

IAB-Betriebspanel Ostdeutschland

Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018

(Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie)

Impressum

Herausgeber: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
Verfasser: Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Monika Putzing (SÖSTRA)
Datenerhebung: Kantar Deutschland GmbH

Redaktionsschluss: Berlin, 12. Juni 2019

INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|---|------------|
| IN ALLER KÜRZE | 1 |
| 1. EINFÜHRUNG | 6 |
| 2. DATENBASIS | 7 |
| 3. BETRIEBSSTRUKTUR | 11 |
| 4. BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE VON FRAUEN UND MÄNNERN | 19 |
| 4.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern | 19 |
| 4.2 Frauen und Männer in Führungspositionen | 21 |
| 5. BESCHÄFTIGUNGSFORMEN | 29 |
| 5.1 Teilzeitbeschäftigung | 29 |
| 5.2 Geringfügige Beschäftigung | 31 |
| 5.3 Befristete Beschäftigung | 33 |
| 5.4 Leiharbeit | 36 |
| 6. ARBEITSKRÄFTEBEDARF | 39 |
| 6.1 Tätigkeitsstruktur | 39 |
| 6.2 Beschäftigungsentwicklung | 41 |
| 6.3 Einstellungen und Abgänge | 46 |
| 6.4 Fachkräftebedarf | 52 |
| 7. BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN | 58 |
| 7.1 Einstellende Betriebe | 59 |
| 7.2 Personalabgänge von Geflüchteten | 61 |
| 8. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG | 65 |
| 8.1 Ausbildungsbeteiligung | 65 |
| 8.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze | 78 |
| 9. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG | 83 |
| 10. TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER | 92 |
| 10.1 Tarifbindung | 92 |
| 10.2 Löhne und Gehälter | 101 |
| 11. BETRIEBLICHE ARBEITSZEITEN | 106 |
| 11.1 Wochenarbeitszeiten | 106 |
| 11.2 Flexibilisierung der Arbeitszeiten | 108 |
| 12. MOBILES ARBEITEN | 113 |
| 13. INVESTITIONEN, INNOVATIONEN UND PRODUKTIVITÄT | 120 |
| 13.1 Investitionen | 120 |
| 13.2 Innovationen | 125 |
| 13.3 Produktivität | 126 |
| GLOSSAR | 130 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|-------------|--|-----|
| Tabelle 1: | Systematik der Branchen | 9 |
| Tabelle 2: | Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2018 | 11 |
| Tabelle 3: | Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2018 | 13 |
| Tabelle 4: | Veränderung der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl zwischen 2010 und 2017 auf der Einzelbetriebsebene in Ost- und Westdeutschland..... | 16 |
| Tabelle 5: | Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Ostdeutschland 2018..... | 19 |
| Tabelle 6: | Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen in Ostdeutschland 2018 | 20 |
| Tabelle 7: | Branchenverteilung der frauen- und männergeführten Betriebe in Ostdeutschland 2018..... | 23 |
| Tabelle 8: | Anteil von Frauen an den Beschäftigten in frauen- und männergeführten Betrieben in Ostdeutschland 2018 | 23 |
| Tabelle 9: | Verteilung der Betriebe nach Geschlecht der Führungskräfte sowie durchschnittliche Betriebsgröße | 24 |
| Tabelle 10: | Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2018..... | 30 |
| Tabelle 11: | Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018..... | 31 |
| Tabelle 12: | Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2018 | 32 |
| Tabelle 13: | Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018 | 32 |
| Tabelle 14: | Befristete Beschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2018..... | 33 |
| Tabelle 15: | Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018 | 34 |
| Tabelle 16: | Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018 | 37 |
| Tabelle 17: | Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Ostdeutschland zwischen 2017 und 2018 | 42 |
| Tabelle 18: | Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland zwischen 2017 und 2018 | 43 |
| Tabelle 19: | Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Branchen in Ostdeutschland zwischen 2018 und 2019 | 45 |
| Tabelle 20: | Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland zwischen 2018 und 2019 | 46 |
| Tabelle 21: | Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland im ersten Halbjahr 2018..... | 49 |
| Tabelle 22: | Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Ostdeutschland 2018..... | 53 |
| Tabelle 23: | Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018 | 54 |
| Tabelle 24: | Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Ostdeutschland 2018 | 56 |
| Tabelle 25: | Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018 | 57 |
| Tabelle 26: | Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Ostdeutschland 2018 | 69 |
| Tabelle 27: | Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018 | 70 |
| Tabelle 28: | Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung nach Gründungsjahr..... | 75 |
| Tabelle 29: | Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung von Betrieben mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2018..... | 76 |
| Tabelle 30: | Erwartete Personalprobleme und Ausbildungsbeteiligung | 77 |
| Tabelle 31: | Art der Weiterbildung in Ostdeutschland 2018..... | 84 |
| Tabelle 32: | Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2018 | 85 |
| Tabelle 33: | Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018 | 86 |
| Tabelle 34: | Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Männern und Frauen in Ostdeutschland 2018 nach Branchen..... | 87 |
| Tabelle 35: | Fachkräftebedarf, erwartete Personalprobleme und Weiterbildungsbeteiligung | 90 |
| Tabelle 36: | Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen | 93 |
| Tabelle 37: | Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen | 94 |
| Tabelle 38: | Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland..... | 99 |
| Tabelle 39: | Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Branchen in Ostdeutschland..... | 100 |
| Tabelle 41: | Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Branchen | 115 |
| Tabelle 42: | Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Betriebsgrößenklassen | 117 |
| Tabelle 43: | Wichtigster Grund der Betriebe für mobiles Arbeiten nach Betriebsgrößenklassen..... | 118 |
| Tabelle 44: | Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Branchen..... | 122 |
| Tabelle 45: | Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen | 122 |
| Tabelle 46: | Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen und Umfang der Erweiterungsinvestitionen nach Betriebsgrößenklassen | 123 |
| Tabelle 47: | Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen und Umfang der Erweiterungsinvestitionen nach Branchen..... | 124 |
| Tabelle 48: | Art der Innovationen in Ost- und Westdeutschland..... | 126 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|--|-----|
| Abbildung 1: Definition von Beschäftigten..... | 8 |
| Abbildung 2: Entwicklung der Betriebsgrößenstruktur in Ostdeutschland 2005 bis 2018 | 14 |
| Abbildung 3: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Ostdeutschland 2018 | 15 |
| Abbildung 4: Verteilung der Betriebe nach Veränderung der Beschäftigtenzahl zwischen 2010 und 2017 in Ost- und Westdeutschland..... | 16 |
| Abbildung 5: Verteilung der Betriebe in Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr | 17 |
| Abbildung 6: Tätigkeitsanforderungen an Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland 2018 | 21 |
| Abbildung 7: Geschlecht der Führungskraft in Betrieben mit nur einer Person auf der obersten Führungsebene in Ost- und Westdeutschland 2018 | 22 |
| Abbildung 8: Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2018 | 25 |
| Abbildung 9: Frauenanteil auf der ersten Führungsebene und an den Beschäftigten in Ostdeutschland 2018 | 26 |
| Abbildung 10: Frauen und Männer auf der zweiten Führungsebene in Betrieben in Ostdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018 | 27 |
| Abbildung 11: Betriebliche Gründe für Befristungen in Ostdeutschland 2009 und 2018 | 35 |
| Abbildung 12: Art der Befristungen in Ostdeutschland 2012 bis 2018 | 36 |
| Abbildung 13: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Ost- und Westdeutschland 2018 | 39 |
| Abbildung 14: Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Ostdeutschland 2018..... | 40 |
| Abbildung 15: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -rückgang in Ostdeutschland 2005 bis 2018 | 41 |
| Abbildung 16: Beschäftigungserwartungen in Ostdeutschland 2005 bis 2018..... | 44 |
| Abbildung 17: Einstellungs- und Abgangsdaten und Fluktuationsrate in Ostdeutschland 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr)..... | 47 |
| Abbildung 18: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland 2005 bis 2018 | 48 |
| Abbildung 19: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 | 51 |
| Abbildung 20: Unbesetzte Fachkräftestellen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr) | 55 |
| Abbildung 21: Wichtigste Gründe für das Ausscheiden Geflüchteter aus Betrieben in Ostdeutschland 2018 | 62 |
| Abbildung 22: Bewertung der Beschäftigung von Geflüchteten in Ost- und Westdeutschland | 63 |
| Abbildung 23: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland 2018..... | 66 |
| Abbildung 24: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Branchen, Ostdeutschland 2018 | 67 |
| Abbildung 25: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 | 68 |
| Abbildung 26: Betriebe mit Ausbildungsangeboten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018..... | 71 |
| Abbildung 27: Betriebe mit Ausbildungsangeboten nach Branchen in Ostdeutschland 2018 | 72 |
| Abbildung 28: Verteilung der Betriebe nach der Zahl der Auszubildenden und Beamtenanwärtern..... | 73 |
| Abbildung 29: Betriebe mit Auszubildenden/Beamtenanwärtern/-innen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 | 74 |
| Abbildung 30: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 | 79 |
| Abbildung 31: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2017/2018 nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland | 81 |
| Abbildung 32: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 | 83 |
| Abbildung 33: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Ostdeutschland 2018..... | 89 |
| Abbildung 34: Entwicklung der Tarifbindung in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018..... | 93 |
| Abbildung 35: Entwicklung der Tarifbindung auf der Einzelbetriebsebene 2010 bis 2018 | 95 |
| Abbildung 36: Tarifbindung nach Gründungsjahr in Ostdeutschland | 96 |
| Abbildung 37: Betriebe mit Tarifbindung und Tariforientierung in Ostdeutschland | 98 |
| Abbildung 38: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 | 101 |
| Abbildung 39: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Ost- und Westdeutschland 2018..... | 102 |
| Abbildung 40: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Ostdeutschland 2018 | 103 |
| Abbildung 41: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018 | 104 |
| Abbildung 42: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Ostdeutschland 2018..... | 105 |
| Abbildung 43: Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten* in Ost- und Westdeutschland 2018 | 107 |
| Abbildung 44: Betriebliche Nutzung ausgewählter Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Ostdeutschland 2018 | 111 |
| Abbildung 45: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit in Ost- und Westdeutschland 2018 | 114 |
| Abbildung 46: Tätigkeitsmerkmale von Betrieben mit und ohne mobile Arbeit | 116 |
| Abbildung 47: Gründe der Betriebe für mobiles Arbeiten (wichtigster Grund)..... | 117 |

| | |
|--|-----|
| Abbildung 48: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2017 | 121 |
| Abbildung 49: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2005 bis 2017 | 127 |
| Abbildung 50: Betriebe nach Umsatz je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) in Ost- und Westdeutschland.... | 127 |

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB Betriebspanel). Im Jahr 2018 fand diese Befragung zum 23. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 15 Tsd. Betrieben vor, darunter rund 6 Tsd. aus Ostdeutschland und rund 9 Tsd. aus Westdeutschland. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der diesjährigen Auswertung der Daten für Ostdeutschland dargestellt.

Ostdeutsche Wirtschaft ist von qualifizierter Tätigkeit geprägt, aber auch Beschäftigte für einfache Tätigkeiten werden gesucht

Mehr als in Westdeutschland bilden qualifizierte Fachkräfte die Basis der ostdeutschen Wirtschaft: 83 % aller Beschäftigten in Ostdeutschland sind auf Arbeitsplätzen tätig, die eine Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss erfordern. In Westdeutschland fällt dieser Anteil mit 73 % deutlich geringer aus. In fast zwei Drittel der ostdeutschen Betriebe gibt es mittlerweile keine Arbeitsplätze für Un- und Angelernte mehr. Der Beschäftigungszuwachs in Ostdeutschland von rund 2 % zwischen 2017 und 2018 betraf aber sowohl qualifizierte als auch einfache Tätigkeiten: Mit zwei Drittel der im ersten Halbjahr 2018 vorgenommenen Personaleinstellungen wurden qualifizierte Fachkräftestellen besetzt, mit einem Drittel Stellen für Un- und Angelernte.

Weibliche Führungskräfte auf oberster Leitungsebene bleiben in der Minderheit

26 % aller ostdeutschen Betriebe werden ausschließlich von einer Frau, 64 % ausschließlich von einem Mann geführt. In jedem 10. Betrieb stehen sowohl eine Frau als auch ein Mann an der Spitze (Westdeutschland: 20, 68 und 12 %). In diesen gemischtgeführten Betrieben entfallen auf Frauen 43 % aller Führungskräfte (Westdeutschland: 41 %). In 82 % aller Betriebe ist die oberste Leitungsebene mit nur einer Führungskraft besetzt (Westdeutschland: 78 %).

2018 belief sich der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der ersten Führungsebene in Ostdeutschland auf 31 % (Westdeutschland: 25 %). Die Geschlechterverhältnisse haben sich in den letzten Jahren auf der obersten Leitungsebene kaum verändert. Seit 2004 ist der Anteil von Frauen an allen Führungskräften auf der obersten Führungsebene um drei Prozentpunkte angestiegen (Westdeutschland: ein Prozentpunkt). Auch der Anteil der Betriebe, in denen Frauen in die erste Führungsebene einbezogen sind, ist seit Jahren unverändert und beträgt derzeit 35 % (Westdeutschland: 29 %).

Beschäftigtenanteile von Minijobs und befristeter Beschäftigung stabil; deutliches Wachstum bei Teilzeitbeschäftigung

Im Juni 2018 gab es in 52 % der ostdeutschen Betriebe geringfügig oder befristet Beschäftigte oder Leiharbeitskräfte (Westdeutschland: 66 %). Seit Jahren hat sich dieser Anteil nicht verändert. Minijobs gab es in 44 %, Befristungen in 17 % und Leiharbeitskräfte in 3 % der ostdeutschen Betriebe. Während die betriebliche Reich-

weite von Befristungen und Leiharbeit in Westdeutschland sehr ähnlich ausfiel, waren Minijobs dort in deutlich mehr Betrieben verbreitet (62 %). Der Anteil dieser drei Beschäftigungsformen an allen Beschäftigungsverhältnissen liegt seit Jahren mit rund 18 % auf stabilem Niveau (Westdeutschland: 23 %). Unter den Bedingungen eines seit mehr als 10 Jahren anhaltenden Beschäftigungszuwachses ist die absolute Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse aber, trotz gleichbleibender Anteilswerte, gegenüber Mitte der 2000er Jahre prinzipiell gestiegen.

Sozialversicherungspflichtige Teilzeit gibt es in 43 % der ostdeutschen Betriebe (Westdeutschland: 48 %). Der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an allen Beschäftigten belief sich 2018 auf 19 % (Westdeutschland: 18 %). Im Unterschied zu geringfügiger, befristeter Beschäftigung und Leiharbeit steigt sowohl der Anteil der Betriebe als auch der Anteil der sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland weiter an.

Fachkräftebedarf weiterhin hoch, viele Stellen bleiben unbesetzt

Allein im ersten Halbjahr 2018 suchten 40 % der ostdeutschen Betriebe Fachkräfte. Hierbei handelte es sich sowohl um Erweiterungsbedarf für neu geschaffene Stellen als auch um Ersatzbedarf für ausscheidende Mitarbeiter: Aufgrund der positiven wirtschaftlichen Gesamtlage besteht eine große Personalfluktuationsrate in den ost- wie auch den westdeutschen Betrieben. Die Mehrzahl der ostdeutschen Betriebe, die im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal suchten, konnte nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen: 60 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf waren nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal. Der Anteil der nicht besetzten offenen Fachkräftestellen stieg auf einen neuen Höchstwert von 41 %. Wie schon in den Vorjahren gelang es insbesondere Kleinstbetrieben häufig nicht, ihren Fachkräftebedarf zu decken: Hier blieben 60 % der Fachkräftestellen unbesetzt.

Jeder zwanzigste ostdeutsche Betrieb hat eine geflüchtete Person beschäftigt, häufig aber nur temporär

Zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2018 gaben 5 % aller ostdeutschen Betriebe an, gegenwärtig eine oder mehrere geflüchtete Person(en) zu beschäftigen oder in der Vergangenheit zeitweise beschäftigt zu haben (Westdeutschland: 10 %). In den übrigen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe und in der öffentlichen Verwaltung lag der Anteil mit 9 % noch einmal deutlich höher. Aus 54 % der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigen, sind Beschäftigte mit Fluchthintergrund bereits wieder ausgeschieden. Als wichtigste Gründe für das Ausscheiden nannten die Betriebe entweder, dass die Kompetenzen oder Leistungen der bzw. des Beschäftigten nicht ausreichend waren (34 % der Betriebe mit Abgängen), oder dass die Stelle von vornherein befristet angelegt gewesen war, etwa in Form eines Praktikums oder einer Einstiegsqualifizierung (32 % der Betriebe mit Abgängen).

Beschäftigung von Geflüchteten wird von der Mehrzahl der ostdeutschen Betriebe mit entsprechender Erfahrung positiv bewertet

Für 73 % der Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, sprachen ihre Erfahrungen eher dafür, weitere Personen aus dieser Gruppe zu beschäftigen. Für 13 % der Betriebe sprachen die bisherigen Erfahrungen eher gegen eine zukünftige Beschäftigung von Geflüchteten. Dabei traten negative Ein-

schätzungen bezüglich einer zukünftigen Beschäftigung Geflüchteter vor allem bei Betrieben auf, aus denen Beschäftigte aufgrund von mangelnder Arbeitsmotivation oder kulturellen Differenzen ausschieden: In diesen Fällen gaben 70 bzw. 60 % der Betriebe an, dass ihre bisherigen Erfahrung gegen eine zukünftige Beschäftigung Geflüchteter sprächen.

Ausbildungsbeteiligung der ostdeutschen Betriebe geringfügig gesunken

Knapp die Hälfte (49 %) der ostdeutschen Betriebe erfüllen die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können (Westdeutschland: 56 %). Von diesen ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligten sich 47 % an der Ausbildung. In Ost- wie in Westdeutschland erfüllen größere Betriebe die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung von Nachwuchskräften häufiger als kleinere. Mit einem Anteil von 91 % sind fast alle ostdeutschen Großbetriebe ausbildungsberechtigt. In der Gruppe Kleinstbetriebe, welche in Ostdeutschland anteilig stärker besetzt ist als in Westdeutschland, sind dagegen gerade einmal 41 % ausbildungsberechtigt. Im Vergleich zu vorangegangenen Befragung ist die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe in Ostdeutschland um rund zwei Prozentpunkte gesunken. Im Westen Deutschland betrug sie wie zuvor 54 % und war damit weiterhin deutlich höher als in Ostdeutschland.

Besetzungsprobleme bei Ausbildungsplätzen im Osten stärker ausgeprägt als im Westen

Jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb in Ostdeutschland beabsichtigte, einen Ausbildungsplatz oder mehrere Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2017/2018 zu besetzen (31 %). In fast jedem zweiten dieser Betriebe konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (46 %). Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist gegenüber dem vorangegangenen Jahr zwar leicht gesunken, er war aber nach wie vor deutlich höher als in Westdeutschland (35 %). Insgesamt blieb rund ein Drittel der von den Betrieben angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Dies entspricht einer leichten Verringerung gegenüber dem vorangegangenen Jahr um rund drei Prozentpunkte. In Westdeutschland war der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze mit 22 % deutlich kleiner.

Weiterbildungsaktivitäten erreichen Rekordniveau: noch nie so viele Beschäftigte weitergebildet wie im letzten Jahr

Im ersten Halbjahr 2018 hat mehr als die Hälfte der ostdeutschen Betriebe ihren 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 vier vorangegangenen Beobachtungsjahre. Die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten misst, erreichte einen neuen Höchststand. Mit anteilig 40 % wurden so viele Beschäftigte weitergebildet wie noch nie. Der Abstand zu Westdeutschland beträgt wie im letzten Jahr rund vier Prozentpunkte zu Gunsten Ostdeutschlands.

Insgesamt waren 53 % der weitergebildeten Beschäftigten in Ostdeutschland weiblich und 47 % männlich. Von allen weiblichen Beschäftigten besuchten 45 % einen

Weiterbildungskurs, wurden betriebsintern geschult, nahmen an Fachmessen teil oder bildeten sich anderweitig fort, aber nur 35 % der männlichen Beschäftigten. Die Weiterbildungsquote der Frauen ist damit gegenüber dem Vorjahreswert leicht gestiegen (2017: 43 %), jene der Männer dagegen leicht gesunken (2017: 36 %). Weibliche Beschäftigte profitierten somit in deutlich größerem Umfang von betrieblich unterstützter Fort- und Weiterbildung als Männer.

Tarifbindung nicht weiter gesunken, liegt aber nach wie vor deutlich unter dem Niveau in Westdeutschland

In Ostdeutschland sind nur noch 20 % der Betriebe tarifgebunden. In diesen Betrieben sind 45 % der ostdeutschen Arbeitnehmer beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten damit zwar nicht weiter gesunken, liegt aber dennoch weit unter den Anteilswerten früherer Jahre. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine ostdeutsche Besonderheit, sondern bundesweit zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Ostdeutschland jedoch anteilig deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland (Betriebe: 29 %, Beschäftigte: 57 %).

Rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (35 %) gab an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Westdeutschland: 42 %). Dies sind 28 % aller Betriebe in Ostdeutschland. Bei einer Addition von formal tarifgebundenen Betrieben und nicht tarifgebundenen, sich aber Tarifverträgen orientierenden Betrieben, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen auf insgesamt 48 % aller ostdeutschen Betriebe (Westdeutschland: 59 %).

Arbeitszeiten werden flexibel gestaltet, dabei stehen meist betriebliche Erfordernisse im Mittelpunkt

Ostdeutsche Betriebe setzen eine Reihe von Instrumenten ein, mit deren Hilfe Lage und Dauer der Arbeitszeiten flexibel gestaltet werden. In 49 % der Betriebe wurden Überstunden geleistet. Für den Ausgleich von Überstunden verfügen 36 % der ostdeutschen Betriebe über Arbeitszeitkonten. In 28 % der Betriebe gilt Vertrauensarbeitszeit, d. h. es findet keine Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit statt. Daneben sind versetzte Arbeitszeiten weit verbreitet, um Stoßzeiten besser bedienen zu können: 44 % aller ostdeutschen Betriebe nutzen dieses Instrument zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Auch bedarfsabhängige Samstagarbeit ist nicht ungewöhnlich (42 % aller ostdeutschen Betriebe).

Mobiles Arbeiten in zahlreichen Betrieben möglich, Schutzregelungen derzeit aber noch wenig verbreitet

In 25 % aller ostdeutschen Betriebe wird mobil gearbeitet (Westdeutschland: 26 %). Die Beschäftigtenreichweite, d. h. der Anteil der Beschäftigten, die mobil arbeiten können, beträgt 11 % (Westdeutschland: 12 %). In 59 % der Betriebe mit Angeboten mobilen Arbeitens sind die Beschäftigten sowohl von zu Hause als auch von unterwegs aus tätig. In 28 % der Betriebe arbeiten sie ausschließlich von zu Hause, in 13 % ausschließlich von unterwegs aus (Westdeutschland: 55, 30 bzw. 15 %). Mobiles Arbeiten findet in den Branchen unterschiedliche Verbreitung. Fast zwei Drittel der Großbetriebe bieten diese Beschäftigungsform an, in Kleinstbetrieben ist es ca.

ein Fünftel. Trotzdem fällt die Beschäftigtenreichweite der Betriebe aller Betriebsgrößenklasse sehr ähnlich aus (jeweils rund jede/r 10. Beschäftigte).

Für mehr als jeden vierten ostdeutschen Betrieb ist eine Ausweitung der Flexibilitäts-spielräume für die Beschäftigten der wichtigste Grund für mobiles Arbeiten. Ca. jeder fünfte Betrieb stellte es in den Kontext besserer Vereinbarkeit von Beruflichem und Familiärem sowie einer Produktivitätssteigerung. 13 % der Betriebe haben die erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten im Blick, 7 % wollen ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen. 10 % aller Betriebe verwiesen auf bestehende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten (Westdeutschland: 9 %). Der Anteil der Betriebe, die entsprechende Schutzmaßnahmen ergriffen haben, ist in der Gruppe der Betriebe, in denen mobil gearbeitet wird, höher (16 %) als in Betrieben ohne diese Möglichkeiten (8 %) (Westdeutschland: 15 bzw. 7 %).

Wieder leichte Annäherung an das westdeutsche Niveau bei Investitionen und Umsatzproduktivität

Im hier betrachteten Geschäftsjahr 2017 hat gut die Hälfte aller ostdeutschen wie auch westdeutschen Betriebe Investitionen getätigt. Wiederum etwa die Hälfte dieser Betriebe nahm auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Diese Art von Investitionen ist aus Beschäftigungssicht besonders relevant, weil sie häufig zusätzlichen Personalbedarf nach sich ziehen. Das Investitionsvolumen je Beschäftigten in Ostdeutschland lag trotz einer Annäherung rund 16 % unter dem Westniveau. Das hing vor allem mit dem deutlich geringeren Investitionsvolumen ostdeutscher Kleinstbetriebe zusammen: Sie investierten im Mittel nur 4,9 Tsd. Euro, westdeutsche Kleinstbetriebe hingegen durchschnittlich 6,8 Tsd. Euro. Die Umsatzproduktivität der ostdeutschen Betriebe, d. h. die pro Beschäftigten erzielten Umsätze, stieg und lag bei 70 % des westdeutschen Niveaus. Der Produktivitätsabstand zwischen Ost- und Westdeutschland wurde damit etwas kleiner.

1. EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels für Ostdeutschland präsentiert. Der Bericht wurde im Auftrag des 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 sozial-versicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser bundesweit durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass in allen Bundesländern dasselbe Fragenprogramm und dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. 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 die Struktur von Betrieben (Kapitel 3), Beteiligung von Frauen und Männern an Führungspositionen (Kapitel 4), Beschäftigungsformen (Kapitel 5), betrieblicher Arbeitskräftebedarf sowie der Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 8 und 9), Tarifbindung und Verdienste (Kapitel 10), betriebliche Arbeitszeiten (Kapitel 11) sowie Investitionen, Innovationen und Umsatzproduktivität (Kapitel 13). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. In der aktuellen Befragung sind dies die Erfahrungen der Betriebe mit der Beschäftigung von Flüchtlingen (Kapitel 7) sowie mobiles Arbeiten (Kapitel 12).

2. DATENBASIS

Für die Befragung des Jahres 2018 liegen verwertbare Interviews von rund 6 Tsd. ostdeutschen Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 435 Tsd. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland. Mit der Stichprobe wurden 1,4 % der genannten Betriebe erfasst, in denen rund 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 2018.

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

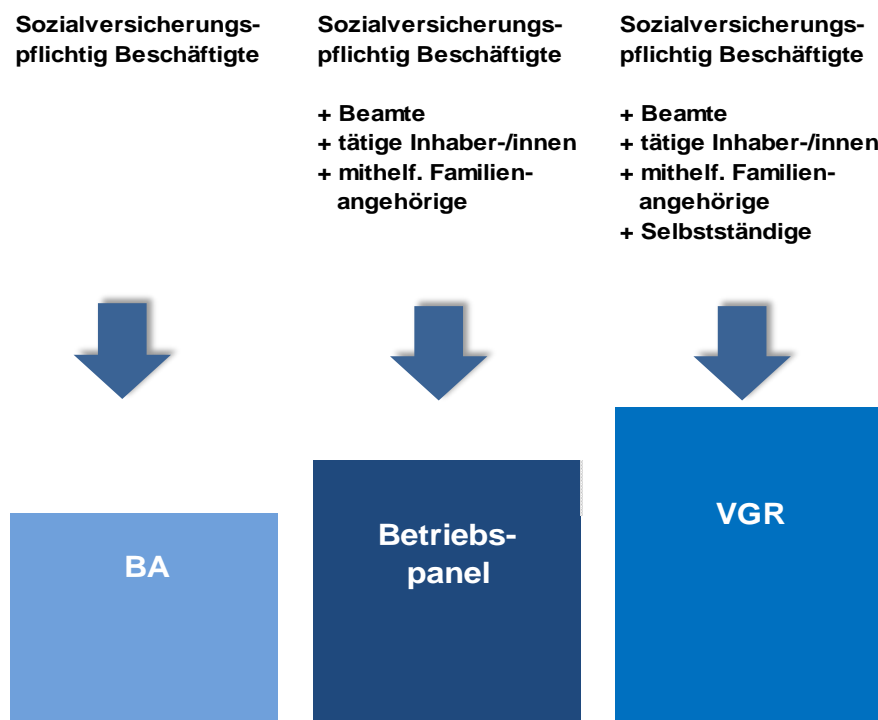
(1) Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nichtsozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig 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 Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

(2) Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. Es werden auch keine privaten Haushalte und exterritorialen Organisationen befragt. Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des

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

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

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten



Quelle: Eigene Darstellung.

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).

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 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Im vorliegenden Ergebnisbericht werden folgende Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Systematik der Branchen

| Branche | Unterbranchen |
|---|--|
| Land- und Forstwirtschaft, Fischerei | <ul style="list-style-type: none"> • Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | <ul style="list-style-type: none"> • Bergbau und Gewinnung von Steinen • Energie- und Wasserversorgung |
| Verarbeitendes Gewerbe | <ul style="list-style-type: none"> • Nahrungsmittelindustrie • Verbrauchsgüterindustrie • Produktionsgüterindustrie • Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterindustrie |
| Baugewerbe | <ul style="list-style-type: none"> • Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau) • Baunebengewerbe (Bauinstallation) |
| Handel und Reparatur | <ul style="list-style-type: none"> • Groß- und Einzelhandel • Kraftfahrzeughandel und Kfz-Reparatur |
| Verkehr, Information und Kommunikation | <ul style="list-style-type: none"> • Verkehr und Lagerei (Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft) • Information und Kommunikation |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | <ul style="list-style-type: none"> • Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Kreditinstitute; Versicherungen) |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | <ul style="list-style-type: none"> • Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung • Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung und Entwicklung • Werbung und Marktforschung • Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften • Wach- und Sicherheitsdienste • Garten- und Landschaftsbau |
| Erziehung und Unterricht | <ul style="list-style-type: none"> • Erziehung und Unterricht (Kindergärten, Schulen, Universitäten) |
| Gesundheits- und Sozialwesen | <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime) |
| Übrige Dienstleistungen | <ul style="list-style-type: none"> • Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe • Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport • sonstige, überw. persönliche Dienstleistungen (Friseur, Kosmetik) |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | <ul style="list-style-type: none"> • Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen; politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen) |
| Öffentliche Verwaltung | <ul style="list-style-type: none"> • Öffentliche Verwaltung |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 01.01.2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2018 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2018 bzw. auf das erste Halbjahr 2018. 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 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr 2017 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 30.06. des Vorjahres.
- Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

3. BETRIEBSSTRUKTUR

Die Struktur der Betriebslandschaft hat einen erheblichen Einfluss auf die regionale Wettbewerbsfähigkeit. Von Bedeutung sind vor allem Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, bestehen in dieser Hinsicht auch nach rund 30 Jahren nach dem Mauerfall immer noch teils erhebliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.¹

Branchenstruktur

Mehr als ein Drittel der rund 435 Tsd. ostdeutschen Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfällt auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen(vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2018

| Branche | Betriebe | | Beschäftigte | |
|--------------------------------------|------------|------------|--------------|------------|
| | Ost | West | Ost | West |
| | % | | % | |
| Land- und Forstwirtschaft | 3 | 3 | 1 | 1 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 7 | 8 | 14 | 19 |
| Baugewerbe | 12 | 11 | 7 | 6 |
| Handel und Reparatur | 18 | 20 | 12 | 15 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 6 | 7 | 8 | 8 |
| Finanz- u. Versich.-dienstleistungen | 3 | 3 | 2 | 3 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 19 | 18 | 17 | 15 |
| Erziehung und Unterricht | 3 | 3 | 5 | 4 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 12 | 10 | 15 | 14 |
| Übrige Dienstleistungen | 13 | 13 | 8 | 7 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Öffentliche Verwaltung | 2 | 1 | 8 | 6 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Mögliche Abweichungen von 100 resultieren aus Rundungsdifferenzen.

¹ Die Ergebnisse dieses Kapitels beziehen sich mit Ausnahme der Längsschnittanalyse auf die Daten der aktuellen Befragung des Jahres 2018 (Querschnitt).

Im Gegensatz zur Branche Handel und Reparatur, welche sich im Wesentlichen aus Einzel- und Großhandel zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen recht unterschiedliche Bereiche, angefangen von der Rechts- und Steuerberatung über die Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften. In Westdeutschland gehören die beiden genannten Bereiche ebenfalls zu den am stärksten besetzten Branchen. Diese Branchen haben damit einen stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen bzw. auf ermittelte Durchschnittswerte für Ost- bzw. Westdeutschland insgesamt - z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung - als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. die Branche der Finanz- und Versicherungsdienstleister.

Die sehr heterogene 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 hochgerechnet rund 7,1 Mio. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern in Ostdeutschland sind allein 17 % in Betrieben der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen tätig. Der zweitgrößte Beschäftigtenanteil entfällt auf das Gesundheits- und Sozialwesen (15 %). An dritter Stelle steht das Verarbeitende Gewerbe. In Ostdeutschland beträgt der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes unverändert 14 % und ist damit nach wie vor deutlich kleiner als in Westdeutschland (19 %).

Betriebsgrößenstruktur

Die ostdeutsche Wirtschaft wird von kleinen Betrieben dominiert. Von den rund 435 Tsd. Betrieben mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland entfallen fast drei Viertel 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 2018

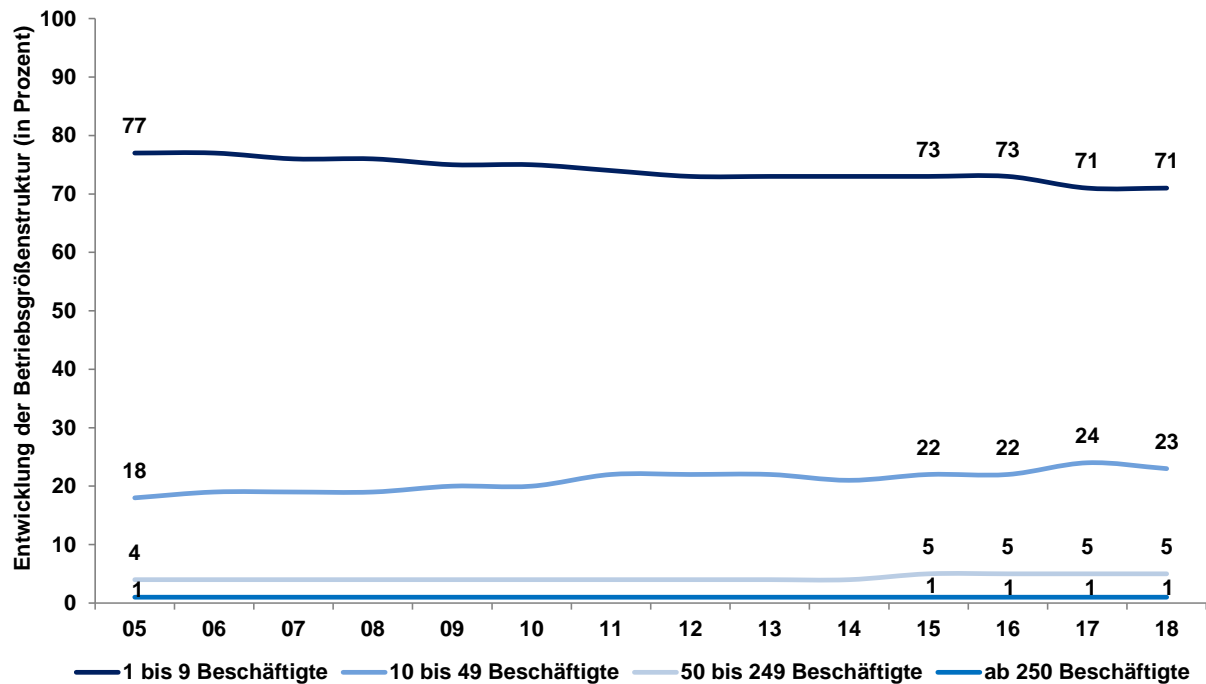
| Betriebsgrößenklasse | Betriebe | | Beschäftigte | | Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten pro Betrieb | |
|-------------------------|------------|------------|--------------|------------|--|-----------|
| | Ost | West | Ost | West | Ost | West |
| | % | | % | | Anzahl | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 71 | 67 | 18 | 15 | 4 | 4 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 23 | 27 | 28 | 27 | 20 | 20 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 5 | 5 | 29 | 27 | 97 | 99 |
| ab 250 Beschäftigte | 1 | 1 | 25 | 31 | 557 | 664 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 100 | 100 | 16 | 20 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In Westdeutschland stellen Kleinbetriebe 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 Kleinbetriebe geprägt als die westdeutsche. Nur rund 1 % der insgesamt rund 435 Tsd. Betriebe in Ostdeutschland hat mindestens 250 Beschäftigte. Diese Betriebe werden als Großbetriebe bezeichnet. Auf Betriebe dieser Größe entfallen deutlich größere Anteile der Beschäftigten. In Ostdeutschland arbeitet nur jeder vierte Beschäftigte in einem Großbetrieb, in Westdeutschland demgegenüber fast ein Drittel. Die beschriebenen Unterschiede spiegeln sich in der durchschnittlichen Größe der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten wider. Ostdeutsche Betriebe dieser Größenklasse beschäftigen im Durchschnitt 557, westdeutsche 664 Mitarbeiter. Ostdeutsche Großbetriebe beschäftigen damit durchschnittlich 107 Mitarbeiter weniger als westdeutsche Großbetriebe.

Die Beschäftigungsentwicklungen der letzten Jahre haben auch zu einer Veränderung der Anteile der einzelnen Größenklassen an der Gesamtheit des Betriebsbestandes geführt (vgl. Abbildung 2).

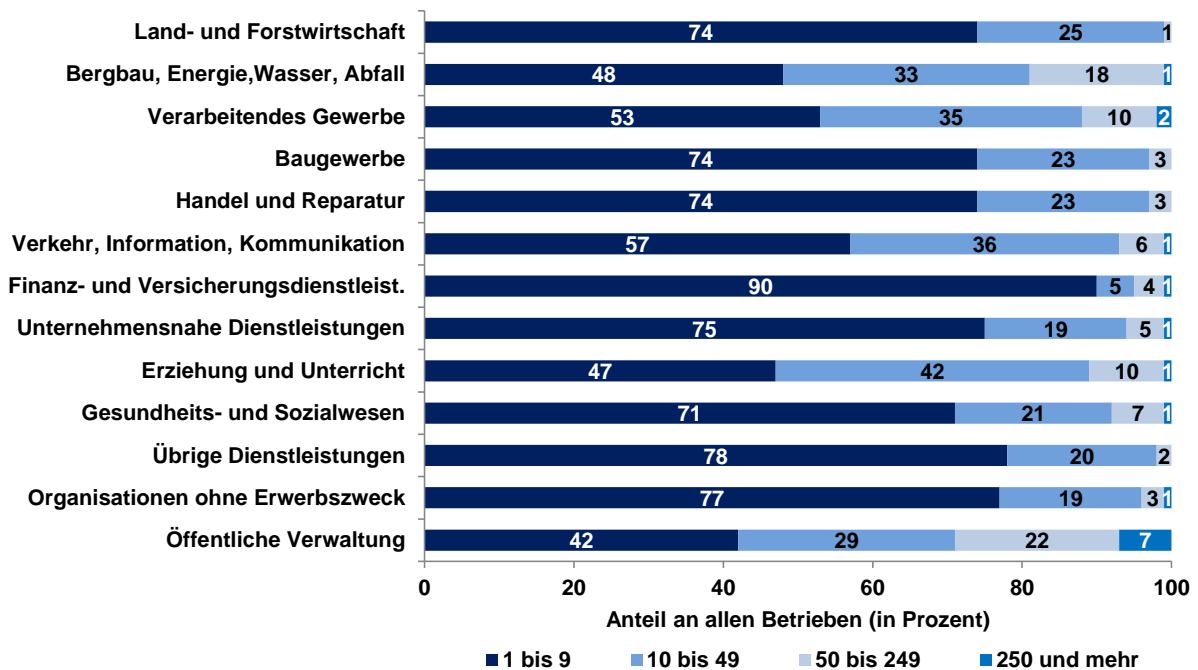
Abbildung 2: Entwicklung der Betriebsgrößenstruktur in Ostdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Der Anteil von Kleinstbetrieben, also Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ist seit 2005 um rund sechs Prozentpunkte gesunken. Der Anteil von Kleinbetrieben (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten) ist zugleich um rund fünf Prozentpunkte gestiegen. Bei den Mittelbetrieben betrug der Zuwachs einen Prozentpunkt. Keine Veränderung gab es bei den Großbetrieben, deren aktueller Anteil dem Ausgangswert entspricht.

Die folgende Abbildung 3 belegt, dass einige Branchen kleinbetrieblicher strukturiert sind als andere.

Abbildung 3: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Ostdeutschland 2018

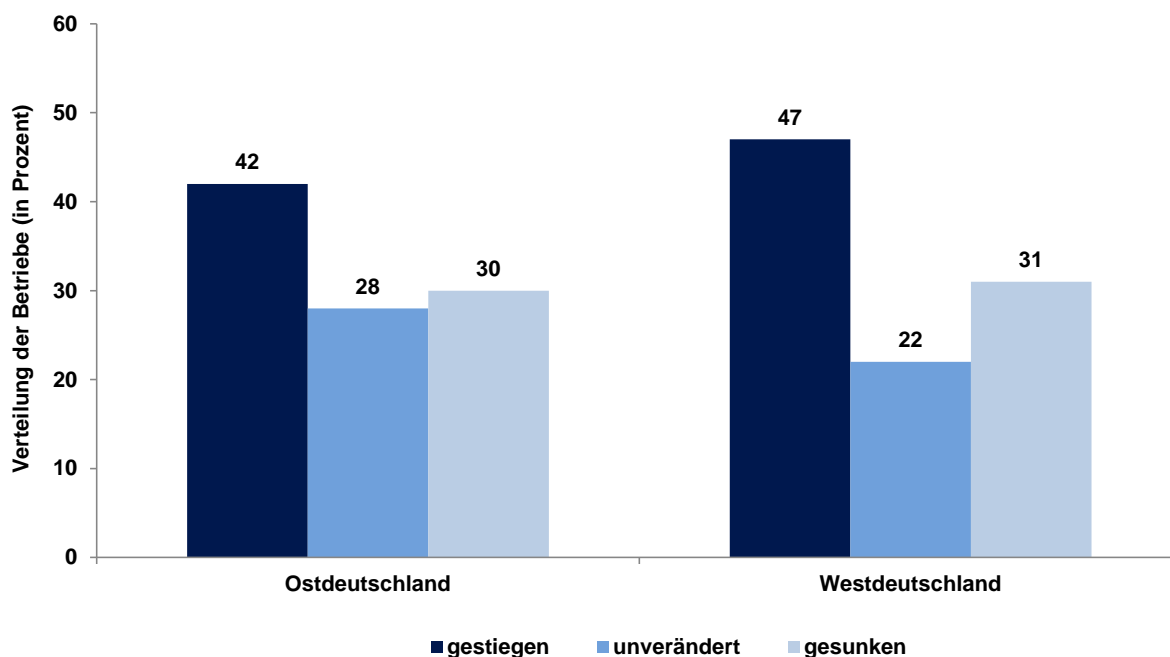
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Einen besonders hohen Anteil von Kleinstbetrieben weist z. B. die Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen auf. Dort haben 90 % der Betriebe weniger als 10 Beschäftigte. Die Öffentliche Verwaltung ist demgegenüber weniger stark durch kleinere Betriebseinheiten geprägt. Dort beträgt der entsprechende Anteil 42 %.

Exkurs: Längsschnittanalyse

Die aktuelle Zahl der Betriebe in Ostdeutschland entspricht annähernd dem Niveau des Jahres 2010. Die Zahl der Arbeitsplätze ist im gleichen Zeitraum jedoch um etwas mehr als 800 Tsd. gestiegen. In den letzten 10 Jahren sind die ostdeutschen Betriebe somit im Mittel größer geworden. Unklar ist allerdings, ob sich die Zuwächse auf eine kleine Zahl von Betrieben konzentrieren oder von einer breiten Basis getragen wurden. Eine hierzu durchgeführte Längsschnittanalyse² ergibt, dass 42 % der regelmäßig befragten ostdeutschen Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten in den letzten 10 Jahren steigern konnten (vgl. Abbildung 4).

