



Der Beauftragte der Bundesregierung  
für die neuen Bundesländer



# IAB-Betriebspanel Ostdeutschland

Ergebnisse der 24. Befragungswelle 2019

- 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, Juli 2020



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>IN ALLER KÜRZE .....</b>	<b>1</b>
<b>1. EINFÜHRUNG .....</b>	<b>4</b>
<b>2. DATENBASIS .....</b>	<b>5</b>
<b>3. BETRIEBSSTRUKTUR .....</b>	<b>9</b>
3.1 Branchenstruktur .....	9
3.2 Größenstruktur .....	10
3.3 Betriebsalter .....	16
3.4 Altersstruktur der Belegschaften .....	18
<b>4. BESCHÄFTIGUNGSFORMEN .....</b>	<b>22</b>
4.1 Teilzeitbeschäftigung.....	23
4.2 Geringfügige Beschäftigung.....	26
4.3 Befristete Beschäftigung .....	30
4.4 Leiharbeit.....	35
<b>5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG .....</b>	<b>38</b>
5.1 Beschäftigungsentwicklung .....	38
5.2 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge .....	41
5.3 Beschäftigungsaussichten .....	51
<b>6. FACHKRÄFTEBEDARF .....</b>	<b>54</b>
<b>7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG .....</b>	<b>61</b>
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.....	61
7.2 Betriebliche Zusatzleistungen für Auszubildende .....	65
7.3 Stabilität der Ausbildungsverhältnisse und Übernahme von Auszubildenden .....	66
<b>8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG .....</b>	<b>70</b>
8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten.....	70
8.2 Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen .....	74
<b>9. ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG .....</b>	<b>77</b>
9.1 Tarifbindung .....	77
9.2 Betriebsräte .....	82
<b>10. LÖHNE UND GEHÄLTER .....</b>	<b>85</b>
10.1 Löhne und Gehälter.....	85
10.2 Mindestlohn .....	90
<b>11. PRODUKTIVITÄT, INVESTITIONEN, INNOVATIONEN .....</b>	<b>93</b>
11.1 Produktivität.....	93
11.2 Investitionen .....	95
11.3 Innovationen.....	97
<b>GLOSSAR .....</b>	<b>101</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Systematik der Branchen .....	7
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2019 .....	10
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2019 .....	11
Tabelle 4:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen im Verarbeitenden Gewerbe in Ost- und Westdeutschland 2019.....	13
Tabelle 5:	Entwicklung der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene zwischen 2010 und 2018 in Ost- und Westdeutschland (Längsschnitt) .....	15
Tabelle 6:	Entwicklung der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene zwischen 2010 und 2018 in Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen (Längsschnitt) .....	15
Tabelle 7:	Betriebsgrößenstruktur in Ostdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe .....	17
Tabelle 8:	Altersstruktur der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe.....	20
Tabelle 9:	Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2019.....	25
Tabelle 10:	Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019.....	26
Tabelle 11:	Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2019 .....	27
Tabelle 12:	Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	28
Tabelle 13:	Befristete Beschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2019.....	31
Tabelle 14:	Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	32
Tabelle 15:	Einsatz von Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	37
Tabelle 16:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Ostdeutschland zwischen 2018 und 2019 .....	39
Tabelle 17:	Personaleinstellungen und Befristungen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	45
Tabelle 18:	Personaleinstellungen und Befristungen nach Branchen in Ostdeutschland 2019 .....	46
Tabelle 19:	Beschäftigungserwartungen der Betriebe für 2020 nach Branchen in Ostdeutschland .....	52
Tabelle 20:	Beschäftigungserwartungen der Betriebe für 2020 nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland ..	53
Tabelle 21:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Ostdeutschland 2019 .....	62
Tabelle 22:	Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	62
Tabelle 23:	Sach- und Geldleistungen der Betriebe für Auszubildende in Ostdeutschland 2019 .....	66
Tabelle 24:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2019 .....	72
Tabelle 25:	Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	73
Tabelle 26:	Zeiten der Weiterbildungsmaßnahmen in Ostdeutschland 2005 bis 2019 .....	73
Tabelle 27:	Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten in Ostdeutschland 2005 bis 2019 .....	74
Tabelle 28:	Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Branchen in Ostdeutschland 2019 .....	75
Tabelle 29:	Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Männern und Frauen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	75
Tabelle 30:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen* in Ostdeutschland 2019 .....	78
Tabelle 31:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	79
Tabelle 32:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	82
Tabelle 33:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Branchen in Ostdeutschland 2019 .....	83
Tabelle 34:	Betriebe nach Vorhandensein eines Betriebsrats und eines Tarifvertrags in Ostdeutschland 2019 .....	84
Tabelle 35:	Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestloohnerhöhung zum 1. Januar 2019 nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland .....	90
Tabelle 36:	Art der Innovationen in Ost- und Westdeutschland 2018 .....	98
Tabelle 37:	Einsatz von Robotern und Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland .....	100

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Definition von Beschäftigten im IAB-Betriebspanel und Abgrenzung zu anderen Datenquellen .....	6
Abbildung 2:	Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Ostdeutschland 2019 .....	12
Abbildung 3:	Verteilung der Betriebe in Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr .....	16
Abbildung 4:	Verteilung der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe .....	17
Abbildung 5:	Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften in Ost- und Westdeutschland .....	19
Abbildung 6:	Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften nach Branchen in Ostdeutschland .....	19
Abbildung 7:	Betriebe mit atypisch Beschäftigten und atypisch Beschäftigte i. w. S. in Ost- und Westdeutschland 2005 und 2019 .....	23
Abbildung 8:	Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Ostdeutschland 2005 und 2019 .....	24
Abbildung 9:	Verteilung der geringfügig Beschäftigten und aller Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	29

Abbildung 10: Entwicklung der Betriebe mit befristet Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren in Ostdeutschland 2005 bis 2019 .....	30
Abbildung 11: Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Ost- und Westdeutschland .....	33
Abbildung 12: Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten in Ostdeutschland 2009 bis 2019 .....	34
Abbildung 13: Betriebe mit eingesetzten Leiharbeitskräften in Ostdeutschland 2005 bis 2019 .....	36
Abbildung 14: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. Beschäftigungsrückgang in Ostdeutschland 2005 bis 2019 .....	38
Abbildung 15: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland zwischen 2018 und 2019 .....	40
Abbildung 16: Beschäftigungsentwicklung zwischen 2018 und 2019 nach dem Gründungsjahr der ostdeutschen Betriebe .....	41
Abbildung 17: Struktur der Personalbewegungen in Ostdeutschland 2019 .....	42
Abbildung 18: Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsraten sowie der Labour-Turnover-Rate in Ostdeutschland 2005 bis 2019 .....	43
Abbildung 19: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	44
Abbildung 20: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland 2010 bis 2019 .....	47
Abbildung 21: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland nach ausgewählten Branchen 2019 .....	48
Abbildung 22: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2019 .....	49
Abbildung 23: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen der Betriebe in Ost- und Westdeutschland .....	51
Abbildung 24: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	55
Abbildung 25: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2019 .....	56
Abbildung 26: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	57
Abbildung 27: Unbesetzte Fachkräftestellen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019) .....	58
Abbildung 28: Nichtbesetzungsquote nach Branchen in Ostdeutschland 2019 .....	59
Abbildung 29: Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	60
Abbildung 30: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	61
Abbildung 31: Entwicklung der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	63
Abbildung 32: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2018/2019 nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland .....	64
Abbildung 33: Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden in Ost- und Westdeutschland (Mehrfachnennungen) 2019 .....	65
Abbildung 34: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	67
Abbildung 35: Gründe für eine vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in Ost- und Westdeutschland (wichtigster Grund) 2019 .....	68
Abbildung 36: Übernahmequote von Ausbildungsabsolvent/-innen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	69
Abbildung 37: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	71
Abbildung 38: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Ostdeutschland 2007 bis 2019 .....	76
Abbildung 39: Entwicklung der Tarifbindung in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	77
Abbildung 40: Tarifbindung nach Gründungsjahr in Ostdeutschland 2019 .....	79
Abbildung 41: Tarifbindung und Tariforientierung nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland 2019 .....	80
Abbildung 42: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	81
Abbildung 43: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 .....	85
Abbildung 44: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Ostdeutschland 2019 .....	86
Abbildung 45: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 .....	87
Abbildung 46: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Ostdeutschland 2019 .....	88
Abbildung 47: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Ost- und Westdeutschland 2016 und 2019 .....	89
Abbildung 48: Verteilung der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestloohnerhöhung zum 1. Januar 2019 nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland .....	91
Abbildung 49: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns in Ostdeutschland .....	92
Abbildung 50: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2005 bis 2018 .....	94
Abbildung 51: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 .....	96



## 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 2019 fand diese Befragung zum 24. 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.

Die Befragung erfolgte im dritten Quartal des Jahres 2019. Die Befunde spiegeln somit den Stand unmittelbar vor Ausbruch des Coronavirus wider.

### **Ostdeutsche Großbetriebe beschäftigen im Durchschnitt weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als westdeutsche**

Mehr als zwei Drittel (70 %) der ostdeutschen Betriebe haben weniger als 10 Beschäftigten. In Westdeutschland beträgt der Anteil 66 %. Die ostdeutsche Wirtschaft ist somit in noch stärkerem Maß durch Kleinbetriebe geprägt als die westdeutsche. In Ostdeutschland arbeitet nur rund jeder bzw. jede fünfte Beschäftigte (23 %) in einem Großbetrieb, in Westdeutschland demgegenüber fast ein Drittel (32 %). Die beschriebenen Unterschiede spiegeln sich in der durchschnittlichen Größe der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten wider: Ostdeutsche Betriebe dieser Größenklasse beschäftigen im Durchschnitt nur 521, westdeutsche dagegen 645 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ostdeutsche Großbetriebe haben damit durchschnittlich 124 Beschäftigte weniger als westdeutsche Großbetriebe, sind also deutlich kleiner als jene im Westen Deutschlands.

### **Deutliches Wachstum bei Teilzeitbeschäftigung; Beschäftigtenanteile von Mini-jobs und befristeter Beschäftigung dagegen relativ stabil**

In 54 % der ostdeutschen Betriebe gibt es sogenannte atypisch Beschäftigte, d. h. gibt es Mini-Jobber und Mini-Jobberinnen, befristet Beschäftigte oder werden Leiharbeitskräfte eingesetzt (Westdeutschland: 66 %). Der Anteil dieser Beschäftigungsverhältnisse beträgt derzeit rund 17 % (Westdeutschland: 21 %). Bei zusätzlicher Berücksichtigung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer Teilzeitstelle würde der Anteil dieser Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung sogar 39 % betragen. Im Jahr 2005 lag der entsprechende Anteil erst bei 31 %. Der Anstieg ist vor allem ein Ergebnis der Zunahme von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung. Mittlerweile gibt es in 45 % aller ostdeutschen Betriebe Teilzeitbeschäftigte; im Jahr 2005 waren es lediglich 24 %. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten hat sich im selben Zeitraum von 10 auf 20 % verdoppelt.

### **Fachkräftebedarf so hoch wie noch nie; Zahl der unbesetzten Stellen auf Rekordniveau**

In der ostdeutschen Wirtschaft erfordern 81 % aller Arbeitsplätze eine berufliche Qualifikation: 67 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 14 % eine akademische Ausbildung voraus. In Westdeutschland erfordern „nur“ 74 % der Arbeitsplätze „qualifizierte Arbeitskräfte“ bzw. Fachkräfte. Einen Fachkräftebedarf hatten 42 % der ostdeutschen Betriebe, d. h. sie hatten im ersten Halbjahr 2019 Stellen auf qualifi-

ziertem Niveau zu besetzen (2018: 40 %). Insgesamt wurden im letzten Jahr so viele Fachkräfte von den Betrieben nachgefragt wie noch nie. 60 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf waren nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. Mit einem Anteil von 42 % blieben zudem noch nie so viele Fachkräftestellen in Ostdeutschland unbesetzt wie im letzten Jahr.

### **Rund jeder zweite ausbildungsberechtigte Betrieb beteiligte sich an der Ausbildung; zahlreiche Betriebe bieten Zusatzleistungen für Auszubildende**

Im Jahr 2019 beteiligten sich 52 % der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung (Westdeutschland: 55 %). Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr bedeutet dies eine Steigerung um rund fünf Prozentpunkte.

43 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe bieten zusätzliche Sach- und Geldleistungen für Auszubildende an (Westdeutschland: 43 %). Am stärksten verbreitet sind betriebliche Prämien oder Sonderzahlungen (21 % der Betriebe), Leistungen zur Unterstützung der Mobilität (20 %) sowie Zuschüsse zur Altersvorsorge (15 %).

### **Viele Betriebe weiterhin mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert; zugleich zahlreiche Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst**

Rund die Hälfte der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten für das Ausbildungsjahr 2018/2019 konnte eine oder mehrere Ausbildungsplätze nicht besetzen (Westdeutschland: 36 %). Gegenüber dem Vorjahr entspricht das einer Steigerung um drei Prozentpunkte. In Ostdeutschland blieben insgesamt mehr als ein Drittel (37 %) der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt (Westdeutschland: 24 %).

In jedem vierten ostdeutschen Betrieb mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2018/2019 (24 %) kam es zu vorzeitigen Vertragslösungen (Westdeutschland: 21 %). 47 % aller vorzeitigen Vertragsauflösungen in Ostdeutschland wurden durch den Betrieb und 53 % durch die Auszubildenden veranlasst (Westdeutschland: 37 % seitens des Betriebes; 63 % seitens der Auszubildenden).

### **Positive Entwicklung bei der Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen setzte sich fort**

Mehr als drei Viertel (77 %) der ostdeutschen Auszubildenden konnte nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb wechseln (Westdeutschland: 76 %). Damit wurden sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland neue Höchstwerte bei der Übernahmequote erreicht.

### **Mehr Beschäftigte mit betrieblicher Weiterbildung als je zuvor**

Im ersten Halbjahr 2019 haben 55 % der ostdeutschen Betriebe ihren Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht (Westdeutschland: ebenfalls 55 %). Damit ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe wieder leicht angestiegen. Der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten erreichte mit 41 % einen neuen Höchststand (Westdeutschland: 35 %). Vom gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe profitierten alle Beschäftigtengruppen. Dennoch bestehen nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften auf der einen sowie Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und

Angelernte auf der anderen Seite. Erstere partizipierten in deutlich stärkerem Maße an Weiterbildungsmaßnahmen.

### **Tarifbindung stabilisiert sich auf niedrigem Niveau; aber weiterhin deutliche Tariflücke zwischen Ost und West**

Lediglich 20 % der ostdeutschen Betriebe sind tarifgebunden. In diesen Betrieben sind 45 % der ostdeutschen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt. Die Tarifbindung ist damit deutlich niedriger als im Westen (Betriebe: 29 %, Beschäftigte: 53 %). Rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb in Ostdeutschland (34 %) gab an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern zumindest an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Westdeutschland: 41 %). Dies sind 27 % aller Betriebe in Ostdeutschland. Mehr als die Hälfte der ostdeutschen Betriebe (53 %) ist nicht tarifgebunden und orientiert sich auch nicht an einem Tarifvertrag.

### **Ostdeutsche Löhne nähern sich Westlöhnen an, liegen aber noch 15 % unter dem westdeutschem Niveau; Mindestloohnerhöhung vor allem im Osten relevant**

In den vergangenen Jahren hat sich das ostdeutsche Lohnniveau zunehmend dem westdeutschen angenähert. Trotz dieser Entwicklung liegen die ostdeutschen Löhne aber noch 15 % unter den westdeutschen.

Das geringere Lohnniveau im Osten zeigt sich auch beim gesetzlichen Mindestlohn. Im Zuge der letzten Erhöhung zum 1. Januar 2019 gab es in 12 % der ostdeutschen Betriebe entsprechende Lohnanpassungen; 4 % der ostdeutschen Beschäftigten erhielten aufgrund der Mindestlohnanpassung einen höheren Lohn. In Westdeutschland betraf diese Erhöhung lediglich 5 % der Betriebe und 2 % der Beschäftigten.

### **Investitionsausgaben pro Beschäftigten im Osten niedriger als im Westen; auch weniger Betriebe mit Innovationen**

Im zurückliegenden Geschäftsjahr haben 54 % der ostdeutschen Betriebe Investitionen getätigt und damit ihre Produktionsmittel erhalten oder erweitert. Während dieser Anteil nur unwesentlich unter dem westdeutschen Vergleichswert liegt (55 %), fiel die je Beschäftigten investierte Summe in Ostdeutschland deutlich geringer aus als in Westdeutschland (7.200 Euro gegenüber 9.300 Euro).

Rund jeder dritte ostdeutsche Betrieb (32 %) konnten im letzten Geschäftsjahr 2018 eine Innovation umsetzen. In Westdeutschland war der Anteil innovativer Betriebe deutlich größer (39 %).

# 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.

Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, wurde im November 2019 abgeschlossen. Die Daten spiegeln somit den Stand unmittelbar vor Ausbruch des Coronavirus wider.

Mit der Befragung von Betrieben wird vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes repräsentiert. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z. B. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 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), Beschäftigungsformen (Kapitel 4), Personaleinstellungen und Personalabgänge (Kapitel 5) sowie der Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8), Tarifbindung und Verdienste (Kapitel 9 und 10) sowie Investitionen, Innovationen und Umsatzproduktivität (Kapitel 11). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. In der aktuellen Befragung sind dies betriebliche Zusatzleistungen zur Gewinnung von Auszubildenden (Kapitel 7.2), die vorzeitige Auflösung von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und die dahinter stehenden Gründe (Kapitel 7.3), Effekte der jüngsten Mindestloohnerhöhung (Kapitel 10.2) sowie die Verbreitung von Robotertechnik in den Betrieben (Kapitel 11.3).

## 2. DATENBASIS

Für die Befragung des Jahres 2019 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 bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland. Mit der Stichprobe wurden 1,4 % der genannten Betriebe erfasst, in denen rund 5 % aller Beschäftigten tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern und Inhaberinnen, Geschäftsführern und Geschäftsführerinnen bzw. leitenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Ostdeutschland ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2019 – und damit wenige Monate vor Ausbruch des Coronavirus in Deutschland.

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:

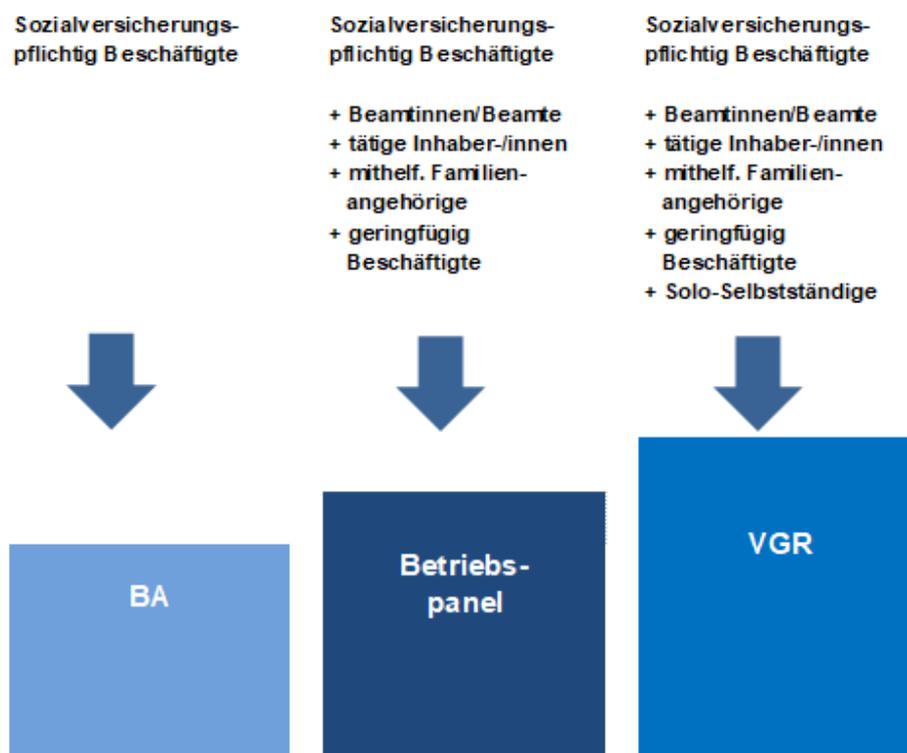
(1) Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nichtsozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig 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 Beschäftigtenstatistik der BA keine Beamten und Beamtinnen, tätigen Inhaber und Inhaberinnen 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 und Freiberuflerinnen, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte und Beamtinnen 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 im IAB-Betriebspanel und Abgrenzung zu anderen Datenquellen**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019, Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder

Im IAB-Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn eine Person 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**

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

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:

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2019 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2019 bzw. auf das erste Halbjahr 2019. 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 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr 2018 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 bzw. einer 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 rund 30 Jahre nach dem Mauerfall immer noch teils erhebliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.<sup>1</sup>

### 3.1 Branchenstruktur

In Ostdeutschland gibt es rund 435 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mehr als ein Drittel dieser Betriebe entfällt auf nur zwei Branchen: Unternehmensnahe Dienstleistungen (19 % aller Betriebe) sowie Handel und Reparatur (18 %). Beide 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, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung - als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. die Branche der Finanz- und Versicherungsdienstleister (3 % aller Betriebe). 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.

Die sehr heterogene Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen zeichnet sich nicht nur durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus, sondern beschäftigt auch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als andere Branchen. Von den hochgerechnet rund 7,2 Mio. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ostdeutschland sind allein 17 % in Betrieben der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen tätig. Ebenso viele Beschäftigte arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen (17 %). Erst an dritter Stelle steht das Verarbeitende Gewerbe mit 14 %. In Ostdeutschland ist der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes damit nach wie vor deutlich kleiner als in Westdeutschland. Dort stellt das Verarbeitende Gewerbe 19 % aller Arbeitsplätze und ist damit nach wie vor die mit Abstand beschäftigungsstärkste Branche in Westdeutschland (vgl. Tabelle 2).

---

<sup>1</sup> Die Ergebnisse dieses Kapitels beziehen sich mit Ausnahme der Längsschnittanalyse auf die Daten der aktuellen Befragung des Jahres 2019 (Querschnitt).

**Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2019**

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

### 3.2 Größenstruktur

Von den rund 435 Tsd. Betrieben mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland entfallen fast drei Viertel (70 %) auf sogenannte Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. In Westdeutschland stellen Kleinbetriebe zwar ebenfalls die meisten Betriebe. Mit 66 % 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. Im Durchschnitt haben ostdeutsche Betriebe 17, westdeutsche rund 20 Beschäftigte. Über alle Betriebe hinweg betrachtet sind ostdeutsche Betriebe somit nicht wesentlich kleiner als westdeutsche. Bemerkenswerte Unterschiede zwischen Ost und West bestehen allerdings bei Großbetrieben, also Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten. Nur rund 1 % der insgesamt rund 435 Tsd. Betriebe in Ostdeutschland sind Großbetriebe.

In Ostdeutschland arbeitet rund jeder bzw. jede fünfte Beschäftigte (23 %) in einem Großbetrieb, in Westdeutschland demgegenüber fast ein Drittel (30 %). Die beschriebenen Unterschiede spiegeln sich in der durchschnittlichen Größe der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten wider. Ostdeutsche Betriebe dieser Größenklasse beschäf-

tigen im Durchschnitt nur 521, westdeutsche dagegen 645 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ostdeutsche Großbetriebe haben damit durchschnittlich 124 Beschäftigte weniger als westdeutsche Großbetriebe, sind also deutlich kleiner als jene im Westen Deutschlands (vgl. Tabelle 3).

**Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2019**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte		Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten pro Betrieb	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West
	%		%		Anzahl	
< 10 Beschäftigte	70	66	18	15	4	4
10 bis 49 Beschäftigte	24	28	29	28	20	20
50 bis 249 Beschäftigte	5	5	30	27	102	98
ab 250 Beschäftigte	1	1	23	30	521	645
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>20</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

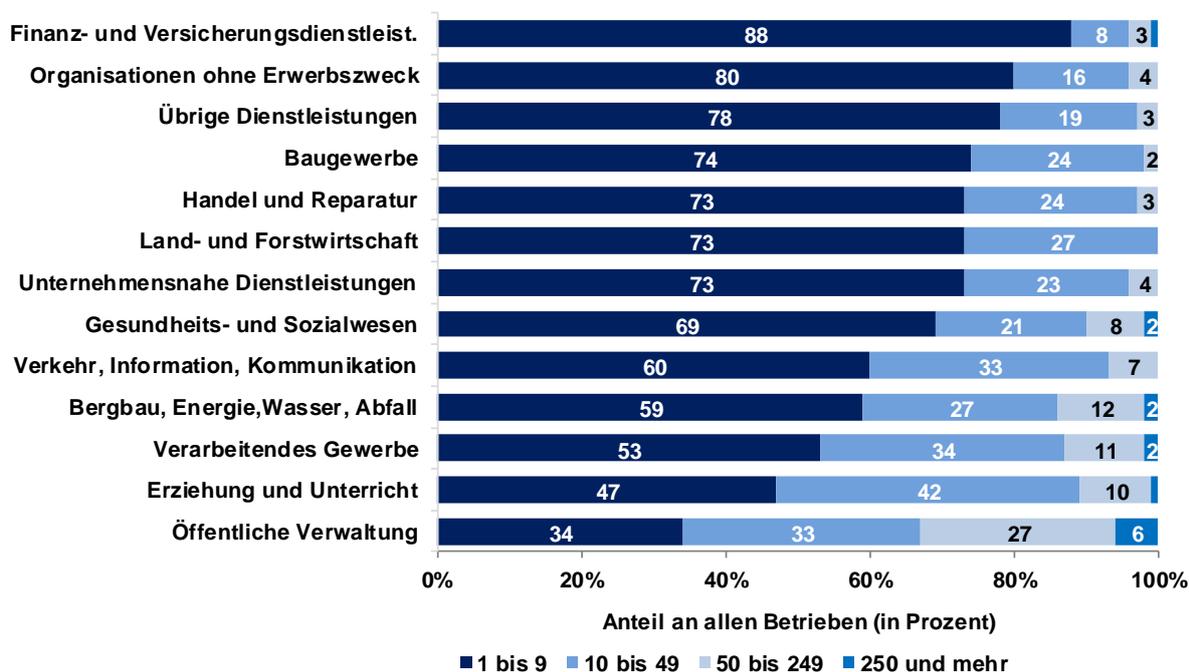
Die Beschäftigungsentwicklungen der letzten Jahre haben zu einer Veränderung der Anteile der einzelnen Größenklassen an der Gesamtheit des Betriebsbestandes geführt: Der Anteil von Kleinstbetrieben, also Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ist seit 2005 um rund sieben Prozentpunkte gesunken. Der Anteil von Kleinbetrieben (Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten) ist zugleich um rund sechs Prozentpunkte gestiegen. Bei den Mittelbetrieben betrug der Zuwachs einen Prozentpunkt. Keine Veränderung gab es bei den Großbetrieben, deren aktueller Anteil dem Ausgangswert entspricht.

