



Die Beauftragte der Bundesregierung
für die neuen Bundesländer



IAB-Betriebspanel Ostdeutschland

Ergebnisse der 21. Welle 2016

Impressum

Herausgeber: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie "Arbeitsstab Neue Bundesländer", Berlin

Verfasser: Marek Frei, Monika Putzing, Silke Kriwoluzky, Gerd Walter, Simone Prick (SÖSTRA Berlin)

Datenerhebung: Kantar Public Deutschland, München

Redaktionsschluss: Berlin, 30. April 2017

INHALTSVERZEICHNIS

IN ALLER KÜRZE	i
EINFÜHRUNG	1
1 DATENBASIS	2
2 BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE	5
2.1 Branchen- und Betriebsgrößenstruktur	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.2 Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsaussichten	7
2.3 Beschäftigungsformen (Mini-Jobs, Befristungen, Leiharbeit)	15
2.4 Arbeitsplatzanforderungen	24
3 FACHKRÄFTEBEDARF	29
3.1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.2 Anonymisierte Bewerbungsverfahren	34
3.3 Berücksichtigung von langzeitarbeitslosen Bewerbern	36
4 BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN UND BETRIEBLICHE MAßNAHMEN ZUR INTEGRATION VON AUSLÄNDERN	40
4.1 Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte.....	41
4.2 Betriebliche Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte	44
5 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	51
5.1 Ausbildungsbeteiligung.....	51
5.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze	56
5.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventen	58
5.4 Besuch einer auswärtigen Berufsschule	60
6 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG	64
7 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND MAßNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN	70
7.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern	70
7.2 Frauen in Führungspositionen	72
7.3 Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	79
8 TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER, ARBEITSZEITEN	83
8.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung.....	83
8.2 Löhne und Gehälter	89
8.3 Arbeitszeiten	93
9 AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN	101
9.1 Stand der Auseinandersetzung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sowie Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten	101
9.2 Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien.....	106
9.3 Ausgewählte Merkmale der Betriebe im Kontext ihres Ausstattungsniveaus	108
10 INVESTITIONEN, INNOVATIONEN UND PRODUKTIVITÄT	112
10.1 Investitionen	112
10.2 Innovationen.....	114
10.3 Produktivität	117

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Systematik der Branchen.....	4
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2016	5
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2016	6
Tabelle 4:	Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016.....	11
Tabelle 5:	Formen atypischer Beschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2016	20
Tabelle 6:	Formen atypischer Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016.....	20
Tabelle 7:	Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland 2016.....	35
Tabelle 8:	Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland 2016	41
Tabelle 9:	Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016	42
Tabelle 10:	Betriebe mit Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016.....	45
Tabelle 11:	Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Branchen in Ostdeutschland 2016	54
Tabelle 12:	Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016.....	56
Tabelle 13:	Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016.....	57
Tabelle 14:	Übernahmequote nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2016	59
Tabelle 15:	Übernahmequote nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2016	59
Tabelle 16:	Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2016.....	65
Tabelle 17:	Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016.....	68
Tabelle 18:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Ostdeutschland 2016	70
Tabelle 19:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016.....	71
Tabelle 20:	Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene in Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen	75
Tabelle 21:	Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich in Ost- und Westdeutschland	76
Tabelle 22:	Frauen- und männergeführte Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016.....	77
Tabelle 23:	Entwicklung des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland	78
Tabelle 24:	Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2016	84
Tabelle 25:	Tarifbindung nach Branchen in Ostdeutschland 2016.....	85
Tabelle 26:	Bruttodurchschnittsverdienste nach Branchen in Ostdeutschland und Angleichungsquote 2016.....	91
Tabelle 27:	Bruttodurchschnittsverdienste nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland und Angleichungsquote 2016	92
Tabelle 28:	Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland.....	97
Tabelle 29:	Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen in Ostdeutschland 2016.....	102
Tabelle 30:	Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016	103
Tabelle 31:	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen in Ostdeutschland 2016.....	104
Tabelle 32:	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016	104
Tabelle 33:	Betriebliche Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach der Intensität der Beschäftigung mit dem Thema in Ostdeutschland 2016.....	105
Tabelle 34:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Ostdeutschland 2016	109
Tabelle 35:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Ostdeutschland 2016	109
Tabelle 36:	Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Ostdeutschland 2016	110
Tabelle 37:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland	114
Tabelle 38:	Art der Produktinnovationen in Ost- und Westdeutschland	115
Abbildung 1:	Entwicklung der Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren in Ostdeutschland.....	8
Abbildung 2:	Entwicklung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland	9
Abbildung 3:	Anteil von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland 2005 und 2016.....	9
Abbildung 4:	Gründe für das Ausscheiden von Personal aus Betrieben in Ostdeutschland 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr)	12
Abbildung 5:	Beschäftigungsaussichten in Ostdeutschland 2005 bis 2016.....	14
Abbildung 6:	Beschäftigungsformen.....	15

Abbildung 7:	Betriebe mit atypischer Beschäftigung i. e. S. in Ost- und Westdeutschland 2016	16
Abbildung 8:	Entwicklung von Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen i. e. S. in Ost- und Westdeutschland.....	17
Abbildung 9:	Entwicklung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung i. e. S. in Ostdeutschland	18
Abbildung 10:	Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Ost- und Westdeutschland.....	23
Abbildung 11:	Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2005, 2015 und 2016.....	23
Abbildung 12:	Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Ostdeutschland, 2000 bis 2016.....	25
Abbildung 13:	Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Ost- und Westdeutschland 2016.....	26
Abbildung 14:	Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Ostdeutschland 2016	27
Abbildung 15:	Entwicklung des Fachkräftebedarfs 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr)	29
Abbildung 16:	Fachkräftebedarf und Beschäftigungsanteil der Branchen	31
Abbildung 17:	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen	32
Abbildung 18:	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen nach Branchen, 2016	33
Abbildung 19:	Bereitschaft der Betriebe zur Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber bei der Einstellung	38
Abbildung 20:	Struktur der Arbeitsplätze von ausländischen Arbeitskräften sowie der Beschäftigten insgesamt in Ostdeutschland 2016.....	43
Abbildung 21:	Art der betrieblichen Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften in Ostdeutschland 2016 (Mehrfachnennungen möglich).....	48
Abbildung 22:	Gründe für das Fehlen von betrieblichen Integrationsmaßnahmen für ausländische Arbeitskräfte in Ostdeutschland 2016 (Mehrfachnennungen möglich)	49
Abbildung 23:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016	52
Abbildung 24:	Entwicklung der Ausbildungsquote in Ost- und Westdeutschland.....	53
Abbildung 25:	Tätigkeitsanforderungen und Ausbildungsquote in Ostdeutschland 2016.....	55
Abbildung 26:	Entwicklung der Übernahmequote in Ost- und Westdeutschland	58
Abbildung 27:	Betriebliche Beteiligung an den Kosten einer auswärtigen Berufsschule nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2016.....	62
Abbildung 28:	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Ost- und Westdeutschland.....	64
Abbildung 29:	Ausgewählte inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016	66
Abbildung 30:	Entwicklung der Weiterbildungsquote in Ost- und Westdeutschland.....	67
Abbildung 31:	Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016	73
Abbildung 32:	Frauen auf der ersten Führungsebene und Frauenanteil an den Beschäftigten in Ostdeutschland 2016.....	74
Abbildung 33:	Entwicklung des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene in Ost- und Westdeutschland	78
Abbildung 34:	Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland 2016.....	80
Abbildung 35:	Entwicklung der Tarifbindung in Ost- und Westdeutschland	84
Abbildung 36:	Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016.....	87
Abbildung 37:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016 (nur Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten).....	88
Abbildung 38:	Durchschnittlicher Bruttoverdienst in Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 1998 bis 2016.....	89
Abbildung 39:	Lohnspreizung zwischen den Branchen in Ost- und Westdeutschland 2016	90
Abbildung 40:	Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland.....	93
Abbildung 41:	Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2016	94
Abbildung 42:	Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2016	95
Abbildung 43:	Betriebliche Nutzung ausgewählter Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Ostdeutschland 2016	99
Abbildung 44:	Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016	106
Abbildung 45:	Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Intensität der Beschäftigung mit der Thematik in Ostdeutschland 2016	107
Abbildung 46:	Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Potenzialbewertung dieser Technologien in Ostdeutschland 2016	108
Abbildung 47:	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Ausstattungsniveau der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Ostdeutschland 2016	111
Abbildung 48:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2015.....	113
Abbildung 49:	Betriebe mit Produktinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015	116
Abbildung 50:	Betriebe mit Prozessinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015	117
Abbildung 51:	Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote.....	118
Abbildung 52:	Entwicklung der Umsatzproduktivität nach Wirtschaftsbereichen in Ostdeutschland (West = 100)	119

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2016 fand diese Befragung zum 21. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 16 Tsd. Betrieben vor, darunter ca. 6 Tsd. aus Ostdeutschland und ca. 9 Tsd. aus Westdeutschland.

Beschäftigungswachstum setzt sich fort; Beschäftigungsaussichten überwiegend positiv

In Ostdeutschland hat sich das Beschäftigungswachstum auch im letzten Jahr fortgesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten im Jahr 2016 um rund 2 % auf nunmehr rund 6,85 Mio. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer gestiegen (Westdeutschland: ebenfalls rund 2 %). Mit der anhaltend positiven Beschäftigungsentwicklung ist vor allem die Zahl von sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen gestiegen. Diese hat sich im Verlauf der letzten 10 Jahre verdoppelt. Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung wird sich fortsetzen: Rund 14 % aller Betriebe wollen die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden Monaten steigern. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen ist damit rund dreimal so hoch wie jener von Betrieben, die mit Personalabbau rechnen (4 %). Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich das Verhältnis von Betrieben mit positiven zu solchen mit negativen Aussichten weiter verbessert.

Relative Bedeutung von Mini-Jobs, Befristungen und Leiharbeit stabil; absolute Zahl solcher Beschäftigungsverhältnisse aber gestiegen

In jedem zweiten ostdeutschen Betrieb gab es zum Stichtag der Befragung 30.6. atypisch beschäftigte Arbeitnehmer, d. h. befristet oder geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer, oder wurden Leiharbeitskräfte eingesetzt. Mini-Jobs gibt es in 43 % der ostdeutschen Betriebe (Westdeutschland: 60 %), befristete Beschäftigung in 17 % der ost- wie auch der westdeutschen Betriebe. In 3 % aller ostdeutschen Betriebe wurden Leiharbeitskräfte eingesetzt (Westdeutschland: ebenfalls 3 %). Zum Stichtag der Befragung 30.6. war knapp ein Fünftel aller Arbeitnehmer in Ostdeutschland befristet oder geringfügig beschäftigt oder war als Leiharbeitskraft in einem Entleihbetrieb eingesetzt. Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse liegt damit um fünf Prozentpunkte unter dem westdeutschen Niveau.

Beschäftigungschancen in der ostdeutschen Wirtschaft stärker als im Westen an formale Ausbildung gebunden

In zwei Drittel aller ostdeutschen Betriebe gibt es mittlerweile nur noch Arbeitsplätze für Personen mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung. Mit 85 % liegt der Anteil von Arbeitsplätzen für qualifizierte Arbeitskräfte um 10 Prozentpunkte über dem westdeutschen Vergleichswert. Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist, stellen rund vier Fünftel der ostdeutschen Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten. Ein Fünftel der Beschäftigten dieser Gruppe ist auf Arbeitsplätzen tätig, die eine akademische Ausbildung voraussetzen.

Fachkräfteprobleme spitzen sich zu; Anteil der unbesetzten Stellen gestiegen

Im ersten Halbjahr 2016 wurden rund 500 Tsd. Fachkräfte und damit rund 6 % mehr als im Vorjahr nachgefragt. Es ist zugleich schwieriger geworden, die gestiegene Nachfrage zu decken. So ist die Zahl der angebotenen und bis zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht besetzten Stellen im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 30 % angestiegen: Ein Hinweis darauf, dass Betriebe für

ihre Fachkräftenachfrage immer häufiger kein geeignetes Angebot finden und sich Fachkräftengpässe in Ostdeutschland weiter zuspitzen. Von den im ersten Halbjahr 2016 verfügbaren Fachkräftestellen blieben in Ostdeutschland 36 % bis zum Befragungszeitpunkt unbesetzt. Damit lag die Nichtbesetzungsquote 2016 zum vierten Mal in Folge oberhalb der westdeutschen Quote, die 2016 rund 30 % betrug.

Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren derzeit noch die Ausnahme

Aktuell wenden rund 3 % der ostdeutschen Betriebe anonymisierte Bewerbungsverfahren an. In Westdeutschland sind solche Verfahren ebenfalls sehr selten (2 %). Unabhängig von der Branche sind es vor allem große Betriebe, die sich gegenüber anonymisierten Bewerbungsverfahren aufgeschlossen zeigen: Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten setzen mit 12 % am häufigsten solche Bewerbungsverfahren ein. Der Anteil mittlerer Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) beträgt dagegen nur 9 %. Kleinst- und Kleinbetriebe nutzen anonymisierte Bewerbungsverfahren noch seltener.

Grundsätzlich hohe Bereitschaft der Betriebe zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen

Die große Mehrheit (83 %) der ostdeutschen Betriebe zeigt sich aufgeschlossen gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern, sofern die qualifikatorischen Voraussetzungen erfüllt sind. Fast ein Fünftel (17 %) der ostdeutschen Betriebe ist demgegenüber grundsätzlich nicht bereit, Langzeitarbeitslose einzustellen. Von diesen Betrieben haben drei Viertel generelle Bedenken und ein Viertel berücksichtigt Langzeitarbeitslose nicht, weil sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht haben.

Für die meisten einstellungsbereiten Betriebe wäre ein guter persönlicher Eindruck der langzeitarbeitslosen Bewerber entscheidend für eine positive Einstellungsentscheidung (69 %). Empfehlungen durch die Agenturen für Arbeit oder eine öffentliche Förderung (jeweils 36 %) können ebenfalls das Einstellungsverhalten positiv beeinflussen. Coachings zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme von Langzeitarbeitslosen haben dagegen, unabhängig von der Größenklasse, nahezu keinen Einfluss auf die Personalentscheidungen der Betriebe. Für lediglich 4 % der grundsätzlich einstellungsbereiten Betriebe hätten diese eine Bedeutung.

Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Osten weniger stark verbreitet als im Westen

Bei der Nutzung des Potenzials ausländischer Arbeitskräfte bestehen erhebliche Unterschiede zwischen der ost- und der westdeutschen Wirtschaft. Mit rund 14 % ist der Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften nur halb so groß wie in Westdeutschland (27 %). Zu den Bereichen mit einer überdurchschnittlich starken betrieblichen Nutzung ausländischer Arbeitskräfte gehören die Übrigen Dienstleistungen. Fast jeder dritte Betrieb dieser Branche beschäftigt ausländische Mitarbeiter. Auch der Anteil ausländischer Arbeitskräfte an den Beschäftigten in dieser Branche ist mit rund 15 % höher als in allen anderen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft. Dies ist keine ostdeutsche Spezifik, auch in Westdeutschland stehen die Übrigen Dienstleistungen an der Spitze bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften.

Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften in jedem 10. ostdeutschen Betrieb

Etwa jeder 10. Betrieb in Ostdeutschland – und damit annähernd genauso viele wie in Westdeutschland – bietet eine oder mehrere Maßnahmen an, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren. Von den Betrieben mit Maßnahmen gaben 40 % an, Praktikums- und Traineeplätze für ausländische Arbeitskräfte bereitzustellen; weitere 24 % hatten dies

zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2016 geplant. Dies sind zusammen rund zwei Drittel aller Betriebe, die eine oder mehrere Unterstützungsmaßnahmen anbieten – bzw. rund 6 % aller Betriebe in Ostdeutschland. In Ost- und Westdeutschland steht das Angebot von Praktikums- und Traineeplätzen damit gleichermaßen an der Spitze der möglichen betrieblichen Angebote zur Integration von ausländischen Arbeitskräften.

Ausbildungsbeteiligung der ostdeutschen Betriebe wieder deutlich gestiegen

Die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen und liegt nun bei 46 %, dem höchsten Wert seit 2008 (48 %). Diese positive Entwicklung ist vor allem auf ein erhöhtes Ausbildungsengagement von Kleinstbetrieben zurückzuführen. Kleinstbetriebe bilden zwar weiterhin in deutlich geringerem Maße aus als Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, allerdings hat sich der Anteil der ausbildenden Kleinstbetriebe 2016 um fünf Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr erhöht, während er in den anderen Größenklassen weitestgehend konstant blieb. Zugleich blieb ein etwas geringerer Anteil angebotener Ausbildungsplätze unbesetzt als in den Vorjahren. Weiterhin fand sich jedoch für etwa ein Drittel der Ausbildungsplätze kein geeigneter Bewerber. Kleinstbetriebe standen weiterhin vor besonders großen Besetzungsschwierigkeiten: Knapp die Hälfte der von Betrieben dieser Größenklasse angebotenen Ausbildungsplätze blieb unbesetzt. Stellt ein Betrieb einen Auszubildenden ein, so wird dieser in zwei Drittel der Fälle nach erfolgreichem Abschluss übernommen. Damit hat sich die Übernahmewahrscheinlichkeit in Ostdeutschland in den vergangenen 10 Jahren fast verdoppelt.

Besuch einer auswärtigen Berufsschule weit verbreitet und häufig bezuschusst

Knapp ein Drittel der ausbildenden Betriebe hat mindestens einen Auszubildenden, der den schulischen Teil seiner Ausbildung an einer weiter entfernten Berufsschule absolviert. 58 % dieser Betriebe übernehmen zumindest einen Teil der dadurch entstehenden Unterbringungs- und/oder Fahrtkosten; in weiteren 13 % der Fälle greifen Unterstützungsangebote von Seiten der Länder. Damit verbleiben 29 % der betroffenen Betriebe, in denen die Auszubildenden die Kosten des Besuchs einer auswärtigen Berufsschule selbst tragen müssen.

Weiterbildungsaktivitäten auf hohem Niveau

Die Betriebe in Ostdeutschland investierten auch im letzten Jahr intensiv in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. In 54 % der Betriebe fanden im ersten Halbjahr 2016 entsprechende Maßnahmen statt, an denen insgesamt 37 % der Beschäftigten teilnahmen. Damit bewegte sich die Weiterbildungsbeteiligung auf dem hohen Niveau der beiden vorangegangenen Beobachtungsjahre. Generell wurden vor allem Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten weitergebildet: Bei ihnen lag die Weiterbildungsquote bei 43 %, bei den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten nur bei 24 %.

Frauenanteil auf obersten Führungsebenen bleibt konstant; Mehrheit der Betriebe nach wie vor von Männern geleitet

In Ostdeutschland sind knapp ein Drittel aller Führungspositionen auf der ersten Führungsebene mit Frauen besetzt. Im Vergleich zur letztmaligen Erhebung dieses Anteils im Jahr 2014 hat es damit keine Veränderung gegeben. Rund zwei Drittel aller ostdeutschen Betriebe werden ausschließlich von Männern und ein Viertel ausschließlich von Frauen geleitet. Rund 10 % der Betriebe werden sowohl von einer Frau als auch von einem Mann geleitet. Männergeführte Betriebe sind mit durchschnittlich 15 Beschäftigten größer als frauengeführte (11 Beschäftigte). In männergeführten Betrieben sind 59 % aller ostdeutschen Beschäftigten tätig, in frauengeführten 17 % und in gemischt geführten 24 %.

Mehr Betriebe mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Verbesserung der Chancengleichheit

In etwas mehr als 40 % aller ostdeutschen Betriebe gibt es Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Verbesserung der Chancengleichheit (Westdeutschland: 35 %). Im Vergleich zu 2012 ist der Anteil von Betrieben mit solchen Maßnahmen um 12 Prozentpunkte gestiegen (Westdeutschland: fünf Prozentpunkte). In kleinen Betrieben sind solche Maßnahmen noch wenig verbreitet (34 %), in großen Betrieben dagegen bereits die Regel (93 %). Die betrieblichen Angebote beziehen sich vor allem auf die Gestaltung der Arbeitszeit (31 % aller Betriebe in Ostdeutschland). Weniger verbreitet sind dagegen Unterstützungen bei der Kinderbetreuung (10 %) oder Angebote für Mitarbeiter in Elternzeit (9 %). Gezielte Frauenförderung gibt es in nur 3 % der Betriebe.

Knapp die Hälfte der ostdeutschen Beschäftigten arbeitet in Betrieben mit Tarifbindung

In Ostdeutschland ist derzeit rund ein Fünftel der Betriebe durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag gebunden. Der Anteil von Betrieben mit Tarifbindung verharrt damit wie schon in den Vorjahren nahe der 20%-Marke. In den tarifgebundenen Betrieben arbeiten 47 % der ostdeutschen Beschäftigten. Der Anteil von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegt um zwei Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert und ist zugleich der zweitniedrigste Wert der letzten 20 Jahre. Trotz der ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Ostdeutschland.

Mehrheit der ostdeutschen Betriebe setzt sich mit Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinander

Fast zwei Drittel der ostdeutschen Betriebe haben sich bereits mit den Möglichkeiten des Einsatzes moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt (Westdeutschland: 63 %); bei allerdings erheblichen Unterschieden zwischen den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen. In Kleinstbetrieben ist das Thema weniger präsent als in größeren Betrieben. Ebenfalls 62 % der ostdeutschen sowie 63 % der westdeutschen Betriebe sehen Potenziale, diese Technologien im eigenen Unternehmen einzusetzen.

Innovationen, Investitionen und Produktivität deutlich unter dem westdeutschen Niveau

In Ostdeutschland hat etwa jeder dritte Betrieb Innovationen umgesetzt (Westdeutschland: 39 %) und etwas mehr als die Hälfte hat Investitionen getätigt (Westdeutschland: 53 %). Mit durchschnittlich 6,4 Tsd. € investierten die Betriebe in Ostdeutschland pro Beschäftigten nach wie vor weniger als ihre westdeutschen Wettbewerber (7,5 Tsd. € je VZÄ). Die pro Beschäftigten getätigten Investitionen fielen im Osten in jeder einzelnen Größenklasse niedriger aus als im Westen. Besonders groß ist der Abstand zwischen Ost und West in der Gruppe der Kleinstbetriebe. Die pro Beschäftigten erzielten Umsätze der ostdeutschen Wirtschaft erreichten zuletzt 69 % des westdeutschen Niveaus. Der bestehende Produktivitätsabstand zwischen Ost und West konnte damit nicht verringert werden.

EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung (IAB-Betriebspanel) für Ostdeutschland präsentiert. Der Bericht wurde im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer erarbeitet. Mit der Befragung von Betrieben wird vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes repräsentiert. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten¹ haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und Auswertungsverfahren verwendet wird. Infolgedessen können regional vergleichende Analysen durchgeführt werden, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland aufzuzeigen.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören Struktur und Entwicklung von Betrieben sowie Umfang und Qualität von Beschäftigung (Kapitel 2), die Entwicklung der betrieblichen Nachfrage nach Fachkräften sowie dem Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 3), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 5 und 6), Frauen in Führungspositionen (Kapitel 7), Tarifbindung, Verdienste und Arbeitszeiten (Kapitel 8) sowie Investitionen und Innovationen (Kapitel 10). Die Ergebnisse zu den genannten Themen, welche regelmäßig in ein- oder zweijährigem Rhythmus abgefragt werden, werden ergänzt um empirische Befunde zu neu aufgenommenen Aspekten. Hierbei handelt es sich um das Einstellungsverhalten von Personalverantwortlichen gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern sowie der Verbreitung anonymisierter Bewerbungsverfahren (Kapitel 3), der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften (Kapitel 4) sowie dem Thema Digitalisierung. Mit dem zuletzt genannten Thema knüpft das IAB-Betriebspanel an die aktuelle Debatte an, welche sich mit den möglichen Effekten der mit den Schlagworten „Arbeit 4.0“ beschriebenen Prozesse auseinandersetzt. Mit den Daten der aktuellen Befragung werden hierzu verschiedene Ergebnisse vorgelegt (Kapitel 9).

¹ Um die Lesbarkeit zu verbessern, wurde auf geschlechtsspezifische Bezeichnungen verzichtet. Die verwendeten Bezeichnungen sind als geschlechtsneutral zu interpretieren und gelten demnach gleichermaßen für Frauen und Männer.

1 DATENBASIS

Für die Befragung des Jahres 2016 liegen verwertbare Interviews von rund 6 Tsd. ostdeutschen Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 440 Tsd. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland. Mit der Stichprobe wurden 1,4 % der genannten Betriebe erfasst, in denen 6 % aller Beschäftigten tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern in Ostdeutschland ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2016.

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

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

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

Im IAB-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

² Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

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

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2016 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.6.2016 bzw. auf das erste Halbjahr 2016. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz, Export, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr 2015 ausgewiesen.

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

- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.6. des Vorjahres.
- Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

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

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

Die Zuordnung zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 1. Januar 2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Im vorliegenden Ergebnisbericht werden folgende Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Systematik der Branchen

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

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 1. Januar 2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten),
- Mittelbetriebe (Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) und
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten).

2 BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE

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

2.1 Branchen- und Betriebsgrößenstruktur

In Ostdeutschland gibt es rund 430 Tsd. Betriebe³ mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Von diesen Betrieben entfallen zusammen mehr als ein Drittel auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (vgl. Tabelle 2).

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

Branche	Betriebe		Beschäftigte	
	Ost	West	Ost	West
	%		%	
Land- und Forstwirtschaft	3	3	2	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1	1	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	8	9	14	20
Baugewerbe	12	11	7	6
Handel und Reparatur	18	20	13	15
Verkehr, Information, Kommunikation	6	7	7	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2	3	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	18	16	15
Erziehung und Unterricht	3	3	5	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	10	15	13
Übrige Dienstleistungen	13	12	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	2	2	2	1
Öffentliche Verwaltung	1	1	8	6
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

An dritter Stelle folgt die Branche Übrige Dienstleistungen mit einem Anteil von 13 %. Die drei genannten Branchen stellen damit die Hälfte aller Betriebe in Ostdeutschland. In West-

³ Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig sind. Dieser kann Teil eines größeren „Unternehmens“ mit mehreren Betrieben sein (vgl. Fischer, G. u. a.: Das IAB-Betriebspanel – von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. FDZ Methodenreport 1/2008).

deutschland gehören die genannten Bereiche ebenfalls zu den drei am stärksten besetzten Branchen. Die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen zeichnet sich nicht nur durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus, sondern beschäftigt auch mehr Arbeitnehmer als andere Branchen. Von den insgesamt rund 6,85 Mio. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern in Ostdeutschland sind allein 16 % in Betrieben der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen tätig. Der zweitgrößte Beschäftigtenanteil entfällt auf das Gesundheits- und Sozialwesen (15 %). An dritter Stelle – gemessen an der Zahl der Beschäftigten – steht das Verarbeitende Gewerbe. In Ostdeutschland beträgt der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes 14 % und fällt damit nach wie vor deutlich kleiner aus als in Westdeutschland (20 %).

Die ostdeutsche Wirtschaft wird von kleinen und mittleren Betrieben dominiert. Von den rund 430 Tsd. Betrieben in Ostdeutschland entfallen fast drei Viertel aller Betriebe auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

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

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte		Beschäftigte pro Betrieb	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West
	%		%		Beschäftigte	
1 bis 9 Beschäftigte	73	67	20	15	4	4
10 bis 49 Beschäftigte	22	27	29	27	21	19
50 bis 249 Beschäftigte	4	5	29	27	99	98
ab 250 Beschäftigte	1	1	22	31	539	652
Insgesamt	100	100	100	100	16	19

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In Westdeutschland stellen Kleinstbetriebe zwar ebenfalls die meisten Betriebe. Mit 67 % ist deren Anteil aber nicht ganz so groß wie in Ostdeutschland. Die ostdeutsche Wirtschaft ist somit in noch stärkerem Maß durch Kleinstbetriebe geprägt als die westdeutsche. Nur rund 1 % der insgesamt rund 430 Tsd. Betriebe in Ostdeutschland beschäftigen mindestens 250 Arbeitnehmer. Diese Betriebe werden als Großbetriebe bezeichnet. Auf Betriebe dieser Größe entfallen deutlich größere Anteile der Beschäftigten. In Ostdeutschland arbeitet etwa jeder fünfte Beschäftigte (22 %) in einem Großbetrieb. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt dieser Anteil relativ klein aus. Dort arbeiten fast ein Drittel (31 %) der Beschäftigten in einem Betrieb mit mindestens 250 Arbeitnehmern. In Westdeutschland arbeiten damit in Großbetrieben rund doppelt so viele Beschäftigte wie in Kleinstbetrieben (15 %). In Ostdeutschland sind beide Anteile dagegen fast identisch, d. h. arbeiten annähernd genauso viele Arbeitnehmer in Kleinstbetrieben wie in Großbetrieben. Die Verteilung der ostdeutschen Beschäftigten auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen unterscheidet sich somit in hohem Maß von jener in Westdeutschland. Diese Unterschiede spiegeln sich wider in der durchschnittlichen Größe der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten. Ostdeutsche Betriebe dieser Größenklasse beschäftigen im Durchschnitt 539, westdeutsche 652 Mitarbeiter. Sie sind damit we-

sentlich kleiner als westdeutsche Großbetriebe. Mit Ausnahme einiger weniger Branchen wie z. B. der Land- und Forstwirtschaft bestehen die Größenunterschiede zu Ungunsten Ostdeutschlands in allen Branchen. Besonders auffällig ist der Größenunterschied im Verarbeitenden Gewerbe: Ostdeutsche Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes beschäftigten durchschnittlich 28, westdeutsche 43 Mitarbeiter.

Es bleibt festzuhalten: Die Betriebsstrukturen in Ost und West unterscheiden sich in zwei Aspekten. Erstens, in Ostdeutschland arbeiten viel mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der ostdeutschen Arbeitnehmer werden somit in viel stärkerem Maß von den Möglichkeiten wie auch den Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt als in Westdeutschland. Zweitens, ostdeutsche Großbetriebe sind in der Regel kleiner als westdeutsche Großbetriebe. Mit der Größe eines Betriebes verbinden sich eine Reihe von spezifischen Wettbewerbsvorteilen und -nachteilen. Diese betreffen u. a. die Möglichkeiten des Kapitaleinsatzes, welche wiederum die Realisierung von sogenannten Skaleneffekten und damit die Produktivität beeinflussen. Größere Betriebe sind oftmals überdurchschnittlich produktiv, bedeutsam für die Innovationsleistungen einer Region und deutlich besser als kleinere Betriebe in der Lage, internationale Märkte zu erschließen. Die spezifische Struktur der ostdeutschen Wirtschaft kann daher als eine der wesentlichen Ursachen für die nach wie vor bestehenden Unterschiede beim Wachstum und bei der Produktivität betrachtet werden (vgl. Kapitel 10).⁴

2.2 Beschäftigungsentwicklung und Beschäftigungsaussichten

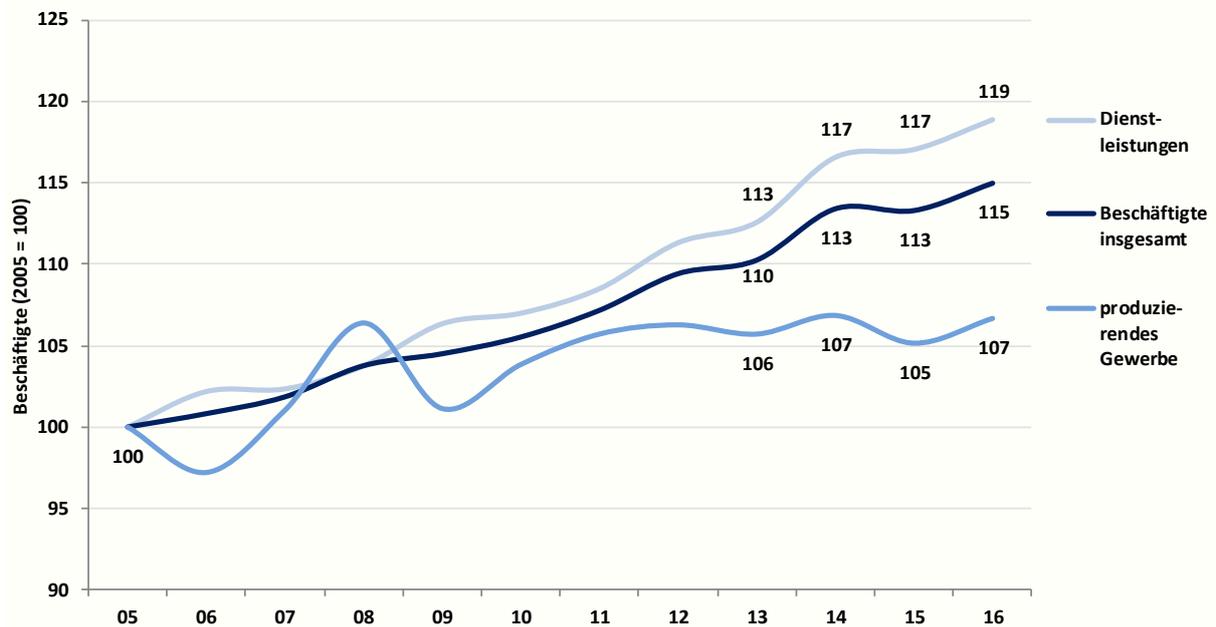
Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist in Ostdeutschland auch im letzten Jahr gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr betrug der Zuwachs rund 2 % (Westdeutschland: ebenfalls rund 2 %).⁵ Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten 10 Jahre zeigt, wurden die Beschäftigungszuwächse vor allem vom Dienstleistungssektor getragen. Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse ist hier seit Mitte der 2000er Jahre um fast ein Fünftel (+19 %) gestiegen (Ostdeutschland: +15 %). Das Produzierende Gewerbe hat in den letzten Jahren ebenfalls deutliche Beschäftigungsgewinne verzeichnen können. Die anfänglich positive Entwicklung brach 2009 nicht zuletzt in Folge der weltweiten Finanzkrise ein, gewann danach wieder kurzzeitig an Fahrt und schwächte sich zwischen 2011 und 2015 ab. Im Ergebnis hatte sich die Beschäftigungsentwicklung des Produzierenden Gewerbes von der positiven Entwicklung des Dienstleistungssektors abgekoppelt. Im letzten Jahr konnte jedoch nach einigen Jahren der Stagnation wieder mit der dynamischen Entwicklung des Dienstleistungssektors Schritt gehalten werden. Aufgrund der schwächeren Phasen fällt der Beschäftigungszuwachs im hier betrach-

⁴ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.): Greenpaper. Eine Zwischenbilanz des Dialogs „Unternehmen:wachsen“. Berlin, Juni 2016.

⁵ Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der vorliegenden Untersuchung sowohl sozialversicherungspflichtige als auch nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden.

teten Zeitraum der letzten 10 Jahre, trotz der zuletzt ähnlich hohen Zuwachsraten, kleiner aus als im Dienstleistungssektor (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigung nach Wirtschaftssektoren in Ostdeutschland

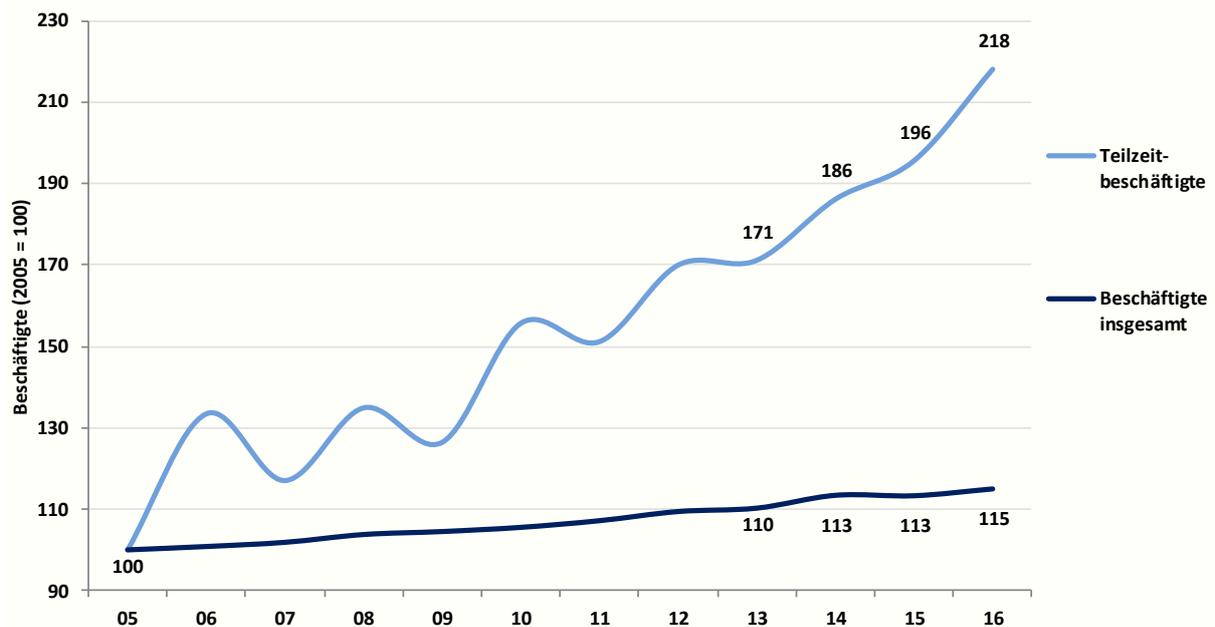


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

Im Ergebnis der dynamischen Entwicklung arbeitet ein immer größer werdender Anteil von Arbeitnehmern in Betrieben des Dienstleistungssektors. Im Jahr 2005 arbeiteten 73 % der ostdeutschen Beschäftigten im Dienstleistungssektor, im Jahr 2016 bereits 76 %.

Mit der anhaltend positiven Beschäftigungsentwicklung ist vor allem die Zahl von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen gestiegen. Im Verlauf der letzten 10 Jahre hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse verdoppelt. Der Zuwachs dieser Beschäftigungsverhältnisse fiel damit deutlich stärker aus als das allgemeine Beschäftigungswachstum (vgl. Abbildung 2).

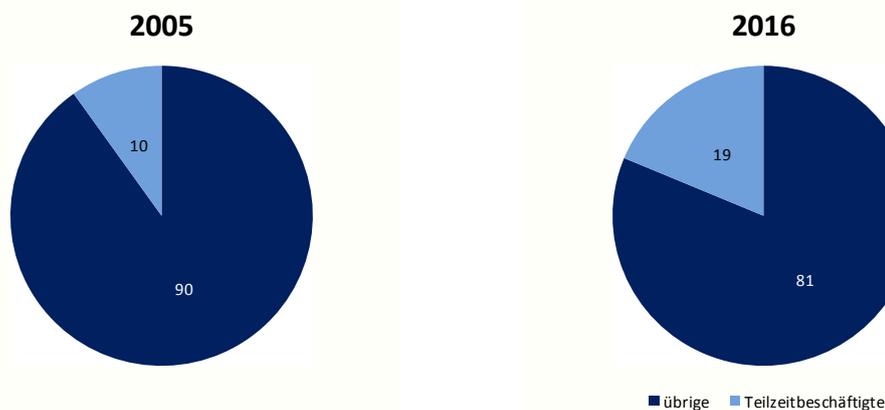
Abbildung 2: Entwicklung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland



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

Mit dem zahlenmäßigen Zuwachs ist auch der Anteil von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland von 10 % Mitte der 2000er Jahre auf aktuell 19 % angestiegen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Anteil von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland 2005 und 2016



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

Der enorme Anstieg der Teilzeitarbeit in den letzten Jahren ist darauf zurückzuführen, dass der Dienstleistungssektor, ein Bereich in dem tendenziell häufiger Teilzeit gearbeitet wird, immer mehr an Bedeutung gewonnen hat. Bemerkenswert ist vor allem das Wachstum des Gesundheits- und Sozialwesens, wo die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der letzten 10 Jahre um mehr als ein Drittel auf über eine Million gestiegen ist. Viele der im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigten Arbeitskräfte arbeiten auf einer Teilzeitstelle, was

vor allem mit dem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil in dieser Branche zusammenhängt. Insgesamt entfallen etwas mehr als 80 % der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland auf Frauen. Von allen beschäftigten Frauen arbeitet wiederum mehr als ein Drittel auf einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstelle (siehe ausführlich Kapitel 7.1). Bei männlichen Beschäftigten ist Teilzeitarbeit nach wie vor wenig verbreitet.⁶ Dies erklärt auch die vergleichsweise geringen Anteile solcher Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes. Es arbeiten zwar auch dort anteilig mehr Beschäftigte in Teilzeit als noch vor 10 Jahren. So hat sich z. B. im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil von Teilzeitstellen verdreifacht. Die erfolgten Veränderungen sind aufgrund des geringen Ausgangsniveaus allerdings kaum sichtbar (2005: 2 %, 2016: 6 %).

Die starke Zunahme von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit⁷ hängt nicht nur mit der gestiegenen Bedeutung des Dienstleistungssektors zusammen. Hierzu haben auch strukturellen Veränderungen innerhalb dieses Sektors beigetragen. Zu Beginn des Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000er Jahre arbeiteten nur etwas mehr als 10 % aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor auf einer Teilzeitstelle. Im Jahr 2016 ist der Anteil auf mehr als 20 % gestiegen. Diese Entwicklung war nicht auf einzelne Branchen des Sektors beschränkt, sondern betraf alle Bereiche. In allen Bereichen des Dienstleistungssektors ist der aktuelle Anteil von Teilzeitbeschäftigten höher als vor 10 Jahren. Der Dienstleistungssektor hat somit nicht nur quantitativ an Bedeutung gewonnen, indem ein erheblicher Teil der neu geschaffenen Arbeitsverhältnisse in Ostdeutschland in diesem Bereich entstanden ist. Da im Vergleich zu früheren Jahren offenbar vorrangig Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse entstanden sind, hat sich zugleich die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Dienstleistungssektors gewandelt. Im Ergebnis dieser Entwicklungen hat sich Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung sowohl in der ostdeutschen Wirtschaft insgesamt als auch im Dienstleistungssektor deutlich erhöht. Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns vor zwei Jahren, in deren Folge eine nennenswerte Zahl von Mini-Jobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurde, dürfte ebenfalls zur beschriebenen Entwicklung beigetragen haben.⁸

⁶ Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarktforschung der Bundesagentur für Arbeit entspricht Teilzeit mehrheitlich den Wünschen der betroffenen Arbeitnehmer in Ostdeutschland. Bei der Interpretation der Werte ist zu berücksichtigen, dass in der betreffenden Untersuchung nicht zwischen sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und Mini-Jobs unterschieden wurde (vgl. Wanger, S; Weber, E.: Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen. Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information, IAB-Kurzbericht 8/2016. Nürnberg 2016).

⁷ Im vorliegenden Bericht gelten alle Arbeitnehmer als teilzeitbeschäftigt, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb bspw. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

⁸ Vgl. Bellmann, L.; Bossler, M.; Dütsch, M.; Gerner, H.-D.; Ohlert, C.: Folgen des Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen. IAB-Kurzbericht, 18/2016. Nürnberg, 2016.

Einstellungen und Personalabgänge

Wie der Blick auf das zum Zeitpunkt der Befragung zurück liegende erste Halbjahr 2016 zeigt, stehen hinter dem jüngsten Beschäftigungszuwachs in Ostdeutschland erhebliche Personalbewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. In diesem Zeitraum stellte rund jeder dritte Betrieb in Ostdeutschland neue Arbeitskräfte ein (Westdeutschland: 33 %).⁹ Rund 14 % nahmen ausschließlich Einstellungen vor, in 17 % gab es sowohl Personalzugänge als auch Personalabgänge.

Rund die Hälfte der ostdeutschen Betriebe mit Einstellungen hat nur eine einzige Person neu eingestellt (51 %). Dies traf für die große Mehrheit der Kleinstbetriebe mit Einstellungen zu. Hier hatten knapp ein Fünftel Personaleinstellungen vorgenommen. Lediglich 26 % der einstellenden Betriebe dieser Größenklasse stellten zwei oder mehr Personen ein. Betriebe der übrigen Betriebsgrößenklassen stellten demgegenüber mehrheitlich mindestens zwei Personen ein. Großbetriebe stellten in der Regel mindestens drei Personen ein. In der Summe haben knapp drei Viertel (71 %) aller ostdeutschen Betriebe mit Einstellungen maximal zwei Personen neu eingestellt (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016

Betriebsgrößenklasse	Einstellungen pro Betrieb		
	1 Einstellung	2 Einstellungen	3 oder mehr
1 bis 9 Beschäftigte	73	20	6
10 bis 49 Beschäftigte	41	23	34
50 bis 249 Beschäftigte	13	15	72
ab 250 Beschäftigte	3	1	94
Insgesamt	51	20	28

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Wenngleich Kleinstbetriebe in der Regel nur eine einzige Person eingestellt haben, haben sie in der Summe annähernd genauso viele Arbeitskräfte eingestellt wie Großbetriebe. Von allen Einstellungen, die im ersten Halbjahr 2016 vorgenommen wurden, entfielen rund 18 % auf die Gruppe der Kleinstbetriebe und 19 % auf Großbetriebe (Kleinstbetriebe: 33 %, Mittelbetriebe: 30 %).

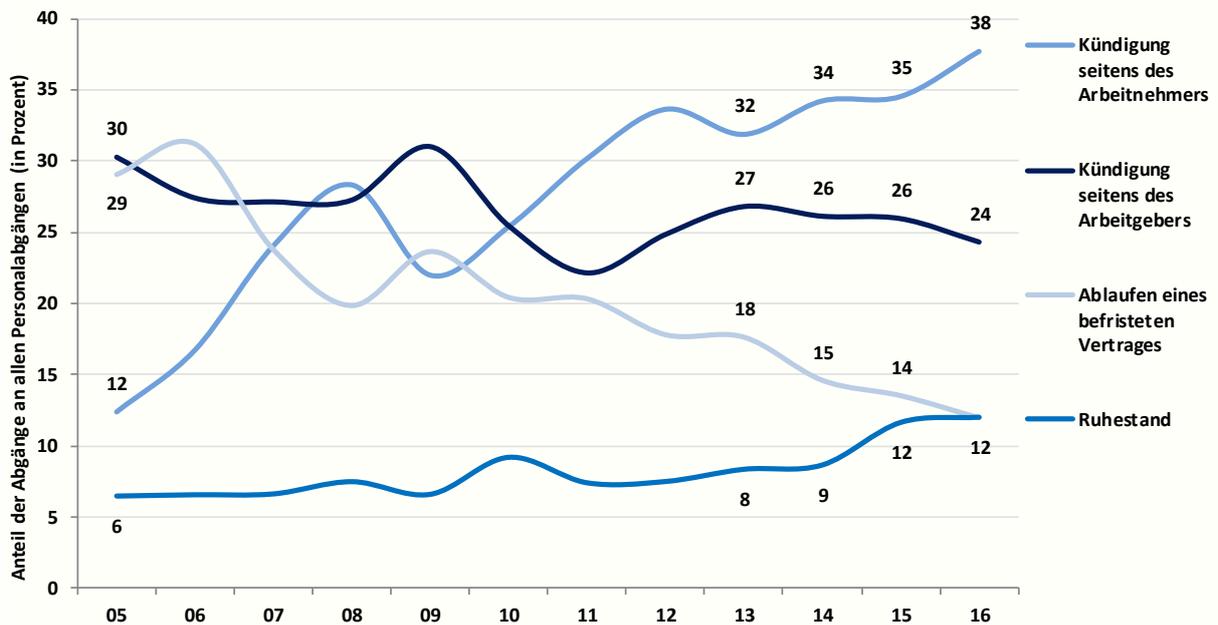
In etwas mehr als einem Viertel aller ostdeutschen Betriebe sind im gleichen Zeitraum Arbeitnehmer ausgeschieden, wobei die Zahl der Abgänge deutlich kleiner war als die Zahl der erfolgten Einstellungen. Über die Gründe der erfolgten Personalabgänge informiert der folgende Abschnitt.