² Als Basis für Längsschnittanalyse dienen alle Betriebe, die kontinuierlich an der Befragung teilgenommen haben. Mit den vorliegenden Daten können solche Analysen für ausgewählte Zeiträume zwischen 2010 und 2017 durchgeführt. Weiter zurückreichende Analysen sind nicht durchführbar.

Abbildung 4: Verteilung der Betriebe nach Veränderung der Beschäftigtenzahl zwischen 2010 und 2017 in Ost- und Westdeutschland

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 und 2017 (Längsschnitt).

Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Beschäftigten bei 30 % der Betriebe gesunken. In den übrigen 28 % hat sich die Zahl der Beschäftigten nicht verändert. Die Entwicklung in Westdeutschland weist ein ähnliches Muster auf. Der Anteil von Betrieben mit gesteigener Beschäftigtenzahl fiel dort aber höher aus als in Ostdeutschland. In den gewachsenen Betrieben ist die Zahl der Beschäftigten um durchschnittlich 8 Personen bzw. von 18 auf 26 gestiegen. Die Wachstumsrate fiel damit genauso hoch aus wie in den gewachsenen Betrieben in Westdeutschland. Dort erfolgte das Wachstum jedoch von einer größeren Ausgangsbeschäftigtenzahl (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Veränderung der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl zwischen 2010 und 2017 auf der Einzelbetriebsebene in Ost- und Westdeutschland

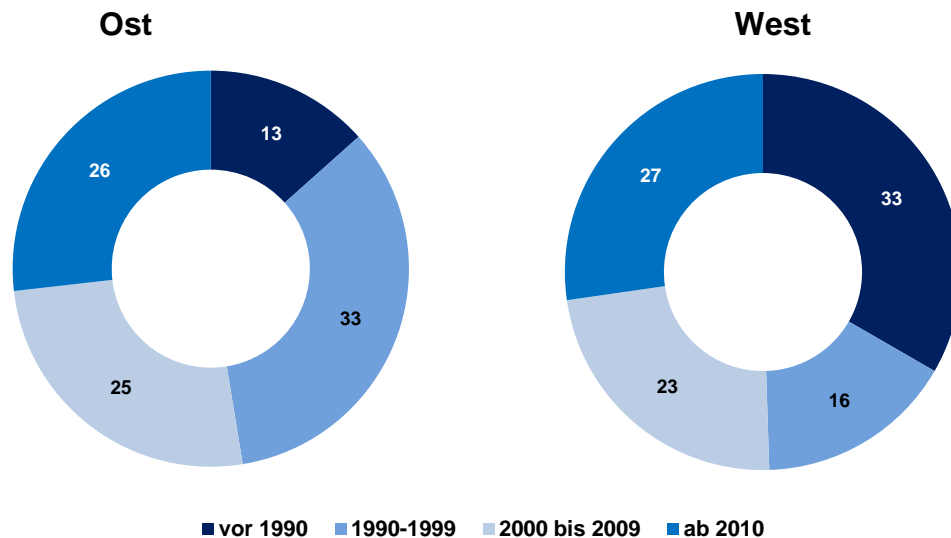
| Betriebstyp | Ost | | West | |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2010 | 2017 | 2010 | 2017 |
| | % | | % | |
| gestiegen | 18 | 26 | 27 | 35 |
| unverändert | 5 | 5 | 6 | 6 |
| gesunken | 23 | 16 | 24 | 18 |
| Insgesamt | 16 | 17 | 21 | 23 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 und 2017 (Längsschnitt).

Betriebsalterstruktur

Von den derzeit rund 435 Tsd. ostdeutschen Betrieben mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden 87 % erst nach 1990 gegründet. Lediglich 13 % sind vorher gegründet worden (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Verteilung der Betriebe in Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil von Betrieben mit 33 % mehr als doppelt so hoch. Der Anteil alter Betriebe ist im Osten deutlich kleiner als im Westen. Im Hinblick auf die jungen Betriebe, d. h. ab 2010 gegründete Betriebe, bestehen hingegen kaum Unterschiede. In Ost und West ist gleichermaßen rund jeder vierte Betrieb erst ab 2010 gegründet worden. Hierin kommt nicht zuletzt der stetige Wandel im Betriebsbestand zum Ausdruck. Die IAB-Forscher Kohaut und Ellguth haben hierzu ermittelt: „Die bundesdeutsche Betriebslandschaft ist einem ständigen Wandel unterzogen. Von den insgesamt rund 2 Millionen Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten „sterben“ jedes Jahr 200 bis 250 Tsd. und werden durch etwa die gleiche Anzahl neuer Betriebe ersetzt. Dieser stete Wechsel führt dazu,

dass z. B. über einen Zeitraum von 4 Jahren ungefähr ein Drittel des Betriebsbestandes ausgetauscht wird.“³

Jüngere Betriebe beschäftigen im Durchschnitt weniger Mitarbeiter/-innen als länger am Markt existierende Betriebe. Die vor 1990 gegründeten Betriebe beschäftigten durchschnittlich 30 Beschäftigte. Sie sind damit rund doppelt so groß wie jene Betriebe, die nach 1990 gegründet wurden (14 Beschäftigte).

Fazit: Die Betriebsstrukturen in Ost und West unterscheiden sich in zwei wesentlichen Aspekten. Erstens, in Ostdeutschland arbeiten viel mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der ostdeutschen Arbeitnehmer werden somit in deutlich 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 13).

³ Vgl. Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008.

4. BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE VON FRAUEN UND MÄNNERN

4.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern

In der ostdeutschen Wirtschaft sind 47 % der Beschäftigten weiblich und 53 % männlich (Westdeutschland: 46 % und 54 %). In einzelnen Branchen unterscheiden sich die Anteile beträchtlich. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind drei Viertel der Beschäftigten weiblich. Zu den Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil gehören auch Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Organisationen ohne Erwerbszweck sowie Öffentliche Verwaltung. Gleichzeitig gibt es Branchen, wie das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe, die deutlich männlich geprägt sind. In einigen wenigen Branchen sind die Geschlechterproportionen relativ ausgeglichen – insbesondere im Bereich Handel und Reparatur und bei Unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Beschäftigung von Frauen und Männern nach Branchen in Ostdeutschland 2018

| Branche | Anteil an den Beschäftigten | |
|--------------------------------------|-----------------------------|-----------|
| | Frauen | Männer |
| | % | |
| Land- und Forstwirtschaft | 33 | 67 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 24 | 76 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 28 | 72 |
| Baugewerbe | 13 | 87 |
| Handel und Reparatur | 50 | 50 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 24 | 76 |
| Finanz- u. Versicherungsdienstleist. | 67 | 33 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 44 | 56 |
| Erziehung und Unterricht | 67 | 33 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 75 | 25 |
| Übrige Dienstleistungen | 54 | 46 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 64 | 36 |
| Öffentliche Verwaltung | 66 | 34 |
| Insgesamt | 47 | 53 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die folgende Tabelle 6 zeigt die Verteilung von Frauen und Männer auf die einzelnen Branchen. Im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten die meisten Frauen. Etwas jede vierte weibliche Beschäftigte ist dort tätig. An zweiter und dritter Stelle kommen die Unternehmensnahe Dienstleistungen und der Handel. Rund die Hälfte aller Frau-

en arbeitet in einer dieser drei Branchen. Für Männer ist insbesondere das Verarbeitende Gewerbe bedeutsam. Rund ein Fünftel der Männer ist dort beschäftigt. Danach folgen – genau wie bei Frauen – die Unternehmensnahen Dienstleistungen. An dritter Stelle steht die Branche Verkehr, Information, Kommunikation. Rund die Hälfte aller Männer arbeitet in einer dieser drei Branchen.

Tabelle 6: Verteilung von Frauen und Männern auf Branchen in Ostdeutschland 2018

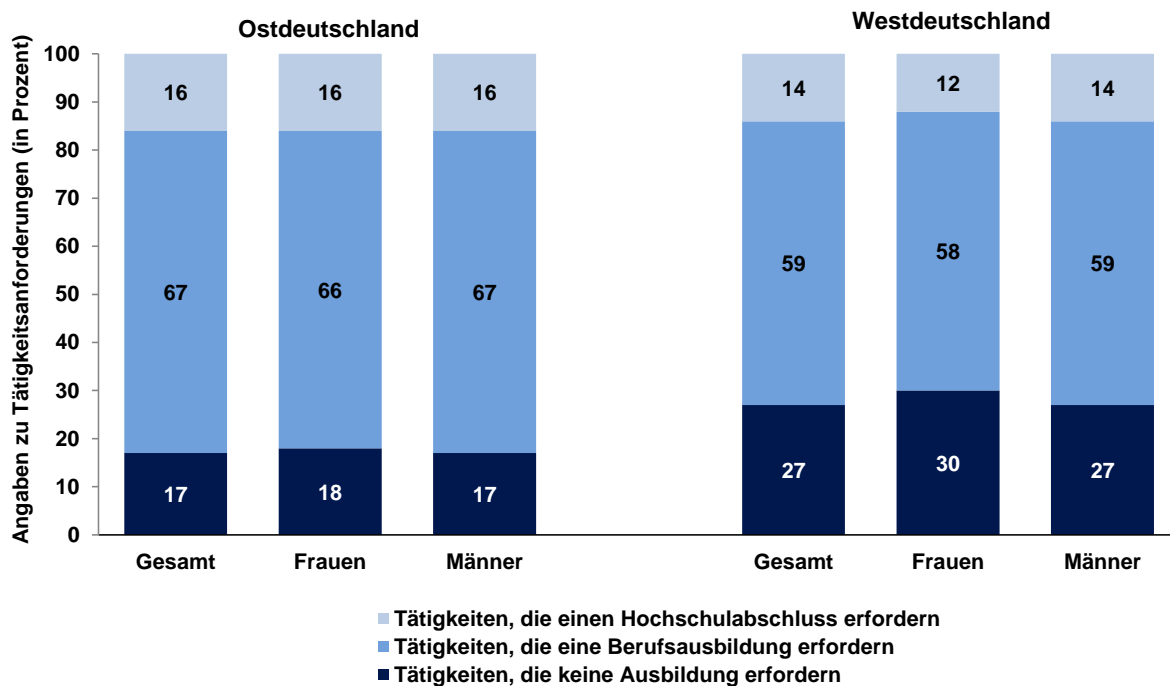
| Branche | Verteilung auf die Branchen | |
|--|-----------------------------|------------|
| | Frauen | Männer |
| | % | |
| Land- und Forstwirtschaft | 1 | 2 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 1 | 3 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 8 | 19 |
| Baugewerbe | 2 | 11 |
| Handel und Reparatur | 13 | 11 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 4 | 12 |
| Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen | 3 | 1 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 16 | 18 |
| Erziehung und Unterricht | 7 | 3 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 23 | 7 |
| Übrige Dienstleistungen | 9 | 7 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 2 | 1 |
| Öffentliche Verwaltung | 11 | 5 |
| Insgesamt | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Frauen und Männer arbeiten somit überwiegend in unterschiedlichen Bereichen der Wirtschaft. Diese Unterschiede haben Konsequenzen für die soziale Absicherung der Beschäftigten, da sich die in den einzelnen Bereichen gezahlten Löhne zum Teil beträchtlich voneinander unterscheiden (vgl. Kapitel 10).

Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern nach Tätigkeitsanforderungen und Beschäftigungsformen

Die Anteile der einzelnen, hier ausgewiesenen drei Tätigkeitsgruppen sind bei Frauen und Männern nahezu identisch: Jeweils rund zwei Drittel arbeiten auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. In Westdeutschland üben demgegenüber etwas mehr Frauen als Männer nur einfache Tätigkeiten aus, während sie bei den Arbeitsplätzen für akademisch ausgebildete Fachkräfte etwas unterrepräsentiert sind (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Tätigkeitsanforderungen an Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland 2018

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Während bei den ausgeübten Tätigkeiten bzw. den für deren Ausübung erforderlichen Qualifikationen nahezu keine Unterschiede zwischen Frauen und Männer bestehen, unterscheiden sich die Beschäftigungsverhältnisse erheblich. Dies zeigt sich vor allem an der Bedeutung von Teilzeit. Während fast die Hälfte aller Frauen (46 %) auf einer Teilzeitstelle arbeitet, spielt diese Form der Beschäftigung für Männer nach wie vor kaum eine Rolle. Lediglich 14 % der ostdeutschen Männer arbeiten Teilzeit. In Westdeutschland ist die Differenz noch größer (Frauen mit Teilzeit: 54 %, Männer: 15 %). Von allen Beschäftigten mit einer Teilzeitbeschäftigung sind ca. drei Viertel weiblich (vgl. auch Kapitel 5).

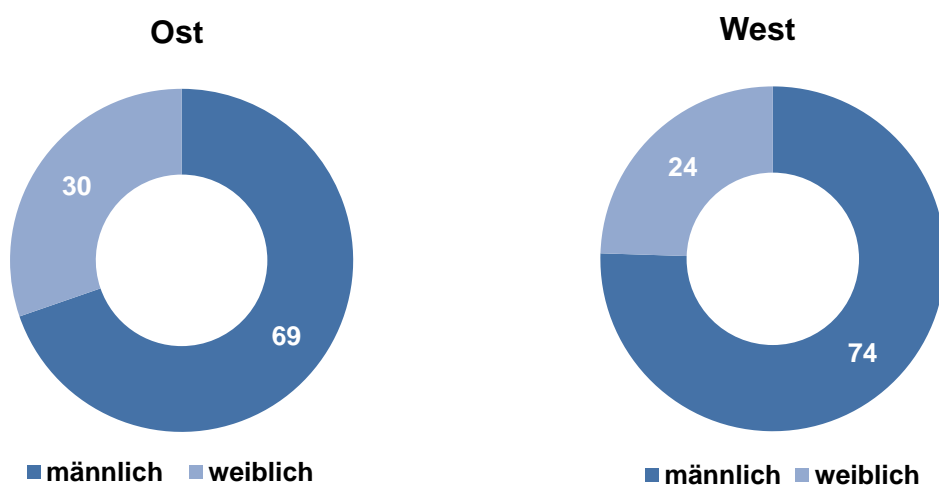
4.2 Frauen und Männer in Führungspositionen

In Ostdeutschland gibt es rund 435 Tsd. Betriebe. In der überwiegenden Mehrzahl dieser Betriebe besteht die Geschäftsführung aus nur einer einzigen Person. In Ostdeutschland trifft dies für 82 % aller Betriebe zu (Westdeutschland: 78 %). Der hohe Anteil von Betrieben mit nur einer einzigen Führungskraft hängt vor allem mit der kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur zusammen. Fast drei Viertel der ostdeutschen Betriebe beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiter/-innen. Betriebe dieser Größe haben selten zwei oder mehr Führungskräfte. Größere Betriebe haben demgegenüber in der Regel mehrere Führungskräfte. Mit durchschnittlich 3,9 Geschäfts-

führern pro Betrieb gibt es in Großbetrieben dreimal so viele Führungskräfte wie im Durchschnitt Ostdeutschlands (1,3 pro Betrieb). Bemerkenswert ist, dass jeder dritte ostdeutsche Großbetrieb mit nur einer Führungskraft an der Spitze auskommt.

In 29 % derjenigen Betriebe, in denen die Geschäftsführung nur aus einer einzigen Person besteht, wird der Betrieb von einer Frau geführt. In 69 % und damit mehr als doppelt so vielen Betrieben ist der Geschäftsführer dagegen männlich. In Westdeutschland fällt das Verhältnis noch stärker zu Gunsten der Männer aus (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Geschlecht der Führungskraft in Betrieben mit nur einer Person auf der obersten Führungsebene in Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Differenz zu 100 % entfällt auf fehlende Angaben.

Im Mittel haben Betriebe mit einer Frau an der Spitze 10 Mitarbeiter/-innen. Damit sind sie nur unwesentlich kleiner als jene Betriebe, in denen der Geschäftsführer ein Mann ist (11 Mitarbeiter/-innen). Frauen- und männergeführte Betriebe agieren aber in unterschiedlichen Bereichen der Wirtschaft. Betriebe mit einer Frau an der Spitze finden sich vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen, in den Übrigen Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe) sowie im Handel. Männergeführte Betriebe konzentrieren sich demgegenüber auf die sehr heterogen zusammengesetzte Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (u. a. Rechts /Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung und Entwicklung, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau), auf die Branche Handel und Reparatur sowie das Baugewerbe (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Branchenverteilung der frauen- und männergeführten Betriebe in Ostdeutschland 2018

| Branche | Anteil in % | Branche | Anteil in % |
|-----------------------------------|-------------|-----------------------------------|-------------|
| Frauen | | Männer | |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 26 | Unternehmensnahe Dienstleistungen | 20 |
| Übrige Dienstleistungen | 19 | Handel und Reparatur | 20 |
| Handel und Reparatur | 18 | Baugewerbe | 17 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 15 | Übrige Dienstleistungen | 12 |
| Erziehung und Unterricht | 5 | Verarbeitendes Gewerbe | 8 |
| Restliche Branchen | 18 | Restliche Branchen | 23 |
| Summe | 100 | Summe | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit einer einzigen Führungskraft.

Frauengeführte Betriebe unterscheiden sich auch durch einen höheren Anteil weiblicher Beschäftigter. In rund zwei Drittel aller frauengeführten Betriebe arbeiten überwiegend Frauen (Frauenanteil an den Beschäftigten: 75 % und mehr). Nur 4 % der frauengeführten Betriebe weisen eine überwiegend männlich geprägte Belegschaft auf (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Anteil von Frauen an den Beschäftigten in frauen- und männergeführten Betrieben in Ostdeutschland 2018

| Frauenanteil an Beschäftigten | Geschäftsführer/-in | |
|-------------------------------|---------------------|------------|
| | Frau | Mann |
| | % | |
| 0 % | 0 | 22 |
| 1-24 % | 4 | 18 |
| 25-49 | 10 | 22 |
| 50-74 % | 21 | 28 |
| 75 % und mehr | 65 | 10 |
| Summe | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit einer einzigen Führungskraft.

Wie bereits oben erwähnt, gibt es nur in etwa jedem fünften ostdeutschen Betrieb zwei oder mehr Geschäftsführer/-innen. Mit durchschnittlich 42 Beschäftigten sind diese Betriebe fast viermal so groß wie jene Betriebe, die nur von einer einzigen Person geleitet werden (11 Beschäftigte). In 49 % dieser Betriebe finden sich sowohl Frauen als auch Männer auf der obersten Führungsetage. 41 % dieser Betriebe wer-

den ausschließlich von Männern geführt. In den übrigen 10 % sitzen ausschließlich Frauen auf der Führungsetage. Betriebe mit ausnahmslos männlichen Führungskräften beschäftigten durchschnittlich 45 Mitarbeiter/-innen. Sie sind damit mehr als doppelt so groß wie jene Betriebe, bei denen das Führungspersonal ausnahmslos aus Frauen besteht (19 Mitarbeiter/-innen). Gemischtgeführte Betriebe haben durchschnittlich 43 Beschäftigte.

In wie vielen ostdeutschen Betrieben – unabhängig ob mit nur einer oder mehreren Führungskräften – gibt es überhaupt Frauen an der Spitze? In 26 % aller ostdeutschen Betriebe gibt es ausschließlich Frauen auf der obersten Leitungsebene (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Verteilung der Betriebe nach Geschlecht der Führungskräfte sowie durchschnittliche Betriebsgröße

| Betriebstyp | Anteil an allen Betrieben | Durchschnittliche Betriebsgröße |
|------------------|------------------------------|------------------------------------|
| | % | Beschäftigte |
| Frauengeführt | 26 | 11 |
| Gemischtgeführt | 10 | 43 |
| Männergeführt | 64 | 15 |
| Insgesamt | 100 | 16 |

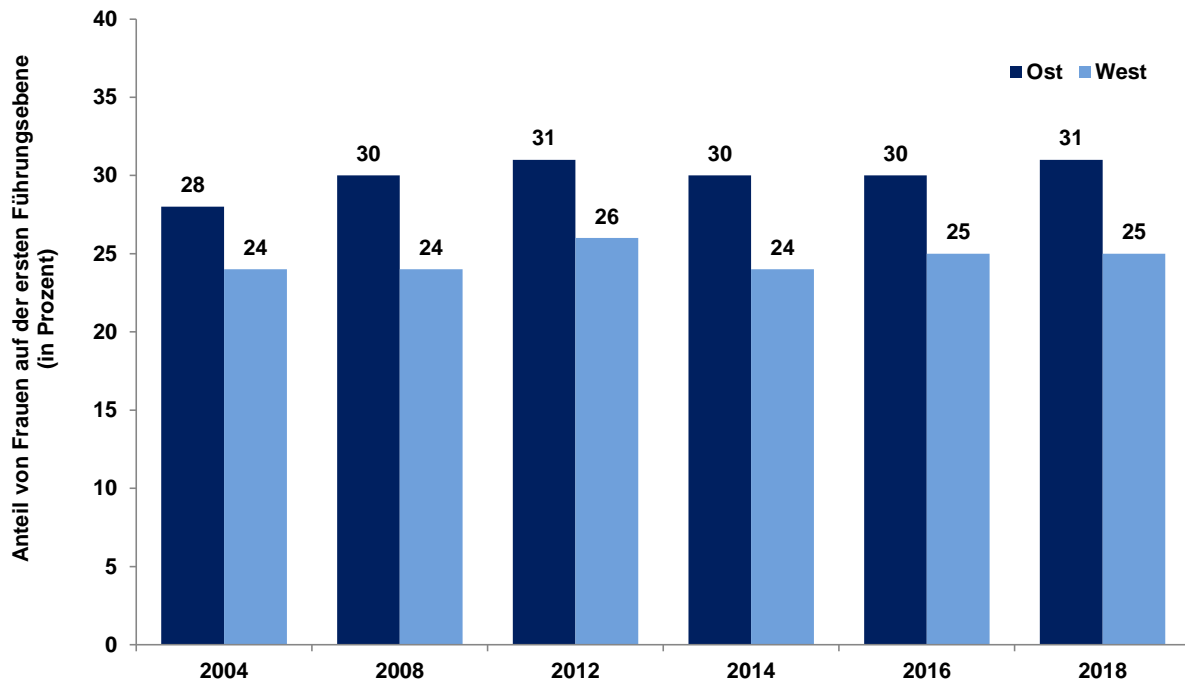
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In weiteren 10 % gibt es sowohl Frauen als auch Männer auf der ersten Führungsebene. In den übrigen 64 % besteht die Geschäftsführung ausnahmslos aus Männern. Betriebe, die von Frauen geführt werden, sind im Durchschnitt kleiner als rein männergeführte Betriebe. Von Frauen und Männern gemeinsam, d. h. gemischtgeführte Betriebe haben durchschnittlich 43 Mitarbeiter/-innen.

Gemischtgeführte Betriebe umfassen 10 % des Betriebsbestandes. In rund zwei Dritteln dieser Betriebe teilen sich eine Frau und ein Mann die Leitung. In einem Drittel dieser Betriebe erfolgt die Leitung durch mindestens drei Personen. In den gemischtgeführten Betrieben sind insgesamt 43 % aller Führungskräfte auf der obersten Leitungsebene weiblich.

Entwicklung des Frauenanteils auf der obersten Führungsebene

In Ostdeutschland sind 31 % der Führungskräfte auf der ersten Führungsebene weiblich und 69 % männlich. Der aktuelle Anteil von Frauen an den obersten Führungspositionen ist damit nur unwesentlich höher als Mitte der 2000er Jahre, als entsprechende Daten erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben wurden (vgl. Abbildung 8).

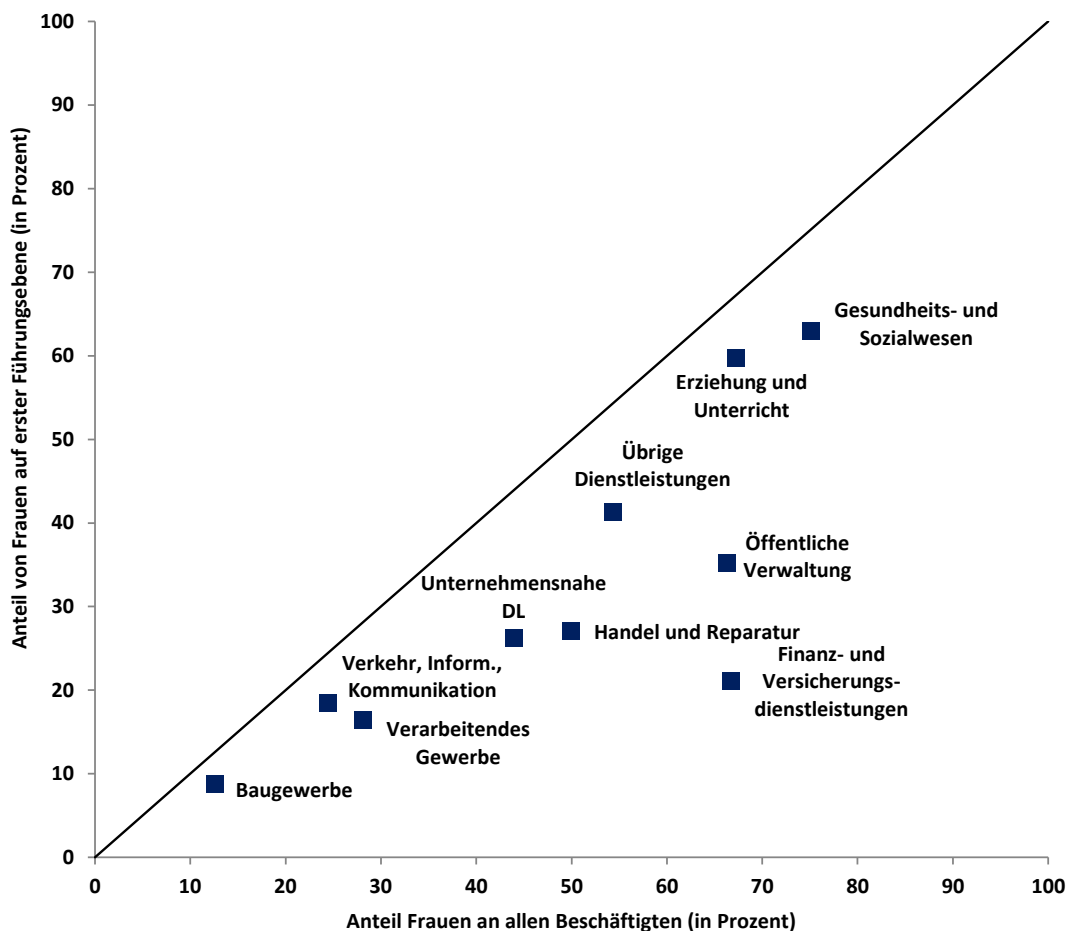
Abbildung 8: Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2018

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018.

In westdeutschen Betrieben ist eine ähnliche Entwicklung festzustellen. Allerdings ist die Führungsbeteiligung von Frauen dort mit 25 % nach wie vor geringer als in Ostdeutschland.

Ein wichtiger Aspekt für die Beurteilung der ermittelten Frauenanteile an den Führungspositionen ist der Anteil der Frauen an den Beschäftigten. In dieser Hinsicht ist zu erkennen, dass Frauen überdurchschnittlich häufig eine Führungsposition in Branchen haben, die durch einen hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten gekennzeichnet sind. Demgegenüber fällt er besonders niedrig in jenen Branchen aus, in denen mehr Männer als Frauen tätig sind. Dennoch liegt die Beteiligung von Frauen auf der obersten Führungsebene in ausnahmslos allen Branchen unter ihrem jeweiligen Anteil an den Beschäftigten (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Frauenanteil auf der ersten Führungsebene und an den Beschäftigten in Ostdeutschland 2018



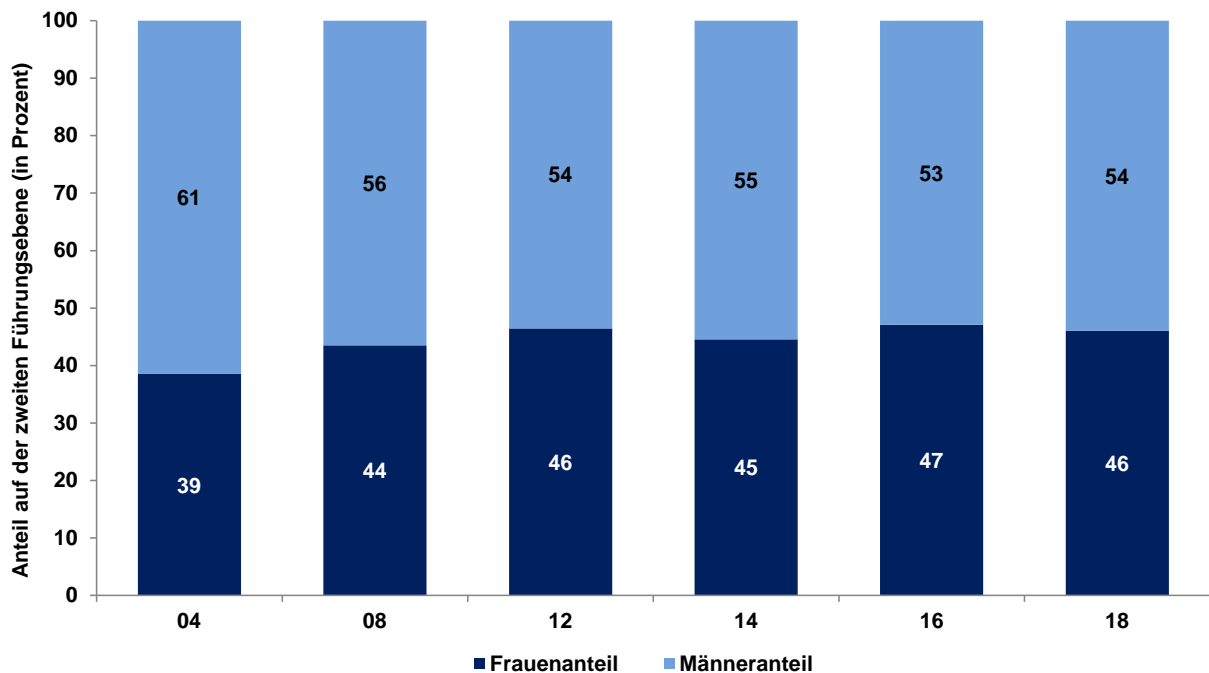
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Unterschiede hinsichtlich der Führungsbeteiligung von Frauen bestehen auch in Abhängigkeit vom Eigentum. Wie bereits in früheren Jahren bekleiden Frauen Leitungspositionen auf der ersten Führungsebene in Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Sektors (40 %) häufiger als in Betrieben der privaten Wirtschaft (30 %). Im Vergleich zu 2004 hat sich der Anteil von Frauen an Führungspositionen – ähnlich wie in der gesamten ostdeutschen Wirtschaft – weder in Betrieben des öffentlichen Sektors noch in Betrieben des privatwirtschaftlichen Bereichs spürbar verändert. Das gilt sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland. Auch auf betrieblicher Ebene bestehen diese Unterschiede fort. In Ostdeutschland hat der Anteil jener Betriebe, in denen Frauen auf der obersten Leitungsebene vertreten sind, in der Privatwirtschaft um drei Prozentpunkte, im öffentlichen Bereich um fünf Prozentpunkte zugenommen. In Westdeutschland stagniert der Anteil dieser Betriebe in der Privatwirtschaft (2018: 28 %), während er sich im Öffentlichen Bereich um neun Prozentpunkte erhöht hat (2018: 42 %).

Frauen auf der zweiten Führungsebene

Die kleinteilige Betriebsgrößenstruktur der Wirtschaft hat zur Folge, dass nur relativ wenige Betriebe über eine zweite Führungsebene verfügen. Eine solche haben lediglich 22 % der ost- und 27 % der westdeutschen Betriebe. Der Anteil der Frauen auf dieser Leitungsebene beläuft sich in Ostdeutschland derzeit 46 % und in Westdeutschland 40 %. Frauen haben demnach im Vergleich zur obersten Führungsebene hier wesentlich günstigere Chancen, Leitungsaufgaben zu übernehmen. In Ostdeutschland entspricht der Anteil der Frauen auf dieser Leitungsinstanz in etwa ihrem Anteil an den Beschäftigten. In Westdeutschland besteht demgegenüber weiterhin eine Differenz von sechs Prozentpunkten zu Ungunsten der Frauen. Seit 2004 hat sich in Ost- wie in Westdeutschland eine Steigerung des Anteils vollzogen (Zunahme um sieben bzw. acht Prozentpunkte). Allerdings stagniert der Prozess in den letzten Jahren (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Frauen und Männer auf der zweiten Führungsebene in Betrieben in Ostdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018.

Fazit: Die große Mehrheit der Betriebe wird von Männern geleitet. Betriebe mit männlichen Vorgesetzten sind zudem oftmals größer als jene Betriebe, die von Frauen geführt werden. Der Frauenanteil an den Führungskräften liegt deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten. Diese Diskrepanz hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen. Neben der unterschiedlich hohen Teilzeitquote von Frauen und Männern gehört hierzu auch eine offensichtlich unterschiedlich ausgeprägte Gründungsneigung. Nach Angaben des Mikrozensus erfolgt derzeit nur etwa jede dritte

Existenzgründung in Deutschland durch eine Frau. Der Anteil der beruflich selbstständigen Frauen ist mit 7 % nur etwa halb so hoch wie jener der Männer, von denen 12 % selbstständig sind.⁴ Auch bei der Übernahme bestehender Betriebe sind Frauen stark unterrepräsentiert. Jedes Jahr werden bundesweit Nachfolger/-innen für ca. 30 Tsd. Unternehmen gesucht, womit sich für viele hoch qualifizierte Frauen theoretisch neue Karrierewege in der Unternehmensnachfolge ergeben. Dennoch liegt der Frauenanteil bei Betriebsübernahmen aktuell nur zwischen 13 und 23 %.⁵ Bei Betrieben mit zwei oder mehreren Führungskräften, in der Regel größeren Betrieben, sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert.

⁴ Vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/berufliche-selbststaendigkeit/berufliche-selbststaendigkeit/80460> (Zugriff: 04.02.2019).

⁵ Vgl. <https://www.existenzgruenderinnen.de> (Zugriff: 04.02.2019).

5. BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Die Beschäftigungsverhältnisse werden immer vielfältiger. Viele Beschäftigte arbeiten auf Stellen mit reduzierter Arbeitszeit, sind auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung). Andere sind als Leiharbeiter/-innen in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten, sehr heterogenen Beschäftigungsformen können unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsumiert werden. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung, dem Beschäftigungsverhältnis der großen Mehrheit der Beschäftigten und daher als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet, unterscheiden. Im Folgenden wird die Entwicklung der einzelnen Beschäftigungsformen ausführlich beschrieben.

5.1 Teilzeitbeschäftigung

Im Folgenden wird die Entwicklung von sozialversicherungspflichtig teilzeitbeschäftigten Personen, als eine Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, beschrieben.⁶ In 43 % aller ostdeutschen Betriebe gibt es mittlerweile sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte. Im Jahr 2005 waren es lediglich 24 %. Der Anteil von sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten ist von 10 auf 19 % gestiegen und hat sich damit fast verdoppelt. In Westdeutschland stieg der Anteil von 8 auf 18 %. In einem Teil der Betriebe sind die Anteile noch weit höher. In 14 % der ostdeutschen Betriebe arbeitet die Hälfte der Beschäftigten auf einer Teilzeitstelle. Wenngleich Teilzeitbeschäftigung immer mehr an Bedeutung gewinnt, konzentriert sich diese Form der Beschäftigung nach wie vor auf ganz bestimmte Branchen. Teilzeitbeschäftigung ist vor allem in jenen Branchen weit verbreitet, in denen überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. hierzu auch Kapitel 4). Rund jede dritte Person, die in Teilzeit arbeitet, ist im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Relativ viele Teilzeitkräfte sind auch in den beiden Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur

⁶ Als Teilzeitbeschäftigte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmer/-innen, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin im befragten Betrieb, wobei zusätzlich zwischen sogenannter sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung unterschieden wird. 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.

beschäftigt. Auf die drei genannten Branchen entfallen derzeit fast 60 % aller Teilzeitbeschäftigten. Die überdurchschnittlich starke Verbreitung von Teilzeit im Gesundheits- und Sozialwesen zeigt sich auch in der Teilzeitquote, welche mit 42 % rund doppelt so hoch ist wie im Durchschnitt aller Branchen. In den männerdominierten Branchen, wie z. B. dem Verarbeitende Gewerbe und dem Baugewerbe, spielt Teilzeit demgegenüber kaum eine Rolle. So gibt es in 80 % der Betriebe des Baugewerbes keinen einzigen Teilzeitbeschäftigten bzw. keine einzige Teilzeitbeschäftigte (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2018

| Branche | Verteilung der Teilzeitbeschäftigten* | Verteilung aller Beschäftigten | Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten* an allen Beschäftigten | Anteil der Teilzeitbeschäftigten* an allen Beschäftigten |
|----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---|--|
| | % | | % | |
| Land- und Forstwirtschaft | 1 | 1 | 33 | 7 |
| Bergbau, Energie, Wass., Abfall | 1 | 2 | 44 | 6 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 4 | 14 | 38 | 6 |
| Baugewerbe | 1 | 7 | 20 | 2 |
| Handel und Reparatur | 11 | 12 | 43 | 19 |
| Verkehr, Information, Komm. | 4 | 8 | 36 | 10 |
| Finanz- u. Versicherungsdienstl. | 3 | 2 | 40 | 29 |
| Unternehmensnahe Dienstl. | 13 | 17 | 43 | 15 |
| Erziehung und Unterricht | 8 | 5 | 58 | 32 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 32 | 15 | 66 | 42 |
| Übrige Dienstleistungen | 6 | 8 | 38 | 14 |
| Org. ohne Erwerbszweck | 3 | 1 | 66 | 34 |
| Öffentliche Verwaltung | 13 | 8 | 81 | 30 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 43 | 19 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. *ohne geringfügig Beschäftigte.

Die aufgezeigten Zusammenhänge hinsichtlich des sehr branchenspezifischen Einsatzes von Teilzeitbeschäftigung lassen sich auch in Westdeutschland beobachten.

Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe mit sv-pflichtiger Teilzeit: Unter den Kleinstbetrieben sind sie eine Minderheit, während es sie inzwischen in fast allen Großbetrieben gibt (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018

| Betriebsgrößenklassen | Verteilung der Teilzeitbeschäftigten* | Verteilung aller Beschäftigten | Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten* an allen Beschäftigten | Anteil der Teilzeitbeschäftigten* an allen Beschäftigten |
|-------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---|--|
| | % | | % | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 13 | 18 | 35 | 14 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 24 | 29 | 57 | 16 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 32 | 29 | 78 | 21 |
| ab 250 Beschäftigte | 31 | 24 | 94 | 25 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 43 | 19 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. *ohne geringfügig Beschäftigte.

Teilzeitbeschäftigung hat seit Mitte der 2000er Jahre in allen Betriebsgrößenklassen an Bedeutung gewonnen. In der Gruppe der Kleinstbetriebe hat sich der Anteil der Betriebe nahezu verdoppelt (von 19 auf 35 %). Dennoch ist Teilzeitbeschäftigung, gemessen am Anteil dieser Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigten, in größeren Betrieben über-, in kleinen unterrepräsentiert.

5.2 Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung bzw. Mini-Jobs gibt es mittlerweile in 44 % aller ost- und in 62 % aller westdeutschen Betriebe. Im Vergleich zu früheren Jahren nutzen damit immer mehr Betriebe diese Form der Beschäftigung. Der Anteil von geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung ist allerdings nicht gewachsen. Gleichwohl gibt es zahlreiche Betriebe, die diese Form der Beschäftigung sehr intensiv nutzen. In 14 % der ostdeutschen Betriebe arbeiten zwischen 25 und 50 % der Beschäftigten als Mini-Jobber. In weiteren 6 % beträgt der Anteil von Mini-Jobs sogar mehr als die Hälfte. In Westdeutschland ist der Anteil solcher „Intensivnutzer“ noch höher. Dort haben 14 % aller Betriebe eine Belegschaft, die zu mehr als der Hälfte aus Mini-Jobbern besteht.

Wie schon bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung unterscheidet sich die Nutzung von Mini-Jobs sehr stark zwischen den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft. Im Gegensatz zur Teilzeitbeschäftigung, wo vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen hervorstach, fällt hier der Bereich der Übrigen Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättenwesen, Friseur- und Kosmetikgewerbe) auf. In jedem zweiten Betrieb dieser Branche gibt es Mini-Jobber/-innen; ein Fünftel der Beschäftigten übt einen Minijob aus (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2018

| Branche | Verteilung der geringfügig Beschäftigten | Verteilung aller Beschäftigten | Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung an allen Betrieben | Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten |
|----------------------------------|--|--------------------------------|--|---|
| | % | | % | |
| Land- und Forstwirtschaft | 2 | 1 | 37 | 8 |
| Bergbau, Energie, Wass., Abfall | 1 | 2 | 29 | 2 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 7 | 14 | 49 | 4 |
| Baugewerbe | 5 | 7 | 32 | 5 |
| Handel und Reparatur | 15 | 12 | 46 | 9 |
| Verkehr, Information, Komm. | 7 | 8 | 41 | 6 |
| Finanz- u. Versicherungsdienstl. | 1 | 2 | 25 | 4 |
| Unternehmensnahe Dienstl. | 25 | 17 | 40 | 11 |
| Erziehung und Unterricht | 3 | 5 | 47 | 5 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 12 | 15 | 51 | 6 |
| Übrige Dienstleistungen | 18 | 8 | 52 | 18 |
| Org. ohne Erwerbszweck | 2 | 1 | 43 | 10 |
| Öffentliche Verwaltung | 2 | 8 | 40 | 2 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 44 | 7 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2018.