### Größenstruktur in den einzelnen Branchen

In den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft sind Kleinst- und Großbetriebe unterschiedlich stark verbreitet. Den höchsten Anteil von Kleinstbetrieben weist die Branche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen auf. Mit einem Anteil von 88 % ist diese Branche stärker von Kleinstbetrieben dominiert als jede andere Branche. Überdurchschnittlich hohe Anteile weisen auch die beiden Branchen Organisationen ohne Erwerbszweck (Vereine, Verbände u. ä.) sowie Übrige Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetiksalons) auf. Den kleinsten Anteil von Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten weist die Öffentliche Verwaltung auf. Dort beträgt der entsprechende Anteil nur 34 %. Die Öffentliche Verwaltung ist somit

weniger stark durch kleinere Betriebseinheiten geprägt als andere Branchen. (vgl. Abbildung 2).

**Abbildung 2: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Ostdeutschland 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Insgesamt stellen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in 11 der insgesamt 13 Branchen die Mehrheit der Betriebe (mehr als 50 % der Betriebe). Zu den Ausnahmen gehören neben der Öffentlichen Verwaltung noch der Bereich Erziehung und Unterricht. Die Öffentliche Verwaltung ist zugleich jener Bereich, der von allen hier ausgewiesenen Bereichen den höchsten Anteil an Großbetrieben, d. h. an Betrieben bzw. Dienststellen mit mindestens 250 Beschäftigten, aufweist.

### Verarbeitendes Gewerbe: Große Unterschiede zwischen Ost und West

In Ostdeutschland gibt es etwas mehr als 30 Tsd. Betriebe, die statistisch dem Verarbeitenden Gewerbe zugerechnet werden können. Dies entspricht – wie weiter oben bereits dargestellt – einem Anteil von rund 8 % aller Betriebe in Ostdeutschland. In Westdeutschland gibt es etwas mehr als 140 Tsd. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes und damit fast fünfmal so viele wie in Ostdeutschland. Im Hinblick auf die Betriebsgrößenstruktur im Verarbeitenden Gewerbe bestehen auch 30 Jahre nach der Wiedervereinigung erhebliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Diese betreffen weniger den Anteil größerer Betriebe an allen Betrieben als vielmehr den Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an der Gesamtbeschäftigung. In Westdeutschland ist das Verarbeitende Gewerbe, wie weiter oben bereits dargestellt,

größter Arbeitgeber: Jeder fünfte Arbeitsplatz ist in einem Betrieb des Verarbeitenden Gewerbes angesiedelt. In Ostdeutschland arbeiten anteilig deutlich weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Verarbeitenden Gewerbe.

Erhebliche Unterschiede zwischen Ost und West bestehen auch innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes, wie der Blick auf die Beschäftigtenanteile der einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt (vgl. Tabelle 4).

**Tabelle 4: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen im Verarbeitenden Gewerbe in Ost- und Westdeutschland 2019**

Betriebsgrößenklasse	Verarbeitendes Gewerbe					
	Betriebe		Beschäftigte		Durchschnittliche Beschäftigtenzahl pro Betrieb	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West
	%		%		Anzahl	
< 10 Beschäftigte	53	50	8	5	5	5
10 bis 49 Beschäftigte	34	36	26	17	22	22
50 bis 249 Beschäftigte	11	11	40	27	112	108
ab 250 Beschäftigte	2	3	26	51	423	711
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>46</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Nach den hochgerechneten Ergebnissen der Befragungsdaten arbeitet etwa jeder bzw. jede vierte Beschäftigte des ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes in einem Großbetrieb, d. h. in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten. In Westdeutschland ist es dagegen jeder zweite. Dieser Unterschied zeigt sich auch in der durchschnittlichen Größe der Betriebe. In Ostdeutschland beschäftigen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes rund 13 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In Westdeutschland sind es rund 46. Ein westdeutscher Industriebetrieb ist somit im Durchschnitt mehr als dreimal so groß wie ein ostdeutscher.

Mit den aufgezeigten Unterschieden verbinden sich spezifische Vor- und Nachteile. Aufgrund der geringeren Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes, einer Branche, die traditionell überdurchschnittlich stark vom Export lebt, kann Ostdeutschland insgesamt weniger stark von den Vorteilen der weltweiten Nachfrage nach Industriegütern

profitieren als Westdeutschland.<sup>2</sup> Dies betrifft z. B. die Realisierung von Beschäftigungspotenzialen und Lohnzuwächsen. Gleichzeitig ist die ostdeutsche Wirtschaft weniger stark von möglichen Turbulenzen und Krisen auf den Weltmärkten betroffen als westdeutsche. Dies wurde z. B. während der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 deutlich. Generell gilt: Der ostdeutsche Arbeitsmarkt ist aufgrund des geringeren Gewichts des überdurchschnittlich stark exportorientierten Verarbeitenden Gewerbes weniger anfällig für konjunkturelle Schwankungen als der westdeutsche.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen (Stichworte: Brexit, USA/China, Exporteinschränkungen bzgl. Russland) bleibt abzuwarten, welche Effekte sich aus dem vergleichsweise geringen Gewicht des Verarbeitenden Gewerbes für die ostdeutsche Wirtschaft und den ostdeutschen Arbeitsmarkt konkret ergeben werden.

### **Exkurs: Betriebswachstum (Längsschnittanalyse 2010 bis 2018)**

Große Unternehmen mit mehreren tausend Beschäftigten sind eine wesentliche Stütze regionalen Wachstums. Solche Unternehmen sind in Ostdeutschland allerdings erheblich unterrepräsentiert. Von den 100 beschäftigungsstärksten deutschen Unternehmen haben nur eine Handvoll ihren Sitz in Ostdeutschland, wie z. B. die Deutsche Bahn oder Vattenfall (beide in Berlin). Bei Berücksichtigung des gegebenen Anteils Ostdeutschlands an allen Betrieben in Deutschland müsste die Zahl solcher Großunternehmen im Osten viel höher ausfallen. Unternehmensverlagerungen oder geplante Großprojekte wie der geplante Bau eines Werks mit tausenden Beschäftigten durch einen amerikanischen Automobilbauer stellen eher die Ausnahme als die Regel dar. Nach Meinung zahlreicher Experten hängen die weitere wirtschaftliche Entwicklung der ostdeutschen Wirtschaft und insbesondere deren Anpassung an die westdeutsche Wirtschaftskraft daher entscheidend von der Fähigkeit der ostdeutschen Betriebe ab, in nennenswertem Maße zu wachsen.<sup>3</sup>

Mit Hilfe einer Längsschnittanalyse wurde anhand der Daten der Befragungswellen 2010 bis 2018 geprüft, wie viele ostdeutsche Betriebe im Verlauf der letzten rund 10 Jahre gewachsen sind. Als wachsende Betriebe gelten jene, die ihren Beschäftigtenbestand um mindestens 10 % gegenüber dem Ausgangsjahr steigern konnten.

---

<sup>2</sup> Hierbei ist zu berücksichtigen, dass auch innerhalb Ostdeutschlands gewisse Unterschiede bestehen. So gibt es einzelne Bundesländer, wie z.B. Sachsen oder Thüringen, mit einer vergleichsweise hohen Zahl von Arbeitsplätzen in der Industrie, und andere wie z.B. Berlin oder Mecklenburg-Vorpommern, wo das Verarbeitende Gewerbe eine deutlich geringere Rolle in Bezug auf die hiermit verbundenen Arbeitsplätze spielt.

<sup>3</sup> Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis hat das BMWi den Dialog „Unternehmen: wachsen“ initiiert, welcher darauf abzielte, Ideen für gemeinsame Aktivitäten zu generieren und Projekte anzustoßen, die Impulse für mehr Unternehmenswachstum geben, um dadurch das wirtschaftliche Wachstum und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit in Ostdeutschland zu stärken (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie [Hrsg.]: Greenpaper. Eine Zwischenbilanz des Dialogs „Unternehmen: wachsen“. Berlin, November 2016).

Betriebe, in denen der Beschäftigtenbestand um mindestens 10 % gegenüber dem Ausgangsjahr gesunken ist, gelten als schrumpfende Betriebe. Alle übrigen Betriebe werden als solche mit stabiler Beschäftigung definiert. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, dass 40 % der ostdeutschen Betriebe im Jahr 2018 mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigten als im Jahr 2010. Für Westdeutschland zeigt sich eine ähnliche Verteilung, allerdings gab es anteilig etwas mehr gewachsene und weniger geschrumpfte Betriebe (vgl. Tabelle 5).

**Tabelle 5: Entwicklung der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene zwischen 2010 und 2018 in Ost- und Westdeutschland (Längsschnitt)**

Entwicklung 2010 bis 2018	Ost			West		
	Anteil an Betrieben	Beschäftigte (Mittelwert)		Anteil an Betrieben	Beschäftigte (Mittelwert)	
		2010	2018		2010	2018
	%	Personen		%	Personen	
gewachsen	40	16,7	25,7	44	19,4	28,4
stabil	29	14,3	14,3	27	26,6	27,0
geschrumpft	31	20,6	13,5	29	17,3	11,9
<b>Summe/insg.</b>	<b>100</b>	<b>14,5</b>	<b>13,7</b>	<b>100</b>	<b>17,6</b>	<b>17,1</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 und 2018 (Basis: Betriebe mit Teilnahme an beiden Befragungswellen und gültigen Angaben zur Zahl der Beschäftigten)

Interessante Einblicke erhält man auch, wenn man sich die Entwicklung der durchschnittlichen Beschäftigtenzahlen betrachtet (vgl. Tabelle 6).

**Tabelle 6: Entwicklung der Beschäftigtenzahl auf Betriebsebene zwischen 2010 und 2018 in Ost- und Westdeutschland nach Betriebsgrößenklassen (Längsschnitt)**

Betriebsgrößenklasse 2018	Ost		West	
	Beschäftigte (Mittelwert)		Beschäftigte (Mittelwert)	
	2010	2018	2010	2018
	Personen		Personen	
< 10 Beschäftigte	4,4	3,6	4,6	4,1
10 bis 49 Beschäftigte	17,4	19,0	16,8	19,0
50 bis 249 Beschäftigte	91,8	99,6	87,1	100,2
ab 250 Beschäftigte	542,9	590,8	559,7	611,7
<b>Summe</b>	<b>14,5</b>	<b>13,7</b>	<b>17,6</b>	<b>17,1</b>

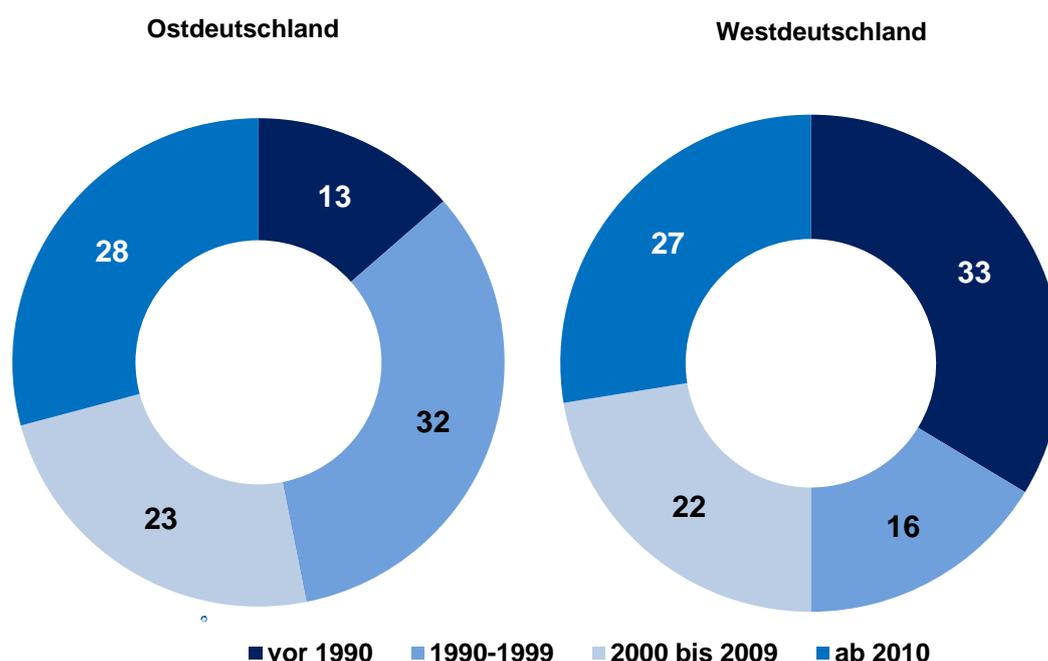
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 und 2018 (Basis: Betriebe mit Teilnahme an beiden Befragungswellen und gültigen Angaben zur Zahl der Beschäftigten)

Aufschlussreich ist vor allem die Entwicklung von Großbetrieben, also Betrieben mit mindestens 250 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. In Ostdeutschland sind Betriebe dieser Größenklasse im hier betrachteten Zeitraum von ursprünglich 542,9 auf durchschnittlich 590,8 Beschäftigte gewachsen. Dies ist ein durchschnittliches Plus von 47,9 Beschäftigten. In Westdeutschland sind Betriebe dieser Größenklasse ebenfalls gewachsen, und zwar von 559,7 auf 611,7 Beschäftigte (+52,0 Beschäftigte). Der durchschnittliche Zuwachs fiel damit etwas stärker aus als in Ostdeutschland. Damit hat sich der bestehende Größenunterschied verstärkt.

### 3.3 Betriebsalter

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. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil von Betrieben mit 33 % mehr als doppelt so hoch. Der Anteil alter Betriebe ist im Osten somit deutlich kleiner als im Westen (vgl. Abbildung 3).

**Abbildung 3: Verteilung der Betriebe in Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr**

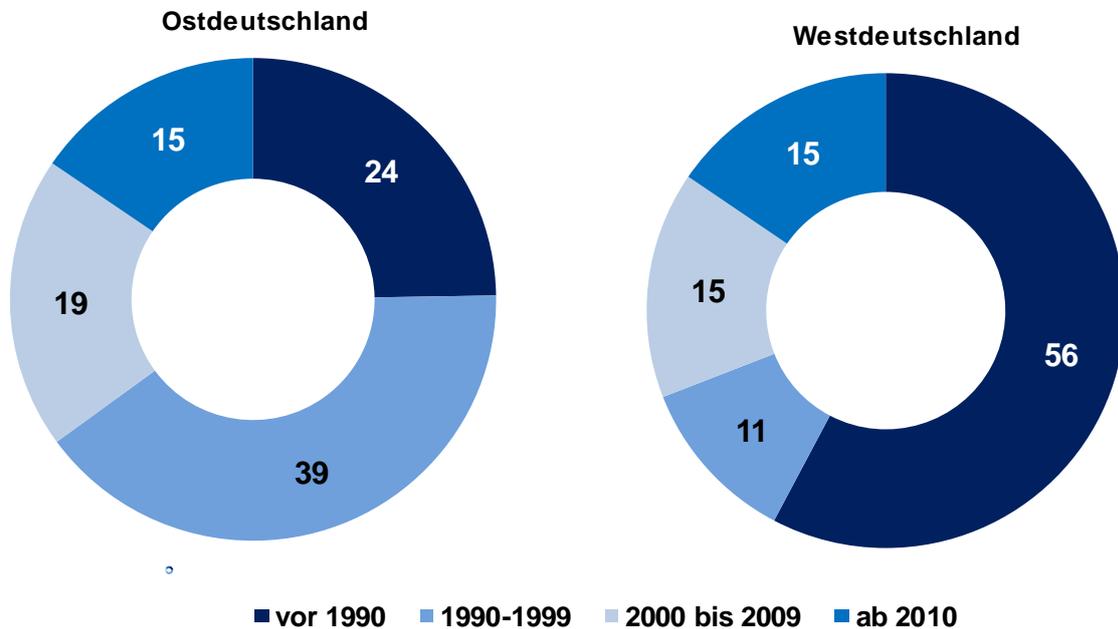


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Aufgrund fehlender Angaben beträgt die Summe der Einzelwerte weniger als 100 %.

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. In den älteren Betrieben sind 24 % aller

ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil mehr als doppelt so hoch (vgl. Abbildung 4).

**Abbildung 4: Verteilung der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Aufgrund fehlender Angaben beträgt die Summe der Einzelwerte weniger als 100 %.

Betriebe benötigen Zeit, um zu wachsen. So sind ältere, d. h. vor 1990 gegründete Betriebe, deutlich größer als jene Betriebe, die erst nach 2010 gegründet wurden (vgl. Tabelle 7).

**Tabelle 7: Betriebsgrößenstruktur in Ostdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe**

Gründungsjahr	Betriebsgrößenklasse zum 30.6.2019			
	< 10	10 bis 49	50 bis 249	ab 250
	%			
vor 1990	60	29	9	2
1990 bis 1999	66	26	7	1
2000 bis 2009	73	22	4	0
ab 2010	77	21	2	0
<b>Insgesamt</b>	<b>70</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Die vor 1990 gegründeten Betriebe beschäftigen durchschnittlich 31 Beschäftigte, die nach 2010 gegründeten dagegen nur 9. Ältere Betriebe sind somit rund dreimal so

groß wie jüngere. In Westdeutschland sind die Relationen ähnlich: ältere Betriebe haben durchschnittlich 33, jüngere im Schnitt 11 Beschäftigte. Der Vergleich macht auch deutlich, dass ältere Betriebe in Ostdeutschland ähnlich groß sind wie ältere westdeutsche Betriebe. In Westdeutschland ist der Anteil solcher älteren Betriebe an allen Betrieben allerdings, wie oben dargestellt, mehr als doppelt so groß wie in Ostdeutschland.

Von allen ostdeutschen Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden und somit mindestens 30 Jahre alt sind, gehören 2 % zur Gruppe der Großbetriebe. Der Anteil von Großbetrieben ist damit höher als in den anderen Altersgruppen. Am kleinsten ist er erwartungsgemäß in der Gruppe der erst ab 2010 bestehenden Betriebe. Interessanterweise stellen Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten in allen Gründungsklassen die große Mehrheit der Betriebe. So haben 60 % aller ostdeutschen Betriebe, die bereits vor 1990 gegründet wurden und somit mindestens 30 Jahre existieren, weniger als 10 Beschäftigte.

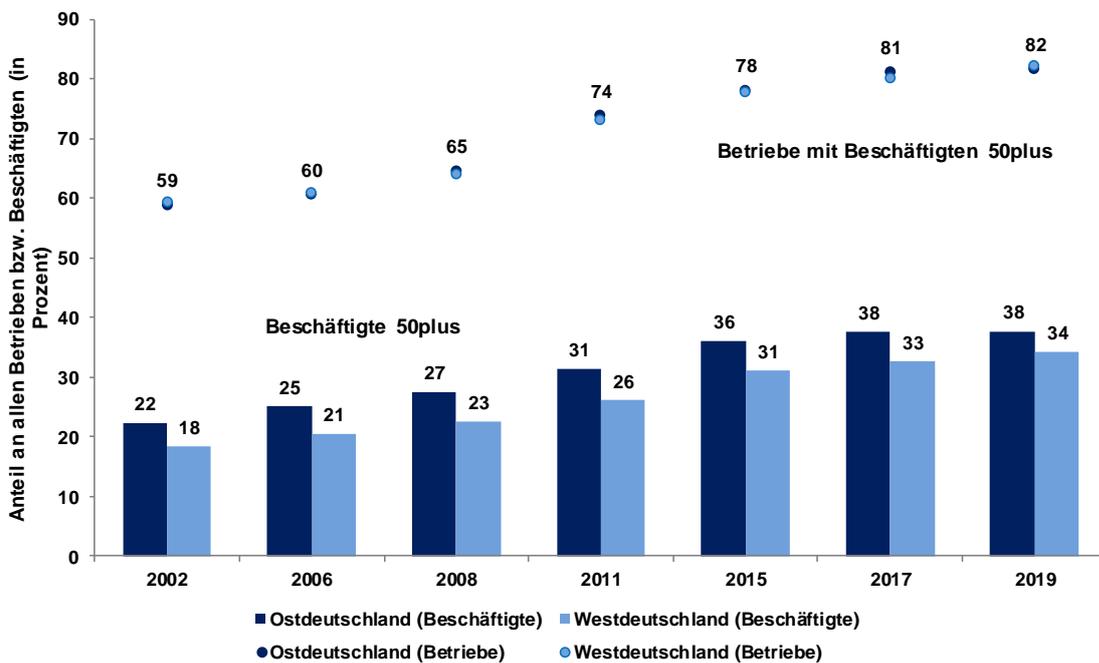
### **3.4 Altersstruktur der Belegschaften**

Die ostdeutsche Wirtschaft ist zwar jünger als die westdeutsche. So ist der Anteil älterer Betriebe in Ostdeutschland noch nicht einmal halb so groß wie in Westdeutschland. Die Belegschaften in den ostdeutschen Betrieben sind aber im Durchschnitt älter als in Westdeutschland. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels gab es im Jahr 2002 in lediglich 59 % der ostdeutschen Betriebe Beschäftigte der Altersgruppe 50 plus. Deren Anteil an allen Beschäftigten in den Betrieben betrug damals gerade einmal 22 %. Beide Anteile sind im Verlauf der letzten Jahre deutlich angestiegen. Beschäftigte in der Altersgruppe 50 plus gibt es mittlerweile in mehr als drei Viertel der ostdeutschen Betriebe und der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten hat sich in Ostdeutschland gegenüber dem hier betrachteten Ausgangsjahr nahezu verdoppelt. Der stetige Anstieg des Anteils von älteren Beschäftigten in den Betrieben hat sich in jüngster Zeit allerdings abgeschwächt. Im letzten Jahr ist der Anteil älterer Beschäftigter sogar erstmals seit Beginn der Messungen im Rahmen der Betriebsbefragung nicht mehr gestiegen. Im Westen ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten: Der Anteil von Betrieben mit Beschäftigten der Altersgruppe 50 plus ist identisch, der Anteil der älteren an allen Beschäftigten ist dagegen deutlich kleiner als in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 5).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden Angaben zur Altersstruktur der Belegschaften erstmals im Jahr 2002 erhoben. Seit 2015 werden diese Informationen regelmäßig alle zwei Jahre erhoben.

