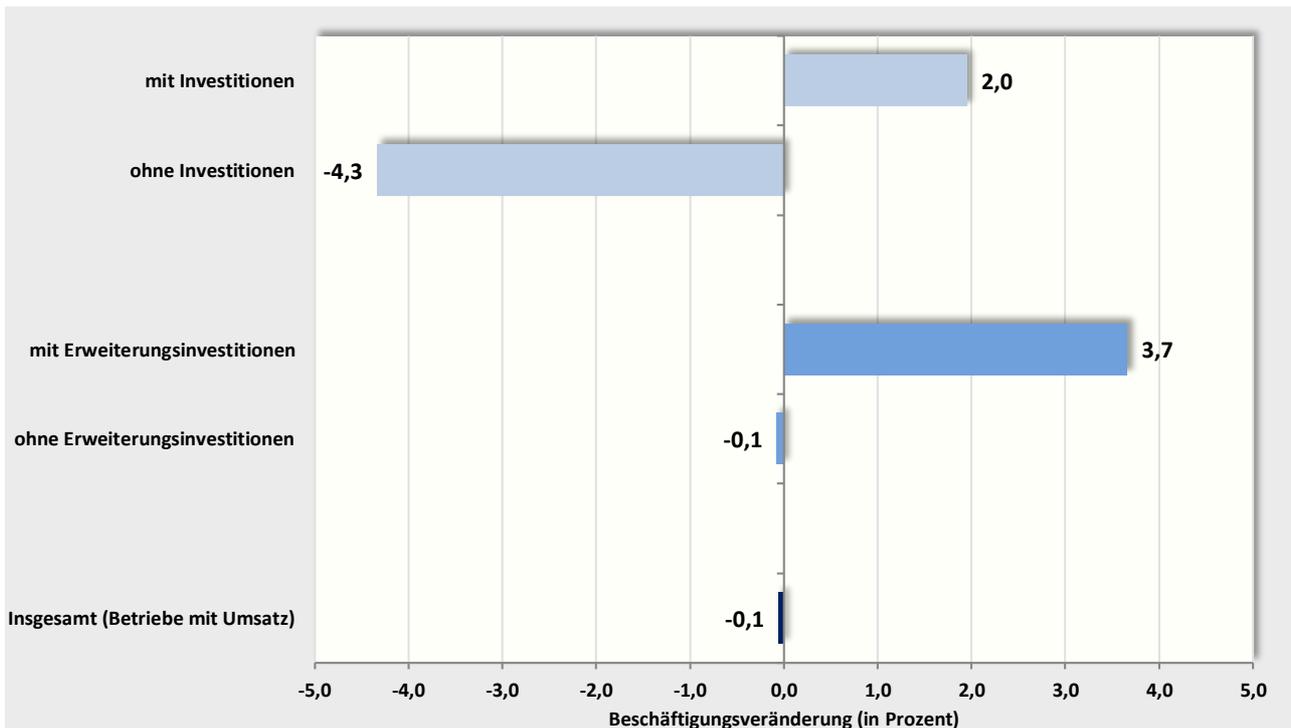
Investitionen sind für den Erhalt und die Entstehung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze eine der wichtigsten Voraussetzungen. Insbesondere im Rahmen von Erweiterungsinvestitionen, bei denen Produktionsanlagen auf den neuesten technischen Stand gebracht werden, entstehen in der Regel auch neue wettbewerbsfähige Arbeitsplätze. Im zurückliegenden Geschäftsjahr 2014 zählten in Sachsen-Anhalt 44 % aller getätigten Investitionen zu den Erweiterungsinvestitionen (Ost- und Westdeutschland jeweils gut ein Drittel), und dementsprechend etwas mehr als die Hälfte zu den Ersatzinvestitionen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass auch beim Ersatz von Maschinen und Anlagen – genau wie bei Erweiterungsinvestitionen – bestehende Arbeitsplätze in der Regel mit Technik ausgestattet werden, die sich auf neuestem technischen Niveau befindet.

POSITIVE BESCHÄFTIGUNGSEFFEKTE IN INVESTIERENDEN BETRIEBEN

Wenngleich sich die Zahl der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt gegenüber dem Vorjahr nicht verändert hat, zeigt sich für investierende und nicht investierende Betriebe eine unterschiedliche Entwicklung. So ist die Beschäftigung in Betrieben, die Investitionen getätigt hatten, um 2 % angestiegen, während sie in Betrieben ohne Investitionstätigkeit um ca. 4 % gesunken ist. Investitionen

haben also offenbar einen positiven Einfluss auf die Beschäftigungsentwicklung. Noch höher fielen die Beschäftigungseffekte in Betrieben aus, die Erweiterungsinvestitionen getätigt hatten (45 % aller investierenden Betriebe). Hier waren 2015 im Vergleich zu 2014 sogar knapp 4 % mehr Beschäftigte tätig (vgl. Abbildung 39).