⁹ Die Übernahme von im Betrieb zuvor befristet beschäftigten Mitarbeitern in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis oder von Auszubildenden wird im vorliegenden Bericht nicht als Personaleinstellung gezählt.

Gründe für Personalabgänge

In mehr als jedem vierten Betrieb sind im hier beobachteten Zeitraum, erstes Halbjahr 2016, Arbeitskräfte ausgeschieden. Die Gründe für die erfolgten Personalabgänge sind vielfältig, entsprechen aber im Prinzip dem Muster des vorangegangenen Jahres. Wie schon im Jahr zuvor sind die meisten Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen. Mit 38 % hat sich der Anteil von Arbeitnehmerkündigungen an den Abgängen weiter erhöht. Der Anteil der Personalabgänge, die auf Kündigungen seitens der Arbeitgeber zurückzuführen waren, ist dagegen weiter zurückgegangen (vgl. Abbildung 4).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2005 bis 2016

Die Entwicklung der Abgangsgründe spiegelt die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt relativ gut wider. Zu Beginn des Beschäftigungswachstums Mitte der 2000er Jahre, nach einer Phase jahrelangen Beschäftigungsabbaus, war der Anteil von Arbeitgeberkündigungen mehr als doppelt so hoch wie der Anteil von Arbeitnehmerkündigungen. Mit der stetig wachsenden Arbeitskräftenachfrage in den Folgejahren haben die Beschäftigungsmöglichkeiten für wechselbereite Arbeitnehmer immer mehr zugenommen. Im Ergebnis ist der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen nahezu kontinuierlich gestiegen. Aus Sicht der Beschäftigten können Betriebswechsel dazu beitragen, individuelle Beschäftigungsperspektiven und Einkommenschancen zu verbessern. Aus Sicht der Betriebe erhöhen Arbeitnehmerkündigungen den Ersatzbedarf. Aufgrund der hohen Zahl von Arbeitnehmerkündigungen dürfte dieser einen nicht unwesentlichen Teil der betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen. Auf dem dritten Rang der Abgangsgründe folgen Personalabgänge, die auf das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zurückzuführen sind. Mit 12 % hat sich der Anteil altersbedingter Abgänge an allen Personalabgängen innerhalb der letzten 10 Jahre ver-

doppelt. Knapp dahinter folgen Abgänge, die mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammenhängen (12 %). Im Vergleich zu früheren Jahren hat dieser Abgangsgrund erheblich an Bedeutung verloren. Die restlichen Abgänge im ersten Halbjahr 2016 erfolgten aufgrund von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit sowie anderen Gründen.

Im Hinblick auf die Bedeutung der genannten Abgangsgründe gibt es zwischen den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft einige Gemeinsamkeiten, aber auch erhebliche Unterschiede. In nahezu allen Branchen überwogen arbeitnehmerseitig veranlasste Abgänge. Lediglich im Baugewerbe wurden mehr Arbeitnehmer entlassen als auf eigenen Wunsch ausgeschieden sind. Altersbedingte Abgänge folgten auf dem dritten Rang, entsprachen im Baugewerbe mit 12 % aber dem ostdeutschen Durchschnitt. In der Öffentlichen Verwaltung hatte letzterer Abgangsgrund dagegen eine erhebliche Bedeutung: mehr als 40 % der erfolgten Personalabgänge hingen mit dem altersbedingten Ausscheiden von Beschäftigten zusammen. Demgegenüber waren arbeitgeberseitig veranlasste Abgänge dort nahezu unbedeutend.

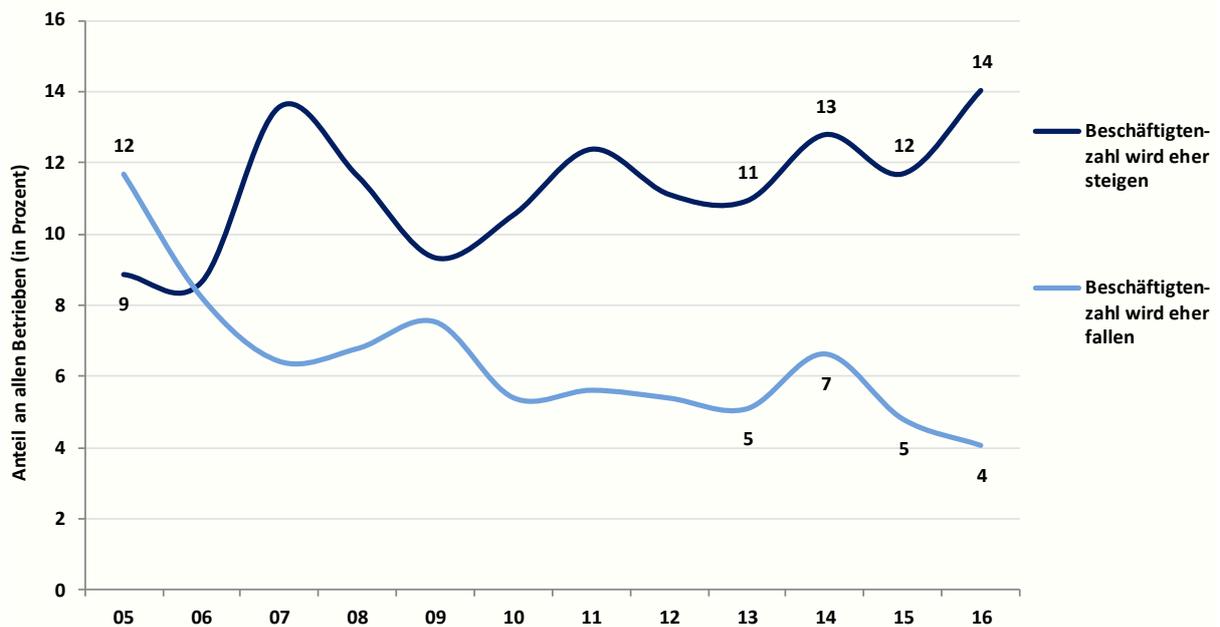
Unterschiede bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. Wenngleich Betrieben aller vier Größenklassen gemeinsam ist, dass durch Entlassungen weniger Arbeitnehmer ausgeschieden sind als auf eigenen Wunsch, waren Arbeitgeberkündigungen in kleineren Betrieben deutlich verbreiteter als bei größeren Betrieben. So ist der Anteil von Personalabgängen, die auf Entlassungen zurückzuführen waren, mit rund einem Drittel bei Kleinstbetrieben mehr als doppelt so hoch wie bei Großbetrieben. Dieser Unterschied dürfte wesentlich mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen wie z. B. das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zusammenhängen.¹⁰ In diesem Zusammenhang ist auch auf den betriebsgrößen-spezifischen Gebrauch von befristeten Einstellungen hinzuweisen. Mit der Größe der Betriebe steigt der Anteil von Personalabgängen, die auf die Beendigung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen sind. Bei Kleinstbetrieben betrug dieser Anteil lediglich 3 % gegenüber 24 % bei Großbetrieben. Unterschiede bestehen auch bezüglich des altersbedingten Ausscheidens von Mitarbeitern. Hiervon scheinen größere Betriebe in deutlich stärkerem Maße betroffen zu sein als kleinere. Mit 19 % ist der entsprechende Anteil bei Großbetrieben dreimal so hoch wie bei Kleinstbetrieben. Im Gegensatz zu früheren Jahren erfolgten diese altersbedingten Abgänge über alle Größenklassen hinweg häufiger mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters als vor dem Erreichen dieser Grenze.

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

Beschäftigungsaussichten

Die äußerst positive Beschäftigungsentwicklung des letzten Jahres schlägt sich nieder in den Erwartungen der Betriebe hinsichtlich der weiteren Entwicklung. Rund 14 % aller Betriebe gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden Monaten steigern zu wollen. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen war damit rund dreimal so hoch wie jener von Betrieben, die mit Personalabbau rechneten (4 %). Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich das Verhältnis von Betrieben mit positiven zu solchen mit negativen Aussichten weiter verbessert (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Beschäftigungsaussichten in Ostdeutschland 2005 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

Keine Veränderungen des Beschäftigtenbestandes erwarteten rund drei Viertel der Betriebe; etwa 5 % konnten zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2016 noch nicht einschätzen, wie sich die Beschäftigung in ihrem Betrieb in den kommenden Monaten voraussichtlich entwickeln wird.

In den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft fielen die Einschätzungen ähnlich wie im Durchschnitt aus. In allen Branchen und Betriebsgrößenklassen gab es mehr positive als negative Erwartungen. Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland wird sich damit aller Voraussicht nach fortsetzen und zwar in allen Bereichen der Wirtschaft. Besonders günstig fielen die Prognosen in den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen aus. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen war in beiden Branchen sechs- bzw. achtmal so hoch wie jener von Betrieben, die mit Personalabbau rechneten.

2.3 Beschäftigungsformen (Mini-Jobs, Befristungen, Leiharbeit)

In den letzten Jahren sind die Formen der Beschäftigung vielfältiger geworden. Viele Beschäftigte sind heute auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung). Andere sind als Leiharbeiter in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten, sehr heterogenen Beschäftigungsformen werden unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsumiert. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung, dem Beschäftigungsverhältnis der großen Mehrheit der Beschäftigten und daher als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet, unterscheiden. Im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung gibt es dagegen keine einheitliche Sichtweise. Diese Beschäftigungsform lässt sich sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zurechnen (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Beschäftigungsformen



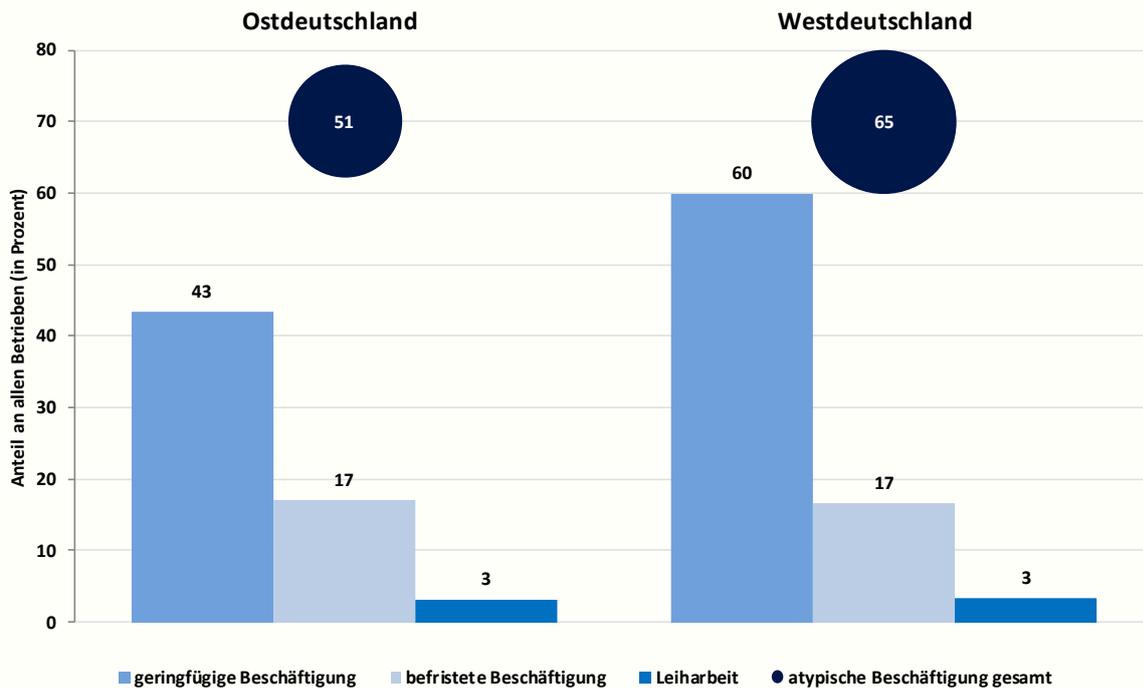
Quelle: Eigene Darstellung

Das letztlich gewählte Vorgehen bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung ist insofern bedeutsam, als diese Gruppe von erheblicher quantitativer Bedeutung ist und die gewählte Zuordnung dementsprechend erhebliche Effekte auf die Höhe des Anteils atypischer Beschäftigungsformen an der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse und somit auch auf die Beurteilung der beobachteten Entwicklung von Beschäftigung hat. In einem engeren Sinne werden ausschließlich geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit zur Gruppe der atypischen Beschäftigungsformen zugeordnet. In einem weiter gefassten Sinne können hierzu auch die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gezählt werden. In den nachfolgenden Ausführungen wird ausschließlich die enger gefasste Definition zur Beschreibung atypischer Beschäftigung verwendet.

Betriebe mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen

Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung gibt es in jedem zweiten ostdeutschen Betrieb einen oder mehrere atypisch beschäftigte Arbeitnehmer im hier definierten engeren Sinne (i. e. S.), d. h. mindestens einen befristet oder geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer oder zum Stichtag der Befragung eingesetzte Leiharbeitskräfte. In Ostdeutschland nutzen damit weniger Betriebe solche Beschäftigungsformen als in Westdeutschland. Dort beträgt der Anteil von Betrieben mit solchen Beschäftigungsverhältnissen rund zwei Drittel. In der folgenden Abbildung 7 ist zusätzlich zu sehen, von wie vielen Betrieben die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung genutzt werden.

Abbildung 7: Betriebe mit atypischer Beschäftigung i. e. S. in Ost- und Westdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Von allen Formen atypischer Beschäftigung ist geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs) am verbreitetsten. Mini-Jobs gibt es in 43 % der ostdeutschen Betriebe (Westdeutschland: 60 %). Befristete Beschäftigung ist demgegenüber deutlich seltener: In 17 % der ost- wie auch der westdeutschen Betriebe gibt es mindestens einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer. Im Umkehrschluss heißt dies: In mehr als 80 % der Betriebe haben die Beschäftigten ausnahmslos unbefristete Arbeitsverträge. Der Einsatz von Leiharbeitskräften¹¹ ist nach wie vor auf einen sehr kleinen Teil der Betriebe beschränkt. In lediglich 3 % aller ostdeutschen Betriebe wurden zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte eingesetzt (Westdeutschland: ebenfalls 3 %). Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, in wie vielen Betrieben atypische Beschäftigungsverhältnisse eingesetzt werden. In dieser Hinsicht bestehen Unterschiede zwischen Ost und West, wobei diese jedoch ausschließlich auf die unterschiedliche Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen sind. Der folgende Abschnitt informiert über den Umfang solcher atypischen Beschäftigungsverhältnisse, also darüber, wie viele Beschäftigte als Mini-Jobber oder Leiharbeitskräfte tätig sind, oder eine befristete Stelle haben.

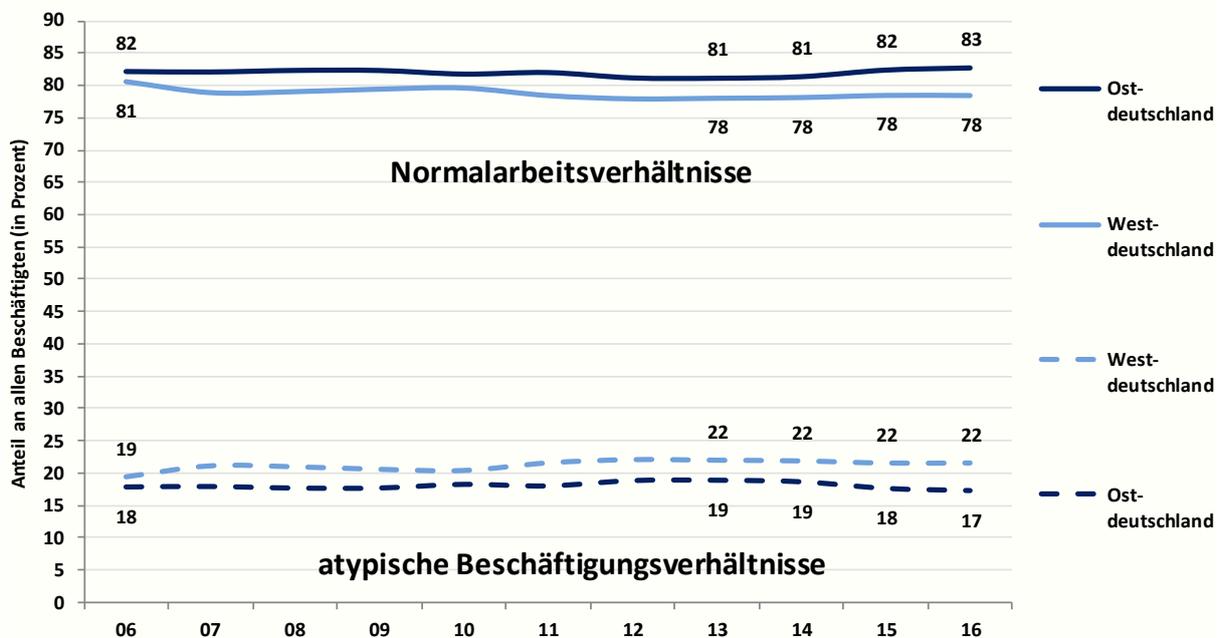
¹¹ Die Angaben zu Leiharbeitskräften werden von den Entleihbetrieben gemacht. Entsprechend handelt es sich um Leiharbeitskräfte, die in einem Entleihbetrieb eingesetzt werden. Die Leiharbeitnehmerquote wird als Anteil der Leiharbeitnehmer an der Summe aus allen Beschäftigten des Betriebs zuzüglich der eingesetzten Leiharbeitnehmer zum Stichtag (30.6.) berechnet. Die Anteile aller anderen Gruppen atypischer Beschäftigung beziehen sich auf alle Beschäftigten der Betriebe. Die Statistik der BA beinhaltet demgegenüber Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich der Verwaltungskräfte).

Umfang atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Wenngleich in zahlreichen ostdeutschen Betrieben atypische Beschäftigung in der einen oder anderen Form genutzt wird, stellen diese Arbeitsverhältnisse – gemessen an deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung – nach wie vor eine Minderheit dar. Knapp ein Fünftel aller Arbeitnehmer in Ostdeutschland ist befristet oder geringfügig beschäftigt oder als Leiharbeitskraft tätig. Bei rund vier Fünftel und damit der großen Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland handelt es sich dagegen um sogenannte Normalarbeitsverhältnisse.

Wie die folgende Abbildung 8 zeigt, ist der Anteil aller atypischen Beschäftigungsformen i. e. S. an der Gesamtbeschäftigung sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland seit Jahren relativ stabil.

Abbildung 8: Entwicklung von Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen i. e. S. in Ost- und Westdeutschland



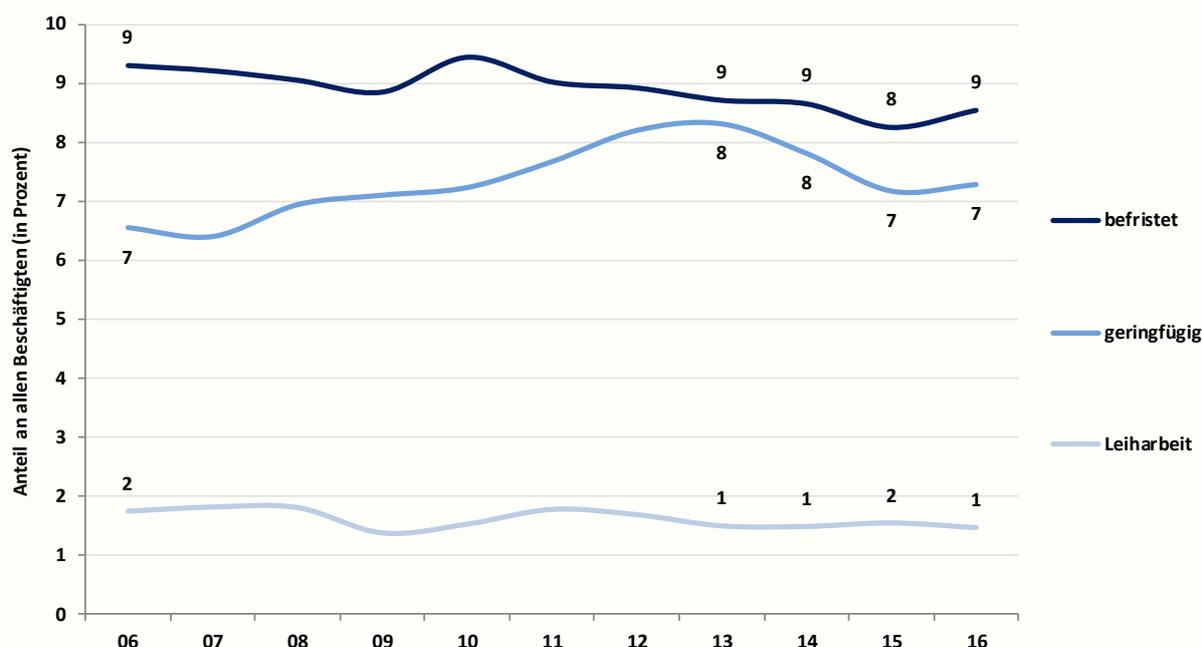
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006 bis 2016

Der Ost-West-Vergleich zeigt, dass der Anteil von atypischen Beschäftigungsformen i. e. S. im Osten Deutschlands wie schon im Vorjahr um einige Prozentpunkte unter dem entsprechenden Wert in Westdeutschland liegt. Die oben beschriebene, im Osten geringere betriebliche Verbreitung solcher Beschäftigungsformen geht somit einher mit einem geringeren Umfang solcher Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung. Der Unterschied zwischen Ost und West lässt sich vor allem auf den höheren Anteil von geringfügiger Beschäftigung (Mini-Jobs) in Westdeutschland zurückführen. Im Osten Deutschlands beträgt der Anteil dieser Beschäftigungsverhältnisse 7 %. Im Westen beträgt er dagegen 13 %, ist also fast doppelt

so hoch.¹² Die Anteile bei befristeter Beschäftigung sind demgegenüber identisch und bei Leiharbeit nahezu gleich.

Der Blick auf die letzten 10 Jahre zeigt, dass sich die relative Bedeutung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung in Ostdeutschland kaum oder nur unwesentlich verändert hat. So sind die Anteile befristet Beschäftigter und geringfügig Beschäftigter identisch mit den Ausgangswerten im Jahr 2006 (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Entwicklung der einzelnen Formen atypischer Beschäftigung i. e. S. in Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006 bis 2016

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

Die seit Jahren stabilen Anteile atypischer Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung belegen, dass die relative Bedeutung solcher Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahren nicht zugenommen hat. Es ist allerdings zu beachten, dass sich die ermittelten, relativ stabilen Anteile auf eine unterschiedlich große Zahl von Beschäftigten beziehen. Im Verlauf der letzten 10 Jahre ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse enorm gestiegen. Im Ergebnis bedeutet dies, dass - trotz stabiler Beschäftigtenanteile – eine größere Zahl von Arbeitneh-

¹² Bei der Interpretation der hier vorgestellten Ergebnisse ist zu beachten, dass im Rahmen des IAB-Betriebspanels nur diejenigen geringfügig beschäftigten Personen betrachtet werden, die in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig sind. Jene geringfügig Beschäftigten, die z. B. als Haushaltshilfen, Reinigungskräfte oder Betreuungspersonal in Privathaushalten tätig sind, werden nicht erfasst.

mern als noch von 10 Jahren befristet oder geringfügig beschäftigt oder als Leiharbeitskräfte eingesetzt werden. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, sind atypische Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft unterschiedlich stark verbreitet.

Geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)

In 43 % der ostdeutschen Betriebe gibt es einen oder mehrere Beschäftigte mit einem Mini-Job. Ein Großteil dieser Beschäftigungsverhältnisse entfällt auf den Handel, die beiden Branchen Unternehmensnahe und Übrige Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. In den vier genannten Branchen sind zusammen mehr als zwei Drittel aller Mini-Jobber tätig. Für eine Einschätzung der Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen für die einzelnen Branchen ist es hilfreich, zusätzlich die ermittelten Anteile der Branchen an den atypischen Beschäftigungsverhältnissen mit den Anteilen dieser Branchen an der Gesamtbeschäftigung zu vergleichen. Liegt der Anteil einer Branche an den atypisch Beschäftigten deutlich über dem Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung, spricht dies für eine überdurchschnittlich starke Verbreitung der betrachteten Beschäftigungsform in diesem Bereich der Wirtschaft.

Im Hinblick auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) fallen vor allem die Übrigen Dienstleistungen auf. So ist der Anteil der Übrigen Dienstleistungen an den geringfügig Beschäftigten mit 17 % rund doppelt so hoch wie der Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland. In keiner anderen Branche Ostdeutschlands ist die Diskrepanz zwischen den beiden Anteilswerten größer. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, wozu u. a. Betriebe des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes zählen, haben Mini-Jobs somit eine größere Bedeutung als in den anderen Branchen. Neben den Übrigen Dienstleistungen gehören auch der Handel sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen zu jenen Bereichen der Wirtschaft, in denen der Anteil der Branche an den geringfügig Beschäftigten über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung liegt, und in denen diese Form von Beschäftigungsverhältnissen überdurchschnittlich häufig genutzt wird. Im Gesundheits- und Sozialwesen, wo rund 14 % aller Mini-Jobber tätig sind, entspricht der relativ hohe Anteil an den geringfügig Beschäftigten dagegen annähernd dem Anteil an der Gesamtbeschäftigung (15 %). Die Nutzung dieser Beschäftigungsform in diesem Bereich der Wirtschaft entspricht somit dem Durchschnitt (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Formen atypischer Beschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2016

Branche	Verteilung			
	Beschäftigte insgesamt	geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)	Befristete Beschäftigung	Leiharbeitskräfte ¹³
	%	%		
Land- und Forstwirtschaft	2	2	1	0
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1	0	0	2
Verarbeitendes Gewerbe	14	7	8	52
Baugewerbe	7	6	1	12
Handel und Reparatur	13	17	6	9
Verkehr, Information, Kommunikation	7	7	6	10
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2	0	1	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	21	22	5
Erziehung und Unterricht	5	3	16	1
Gesundheits- und Sozialwesen	15	14	17	5
Übrige Dienstleistungen	8	17	11	3
Organisationen ohne Erwerbszweck	2	3	5	0
Öffentliche Verwaltung	8	3	6	1
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ob Betriebe Mini-Jobs nutzen, hängt neben der Branche auch wesentlich von der Größe der Betriebe ab (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Formen atypischer Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016

Betriebsgrößenklasse	Verteilung			
	Beschäftigte insgesamt	geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs)	Befristete Beschäftigung	Leiharbeit
	%	%		
1 bis 9 Beschäftigte	20	36	8	4
10 bis 49 Beschäftigte	29	37	26	23
50 bis 249 Beschäftigte	29	20	32	38
ab 250 Beschäftigte	22	7	34	35
Insgesamt	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

¹³ Die angegebenen Leiharbeitskräfteanteile ergeben sich aus dem Verhältnis von Leiharbeitskräften zur Summe der Beschäftigten zum 30.6.2016 zuzüglich der eingesetzten Leiharbeitskräfte zum 30.6.2016.

Mehr als jeder dritte Mini-Jobber (36 %) arbeitet in einem Kleinstbetrieb. Insgesamt entfallen auf Betriebe dieser Größenklasse jedoch lediglich 20 % der ostdeutschen Beschäftigten. Der Anteil der Kleinstbetriebe an den geringfügig Beschäftigten liegt somit deutlich über dem an der Gesamtbeschäftigung. Dies spricht dafür, dass Kleinstbetriebe solche Beschäftigungsverhältnisse überdurchschnittlich stark nutzen. Bei Kleinbetrieben, d. h. Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten, besteht ebenfalls eine hohe Diskrepanz zwischen beiden Anteilen. Dies spricht ebenfalls für einen überdurchschnittlichen Einsatz von Mini-Jobs. Bei Mittel- und Großbetrieben ist es dagegen umgekehrt. Dort liegen die Anteile an den Mini-Jobbern deutlich unter denen an der Gesamtbeschäftigung. Kleinere Betriebe nutzen Mini-Jobs somit in stärkerem Maße als größere Betriebe.

Leiharbeit

Größere Betriebe machen überdurchschnittlich stark von Leiharbeit Gebrauch. Mehr als ein Drittel aller zum Stichtag der letzten Befragung im Jahr 2016 in den befragten Betrieben eingesetzten Leiharbeitskräfte entfiel auf Großbetriebe. Dieser Anteil liegt deutlich über dem Anteil von Betrieben dieser Größenklasse an der Gesamtbeschäftigung. Auf Kleinstbetriebe entfielen dagegen lediglich 4 % der eingesetzten Leiharbeitskräfte. Leiharbeit findet sich vor allem in (Groß-)Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, wobei hierbei Folgendes zu berücksichtigen ist: In Verleihbetrieben angestellte Leiharbeitskräfte zählen entsprechend der Systematik der Wirtschaftszweige zur Unterbranche der Arbeitnehmerüberlassung. Die Gesamtheit der Beschäftigten in Betrieben dieser Branche sind folglich in den Beschäftigtenzahlen der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen enthalten. Die hier ausgewiesenen Angaben zu Leiharbeitskräften beziehen sich dagegen auf jene Leiharbeitskräfte, die zum Stichtag 30.6.2016 in Entleihbetrieben eingesetzt bzw. verliehen waren. Danach war etwas mehr als jeder zweite der zum Stichtag eingesetzten Leiharbeiter an einen Betrieb aus dem Verarbeitenden Gewerbes verliehen. Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den (entliehenen) Leiharbeitskräften fällt zudem mehr als dreimal so hoch aus wie dessen Anteil an der Gesamtbeschäftigung, was ebenfalls die überragende Bedeutung dieser Branche hinsichtlich der Nachfrage nach dieser Form von Beschäftigung unterstreicht.

Befristete Beschäftigung

Im Hinblick auf befristete Beschäftigung zeigt sich folgendes Bild: Wie schon bei geringfügiger Beschäftigung ist die große Mehrheit der befristet Beschäftigten in nur wenigen Branchen beschäftigt. Große Anteile entfallen vor allem auf die Unternehmensnahen und die Übrigen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Bis auf den Bereich Handel und Reparatur sind die genannten Branchen somit sowohl Hauptträger beim Einsatz von geringfügiger als auch befristeter Beschäftigung. Bei einem Vergleich der einzelnen Beschäftigtenteile wird deutlich, dass befristete Beschäftigung eine überdurchschnittlich starke Bedeutung in zwei, vergleichsweise kleinen Branchen: In der Branche Erziehung und Unterricht arbeiten 16 % aller befristet Beschäftigten in Ostdeutschland. Dieser Anteil ist rund dreimal

so hoch wie der Anteil dieser Branche an der ostdeutschen Gesamtbeschäftigung (5 %). In der Branche Organisationen ohne Erwerbszweck arbeiten lediglich 2 % aller Beschäftigten, aber 5 % aller befristet Beschäftigten. Befristete Beschäftigung wird auch im Bereich der Unternehmen nahen Dienstleistungen überdurchschnittlich stark eingesetzt. So übertrifft der Anteil dieser Branche an allen befristet Beschäftigten mit 22 % deutlich jenen an der Gesamtbeschäftigung (16 %). Dies trifft in etwas geringerem Maße auch auf die Übrigen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen zu. Geringfügige und befristete Beschäftigung ist somit vor allem typisch für Branchen aus dem Dienstleistungssektor. In den einzelnen Branchen des Produzierenden Sektors sind diese Beschäftigungsformen demgegenüber weniger stark verbreitet.

Die Ausführungen haben deutlich gemacht, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen nicht nur unterschiedlich stark genutzt werden, sondern bei entsprechender Nutzung auch eine ganz spezifische Ausprägung aufweisen. In Kleinstbetrieben bedeutet atypische Beschäftigung ganz überwiegend geringfügige Beschäftigung. Mittel- und Großbetriebe nutzen dagegen überdurchschnittlich häufig befristete Beschäftigung und Leiharbeit.

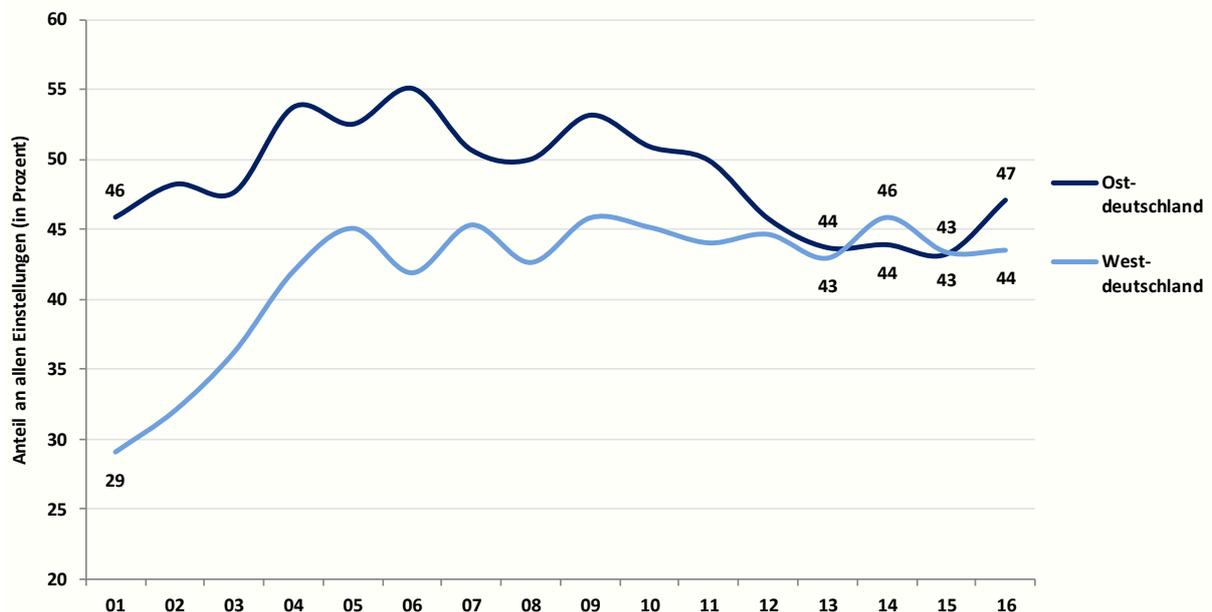
Befristete Personaleinstellungen und die Übernahme befristet Beschäftigter in unbefristete Beschäftigung

Der Befund, wonach die große Mehrheit der Beschäftigten in Ost wie in West eine unbefristete Stelle hat und weniger als 10 % der Beschäftigten auf befristeten Stellen tätig sind, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele Beschäftigte zunächst nur befristet eingestellt werden.¹⁴ Mitte der 2000er Jahre erhielten noch mehr als die Hälfte aller neu eingestellten Arbeitnehmer lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Mit dem Anziehen der Konjunktur und dem Mitte der 2000er Jahre einsetzenden und bis heute andauernden Beschäftigungswachstums ist die Bedeutung von befristeten Neueinstellungen – mit Ausnahme des Jahres 2009 – dann stetig zurückgegangen. Die tendenziell abnehmende Bedeutung befristeter Einstellungen dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit mit der, aus Sicht der Arbeitnehmer, verbesserten Arbeitsmarktlage zusammenhängen. Für Betriebe ist es dagegen im Vergleich zur Situation vor rund 10 Jahren deutlich schwerer geworden, freie Stellen zu besetzen. Da Arbeitnehmer ganz überwiegend unbefristete Beschäftigungsverhältnisse präferieren, sind jene Betriebe im Wettbewerb um gesuchte Arbeitskräfte prinzipiell im Vorteil, die auf eine Befristung bei Neueinstellungen verzichten. Der Trend abnehmender Befristungen bei Perso-

¹⁴ In der Befragung des Jahres 2013 wurde ermittelt, dass 40 % aller zum Stichtag 30.6.2013 befristet beschäftigten Arbeitnehmer in Ostdeutschland ohne Angabe eines sachlichen Grundes befristet eingestellt worden sind. Demgegenüber lag bei 33 % 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. Die Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 18. Welle 2013. Berlin, 2014, S. 33).

naleinstellungen hat sich im letzten Jahr überraschenderweise nicht fortgesetzt. Mit 47 % lag der Anteil befristeter Neueinstellungen um vier Prozentpunkte über dem Vorjahreswert (vgl. Abbildung 10).

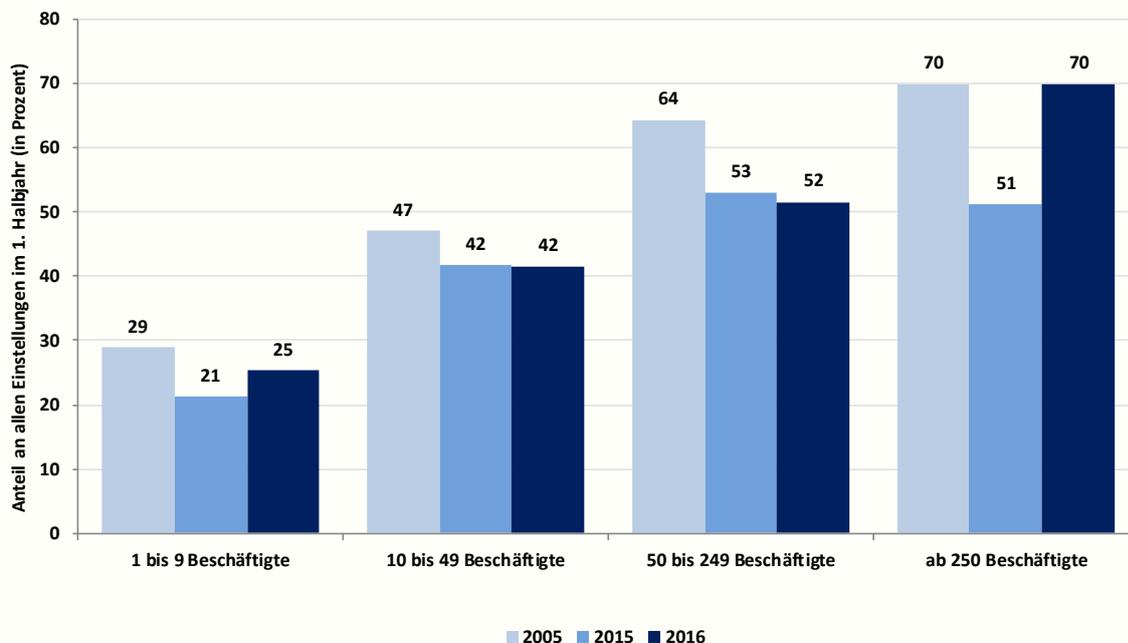
Abbildung 10: Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2016

Der Gebrauch von Befristungen bei Neueinstellungen hängt eng mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2005, 2015 und 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Seit Jahren nutzen größere Betriebe befristete Einstellungen deutlich intensiver als kleinere Betriebe. Bei Großbetrieben erhielten zuletzt fast drei Viertel der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei Kleinstbetrieben war es dagegen umgekehrt; dort wurden neue Arbeitskräfte überwiegend unbefristet eingestellt.

Der jüngste Anstieg bei befristeten Personaleinstellungen dürfte vor allem auf das veränderte Einstellungsverhalten von Großbetrieben zurückzuführen sein. Während der aktuelle Anteil befristeter Einstellungen bei allen Größenklassen nicht oder nur geringfügig gegenüber dem Vergleichswert des Vorjahres stieg, ist er bei Großbetrieben sprunghaft angestiegen; der Anteil unbefristet eingestellter Arbeitnehmer ist dementsprechend deutlich gesunken. Lediglich 30 % der neu eingestellten Mitarbeiter in Großbetrieben erhielten einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Damit sind Großbetriebe wieder auf den zu Beginn des Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000er Jahre beobachteten Wert zurückgefallen. In den drei anderen Betriebsgrößenklassen wurden anteilig mehr Arbeitskräfte unbefristet eingestellt bzw. ist der Anteil befristeter Einstellungen niedriger als Mitte der 2000er Jahre.

Übernahme befristet Beschäftigter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis

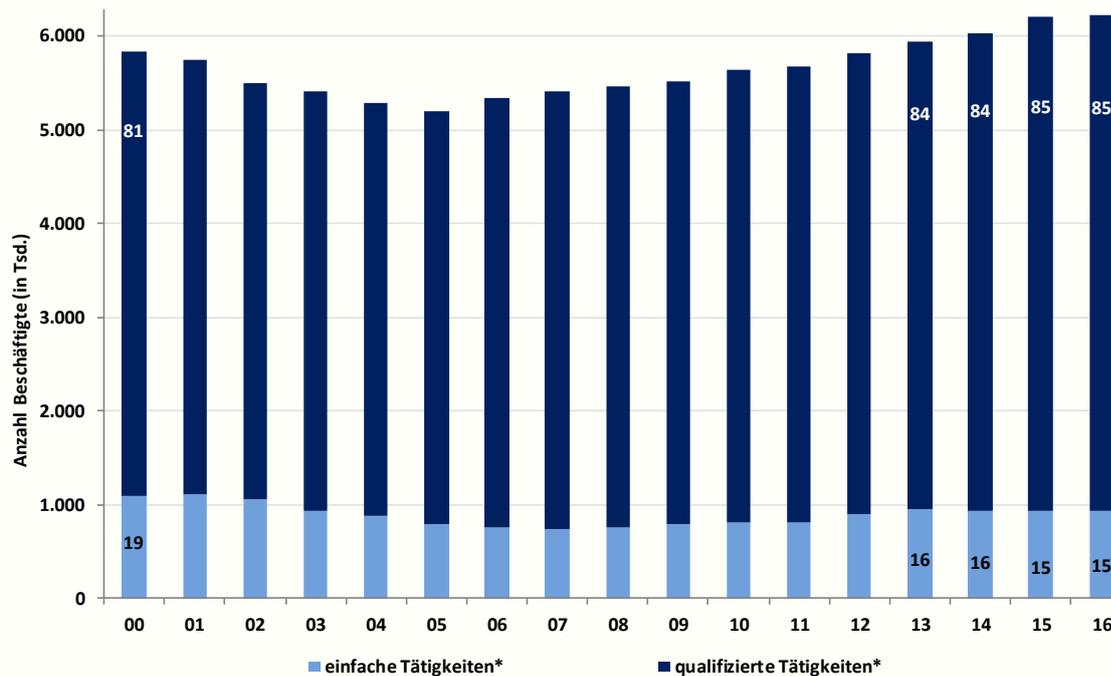
Ein wichtiger Aspekt für die Beurteilung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist die Möglichkeit einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Das IAB-Betriebspanel liefert aktuelle Ergebnisse zum Verbleib befristet eingestellter Arbeitnehmer, deren Befristung im ersten Halbjahr 2016 endete. Danach wurden 37 % der Betroffenen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Der Anteil von Arbeitnehmern, für die ein befristeter Arbeitsvertrag eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellt, entspricht damit dem Niveau des vorangegangenen Jahres. Im Jahr 2009, als diese Informationen erstmals im Rahmen der Befragung ermittelt wurden, betrug der entsprechende Anteil lediglich 24 %. Diejenigen Arbeitnehmer, die nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommen wurden, erhielten in der Regel einen neuen befristeten Arbeitsvertrag (42 % aller Betroffenen). Etwa ein Fünftel der Beschäftigten, deren befristeter Arbeitsvertrag im ersten Halbjahr 2016 auslief, schieden aus dem Betrieb aus. Für diese Gruppe liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

2.4 Arbeitsplatzanforderungen

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

hin zur Wissensgesellschaft findet ihren Ausdruck in einem beständigen Anstieg der schulischen Abschlüsse: In Deutschland erwirbt mittlerweile gut die Hälfte der Jugendlichen Abitur.¹⁵ Auf der betrieblichen Seite spiegelt sich diese Entwicklung in einer veränderten Struktur der Arbeitsplätze wider. So ist der Anteil von Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten in den letzten 17 Jahren – bei insgesamt wachsender Beschäftigung – von 81 auf 85 % gestiegen; der Anteil von Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten¹⁶ dagegen von 15 auf 10 % zurückgegangen (vgl. Abbildung 12).¹⁷

Abbildung 12: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Ostdeutschland, 2000 bis 2016



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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Diese Entwicklung vollzog sich überwiegend bis Mitte der 2000er Jahre. In dieser Zeit wurde insgesamt mehr Beschäftigung ab- als aufgebaut. Vom Beschäftigungsabbau in diesen Jahren waren überdurchschnittlich stark Personen auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte betroffen. Deren Anteil an den Beschäftigten sank in diesem Zeitraum auf nur noch 14 %. Der Anteil von Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten stieg demgegenüber auf 86 %. Seit Mitte der 2000er Jahre ist der Anteil von Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten – bei

¹⁵ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2016. Berlin, 2017.

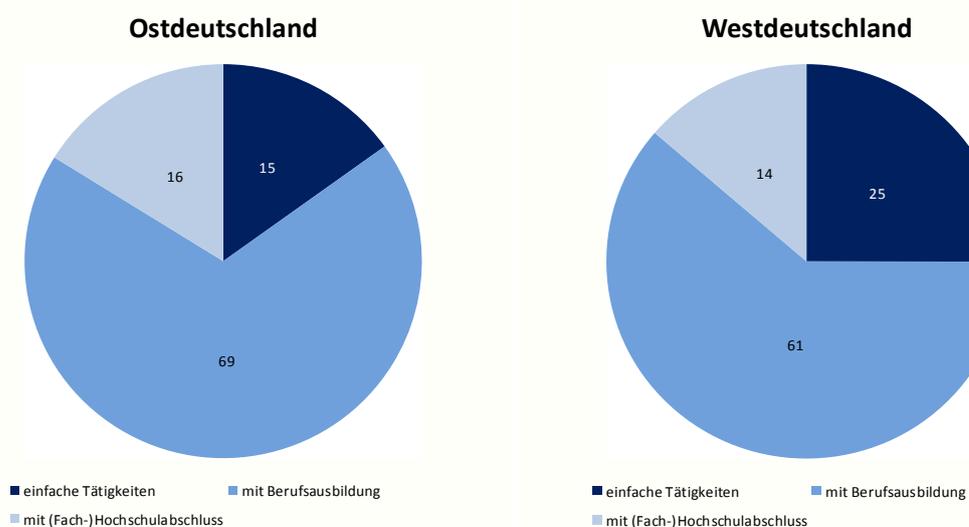
¹⁶ Im Rahmen der Befragung werden jährlich Angaben zur ausgeübten Tätigkeit der Beschäftigten erhoben, wodurch die Beschäftigten zwei Gruppen zugeordnet werden können: (1) Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten, deren Ausübung eine berufliche oder eine akademische Ausbildung erfordert, (2) Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, für die keine Ausbildung erforderlich ist.

¹⁷ Ohne Auszubildende und ohne tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer.

insgesamt steigender Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland – allerdings nicht mehr gewachsen. Mit dem bis heute anhaltenden Beschäftigungsaufschwung war somit eine Stabilisierung der bis Mitte der 2000er Jahre erreichten Tätigkeitsstruktur in der ostdeutschen Wirtschaft verbunden.

Rund 85 % der Beschäftigten in der ostdeutschen Wirtschaft üben Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation voraussetzen. Innerhalb dieser Gruppe dominiert die Teilgruppe der Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Ost- und Westdeutschland 2016



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

Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die mindestens eine berufliche Ausbildung erforderlich ist, stellen vier Fünftel der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten. Ein Fünftel der Beschäftigten dieser Gruppe ist auf Arbeitsplätzen tätig, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt der nach wie vor höhere Anteil von Arbeitsplätzen für qualifizierte Arbeitskräfte auf. Mit 85 % liegt dieser um 10 Prozentpunkte über dem westdeutschen Vergleichswert.