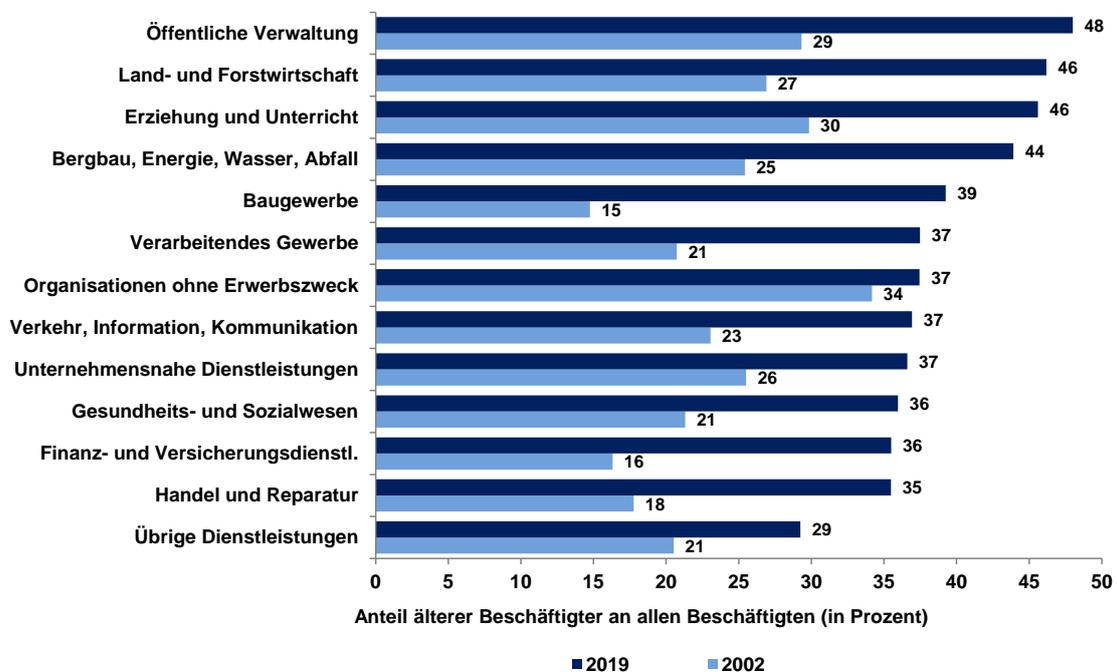
**Abbildung 5: Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften in Ost- und Westdeutschland**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017 und 2019

Der demografische Wandel zeigt sich in allen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft (vgl. Abbildung 6)

**Abbildung 6: Entwicklung der Altersstruktur der Belegschaften nach Branchen in Ostdeutschland**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002 und 2019

In jeder einzelnen der hier ausgewiesenen Branchen ist der Anteil von Beschäftigten der Altersgruppe 50 plus gegenüber dem Wert Anfang der 2000er Jahre deutlich gestiegen. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen bestehen aber nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen Branchen mit relativ vielen jungen Beschäftigten und solchen mit überdurchschnittlich vielen älteren Beschäftigten. In der Öffentlichen Verwaltung z. B. ist mittlerweile fast jede bzw. jeder zweite Beschäftigte 50 Jahre oder älter. Demgegenüber stehen die Übrigen Dienstleistungen (u.a. Hotels und Gaststätten, Friseur- und Kosmetiksalons) mit einem Anteil von lediglich 29 % - einem Wert, den die Öffentliche Verwaltung bereits im Jahr 2002 erreichte. In Bezug auf den demografischen Wandel ist letztere somit den Betrieben in den Übrigen Dienstleistungen um fast 20 Jahre voraus.

### Exkurs: Betriebsalter und Altersstruktur der Belegschaften

Ältere, bereits seit vielen Jahren existierende Betriebe haben in der Regel ältere Belegschaften als jüngere Betriebe (vgl. Tabelle 8).

**Tabelle 8: Altersstruktur der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland nach dem Gründungsjahr der Betriebe**

Gründungsjahr	Ost			West		
	unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	ab 50 Jahre	unter 30 Jahre	30 bis unter 50 Jahre	ab 50 Jahre
	%			%		
vor 1990	14	45	41	19	43	38
1990 bis 1999	14	44	42	20	46	34
2000 bis 2009	17	49	34	22	47	31
ab 2010	21	51	27	27	47	26
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>46</b>	<b>38</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>34</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

In Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, sind 14 % der Beschäftigten unter 30 Jahre alt und 41 % bereits 50 Jahre oder älter. Der Anteil der Altersgruppe 50 plus ist in den älteren Betrieben somit rund dreimal so hoch wie jener der unter 30-Jährigen. In jüngeren, d. h. ab 2010 gegründeten Betrieben, ist die Altersstruktur deutlich ausgewogener: Dort sind lediglich 27 % der Beschäftigten 50 Jahre oder älter, aber 21 % unter 30 Jahre. In Westdeutschland lässt sich ebenfalls ein Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Altersstruktur der Belegschaften beobachten. Der Ost-West-Vergleich zeigt allerdings, dass die ostdeutschen Betriebe in allen (Betriebsalters-)Klassen ältere Belegschaften aufweisen als ihre westdeutschen Konkurrenten.

Die Konsequenzen der demografischen Entwicklung liegen auf der Hand: In immer mehr Betrieben werden Beschäftigte in absehbarer Zeit altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden. Die ausscheidenden Mitarbeiter/-innen müssen ersetzt werden, was den Bedarf an Arbeitskräften und die Konkurrenz der Betriebe um nachgefragte Fachkräfte weiter erhöhen dürfte (vgl. Kapitel 6). In Abhängigkeit vom Erfolg der Betriebe bei der Wiederbesetzung der freiwerdenden Stellen könnten sich mittel- bis langfristig auch die Arbeitszeiten erhöhen. Auf mögliche Engpässe könnten Betriebe auch mit einer Erhöhung der Arbeitsintensität oder einem verstärkten Einsatz von Technik reagieren. Im Hinblick auf letztere Option ist vor allem auf die Nutzung von Roboter-technik hinzuweisen, die im Zuge des digitalen Wandels in immer mehr Betrieben Einzug hält (vgl. Kapitel 12).

**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 und Arbeitnehmerinnen 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 mit 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 11). Darüber hinaus spüren die ostdeutschen Betriebe früher den demografischen Wandel als ihre westdeutschen Konkurrenten. In den nächsten Jahren scheiden geburtenstarke Jahrgänge verstärkt aus dem Berufsleben aus, während eine deutlich geringere Zahl junger Menschen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen wird. Die Entwicklung dürfte zahlreiche ostdeutsche Betriebe vor enorme Herausforderungen stellen. Wenn freiwerdende Stellen altersbedingt ausscheidender Mitarbeiter/-innen nicht adäquat wiederbesetzt werden können, wenn sich mangels personeller Kapazitäten Lieferfristen verlängern oder Aufträge abgelehnt werden müssen, hat dies in der Summe gesamtwirtschaftliche, das Wachstum negativ beeinflussende Effekte.

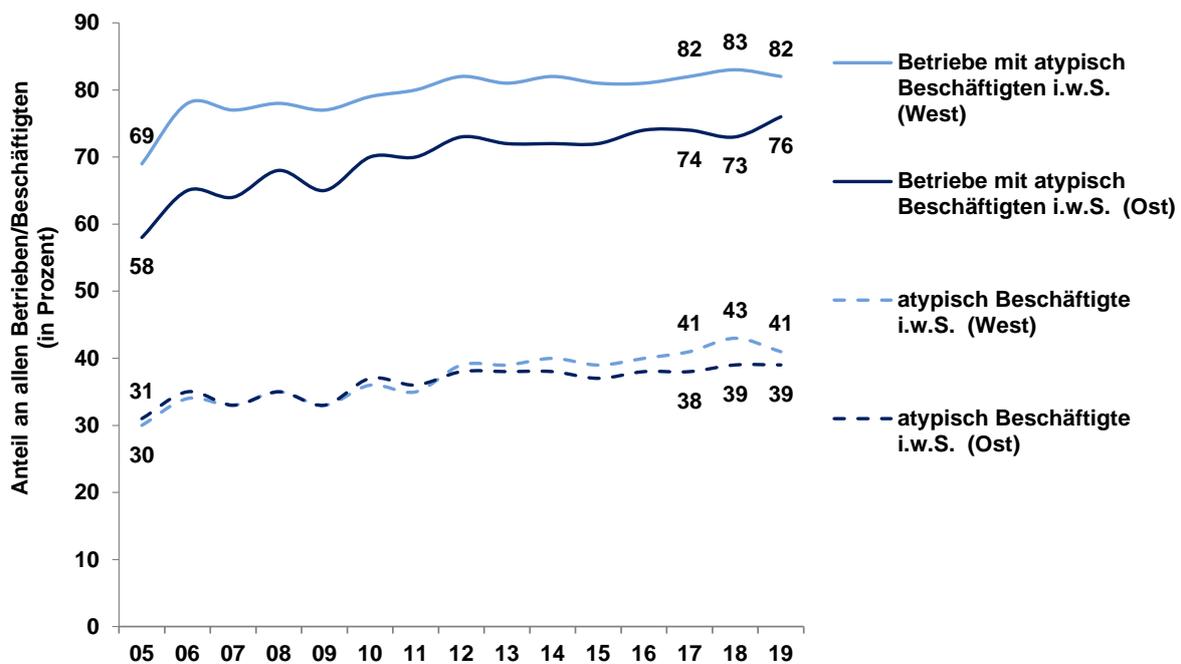
## 4. BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

Viele Beschäftigte arbeiten in Teilzeit, sind auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung). Andere sind als Leiharbeitskräfte in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten, sehr heterogenen Beschäftigungsformen werden unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsumiert. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung, dem Beschäftigungsverhältnis der großen Mehrheit der Beschäftigten und daher als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet, unterscheiden. Das gilt insbesondere hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung, der Einkommenshöhe, Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Aufstiegschancen) sowie der Weisungsgebundenheit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber. Im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung gibt es keine einheitliche Sichtweise. Diese Beschäftigungsform lässt sich sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zurechnen. In einem engeren Sinne (i. e. S.) werden ausschließlich geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit zur Gruppe der atypischen Beschäftigungsformen zugeordnet. In einem weiter gefassten Sinne (i. w. S.) können hierzu auch die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gezählt werden.

In den letzten Jahren ist die Zahl der Betriebe mit atypisch Beschäftigten ebenso wie die Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung nahezu stetig gestiegen. Zu Beginn des bis heute fortdauernden Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000-er Jahre gab es in 41 % aller ostdeutschen Betriebe atypisch i. e. S. beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dieser Anteil ist auf derzeit 54 % angestiegen. Der Anteil dieser Beschäftigungsverhältnisse ist im gleichen Zeitraum dagegen nahezu stabil geblieben und beträgt derzeit rund 17 %. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland seit Mitte der 2000er Jahre von knapp 6 Mio. auf über 7 Mio. gestiegen ist. Bei zusätzlicher Berücksichtigung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer Teilzeitstelle erweitert sich der Kreis der Betriebe mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen erheblich, und zwar auf gut drei Viertel (76 %). Im Jahr 2005 betrug der entsprechende Anteil von Betrieben mit atypischer Beschäftigung i. w. S. erst 58 %. Der Anteil dieser Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung würde sich von 17 % (i. e. S.) auf 39 % (i. w. S.) sogar mehr als verdoppeln. Im Jahr 2005 lag der entsprechende Anteil erst bei 31 %. Diese Zahlen machen deutlich, dass vor allem sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung enorm an Bedeutung gewonnen hat.

Wie die folgende Abbildung 7 zeigt, waren und sind atypische Beschäftigungsverhältnisse i. w. S. in Westdeutschland etwas stärker verbreitet als in Ostdeutschland. Dies betrifft jedoch vor allem den Anteil der Betriebe mit solchen Beschäftigungsverhältnissen. Im Hinblick auf den Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse i. w. S. an der Gesamtbeschäftigung ist der Unterschied zwischen Ost und West nur sehr gering.

**Abbildung 7: Betriebe mit atypisch Beschäftigten und atypisch Beschäftigte i. w. S. in Ost- und Westdeutschland 2005 und 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

Im Folgenden wird die Entwicklung der einzelnen Beschäftigungsformen ausführlich beschrieben.

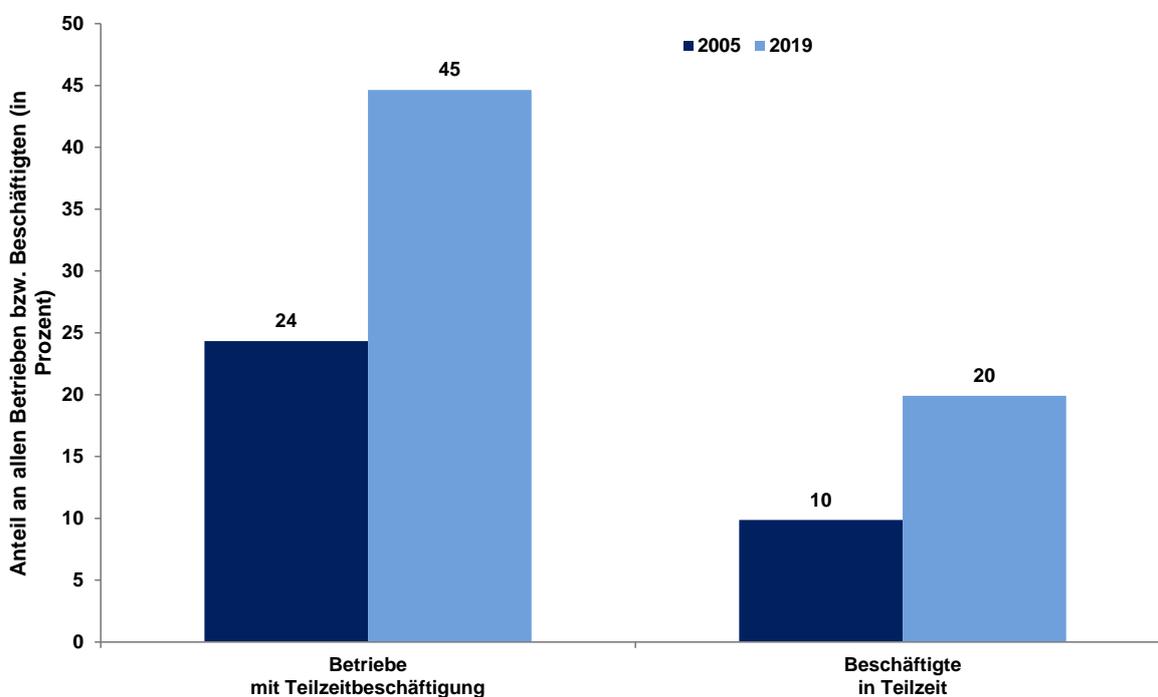
#### 4.1 Teilzeitbeschäftigung

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. Im Folgenden werden ausnahmslos

sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte behandelt.<sup>5</sup> Geringfügig (Teilzeit-)beschäftigte bzw. Mini-Jobber/-innen sind ausdrücklich nicht Gegenstand der Ausführungen. Diese Beschäftigungsform wird im anschließenden Kapitel 4.2 behandelt.

Mit der fortschreitenden Tertiarisierung und der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen hat Teilzeitbeschäftigung immer mehr an Bedeutung gewonnen. Betriebe können über Teilzeitstellen ihr Arbeitsvolumen leichter dem aktuellen Bedarf anpassen und Engpässe überbrücken. Beschäftigten bieten Teilzeitstellen die Möglichkeit, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Mittlerweile gibt es in 45 % aller ostdeutschen Betriebe Teilzeitbeschäftigte; im Jahr 2005 waren es lediglich 24 %. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten hat sich im selben Zeitraum von 10 auf 20 % verdoppelt (vgl. Abbildung 8).

**Abbildung 8: Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Ostdeutschland 2005 und 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 und 2019, \*Teilzeitbeschäftigung ohne geringfügig Beschäftigte und ohne Teilzeit-Midi-Jobs

Die beschriebene Entwicklung ist keine ostdeutsche Spezifik, sondern war auch in Westdeutschland zu beobachten. Dort stieg der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten von 31 auf 47 %, der Anteil dieser Beschäftigtengruppe von 8 auf 18 %.

<sup>5</sup> 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.

Teilzeitbeschäftigung hat in nahezu allen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft an Bedeutung gewonnen, konzentriert sich aber nach wie vor auf ganz bestimmte Branchen. Diese Art der Beschäftigung ist vor allem in jenen Branchen überdurchschnittlich stark verbreitet, in denen viele Frauen arbeiten, wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen. Dort sind drei Viertel der Beschäftigten weiblich. Und mehr als 40 % der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten auf einer Teilzeitstelle – so viele wie in keiner anderen Branche. In den männerdominierten Branchen, wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe, spielt Teilzeit demgegenüber kaum eine Rolle. So gibt es in fast 80 % der Betriebe des Baugewerbes sowie 60 % des Verarbeitenden Gewerbes keinen einzigen Teilzeitbeschäftigten bzw. keine einzige Teilzeitbeschäftigte. Und von allen Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe arbeiten nur 7 bzw. 3 % in Teilzeit (vgl. Tabelle 9).

**Tabelle 9: Teilzeitbeschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2019**

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten*	Beschäftigte mit Teilzeit*
	%	
Land- und Forstwirtschaft	27	5
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	48	6
Verarbeitendes Gewerbe	40	7
Baugewerbe	21	3
Handel und Reparatur	40	19
Verkehr, Information, Komm.	36	10
Finanz- u. Versicherungsdienstl.	50	30
Unternehmensnahe Dienstl.	45	15
Erziehung und Unterricht	66	26
Gesundheits- und Sozialwesen	71	42
Übrige Dienstleistungen	45	18
Org. ohne Erwerbszweck	69	28
Öffentliche Verwaltung	82	31
<b>Insgesamt</b>	<b>45</b>	<b>20</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. \*ohne geringfügig Beschäftigte; ohne Midi-Jobs.

Mehr als jede dritte Teilzeitstelle ist in Betrieben und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens angesiedelt (36 %). Relativ viele Teilzeitkräfte sind auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, der Öffentlichen Verwaltung sowie im Handel beschäftigt. Auf das Gesundheits- und Sozialwesen sowie diese drei Branchen entfallen zusammen fast drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten.

Mit der Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten: In fast allen Großbetrieben gibt es mittlerweile mindestens einen oder eine Beschäftigte mit

einer Teilzeitstelle. Und in Großbetrieben arbeitet mittlerweile mehr als jeder bzw. jede vierte Beschäftigte in Teilzeit (vgl. Tabelle 10).

**Tabelle 10: Teilzeitbeschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten*	Beschäftigte mit Teilzeit*
	%	
< 10 Beschäftigte	36	14
10 bis 49 Beschäftigte	62	17
50 bis 249 Beschäftigte	79	22
ab 250 Beschäftigte	94	27
<b>Insgesamt</b>	<b>45</b>	<b>20</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. \*ohne geringfügig Beschäftigte

In der zahlenmäßig starken Gruppe der Kleinstbetriebe sind Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten dagegen immer noch eine Minderheit. In zwei von drei Kleinstbetrieben gibt es keinen einzigen sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten bzw. keine einzige sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. Und von allen Beschäftigten in Betrieben dieser Größenklasse arbeiten lediglich 14 % in Teilzeit. Der Anteil ist nur rund halb so groß wie jener in Großbetrieben. Klassische Teilzeitbeschäftigung ist somit in größeren Betrieben stärker verbreitet als in kleineren. Dies zeigt sich auch in der Verteilung der Teilzeitbeschäftigten. Von allen klassisch Teilzeitbeschäftigten (ohne Mini-Jobs und ohne Teilzeit-Midi-Jobs) arbeiten nur 12 % in Kleinstbetrieben. Dieser Wert liegt deutlich unter dem Anteil von Betrieben dieser Größenklasse an der Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland (18 %). Auf Großbetriebe entfallen 30 % aller Teilzeitbeschäftigten. Der Anteil liegt deutlich über dem Anteil dieser Betriebsgruppe an der Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland (23 %).

## 4.2 Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung bzw. Mini-Jobs<sup>6</sup> gibt es mittlerweile in 47 % aller ostdeutschen Betriebe. Im Vergleich zu früheren Jahren nutzen damit immer mehr Betriebe diese Form der Beschäftigung. Im Jahr 2005 betrug der Anteil lediglich 26 %. Die stark zugenommene Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung ist keine ostdeutsche Spezifik, sondern auch in Westdeutschland zu beobachten. Dort ist der Anteil von

<sup>6</sup> Im vorliegenden Bericht werden die beiden Begriffe „geringfügige Beschäftigung“ und „Mini-Jobs“ synonym verwendet.

Betrieben mit geringfügig Beschäftigten zwischen 2005 und 2019 ebenfalls stark gestiegen. Mit 48 % war der Anteil in Westdeutschland allerdings schon im Jahr 2005 höher als der ostdeutsche Wert im Jahr 2019. Der aktuelle Wert für Westdeutschland beträgt mittlerweile 61 % und liegt damit weit über dem aktuellen Anteil in Ostdeutschland. Wenngleich immer mehr Betriebe auf geringfügige Beschäftigung setzten, ist der Anteil von geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nicht im selben Maße gewachsen. Der aktuelle Anteilswert in Höhe von rund 8 % liegt nur um rund zwei Prozentpunkte über dem im Jahr 2005 ermittelten Wert.<sup>7</sup>

Wie schon bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung unterscheidet sich die Nutzung von Mini-Jobs sehr stark zwischen den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft (vgl. Tabelle 11).

**Tabelle 11: Geringfügige Beschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2019**

Branche	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten	Beschäftigte mit geringfügiger Beschäftigung
	%	%
Land- und Forstwirtschaft	37	8
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	35	2
Verarbeitendes Gewerbe	51	4
Baugewerbe	36	6
Handel und Reparatur	51	10
Verkehr, Information, Kommunikation	50	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	37	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	43	11
Erziehung und Unterricht	52	5
Gesundheits- und Sozialwesen	53	7
Übrige Dienstleistungen	50	20
Org. ohne Erwerbszweck	45	9
Öffentliche Verwaltung	44	3
<b>Insgesamt</b>	<b>47</b>	<b>8</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2019

<sup>7</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich Aussagen zu geringfügig Beschäftigten ausschließlich auf Betriebe, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter bzw. eine ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig ist. Geringfügig Beschäftigte, wie z. B. Haushaltshilfen, Reinigungskräfte oder Betreuungspersonal in Privathaushalten, werden nicht erfasst.

Im Gegensatz zur Teilzeitbeschäftigung, bei der vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen hervorsteicht, 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. Daneben fallen noch die Unternehmensnahen Dienstleistungen und der Handel mit überdurchschnittlich hohen Anteilen auf (11 bzw. 10 %). Die überdurchschnittlich hohe Bedeutung von geringfügiger Beschäftigung in den genannten Branchen spiegelt sich auch in der Verteilung dieser Beschäftigungsverhältnisse auf die einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft wider: Fast jeder vierte geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer bzw. jede vierte geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerin ist in einem Betrieb der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen tätig (23 %). Zu dieser Branche gehören u. a. Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung sowie Architektur- und Ingenieurbüros, aber auch die Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Wach- und Sicherheitsdienste sowie Garten- und Landschaftsbau. Weitere 18 % arbeiten in der Branche Übrige Dienstleistungen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe), 15 % im Handel. In den drei genannten Branchen arbeitet zusammen mehr als die Hälfte aller Mini-Jobber.

Die Nutzung von Mini-Jobs hängt neben der Branche auch sehr stark mit der Größe eines Betriebes zusammen. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen dem Anteil der Betriebe innerhalb einer Größenklasse, die mindestens eine geringfügig Beschäftigte bzw. einen geringfügig Beschäftigten aufweisen und dem Anteil dieser Beschäftigten an allen in den einzelnen Größenklassen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (vgl. Tabelle 12).

**Tabelle 12: Geringfügige Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**

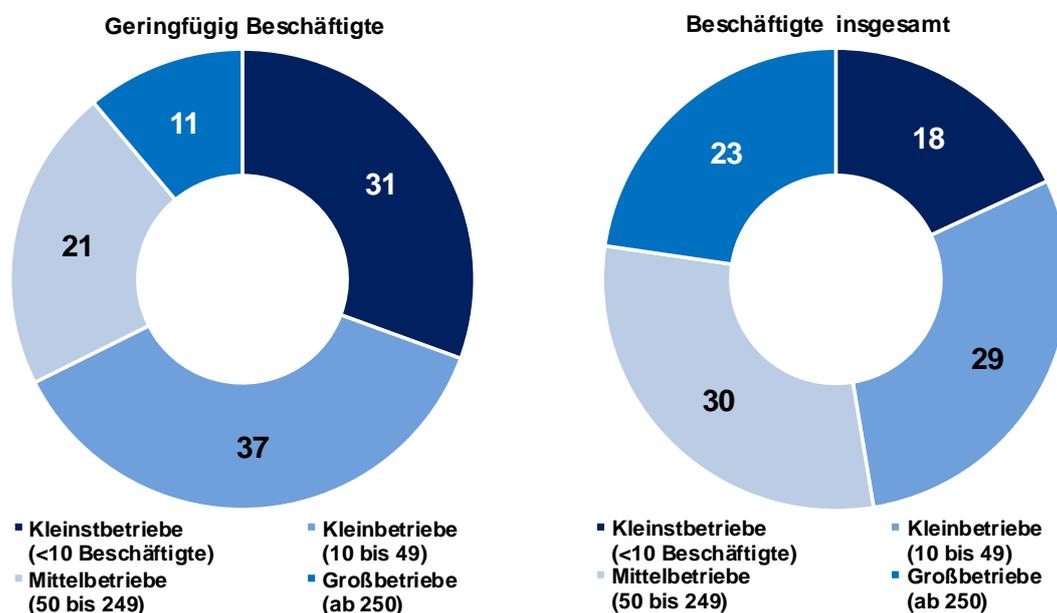
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten	Beschäftigte mit geringfügiger Beschäftigung
	%	%
< 10 Beschäftigte	38	14
10 bis 49 Beschäftigte	66	10
50 bis 249 Beschäftigte	71	6
ab 250 Beschäftigte	64	4
<b>Insgesamt</b>	<b>47</b>	<b>8</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Innerhalb der zahlenmäßig großen Gruppe von Kleinstbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten - 70 % aller Betriebe in Ostdeutschland (siehe Kapitel 3.2) - ist die Nutzung von Mini-Jobs weniger stark verbreitet als in den drei anderen Größenklassen. So greift nur gut ein Drittel der ostdeutschen Kleinstbetriebe

überhaupt auf Mini-Jobs zurück; in knapp zwei Drittel gibt es dagegen keinen einzigen geringfügig Beschäftigten bzw. keine einzige geringfügig Beschäftigte. Dagegen wurde in den Betrieben der drei anderen Größenklassen von mehr als der Hälfte mindestens eine Mini-Jobberin bzw. ein Mini-Jobber eingesetzt. Der Anteil der Mini-Jobber und Mini-Jobberinnen an allen beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ist allerdings in Kleinstbetrieben am höchsten. Nur 14 % stellen Mini-Jobber und Mini-Jobberinnen einen nicht unbedeutenden Anteil an den Beschäftigten dar. Mit steigender Betriebsgröße sinkt der Anteil dieser Beschäftigtengruppe. Die überdurchschnittlich hohe Bedeutung von Mini-Jobs für Kleinstbetriebe zeigt sich auch in der Verteilung dieser Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Abbildung 9).