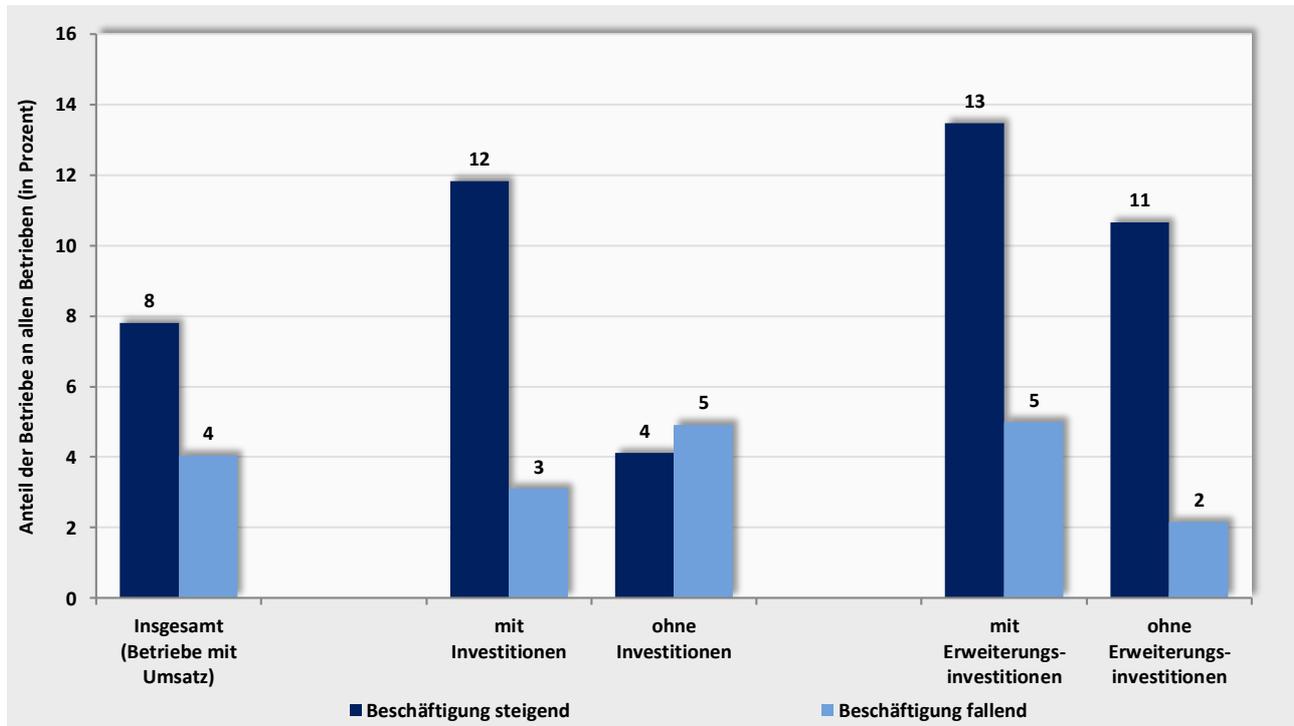
Abbildung 39: Beschäftigungsveränderung 2015 zu 2014 (in Prozent) in Betrieben nach Investitionsaktivitäten in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Auch die aktuellen betrieblichen Einschätzungen zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung für 2015 fielen in investierenden Betrieben deutlich besser aus als in den übrigen Betrieben. So gingen zum Befragungszeitpunkt im Durchschnitt 12 % aller investierenden Betriebe Sachsen-Anhalts von steigender Beschäftigung im Jahr 2016 aus und damit deutlich häufiger als Betriebe ohne Investitionen (4 %), in Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen waren es sogar 13 %. Eine stabile Investitionstätigkeit sichert somit Beschäftigung und induziert die Entstehung neuer wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze. Die Einschätzungen der Betriebe zeigen aber auch, dass Investitionen nicht ausschließlich beschäftigungssteigernde Wirkungen erwarten lassen. Zum Teil ist das betriebliche Investitionsgeschehen mit Rationalisierungseffekten verbunden, die zu Personaleinsparungen und damit zu fallender Beschäftigung führen können. Im Allgemeinen zeigt sich aber, dass bei investierenden Betrieben die Relationen zwischen Betrieben mit Beschäftigungszuwachs und -abbau wesentlich günstiger ausfallen als in Betrieben, die nicht investieren (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Beschäftigungserwartungen für 2016 nach dem Investitionsverhalten der Betriebe in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Zusammenfassend ist einzuschätzen, dass die Investitionsbereitschaft der sachsen-anhaltischen Betriebe 2014 rückläufig war. Dennoch lag die Investitionsintensität auf westdeutschem Niveau. Investierende Betriebe, insbesondere Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen, generierten 2015 deutliche Beschäftigungszuwächse und erwarteten häufiger als andere Betriebe auch für 2016 steigende Beschäftigung.

9.2 INNOVATIONEN, FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Die betrieblichen Innovationsaktivitäten⁶³ beeinflussen die Nachfrage nach Arbeitskräften. Die Ergebnisse aus den zurückliegenden Befragungswellen zeigten, dass betriebliche Innovationen mit deutlich positiven Beschäftigungseffekten einhergingen. Nachfolgend werden Veränderungen bei Produkt- und Prozessinnovationen betrachtet – insbesondere im verarbeitenden Gewerbe – sowie Faktoren, die der Umsetzung vorgesehener Innovationen entgegenwirkten.

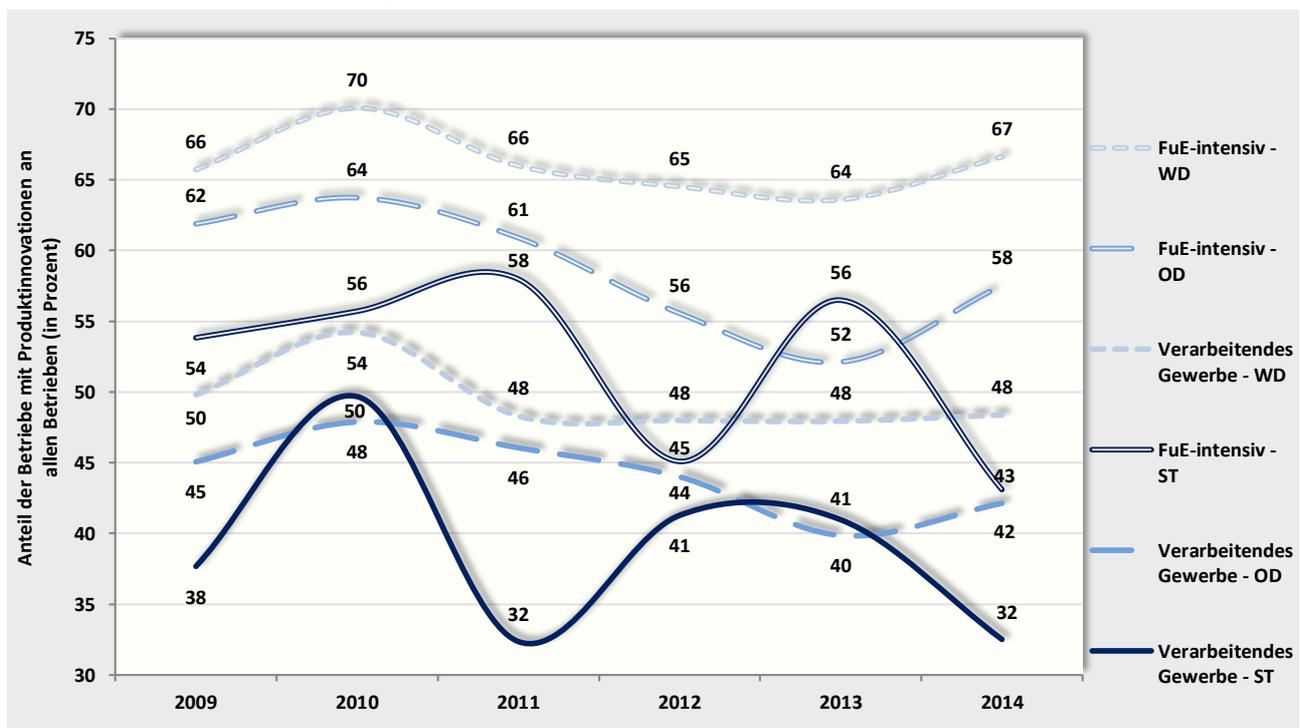
⁶³ Informationen zur Innovationsfähigkeit der Betriebe werden im IAB-Betriebspanel seit 1998 erfasst. Alle Innovationsaktivitäten werden im Bericht mit Hilfe von Innovatornraten, also dem Anteil von Betrieben mit Innovationen an allen Betrieben, ausgewiesen. Damit wird die betriebliche Verbreitung von Innovationsaktivitäten (Produkt- und Prozessinnovationen) widergespiegelt. In der vorliegenden Auswertung werden ausschließlich Betriebe mit Umsatz betrachtet.