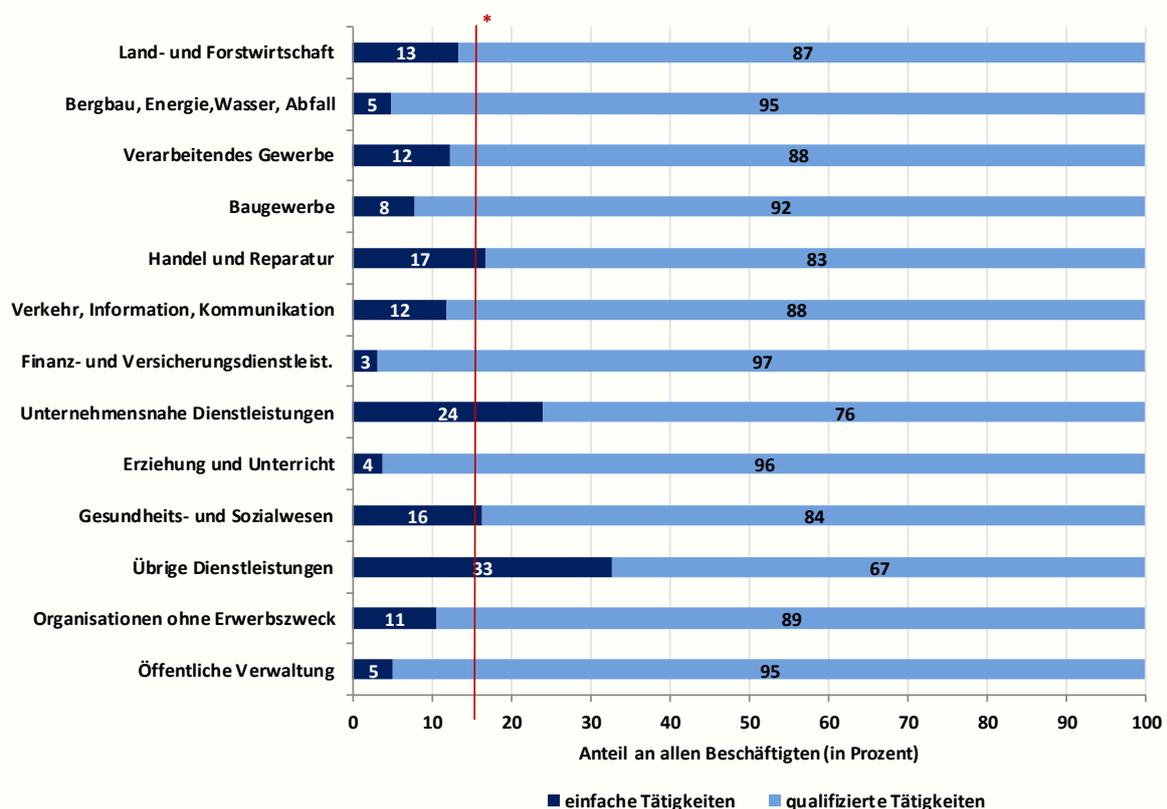
Mit dem Beschäftigungsaufschwung seit Mitte der 2000er Jahre sind – absolut betrachtet – vor allem neue Arbeitsplätze für Beschäftigte mit einer qualifizierten Ausbildung entstanden, was auf eine hohe Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften zurückzuführen ist (vgl. Kapitel 3). Es sind zwar auch tausende von sogenannten Einfacharbeitsplätzen entstanden, also Arbeitsplätze, für die keinerlei Ausbildung erforderlich ist. Und verglichen mit früheren Jahren gibt es dementsprechend rein zahlenmäßig auch mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für diese Personengruppe als vor dem Aufschwung Mitte der 2000er Jahre. Diese Optionen sind allerdings auf eine immer kleiner werdende Gruppe von Betrieben beschränkt: In zwei Drittel aller ostdeutschen Betriebe gibt es mittlerweile keine Arbeitsplätze mehr für Personen

ohne eine berufliche oder akademische Ausbildung. Beschäftigungschancen sind damit noch stärker als in früheren Jahren an eine qualifizierte Ausbildung gebunden, was erhebliche Konsequenzen für die Integrationsmöglichkeiten von (langzeit-)arbeitslosen Personen oder von ausländischen Arbeitskräften hat, da diese oftmals über keine formale berufliche Qualifizierung verfügen (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 3.3 und 4.1).¹⁸

Arbeitsplatzanforderungen in den einzelnen Branchen

Bei den Tätigkeitsanforderungen bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft, welche mit den spezifischen betrieblichen Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten zusammenhängen dürften. Beim Einsatz von Arbeitskräften für einfache Tätigkeiten, welche es – wie oben dargestellt – in nur noch einem Drittel der ostdeutschen Betriebe gibt, reicht das Spektrum von lediglich 3 % in der Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bis hin zu 33 % in der Branche Übrige Dienstleistungen (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Ostdeutschland 2016



¹⁸ Fast die Hälfte der Arbeitslosen hat keine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Arbeitslosenquote von Ungelernten ist viermal so hoch wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und achtmal so hoch wie bei Akademikern (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt 2015. Arbeitsmarktanalyse für Deutschland, West- und Ostdeutschland. Nürnberg, August 2016).

*Durchschnitt

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

Neben den Übrigen Dienstleistungen haben Einfacharbeitsplätze auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen eine vergleichsweise hohe Bedeutung. Dort sind 24 % der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte tätig. In beiden Branchen liegen die Anteile dieser Tätigkeitsgruppe deutlich über dem ostdeutschen Durchschnitt in Höhe von 15 %.

Die Tatsache, dass seit nunmehr rund 10 Jahren – entgegen früheren Prognosen – der Anteil qualifizierter Beschäftigung nicht mehr gestiegen bzw. der Anteil von Einfacharbeitsplätzen nicht mehr gesunken ist, dürfte auch mit der spezifischen Nachfrage und Beschäftigungsdynamik in den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft zusammenhängen. Während im Verarbeitenden Gewerbe mit einem traditionell hohen Anteil qualifizierter Tätigkeiten in den letzten Jahren tausende von Arbeitsplätzen abgebaut wurden, hat sich der Dienstleistungssektor zum Beschäftigungsmotor entwickelt. In zahlreichen Branchen des Dienstleistungssektors, z. B. Logistik, Handel, Gastronomie, wurden tausende neuer Arbeitsplätze geschaffen. Bei einem nennenswerten Teil der dort neu entstandenen Arbeitsplätze handelt es sich um sogenannte Einfacharbeitsplätze, für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Regel nicht erforderlich ist.

Fazit: Das Beschäftigungswachstum hat sich auch im letzten Jahr fortgesetzt. Getrieben wird die Entwicklung vor allem vom Dienstleistungssektor, der immer mehr an Bedeutung gewinnt. Dies erklärt auch die zunehmende Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung, die sich überwiegend im Dienstleistungssektor findet. Mit der anhaltend positiven Beschäftigungsentwicklung sind vor allem Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitnehmer entstanden. Die Arbeitsmarktchancen der Arbeitnehmer in Ostdeutschland hängen damit in hohem Maße von der Verfügbarkeit von formalen Qualifikationen ab. Dies unterstreicht einmal mehr die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für die Integration in den Arbeitsmarkt. Im Zuge der Beschäftigungsexpansion sind jedoch auch tausende von neuen Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte entstanden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei zahlreichen Stellen um Mini-Jobs handelt; andere sind befristet. Gleichwohl ist die relative Bedeutung dieser Beschäftigungsformen – bezogen auf deren Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen – in den letzten Jahren nicht mehr gestiegen. Eine mögliche Substitution von Normalarbeitsverhältnissen durch atypische Beschäftigung kann somit nicht belegt werden. Parallel zum allgemeinen Beschäftigungswachstum gibt es allerdings absolut betrachtet immer mehr Arbeitnehmer mit atypischer Beschäftigung, was eine Reihe von Fragen aufwirft, die vor allem Aspekte der Existenzsicherung sowie der sozialen Absicherung im Alter berühren.

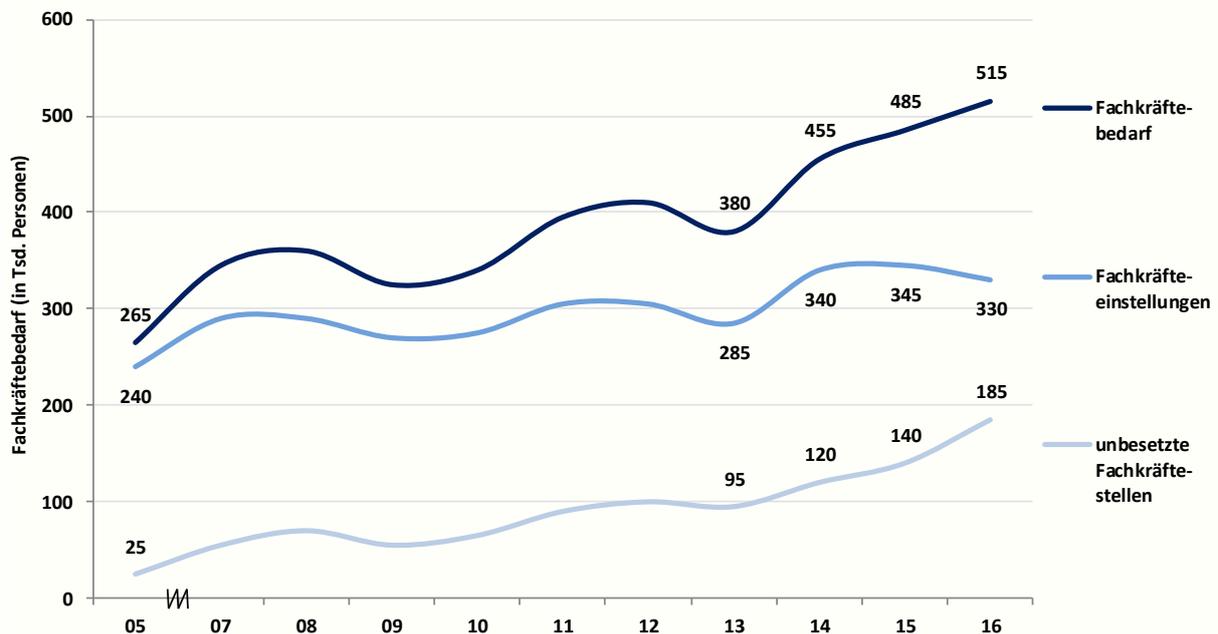
3 FACHKRÄFTEBEDARF

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

3.1 Entwicklung des Fachkräftebedarfs

Der Bedarf der ostdeutschen Betriebe an Fachkräften ist auch 2016 gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Im ersten Halbjahr 2016 wurden rund 500 Tsd. Fachkräfte und damit rund 6 % mehr als im Vorjahr nachgefragt (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Entwicklung des Fachkräftebedarfs 2005 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr)



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

Damit setzt sich ein Trend fort, der in den vergangenen 10 Jahren von einem anhaltenden Wachstum des Fachkräftebedarfs geprägt war. Der Fachkräftebedarf, d. h. die Zahl der eingestellten und die Zahl der nicht besetzten Fachkräftestellen, ist angestiegen. Zugleich ist die Zahl der Fachkräfteeinstellungen gegenüber dem Vorjahr von ca. 345 Tsd. auf rund 330 Tsd. um 4 % gesunken ist. Seit 2014 nimmt die Entwicklung von Fachkräftebedarf und Fachkräf-

teeinstellungen eine entgegengesetzte Richtung: Während der Fachkräftebedarf, mit Unterbrechungen, seit Jahren ansteigt, beginnt die Zahl der Fachkräfteeinstellungen im zweiten Jahr in Folge zu sinken. Die Zahl der unbesetzt gebliebenen Stellen dagegen ist im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 30 % angestiegen: Ein Hinweis darauf, dass Betriebe für ihre Fachkräftenachfrage immer häufiger kein geeignetes Angebot finden und sich Fachkräftengpässe in Ostdeutschland weiter zuspitzen. Im ersten Halbjahr 2016 lag der Anteil der ostdeutschen Betriebe, die Fachkräftebedarf auswiesen, bei 38 % und damit um vier Prozentpunkte über dem Vorjahresanteil. Bei Betrachtung dieser Kennziffer seit 2005 – also mit Beginn des Beschäftigungsaufbaus in Ostdeutschland – zeigt sich ebenfalls eine deutliche Zunahme dieses Anteils (2005: 21 %). In Westdeutschland stieg ebenfalls sowohl der Anteil der Betriebe an, die Fachkräfte nachfragen (2005: 17 %, 2016: 33 %) als auch die Zahl der Fachkräfte, die von ihnen nachgefragt werden (2005: ca. 700 Tsd., 2016: ca. 1,7 Mio.)

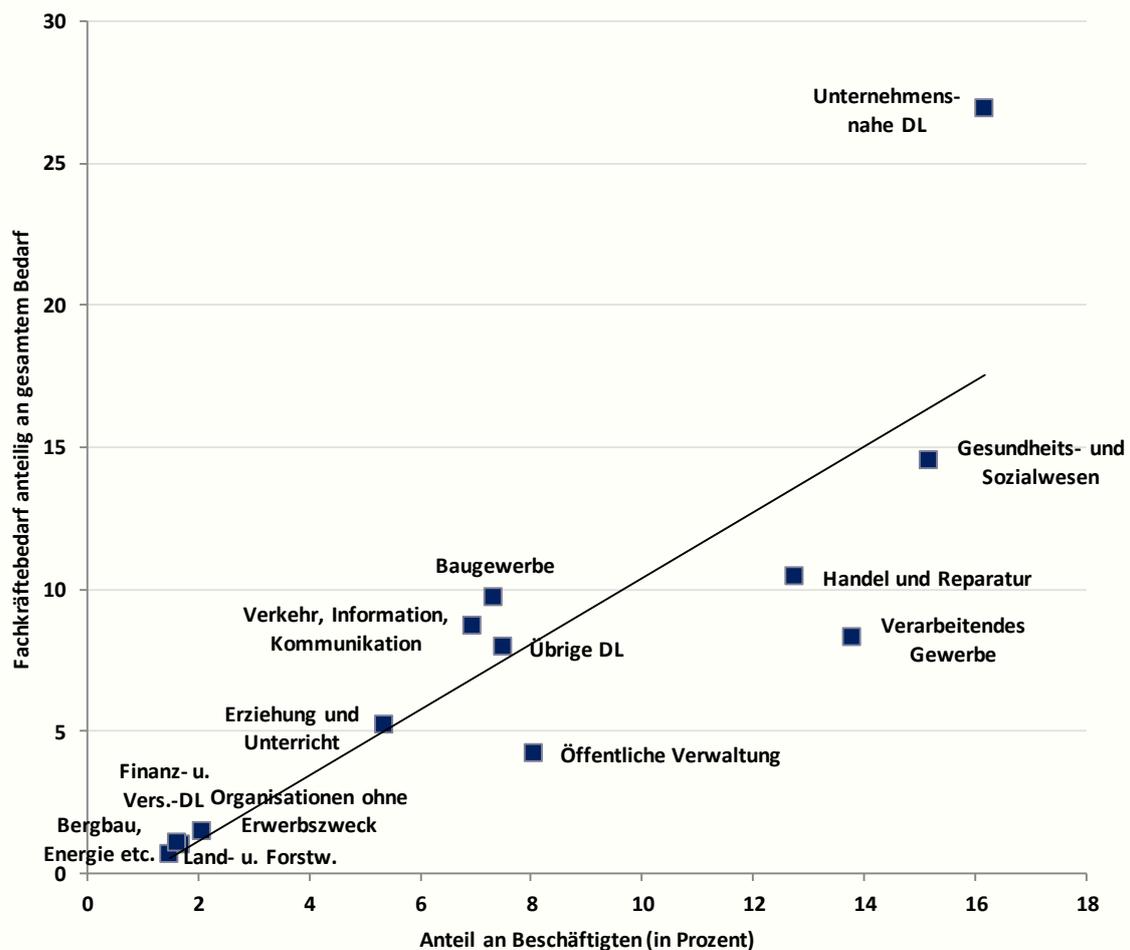
Der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf fiel auch 2016 vor allem in den beiden beschäftigungsstarken Branchen Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich hoch aus und lag dort bei 45 % im Gesundheits- und Sozialwesen und 38 % im Verarbeitenden Gewerbe. In den Bereichen Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur betrug der Anteil dieser Betriebe jeweils unterdurchschnittliche 32 bzw. 29 %. Im Verarbeitenden Gewerbe hat sich der Anteilswert gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte erhöht, im Gesundheits- und Sozialwesen um zwei Prozentpunkte. Mit 45 % war der Anteil der Betriebe, die Fachkräftebedarf ausweisen, im Bereich Gesundheit und Sozialwesen mit Abstand am höchsten. Die Öffentliche Verwaltung, der Bergbau, Energie, Wasser, Abfall und das Verarbeitende Gewerbe folgen mit jeweils 38 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf auch in den Branchen Verkehr, Information und Kommunikation (37 % der Betriebe) und im Baugewerbe, in dem 36 % der Betriebe Fachkräftebedarf auswiesen. Zu den Branchen mit dem niedrigsten Fachkräftebedarf zählen wie im vergangenen Jahr die Land- und Forstwirtschaft (14 %) sowie die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbszweck mit jeweils 23 %.

Gemessen am angezeigten Bedarf an Fachkräften entfielen auf die vier beschäftigungsstarken Branchen – den Unternehmensnahen Dienstleistungen, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem Verarbeitenden Gewerbe sowie Handel und Reparatur knapp zwei Drittel des gesamten ostdeutschen Fachkräftebedarfs. Das übertrifft nur wenig ihren Anteil an den Beschäftigten insgesamt (58 %). Eine Ausnahme stellten auch 2016 die Unternehmensnahen Dienstleistungen dar, deren Anteil am Fachkräftebedarf 11 Prozentpunkte über ihrem Anteil an den Beschäftigten lag. Auf diese Branche entfiel 2016 mit 16 % der höchste Branchenanteil an allen Beschäftigten. Ihr Anteil am Fachkräftebedarf lag jedoch bei 27 % und damit mit Abstand am höchsten von allen Branchen. Hierin zeigt sich die enorme Beschäftigungsdynamik dieses Bereiches. Das Gesundheits- und Sozialwesen umfasst mit 15 % aller Beschäftigten den zweithöchsten Beschäftigungsanteil und mit ebenfalls 15 % auch den zweithöchsten

Branchenanteil am Fachkräftebedarf. Der Fachkräftebedarf der Branche Handel und Reparatur liegt mit 10 % an dritthöchster Stelle aller Branchen; der Anteil an den Beschäftigten ist mit 13 % etwas höher. Auch das Verarbeitende Gewerbe hat einen im Vergleich zum Beschäftigtenanteil (14 %) niedrigeren Fachkräftebedarf (8 %). Der Fachkräftebedarf der meisten anderen Branchen dagegen entsprach 2016 in etwa ihrem Anteil an den Beschäftigten.

Die folgende Abbildung 16 macht die besondere Bedeutung der Unternehmensnahen Dienstleistungen für den Fachkräftebedarf der Wirtschaft insgesamt deutlich.

Abbildung 16: Fachkräftebedarf und Beschäftigungsanteil der Branchen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die Branche stellt nicht nur den größten Beschäftigungsanteil, sondern hat auch mit Abstand den größten Bedarf an Fachkräften. Das Gesundheits- und Sozialwesen hat den zweithöchsten Beschäftigungsanteil, fragt aber, gemessen am Beschäftigungsgewicht unterdurchschnittlich wenig Fachkräfte nach. Dasselbe gilt für die beiden anderen beschäftigungsstärksten Branchen, den Handel und das Verarbeitende Gewerbe. Im Verhältnis zu deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung fällt ihr Fachkräftebedarf relativ gering aus. Die eindeutig größte Nachfrage mit der größten Bedeutung für die Gesamtbeschäftigung geht also von den Unternehmensnahen Dienstleistungen aus. Die Abbildung zeigt auch Branchen, die zwar einen

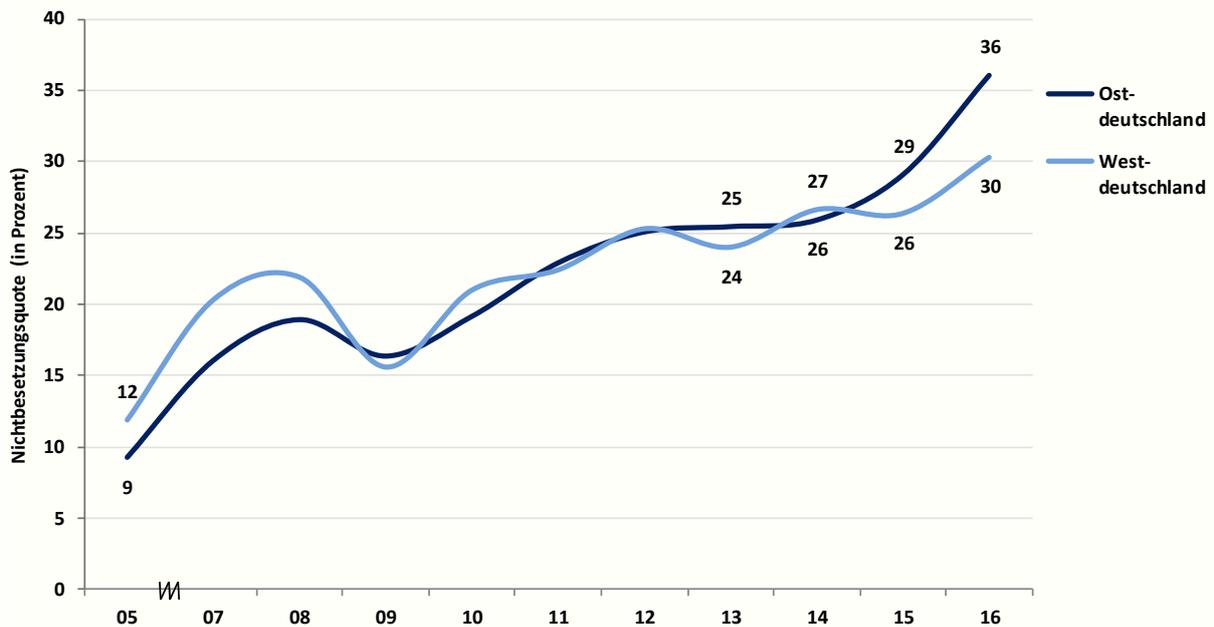
kleinen Anteil an der Gesamtbeschäftigung haben, dafür aber eine relativ hohe Nachfrage nach Fachkräften: das Baugewerbe, der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und die Übrigen Dienstleistungen.

Erhebliche Unterschiede zeigen sich auch nach Betriebsgrößenklassen, wobei der Anteil der Betriebe, die entsprechenden Bedarf angaben, mit der Betriebsgröße deutlich anstieg: (Kleinstbetriebe 15 %, Großbetriebe 85 %). Gemessen am personellen Bedarf entfielen 24 % auf Kleinstbetriebe und 32 % auf Kleinbetriebe, hingegen 27 % auf mittlere und 17 % auf große Betriebe.

Besetzungsschwierigkeiten

Im Jahr 2016 war rund die Hälfte der ostdeutschen Betriebe mit zu besetzenden Stellen für Fachkräfte mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert. Damit waren mehr Betriebe betroffen als im Vorjahr (2015: 41 %). In Westdeutschland ist der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten ebenfalls gestiegen, lag mit 42 % jedoch deutlich unter dem ostdeutschen Wert. In Ost und West ist der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten weiter angestiegen (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen



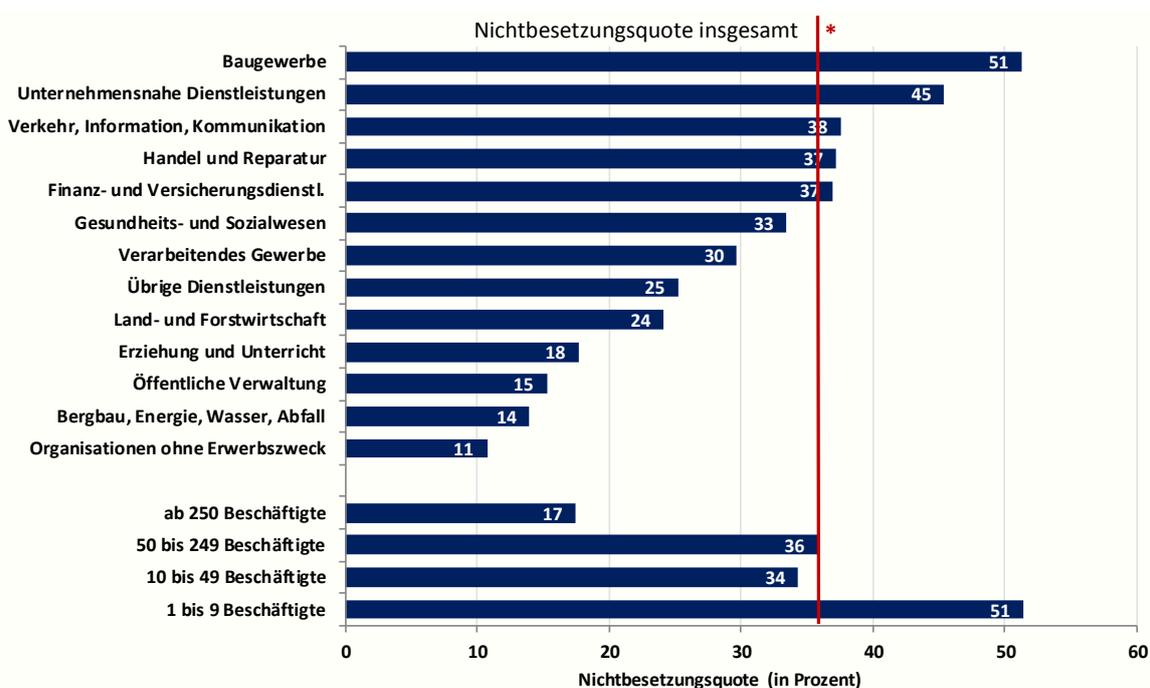
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Auch wenn der größte Teil der Stellen nach wie vor besetzt werden konnte, blieb somit ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials in Ostdeutschland ungenutzt. Damit lag die Nichtbesetzungsquote nicht nur zum zweiten Mal in Folge oberhalb der westdeutschen Quote; der Abstand zwischen Ost und West hat sich weiter vergrößert. Damit wird deutlich, dass nicht nur die Nachfrage der ostdeutschen Betriebe nach Fachkräften stark ge-

stiegen ist, sondern auch, dass ostdeutsche Betriebe offenbar deutlich größere Schwierigkeiten haben als Betriebe in Westdeutschland, diese am Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Wie bereits in den Vorjahren haben auch aktuell das Baugewerbe und Betriebe der Unternehmensnahen Dienstleistungen die höchsten Nichtbesetzungsquoten. Die Öffentliche Verwaltung, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie Organisationen ohne Erwerbszweck weisen hingegen die niedrigsten Nichtbesetzungsquoten auf (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen nach Branchen, 2016



*Durchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Auch in Westdeutschland zählen das Baugewerbe und die Unternehmensnahen Dienstleistungen zu den Branchen mit den höchsten Nichtbesetzungsquoten. Die jeweiligen Quoten liegen aber um rund vier bis fünf Prozentpunkte unter den Nichtbesetzungsquoten dieser beiden Branchen in Ostdeutschland.

Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche weiterhin mit der Größe der Betriebe zusammen. Je kleiner ein Betrieb ist, umso mehr Stellen bleiben unbesetzt. Von allen nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen 35 % auf Kleinst- und nur 8 % auf Großbetriebe. Dementsprechend lag der Anteil unbesetzter an allen zu besetzenden Stellen bei Kleinstbetrieben mit zuletzt 51 % deutlich über, in Großbetrieben mit 17 % dagegen deutlich unter dem Durchschnitt aller ostdeutschen Betriebe. Wenngleich es Großbetrieben damit nach wie vor besser als kleineren Betrieben gelungen ist, Stellen für Fachkräfte zu besetzen, ist ihre Nichtbesetzungsquote aktuell fünf Mal so hoch wie noch zu Beginn der Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000er Jahre (2005: 3 %). Die Besetzungsschwierigkeiten haben somit in allen Betriebsgrößenklassen zugenommen.

3.2 Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, aufgrund von Bewerbungsfotos oder auch wegen des Namens sind bei Bewerbungen keine Ausnahme. Sie treffen vor allem Migranten, ältere Arbeitssuchende und Frauen. In anonymisierten Bewerbungsverfahren wird deshalb auf persönliche Angaben wie Namen, Alter, Geschlecht, Herkunft oder Familienstand verzichtet. Betriebe und Einrichtungen können auf diese Weise für mehr Chancengleichheit werben und sich als sozial verantwortliches Unternehmen profilieren.¹⁹ Da auf diese Weise auch Bewerbergruppen die Chance zu einem Vorstellungsgespräch erhalten, die aufgrund benachteiligender Merkmale sonst eher nicht berücksichtigt worden wären, erschließen sich Betriebe damit zugleich ein größeres Bewerberpotenzial.

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

Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren

Rund 3 % der ostdeutschen Betriebe gaben an, dass sie anonymisierte Bewerbungsverfahren nutzen (Westdeutschland: 2 %), 96 % verzichten auf sie und 1 % der Betriebe konnte nicht angeben, ob entsprechende Verfahren genutzt werden. In den Betrieben und Einrichtungen, die anonymisierte Bewerbungsverfahren anwenden, sind rund 6 % der ostdeutschen Beschäftigten tätig. In keiner einzigen Branche der ost- wie auch der westdeutschen Wirtschaft liegt der Anteil von Betrieben, die anonymisierte Bewerbungsverfahren nutzen, über 5 %.

Betriebe aus der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen und dem Bereich Erziehung und Unterricht setzten solche Verfahren mit jeweils 5 % etwas häufiger als ein im Durch-

¹⁹ Im Jahr 2011 hat die Antidiskriminierungsstelle Deutschland ein einjähriges Pilotprojekt durchgeführt, welches den Erfolg anonymer Bewerbungen bei deutschen Unternehmen testen sollte. An dem Pilotprojekt nahmen renommierte große Unternehmen wie die Deutsche Post, die Deutsche Telekom oder auch Procter & Gamble teil. Insgesamt wurden mit Hilfe des Projekts 8.500 Bewerbungen anonymisiert und dadurch 246 Arbeitsstellen und Ausbildungsplätze besetzt. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass mit anonymen Bewerbungen die Diskriminierung im Bewerbungsverfahren tatsächlich gemindert werden kann, weil Kandidaten nur anhand ihrer Qualifikationen beurteilt werden können. Allerdings haben nach dem Modellversuch nicht alle teilnehmenden Unternehmen das anonymisierte Bewerbungsverfahren weitergeführt. Die Mehrheit blieb skeptisch. „Kandidaten ohne Eigenschaften“ seien schwer einzuschätzen. Auf ein umfassendes Bild von der Bewerberin oder dem Bewerber wollen die meisten Personalchefs nicht verzichten (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes [Hrsg.]: Ergebnisse der Evaluierung durch die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) sowie das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Berlin, Bonn und Frankfurt/Oder, 2012.

schnitt. Mit 3 bzw. 4 % folgen der Handel, die Übrigen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. In allen anderen Branchen liegen die Anteile unter dem ostdeutschen Durchschnittswert (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil an allen Betrieben		
	Betriebe mit Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	Betriebe ohne Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren	weiß nicht
	%		
Land- und Forstwirtschaft	0	100	0
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	2	97	1
Verarbeitendes Gewerbe	2	97	1
Baugewerbe	2	97	1
Handel und Reparatur	3	96	1
Verkehr, Information, Kommunikation	2	96	2
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	0	99	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	94	1
Erziehung und Unterricht	5	93	2
Gesundheits- und Sozialwesen	4	96	0
Übrige Dienstleistungen	3	97	0
Organisationen ohne Erwerbszweck	0	99	1
Öffentliche Verwaltung	2	96	2
1 bis 9 Beschäftigte	2	97	1
10 bis 49 Beschäftigte	5	94	1
50 bis 249 Beschäftigte	9	89	2
ab 250 Beschäftigte	12	87	1
Insgesamt	3	96	1

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Unabhängig von der Branche sind es vor allem große Betriebe, die sich gegenüber anonymisierten Bewerbungsverfahren aufgeschlossen zeigen. Ein Vergleich der Betriebsgrößenklassen zeigt, dass Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten mit 12 % am häufigsten solche Bewerbungsverfahren einsetzen. Bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten beträgt der Anteil nur noch 9 %. Klein- und Kleinstbetriebe nutzen anonymisierte Bewerbungsverfahren noch seltener.

Eine detailliertere Analyse der Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren zeigt, dass Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil ausländischer Arbeitskräfte an der Belegschaft oder Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte häufiger solche Ver-

fahren nutzen. Bei Betrieben mit einem Anteil ausländischer Arbeitskräfte an der Belegschaft in Höhe von 30 % und mehr beträgt der Anteil von Betrieben, die anonymisierte Bewerbungsverfahren anwenden, rund 9 % und ist damit dreimal so hoch wie im Durchschnitt. Bei Betrieben ohne ausländische Arbeitskräfte ist der entsprechende Anteil von Anwendern solcher Verfahren mit 2 % deutlich geringer. Bei Betrieben mit vorhandenen Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften ist der Anteil von Betrieben mit anonymisierten Bewerbungsverfahren 10 % ebenfalls deutlich größer als im Durchschnitt. Die ermittelten Zusammenhänge dürften zum Teil mit der stark betriebsgrößenspezifischen Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften zusammenhängen, ebenso wie das Vorhandensein von Integrationsangeboten (vgl. Kapitel 4.1).

Es lässt sich festhalten: Anonymisierte Bewerbungsverfahren spielen bisher noch keine relevante Rolle im Einstellungsverhalten der Betriebe. Der Anteil der Betriebe, die diese Verfahren nutzen, ist in Ost und West gleichermaßen sehr gering.

3.1 Berücksichtigung von langzeitarbeitslosen Bewerbern

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist so aufnahmefähig wie selten zuvor. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit weist darauf hin, dass die Arbeitslosenquote auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung ist, während das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot für den ersten Arbeitsmarkt im zweiten Quartal 2016 auf 985.000 Stellen angestiegen ist.²⁰ Auch Personen, die bereits ein Jahr und länger arbeitslos sind und damit als langzeitarbeitslos gelten, konnten von der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt profitieren, allerdings in deutlich geringerem Umfang. Seit 2011 verändert sich der Bestand langzeitarbeitsloser Menschen nur noch wenig. Rund 37 % der Erwerbslosen – mehr als eine Million Personen – sind länger als zwölf Monate ohne Arbeit. Und trotz guter Konjunktur findet nur jeder siebte Langzeitarbeitslose wieder ins Berufsleben zurück.²¹

Um beurteilen zu können, wie die Chancen von Langzeitarbeitslosen für die Wiedereingliederung in Arbeit stehen, wurden Betriebe in der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels gefragt, unter welchen Voraussetzungen sie – neben der erforderlichen fachlichen Eignung – auch Bewerber bei der Besetzung von Stellen berücksichtigen, die langzeitarbeitslos sind.

Hohe Bereitschaft zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen über alle Branchen

Fast ein Fünftel der ostdeutschen Betriebe ist nicht bereit, Langzeitarbeitslose bei Einstellungsverfahren zu berücksichtigen. Von diesen Betrieben haben 75 % grundsätzliche Bedenken und 25 % berücksichtigen Langzeitarbeitslose nicht, weil sie in der Vergangenheit

²⁰ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Monatsbericht Oktober 2016. Nürnberg, 2016.

²¹ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016): Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2015, Nürnberg, April 2016.

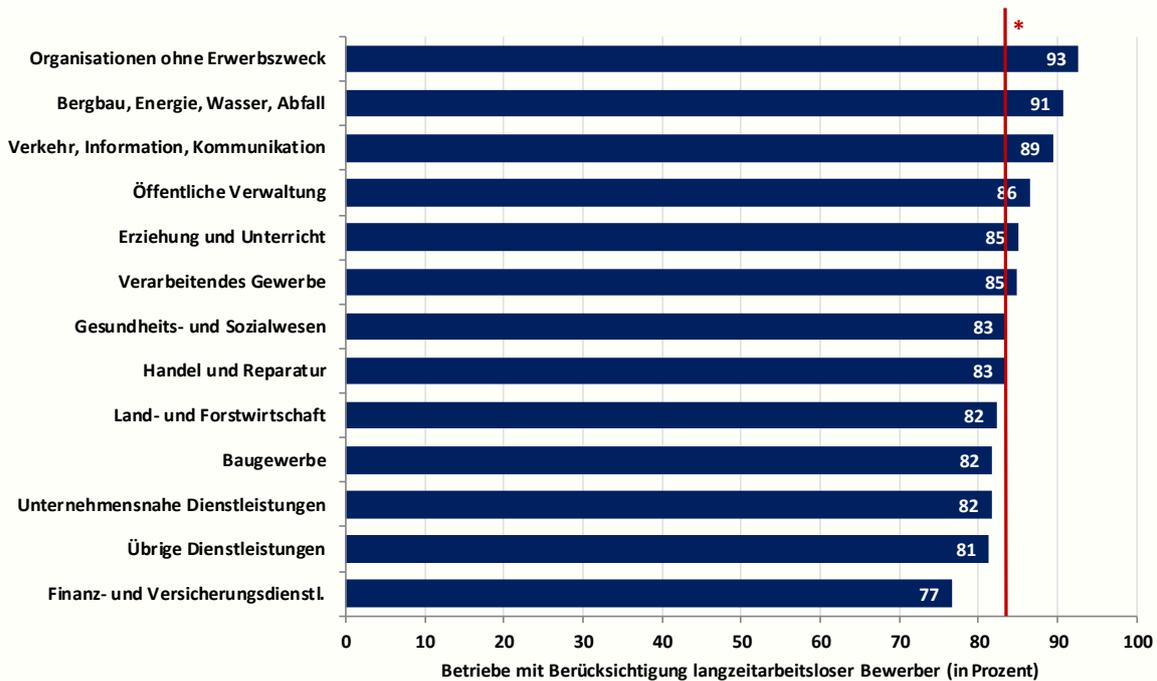
schlechte Erfahrungen gemacht haben. Die große Mehrheit (83 %) jedoch zeigt sich aufgeschlossen gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerbern.²² Unter denjenigen, die grundsätzlich Langzeitarbeitslose berücksichtigen, ist den meisten Betrieben (69 %) am wichtigsten, dass der Bewerber einen guten Eindruck macht. Eine wichtige vertrauensbildende Maßnahme ist ein Praktikum. Wenn die Bewerber sich dabei als geeignet erweisen und beide Seiten den Eindruck haben, zusammen arbeiten zu können, würden sich 50 % der Betriebe auch für einen Langzeitarbeitslosen entscheiden. Fast genauso wichtig sind Empfehlungen von Dritten. 42 % der Betriebe gab an, dass sich dies positiv auf eine Entscheidung für einen Langzeitarbeitslosen auswirken kann. Empfehlungen durch das Arbeitsamt und eine öffentliche Förderung können ebenfalls das Einstellungsverhalten der Unternehmer beeinflussen. Jeweils 36 % der Betriebe gaben an, dass sie unter diesen Voraussetzungen bereit wären, Langzeitarbeitslose bei der Einstellung zu berücksichtigen. Nachrangig sind dagegen Coachings bei der Arbeitsaufnahme. Bedeutungslos ist auch, ob ansonsten keine passenden Bewerber vorhanden sind. Unter dem Druck mangelnder passender Bewerber und ohne die anderen genannten Voraussetzungen würden sich weniger als 10 % der Betriebe dazu bewegen lassen, einen langzeitarbeitslosen Bewerber einzustellen.

Interessante Befunde ergeben die Auswertungen nach der Betriebsgröße und Branchen. Am stärksten ausgeprägt ist die Bereitschaft in den Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten. Nahezu alle Betriebe (98 %) gaben an, Langzeitarbeitslose zu berücksichtigen. Am schwächsten ausgeprägt ist die Bereitschaft bei den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten (81 %).

Über alle Branchen hinweg sind es, mit Ausnahme der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, jeweils mehr als 80 % der Betriebe, die angaben, Langzeitarbeitslose bei der Einstellung zu berücksichtigen. Organisationen ohne Erwerbscharakter oder eine Branche wie Bergbau, Energie, Wasser und Abfall stellen nur einen geringen Anteil aller Beschäftigten, zeigen aber insgesamt die größte Bereitschaft, Langzeitarbeitslose einzustellen. Auch in einer Branche, die für ihren ausgeprägten Fachkräftemangel bekannt ist, wie Verkehr, Information und Kommunikation, ist ein hoher Anteil von Betrieben bereit, Langzeitarbeitslose bei der Einstellung zu berücksichtigen (vgl. Abbildung 19).

²² Bei Antworten auf diese Frage ist zu berücksichtigen, dass Antworten sich auch an Werten und Einstellungen orientieren dürften, die als sozial erwünscht gelten. Die Ergebnisse können daher stärker zugunsten von Langzeitarbeitslosen ausfallen als dies dem tatsächlichen Verhalten der Personalverantwortlichen in den Unternehmen entspricht.

Abbildung 19: Bereitschaft der Betriebe zur Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber bei der Einstellung



*Durchschnitt

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Insgesamt jedoch zeigen die empirischen Befunde ein weitgehend homogenes Bild, was die Haltungen der Betriebe gegenüber der Einstellung von Langzeitarbeitslosen betrifft. Grundsätzlich, so lassen sich die Befunde interpretieren, sind die Betriebe bei Vorliegen der fachlichen Eignung offen für Langzeitarbeitslose, vorausgesetzt, sie machen beim Bewerbergespräch einen guten Eindruck.

Größere Chancen für Langzeitarbeitslose in einfachen und atypischen Beschäftigungen

Analysiert man die empirischen Befunde nach der Art der Beschäftigungen, die in Betrieben vorgehalten werden, zeigt sich ein differenziertes Bild. So weisen Betriebe, die langzeitarbeitslose Bewerber grundsätzlich bei der Einstellung berücksichtigen, einen etwas höheren Anteil an einfachen Tätigkeiten aus (15 %) als Betriebe, die sie grundsätzlich nicht berücksichtigen (12 %). Außerdem bieten Betriebe, die Langzeitarbeitslose grundsätzlich bei Einstellungen berücksichtigen, deutlich mehr atypische Beschäftigungen²³ an (54 %), als Betriebe, die sie grundsätzlich nicht berücksichtigen (35 %).

In der Gruppe der Betriebe, die langzeitarbeitslose Bewerber grundsätzlich bei Einstellungen berücksichtigen, ist ein relativ hoher Anteil von Betrieben, die angeben, Personalprobleme erwarten (54 %). Darunter wurden Probleme bei der Beschaffung von Fachkräften mit Abstand am häufigsten genannt (39 % aller Betriebe mit Berücksichtigung von Langzeitarbeits-

²³ Atypische Beschäftigungsverhältnisse im engeren Sinne: geringfügig Beschäftigte, befristet Beschäftigte, Leiharbeiter.

losen), gefolgt von einem generellen Personalmangel sowie einer hohen Lohnkostenbelastung (jeweils 15 %). Bei Betrieben, die keine Langzeitarbeitslosen berücksichtigen würden, waren die entsprechenden Anteilswerte deutlich kleiner.

Fazit: Die große Mehrheit der ostdeutschen Betriebe konnte ihren Bedarf an Fachkräften decken. Gleichwohl haben die Besetzungsprobleme in Ost und West weiter zugenommen, wobei ostdeutsche Betriebe größere Schwierigkeiten haben als ihre Wettbewerber in Westdeutschland. Insgesamt gestaltet sich die Situation in Abhängigkeit von der Branche und der Betriebsgröße nach wie vor sehr unterschiedlich. Die Branchen mit den höchsten Nichtbesetzungsquoten sind in Ost und West gleichermaßen das Baugewerbe und die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Unabhängig von der Branche haben, wie schon seit Jahren, Kleinstbetriebe mit überdurchschnittlich großen Herausforderungen bei der Stellenbesetzung zu kämpfen. Angesichts der tendenziell steigenden Besetzungsprobleme kann eine Berücksichtigung von bislang eher selten genutzten Bewerbergruppen zusätzliche Potenziale erschließen helfen. Im Hinblick auf die Gruppe der Langzeitarbeitslosen wäre die große Mehrheit der ostdeutschen Betriebe grundsätzlich bereit, diese bei der Einstellung zu berücksichtigen, sofern die fachliche Eignung gegeben ist. Anonymisierte Bewerbungsverfahren spielen dagegen bislang keine Rolle in der Einstellungspraxis der Betriebe. Der Anteil der Betriebe, die diese Verfahren nutzen, ist in Ost und West gleichermaßen sehr gering.

4 BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN UND BETRIEBLICHE MAßNAHMEN ZUR INTEGRATION VON AUSLÄNDERN

Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, dass zahlreiche Betriebe in Ostdeutschland ihre offenen Stellen nicht besetzen können. Vor diesem Hintergrund kann es für arbeitskräftesuchende Betriebe hilfreich sein, parallel zur Erschließung inländischer Potenziale, wie Frauen, Ältere oder Arbeitslose, grenzüberschreitend nach Arbeitskräften zu suchen, d. h. die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in Erwägung zu ziehen. Aufgrund der bestehenden Regelungen ist es relativ einfach, Arbeitskräfte aus den Staaten der Europäischen Union (EU) einzustellen. Die EU-Erweiterung der Jahre 2004 und 2007, die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 für die EU-8 Länder und zu Jahresbeginn 2014 für Bulgarien sowie Rumänien haben die Möglichkeiten für deutsche Betriebe erweitert, Personen aus diesen Ländern als Arbeitskräfte zu rekrutieren. Weitere Zuwanderergruppen sind Menschen aus der alten EU (u. a. Italiener, Griechen, Spanier), die teilweise bereits lange in Deutschland leben, zuletzt aber aufgrund der Krise in ihren Heimatländern verstärkt auch in Deutschland nach Arbeit suchen. Türkische Staatsangehörige sind bereits in den 1960er in (West-)Deutschland angeworben worden. Neben veränderten formal-rechtlichen Bedingungen²⁴, die eine höhere Arbeitskräftemobilität erlauben, wirken zusätzlich krisenhafte Entwicklungen auf die Bedingungen einer Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften. Während z. B. die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland seit Mitte der 2000er Jahre stetig zunimmt, besteht in einigen Staaten der EU eine hohe Arbeitslosigkeit, insbesondere bei jungen Menschen unter 25 Jahren. Dies verstärkt die Mobilitätsbereitschaft der betroffenen Personen. Hieraus ergeben sich zugleich Chancen für deutsche Betriebe. Darüber hinaus bieten sich seit Ende 2015 weitere Möglichkeiten durch den Zustrom hunderttausender ausländischer Migranten aus nicht-europäischen Staaten.

Vor dem Hintergrund der großen betrieblichen Herausforderungen bei der Deckung des bestehenden und zukünftigen Arbeitskräftebedarfs in Ostdeutschland stellt sich die Frage, wie das Potenzial ausländischer Arbeitskräfte derzeit genutzt wird. In den folgenden Ausführungen wird anhand der Daten der aktuellen Befragung daher gezeigt, in welchen Betrieben und welchen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft bereits ausländische Arbeitskräfte beschäftigt sind, und welche Betriebe demgegenüber auf die Potenziale ausländischer Arbeitskräfte verzichten. Durch eine Gegenüberstellung von Nutzern und Nicht-Nutzern soll aufgezeigt

²⁴ Mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Anerkennungsgesetz), das am 1.4.2012 in Kraft getreten ist, sollen im Ausland erworbene Qualifikationen besser für den deutschen Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden (§ 1 BQFG). Das Gesetz kann damit zur Sicherung des Fachkräfteangebots und zugleich zur Integration Arbeitskräften ohne deutsche Staatsangehörigkeit beitragen. Um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken, wurde ebenfalls im Jahr 2012 die EU-Blue-Card (auch Blaue Karte EU) eingeführt. Diese soll es Unternehmen erleichtern, gut ausgebildete ausländische Arbeitnehmer aus Ländern außerhalb der EU und des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) einzustellen.

werden, durch welche betrieblichen Merkmale, wie z. B. Branche, Betriebsgröße, sich beide Gruppen voneinander unterscheiden. Die Darstellung der aktuellen Praxis der Betriebe kann zugleich Hinweise liefern auf die Möglichkeiten der Integration jener Menschen, die im Laufe der letzten zwei Jahre nach Deutschland geflüchtet sind.