**Abbildung 9: Verteilung der geringfügig Beschäftigten und aller Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**



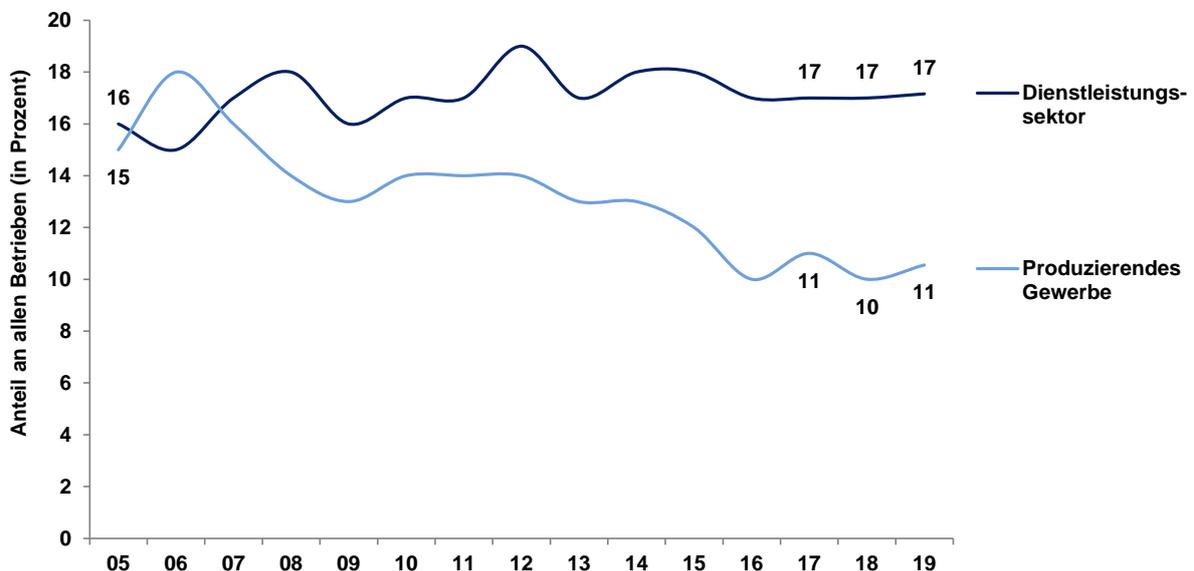
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Fast jeder dritte Mini-Jobber bzw. jede dritte Mini-Jobberin ist in einem Kleinstbetrieb beschäftigt (31 %). Zum Vergleich: Auf Betriebe dieser Größenklasse entfallen nur rund 18 % aller Beschäftigten in Ostdeutschland. Kleinstbetriebe nutzen diese Form der Beschäftigung somit überdurchschnittlich häufig. Von allen als Mini-Jobbern bzw. Mini-Jobberinnen beschäftigten Personen sind dagegen gerade einmal 11 % in Großbetrieben tätig. Dieser Anteil ist nur halb so groß wie der Anteil von Großbetrieben an allen Beschäftigten in Ostdeutschland (23 %).

### 4.3 Befristete Beschäftigung

Im Gegensatz zur Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung, die in immer mehr Betrieben zu beobachten ist, liegt der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten mit derzeit 17 % ungefähr auf dem gleichen Niveau wie vor rund 15 Jahren. Beim Blick auf die einzelnen Sektoren der ostdeutschen Wirtschaft zeigen sich allerdings erhebliche Unterschiede. Im Dienstleistungssektor ist befristete Beschäftigung viel stärker verbreitet als im Produzierenden Gewerbe. In 17 % aller Betriebe des Dienstleistungssektors gibt es befristet Beschäftigte, aber in nur 11 % im Produzierenden Gewerbe (Energiewirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe). Im Dienstleistungssektor ist der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten im Verlauf der letzten Jahre gestiegen, im Produzierenden Gewerbe dagegen gesunken (vgl. Abbildung 10).

**Abbildung 10: Entwicklung der Betriebe mit befristet Beschäftigten nach Wirtschaftssektoren in Ostdeutschland 2005 bis 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

In Westdeutschland bewegt sich der Anteil von Betrieben mit befristet Beschäftigten mit aktuell 16 % auf einem ähnlichen Niveau wie in Ostdeutschland.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Warum stellen Betriebe überhaupt befristet ein? Um diese Frage zu beantworten, wurden in der vorangegangenen Befragung alle Betriebe mit mindestens einem/einer Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag gebeten, aus einer Liste mit verschiedenen Gründen den aus ihrer Sicht wichtigsten Grund für die Befristung anzugeben. Bei insgesamt 41 % hingen die Befristungen mit einem zeitlich begrenzten Bedarf an den eingestellten Arbeitskräften zusammen. Dagegen begründeten 33 % der ostdeutschen Betriebe ihre Entscheidung

In den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft gibt es hinsichtlich des Einsatzes befristet Beschäftigter erhebliche Unterschiede (vgl. Tabelle 13).

**Tabelle 13: Befristete Beschäftigung nach Branchen in Ostdeutschland 2019**

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Beschäftigte mit befristeten AV
	%	
Land- und Forstwirtschaft	13	7
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	15	3
Verarbeitendes Gewerbe	18	5
Baugewerbe	5	2
Handel und Reparatur	15	5
Verkehr, Information, Kommunikation	15	6
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5	2
Unternehmensnahe Dienstleist.	14	9
Erziehung und Unterricht	36	10
Gesundheits- und Sozialwesen	21	9
Übrige Dienstleistungen	21	15
Org. ohne Erwerbszweck	36	26
Öffentliche Verwaltung	58	6
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Befristete Beschäftigung findet sich insbesondere in vielen Branchen des Dienstleistungssektors. Auffällig sind vor allem die Öffentliche Verwaltung, Organisationen ohne Erwerbszweck (z.B. Verbände, Vereine) sowie der Bereich Erziehung und Unterricht (z.B. Kindertagesstätten, allgemeinbildende Schulen, Berufsschulen, Hochschulen). Demgegenüber stehen Branchen wie z.B. das Baugewerbe, in dem sich der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen auf eine Minderheit von Betrieben beschränkt. Bezogen auf den Anteil befristet Beschäftigter an allen Beschäftigten sticht vor allem der Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck hervor. Dort arbeitet jeder vierte bzw.

---

mit der damit verbundenen Möglichkeit, die Eignung der neu eingestellten Beschäftigten besser beurteilen zu können. Befristungen werden somit von einer nennenswerten Zahl von Betrieben als verlängerte Probezeit genutzt. 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. Im Verlauf der letzten Jahre hat sich somit die Funktion des „Instruments Befristung“ erheblich gewandelt (vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Putzing, M.: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Berlin, 12. Juni 2019).

jede vierte Beschäftigte auf einer befristeten Stelle. Auffällig ist auch die Branche Übrige Dienstleistungen (z.B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe), in der 15 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen auskommen müssen. Die unterschiedlich starke Bedeutung von befristeter Beschäftigung spiegelt sich auch in der Verteilung dieser Beschäftigungsverhältnisse auf die einzelnen Branchen wider: Mehr als die Hälfte der befristeten Beschäftigungsverhältnisse entfallen auf nur drei Branchen: Unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Übrige Dienstleistungen – allesamt Branchen aus dem Dienstleistungssektor.

Die Nutzung befristeter Beschäftigung hängt neben der Branche auch sehr stark mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Tabelle 14).

**Tabelle 14: Befristete Beschäftigung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Beschäftigte mit befristeten AV
	%	%
< 10 Beschäftigte	8	4
10 bis 49 Beschäftigte	30	6
50 bis 249 Beschäftigte	63	9
ab 250 Beschäftigte	86	10
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Bei Befristungen stechen vor allem Großbetriebe hervor. Dies zeigt sich sowohl beim Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform als auch beim Beschäftigtenanteil: 86 % aller Großbetriebe machen von Befristungen Gebrauch. Jeder zehnte bzw. jede zehnte Beschäftigte in Großbetrieben arbeitet auf einer befristeten Stelle. Der Anteil von befristet Beschäftigten ist damit rund doppelt so hoch wie in Kleinstbetrieben, wobei Befristungen in Kleinstbetrieben kaum verbreitet sind. In lediglich 8 % aller Betriebe dieser Größenklasse gab es zum Stichtag einen oder mehrere befristet Beschäftigte.<sup>9</sup>

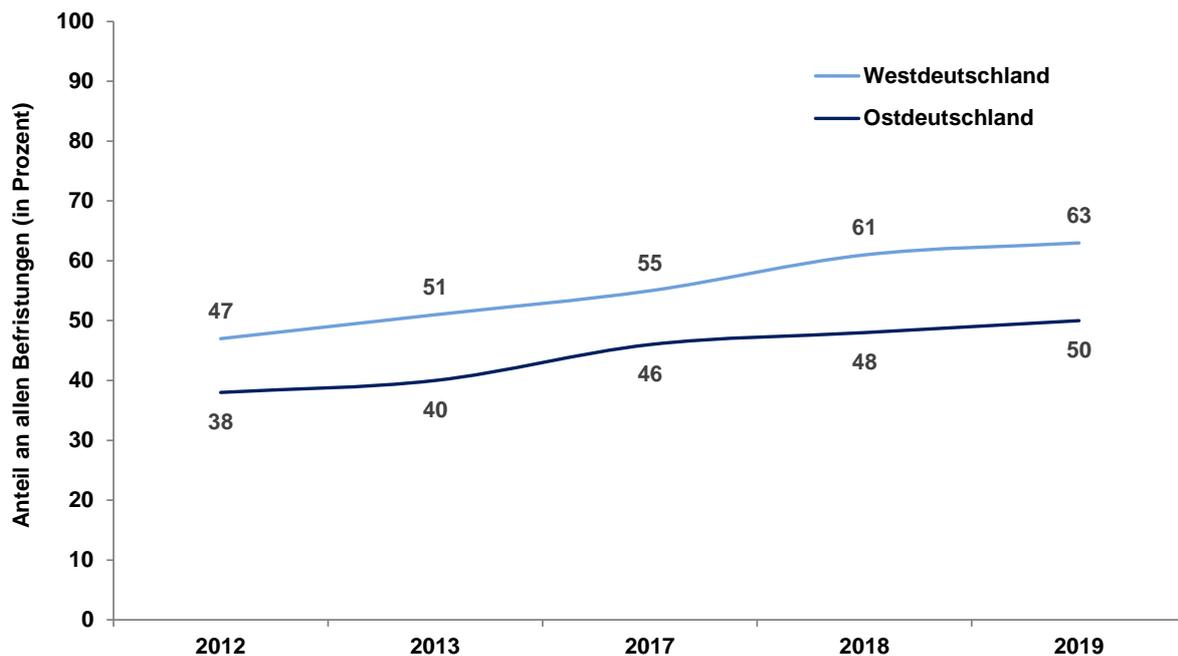
### **Art der Befristungen: Befristungen mit und ohne Sachgrund**

Bei befristeter Beschäftigung können entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zwei Arten von Befristungen unterschieden werden:

<sup>9</sup> Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zum Gebrauch von Befristungen bei Neueinstellungen werden im Kapitel 5.2 dargestellt.

Befristungen mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundlose Befristung (sogenannte erleichterte Befristung).<sup>10</sup> Informationen über die Art der Befristung von befristet Beschäftigten wurden erstmals in der Befragung des Jahres 2012 erhoben. In jenem Jahr gab es für die Mehrheit der befristeten Beschäftigungsverhältnisse noch einen sachlichen Grund (62 %). Lediglich 38 % der damaligen Befristungen erfolgten ohne Sachgrund (Westdeutschland: 47 %). In den Folgejahren ist der Anteil sachgrundloser Befristungen deutlich gestiegen, sowohl in Ostdeutschland als auch in Westdeutschland (vgl. Abbildung 11).

**Abbildung 11: Entwicklung sachgrundloser Befristungen in Ost- und Westdeutschland**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2012, 2013, 2017 bis 2019. In den hier nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine entsprechenden Angaben erhoben.

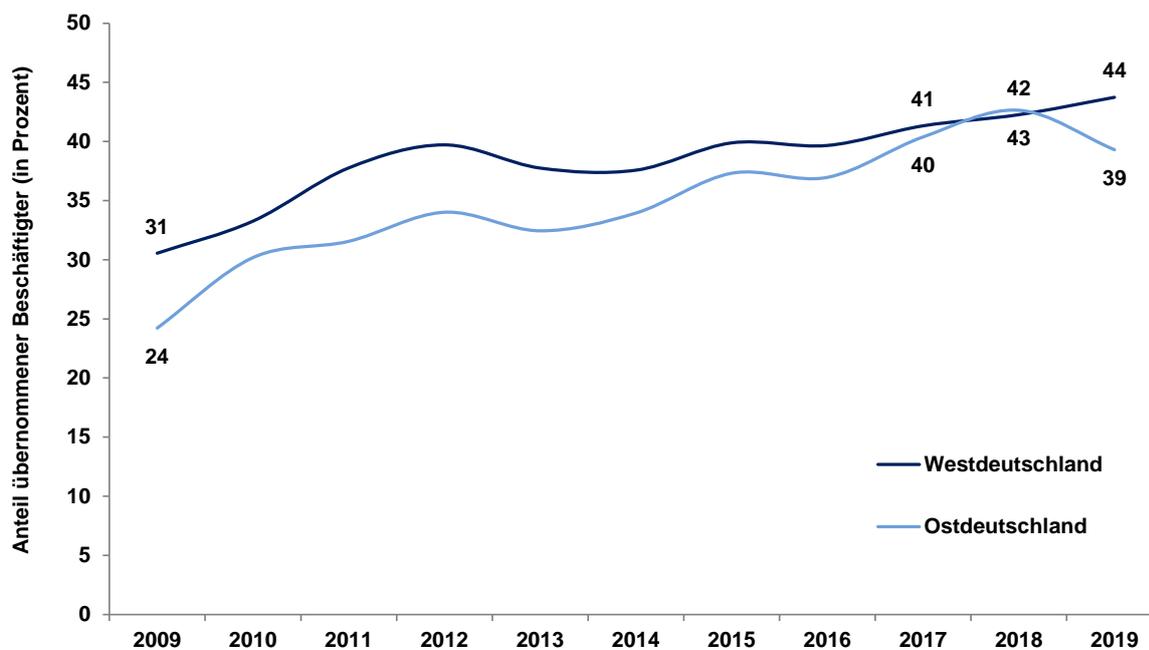
Der immer größer werdende Anteil sachgrundloser Befristungen hat zu intensiven Diskussionen geführt und dürfte dazu beigetragen haben, dass im Koalitionsvertrag der amtierenden Regierungskoalition Vereinbarungen getroffen wurden, um die betriebliche Nutzung solcher Befristungen einzuschränken.

<sup>10</sup> Nach dem TzBfG gelten z. B. ein vorübergehender Arbeitskräftebedarf (Erntesaison, Weihnachtszeit) oder die Vertretung erkrankter Beschäftigter als sachlicher Befristungsgrund. Als sachlich begründet gilt auch der bloße Wunsch des Arbeitgebers, die Eignung von Arbeitnehmern zu erproben. Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer zuvor kein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. Bis zu dieser Höchstdauer ist die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend festgelegt werden.

## Verbleib befristet Beschäftigter: Befristung als Brücke in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis?

In der öffentlichen Diskussion wird die Beurteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse oft mit der Frage verbunden, ob diese eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bieten. In jenen Fällen, in denen befristete Verträge vereinbart werden, um einen temporär bestehenden Bedarf an Arbeitskräften zu decken, dürfte dieser Wechsel in der Regel ausgeschlossen sein. In immer mehr Fällen werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedoch befristet eingestellt, um deren Eignung für die besetzte Stelle über die gesetzlich bestehende Probezeit hinaus zu testen.<sup>11</sup> Die Daten der aktuellen Befragung zeigen, dass von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2019 endete, weit weniger als die Hälfte in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis beim selben Arbeitgeber gewechselt ist (39 %) (vgl. Abbildung 12).

**Abbildung 12: Entwicklung des Anteils der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten in Ostdeutschland 2009 bis 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 bis 2019, Basis: Alle Beschäftigten, deren Befristung im jeweils ersten Halbjahr endete.

Mehr als jeder Vierte (28 %) hat den Betrieb nach Auslaufen der Befristung verlassen. In den übrigen Fällen, rund 33 %, wurde ein neuer befristeter Arbeitsvertrag mit

<sup>11</sup> Vgl. Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Putzing, M.: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Berlin, 12. Juni 2019.

derselben Arbeitgeberin bzw. demselben Arbeitgeber abgeschlossen. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass tendenziell zwar immer mehr zunächst befristet eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Ablauf der Befristung unbefristet beim selben Arbeitgeber übernommen werden. Der Anteil ist in Ostdeutschland von 24 auf 39 % gestiegen. Für 61 % und damit die große Mehrheit der Betroffenen stellen befristete Arbeitsverträge allerdings nach wie vor keine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis dar.

Mit der aktuellen Befragung wurde erstmals ermittelt, wie viele der in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommenen Beschäftigten zuvor ohne sachlichen Grund befristet waren. Als Basis dienten all jene Betriebe, in denen im Untersuchungszeitraum befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Dies waren rund 5 % aller Betriebe in Ostdeutschland. Von allen übernommenen, zuvor befristet Beschäftigten, waren nach Angaben der befragten Betriebe mehr als zwei Drittel (69 %) vor der Übernahme sachgrundlos befristet. Dieser relativ hohe Anteil ist ein deutliches Indiz dafür, dass Betriebe sachgrundlose Befristungen tatsächlich dazu nutzen, die Eignung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die eigentliche Probezeit hinaus zu testen.

#### **4.4 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.<sup>12</sup>

Die Ergebnisse der Befragung zeigen eine sehr branchenspezifische Nachfrage nach Leiharbeitskräften.<sup>13</sup> Während zum Stichtag der aktuellen Befragung lediglich 3 % der ostdeutschen Betriebe Leiharbeitskräfte einsetzten, war der entsprechende Anteil im

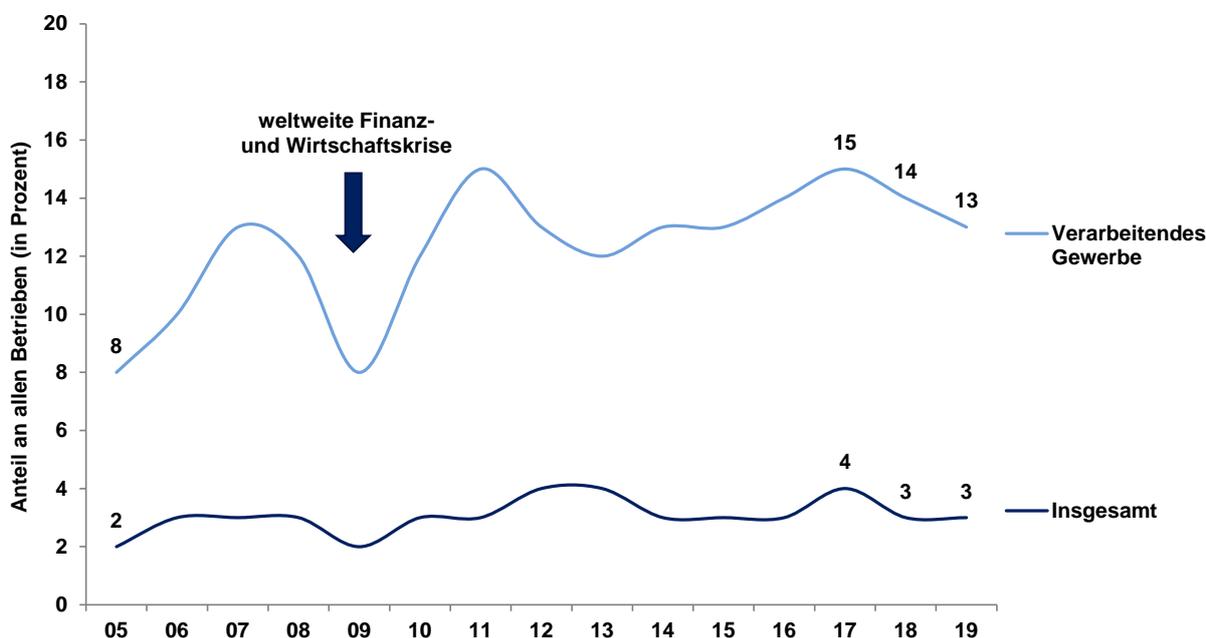
---

<sup>12</sup> In einer früheren Befragung des IAB-Betriebspanels wurden Entleihbetriebe nach den Motiven der Nutzung der Leiharbeit gefragt. Rund zwei Drittel der Entleihbetriebe gaben an, dass das Abfangen von temporären Auftragsspitzen ein wichtiges Motiv für die Nachfrage von Leiharbeitnehmern und Leiharbeiterinnen war. Nur für rund 20 % der Betriebe war hingegen die unverbindliche Erprobung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bedeutend. Diese Ergebnisse legen nahe, dass Leiharbeit von Entleihbetrieben primär als Flexibilitätspuffer genutzt wird (Bechmann, S.; Dahms, V.; Fischer, A.; Frei, M.; Leber, U., Möller, I.: Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum in deutschen Kleinbetrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. IAB Forschungsbericht 07/2011).

<sup>13</sup> Die Ergebnisse der Befragung zum Einsatz von Leiharbeitskräften beziehen sich ausschließlich auf jene Arbeitskräfte, die zum Stichtag in Entleihbetrieben eingesetzt waren.

überdurchschnittlich stark auf Exportmärkte ausgerichteten Verarbeitenden Gewerbe mit 13 % rund viermal so hoch (vgl. Abbildung 13).

**Abbildung 13: Betriebe mit eingesetzten Leiharbeitskräften in Ostdeutschland 2005 bis 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

Mit der weiteren Abschwächung des Wirtschaftswachstums und den zunehmenden Unsicherheiten auf den internationalen Absatzmärkten ist die Zahl der Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe, die Leiharbeitskräfte nachfragen, zum zweiten Mal in Folge zurückgegangen. Die relativ hohe Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes für die Nachfrage nach Leiharbeitskräften schlägt sich auch in der Verteilung der eingesetzten Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen auf die einzelnen Branchen nieder. Allein auf das Verarbeitende Gewerbe entfiel fast die Hälfte aller zum Stichtag der Befragung in den Betrieben der ostdeutschen Wirtschaft eingesetzten Leiharbeitskräfte.

Die Nachfrage nach Leiharbeitskräften wird nicht nur von einzelnen Branchen, insbesondere dem Verarbeitenden Gewerbe bestimmt, sondern geht darüber hinaus wesentlich von Großbetrieben aus. In mehr als jedem dritten ostdeutschen Großbetrieb wurden zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte eingesetzt. Demgegenüber haben Leiharbeitskräfte für Kleinst- und Kleinbetriebe so gut wie keine Bedeutung (vgl. Tabelle 15).

**Tabelle 15: Einsatz von Leiharbeit nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**

Betriebsgrößenklasse	Anteil der Betriebe mit Leiharbeit an allen Betrieben	Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten im Entleihbetrieb
	%	%
< 10 Beschäftigte	1	-
10 bis 49 Beschäftigte	6	1
50 bis 249 Beschäftigte	21	1
ab 250 Beschäftigte	38	2
<b>Insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Leiharbeitskräfte werden in der Regel nur für einen kurzen Zeitraum beim Entleihbetrieb benötigt. Laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik sind etwa 50 % der Leiharbeitsverhältnisse kürzer als drei Monate.<sup>14</sup> Aufgrund des oftmals zeitlich begrenzten Bedarfs an Arbeitskräften, etwa zur Überbrückung temporärer Arbeitskräfteengpässe und der sich daraus ableitenden relativ kurzen Einsatzdauer, eignet sich Leiharbeit vor allem für Tätigkeiten, die keine langwierigen Einarbeitungsphasen voraussetzen. Diese Tätigkeiten finden sich vor allem in größeren Unternehmen mit Massenfertigung und weniger in kleineren, eher handwerklich strukturierten Betrieben. Darüber hinaus ist das Entleihen von Arbeitskräften für den temporären Einsatz im eigenen Unternehmen relativ kostspielig und daher für viele Kleinbetriebe vermutlich eher unattraktiv.