BETRIEBE SACHSEN-ANHALTS SIND SELTENER PRODUKTINNOVATIV, INSBESONDERE IM VERARBEITENDEN GEWERBE

Produktinnovationen⁶⁴ zielen in der Regel darauf ab, bestehende Absatzmärkte zu sichern bzw. auch zu erweitern. In Sachsen-Anhalt war 2014 gut jeder vierte Betrieb (28 %) – allerdings seit 2007⁶⁵ mit rückläufiger Tendenz – produktinnovativ. Die vergleichbaren Werte für westdeutsche Betriebe fielen in den letzten Jahren immer etwas höher aus. 2014 waren in Westdeutschland 37 % aller Betriebe produktinnovativ (Ostdeutschland 31 %). Damit lag der bestehende Abstand 2014 wie bereits im Vorjahr bei 9 Prozentpunkten.

Die Innovationsbeteiligung der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen-Anhalt hat sich im Vorjahresvergleich stark verringert (-9 Prozentpunkte), in Westdeutschland aber um 1 Prozentpunkt erhöht (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen im verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2014



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2015

⁶⁴ Die Palette möglicher Produktinnovationen umfasst gemäß der in der Innovationsforschung unterschiedenen drei Arten von Produktinnovationen: Weiterentwicklungen, Sortimentsneuheiten und Marktneuheiten. Weiterentwicklungen: Von einem Unternehmen bereits angebotene Leistungen oder Produkte werden verbessert bzw. weiterentwickelt; Sortimentsneuheiten: Von einem Unternehmen angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt vorhanden waren und neu ins Angebot aufgenommen wurden; Marktneuheiten: Von einem Unternehmen werden völlig neue Produkte oder Dienstleistungen ins Angebot aufgenommen, für die ein neuer Markt geschaffen werden muss.

⁶⁵ Seit 2007 veränderte Fragestellung: Angaben beziehen sich auf das jeweils letzte Geschäftsjahr.

Erwartungsgemäß realisierten auch 2014 Betriebe der FuE-intensiven Zweige⁶⁶ des verarbeitenden Gewerbes im Vergleich mit allen anderen Branchen am häufigsten Produktinnovationen. Mit einem Anteil dieser Betriebe in Höhe von 43 % lag Sachsen-Anhalt hier deutlich unter dem Niveau der Betriebe Westdeutschlands (67 %), aber auch der Betriebe Ostdeutschlands (58 %). Da es in Sachsen-Anhalt 2014 vor allem auch in diesem Bereich zu einer stark rückläufigen Bewegung gekommen ist, besteht aktuell nunmehr eine beachtliche Innovationslücke gegenüber Westdeutschland (vgl. ebenfalls Abbildung 41). Es ist davon auszugehen, dass dieser Rückgang auch die Verringerung der Innovationsaktivitäten im verarbeitenden Gewerbe insgesamt nachhaltig mitbestimmt hat.

VERRINGERUNG DES ABSTANDS ZU WESTDEUTSCHLAND BEI PROZESSINNOVATIONEN

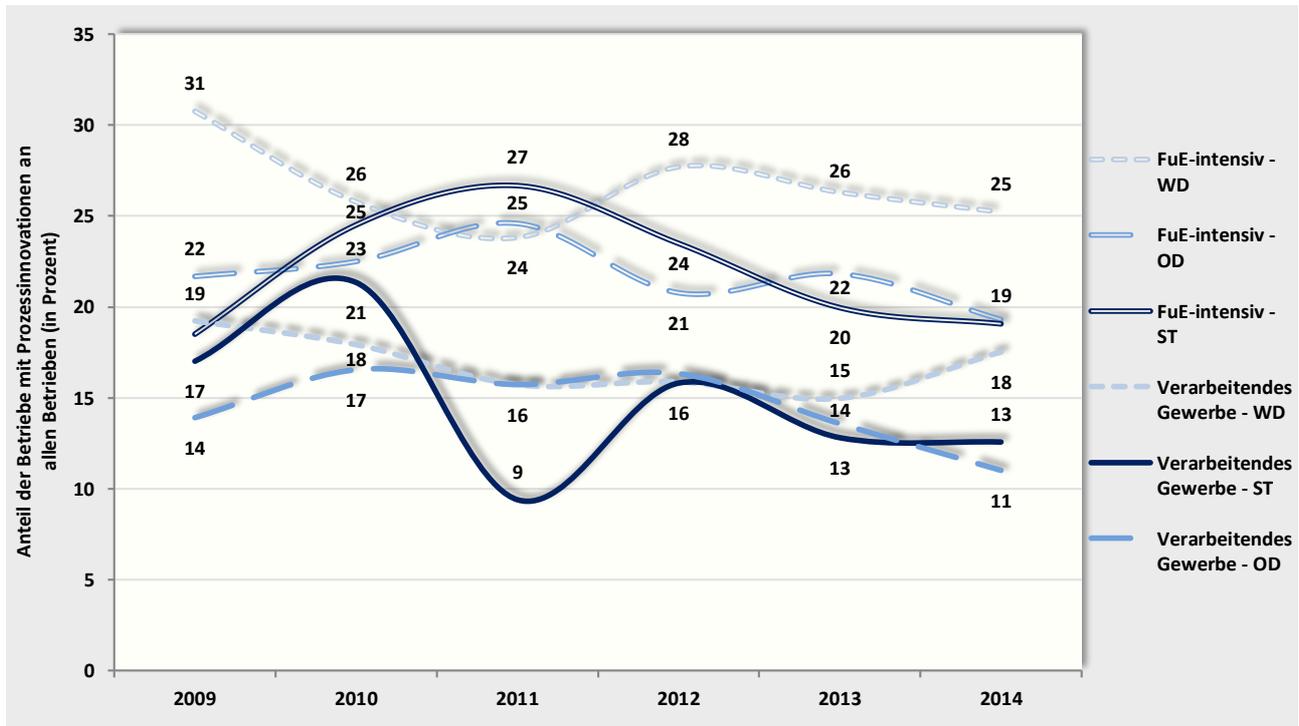
Das betriebliche Innovationsgeschehen kann neben Produktinnovationen durch Prozessinnovationen⁶⁷ charakterisiert sein. Als Prozessinnovationen werden alle entwickelten oder eingeführten Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben. Prozessinnovationen sind v. a. auf eine Reduzierung der Kosten ausgerichtet und damit auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Prozessinnovationen sind in deutlich weniger Betrieben verbreitet als Produktinnovationen, und die bestehenden Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Betrieben waren in den Vorjahren stets geringer als bei Produktinnovationen. Von allen Betrieben Sachsens-Anhalts realisierte in 2014 jeder zehnte Prozessinnovationen und damit fast ebenso häufig wie in Westdeutschland (11 %).