4.1 Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte

Bei der Nutzung des Potenzials ausländischer Arbeitskräfte²⁵ bestehen erhebliche Unterschiede zwischen der ost- und der westdeutschen Wirtschaft. Mit rund 14 % ist der Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften nur halb so groß wie in Westdeutschland (27 %). Die unterschiedlich starke Nutzung ausländischer Arbeitskräfte könnte möglicherweise mit dem jeweiligen Bevölkerungsanteil dieser Personengruppe in Ost und West zusammenhängen. In Ostdeutschland beträgt der Anteil von Ausländern an der Bevölkerung 6,5 %. In Westdeutschland ist er mit 12,2 % fast doppelt so hoch.²⁶ Die unterschiedlich starke Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in Ost und West entspricht somit den unterschiedlich großen Anteilen dieser Bevölkerungsgruppe.

Unterschiede bestehen nicht nur zwischen Ost- und Westdeutschland. Auch in den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft werden ausländische Arbeitskräfte unterschiedlich stark genutzt (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland 2016

Branche	Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Branche	Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen Beschäftigten in der Branche
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	10	1
Handel und Reparatur	13	3
Verkehr, Information, Kommunikation	20	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	6
Gesundheits- und Sozialwesen	11	2
Übrige Dienstleistungen	30	15
Insgesamt	14	4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Zu den Bereichen mit einer überdurchschnittlich starken betrieblichen Nutzung ausländischer Arbeitskräfte – gemessen am Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an

²⁵ Die entsprechende Frage lautete: Beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle ausländische Arbeitskräfte, also Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit?

²⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt: Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters 2015, erschienen am 29. März 2016, Korrektur am 03. August 2016.

allen Betrieben in der Branche – gehören die Übrigen Dienstleistungen. Fast jeder dritte Betrieb dieser Branche beschäftigt ausländische Mitarbeiter. Mit deutlichem Abstand folgt an zweiter Stelle die Branche Verkehr, Information, Kommunikation, wo es in rund jedem fünften Betrieb ausländische Arbeitskräfte gibt. Die beobachteten Unterschiede korrespondieren zum Teil mit dem Anteil ausländischer Arbeitskräfte an den Beschäftigten innerhalb der einzelnen Branchen. So beschäftigen im Bereich der Übrigen Dienstleistungen nicht nur überdurchschnittlich viele Betriebe ausländische Arbeitskräfte, sondern ist auch der Anteil ausländischer Arbeitskräfte an den Beschäftigten in dieser Branche mit rund 15 % höher als in allen anderen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft. Dies ist keine ostdeutsche Spezifik, auch in Westdeutschland stehen die Übrigen Dienstleistungen an der Spitze bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften.

Bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte bestehen auch zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen beachtliche Unterschiede (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016

Betriebsgrößenklasse	Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben in der Betriebsgrößenklasse	Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen Beschäftigten in der Betriebsgrößenklasse
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	9	4
10 bis 49 Beschäftigte	23	5
50 bis 249 Beschäftigte	40	4
ab 250 Beschäftigte	64	3
Insgesamt	14	4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Während fast zwei Drittel der ostdeutschen Großbetriebe einen oder mehrere ausländische Arbeitskräfte beschäftigen, ist dies bei gerade einmal jedem 10. Kleinstbetrieb der Fall. Dieser Befund ist zunächst nicht überraschend, da ein Großbetrieb mit vielen hundert Beschäftigten bereits in diese Gruppe fällt, sofern er nur einen einzigen ausländischen Mitarbeiter beschäftigt. Aufschlussreicher ist deshalb der konkrete Anteil der beobachteten Beschäftigtengruppe, da dieser Erkenntnisse über die relative Bedeutung von ausländischen Arbeitskräften für den Betrieb liefert. Die Ergebnisse zeigen, dass in dieser Hinsicht überraschenderweise keine nennenswerten Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben bestehen. Obwohl die große Mehrheit der Großbetriebe, aber nur ein sehr kleiner Anteil der Kleinstbetriebe ausländische Arbeitskräfte beschäftigt, ist der Beschäftigtenanteil ausländischer Arbeitskräfte in allen vier hier ausgewiesenen Größenklassen nahezu identisch. Dies deutet darauf hin, dass ein sehr kleiner Teil der ostdeutschen Kleinstbetriebe in hohem Maße das Potenzial ausländischer Arbeitskräfte nutzt, während die sehr große Mehrheit der Betriebe überhaupt keine ausländischen Mitarbeiter aufweist.

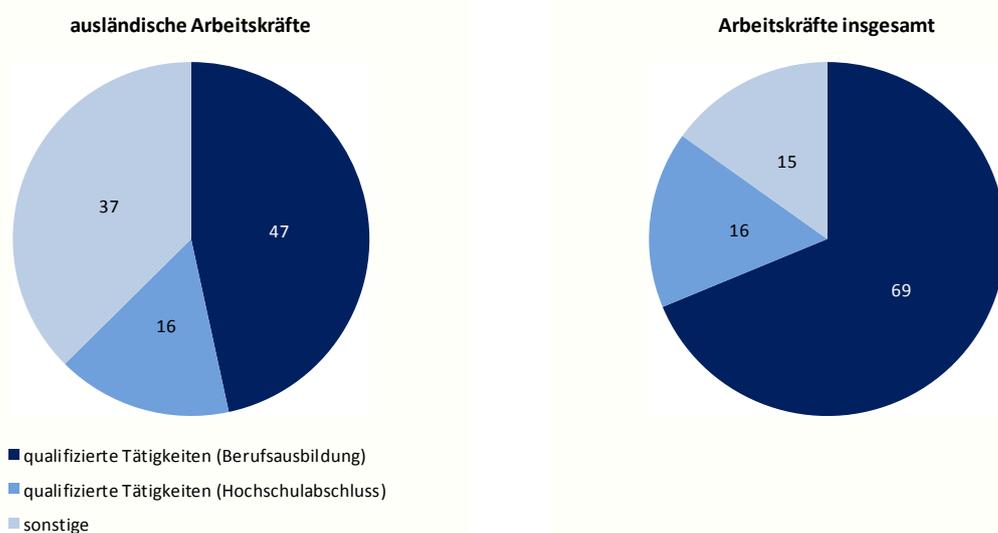
Der Blick auf Westdeutschland zeigt ein ähnliches Bild. Auch dort gibt es hinsichtlich des Anteils von Ausländern an den Beschäftigten keine nennenswerten Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben. Die jeweiligen Beschäftigtenanteile sind jedoch in allen vier Betriebsgrößenklassen in der Regel doppelt so groß wie in Ostdeutschland.

Die Befragung hat gezeigt, dass größere Betriebe mehrheitlich über Erfahrungen mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften verfügen, die die Vielzahl von Kleinstbetrieben in der Regel nicht besitzt. Damit dürften erstere grundsätzlich über bessere Voraussetzungen für die Integration von ausländischen Arbeitskräften verfügen als kleinere Betriebe. Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, auf welchen Arbeitsplätzen die ausländischen Arbeitskräfte in den ostdeutschen Betrieben eingesetzt werden und ob sich diese von jenen der übrigen Beschäftigten unterscheiden.

Arbeitsplätze von ausländischen Arbeitskräften

Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften wurden zusätzlich danach gefragt, was für Tätigkeiten ihre ausländischen Mitarbeiter ausüben. Die Ergebnisse der Befragung hierzu zeigen markante Abweichungen zur Struktur der Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit (vgl. Abbildung 20).²⁷

Abbildung 20: Struktur der Arbeitsplätze von ausländischen Arbeitskräften sowie der Beschäftigten insgesamt in Ostdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Ohne Auszubildende

²⁷ Der Anteil der ausländischen Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte an allen ausländischen Beschäftigten in den Betrieben (= „sonstige“) wurde nicht direkt erfragt, sondern ergibt sich aus der Differenz der Angaben zur Gesamtzahl der ausländischen Beschäftigten sowie zur Verteilung der ausländischen Beschäftigten auf bestimmte Tätigkeitsgruppen.

Ausländische Arbeitskräfte sind seltener als im Durchschnitt auf Arbeitsplätzen tätig, die eine Berufsausbildung erfordern. Während mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten in Ostdeutschland auf solchen Arbeitsplätzen tätig sind, beträgt der Anteil bei den ausländischen Arbeitskräften lediglich 47 %. Weitere 16 % der ausländischen Arbeitskräfte üben Tätigkeiten aus, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Die übrigen 37 % der Ausländer arbeiten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte. Der Anteil von solchen Einfacharbeitsplätzen an allen Arbeitsplätzen von ausländischen Arbeitskräften ist damit mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt aller Beschäftigten in Ostdeutschland. Die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen damit Untersuchungen der Bundesagentur für Arbeit zur Berufsstruktur von ausländischen Arbeitskräften, wonach ausländische Arbeitskräfte überdurchschnittlich häufig auf Arbeitsplätzen arbeiten, welche durch geringe Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet sind.²⁸

Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften wurden darüber hinaus danach gefragt, wie viele ihrer ausländischen Mitarbeiter erst in den letzten Jahren (gemeint ist hiermit ein Zeitraum von rund fünf Jahren) nach Deutschland gekommen sind. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass rund drei Viertel der ausländischen Beschäftigten in den ostdeutschen Betrieben lebt bereits seit vielen Jahren in Deutschland leben. Demgegenüber ist ungefähr ein Viertel und damit ein nicht unbedeutender Teil der derzeit in den ostdeutschen Betrieben beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte erst in den letzten vier bis fünf Jahren nach Deutschland gekommen.

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

4.2 Betriebliche Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte

Vor dem Hintergrund der jüngsten Migrationsbewegungen stellt sich die Frage, ob es in den Betrieben Maßnahmen gibt, die darauf ausgerichtet sind, die Integration ausländischer Arbeitskräfte zu erleichtern. Neben rechtlichen und institutionellen Hürden (z. B. Anerkennung, Bleibeperspektive) gehören fehlende oder unzureichende Sprachkenntnisse zu den größten Hemmnissen bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften, wobei es

²⁸ Vgl. z. B. IAB Berlin-Brandenburg in der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg: Ausländer am Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg 1/2016. Berlin, 2016.

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

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass derzeit etwa jeder 10. Betrieb in Ostdeutschland – und damit annähernd genauso viele wie in Westdeutschland – eine oder mehrere solcher Maßnahmen anbietet oder zum Zeitpunkt der Befragung geplant hat. Eine nicht unerhebliche Rolle für das Vorhandensein solcher Maßnahmen spielt die Tatsache, ob ein Betrieb bereits ausländische Arbeitskräfte beschäftigt oder nicht. So gibt es in mehr als jedem vierten Betrieb mit Beschäftigten aus dem Ausland entsprechende Maßnahmen, aber nur in 3 % der Betriebe ohne ausländische Mitarbeiter. Bei der Interpretation dieses Befundes muss jedoch der betriebsgrößenspezifische Einfluss auf das Vorhandensein von Maßnahmen berücksichtigt werden. Wie weiter oben dargestellt, gibt es in größeren Betrieben mit höherer Wahrscheinlichkeit einen oder mehrere ausländische Mitarbeiter. Das Vorhandensein von Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften hängt wiederum eng mit der Größe eines Betriebes zusammen, wie die folgende Tabelle 10 zeigt.

Tabelle 10: Betriebe mit Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößeklassen in Ostdeutschland 2016

Betriebsgrößeklasse	Betriebe mit Maßnahmen	darunter	
		vorhanden	geplant
	%	%	
1 bis 9 Beschäftigte	6	4	2
10 bis 49 Beschäftigte	14	10	4
50 bis 249 Beschäftigte	29	24	5
ab 250 Beschäftigte	51	46	5
Insgesamt	9	7	2

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

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

Ob ein Betrieb Maßnahmen zur besseren Integration von ausländischen Arbeitskräften anbietet, hängt neben den genannten Faktoren auch mit der Branche zusammen. So bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft. Auffällig sind vor allem zwei Branchen: Erziehung und Unterricht sowie Übrige Dienstleistungen mit Anteilen von 15 bzw. 17 %. In allen anderen Branchen liegt der Anteil von Betrieben mit vorhandenen oder geplanten Integrationsmaßnahmen teils deutlich unter 10 % (Ausnahme: Land- und Forstwirtschaft mit 12 %). Der überdurchschnittlich hohe Anteil von Betrieben mit Maßnahmen im Bereich der Übrigen Dienstleistungen dürfte vermutlich mit zwei Aspekten zusammenhängen. Erstens handelt es sich hier um jene Branche, in der anteilig mehr Un- und Angelernte beschäftigt werden als in den übrigen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft. Dort arbeitet ein Drittel der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, für die keine berufliche Ausbildung erforderlich ist (vgl. Kapitel 2.4). Die Einstellungshürden für Bewerber sind daher prinzipiell niedriger als in anderen Branchen. Dies dürfte auch die Bereitschaft von Betrieben mit einem Bedarf an Arbeitskräften erhöhen, entsprechende Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften anzubieten. Ein zweiter Aspekt betrifft die Struktur der Beschäftigten in dieser Branche. Dort sind, wie bereits weiter oben dargestellt, sowohl der Anteil von Betrieben mit ausländischen Arbeitskräften als auch der Anteil von ausländischen Arbeitskräften an den Beschäftigten höher als in allen anderen Branchen Ostdeutschlands. Viele Betriebe dieser Branche verfügen somit über Erfahrungen mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften. Dieser Befund legt den Schluss nahe, dass sich eigene Erfahrungen förderlich auf die Bereitstellung von Integrationsmaßnahmen auswirken können, während fehlende Kenntnisse offensichtlich ein Hemmnis darstellen.

Der vergleichsweise hohe Anteil von Betrieben im Bereich Erziehung und Unterricht dürfte dagegen mit anderen Faktoren zusammenhängen. Rein statistisch werden alle Bildungsträger dieser Branche zugerechnet. Bildungsträger wiederum fungieren als Anbieter verschiedenster Integrationsangebote, angefangen von berufsbezogenen Deutschkursen für Ausländer bis hin zu Nachqualifizierungen ausländischer Arbeitskräfte. Betriebe bzw. Bildungsträger mit solchen Angeboten dürften ein hohes Interesse haben, ihr Lehrpersonal im Umgang mit eventuellen kulturellen Besonderheiten zu schulen. In diesem Sinne richten sich die vorhandenen Maßnahmen vorrangig an die bereits in den Betrieben beschäftigten Mitarbeiter.

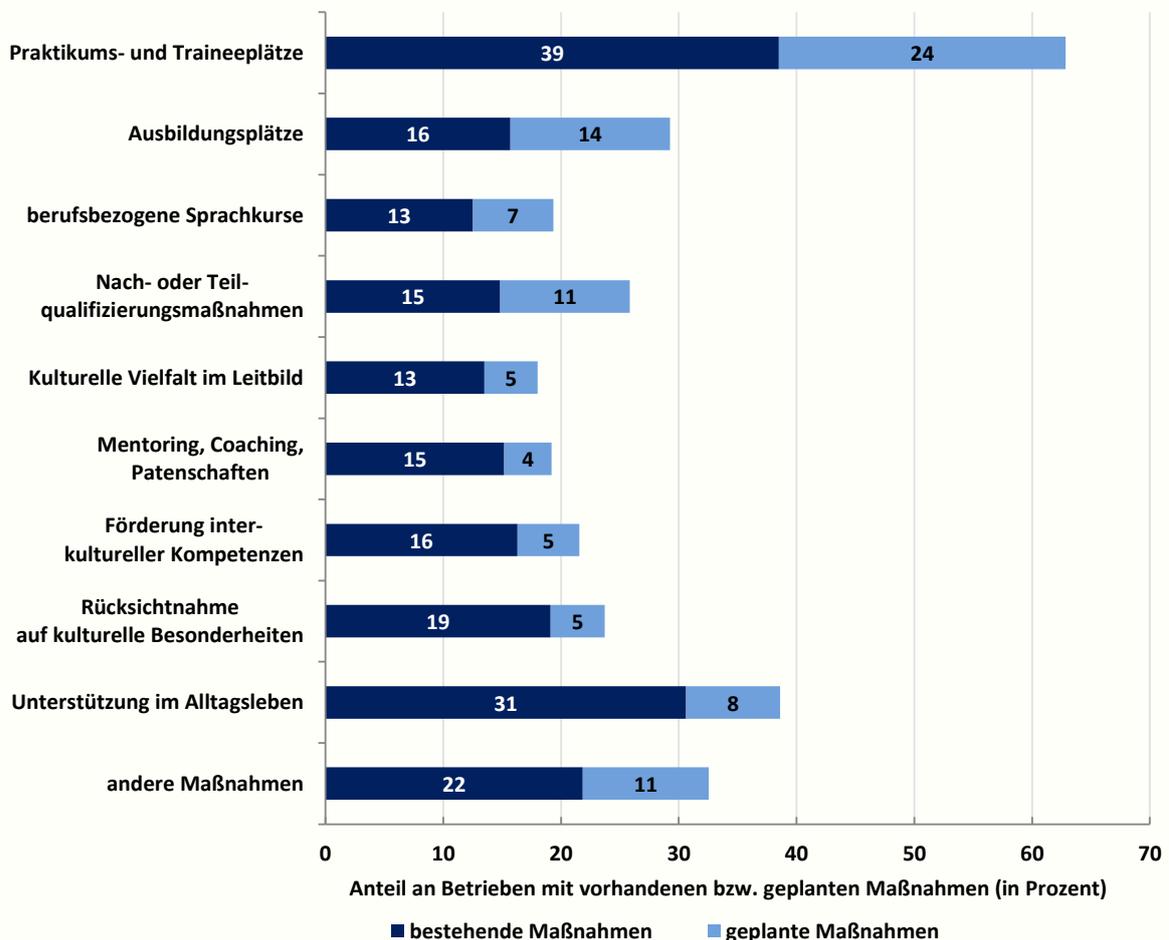
Art der betrieblichen Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften

Betrieben mit Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte wurde eine Liste mit neun verschiedenen Einzelmaßnahmen vorgelegt. Anhand dieser Liste konnten die Betriebe angeben, welche der aufgeführten Maßnahmen es bei ihnen bereits gibt oder geplant sind. Insgesamt bieten knapp 10 % aller Betriebe in Ostdeutschland solche Maßnahmen an oder planen diese. Von diesen Betrieben mit Maßnahmen gaben 39 % an, Praktikums- und Traineeplätze für ausländische Arbeitskräfte bereitzustellen; weitere 24 % hatten dies zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2016 geplant. Dies sind zusammen rund zwei Drittel aller Betriebe, die eine oder mehrere Unterstützungsmaßnahmen anbieten – bzw. rund 6 % aller Betriebe in Ostdeutschland. In Westdeutschland bieten oder planen solche Angebote 68 % der Betriebe, die eine oder mehrere Unterstützungsmaßnahmen anbieten. In Ost- und Westdeutschland steht das Angebot von Praktikums- und Traineeplätzen damit an der Spitze der möglichen betrieblichen Angebote zur Integration von ausländischen Arbeitskräften. Praktikums- und Traineeplätze können auf eine betriebliche Ausbildung im Praktikumsbetrieb vorbereiten.

Ausbildungsplätze für ausländische Arbeitskräfte werden von jedem sechsten ostdeutschen Betrieb mit Maßnahmen angeboten (16 %). Dies entspricht einem Anteil von etwa 1 bis 2 % bezogen auf alle Betriebe in Ostdeutschland. Damit werden von anteilig deutlich weniger Betrieben Ausbildungsplätze angeboten als in Westdeutschland. Dort ist der entsprechende Anteil fast doppelt so hoch wie in Ostdeutschland. Genau wie in Westdeutschland bieten ostdeutsche Großbetriebe mit höherer Wahrscheinlichkeit Ausbildungsplätze an als kleinere Betriebe: Fast jeder dritte ostdeutsche Betrieb ab 250 Beschäftigten mit Maßnahmen macht entsprechende Angebote, in Westdeutschland sogar mehr als jeder zweite. Am zweithäufigsten ist die Unterstützung ausländischer Arbeitskräfte im Alltagsleben (z. B. bei Behördengängen): Fast ein Drittel der ostdeutschen Betriebe mit Maßnahmen gab an, ausländische Arbeitskräfte entsprechend zu unterstützen, weitere 8 % haben diese geplant. Betriebliche Angebote, die sich auf den Erwerb von Sprachkenntnissen richten, werden gegenüber den bereits genannten Maßnahmen deutlich seltener angeboten. Rund 13 % der Betriebe mit Maßnahmen wären bereit, ausländische Bewerber beim Spracherwerb bzw. bei der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse zu unterstützen, indem diese z. B. für die Teilnahme an be-

rufsbezogenen Sprachkursen freigestellt oder die Finanzierung von Sprachkursen voll oder teilweise übernommen wird. Weitere 7 % haben diese Unterstützung geplant (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Art der betrieblichen Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften in Ostdeutschland 2016 (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

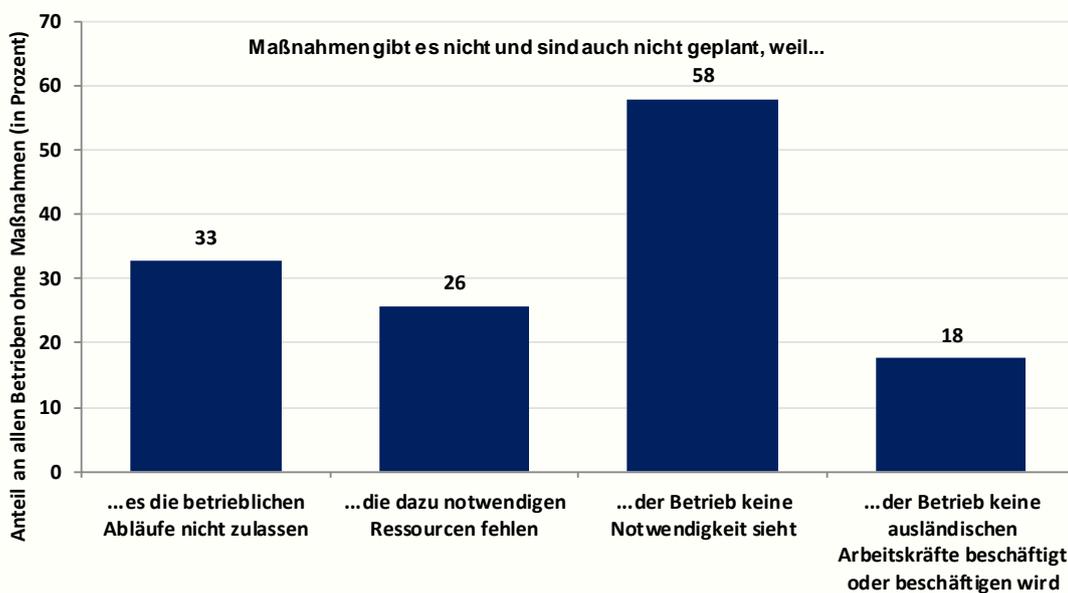
Der vergleichsweise niedrige Anteil von Betrieben mit unterstützenden Angeboten beim Spracherwerb ist zunächst überraschend, da fehlende Sprachkenntnisse erfahrungsgemäß zu den größten Einstellungshemmnissen zählen. Das diesbezüglich geringere Engagement der ostdeutschen Betriebe könnte möglicherweise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

Weitere, auf kulturelle Aspekte abzielende Maßnahmen, wie z. B. die Rücksichtnahme auf kulturelle Besonderheiten der ausländischen Mitarbeiter, die Förderung sogenannter interkultureller Kompetenzen oder die Verankerung kultureller Vielfalt im Leitbild, gibt es in 13 bis 19 % der ostdeutschen Betriebe mit Maßnahmen.

Gründe für das Fehlen von Integrationsmaßnahmen

In rund 90 % der ostdeutschen Betriebe gibt es keine Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte und sind auch nicht geplant. Diese Betriebe wurden gebeten, ihre Gründe hierfür anzugeben. Den Betrieben wurde eine Liste mit vier möglichen Gründen vorgelegt, auf der sie alles Zutreffende ankreuzen konnten. Fast 60 % der ostdeutschen Betriebe ohne Maßnahmen gaben danach an, keine Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften anzubieten, weil sie hierfür keine Notwendigkeit sehen. Mit deutlichem Abstand war dies der am häufigsten genannte Grund (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Gründe für das Fehlen von betrieblichen Integrationsmaßnahmen für ausländische Arbeitskräfte in Ostdeutschland 2016 (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Der ermittelte Befund ist nicht ganz eindeutig zu interpretieren. Er kann einerseits bedeuten, dass in den betreffenden Betrieben aktuell und auch in naher Zukunft generell kein Bedarf an Arbeitskräften besteht. In diesem Fall ist es aus Sicht der Betriebe nicht erforderlich, unterstützende Maßnahmen zur Integration bestimmter Bewerbergruppen bereitzustellen. Diese Erklärung ist insofern plausibel, als ein Großteil der ostdeutschen Betriebe, überwiegend Kleinst- und Kleinbetriebe, nur in größeren Abständen Arbeitskräfte nachfragt und aktuell keine Einstellungen plant (vgl. Kapitel 2.2). Es kann jedoch auch bedeuten, dass die betreffenden Betriebe solche Maßnahmen zwar grundsätzlich für erforderlich erachten, diese aber nicht als ihre Aufgabe betrachten. Es ist aber auch möglich, dass die Betriebe keine nennenswerten Integrationshemmnisse sehen und davon ausgehen, ausländische Arbeitskräfte auch ohne besondere, unterstützende Maßnahmen integrieren zu können. Hierfür könnte der Befund sprechen, wonach Betriebe mit ausländischen Mitarbeitern diesen Grund deutlich häufiger als Erklärung für ihr fehlendes Engagement angeben als Betriebe ohne ausländische Mitarbeiter (72 % vs. 56 %).

Ein Teil der Betriebe begründete das fehlende Engagement mit innerbetrieblichen Faktoren. Hierzu gehören die organisatorischen Abläufe im Betrieb, die solche Maßnahmen wie etwa ein Praktikum nicht zulassen, wie auch die Frage der erforderlichen personellen (z. B. Ausbildungspersonal) und finanziellen Ressourcen, über die zahlreiche Betriebe möglicherweise nicht oder nur in eingeschränktem Maße verfügen. Überraschenderweise fällt der Anteil solcher Nennungen bei kleineren Betrieben nicht höher aus als bei größeren Betrieben. Bei Betrieben aller vier Größenklassen begründete gleichermaßen etwa ein Viertel den Verzicht auf Integrationsmaßnahmen mit fehlenden Ressourcen. Nur wenige Betriebe begründeten ihren Verzicht damit, dass sie aktuell keine ausländischen Arbeitskräfte beschäftigen und dies auch in absehbarer Zukunft nicht tun werden. Dieser Grund wurde häufiger von kleineren Betrieben genannt; bei Großbetrieben war diese Begründung eher selten.

Der Ost-West-Vergleich der Gründe für ein fehlendes betriebliches Engagement zeigt keine nennenswerten Unterschiede. Die Häufigkeit der Nennungen der Betriebe ist nahezu übereinstimmend.

Fazit: Betriebe können ihren Bedarf an Arbeitskräften decken, indem sie auch die Beschäftigungspotenziale von ausländischen Arbeitskräften erschließen. Mit ihrem Engagement tragen sie zugleich aktiv zur Integration dieser Personengruppe bei. Die Integrationschancen ausländischer Arbeitskräfte, insbesondere auch jener, die in den letzten zwei Jahren nach Deutschland gekommen sind, dürften in starkem Maße von den bisherigen Erfahrungen der ostdeutschen Betriebe mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften abhängen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung haben allerdings gezeigt, dass bislang nur ein kleiner Teil der ostdeutschen Betriebe - im Gegensatz zu westdeutschen Betrieben - über entsprechende Erfahrungen verfügt. Insgesamt bieten größere Betriebe mehr gezielte Maßnahmen an als kleinere. Die dürfte sowohl auf einen größeren Erfahrungshorizont als auch auf eine bessere Ausstattung mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen zurückzuführen sein. Auffällig war auch der Befund, wonach sich vor allem Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Bedarf an Un- und Angelernten mit Maßnahmen engagieren. Dies dürfte in erster Linie mit dem vergleichsweise niedrigen Qualifikationsniveau der meisten ausländischen Arbeitskräfte zusammenhängen. Für Betriebe mit einem entsprechenden Bedarf bieten sich damit eher Chancen zur Deckung der betrieblichen Nachfrage an als für Betriebe, die vor allem an qualifizierten Arbeitskräften interessiert sind. Bei letzterer Nachfrage dürften die erforderlichen Aufwendungen zur Integration vermutlich deutlich höher ausfallen und die erhoffte Rendite erst nach einigen Jahren zu erwarten sein, was letztlich zu einem eingeschränkten Engagement hinsichtlich der Zielgruppe führen kann.

5 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Der seit mehr als 10 Jahren anhaltende Beschäftigungsaufbau in Ostdeutschland (vgl. Kapitel 2.2) und der parallele Anstieg des Fachkräftebedarfs (vgl. Kapitel 3.1) stellen die Betriebe in Ostdeutschland vor nicht unerhebliche Herausforderungen bei der Deckung ihres Personalbedarfs. Eine zentrale Strategie stellt die betriebliche Berufsausbildung dar, da sie die Ausbildung passgenau qualifizierter Mitarbeiter erlaubt.

5.1 Ausbildungsbeteiligung

Eine Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung ist grundsätzlich nur dann möglich, wenn ein Betrieb eine Ausbildungsberechtigung besitzt, d. h. wenn er die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllt.²⁹ Dies war 2016 bei 50 % der ostdeutschen und 55 % der westdeutschen Betriebe der Fall. Im Vergleich zu 2010 ist der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung in Ostdeutschland um zwei und in Westdeutschland um sechs Prozentpunkte gefallen. Dieser Rückgang ist v. a. darauf zurückzuführen, dass anteilig weniger Kleinbetriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügen: In dieser Größenklasse sank der Anteil der Betriebe mit Berechtigung um vier Prozentpunkte in Ostdeutschland und um acht Prozentpunkte in Westdeutschland.

Wie schon in den Vorjahren sind in Ostdeutschland Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe besonders häufig ausbildungsberechtigt (71 %), während Organisationen ohne Erwerbszweck nur selten eine Ausbildungsberechtigung aufweisen (19 %). Großbetriebe sind in aller Regel ausbildungsberechtigt (91 %), Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten hingegen weniger häufig (42 %). In Westdeutschland stellt sich die branchen- und größenspezifische Struktur ähnlich dar, allerdings liegt dort der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in der Regel über dem ostdeutschen Wert. Besonders auffällig ist dies im Bereich Bergbau, Energie, Wasser und Abfall sowie in der Öffentlichen Verwaltung, wo der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Westdeutschland um mehr als 20 Prozentpunkte über dem Anteil in Ostdeutschland liegt.

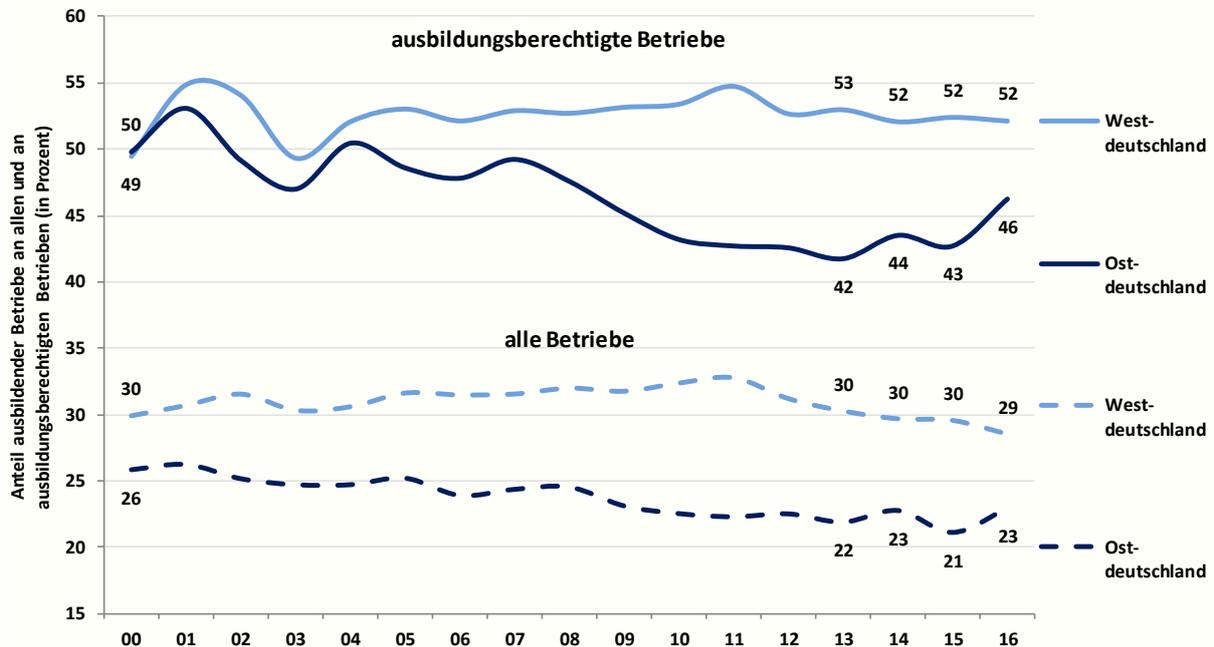
Positive Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe

Auch wenn eine Ausbildungsberechtigung vorliegt, bedeutet das nicht notwendigerweise, dass ein Betrieb auch ausbildet. Tatsächlich bildeten 2016 46 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in Ostdeutschland aus; in Westdeutschland waren es 52 %. Die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe erreicht damit in Ostdeutschland ihren höchsten Stand seit dem Jahr 2008 (48 %). Bezogen auf sämtliche Betriebe lag die Ausbildungsbeteili-

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

gung in Ostdeutschland im Jahr 2016 bei 23 % und in Westdeutschland bei 29 % (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2000 bis 2016

Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist Folgendes zu beachten. Im IAB-Betriebspanel wird ein Betrieb als „Ausbildungsbetrieb“ betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Diese Definition ist somit relativ weit gefasst.³⁰

Die positive Gesamtentwicklung der Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe ist vor allem auf ein erhöhtes Ausbildungsengagement von Kleinstbetrieben zurückzuführen. Diese bilden zwar weiterhin in deutlich geringerem Maße aus als Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten, allerdings hat sich der Anteil der auszubildenden an den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben 2016 gegenüber dem Vorjahr um rund fünf Prozentpunkte auf 33 %

³⁰ Die Bundesagentur für Arbeit definiert einen Betrieb nur dann als Ausbildungsbetrieb, wenn zu einem bestimmten Stichtag mindestens ein Auszubildender im Betrieb tätig ist.

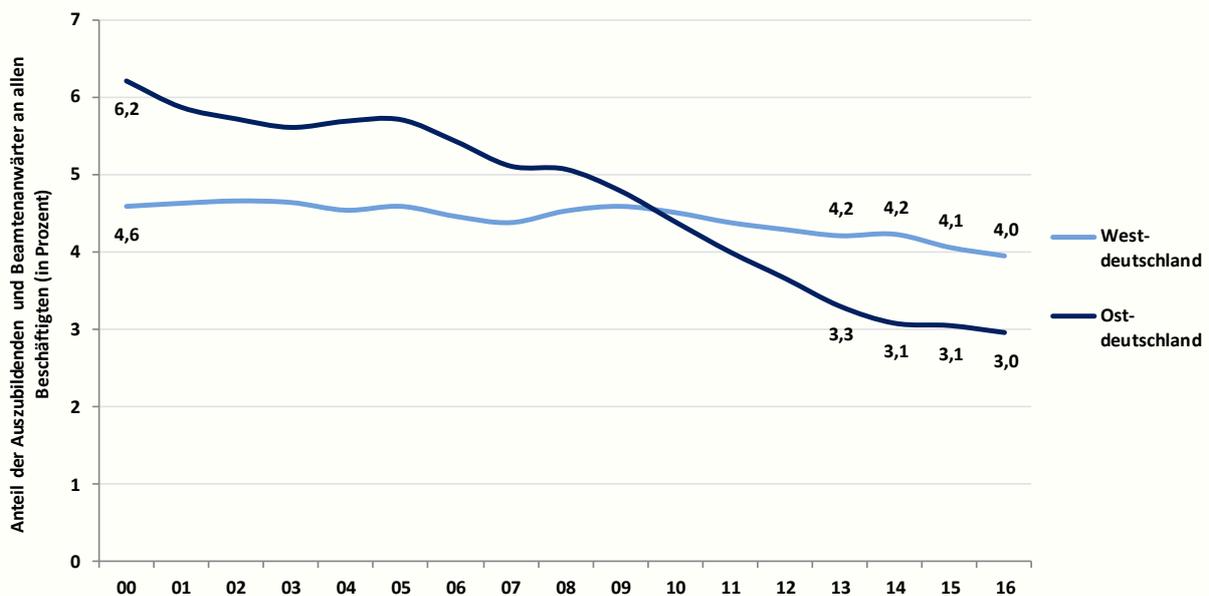
erhöht. In den vorangegangenen fünf Jahren betrug die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Kleinstbetriebe in der Regel nicht mehr als 28 %.

Zwischen den einzelnen Branchen innerhalb der ostdeutschen Wirtschaft zeigen sich deutliche Unterschiede: So bilden mehr als zwei Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe bzw. Dienststellen in der Öffentlichen Verwaltung aus, aber nur rund ein Drittel der Betriebe in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt die Ausbildungsbeteiligung in Ostdeutschland in acht der 13 ausgewiesenen Branchen geringer aus. Demgegenüber sind die Anteile ausbildender Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe, in den Übrige Dienstleistungen und im Bereich der Öffentlichen Verwaltung in Ost und West nahezu identisch.

Ausbildungsquote im Zusammenhang mit der branchenspezifischen Tätigkeitsstruktur

Auszubildende machen insgesamt rund 3 % der ostdeutschen Beschäftigten aus. Die Ausbildungsquote in Ostdeutschland entspricht damit annähernd dem Vorjahreswert. Eine ähnliche Entwicklung lässt sich auch in Westdeutschland beobachten, allerdings auf einem insgesamt höheren Niveau (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Entwicklung der Ausbildungsquote in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Bei der Interpretation des ermittelten Wertes ist zu beachten, dass sich dieser von der in der Beschäftigtenstatistik der BA ausgewiesenen Ausbildungsquote unterscheidet aufgrund unterschiedlicher Definitionen der Gesamtzahl der Beschäftigten, zu denen die Zahl der Auszubildenden in Relation gesetzt wird. Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte. Die Beschäftigtenstatistik der BA legt bei

der Berechnung der Ausbildungsquote demgegenüber ausschließlich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zugrunde.

Wie schon in den Vorjahren zeigt sich eine deutliche Konzentration der Auszubildenden in den beschäftigungsstarken Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel und Reparatur. Mehr als die Hälfte der Auszubildenden absolvieren ihre Ausbildung in einer dieser drei Branchen. Dem steht ein Beschäftigungsanteil dieser drei Branchen in Höhe von 42 % gegenüber. Betriebe in diesen Branchen engagierten sich demnach in überdurchschnittlichem Maße in der betrieblichen Ausbildung. Dies lässt sich zum Teil auch an den Ausbildungsquoten ablesen: Diese liegen mit jeweils 4 % im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel über dem ostdeutschen Durchschnitt. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen, mit 16 % der Beschäftigten die Branche mit dem höchsten Beschäftigungsanteil in Ostdeutschland, finden sich hingegen weniger als 10 % der Auszubildenden. Dieser Wirtschaftsbereich weist mit rund 2 % eine unterdurchschnittliche Ausbildungsquote auf (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Branchen in Ostdeutschland 2016

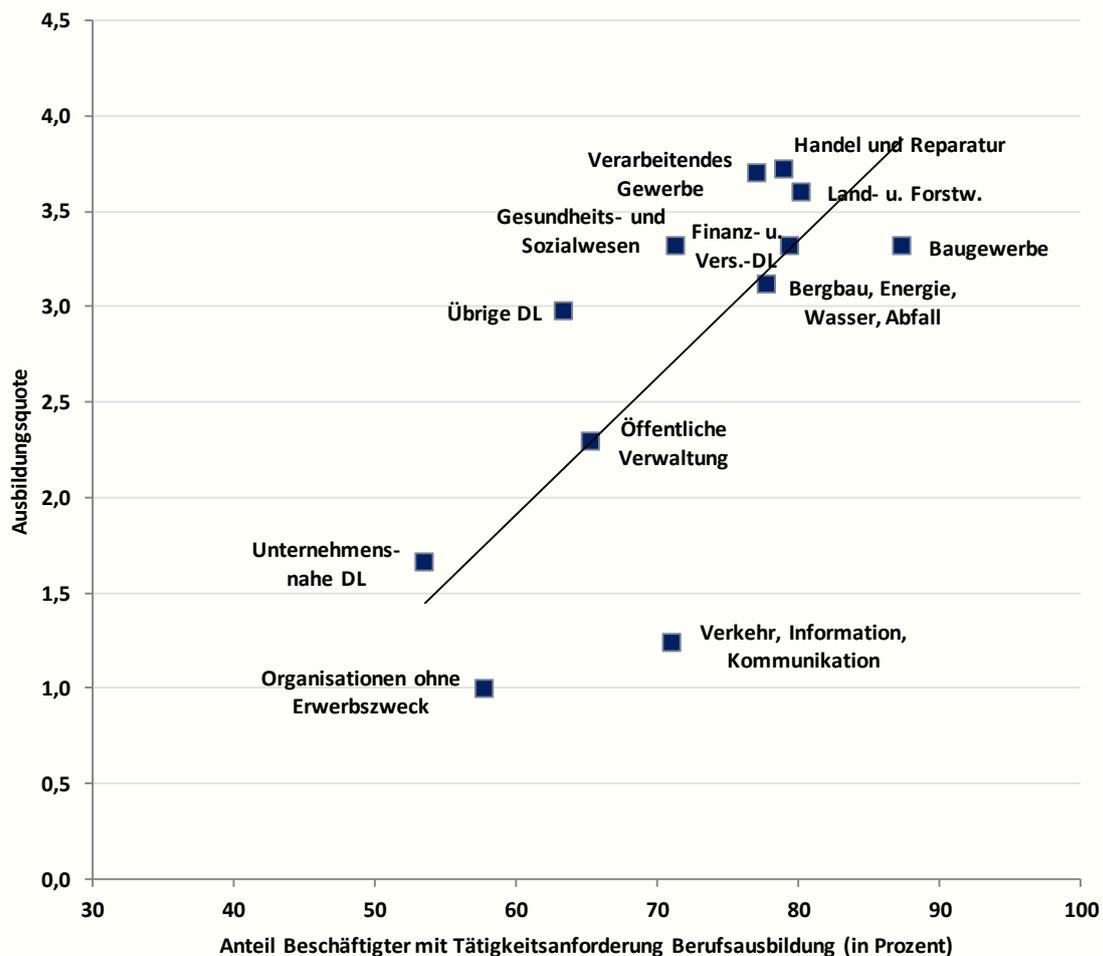
Branche	Verteilung der Beschäftigten	Verteilung der Auszubildenden	Ausbildungsquote*
	%		%
Land- und Forstwirtschaft	2	2	4
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1	2	3
Verarbeitendes Gewerbe	14	17	4
Baugewerbe	7	8	3
Handel und Reparatur	13	16	4
Verkehr, Information, Kommunikation	7	3	1
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	9	2
Erziehung und Unterricht	5	10	5
Gesundheits- und Sozialwesen	15	17	3
Übrige Dienstleistungen	8	7	3
Organisationen ohne Erwerbszweck	2	1	1
Öffentliche Verwaltung	8	6	2
Insgesamt	100	100	3

*Anteil Auszubildende und Beamtenanwärter an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die ermittelten Befunde lassen sich unter anderem auf die branchenspezifischen Tätigkeitsanforderungen zurückführen: So zeigt sich in Branchen mit einem hohen Anteil von Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung erfordern, eine deutlich höhere Ausbildungsquote als in Branchen mit einem geringen Anteil solcher Arbeitsplätze. Die folgende Abbildung 25 stellt diesen Zusammenhang dar:

Abbildung 25: Tätigkeitsanforderungen und Ausbildungsquote in Ostdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Anhand der Trendlinie lässt sich ablesen, mit welcher Ausbildungsquote angesichts eines bestimmten Anteils von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine Berufsausbildung erfordern, zu rechnen ist. Liegt eine Branche oberhalb dieser Linie, so bildet sie, unter Berücksichtigung ihrer branchenspezifischen Tätigkeitsanforderungen, in überdurchschnittlichem Maße aus; liegt sie darunter, so bildet sie in unterdurchschnittlichem Maße aus. Es zeigt sich beispielsweise, dass die Ausbildungsquote im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen etwas höher ausfällt als es angesichts der Tätigkeitsanforderungen in dieser Branche zu erwarten wäre, im Baugewerbe hingegen etwas niedriger.

Mehr als die Hälfte der Auszubildenden in Ostdeutschland (59 %) durchlaufen ihre Ausbildung bei Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten. In Kleinstbetrieben mit weniger 10 Beschäftigten werden 13 % der Auszubildenden ausgebildet. Betriebe dieser Größenordnung bilden im Vergleich zu ihren Beschäftigungsanteilen in unterdurchschnittlichem Maße aus (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016

Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Beschäftigten	Verteilung der Auszubildenden	Ausbildungsquote*
	%		%
1 bis 9 Beschäftigte	20	13	2
10 bis 49 Beschäftigte	29	28	3
50 bis 249 Beschäftigte	29	36	4
ab 250 Beschäftigte	22	23	3
Insgesamt	100	100	3

*Anteil Auszubildende und Beamtenanwärter an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Kleinstbetriebe haben seit dem Jahr 2000 deutlich Anteile an Auszubildenden verloren: Machten damals die Auszubildenden noch 5 % der Beschäftigten in ostdeutschen Kleinstbetrieben aus, so sind es aktuell nur noch 2 %. Die Ausbildungsquote hat sich somit innerhalb der letzten 17 Jahre mehr als halbiert. Diese Entwicklung lässt sich auch in Westdeutschland beobachten, wenn auch etwas weniger ausgeprägt: Hier sank die Ausbildungsquote bei Kleinstbetrieben von 6 % im Jahr 2000 auf nunmehr 3 %.

5.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

In den vergangenen Jahren hat der Rückgang der Bewerberzahlen zu einer deutlichen Verschiebung der Angebots-Nachfrage-Relation am ostdeutschen Ausbildungsmarkt geführt: Kamen 2006 noch 100 Bewerber auf 49 offene Stellen, so sind die Zahlen heute nahezu ausgeglichen.³¹ Dementsprechend stehen die Betriebe verstärkt vor der Herausforderung, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu gewinnen. Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr hatte fast jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb in Ostdeutschland beabsichtigt, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen. In mehr als 40 % dieser Betriebe konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden. Für insgesamt fast ein Drittel der zu besetzenden Ausbildungsstellen fand sich kein passender Bewerber.

Im Vergleich zu den Vorjahren ist es den ostdeutschen Betrieben damit zwar etwas besser gelungen, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Nach wie vor besteht jedoch eine erhebliche Kluft zwischen Ost und West. In Westdeutschland waren deutlich weniger Betriebe von Besetzungsproblemen betroffen; ebenso lag der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze deutlich unter dem ostdeutschen Niveau (vgl. Tabelle 13).