Die Nutzung von Mini-Jobs hängt neben der Branche auch sehr stark mit der Größe eines Betriebes zusammen. Kleinstbetriebe nutzen diese Form der Beschäftigung überdurchschnittlich häufig. Auf Betriebe dieser Größenklasse entfallen zwar nur 18 % aller Beschäftigten, aber 31 % der der Mini-Jobber/-innen (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018

| Betriebsgrößenklassen | Verteilung der der geringfügig Beschäftigten | Verteilung aller Beschäftigten | Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung an allen Betrieben | Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten |
|-------------------------|--|--------------------------------|--|---|
| | % | | % | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 31 | 18 | 36 | 13 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 37 | 29 | 61 | 10 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 22 | 29 | 66 | 6 |
| ab 250 Beschäftigte | 10 | 24 | 60 | 3 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 44 | 7 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

5.3 Befristete Beschäftigung

Im Unterschied zu den bisher betrachteten Beschäftigungsformen beschränkt sich die Nutzung von befristeter Beschäftigung auf einen relativ kleinen Teil der Betriebe. In 17 % der ostdeutschen Betriebe gab es zum betrachteten Stichtag der aktuellen Befragung mindestens eine Person mit einem befristeten Arbeitsvertrag (Westdeutschland: 16 %), wobei die befristete Beschäftigung im Dienstleistungssektor stärker verbreitet ist als im Produzierenden Gewerbe. Fast zwei Drittel aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse entfallen auf vier Branchen: Unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, Übrige Dienstleistungen sowie auf den Bereich Erziehung und Unterricht (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Befristete Beschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2018

| Branche | Verteilung befristeter Beschäftigten | Verteilung aller Beschäftigten | Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung an allen Betrieben | Anteil befristeter Beschäftigten an allen Beschäftigten |
|----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|--|---|
| | % | | % | |
| Land- und Forstwirtschaft | 1 | 1 | 15 | 7 |
| Bergbau, Energie, Wass., Abfall | 1 | 2 | 19 | 4 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 9 | 14 | 18 | 5 |
| Baugewerbe | 1 | 7 | 4 | 2 |
| Handel und Reparatur | 7 | 12 | 17 | 5 |
| Verkehr, Information, Komm. | 6 | 8 | 20 | 6 |
| Finanz- u. Versicherungsdienstl. | 0 | 2 | 5 | 2 |
| Unternehmensnahe Dienstleist. | 23 | 17 | 13 | 12 |
| Erziehung und Unterricht | 12 | 5 | 42 | 21 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 17 | 15 | 20 | 10 |
| Übrige Dienstleistungen | 12 | 8 | 17 | 14 |
| Org. ohne Erwerbszweck | 5 | 1 | 45 | 29 |
| Öffentliche Verwaltung | 6 | 8 | 47 | 7 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 17 | 9 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

Die Nutzung befristeter Beschäftigung hängt auch sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen. Im Gegensatz zur geringfügigen Beschäftigung, welche überdurchschnittlich häufig von Kleinstbetrieben genutzt wird, stehen bei Befristungen vor allem Großbetriebe hervor. Dies zeigt sich sowohl beim Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch beim Beschäftigtenanteil. Kleinstbetriebe mit befristet Beschäftigten sind eine absolute Ausnahme: In lediglich 8 % aller Betriebe dieser Größenklasse gab es zum Stichtag einen oder mehrere befristet Beschäftigte, aber

in 88 % aller Großbetriebe. Mit 13 % war der Anteil von befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten bei Großbetrieben zudem rund dreimal so groß wie bei Kleinbetrieben (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018

| Betriebsgrößenklasse | Verteilung befristeter Beschäftigten | Verteilung aller Beschäftigten | Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung an allen Betrieben | Anteil befristeter Beschäftigten an allen Beschäftigten |
|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------|--|---|
| | % | | % | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 8 | 18 | 8 | 4 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 23 | 29 | 32 | 7 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 34 | 29 | 65 | 10 |
| ab 250 Beschäftigte | 35 | 24 | 88 | 13 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 17 | 9 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018

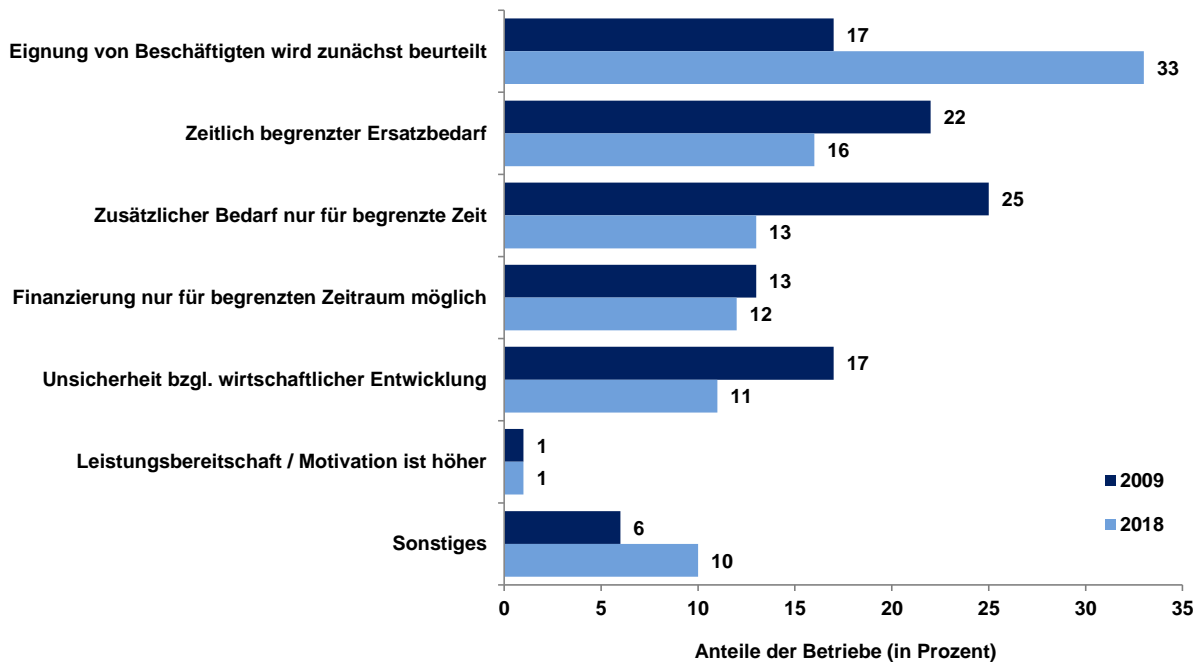
Gründe für Befristungen

Warum stellen Betriebe befristet ein? Um diese Frage zu beantworten, wurden die Betriebe mit befristet Beschäftigten gebeten, den wichtigsten Grund anzugeben. Am häufigsten wurde auf die Funktion von Befristungen als Probezeit verwiesen: Ein Drittel der ostdeutschen Betriebe mit befristet Beschäftigten begründete die Befristungen mit der damit verbundenen Möglichkeit, die Eignung der neu eingestellten Beschäftigten besser beurteilen zu können. Als Instrument der Leistungssteigerung scheinen Befristungen aus betrieblicher Sicht hingegen kaum relevant zu sein. Lediglich 1 % der Befragten nannte dies als wichtigsten Grund. Relativ häufig wurde die Befristung mit dem von vornherein zeitlich begrenzten Bedarf an Arbeitskräften begründet. Bei 16 % der Betriebe wurde durch die vorgenommenen befristeten Einstellungen vorübergehend ausgefallene Mitarbeiter/-innen, etwa durch Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub, ersetzt. Bei 13 % wurde zusätzliches Personal benötigt. Da der Bedarf aber absehbar zeitlich begrenzt war, wurden die neuen Arbeitskräfte befristet eingestellt. 11 % der Betriebe verwiesen auf die unsichere wirtschaftliche Entwicklung.

Im Vergleich zur Befragung im Jahr 2009, als betriebliche Gründe für den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen zuletzt abgefragt wurden, hat die Bedeutung der Funktion von Befristungen als „verlängerte Probezeit“ erheblich zugenommen. Betriebliche Zwänge scheinen aus Sicht der Betriebe für die Begründung von Befristungen demgegenüber an Relevanz verloren zu haben. Angesichts der anhaltenden konjunkturellen Entwicklung schätzten beispielsweise deutlich weniger Betriebe als

noch 2009 ein, zusätzlicher Personalbedarf würde nur für begrenzte Zeit bestehen (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Betriebliche Gründe für Befristungen in Ostdeutschland 2009 und 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 und 2018.

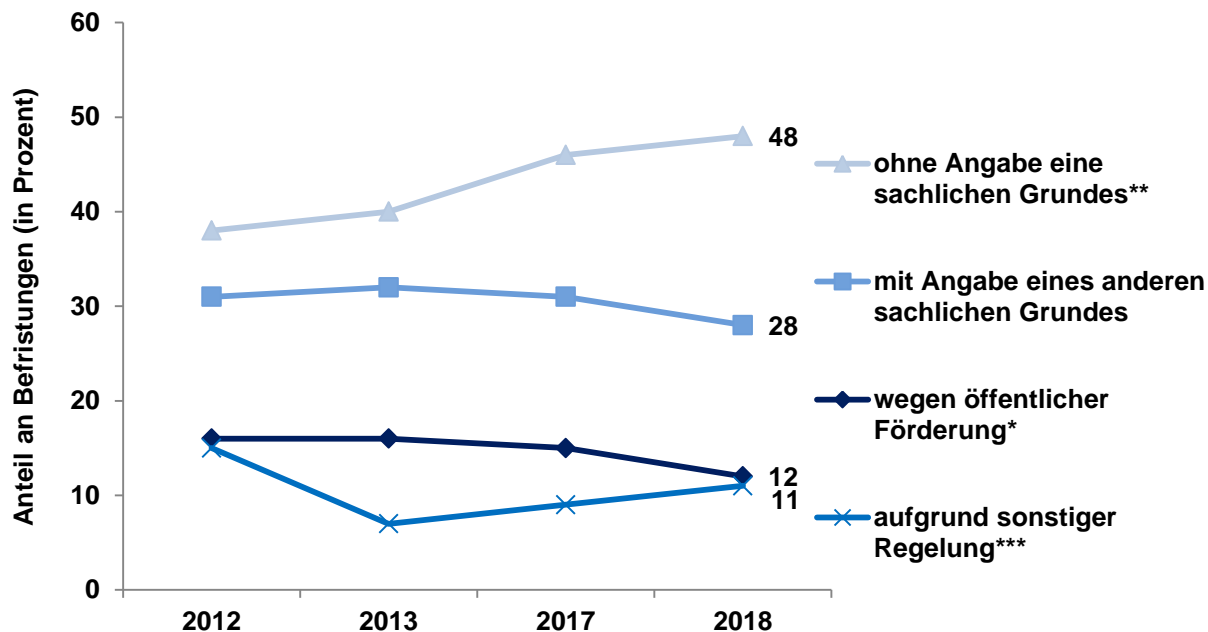
Art der Befristungen

Von den Arbeitnehmern, die zum Stichtag der Befragung befristet beschäftigt waren, war fast die Hälfte sachgrundlos befristet beschäftigt.⁷ Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin noch nie ein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Informationen über die Art der Befristungen werden in unregelmäßigen Abständen erhoben, erstmals in der Befragung des Jahres 2012. In jenem Jahr waren 38 % aller Befristungen sachlich nicht begründet. In den Folgejahren ist dieser Anteil schrittweise bis auf 48 % gestiegen. Nicht zuletzt der deutliche Anstieg solcher sachgrundloser

⁷ Bei befristeter Beschäftigung kann entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) nach Befristung mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundloser Befristung (sog. erleichterte Befristung) unterschieden werden.

Befristungen dürfte dazu beigetragen haben, dass im Koalitionsvertrag der amtierenden Regierungskoalition Vereinbarungen getroffen wurden, um die betriebliche Nutzung solcher Befristungen einzuschränken (vgl. Abbildung 12).⁸

Abbildung 12: Art der Befristungen in Ostdeutschland 2012 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2013, 2017 und 2018. *Lohnkostenzuschüsse u. ä., **erleichterte Befristung, ***Wissenschaftszeitvertragsgesetz u. ä.

5.4 Leiharbeit

Leiharbeit, Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung – diese Begriffe werden oft synonym verwendet – stellt für die Einsatzunternehmen eine besondere Form des flexiblen Personaleinsatzes dar. Leiharbeitskräfte sind zwar direkt bei ihrem Arbeitgeber bzw. ihrer Arbeitgeberin angestellt, werden aber für eine bestimmte Zeitdauer an Betriebe verliehen und dort nach Bedarf eingesetzt. Die Ergebnisse der Befragung zum Einsatz von Leiharbeitskräften beziehen sich ausschließlich auf jene, die zum Stichtag in Entleihbetrieben eingesetzt waren.

⁸ Im Jahr 2012 leicht abweichende Fragestellung, daher eingeschränkte Vergleichbarkeit mit den ermittelten Werten der Folgejahre.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Nachfrage nach Leiharbeitskräften überwiegend von größeren Betrieben ausgeht. In mehr als 40 % der ostdeutschen Großbetriebe wurden zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte eingesetzt (2005: 27 %, 2010: 35 %). Ähnliche Größenordnungen waren auch in Westdeutschland zu beobachten. Mehr als drei Viertel der zum Stichtag in den befragten Betrieben tätigen Leiharbeitskräfte waren in mittleren und in Großbetrieben im Einsatz. Gleichwohl stellen Leiharbeiter/-innen selbst in Großbetrieben lediglich 3 % aller Beschäftigten (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018

| Betriebsgrößenklassen | Verteilung der Leiharbeitskräfte | Verteilung aller Beschäftigten | Anteil der Betriebe mit Leiharbeit an allen Betrieben | Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten |
|-------------------------|----------------------------------|--------------------------------|---|---|
| | % | | % | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 4 | 18 | 1 | - |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 17 | 28 | 6 | 1 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 36 | 29 | 21 | 2 |
| ab 250 Beschäftigte | 43 | 25 | 44 | 3 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 3 | 1 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Leiharbeit konzentriert sich zudem auf wenige Branchen der ostdeutschen Wirtschaft. Im Produzierenden Gewerbe beschäftigt derzeit fast jeder 10. Betrieb eine Leiharbeitskraft. Im Verarbeitenden Gewerbe wie im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall trifft das auf jeden siebten Betrieb zu, im Bauwesen auf jeden zwanzigsten. In den Dienstleistungsbereichen sind es im Durchschnitt lediglich 2 % der Betriebe. In Westdeutschland fallen die Anteilswerte jeweils ähnlich aus. Im Verarbeitenden Gewerbe ist zugleich der Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten in Ost- wie in Westdeutschland mit jeweils ca. 5 % am höchsten. Die relativ hohe Bedeutung der Leiharbeit für das Verarbeitende Gewerbe schlägt sich auch in der Verteilung dieser Beschäftigungsform auf alle Branchen nieder. Allein auf das Verarbeitende Gewerbe entfällt derzeit mehr als die Hälfte aller in der ost- wie westdeutschen Wirtschaft tätigen Leiharbeitskräfte.

Fazit: Atypische Beschäftigungsverhältnisse - geringfügige und befristete Beschäftigung, Leiharbeit sowie sv-pflichtige Teilzeitbeschäftigung - haben sich seit Mitte der 2000er Jahre in der Wirtschaft stark verbreitet. Treiber dieser Entwicklung ist vor allem die sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigung, deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung kontinuierlich wächst. Durch die vom Gesetzgeber Anfang dieses Jahres eingeführte Brückenteilzeit dürfte diese Entwicklung noch einen zusätzlichen Schub erhalten.

Trotz der erreichten beachtlichen betrieblichen Reichweite atypischer Beschäftigung ist die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten nach wie vor im Rahmen eines sogenannten Normalarbeitsverhältnisses, bei allerdings größeren Unterschieden zwischen Frauen und Männern. Das tendenzielle Wachstum von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen verdient jedoch verstärkte Aufmerksamkeit angesichts der Schwierigkeiten vieler Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen (siehe hierzu Kapitel 6).

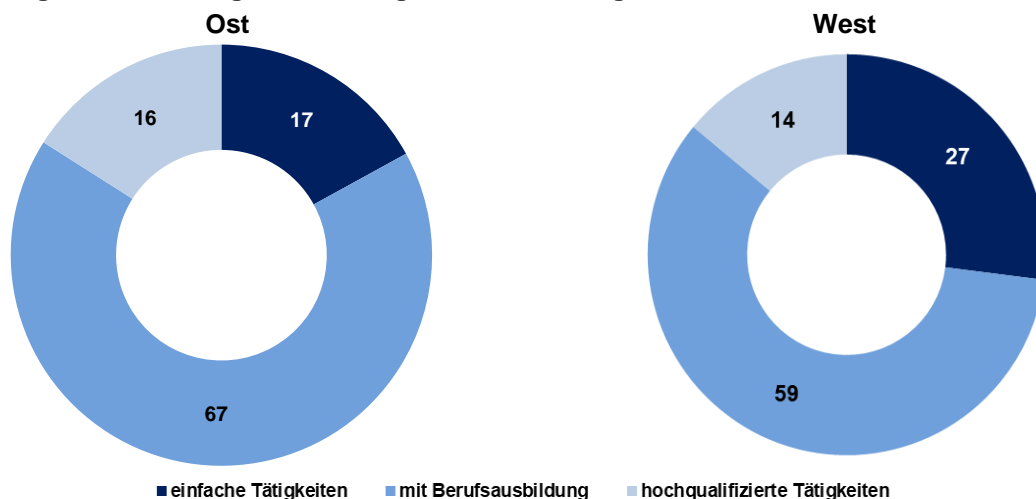
6. ARBEITSKRÄFTEBEDARF

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Ostdeutschlands hängt in hohem Maße von der Verfügbarkeit von Arbeitskräften ab. Dabei ist neben der reinen Anzahl vorhandener Arbeitskräfte ihre Qualität im Sinne der Qualifikationen von besonderer Bedeutung. Die folgende Darstellung des Arbeitskräftebedarfs nimmt deshalb ihren Ausgangspunkt bei der Tätigkeitsstruktur in Ostdeutschland, um im Anschluss auf die Beschäftigungsentwicklung im Allgemeinen und die Entwicklung des Fachkräftebedarfs im Besonderen einzugehen.

6.1 Tätigkeitsstruktur

Gut vier von fünf Beschäftigten in der ostdeutschen Wirtschaft üben Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation voraussetzen (vgl. Abbildung 13).⁹

Abbildung 13: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Ost- und Westdeutschland 2018



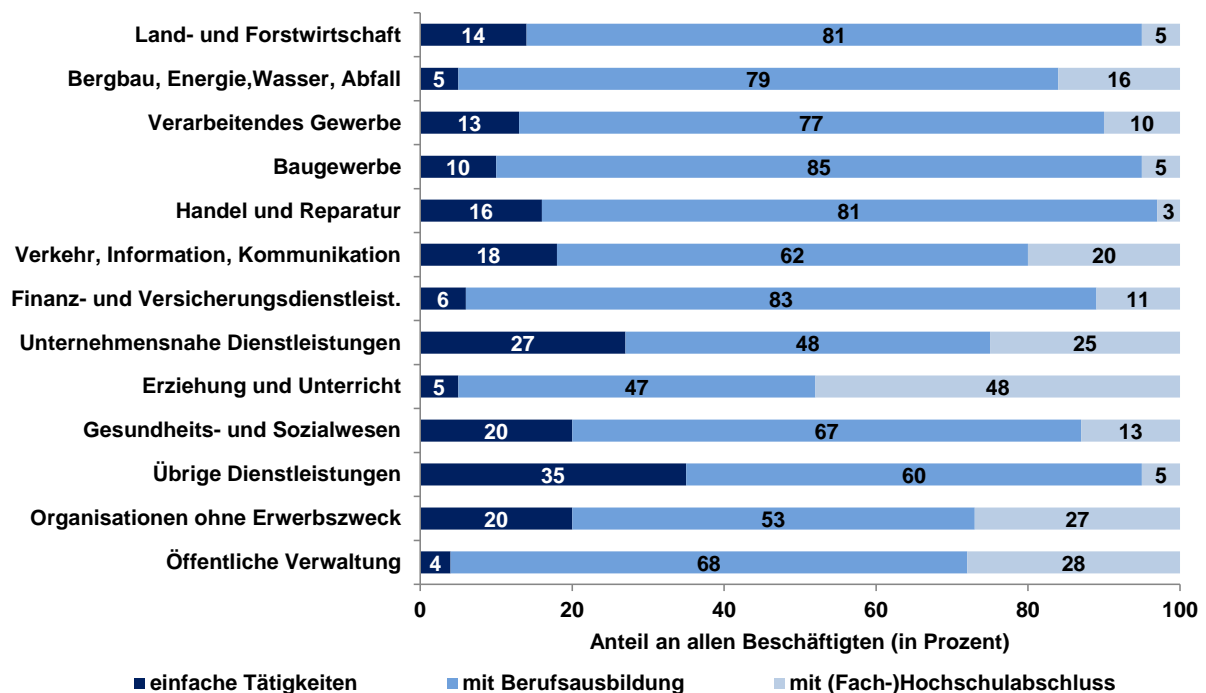
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Innerhalb dieser Gruppe dominiert die Teilgruppe der Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt der nach wie vor geringere Anteil von Einfacharbeitsplätzen auf. Dieser liegt zehn Prozentpunkte unter dem westdeutschen Vergleichswert.

⁹ Bei der hier vorgenommenen Ermittlung der Anteile von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wurden Auszubildende sowie tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen nicht berücksichtigt.

Beim Einsatz von Arbeitskräften für qualifizierte Arbeiten, insbesondere solcher Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, steht die Branche Erziehung und Unterricht an der Spitze: Dort erfordert nahezu die Hälfte der Arbeitsplätze eine entsprechende Ausbildung. Dieser Anteil ist sechzehnmal so groß wie im Bereich Handel und Reparatur, wo lediglich 3 % der Arbeitsplätze einen akademischen Abschluss voraussetzen (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Ostdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Hinsichtlich der Einfacharbeit stehen die beiden Branchen Unternehmensnahe sowie Übrige Dienstleistungen heraus. Dort üben 27 bzw. 35 % der Beschäftigten einfache Tätigkeiten aus. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen fällt der Anteil Beschäftigter für einfache Tätigkeiten mit 20 % überdurchschnittlich hoch aus.

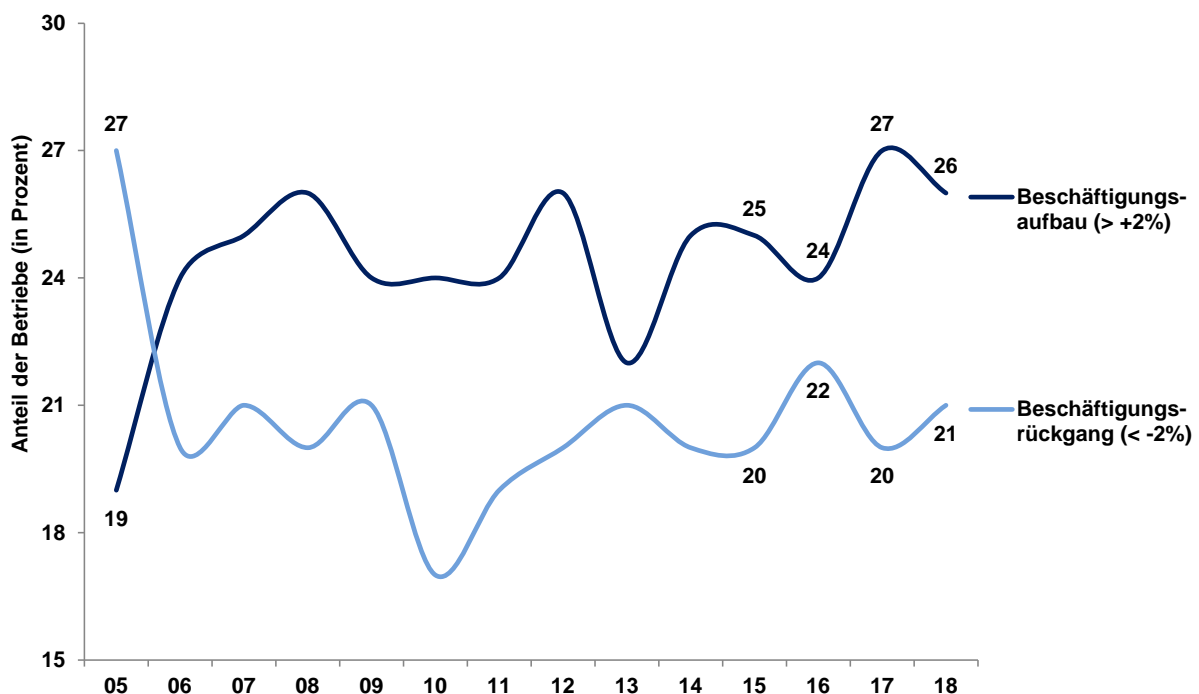
Allerdings konzentrieren sich Arbeitsplätze für Un- und Angelernte auf eine Minderheit der Betriebe. In fast zwei Drittel der ostdeutschen Betriebe gibt es mittlerweile keine Arbeitsplätze mehr für Personen ohne eine berufliche oder akademische Ausbildung (63 %). Selbst in den Übrigen Dienstleistungen, wo 35 % der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte tätig sind, handelt es sich bei knapp der Hälfte der Betriebe um solche, die nur noch Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte haben. In Westdeutschland ist der Anteil von Betrieben mit ausschließlich Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern (qualifizierte Tätigkeiten) mit 43 % um 20 Prozentpunkte kleiner als in Ostdeutschland.

Aus betrieblicher Sicht bedeutet diese Tätigkeitsstruktur, dass die Betriebe in Ostdeutschland in hohem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte abhängig sind. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht stellt sich die Herausforderung, Beschäftigungschancen für Personen ohne bzw. ohne verwertbare Ausbildung, z. B. Langzeitarbeitslose oder Geflüchtete, zu identifizieren (siehe hierzu auch Kapitel 7).

6.2 Beschäftigungsentwicklung

Im Jahr 2018 stieg die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland erneut an. So ist nach Panelangaben die Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) gegenüber dem Vorjahr um rund 2 % gewachsen. In Westdeutschland lag der Anstieg ebenfalls bei 2 %. Der Beschäftigungszuwachs in Ost- wie in Westdeutschland ist auf Veränderungen in etwa der Hälfte der Betriebe zurückzuführen: So blieb in 53 % der ostdeutschen Betriebe die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2017 und Mitte 2018 weitgehend konstant. 26 % der ostdeutschen Betriebe beschäftigten Mitte 2018 mehr Personen als noch Mitte 2017 – ein ähnlicher Anteil wie im Vorjahr. Zugleich bauten 21 % der Betriebe in Ostdeutschland innerhalb dieses Zeitraums Beschäftigung ab (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -rückgang in Ostdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Der stärkere Beschäftigungszuwachs in Westdeutschland erklärt sich durch einen etwas größeren Anteil westdeutscher Betriebe mit Beschäftigungsaufbau (29 %). Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsabbau lag in Westdeutschland auf dem ostdeutschen Niveau.

Treibende Kraft hinter dem Beschäftigungszuwachs in Ostdeutschland war die positive Entwicklung in zwei der drei beschäftigungsstärksten Branchen. So stieg die Zahl der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen und im Verarbeitenden Gewerbe jeweils um rund 3 % im Vergleich zum Vorjahr. In beiden Branchen stellen überdurchschnittlich viele Betriebe zusätzliche Beschäftigte ein: 27 % der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und sogar 31 % der Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen. Höhere Anteile einstellender Betriebe finden sich nur noch im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Ostdeutschland zwischen 2017 und 2018

| Branche | Betriebe mit... | | |
|---|--------------------------------|--|------------------------------|
| | Beschäftigungsrückgang (< -2%) | Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%) | Beschäftigungsaufbau (> +2%) |
| | % | | |
| Land- und Forstwirtschaft | 29 | 52 | 19 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 15 | 60 | 25 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 23 | 50 | 27 |
| Baugewerbe | 24 | 52 | 24 |
| Handel und Reparatur | 22 | 56 | 22 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 24 | 42 | 35 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 14 | 72 | 13 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 21 | 55 | 24 |
| Erziehung und Unterricht | 22 | 40 | 38 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 18 | 50 | 31 |
| Übrige Dienstleistungen | 15 | 57 | 28 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 17 | 57 | 27 |
| Öffentliche Verwaltung | 16 | 46 | 38 |
| Insgesamt | 21 | 53 | 26 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Der Beschäftigungszuwachs in Ostdeutschland beschränkt sich auf Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten. Diese hatten Zuwächse zwischen 1 und 4 % zu verzeichnen. Die Zahl der Beschäftigten in den ostdeutschen Kleinbetrieben ging hin-

gegen zwischen Mitte 2017 und Mitte 2018 um 2 % zurück. Beim Vergleich zwischen Kleinstbetrieben und Betrieben anderer Größenklassen fällt zudem auf, dass nur gut ein Drittel der Kleinstbetriebe überhaupt eine Veränderung der Beschäftigung zu verzeichnen hat. In den höheren Betriebsgrößenklassen war dies in zwei Drittel der Betriebe der Fall (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland zwischen 2017 und 2018

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe mit... | | |
|-------------------------|--------------------------------|--|------------------------------|
| | Beschäftigungsrückgang (< -2%) | Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%) | Beschäftigungsaufbau (> +2%) |
| | % | | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 20 | 62 | 18 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 22 | 31 | 47 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 26 | 30 | 44 |
| ab 250 Beschäftigte | 19 | 34 | 48 |
| Insgesamt | 21 | 53 | 26 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Beschäftigungsentwicklung fiel für einfache und qualifizierte Tätigkeiten unterschiedlich aus: Während die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern, um gut 1 % stieg, erhöhte sich die Zahl der Einfacharbeitsplätze um knapp 3 % (allerdings auf einem geringen Niveau). Auch bei einer längerfristigen Betrachtung zeigt sich, dass die Zahl der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten in Ostdeutschland deutlich zugenommen hat: Im Vergleich zum Jahr 2005 gab es 2018 40 % mehr Beschäftigte auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte. Der Zuwachs fiel fast doppelt so hoch aus wie bei qualifizierten Tätigkeiten. Insbesondere in den letzten beiden Jahren waren – nach einer zwischenzeitlichen Stagnationsphase – enorme Zuwächse zu verzeichnen.¹⁰ Die starke Zunahme von Einfacharbeitsplätzen ist darauf zurückzuführen, dass Un- und Angelernte in überdurchschnittlichem Maße in drei Branchen eingesetzt werden, die nicht nur einen bedeutenden Teil der ostdeutschen Beschäftigten auf sich vereinen, son-

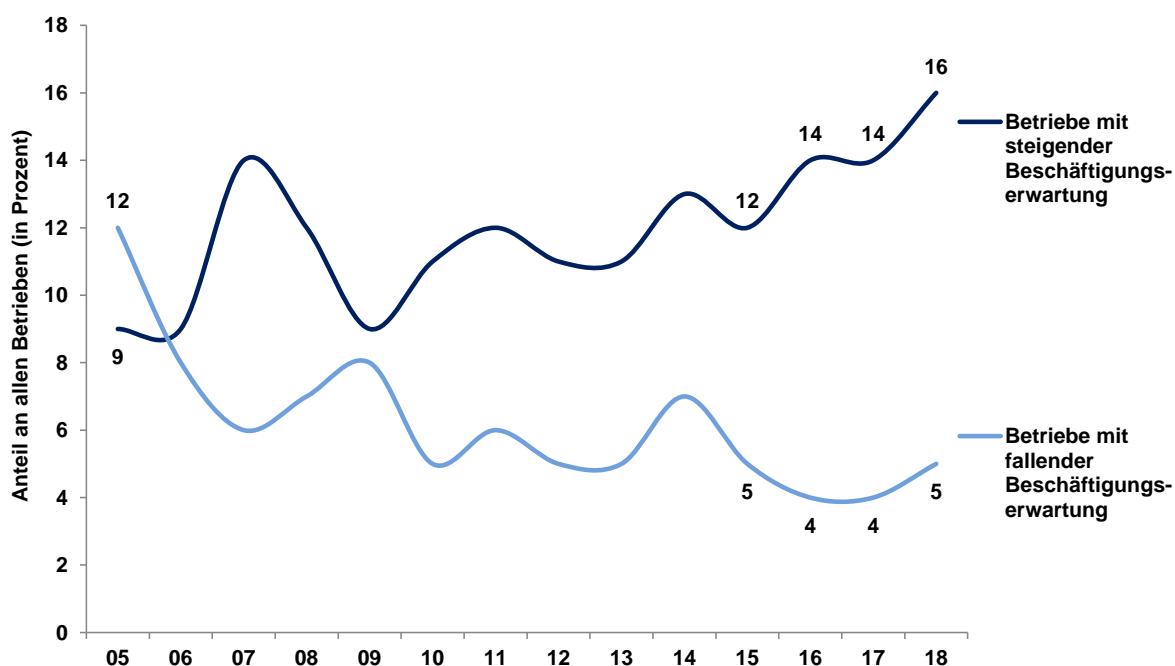
¹⁰ Bei der vorgenommenen Berechnung der Anteile von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wurden Auszubildende sowie tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer nicht berücksichtigt.

dern in den vergangenen Jahren auch besonders dynamisch gewachsen sind. Dies sind die Unternehmensnahen Dienstleistungen, das Gesundheits- und Sozialwesen und der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation. Konkret stieg zwischen 2005 und 2018 die Zahl von Einfacharbeitsplätzen in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen um jeweils gut 80 %; in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation verdoppelte sie sich sogar. Im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Handel und Reparatur, den beiden anderen beschäftigungsstarken Branchen in Ostdeutschland, gab es demgegenüber keine nennenswerten Veränderungen: Hier entsprach die absolute Zahl der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten 2018 ungefähr der Zahl im Ausgangsjahr.

Beschäftigungsaussichten

Die positive Beschäftigungsentwicklung wird sich voraussichtlich fortsetzen. 16 % aller Betriebe in Ostdeutschland gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten in den zwölf Monaten zwischen Mitte 2018 und Mitte 2019 steigern zu wollen (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Beschäftigungserwartungen in Ostdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe, die einen Anstieg der Beschäftigtenzahl erwarten, mit 19 % noch etwas höher. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland handelt es sich bei dem aktuellen Wert um den höchsten seit 2005. Rund 5 % der ostdeutschen wie auch der westdeutschen Betriebe rechnen bis Mitte 2019 mit einem Beschäftigungsrückgang – der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen

war damit in Ostdeutschland gut dreimal so hoch, in Westdeutschland sogar fast viermal so hoch wie jener von Betrieben, die mit einem Personlrückgang rechneten.

In allen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft gab es Mitte 2018 mehr positive als negative Erwartungen. Besonders günstig fielen die Prognosen in den Branchen Verkehr, Information, Kommunikation sowie Bergbau, Energie, Wasser, Abfall aus. Dort rechnet nahezu jeder fünfte Betrieb mit Beschäftigungswachstum. Auch in den drei beschäftigungsstärksten Branchen Unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen und Verarbeitendes Gewerbe lag der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen auf oder über dem ostdeutschen Durchschnitt (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Branchen in Ostdeutschland zwischen 2018 und 2019

| Branche | Erwartungen | | | |
|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|---------------------------|
| | Steigende Beschäftigung | Konstante Beschäftigung | Fallende Beschäftigung | Kann man noch nicht sagen |
| | % | | | |
| Land- und Forstwirtschaft | 4 | 92 | 4 | 0 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 20 | 75 | 1 | 4 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 16 | 72 | 5 | 7 |
| Baugewerbe | 15 | 76 | 4 | 5 |
| Handel und Reparatur | 13 | 74 | 6 | 8 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 23 | 65 | 4 | 9 |
| Finanz- und Versicherungsdienstl. | 12 | 80 | 8 | 1 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 19 | 69 | 6 | 6 |
| Erziehung und Unterricht | 16 | 71 | 7 | 6 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 17 | 76 | 3 | 5 |
| Übrige Dienstleistungen | 13 | 76 | 3 | 8 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 12 | 74 | 9 | 6 |
| Öffentliche Verwaltung | 10 | 80 | 5 | 5 |
| Insgesamt | 16 | 74 | 5 | 6 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Leicht gedämpft sind die Beschäftigungserwartungen der Kleinstbetriebe: Dort rechnen nur 13 % der Betriebe damit, dass die Zahl der Beschäftigten in den nächsten zwölf Monaten steigen wird. Demgegenüber erwarten 33 % der Großbetriebe einen Beschäftigungsanstieg (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Beschäftigungserwartungen der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland zwischen 2018 und 2019

| Betriebsgrößenklasse | Erwartungen | | | |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|---------------------------|
| | Steigende Beschäftigung | Konstante Beschäftigung | Fallende Beschäftigung | Kann man noch nicht sagen |
| | % | | | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 13 | 76 | 4 | 6 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 22 | 67 | 5 | 5 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 23 | 66 | 6 | 5 |
| ab 250 Beschäftigte | 33 | 54 | 6 | 7 |
| Insgesamt | 16 | 74 | 5 | 6 |

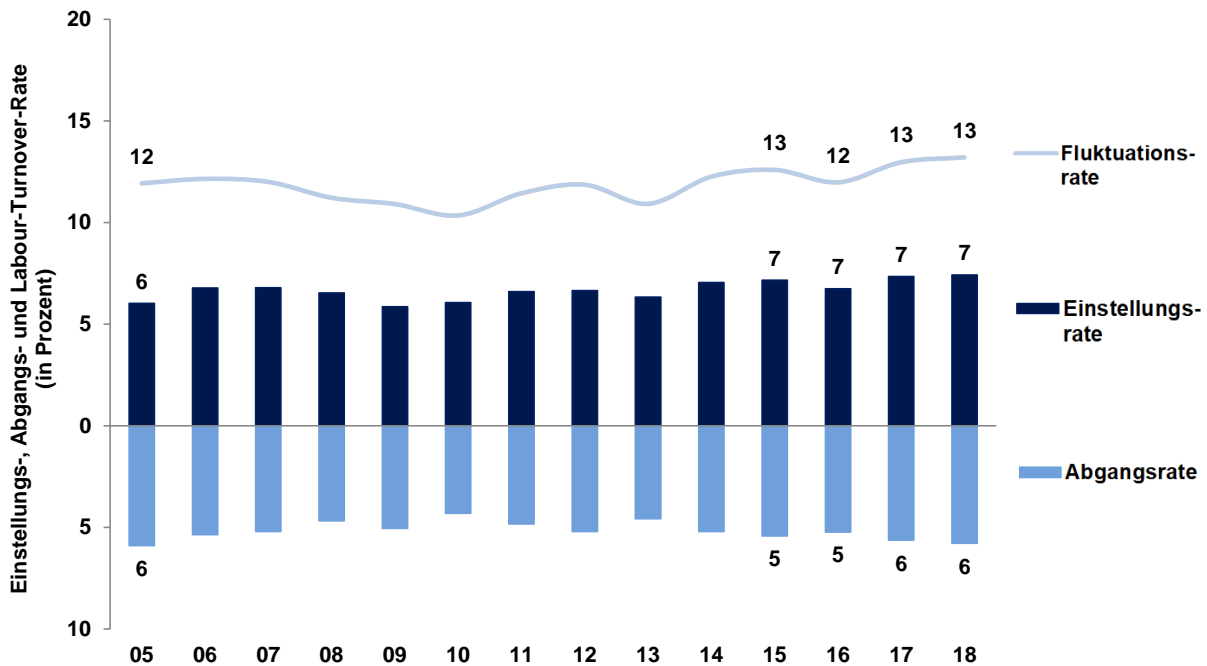
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

6.3 Einstellungen und Abgänge

Hinter dem dargestellten Nettozuwachs an Beschäftigungsverhältnissen in Ostdeutschland stehen deutlich größere Bewegungen von Beschäftigten. So nahmen allein im ersten Halbjahr 2018 32 % der ostdeutschen Betriebe Einstellungen vor, 28 % hatten Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. Da es in 18 % der Betriebe sowohl Personalzu- als auch -abgänge gab, liegt der Anteil der Betriebe mit Personalbewegungen insgesamt bei 42 %. Auf der anderen Seite kam es in 58 % der ostdeutschen Betriebe im ersten Halbjahr 2018 zu keinen Personalbewegungen. Dies war vor allem in Kleinstbetrieben der Fall: So hatte nur gut jeder vierte Betrieb dieser Größenklasse Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in fast jedem mittleren und Großbetrieb zu Personalab- oder -zugängen.

In der Summe standen im ersten Halbjahr hochgerechnet rund 530 Tsd. Einstellungen ca. 410 Tsd. Personalabgängen gegenüber. Das bedeutet, dass in diesem Zeitraum 6 % aller Beschäftigten in Ostdeutschland ihren Betrieb verließen; gut 7 % aller Beschäftigten nahmen eine Tätigkeit in einem neuen Betrieb auf. Die Fluktuationsrate, d. h. die relative Bewegung am Arbeitsmarkt, erhöhte sich damit im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht und lag bei gut 13 % (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Einstellungs- und Abgangsraten und Fluktuationsrate in Ostdeutschland 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr)



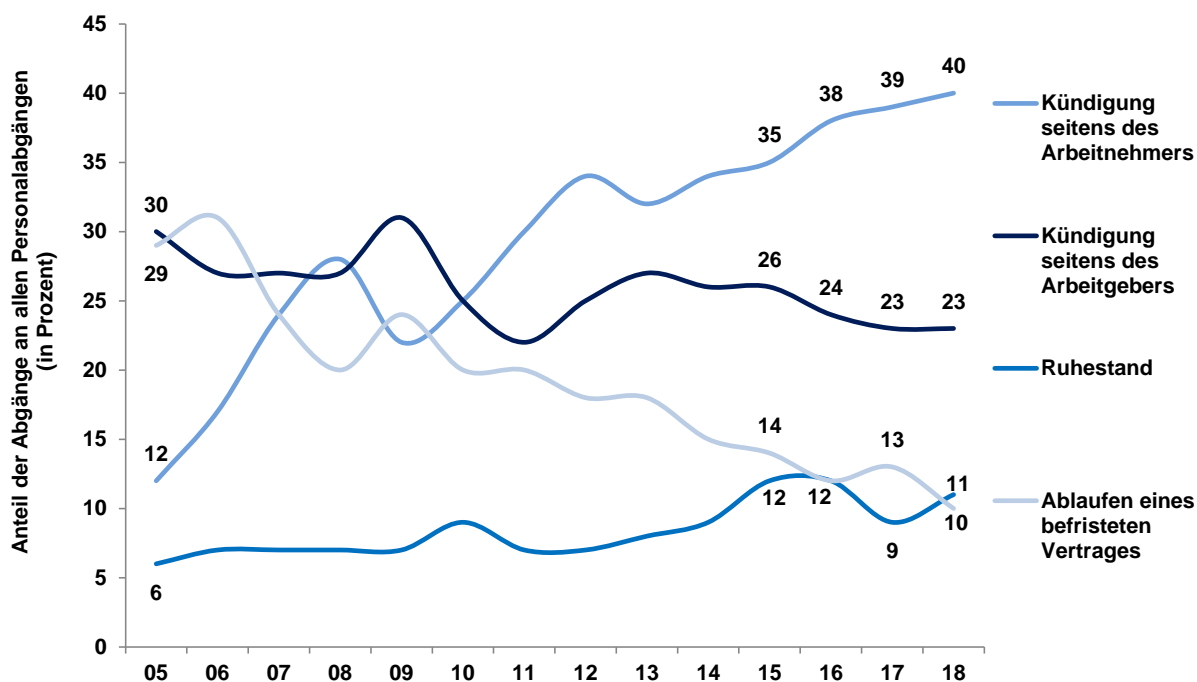
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

In Westdeutschland erreichte die Fluktuationsrate ein ähnliches Niveau (14 %). Besonders hoch fiel sie mit jeweils gut 20 % in den Unternehmensnahen und den Übrigen Dienstleistungen aus.

Personalabgangsgründe

Konkret lag der Anteil der Personalabgänge in Ostdeutschland, die auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer/innen zurückzuführen sind, bei 40 % und stieg damit das fünfte Mal in Folge an. In knapp jedem zweiten ostdeutschen Betrieb (47 %) sind sogar mehr als die Hälfte aller Personalabgänge auf arbeitnehmerseitige Kündigungen zurückzuführen. Westdeutsche Betriebe sind in noch größerem Umfang von Arbeitnehmerkündigungen betroffen: Dort waren 43 % aller Personalabgänge hierauf zurückzuführen; in 55 % aller Betriebe machte diese Art von Kündigung mehr als die Hälfte aller Personalabgänge aus. Ergänzt man die arbeitnehmerseitigen Kündigungen um altersbedingte Abgänge in den Ruhestand (11 % aller Personalabgänge in Ostdeutschland, 7 % in Westdeutschland), so zeigt sich, dass etwa die Hälfte aller Personalabgänge im ersten Halbjahr 2018 nicht durch den bzw. die Arbeitgeber/in initiiert wurden und somit mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Ersatzbedarf führten (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Arbeitgeberseitig veranlasste Abgänge machten etwa ein Drittel aller Personalabgänge in Ostdeutschland aus. So lagen 23 % der Personalabgänge aus ostdeutschen Betrieben eine Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zugrunde; weitere 10 % der Abgänge hing mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammen. Der Anteil der Personalabgänge wegen des Auslaufens einer Befristung ist damit erneut gesunken. In den vergangenen Jahren zeigt sich eine zunehmende Tendenz, befristet Beschäftigte nach Auslaufen der Befristung weiter zu beschäftigen, entweder mit einem unbefristeten Vertrag oder mit einer erneuten Befristung. So verließ von allen befristeten Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2018 endete, nur knapp ein Viertel tatsächlich den Betrieb. Drei Viertel wurden weiter beschäftigt, davon gut die Hälfte in unbefristeter Form.

Arbeitnehmerkündigungen überwogen in nahezu allen Branchen. Besonders hoch war ihr Anteil in den Bereichen Verkehr, Information, Kommunikation sowie Handel und Reparatur, wo 49 bzw. 47 % aller Personalabgänge von der Arbeitnehmerseite ausgingen. In den Unternehmensnahen und den Übrigen Dienstleistungen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht waren hingegen um die 40 % der Abgänge auf Arbeitgeberkündigungen zurückzuführen. In Bezug auf das altersbedingte Ausscheiden von Beschäftigten fallen die Öffentliche Verwaltung sowie der Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall auf: In den beiden Branchen waren rund 40 % der Personal-

abgänge auf diesen Abgangsgrund zurückzuführen. Der Anteil dieser Art von Abgängen war damit fast viermal so hoch wie im ostdeutschen Durchschnitt.