**Fazit:** Beschäftigungsformen wie Teilzeitbeschäftigung, geringfügige und befristete Beschäftigung oder Leiharbeit haben sich seit Mitte der 2000er Jahre in der Wirtschaft stark verbreitet. Treiber dieser Entwicklung ist vor allem die 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 beachtlichen betrieblichen Reichweite atypischer Beschäftigung ist die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten jedoch nach wie vor im Rahmen eines sogenannten Normalarbeitsverhältnisses tätig, d. h. unbefristet und in Vollzeit. Das tendenzielle Wachstum von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen verdient jedoch verstärkte Aufmerksamkeit angesichts der Schwierigkeiten vieler Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen (vgl. Kapitel 6).

<sup>14</sup> Hiermit ist die Beschäftigungsdauer beim (selben) Verleihbetrieb gemeint. Da die Zeitarbeitsfirma der rechtliche Arbeitgeber ist, wird die Dauer der Überlassung einer Leiharbeiterin bzw. Leiharbeiters an einen Kundenbetrieb statistisch nicht erfasst (vgl. Bauer, F.; Buch, T.; Haller, P.; Hohendanner, C.; Jahn, E.; Weber, E.; Wolter, S.: Zu den Auswirkungen der Reformen von befristeter Beschäftigung und Zeitarbeit sowie möglichem Reformbedarf bei der Arbeitszeitregulierung. IAB Stellungnahme 13/2018).

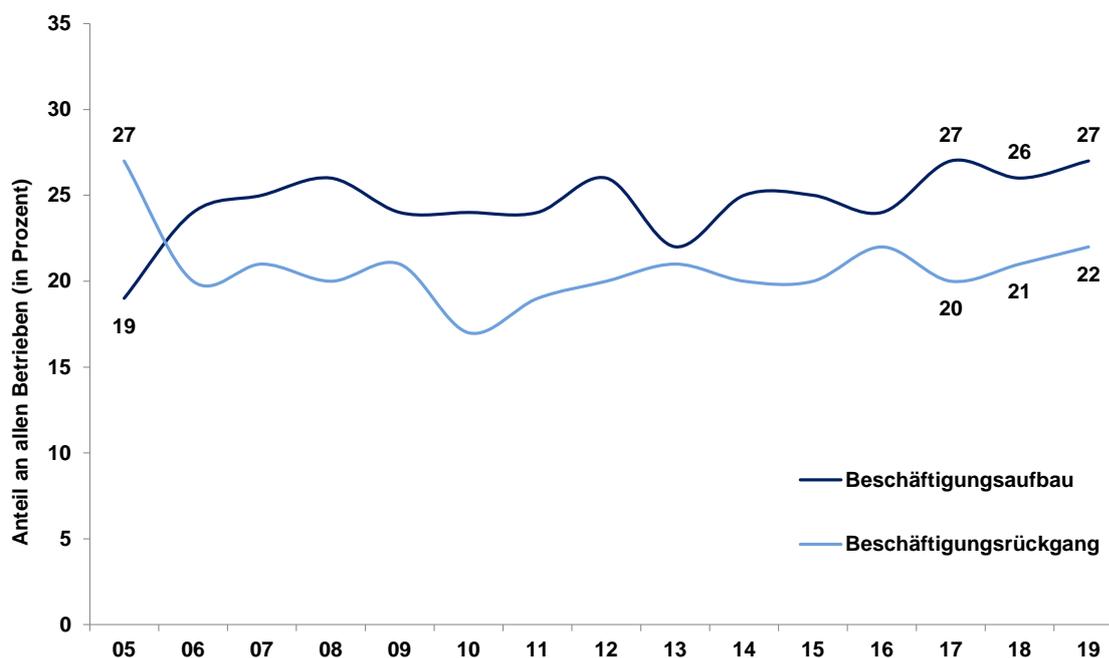
## 5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Bereits im Vorfeld der Corona-Pandemie hatte sich das Wirtschaftswachstum weiter abgeschwächt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag der Zuwachs im Jahr 2019 bei bundesweit nur noch 0,6 % gegenüber dem Vorjahr.<sup>15</sup> Die Rahmenbedingungen für weiteres Beschäftigungswachstum haben sich damit weiter verschlechtert. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) ist in Ostdeutschland um nur noch rund 1 % gegenüber dem Vorjahr gewachsen (Westdeutschland: rund 2 %).

### 5.1 Beschäftigungsentwicklung

Rund 27 % der ostdeutschen Betriebe sind im letzten Jahr gewachsen, d. h. die Zahl ihrer Beschäftigten war zum Stichtag der aktuellen Befragung höher als im Vorjahr. Zugleich schrumpften 22 % der Betriebe; in diesen Betrieben wurde innerhalb dieses Zeitraums Beschäftigung abgebaut (vgl. Abbildung 14).

**Abbildung 14: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. Beschäftigungsrückgang in Ostdeutschland 2005 bis 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

<sup>15</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Stand: Februar 2020.

Der Anteil von Betrieben, die die Zahl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reduzierten, ist demgegenüber – bereits vor der Ausbreitung des Coronavirus – zum zweiten Mal in Folge leicht gestiegen. In Westdeutschland fielen die Relationen ähnlich aus: 8 % sind gewachsen und 21 % geschrumpft.<sup>16</sup>

Die folgende Tabelle 16 zeigt die erfolgten Personalbewegungen in den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft:

**Tabelle 16: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Branchen in Ostdeutschland zwischen 2018 und 2019**

Branche	Betriebe mit...		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
Land- und Forstwirtschaft	24	56	20
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	15	54	32
Verarbeitendes Gewerbe	27	46	27
Baugewerbe	19	53	28
Handel und Reparatur	21	50	29
Verkehr, Information, Kommunikation	35	37	27
Finanz- und Versicherungsdienstleist:	10	55	35
Unternehmensnahe Dienstleistungen	25	49	26
Erziehung und Unterricht	26	41	33
Gesundheits- und Sozialwesen	19	54	28
Übrige Dienstleistungen	19	55	26
Organisationen ohne Erwerbszweck	16	64	20
Öffentliche Verwaltung	16	51	32
<b>Insgesamt</b>	<b>22</b>	<b>51</b>	<b>27</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

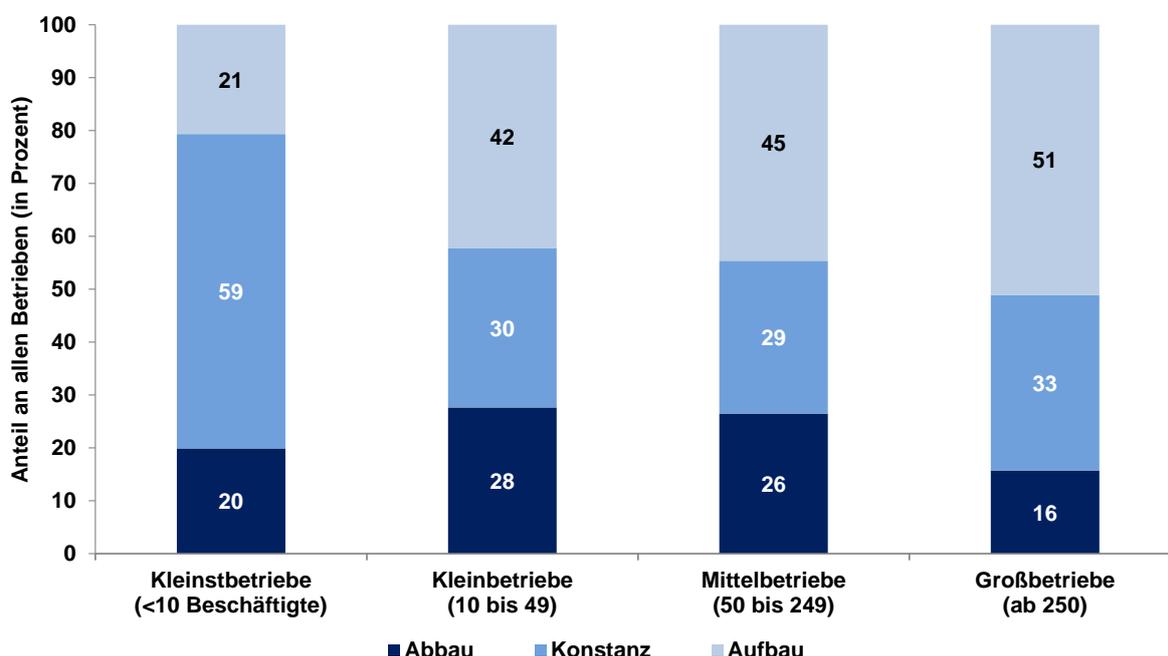
In fast allen Branchen gab es mehr gewachsene als geschrumpfte Betriebe. Besonders günstig fielen die Relationen im Baugewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Öffentliche Verwaltung aus. Dort gab es rund doppelt so viele Betriebe, die ihren Personalbestand erweiterten, wie Betriebe mit Personalabbau. Im Handel

<sup>16</sup> Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2% als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2% als Rückgang.

und in den Übrigen Dienstleistungen (u. a. Hotels und Gaststätten), welche aktuell besonders stark von den Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie betroffen sind, gab es im letzten Jahr ebenfalls mehr gewachsene als geschrumpfte Betriebe.

Ein Blick auf die vier Größenklassen zeigt, dass mit der Größe der Anteil von Betrieben, die zwischen Mitte 2018 und Mitte 2019 ihren Beschäftigtenbestand ausbauen konnten, steigt. In 18 % der Kleinstbetriebe erhöhte sich zwar die Zahl der Beschäftigten. In 20 % der Betriebe dieser Größenklasse sind allerdings Arbeitsplätze abgebaut worden. In den drei anderen Größenklassen gab es demgegenüber mehr gewachsene als geschrumpfte Betriebe (vgl. Abbildung 15).

**Abbildung 15: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland zwischen 2018 und 2019**



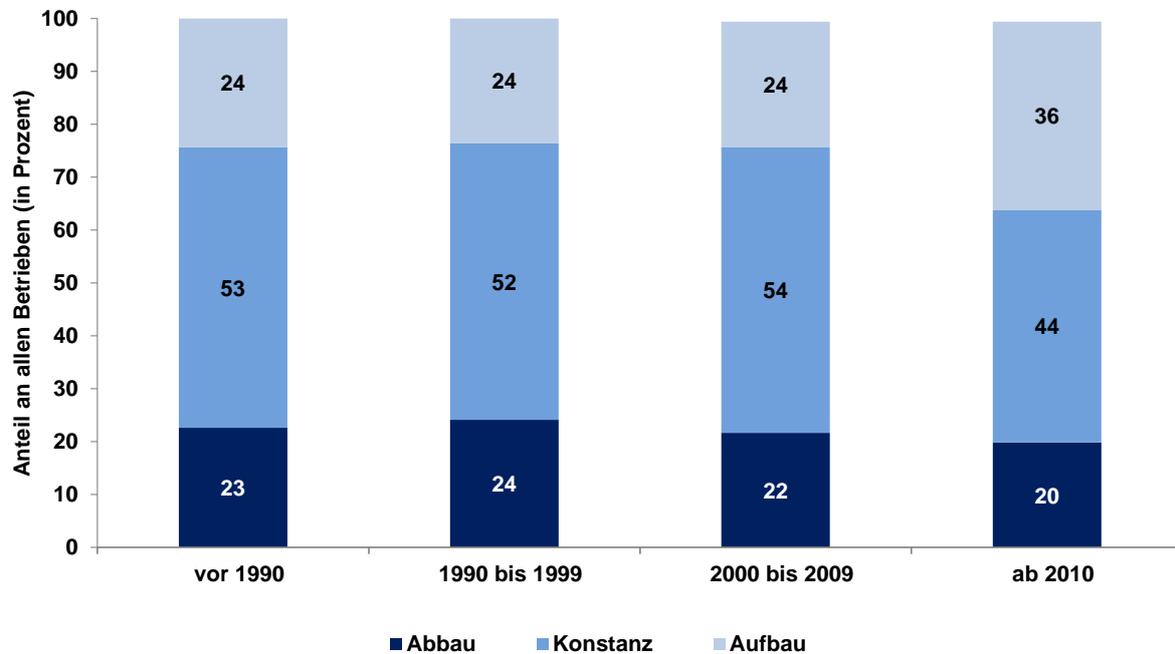
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Die ungünstigere Beschäftigungsentwicklung in der Gruppe der Kleinstbetriebe könnte eventuell mit den größeren Schwierigkeiten dieser Betriebe bei der Besetzung offener Stellen für (qualifizierte) Arbeitskräfte zusammenhängen. Wenn z. B. die frei gewordenen Stellen ausgeschiedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Kündigung, Wechsel in den Ruhestand) nicht wiederbesetzt werden können, führt dies zwangsläufig zu einer Schrumpfung der Belegschaft (siehe hierzu Kapitel 6).

Mit den Daten der Befragung lässt sich ein Zusammenhang zwischen Gründungsalter und Beschäftigungswachstum sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland belegen. In Ostdeutschland konnte rund jeder dritte der „jungen Betriebe“ (2010 oder später

gegründet)<sup>17</sup> seinen Personalbestand innerhalb der letzten 12 Monate vergrößern. In dieser Gruppe gab es damit deutlich mehr Betriebe mit Beschäftigungswachstum als in den drei anderen (vgl. Abbildung 16).

**Abbildung 16: Beschäftigungsentwicklung zwischen 2018 und 2019 nach dem Gründungsjahr der ostdeutschen Betriebe**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Die jüngeren Betriebe haben die Zahl ihrer Beschäftigten innerhalb der letzten 12 Monate um insgesamt 6 % steigern können. Der Zuwachs fiel damit sechsmal so hoch aus wie im ostdeutschen Durchschnitt (+1 %). Die Zahl der in diesen Betrieben geschaffenen Arbeitsplätze entspricht etwa drei Viertel des gesamten Beschäftigungswachstums zwischen Mitte 2018 und Mitte 2019.

## 5.2 Personalbewegungen: Einstellungen und Abgänge

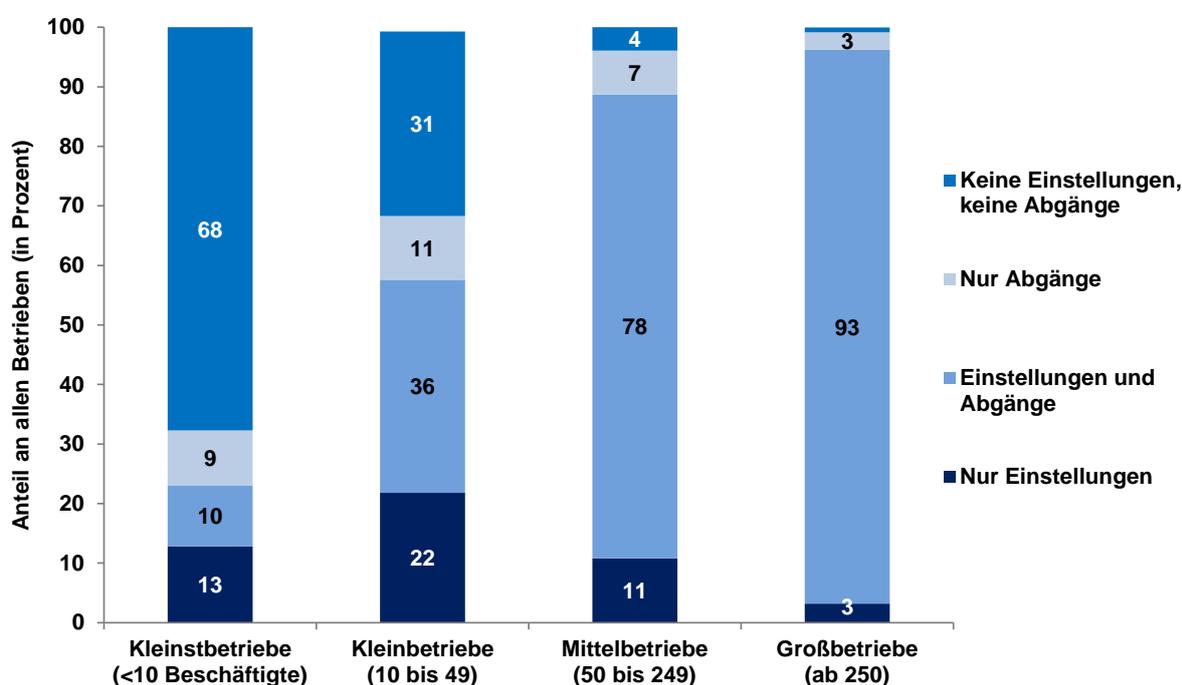
In der öffentlichen Diskussion steht in der Regel die Nettoveränderung der Beschäftigung im Fokus. Die saldierten Größen bilden allerdings nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik ab. Hinter diesen Nettoveränderungen verbergen sich häufig umfangreiche Bruttoströme. Die reine Betrachtung der Netto-Bestandsveränderung vermittelt somit fälschlicherweise das Bild eines relativ starren Arbeitsmarktes. Ein umfas-

<sup>17</sup> In Ostdeutschland beträgt der Anteil „junger Betriebe“ an allen Betrieben 28 % und 15 % an allen Beschäftigten (vgl. Kapitel 3.3)

senderes Bild liefern die hinter den Stichtagszahlen stehenden Stromgrößen - Einstellungen und Abgänge.

Einstellungen wurden von etwa jedem dritten Betrieb vorgenommen (35 %). Rund 15 % der ostdeutschen Betriebe nahmen ausschließlich Einstellungen vor, weitere 20 % stellten ein, hatten aber zugleich Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. In knapp 10 % der Betriebe gab es ausschließlich Personalabgänge. In der Summe hatten damit rund 45 % der ostdeutschen Betriebe Personalbewegungen zu verzeichnen. Auf der anderen Seite kam es in 55 % zu keinen Personalbewegungen. Dies war vor allem in der Gruppe der zahlenmäßig bedeutsamen Kleinstbetriebe der Fall (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Struktur der Personalbewegungen in Ostdeutschland 2019



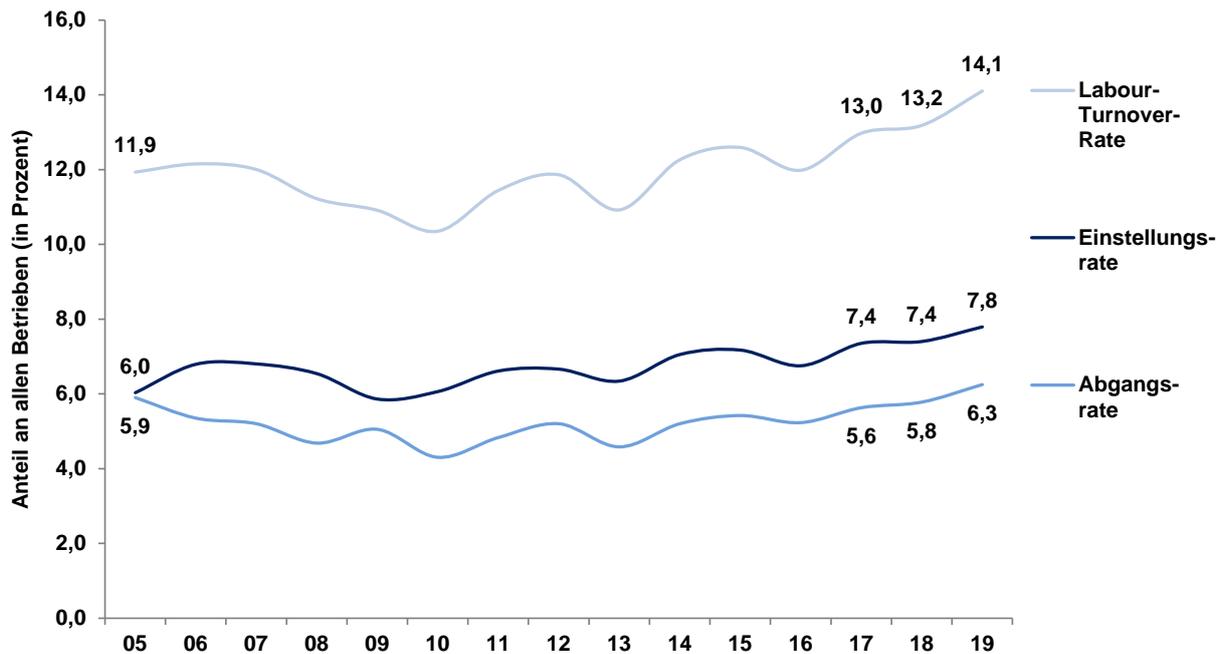
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019, Einstellungen im ersten Halbjahr

Ein gebräuchlicher Indikator zur Bestimmung der Arbeitsmarktdynamik ist die sogenannte Labour-Turnover-Rate (LTR), berechnet als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate. Sie beschreibt also die Summe aller Einstellungen und Personalabgänge bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung. Mit 14,1 % lag die Labour-Turnover-Rate zum dritten Mal in Folge über dem Niveau des Vorjahres.<sup>18</sup> Die Zugangsrate,

<sup>18</sup> Die Labour-Turnover-Rate bezieht sich hier nur auf das jeweils erste Halbjahr. Sie ist deswegen kleiner als Labour-Turnover-Raten, bei denen die Einstellungen und Abgänge des gesamten Jahres in die Berechnung eingehen.

welche die erfolgten Zugänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand setzt, betrug 7,8 %. Die Rate lag damit ebenfalls über dem Vorjahresniveau. Die Abgangsrate, welche die erfolgten Personalabgänge ins Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand setzt, betrug im selben Zeitraum 6,3 %. Sie fiel damit ebenfalls höher aus als der Vorjahreswert. Die Dynamik am ostdeutschen Arbeitsmarkt ist somit gestiegen (vgl. Abbildung 18).

**Abbildung 18: Entwicklung der Einstellungs- und Abgangsraten sowie der Labour-Turnover-Rate in Ostdeutschland 2005 bis 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

In Westdeutschland entsprach die Rate mit 14,0 % nahezu exakt dem Wert in Ostdeutschland. Bis 2010 war die Labour-Turnover-Rate in Ostdeutschland stets deutlich höher als im Westen (Phase I). Seit 2011 verlaufen beiden Kurven annähernd parallel, ist die Arbeitsmarktdynamik in Ost und West seitdem ähnlich.

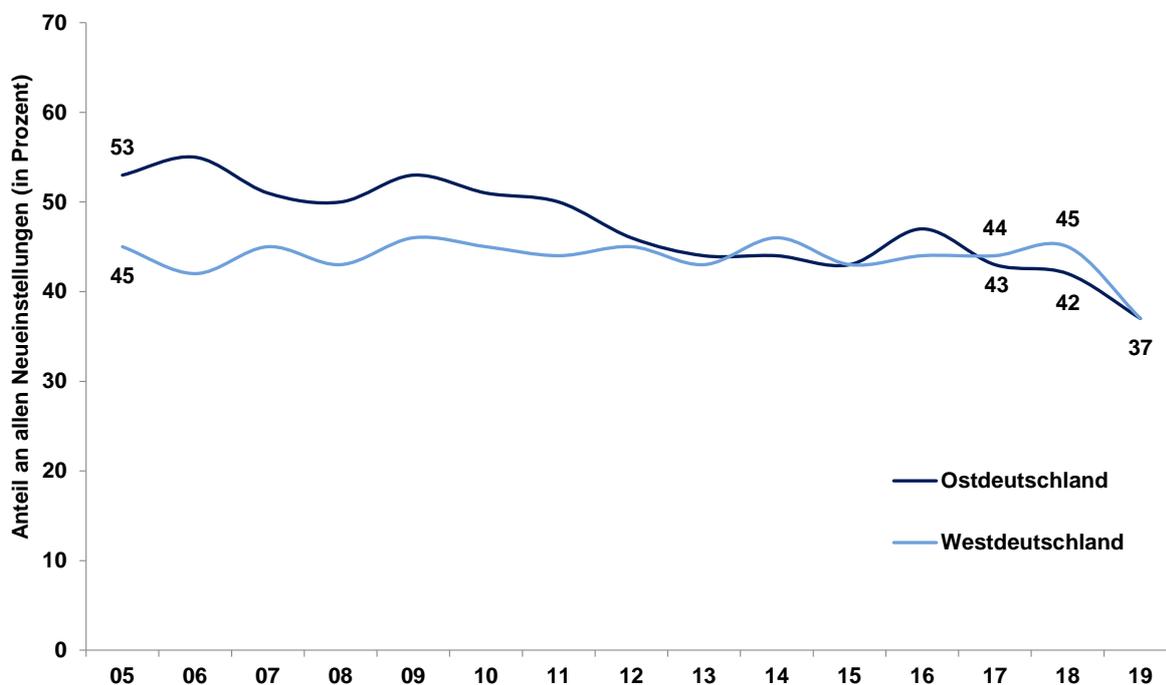
Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten gab es im ersten Halbjahr etwa rund 540 bis 560 Tsd. Einstellungen und ca. 440 bis 450 Tsd. Personalabgänge. Dies ergibt insgesamt ca. 1 Mio. Personalbewegungen. Der Umfang der Personalbewegungen war damit erheblich höher als der Stellenzuwachs. Im Saldo aus Zugängen und Abgängen ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse um rund 100 bis 120 Tsd. Stellen gewachsen. Die Ergebnisse machen deutlich, dass hinter dem ausgewiesenen Nettozuwachs des Bestandes deutlich größere Bewegungen von Beschäftigten stehen. Ein erheblicher Teil der vorgenommenen Einstellungen dürfte somit auf den Bedarf der Betriebe, ausgeschiedene Beschäftigte zu ersetzen, zurückzuführen sein.