³¹ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Berichtsmonat September 2016. Nürnberg, September 2016.

Tabelle 13: Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016

Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen	Anteil an allen Betrieben mit zu besetzenden Ausbildungsplätzen											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	%											
Ostdeutschland	9	10	*	21	22	32	39	47	47	48	46	43
Westdeutschland	14	14	*	17	17	20	23	23	26	25	27	30
unbesetzte Ausbildungsplätze	Anteil an allen zu besetzenden Ausbildungsplätzen											
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	%											
Ostdeutschland	6	9	*	14	16	22	27	32	34	35	33	31
Westdeutschland	8	9	*	12	11	13	15	15	16	17	17	18

*Für das betreffende Jahr liegen keine Daten vor.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

Insgesamt bleibt die Besetzungssituation in Ostdeutschland deutlich angespannter, obgleich die Angebots-Nachfrage-Relation in Ostdeutschland nahezu der Situation in Westdeutschland entspricht (99,7 offene Ausbildungsstellen in Ost gegenüber 100,4 offenen Ausbildungsstellen in West auf 100 Bewerber).³²

Die einzelnen Bereiche der ostdeutschen Wirtschaft waren in unterschiedlichem Maße von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Besonders häufig blieben Ausbildungsstellen im Baugewerbe unbesetzt. Das ostdeutsche Baugewerbe hatte damit sowohl überdurchschnittlich große Probleme bei der Gewinnung von Auszubildenden als auch von Bewerbern für zu besetzende Fachkräftestellen (vgl. Kapitel 3.1). In der Land- und Forstwirtschaft blieben ebenfalls überdurchschnittlich viele Ausbildungsplätze unbesetzt. In den beiden genannten Branchen konnte nur jeweils etwa jeder dritte Betrieb, der neue Auszubildende einstellen wollte, seinen Bedarf vollständig decken (38 % im Baugewerbe und 36 % in der Land- und Forstwirtschaft). Insgesamt konnten jeweils gut die Hälfte der angebotenen Ausbildungsstellen im Baugewerbe und in der Land- und Forstwirtschaft nicht besetzt werden. Die massiven Besetzungsschwierigkeiten im Baugewerbe stellen möglicherweise eine Erklärung dafür dar, warum die Ausbildungsquote im Baugewerbe – gemessen an den branchenspezifischen Tätigkeitsanforderungen – unterdurchschnittlich ausfällt (vgl. Kapitel 5.1).

Wie schon in den Vorjahren hatten, unabhängig von der Branche, insbesondere Kleinbetriebe Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu rekrutieren: 49 % der Betriebe in dieser Größenklasse, die für das Ausbildungsjahr 2015/2016 neue Ausbildungsstellen angeboten hatten, konnten diese nicht vollständig besetzen. Insgesamt blieb knapp die Hälfte der von Kleinbetrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Betrieben dieser Größe fiel es

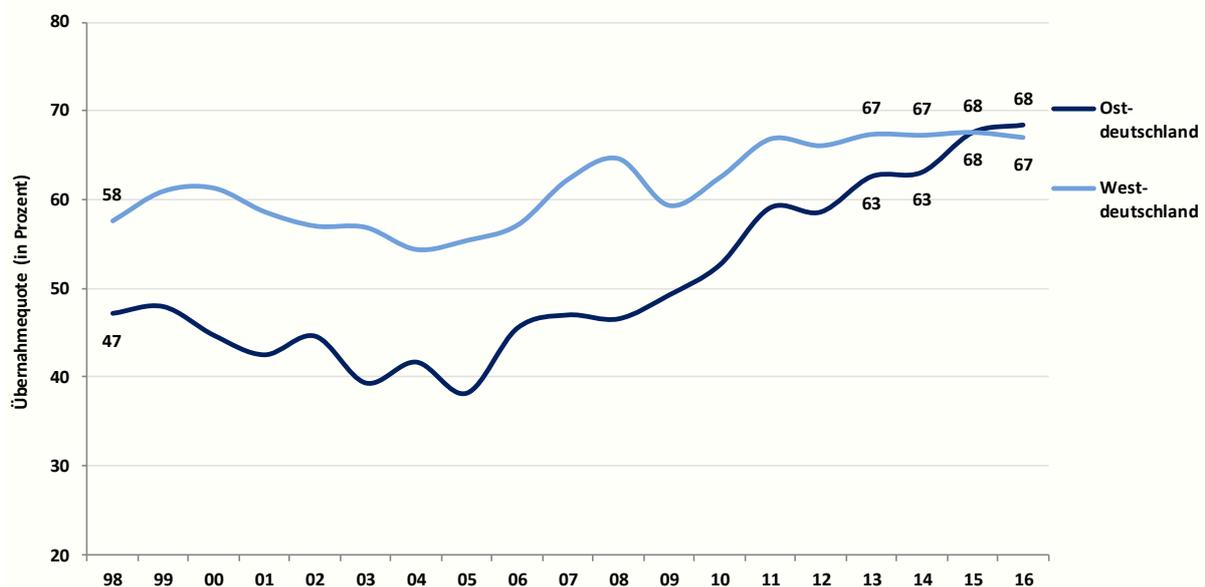
³² Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Berichtsmonat September 2016. Nürnberg, September 2016.

somit nicht nur überdurchschnittlich schwer, offene Fachkräftestellen zu besetzen (vgl. Kapitel 3.1), sondern auch geeignete Bewerber für die zu besetzenden Ausbildungsplätze zu gewinnen. Mit steigender Betriebsgröße sank der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen deutlich: Bereits bei den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten blieb ein Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt, bei den Großbetrieben waren es nur 10 %. Wie der Blick auf die letzten Jahre zeigt, hat sich der Anteil von Betrieben, die nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen können, bei Betrieben aller Größenklassen erhöht. Seit 2010 stieg dieser Anteil bei Kleinstbetrieben um 16 Prozentpunkte, bei Großbetrieben hingegen nur um acht Prozentpunkte. Dies deutet auf eine zunehmende Verschärfung des Verdrängungswettbewerbs auf dem Ausbildungsmarkt zu Ungunsten der zahlreichen ausbildungswilligen Kleinstbetriebe. Diese Entwicklung schränkt die Möglichkeiten von Kleinstbetrieben, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken, in erheblichem Maße ein.

5.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Im Jahr 2016 wurden 68 % der ostdeutschen Absolventen von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Die Übernahmequote lag damit auf dem Niveau des Vorjahres und – erstmals seit ihrer Erfassung im IAB-Betriebspanel – über der Quote in Westdeutschland, welche geringfügig auf 67 % zurückging (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Entwicklung der Übernahmequote in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Die positive Entwicklung wird maßgeblich von den hohen Übernahmequoten in den beschäftigungs- und ausbildungsstarken Branchen Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen getrieben. Während das Verarbeitende Gewerbe schon in den vergangenen Jahren und auch in Westdeutschland eine überdurchschnittliche Übernahmequote aufwies, zeigt sich im Gesundheits- und Sozialwesen ein ausgeprägter Aufwärtstrend. Wurden im Jahr

2010 in dieser Branche nur 41 % der erfolgreichen Absolventen übernommen, so sind es heute 77 %. Damit liegt die Übernahmequote im Gesundheits- und Sozialwesen in Ostdeutschland inzwischen deutlich über dem westdeutschen Vergleichswert (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Übernahmequote nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2016

Branche	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
Land- und Forstwirtschaft	75	43
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	69	88
Verarbeitendes Gewerbe	78	81
Baugewerbe	70	77
Handel und Reparatur	67	63
Verkehr, Information, Kommunikation	86	71
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	59	74
Unternehmensnahe Dienstleistungen	71	65
Erziehung und Unterricht	26	27
Gesundheits- und Sozialwesen	77	61
Übrige Dienstleistungen	53	49
Organisationen ohne Erwerbszweck	13	65
Öffentliche Verwaltung	85	79
Insgesamt	68	67

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In Ostdeutschland besteht – anders als in Westdeutschland – kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Wahrscheinlichkeit einer Übernahme der Absolventen im eigenen Ausbildungsbetrieb. Die Übernahmequote in ostdeutschen Kleinstbetrieben entsprach nahezu dem Niveau in Großbetrieben: In Betrieben dieser beiden Größenklassen wurden jeweils mehr als 70 % der Ausbildungsabsolventen übernommen. Im Westen steigt die Übernahmequote demgegenüber mit der Größe des Ausbildungsbetriebs: Je größer der Betrieb, umso höher der Anteil der übernommenen Absolventen (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Übernahmequote nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2016

Betriebsgrößenklasse	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	72	53
10 bis 49 Beschäftigte	68	63
50 bis 249 Beschäftigte	63	67
ab 250 Beschäftigte	75	77
Insgesamt	68	67

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Im Ost-West-Vergleich zeigen sich bei Kleinstbetrieben deutliche Unterschiede. Während ostdeutsche Kleinstbetriebe mit 72 % einen überdurchschnittlich großen Anteil ihrer Absolventen übernahmen, fiel die Übernahmequote in dieser Betriebsgrößenklasse in Westdeutschland mit 53 % deutlich unterdurchschnittlich aus. Dies kann einerseits damit zusammen hängen, dass Kleinstbetriebe in Ostdeutschland stärker als in Westdeutschland auf ihre eigenen Ausbildungsabsolventen zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs zurückgreifen. Andererseits kann dieser Befund ein Hinweis darauf sein, dass Auszubildende in Westdeutschland nach ihrem Abschluss mehr Wechselalternativen offen stehen und sie deshalb ein Übernahmeangebot ihres Ausbildungsbetriebs ausschlagen.

5.4 Besuch einer auswärtigen Berufsschule

Die Ausbildungslandschaft in Deutschland ist von einer hohen Spezialisierung und Differenzierung gekennzeichnet: Das Bundesinstitut für Berufsbildung listet gegenwärtig mehr als 300 anerkannte Ausbildungsgänge mit jeweils spezifischen Lerninhalten auf.³³ Zugleich führt die demografische Entwicklung in Kombination mit der steigenden Studierneigung zu einem Rückgang der Auszubildendenzahlen.³⁴ Dadurch müssen Berufsschulen zusammengelegt oder geschlossen werden. Der schulische Bestandteil einer dualen Ausbildung kann damit immer häufiger nicht mehr wohnortnah angeboten werden. Der Besuch einer weiter entfernten Berufsschule ist in Ostdeutschland deutlich häufiger notwendig als in Westdeutschland: So finden sich in 30 % der aktuell auszubildenden ostdeutschen Betriebe Auszubildende, die eine Berufsschule besuchen, die so weit vom Wohnort entfernt ist, dass eine auswärtige Unterbringung erforderlich ist (Westdeutschland: 17 %).

Unterstützung durch den Ausbildungsbetrieb beim Besuch einer auswärtigen Berufsschule

Durch den Besuch einer auswärtigen Berufsschule entstehen dem Auszubildenden zusätzliche Kosten, etwa für Anreise, Verpflegung und Übernachtung. In etwas mehr als zwei Drittel der ostdeutschen Betriebe, in denen Auszubildende eine auswärtige Berufsschule besuchen (71 %) erfolgt eine Beteiligung der Betriebe an den Kosten bzw. werden diese anderweitig getragen. Demgegenüber müssen die betroffenen Auszubildenden in knapp einem Drittel der Betriebe (29 %) die entstehenden Kosten selbst tragen. Rund 13 % der Betriebe, in denen Auszubildende eine auswärtige Berufsschule besuchen, gaben an, dass die betroffenen

³³ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, 2016, S. 108.

³⁴ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2016. Bonn, April 2016.

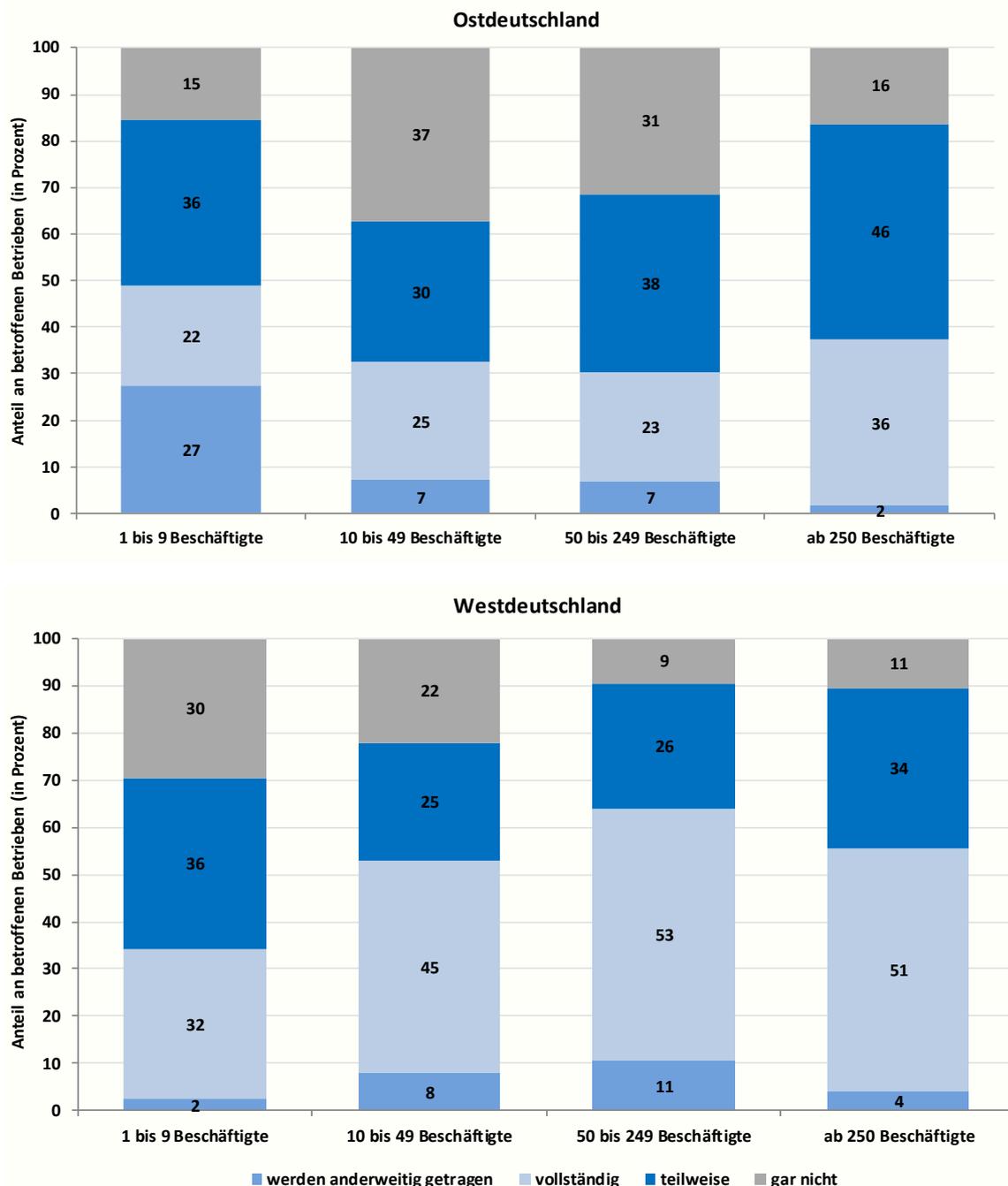
Auszubildenden Zuschüsse dieser Art erhalten, d. h. die Kosten anderweitig getragen werden.³⁵

In Ostdeutschland beziehen Auszubildende in Kleinstbetrieben deutlich häufiger externe Zuschüsse als in größeren Betrieben: In 27 % der betroffenen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten wurden die Auszubildenden extern unterstützt. Dies ist möglicherweise auf das geringere Lohnniveau in Kleinstbetrieben zurückzuführen (vgl. Kapitel 8.2), aufgrund dessen Auszubildende in diesen Betrieben häufiger ein Einkommen unterhalb der für die Zuschüsse festgesetzten Grenze beziehen. 58 % der Betriebe, deren Auszubildende eine auswärtige Berufsschule besuchen, übernehmen die Kosten vollständig oder teilweise (vollständig: 22 %; teilweise: 36 %). Dies ist vor allem in Großbetrieben der Fall: Hier beteiligen sich 82 % der betroffenen Betriebe vollständig oder teilweise an den Kosten. Rund 29 % aller Betriebe überlassen die Finanzierung ihren Auszubildenden. Insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben erhalten die Auszubildenden, die eine auswärtige Berufsschule besuchen, häufig keine finanzielle Unterstützung: 37 % der Betriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitern, die Auszubildende an einer auswärtigen Berufsschule haben, übernehmen die dadurch entstehenden Kosten nicht, obwohl keine sonstigen Zuschüsse gezahlt werden. Bei den Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten sind es 31 %. Der Umgang mit den Kosten des Besuchs einer auswärtigen Berufsschule stellt damit unter Umständen ein Distinktionsmerkmal gegenüber anderen potenziellen Ausbildungsbetrieben dar, durch das größere Betriebe ihre Position im Wettbewerb um geeignete Auszubildende verbessern.

In Westdeutschland stellt sich die Situation anders dar. Zum einen müssen deutlich weniger Ausbildungsbetriebe auf auswärtige Berufsschulen zurückgreifen (17 % der auszubildenden Betriebe), zum anderen übernehmen die betroffenen Betriebe viel häufiger die gesamten Kosten des auswärtigen Berufsschulbesuchs (42 % der Betriebe gegenüber 24 % in Ostdeutschland). Der Anteil der Betriebe, in denen die Auszubildenden die zusätzlichen Kosten vollständig selbst tragen müssen, liegt in Westdeutschland mit 22 % unter dem ostdeutschen Wert von 29 % (vgl. Abbildung 27).

³⁵ Alle ostdeutschen Bundesländer gewähren unter bestimmten Bedingungen Zuschüsse zu diesen Kosten. So erhalten Auszubildende Zuschüsse zu den Unterbringungs- und ggf. Verpflegungskosten, wenn die Fahrt zwischen Wohnort und Unterrichtsort eine bestimmte Dauer überschreitet. In einigen ostdeutschen Bundesländern werden zudem die Fahrtkosten bezuschusst.

Abbildung 27: Betriebliche Beteiligung an den Kosten einer auswärtigen Berufsschule nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Eine vollständige Kostenübernahme durch die Auszubildenden trifft in Westdeutschland vor allem Auszubildende in Kleinstbetrieben, die eine auswärtige Berufsschule besuchen. Zwar liegt der Anteil der betroffenen Kleinstbetriebe, die die Kosten des auswärtigen Berufsschulbesuchs zumindest teilweise übernehmen, in Westdeutschland etwas höher als in Ostdeutschland, allerdings beziehen Auszubildende in diesen Betrieben nur in Ausnahmefällen Zuschüsse zu den Kosten des auswärtigen Berufsschulbesuchs, so dass 29 % von ihnen keine finanzielle Unterstützung erhalten.

Fazit: Die Ausbildungsleistungen der ostdeutschen Wirtschaft können mit der rasanten Beschäftigungsentwicklung nicht Schritt halten. Obwohl sich beim Anteil der ausbildenden Betriebe in Ostdeutschland ein leichter Aufwärtstrend zeigt, machen Auszubildende einen immer geringeren Teil der Belegschaft in ostdeutschen Betrieben aus. Die sinkende Ausbildungsquote dürfte nicht zuletzt mit Besetzungsproblemen von Ausbildungsstellen zusammenhängen. Demgegenüber stehen von Jahr zu Jahr steigende Übernahmequoten. Der Anteil übernommener Absolventen hat sich in Ostdeutschland in den vergangenen 10 Jahren fast verdoppelt. Der Rückgang der Auszubildendenzahlen bei einem gleichzeitig breiten Spektrum von Ausbildungsberufen führt zu Konzentrationsprozessen in der Berufsschullandschaft. Im Ergebnis bedeutet dies für zahlreiche Auszubildende längere Wege für den Besuch der Berufsschule. Diese Entwicklung ist in Ostdeutschland bereits weiter fortgeschritten als in Westdeutschland. Die mit dem auswärtigen Berufsschulbesuch verbundenen Kosten stellen eine weitere potenzielle Hürde bei der Gewinnung geeigneter Auszubildender dar. Viele Betriebe übernehmen deshalb zumindest einen Teil dieser Kosten. Gerade in ostdeutschen Kleinstbetrieben greifen zudem häufig Unterstützungsangebote von Seiten des Landes, die die Unterbringungs- und/oder Fahrtkosten der Auszubildenden bezuschussen.

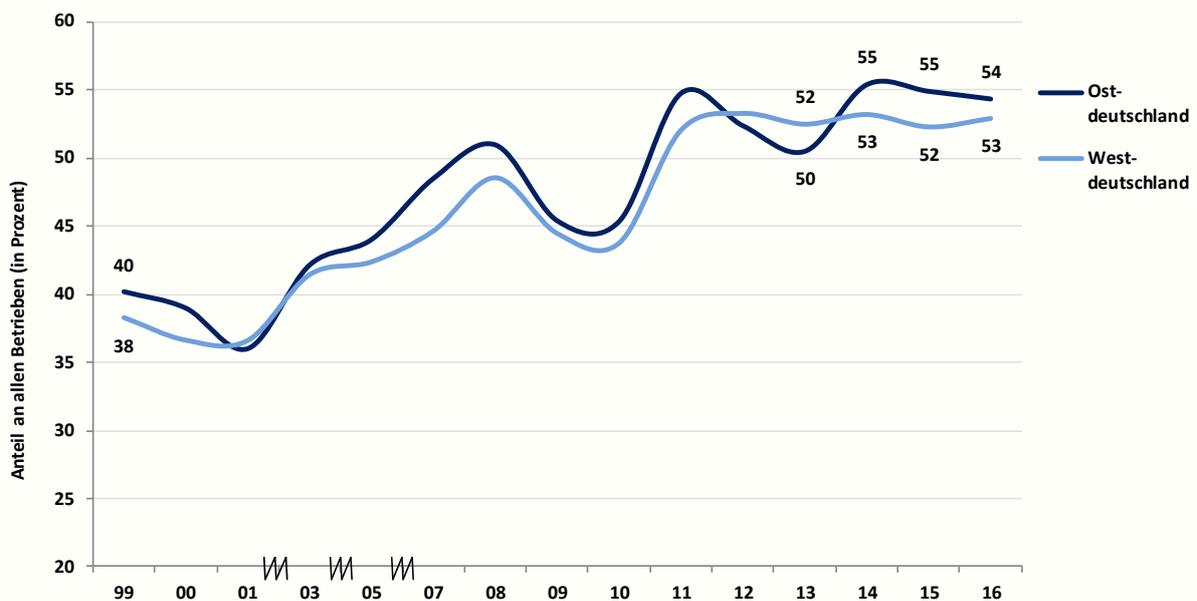
6 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

Neben der betrieblichen Ausbildung stellt die betriebliche Fort- und Weiterbildung eine weitere Strategie dar, um den steigenden Fachkräftebedarf passgenau zu decken. Abgestimmt auf die individuellen betrieblichen Anforderungen werden auf diesem Weg die Qualifikationen der vorhandenen Belegschaft angepasst und ausgebaut. Um einen Eindruck vom Weiterbildungsengagement der Betriebe in Ostdeutschland zu gewinnen, wird im Folgenden betrachtet, in welchem Umfang die Betriebe im ersten Halbjahr 2016 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten unterstützt haben, sei es in finanzieller Form oder durch eine Freistellung von der Arbeit.³⁶

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe

Im ersten Halbjahr 2016 hat etwas mehr als die Hälfte der ostdeutschen Betriebe Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit bewegte sich die Weiterbildungsbeteiligung auf dem hohen Niveau der beiden vorangegangenen Beobachtungsjahre (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1999 bis 2016. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Die Weiterbildungsbeteiligung ist in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen unterschiedlich hoch: Der höchste Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Ar-

³⁶ Darüber hinaus gehende Weiterbildungsaktivitäten insbesondere solche, die vollständig von den Beschäftigten getragen werden, werden nicht berücksichtigt.

beitskräfte unterstützten, findet sich wie schon in den vergangenen Jahren im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht mit mehr als 80 %. Dies ist vermutlich nicht zuletzt auf die bereichsspezifischen gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung und die entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zurückzuführen. Auch in Westdeutschland förderten Betriebe in diesen Branchen besonders häufig Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten, nur übertroffen von Betrieben in der Öffentlichen Verwaltung, in denen auch in Ostdeutschland in hohem Maße Weiterbildungsaktivitäten stattfanden (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Weiterbildungsbeteiligung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
Land- und Forstwirtschaft	55	39
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	65	71
Verarbeitendes Gewerbe	46	48
Baugewerbe	43	44
Handel und Reparatur	51	46
Verkehr, Information, Kommunikation	50	51
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	79	71
Unternehmensnahe Dienstleistungen	59	57
Erziehung und Unterricht	87	80
Gesundheits- und Sozialwesen	83	80
Übrige Dienstleistungen	30	33
Organisationen ohne Erwerbszweck	51	64
Öffentliche Verwaltung	79	87
1 bis 9 Beschäftigte	47	44
10 bis 49 Beschäftigte	70	68
50 bis 249 Beschäftigte	89	90
ab 250 Beschäftigte	96	97
Insgesamt	54	53

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

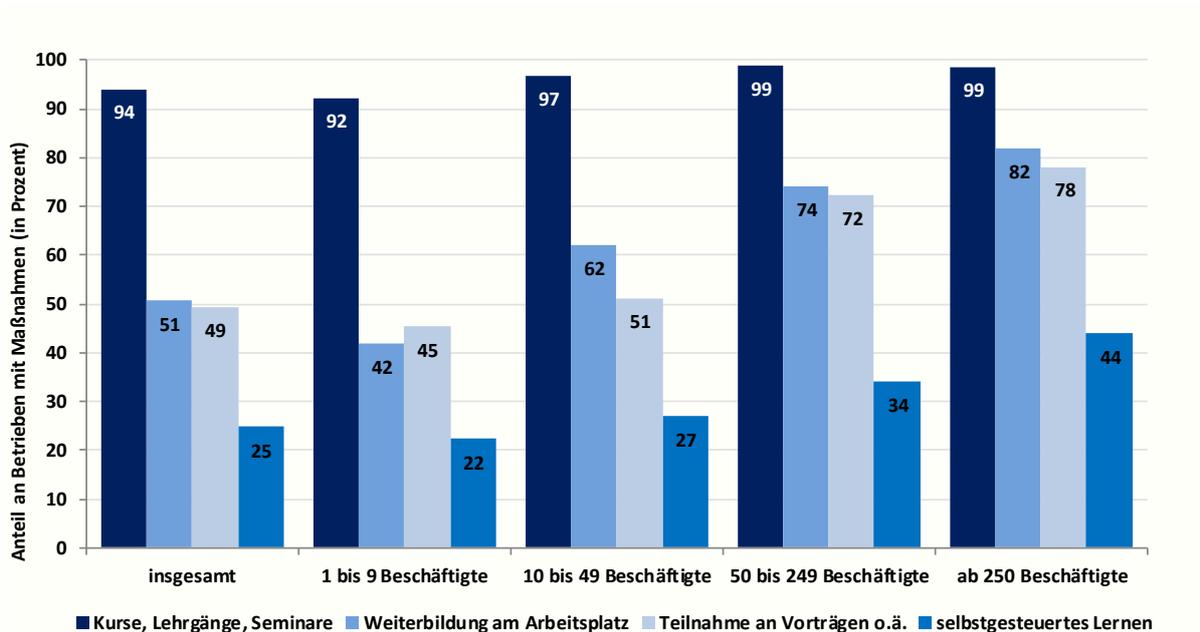
Schlusslicht bei der Weiterbildungsbeteiligung sind in Ostdeutschland wie in Westdeutschland Betriebe im Bereich Übrige Dienstleistungen, von denen nur etwa ein Drittel Fort- und Weiterbildungsaktivitäten der Belegschaft unterstützten. Dies hängt nicht zuletzt mit der Größenstruktur in dieser Branche zusammen, die von Klein- und Kleinstbetrieben geprägt ist. In einem Betrieb mit wenigen Beschäftigten ist die Wahrscheinlichkeit, dass mindestens einer von ihnen in einem bestimmten Zeitraum an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt, jedoch geringer als in einem Betrieb mit vielen Mitarbeitern, selbst wenn im Ergebnis die Beschäftigten in beiden Betrieben in der gleichen Häufigkeit Fort- und Weiterbil-

Maßnahmen besuchen. Dementsprechend liegt die Weiterbildungsbeteiligung in ostdeutschen Kleinstbetrieben mit 47 % unterhalb des Durchschnitts, bei den Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten mit 96 % hingegen deutlich darüber.

Weiterbildung in Kursen, Lehrgängen und Seminaren

Besonders häufig setzten die Betriebe Kurse, Lehrgänge oder Seminare zur Fort- und Weiterbildung ein: Fast alle Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten griffen auf diese Art von Maßnahmen zurück. Jeweils etwa die Hälfte der ostdeutschen Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten, sorgte für eine Weiterbildung am Arbeitsplatz, etwa in Form von Unterweisungen und Einarbeitungen oder ermöglichte ihren Beschäftigten eine Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen oder Messeveranstaltungen (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Ausgewählte inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016



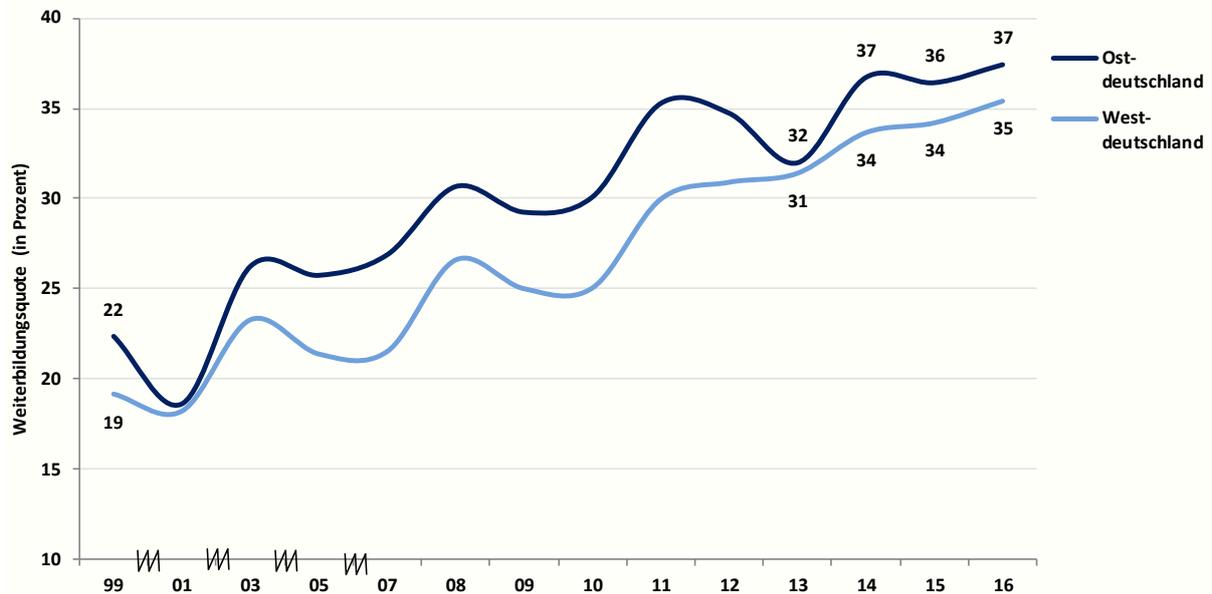
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Ein Viertel der Betriebe in Ostdeutschland mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderte selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. anhand von computergestützten Selbstlernprogrammen oder Fachbüchern). Dabei war die Bandbreite unterschiedlicher Maßnahmen in mittleren und Großbetrieben größer als Kleinst- und Kleinbetrieben. Während in kleineren Betrieben der Fokus auf einer Weiterbildung in Kursen, Lehrgängen und Seminaren lag, griffen größere Betriebe in deutlich größerem Umfang auch auf andere Formen der Fort- und Weiterbildung zurück. Maßnahmen wie Qualitäts- oder Werkstattzirkel sowie Job-Rotation kamen fast ausschließlich in mittleren und Großbetrieben zum Einsatz. Betriebe dieser Größenklasse können solche Aktivitäten aufgrund ihrer Größe effizient durchführen, während kleinen Betrieben in der Regel die notwendige Basis an potenziellen Teilnehmern fehlt.

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten misst, erreicht mit 37 % einen neuen Höchststand in Ostdeutschland und liegt zwei Prozentpunkte über dem westdeutschen Wert (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Entwicklung der Weiterbildungsquote in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1999 bis 2016. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Die branchenspezifischen Weiterbildungsquoten entsprechen der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe: Überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten finden sich in Branchen, in denen ein besonders großer Anteil der Betriebe Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten unterstützt, wie in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Besonders niedrig ist die Weiterbildungsquote hingegen in Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Beteiligung der Betriebe an Fort- und Weiterbildung, wie in den Bereichen Übrige Dienstleistungen und Baugewerbe.

Anders stellt sich die Situation bei einer größenspezifischen Betrachtung dar. Während in mittleren Betrieben im ersten Halbjahr 2016 41 % der Beschäftigten an einer Maßnahme teilnahmen, waren es in Großbetrieben 36 %. Kleinstbetriebe wiesen mit 31 % eine geringere Weiterbildungsquote auf. In Westdeutschland steigt hingegen die Weiterbildungsquote – wie auch die Weiterbildungsbeteiligung – mit der Betriebsgröße.

Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen

Wie schon in den Vorjahren nutzten Frauen in deutlich größerem Umfang die betriebliche Fort- und Weiterbildung als Männer: Im ersten Halbjahr 2016 nahmen 43 % der weiblichen

Beschäftigten in Ostdeutschland an einer entsprechenden Maßnahme teil, aber nur 32 % der männlichen Beschäftigten (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Insgesamt	Frauen	Männer
	%		
Land- und Forstwirtschaft	31	34	29
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	42	42	43
Verarbeitendes Gewerbe	31	29	31
Baugewerbe	28	20	29
Handel und Reparatur	39	42	37
Verkehr, Information, Kommunikation	35	35	35
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	60	59	62
Unternehmensnahe Dienstleistungen	34	40	29
Erziehung und Unterricht	45	54	31
Gesundheits- und Sozialwesen	56	58	47
Übrige Dienstleistungen	22	25	18
Organisationen ohne Erwerbszweck	33	34	31
Öffentliche Verwaltung	35	36	32
1 bis 9 Beschäftigte	31	36	26
10 bis 49 Beschäftigte	39	46	34
50 bis 249 Beschäftigte	41	49	35
ab 250 Beschäftigte	36	38	33
Insgesamt	37	43	32

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Auch in Westdeutschland ist die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen höher als die von Männern, allerdings fällt dieser Unterschied mit rund drei Prozentpunkten nicht so hoch aus wie Ostdeutschland. Eine erste Erklärung für den ermittelten Befund könnte in der Branchenverteilung von Männern und Frauen liegen. So handelt es sich bei den Branchen mit einer besonders hohen Weiterbildungsquote, wie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht, gleichzeitig um Bereiche mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil weiblicher Beschäftigter (vgl. Kapitel 0). Allerdings liegt auch innerhalb der meisten Branchen die Weiterbildungsquote von Frauen höher als die von Männern. Die branchenspezifische Weiterbildungsintensität kann diesen Unterschied somit nicht vollständig erklären.

Wie schon in den Vorjahren investieren die Betriebe stärker in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Dementsprechend ist die Weiterbildungsquote in Ostdeutschland von Beschäftigten, die eine qualifizier-

te Tätigkeit ausführen, mit 43 % fast doppelt so hoch wie jene von Un- und Angelernten (24 %). Trotz dieser tätigkeitspezifischen Unterschiede ist in den letzten Jahren ein Trend hin zu einer vermehrten Weiterbildung auch von Beschäftigten mit einfachem Tätigkeitsprofil zu beobachten. So war der Anteil von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten, die an einer betrieblichen Fort- oder Weiterbildung teilnahmen, vor rund 10 Jahren nur etwa halb so groß wie heute (2007: 12 %). Vom gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe haben somit auch Arbeitskräfte auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte profitieren können.

Fazit: Das betriebliche Weiterbildungsengagement bewegte sich auch im letzten Jahr auf einem relativ hohen Niveau. Mehr als die Hälfte der ostdeutschen Betriebe investierte allein im ersten Halbjahr in die Qualifizierung ihrer Belegschaft. Dadurch konnte mehr als jeder dritte Beschäftigte in Ostdeutschland an einer betrieblichen Fort- oder Weiterbildung teilnehmen, vor allem in Form von Kursen, Lehrgängen oder Seminaren. Nach wie vor investieren die Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung von bereits gut qualifizierten Beschäftigten. Im Zuge des anhaltenden Beschäftigungswachstum werden aber vermehrt auch Beschäftigte für einfache Tätigkeiten im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt, was darauf hindeutet, dass die Betriebe das Potenzial der vorhandenen Belegschaften stärker als in früheren Jahren auszuschöpfen versuchen.

7 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND MAßNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

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

7.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern

Frauen und Männer konzentrieren sich auf ganz unterschiedliche Branchen. Während z. B. allein im Gesundheits- und Sozialwesen ein Viertel aller Frauen arbeitet, sind dort lediglich 6 % aller Männer tätig (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Ostdeutschland 2016

Branche	Anteil der Frauen und Männer an den Beschäftigten in der Branche		Verteilung der Frauen und Männer auf die Branchen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	%		%	
Land- und Forstwirtschaft	29	71	1	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	26	75	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	28	72	8	19
Baugewerbe	12	88	2	12
Handel und Reparatur	49	51	13	13
Verkehr, Information, Kommunikation	24	76	3	10
Finanz- u. Versicherungsdienstl.	61	39	2	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	46	54	16	17
Erziehung und Unterricht	62	38	7	4
Gesundheits- und Sozialwesen	78	22	24	7
Übrige Dienstleistungen	57	43	9	6
Organisationen ohne Erwerbszweck	66	34	3	1
Öffentliche Verwaltung	65	35	11	6
Insgesamt	48	52	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Im Hinblick auf die Betriebsgröße bestehen kaum Unterschiede. So arbeitet jeweils ein Fünftel der Frauen und Männer in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Genauso viele Männer arbeiten in Großbetrieben. Der Anteil von Frauen, die in Großbetrieben tätig sind, ist demgegenüber um vier Prozentpunkte höher als der entsprechende Männeranteil (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Frauen und Männer an den Beschäftigten in der Betriebsgrößenklasse		Verteilung der Frauen und Männer auf die Betriebsgrößenklassen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	48	52	20	20
10 bis 49 Beschäftigte	46	54	28	30
50 bis 249 Beschäftigte	47	53	28	29
ab 250 Beschäftigte	53	47	24	20
Insgesamt	48	52	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels lässt sich auch die Frage beantworten, ob sich ein Betrieb in privatem oder öffentlichem Eigentum befindet.³⁷ Die Beantwortung dieser Frage ist insofern relevant, als in Betrieben und Dienststellen des öffentlichen Sektors bestimmte gleichstellungsrelevante Regularien zur Gleichstellung von Frauen und Männern bestehen, die es in dieser Form in der Privatwirtschaft nicht gibt. Der Anteil der Frauen in privatwirtschaftlichen Betrieben beträgt 44 % und ist damit deutlich kleiner als in Betrieben und Dienststellen der öffentlichen Hand (60 %).

Beschäftigungsformen und Tätigkeitsmerkmale

Frauen und Männer unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Beschäftigungsformen. So arbeiten Frauen deutlich häufiger auf Teilzeitstellen als Männer. In Ostdeutschland arbeitet fast jede zweite beschäftigte Frau auf einer Teilzeitstelle (inkl. Mini-Jobs), aber nur etwa jeder siebte Mann. In ausnahmslos allen Branchen und allen Betriebsgrößenklassen liegt die Teilzeitquote von Frauen deutlich über der von Männern. Rund drei Viertel aller ostdeutschen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (inkl. Mini-Jobs) entfallen auf Frauen. Bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen beträgt der Frauenanteil 62 %. Mit rund 9 % arbeiten anteilig fast doppelt so viele Frauen in einem Mini-Job wie Männer. Bei befristeter Beschäftigung bestehen ebenfalls Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Mit 56 % liegt der Anteil von

³⁷ Die entsprechende Frage zur Zuordnung des Betriebs nach der Eigentumsform lautet: Unabhängig von der Rechtsform des Betriebs/der Dienststelle: Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand?

Frauen an allen befristet Beschäftigten über ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (48 %).

Ungeachtet der zwischen den Geschlechtern bestehenden Unterschiede in den Beschäftigungsformen, üben Frauen Tätigkeiten aus, die ein ähnliches qualifikatorisches Anforderungsniveau aufweisen wie jene der Männer. Genau wie Männer arbeiten mehr als 80 % der ostdeutschen Frauen auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzen. Und mit 16 % sind anteilig nur geringfügig mehr Frauen auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte tätig als Männer (14 %). Im Hinblick auf die qualifikatorischen Anforderungen der ausgeübten Tätigkeiten bestehen somit, anders als im Hinblick auf die Form bzw. den Umfang der Beschäftigungsverhältnisse, kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

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

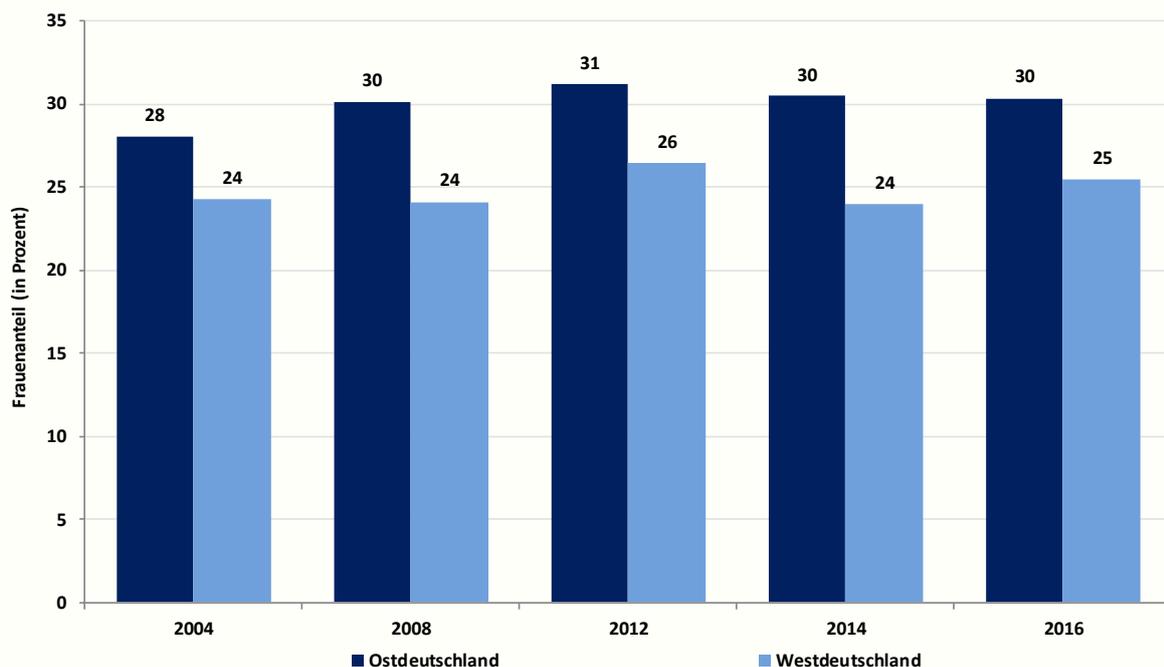
7.2 Frauen in Führungspositionen

Mit der aktuellen Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels wird die Präsenz von Frauen in Führungspositionen nunmehr zum fünften Mal erfasst. Hierbei wird unterschieden zwischen Positionen auf der ersten und der zweiten Führungsebene. Unter Personen auf der ersten Führungsebene werden im vorliegenden Bericht Geschäftsführer, tätige Inhaber, Vorstandskräfte, Betriebs- und Filialleiter verstanden. In Ostdeutschland gibt es derzeit mehr als eine halbe Mio. Personen mit Leitungsfunktionen auf der ersten Führungsebene.

Frauen auf der ersten Führungsebene

Der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der ersten Führungsebene beträgt aktuell rund 30 %. Dieser Wert entspricht exakt dem Niveau der letztmaligen Ermittlung vor zwei Jahren. Seit der erstmaligen Erfassung vor mehr als 10 Jahren ist der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der obersten Führungsebene um lediglich zwei Prozentpunkte gestiegen. Dieser Anstieg fand zudem zwischen 2004 und 2008 statt. Seitdem verharrt der Anteil von Frauen auf der obersten Führungsebene auf dem bis dahin erreichten Niveau (vgl. Abbildung 31).

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



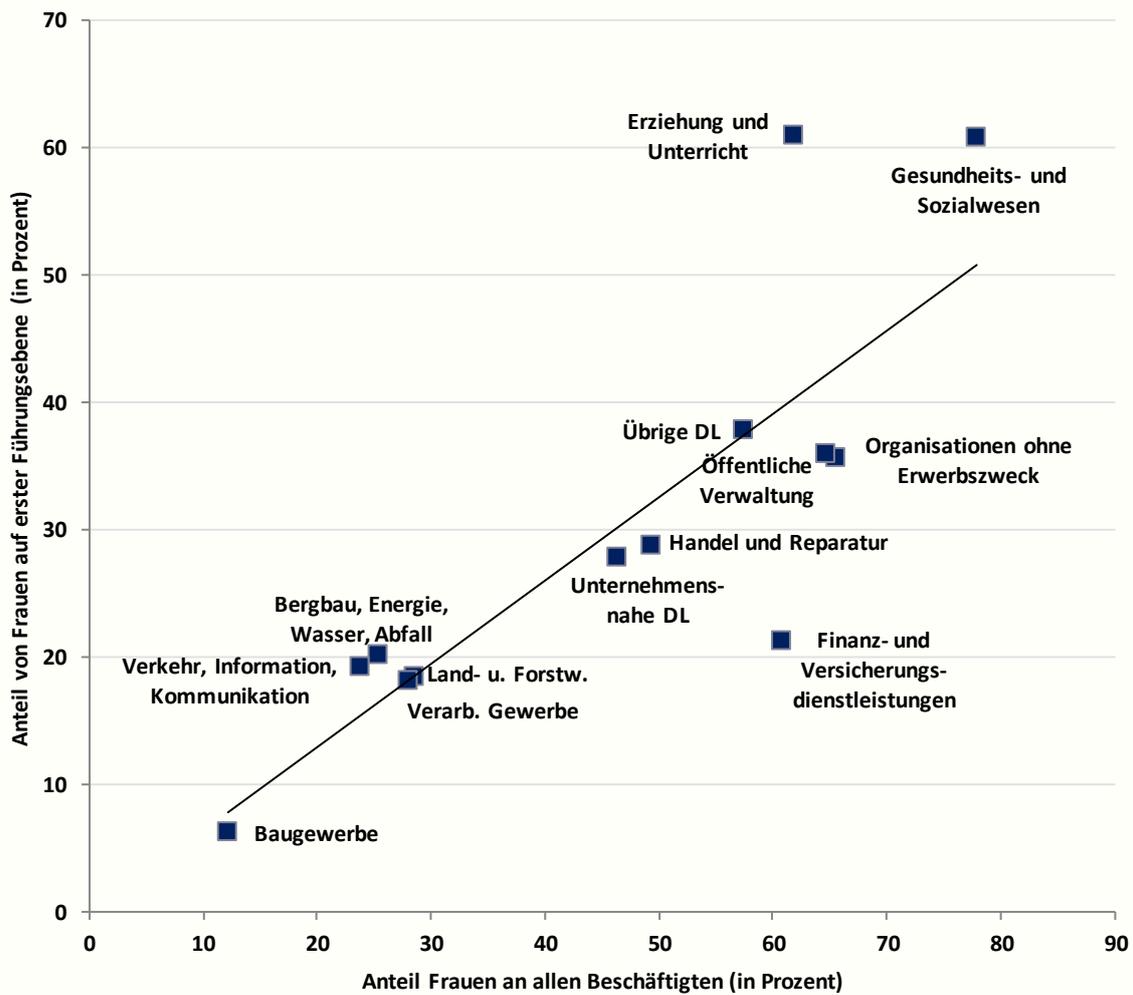
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

In westdeutschen Betrieben stagniert der Anteil ebenfalls und liegt mit aktuell 25 % nach wie vor deutlich unter dem Wert in Ostdeutschland.