Diese Grundeinschätzung für die gesamte sachsen-anhaltische Wirtschaft trifft aber nicht auf alle Branchen gleichermaßen zu. Im verarbeitenden Gewerbe lagen die Anteile der Betriebe mit Prozessinnovationen in Sachsen-Anhalt bei 13 % und in Westdeutschland bei 18 %, wobei sich dieser Anteil im Vorjahresvergleich in Sachsen-Anhalt nicht verändert, in Westdeutschland demgegenüber erhöht hat. In den FuE-intensiven Zweigen sind die Anteile der Betriebe mit Prozessinnovationen – ähnlich wie bei Produktinnovationen – zwar deutlich höher als im Durchschnitt des verarbeitenden Gewerbes, diese verringerten sich jedoch in Sachsen-Anhalt wie auch im Westdeutschland leicht im Vorjahresvergleich (vgl. Abbildung 42).

⁶⁶ Die Klassifikation FuE-intensiver Güter und Zweige geht zurück auf H. Grupp, B. Gehrke: Innovationspotential und Hochtechnologie, Schriftenreihe des Fraunhofer-Instituts für Systemtechnik und Innovationsforschung (ISI) Karlsruhe, Heidelberg 1994, S. 43-44. Danach konzentriert sich in Deutschland die Produktion von Spitzentechnologie und hochwertiger Technik (Güter mit einem FuE-Anteil am Umsatz von mehr als 3,5 %) auf folgende Zweige des verarbeitenden Gewerbes: Chemische Industrie, Maschinenbau, Straßenfahrzeugbau, Schiff- und Luftfahrzeugbau, Elektronik, Feinmechanik. Alle anderen Zweige (Kunststoff, Steine/Erden/Glas, Eisen-/Stahlerzeugung/NE-Metallerzeugung, Stahl- und Leichtmetallbau, Holz, Papier, Bekleidung/Textil, Nahrungs- und Genussmittel) stellen danach vorrangig Güter mit einem FuE-Anteil am Umsatz von weniger als 3,5 % her und zählen daher im Allgemeinen nicht zu den forschungsintensiven Zweigen.

⁶⁷ Im Unterschied zu den Produktinnovationen gehen Prozessinnovationen erst seit der Welle 2008 mit einer gesonderten Fragestellung in die Auswertungen ein. Die Frage lautete: „Haben Sie im letzten Geschäftsjahr 2014 Verfahren entwickelt oder eingeführt, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben?“

Abbildung 42: Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen im verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2014



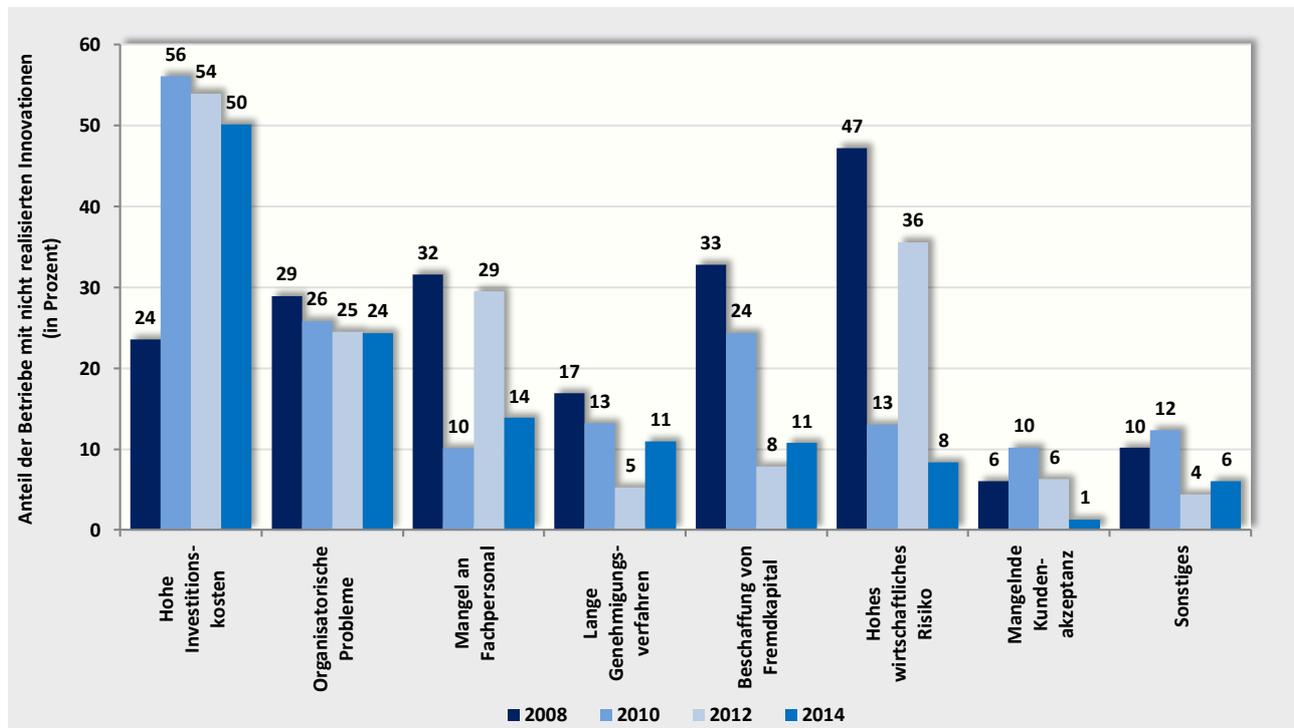
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2015