Besonders hoch fiel die Personalfluktuationsrate mit jeweils deutlich über 20 % in den Unternehmensnahen und den Übrigen Dienstleistungen aus. In diesen beiden Branchen wurden mehr Stellen neu besetzt bzw. verließen mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Betrieb als in anderen – gemessen am Personalbestand in den einzelnen Branchen. Die geringste Fluktuation gab es in der Energiewirtschaft und in der Öffentlichen Verwaltung.

### Befristete Personaleinstellungen

Von allen im ersten Halbjahr 2019 neu eingestellten Arbeitskräften in Ostdeutschland erhielten 37 % lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Wert liegt unter den Werten der Vorjahre. Im Jahr 2005 betrug der Anteil noch 53 % (vgl. Abbildung 19).

**Abbildung 19: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019, jeweils erstes Halbjahr

Mit der Verbesserung der Konjunkturlage ab Mitte der 2000er Jahre und der seitdem nahezu stetig steigenden Nachfrage der Wirtschaft nach Arbeitskräften hat sich der Anteil befristeter Neueinstellungen nach und nach verringert. Die Schwierigkeiten zahlreicher Betriebe bei der Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften, u. a. sichtbar an der stetigen Steigerung der Vakanzzeiten (siehe hierzu Kapitel 6), sowie die Tatsache, dass befristete Beschäftigung von der großen Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht präferiert wird, haben offensichtlich dazu geführt, dass der Anteil befristeter an allen Einstellungen gegenüber den Vorjahren kleiner geworden ist.

Der jüngste, recht deutliche Rückgang befristeter Personaleinstellungen dürfte vor allem mit der veränderten Einstellungspraxis der Großbetriebe zusammenhängen. Erstmals seit Jahren erhielt die Mehrheit der neu eingestellten Arbeitskräfte in Großbetrieben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. In den Jahren davor wurden stets mehr Arbeitskräfte befristet als unbefristet eingestellt. Trotz dieser Veränderung sind befristete Einstellungen bei Großbetrieben nach wie vor verbreiteter als bei den Betrieben der anderen drei Größenklassen (vgl. Tabelle 17).

**Tabelle 17: Personaleinstellungen und Befristungen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...			Befristete Einstellungen
	nur unbefristet	mit beidem	nur befristet	
	%			%
< 10 Beschäftigte	80	1	19	22
10 bis 49 Beschäftigte	66	6	27	35
50 bis 249 Beschäftigte	45	27	28	42
ab 250 Beschäftigte	22	56	22	45
<b>Insgesamt</b>	<b>69</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>37</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2019

Mehr als drei Viertel der Großbetriebe in Ostdeutschland mit Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2019 stellten auch oder ausnahmslos unbefristet ein. Nur 22 % der einstellenden Betriebe dieser Größenklasse verzichteten völlig auf befristete Neueinstellungen. Fast die Hälfte der neu eingestellten Arbeitskräfte in Großbetrieben wurde befristet eingestellt. Dieser Wert liegt deutlich über dem Durchschnitt der ostdeutschen Wirtschaft. Es gibt zwar immer noch zahlreiche Großbetriebe, die nach wie vor ausnahmslos unbefristete Arbeitsverträge anbieten. Bei einem nennenswerten Teil der Großbetriebe sind befristete Neueinstellungen dagegen mittlerweile zum Normalfall geworden. Bei Kleinbetrieben, welche in der Regel nur eine einzige Arbeitskraft einstellten, wurde dagegen nach wie vor überwiegend unbefristet eingestellt.

In den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft wurde ebenfalls unterschiedlich stark von Befristungen bei Personaleinstellungen Gebrauch gemacht. An der Spitze steht die Branche Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Vereine, Verbände), in der mehr als drei Viertel der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag erhielten. Auf den weiteren Rängen folgen die Übrigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättenwesen, Friseur- und Kosmetikgewerbe), Land- und Forstwirtschaft sowie die Öffentliche Verwaltung: Hier wurde jeweils mehr als die Hälfte der neu eingestellten Personen lediglich befristet eingestellt. Überdurch-

schnittlich hoch war der Anteil befristeter Personaleinstellungen auch im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Verarbeitenden Gewerbe (vgl. Tabelle 18).

**Tabelle 18: Personaleinstellungen und Befristungen nach Branchen in Ostdeutschland 2019**

Branche	Betriebe mit...Einstellungen			Befristete Einstellungen
	nur unbefristet	befristet und unbefristet	nur befristet	
	%			%
Land- und Forstwirtschaft	68	7	25	54
Bergbau, Energie, Wass., Abfall	82	15	4	22
Verarbeitendes Gewerbe	70	11	19	42
Baugewerbe	87	5	8	14
Handel und Reparatur	71	3	26	36
Verkehr, Information, Komm.	69	9	21	32
Finanz- u. Versicherungsdienstl.	85	3	13	27
Unternehmensnahe Dienstleist.	75	5	20	29
Erziehung und Unterricht	57	14	28	43
Gesundheits- und Sozialwesen	64	12	24	35
Übrige Dienstleistungen	62	7	32	56
Org. ohne Erwerbszweck	32	6	61	79
Öffentliche Verwaltung	39	31	30	52
<b>Insgesamt</b>	<b>69</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>37</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2019

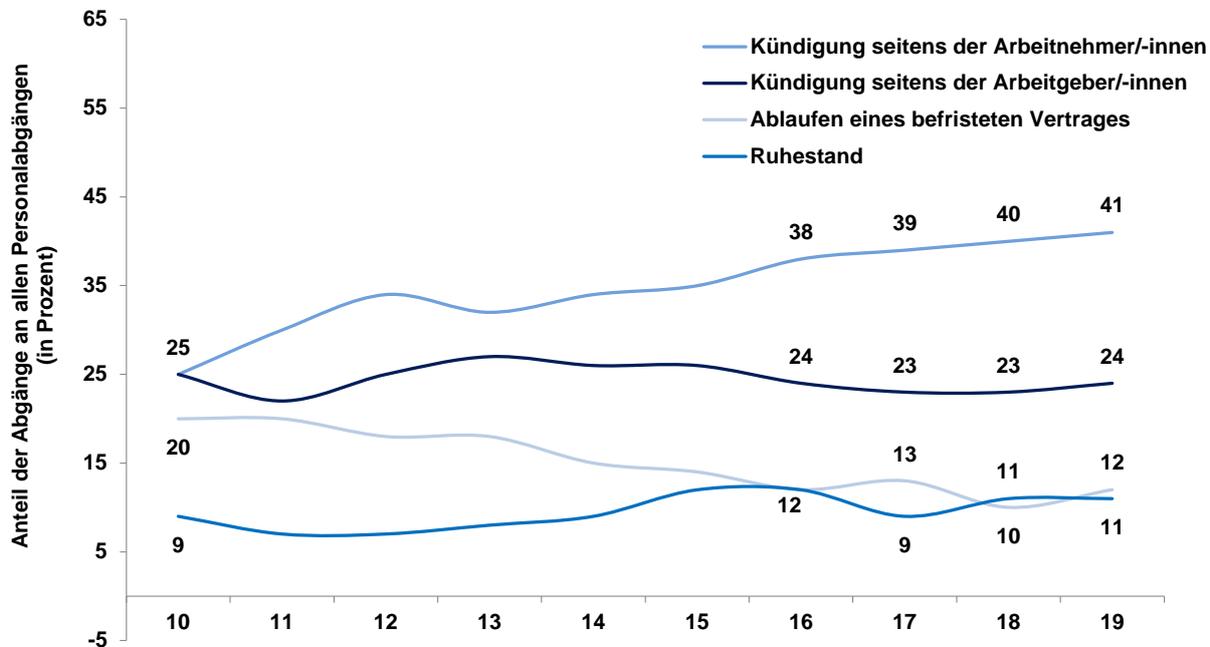
Mit der aktuellen Befragung liegen erstmals Daten zum Anteil von befristeten Einstellungen ohne Sachgrund vor. Wie bereits oben dargestellt, waren im letzten Jahr 37 % aller Neueinstellungen in Ost wie in West befristet. Bei der Mehrheit dieser befristeten Neueinstellungen lag kein sachlicher Grund vor. In Ostdeutschland betrug der Anteil 58 %, in Westdeutschland sogar 69 %.

### Personalabgangsgründe

Personalabgänge können verschiedene Ursachen haben: Beschäftigte wechseln ihre Stelle, weil sie sich davon eine bessere Bezahlung, günstigere Arbeitsbedingungen oder ein anderes Betätigungsfeld erhoffen. Betriebe entlassen Beschäftigte, weil fehlende Aufträge und Umsatzrückgänge einen Personalabbau erfordern oder Personalverantwortliche mit der Arbeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unzufrieden sind. Befristete Arbeitsverträge laufen aus oder Beschäftigte gehen in Rente. Seit vielen Jahren stehen Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der

Spitze der möglichen Personalabgangsgründe in Ostdeutschland. Im letzten Jahr waren 41 % aller Abgänge darauf zurückzuführen. Der Anteil von Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist damit das sechste Mal in Folge angestiegen (vgl. Abbildung 20).

**Abbildung 20: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland 2010 bis 2019**



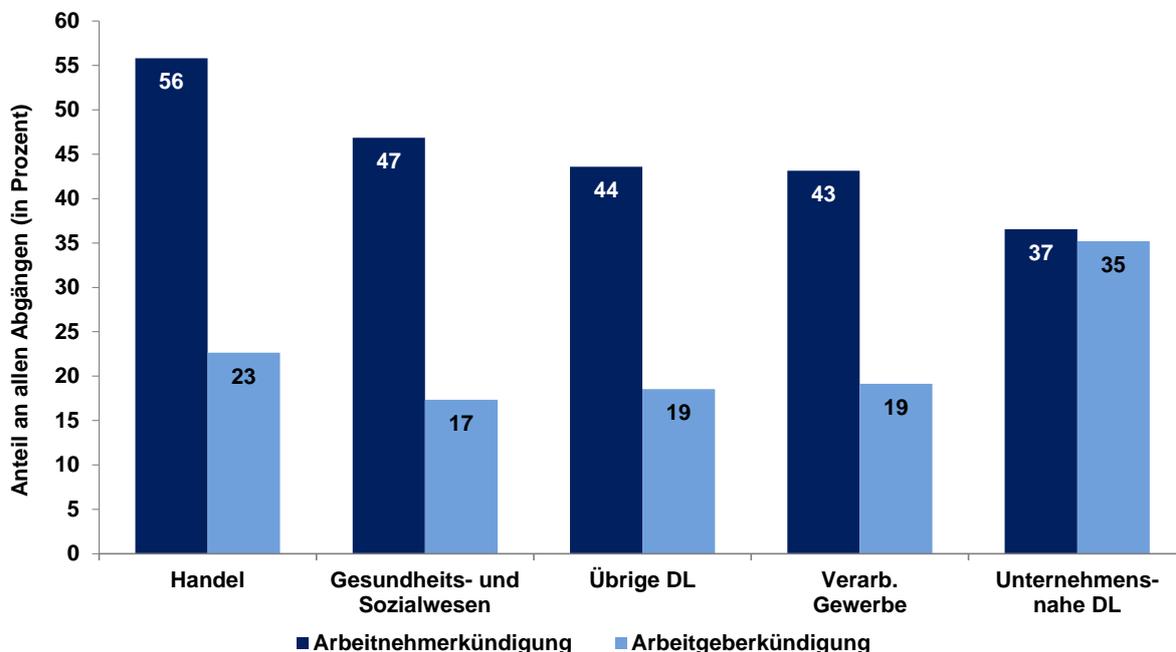
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2019. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge jeweils erstes Halbjahr)

Westdeutsche Betriebe sind in noch größerem Umfang von Arbeitnehmerkündigungen betroffen: Dort waren sogar 45 % aller Personalabgänge hierauf zurückzuführen. Weitere 10 % aller Personalabgänge in Ostdeutschland stehen mit altersbedingten Abgängen in den Ruhestand im Zusammenhang (7 % in Westdeutschland). Ein erheblicher Teil des Arbeitskräftebedarfs der Betriebe dürfte daher aus der Notwendigkeit resultieren, Ersatz für ausgeschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Arbeitgeberseitig veranlasste Abgänge machten etwa ein Viertel aller Personalabgänge in Ost- wie in Westdeutschland aus (jeweils 24 %). Weitere 12 % der Abgänge hingen mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammen. Der Anteil der Personalabgänge wegen des Auslaufens einer Befristung ist damit um zwei Prozentpunkte gestiegen.

In nahezu allen Branchen überwogen Arbeitnehmerkündigungen. Besonders hoch war ihr Anteil im Handel, wo 56 % aller Personalabgänge von der Arbeitnehmerseite ausgingen. Damit war der Anteil arbeitnehmerseitig veranlasster Abgänge mehr als doppelt so hoch wie jener, der von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ausging (23 %). Im Gesundheits- und Sozialwesen betrug der Anteil arbeitnehmerseitig veran-

lasster Abgänge 47 % und war damit ebenfalls relativ groß. Mit 17 % fiel der Anteil von Abgängen infolge von Arbeitgeberkündigungen dagegen deutlich kleiner aus als in anderen Branchen (vgl. Abbildung 21).

**Abbildung 21: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland nach ausgewählten Branchen 2019**



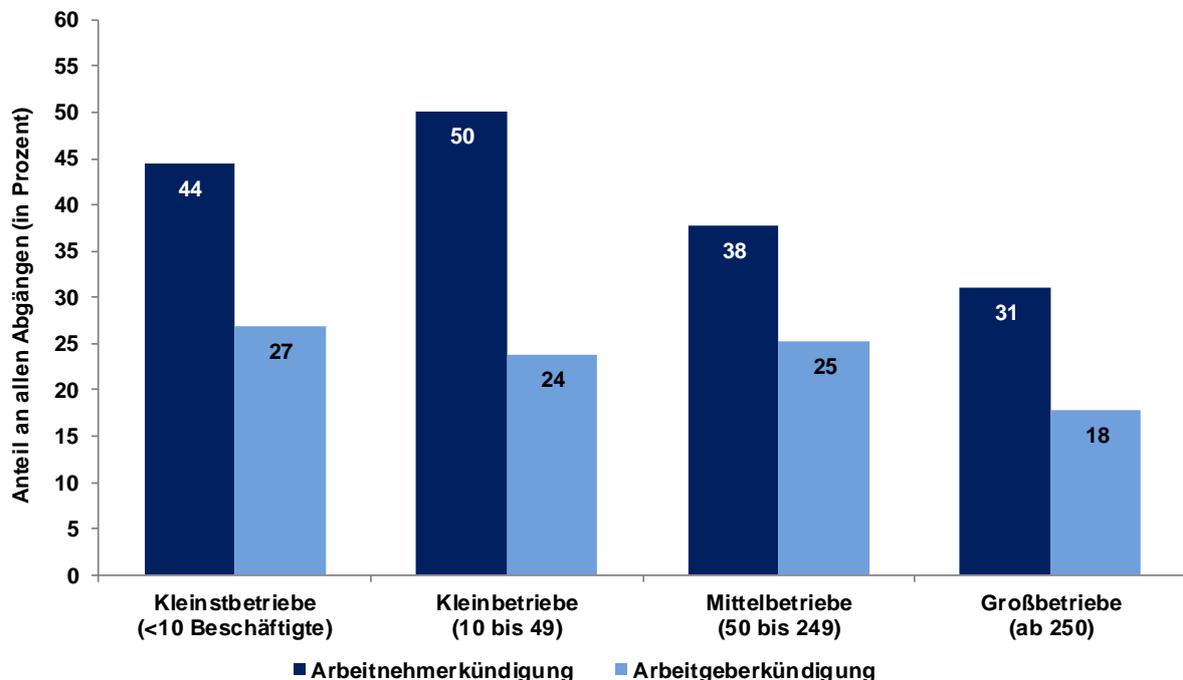
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf weitere Gründe

Im Gesundheits- und Sozialwesen kamen somit auf eine Arbeitgeberkündigung rund 2,7 Arbeitnehmerkündigungen. In keiner anderen der hier ausgewiesenen Branchen war das Verhältnis ungünstiger. Im Gesundheits- und Sozialwesen dürften die zahlreichen freiwilligen Abgänge von Beschäftigten einen nicht unerheblichen Teil der Arbeitskräftenachfrage in den betroffenen Betrieben ausmachen. In vielen Fällen geht es somit – aus betrieblicher Perspektive betrachtet - vorrangig um das Halten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Anders dagegen die Situation in der sehr heterogen zusammengesetzten Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen (z.B. Softwareentwicklung und Ingenieurbüros, aber auch Gebäudereinigung, Wachschatz und Arbeitnehmerüberlassung). Hier hielten sich Arbeitgeberkündigungen und Arbeitnehmerkündigungen nahezu die Waage. Der überdurchschnittlich hohe Anteil von Arbeitgeberkündigungen in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen könnte möglicherweise mit der spezifischen Personalpolitik im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung, einer Unterbranche der Unternehmensnahen Dienstleistungen, zusammenhängen. Laut Arbeitnehmerüberlassungsstatistik waren fast 50 % der Leiharbeitsjobs kürzer als

drei Monate.<sup>19</sup> Die extrem kurze Beschäftigungsdauer könnte ein Indiz dafür sein, dass Verleihbetriebe ihren Personalbestand sehr elastisch an wechselnde Auftragslagen anpassen. Dies könnte aber ebenso bedeuten, dass als Leiharbeitskräfte ihre Stelle nur als Übergangslösung betrachten und sich im Falle alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten umorientieren. Letztlich sei noch darauf verwiesen, dass rund 60 % des gesamten, von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Stellenangebotes in der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen, auf Betriebe der Arbeitnehmerüberlassung entfallen. Letztere haben somit ein nicht unerhebliches Gewicht für die Entwicklung der betrieblichen Arbeitskräftenachfrage in dieser Branche.<sup>20</sup>

Wie die folgende Abbildung 22 zeigt, gab es in Betrieben aller Größenklassen mehr Arbeitnehmer- als Arbeitgeberkündigungen (siehe Kapitel 5.1).

**Abbildung 22: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf weitere Gründe

<sup>19</sup> Von den bundesweit knapp 700 Tsd. im ersten Halbjahr 2019 beendeten Zeitarbeitsverhältnissen dauerten 46 % nur maximal drei Monate (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg, Januar 2020).

<sup>20</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Gemeldete Arbeitsstellen, Nürnberg, Dezember 2019. Die drei Branchen Grundstücks- und Wohnungswesen (L), Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (M) sowie Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (N) wurden im Rahmen des vorliegenden Berichtes als Unternehmensnahe Dienstleistungen dargestellt. Betriebe der Arbeitnehmerüberlassung sind der Branche Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen zugeordnet.

Von Arbeitnehmerkündigungen waren Kleinst- und Kleinbetriebe in besonderem Maße betroffen. 44 bzw. 50 % aller Personalabgänge in Betrieben dieser beiden Größenklassen beruhten auf Kündigungen seitens der Beschäftigten. Kleinst- und Kleinbetrieben gelingt es offenbar weniger gut als größeren Betrieben, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sich zu binden. Dies könnte möglicherweise mit den geringen Durchschnittsverdiensten in kleineren Betrieben zusammenhängen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 10.1). Der Betriebsgrößenvergleich zeigt darüber hinaus, dass die Bedeutung von ausgelaufenen, befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit der Größe der Betriebe zunimmt. Während diese bei Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten keine nennenswerte Rolle spielen, entfielen knapp 20 % aller Personalabgänge in Großbetrieben auf das Auslaufen von Befristungen. Dieser Befund könnte u. a. mit gesetzlichen Rahmenbedingungen wie dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zusammenhängen, wonach arbeitgeberseitige Kündigungen in Betrieben ab einer bestimmten Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an bestimmte Voraussetzungen geknüpft sind.<sup>21</sup>

In diesem Zusammenhang ist auf den weiter oben bereits dargestellten betriebsgrößen-spezifischen Gebrauch von befristeten Einstellungen hinzuweisen: So haben 86 % aller Großbetriebe mindestens eine bzw. einen befristet Beschäftigten. Dieser Anteil sinkt bei den mittleren Betrieben bereits auf 63 % und bei den Kleinbetrieben weiter auf 30 %. Unter den Kleinstbetrieben finden sich nur 8 % mit befristeter Beschäftigung (siehe hierzu auch Kapitel 4.3). Abgänge in den Ruhestand waren in Großbetrieben ebenfalls von größerer Bedeutung als in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten. In Großbetrieben machten altersbedingte Abgänge rund ein Fünftel aller Personalabgänge aus. Der Anteil fiel damit mehr als doppelt so hoch aus wie bei Kleinstbetrieben. Hier spiegelt sich der Befund aus der vorangegangenen Befragung wider, wonach mehr als jeder dritte ostdeutsche Großbetrieb Probleme wegen der Überalterung seiner Belegschaft erwartet – über sämtliche Größenklassen hinweg sieht hier nur jeder achte ostdeutsche Betrieb ein Problem.<sup>22</sup>

---

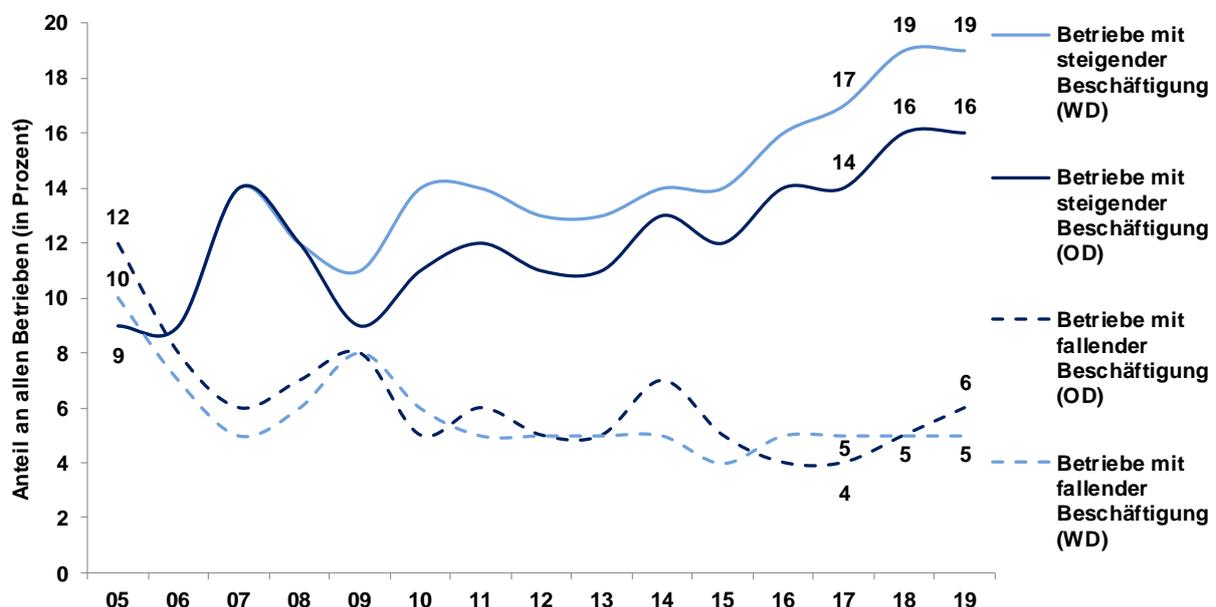
<sup>21</sup> Das KSchG gilt erst ab einer bestimmten Betriebsgröße. Kleinstbetriebe sind vom Anwendungsbereich des KSchG ausgenommen. Kündigungen können dort ohne besondere Voraussetzungen ausgesprochen werden (Schwellenwert: 10 Beschäftigte). Demgegenüber müssen unter das KSchG fallende Betriebe bei einer Kündigung darauf achten, dass sie sozial gerechtfertigt ist. Liegen soziale Rechtfertigungsgründe nicht vor, ist die Kündigung unwirksam.

<sup>22</sup> Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Putzing, M.: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Berlin, 12. Juni 2019. S. 49f.

### 5.3 Beschäftigungsaussichten

Die Betriebe wurden danach gefragt, wie sich ihr Personalbestand in den nächsten 12 Monaten voraussichtlich entwickeln wird – ausgehend vom Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2019. Für die Befragten war zum damaligen Zeitpunkt der Befragung allerdings nicht abschätzbar, dass es nur einige Monate später zu massiven Einschränkungen infolge der „Corona-Pandemie“ kommen würde. Nach Meinung der Befragten hätte sich die bislang positive Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre – trotz der leicht eingetrübten Konjunktur und geringerer Zuwächse als in den Vorjahren – voraussichtlich fortgesetzt. Rund 16 % aller Betriebe in Ostdeutschland gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten im Jahr 2020 steigern zu wollen (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen der Betriebe in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

In Westdeutschland fiel der Anteil der Betriebe, die einen Anstieg der Beschäftigtenzahl erwarten, mit 19 % noch etwas höher aus. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen war damit – unmittelbar vor Ausbruch des Coronavirus – in Ostdeutschland fast dreimal so hoch, in Westdeutschland sogar fast viermal so hoch wie jener von Betrieben, die mit einem Personalarückgang rechneten.