Die Präsenz von Frauen in Leitungspositionen auf der ersten Führungsebene unterscheidet sich nach der Branche. Für 2016 ergibt sich eine Schwankungsbreite 6 bis 61 %. Die beobachteten Unterschiede zwischen den Branchen bestehen seit vielen Jahren. Auch in Westdeutschland gibt es unter den Branchen beachtliche Abweichungen. In Ostdeutschland weisen das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Erziehung und Unterricht mit jeweils 61 % den höchsten Anteil von Frauen an den Führungskräften auf der ersten Führungsebene auf. Auch in der Branche Übrige Dienstleistungen und in der Öffentlichen Verwaltung lag der Frauenanteil mit 38 bzw. 36 % über dem Durchschnitt. Deutlich unterhalb des Durchschnitts fiel dieser Anteil im Baugewerbe (6 %) aus.

Frauen bekleiden damit vor allem in jenen Branchen überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition, in denen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ebenfalls überdurchschnittlich hoch ausfällt. Demgegenüber fällt er besonders niedrig in jenen Branchen aus, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind. Wird die Führungsbeteiligung von Frauen ihrem Anteil an den Beschäftigten gegenübergestellt, so zeigt sich, dass ihr Anteil an den Vorgesetztenpositionen in fast allen Branchen weiterhin unter ihrem Anteil an den Beschäftigten liegt. Beachtliche Abweichungen – mit Ausnahme des Bereichs Erziehung und Unterricht – bestehen selbst in jenen Branchen, in denen Frauen überdurchschnittlich mit Führungsaufgaben betraut sind (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Frauen auf der ersten Führungsebene und Frauenanteil an den Beschäftigten in Ostdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In ostdeutschen Betrieben waren Frauen im Vergleich zu Westdeutschland auf der ersten Führungsebene in etlichen Branchen anteilig häufiger vertreten. Das gilt vor allem für das Gesundheits- und Sozialwesen, die Öffentliche Verwaltung sowie den Bereich Erziehung und Unterricht.

In früheren Jahren hing die Chance für Frauen, in Führungsverantwortung auf die obersten Leitungsebene zu gelangen, von der Größe des Betriebes ab. Diese war umso geringer, je größer ein Betrieb war. Inzwischen bestehen zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland – anders als in Westdeutschland – kaum noch Unterschiede. Während sich die Situation in Kleinstbetrieben im Prinzip nicht geändert hat, gab es bei Betrieben mittlerer Größe und bei Großbetrieben messbare Steigerungen. Gleichwohl liegt der Anteil von Frauen an den Führungspositionen in keiner einzigen Größenklasse über einem Drittel (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene in Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse	Ostdeutschland					Westdeutschland				
	2004	2008	2012	2014	2016	2004	2008	2012	2014	2016
	%					%				
1 bis 9 Beschäftigte	30	31	32	31	31	26	27	28	25	27
10 bis 49 Beschäftigte	23	30	30	31	30	23	22	26	25	24
50 bis 249 Beschäftigte	22	26	29	24	28	15	17	20	21	22
ab 250 Beschäftigte	25	22	25	28	30	8	11	21	17	19
Insgesamt	28	30	31	30	30	24	24	26	24	25

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

In Westdeutschland bleiben demgegenüber deutliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen: Das Spektrum erstreckt sich von 19 % bei Großbetrieben bis zu 27 % bei Kleinstbetrieben. Nach wie vor ist der Anteil von Frauen in Westdeutschland in jeder einzelnen Größenklasse niedriger als in Ostdeutschland.

Privatwirtschaft und öffentlicher Bereich

Rund 4 % der Betriebe in Ostdeutschland mit 19 % der Beschäftigten befinden sich ausschließlich oder mehrheitlich im Eigentum der öffentlichen Hand. Die Betriebe und Einrichtungen in öffentlichem Eigentum unterscheiden sich in wesentlichen Merkmalen von jenen der Privatwirtschaft. Mit durchschnittlich 71 Beschäftigten sind diese deutlich größer als Betriebe der Privatwirtschaft (13 Beschäftigte). Auch der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ist in Betrieben des öffentlichen Bereichs deutlich über dem der Privatwirtschaft (60 vs. 44 %). Betriebe im Eigentum der öffentlichen Hand weisen zudem eine andere Branchenstruktur auf als Betriebe in privatem Eigentum. Erstere verteilen sich auf die Öffentliche Verwaltung, Teile von Erziehung und Unterricht, das Gesundheits- und Sozialwesens, das Finanzgewerbe und den Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall. Außerdem unterliegen Betriebe und Einrichtungen in öffentlichem Eigentum – anders als Betriebe der Privatwirtschaft – bestimmten, auch für die Besetzung von Führungspositionen nicht unerheblichen Regularien (z. B. Bundesgleichstellungsgesetz - BGleig). Insbesondere aufgrund dieser spezifischen Regularien ist für Betriebe und Einrichtungen, die sich im öffentlichen Eigentum befinden, ein höherer Anteil von Frauen auf der obersten Führungsetage zu erwarten, als im privatwirtschaftlichen Bereich.

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigen diese Erwartung: In ostdeutschen Betrieben des öffentlichen Bereichs sind 39 % aller Positionen auf der obersten Führungsebene mit Frauen besetzt gegenüber 29 % in Betrieben der Privatwirtschaft. Dies gilt auch für Westdeutschland, wenngleich die Unterschiede geringer ausfallen (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Entwicklung des Frauenanteils auf der ersten Führungsebene im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich in Ost- und Westdeutschland

Bereich	Ostdeutschland					Westdeutschland				
	2004	2008	2012	2014	2016	2004	2008	2012	2014	2016
	%					%				
Öffentlicher Bereich	36	41	41	40	39	27	34	31	30	29
Privatwirtschaftlicher Bereich	27	29	30	30	29	24	24	26	24	25
Insgesamt	28	30	31	30	30	24	24	26	24	25

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

Im Vergleich zu 2004 hat sich der Anteil von Frauen an Führungspositionen weder in Betrieben des öffentlichen Sektors noch in Betrieben des privatwirtschaftlichen Bereichs spürbar verändert. Das gilt sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland.

Merkmale von frauen- und männergeführten Betrieben

Etwa ein Viertel aller ostdeutschen Betriebe werden ausschließlich von Frauen sowie rund zwei Drittel von Männern geführt. Der verbleibende Anteil wird von Frauen und Männern gemeinsam geleitet.

Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, unterscheiden sich rein frauengeführte und männergeführte Betriebe in wesentlichen Merkmalen, wie etwa der Branche, der Betriebsgröße oder der Geschlechterstruktur.

Fast drei Viertel der in frauengeführten Betrieben tätigen Beschäftigten sind weiblich und nur rund ein Viertel männlich. Betriebe, die ausschließlich von Frauen geleitet werden, weisen somit in der Regel eine überwiegend weibliche Belegschaft auf.

Frauengeführte Betriebe finden sich überdurchschnittlich häufig im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht. Dort werden jeweils etwas mehr als die Hälfte der Betriebe von Frauen geführt. Im Baugewerbe werden demgegenüber lediglich 3 % aller Betriebe von einer Frau geleitet. Betriebe werden somit vor allem in jenen Branchen von Frauen geführt, die sich durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil an den Beschäftigten auszeichnen.

Die beobachtete Situation ist in westdeutschen Betrieben grundsätzlich ähnlich. Im Unterschied zu Ostdeutschland werden dort aber in keiner einzigen Branche Betriebe anteilig häufiger von Frauen als von Männern geführt. Im Bereich Erziehung und Unterricht sind die Anteile zumindest identisch.

Frauengeführte Betriebe weisen nicht nur einen höheren Anteil weiblicher Beschäftigter auf, sondern sind mit durchschnittlich 11 Personen auch kleiner als männergeführte Betriebe (Durchschnitt: 15 Beschäftigte). Es gilt generell: je größer ein Betrieb, desto kleiner ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau an der Spitze steht. So werden zwar 28 % aller ostdeut-

schen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten von einer Frau geführt, aber nur 10 % der Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Frauen- und männergeführte Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Frauengeführt	Männergeführt	Gemischt
Land- und Forstwirtschaft	14	75	11
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	9	77	14
Verarbeitendes Gewerbe	12	76	12
Baugewerbe	3	91	6
Handel und Reparatur	26	68	6
Verkehr, Information, Kommunikation	17	75	8
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	19	70	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	67	10
Erziehung und Unterricht	52	26	22
Gesundheits- und Sozialwesen	55	30	15
Übrige Dienstleistungen	31	56	13
Öffentliche Verwaltung	25	54	21
1 bis 9 Beschäftigte	28	65	7
10 bis 49 Beschäftigte	21	63	16
50 bis 249 Beschäftigte	14	62	24
ab 250 Beschäftigte	10	55	35
Insgesamt	25	65	10

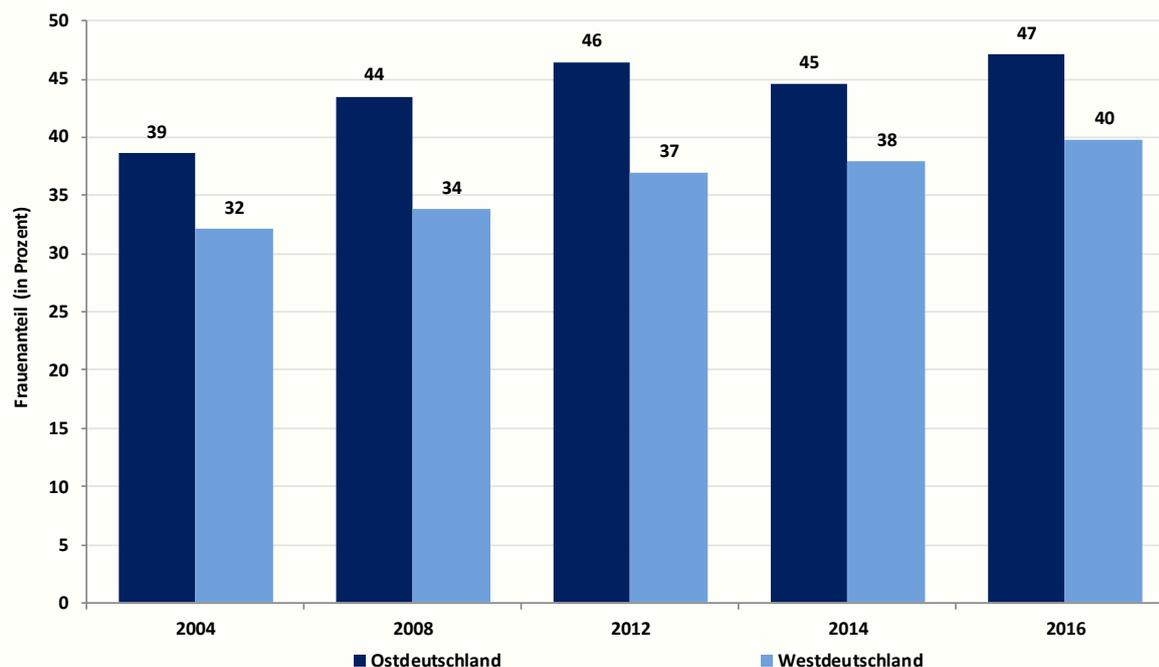
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

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

Frauen auf der zweiten Führungsebene

Aufgrund der kleinteiligen Betriebsgrößenstruktur der Wirtschaft (vgl. Kapitel 2.1) verfügen nur relativ wenige, in der Regel größere Betriebe unterhalb der obersten Führungsebene noch über eine zweite Führungsebene. Eine solche zweite Führungsebene hat nur jeder vierte Betrieb in Ostdeutschland. In diesen Betrieben sind insgesamt etwa 250 Tsd. Beschäftigte mit Führungsaufgaben auf der zweiten Leitungsebene betraut. Ihre Zahl ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Fast die Hälfte der Führungskräfte auf der zweiten Ebene ist weiblich. Frauen haben demnach im Vergleich zur obersten Führungsebene hier wesentlich günstigere Chancen, mit Leitungsaufgaben betraut zu werden. Im Vergleich zur Befragung im Jahr 2004 ist der Anteil um acht Prozentpunkte gestiegen (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene in Ost- und Westdeutschland



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

Mit Ausnahme des Bereichs Erziehung und Unterricht sind Frauen auf der zweiten Führungsebene heute in allen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft stärker als auf der ersten vertreten. Dennoch variiert der Anteil der weiblichen Vorgesetzten auch auf der zweiten Führungsebene nach Branchen zum Teil erheblich. Dort, wo Frauen bereits auf der ersten Führungsebene überdurchschnittlich präsent sind, sind sie es im Allgemeinen auch auf der zweiten. Auch dies dürfte sich vor allem mit einem Brancheneffekt erklären.

Zwischen kleineren und größeren ostdeutschen Betrieben gibt es hinsichtlich der Einbindung von Frauen in Führungsverantwortung auf der zweiten Ebene ebenfalls nur relativ geringe Unterschiede (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Entwicklung des Frauenanteils auf der zweiten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse	2004	2008	2012	2014	2016
1 bis 9 Beschäftigte	-	-	-	-	-
10 bis 49 Beschäftigte	37	45	46	45	48
50 bis 249 Beschäftigte	38	43	44	43	43
ab 250 Beschäftigte	31	36	39	37	45
Insgesamt	39	44	46	45	47

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

In westdeutschen Betrieben mit einer weiteren Führungsebene ist demgegenüber ein sinkender Anteil der Frauen in Leitungsverantwortung mit zunehmender Betriebsgröße festzustellen. Seit 2004 sind erhebliche Steigerungen in allen Betriebsgrößenklassen und in Ost-

wie Westdeutschland dabei vor allem in Großbetrieben zu beobachten. Dennoch bleiben in dieser Betriebsgrößenklasse weiterhin beachtliche Ost-West-Unterschiede bestehen.

7.3 Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

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

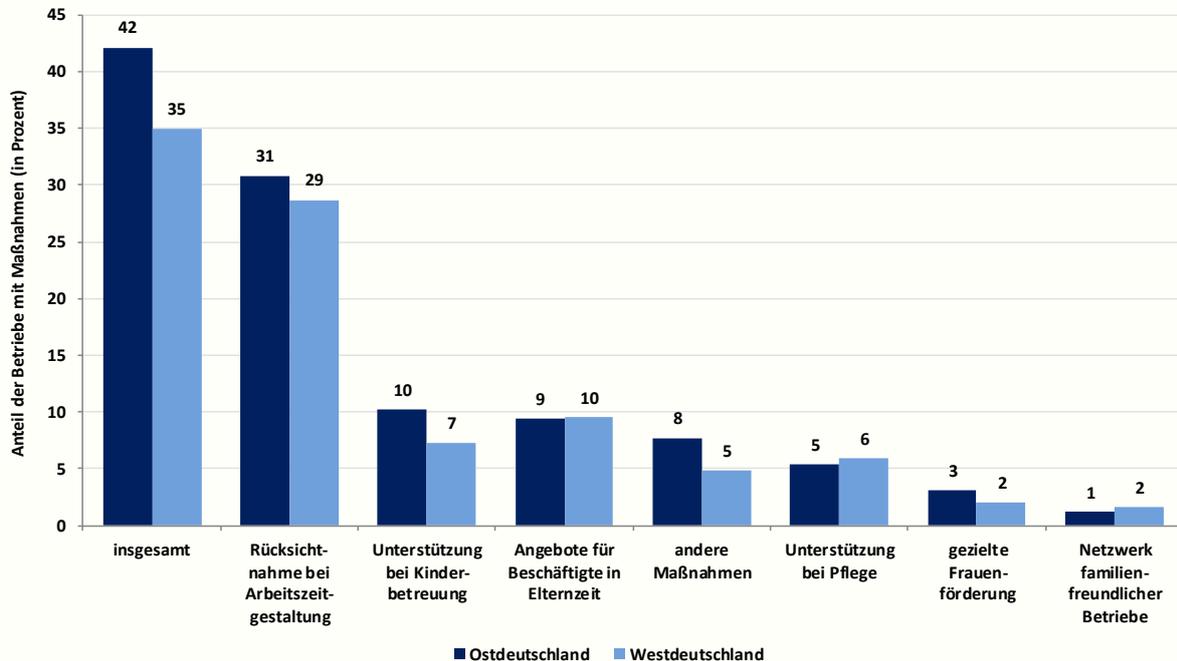
Betriebliche Angebote

Im Jahr 2016 gab es in mehr als 40 % aller ostdeutschen Betriebe eine oder mehrere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, in Westdeutschland waren es 35 %. Damit lag der Anteil in Ostdeutschland erstmals höher als in Westdeutschland. In diesen Betrieben waren in Ost wie in West jeweils mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten tätig. Bezogen auf die Beschäftigten zeigt sich also eine deutlich größere Reichweite als es der Anteilswert der Betriebe erwarten ließe. Allerdings sagen diese Anteilswerte nichts über die tatsächliche Nutzung der Maßnahmen durch die Beschäftigten aus, sondern sie verweisen ausschließlich auf den Anteil der Beschäftigten, die potenziell Zugang zu diesen Maßnahmen haben.

Wie bereits in den vorangegangenen Erhebungswellen werden auch 2016 Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Betreuungspflichten seitens der Betriebe mit Abstand am häufigsten angeboten. In 31 % der ostdeutschen Betriebe wurden flexible Arbeitszeit- bzw. familienfreundliche Teilzeitmodelle, Arbeitszeitkonten oder Telearbeit bzw. Arbeit im Home-Office angeboten (Westdeutschland: 29 %). Offenbar bergen vor allem diese Maßnahmen gute Möglichkeiten, berufliche Pflichten und familiäre Betreuungsaufgaben besser in Einklang zu bringen. Gleichzeitig scheint es in den Betrieben vor allem dafür vergleichsweise günstige Voraussetzungen zu geben. Möglicherweise sind es Maßnahmen, die sich relativ zeitnah und unkompliziert umsetzen lassen. Darüber hinaus spielten ebenfalls betriebliche Kinderbetreuung (10 bzw. 7 %) sowie Angebote während der Elternzeit (9 bzw. 10 %) eine vergleichsweise große Rolle. Demgegenüber bleiben Netzwerk-

arbeit und eine gezielte Frauenförderung weiterhin von marginaler Bedeutung (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Mehrfachnennungen möglich

Im Zeitverlauf betrachtet hat sich der Anteil der ostdeutschen Betriebe, die diese Angebote unterbreiten, deutlich erhöht. Bei der ersten Erhebung im Jahre 2004 belief sich dieser Anteil noch auf 7 %. Bis heute hat er sich fast versechsfacht. Für Westdeutschland zeigt sich ein ähnlicher Trend, denn hier hat sich der Anteil vervierfacht. Die betriebliche Basis hat sich somit in den letzten Jahren spürbar erweitert. Wie bereits eingangs erwähnt, ist ein langfristiger Vergleich jedoch nur eingeschränkt möglich. Zwischen 2012 und der aktuellen Erhebungswelle hat sich die Anzahl der abgefragten Items allerdings nicht verändert, sodass zumindest für diesen Zeitraum ein direkter Vergleich gestattet ist: Seit 2012 hat der Anteil Maßnahmen anbietender Betriebe um 11 Prozentpunkte zugenommen, in Westdeutschland waren es fünf Prozentpunkte.

Die beobachtete Entwicklung dürfte vor allem auch vor dem Hintergrund erfolgen, dass Betriebe zunehmend Anstrengungen unternehmen, um sich gegenüber den eigenen, aber auch potenziellen Beschäftigten als attraktiver Arbeitgeber darzustellen. So hat die Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2014 einen erheblichen Bedeutungszuwachs solcher Maßnahmen ergeben, die sich auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen richten. Insbesondere in jenen ostdeutschen Betrieben, die in den kommenden zwei Jahren Fachkräftebedarf anzeigten und zugleich Probleme bei der Stellenbesetzung erwarteten, haben Maßnahmen zur Schaffung attraktiverer Arbeitsbedingungen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie den mit Abstand größten Bedeutungszuwachs erlangt. Als

Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs haben diese Maßnahmen im Sample aller Maßnahmen eine spürbare Aufwertung erfahren.³⁸

Unterschiede zwischen Branchen, Betriebsgrößen und Eigentumsformen bleiben bestehen

Die Aktivitäten unterscheiden sich nach der Branche: Maßnahmen werden in Ostdeutschland jeweils von einer deutlichen Mehrheit der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens, des Bereichs Erziehung und Unterricht sowie der Öffentlichen Verwaltung angeboten. Letztere erweist sich in Westdeutschland als absoluter Spitzenreiter (77 % der Betriebe). Das sind Bereiche, in denen anteilig überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt sind und gleichzeitig überdurchschnittlich viele Frauen auf der obersten Führungsebene tätig sind. Schlusslicht in Ostdeutschland ist das Baugewerbe, in dem nur gut jeder vierte Betrieb aktiv ist. In Westdeutschland ist das nicht einmal jeder fünfte. Im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe sind es bereits rund zwei Fünftel der Betriebe (Westdeutschland ein Drittel).

Wie bereits in der Vergangenheit ist ein Zusammenhang zwischen dem Engagement der Betriebe und der Größe erkennbar. Je größer ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen angeboten werden. Unterbreitete 2016 nur gut ein Drittel aller ostdeutschen Kleinbetriebe entsprechende Maßnahmen, so stellten Großbetrieben ohne derartige Angebote eine absolute Ausnahme dar. Vor allem aus der aktiven Rolle großer Betriebe erklärt sich, dass betriebliche Unterstützungsangebote wesentlich mehr Beschäftigten offenstehen, als es die Angaben zum Anteil der Betriebe vermuten lassen. Große Betriebe verfügen über entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen, um auf diesem Weg weiterhin attraktive Arbeitsplätze anbieten zu können. Dies dürfte sich zusätzlich vorteilhaft im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte auswirken und daher auch für die Sicherung des Fachkräftebedarfs von Bedeutung sein.

In Ost- wie in Westdeutschland bieten Betriebe des öffentlichen Bereichs wesentlich häufiger Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit an (70 %) als Betriebe der Privatwirtschaft (39 %), was u. a. mit dem höheren Anteil von Großbetrieben zusammenhängen dürfte.

Fazit: In den letzten Jahren ist der Anteil von weiblichen Führungskräften auf der ersten Führungsebene kaum gestiegen. Nach wie vor werden Betriebe überwiegend von Männern geführt. Das Verharren des Anteilswertes dürfte vor allem auf ein strukturelles Problem verweisen. So sind Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit, die sich negativ auf die Stellung im Beruf und im Betrieb und somit auf Aufstiegschancen auswirken, für Frauen nach wie vor von wesentlich größerer Bedeutung als für Männer, was u. a. auch mit den nach wie vor dominanten Rollenbildern hinsichtlich der Übernahme von Erziehungs- und Betreuungs-

³⁸ Vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 19. Welle 2014. Berlin, 2015, S. 50ff.

pflichten zusammenhängen dürfte. Wenn der Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der obersten Führungsebene spürbar erhöht werden soll, ist es daher erforderlich, sowohl betriebliche als auch außerbetriebliche Faktoren zu berücksichtigen. Überlegungen zur Erhöhung des Frauenanteils auf den obersten Führungsebenen sollten jedoch nicht nur auf die zugegebenermaßen prestigeträchtigen, aber zahlenmäßig begrenzten Führungspositionen in Großbetrieben fokussieren, sondern auch die zahlreichen Führungspositionen in den vielen kleinen und mittleren Betrieben berücksichtigen. Hierbei gilt es zu beachten, dass die oberste Führungsebene bei kleinen und mittleren Betrieben in der Regel nur aus einer einzigen Person besteht. Insofern gilt es auf Entscheidungen beim Ausscheiden des bisherigen Betriebsleiters Einfluss zu nehmen. Hierzu könnten z. B. Regelungen zur Betriebsnachfolge gehören. Auch ein verändertes Gründungsverhalten von Frauen könnte Effekte zeigen.

8 TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER, ARBEITSZEITEN

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird durch überbetriebliche und betriebliche Formen der Mitbestimmung getragen. Während auf betrieblicher Ebene die Betriebsräte bzw. Personalräte im öffentlichen Dienst als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerseite und Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite fungieren, sind es auf der überbetrieblichen Ebene die Gewerkschaften. Die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelten (Flächen-)Tarifverträge setzen betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen.³⁹ Die Möglichkeiten der Tarifparteien, solche Standards durchzusetzen, ist in hohem Maße von der Verbandsmitgliedschaft der Betriebe und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad abhängig. Die Bereitschaft von Arbeitgebern zur Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ist in den letzten Jahren jedoch erheblich gesunken. Diese Schwäche der Verbände schlägt sich in einer abnehmenden Tarifbindung nieder, wodurch die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifparteien erheblich eingeschränkt werden. Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass die Politik zahlreiche Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt.⁴⁰ In diesem Zusammenhang ist auch die vor zwei Jahren erfolgte Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns einzuordnen.⁴¹

8.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

In Ostdeutschland ist derzeit rund ein Fünftel der Betriebe durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifvertraglich gebunden.⁴² Der Anteil tarifgebundener Betriebe verharrt damit wie schon in den Vorjahren nahe der 20 %-Marke. Diese scheinbare Stabilität darf allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass die tarifgebundenen Betriebe einen von Jahr zu Jahr immer geringeren Anteil der ostdeutschen Beschäftigten repräsentieren. Im Ergebnis unterliegen immer weniger Arbeitnehmer tarifvertraglichen Regelungen. Vor rund 20 Jahren lag der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben noch bei fast zwei Drittel. Im Jahr 2010 ist dieser Anteil erstmals unter 50 % gesunken. Der in der aktuellen Befragung ermittelte Wert in Höhe von 47 % liegt um zwei Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert und ist zugleich der zweitniedrigste Wert der letzten 20 Jahre. Diese Entwicklung ist keine ostdeutsche Besonderheit, sondern ebenso in Westdeutschland zu beobachten. Trotz der ähnlichen Ent-

³⁹ Laut Tarifregister gibt es bundesweit derzeit über 70 Tsd. sektoral und regional flächendeckende Branchen- sowie Firmen- bzw. Haustarifverträge (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Stand: 1. Januar 2017).

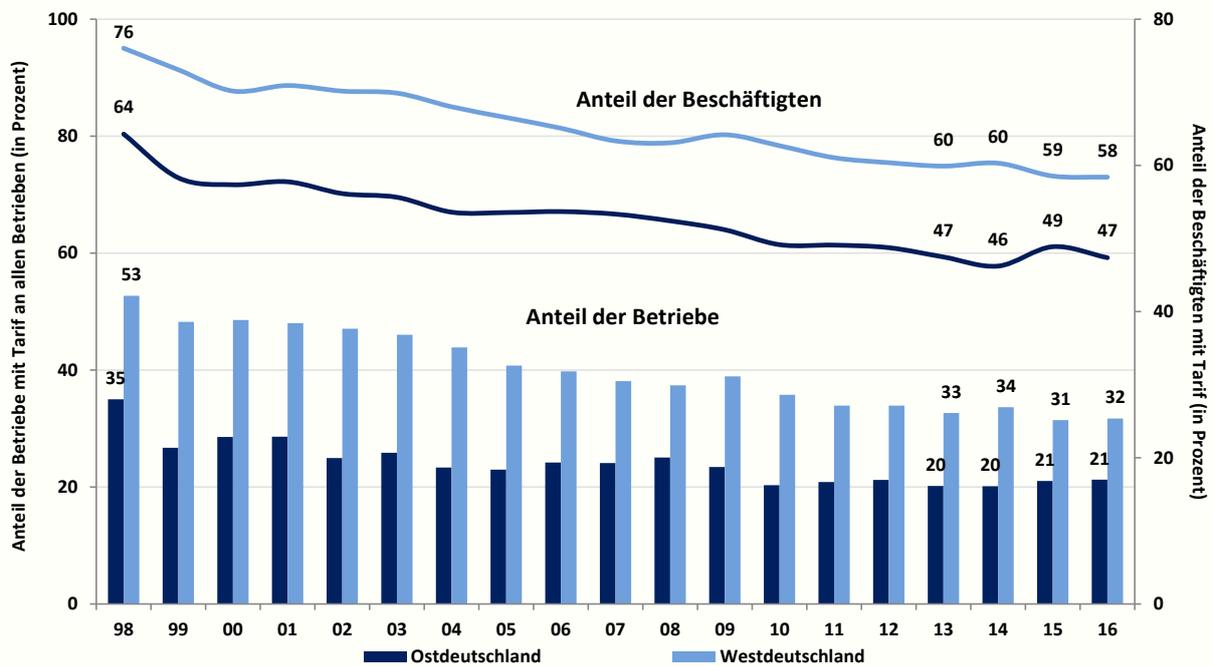
⁴⁰ Von den über 70 Tsd. in das Tarifregister eingetragenen Tarifverträgen sind 443 für allgemeinverbindlich erklärt worden, darunter 125, die ausschließlich oder auch in Ostdeutschland gelten (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Stand: 1. Januar 2017).

⁴¹ Vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 20. Welle 2015. Berlin, 2016.

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

wicklungstendenzen sind in Westdeutschland allerdings nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Entwicklung der Tarifbindung in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Der Befund der aktuellen Befragung, wonach der Geltungsbereich von Tarifverträgen hinsichtlich der erfassten Beschäftigten mehr als doppelt so hoch ist wie in Bezug auf die Betriebe, hängt wesentlich mit dem Einfluss der Betriebsgröße auf die Tarifbindung zusammen (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2016

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte	
	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	15	25	17	28
10 bis 49 Beschäftigte	34	42	37	44
50 bis 249 Beschäftigte	54	58	55	61
ab 250 Beschäftigte	72	78	79	84
Insgesamt	21	32	47	58

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In lediglich 15 % aller ostdeutschen Kleinstbetriebe, also Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, gilt ein Flächen- oder Firmentarifvertrag. Bei Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten ist der entsprechende Anteil bereits mehr als doppelt so hoch. Bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten ist mehr als die Hälfte aller Betriebe tarifgebunden; bei Großbetrieben sind es sogar fast drei Viertel. Da größere Betriebe mit zum Teil mehreren hundert oder so-

gar mehreren tausend Beschäftigten häufiger tarifgebunden sind als kleinere Betriebe, fällt die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen höher aus als die rein betriebliche Reichweite der Tarifbindung. Aufgrund des starken Zusammenhangs zwischen Betriebsgröße und Tarifbindung dürfte die im Vergleich zu Westdeutschland geringere tarifliche Bindung von ostdeutschen Betrieben - neben anderen Faktoren - auch mit dem etwas stärkeren Gewicht von Kleinstbetrieben in Ostdeutschland zusammenhängen. Die spezifische, sehr kleinteilige Betriebsgrößenstruktur der ostdeutschen Wirtschaft kann jedoch nur einen Teil der beobachteten Varianz erklären, da die Tarifbindung in Ostdeutschland in jeder einzelnen Größenklasse niedriger als in Westdeutschland. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sind zwar genauso wie in Ostdeutschland nur selten tarifgebunden, mit 25 % fällt der Anteil tarifgebundener Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in Westdeutschland aber fast doppelt so aus. Mit zunehmender Größe fallen die Unterschiede zwischen Ost und West bei der tariflichen Bindung von Betrieben geringer aus. Bei Betrieben ab 250 Beschäftigten ist die Tarifbindung im Osten nur unwesentlich kleiner als im Westen. Dies betrifft sowohl den Anteil der tarifgebundenen Betriebe als auch den Anteil der tarifgebundenen Beschäftigten.

Tarifbindung in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft

Bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Tarifbindung nach Branchen in Ostdeutschland 2016

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	
Land- und Forstwirtschaft	12	24
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	39	68
Verarbeitendes Gewerbe	16	35
Baugewerbe	45	61
Handel und Reparatur	17	28
Verkehr, Information, Kommunikation	9	25
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	19	65
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	52
Erziehung und Unterricht	50	71
Gesundheits- und Sozialwesen	16	47
Übrige Dienstleistungen	11	27
Organisationen ohne Erwerbszweck	33	50
Öffentliche Verwaltung	96	98
Insgesamt	21	47

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Der Bereich der Öffentlichen Verwaltung nimmt eine absolute Ausnahmestellung ein. Mit einem Anteil von 96 % sind dort sind nahezu alle Betriebe bzw. Dienststellungen tarifgebunden. Zu den Bereichen mit einer demgegenüber zwar deutlich geringeren, aber ebenfalls

überdurchschnittlich hohen betrieblichen Tarifbindung gehören das Baugewerbe, die Branche Erziehung und Unterricht (jeweils über 40 %) sowie Bergbau, Energie, Wasser, Abfall (39 %). Demgegenüber stehen Branchen wie z. B. Verkehr, Information, Kommunikation, Übrige Dienstleistungen oder Land- und Forstwirtschaft, in denen lediglich eine Minderheit der Betriebe tarifvertraglichen Regelungen unterliegt (9 bis 12 %).

Wie bereits oben dargestellt, beeinflusst die Betriebsgröße wesentlich die tarifliche Bindung eines Betriebes. Aufgrund der vergleichsweise hohen Zahl von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben erstreckt sich die Geltung von Tarifverträgen auch innerhalb der hier ausgewiesenen Branchen auf eine in der Regel erheblich höhere Zahl von Arbeitnehmern. In sechs der 13 ausgewiesenen Branchen sind jeweils mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer in tarifgebundenen Betrieben beschäftigt. Da die Beschäftigtenreichweite sehr stark mit der betrieblichen Reichweite korreliert, fallen die Anteile tarifgebundener Beschäftigter in der Regel dort am höchsten aus, wo bereits anteilig überdurchschnittlich viele Betriebe tarifgebunden sind. Hierzu gehören z. B. die Öffentliche Verwaltung sowie die beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie Bergbau, Energie, Wasser, Abfall. Dementsprechend wenige Beschäftigte sind tarifgebunden in den drei tarifschwachen Branchen Verkehr, Information, Kommunikation, Übrige Dienstleistungen sowie Land- und Forstwirtschaft.

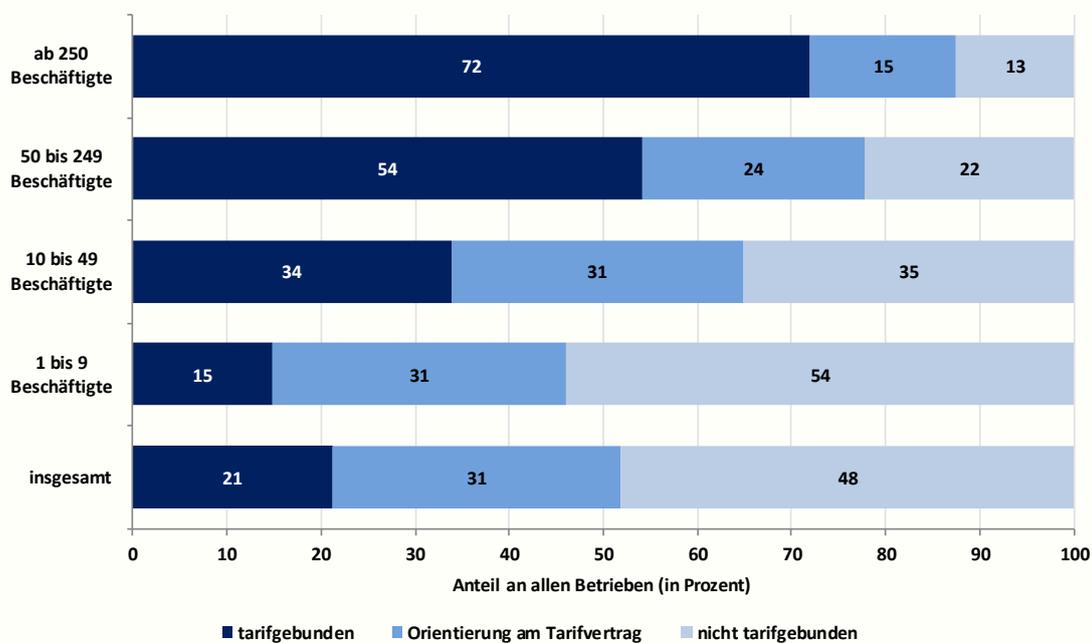
Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

Die folgenden Ergebnisse der Befragung belegen, dass Flächentarifverträge eine nicht unbedeutende Funktion als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern in nicht tarifgebundenen Betrieben ausüben. In einem erheblichen Teil der ostdeutschen Betriebe unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern zwar keinen tariflichen Regelungen. Daraus kann jedoch nicht der Schluss gezogen werden, dass in all diesen tarifungebundenen Betrieben prekäre Löhne gezahlt werden. So gaben rund 39 % der nicht tarifgebundenen Betriebe in Ostdeutschland an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern ihrer Mitarbeiter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind – bezogen auf alle Betriebe in Ostdeutschland – rund ein Drittel. Was heißt Tariforientierung? In einer früheren Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2011 wurden tarifungebundene, sich aber eigenen Angaben zufolge an bestehenden Flächentarifverträgen orientierende Betriebe, danach gefragt, ob sie im Durchschnitt vergleichbare, höhere oder niedrigere Löhne zahlen. Die große Mehrheit der betreffenden Betriebe in Ostdeutschland (83 %) gab an, vergleichbare Löhne zu zahlen. Bei 9 % der Betriebe mit Tariforientierung lagen die gezahlten Löhne unterhalb des Tarifvertrags. Insgesamt zahlt damit gut die Hälfte aller ostdeutschen Betriebe nach Tarifvertrag oder orientiert sich an solchen. In diesen Betrieben sind zusammen fast drei Viertel aller ostdeutschen Beschäftigten tätig.

Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße auf die Tariforientierung tarifungebundener Betriebe zeigt sich folgendes Bild: Mehr als 80 % aller Kleinstbetriebe sind nicht tarifgebunden. Von diesen gab mehr als jeder dritte an, sich bei der Lohn- und Gehaltsfindung an gel-

tenden Flächentarifverträgen zu orientieren. Bezogen auf alle Kleinbetriebe in Ostdeutschland entspricht dies einem Anteil von 31 %. Die übrigen 54 % der Kleinbetriebe sind nicht tarifgebunden und orientieren sich auch nicht an geltenden Flächentarifverträgen (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Bei tarifungebundenen Klein- und Mittelbetrieben orientiert sich jeweils knapp der Hälfte an Flächentarifverträgen. Dies sind – bezogen auf alle Betriebe in der jeweiligen Größenklasse – 31 bzw. 24 %.

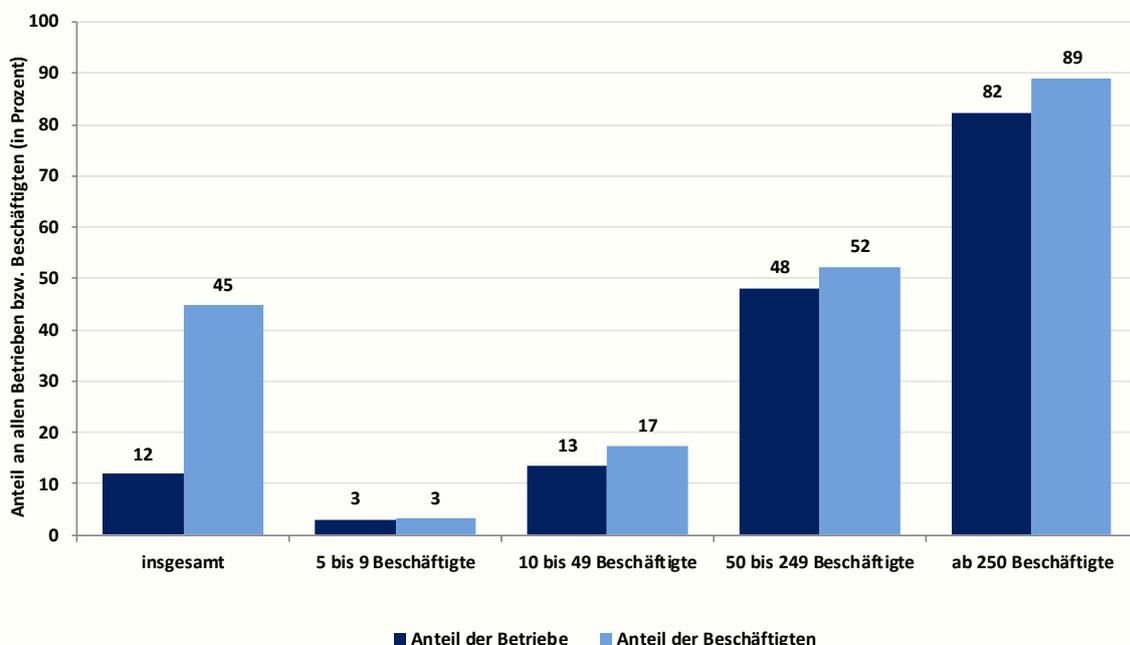
In den ostdeutschen Betrieben, in denen es weder tarifvertraglich geregelte Einkommen noch eine Orientierung an Branchentarifverträgen gibt, sind etwas mehr als ein Viertel (28 %) aller Beschäftigten Ostdeutschlands tätig. Damit ist der Anteil von Beschäftigten, die in Betrieben ohne Tarifbindung und ohne Tariforientierung arbeiten, größer als in Westdeutschland (21 % aller Beschäftigten).

Betriebs- und Personalräte

Betriebs- und Personalräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Gleichwohl ist dieses Gremium der Interessenvertretung nur in einer Minderheit der Betriebe in Ostdeutschland vorhanden. In nur 7 % der ostdeutschen Betriebe gibt es einen Betriebs- oder Personalrat. In Westdeutschland verfügt ebenfalls nur ein kleiner Teil der Betriebe über eine Interessenvertretung. Mit rund 8 % ist der entsprechende Anteil von Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat nahezu identisch mit dem Wert für Ostdeutschland. Bei der Interpretation der ermittelten Werte muss berück-

sichtigt werden, dass die Wahl eines Betriebs- oder Personalrates entsprechend der gültigen Gesetzeslage in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig ist, die vorliegende Befragung jedoch, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten umfasst. Rund 43 % aller Betriebe in Ostdeutschland haben weniger als fünf Beschäftigte. In diesen Betrieben sind insgesamt 8 % aller Beschäftigten tätig. Bei einer Ausklammerung der Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten würde der durchschnittliche Anteil von Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat höher ausfallen. Von allen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten, dies sind rund 57 % aller Betriebe in Ostdeutschland mit rund 92 % der Beschäftigten – haben rund 12 % einen Betriebs- oder Personalrat. Generell gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger gibt es einen Personal- oder Betriebsrat, wobei es solche Gremien in nennenswertem Umfang erst in Betrieben ab 50 Beschäftigten gibt (vgl. Abbildung 37).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Aufgrund der überdurchschnittlich starken Präsenz von Betriebs- und Personalräten in größeren Betrieben ist die Beschäftigtenreichweite deutlich größer als auf der rein betrieblichen Ebene. So gibt es zwar nur in 12 % aller ostdeutschen Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten einen Betriebs- oder Personalrat. In diesen Betrieben arbeiten allerdings 45 % der Beschäftigten.

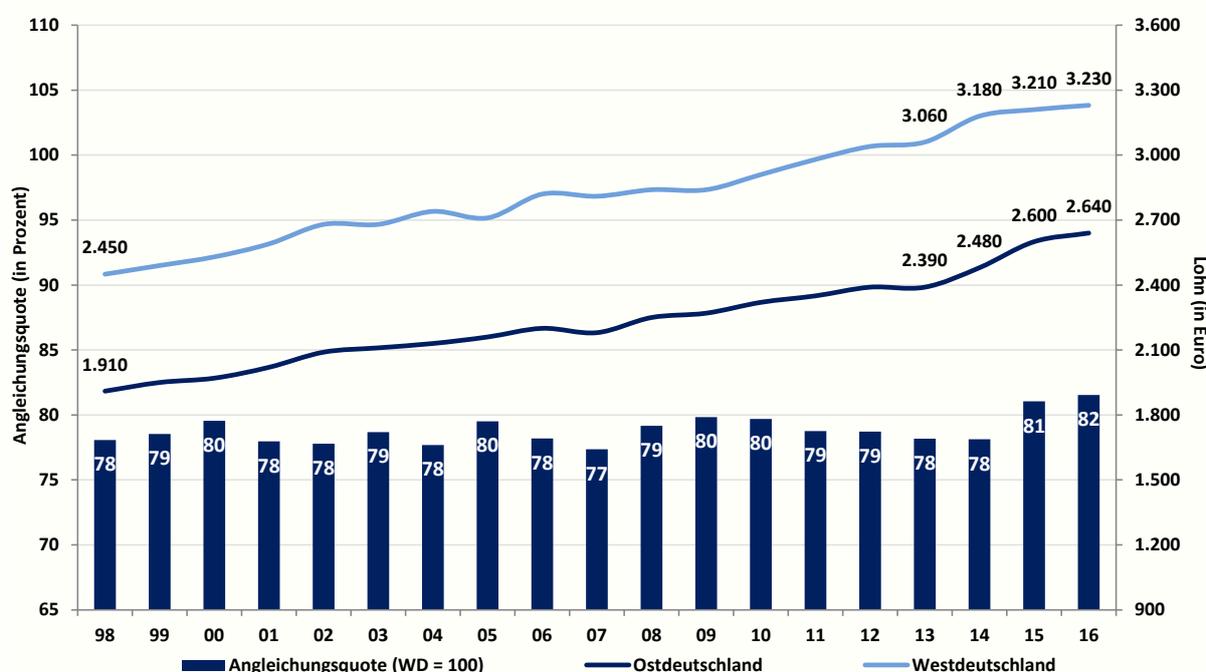
In den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft sind Betriebs- bzw. Personalräte unterschiedlich stark verbreitet. An der Spitze steht mit deutlichem Abstand die Öffentliche Verwaltung, wo Personalräte nahezu flächendeckend vertreten sind. Zu den Branchen mit einem überdurchschnittlich starken Abdeckungsgrad gehören auch Bergbau/Energie/Was-

ser/Abfall, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbszweck. In den zuletzt genannten Branchen arbeiten jeweils mehr als 60 % in Betrieben, in denen es einen Betriebs- oder Personalrat gibt. Zu den Branchen mit einer demgegenüber eher geringen Verbreitung gehören das Baugewerbe, der Handel und die Übrigen Dienstleistungen. Dort liegen die entsprechenden Anteilswerte jeweils unter 25 %. Im Umkehrschluss heißt dies: Mehr als drei Viertel der Beschäftigten in den genannten Branchen arbeiten in Betrieben, in denen es keinen Betriebs- oder Personalrat gibt.