UMSETZUNG GEPLANTER INNOVATIONEN

Sachsen-Anhaltische Betriebe, die Produkt- bzw. Prozessinnovationen geplant hatten, konnten diese in der Regel auch durchführen. Dies war sowohl 2014 als auch in den Vorjahren (2008, 2010 und 2012) der Fall, als im IAB-Betriebspanel identische Informationen erhoben worden waren. 2014 gaben von allen Betrieben des Landes 3 % an, vorgesehene Innovationen nicht durchgeführt zu haben (2008: 4 %, 2010: 7 %, 2012: 5 %). In Westdeutschland lagen die Anteile 2014 bei 6 %, in Ostdeutschland bei 5 %. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass seit 2008 sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und in Westdeutschland geplante Innovationen weitgehend umgesetzt werden konnten, Innovationshemmnisse also eher im Ausnahmefall auftraten.

Wenn geplante Innovationen in Sachsen-Anhalt nicht umgesetzt wurden, waren dafür verschiedene Gründe ausschlaggebend. Wie bereits 2010 und 2012 wurden von den Betrieben mit nicht durchgeführten Innovationen auch 2014 am häufigsten die hohen Investitionskosten als Grund genannt. Diese Situation war auch in Ost- und Westdeutschland anzutreffen. Als zweithäufigster Grund wurden organisatorische Probleme, ein Mangel an Fachpersonal in der Rangfolge der Gründe an dritter Stelle angeführt. Andere Innovationshemmnisse wurden von den sachsen-anhaltischen Betrieben aktuell eher selten als Problem angegeben (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Innovationshemmnisse in Sachsen-Anhalt 2008, 2010, 2012 und 2014 (alle Betriebe mit nicht realisierten Innovationen, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2009, 2011, 2013, 2015

BETEILIGUNG DER BETRIEBE AN FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Eine erfolgreiche Innovationstätigkeit der Betriebe hängt auch mit dem betrieblichen Engagement im Bereich Forschung und Entwicklung (FuE) zusammen. In der FuE-Beteiligung der Betriebe gibt es kaum Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland. Jeweils 5 % aller Betriebe beteiligten sich an FuE. Auf 100 Beschäftigte in Sachsen-Anhalt entfielen 2015 mit etwa 2,0 Forschern und Entwicklern anteilig allerdings weniger als in Ost- und Westdeutschland mit 2,2 bzw. 2,4. 2015 waren in Sachsen-Anhalt 20 % und in Ostdeutschland 22 % aller Beschäftigten, die sich mit FuE befassen, im verarbeitenden Gewerbe tätig, in Westdeutschland entfielen 45 % auf diese Branche. Im Durchschnitt gab es 2015 im verarbeitenden Gewerbe Sachsens-Anhalts 2,5 Forscher und Entwickler, im ostdeutschen verarbeitenden Gewerbe 3,5 und im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe 5,4. Damit scheint diese Branche auf den ersten Blick ein hohes FuE-Defizit zu haben. Ein Erklärungsansatz besteht allerdings darin, dass in den neuen Ländern Forschungsarbeiten auch von Industrie-Forschungs-GmbHs erbracht werden, die für das verarbeitende Gewerbe tätig sind, diesem aber nicht zugerechnet werden. Diese besondere Entwicklung in den neuen Ländern ist bereits seit Jahren zu einem festen Bestandteil des Innovationssystems geworden.

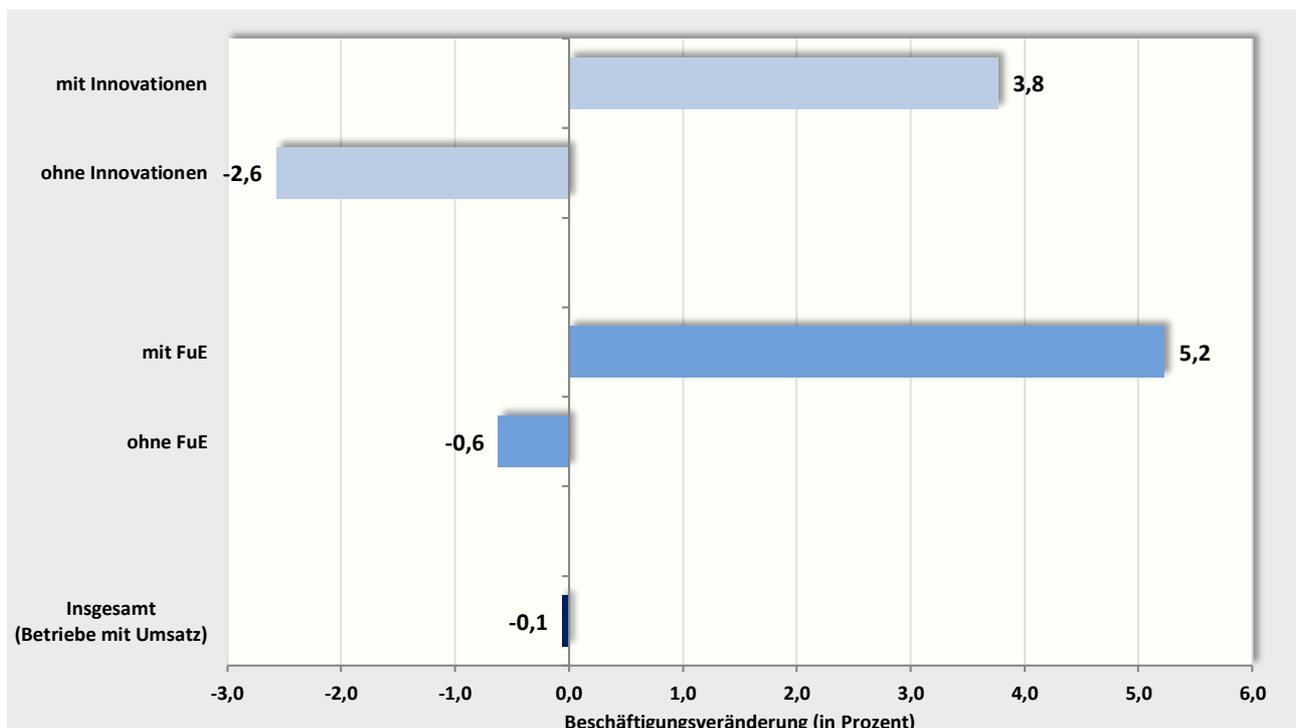
Das FuE-Engagement der Betriebe nimmt mit steigender Betriebsgröße zu. Während 4 % der Kleinstbetriebe des Landes FuE betreiben (Ost- und Westdeutschland jeweils 3 %), sind es 10 % der mittleren Betriebe (Ostdeutschland 14 %, Westdeutschland 13 %) und 22 % der Großbetriebe (Ostdeutschland 23 %, Westdeutschland jeweils 30 %). Damit fällt die FuE-Beteiligung der Betriebe in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland in den einzelnen Betriebsgrößenklassen ähnlich hoch aus.