Wie Tabelle 21 zeigt, waren Kleinbetriebe und mittlere Betriebe in besonderem Maße von Arbeitnehmerkündigungen betroffen. Der höchste Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen findet sich hingegen bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Dieser Befund dürfte wesentlich mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen wie z. B. dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zusammenhängen, das Kleinstbetrieben die arbeitgeberseitige Kündigung deutlich erleichtert.¹¹

Tabelle 21: Gründe für Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland im ersten Halbjahr 2018

| Betriebsgrößenklasse | Kündigung seitens des Arbeitnehmers | Kündigung seitens des Arbeitgebers | Ablaufen eines befristeten Vertrages | Ruhestand |
|-------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|-----------|
| | % | | | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 38 | 29 | 4 | 6 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 46 | 25 | 5 | 9 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 42 | 26 | 8 | 10 |
| ab 250 Beschäftigte | 28 | 11 | 27 | 16 |
| Insgesamt | 40 | 23 | 10 | 10 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Personalabgänge aufgrund des Ablaufens einer Befristung spielten fast ausschließlich in Großbetrieben eine Rolle. In diesem Zusammenhang ist auf den betriebsgrößen-spezifischen Gebrauch von befristeten Einstellungen hinzuweisen: So haben 88 % aller Großbetriebe mindestens eine bzw. einen befristet Beschäftigten. Dieser Anteil sinkt bei den mittleren Betrieben bereits auf 65 % und bei den Kleinbetrieben weiter auf 32 %. Unter den Kleinstbetrieben finden sich nur 8 % mit befristeter Beschäftigung (vgl. auch Kapitel 5). In Großbetrieben waren auch Abgänge in den Ruhestand von größerer Bedeutung als in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten. Hier spiegelt sich der Befund, dass mehr als jeder dritte ostdeutsche Großbetrieb in

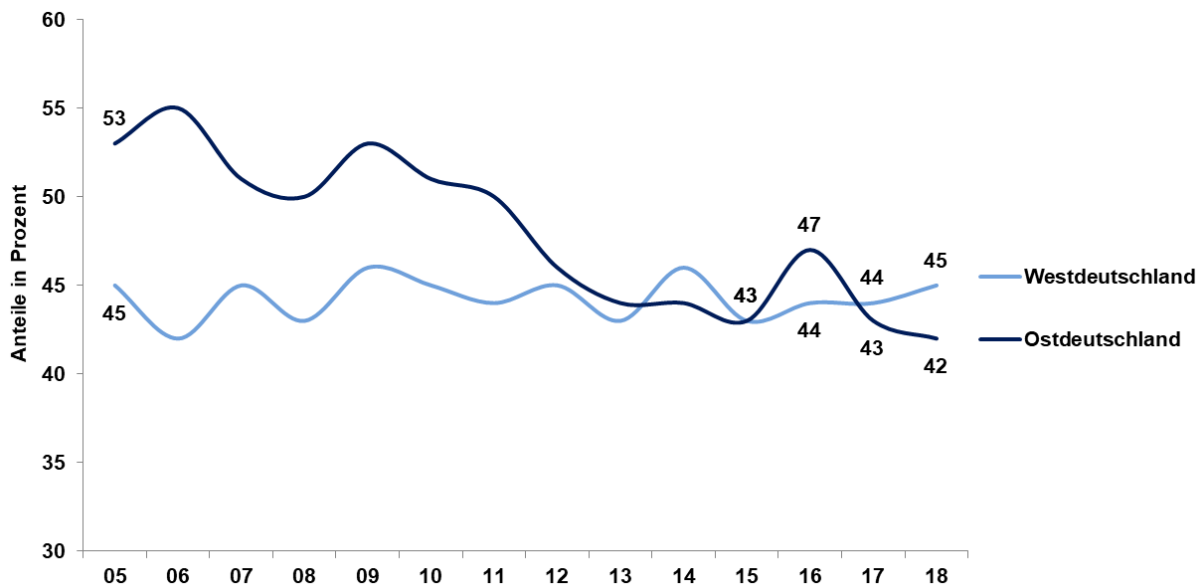
¹¹ Das KSchG gilt erst ab einer bestimmten Betriebsgröße. Kleinbetriebe sind vom Anwendungsbereich des KSchG ausgenommen. Kündigungen können dort ohne besondere Voraussetzungen ausgesprochen werden (Schwellenwert: 10 Beschäftigte). Demgegenüber müssen unter das KSchG fallende Betriebe bei einer Kündigung darauf achten, dass sie sozial gerechtfertigt ist. Liegen soziale Rechtfertigungsgründe nicht vor, ist die Kündigung unwirksam.

den nächsten beiden Jahren Probleme wegen der Überalterung ihrer Belegschaft erwarten – über sämtliche Größenklassen hinweg sieht hier nur jeder achte ostdeutsche Betrieb ein Problem. In Westdeutschland liegt der Anteil von Betrieben, die in Alterung der Belegschaften ein Problem sehen, ebenfalls unter 10 %. Bei westdeutschen Großbetrieben spielt diese Thema dagegen, genau wie in Ostdeutschland, eine deutlich größere Rolle: Knapp jeder dritte westdeutsche Großbetrieb erwartet hier Probleme.

Um den durch Personalabgänge entstehenden Ersatzbedarf zu decken, aber auch aufgrund von Erweiterungsbedarf wegen der positiven wirtschaftlichen Lage, stellten im ersten Halbjahr 2018 wie oben bereits gesagt 32 % der ostdeutschen Betriebe neue Beschäftigte ein – ein etwas geringerer Anteil als in Westdeutschland (35 %). In der Öffentlichen Verwaltung und in den Bereichen Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie Erziehung und Unterricht nahmen in diesem Zeitraum sogar mehr als 40 % der ostdeutschen Betriebe Neueinstellungen vor. Während nahezu alle mittleren und Großbetriebe Beschäftigte einstellten, war dies nur bei 18 % der Kleinst- und 60 % der Kleinbetriebe der Fall. Aufgrund des großen Gewichts von Betrieben dieser Größe entfiel dennoch fast die Hälfte aller Neueinstellungen (47 %) auf Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten.

Befristete Personaleinstellungen

Fast ein Viertel der Betriebe, die Personal einstellten, vergab ausschließlich befristete Verträge; weitere 10 % der einstellenden Betriebe stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein. Im Ergebnis waren 42 % der Neueinstellungen befristet (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Damit ist der Anteil befristeter an allen Einstellungen gegenüber den Vorjahren nicht kleiner geworden – obwohl die Beschäftigung weiter zunimmt und die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung steigen (vgl. Kapitel 6.4). Im Vergleich zu den Jahren 2005 bis 2010 hat sich der Anteil befristeter an allen Neueinstellungen allerdings merklich verringert: Damals lag er mit 50 bis 55 % etwa 10 Prozentpunkte höher als gegenwärtig. Auch liegt er inzwischen unterhalb des westdeutschen Werts von 45 %.

Befristete Neueinstellungen wurden in Betrieben in öffentlichem Eigentum deutlich häufiger genutzt als in Betrieben in Privateigentum (61 gegenüber 38 % der Neueinstellungen). Dies schlägt sich auch in der branchenspezifischen Nutzung von Befristungen nieder: Besonders hoch fiel der Anteil der befristeten Neueinstellungen in den Bereichen Erziehung und Unterricht (73 %) Organisationen ohne Erwerbzzweck (69 %) und der Öffentlichen Verwaltung (64 %) aus – drei Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben in öffentlichem Eigentum. Auch die Tatsache, dass Großbetriebe die Möglichkeit der Befristung deutlich häufiger nutzten als kleinere Betriebe (65 % aller Neueinstellungen) könnte damit zusammenhängen, dass sich ein überdurchschnittlich hoher Anteil der ostdeutschen Großbetriebe in öffentlichem Eigentum befindet. Allerdings war auch knapp ein Viertel (23 %) der Personaleinstellungen in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten im ersten Halbjahr 2018 befristet (siehe zu Befristungsgründen Kapitel 5.3).

Durch die erfolgten Neueinstellungen konnten 19 % der ostdeutschen Betriebe ihren aktuellen Bedarf an (qualifizierten und nicht qualifizierten) Arbeitskräften vollständig decken. In 29 % der ostdeutschen Betriebe blieb hingegen ein Teil der offenen Stel-

len unbesetzt (Westdeutschland: 26 %). Dies war in besonderem Maße im Baugewerbe und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation der Fall, wo 43 bzw. 40 % der Betriebe ihren Arbeitskräftebedarf nicht vollständig decken konnten. Dies sind auch diejenigen Branchen, in denen ein besonders großer Anteil der Betriebe für die kommenden zwei Jahre Probleme wegen Personalmangels befürchtet (29 bzw. 30 % im Vergleich zu 21 % im ostdeutschen Durchschnitt).

6.4 Fachkräftebedarf

Mit zwei Dritteln der vorgenommenen Personaleinstellungen (66 %) wurden Stellen besetzt, die eine Berufsausbildung (oder vergleichbare Qualifikation) oder einen akademischen Abschluss erforderten, d. h. es wurden Fachkräfte eingestellt. Im ersten Halbjahr 2018 hatten 40 % der ostdeutschen Betriebe einen Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen. Im Durchschnitt aller ostdeutschen Betriebe mit Fachkräftebedarf waren es 3,4 offene Fachkräftestellen. Damit ergab sich im ersten Halbjahr 2018 für die Betriebe in Ostdeutschland insgesamt einen Bedarf an rund 590 Tsd. Fachkräften. Hierbei handelte es sich sowohl um Ersatzbedarf für ausscheidende Mitarbeiter/innen als auch um Erweiterungsbedarf für neu geschaffene Stellen. Der Fachkräftebedarf stieg damit das fünfte Jahr in Folge an, und zwar um gut 8 % im Vergleich zum Vorjahr.

Im Bereich Erziehung und Unterricht, im Bau- und im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation suchten besonders viele Betriebe Fachkräfte, nämlich jeweils etwa die Hälfte aller ostdeutschen Betriebe dieser Branchen. Während im Bereich Erziehung und Unterricht schon seit längerem ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Betriebe Fachkräftebedarf hat, stieg er in den drei anderen Branchen in den vergangenen Jahren deutlich an: Noch 2013 suchte hier nur etwa ein Drittel der Betriebe Fachkräfte.

Gemessen an der Anzahl der gesuchten Fachkräfte stechen die Unternehmensnahen Dienstleistungen hervor: Zwar suchten hier nur 37 % der Betriebe im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal, diese hatten jedoch durchschnittlich einen Bedarf von 4,9 Fachkräften. In Kombination mit dem hohen Gewicht der Branche in der ostdeutschen Betriebslandschaft entfiel damit gut ein Viertel des gesamten ostdeutschen Fachkräftebedarfs im hier beobachteten Zeitraum auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Ostdeutschland 2018

| Branche | Anteil an... | |
|---|------------------|--------------|
| | Fachkräftebedarf | Beschäftigte |
| | % | |
| Land- und Forstwirtschaft | 1 | 1 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 1 | 2 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 10 | 14 |
| Baugewerbe | 11 | 7 |
| Handel und Reparatur | 9 | 12 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 10 | 8 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 1 | 2 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 26 | 17 |
| Erziehung und Unterricht | 5 | 5 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 13 | 15 |
| Übrige Dienstleistungen | 9 | 7 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 1 | 2 |
| Öffentliche Verwaltung | 3 | 8 |
| Insgesamt | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Der Anteil der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen am Fachkräftebedarf liegt damit deutlich über dem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (17 %). Dies ist vermutlich u. a. auf den Fachkräftebedarf im Bereich Arbeitnehmerüberlassung zurückzuführen, der in diese Branche zählt (vgl. hierzu Kapitel 5.4). Daneben umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, die Vermietung beweglicher Sachen sowie das Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau. Auch im Baugewerbe und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation fällt der Anteil am Fachkräftebedarf höher aus als der Beschäftigtenanteil. Einen – relativ zu ihrem Beschäftigtenanteil – geringen Anteil am Fachkräftebedarf haben hingegen die Öffentliche Verwaltung und das Verarbeitende Gewerbe. Beim Verarbeitenden Gewerbe ist allerdings wieder der Effekt von Leiharbeit zu berücksichtigen. So werden in dieser Branche in nicht unerheblichem Maße Leiharbeitskräfte eingesetzt werden: Gegenwärtig machen sie 6 % der Beschäftigten aus (vgl. hierzu Kapitel 5.4). Es steht zu vermuten, dass auch im ersten Halbjahr 2018 ein nicht unwesentlicher Teil des Fachkräftebedarfs im Verarbeitenden Gewerbe über Leiharbeitskräfte gedeckt wurde. Dieser Fachkräftebedarf schlägt sich jedoch bei Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung und damit im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen nieder.

Ein wesentlicher Teil des Fachkräftebedarfs entfiel auf die Gruppe der Kleinbetriebe (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018

| Betriebsgrößenklasse | Anteil an... | |
|-------------------------|------------------|---------------|
| | Fachkräftebedarf | Beschäftigten |
| | % | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 23 | 18 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 35 | 28 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 27 | 29 |
| ab 250 Beschäftigte | 15 | 25 |
| Insgesamt | 100 | 100 |

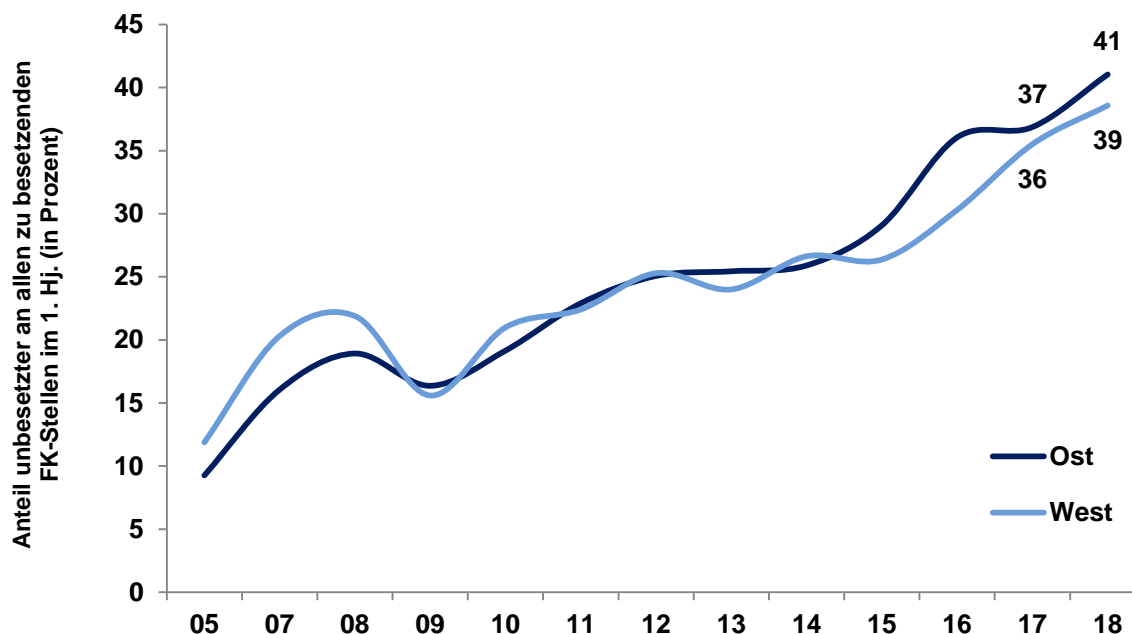
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Wenngleich nur knapp jeder dritte Kleinbetrieb Fachkräfte suchte und dabei häufig nur eine einzige Stelle zu besetzen hatte, ergeben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe doch erhebliche Nachfrageeffekte. So wurden insgesamt von den Kleinbetrieben weit mehr qualifizierte Arbeitskräfte gesucht als von der Gruppe der Großbetriebe. Der Fachkräftebedarf der ostdeutschen Großbetriebe fiel, gemessen an der Zahl der in Betrieben dieser Größenklasse tätigen Arbeitnehmer/innen, wie schon in den Vorjahren unterdurchschnittlich aus. Mit nur 15 % lag er zehn Prozentpunkte unter deren Beschäftigtenanteil.

Besetzung von Fachkräftestellen

Nicht alle offenen Fachkräftestellen ostdeutscher Betriebe konnten im ersten Halbjahr 2018 erfolgreich besetzt werden. Zwar erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr parallel zur Zahl der offenen Stellen auch die Zahl der Fachkräfteeinstellungen, allerdings nur um gut 1 %. Da die Zahl der offenen Fachkräftestellen im gleichen Zeitraum um gut 8 % stieg, erhöhte sich die Zahl der Fachkräftestellen, die bis zum Stichtag (30.06.2018) unbesetzt blieben, erneut. Von den 3,4 offenen Fachkräftestellen, die in den ostdeutschen Betrieben mit Fachkräftebedarf durchschnittlich zu besetzen waren, blieben im Mittel 1,4 Stellen bis zum Stichtag vakant. Das entspricht einem Anteil von 41 %. In Westdeutschland lag diese Nichtbesetzungsquote bei 39 % (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Unbesetzte Fachkräftestellen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die Mehrzahl der ostdeutschen Betriebe, die im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal suchten, konnte nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen: 60 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf waren nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. Damit hatten anteilig erneut mehr Betriebe Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, als im vorangegangenen Jahr (2017: 54 %). In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe, die nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen konnten, mit 56 % wie schon in den Vorjahren einige Prozentpunkte unterhalb des ostdeutschen Wertes.

Besonders große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen bestanden im Baugewerbe. So konnten gut drei Viertel der Betriebe mit Fachkräftebedarf nicht alle offenen Stellen für qualifiziertes Personal besetzen. Von den durchschnittlich 2,5 angebotenen Stellen fand sich im Mittel nur für eine Stelle passendes Personal. Damit blieben 62 % der offenen Stellen für qualifiziertes Personal zum Stichtag vakant. Den größten Anteil unbesetzter Fachkräftestellen weisen aufgrund ihres großen Gewichts in der ostdeutschen Betriebslandschaft und aufgrund der großen Zahl an offenen Fachkräftestellen (s.o.) die Unternehmensnahen Dienstleistungen auf: Mehr als jede vierte zum 30.06.2018 unbesetzte Stelle entfiel auf diese Branche. Damit liegt der Anteil dieser Branche an den unbesetzten Stellen noch über ihrem (bereits hohen) Anteil am Fachkräftebedarf insgesamt (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Ostdeutschland 2018

| Branche | Anteil an... | |
|---|-------------------------|------------------|
| | nicht besetzten Stellen | Fachkräftebedarf |
| | % | |
| Land- und Forstwirtschaft | 1 | 1 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 1 | 1 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 9 | 10 |
| Baugewerbe | 16 | 11 |
| Handel und Reparatur | 9 | 9 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 10 | 10 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 1 | 1 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 28 | 26 |
| Erziehung und Unterricht | 3 | 5 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 12 | 13 |
| Übrige Dienstleistungen | 8 | 9 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 1 | 1 |
| Öffentliche Verwaltung | 1 | 3 |
| Insgesamt | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche stark mit der Größe der Betriebe zusammen. So konnten 66 % der Kleinstbetriebe, die im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal suchten, ihren Fachkräftebedarf nicht vollständig decken. In den anderen Betriebsgrößenklassen lag dieser Anteil bei maximal 54 %. Von den durchschnittlich 1,5 Fachkräftestellen, die Kleinstbetriebe zu besetzen hatten, waren zum Stichtag im Mittel 0,9 Stellen noch vakant. Das entspricht einer Nichtbesetzungsquote von 60 %. In Großbetrieben blieben nur 18 % der offenen Fachkräftestellen unbesetzt, in mittleren Betrieben 37 %. Selbst Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten wiesen mit 41 % eine deutlich geringere Nichtbesetzungsquote auf als Kleinstbetriebe.

Von allen nicht besetzten Fachkräftestellen entfiel ein Drittel auf Kleinstbetriebe, obwohl sie nur für knapp ein Viertel des Fachkräftebedarfs verantwortlich zeichneten. Damit blieben dort fast fünfmal so viele Fachkräftestellen unbesetzt wie in allen Großbetrieben (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018

| Betriebsgrößenklasse | Anteil an... | |
|-------------------------|-------------------------|------------------|
| | nicht besetzten Stellen | Fachkräftebedarf |
| | % | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 34 | 23 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 34 | 35 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 25 | 27 |
| ab 250 Beschäftigte | 7 | 15 |
| Insgesamt | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In den nächsten beiden Jahren rechnen viele Betriebe in Ostdeutschland mit Schwierigkeiten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen: 43 % aller ostdeutscher Betriebe nannten dies als erwartetes Personalproblem. Die Fachkräfteproblematik stellt damit die mit Abstand wichtigste personalpolitische Herausforderung für ostdeutsche Betriebe dar.

Fazit: Die Zahl der Arbeitsplätze in Ostdeutschland steigt weiter an, und zwar sowohl auf qualifiziertem als auch auf ungelerntem Niveau. Dabei fanden sich die beschäftigungsstarken Branchen wie Unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen und Verarbeitendes Gewerbe zugleich in der Spitzengruppe der Branchen mit den stärksten Beschäftigungszuwächsen. Bei der Mehrzahl der offenen Stellen handelt es sich um Fachkräftestellen. Auch wenn der größte Teil dieser Stellen nach wie vor besetzt werden konnte, blieb ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials in Ostdeutschland ungenutzt. Hier gilt es, alternative Wege zu Deckung des Fachkräftebedarfs zu nutzen, etwa durch die Nutzung der Potenziale ausländischer Arbeitskräfte (vgl. Kapitel 7) oder eine Intensivierung der betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Kapitel 8 und 9).

7. BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN

Ein Ansatzpunkt zur Deckung des Fachkräftebedarfs besteht in der verstärkten Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland. So zeigt eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung¹², dass der Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen, der sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten durch die demografische Entwicklung in Deutschland ergibt, selbst bei steigenden Erwerbsquoten etwa von Frauen und Älteren mit der vorhandenen Bevölkerung nicht zu kompensieren ist. Um das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland auf dem gegenwärtigen Niveau zu halten, ist daher Zuwanderung aus dem Ausland erforderlich. Konkret liegt nach den Berechnungen der Autoren der Studie die notwendige Nettozuwanderung je nach zugrundeliegenden Annahmen zwischen 346.000 und 533.000 Personen, der Großteil davon aus Nicht-EU-Staaten.¹³ Diese Personen in Deutschland zu integrieren – in die Gesellschaft wie auch in den Arbeitsmarkt – wird eine zentrale Herausforderung darstellen.

Einen Eindruck von diesen Herausforderungen, aber auch vom Potenzial, das Zuwanderung aus Drittstaaten für die Deckung des Fachkräftebedarfs in Deutschland hat, bieten die Erfahrungen, die mit der Integration von Personen gemacht wurden, die vor allem in den Jahren 2015 bis 2017 als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind. Fragen zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen waren 2018 schon das dritte Jahr in Folge Bestandteil des IAB-Betriebspanels. Nachdem 2016 vorbereitend Fragen zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte gestellt wurden, zielten die Fragen 2017 erstmals auf die Untergruppe der Geflüchteten ab. Es zeigte sich, dass zu diesem Zeitpunkt erst eine kleine Minderheit der ostdeutschen Betriebe Erfahrung mit der Beschäftigung von geflüchteten Personen gemacht hatte. Dabei bestand ein deutlicher Fokus auf Großbetriebe: 41 % aller ostdeutschen Großbetriebe hatten zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2017 bereits Kontakt mit Geflüchteten gehabt, aber nur 3 % der Kleinstbetriebe. Da aber Großbetriebe nur 1 % aller Betriebe in Ostdeutschland ausmachen, war dennoch die Mehrheit der Geflüchteten zum damaligen Befragungszeitpunkt in Kleinst- und Kleinbetrieben beschäftigt.

¹² Vgl. Fuchs, J.; Kubis, A.; Schneider, L.: Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Gütersloh 2019.

¹³ Zwar stammen gegenwärtig die meisten Zuwanderer aus EU-Staaten. Die Autoren gehen aber davon aus, dass es sich hierbei um einen temporären Sonderfall aufgrund der Osterweiterung der EU und Wirtschafts- und Finanzkrise handelt und die Zuwanderung aus EU-Staaten perspektivisch zurückgehen wird.

Geflüchtete wurden in der Regel für einfache Tätigkeiten eingestellt. Daher bestanden Beschäftigungschancen vor allem in den Bereichen Unternehmensnahe Dienstleistungen und Übrige Dienstleistungen – den beiden Branchen mit dem mit Abstand höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen in Ostdeutschland. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen, einer der beschäftigungsstärksten Branchen in Ostdeutschland, fand ein relativ großer Anteil der Geflüchteten eine Beschäftigung.¹⁴

In der aktuellen Befragung 2018 ging es nun um die Nachhaltigkeit der Beschäftigung bzw. um Gründe, die ggf. dazu geführt haben, dass eine Beschäftigung einer geflüchteten Person nicht dauerhaft bestand. Ausgangspunkt ist zunächst wieder eine Abschätzung, wie weit die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in Ostdeutschland inzwischen gediehen ist. Daher wurde als erstes erhoben, in welchem Umfang ostdeutsche Betriebe Geflüchtete gegenwärtig beschäftigen oder beschäftigt haben.

7.1 Einstellende Betriebe

Zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2018 gaben 5 % aller ostdeutschen Betriebe an, gegenwärtig eine oder mehrere geflüchtete Person(en) zu beschäftigen oder in der Vergangenheit zeitweise beschäftigt zu haben.¹⁵ Im Vorjahr, als ebenfalls nach dem Umfang der Beschäftigung von Geflüchteten gefragt wurde, lag der Anteil noch bei 3 %. Auch in Westdeutschland verdoppelte sich der Anteil der Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, im Vergleich zum Vorjahr nahezu von 6 auf 10 %. Zum Vergleich: Der Anteil der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten lag 2016 in Ostdeutschland bei 14 %, in Westdeutschland bei 27 %.¹⁶ Vor dem Hintergrund, dass in Ostdeutschland etwa viermal so viele ausländische Personen leben wie Geflüchtete, in Westdeutschland sogar knapp achtmal so viele, sind die genannten Anteile von 5 bzw. 10 % der Betriebe mit (aktueller oder zeitweiser) Beschäftigung von Geflüchteten nicht als ausgesprochen niedrig einzuordnen.

¹⁴ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie "Arbeitsstab Neue Bundesländer" (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 22. Welle 2017. Berlin, 2018.

¹⁵ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Sind oder waren in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle geflüchtete Personen beschäftigt, also Personen, die seit der großen Flüchtlingsbewegung 2015 nach Deutschland gekommen sind? Damit sind alle Beschäftigungsverhältnisse gemeint, auch Praktikanten, Auszubildende und Aushilfen.

¹⁶ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie "Arbeitsstab Neue Bundesländer" (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 21. Welle 2016, S. 41. Berlin, 2017.

In den Übrigen Dienstleistungen, im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung haben mit 9 % besonders große Anteile der ostdeutschen Betriebe bereits geflüchtete Personen beschäftigt oder beschäftigen sie gegenwärtig. Die Übrigen Dienstleistungen und das Verarbeitende Gewerbe sind auch in Westdeutschland zwei Branchen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen von Betrieben, die bereits Geflüchtete beschäftigt haben; die Öffentliche Verwaltung sticht dort weniger hervor. Im Unterschied zu Ostdeutschland hat jedoch auch das westdeutsche Baugewerbe schon in hohem Maße Geflüchtete beschäftigt: 15 % der westdeutschen Betriebe aus dieser Branche hat (zumindest zeitweise) eine geflüchtete Person beschäftigt. Im ostdeutschen Baugewerbe sind es nur 5 % der Betriebe.

Warum sind es gerade diese drei Branchen, die Übrigen Dienstleistungen, das Verarbeitende Gewerbe und die Öffentliche Verwaltung, in denen viele Betriebe Geflüchtete beschäftigt haben oder gegenwärtig beschäftigen? In den Übrigen Dienstleistungen könnte es mit der Tätigkeitsstruktur zusammenhängen: Mehr als ein Drittel der Beschäftigten in dieser Branche arbeiten auf Arbeitsplätzen, die keine formale Qualifikation erfordern; die Hälfte aller Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2018 lag auf diesem Tätigkeitsniveau. Wie die letztjährige Befragung gezeigt hat, üben geflüchtete Beschäftigte vor allem einfache Tätigkeiten aus.¹⁷ Tatsächlich lässt sich ein grundsätzlicher Zusammenhang zwischen den Tätigkeitsanforderungen und der Beschäftigung von Geflüchteten zeigen: In Betrieben, die geflüchtete Beschäftigte haben oder hatten, liegt der Anteil der geringqualifizierten Beschäftigten bei 23 %. Im ostdeutschen Durchschnitt beträgt er 17 % (vgl. Kapitel 6.1). Auch machten in Betrieben, die Geflüchtete beschäftigten, Einstellungen für einfache Tätigkeiten einen größeren Anteil an allen Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2018 aus als in den ostdeutschen Betrieben insgesamt (44 gegenüber 34 %). Im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung ist die Situation anders gelagert. Hier gibt es unterdurchschnittlich wenige Arbeitsplätze für einfache Tätigkeiten: Nur 13 bzw. 4 % aller Beschäftigten in diesen Branchen arbeiten auf Stellen, die keine formale Qualifikation erfordern. Auch machten die Einstellungen für einfache Tätigkeiten einen deutlich geringeren Anteil an allen Neueinstellungen aus als im ostdeutschen Durchschnitt (27 bzw. 11 % gegenüber 34 %).

¹⁷ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie "Arbeitsstab Neue Bundesländer" (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Ost-deutschland. Ergebnisse der 22. Welle 2017, S. 68f. Berlin, 2018.

Eine alternative Erklärung für den hohen Anteil von Betrieben, die Geflüchtete beschäftigen, besteht darin, dass Betriebe in diesen beiden Branchen tendenziell größer sind als die ostdeutschen Betriebe insgesamt (durchschnittlich 31 Beschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe bzw. 88 Beschäftigte in der Öffentlichen Verwaltung gegenüber 16 Beschäftigten im ostdeutschen Durchschnitt). 12 % der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe und 30 % der Betriebe in der Öffentlichen Verwaltung haben mehr als 50 Beschäftigte – in Ostdeutschland insgesamt trifft das nur auf 6 % der Betriebe zu. Größere Betriebe haben aber deutlich häufiger bereits geflüchtete Personen beschäftigt als kleinere Betriebe. Aufgrund des großen Gewichts der Kleinst- und Kleinbetriebe in Ostdeutschland handelt es sich dennoch bei fast drei Viertel der Betriebe, die bislang Geflüchteten beschäftigten, um Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten. Und auch wenn die meisten von ihnen nur eine geflüchtete Person einstellten, ergaben sich in der Summe doch relevante Beschäftigungseffekte.

7.2 Personalabgänge von Geflüchteten

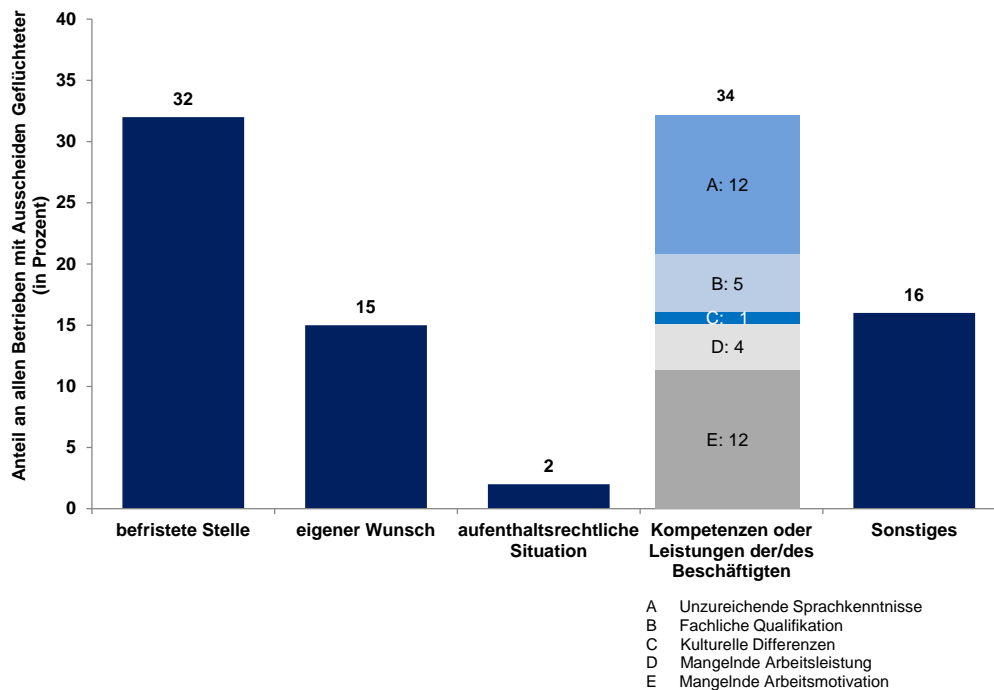
Die Frage nach der Beschäftigung von Geflüchteten im diesjährigen IAB-Betriebspanel zielte nicht auf einen Bestand von geflüchteten Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag ab, sondern darauf, ob zu irgendeinem Zeitpunkt in den vergangenen gut drei Jahren eine geflüchtete Person beschäftigt wurde. In der Befragung 2017 wurde deutlich, dass die Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse temporär angelegt war, sei es als befristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (34 % aller Beschäftigungsverhältnisse mit geflüchteten Personen in ostdeutschen Betrieben 2017), als Praktikum oder Einstiegsqualifizierung (26 % der Beschäftigungsverhältnisse) oder als betriebliche Ausbildung (5 %).¹⁸ Daher ist es nicht verwunderlich, dass aus gut der Hälfte (54 %) der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigt haben oder beschäftigen, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung geflüchtete Beschäftigte bereits wieder ausgetreten waren.

Zwei zentrale Gründe für das Ausscheiden eines bzw. einer Beschäftigten mit Fluchthintergrund aus einem ostdeutschen Betrieb lassen sich identifizieren: Entweder waren die Kompetenzen oder Leistungen der bzw. des Beschäftigten nicht ausreichend, oder die Stelle war von vornherein befristet angelegt gewesen (etwa ein Praktikum oder eine Einstiegsqualifizierung). Beide Gründe wurden von jeweils ei-

¹⁸ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie "Arbeitsstab Neue Bundesländer" (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Ost-deutschland. Ergebnisse der 22. Welle 2017, S. 67f. Berlin, 2018

nem Drittel der ostdeutschen Betriebe, aus denen bereits geflüchtete Beschäftigte ausgeschieden sind, als zentral für die Abgänge genannt (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Wichtigste Gründe für das Ausscheiden Geflüchteter aus Betrieben in Ostdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalabgängen von Geflüchteten.

Bei den persönlichen Kompetenzen und Leistungen spielten insbesondere unzureichende Sprachkenntnisse oder eine mangelnde Arbeitsmotivation eine Rolle. Andere Aspekte, wie eine unzureichende fachliche Qualifikation¹⁹, eine mangelnde Arbeitsleistung oder kulturelle Differenzen waren von geringer Bedeutung. Auch Kündigungen seitens der Beschäftigten kamen regelmäßig vor: 15 % der Betriebe, aus denen bereits geflüchtete Beschäftigte ausgeschieden sind, nannten dies als wichtigsten Grund. Probleme mit der aufenthaltsrechtlichen Situation führten hingegen nur in Einzelfällen zur Beendigung einer Beschäftigung. Dies kann allerdings auch damit

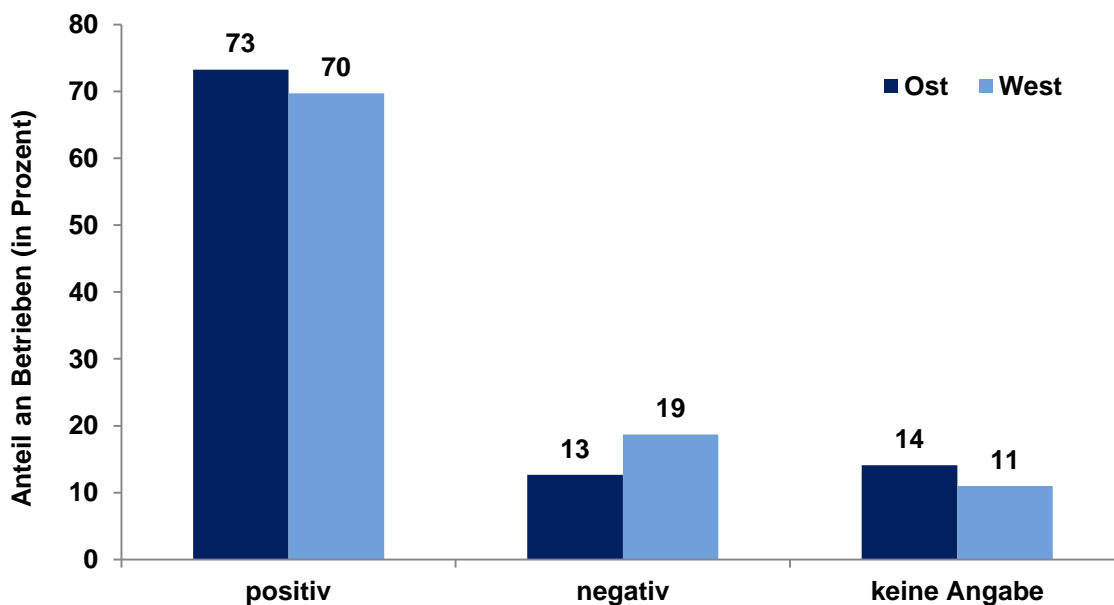
¹⁹ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Mehrzahl der Einstellungen auf geringqualifiziertem Niveau erfolgte, wo per Definition eine geringe fachliche Qualifikation erwartet wird.

zusammenhängen, dass sich Betriebe bei einer unsicheren aufenthaltsrechtlichen Situation direkt gegen eine Beschäftigung entscheiden.

Bewertung der Beschäftigung von geflüchteten Personen

Abschließend wurden die ostdeutschen Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, um eine Einschätzung gebeten, ob ihre Erfahrungen mit dieser Personengruppe eher für oder gegen eine Beschäftigung von Geflüchteten sprechen. 73 % der Betriebe gaben an, ihre Erfahrungen sprächen eher dafür, weitere Personen aus dieser Gruppe zu beschäftigen. Für 13 % der Betriebe sprachen die bisherigen Erfahrungen eher gegen eine zukünftige Beschäftigung von Geflüchteten. In Westdeutschland fiel die Bewertung nicht ganz so positiv aus: Hier sprachen die bisherigen Erfahrungen aus Sicht von 70 % der Betriebe eher für eine weitere Beschäftigung geflüchteter Personen, aus Sicht von 19 % der Betriebe eher dagegen (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Bewertung der Beschäftigung von Geflüchteten in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Beschäftigung von Geflüchteten.

Betriebe, aus denen bislang keine Beschäftigten mit Fluchthintergrund ausgeschieden sind, bewerten erwartungsgemäß die Beschäftigung positiver als Betriebe, bei denen es schon zu Abgängen geflüchteter Beschäftigter gekommen ist (88 gegenüber 73 % mit positiver Einschätzung). Auch Betriebe, aus denen Beschäftigte in erste Linie aufgrund einer Befristung, auf eigenen Wunsch oder wegen der aufenthaltsrechtlichen Situation ausschieden, bewerten die Beschäftigung sehr positiv: Mehr als

80 % dieser Betriebe gaben an, dass ihre Erfahrungen mit Geflüchteten für eine weitere Beschäftigung von Personen aus dieser Gruppe sprechen.

Negative Einschätzungen bezüglich einer zukünftigen Beschäftigung Geflüchteter traten vor allem bei Betrieben auf, aus denen Beschäftigte aufgrund von mangelnder Arbeitsmotivation oder kulturellen Differenzen ausschieden: In diesen Fällen gaben 70 bzw. 60 % der Betriebe an, dass ihre bisherigen Erfahrung gegen eine zukünftige Beschäftigung Geflüchteter sprächen. Andere Abgangsgründe, die in der Person der bzw. des Beschäftigten lagen, wie unzureichende Sprachkenntnisse oder fachliche Qualifikationen oder eine mangelnde Arbeitsleistung, führten hingegen nur zu einer leicht unterdurchschnittlichen Bewertung.

Fazit: Der zunehmende Eintritt geflüchteter Personen in den ostdeutschen Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wieder. Inzwischen hat jeder zwanzigste ostdeutsche Betrieb zumindest zeitweise eine geflüchtete Person beschäftigt, darunter auch eine ganze Reihe Kleinst- und Kleinbetriebe. Die Beschäftigung einer geflüchteten Person war allerdings oftmals nicht von Dauer. Viele Beschäftigungsverhältnisse waren von Anfang an befristet angelegt, etwa im Rahmen eines Praktikums oder einer Einstiegsqualifizierung. Andere wurden aufgrund unzureichender Kompetenzen und Leistungen seitens der bzw. des Beschäftigten beendet. Nicht selten kündigten auch die geflüchteten Beschäftigten selbst. Weitgehend unabhängig vom Abgangsgrund fällt die Bewertung der Beschäftigung Geflüchteter jedoch sehr positiv aus: Für die große Mehrheit der ostdeutschen Betriebe sprechen ihre bisherigen Erfahrungen dafür, auch in Zukunft geflüchtete Personen zu beschäftigen. Einzig Betriebe, aus denen geflüchtete Beschäftigte aufgrund von mangelnder Arbeitsmotivation oder wegen kultureller Differenzen ausschieden, kommen zu einer überwiegend negativen Bewertung. Auch im Hinblick auf eine möglicherweise zunehmende Zuwanderung von Arbeitskräften zeigen diese Befunde, dass eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern nicht nur von der fachlichen Passung bestimmt wird, sondern auch das gegenseitige Verständnis für kulturelle Besonderheiten von Bedeutung ist.

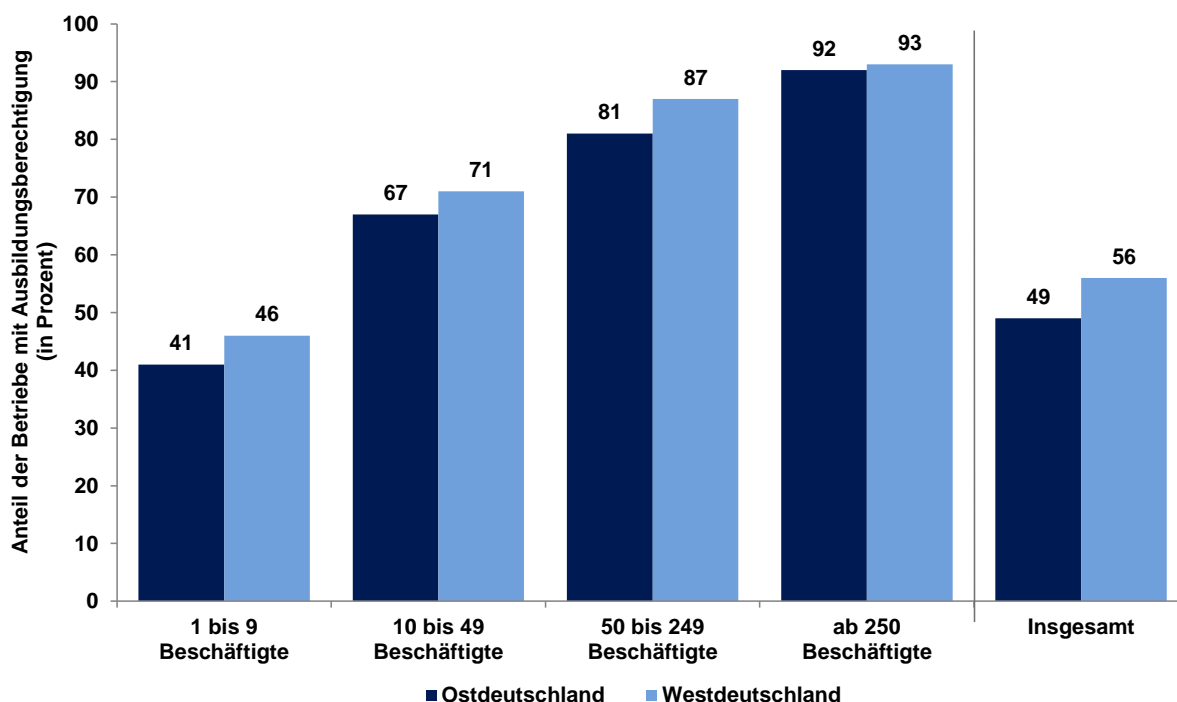
8. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Die eigene Ausbildung von Nachwuchsfachkräften ist eine geeignete und gebräuchliche Möglichkeit, einem drohenden Mangel an Fachkräften vorzubeugen. In Deutschland ist die Ausbildung von jungen Frauen und Männern an bestimmte formale Vorgaben geknüpft, welche im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) geregelt sind. Nach BBiG und HwO dürfen Betriebe nur dann ausbilden, wenn sie ausbildungsberechtigt sind, d. h. über die betrieblichen und personellen Voraussetzungen verfügen. Hierfür muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet und entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden sein.