8.2 Löhne und Gehälter

Im Durchschnitt verdienen ostdeutsche Beschäftigte rund 2.640 € brutto pro Monat (Vollzeitäquivalent).⁴³ Damit hat sich der Abstand zwischen ost- und westdeutschen Verdiensten zum zweiten Mal in Folge verringert (vgl. Abbildung 38).⁴⁴

Abbildung 38: Durchschnittlicher Bruttoverdienst in Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 1998 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

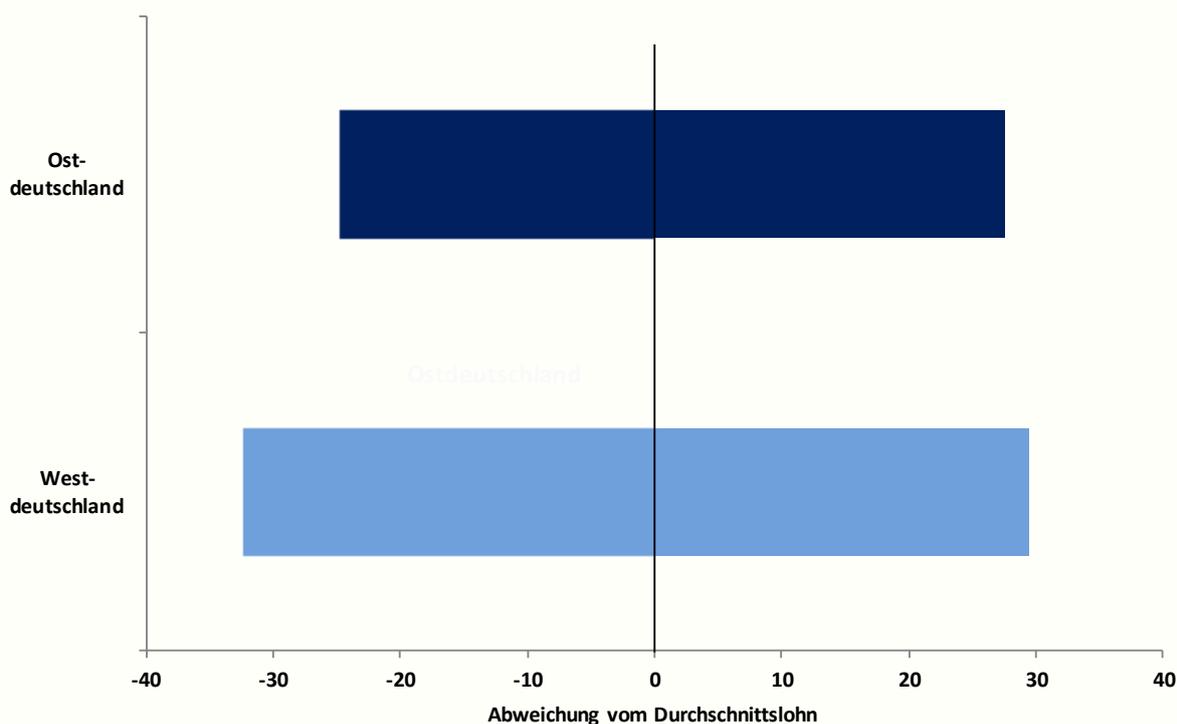
⁴³ In die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes fließen sowohl die Verdienste von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten ein. Da Beschäftigte auf Teilzeitstellen in der Regel geringere Verdienste erzielen als ihre Kollegen auf Vollzeitstellen führt dies – je nach Höhe des Anteils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

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

Im Ergebnis der jüngsten Entwicklung ist der Durchschnittsverdienst eines ostdeutschen Beschäftigten auf rund 82 % eines westdeutschen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers gestiegen.

Eine Branchenbetrachtung zeigt eine erhebliche Spreizung bei den Bruttodurchschnittslöhnen in Ostdeutschland. Die höchsten Verdienste werden im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, im Finanz- und Versicherungsgewerbe sowie in der Öffentlichen Verwaltung erzielt. In den drei genannten Branchen liegen die Verdienste um 22 bis 28 % über dem ostdeutschen Durchschnittsverdienst. Am niedrigsten sind die Löhne in der Land- und Forstwirtschaft und den Übrigen Dienstleistungen. Dort liegen die Löhne um bis zu 25 % unter dem ostdeutschen Durchschnittsverdienst. Wie in Ostdeutschland stehen auch in Westdeutschland das Finanz- und Versicherungsgewerbe am oberen und die Übrigen Dienstleistungen am unteren Ende der Lohnskala. Die Kluft zwischen höchsten und niedrigsten Löhnen fällt in Westdeutschland jedoch noch etwas stärker aus als in der ostdeutschen Wirtschaft (vgl. Abbildung 39).

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Der Ost-West-Vergleich zeigt, dass die Verdienste in allen ostdeutschen Branchen, mit Ausnahme der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, unter dem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst in Westdeutschland in Höhe von rund 3.230 € liegen. Gleichwohl haben die durchschnittlichen Monatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten in einigen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft bereits das Westniveau erreicht. Dies trifft in erster Linie für die Öff-

fentliche Verwaltung zu. Im Gesundheits- und Sozialwesen bestehen ebenfalls kaum noch Unterschiede. Auch im Bereich Erziehung und Unterricht unterscheiden sich die durchschnittlichen Monatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten in Ostdeutschland nur noch geringfügig von denen ihrer westdeutschen Kollegen. Demgegenüber besteht nach wie vor eine erhebliche Kluft im Verarbeitenden Gewerbe.⁴⁵ Dort erzielen ostdeutsche Beschäftigte weniger als drei Viertel des Durchschnittsverdienstes eines Arbeitnehmers dieser Branche in Westdeutschland. In Westdeutschland zählt das Verarbeitende Gewerbe zu den Branchen mit den höchsten Löhnen. Die dort gezahlten Löhne liegen um 22 % über dem Durchschnittslohn; in Ostdeutschland sind es demgegenüber nur 5 %. Erhebliche Unterschiede bestehen darüber hinaus auch im Baugewerbe und im Handel. Die dort erzielten Verdienste liegen um jeweils rund 20 bis 25 % unter dem Durchschnittsniveau der Beschäftigten in Westdeutschland (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Bruttodurchschnittsverdienste nach Branchen in Ostdeutschland und Angleichungsquote 2016

Branche	Bruttodurchschnittsverdienst*	Angleichungsquote (West=100)
	Euro	%
Land- und Forstwirtschaft	2.120	91
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	3.210	85
Verarbeitendes Gewerbe	2.760	70
Baugewerbe	2.440	78
Handel und Reparatur	2.140	75
Verkehr, Information, Kommunikation	2.850	85
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3.250	78
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.430	81
Erziehung und Unterricht	2.960	99
Gesundheits- und Sozialwesen	2.770	98
Übrige Dienstleistungen	1.990	91
Organisationen ohne Erwerbszweck	2.900	89
Öffentliche Verwaltung	3.360	102
Insgesamt	2.640	82

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Neben der Branche werden die Verdienstmöglichkeiten von Arbeitnehmern auch von der Größe des Betriebes beeinflusst. Genauso wie in Westdeutschland zahlen kleinere Betriebe ihren Beschäftigten in der Regel geringere Löhne als größere Betriebe. Je größer der Betrieb,

⁴⁵ Der Lohnunterschied im Verarbeitenden Gewerbe zwischen Ost und West wird häufig auf strukturelle Gründe, wie z. B. deutlich kleinere Betriebsgrößen im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe, zurückgeführt (vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer [Hrsg.]: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 20. Welle 2015. Berlin, 2016).

umso höher fällt der durchschnittliche Monatsverdienst aus. In ostdeutschen Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten verdienen Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt pro Monat rund 2.120 €, in Betrieben ab 250 Beschäftigten dagegen rund 3.260 €. Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten erzielen damit nur knapp zwei Drittel des monatlichen Durchschnittsverdienstes ihrer Kollegen in Großbetrieben. Aufgrund dieses Größeneffektes könnten die im Vergleich zu Westdeutschland niedrigeren Löhne in Ostdeutschland möglicherweise mit der stärkeren Kleinteiligkeit der ostdeutschen Wirtschaft zusammenhängen. Wie der Ost-West-Vergleich nach Betriebsgrößen zeigt, liegen die durchschnittlichen Verdienste von ostdeutschen Beschäftigten allerdings in ausnahmslos allen vier Klassen unterhalb der westdeutschen Vergleichswerte (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Bruttodurchschnittsverdienste nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland und Angleichungsquote 2016

Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnitts- verdienst*	Angleichungsquote (West=100)
	Euro	%
1 bis 9 Beschäftigte	2.120	79
10 bis 49 Beschäftigte	2.380	81
50 bis 249 Beschäftigte	2.660	86
ab 250 Beschäftigte	3.260	87
Insgesamt	2.640	82

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass Lohnlücken zwischen Ost und West vor allem bei Kleinst- und Kleinbetrieben bestehen. Die Durchschnittsverdienste in ostdeutschen Kleinst- und Kleinbetrieben erreichen nur 79 bis 81 % des Lohnniveaus in westdeutschen Betrieben dieser beiden Größenklassen. Mit steigender Betriebsgröße verringern sich die Lohnunterschiede zwischen Ost und West. Beschäftigte in ostdeutschen Mittel- und Großbetrieben erhalten rund 87 % des monatlichen Durchschnittsverdienstes von Beschäftigten in Betrieben dieser beiden Größenklassen in Westdeutschland. In Ostdeutschland gibt es somit nicht nur anteilig mehr Kleinstbetriebe mit tendenziell niedrigen Löhnen, was sich mindernd auf den ostdeutschen Durchschnittsverdienst auswirkt. Darüber hinaus liegen die in ostdeutschen Kleinstbetrieben gezahlten Löhne deutlich unter den Löhnen, die in westdeutschen Betrieben dieser Größenklasse gezahlt werden. Eine mögliche Erklärung für den Befund, warum die Lohnlücke zwischen Ost und West bei Beschäftigten in kleineren Betrieben größer ausfällt als bei Beschäftigten größerer Betriebe, könnte die sehr größenspezifische Tarifbindung der Betriebe sein. In allen Betriebsgrößenklassen fallen die monatlichen Durchschnittsverdienste von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben höher aus als in nicht tarifgebundenen Betrieben. Während die Tarifbindung bei größeren Betrieben in Ost und West jedoch nahezu identisch ist, sind Kleinst- und Kleinbetriebe im Osten, wie weiter oben bereits dargestellt, deutlich seltener tarifgebunden als Betriebe dieser Größenklassen im Westen.

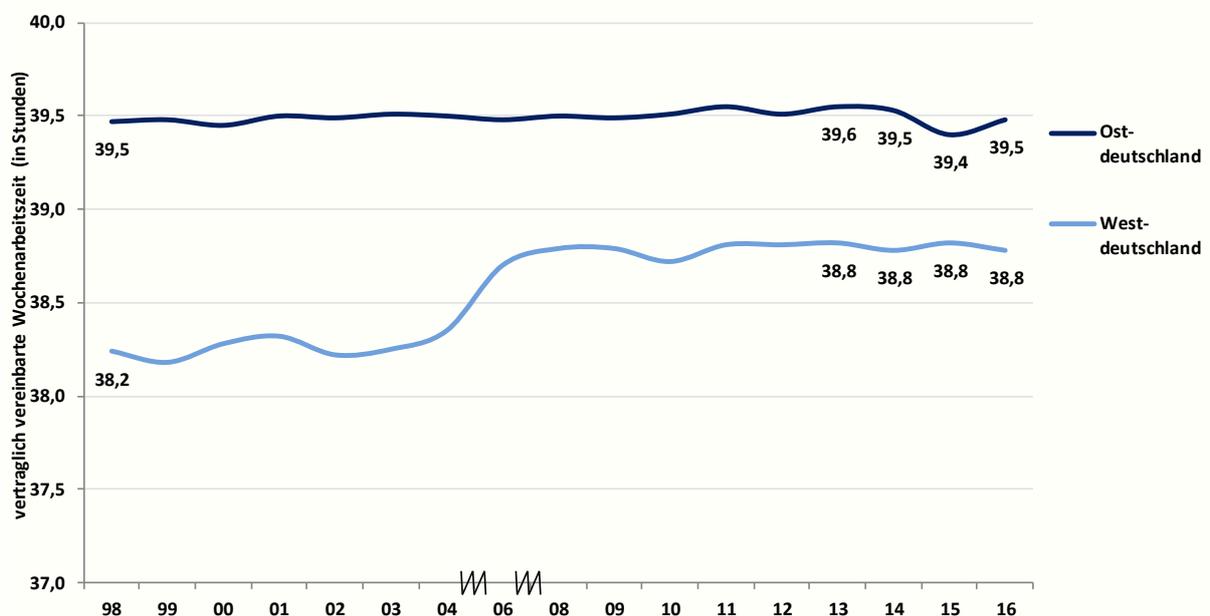
8.3 Arbeitszeiten

Die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors, steigende Anforderungen der Betriebe an die zeitliche Flexibilität bei der Erstellung von Gütern und Dienstleistungen sowie nicht zuletzt die gestiegenen Ansprüche der Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben sich auch auf die Arbeitszeiten der Beschäftigten ausgewirkt. Wie die weiteren Ausführungen zeigen werden, betreffen diese Effekte weniger den Umfang der vertraglichen vereinbarten Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten als vielmehr die Steuerung und die Lage der Arbeitszeiten. Im Folgenden werden zunächst aktuelle Ergebnisse zur Entwicklung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit vorgestellt, darüber hinaus auch Veränderungen der im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung geleisteten Stunden. Danach wird auf die Verbreitung von Instrumenten zur Steuerung und Flexibilisierung von betrieblichen Arbeitszeiten eingegangen. Neben traditionellen Steuerungsformen wie Überstunden oder Schichtarbeit gehören hierzu auch verschiedene Regelungen im Rahmen von Arbeitszeitkonten.

Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hat sich trotz der beschriebenen Entwicklungen in den letzten Jahren kaum verändert: Die Werte bewegten sich im Zeitraum von 1998 bis 2016 zwischen 39,4 und maximal 39,6 Stunden (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland



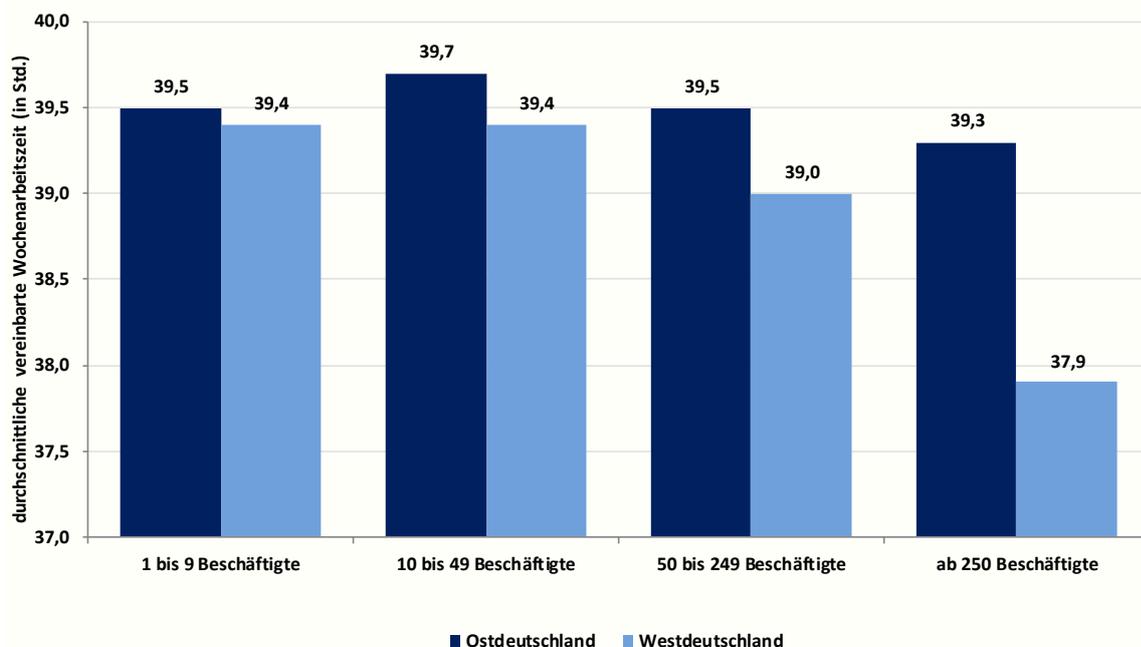
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Mit derzeit 39,5 Stunden pro Woche sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Ostdeutschland genauso lang wie vor rund 10 Jahren. In Westdeutschland

sind die Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in den letzten Jahren geringfügig gestiegen. Gleichwohl ist die vertragliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigte in Ostdeutschland nach wie vor länger als die ihrer westdeutschen Kollegen, wobei sich die Differenz seit Mitte der 2000er Jahre nicht mehr wesentlich veränderte und aktuell bei etwa 0,7 Stunden liegt. Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist zu berücksichtigen, dass hier die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Beschäftigten ausgewiesen wird. Je nach Überstundeneinsatz kann die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ausfallen als die vereinbarte Arbeitszeit

Die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten sinken tendenziell mit der Größe des Betriebes. In dieser Hinsicht bestehen keine Unterschiede zwischen Ost und West. Die Spreizung zwischen kleinen und großen Betrieben ist im Osten jedoch deutlich kleiner als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

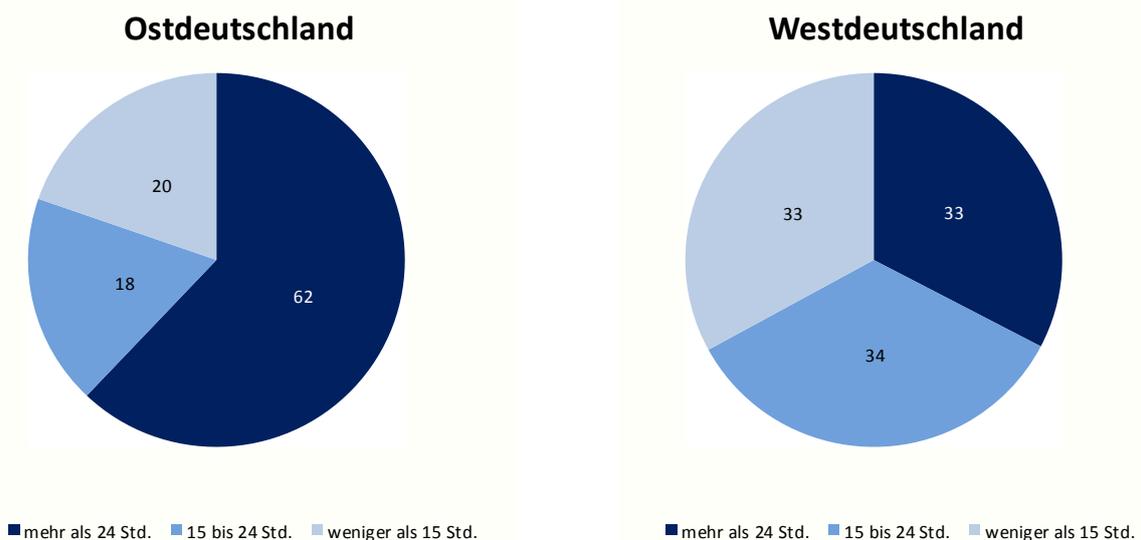
Die Differenz zwischen der Betriebsgrößenklasse mit der kürzesten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte und jener mit der längsten beträgt im Osten 0,4 Stunden, im Westen dagegen 1,5 Stunden. Darüber hinaus sind die durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeiten in allen Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland länger als in Westdeutschland, wobei der Abstand mit der Größe der Betriebe zunimmt. Während die Unterschiede zwischen Ost und West bei Kleinst- und Kleinbetrieben mit einer Differenz von 0,1 bis 0,3 Stunden noch relativ moderat ausfallen, beträgt die Differenz bei Mittelbetrieben bereits 0,5 Stunden und bei Großbetrieben sogar 1,4 Stunden. Unterschiede zwischen Ost und West bestehen auch bei den branchenüblichen Wochenarbeitszeiten. Mit Ausnahme

der Land- und Forstwirtschaft, der Übrigen Dienstleistungen und der Organisationen ohne Erwerbszweck arbeiten ostdeutsche Vollzeitbeschäftigte in allen Branchen länger als ihre Kollegen im Westen. Besonders groß fällt der Unterschied im Verarbeitenden Gewerbe aus. Ostdeutschen Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe mit einer Vollzeitstelle arbeiten durchschnittlich 39,6 Stunden pro Woche und damit rund 2,2 Stunden länger als im Verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland.

Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten

In Ostdeutschland sind nicht nur die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten länger, sondern auch jene der Teilzeitbeschäftigten. So arbeiten fast zwei Drittel der ostdeutschen Teilzeitbeschäftigten mehr als 24 Stunden. Demgegenüber arbeitet ein Fünftel der Teilzeitbeschäftigten weniger als 15 Stunden pro Woche. Im Osten handelt es sich bei Teilzeit somit in der Regel um eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In Westdeutschland hat Teilzeitbeschäftigung eine ganz andere Ausprägung. Die im Osten typische vollzeitnahe Teilzeit, d. h. mehr als 24 Stunden, ist hier weniger stark verbreitet. Nur ein Drittel der westdeutschen Teilzeitbeschäftigten arbeitet auf Stellen mit diesem Stundenumfang. Mehr als zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten arbeiten maximal 24 Stunden pro Woche; die Hälfte von ihnen sogar weniger als 15 Stunden.

Überstunden und Arbeitszeitkonten

Bestimmte Betriebe müssen ihre Dienstleistungen oder Produkte aus versorgungs- oder sicherheitstechnischen Gründen dauerhaft anbieten. Als Beispiele können hier Energieversorger oder Krankenhäuser genannt werden. Darüber kann der Wunsch seitens der Betriebe

bestehen, die eingesetzten Maschinen und Anlagen aus kostentechnischen Gründen auszulasten und Stillstände zu vermeiden. Diese und andere Aspekte können eine Ausweitung der Betriebszeiten erforderlich machen. Ein übliches Mittel hierfür ist die Schichtarbeit. Darüber hinaus können Schwankungen der Personalverfügbarkeit auf Grund von Ausfallzeiten (z. B. Urlaub, Krankheit oder Fortbildung) oder eine nicht vollständig planbare Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen eine flexible Gestaltung betrieblicher Arbeitszeiten erfordern. Hierfür stehen ebenfalls eine Reihe von Steuerungsinstrumenten zur Verfügung – von Überstunden über Arbeit an Wochenenden bis hin zu Arbeitszeitkonten. Zusätzlich gibt es Instrumente, mit denen Betriebe auf die spezifischen Flexibilitätsbedürfnisse ihrer Beschäftigten reagieren können, wie z. B. Vertrauensarbeitszeit oder versetzte Arbeitszeiten.

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird die Verbreitung solcher Instrumente zur betriebsinternen Flexibilisierung von Arbeitszeiten in regelmäßigen Abständen erhoben. Mit den Daten der Befragung soll vor allem ermittelt werden, in wie vielen Betrieben Überstunden genutzt und wie diese entgolten werden. Die konkrete Anzahl der in den Betrieben im beobachteten Jahr geleisteten Überstunden ist ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung. Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung wurden Überstunden in jedem zweiten Betrieb genutzt.⁴⁶ Überstunden sind damit nach wie das am häufigsten, von den Betrieben zur Steuerung der Arbeitszeiten genutzte Instrument. Überstunden werden in allen Branchen genutzt – wenngleich in unterschiedlicher Intensität. Zu den Bereichen, in denen überdurchschnittlich viele Betriebe von Überstunden Gebrauch machen, zählen die Land- und Forstwirtschaft, die einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes sowie der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation. Demgegenüber wurden Überstunden im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie in den Übrigen Dienstleistungen seltener genutzt.

Überstunden werden in der Regel ausgeglichen, sei es finanziell oder durch zusätzliche freie Tage, wobei der Ausgleich durch Freizeit mittlerweile verbreiteter ist als finanzielle Kompensationen. In jedem zweiten Betrieb mit Überstunden im hier betrachteten Jahr wurden diese ausschließlich mit Freizeit ausgeglichen. Demgegenüber stehen jene 11 %, in denen die geleisteten Überstunden ausschließlich finanziell abgegolten wurden. In weiteren 35 % der Betriebe mit Überstunden wurden beide Formen praktiziert. Überstunden ohne entsprechende kompensatorische Leistungen sind äußerst selten und betreffen lediglich 4 % der Betriebe. Bei diesen Betrieben handelt es sich vor allem um solche mit weniger als 10 Beschäftigten.

Im Vergleich zu ausbezahlten Überstunden verändert die Abgeltung von Überstunden durch Freizeit lediglich die Verteilung der Arbeitszeit. Überstunden, die in Betrieben ohne Arbeitszeitkonten abgeleistet werden, stellen im Grunde genommen eine Form zwischen klassi-

⁴⁶ Aus erhebungstechnischen Gründen beziehen sich die betrieblichen Angaben zu Überstunden stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufene Geschäftsjahr. Im vorliegenden Bericht, in dem die Ergebnisse der Befragung des Jahres 2016 präsentiert werden, beziehen sich die Angaben zu Überstunden somit auf das Jahr 2015.

scher, nämlich ausbezahlter Überstundenarbeit einerseits und Arbeitszeitkonten andererseits dar. Nach den Ergebnissen des aktuellen IAB-Betriebspanels gibt es solche Instrumente, genau wie in Westdeutschland, in etwas mehr als einem Drittel aller ostdeutschen Betriebe (Westdeutschland: 34 %). Diese Arbeitszeitkonten umfassen Regelungen zur Gleitzeitarbeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen. In weiteren 2 % der Betriebe war die Einführung solcher Regelungen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2016 geplant (Westdeutschland: 1 %).

Da Einführung und Pflege von Arbeitszeitkonten einen gewissen personellen und finanziellen Aufwand erfordert, sind diese in kleineren Betrieben erwartungsgemäß eher selten. Eine weitere Ursache für die stark betriebsgrößenspezifische Nutzung dieses Instruments dürfte auch von der Länge der betrieblichen Planungshorizonte beeinflusst sein. Diese steigen erfahrungsgemäß mit der Größe eines Betriebes. Der sich aus der Einführung von Arbeitszeitkonten ergebende betriebliche Nutzen ist somit in Abhängigkeit von der Betriebsgröße unterschiedlich hoch. Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis der Befragung plausibel, wonach dieses Instrument zur Steuerung der Arbeitszeiten bei größeren Betrieben deutlich verbreiteter ist als bei kleineren (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse	mit Arbeitszeitkonten	geplant	ohne Arbeitszeitkonten
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	28	2	71
10 bis 49 Beschäftigte	56	2	42
50 bis 249 Beschäftigte	74	1	25
ab 250 Beschäftigte	81	1	18
Insgesamt	36	2	62

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Anders als ausbezahlte Überstunden führen Arbeitszeitkonten längerfristig betrachtet nicht zu einer Erhöhung des durchschnittlichen Arbeitspensums des Einzelnen. Die Dauer der insgesamt geleisteten Arbeitszeit – bezogen auf den gewählten Ausgleichszeitraum – wird nicht beeinflusst. Bei hoher Auslastung werden Zeitguthaben angespart, statt sie als Überstunden auszuzahlen; bei niedriger Auslastung wird weniger gearbeitet und die Guthaben werden aufgelöst oder das Arbeitszeitkonto geht sogar ins Minus. Für Betriebe sind Zeitkonten gegenüber ausbezahlten Überstunden vorteilhaft, da die kostspieligen Überstundenzuschläge entfallen. Die genauen Regelungen bezüglich des Einsatzes von Arbeitszeitkonten sind von Betrieb zu Betrieb verschieden. Im Kern geht es jedoch in allen Fällen darum, dass die Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit abweichend von der Regelarbeitszeit einmal kürzer, einmal länger gestaltet werden kann.

Der Ausgleich von Arbeitszeitkonten, d. h. der Abbau von angesammelten Plus- oder Minusstunden, wird in den Betrieben ganz unterschiedlich praktiziert. Dies betrifft vor allem die

Zeitdauer, in der die Konten ausgeglichen werden müssen. Am verbreitetsten ist ein Ausgleichszeitraum von einem Jahr. Dies ist typisch für die Hälfte aller Betriebe mit Kontenregelungen. Noch längere Zeiträume sind selten. In weiteren 24 % aller Betriebe mit solchen Konten müssen angesammelte Plus- bzw. Minusstunden dagegen bereits innerhalb eines halben Jahres ausgeglichen werden. Interessanterweise gaben fast genauso viele der ostdeutschen Betriebe mit Arbeitszeitkonten an, dass es bei ihnen keine festen Zeiträume für den Ausgleich angesammelter Plus- bzw. Minusstunden gibt. Diese Praxis findet sich überdurchschnittlich häufig in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und der Unternehmensnahen Dienstleistungen (jeweils rund 30 %). In westdeutschen Betrieben mit Arbeitszeitkonten ist der entsprechende Anteil von Betrieben ohne feste Zeiträume für den Ausgleich angesammelter Plus- bzw. Minusstunden mit 43 % höher als in Ostdeutschland. Wie in Ostdeutschland gibt es solche Regelungen überdurchschnittlich häufig im Verarbeitenden Gewerbe und den Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie – anders als im Osten – auch im Baugewerbe.

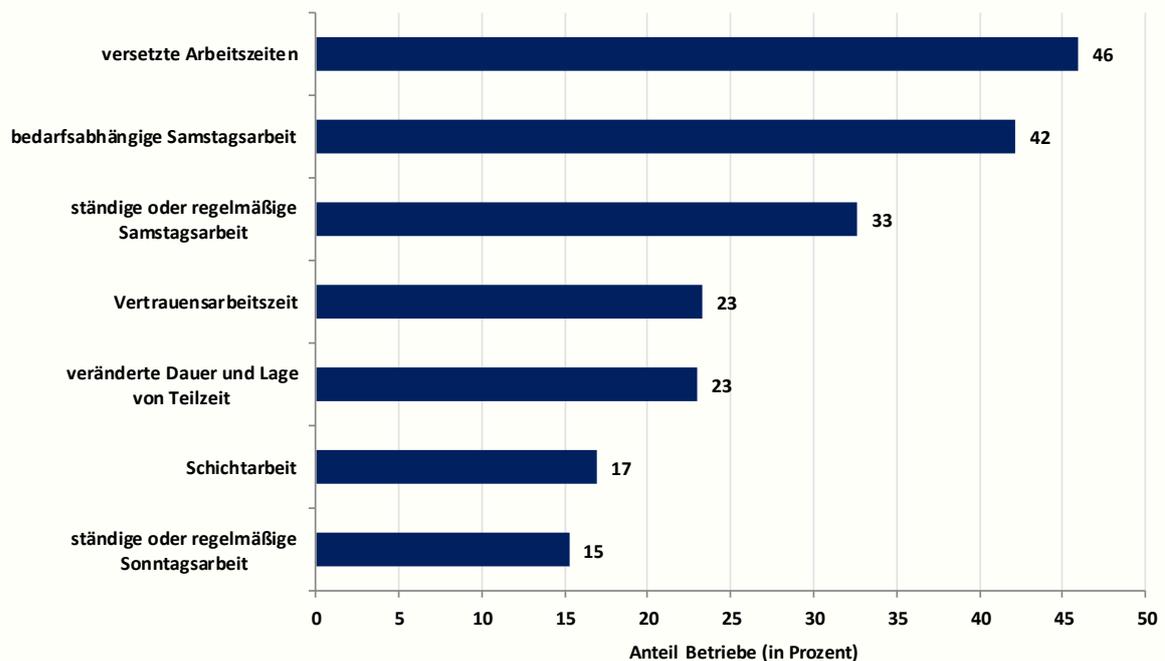
Weitere Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung

Betriebe nutzen neben Überstunden und Arbeitszeitkonten zahlreiche weitere Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung, wie z. B. Schichtarbeit oder Arbeit an Wochenenden. Schichtarbeit (Zweischichtsysteme mit Früh- und Spätschicht oder Dreischichtsysteme mit Früh-, Spät- und Nachtschicht) gibt es in etwa jedem sechsten ostdeutschen Betrieb. Während mit der Nutzung von Überstunden oder Arbeitszeitkonten vor allem auf kurzfristige, in der Regel nicht vorhersehbare Nachfrageschwankungen reagiert wird, ergibt sich Schichtarbeit aus dem Erfordernis, dass die gleiche Tätigkeit zu verschiedenen Abschnitten des Tages und der Nacht bzw. zu verschiedenen Tagen der Woche von verschiedenen Arbeitnehmern am gleichen Arbeitsplatz ausgeführt werden muss. Der Anteil von Betrieben mit Schichtarbeit ist gegenüber der Befragung vor zwei Jahren nicht gestiegen, liegt aber um rund vier Prozentpunkte über dem Mitte der 2000er Jahre ermittelten Wert (2006: 13 %).⁴⁷ Schichtarbeit ist den drei Branchen Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Übrige Dienstleistungen überdurchschnittlich stark verbreitet (zwischen 27 und 33 %).

Noch stärker verbreitet als Schichtarbeit sind sogenannte versetzte Arbeitszeiten. Hierbei werden den Beschäftigten innerhalb einer festgelegten Betriebszeit mit festen Anfangs- und Endzeiten (z. B. von 8:00 bis 18:00 Uhr) verschiedene Arbeitsblöcke angeboten (z. B. Block 1: 8:00 bis 16:00 Uhr, Block 2: 10:00 bis 20:00 Uhr). In Ostdeutschland werden solche versetzten Arbeitszeiten in fast jedem zweiten Betrieb eingesetzt (vgl. Abbildung 43).

⁴⁷ Im IAB-Betriebspanel werden Fragen zur Nutzung von Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung wie Schichtarbeit oder Arbeit an Wochenenden alle zwei Jahre gestellt.

Abbildung 43: Betriebliche Nutzung ausgewählter Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Ostdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In den drei Branchen Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Übrige Dienstleistungen sind versetzte Arbeitszeiten besonders stark verbreitet (zwischen 58 und 64 % aller Betriebe). Aus Sicht der Betriebe sind versetzte Arbeitszeiten attraktiv, weil sie im Vergleich zur klassischen Schichtarbeit flexibler handhabbar sind. Darüber hinaus entfallen bei versetzten Arbeitszeiten kostenintensive Schichtarbeitszuschläge. Wenn den Beschäftigten ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Arbeitszeitblöcke gegeben wird, sind versetzte Arbeitszeiten für sie von Vorteil, da sich Beruf und Familie besser vereinbaren lassen. Der Anteil von Betrieben mit versetzten Arbeitszeiten ist gegenüber der Befragung vor zwei Jahren nicht gestiegen, liegt aber geringfügig über dem Mitte der 2000er Jahre ermittelten Wert (2006: 45 %).

Von erheblicher Bedeutung ist auch Wochenendarbeit. Hierbei ist zu unterscheiden, ob die Arbeit an Wochenenden zur betrieblichen Praxis gehört oder nur im Bedarfsfall eingesetzt wird. Verbreitet ist vor allem die bedarfsabhängige Arbeit an Wochenenden. In mehr als 40 % der ostdeutschen Betriebe müssen die Beschäftigten bei Bedarf auch am Samstag arbeiten. In jedem dritten Betrieb wird sogar regelmäßig am Samstag gearbeitet, in jedem sechsten Betrieb auch am Sonntag. Regelmäßige und bedarfsabhängige Samstagsarbeit wird vor allem in der Land- und Forstwirtschaft, im Bereich Handel und Reparatur sowie in den Übrigen Dienstleistungen deutlich häufiger als in anderen Bereichen der Wirtschaft von den Betrieben eingesetzt. Mit Ausnahme des Handels sind dies zugleich jene Bereiche, in denen auch überdurchschnittlich häufig an Sonntagen gearbeitet werden muss. Von Bedeutung ist regelmäßige Sonntagsarbeit auch im Gesundheits- und Sozialwesen. Dort wird in jedem vierten Betrieb bzw. jede vierten Einrichtung regelmäßig auch am Sonntag gearbeitet.

Fazit: Die Erosion der Tarifbindung hat sich im letzten Jahr fortgesetzt. Damit verringern sich die Möglichkeiten der Sozialpartner, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen und damit auf die Qualität von Arbeit einzuwirken. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Ostdeutschland nach wie vor weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland. Der Abstand zwischen ost- und westdeutschen Verdiensten hat sich zum zweiten Mal in Folge verringert; gleichwohl liegen die Durchschnittslöhne ostdeutscher Arbeitnehmer deutlich unter dem Niveau in Westdeutschland. Die Qualität von Arbeit wird, neben den Löhnen, wesentlich von den Arbeitszeiten bestimmt. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu haben gezeigt, dass in der betrieblichen Praxis mittlerweile vielfältige Arbeitszeitmodelle eingesetzt werden. Neben klassischen Instrumenten wie Überstunden und Schichtarbeit kommen auch immer häufiger Arbeitszeitkonten und sogenannte versetzte Arbeitszeiten zum Einsatz. Dies erfordert von den betroffenen Arbeitnehmern einerseits ein hohes Maß an Anpassungsbereitschaft, kann andererseits aber zugleich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Letzteres dürfte allerdings in hohem Maße davon abhängen, ob und inwieweit die betroffenen Mitarbeiter bei den entsprechenden Entscheidungen einbezogen werden.

9 AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN

Mit dem zunehmenden Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der Vernetzung von Produkten, Prozessen und Anlagen bei der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen verändern sich die Arbeitsabläufe, Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten. Der Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien wird derzeit in Politik und Wissenschaft intensiv diskutiert. Hierbei geht es vor allem um die möglichen Effekte auf den Umfang und die Qualität von Beschäftigung.⁴⁸ Das IAB-Betriebspanel knüpft an diese Debatte an und widmete sich im Rahmen der aktuellen Befragung folgenden drei Fragen: Wie intensiv haben sich die Betriebe bislang mit dem Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt? Welches Potenzial sehen die Betriebe, solche Technologien einzusetzen? Wie gut sind die Betriebe mit diesen Technologien bereits ausgestattet? In den folgenden Ausführungen wird dargestellt, in welchem Maße Digitalisierung und Vernetzung bereits in der betrieblichen Praxis der Betriebe Einzug gehalten hat, welche Veränderungen in den Betrieben bereits spürbar sind und welche Potenziale zu erwarten sind. Darüber hinaus wird gezeigt werden, wodurch sich die Anwender moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien von jenen unterscheiden, die solche Technologien nicht nutzen und hierin auch keine Potenziale sehen.

9.1 Stand der Auseinandersetzung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sowie Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten

Fast zwei Drittel der ostdeutschen Betriebe haben sich bereits mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien⁴⁹ mehr oder weniger intensiv auseinandergesetzt. Demgegenüber hat sich rund ein Viertel damit überhaupt noch nicht beschäftigt. In den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft ist die Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien unterschiedlich stark vorangeschritten. Finanz- und Versicherungsdienstleister wie auch Betriebe aus dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation beschäftigen sich mit dem Thema deutlich häufiger als im Durchschnitt der ostdeutschen Betriebe. Zugleich erfolgt hier auch eine besonders intensive Auseinandersetzung mit der Thematik. Im Verarbeitenden Gewerbe sind Automatisierung und Digitalisierung in rund zwei Drittel der Betriebe ein Thema. Die Intensität der Beschäftigung ist hier überwiegend mittel bzw. gering. Am wenigsten haben

⁴⁸ Vgl. z. B. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Grünbuch Arbeiten 4.0. Berlin, April 2015 sowie Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin, November 2016.

⁴⁹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden unter modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien jene Technologien verstanden, die in der Lage sind, die Kommunikation und Kooperation zwischen Beschäftigten, Anlagen, Logistik, Produkten und Kunden zu revolutionieren. Dazu werden unter anderem autonome Robotik, Smart Factories, „Internet der Dinge“ oder auch Analysetools mit Big Data, Cloud-Dienste oder Online-Plattformen gezählt.

sich bislang Betriebe der Übrigen Dienstleistungen und der Öffentlichen Verwaltung mit dem Thema auseinandergesetzt (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen in Ostdeutschland 2016

Branche	Intensität der Beschäftigung				überhaupt nicht	kann ich nicht sagen
	stark	mittel	gering	Summe		
	%					
Land- und Forstwirtschaft	12	23	34	69	26	5
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	21	16	25	62	32	6
Verarbeitendes Gewerbe	15	24	26	65	27	8
Baugewerbe	8	19	30	57	35	8
Handel und Reparatur	17	23	19	59	28	13
Verkehr, Information, Kommunikation	33	24	25	82	12	6
Finanz- u. Versicherungsdienstleistg.	47	29	8	84	14	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	24	27	17	68	23	9
Erziehung und Unterricht	24	28	13	65	15	20
Gesundheits- und Sozialwesen	14	25	18	57	31	12
Übrige Dienstleistungen	14	17	20	51	30	19
Organisationen ohne Erwerbszweck	15	23	19	57	29	14
Öffentliche Verwaltung	15	21	18	54	28	18
Insgesamt	18	23	21	62	27	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ob und in welcher Intensität sich ein Betrieb mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandersetzt, hängt neben der Branche auch mit der Betriebsgröße zusammen. In allen vier, hier ausgewiesenen Größenklassen haben sich zwar jeweils mindestens die Hälfte aller Betriebe bereits mit dem Thema beschäftigt. Mit zunehmender Betriebsgröße erhöht sich jedoch der Anteil der Betriebe, die sich bereits mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien mehr oder weniger intensiv beschäftigt haben. Unterschiede bestehen vor allem zwischen Kleinstbetrieben auf der einen und Klein-, Mittel- und Großbetrieben auf der anderen Seite. Während sich bei letzteren jeweils rund drei Viertel der Betriebe mit dem Thema bereits auseinandergesetzt haben, sind es bei ersteren weniger als 60 %. Demgegenüber hat sich fast ein Drittel der Kleinstbetriebe sich mit dem Thema bislang noch gar nicht beschäftigt. Bei den Großbetrieben trifft das auf lediglich 4 % zu. Größere Betriebe haben sich nicht nur generell mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien bereits auseinandergesetzt. Der Grad der Intensität ist zugleich höher. So gab rund ein Drittel der Großbetriebe an, sich mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien stark beschäftigt zu haben. Dieser Anteil ist fast doppelt so hoch wie im ostdeutschen Durchschnitt (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016

Betriebsgrößenklasse	Intensität der Beschäftigung				überhaupt nicht	kann ich nicht sagen
	stark	mittel	gering	Summe		
	%					
1 bis 9 Beschäftigte	16	21	20	57	31	12
10 bis 49 Beschäftigte	24	28	22	74	17	9
50 bis 249 Beschäftigte	29	28	20	77	10	13
ab 250 Beschäftigte	33	29	16	78	4	18
Insgesamt	18	23	21	62	27	11

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Der beobachtete Betriebsgrößenklasseneffekt spiegelt sich auch in einer Betrachtung nach der Kammerzugehörigkeit der Betriebe wider. Von allen Betrieben, die Mitglieder einer Handwerkskammer sind, haben sich rund 59 % mehr oder weniger intensiv mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt; 30 % haben sich dagegen mit diesem Thema bislang noch nicht beschäftigt. Bei Betrieben, die Mitglied einer Industrie- und Handelskammer sind, haben sich bereits 65 % mit dem Thema beschäftigt; bei 25 % war dies noch nicht der Fall.

Einschätzung der Potenziale von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

Die Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien werden überwiegend positiv eingeschätzt. Fast zwei Drittel der ostdeutschen Betriebe sieht ein mehr oder weniger großes Potenzial hinsichtlich des Einsatzes solcher Technologien. In dieser Hinsicht bestehen keine Unterschiede zwischen Ost und West (Westdeutschland: 63 %). Innerhalb der ostdeutschen Wirtschaft bestehen allerdings, genau wie in Westdeutschland, zum Teil beachtliche Unterschiede. Beachtlich sind vor allem die hohen Zustimmungswerte im Finanz- und Versicherungswesen, wo mehr als drei Viertel aller Betriebe ein mehr oder weniger großes Potenzial in der Nutzung dieser Technologie sieht. Fast die Hälfte der Betriebe dieser Branche schreibt Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sogar ein großes Potenzial zu. Es folgen mit einigem Abstand Betriebe der Branche Erziehung und Unterricht, des Bereichs Verkehr, Information, Kommunikation sowie der Unternehmensnahen Dienstleistungen. In diesen drei Branchen sehen jeweils rund mehr als zwei Drittel der Betriebe Potenziale. Am anderen Ende des Spektrums stehen die drei Branchen Übrige Dienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck und Öffentliche Verwaltung, wo jeweils nur rund die Hälfte der Betriebe Potenziale erkennen kann. Auffällig ist auch das Baugewerbe. Dort schreiben den modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien zwar einerseits mehr als die Hälfte der Betriebe ein mehr oder weniger großes Potenzial zu. Anderer-

seits sehen rund ein Drittel der Betriebe im Baugewerbe – und damit mehr als in allen anderen Branchen - kein Potenzial in der Nutzung dieser Technologien (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Branchen in Ostdeutschland 2016

Branche	Potenzial				kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	groß	mittel	gering	Summe		
	%				%	%
Land- und Forstwirtschaft	17	28	20	65	29	6
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	21	18	24	63	15	22
Verarbeitendes Gewerbe	18	23	24	65	25	10
Baugewerbe	8	21	28	57	32	11
Handel und Reparatur	19	22	18	59	27	14
Verkehr, Information, Kommunikation	32	15	29	76	16	8
Finanz- u. Versicherungsdienstleistg.	45	32	7	84	14	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	27	18	70	20	10
Erziehung und Unterricht	34	24	13	71	13	16
Gesundheits- und Sozialwesen	18	21	20	59	27	14
Übrige Dienstleistungen	14	18	19	51	28	21
Organisationen ohne Erwerbszweck	22	16	15	53	25	21
Öffentliche Verwaltung	18	24	10	52	25	23
Insgesamt	20	22	20	62	25	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Größere Betriebe haben sich nicht nur häufiger mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt, sie schätzen auch die Potenziale für den betrieblichen Einsatz höher ein als kleinere Betriebe (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016

Betriebsgrößenklasse	Potenzial				kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	groß	mittel	gering	Summe		
	%				%	%
1 bis 9 Beschäftigte	17	20	21	58	29	13
10 bis 49 Beschäftigte	27	28	20	75	14	11
50 bis 249 Beschäftigte	33	25	18	76	8	16
ab 250 Beschäftigte	36	28	13	77	3	20
Insgesamt	20	22	20	62	25	13

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Es fällt darüber hinaus auf, dass es zahlreichen, nicht nur kleineren Betrieben offensichtlich schwer fällt, das zukünftige Potenzial dieser Technologien derzeit realistisch einzuschätzen.

Im Durchschnitt traf dies für etwa jeden 10. Kleinst- oder Kleinbetrieb zu; bei Großbetrieben ist der Anteil sogar doppelt so groß.