Westdeutsche Großbetriebe ab 250 Beschäftigte befassen sich demgegenüber deutlich häufiger mit FuE als in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland.

POSITIVE BESCHÄFTIGUNGSEFFEKTE IN INNOVATIVEN BETRIEBEN UND IN BETRIEBEN MIT FUE

Innovative Betriebe haben gute Chancen bei der Realisierung ihrer Produkte bzw. Dienstleistungen und erschließen erweiterte bzw. neue Marktsegmente. Kostengünstigere Produktionsverfahren stärken ihre Wettbewerbsfähigkeit. Die vorliegenden Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen positive Beschäftigungseffekte in diesen Betrieben (vgl. Abbildung 44). So erhöhten innovative Betriebe in Sachsen-Anhalt ihren Beschäftigungsumfang 2015 im Vorjahresvergleich im Durchschnitt um fast 4 % (Ost- und Westdeutschland 4 bzw. 2 %). Demgegenüber hat sich die Beschäftigung in Betrieben ohne Innovationen leicht verringert (rund -3 %) (Ostdeutschland keine Veränderung, Westdeutschland +2 %). In Betrieben mit FuE fiel der Beschäftigungszuwachs mit gut 5 % noch höher aus (Ostdeutschland knapp 4 %, Westdeutschland 2 %).

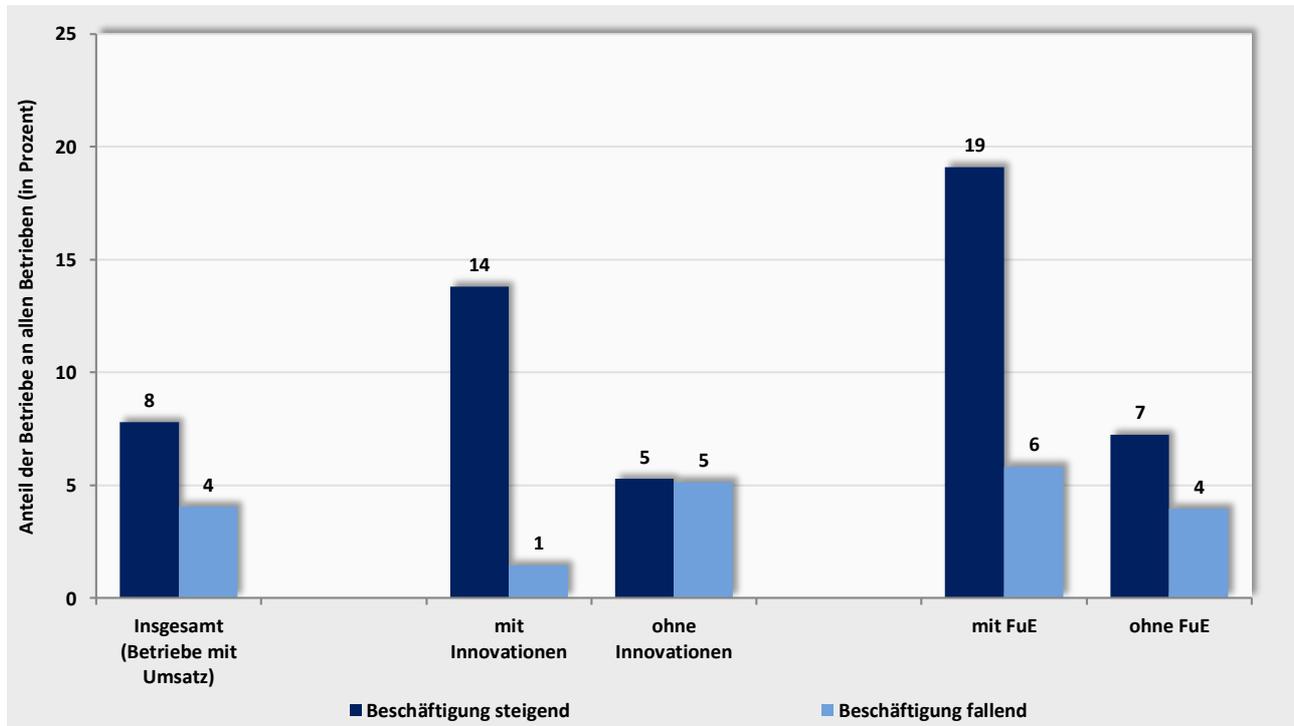
Abbildung 44: Beschäftigungsveränderung 2015 zu 2014 (in Prozent) in Betrieben nach Innovations- und FuE-Aktivitäten in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Auch die aktuellen betrieblichen Einschätzungen zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung für 2016 fielen in innovativen Betrieben Sachsens-Anhalts deutlich besser aus als in den übrigen Betrieben (vgl. Abbildung 45). 14 % der innovativen Betriebe erwarten auch für 2016 einen weiteren Beschäftigungsaufbau, fast dreimal so häufig wie Betriebe ohne Innovationen (5 %). Ost- und westdeutsche Betriebe trafen ähnliche Einschätzungen. In Betrieben mit FuE fallen die Beschäftigungserwartungen noch optimistischer aus. So schätzten 19 % der Betriebe mit FuE ein, dass die Beschäftigung weiter steigen würde, in Westdeutschland sogar 31 % (Ostdeutschland 23 %).