8.1 Ausbildungsbeteiligung

Die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können, erfüllt eigenen Angaben zufolge rund jeder zweite Betrieb in Ostdeutschland (49 %). Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe damit zwar um zwei Prozentpunkte gegenüber der Vorjahresbefragung gestiegen. Die Voraussetzungen, den Bedarf an Nachwuchskräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, sind allerdings nach wie vor eingeschränkter als in Westdeutschland, wo immerhin 56 % der Betriebe ausbildungsberechtigt sind. Der beobachtete Unterschied zwischen Ost und West dürfte mit der spezifischen Größenstruktur der Betriebslandschaft, konkret mit dem etwas stärkeren Gewicht von Kleinstbetrieben in der ostdeutschen Wirtschaft zusammenhängen (siehe hierzu Kapitel 3).

In Ost- wie in Westdeutschland erfüllen größere Betriebe die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung von Nachwuchskräften häufiger als kleinere. In dieser Hinsicht bestehen keine Unterschiede zwischen Ost und West. Mit einem Anteil von 91 % sind fast alle ostdeutschen Großbetriebe, d. h. Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten, ausbildungsberechtigt. In Westdeutschland beträgt der entsprechende Anteil 93 %. Bei den mittleren Betrieben sind immerhin noch mehr als drei Viertel ausbildungsberechtigt, bei den kleineren nur noch gut zwei Drittel. In der Gruppe Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, welche in Ostdeutschland anteilig stärker besetzt ist als in Westdeutschland, sind dagegen gerade einmal 41 % ausbildungsberechtigt. Der größenbedingte Einfluss auf das Vorhandensein der Ausbildungsvoraussetzungen fällt in Ostdeutschland somit stärker ins Gewicht. Darüber hinaus fällt auf, dass zwischen ostdeutschen und westdeutschen Kleinstbetrieben Unterschiede bestehen. Westdeutsche Kleinstbetriebe weisen zwar ebenfalls einen nur unterdurchschnittlichen Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe auf. Mit 46 % liegt dieser aber um fünf Prozentpunkte über dem ostdeutschen Vergleichswert (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgrößenklassen, Ostdeutschland 2018

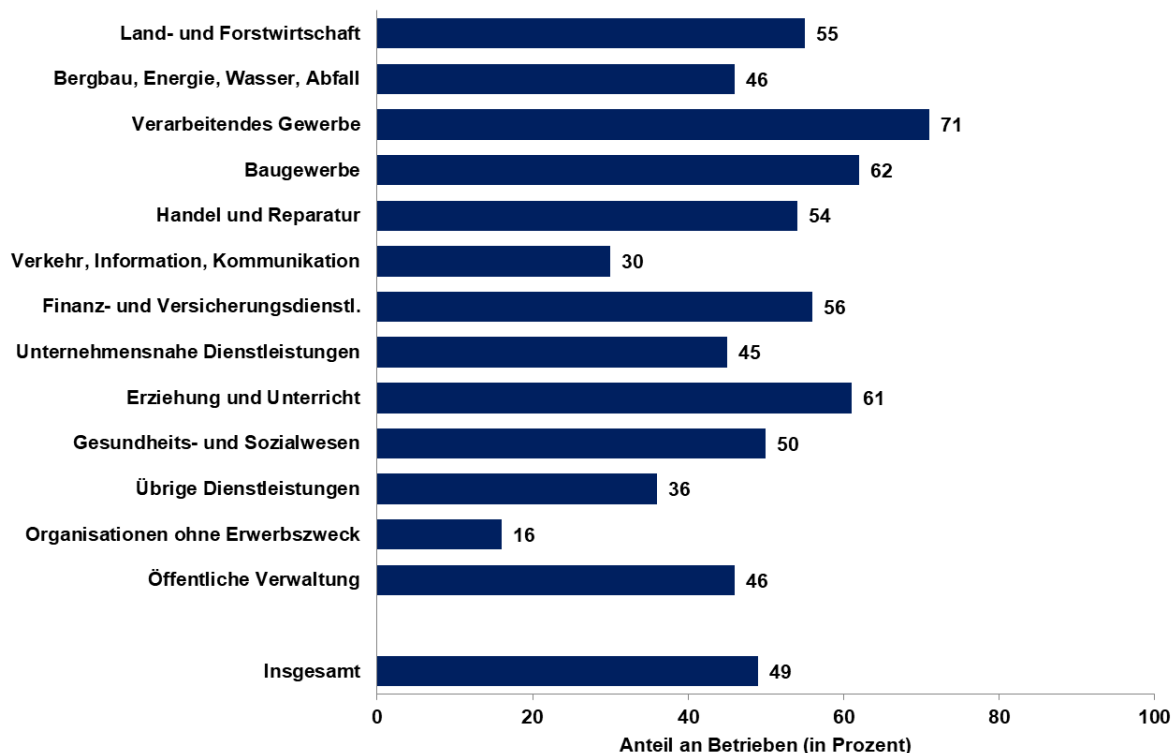
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In Abhängigkeit von der Betriebsgröße bestehen somit erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Möglichkeiten, benötigten Fachkräftenachwuchs auf internem Wege, d. h. durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu gewinnen. Während es größere Betriebe prinzipiell selbst in der Hand haben – eine ausreichende Zahl an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern vorausgesetzt –, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, ist die große Mehrheit der die ostdeutsche Betriebslandschaft prägenden Kleinstbetriebe darauf angewiesen, benötigte Fachkräfte durch alternative Beschaffungsstrategien zu gewinnen (z. B. Verbundausbildung oder Einstellung bereits ausgebildeter Fachkräfte). In Ostdeutschland ist der Anteil solcher, potenziell nicht ausbildungsberechtigter Betriebe größer als im Westen – insgesamt und in jeder einzelnen Größenklasse.

Im Hinblick auf die erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen bestehen auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft. Diese Unterschiede hängen wiederum teilweise mit den spezifischen Größenstrukturen in den einzelnen Branchen zusammen. So sind die Betriebe in einigen Branchen im Schnitt deutlich größer als in anderen Branchen. Insgesamt ist das Spektrum recht groß. Es reicht von den Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Vereine, Verbände), mit einem Anteil von lediglich 16 % ausbildungsberechtigter Betriebe, bis hin zum Verarbeitenden Gewerbe, wo fast drei Viertel der Betriebe ausbildungsberechtigt sind. Im Baugewerbe sind mit 62 % ebenfalls überdurchschnittlich

viele Betriebe ausbildungsberechtigt. Es handelt sich hierbei um jene Branche mit den aktuell größten Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Stellen für Fachkräfte (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6.4). Es fällt zudem auf, dass in Branchen, die durch eine überdurchschnittlich hohe Nachfrage nach Fachkräften auffallen, zahlreiche Betriebe nicht ausbildungsberechtigt sind. Die trifft z. B. für die Unternehmensnahen Dienstleistungen zu, die für einen wesentlichen Teil der Nachfrage verantwortlich sind. Dort sind lediglich 45 % der Betriebe ausbildungsberechtigt. Die Mehrheit der Betriebe in diesem Bereich der Wirtschaft muss seine (Nachwuchs-)Fachkräfte somit außerhalb der traditionellen betrieblichen Ausbildung zu gewinnen versuchen (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Branchen, Ostdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

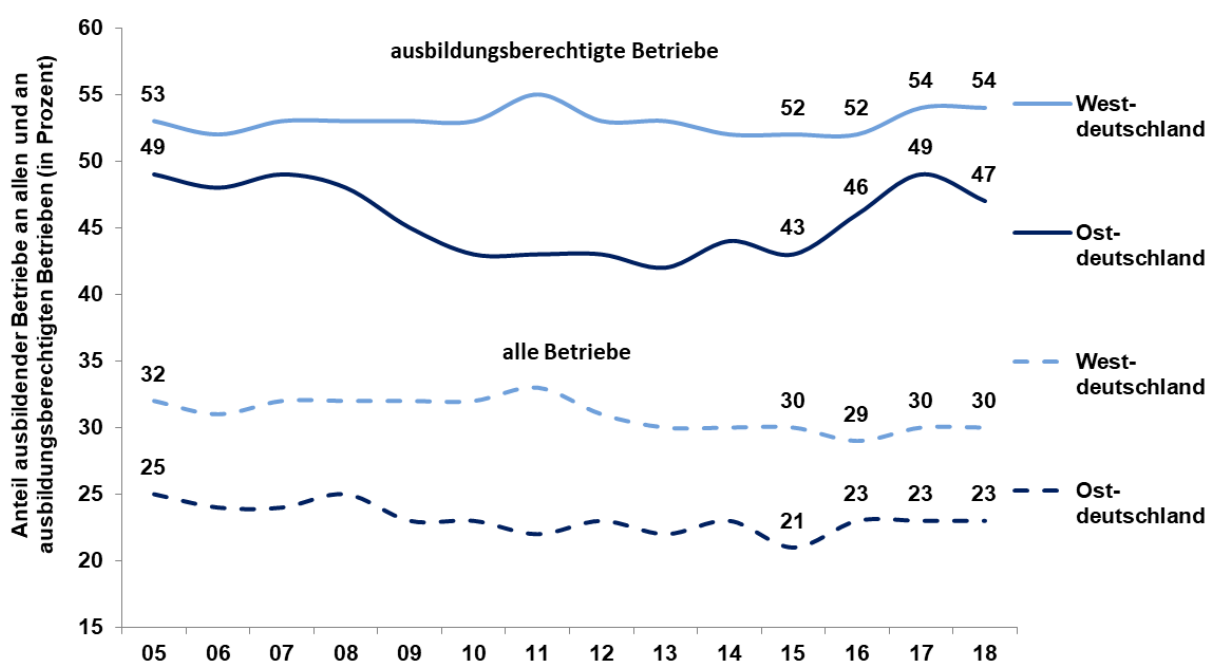
Es lässt sich festhalten: Die Möglichkeiten, drohende Fachkräfteengpässe durch eigene Ausbildungsleistungen zu vermeiden, sind in den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft unterschiedlich gut. Ob und in welchem Maße die ausbildungsberechtigten Betriebe von den gegebenen Möglichkeiten Gebrauch machen, wird im folgenden Abschnitt behandelt.

Ausbildungsbeteiligung

Wie oben dargestellt, erfüllt knapp die Hälfte der ostdeutschen Betriebe die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung. Von diesen ausbildungsberechtigten

Betrieben beteiligten sich 47 % an der Ausbildung. Im Vergleich zu vorangegangenen Befragungen ist die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe in Ostdeutschland geringfügig gesunken und zwar um rund zwei Prozentpunkte. Im Westen Deutschlands betrug sie wie zuvor 54 % und war damit weiterhin deutlich höher als in Ostdeutschland. Dieser Unterschied zeigt sich auch, wenn man den Anteil ausbildender Betriebe auf alle Betriebe bezieht (Betriebe mit und Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung). In Ostdeutschland beträgt dieser Anteil 23 %, d. h. knapp jeder vierte Betrieb beteiligte sich im hier beobachteten Jahr an der Ausbildung. In Westdeutschland fällt der entsprechende Anteil mit 30 % deutlich höher aus (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

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

Die anhaltend gute Auftragslage in vielen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft und der damit einhergehende hohe Bedarf an qualifizierten Fachkräften führten offensichtlich noch nicht zu einer stärkeren Nutzung der bestehenden Potenziale zur Gewinnung von (Nachwuchs-)Fachkräften. Damit bleibt die bestehende Lücke zwischen Ost und West bei der Ausbildungsbeteiligung weiter bestehen.

In den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft ist die Ausbildungsbeteiligung unterschiedlich hoch. Das Spektrum reicht von lediglich 5 % im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck (bzw. 33 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe) bis hin zu 40 % im Verarbeitenden Gewerbe (bzw. 57 %). Es bestehen somit nicht nur unterschiedliche Ausbildungsvoraussetzungen zwischen den einzelnen Branchen, sondern es wird von den bestehenden Möglichkeiten der eigenen Ausbildung, sofern vorhanden, auch unterschiedlich stark Gebrauch gemacht (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Ostdeutschland 2018

| Branche | Betriebe mit Ausbildung | |
|---|---------------------------|---|
| | Anteil an allen Betrieben | Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben |
| | % | |
| Land- und Forstwirtschaft | 30 | 56 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 30 | 65 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 40 | 57 |
| Baugewerbe | 30 | 48 |
| Handel und Reparatur | 26 | 47 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 16 | 52 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 15 | 27 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 18 | 41 |
| Erziehung und Unterricht | 28 | 46 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 24 | 48 |
| Übrige Dienstleistungen | 16 | 43 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 5 | 33 |
| Öffentliche Verwaltung | 29 | 63 |
| Insgesamt | 23 | 47 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Ausbildung eines Auszubildenden ist bei einem Betrieb mit mehreren hundert Mitarbeitern mit größerer Wahrscheinlichkeit zu erwarten als bei einem Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten. Dementsprechend unterscheidet sich die Beteiligung an der Ausbildung von Nachwuchskräften zwischen den Betrieben der einzelnen

Größenklassen: Mit der Größe der Betriebe steigt tendenziell die Beteiligung an der Ausbildung (vgl. Tabelle 27).

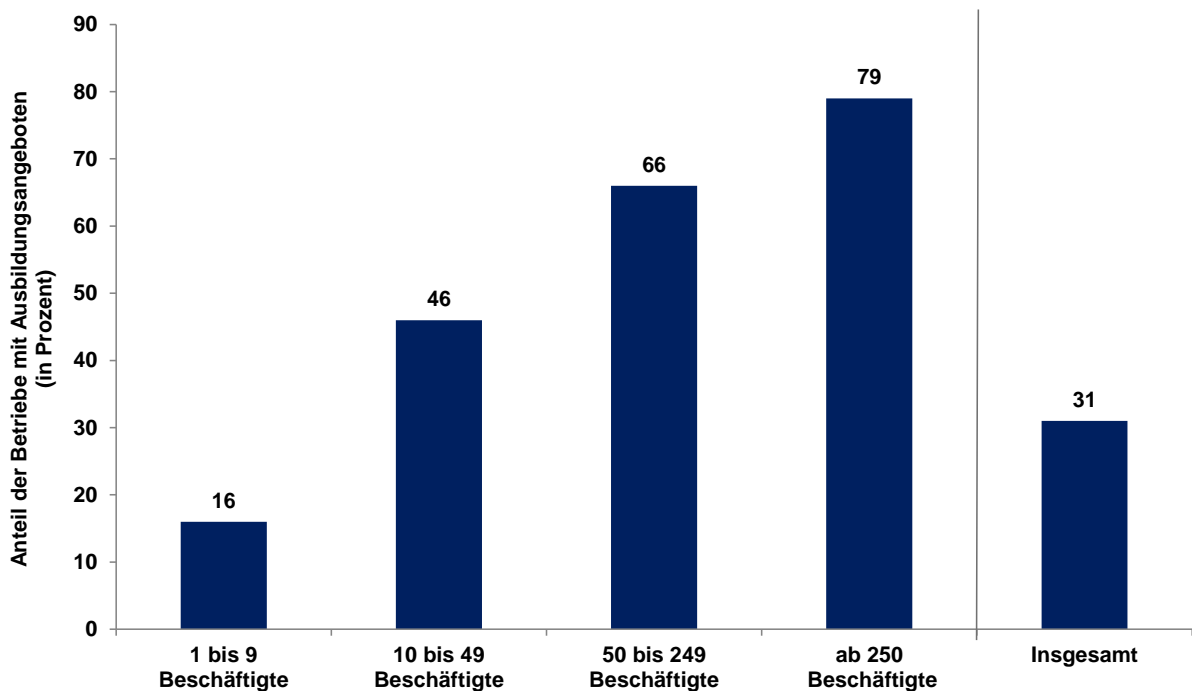
Tabelle 27: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe mit Ausbildung | |
|-------------------------|---------------------------|---|
| | Anteil an allen Betrieben | Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben |
| | % | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 12 | 31 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 45 | 67 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 65 | 81 |
| ab 250 Beschäftigte | 81 | 89 |
| Insgesamt | 23 | 47 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Betriebe mit neuen Ausbildungsangeboten

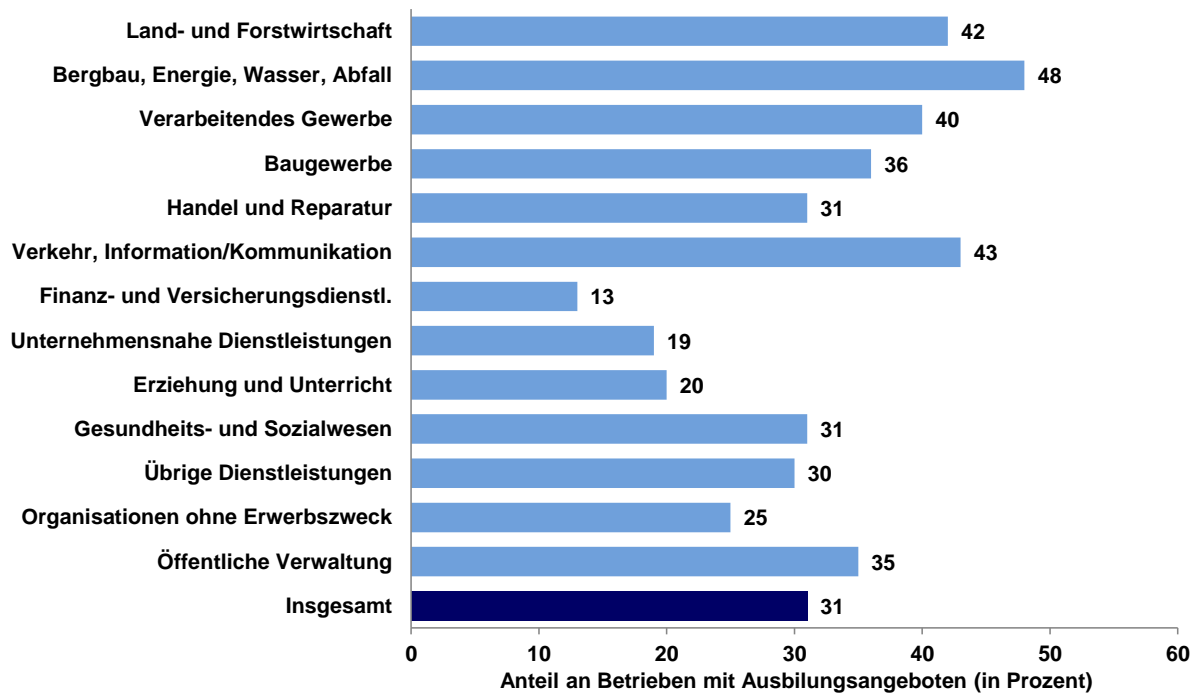
Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass knapp ein Drittel der ausbildungsberechtigten Betriebe (31 %) Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Ausbildungsjahr 2017/2018 angeboten hatte. Ob Ausbildungsplätze angeboten wurden, hing vor allem mit der Größe der Betriebe zusammen (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Betriebe mit Ausbildungsangeboten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

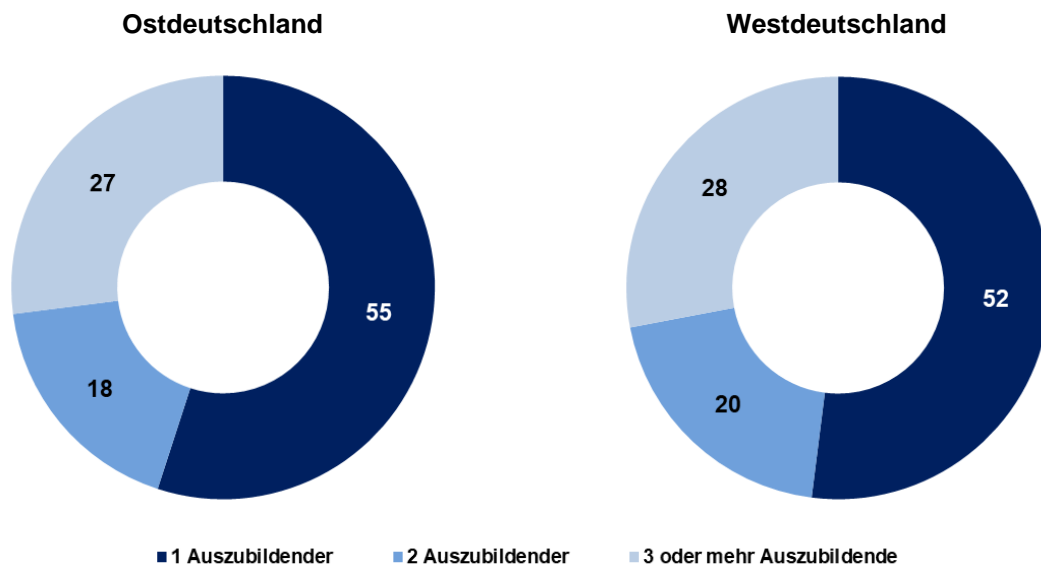
Von allen ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben boten lediglich 16 % Ausbildungsplätze für das zurückliegende Ausbildungsjahr 2017/2018 an. Bei den ausbildungsberechtigten Großbetrieben waren es dagegen 80 %. Bei größeren Betrieben kann davon ausgegangen werden, dass jedes Jahr Beschäftigte altersbedingt ausscheiden und allein dadurch regelmäßig Ersatzbedarf entsteht, der z. B. durch eigene Ausbildung gedeckt werden kann. Bei Kleinstbetrieben besteht dagegen kein kontinuierlicher Bedarf an Fachkräften. Sie bilden daher in der Regel nur in größeren Abständen aus, was die ermittelten Unterschiede erklärt.

Bei einem Blick auf die einzelnen Branchen fällt auf, dass jene aus dem Produzierenden Gewerbe tendenziell über dem ermittelten Durchschnittswert liegen, solche aus dem Dienstleistungssektor eher darunter (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Betriebe mit Ausbildungsangeboten nach Branchen in Ostdeutschland 2018

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Mehrheit der Betriebe, die ausbilden, bildet nur einen einzigen Auszubildenden bzw. eine einzige Auszubildende aus. Dies trifft für 55 % der Ausbildungsbetriebe. Weitere 18 % hatten zwei und 27 % bildeten drei oder mehr Auszubildende aus. Der hohe Anteil von Betriebe mit nur einem einzigen Auszubildenden hängt in erster Linie mit dem hohen Gewicht der Kleinstbetriebe zusammen. Betriebe dieser Größe haben überwiegend nur einen Auszubildenden. Die Verteilung entspricht annähernd jener in Westdeutschland (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Verteilung der Betriebe nach der Zahl der Auszubildenden und Beamtenanwärtern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Auszubildenden oder Beamtenanwärtern.

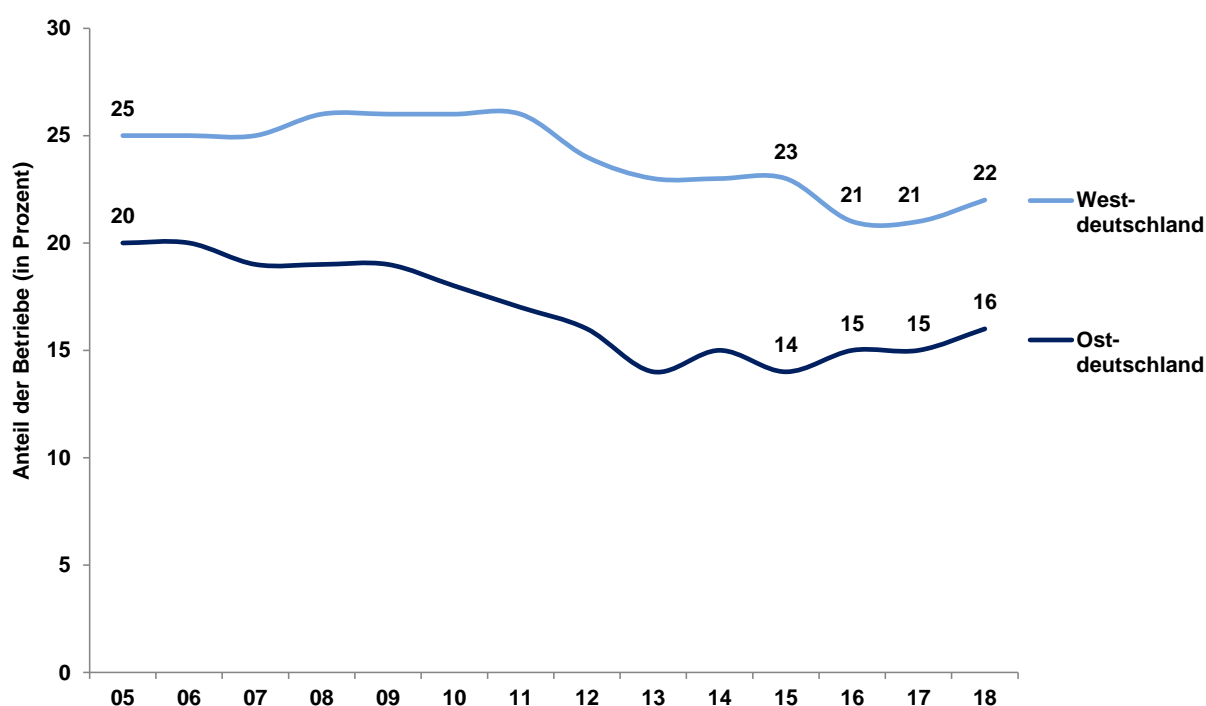
Die aktuelle Befragung ergab, dass nur eine Minderheit der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe von ihrer Berechtigung Gebrauch machte und im zurückliegenden Ausbildungsjahr Ausbildungsplätze anbot. Kleinstbetriebe boten zudem in der Regel nur einen einzigen Ausbildungsplatz an.

Hierbei ist jedoch zu bedenken, dass die Gruppe der Kleinstbetriebe mehr als 70 % der insgesamt rund 435 Tsd. Betriebe und 18 % aller Beschäftigten in Ostdeutschland stellt. Wenngleich nur ein kleiner Teil dieser Betriebe Ausbildungsplätze anbietet, hat dies doch nennenswerte Effekte für das Gesamtangebot in Ostdeutschland. In der Summe boten Betriebe dieser Größenklasse annähernd genauso viele Ausbildungsplätze an wie Großbetriebe (17 %). Der Anteil der Kleinstbetriebe an den angebotenen Ausbildungsplätzen entspricht damit in etwa deren Anteil an den Beschäftigten. Bei den Großbetrieben liegt der Anteil an den angebotenen Ausbildungsplätzen dagegen deutlich darunter. So entfielen 16 % des gesamten Ausbildungsangebots – dies schließt erfolgreich besetzte als auch unbesetzt gebliebene Ausbildungsplätze ein – auf die Gruppe der Kleinstbetriebe. Auf Großbetriebe entfielen 17 % der angebotenen Ausbildungsplätze.

Rund 30 % aller Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen sind Kleinstbetriebe, also Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Demgegenüber sind nur 3 % aller Betriebe, die im zurückliegenden Jahr Ausbildungsplätze angeboten haben, Großbetriebe. Da Großbetriebe in der Regel mehr als einen Ausbildungsplatz zu besetzen hatten, ist deren Anteil an Ausbildungsplatzangebot mit 17 % erwartungsgemäß größer als ihr Anteil an den Betrieben.

In der folgenden Abbildung 29 wird die Entwicklung des Anteils von Betrieben mit Auszubildenden/Beamtenanwärtern/-innen dargestellt. Der Anteil ist deutlich kleiner als in Westdeutschland. Es ist zu sehen, dass der Anteil von Betrieben mit Auszubildenden/Beamtenanwärtern zwischen 2005 und 2013 immer kleiner geworden ist. Diese Entwicklung war teilweise auch in Westdeutschland zu beobachten. Seit 2016 ist der Anteil in Ostdeutschland wieder leicht gestiegen. Im Jahr 2018 hatten 16 % aller ostdeutschen Betriebe zum Stichtag der aktuellen Befragung mindestens eine Auszubildende oder einen Auszubildenden. Trotz dieser Steigerung fiel der Anteil von Betrieben mit Auszubildenden/Beamtenanwärtern damit deutlich kleiner aus als in Westdeutschland.

Abbildung 29: Betriebe mit Auszubildenden/Beamtenanwärtern/-innen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. jeweils zum 30.06.

Der positive Trend stetig steigender Übernahmequoten hat sich im letzten Jahr fortgesetzt. Von den Absolventen einer betrieblichen Ausbildung wurden fast drei Viertel von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Mit 71 % lag die Übernahmequote um zwei Prozentpunkte über dem bereits hohen Niveau des Vorjahres und erreichte einen neuen Höchststand (Westdeutschland: 70 %). Damit waren die Chancen für Ausbildungsabsolventen, von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen zu werden, noch nie so gut wie im letzten Jahr.

Betriebsalter und Ausbildungsaktivitäten

Es ist davon auszugehen, dass ein Betrieb umso eher berechtigt ist, selbst auszubilden und mit höherer Wahrscheinlichkeit auch ausbildet, wenn er bereits einige Jahre am Markt agiert. Länger bestehende Betriebe sind in der Regel auch größer als solche, die erst einige Jahre existieren. Lediglich 13 % der befragten ostdeutschen Betriebe sind bereits vor 1990 gegründet worden. In Westdeutschland beträgt der entsprechende Anteil 33 %. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass 87 % der befragten ostdeutschen Betriebe erst nach der deutsch-deutschen Wiedervereinigung gegründet wurden. 60 % der vor 1990 gegründeten Betriebe gaben an, ausbildungsberechtigt zu sein – gegenüber lediglich 47 % der später gegründeten Betriebe. Bei einer weiteren Gliederung der ab 1990 gegründeten Betriebe ergibt sich folgende Struktur: 55 % der zwischen 1990 und 1999 gegründeten Betriebe sind ausbildungsberechtigt. Bei Betrieben, die im Zeitraum 2000 bis 2009 gegründet wurden, beträgt der entsprechende Wert nur noch 47 %. Noch niedriger ist er bei den jungen Betrieben, also jenen Betrieben, die erst 2010 oder noch später gegründet wurden. Von diesen sind lediglich 39 % berechtigt, selbst auszubilden (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung nach Gründungsjahr

| Gründungsjahr | Ausbildungsbe- rechtigung | Ausbildungsbe- teiligung |
|------------------|------------------------------|-----------------------------|
| | % | % |
| vor 1990 | 60 | 31 |
| 1990 bis 1999 | 55 | 28 |
| 2000 bis 2009 | 47 | 21 |
| ab 2010 | 39 | 17 |
| Insgesamt | 49 | 23 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Das beobachtete Muster spiegelt sich auch in der Ausbildungsbeteiligung wider. Ältere Betriebe beteiligen sich deutlich häufiger an der Ausbildung als jüngere. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen somit die anfangs aufgestellte Vermutung, wonach die Wahrscheinlichkeit sowohl für das Vorliegen der formalen Ausbildungsvoraussetzungen als auch für eine konkrete Ausbildungsbeteiligung mit dem Betriebsalter steigt. Die im Vergleich zu Westdeutschland geringere Ausbildungsbeteiligung der ostdeutschen Betriebe könnte somit auch mit dem deutlich höheren Anteil jüngerer Betriebe in Ostdeutschland zusammenhängen.

Fachkräftebedarf und Ausbildungsaktivitäten

In Kapitel 6.4 wurde dargestellt, dass der Bedarf der ostdeutschen Wirtschaft an Fachkräften ungebrochen ist. Die Ausbildung gehört traditionell zu den wichtigsten Säulen der Gewinnung von Fachkräften. Wie die folgende Tabelle 29 zeigt, verfügen Betriebe mit Fachkräftebedarf nicht nur häufiger über eine Ausbildungsberechtigung als im Durchschnitt der ostdeutschen Betriebe, sondern engagieren sich auch stärker in der Ausbildung.

Tabelle 29: Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung von Betrieben mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2018

| Merkmale | Alle Betriebe | Betriebe mit Fachkräftebedarf* |
|---|---------------|--------------------------------|
| | % | |
| Betriebe mit Ausbildungsberechtigung (Anteil an allen Betrieben) | 49 | 60 |
| Betriebe mit Ausbildungsbeteiligung (Anteil an allen Betrieben) | 23 | 35 |
| Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten** (Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben) | 31 | 42 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. * im ersten Halbjahr 2018. ** für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2017/2018

Im Durchschnitt sind 49 % aller ostdeutschen Betriebe ausbildungsberechtigt. In der Gruppe der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2018 eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte besetzen wollten, betrug der entsprechende Anteil 60 %, war somit überdurchschnittlich hoch. Die Mehrheit der Betriebe mit Fachkräftebedarf verfügt damit über die Möglichkeit, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsleistungen selbst zu decken. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass mit 40 % ein nicht unbeträchtlicher Teil der Betriebe mit Fachkräftebedarf prinzipiell nicht in der Lage ist, den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu decken. Es ist zu vermuten, dass es sich hierbei vor allem um Kleinstbetriebe handelt. Diese verfügen seltener als größere Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung.

Von den Betrieben mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2018 beteiligten sich 35 % an der Ausbildung. Im Durchschnitt trifft dies nur für 23 % der ostdeutschen Betriebe zu. Von allen Betrieben mit Fachkräftebedarf, die zugleich auch über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, hatten 42 % für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2017/2018 Ausbildungsplätze angeboten (Durchschnitt: 31 %). Im Umkehrschluss heißt dies, dass die große Mehrheit der Be-

triebe mit Fachkräftebedarf trotz Ausbildungsberechtigung keine neuen Ausbildungsplätze für das betrachtete Ausbildungsjahr angeboten hat.

Ob Betriebe ausbilden, hängt auch mit der Einschätzung zukünftiger Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs zusammen. Während sich durchschnittlich nur 23 % aller ostdeutschen Betriebe an der Ausbildung beteiligen, bilden 34 bzw. 35 % jener Betriebe aus, die in den kommenden Jahren mit Schwierigkeiten bei der Personalbeschaffung oder mit einem generellen Personalmangel rechnen. Bei Betrieben, die die Altersstruktur ihrer Belegschaft als problematisch einschätzen, beträgt der Anteil ausbildender Betriebe sogar 37 %. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass größere Betriebe tendenziell häufiger mit künftigen Problemen rechnen als kleinere Betriebe. Die beobachtete höhere Ausbildungsbeteiligung der Betriebe mit erwarteten Problemen dürfte daher auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Gleichzeitig sind zahlreiche Betriebe, die mit künftigen Personalproblemen rechnen, nicht berechtigt, selbst auszubilden. Dies betrifft z. B. 40 % der ostdeutschen Betriebe, die künftig mit Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Fachkräften rechnen (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Erwartete Personalprobleme und Ausbildungsbeteiligung

| Erwartete Probleme | Betriebe... | | |
|---|----------------|--|------------------------------|
| | mit Ausbildung | mit Berechtigung, aber ohne Ausbildung | ohne Ausbildungsberechtigung |
| | % | | |
| Schwierigkeiten, Fachkräfte zu beschaffen | 34 | 26 | 40 |
| Personalmangel | 35 | 24 | 41 |
| Überalterung | 37 | 28 | 35 |
| Insgesamt | 23 | 26 | 51 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Befunde machen deutlich, dass ein aktueller wie auch ein zukünftiger Bedarf an Fachkräften oftmals mit Ausbildungsaktivitäten einhergeht. Gleichwohl sind zahlreiche Betriebe mit Bedarf gar nicht in der Lage, selbst auszubilden. Zum anderen bilden auch viele Betriebe trotz einer vorhandenen Berechtigung nicht aus. Letztere setzen offenbar auf alternative Strategien der Bedarfsdeckung, wie z. B. Abwerben bzw. Einstellung von Fachkräften oder Investitionen in die Weiterbildung der vorhandenen Mitarbeiter/-innen (vgl. hierzu Kapitel 9).

Die Möglichkeiten der Betriebe, ihren Bedarf an qualifiziertem Personal zu decken und einem drohenden Mangel an Fachkräften durch die eigene Ausbildung von

Nachwuchsfachkräften vorzubeugen, hängen neben den formalen Voraussetzungen auch von der grundsätzlichen Bereitschaft ab, selbst auszubilden. Diese Bereitschaft dürfte ihrerseits vom Erfolg bzw. Misserfolg der Betriebe bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern beeinflusst sein. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, ist die Besetzung von Ausbildungsplätzen für zahlreiche ausbildungsbereite Betriebe nach wie vor mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden.

8.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

Im Hinblick auf die Möglichkeiten der ostdeutschen Wirtschaft, den Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildung zu decken, ergibt sich rein rechnerisch, dass fast jeder angebotene Ausbildungsplatz besetzt werden könnte. Im Vergleich zu früheren Jahren ist es jedoch für Betriebe deutlich schwieriger geworden, den Bedarf an Fachkräften durch die eigene Ausbildung von jungen Frauen und Männern zu decken. Vor rund 10 Jahren standen den Betrieben rein rechnerisch für jeden Ausbildungsplatz zwei Bewerber/-innen, heute nur noch ein Bewerber/-in zur Verfügung: Für das Ausbildungsjahr 2017/2018 wurden insgesamt rund 90,7 Tsd. Berufsausbildungsstellen und rund 90,1 Tsd. Bewerber/-innen in Ostdeutschland registriert.²⁰ Das Verhältnis von gemeldeten Berufsausbildungsstellen und Bewerber/-innen ist damit ausgeglichen (1,0 Stellen pro Bewerber). In Westdeutschland wurden rund 474,5 Tsd. Berufsausbildungsstellen und rund 445,2 Tsd. Bewerber/-innen registriert. Im Westen Deutschlands war das Verhältnis – aus Sicht der Ausbildungsplatzbewerber – somit etwas günstiger (1,1 Stellen pro Bewerber).²¹

Bei der Interpretation der präsentierten Zahlen sind die regionalen Unterschiede zu berücksichtigen. Das Spektrum reicht von lediglich 0,8 Ausbildungsstellen pro Bewerber in Berlin bis zu 1,3 Ausbildungsstellen pro Bewerber in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen. Die Möglichkeiten für ausbildungsbereite Betriebe – gemessen an der Zahl von gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern – waren damit in Berlin rein rechnerisch deutlich besser als in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass auf der Ebene einzelner Berufsgruppen teils erhebliche Diskrepanzen bestehen. Während es auf der einen Seite

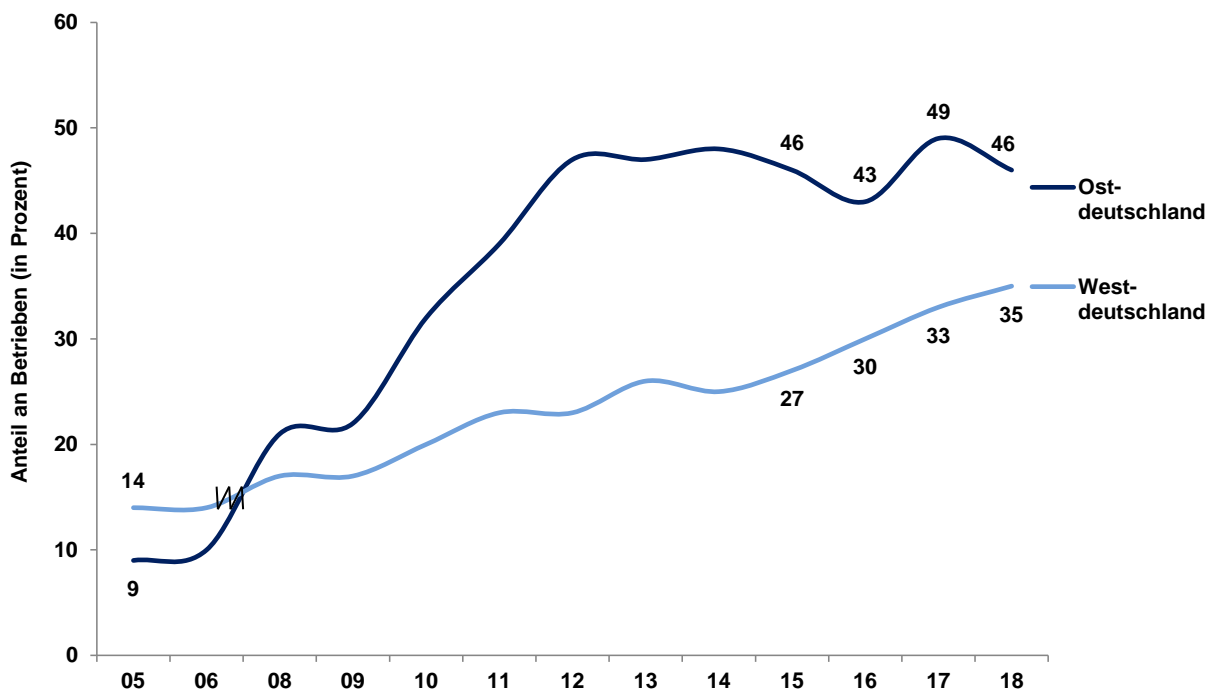
²⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. Nürnberg, 2018.

²¹ Ebenda.

zahlreiche Berufe gab, für die den Betrieben rein rechnerisch nicht genug Bewerberinnen und Bewerber zu Verfügung standen, konnten auf der anderen Seite Betriebe aus einer Vielzahl von Kandidatinnen und Kandidaten auswählen. Dies wird an den beiden folgenden Beispielen deutlich. In ganz Ostdeutschland wurden für den Ausbildungsberuf Koch/Köchin insgesamt 2.734 Ausbildungsstellen von den Betrieben angeboten. Diesen standen lediglich 1.597 registrierte Bewerberinnen und Bewerber gegenüber. Mit der verfügbaren Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern konnte somit rein rechnerisch nur knapp 60 % dieser Ausbildungsplätze besetzt werden. Im Ausbildungsberuf Kfz-Mechatroniker - PKW-Technik gab es demgegenüber lediglich 1.983 Ausbildungsstellen, aber 4.116 Bewerberinnen und Bewerber. Den Betrieben standen hier rein rechnerisch 2,1 Bewerber pro Ausbildungsplatz und damit eine rein rechnerisch ausreichende Zahl zur Verfügung.

Die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr zeigen, dass fast jeder dritte ausbildungsrechtliche Betrieb in Ostdeutschland beabsichtigte, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen (31 %). In fast jedem zweiten dieser Betriebe konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (46 %). Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist damit zwar gegenüber dem vorangegangenen Jahr leicht gesunken. Er ist aber nach wie vor deutlich höher als in Westdeutschland. Der entsprechende Anteil ist aber auch dort nahezu stetig gestiegen (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018

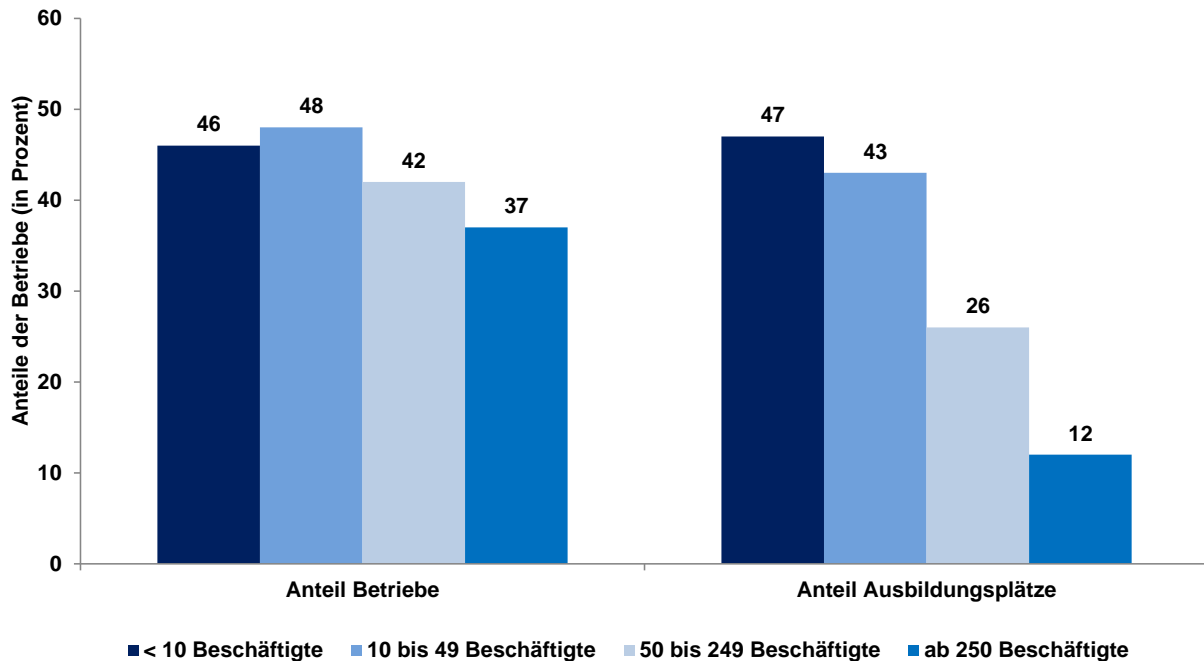


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2007 wurden keine Informationen hierzu erhoben.