Grad der Auseinandersetzung und Potenzialbewertung

Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, spielt der Grad der bisherigen Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien eine erhebliche Rolle für die Einschätzung der Potenziale. Die Auswertung der Daten hierzu ergibt: Je intensiver sich Betriebe mit dem Thema beschäftigt haben, desto besser werden die damit verbundenen Potenziale für einen Einsatz solcher Technologien im eigenen Betrieb eingeschätzt. Dies wird deutlich, wenn man sich z. B. alle Betriebe anschaut, die sich bereits stark mit diesem Thema befasst haben. Wie weiter oben gezeigt, sind dies insgesamt 18 % aller Betriebe in Ostdeutschland. Von diesen sehen 81 % ein großes Potenzial für den Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnik im eigenen Betrieb. Weitere 12 % schätzen die Potenziale „mittel“ und 5 % als „gering“ ein. Lediglich 1 % dieser Betriebe gab an, überhaupt kein Potenzial zu erkennen. Ebenfalls 1 % sah sich nicht in der Lage, eine Einschätzung abzugeben (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Betriebliche Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach der Intensität der Beschäftigung mit dem Thema in Ostdeutschland 2016

Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im eigenen Betrieb				
	groß	mittel	gering	kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	%			%	%
stark	81	12	5	1	1
mittel	18	60	17	3	3
gering	3	25	64	6	2
überhaupt nicht	1	3	7	82	7
kann ich nicht sagen	1	2	2	5	90
Insgesamt	20	22	20	25	13

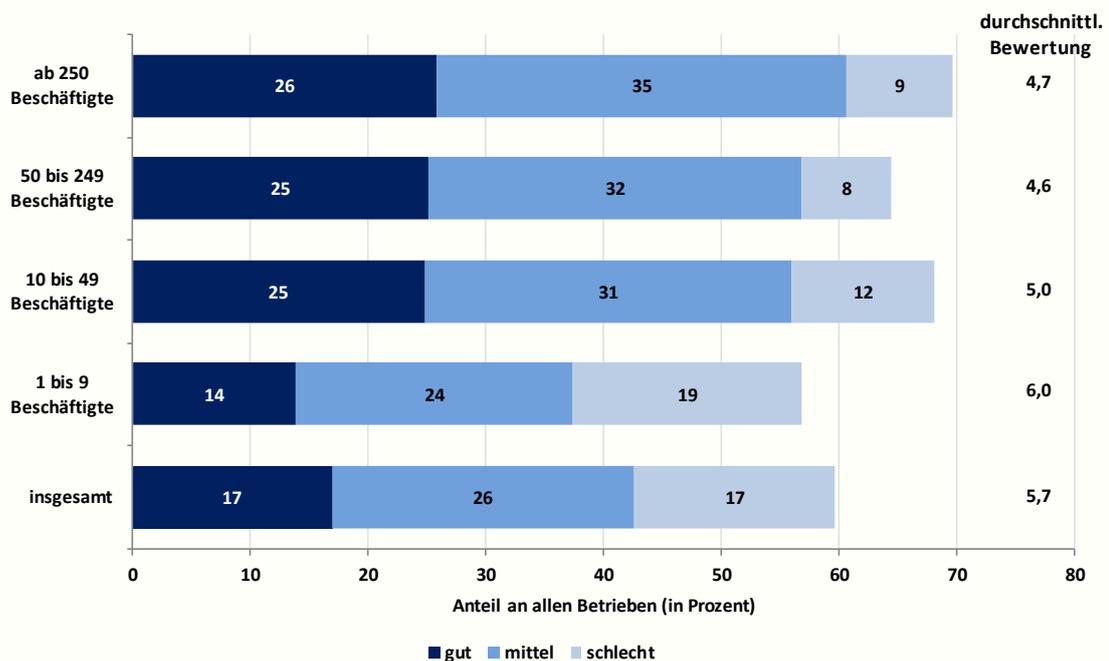
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Umgekehrt schätzten Betriebe, die dieser Frage bislang geringe Aufmerksamkeit zukommen ließen, das Potenzial überwiegend auch als gering ein (64 %). Weitere 25 % dieser Betriebe bewerteten das Potenzial mit mittel. Von jenen Betrieben, die sich bislang noch gar nicht mit der Thematik beschäftigt haben, sehen lediglich 1 % großes und 3 % mittleres Potenzial, mit 83 % kann die überwiegende Mehrheit dieser Betriebe überhaupt kein Potenzial erkennen. Der aufgezeigte Zusammenhang ist keine Spezifik der ostdeutschen Betriebe, sondern trifft auch auf westdeutsche Betriebe zu.

9.2 Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

In einem weiteren Fragenkomplex erhielten die Betriebe Gelegenheit einzuschätzen, wie gut sie bereits - im Vergleich zu anderen Betrieben der gleichen Branche - mit diesen Technologien ausgestattet sind.⁵⁰ Die betrieblichen Einschätzungen zum Ausstattungsniveau mit diesen Technologien fallen umso günstiger aus, je größer der Betrieb ist. Insbesondere Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten sehen sich in dieser Hinsicht offenbar im Nachteil gegenüber den (größeren) Wettbewerbern in ihrer Branche (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Differenz zu 100 % entfällt auf „kann ich nicht sagen“.

Die unterschiedlichen Einschätzungen spiegeln sich in den erstellten Bewertungsnoten wider, wobei eine niedrige Note für eine vergleichsweise gute, eine hohe Note für eine eher schlechte Ausstattung mit solchen Technologien steht. Bei ostdeutschen Kleinstbetrieben beträgt die Note im Durchschnitt 6,0, bei Großbetrieben 4,7. Kleinstbetrieben fiel es zudem schwerer, eine klare Position zu beziehen. So sahen sich 43 % in dieser Betriebsgruppe nicht in der Lage einzuschätzen, ob ihr Betrieb vergleichsweise gut oder eher schlecht mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ausgestattet ist. Bei Großbetrieben fiel der entsprechende Anteil zwar deutlich geringer aus, gleichwohl war er mit 30 % nicht

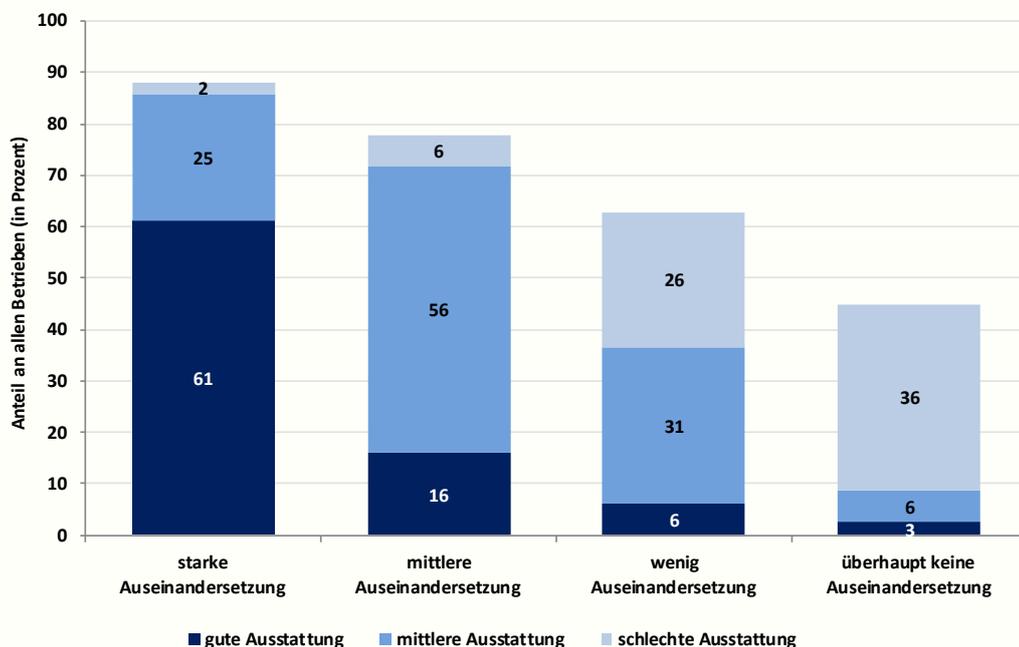
⁵⁰ Für die Antworten stand den Betrieben eine Skala von 1 bis 10 zur Verfügung. Die „1“ steht für sehr gut, die „10“ für sehr schlecht. Im Interesse einer anschaulicheren Betrachtung des Antwortverhaltens der Betriebe wurden deren Antworten in vier Gruppen eingeteilt – in Betriebe, die ihr Ausstattungsniveau als gut (1-3), mittel (4-6) und als schlecht (7-10) betrachten und die keine Einschätzung dazu treffen können („kann ich nicht sagen“).

unbeträchtlich. Bei einer nennenswerten Zahl von Betrieben besteht somit eine erhebliche Unsicherheit bezüglich der Frage, wie die eigene technologische Ausstattung zu beurteilen ist.

Intensive Beschäftigung mit dem Thema und Potenzialeinschätzung gehen mit hohem Ausstattungsniveau einher

Betriebe, die sich mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien bereits intensiv beschäftigt haben, schätzen ihre Ausstattung zu über 60 % als gut ein. Ein weiteres Viertel dieser Betriebe bewertet das Ausstattungsniveau als mittel. Nur ein sehr geringer Teil der Betriebe (2 %) betrachtet es als schlecht (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Intensität der Beschäftigung mit der Thematik in Ostdeutschland 2016



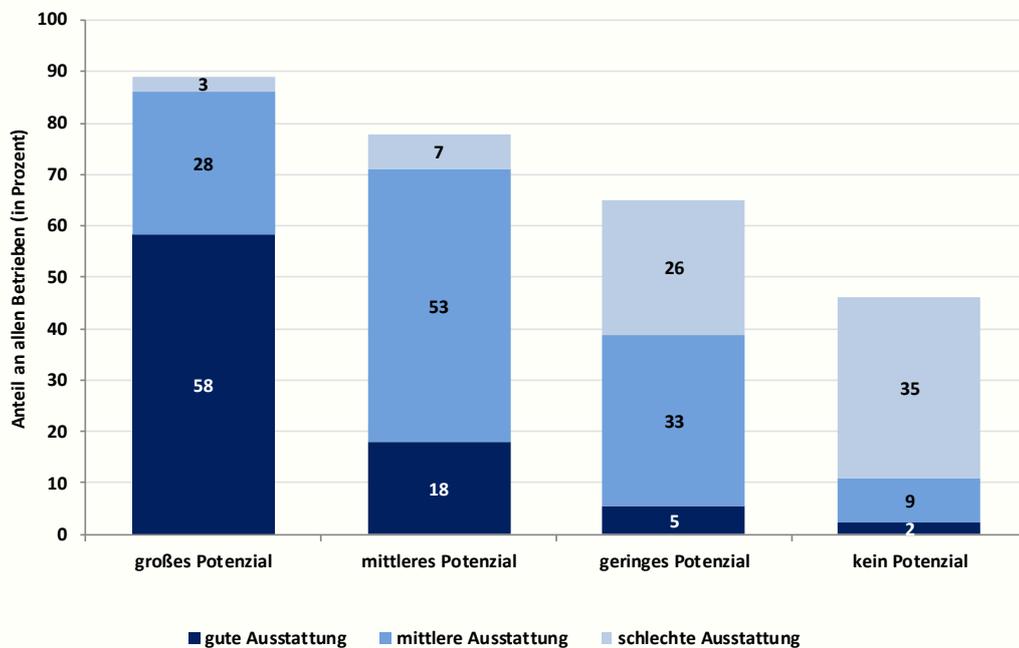
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Differenz zu 100 % entfällt auf „kann ich nicht sagen“.

Lediglich 6 % der Betriebe, die sich bislang mit dem Thema „wenig“ auseinandergesetzt haben, beurteilen ihre Ausstattung mit solchen Technologie als gut. Mehr als viermal so viele sind dagegen der Meinung, dass sie eher schlecht ausgestattet seien. Noch höher fällt der entsprechende Anteil bei jenen aus, die sich überhaupt noch nicht mit Digitalisierung beschäftigt haben (36 %). Über die Hälfte dieser Betriebe, die sich mit dem Thema bislang noch gar nicht beschäftigt haben, kann zum Stand ihrer Ausstattung keine Einschätzung vornehmen.

Wie schon beim Erfahrungshintergrund, korrespondiert auch das Ausstattungsniveau der ostdeutschen Betriebe mit der vorgenommenen Potenzialbewertung. Betriebe, die in der Automatisierung und Digitalisierung großes Potenzial für sich sehen, bewerten ihre Ausstattung überwiegend auch mit gut (58 %) und mittel (27 %). Von jenen, die nur ein geringes Po-

tenzial sehen, schätzt lediglich ca. ein Viertel die gegenwärtige Ausstattung mit gut (5 %) bzw. mittel (20 %) ein. 37 % bewerten die tatsächliche Ausstattung als schlecht, ein ähnlich hoher Anteil kann keine Einschätzung vornehmen (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Potenzialbewertung dieser Technologien in Ostdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

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

9.3 Ausgewählte Merkmale der Betriebe im Kontext ihres Ausstattungsniveaus

Im Zusammenhang mit den möglichen Potenzialen von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien spielt die Frage nach den Effekten auf Umfang und Qualität von Beschäftigung eine bedeutende Rolle. Im Folgenden wird daher untersucht, ob sich Betriebe, die in solchen Technologien große Potenziale sehen oder sich bereits als gut ausgestattet betrachten, in bestimmten Merkmalen der Beschäftigung von jenen Betrieben unterscheiden, bei denen dies nicht der Fall ist. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsstruktur und der Intensität der Beschäftigung mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien besteht. In Betrieben, die sich bereits in starkem Maße mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandersetzen, spielen hochqualifizierte Tätigkeiten eine deutlich größere Rolle als in Betrieben, die sich bislang nur

wenig oder überhaupt noch nicht damit beschäftigt haben. Umgekehrt ist die Bedeutung einfacher Arbeit bei ersteren geringer als bei letzteren (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Ostdeutschland 2016

Intensität der Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Beschäftigte für...		
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten*	hochqualifizierte Tätigkeiten**
	%		
stark	11	66	23
mittel	13	71	16
wenig	15	73	12
überhaupt nicht	23	69	8
Insgesamt	15	69	16

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ein Zusammenhang besteht auch zwischen der Beschäftigungsstruktur und der Einschätzung des Potenzials, moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im eigenen Betrieb einzusetzen. In Betrieben, die das Potenzial solcher Technologien als eher stark einschätzen, sind hochqualifizierte Tätigkeiten von überdurchschnittlich hoher Bedeutung. Einfache Tätigkeit spielt demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle. Ganz anders ist die Situation bei Betrieben, die für sich überhaupt kein Potenzial für den Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sehen. Dort ist der Anteil von Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte rund dreimal so hoch wie jener für hochqualifizierte Tätigkeiten (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Ostdeutschland 2016

Einschätzung des Potenzials moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Beschäftigte für...		
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten*	hochqualifizierte Tätigkeiten**
	%		
groß	12	65	22
mittel	13	71	16
gering	15	74	11
kein Potenzial	23	69	8
Insgesamt	15	69	16

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Im Hinblick auf die Einschätzung der Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Wettbewerbern der gleichen Branche lässt sich ebenfalls ein Zusammenhang beobachten. Dieser besteht vor allem hinsichtlich der Bedeutung von hoch-

qualifizierter Tätigkeit: In Betrieben, die ihre Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Wettbewerbern der gleichen Branche mit gut bewerten, spielen hochqualifizierte Tätigkeiten eine deutlich größere Rolle als in Betrieben, die ihre Ausstattung als eher schlecht einschätzen (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Beschäftigungsstruktur der Betriebe und Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Ostdeutschland 2016

Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien	Beschäftigte für...		
	einfache Tätigkeiten	qualifizierte Tätigkeiten*	hochqualifizierte Tätigkeiten**
	%		
gut	13	67	20
mittel	15	68	17
schlecht	15	72	13
Insgesamt	15	69	16

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

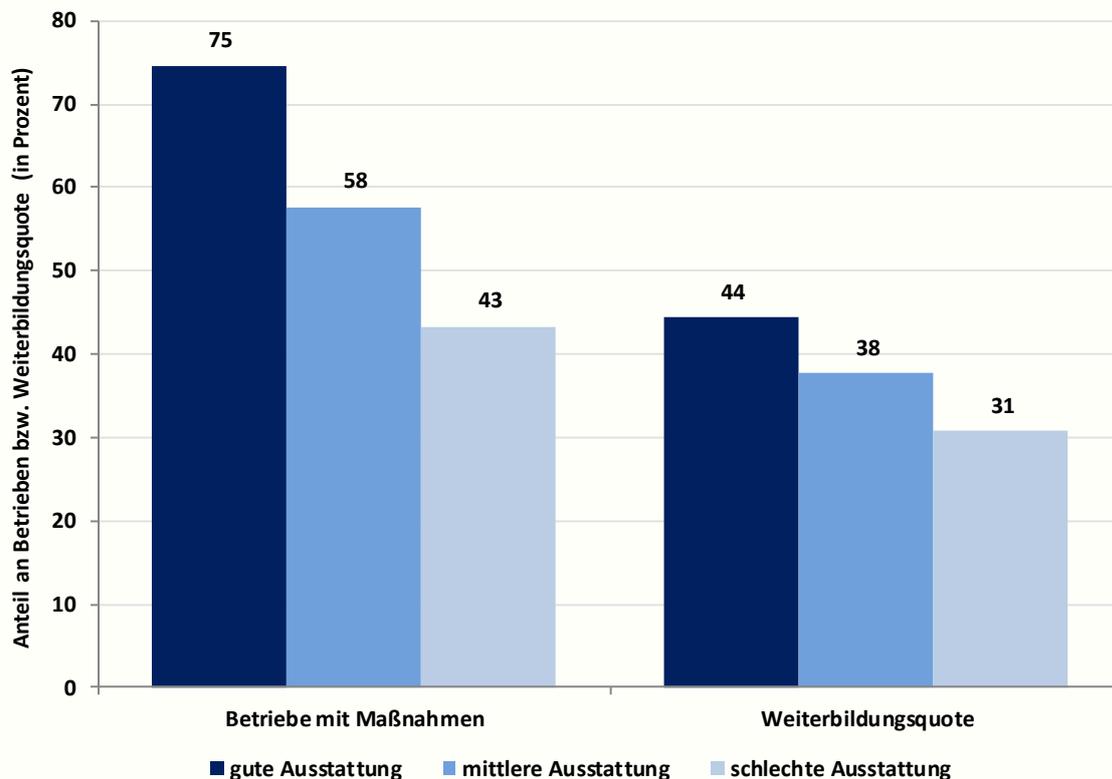
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Die Befunde zur Struktur der Arbeitskräfte, die zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2016 zur sofortigen Einstellung gesucht wurden, unterstreichen den oben aufgezeigten Zusammenhang zwischen Beschäftigungsstruktur und Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien. Betriebe mit guter Ausstattung suchen zur sofortigen Einstellung überdurchschnittlich häufig Arbeitskräfte mit einer akademischen Ausbildung. Diese machten 21 % der zur sofortigen Besetzung vorgesehenen Stellen aus. Bei Betrieben, die ihre Ausstattung mit solchen Technologien als „mittel“ eingeschätzten, war der entsprechende Anteil mit 15 % deutlich kleiner. Bei Betrieben mit einer schlechten Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien richteten sich nur 7 % der zu besetzenden Stellen an Arbeitskräfte mit einem Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss.

Betriebe mit guter Ausstattung an Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien besonders weiterbildungsaktiv

In der gegenwärtigen Diskussion besteht eine große Übereinstimmung darin, dass der Einsatz von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien verstärkte Weiterbildungsanstrengungen erfordert. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass Betriebe, die hinsichtlich moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnik besonders gut aufgestellt sind, ein überdurchschnittlich hohes Weiterbildungsengagement aufweisen. So haben drei Viertel der ostdeutschen Betriebe, die ihre Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien mit „gut“ bewerten, ihre Beschäftigten durch Freistellung bzw. Übernahme von Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt. Von den Betrieben, die ihre Ausstattung als „schlecht“ beurteilten, engagierten sich diesbezüglich nur 43 % (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Ausstattungsniveau der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Ostdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

Ein ähnlicher Befund ergibt sich bei Betrachtung der Weiterbildungsquote, d. h. dem Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten. In Betrieben mit einem guten Ausstattungsniveau erreichte war diese Quote deutlich höher als in Betrieben, die ihr Niveau eher als schlecht einschätzten. Betriebe mit modernen Technologien bilden somit nicht nur häufiger weiter, sondern beziehen auch größere Teile der Belegschaft in die Weiterbildung ein.

Fazit: Viele Betriebe haben sich bereits mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt, jedoch – je nach Branche und Betriebsgröße – in unterschiedlicher Intensität. Größere Betriebe stehen an der Spitze dieser Entwicklung, sowohl hinsichtlich der Auseinandersetzung mit der Thematik, als auch dem Erkennen von Ressourcen und der technischen Ausstattung. Die Befunde haben gezeigt, dass die Beschäftigung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien den Betrieben nicht nur hilft, deren Potenziale zu erkennen und fundiert einzuschätzen. Gleichzeitig verfügen Betriebe, die sich intensiv damit beschäftigen, auch über ein besseres Ausstattungsniveau. Betriebe mit einer intensiven Nutzung von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien erweisen sich außerdem als besonders weiterbildungsaktiv. Die Befragungsergebnisse stützen damit die These, dass der Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ein hohes Weiterbildungsengagement erfordert.

10 INVESTITIONEN, INNOVATIONEN UND PRODUKTIVITÄT

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

10.1 Investitionen

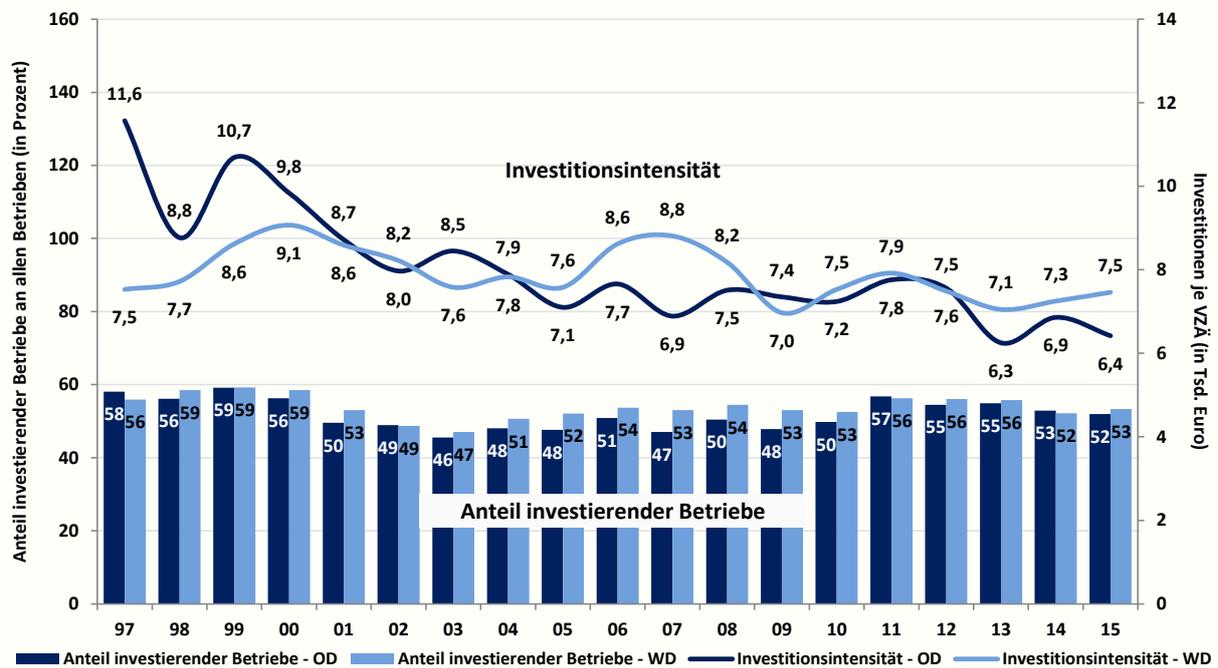
Investitionen sind erforderlich, um die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten oder zu erhöhen. Hierbei kann unterschieden werden zwischen Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Erstere dienen dazu, verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten zu ersetzen und damit in erster Linie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

In Ostdeutschland hat etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr⁵¹ Investitionen getätigt (Westdeutschland: 53 %). Der Anteil investierender Betriebe entsprach damit nahezu exakt dem Niveau des vorangegangenen Beobachtungszeitraums. Von den ostdeutschen Betrieben mit getätigten Investitionen haben 45 % in die Erweiterung ihrer Maschinen und Anlagen investiert. Das Spektrum der getätigten Investitionen ist breit gefächert. Rund 60 % aller investierenden Betriebe verbesserten ihre Produktionsanlagen oder sonstige Teile ihrer Betriebsausstattung. Etwa jeder zweite Betrieb investierte in Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung. Verkehrs- und Transportmittel waren in knapp einem Drittel der ostdeutschen Betriebe Gegenstand von Investitionen. Rund jeder sechste Betrieb nahm bauliche Veränderungen vor oder tätigte Grundstückskäufe. Die Relationen waren in westdeutschen Betrieben ähnlich.

⁵¹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2016 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2015.

Die ostdeutschen Betriebe investierten im hier betrachteten Geschäftsjahr 6,4 Tsd. € je Beschäftigten bzw. je Vollzeitäquivalent (VZÄ) (vgl. Abbildung 48).

Abbildung 48: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Die Investitionsintensität der ostdeutschen Betriebe fiel damit nicht nur zum dritten Mal in Folge schwächer aus als in Westdeutschland (Investitionen je VZÄ: 7,5 Tsd. €), sondern lag auch unter dem ostdeutschen Vergleichswert des vorangegangenen Geschäftsjahres. Nach einer zwischenzeitlichen Steigerung hat sich der Trend einer abnehmenden Investitionsintensität in der ostdeutschen Wirtschaft damit weiter fortgesetzt.

Investitionstätigkeit nach Betriebsgröße und Branche

Das Investitionsverhalten der einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft war unterschiedlich stark ausgeprägt. Gemessen am Anteil investierender Betriebe erwiesen sich die Land- und Forstwirtschaft, der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie die Öffentliche Verwaltung als Spitzenreiter: in den drei genannten Branchen hatten im betrachteten Geschäftsjahr jeweils rund zwei Drittel der Betriebe Investitionen getätigt. Die Branche Verkehr, Information, Kommunikation fällt darüber hinaus durch einen sehr hohen Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen auf: Mehr als die Hälfte der Betriebe mit Investitionen gab an, auch oder ausschließlich in die Erweiterung des bestehenden Kapitalstocks investiert zu haben. Überdurchschnittlich viele Betriebe investierten auch in den beiden Branchen Bergbau, Energie, Wasser, Abfall und den Unternehmensnahe Dienstleistungen (jeweils rund 60 %). Demgegenüber stehen die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie Organisationen ohne Erwerbszweck, wo die entsprechenden Anteilswerte mit 42 bzw. 40 % deutlich unter dem Durchschnittswert lagen.

Die Investitionsaktivitäten der ostdeutschen Wirtschaft hängen ebenso wie im Westen stark mit der Betriebsgröße zusammen. So steigen mit der Größe eines Betriebes sowohl der Anteil der Betriebe mit getätigten Investitionen als auch der Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen sowie die pro Beschäftigten investierten Mittel (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen*	Investitionen je Beschäftigten (VZÄ)
	%	%	Tsd. €
1 bis 9 Beschäftigte	47	43	4,4
10 bis 49 Beschäftigte	60	46	5,9
50 bis 249 Beschäftigte	77	54	6,9
ab 250 Beschäftigte	87	70	8,2
Insgesamt	52	45	6,4

*Anteil an Betrieben mit Investitionen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2015.

Bei ähnlichem Muster in Ost und West fällt auf, dass die pro Beschäftigten getätigten Investitionen in der ostdeutschen Wirtschaft in jeder einzelnen Größenklasse niedriger ausfallen als im Westen. Besonders groß ist der Abstand zwischen Ost und West in der Gruppe der Kleinstbetriebe.

10.2 Innovationen

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

Produktinnovationen

In Ostdeutschland hat rund jeder dritte Betrieb im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr⁵² Produktinnovationen umgesetzt. Der Anteil von innovativen Betrieben lag damit um fünf Prozentpunkte leicht unter dem westdeutschen Vergleichswert). Wie in Westdeutschland handelt es sich bei den realisierten Produktinnovationen in der ostdeutschen Wirtschaft überwiegend um Weiterentwicklungen von bestehenden Produkten oder Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden bereits angebo-

⁵² Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2016 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2015.

tene Leistungen oder Produkte verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten war demgegenüber selten. Lediglich 16 % der Betriebe mit Produktinnovationen entwickelte auch oder ausschließlich neue Produkte. Die sind rund 5 % aller ostdeutschen Betriebe. In Westdeutschland wurde der gleiche Wert erzielt (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Art der Produktinnovationen in Ost- und Westdeutschland

Betriebe mit...*	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
Weiterentwicklungen	26	30
Sortimentserweiterungen	16	20
Marktneuheiten	5	5
Betriebe mit Produktinnovationen	32	37

*Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2016. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2015.

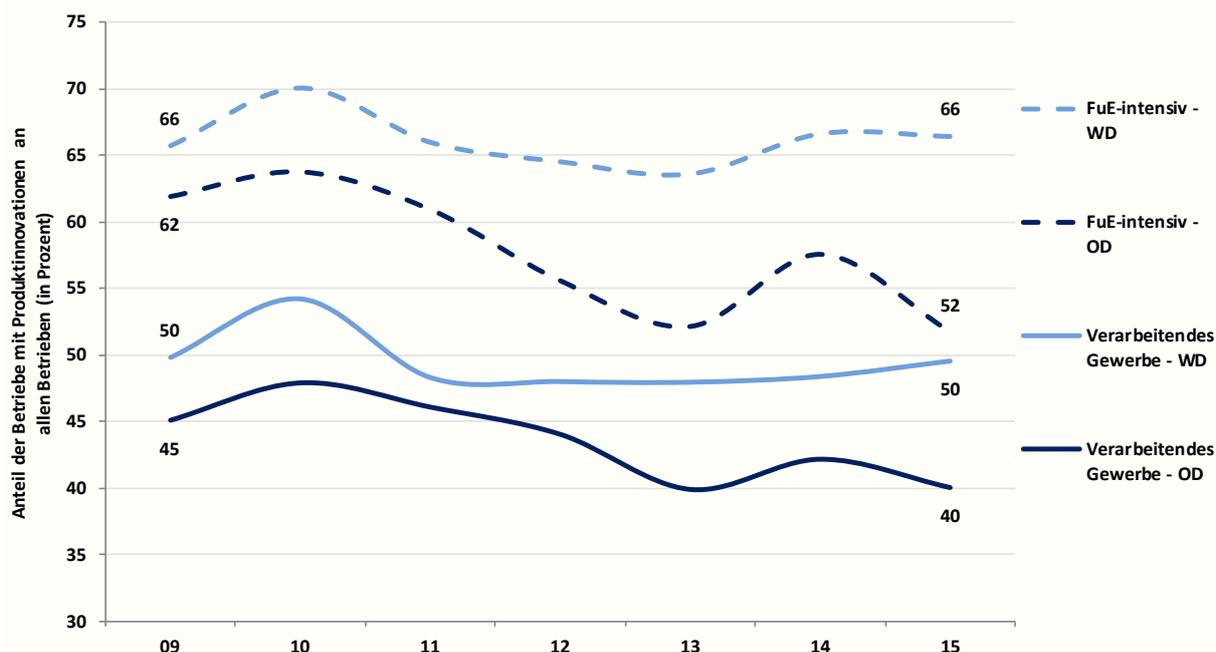
Der relativ geringe Anteil von Betrieben mit der Entwicklung und Einführung völlig neuer Produkte ist nicht überraschend, da diese in der Regel mit einem hohen Aufwand an Forschung und Entwicklung bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Weiterentwicklungen und Sortimentsneuheiten erfordern gegenüber echten Marktneuheiten deutlich geringere Vorleistungen und das Risiko eines Scheiterns ist vergleichsweise niedrig.

Das betriebliche Innovationsengagement ist in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Im Osten wie auch im Westen fällt vor allem das Verarbeitende Gewerbe auf, welches mit einem Anteil von Betrieben mit Innovation in Höhe von 40 % deutlich innovationsstärker ist als andere Bereiche der Wirtschaft, liegt aber deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert (50 %). In Ost- wie in Westdeutschland fallen vor allem die sogenannten forschungs- und entwicklungsintensiven Zweige (FuE-intensiv)⁵³ innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes durch eine starke Innovationstätigkeit auf. In Ostdeutschland beträgt der Anteil von Betrieben in FuE-intensiven Zweigen rund 1 %, in Westdeutschland rund 2 % aller Betriebe. Mehr als die Hälfte dieser FuE-intensiven Betriebe im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe hat im betrachteten Geschäftsjahr Innovationen umgesetzt; jeder 10. entwickelte neue Produkte (11 %). In Westdeutschland fallen die entsprechenden Werte höher aus. Dort haben zwei Drittel dieser Betriebe Innovationen umgesetzt; fast jeder fünfte Betrieb hat neue Produkte auf den Markt gebracht (18 %).

⁵³ Im vorliegenden Bericht gelten als FuE-intensive Zweige folgende Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes: Chemie, Elektrotechnik, Maschinenbau und Fahrzeugbau.

Wie der Blick auf die Entwicklung im Zeitraum zwischen 2009 und 2015 zeigt, waren das ostdeutsche Verarbeitende Gewerbe im Allgemeinen wie auch die FuE-intensiven Zweige im Besonderen nie so innovationsstark wie jene in Westdeutschland. In den letzten Jahren hat sich der bestehende Abstand zwischen Ost und West noch vergrößert. Dahinter steht weniger die Entwicklung in Westdeutschland, wo die entsprechenden Anteilswerte nahezu stabil sind, als vielmehr eine rückläufige Entwicklung der Innovationsaktivitäten in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49: Betriebe mit Produktinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2016

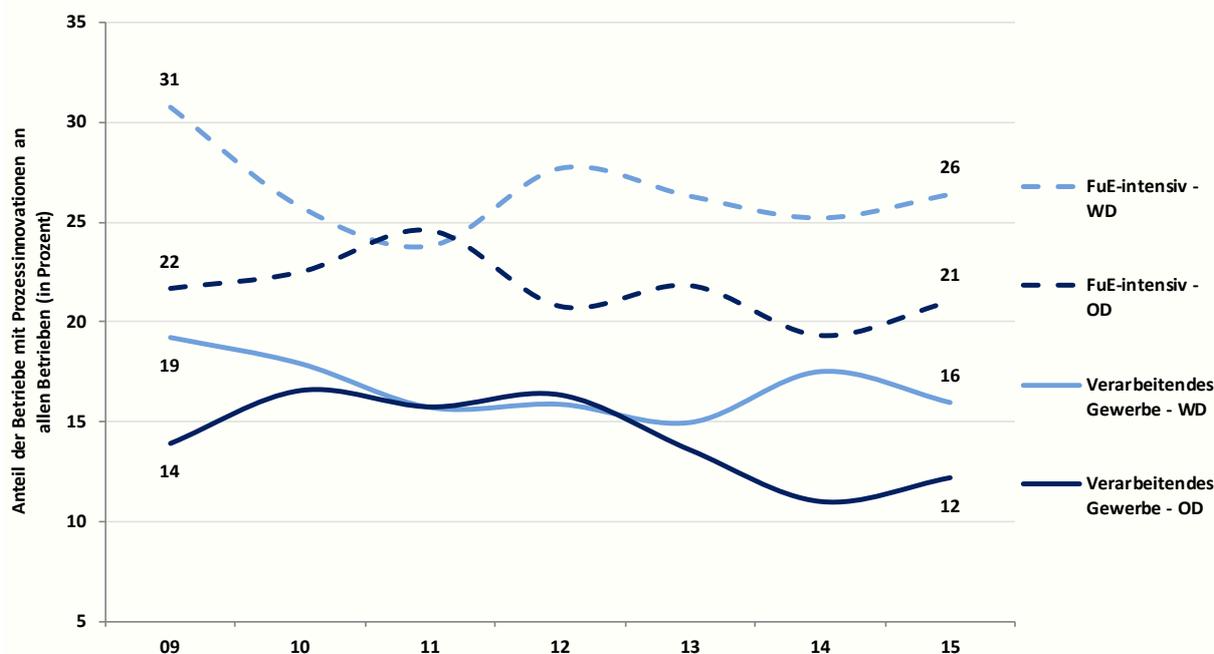
Der Abstand zwischen Ost und West fällt bei den forschungs- und entwicklungsintensiven Zweigen des Verarbeitenden Gewerbes mit rund 14 Prozentpunkten noch größer aus als bei einem reinen Branchenvergleich (Differenz: 10 Prozentpunkte).

Prozessinnovationen

Als Prozessinnovationen werden alle entwickelten oder eingeführten Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern. In 9 % aller ostdeutschen und 12 % aller westdeutschen Betriebe wurden im hier betrachteten Geschäftsjahr entsprechende Entwicklungen umgesetzt. Der Anteil ostdeutscher Betriebe mit Prozessinnovationen schwankte in den letzten 10 Jahren zwischen 7 und 11 %, in Westdeutschland zwischen 11 und 13 %. Auch bei Prozessinnovationen erweist sich das Verarbeitende Gewerbe im Branchenvergleich als Spitzenreiter. Im hier betrachteten Geschäftsjahr 2015 lagen die Anteile der Betriebe mit Prozessinnovationen in Ost- und Westdeutschland bei 12 bzw. 16 % und damit jeweils über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft.

Der Anteil von Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit Prozessinnovationen ist seit einigen Jahren rückläufig. Im zurückliegenden Geschäftsjahr 2015 konnte erstmals wieder ein leichter Anstieg um 1 Prozentpunkt erreicht werden. Der Abstand zwischen ost- und westdeutschen Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes hat sich damit verringert und beträgt vier Prozentpunkte (vgl. Abbildung 50).

Abbildung 50: Betriebe mit Prozessinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2016

Der Abstand zwischen Ost und West fällt bei den FuE-intensiven Betrieben innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes mit rund fünf Prozentpunkten nur unwesentlich größer aus.

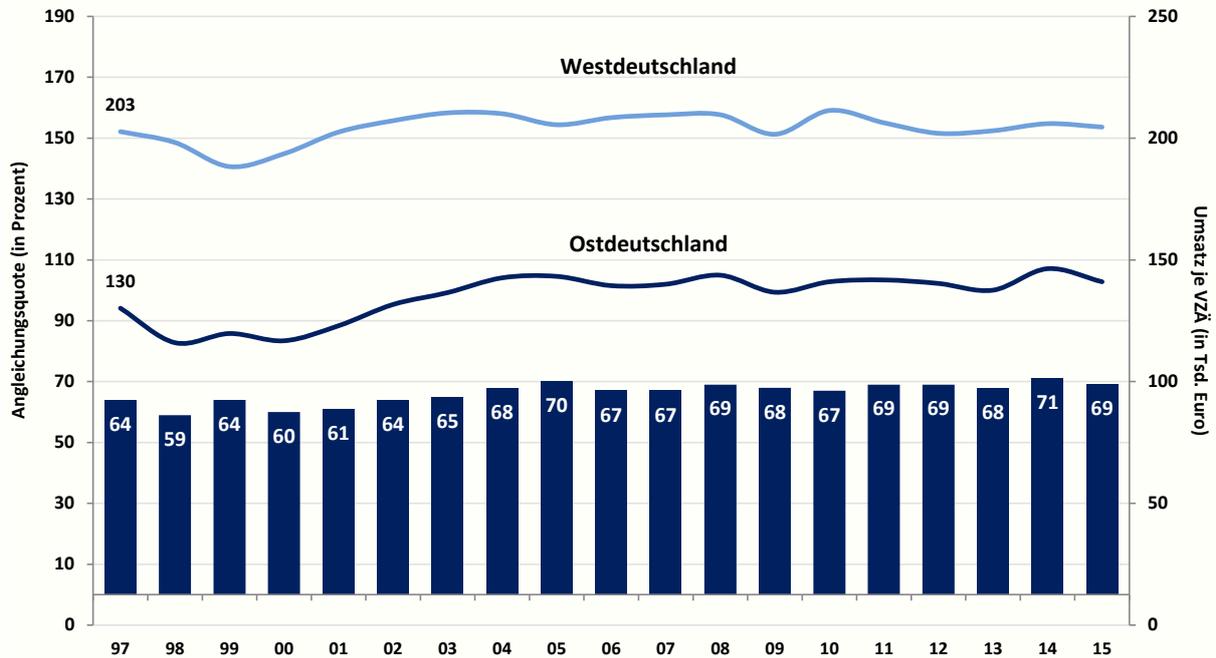
10.3 Produktivität

Zur Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe lässt sich die Umsatzproduktivität, d. h. der Umsatz pro Beschäftigten⁵⁴ betrachten. Es ist darauf hinzuweisen, dass im vorliegenden Bericht ausschließlich die Umsatzproduktivität dargestellt wird, welche im Gegensatz zur Bruttowertschöpfung, auch die von Dritten bezogenen Vorleistungen enthält. Im hier betrachteten Geschäftsjahr betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität bzw. der durchschnittliche Umsatz pro Beschäftigten – gemessen in sogenannten Vollzeit-äquivalenten (VZÄ) – über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg 69 % des west-

⁵⁴ Im vorliegenden Bericht wird ausschließlich die Umsatzproduktivität dargestellt, welche im Gegensatz zur Bruttowertschöpfung, neben den Eigenleistungen auch die von Dritten bezogenen Vorleistungen, wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten enthält.

deutschen Niveaus. Im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr hat sich der Produktivitätsabstand zwischen Ost und West damit wieder leicht erhöht (vgl. Abbildung 51).⁵⁵

Abbildung 51: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2016

Bei der Interpretation des ermittelten Durchschnittswerts sind die teils erheblichen Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren und Branchen der ostdeutschen Wirtschaft zu beachten. Die erzielten Jahresumsätze pro Beschäftigten in der Branche mit der höchsten Umsatzproduktivität sind mehr als viermal so hoch wie in der Branche mit der niedrigsten Umsatzproduktivität. In Westdeutschland beträgt die Relation sogar 5 zu 1. Die höchste Umsatzproduktivität in Ostdeutschland weisen die beiden Branchen Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie Handel und Reparatur auf. In beiden Branchen sind die erzielten Jahresumsätze pro Beschäftigten rund doppelt so hoch wie im Durchschnitt der ostdeutschen Wirtschaft. Auch in Westdeutschland sind dies die umsatzstärksten Branchen. Dies ist insofern nicht überraschend, als bei den genannten Branchen enorm hohe Vorleistungsanteile in die Berechnung der ermittelten Umsätze eingehen. Die niedrigsten Jahresumsätze pro Beschäftigten werden dagegen in den vergleichsweise personalintensiven Übrigen

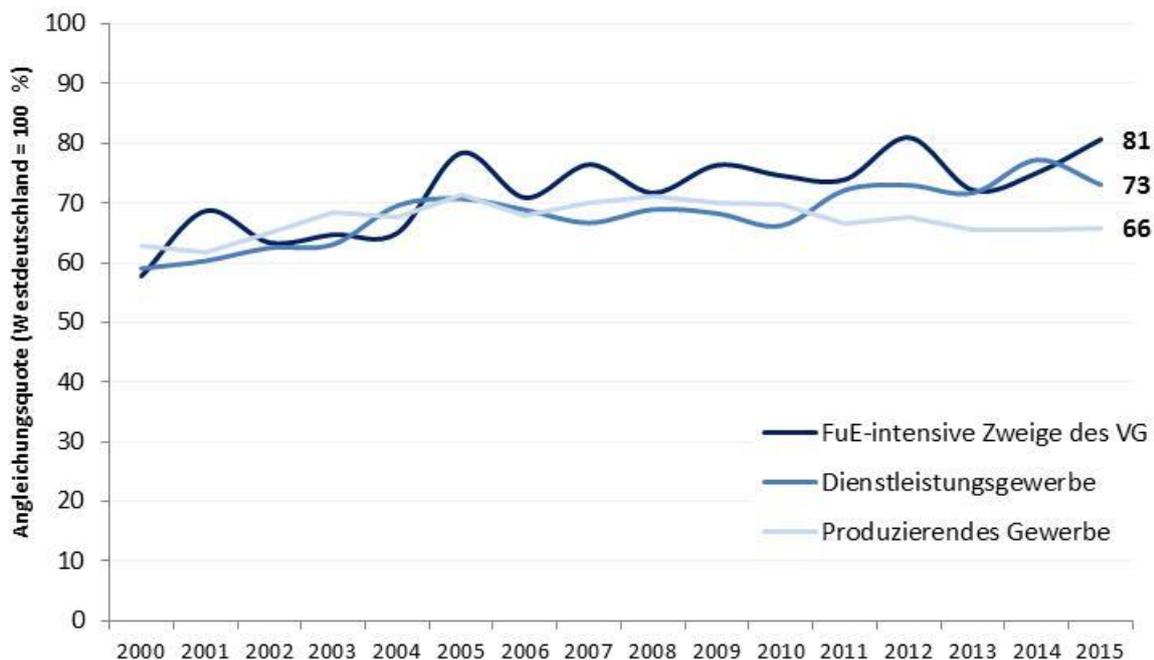
⁵⁵ In die Berechnung gehen nur die Angaben jener Betriebe ein, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz ausweisen. Dies sind rund 92 % aller Betriebe in Ost- und 91 % in Westdeutschland. Die übrigen, an dieser Stelle nicht betrachteten Betriebe weisen ihr Geschäftsvolumen als Bruttozins- und Provisionserträge oder Handlungsergebnis (Banken, Kreditinstitute), als Bruttobeitragsentnahmen (Versicherungen) oder Haushaltsvolumen (Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämter u. ä.) aus.

Dienstleistungen erzielt. Die Umsatzproduktivität ist dort nur halb so hoch wie im Durchschnitt der ostdeutschen Wirtschaft.

Bei allen bestehenden, teils beachtlichen Unterschieden zwischen den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft ist ihnen allen gemein, dass die durchschnittlich erzielten Umsätze je Beschäftigten geringer ausfallen als in der jeweiligen Branche in Westdeutschland. Während die Angleichungsquote des Dienstleistungssektors mittlerweile 73 % des westdeutschen Vergleichswerts erreicht hat, beträgt der durchschnittlich erzielte Umsatz je Beschäftigten (VZÄ) im ostdeutschen Produzierenden Gewerbe lediglich 66 % und liegt damit um ein Drittel unter dem westdeutschen Niveau.

Wie der Blick auf die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, nähert sich die Umsatzproduktivität des ostdeutschen Dienstleistungssektors tendenziell dem westdeutschen Niveau an. Bei Produzierenden Gewerbe (Bergbau/Energie/Wasser/Abfall, Baugewerbe, Verarbeitendes Gewerbe) scheint sich der Abstand zwischen Ost und West dagegen eher zu vergrößern. Dies trifft allerdings nicht für die FuE-intensiven Zweige des Verarbeitenden Gewerbes zu, welche rund 81 % der Umsatzproduktivität vergleichbarer Bereiche in Westdeutschland erreicht haben (vgl. Abbildung 52).

Abbildung 52: Entwicklung der Umsatzproduktivität nach Wirtschaftsbereichen in Ostdeutschland (West = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Die Umsatzproduktivität wird maßgeblich von der Betriebsgröße beeinflusst. Je größer ein Betrieb ist, desto höher sind die durchschnittlich erzielten Umsätze je Beschäftigten. Dies hängt u. a. mit dem in der Regel höheren Kapitaleinsatz (Automatisierung) sowie der höheren Stückzahl zusammen, die es ermöglicht, sogenannte Skalenerträge zu realisieren. Die Umsatzproduktivität ostdeutscher Großbetriebe ist um fast 40 % höher als im Durchschnitt,

in Westdeutschland um rund 30 %. Und im Osten wie im Westen erzielen Großbetriebe einen runden doppelt so hohen Umsatz je Beschäftigten (VZÄ) wie Kleinbetriebe. Trotz dieser Gemeinsamkeiten zwischen Ost und West sind die durchschnittlich erzielten Umsätze in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse im Osten niedriger als im Westen. Die Umsatzproduktivität liegt zwischen 67 und 85 % des jeweiligen Westniveaus. Ostdeutsche Großbetriebe erzielen rund drei Viertel der durchschnittlichen Produktivität westdeutscher Großbetriebe.

Fazit: Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass die ostdeutsche Wirtschaft in bestimmten Aspekten wie etwa Investitionen, Innovationen und Umsatz ins Stocken geraten ist. Nach einer zwischenzeitlichen Steigerung hat sich der Trend einer abnehmenden Investitionsintensität in der ostdeutschen Wirtschaft weiter fortgesetzt. Diese fiel nicht nur zum dritten Mal in Folge schwächer aus als in Westdeutschland, sondern lag zuletzt auch unter dem ostdeutschen Vergleichswert des vorangegangenen Geschäftsjahres. Auch die Innovationslücke gegenüber westdeutschen Betrieben bleibt bestehen. Bei Produktinnovationen konnte das relativ innovationsstarke Verarbeitende Gewerbe insgesamt, wie auch die FuE-intensiven den Abstand zum Westen nicht verringern. Im Hinblick auf die Umsatzproduktivität ist es der ostdeutschen Wirtschaft ebenfalls nicht gelungen, an das nach wie vor deutliche höhere Westniveau aufzuschließen.