Abbildung 45: Beschäftigungserwartungen für 2016 nach Innovations- und FuE-Aktivitäten der Betriebe in Sachsen-Anhalt (alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2015

Folglich kann eingeschätzt werden, dass sachsen-anhaltische Betriebe insgesamt nach wie vor seltener innovativ sind als westdeutsche Betriebe. Diese Einschätzung trifft allerdings im Wesentlichen auf Produktinnovationen zu. Bei Prozessinnovationen gibt es insgesamt bereits eine starke Annäherung an das westdeutsche Niveau, wenngleich der Anstand des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbe zu dem westdeutschen höher ist. Geplante Innovationen wurden in der Regel auch umgesetzt. Sofern diese nicht realisiert werden, waren hierfür am häufigsten hohe Investitionskosten, organisatorische Probleme wie auch ein Mangel an Fachpersonal verantwortlich. Nach wie vor bestehen Unterschiede in der Forschungslandschaft zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland. Der Anteil der FuE-Betreibenden an den Beschäftigten fällt in Sachsen-Anhalt geringer aus als im Durchschnitt Ost- und Westdeutschlands.

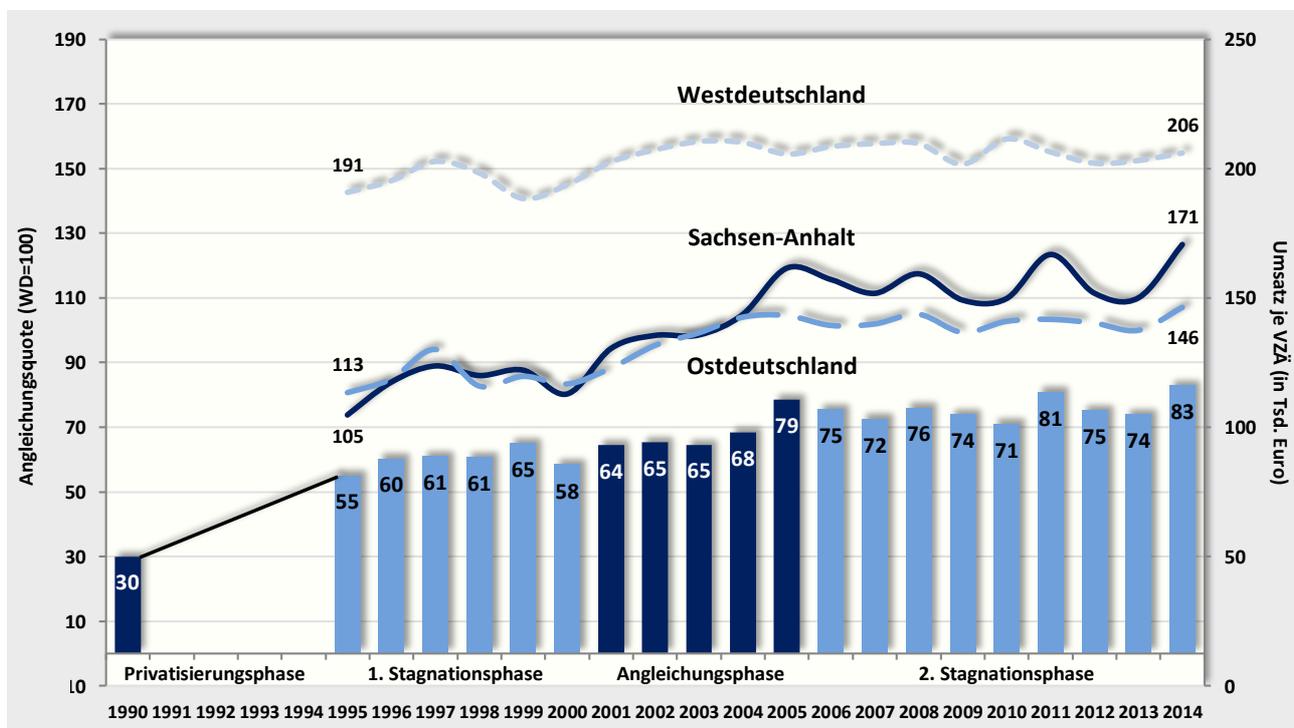
9.3 ZUM WIRTSCHAFTLICHEN ANGLEICHUNGSPROZESS

Im IAB-Betriebspanel wird als übergreifende Kennziffer bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe die Produktivität⁶⁸ betrachtet. Für die Produktivitätsermittlung wird im vorliegenden Bericht der erzielte Jahresumsatz den Beschäftigten (in VZÄ) gegenübergestellt. Die Höhe des Jahresumsatzes eines Betriebes wird im IAB-Betriebspanel direkt abgefragt.

⁶⁸ Bei der Messung der betrieblichen Arbeitsproduktivität gibt es zwei gebräuchliche Methoden. Während in den Aufwand bei beiden Methoden jeweils die Beschäftigten (in Personen oder in Vollzeitäquivalenten) einfließen, wird als Ergebnis einmal die (Brutto-)Produktion betrachtet (Umsatzproduktivität) und zum anderen nur die Bruttowertschöpfung, die sich nach Abzug der von Dritten bezogenen Vorleistungen ergibt (Bruttowertschöpfung je Beschäftigten/je VZÄ). Im IAB-Betriebspanel werden sowohl der Umsatz als auch die Bruttowertschöpfung erfasst. Die Auswertungen im vorliegenden Bericht beziehen sich ausschließlich auf die Umsatzproduktivität.

Zwischen 2006 und 2013 lag die Angleichungsquote der (Umsatz-)Produktivität der sachsen-anhaltischen Betriebe zwischen 71 und 76 % der westdeutschen Vergleichswerte. Lediglich 2011 betrug die errechnete Angleichungsquote fast 81 %. 2014 erhöhte sich die Angleichungsquote der Produktivität im Vorjahresvergleich deutlich um 9 Prozentpunkte auf 83 % (vgl. Abbildung 46). Damit verringerte sich zugleich die Produktivitätslücke zu Westdeutschland. Das Umsatzvolumen stieg zwischen 2013 und 2014 in Sachsen-Anhalt insgesamt kräftig um rund 13 %, in Westdeutschland um 2 %. Die Exportleistungen sachsen-anhaltischer Betriebe verringerten sich demgegenüber im genannten Zeitraum (-8 %), in Westdeutschland hingegen stiegen sie um knapp 6 %.