Im Hinblick auf die nicht besetzten Ausbildungsplätze ergibt sich folgendes Bild: Ein Drittel der von den Betrieben für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2017/2018 angebotenen Ausbildungsplätze blieb unbesetzt. Dies entspricht einer leichten Verringerung gegenüber dem vorangegangenen Jahr um rund drei Prozentpunkte. In Westdeutschland lag der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze mit einem Anteil in Höhe von 22 % deutlich unter dem ostdeutschen Niveau. Die Ergebnisse der Befragung belegen, dass die Möglichkeiten der Betriebe, Fachkräfte durch eigene Ausbildung zu gewinnen, in Ostdeutschland – misst man diese am Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze – eingeschränkter sind als im Westen Deutschlands.

Der Erfolg bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern steigt mit der Größe eines Betriebes. Bei Betrieben mit 250 oder mehr Mitarbeitern waren zwar mit 37 % ein nicht unbeträchtlicher Anteil von Betrieben von Besetzungsproblemen betroffen, d. h. konnten mindestens einen der angebotenen Plätze nicht besetzen. Mit einem Anteil von 12 % war der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze vergleichsweise gering. Während bei größeren Betrieben für die große Mehrheit der angebotenen Ausbildungsstellen ein passender Bewerber gefunden werden konnte, blieben vor allem bei Kleinst- und Kleinbetrieben zahlreiche Plätze unbesetzt (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2017/2018 nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Ausbildungsjahr 2017/2018.

Der anhaltend starke Wettbewerb um ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Frauen und Männer geht somit offenkundig zu Lasten der zahlreichen ausbildungsbereiten Kleinbetriebe. Betriebe dieser Größe sind in vielen Fällen nicht ausbildungsberechtigt. In jenen Fällen, wo diese vorliegen und die Bereitschaft vorhanden ist, selbst auszubilden, scheitert das Vorhaben an einem Mangel an Bewerbern. Die Möglichkeiten von Kleinbetrieben, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken und damit einem möglicherweise drohendem Mangel an qualifiziertem Personal entgegen zu wirken, werden dadurch in erheblichem Maße eingeschränkt. Ob sich in den betreffenden Fällen keine Bewerber um die Stellen bewarben, die vorhandenen Bewerber nicht den betrieblichen Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der Bewerber, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.²²

²² Im aktuellen DGB-Ausbildungsreport 2018 wird festgestellt, dass in Betrieben mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringer Vergütung überdurchschnittlich häufig angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können: „Auf der Angebotsseite fällt auf, dass Besetzungsprobleme zwischen den Ausbildungsberufen

Die einzelnen Bereiche der ostdeutschen Wirtschaft waren ebenfalls in unterschiedlichem Maße von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Besonders häufig blieben zum wiederholten Mal Ausbildungsstellen im Baugewerbe unbesetzt: Wie schon im Jahr zuvor konnten für rund die Hälfte der angebotenen Ausbildungsplätze keine passenden Bewerber gefunden werden. Das ostdeutsche Baugewerbe hatte damit sowohl überdurchschnittlich große Probleme bei der Gewinnung von Bewerbern für zu besetzende Fachkräftestellen (siehe Kapitel 6.4), als auch für die angebotenen Ausbildungsplätze.

Fazit: Die Beschäftigung wächst seit Jahren, der Bedarf an Fachkräften nimmt zu. Die eigene Ausbildung ist ein geeignetes Mittel, um den Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen aktiv vorzubeugen. Obwohl sich beim Anteil der ausbildenden Betriebe in Ostdeutschland ein deutlicher Aufwärtstrend zeigt, bilden ostdeutsche Betriebe immer noch seltener aus als westdeutsche Betriebe. Dies dürfte einerseits mit der ungünstigeren Betriebsstruktur, konkret der stärkeren Kleinteiligkeit der ostdeutschen Betriebslandschaft zusammenhängen. Vielen der zahlreichen Kleinstbetriebe fehlen die erforderlichen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Andererseits gelingt es einem nennenswerten Teil der ausbildungsfähigen und ausbildungsbereiten Betriebe in Ostdeutschland nicht, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Bei ähnlichen Tendenzen bleiben im Osten immer noch anteilig mehr Betriebe erfolglos als im Westen, was das Risiko künftiger Fachkräftepässe tendenziell erhöht.

erheblich variieren und häufig Berufe betreffen, in denen viele Auszubildende unzufrieden mit der Ausbildungsqualität und den -bedingungen sind. So etwa in Teilen des Hotel- und Gaststättenbereichs sowie im Einzelhandel – Branchen, die wie in den vergangenen Jahren auch im aktuellen Ausbildungsreport wieder auf den hinteren Plätzen rangieren.“ Den Autoren des Report zufolge zeigt dies, „dass qualitativ hochwertige und attraktive Ausbildungsbedingungen zentrale Faktoren im Wettbewerb um Auszubildende sind.“ (DGB-Ausbildungsreport 2018, S. 10).

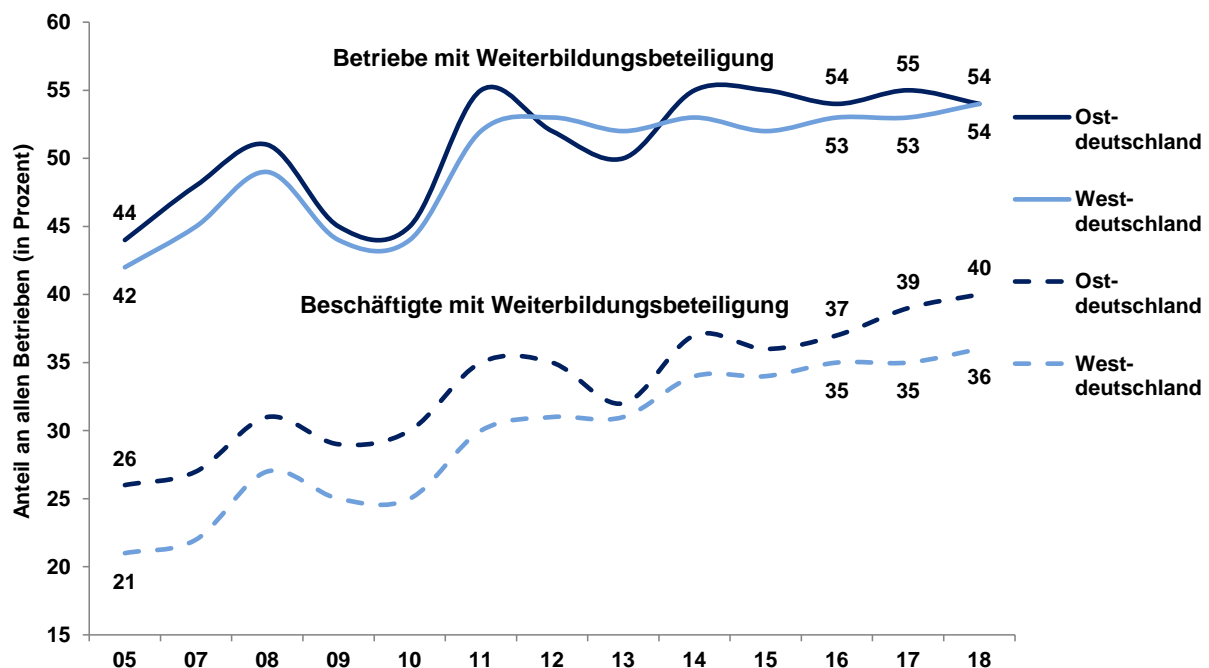
9. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

Die betriebliche Weiterbildung stellt neben der betrieblichen Ausbildung eine weitere Strategie dar, um den steigenden Fachkräftebedarf passgenau zu decken. Im Gegensatz zur (Erst-)Ausbildung, die in der Regel mehrere Jahre dauert, lässt sich mit Weiterbildung auf betriebliche Bedarfe vergleichsweise kurzfristig reagieren. In Zeiten eingeschränkter Bewerberzahlen bietet Weiterbildung gegenüber externen Beschaffungsstrategien darüber hinaus den Vorteil, dass auf die internen Personalressourcen zurückgegriffen werden kann. Um einen Eindruck vom Weiterbildungsengagement der Betriebe zu gewinnen, wird im Folgenden betrachtet, in welchem Umfang die Betriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützt haben, sei es in finanzieller Form oder durch eine Freistellung von der Arbeit.

Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten

Im ersten Halbjahr 2018 hat mehr als die Hälfte der ostdeutschen Betriebe ihren 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 vier vorangegangenen Beobachtungsjahre (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten misst, erreichte einen neuen Höchststand. Mit anteilig 40 % wurden so viele Beschäftigte weitergebildet wie noch nie. Der Abstand zu Westdeutschland beträgt wie im letzten Jahr rund vier Prozentpunkte zu Gunsten Ostdeutschlands.

Im Rahmen der Befragung wird ein relativ weit gefasster Begriff von Weiterbildung verwendet. Als Weiterbildung wird nicht nur der Besuch von Kursen u. ä. verstanden, sondern z. B. auch die Teilnahme an Fachvorträgen. Der Blick auf die im aktuellen Untersuchungszeitraum genutzten Arten von Weiterbildung zeigt, dass die traditionelle Art der Wissensvermittlung in Form externer Kurse und Lehrgänge nach wie vor an erster Stelle steht. Mehr als 80 % aller Betriebe, bei denen Mitarbeiter weitergebildet wurden, haben hierauf zurückgegriffen. Daneben waren auch interne Kurse sowie direktes Lernen am Arbeitsplatz, z. B. in Form einer Unterweisung, von Bedeutung. Mit den zunehmenden Möglichkeiten digitaler Technologien scheint auch das sogenannte selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien immer bedeutsamer zu werden. Mehr als jeder vierte Betrieb mit Weiterbildung gab an, solche Mittel genutzt zu haben (vgl. Tabelle 31).

Tabelle 31: Art der Weiterbildung in Ostdeutschland 2018

| Art der Weiterbildung | Anteil in %* |
|---|--------------|
| A externe Kurse, Lehrgänge, Seminare | 83 |
| B interne Kurse, Lehrgänge, Seminare | 52 |
| C Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung) | 57 |
| D Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u. ä. | 51 |
| E Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) | 7 |
| F selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien | 29 |
| G Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe | 7 |
| H Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen | 12 |
| Insgesamt | 54 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr. *Mehrfachnennungen möglich.

In den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft unterstützten die Betriebe in unterschiedlich starkem Maße die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Am verbreitetsten waren Weiterbildungsaktivitäten im Finanz- und Versicherungsgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Öffentlichen Verwaltung. In den genannten Bereichen gaben jeweils mehr als 80 % der befragten Arbeitgeber an, ihre Beschäftigten weitergebildet zu haben. Die branchenspezifischen Weiterbildungsquoten der Beschäftigten korrespondieren mit der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe, d. h. in jenen Branchen, in denen ein besonders

großer Anteil der Betriebe Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten unterstützt, wurden in der Regel auch überdurchschnittlich viele Mitarbeiter weitergebildet (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2018

| Branche | Betriebe mit Weiterbildung | Beschäftigte mit Weiterbildung |
|---|----------------------------|--------------------------------|
| | % | % |
| Land- und Forstwirtschaft | 45 | 37 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 66 | 41 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 48 | 35 |
| Baugewerbe | 47 | 32 |
| Handel und Reparatur | 48 | 36 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 50 | 40 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 85 | 67 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 55 | 36 |
| Erziehung und Unterricht | 89 | 54 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 80 | 54 |
| Übrige Dienstleistungen | 36 | 26 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 60 | 47 |
| Öffentliche Verwaltung | 82 | 42 |
| Insgesamt | 54 | 40 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

In anderen Branchen unterstützen demgegenüber nur vergleichsweise wenige Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. In dieser Hinsicht fällt vor allem die Branche Übrige Dienstleistungen auf. Hierunter zählen u. a. Hotels und Gaststätten sowie Friseur- und Kosmetiksalons. Nur gut jeder dritte Betrieb dieser Branche gab an, einen oder mehrere Mitarbeiter im hier betrachteten Zeitraum weitergebildet zu haben. Insgesamt wurden 26 % der Beschäftigten dieser Branche in der einen oder anderen Form weitergebildet. In keiner anderen Branche war die Weiterbildungsquote niedriger. Diese Situation ist keine ostdeutsche Besonderheit, sondern auch in Westdeutschland in ähnlicher Weise zu beobachten. Mit 21 % fiel die Weiterbildungsquote sogar noch niedriger aus als in Ostdeutschland.

Das unterschiedliche Weiterbildungsengagement der Betriebe bzw. Branchen hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen. Einer der wesentlichen Gründe dürfte die branchenspezifische Bedeutung des Einsatzes von qualifizierten Arbeitskräften sein. Branchen mit einem hohen Anteil von Fachkräften haben ein stärkeres Interesse daran, die Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter an mögliche Veränderungen

anzupassen. In jenen Bereichen, in denen die Erstellung von Gütern bzw. die Erbringung von Dienstleistungen weniger stark an das Vorhandensein von formalen Qualifikationen gekoppelt ist, dürfte das Interesse der Betriebe dagegen eher gering sein. Ob ein Betrieb seine Mitarbeiter qualifiziert, hängt teilweise auch mit der Betriebsgröße zusammen. Bei Betrieben ab 10 Beschäftigten wurden anteilig deutlich mehr Mitarbeiter weitergebildet als in Betrieben, in denen weniger Beschäftigte tätig sind (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe mit Weiterbildung | Beschäftigte mit Weiterbildung |
|-------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| | % | % |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 46 | 33 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 71 | 40 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 91 | 44 |
| ab 250 Beschäftigte | 97 | 40 |
| Insgesamt | 54 | 40 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

In den nachfolgenden Ausführungen steht die Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen im Mittelpunkt. Hierbei geht es um mögliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Arbeitskräften mit einfachen und solchen mit qualifizierten Tätigkeiten.

Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass weibliche Beschäftigte in deutlich größerem Umfang von betrieblich unterstützter Fort- und Weiterbildung profitierten als Männer. Insgesamt waren 53 % der weitergebildeten Beschäftigten in Ostdeutschland weiblich und 47 % männlich. Von allen weiblichen Beschäftigten besuchten 45 % einen Weiterbildungskurs, wurden betriebsintern geschult, nahmen an Fachmessen teil oder bildeten sich anderweitig fort, aber nur 35 % der männlichen Beschäftigten. Die Weiterbildungsquote der Frauen ist damit gegenüber dem Vorjahreswert leicht gestiegen (2017: 43 %), jene der Männer dagegen leicht gesunken (2017: 36 %).

Auch in Westdeutschland ist die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen mit 39 % höher als die von Männern (34 %), allerdings fällt dieser Unterschied mit rund fünf Prozentpunkten nur halb so groß aus wie Ostdeutschland (10 Prozentpunkte).

In denjenigen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft, die sich durch besonders hohe Weiterbildungsquoten auszeichnen, profitierten sowohl Frauen als auch Männer überdurchschnittlich häufig von Weiterbildung. Dies zeigt sich z. B. an den entsprechenden Weiterbildungsquoten im Gesundheits- und Sozialwesen, einer der weiterbildungsaktivsten Branchen Ostdeutschlands. Dort wurden 43 % der Männer weitergebildet. Die Weiterbildungsquote der männlichen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen liegt damit um acht Prozentpunkte über dem Durchschnittswert für ostdeutsche Männer (35 %). Die Weiterbildungsquote der Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen beträgt sogar 57 % und ist ebenfalls deutlich größer als der Durchschnittswert für ostdeutsche Frauen (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Männern und Frauen in Ostdeutschland 2018 nach Branchen

| Branche | Weiterbildungsquote | | | Frauenanteil an allen WB-Teilnehmern |
|--|---------------------|-----------|-----------|--------------------------------------|
| | Insgesamt | Männer | Frauen | |
| | % | | | % |
| Land- und Forstwirtschaft | 37 | 38 | 34 | 30 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 41 | 41 | 39 | 23 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 35 | 34 | 37 | 29 |
| Baugewerbe | 32 | 32 | 27 | 11 |
| Handel und Reparatur | 36 | 35 | 37 | 52 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 40 | 40 | 39 | 24 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistg. | 67 | 67 | 67 | 67 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 36 | 33 | 39 | 48 |
| Erziehung und Unterricht | 54 | 39 | 62 | 76 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 54 | 43 | 58 | 80 |
| Übrige Dienstleistungen | 26 | 21 | 30 | 62 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 47 | 35 | 53 | 73 |
| Öffentliche Verwaltung | 42 | 40 | 43 | 68 |
| Insgesamt | 40 | 35 | 45 | 53 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Auf der anderen Seite sind die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männer in eher weiterbildungsschwachen Branchen, wie z. B. den Übrigen Dienstleistungen, gleichermaßen niedriger als im Durchschnitt. Auffällig ist allerdings, dass die Weiterbildungsquoten von Frauen sowohl in den weiterbildungsstarken als auch in den weiterbildungsschwachen Branchen teils deutlich über jenen der Männer liegt. Hervorhebenswert sind vor allem die drei Branchen Erziehung und Unterricht, Organisatio-

nen ohne Erwerbszweck sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Dort beträgt die Differenz zwischen den Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern teils bis zu 23 Prozentpunkte und ist damit mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt Ostdeutschlands. Bis auf das Gesundheits- und Sozialwesen handelt es sich bei den genannten Branchen allerdings um vergleichsweise kleine Branchen. In vielen anderen, teils sehr großen Branchen, bestehen demgegenüber nahezu keine Unterschiede. Im Handel z. B., wo 12% aller ostdeutschen Beschäftigten tätig sind, wurden 35 % der Männer und 37 % der Frauen weitergebildet.

Bei einer größenspezifischen Betrachtung zeigt sich, dass sowohl in kleineren als auch in größeren Betrieben anteilig mehr Frauen als Männer an betrieblich unterstützter Weiterbildung teilnahmen.

Die Daten der aktuellen Befragung lassen keine Rückschlüsse auf die möglichen Ursachen der unterschiedlich hohen Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männer zu. Es ist jedoch zu vermuten, dass die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen weniger mit dem individuellen Engagement als vielmehr mit (berufs-)strukturellen Faktoren zusammenhängt. So sind bestimmte Berufsgruppen gesetzlich dazu verpflichtet, sich in regelmäßigen Abständen weiterzubilden.²³ Frauen sind in solchen Bereichen bzw. Berufsgruppen möglicherweise überrepräsentiert.

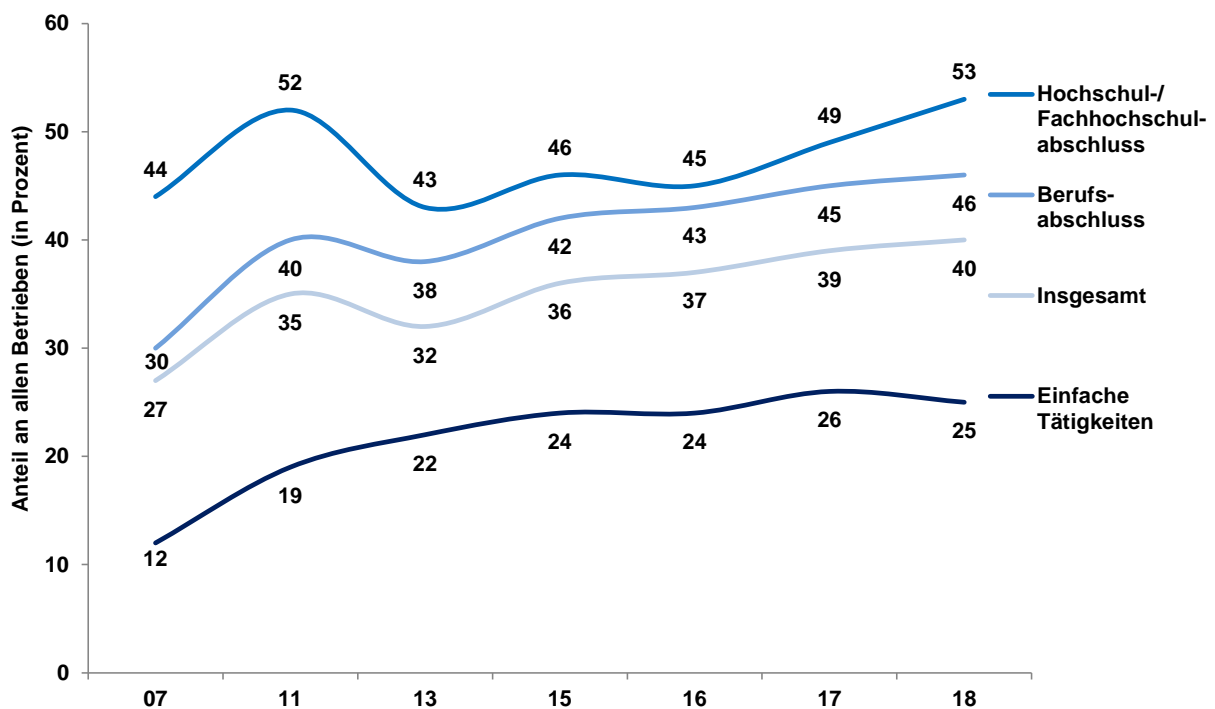
Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten

Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass die Weiterbildungsquoten von Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, mit 46 bzw. 53 % rund doppelt so hoch ausfallen wie jene von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte (25 %). Die Befunde bestätigen damit die Erfahrungen der Vorjahre, wonach Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten investierten, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Im Zuge der gestiegenen Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs haben die Betriebe aber offensichtlich zunehmend die Potenziale der Arbeitskräfte mit vergleichsweise einfachen Tätigkeiten entdeckt. Im Vergleich zum Jahr 2007 hat sich die Weiterbildungsquote von Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten ausüben, mehr

²³ Vgl. z. B. die entsprechenden Fortbildungsverpflichtungen für Beschäftigte in Fachberufen des Gesundheitswesens (Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung WBGesG), für Vertragsärzte und Vertragspsychotherapeuten (Fortbildungsverpflichtung nach § 95d Abs. 1 SGB V) oder für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer (§ 5 Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer BS WP/vBP).

als verdoppelt. Diese Steigerung hängt möglicherweise auch damit zusammen, dass viele einfache Tätigkeiten, u. a. durch einen zunehmenden Einsatz digitaler Technologien, anspruchsvoller geworden sind. Gleichwohl ist der Anteil nach wie vor nur rund halb so groß wie bei Beschäftigten mit Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Denn mit dem tendenziell gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe sind auch die Weiterbildungsquoten der qualifizierten und hochqualifizierten Beschäftigten gestiegen. Die Unterschiede zwischen den drei Tätigkeitsgruppen haben sich damit zwar in den letzten Jahren verringert, sind aber nach wie vor beträchtlich (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Ostdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007, 2011, 2012 und 2015 bis 2018.

Weiterbildung und Fachkräftebedarf

In einer früheren Befragung wurden die Betriebe danach gefragt, welche Strategien am ehesten geeignet sind, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. Um den Stellenwert der einzelnen Strategien zu ermitteln, wurde den Betrieben eine Liste mit insgesamt 12 verschiedenen Strategien, angefangen von der eigenen Ausbildung über die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter bis hin zum Rückgriff auf Leiharbeitskräfte, vorgelegt. Die damalige Befragung ergab, dass die ostdeutschen Betriebe vor allem auf die vorhandenen Personalressourcen setzen, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. So wurden die betriebliche Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern – neben der Verbesserung der Arbeitsbedingungen – als die bedeutsamste Strategie ange-

sehen. Insgesamt war knapp die Hälfte der ostdeutschen Betriebe dieser Ansicht. Im Vergleich zu Befragung von 2011, als diese Frage erstmals gestellt wurde, hatte sich der entsprechende Anteil erhöht.²⁴

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse früherer Befragungen wurde geprüft, ob Betriebe, die im aktuellen Untersuchungszeitraum Stellen für Fachkräfte besetzen wollten (und denen dies möglicherweise nicht gelang), mit größerer Wahrscheinlichkeit in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investierten als Betriebe ohne Bedarf an Fachkräften. Die Befragungsergebnisse belegen einen Zusammenhang zwischen Fachkräftebedarf und betrieblichem Weiterbildungsengagement (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Fachkräftebedarf, erwartete Personalprobleme und Weiterbildungsbeteiligung

| | Betriebe mit Weiterbildung | Weiterbildungs- quote |
|---|-------------------------------|--------------------------|
| | % | % |
| Betriebe mit Fachkräftebedarf | 68 | 43 |
| Erwartete Probleme | | |
| - Schwierigkeiten, Fachkräfte zu beschaffen | 64 | 41 |
| - Personalmangel | 62 | 41 |
| - Überalterung | 68 | 41 |
| - Hoher Weiterbildungsbedarf | 83 | 49 |
| Insgesamt | 54 | 40 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Im Durchschnitt engagierten sich 54 % der ostdeutschen Betriebe in der Weiterbildung. Bei Betrieben mit aktuellem Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2018 betrug die Weiterbildungsbeteiligung 68 % und war somit deutlich höher.²⁵ Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass jeder dritte Betrieb mit Fachkräftebedarf auf die Weiterbildung seiner Mitarbeiter verzichtet hat. Die Weiterbildungsquote, sprich der Anteil weitergebildeter an allen Beschäftigten, liegt bei Betrieben mit Fachkräftebedarf mit 43 % allerdings nur zwei Prozentpunkte über dem ostdeutschen Durchschnitt für alle Betriebe. Deutlicher ist der Zusammenhang bei jenen Betrieben, die

²⁴ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 19. Welle 2014. Berlin 2015.

²⁵ Bei der Interpretation der ermittelten Werte ist wiederum zu berücksichtigen, dass größere Betriebe ihre Beschäftigten tendenziell häufiger weiterbilden als kleinere Betriebe.

künftig mit einem hohen Weiterbildungsbedarf rechnen. Mit 49 % ist deren Weiterbildungsquote bei den Beschäftigten bereits heute schon deutlich höher als im ostdeutschen Durchschnitt.

Fazit: Das betriebliche Weiterbildungsengagement bewegte sich auch im letzten Jahr auf einem relativ hohen Niveau. Mehr als die Hälfte der ostdeutschen Betriebe investierte 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 externen 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 Beschäftigungswachstums sowie zunehmender Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften 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.

10. TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER

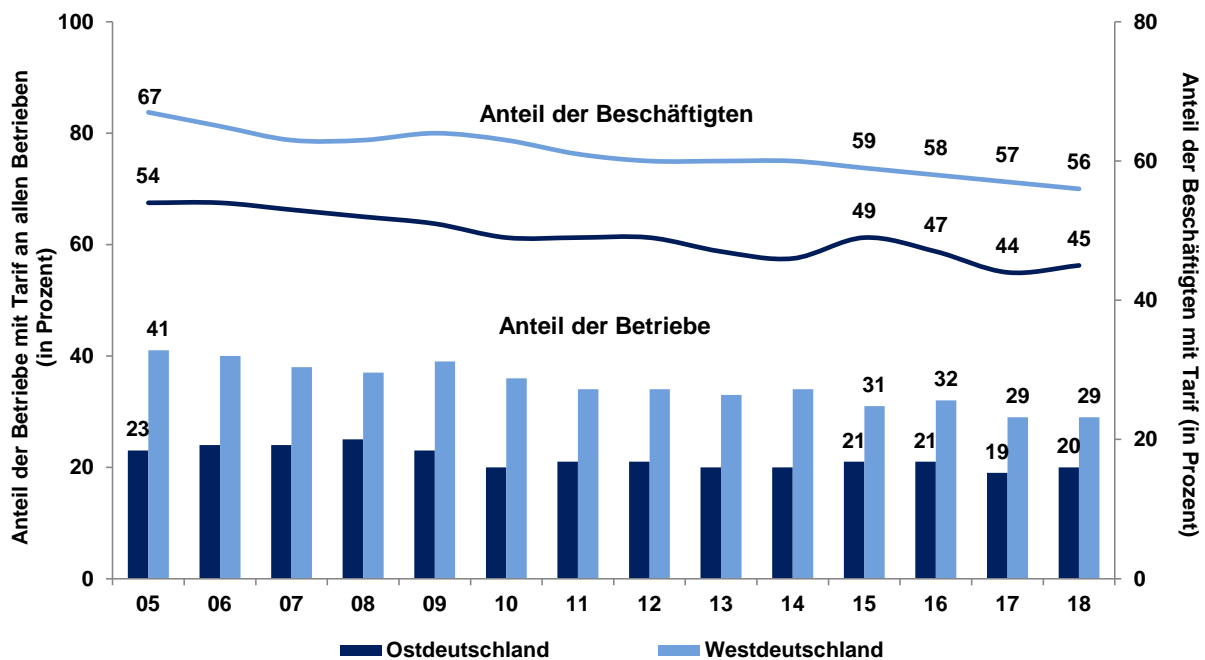
Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird wesentlich durch die Tarifautonomie und betriebliche Formen der Mitarbeitervertretung getragen. Auf betrieblicher Ebene fungieren die Betriebsräte bzw. Personalräte im öffentlichen Dienst als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerseite und in mitbestimmungsrechtlichen Angelegenheiten als Verhandlungspartner der Seite der Arbeitgeber/-innen. Auf der überbetrieblichen Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden über Flächentarifverträge und setzen betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen. Auf betrieblicher Ebene verhandeln die Gewerkschaften mit Arbeitgeber/-innen über Firmentarifverträge. Die Möglichkeiten der Tarifparteien, solche Standards durchzusetzen, sind in hohem Maße vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad, aber – bezogen auf die Flächentarifverträge – auch von der Verbandsmitgliedschaft der Betriebe abhängig. Die Bereitschaft von Arbeitgeber/-innen 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. Die Möglichkeiten der Sozialpartner/-innen, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen und damit auf die Qualität von Arbeit einzuwirken, werden durch die Stärke des Tarifvertragssystems determiniert.

10.1 Tarifbindung

In Ostdeutschland sind nur noch 20 % der Betriebe tarifgebunden. In diesen Betrieben sind 45 % der ostdeutschen Arbeitnehmer beschäftigt.²⁶ Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten damit zwar nicht weiter gesunken, liegt aber dennoch weit unter den Anteilswerten früherer Jahre. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine ostdeutsche Besonderheit, sondern bundesweit zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland jedoch anteilig deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 34).

²⁶ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf Selbstauskünften der befragten Betriebe. Die entsprechende Frage lautete: „Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?“

Abbildung 34: Entwicklung der Tarifbindung in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Einen erheblichen Einfluss auf die Tarifbindung hat die Größe eines Betriebes: Je größer ein Betrieb, umso häufiger ist er tarifgebunden (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe mit Tarifvertrag | Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag |
|-------------------------|---------------------------|--|
| | % | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 14 | 16 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 28 | 30 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 53 | 54 |
| ab 250 Beschäftigte | 67 | 73 |
| Insgesamt | 20 | 45 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Bei der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft. Das Spektrum reicht von 6 bis 86 % bei den Betrieben und 19 bis 98 % bei den Beschäftigten (vgl. Tabelle 37).

Tabelle 37: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen

| Branche | Betriebe mit Tarifvertrag | Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag |
|---|---------------------------|--|
| | % | |
| Land- und Forstwirtschaft | 9 | 24 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 41 | 70 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 14 | 33 |
| Baugewerbe | 42 | 56 |
| Handel und Reparatur | 14 | 25 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 5 | 31 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 21 | 71 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 16 | 46 |
| Erziehung und Unterricht | 47 | 67 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 16 | 42 |
| Übrige Dienstleistungen | 13 | 33 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 31 | 38 |
| Öffentliche Verwaltung | 89 | 99 |
| Insgesamt | 20 | 45 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

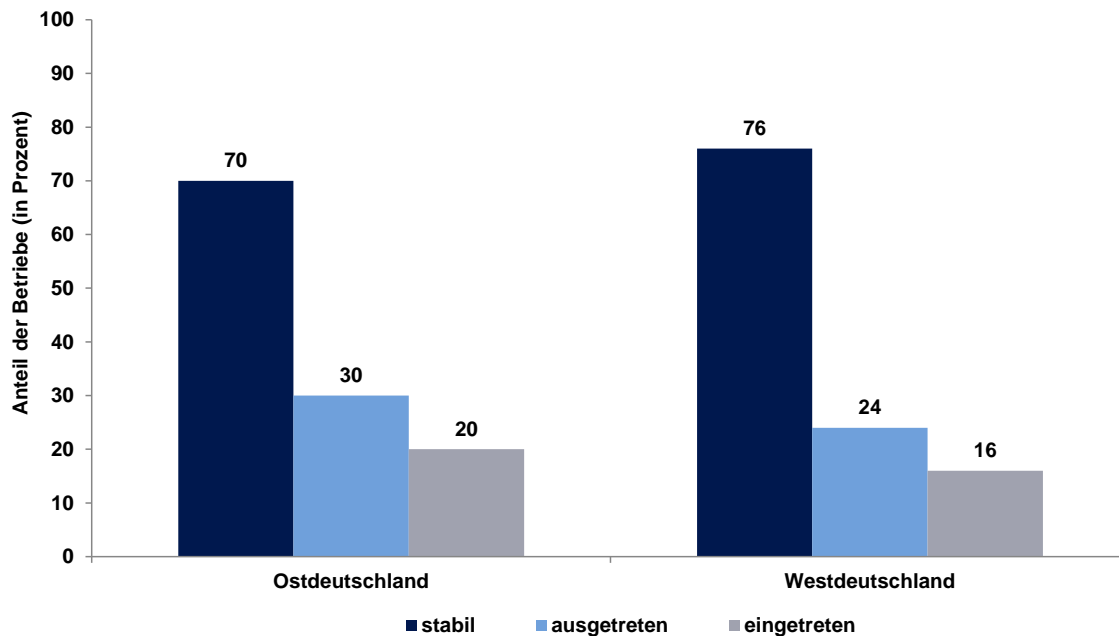
Der Trend abnehmender Tarifbindung beschränkt sich nicht auf einzelne Bereiche der Wirtschaft, sondern ist branchenübergreifend zu beobachten. Im Zeitraum von 2005 bis 2018 ist der Anteil tarifgebundener an allen Betrieben in nahezu allen der hier ausgewiesenen Branchen gesunken.

Die sinkende Tarifbindung hat vielfältige Ursachen. Eine der wesentlichen Ursachen ist die Schwäche der Tarifparteien, den es offensichtlich immer weniger gut gelingt, Mitglieder in den Verbänden zu halten. In Folge der Verbandsaustritte sinkt auch die Tarifbindung, da zahlreiche, zuvor tarifgebundene Betriebe, aus der Tarifbindung ausscheiden.

Exkurs: Tarifbiografien

Eine Längsschnittanalyse²⁷ der Tarifbiografien für den Zeitraum von 2010 bis 2017 zeigt, dass 20 % der in beiden Jahren befragten Betriebe im Ausgangsjahr tarifgebunden waren (vgl. Abbildung 35).²⁸

Abbildung 35: Entwicklung der Tarifbindung auf der Einzelbetriebsebene 2010 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 und 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Beteiligung an beiden Befragungswellen.

Von den im Jahr 2010 tarifgebundenen Betrieben waren 2017 noch 70 % tarifgebunden; 30 % haben die Tarifbindung verlassen. Im gleichen Zeitraum sind Betriebe in die Tarifbindung eingetreten, die im Ausgangsjahr noch ohne Tarifbindung waren. Die Zahl dieser Eintritte war aber um ein Drittel kleiner als die gleichzeitig erfolgten Austritte. Im Ergebnis ist die Tarifbindung im betrachteten Zeitraum gesunken. Bei einem insgesamt höheren Tarifniveau war eine ähnliche Entwicklung auch in West-

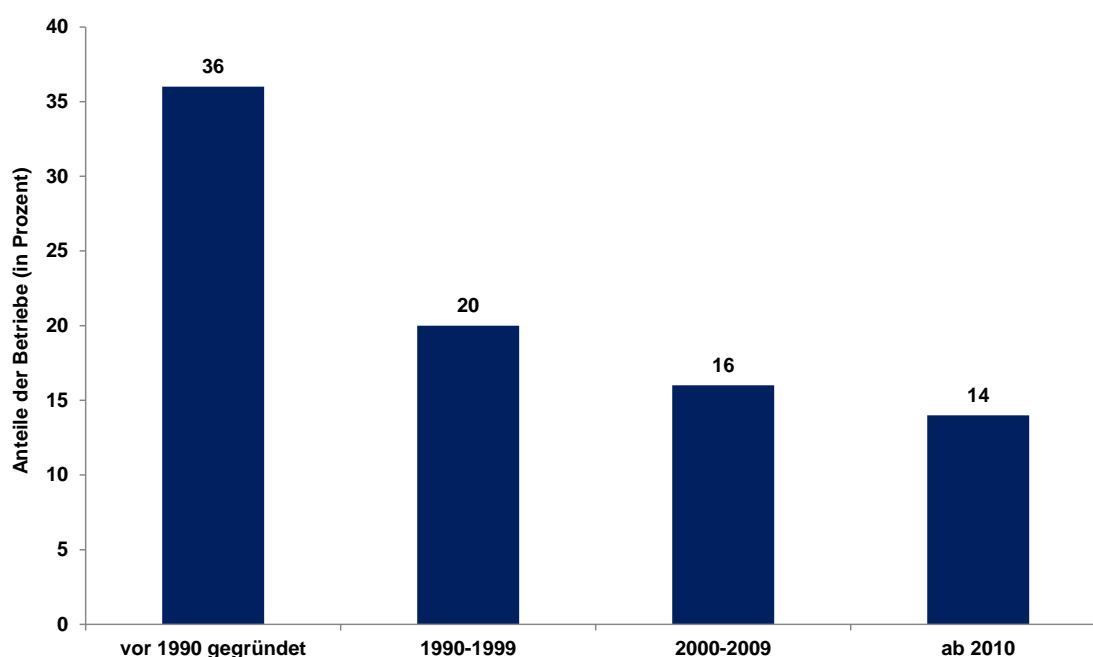
²⁷ Im Rahmen der aktuellen Berichterstattung sind Längsschnittanalysen für Zeiträume zwischen 2009 und 2017 möglich.

²⁸ Die Zusammensetzung der Querschnitts- und der Längsschnittstichprobe unterscheiden sich. In der Querschnittsstichprobe 2017 sind auch einige Betriebe enthalten, die 2010 noch nicht an der Befragung teilnahmen. In der Längsschnittauswertung für den Zeitraum von 2010 bis 2017 sind dagegen nur jene Betriebe enthalten, die bereits im Jahr 2010 befragt werden konnten. Daher können die mittels Längsschnittanalyse ermittelten Angaben zur jährlichen Tarifbindung leicht abweichen von den Befunden der Querschnittsanalysen.

deutschland zu beobachten. Dort übertraf die Zahl der Austritte ebenfalls die Zahl der Eintritte. Der Anteil der Austritte war aber etwas niedriger als in Ostdeutschland.

Neben den Austritten spielt auch die Dynamik in der Betriebslandschaft, d. h. das Erlöschen und Entstehen von Betrieben sowie der Strukturwandel, eine nicht unbedeutende Rolle. Bei einem nennenswerten Teil der Betriebe handelt es sich um vergleichsweise junge Betriebe (siehe Kapitel 3).²⁹ Es kann davon ausgegangen werden, dass neu gegründete, in der Regel sehr kleine Betriebe mit wenigen Mitarbeitern/-innen, sich eher selten an Tarifverträge binden. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung bestätigen diese These. Je jünger die Betriebe, umso geringer ist die Tarifbindung (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Tarifbindung nach Gründungsjahr in Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Bei den vor 1990 gegründeten Betrieben sind mehr als ein Drittel tarifgebunden. Der Anteil von tarifgebundenen Betrieben ist damit mehr als doppelt so hoch wie bei jenen Betrieben, die erst seit 2010 bestehen.

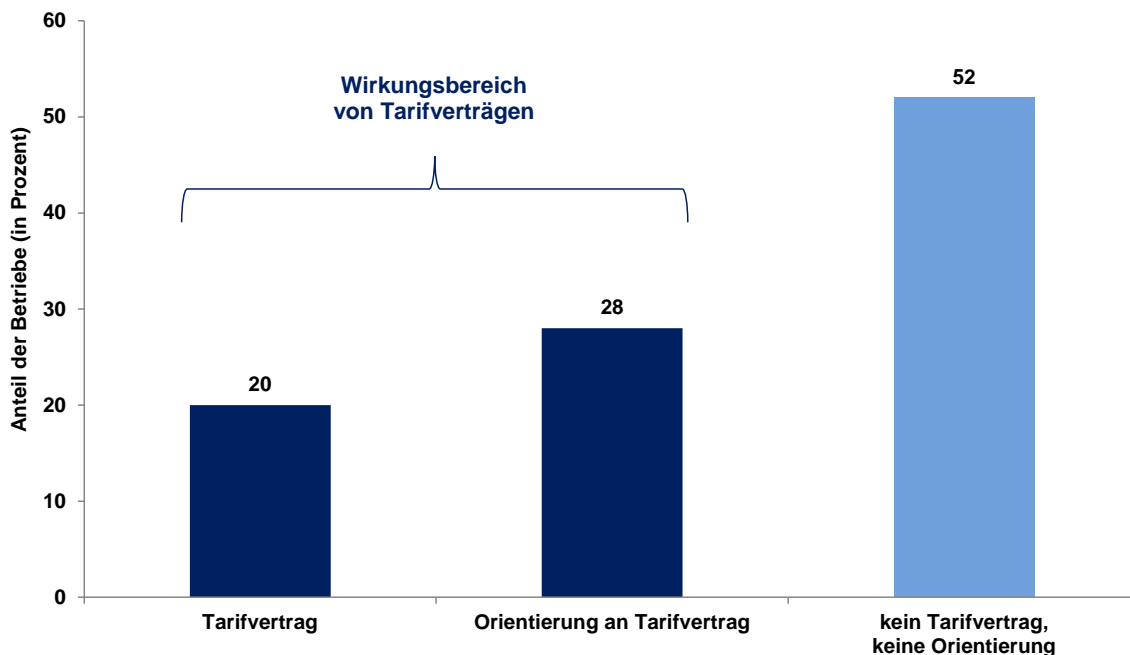
²⁹ Vgl. Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008.

Neugründungen finden darüber hinaus überdurchschnittlich häufig in Dienstleistungsbranchen statt, für die eine größere „Tarifdistanz“ typisch ist. Der Zusammenhang zwischen Tarifbindung nach Gründungsjahr lässt sich auch für Westdeutschland nachweisen. Von den vor 1990 gegründeten westdeutschen Betrieben sind 44 % tarifgebunden, von den ab 2010 gegründeten Betrieben dagegen nur 23 %. Im Unterschied zu Westdeutschland, wo der Anteil älterer, d. h. vor 1990 gegründeter Betriebe immerhin 33 % beträgt, ist der Anteil solcher Betriebe mit nur 13 % in Ostdeutschland relativ klein.

Der ermittelte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung dürfte auch von der Betriebsgröße beeinflusst sein. Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung. Die Größe hängt wiederum eng mit dem Betriebsalter zusammen. Ältere Betriebe haben in der Regel mehr Beschäftigte als jüngere Betriebe.

Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

In der Mehrzahl der ostdeutschen Betriebe – aktuell rund 80 % - unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern keinen tariflichen Regelungen. Rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (35 %) gab jedoch an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Westdeutschland: 42 %). Dies sind 28 % aller Betriebe in Ostdeutschland. Bei einer Addition von formal tarifgebundenen Betrieben und nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betrieben, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen auf insgesamt 48 % aller ostdeutschen Betriebe (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Betriebe mit Tarifbindung und Tarifierorientierung in Ostdeutschland

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In Westdeutschland ist der Wirkungsbereich mit deutlich 59 % größer als in Ostdeutschland, was vor allem an dem dortigen höheren Anteil von formal tarifgebundenen Betrieben liegt. In den nicht tarifgebundenen, sich aber an Tariflöhnen orientierenden Betrieben ist rund ein Viertel der ostdeutschen Beschäftigten tätig (27 %). Insgesamt werden damit 70 % der ostdeutschen Beschäftigten nach Tariflohn oder an Tarifen angelehnten Löhnen bezahlt. Flächentarifverträge wirken damit weit über ihren formalen Geltungsbereich hinaus, da sie in vielen Fällen als Maßstab bei der Festlegung von Löhnen in nicht tarifgebundenen Betrieben herangezogen werden.³⁰

Mit der Größe steigt der Anteil von Betrieben, die zwar nicht tarifgebunden sind, sich aber an Tariflöhnen orientieren. Wie oben dargestellt, unterliegen vor allem Kleinstbetriebe keinen tarifvertraglichen Bindungen. Mehr als 80 % der Betriebe dieser Größenklasse sind eigenen Angaben zufolge nicht tarifgebunden. Von diesen

³⁰ Was heißt Orientierung? In einer früheren Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2011 wurde ermittelt, dass sich von den nicht tarifgebundenen Betrieben etwas mehr als ein Drittel an Flächentarifverträgen orientierte. Dies waren 25 % bezogen auf alle Betriebe in Ostdeutschland. Diese Betriebe, wurden danach gefragt, ob sie im Durchschnitt vergleichbare, höhere oder niedrigere Löhne zahlen. Rund zwei Drittel der betreffenden Betriebe (67 %) gaben an, vergleichbare Löhne zu zahlen. Das übrige Drittel der Betriebe zahlte niedrigere oder höhere Löhne – verglichen mit den Tariflöhnen.

nicht tarifgebundenen Kleinstbetrieben gaben ein Drittel (33 %) an, sich zumindest an Tarifverträgen zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe dieser Größenklasse entspricht dies einem Anteil von 29 %. In diesen Betrieben sind 31 % aller in ostdeutschen Kleinstbetrieben tätigen Arbeitnehmer/-innen beschäftigt (vgl. Tabelle 38).

Tabelle 38: Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe mit Tariforientierung | | Beschäftigte mit Tariforientierung | |
|-------------------------|---|---------------------------|--|-------------------------------|
| | Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag | Anteil an allen Betrieben | Anteil an allen Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag | Anteil an allen Beschäftigten |
| | % | | % | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 33 | 29 | 37 | 31 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 40 | 29 | 41 | 29 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 51 | 24 | 50 | 23 |
| ab 250 Beschäftigte | 59 | 19 | 58 | 16 |
| Insgesamt | 35 | 28 | 44 | 24 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die folgende Tabelle 39 zeigt den Einfluss der Branche auf die Orientierung nicht tarifgebundener Betriebe an geltenden Tarifverträgen.

Tabelle 39: Betriebe mit Tarifierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifierung nach Branchen in Ostdeutschland

| Branche* | Betriebe mit Tarifierung | | Beschäftigte mit Tarifierung | |
|-------------------------------------|---|---------------------------|--|-------------------------------|
| | Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag | Anteil an allen Betrieben | Anteil an allen Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag | Anteil an allen Beschäftigten |
| | % | | % | |
| Land- und Forstwirtschaft | 28 | 26 | 36 | 28 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 49 | 29 | 66 | 20 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 40 | 34 | 50 | 34 |
| Baugewerbe | 49 | 28 | 54 | 24 |
| Handel und Reparatur | 38 | 33 | 45 | 34 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 31 | 29 | 30 | 21 |
| Finanz- u. Versicherungsdienstl. | 33 | 26 | 32 | 9 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 23 | 19 | 30 | 16 |
| Erziehung und Unterricht | 63 | 34 | 68 | 23 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 46 | 39 | 57 | 33 |
| Übrige Dienstleistungen | 29 | 26 | 36 | 24 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 35 | 24 | 62 | 39 |
| Insgesamt | 35 | 28 | 44 | 24 |

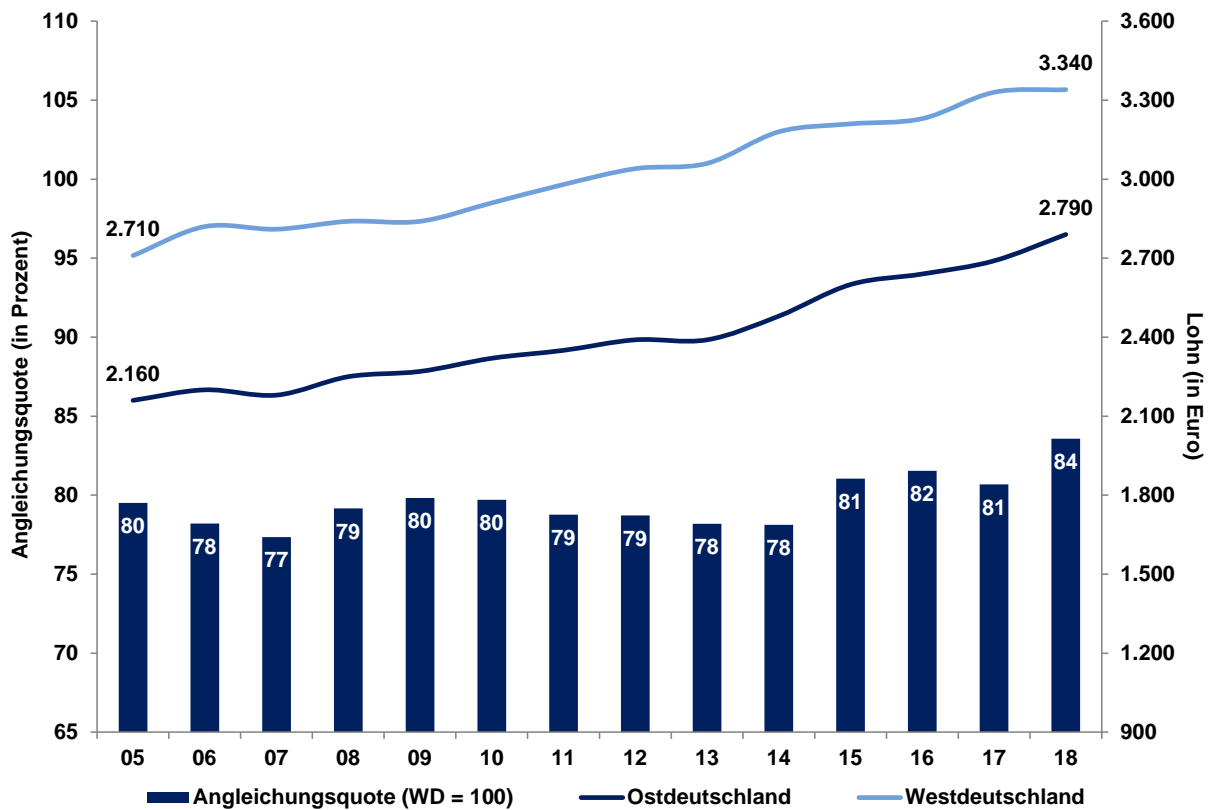
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. *In der Öffentlichen Verwaltung besteht eine nahezu vollständige Tarifbindung. Demzufolge gibt es keine auswertbaren Fälle von Betrieben bzw. Einrichtungen ohne Tarifbindung.

Es lässt sich festhalten: Fast die Hälfte aller ostdeutschen Betriebe zahlt nach Tarifvertrag oder orientiert sich an einem solchen. In diesen Betrieben sind zusammen fast 70 % aller ostdeutschen Beschäftigten tätig (Westdeutschland: 79 %). Flächentarifverträge üben somit eine nicht unbedeutende Funktion als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern auch in nicht tarifgebundenen Betrieben aus.

10.2 Löhne und Gehälter

Im Jahr 2018 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst³¹ von (Vollzeit-)Beschäftigten in Ostdeutschland über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg und unabhängig von der vereinbarten Wochenarbeitszeit rund 2.790 Euro (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeitäquivalente).

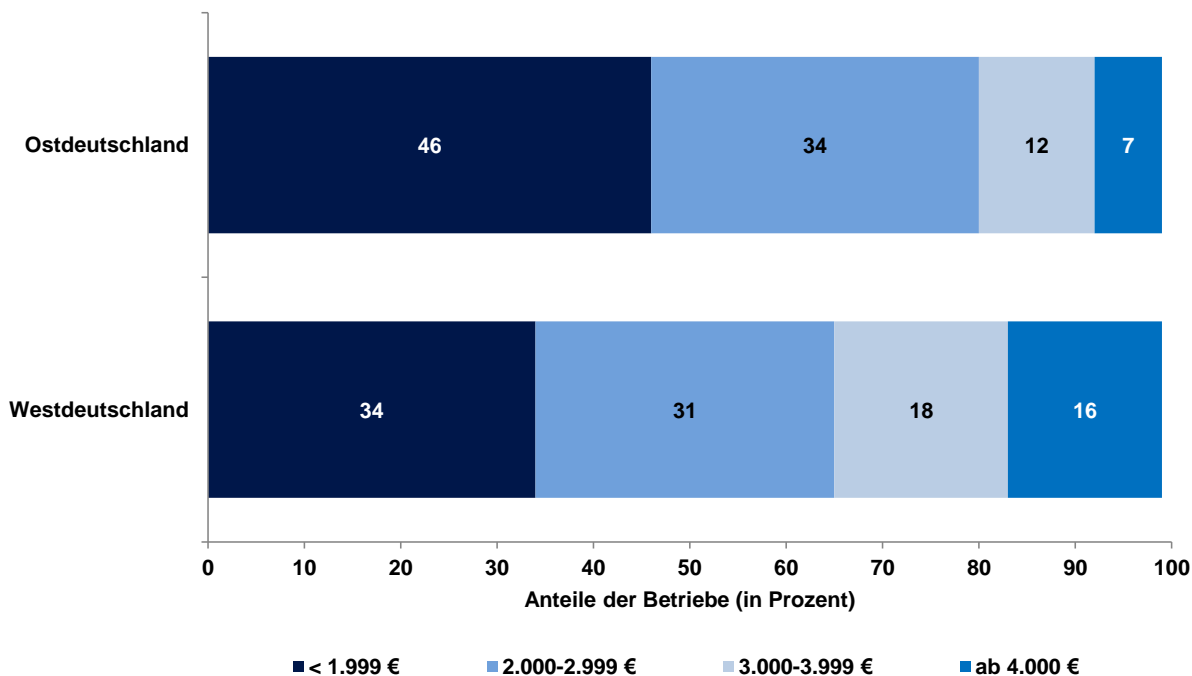
Der Verdienst eines ostdeutschen Vollzeitbeschäftigten liegt damit bei lediglich 84 % des Lohns von Beschäftigten auf einer Vollzeitstelle im Westen Deutschlands. Im Vergleich zur vorangegangenen Befragung ist die Lohnlücke zwischen Ost und West jedoch wieder etwas kleiner geworden.³²

³¹ Bruttolohn für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteil und ohne Urlaubsgeld (Basis: abhängig Beschäftigte).

³² In die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes gehen sowohl die Verdienste von Vollzeit- als

Die bestehenden Verdienstunterschiede zwischen Ost und West werden auch deutlich, wenn man die gruppierten Durchschnittslöhne miteinander vergleicht (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Ost- und Westdeutschland 2018



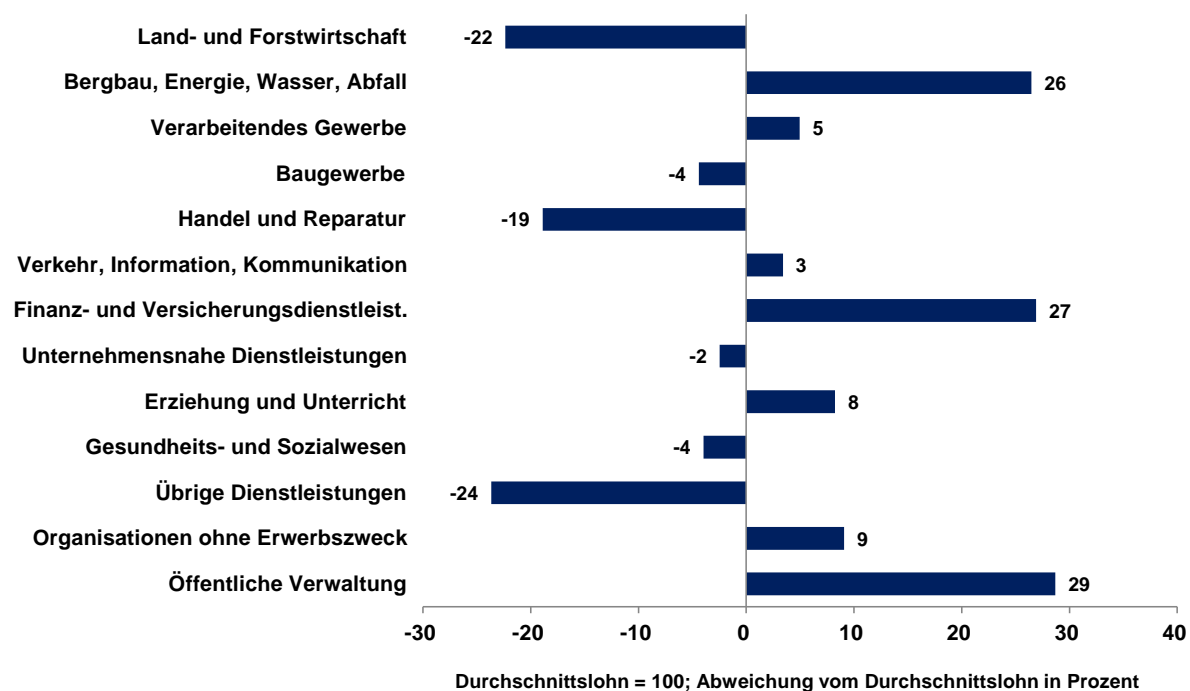
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In fast der Hälfte der ostdeutschen Betriebe (47 %) beträgt der durchschnittliche Monatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten rein rechnerisch weniger als 2 Tsd. Euro. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil mit 34 % deutlich kleiner. Demgegenüber zahlen 16 % der westdeutschen Betriebe einen Durchschnittslohn von 4 Tsd. Euro pro Monat und damit anteilig mehr als doppelt so viele Betriebe wie in Ostdeutschland (7 %).

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.

Wie oben dargestellt, verdienen ostdeutsche (Vollzeit-)Beschäftigte rund 16 % weniger pro Monat als Arbeitnehmer/-innen in Westdeutschland. Bei allen Unterschieden zwischen Ost und West ist zu beobachten, dass in Ost- wie auch in Westdeutschland eine erhebliche Spreizung bei den Bruttodurchschnittslöhnen zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft besteht. In der Branche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall werden Löhne erzielt, die weit über dem ostdeutschen Durchschnittslohn liegen. Demgegenüber stehen jene Branchen, wie etwa die Übrigen Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetiksalons), in denen die gezahlten Löhne weit unter dem ostdeutschen Durchschnittsverdienst liegen (vgl. Abbildung 40).

Abbildung 40: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Ostdeutschland 2018



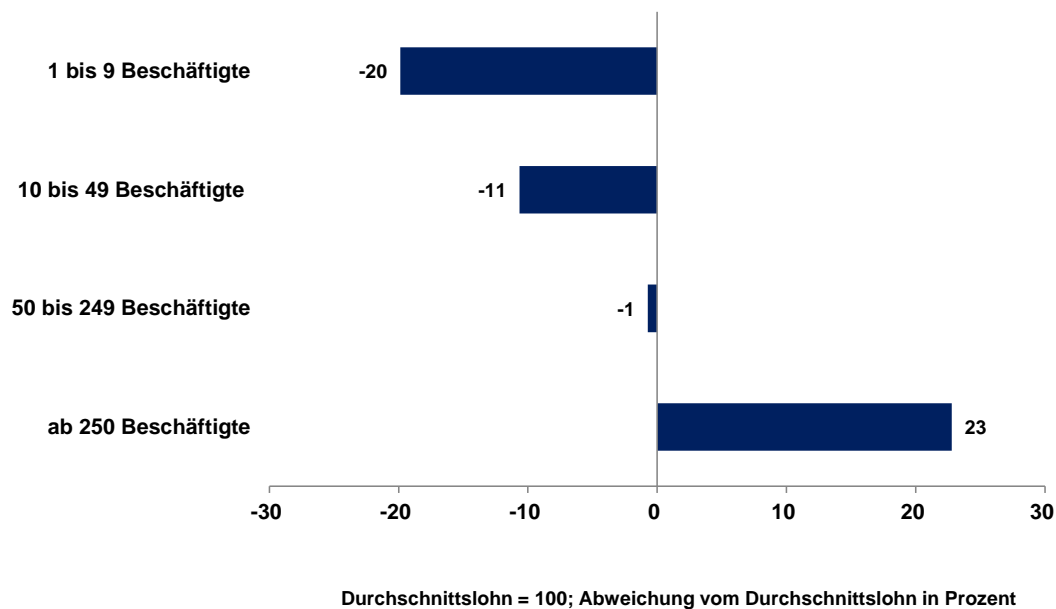
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Verdienste im Juni 2018 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Diese Lohnspreizung zwischen den Branchen hat zugleich Effekte auf die potenziellen Verdienstmöglichkeiten von Frauen und Männern. In der Branche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall wie auch im Verarbeitende Gewerbes – beides Bereiche mit überdurchschnittlich hohen Verdiensten – arbeiten überwiegend Männer. In der Branche mit den niedrigsten Löhnen, den Übrigen Dienstleistungen, stellen dagegen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten (siehe hierzu ausführlich Kapitel 4).

Größere ostdeutsche Betriebe zahlen ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe. Die Verdienste von Arbeitnehmern in Betrieben mit we-

niger als 10 Beschäftigten liegen damit um rund 20 % unter dem ostdeutschen Durchschnittsverdienst. In ostdeutschen Großbetrieben liegen die Löhne dagegen um 23 % über dem Durchschnitt Ostdeutschlands (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018

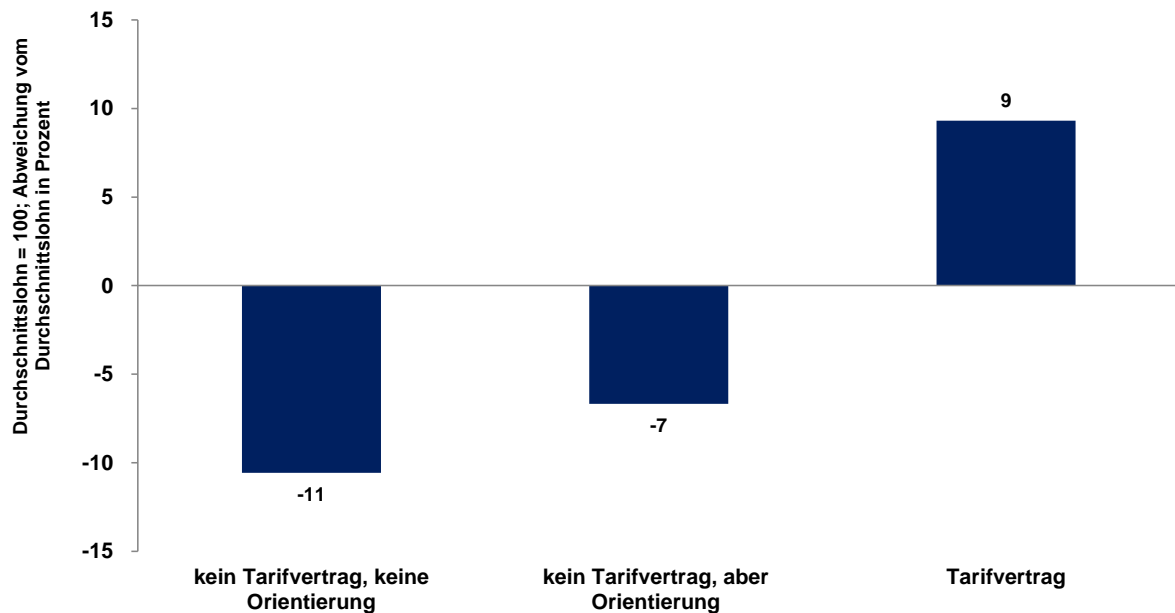


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Löhne und Tarifbindung

Die Höhe der Löhne wird neben den genannten Merkmalen auch von der Tarifgebundenheit beeinflusst. Die monatlichen Durchschnittsverdienste von (Vollzeit-)Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegen um fast 10 % über dem ostdeutschen Durchschnittsverdienst. In nicht tarifgebundenen Betrieben liegen diesen dagegen deutlich darunter (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Ostdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Unterschiede, wenn auch nur geringfügige, bestehen auch innerhalb der Gruppe nicht tarifgebundener Betriebe. So liegen die Verdienste von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen, sich aber an geltenden Tarifverträgen orientierenden Betrieben zwar um durchschnittlich 7 % unter dem Durchschnittsverdienst. Sie sind aber höher als in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind und sich auch nicht an tarifvertraglich festgelegten Lohnhöhen orientieren. Der ermittelte Lohnunterschied zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürfte nicht unwesentlich auch mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie oben bereits dargestellt, sind tarifgebundene Betriebe in der Regel deutlich größer als nicht tarifgebundene Betriebe. Größere Betriebe wiederum zahlen ihren Beschäftigten höhere Löhne als kleinere Betriebe.

Fazit: Der fast stetige Rückgang der Tarifbindung hat sich zuletzt nicht fortgesetzt. Gleichwohl sind in Ostdeutschland auch weiterhin anteilig weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als im Westen Deutschlands. Die schwächere Tarifbindung schränkt die Möglichkeiten der verantwortlichen Sozialpartner, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards in der ostdeutschen Wirtschaft zu setzen, erheblich ein. Dass die Durchschnittslöhne der ostdeutschen Arbeitnehmer/-innen immer noch deutlich unter dem Westniveau des Bundesdurchschnitts liegen, könnte – neben weiteren Faktoren (z. B. Betriebsgrößenstruktur, Produktivität) – auch mit der geringeren Tarifbindung zusammenhängen.

11. BETRIEBLICHE ARBEITSZEITEN

Betriebliche Arbeitszeiten werden zunehmend individuell ausgestaltet: So nimmt Teilzeitbeschäftigung seit Jahren zu und auch Lage und Verteilung der Arbeitszeiten lassen sich mithilfe verschiedener Instrumente an den Bedürfnissen des Betriebes und/oder der Beschäftigten ausrichten. Im Folgenden wird die Bandbreite möglicher Arbeitszeitgestaltung dargestellt. Als Referenzpunkt dient dabei die Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten.

11.1 Wochenarbeitszeiten

In der großen Mehrheit der ostdeutschen Betriebe lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit im Jahr 2018 bei 40 Stunden oder mehr.³³ Nur in 27 % der ostdeutschen Betriebe arbeiteten Vollzeitbeschäftigte weniger als 40 Stunden – in Westdeutschland war dies hingegen in 38 % der Betriebe der Fall. Insbesondere in westdeutschen Großbetrieben ist eine Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden inzwischen üblich: 73 % der Betriebe dieser Größenklasse hatten eine Arbeitszeit von weniger als 40 Stunden pro Woche vertraglich vereinbart. In Ostdeutschland ist das hingegen nur in 49 % der Großbetriebe der Fall. Durch diese unterschiedlichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten ergibt sich eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 39,5 Stunden in Ost- und 38,9 Stunden in Westdeutschland. Wie schon in den Vorjahren arbeiten damit ostdeutsche Beschäftigte im Mittel gut eine halbe Stunde länger als ihre Kolleg/-innen in Westdeutschland. Auch dies hängt vor allem mit den kürzeren Wochenarbeitszeiten in westdeutschen Großbetrieben zusammen: Deren Beschäftigte arbeiten jede Woche 1,3 Stunden weniger als ihre Kolleg/-innen in ostdeutschen Großbetrieben. In den anderen Größenklassen, vor allem bei den Kleinst- und Kleinbetrieben, fallen die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland hingegen geringer aus.

Wochenarbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten

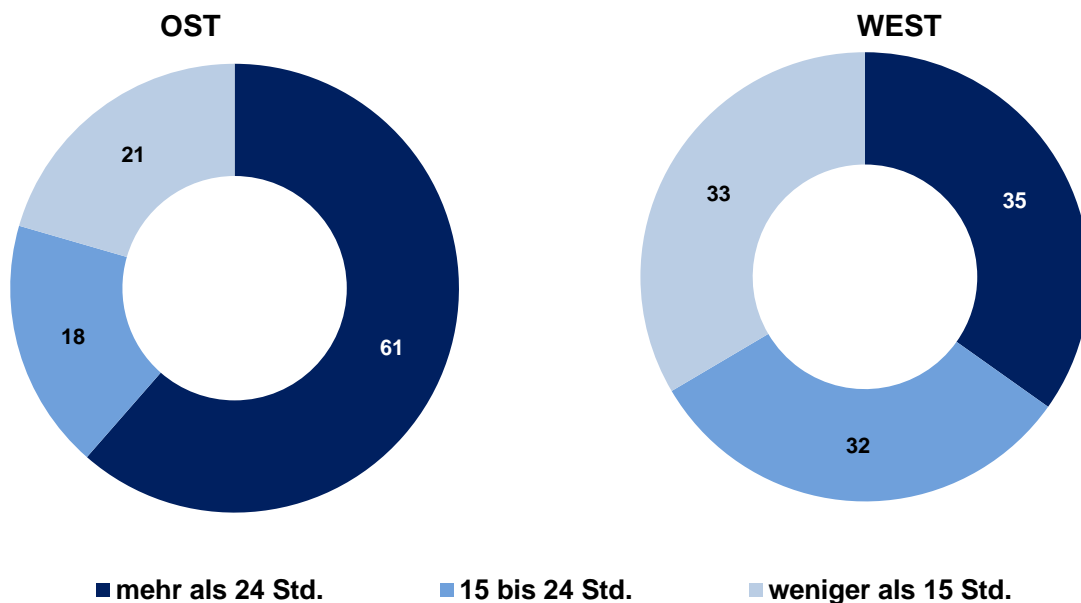
In 71 % aller ost- und 81 % aller westdeutschen Betriebe gibt es Teilzeitbeschäftigte, d. h. Beschäftigte, deren Wochenarbeitszeit unterhalb der vertraglich vereinbarten

³³ An dieser Stelle wird ausschließlich auf die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Beschäftigten Bezug genommen. Je nach Überstundeneinsatz kann die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ausfallen als die vereinbarte Arbeitszeit.

Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte liegt. Insgesamt arbeiten rund 30 % der ostdeutschen und 34 % der westdeutschen Beschäftigten in Teilzeit.³⁴

Auffällig ist die unterschiedliche Struktur der Teilzeitbeschäftigung in Ost- und Westdeutschland: So arbeiten sechs von zehn ostdeutschen Teilzeitbeschäftigten mehr als 24 Stunden und nur zwei von zehn weniger als 15 Stunden. Eine Teilzeitbeschäftigung wird hier also in der Regel vollzeitnah ausgeübt. In Westdeutschland hingegen arbeiten nur drei von zehn Teilzeitbeschäftigten mehr als 24 Stunden in der Woche (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten* in Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. *nur für Teilzeitbeschäftigte mit fest vereinbartem Stundenumfang.

In Westdeutschland ist eine Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von weniger als 15 Wochenstunden dagegen deutlich verbreiteter als in Ostdeutschland, was mit der dort größeren Bedeutung von geringfügiger Beschäftigung zusammenhängen dürfte (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 5.2).

³⁴ Teilzeitbeschäftigte = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Midi-Jobber oder geringfügig beschäftigte Personen.

Grundsätzlich bietet der hohe Anteil von Personen, die mit reduzierter Stundenzahl arbeiten, eine Stellschraube zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Wenn die Teilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland ihre Stundenumfänge erhöhen, sinkt der Bedarf an zusätzlichen Fachkräften. Der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten arbeitet zwar freiwillig mit reduzierter Stundenzahl und ist daher nicht als Potenzial zu betrachten. Der Anteil unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter an allen Teilzeitbeschäftigten ist aber nicht unbedeutend: In Ostdeutschland nennen 39 % der weiblichen und 43 % der männlichen Beschäftigten als Grund für die Teilzeitbeschäftigung, dass eine Vollzeitstelle nicht zu finden war.³⁵

11.2 Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Sowohl aus betrieblichen Gründen wie auch aufgrund entsprechender Nachfrage der Beschäftigten kann es notwendig oder gewünscht sein, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Aus betrieblicher Sicht ist es unter Umständen erforderlich, dass bestimmte Dienstleistungen oder Produkte aus versorgungs- oder sicherheitstechnischen Gründen dauerhaft angeboten werden (z. B. bei Energieversorgern oder Pflegeeinrichtungen). Daneben können kurzfristige Schwankungen bei der Nachfrage oder bei der Personalverfügbarkeit eine bedarfsabhängige Gestaltung betrieblicher Arbeitszeiten erforderlich machen. Schließlich können Betriebe eine Ausdehnung der Betriebszeiten wünschen, um vorhandene Maschinen und Anlagen auszulasten und Stillstände zu vermeiden. Aus Sicht der Beschäftigten kann der Einsatz von Instrumenten zur Arbeitszeitsteuerung dazu beitragen, die Arbeitszeiten an die individuellen Rahmenbedingungen und Erfordernisse anzupassen und so eine bessere Koordinierung von Arbeit und Privatleben ermöglichen.

Überstunden und Arbeitszeitkonten

Das am stärksten genutzte Instrument zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sind Überstunden: 2017³⁶ wurden in fast der Hälfte der ostdeutschen Betriebe (49 %)

³⁵ In Westdeutschland äußern dies weitaus weniger Beschäftigte. Bei Frauen beträgt der Anteil der Nennungen 10 %, bei Männern 22 % (vgl. Wanger, S.; Weber, E.: Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen. Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information, IAB-Kurzbericht 8/2016. Nürnberg 2016, S. 5).

³⁶ 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 2018 präsentiert werden, beziehen sich die Angaben zu Überstunden somit auf das Jahr 2017.

Überstunden geleistet. In Westdeutschland lag der Anteil im gleichen Zeitraum noch etwas höher (54 %). Überstunden werden in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen genutzt, wenngleich in unterschiedlicher Intensität. So waren Überstunden in Ostdeutschland in der Land- und Forstwirtschaft und im Produzierenden Gewerbe (Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; Verarbeitendes Gewerbe; Baugewerbe) weiter verbreitet als im Dienstleistungsbereich. Doch auch im Gesundheits- und Sozialwesen und in den Bereichen Verkehr, Information, Kommunikation sowie Erziehung und Unterricht wurden in rund 60 % der Betriebe Überstunden geleistet. 40 % der Kleinstbetriebe und nahezu alle Großbetriebe (86 %) nutzen Überstunden.

Überstunden werden in aller Regel ausgeglichen, sei es finanziell oder durch zusätzliche freie Tage, wobei der Ausgleich durch Freizeit verbreiteter ist als eine finanzielle Kompensation. In gut jedem zweiten Betrieb (51 %) mit Überstunden im hier betrachteten Jahr wurden diese ausschließlich mit Freizeit ausgeglichen. Demgegenüber stehen 10 % der Betriebe, in denen die geleisteten Überstunden ausschließlich finanziell abgegolten wurden. In gut einem Drittel der Betriebe mit Überstunden (36 %) wurden beide Formen praktiziert. Überstunden ohne entsprechende kompensatorische Leistungen sind sehr selten und betreffen lediglich 3 % der Betriebe.

Im Vergleich zu ausbezahlten Überstunden verändert die Abgeltung von Überstunden durch Freizeit lediglich die Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Eine solche flexible Verteilung der Arbeitszeiten lässt sich auch über Arbeitszeitkonten realisieren: 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. Arbeitszeitkonten können sehr unterschiedlich ausgestaltet sein, etwa in Bezug auf den Ausgleichszeitraum. Im Kern geht es jedoch in allen Fällen darum, dass die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit abweichend von der Regelarbeitszeit mal kürzer, mal länger ausfallen kann.

In gut jedem dritten ostdeutschen Betrieb existieren Regelungen zu Arbeitszeitkonten. Dabei sind Arbeitszeitkonten in größeren Betrieben deutlich weiter verbreitet ist als in kleineren (vgl. Tabelle 40). Dies ist vermutlich unter anderem durch den personellen und finanziellen Aufwand zu erklären, der bei Einführung und Pflege von Arbeitszeitkonten anfällt und der sich bei größeren Betrieben aufgrund von Skaleneffekten schneller amortisiert.

Tabelle 40: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2018

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe mit Arbeitszeitkonten | Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten |
|-------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| | % | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 25 | 28 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 56 | 53 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 75 | 68 |
| ab 250 Beschäftigte | 82 | 73 |
| Insgesamt | 35 | 58 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Teilgesamtheit: Betriebe mit Arbeitszeitkonten.

Setzt ein Betrieb Arbeitszeitkonten ein, so kann die Mehrheit der Beschäftigten dieses Instrument tatsächlich nutzen: Im Mittel gelten die Regelungen zu Arbeitszeitkonten für 88 % der Beschäftigten eines Betriebs. Damit ergibt sich für Ostdeutschland insgesamt eine Beschäftigtenreichweite von 58 %.

Nutzt ein Betrieb Arbeitszeitkonten, so ist in der Regel ein Zeitraum festgelegt, innerhalb dessen die Abweichungen von der Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden müssen. Am weitesten verbreitet ist ein Ausgleichszeitraum von einem Jahr. In 38 % der ostdeutschen Betriebe mit Kontenregelungen müssen Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit innerhalb dieses Zeitraums ausgeglichen werden; in 25 % der Betriebe mit solchen Konten müssen angesammelte Plus- bzw. Minusstunden bereits innerhalb eines halben Jahres ausgeglichen werden. 34 % der ostdeutschen Betriebe mit Arbeitszeitkonten gaben allerdings an, dass es bei ihnen keine festen Zeiträume für den Ausgleich angesammelter Plus- bzw. Minusstunden gibt, so dass hier längere Ausgleichszeiträume denkbar sind.

Etwa jeder zwanzigste Betrieb in Ostdeutschland ermöglicht es seinen Beschäftigten, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, etwa für Sabbaticals, eine Freistellung für Familienarbeitszeiten, Weiterbildungszeiten oder die Verkürzung der Lebensarbeitszeit. Diese Regelungen finden sich fast ausschließlich in Großbetrieben, aber auch 4 % der Kleinst- und 10 % der Kleinbetriebe bieten ihren Beschäftigten eine solche Option. Soweit im Betrieb eine entsprechende Regelung existiert, kann der Großteil der Beschäftigten Arbeitsguthaben für längerfristige Freistellungen ansparen: Im Mittel sind hierzu 80 % der Beschäftigten berechtigt. Tatsächlich genutzt wird diese Möglichkeit von durchschnittlich 24 % der Beschäftigten.

Arbeitszeitkonten ermöglichen den Beschäftigten eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Allerdings wird die geleistete Arbeitszeit weiterhin dokumentiert und von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber kontrolliert. Bei der Vertrauensarbeitszeit ist dies nicht

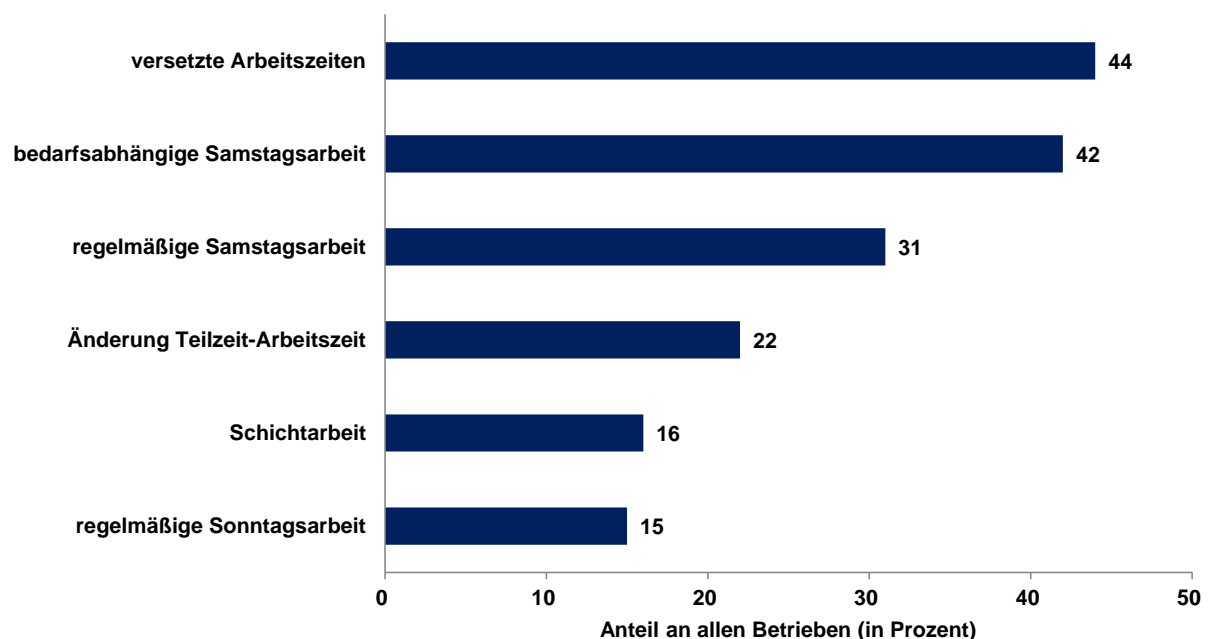
mehr der Fall: Beschäftigte weisen bei dieser Form der Arbeitsorganisation keine Arbeitszeiten mehr nach; der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin vertraut darauf, dass die Beschäftigten auch ohne Kontrolle von Arbeitszeiten ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen. Vertrauensarbeitszeit bietet Beschäftigten ein hohes Maß an Selbstbestimmtheit und Flexibilität. Zugleich besteht die Gefahr der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit (vgl. Kapitel 12.2) und des Leistens von Überstunden ohne Kompensation.

Vertrauensarbeitszeit wird in gut einem Viertel (28 %) der ostdeutschen Betriebe praktiziert. Dort gilt sie für durchschnittlich 43 % der Beschäftigten. Vertrauensarbeitszeit ist in Großbetrieben weiter verbreitet als in kleineren Betrieben, allerdings beschränkt sie sich dort auf einen kleineren Teil der Beschäftigten. Gibt es hingegen in Kleinstbetrieben Vertrauensarbeitszeit, so wird sie für nahezu alle Beschäftigten dieser Betriebe angewendet.

Weitere Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Betriebe nutzen neben Überstunden und Arbeitszeitkonten zahlreiche weitere Instrumente, um die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Betriebliche Nutzung ausgewählter Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Ostdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Weit verbreitet sind zum einen versetzte Arbeitszeiten, zum anderen die bedarfsabhängige Samstagsarbeit. Beide Instrumente werden von mehr als 40 % der ostdeutschen Betriebe eingesetzt. Bei versetzten Arbeitszeiten werden den Beschäftigten

innerhalb einer festgelegten Betriebszeit mit festen Anfangs- und Endzeiten (z. B. von 8 bis 20 Uhr) verschiedene Arbeitsblöcke angeboten (z. B. Block 1 von 8 bis 16 Uhr und Block 2 von 12 bis 20 Uhr). Aus Sicht der Betriebe sind versetzte Arbeitszeiten attraktiv, weil sie im Vergleich zur klassischen Schichtarbeit flexibler handhabbar sind. Sie ermöglichen eine Ausdehnung der Betriebszeiten über die zulässige tägliche Arbeitszeit hinaus, ohne dass kostenintensive Schichtarbeitszuschläge anfallen. Außerdem lässt sich auf diese Weise ein höheres Arbeitsaufkommen in den Kernzeiten abfedern. Dementsprechend sind versetzte Arbeitszeiten im Dienstleistungsbereich weiter verbreitet als im Produzierenden Gewerbe. Bedarfsabhängige Samstagsarbeit ist hingegen im Produzierenden Gewerbe weiter verbreitet als im Dienstleistungssektor. Mithilfe dieses Instruments können kurzfristige Auftragsspitzen abgearbeitet werden. Regelmäßige Samstags- oder Sonntagsarbeit wiederum wird vor allem im Dienstleistungsbereich eingesetzt, in besonders hohem Maße in den Übrigen Dienstleistungen (69 % der Betriebe mit regelmäßiger Samstagsarbeit und 46 % der Betriebe mit regelmäßiger Sonntagsarbeit). Hier geht es vermutlich darum, die Versorgung mit notwendigen Leistungen sicherzustellen. Weitere Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung, die von den ostdeutschen Betrieben in relevantem Umfang genutzt werden, sind die Veränderung von Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten (22 % der Betriebe) und Schichtarbeit (16 % der Betriebe).

Fazit: Eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und mehr ist in Ostdeutschland deutlich weiter verbreitet als in Westdeutschland. Daher arbeiten Vollzeitbeschäftigte in Ostdeutschland im Mittel weiterhin länger als ihre westdeutschen Kolleg/-innen. Auch Teilzeitbeschäftigte weisen in Ostdeutschland einen höheren Stundenumfang auf als in Westdeutschland: Während westdeutsche Teilzeitbeschäftigte in der Regel weniger als 20 Wochenstunden arbeiten, wird Teilzeit in Ostdeutschland häufig vollzeithnah ausgeübt. Um die Betriebszeiten bedarfsabhängig auszudehnen, setzen die ostdeutschen Betriebe eine Reihe von Instrumenten ein, mit deren Hilfe Lage und Dauer der Arbeitszeiten flexibel gestaltet werden. Überstunden sind weit verbreitet und werden in der Regel durch Freizeit ausgeglichen. Alternativ kommen Arbeitszeitkonten zum Einsatz. Im Dienstleistungsbereich werden Arbeitszeiten häufig in versetzte Blöcke unterteilt, um Stoßzeiten besser bedienen zu können; im Produzierenden Gewerbe ist bedarfsabhängige Samstagsarbeit nicht ungewöhnlich. All diese Ansätze zur Arbeitszeitgestaltung richten sich in erster Linie an den betrieblichen Erfordernissen aus, auch wenn sie unter Umständen den individuellen Wünschen der Beschäftigten entgegen kommen können (z. B. Arbeitszeitkonten für Langzeitfreistellungen). Inwieweit dies jedoch tatsächlich der Fall ist, dürfte in hohem Maße davon abhängen, ob und inwieweit die betroffenen Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung einbezogen werden.

12. MOBILES ARBEITEN

Kommunikation und Datentransfer werden durch moderne digitale Endgeräte wie Laptops, Tablets oder Smartphones und die Verfügbarkeit einer schnellen Internetanbindung orts- und zeitunabhängig möglich. Das eröffnet nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume für flexibles Arbeiten, von denen beide profitieren können. Die Möglichkeiten, unabhängig von festen Arbeitszeiten und -plätzen tätig zu sein, werden mit dem Begriff mobilen Arbeitens umschrieben. Bislang gibt es dafür keine vom Gesetzgeber vorgeschriebene Definition. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe gefragt, ob sie ihren Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, mittels digitaler Endgeräte von unterwegs (allerdings nicht im Außen- oder Bereitschaftsdienst) oder von zu Hause aus, zu arbeiten. Damit werden Informationen zum Umfang und zu den Formen mobilen Arbeitens in den Betrieben zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig wurden die Betriebe gebeten, Gründe für die Einführung mobilen Arbeitens zu nennen und Angaben dazu zu machen, ob sie Schutzmaßnahmen für ihre Beschäftigten eingeführt haben.

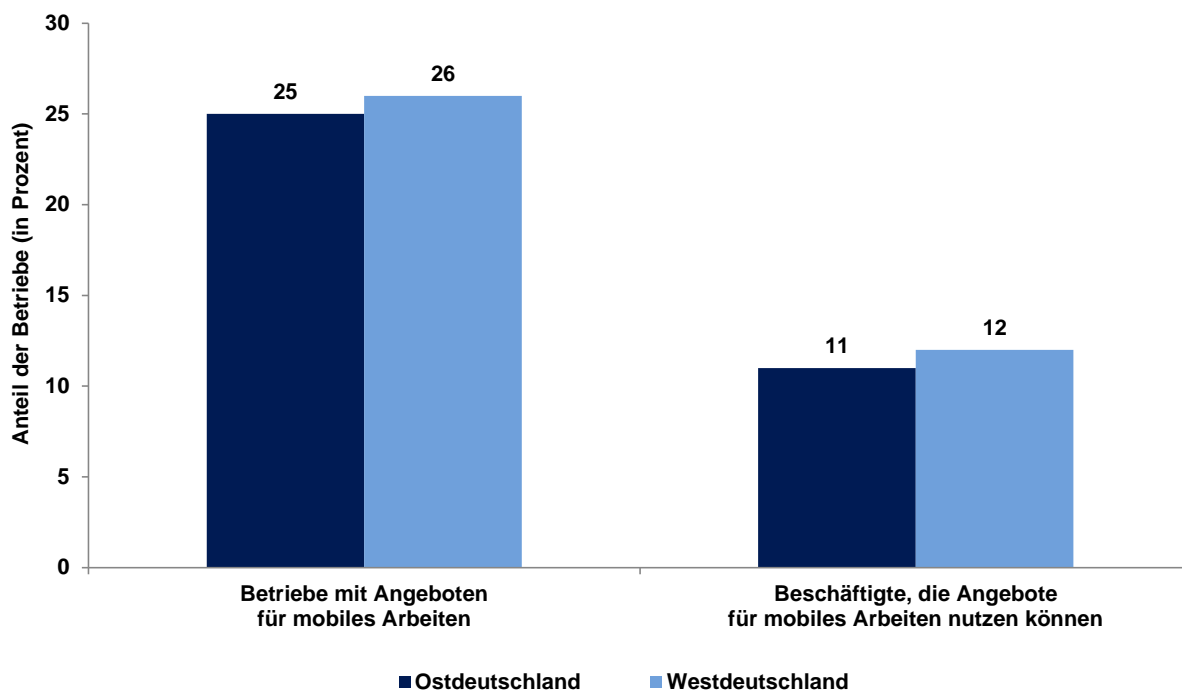
Betriebliche Verbreitung mobilen Arbeitens

In 25 % aller ostdeutschen und in 26 % aller westdeutschen Betriebe besteht die Möglichkeit, im oben definierten Sinne mobil zu arbeiten.³⁷ In diesen Betrieben sind derzeit 42 % aller ostdeutschen Beschäftigten tätig (Westdeutschland: 48 %). Dieser vergleichsweise hohe Anteil erklärt sich aus der Größe dieser Betriebe: Im Durchschnitt sind in ihnen 28 Personen tätig, während es im Mittel der ostdeutschen Wirtschaft 16 sind. Die Beschäftigtenreichweite³⁸, das heißt der Anteil der Mitarbeiter/-innen, dem in diesen Betrieben die Möglichkeit offensteht, derart flexibel zu arbeiten, belief sich 2018 in ostdeutschen Betrieben auf 11 % und in westdeutschen auf 12 % (vgl. Abbildung 45).³⁹

³⁷ Die entsprechende Frage lautete: Bietet Ihr Betrieb / Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte mobil, d. h. von unterwegs oder von zu Hause aus, zu arbeiten? Damit ist nicht gemeint, wenn Mitarbeiter/-innen im Außen- oder Bereitschaftsdienst arbeiten.

³⁸ Hier geht es um den Anteil der Mitarbeiter/-innen, die von der Möglichkeit mobilen Arbeitens grundsätzlich Gebrauch machen können. Die verfügbaren Angaben sagen allerdings nichts darüber aus, ob sie das tun und wie häufig sie diese flexible Form des Arbeitens pro Woche oder pro Monat praktizieren und welchen Anteil das am geleisteten Arbeitsvolumen hat.

³⁹ Ergebnisse anderer Untersuchungen weisen für die Beschäftigtenreichweite von den Befunden des IAB-Betriebspanels abweichende Angaben aus. Das erklärt sich u. a. aus unterschiedlichen Grund- bzw. Teil-

Abbildung 45: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit in Ost- und Westdeutschland 2018

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Von allen ostdeutschen Betrieben, deren Beschäftigten mobil tätig sein können, lassen derzeit ca. drei von fünf die Wahl, sowohl von zu Hause als auch von unterwegs aus zu arbeiten. Rund 30 % gestatten ausschließlich das Arbeiten von zu Hause, etwa 10 % ausschließlich von unterwegs aus. In Westdeutschland sind die Relationen ähnlich (55, 30 bzw. 15 %).

Mobiles Arbeiten ist an bestimmte Tätigkeitsmerkmale gebunden. Daher können einige, aber nicht alle Arbeiten von zu Hause oder von unterwegs aus verrichtet werden. Ein weiteres wichtiges Merkmal ist die Arbeitsplatzausstattung. Anschauliche Beispiele dafür sind die Herstellung von Gütern mit Maschinen und Anlagen oder personenbezogene Dienstleistungen, die direktes Arbeiten am Menschen vor Ort erfordern – wie bspw. die von Pflege- oder Reinigungskräften. Kaufmännische oder ein Teil wissenschaftlicher Tätigkeiten gelten demgegenüber als gut flexibilisierbar,

gesamtheiten der untersuchten Zielgruppen. Vgl. beispielsweise Statistisches Bundesamt: Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen. Erschienen am 08. Dezember 2017, o. O.

ebenso ein Teil der Kontroll- und Wartungsarbeiten technischer Anlagen (Fernwartung). Telemedizin verdeutlicht allerdings, dass sich mit der Digitalisierung Veränderungen vollziehen können: Patient/-in und Ärztin bzw. Arzt müssen sich nicht mehr persönlich gegenüber sitzen, sondern können auch mittels digitaler (mobiler) Endgeräte kommunizieren. Da sich nicht jede Art von Tätigkeit für mobiles Arbeiten eignet, liegt der Gedanke nahe, dass Unterschiede zwischen den Branchen bestehen. Und in der Tat ist mobile Arbeit im Produzierenden Gewerbe (17 %) weniger als im Dienstleistungsbereich (26 %) verbreitet. Mit über der Hälfte der Betriebe sind die Finanz- und Versicherungsdienstleister Spitzenreiter. Auch Organisationen ohne Erwerbszweck, Betriebe des Bereichs Verkehr, Information, Kommunikation und der Unternehmensnahen Dienstleistungen führen das Feld an. Damit fällt auch die Beschäftigtenreichweite dieser Branchen überdurchschnittlich hoch aus. Am seltensten wird heute in der Land- und Forstwirtschaft sowie in den Branchen Übrige Dienstleistungen, im Bauwesen sowie im Bereich Handel und Reparatur mobil gearbeitet. Entsprechend wenig Beschäftigten steht diese Möglichkeit offen (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Branchen

| Branche | Anteil der Betriebe | Anteil der Beschäftigten |
|---|---------------------|--------------------------|
| | % | |
| Land- und Forstwirtschaft | 8 | 3 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 25 | 11 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 20 | 6 |
| Baugewerbe | 15 | 7 |
| Handel und Reparatur | 15 | 6 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 47 | 29 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 54 | 21 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 42 | 20 |
| Erziehung und Unterricht | 36 | 12 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 18 | 6 |
| Übrige Dienstleistungen | 10 | 3 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 49 | 24 |
| Öffentliche Verwaltung | 25 | 8 |
| Insgesamt | 25 | 11 |

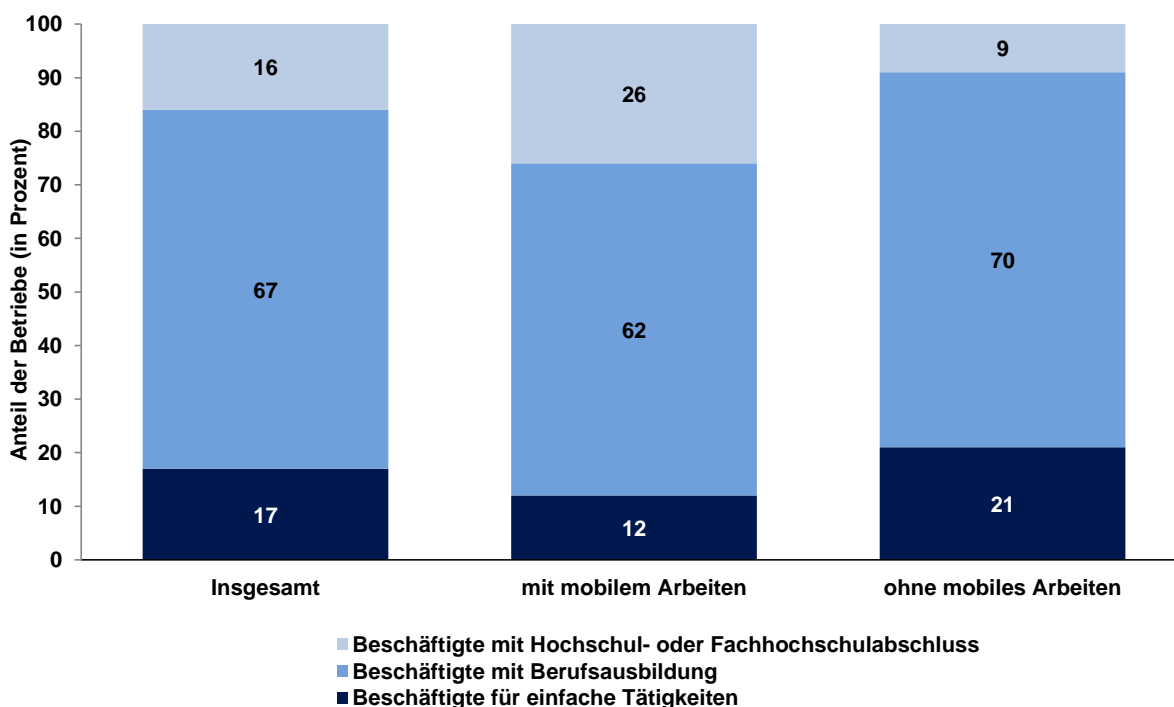
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die von Branche zu Branche abweichende Situation verweist auf unterschiedliche Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten. Neben der generellen Eignung einer Tätigkeit für ihre orts- und zeitunabhängige Verrichtung gilt es, arbeitsorganisatorische und -rechtliche Fragen zu klären und die innerbetrieblichen Arbeits- und Kommunikationsstrukturen aufeinander abzustimmen. Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten setzt

zudem eine auf Vertrauen und Wertschätzung beruhende Unternehmenskultur voraus. Zudem ist der Datenschutz zu gewährleisten.

Einfluss auf die Möglichkeit, mobil arbeiten zu können, haben über die bereits genannten Aspekte hinaus offenbar auch die Arbeitsanforderungen. Betriebe, die ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten ermöglichen und jene, die das nicht tun, unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Tätigkeitsmerkmale: In Betrieben mit mobiler Arbeit ist der Anteil der Einfacharbeitsplätze deutlich geringer als in Betrieben ohne. Gleichzeitig haben diese Betriebe im Vergleich zu Betrieben ohne mobile Arbeit einen rund dreimal so hohen Anteil an hochqualifizierten Beschäftigten (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46: Tätigkeitsmerkmale von Betrieben mit und ohne mobile Arbeit



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Größenstruktur der Betriebe hat ebenfalls Einfluss auf die Verbreitung mobiler Arbeit. In Ostdeutschland wird sie inzwischen in fast zwei Dritteln der Großbetriebe angeboten, in Kleinbetrieben weniger als 10 Beschäftigten in ca. einem Fünftel. Trotz dieser Unterschiede zeichnet sich die Beschäftigtenreichweite der Betriebe aller Betriebsgrößenklassen durch eine bemerkenswerte Ähnlichkeit aus: Über alle Betriebsgrößenklassen hinweg hat rund jede/r zehnte Beschäftigte die Möglichkeit, mobil tätig zu sein (vgl. Tabelle 42). Dieses Bild zeigt sich weitgehend auch in westdeutschen Betrieben.

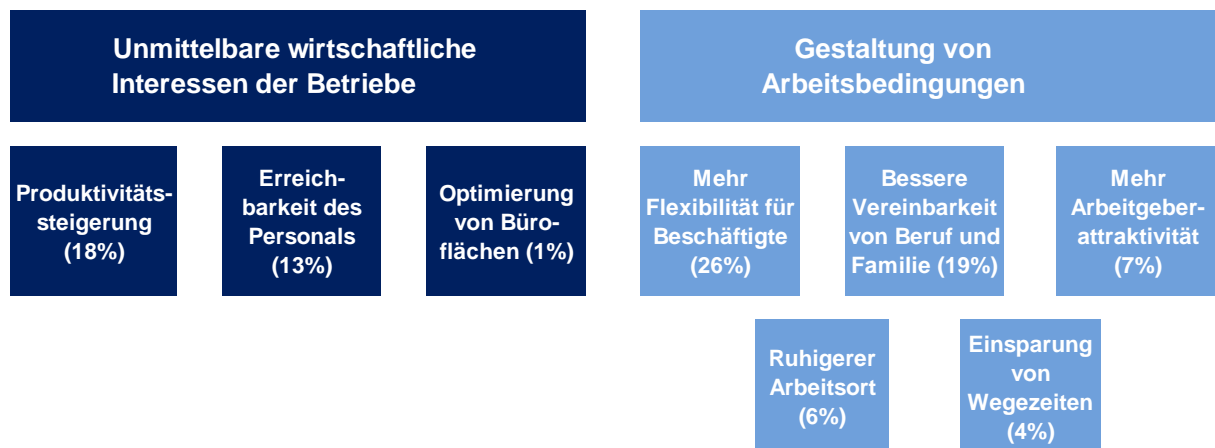
Tabelle 42: Betriebe und Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Betriebsgrößenklassen

| Betriebsgrößenklasse | Anteil der Betriebe | Anteil der Beschäftigten |
|-------------------------|---------------------|--------------------------|
| | % | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 21 | 12 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 30 | 11 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 42 | 10 |
| ab 250 Beschäftigte | 65 | 12 |
| Insgesamt | 25 | 11 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Gründe für betriebliche Angebote mobilen Arbeitens

Betriebe bieten aus verschiedenen Gründen mobiles Arbeiten an. Von mehr als jedem vierten ostdeutschen Betrieb wurde eine Ausweitung der Flexibilitätsspielräume für die Beschäftigten als der wichtigste Grund angegeben (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47: Gründe der Betriebe für mobiles Arbeiten (wichtigster Grund)

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Knapp jeder fünfte Betrieb verwies auf das Potenzial mobilen Arbeitens für eine bessere Vereinbarkeit von Beruflichem und Familiärem. Das bestätigt Befunde aus vorangegangenen Erhebungswellen, wonach Betriebe inzwischen großen Wert auf ihr Image als guter Arbeitgeber legen. Indem Betriebe ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten ermöglichen, erhöhen sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber/-in. Dies kann wiederum dazu beitragen, dringend benötigte Fachkräfte zu halten oder neue zu gewinnen. Anteilig ähnlich viele Betriebe betonten produktivitätssteigernde Effekte. So begründet rund jeder achte Betrieb sein Angebot, mobil arbeiten zu können, mit der erweiterten Erreichbarkeit seiner Beschäftigten. Alle anderen Gründe sind für die Betriebe demgegenüber von marginaler Bedeutung. Das Antwortverhalten westdeutscher Betriebe fiel sehr ähnlich aus.

Die Rangfolge der Gründe für die Einführung mobiler Arbeit findet sich weitgehend auch bei den Betriebsgrößenklassen wieder. Im Einzelfall können sich aber auch Unterschiede zeigen. Der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie messen Großbetriebe wesentlich größere Bedeutung bei als Kleinstbetriebe. Offenbar ist dieser Aspekt in den personalpolitischen Überlegungen von Großbetrieben stärker verankert. Andererseits spielen produktivitätssteigernde Effekte aus Sicht kleinerer Betriebe eine größere Rolle als in mittleren und Großbetrieben (vgl. Tabelle 43).

Tabelle 43: Wichtigster Grund der Betriebe für mobiles Arbeiten nach Betriebsgrößenklassen

| Betriebsgrößenklasse | A | B | C | D | E | F | G | H | I |
|-------------------------|-----------|----------|-----------|----------|----------|-----------|-----------|----------|----------|
| | % | | | | | | | | |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 19 | 6 | 17 | 1 | 5 | 28 | 12 | 3 | 7 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 18 | 6 | 20 | 1 | 10 | 23 | 12 | 5 | 5 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 10 | 11 | 23 | 2 | 4 | 27 | 18 | 3 | 4 |
| ab 250 Beschäftigte | 6 | 10 | 34 | 1 | 3 | 29 | 11 | 3 | 4 |
| Insgesamt | 18 | 7 | 19 | 1 | 6 | 26 | 13 | 4 | 6 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

A Produktivität erhöhen

C Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

E Beschäftigten einen ruhigeren Arbeitsort ermöglichen

G Erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten

I Sonstiges

B Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen

D Optimierte Nutzung vorgehaltener Büroflächen

F Flexibilitätsspielräume für Beschäftigte erhöhen

H Beschäftigte sparen Fahrzeit

Schutz vor möglichen Risiken mobilen Arbeitens

Mobiles Arbeiten ist aber nicht nur mit Vorteilen verbunden, insbesondere für die Mitarbeiter/-innen. Längere Arbeitszeit oder permanente Erreichbarkeit können zu Überlastungen führen. Das kann sich auch negativ auf die Betriebe auswirken, vor allem dann, wenn verkürzte Ruhephasen und Überbeanspruchungen zu Leistungsminde-rungen oder Erkrankungen führen. Um einen Eindruck davon zu gewinnen, inwieweit Betriebe für die bestehenden Gefahren sensibilisiert und selbst aktiv geworden sind, wurden sie nach der Einführung von Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gefragt (z. B. Abschalten der Server ab einem bestimmten Zeitpunkt).⁴⁰ 16 % aller ost-

⁴⁰ Bei der Interpretation der Befunde ist zu berücksichtigen, dass es zuzüglich zu den hier betrachteten formalisierten Regelungen, die beispielsweise in Betriebsvereinbarungen festgehalten sind, weitere informelle Vereinbarungen geben kann (z. B.: Festlegung, ab wann keine betrieblichen Telefonate mehr geführt werden).

deutschen und 15 % aller westdeutschen Betriebe verwiesen auf bestehende Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten. Es zeigt sich, dass eine intensive Inanspruchnahme mobiler Arbeit nicht automatisch ein überdurchschnittlich hohes Engagement der Betriebe für den Schutz der Beschäftigten nach sich zieht. Es werden vor allem in jenen Branchen Schutzlücken sichtbar, in denen der Anteil der Betriebe mit mobiler Arbeit besonders hoch ist. Das zeigt sich insbesondere bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern. Während in über der Hälfte der Betriebe mobiles Arbeiten verbreitet ist, bestehen aber nur in 12 % dieser Betriebe Schutzregelungen. Auch in Organisationen ohne Erwerbszweck bestehen erhebliche Lücken. Lediglich im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen – ebenfalls Branchen mit überdurchschnittlich hohen Verbreitung mobiler Arbeit – lag der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Schutzmaßnahmen mit 22 bzw. 18 % leicht über dem Durchschnitt aller Betriebe mit mobiler Arbeit. Den mit 29 % höchsten Anteil der Betriebe mit entsprechenden Regelungen hat der Bereich Erziehung und Unterricht, obwohl nur gut jeder dritte Betrieb mobil arbeitet. In größeren Betrieben wird zwar häufiger als in kleineren mobil gearbeitet, aber in Bezug auf Schutzmaßnahmen ergibt sich Handlungsbedarf vorrangig bei den größeren. Obwohl ca. zwei Drittel ihren Beschäftigten mobile Arbeitsangebote unterbreiten, gab es lediglich in 23 % dieser Betriebe Schutzmaßnahmen. In Kleinstbetrieben lag dieser Anteil bei 16 %, wobei in nur rund einem Fünftel der Betriebe mobiles Arbeiten relevant war.

Fazit: Nur in einer Minderheit der Betriebe wird mobil gearbeitet. In größeren Betrieben hat mobiles Arbeiten bereits in der Mehrzahl der Betriebe Einzug gehalten, in kleineren stellt es eine Ausnahme dar. Auch die Verbreitung mobilen Arbeitens in den Branchen offenbart, dass in der Wirtschaft unterschiedliche Bedingungen bestehen. Unterschiede resultieren vor allem aus der Art der zu verrichtenden Tätigkeiten, denn es gibt einige, die sich für mobiles Arbeiten gut eignen, bei anderen hingegen ist das kaum oder gar nicht möglich. Aber auch andere Faktoren haben darauf Einfluss – insbesondere unternehmenskulturelle, ebenso der Datenschutz. Mobil zu arbeiten, bringt sowohl für die Betriebe als auch die Beschäftigten viele Vorteile mit sich: Neben Produktivitätsgewinnen und Leistungszuwachs dient es als Instrument zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten bietet aber nicht nur Vorteile, sondern kann auch zu Überbeanspruchungen führen. Betriebe, die ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten gewähren, sind zwar stärker als der Durchschnitt der Betriebe für die bestehenden Gefahren sensibilisiert, in der Regel aber besteht auch bei ihnen Handlungsbedarf. Es ist notwendig, Betriebe wie Beschäftigte über Vorteile wie Risiken mobilen Arbeitens aufzuklären.

13. INVESTITIONEN, INNOVATIONEN UND PRODUKTIVITÄT

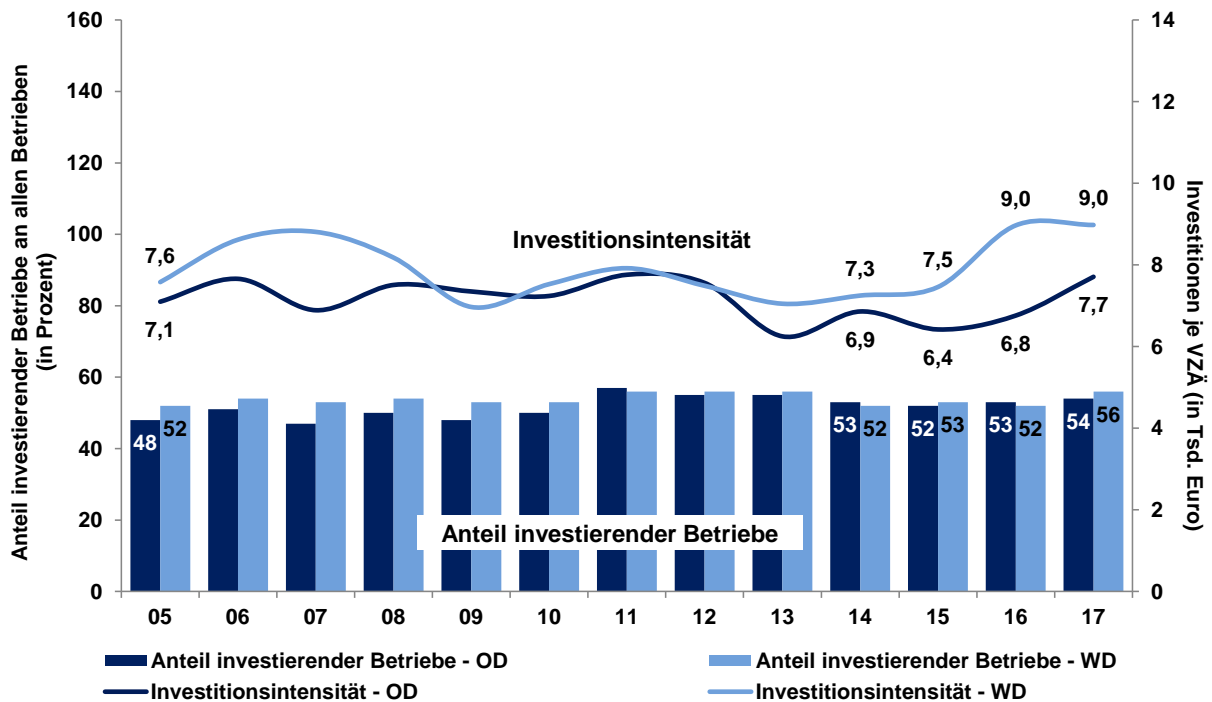
Investitionen wie auch Innovationen haben einen entscheidenden Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und regionalen Wirtschaftsräumen. Der Umfang und die Intensität von Investitionen und Innovationen bestimmen wesentlich die technologische Leistungsfähigkeit und sind Voraussetzung für den 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.

13.1 Investitionen

Wie Abbildung 48 zeigt, lag der Anteil der ostdeutschen Betriebe, die im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr⁴¹ Investitionen getätigt haben, mit 54 % etwa auf dem Niveau der Vorjahre. Auch in Westdeutschland investierte gut die Hälfte der Betriebe. Wie schon in den vergangenen Jahren investierten westdeutsche Betriebe höhere Beträge als die Betriebe in Ostdeutschland: Die Investitionsintensität, d. h. das Investitionsvolumen je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten), lag in Westdeutschland mit 9,0 Tsd. Euro 16 % über dem ostdeutschen Vergleichswert (7,7 Tsd. Euro). Allerdings verringerte sich der Abstand zwischen der ostdeutschen und der westdeutschen Investitionsintensität im Vergleich zum Vorjahr.

⁴¹ 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 2018 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2017.

Abbildung 48: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2018.

Investitionsneigung und Investitionsintensität unterscheiden sich in den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft. So liegt der Anteil der Betriebe, die im Jahr 2017 Investitionen getätigt haben, in Ostdeutschland zwischen 39 % (Organisationen ohne Erwerbszweck) und 64 % (Bergbau, Energie, Wasser, Abfall). Das Investitionsvolumen (je Vollzeitäquivalent) bewegt sich zwischen 2,4 Tsd. Euro (Übrige Dienstleistungen) und 34,3 Tsd. Euro (Bergbau, Energie, Wasser, Abfall; vgl. Tabelle 44).

Tabelle 44: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Branchen

| Branche | Betriebe mit Investitionen | Investitionen je Beschäftigten (VZÄ) |
|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| | % | Tsd. Euro |
| Land- und Forstwirtschaft | 51 | 18,1 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 63 | 34,3 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 55 | 8,7 |
| Baugewerbe | 60 | 4,4 |
| Handel und Reparatur | 48 | 5,2 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 60 | 9,6 |
| Finanz- u. Versicherungsdienstleist. | 53 | 2,5 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 57 | 10,6 |
| Erziehung und Unterricht | 56 | 3,6 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 51 | 3,6 |
| Übrige Dienstleistungen | 49 | 2,4 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 38 | 4,8 |
| Öffentliche Verwaltung | 63 | 10,8 |
| Insgesamt | 54 | 7,7 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.

Die Investitionsaktivitäten nehmen mit steigender Betriebsgröße zu: Während 48 % der Kleinstbetriebe investierte, waren es unter den Großbetrieben 85 % (vgl. Tabelle 45).

Tabelle 45: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe mit Investitionen | Investitionen je Beschäftigten (VZÄ) |
|-------------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| | % | Tsd. Euro |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 48 | 4,9 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 64 | 6,3 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 75 | 8,3 |
| ab 250 Beschäftigte | 85 | 10,5 |
| Insgesamt | 54 | 7,7 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.

Auch das Investitionsvolumen (je Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten) stieg tendenziell mit zunehmender Betriebsgröße. In allen Größenklassen fällt die Investitionsintensität in Ostdeutschland geringer aus als in Westdeutschland. Besonders auffällig ist der Unterschied bei den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten: In die-

ser Größenklasse investierten westdeutsche Betriebe je Beschäftigten fast 40 % mehr als ostdeutsche Betriebe.

Investitionen werden unterschieden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Erstere ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Letzteren wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen. Sie tragen damit zu einer Erhöhung der betrieblichen Leistungsfähigkeit bei. Erweiterungsinvestitionen sind auch aus Beschäftigungssicht von besonderer Bedeutung, da zusätzliche Produktionskapazitäten häufig auch mit zusätzlichem Personalbedarf einhergehen. Etwa die Hälfte aller Betriebe mit Investitionen nahm nicht nur Ersatzinvestitionen vor, sondern tätigte auch Erweiterungsinvestitionen. Das entspricht einem Viertel aller Betriebe. Dabei zeigte sich der oben beschriebene Beschäftigungseffekt von Erweiterungsinvestitionen: In ostdeutschen Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen stieg die Zahl der Beschäftigten zwischen 2017 und 2018 um 4 %. In Betrieben ohne diese Art von Investitionen betrug der Beschäftigungsanstieg nur 1 %. Während Erweiterungsinvestitionen in Ostdeutschland allerdings nur 33 % der Investitionssumme ausmachten, betrug ihr Anteil in Westdeutschland 40 %.

Erwartungsgemäß steigt der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen, mit der Betriebsgröße (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46: Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen und Umfang der Erweiterungsinvestitionen nach Betriebsgrößenklassen

| Branche | Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen | Erweiterungsinvestitionen je Beschäftigten (VZÄ) | |
|-------------------------|--|--|-----------|
| | % | Tsd. € | %* |
| 1 bis 9 Beschäftigte | 20 | 1,8 | 37 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 35 | 2,2 | 34 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 47 | 2,6 | 32 |
| ab 250 Beschäftigte | 64 | 3,4 | 32 |
| Insgesamt | 26 | 2,5 | 33 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.
*Anteil am Investitionsvolumen insgesamt.

Bezogen auf das Investitionsvolumen insgesamt machte diese Art von Investitionen allerdings in allen Betriebsgrößenklassen einen ähnlich hohen Anteil aus. Durch die insgesamt niedrigeren Investitionen (je Beschäftigten) in Kleinst- und Kleinbetrieben führt das dennoch zu geringeren Erweiterungsinvestitionen in diesen Größenklassen.

In der folgenden Tabelle 47 ist der Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen dargestellt.

Tabelle 47: Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen und Umfang der Erweiterungsinvestitionen nach Branchen

| Branche | Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen | Erweiterungsinvestitionen je Beschäftigten (VZÄ) | |
|--|--|--|-----------|
| | % | Tsd. € | %* |
| Land- und Forstwirtschaft | 28 | 7,5 | 41 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 34 | 7,7 | 22 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 29 | 3,6 | 42 |
| Baugewerbe | 29 | 1,2 | 27 |
| Handel und Reparatur | 23 | 1,8 | 34 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 32 | 1,8 | 19 |
| Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen | 24 | 1,2 | 48 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 30 | 3,7 | 35 |
| Erziehung und Unterricht | 33 | 1,8 | 50 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 21 | 2,1 | 58 |
| Übrige Dienstleistungen | 16 | 0,5 | 21 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 21 | 1,3 | 27 |
| Öffentliche Verwaltung | 29 | 2,4 | 22 |
| Insgesamt | 26 | 2,5 | 33 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.
*Anteil am Investitionsvolumen insgesamt.

In den Bereichen Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie Verkehr, Information, Kommunikation und Erziehung und Unterricht etwa jeder dritte Betrieb Erweiterungsinvestitionen vor. In den Übrigen Dienstleistungen war es hingegen nur jeder sechste Betrieb. Die höchste Investitionsintensität in Bezug auf die Erweiterungsinvestitionen je Beschäftigten (in VZÄ) findet sich ebenfalls im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, die geringste in den Übrigen Dienstleistungen.

13.2 Innovationen

Im Jahr 2017⁴² haben 31 % der ostdeutschen Betriebe Innovationen umgesetzt; in Westdeutschland war dies bei 37 % der Betriebe der Fall. Ostdeutsche Betriebe mit Innovationen wiesen dabei ein stärkeres Beschäftigungswachstum auf als andere Betriebe: Ihre Beschäftigtenzahl erhöhte sich von 2017 auf 2018 um 4 %, die von Betrieben ohne Innovationen nur um 1 %. Allerdings ist unklar, ob hier ein kausaler Zusammenhang mit der Innovationstätigkeit besteht oder ob nicht vielmehr sowohl die Innovationstätigkeit als auch der Anstieg der Beschäftigung mit einem weiteren Faktor, etwa einer generellen positiven Entwicklung der Betriebe, zusammenhängen.

Das betriebliche Innovationsengagement ist in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Besonders innovationsaffin sind das Verarbeitende Gewerbe, aber auch der Bereich Erziehung und Unterricht: In diesen Branchen setzten etwa 40 % der ostdeutschen Betriebe Innovationen um. Erwartungsgemäß fällt die Innovationsintensität bei größeren Betrieben deutlich höher aus als bei kleineren. So waren 52 % der ostdeutschen Großbetriebe, aber nur 27 % der Kleinstbetriebe innovativ tätig.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich in erster Linie um Produktinnovationen, d. h. es wurden Leistungen oder Produkte, die ein Betrieb in dieser Form bislang nicht produzierte, am Markt angeboten. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der ost- wie auch der westdeutschen Betriebe umgesetzt. Produktinnovationen bestehen überwiegend in Weiterentwicklungen oder in Sortimentserweiterungen. Bei ersteren werden Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten ist demgegenüber eher selten. Immerhin 19 % der Betriebe mit Produktinnovationen entwickelte jedoch auch oder ausschließlich neue Produkte. Das entspricht rund 6 % aller ostdeutschen Betriebe (vgl. Tabelle 48).

⁴² 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 2018 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2017.

Tabelle 48: Art der Innovationen in Ost- und Westdeutschland

| Art der Innovation* | Betriebe | |
|----------------------------------|----------------|-----------------|
| | Ostdeutschland | Westdeutschland |
| | % | |
| Prozessinnovationen | 11 | 10 |
| Produktinnovationen | 29 | 36 |
| darunter | | |
| Weiterentwicklungen | 23 | 29 |
| Sortimentserweiterungen | 16 | 18 |
| Marktneuheiten | 6 | 6 |
| Betriebe mit Innovationen | 31 | 37 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.
*Mehrfachnennung möglich.

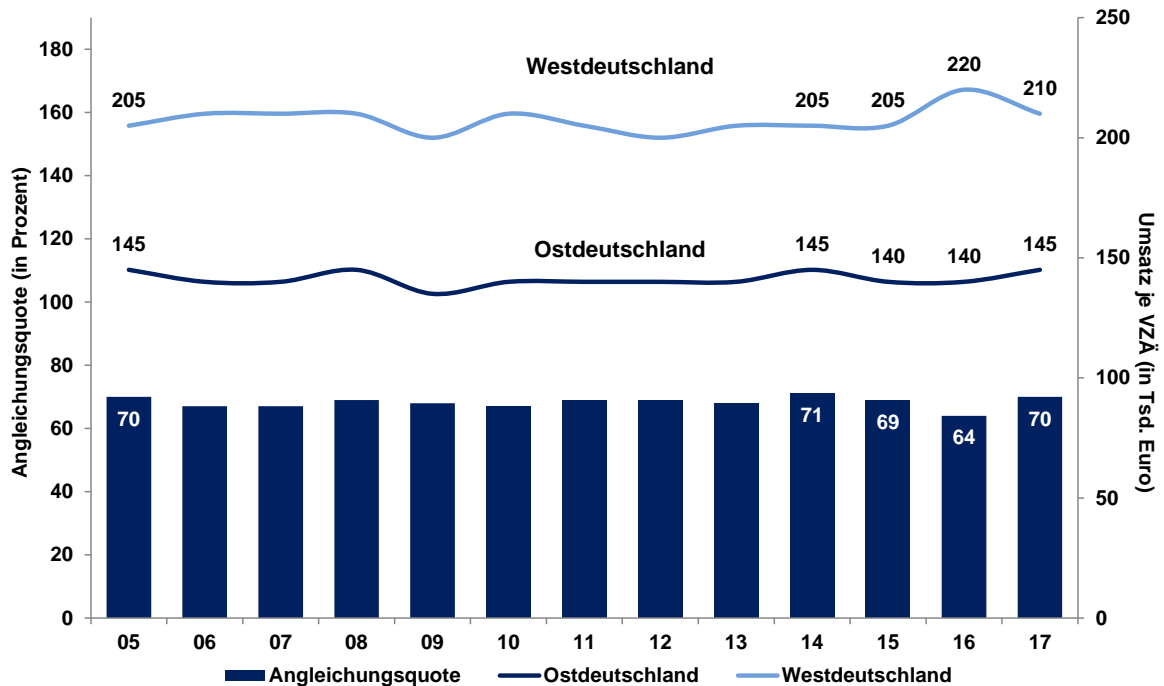
13.3 Produktivität

Die Produktivität eines Betriebes ist ein wichtiger Maßstab zur Beurteilung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Im Rahmen des vorliegenden Berichts wird die Umsatzproduktivität dargestellt, die den erzielten Jahresumsatz⁴³ der Anzahl der Beschäftigten (in VZÄ) gegenüberstellt. Durch die Verwendung des Jahresumsatzes umfasst die Umsatzproduktivität neben den Eigenleistungen auch die von Dritten bezogenen Vorleistungen, wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten. Im hier betrachteten Geschäftsjahr 2017⁴⁴ betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten (in VZÄ) in Ostdeutschland rund 145 Tsd. Euro – eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um gut 3 %. In Westdeutschland hingegen sank die Umsatzproduktivität (nach einem ausgesprochen hohen Wert im Jahr 2016) um 6 % und lag 2017 bei rund 210 Tsd. Euro. Im Ergebnis verringerte sich der Abstand zwischen dem ost- und westdeutschen Niveau: Die Angleichungsquote erreichte 70 % (vgl. Abbildung 49).

⁴³ Die zugrundeliegenden Informationen zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Dies sind rund 90 % aller Betriebe. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt.

⁴⁴ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2018 ist dies das Geschäftsjahr 2017.

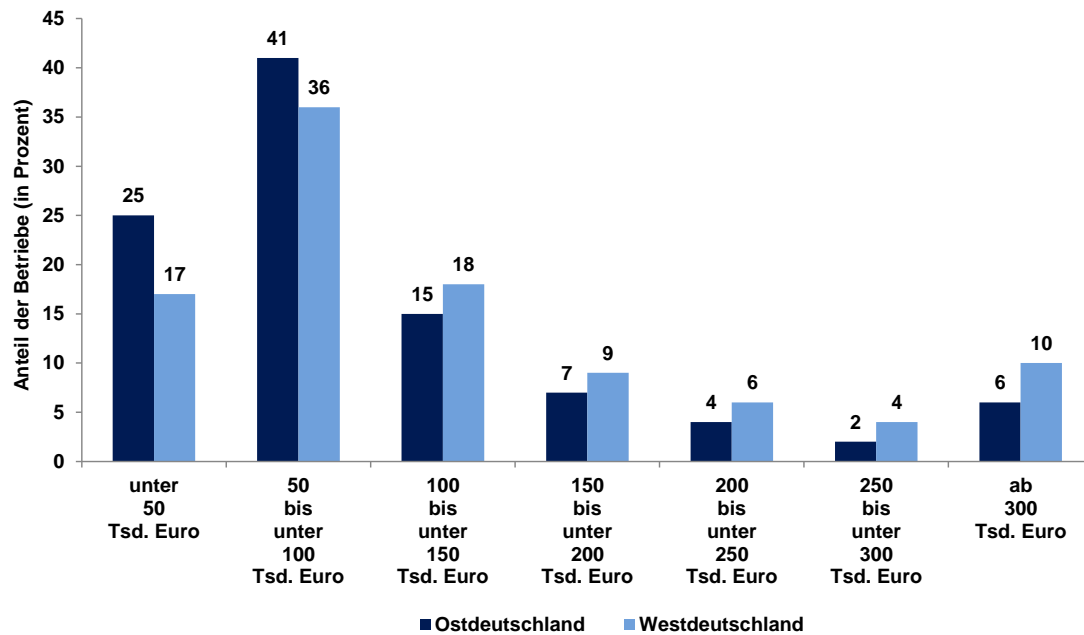
Abbildung 49: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2005 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2018.

Hinter der genannten durchschnittlichen Umsatzproduktivität liegt eine große Spannweite betrieblicher Umsatzproduktivitäten (vgl. Abbildung 50).

Abbildung 50: Betriebe nach Umsatz je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.

12 % der ostdeutschen Betriebe erzielten einen Umsatz je Beschäftigten von mehr als 200 Tsd. Euro. In Westdeutschland machen diese hochproduktiven Betriebe mit 20 % einen deutlich größeren Anteil aus. Auf der anderen Seite erzielten zwei Drittel der ostdeutschen Betriebe einen Umsatz je Beschäftigten von weniger als 100 Tsd. Euro. In Westdeutschland trifft das nur auf gut die Hälfte der Betriebe zu.

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, Skalenerträge zu realisieren. Die Umsatzproduktivität von Großbetrieben liegt in Ostdeutschland um mehr als 40 % über dem Durchschnitt, in Westdeutschland um knapp 30 %. Im Vergleich zu Kleinstbetrieben realisieren die Großbetriebe in Ost- wie in Westdeutschland einen rund doppelt so hohen Umsatz je Beschäftigten (in VZÄ). Der höhere Anteil von Kleinstbetrieben sowie die vergleichsweise geringe Größe ostdeutscher Großbetriebe sind ein wesentlicher Grund für die Differenz zwischen der ostdeutschen und der westdeutschen durchschnittlichen Umsatzproduktivität. Diese erklären aber nur einen Teil der Lücke, denn die durchschnittlich erzielten Umsätze sind in Ostdeutschland in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse niedriger als in Westdeutschland.

Weitere, die Umsatzproduktivität beeinflussende Faktoren, können zum einen in der Ressourcenausstattung gesehen werden, etwa in Bezug auf die eingesetzten Produktionsfaktoren Arbeit (z. B. Qualifikationen der Beschäftigten, Führungskompetenz der Leitung) und Kapital (z. B. technischer Stand der Anlagen, Umfang der Automatisierung). Zum anderen können Unterschiede in der Wirkungsweise der eingesetzten Ressourcen bestehen, etwa aufgrund der betrieblichen Organisation oder wegen betriebsexterner Faktoren wie der regionalen Infrastruktur oder der potenziellen Absatzmärkte. Da die Betriebe in Ostdeutschland teilweise über eine bessere Ressourcenausstattung verfügen als in Westdeutschland, z. B. ein höheres formales Qualifikationsniveau der Beschäftigten und eine geringere Teilzeitquote, ist zu vermuten, dass die persistenten Produktivitätsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutsch-

land weniger mit der Ausstattung als vielmehr mit einer unterschiedlichen Wirkungsweise der eingesetzten Ressourcen zusammenhängen.⁴⁵

Fazit: Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass ostdeutsche Betriebe in relevantem Umfang investieren und Innovationen durchführen. Allerdings fällt ihr Engagement in beiden Bereichen weiterhin etwas geringer aus als das der westdeutschen Betriebe. Bei der Umsatzproduktivität zeigt sich wieder eine leichte Annäherungsbewegung an das westdeutsche Niveau. In einzelnen Branchen ist sogar eine Angleichung weitgehend erreicht. Zahlreiche ostdeutsche Betriebe erreichen eine Umsatzproduktivität, die weit über dem Durchschnittswert der westdeutschen Wirtschaft liegt. Die Produktivitätslücke zwischen Ost- und Westdeutschland ist aber nach wie vor groß, was neben den strukturellen Nachteilen vermutlich auch mit dem geringeren Wirkungsgrad der eingesetzten Produktionsfaktoren zusammenhängen dürfte.

⁴⁵ Vgl. Müller, S.; Dettmann, E.; Fackler, D.; Neuschäffer, G.; Slavtchev, V.; Leber, U.; Schwengler, B.: Produktivitätsunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016. IAB-Forschungsbericht 16/2017, Nürnberg, 2017.

GLOSSAR

Atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden in Abgrenzung zur sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten (Vollzeit-)Beschäftigung definiert. Weicht eine Beschäftigungsform in mindestens einem Aspekt von diesem Normalarbeitsverhältnis ab, so wird sie als atypisch bezeichnet. Dies trifft auf befristete und geringfügige Beschäftigung sowie auf Leiharbeit zu. Häufig erfolgt eine zusätzliche Differenzierung in atypische Beschäftigung im engeren Sinne, die befristete und geringfügige Beschäftigung sowie Leiharbeit umfasst, und atypische Beschäftigung im weiteren Sinne, zu der auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung gezählt wird.

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Auszubildende“ sowohl Auszubildende als auch Beamtenanwärter.

Beschäftigte

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

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist – entsprechend den Mel-

dungen der Arbeitgeber. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig Beschäftigten) Meldungen zur Sozialversicherung. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 28a Sozialgesetzbuch IV (SGB IV). Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Fachkräfte

Als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“ gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber und Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

Teilzeitbeschäftigte

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

Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit stellt ein Modell flexibler Arbeitszeit dar, bei dem die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die geleisteten Arbeitsstunden nicht kontrolliert. Die Beschäftigten können damit Beginn, Umfang und Ende der täglichen Arbeitszeit weitgehend eigenverantwortlich festlegen.

Weiterbildung

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