Abbildung 46: Produktivitätsentwicklung (Umsatz je VZÄ) in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung der Wirtschaft Sachsens-Anhalts 1990 bis 2014 (Westdeutschland = 100; alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2015

Die Angleichungsfortschritte fallen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen Sachsens-Anhalts sehr unterschiedlich aus. In den Dienstleistungsbranchen und in der Land- und Forstwirtschaft gab es 2014 kaum noch Produktivitätsunterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland. Demgegenüber wurden im produzierenden Gewerbe lediglich 69 % des westdeutschen Vergleichswerts erreicht, zudem fiel die Angleichungsquote in diesem Wirtschaftsbereich geringer aus als 2009 (77 %). Betriebe mittlerer Größe sind genau so produktiv wie in Westdeutschland, auch sachsen-anhaltische Großbetriebe erreichten 90 % des westdeutschen Vergleichsniveaus. In kleineren Betrieben lag die Angleichungsquote bei etwa 80 %. Insgesamt weist Sachsen-Anhalt unter den neuen Ländern die höchste Angleichungsquote der Umsatzproduktivität auf.

Fazit: Das betriebliche Investitionsengagement sachsen-anhaltischer Betriebe hat sich im Vorjahresvergleich verringert. Dennoch entsprach die Investitionsintensität (Investitionen je VZÄ) dem westdeutschen Vergleichswert. Die Betriebe des Landes waren wiederum seltener innovativ als



westdeutsche Betriebe. Dies trifft insbesondere Produktinnovationen, während sich die Betriebe bei Prozessinnovationen insgesamt weiter an das westdeutsche Niveau annäherten. Geplante Innovationen werden in der Regel auch umgesetzt. Wurden diese nicht realisiert, so nannten Betriebe hierfür am häufigsten hohe Investitionskosten, organisatorische Probleme wie auch ein Mangel an Fachpersonal als Gründe. Die FuE-Beteiligung sachsen-anhaltischer Betriebe ist so hoch wie in Westdeutschland, allerdings fällt der Anteil der FuE-Beschäftigten niedriger aus. Die Angleichungsquote der Produktivität sachsen-anhaltischer Betriebe betrug 2014 83 % des westdeutschen Niveaus und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr kräftig erhöht.

Resümee

Die wirtschaftliche Entwicklung in Sachsen-Anhalt verläuft positiv. Das Produktivitätsniveau stieg und der Produktivitätsunterschied zu Westdeutschland verringerte sich deutlich um 9 Prozentpunkte auf 83 % (auf Basis der Umsätze je VZÄ). Sachsen-Anhalt weist das höchste Produktivitätsniveau unter den neuen Ländern auf. Hierzu haben vor allem gestiegene Umsätze bei relativ unveränderter Beschäftigung beigetragen. Positiv wurde der Angleichungsprozess in der Produktivität auch durch die überdurchschnittlich hohe Investitionsbereitschaft sachsen-anhaltischer Betriebe beeinflusst – gemessen an den je VZÄ getätigten Investitionen. Dies traf insbesondere auf den Zeitraum 2008 bis 2013 zu, als die Investitionsintensitäten sachsen-anhaltischer Betriebe teilweise deutlich höher ausfielen als in Westdeutschland. Die Betriebe Sachsen-Anhalts verzeichneten auch einen Anstieg der Durchschnittslöhne, wobei das Lohnniveau in Sachsen-Anhalt im Vergleich der neuen Länder in der unteren Hälfte angesiedelt ist. Allerdings fiel die Lohndifferenz zwischen den Ländern mit etwa 180 € eher gering aus. Im Lohnbereich verringerte sich der Abstand zu Westdeutschland. Darüber hinaus erhöhte sich die Tarifbindung der Betriebe in Sachsen-Anhalt, wenn auch im Vergleich mit Westdeutschland auf niedrigerem Niveau.

Von der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 war die Wirtschaft Sachsen-Anhalts in deutlich höherem Maße betroffen als die westdeutsche Wirtschaft. Im Unterschied zu den meisten anderen neuen Ländern gab es in Sachsen-Anhalt negative Beschäftigungseffekte in Mindestlohnbetrieben, wenn auch nicht in dem Maße, wie es im Vorfeld befürchtet wurde. Lediglich Betriebe mit geringer Mindestlohnintensität konnten Beschäftigung aufbauen. In Sachsen-Anhalt gab es deutlich weniger Betriebe als in den anderen neuen Ländern, die aktiv Maßnahmen ergriffen, um den Herausforderungen der Mindestlohneinführung zu begegnen. Sie reagierten kurzfristig vor allem mit Arbeitszeitreduzierungen bzw. Erhöhungen der Absatzpreise.

Um Wachstum zu generieren, bedarf es nicht nur einer hohen Investitionstätigkeit, sondern auch gut ausgebildeter Fachkräfte. Die Fachkräfteproblematik verliert nicht an Aktualität. Nach wie vor können zwar in Sachsen-Anhalt die meisten Stellen für Fachkräfte besetzt werden, aber die Herausforderungen an die sachsen-anhaltischen Betriebe waren auch 2015 hoch. Eine besondere Problematik stellt die betriebliche Ausbildung dar. Zwar stabilisiert sich seit 2011 die Ausbildungsbeteiligung sachsen-anhaltischer ausbildungsberechtigter Betriebe, aber demografisch bedingt gibt es immer weniger Bewerber nach einem Ausbildungsplatz, und die Absolventenzahlen sind rückläufig. Dies bedeutet, dass trotz hoher Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen dem Arbeitsmarkt absolut weniger betrieblich ausgebildete Jugendliche zur Verfügung stehen als noch 2005. Auch vor diesem Hintergrund gewinnt die Ausschöpfung der Potenziale älterer Mitarbeiter an Bedeutung. In immer mehr Betrieben sind Ältere tätig, und ihr Beschäftigtenanteil ist in den zurückliegenden Jahren deutlich gestiegen. Allerdings hat sich in Sachsen-Anhalt der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen für altersgerechtes Arbeiten in den zurückliegenden Jahren nicht erhöht. Bestehende Wachstumspotenziale in Sachsen-Anhalt sind nur dann erschließbar, wenn es den Betrieben gelingt, auch künftig auf gut ausgebildete Fachkräfte zurückzugreifen. Dabei sollten alle bestehenden Potenziale genutzt werden.



KONTAKT:

Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration
des Landes Sachsen-Anhalt
Abt. Arbeit und Integration
Turmschanzenstr. 25
39114 Magdeburg

Tel. 0391 56701

E-mail poststelle@ms.sachsen-anhalt.de



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

ESF

Europäischer
Sozialfonds

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

www.europa.sachsen-anhalt.de