Wie die folgende Tabelle 19 belegt, gab es in fast allen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft mehr positive als negative Beschäftigungserwartungen. Besonders günstig fielen die Prognosen in den folgenden vier Branchen aus: Verkehr, Information, Kommunikation, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Organisationen ohne Erwerbszweck. In den genannten Branchen gaben mindestens 20 % der Betriebe an, die Zahl ihrer Beschäftigten zu steigern. Die Zahl der

Betriebe mit optimistischen Erwartungen war jeweils rund vier- bis fünfmal so hoch, wie die Zahl der Betriebe, die Beschäftigung abbauen wollen.

**Tabelle 19: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für 2020 nach Branchen in Ostdeutschland**

Branche	Erwartungen			
	Steigende Beschäftigung	Konstante Beschäftigung	Fallende Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%			
Land- und Forstwirtschaft	3	83	7	7
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	14	75	9	2
Verarbeitendes Gewerbe	15	74	7	4
Baugewerbe	11	81	4	4
Handel und Reparatur	14	77	7	3
Verkehr, Information, Kommunikation	26	63	6	5
Finanz- und Versicherungsdienstl.	5	89	4	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	70	5	3
Erziehung und Unterricht	10	72	10	8
Gesundheits- und Sozialwesen	20	72	4	4
Übrige Dienstleistungen	15	74	5	6
Organisationen ohne Erwerbszweck	20	68	4	8
Öffentliche Verwaltung	6	83	7	4
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>74</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

In den Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Erziehung und Unterricht sowie Öffentliche Verwaltung hielten sich Optimisten und Pessimisten annähernd die Waage. Im Verarbeitenden Gewerbe, welches traditionell stärker in die internationale Arbeitsteilung eingebunden und damit auch stärker von den Entwicklungen auf den Weltmärkten abhängig ist, planen 15 % der Betriebe eine Erweiterung ihres Personalbestandes. Damit wollten rund doppelt so viele Betriebe die Zahl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen wie Betriebe ihren Personalbestand reduzieren.

Leicht gedämpft waren die Beschäftigungserwartungen der Kleinstbetriebe: Dort rechnen nur 14 % der Betriebe damit, dass die Zahl der Beschäftigten in den nächsten zwölf Monaten steigen wird. Dies sind zwar rund dreimal so viele Betriebe mit Beschäftigungsaufbau wie Betriebe mit geplanten Reduzierungen. In den drei anderen Größenklassen fielen die Anteile von Betrieben mit positiven Beschäftigungserwartungen aber viel höher aus. Möglicherweise gingen viele Kleinstbetriebe davon aus, dass freie Stellen in ihrem Unternehmen nicht (wieder-)besetzt werden (siehe hierzu Kapitel 6). Am optimistischsten waren Großbetriebe, von denen jeder vierte mit steigender

Beschäftigung rechnete. Gleichzeitig planten dort aber auch überdurchschnittlich viele Betriebe Stellenreduzierungen. Mit 12 % fiel der entsprechende Anteil doppelt so hoch aus wie im Durchschnitt aller Betriebe (vgl. Tabelle 20).

**Tabelle 20: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für 2020 nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland**

Betriebsgrößenklasse	Erwartungen			
	Steigende Beschäftigung	Konstante Beschäftigung	Fallende Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%			
< 10 Beschäftigte	14	77	5	4
10 bis 49 Beschäftigte	20	68	7	5
50 bis 249 Beschäftigte	23	65	7	5
ab 250 Beschäftigte	25	55	12	7
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>74</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

**Fazit:** In Ostdeutschland ist die Zahl der Arbeitsplätze auch im letzten Jahr weiter gestiegen. Im Vergleich zu den Vorjahren fiel der Zuwachs allerdings geringer aus und blieben auch unter dem in Westdeutschland. Der Anteil befristeter an allen Einstellungen hat sich im letzten Jahr merklich verringert. Erstmals wurden mehr neue Arbeitskräfte unbefristet als befristet eingestellt. Dieses Umdenken seitens der Betriebe hängt vermutlich damit zusammen, dass es ihnen offenbar zunehmend schwerer fällt, das vorhandene Personal zu halten. So ist der Anteil von Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das sechste Mal in Folge angestiegen. Darüber hinaus hatten zahlreiche Betriebe enorme Schwierigkeiten, dringend benötigte Fachkräfte zu finden. Über die diesbezüglichen Entwicklungen informiert das folgende Kapitel 6.

## 6. FACHKRÄFTEBEDARF

Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. In den Betrieben der ostdeutschen Wirtschaft erfordern 81 % aller Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation: 67 % setzten eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 14 % eine akademische Ausbildung voraus. In Westdeutschland erfordern „nur“ 74 % der Arbeitsplätze „qualifizierte Arbeitskräfte“. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Ostdeutschlands hängt damit in noch höherem Maße von der Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften ab als die westdeutsche. Ein möglicher Mangel an Fachkräften hätte für die ostdeutschen Betriebe daher vermutlich noch stärkere Auswirkungen als für die westdeutschen. Wie vorangegangene Befragungen gezeigt haben, rechnen viele ostdeutsche Betriebe für die nächsten Jahre mit erheblichen Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Gleichzeitig stehen sie vor der Herausforderung, eine Lösung für das Problem der seit Jahren zunehmenden Personalfuktuation, konkret der Wechselneigung zahlreicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu finden. Hinzu kommt der demografische Wandel. So erreichen in den nächsten Jahren hunderttausende ostdeutsche Beschäftigte das gesetzliche Renteneintrittsalter und werden aus dem Erwerbsleben ausscheiden (siehe hierzu Kapitel 3.4). In der Summe ergibt sich ein Bedarf an Fachkräften, weil entweder die Erledigung von Aufträgen nur mit zusätzlichem Personal möglich ist (Erweiterungsbedarf)<sup>23</sup> oder aus dem Betrieb oder dem Erwerbsleben ausscheidende Fachkräfte ersetzt werden müssen (Ersatzbedarf).

### Entwicklung des Fachkräftebedarfs

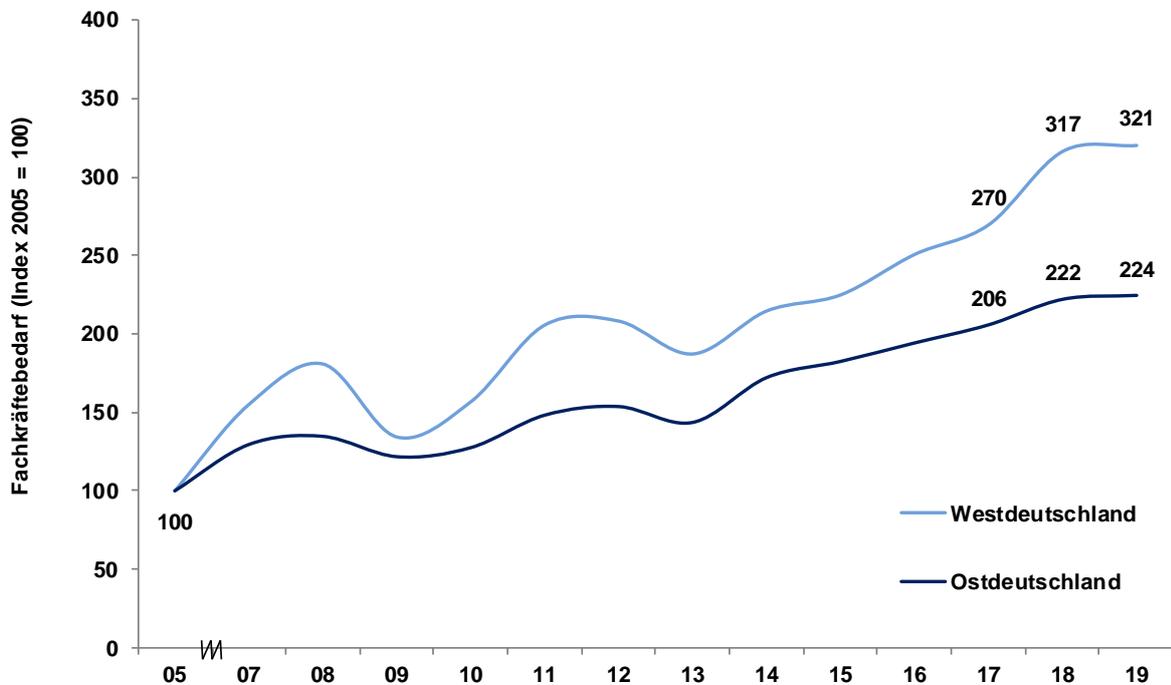
Im ersten Halbjahr 2019 hatten 42 % der ostdeutschen Betriebe einen Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen (2018: 40 %). Im Durchschnitt aller ostdeutschen Betriebe mit Fachkräftebedarf wurden 3,3 Fachkräfte gesucht (Westdeutschland: 3,5). Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergibt sich damit ein Bedarf von insgesamt rund 600 Tsd. Fachkräften. Es wurden damit so viele Fachkräfte von den Betrieben nachgefragt wie noch nie: mehr als doppelt so viele wie im Jahr 2005. Die folgende Abbildung 24 zeigt allerdings, dass die

---

<sup>23</sup> Ein Erweiterungsbedarf ergibt sich immer dann, wenn eine Nachfrage nach Produkten oder Dienstleistungen mit dem bisherigen Personal nicht befriedigt werden kann und der Personalbestand daher erweitert werden muss, um diese decken zu können.

jüngste Nachfragesteigerung deutlich schwächer ausfiel als in den Vorjahren, und zwar sowohl in Ost-, als auch in Westdeutschland.

**Abbildung 24: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019**



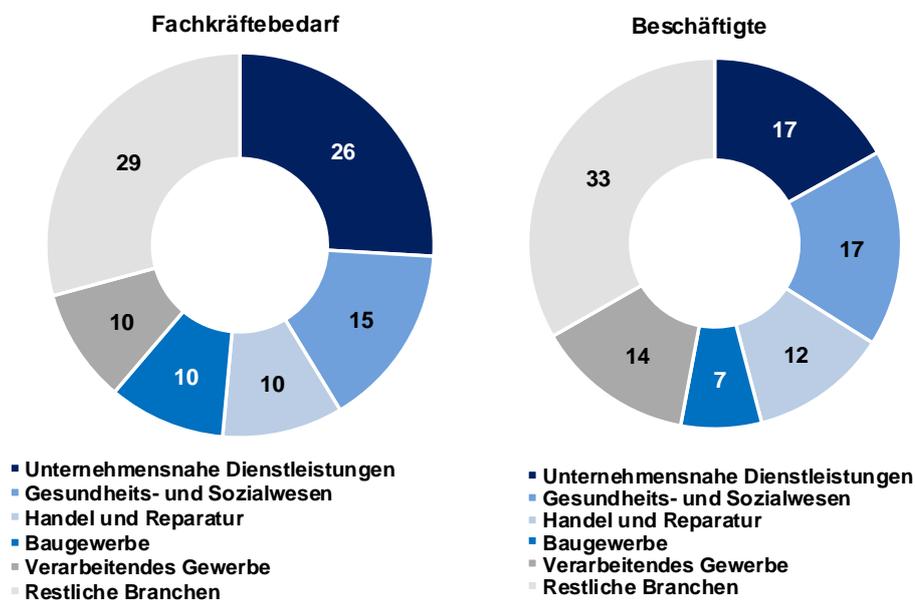
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Beim ermittelten Bedarf handelt es sich sowohl um Ersatzbedarf für ausgeschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch um Erweiterungsbedarf für neu geschaffene Stellen. Wenngleich die konkreten Anteile der beiden Bedarfsarten an der Gesamtnachfrage mit den Daten der Befragung nicht bestimmt werden können, dürfte der sogenannte Ersatzbedarf eine immer größere Rolle bei der Entwicklung der Fachkräftenachfrage spielen. Hierfür spricht vor allem der seit Jahren nahezu stetig steigende Anteil von freiwilligen Kündigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (siehe Kapitel 5.2).

In welchen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft wurden besonders viele Fachkräfte nachgefragt? Gemessen an der Anzahl der gesuchten Fachkräfte stehen vor allem die Unternehmensnahen Dienstleistungen hervor. Auf diese Branche entfiel gut ein Viertel (26 %) des gesamten ostdeutschen Fachkräftebedarfs im hier beobachteten Zeitraum. Der Anteil dieser Branche am Fachkräftebedarf der ostdeutschen Wirtschaft lag damit deutlich über deren Anteil an den Beschäftigten insgesamt (17 %). Das Gesundheits- und Sozialwesen übte ebenfalls einen starken Einfluss auf die Nachfrage nach Fachkräften aus. Fast jeder zweite Betrieb dieser Branche suchte im betref-

fenden Zeitraum qualifizierte Arbeitskräfte. In der Summe machten die zu besetzenden Stellen rund 15 % der Gesamtnachfrage in Ostdeutschland aus. Der Anteil entspricht annähernd dem Beschäftigtenanteil dieser Branche (vgl. Abbildung 25).

**Abbildung 25: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

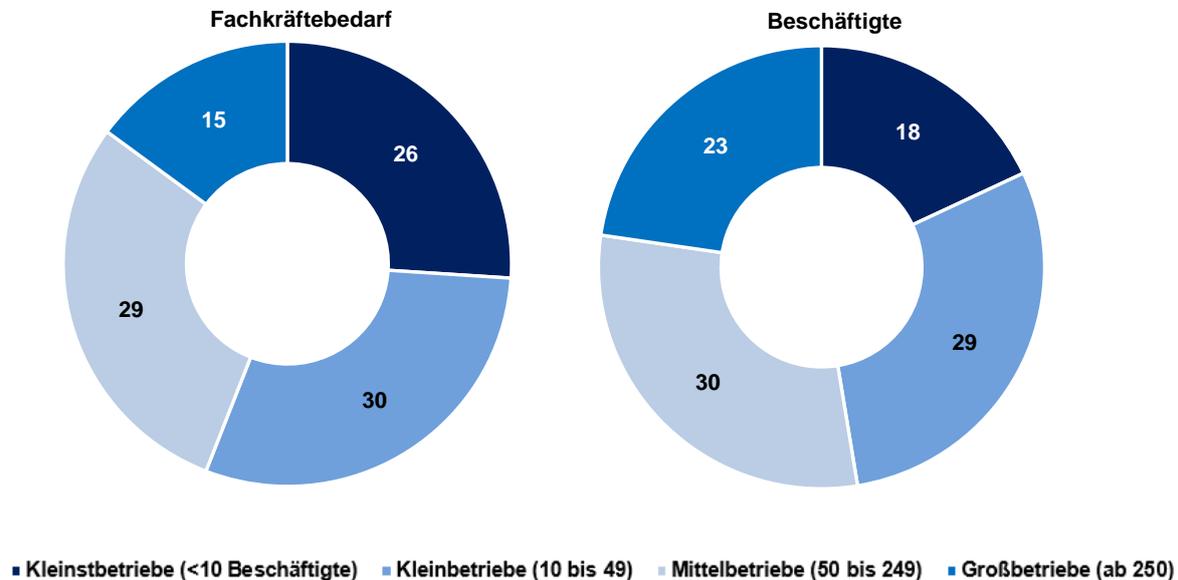
Das Gesundheits- und Sozialwesen suchte insgesamt mehr Fachkräfte als das ostdeutsche Verarbeitende Gewerbe (10 %). Hierbei ist allerdings der Effekt der Arbeitnehmerüberlassung zu berücksichtigen. So werden im Verarbeitenden Gewerbe in nicht unerheblichem Maße Leiharbeitskräfte eingesetzt, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dieser Fachkräftebedarf schlägt sich jedoch statistisch bei Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung und damit im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen nieder.<sup>24</sup>

Im Hinblick auf die Nachfrage nach Fachkräften in Abhängigkeit von der Größe der Betriebe fallen zwei Aspekte auf: Erstens, Kleinstbetriebe fragten insgesamt mehr Fachkräfte nach als Großbetriebe. Auf erstere entfielen 26 %, auf letztere lediglich 15 % aller zu besetzenden Stellen für Fachkräfte. Wenngleich nur knapp jeder dritte

<sup>24</sup> Die Arbeitnehmerüberlassung zählt zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen. Darüber hinaus gehören hierzu das 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.

Kleinstbetrieb Fachkräfte suchte und dabei häufig nur eine einzige Stelle zu besetzen hatte, ergaben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe erhebliche Nachfrageeffekte (vgl. Abbildung 26).

**Abbildung 26: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

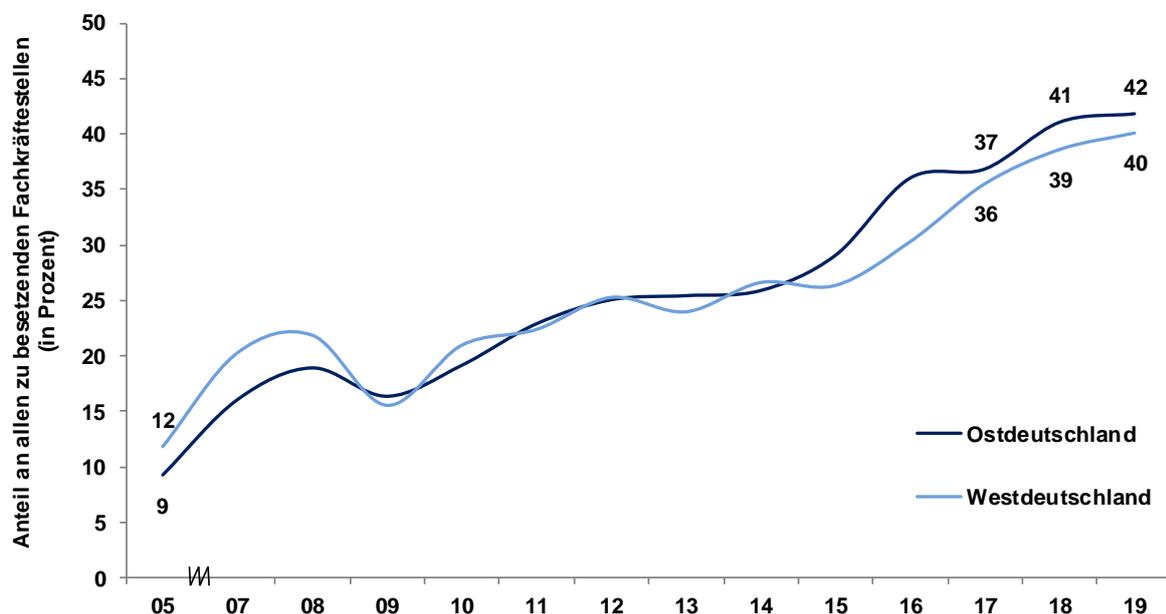
Zweitens, bei Kleinstbetrieben überstieg der Anteil an der gesamten Nachfrage nach Fachkräften den Anteil an der Zahl der in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Bei Großbetrieben war es genau umgekehrt. In Kleinstbetrieben sind 18 %, in Großbetrieben 23 % aller Arbeitskräfte beschäftigt. Gemessen an den Beschäftigtenanteilen fiel die Nachfrage nach Fachkräften der ostdeutschen Kleinstbetriebe somit überdurchschnittlich hoch aus. Die Nachfrage der Großbetriebe war dagegen deutlich kleiner als angesichts des Beschäftigtenanteils der Betriebe dieser Größenklasse zu erwarten gewesen wäre.

### Erfolg bei der Besetzung von Fachkräftestellen

In der vorangegangenen Befragung von 2018 zeigte sich, dass viele Betriebe in Ostdeutschland zukünftig mit Schwierigkeiten rechnen, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen: 43 % aller ostdeutschen Betriebe nannten dies als erwartetes Personalproblem. Die Fachkräfteproblematik stellte damit die mit Abstand wichtigste personalpolitische Herausforderung für ostdeutsche Betriebe dar – wichtiger als Lohnsteigerungen, krankheitsbedingte Ausfälle oder älter werdende Belegschaften. Die Ergebnisse der Befragung aus dem Jahr 2019 bestätigen die damaligen Einschätzungen: 60 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf im ersten Halbjahr 2019 waren nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. Mit einem Anteil

von 42 % blieben noch nie so viele Fachkräftestellen in Ostdeutschland unbesetzt wie im letzten Jahr (vgl. Abbildung 27).

**Abbildung 27: Unbesetzte Fachkräftestellen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019)**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

In Westdeutschland ist der Anteil der unbesetzten Fachkräftestellen ebenfalls weiter gestiegen. Mit zuletzt 40 % lag die Nichtbesetzungsquote rund zwei Prozentpunkte unter dem ostdeutschen Wert.<sup>25</sup>

Neben der Zunahme unbesetzter Stellen spiegeln sich die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte auch in immer längeren Vakanzzeiten<sup>26</sup> wider. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ist die durchschnittliche Vakanzzeit bundesweit auf 118 Tage gestiegen. Im Jahr 2010 betrug die Vakanzzeit noch 57 Tage. Im Verlauf der letzten 10 Jahre hat sich damit die durchschnittliche Zahl der Tage, die benötigt werden, um eine Stelle für qualifizierte Arbeitskräfte zu besetzen, verdoppelt.<sup>27</sup>

Die folgende Abbildung 28 zeigt, dass das Baugewerbe überdurchschnittlich stark von

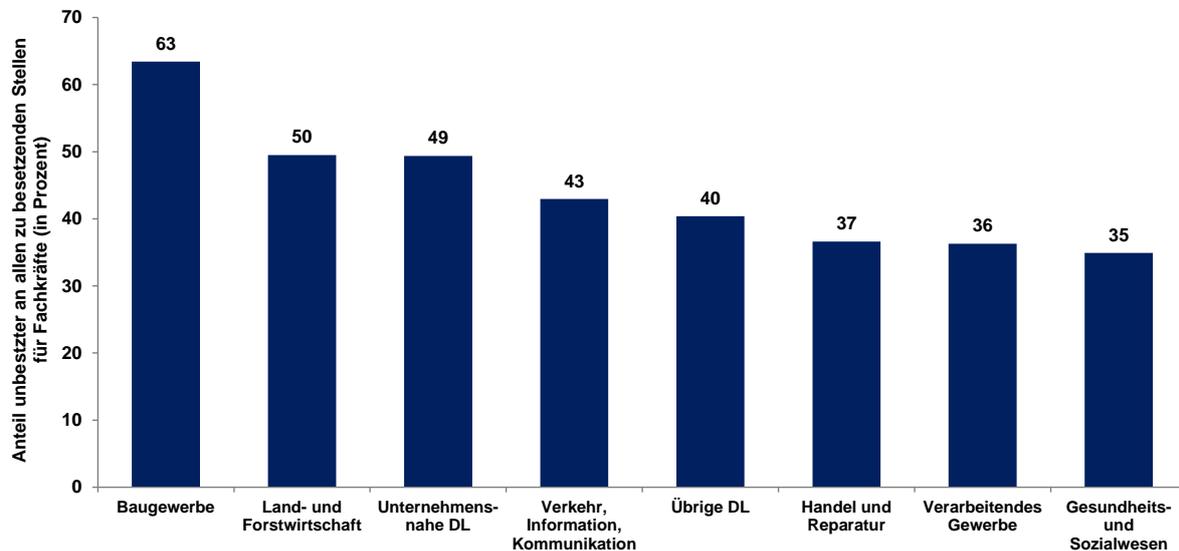
<sup>25</sup> Nichtbesetzungsquote = Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres (noch) unbesetzt gebliebenen an allen Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr besetzt werden sollten.

<sup>26</sup> Die „Vakanzzeit“ einer Stelle gibt an, wie lange eine Stelle bereits zu besetzen ist (Bestand) bzw. wie lange eine beendete Stelle zu besetzen war (Abgang) (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Glossar der Statistik der BA. Reihe: Grundlagen: Definitionen. Stand: 28.01.2020)

<sup>27</sup> Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg, Juni 2019.

Besetzungsschwierigkeiten betroffen war. Von allen im ersten Halbjahr 2019 zu besetzenden Fachkräftestellen waren dort zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2019 noch fast zwei Drittel unbesetzt.

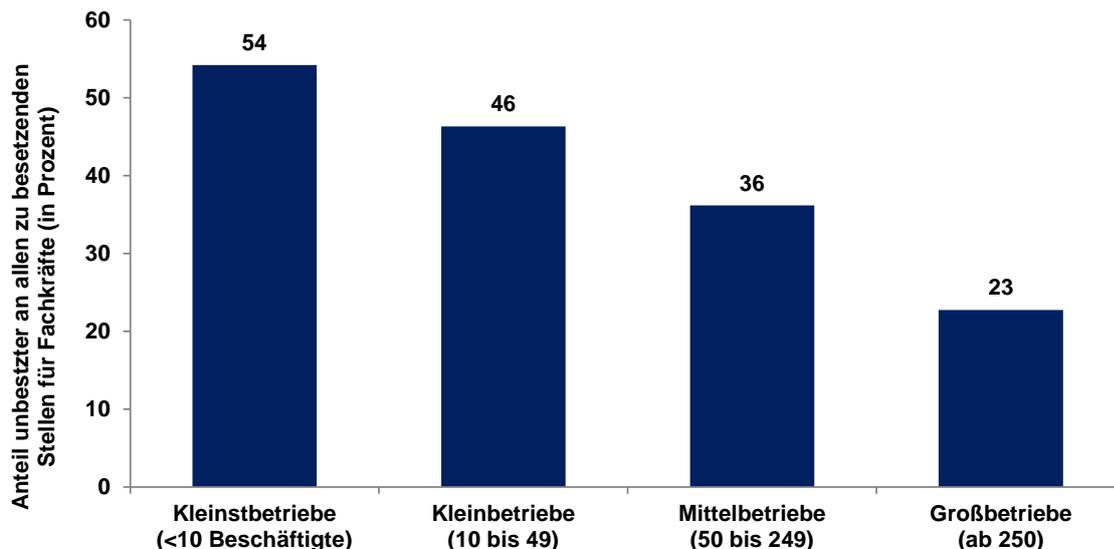
**Abbildung 28: Nichtbesetzungsquote nach Branchen in Ostdeutschland 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

In der Land- und Forstwirtschaft, der Branche mit der zweithöchsten Nichtbesetzungsquote, blieb jede zweite Stelle unbesetzt (50 %), genau wie in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (49 %), auf die rund ein Viertel der gesamten Fachkräftenachfrage in Ostdeutschland entfiel. Aufgrund ihres großen Gewichts in der ostdeutschen Betriebslandschaft und aufgrund der großen Zahl an offenen Fachkräftestellen (siehe weiter oben) gab es dort auch die meisten unbesetzten Fachkräftestellen: Fast ein Drittel (30 %) aller unbesetzten Fachkräftestellen entfiel auf diese Branche.

Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit, dass offene Stellen für Fachkräfte auch besetzt werden können. In Großbetrieben konnten rund drei Viertel der Stellen erfolgreich besetzt werden. Nur jede vierte blieb unbesetzt (23 %). Im Schnitt wurden dort 30 Fachkräfte pro Betrieb gesucht. Von den durchschnittlich 1,5 Fachkräftestellen, die Kleinbetriebe im ersten Halbjahr besetzen wollten, waren zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres im Mittel 0,8 Stellen noch vakant. Das entspricht einer Nichtbesetzungsquote von 54 %. In Kleinbetrieben konnte somit rund jede zweite Stelle nicht besetzt werden. Damit war der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen mehr als doppelt so hoch wie in Großbetrieben (Abbildung 29).

**Abbildung 29: Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

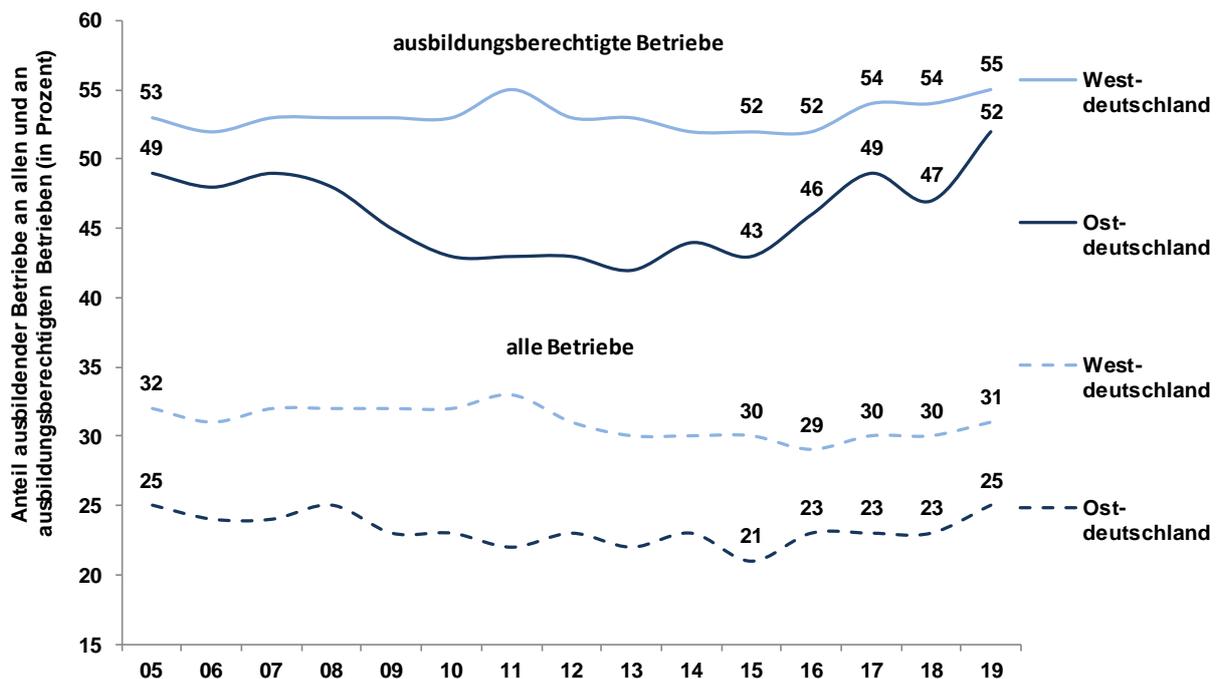
**Fazit:** Im letzten Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie war die Nachfrage der ostdeutschen Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften hoch. Im Wettbewerb um Fachkräfte konkurrierte die ostdeutsche Wirtschaft mit den westdeutschen Betrieben, denn auch im Westen stieg der Bedarf. Viele ostdeutsche Betriebe hatten Probleme, überhaupt Fachkräfte zu gewinnen. Der Anteil der unbesetzten Stellen ist im Osten weiter gestiegen. Ob es den ostdeutschen Betrieben zukünftig besser gelingt, ihre gut qualifizierten Fachkräfte zu halten oder neue Fachkräfte für freie Stellen zu gewinnen, wird – unabhängig von den derzeit schwer abschätzbaren Folgen der Corona-Pandemie auf die Fachkräftesituation – auch davon abhängen, welche Konditionen den bundesweit gesuchten Fachkräften geboten werden können. Im Vorteil werden vor allem jene Unternehmen sein, die als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen werden. Angesprochen sind hier vor allem Arbeitsbedingungen, wie z. B. Arbeitszeitgestaltung und Verdienstmöglichkeiten (siehe hierzu Kapitel 10). Je besser es den ostdeutschen Betrieben gelingt, sich in diesem Wettbewerb um Fachkräfte zu behaupten, umso besser können die vorhandenen Wachstumspotenziale in Ostdeutschland auch ausgeschöpft werden. Hierzu müssen zugleich, neben der externen Gewinnung von Fachkräften aus dem In- wie auch dem Ausland, die traditionellen Wege der Fachkräftesicherung genutzt werden, wie die eigene Ausbildung oder die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Repräsentative Daten zum betrieblichen Ausbildungs- und Weiterbildungsengagement werden im Rahmen des IAB-Betriebspanel regelmäßig erhoben. In den beiden folgenden Kapitel 7 und 8 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

## 7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

### 7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Im Jahr 2019 beteiligten sich 52 % aller ostdeutschen Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, an der Ausbildung. Die Ausbildungsbeteiligung westdeutscher Betriebe ist zwar weiterhin höher als in Ostdeutschland, der Abstand hat sich aber auf drei Prozentpunkte reduziert (vgl. Abbildung 30).<sup>28</sup>

Abbildung 30: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

In den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft beteiligen sich die Betriebe sehr unterschiedlich an der Ausbildung. Das Spektrum reicht von lediglich 39 % in Betrieben bzw. Einrichtungen der Organisationen ohne Erwerbszweck (bzw. 6 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe) bis hin zu 73 % in der Öffentlichen Verwaltung (bzw. 35 %) (vgl. Tabelle 21).

<sup>28</sup> Ein Betrieb wird im vorliegenden Bericht 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.

**Tabelle 21: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Ostdeutschland 2019**

Branche	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
Land- und Forstwirtschaft	34	68
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	20	63
Verarbeitendes Gewerbe	40	60
Baugewerbe	34	56
Handel und Reparatur	29	53
Verkehr, Information, Kommunikation	18	53
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	23	53
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	45
Erziehung und Unterricht	32	65
Gesundheits- und Sozialwesen	23	46
Übrige Dienstleistungen	14	47
Organisationen ohne Erwerbszweck	6	39
Öffentliche Verwaltung	35	73
<b>Insgesamt</b>	<b>25</b>	<b>52</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Je größer ein Betrieb ist, umso höher ist auch der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 22).

**Tabelle 22: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**

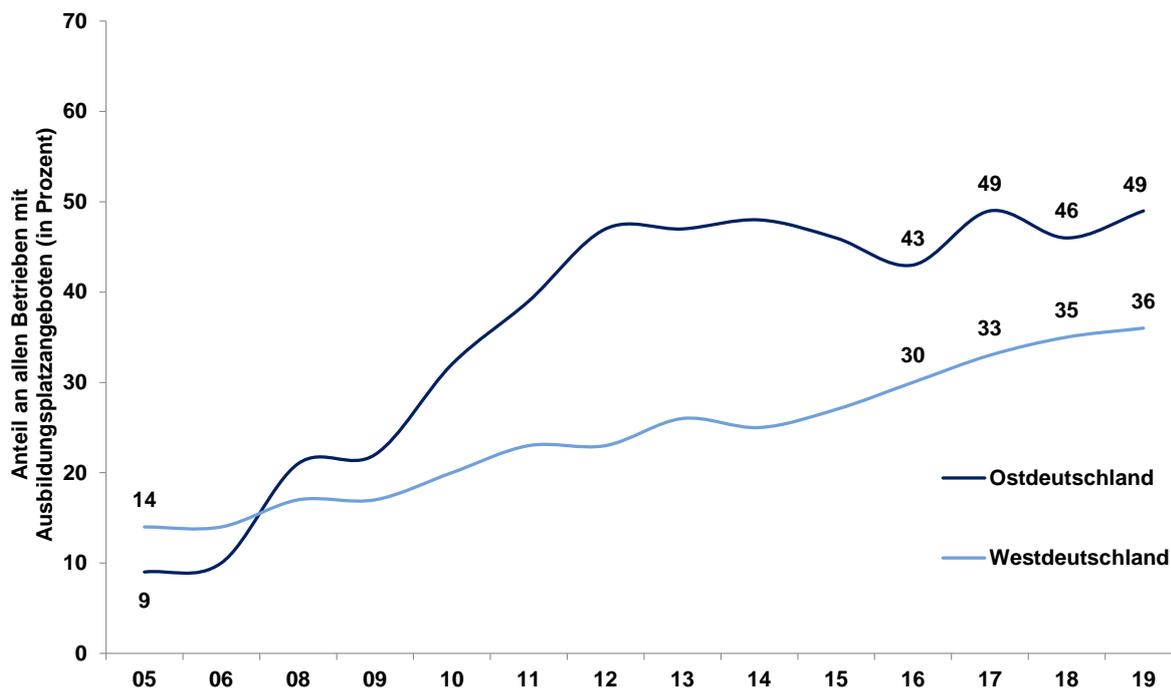
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
< 10 Beschäftigte	15	38
10 bis 49 Beschäftigte	43	69
50 bis 249 Beschäftigte	71	89
ab 250 Beschäftigte	79	86
<b>Insgesamt</b>	<b>25</b>	<b>52</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

## Besetzung angebotener Ausbildungsstellen

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2018/2019 haben 35 % der ostdeutschen Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, Ausbildungsstellen angeboten. In rund jedem zweiten dieser Betriebe konnte mindestens eine angebotene Stelle nicht besetzt werden. Gegenüber dem Vorjahr entspricht das einer Steigerung dieses Anteils um drei Prozentpunkte. In Ostdeutschland gab es damit nach wie mehr Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 31).

**Abbildung 31: Entwicklung der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019**

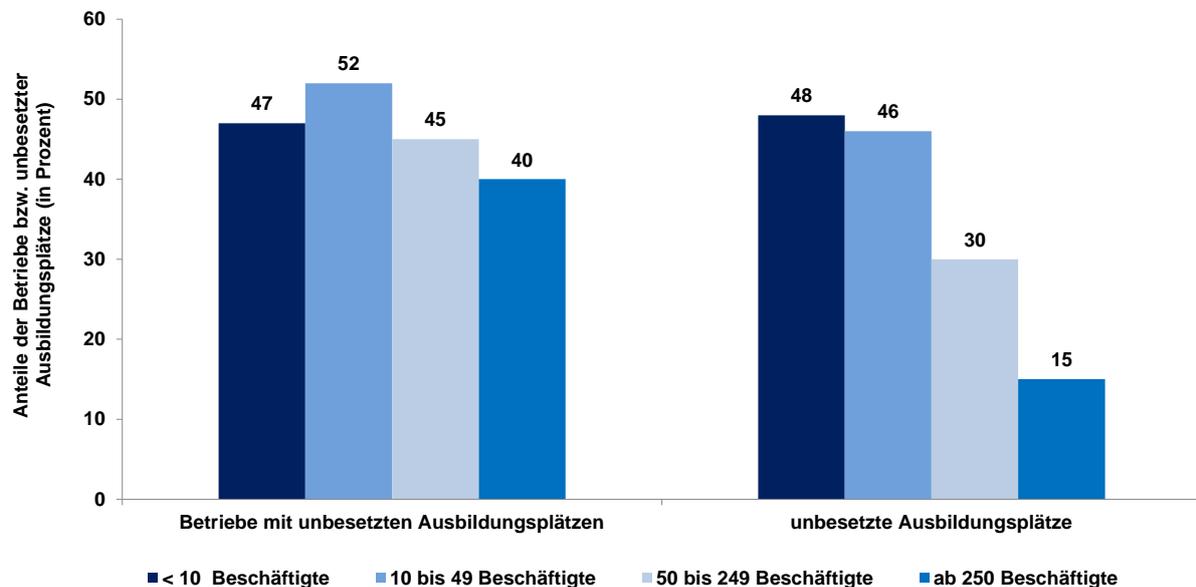


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2007 wurden keine Informationen hierzu erhoben.

Parallel zur Entwicklung des Anteils der ostdeutschen Betriebe mit Besetzungsproblemen ist auch die Nichtbesetzungsquote, d. h. der Anteil nicht besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen, gestiegen, und zwar um vier Prozentpunkte, in Westdeutschland um zwei Prozentpunkte. In Ostdeutschland blieben für das Ausbildungsjahr 2018/2019 insgesamt mehr als ein Drittel (37 %) aller Ausbildungsplätze unbesetzt, in Westdeutschland lediglich rund ein Viertel (24 %).

Erfolge bzw. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Bewerbern und Bewerberinnen hängen mit der Größe der Betriebe zusammen. Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelingt es ihm, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Während Großbetriebe die große Mehrheit ihrer angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten, blieben bei Kleinst- und Kleinbetrieben fast die Hälfte der Plätze unbesetzt (vgl. Abbildung 32).

**Abbildung 32: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2018/2019 nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Der anhaltende Wettbewerb um junge Frauen und Männer als künftige Fachkräfte geht somit offenkundig zu Lasten zahlreicher Kleinstbetriebe, die ihren Nachwuchs aus eigener Kraft decken wollen. Die Möglichkeiten von Kleinstbetrieben, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, werden dadurch in erheblichem Maße eingeschränkt.

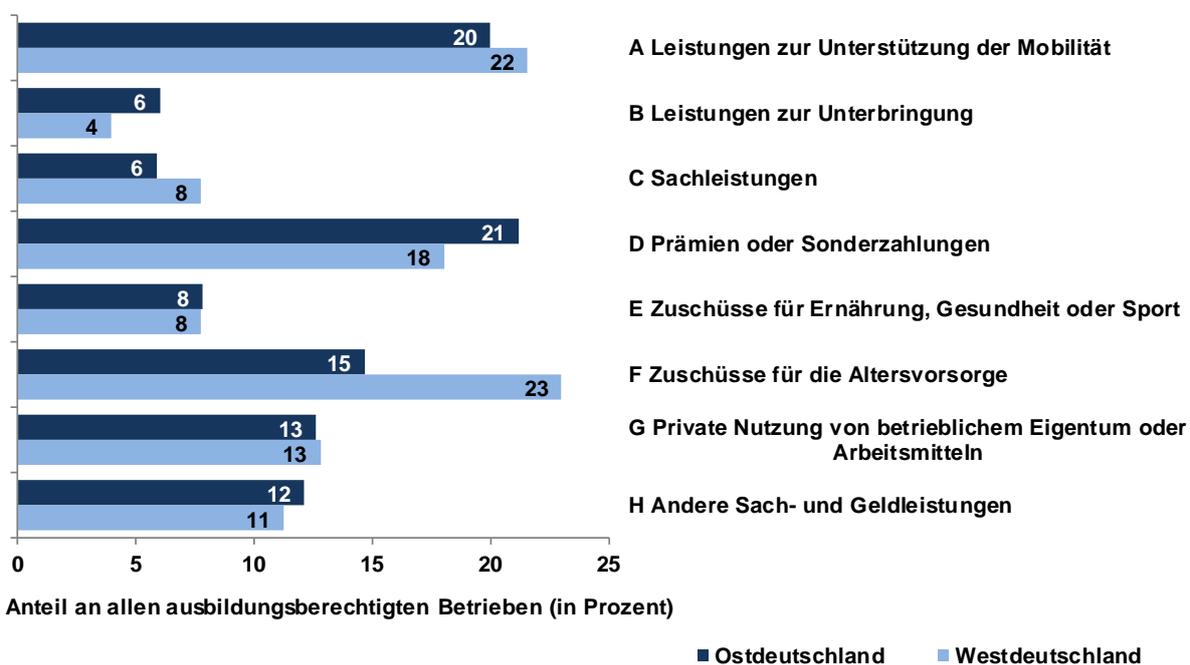
Die einzelnen Bereiche der ostdeutschen Wirtschaft waren ebenfalls in unterschiedlichem Maße von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Besonders häufig blieben Ausbildungsstellen im Baugewerbe unbesetzt: Wie schon im Jahr zuvor konnten für rund die Hälfte der angebotenen Ausbildungsplätze keine passenden Bewerber bzw. Bewerberinnen gefunden werden. Das ostdeutsche Baugewerbe hatte damit sowohl überdurchschnittlich große Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte (siehe Kapitel 6) als auch von angebotenen Ausbildungsplätzen.<sup>29</sup>

<sup>29</sup> Ob sich in den betreffenden Fällen kein Jugendlicher bzw. keine Jugendliche um die Stellen beworben hat, die Bewerber und Bewerberinnen nicht den betrieblichen den Anforderungen entsprachen oder umgekehrt, die angebotenen Plätze nicht den Vorstellungen der Jugendlichen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

## 7.2 Betriebliche Zusatzleistungen für Auszubildende

Um Auszubildende zu gewinnen oder im Ausbildungsbetrieb zu halten und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, können Betriebe verschiedene Sach- und Geldleistungen anbieten, die sie zusätzlich zur Ausbildungsvergütung gewähren. In Ostdeutschland bieten 43 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe solche Leistungen an (Westdeutschland: ebenfalls 43 %). Am häufigsten wurden in Ostdeutschland betriebliche Prämien oder Sonderzahlungen sowie Leistungen zur Unterstützung der Mobilität gewährt. Zuschüsse zur Altersvorsorge standen unter den Anreizen an dritter Stelle (vgl. Abbildung 33).

**Abbildung 33: Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden in Ost- und Westdeutschland (Mehrfachnennungen) 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

In Westdeutschland sind Zuschüsse zur Altersvorsorge nicht nur verbreiteter als in Ostdeutschland, sondern werden auch am häufigsten angeboten. Prämien oder Sonderzahlungen sowie Leistungen zur Unterstützung der Mobilität folgen auf den weiteren Plätzen. Andere Sach- und Geldleistungen wurden demgegenüber sowohl von ost- wie von westdeutschen Betrieben deutlich seltener angeboten.

Die Betriebsgröße hat einen erheblichen Einfluss darauf, ob solche Leistungen angeboten werden. In der Gruppe der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe waren es 2019 30 %, unter den Kleinbetrieben 55 % und bei mittleren und Großbetrieben waren es jeweils 75 %. Auch wenn die hier betrachteten Betriebsgrößenklassen im Wesentlichen auf die drei Anreize Prämien/Sonderzahlungen, Leistungen zur Unterstützung

der Mobilität und der Altersvorsorge am häufigsten zurückgreifen, bestehen zum Teil Unterschiede in der Rangfolge der genutzten Anreize (vgl. Tabelle 23).

**Tabelle 23: Sach- und Geldleistungen der Betriebe für Auszubildende in Ostdeutschland 2019**

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H
	%							
< 10 Beschäftigte	15	4	5	13	3	8	9	8
10 bis 49 Beschäftigte	23	8	6	28	11	19	17	15
50 bis 249 Beschäftigte	36	11	9	44	21	40	18	28
ab 250 Beschäftigte	49	23	16	56	31	53	17	24
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>12</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

- A Leistungen zur Unterstützung der Mobilität, z. B. Fahrtkostenzuschuss, Kostenbeteiligung bei PKW- oder LKW-Führerschein
- B Leistungen zur Unterbringung, z. B. Mietkostenzuschuss, Dienstwohnung/-zimmer
- C Sachleistungen, wie beispielsweise Tablets oder Mobiltelefone oder Handyverträge
- D Prämien oder Sonderzahlungen
- E Zuschüsse für Ernährung, Gesundheit oder Sport
- F Zuschüsse für die Altersvorsorge
- G Private Nutzung von betrieblichem Eigentum oder Arbeitsmitteln
- H Andere Sach- und Geldleistungen

Rund ein Drittel aller ostdeutschen Betriebe bietet maximal eine der oben genannten Zusatzleistungen an, rund 30 % zwei und etwas mehr als jeder dritte Betrieb bietet mindestens drei Leistungen an. In westdeutschen Betrieben gestalten sich diese Relationen sehr ähnlich. Unterschiede gibt es auch zwischen den Betriebsgrößenklassen. Als Faustregel gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto mehr Arten von Sach- und Geldleistungen bietet er seinen Auszubildenden an.

### 7.3 Stabilität der Ausbildungsverhältnisse und Übernahme von Auszubildenden

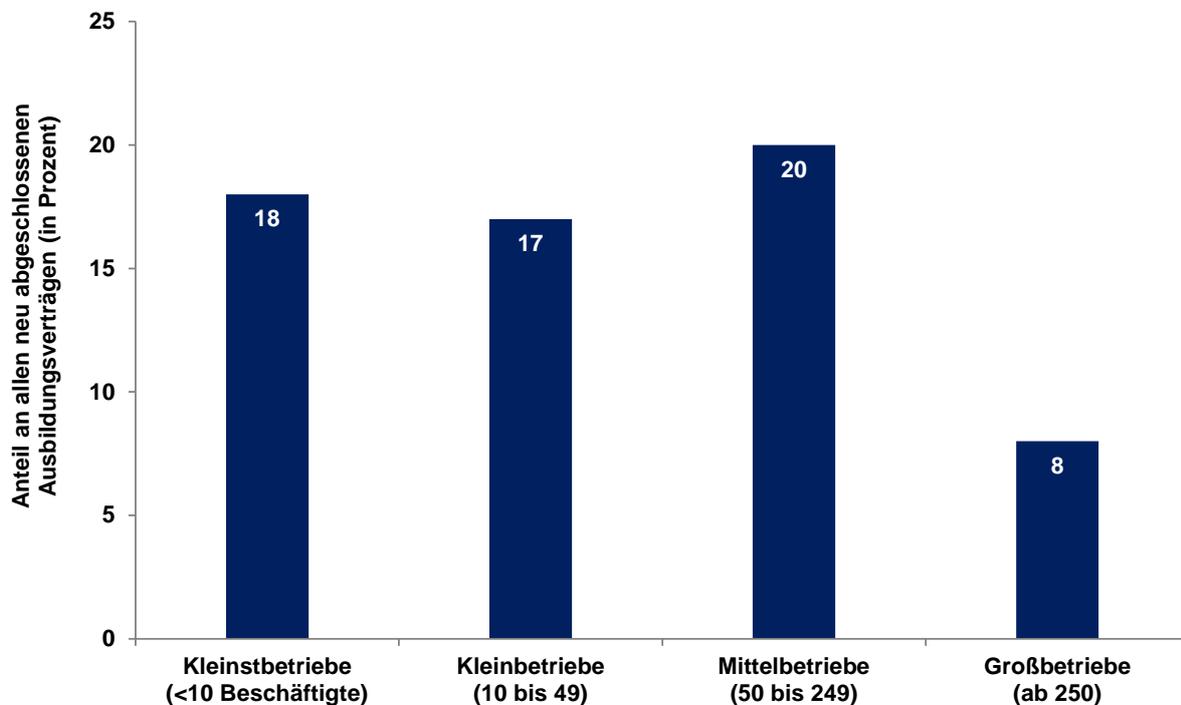
Mit der Erhebungswelle des Jahres 2019 wurden die Betriebe danach gefragt, welchen Bestand die für das Ausbildungsjahr 2018/2019 abgeschlossenen Ausbildungsverträge hatten. Die Erhebung gibt auch darüber Auskunft, ob die Auflösung bestehender Ausbildungsverhältnisse durch den Betrieb oder durch die auszubildende Person veranlasst wurde.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Die Betriebe wurden nach 2014 (Ausbildungsjahr 2013/2014) wiederholt danach gefragt, ob für das Ausbildungsjahr 2018/2019 abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder aufgelöst wurden bzw. die ausgewählten Bewerber/-innen den Ausbildungsplatz erst gar nicht angetreten haben. Die Abfrage in den Jahren 2014 und 2019 gestattet jedoch nur bedingt Vergleiche, da die Fragen nicht identisch sind.

## Auflösung von Ausbildungsverträgen

In etwa jedem vierten (24 %) ostdeutschen Betrieb, der für das Ausbildungsjahr 2018/2019 einen oder mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen hatte, wurde mindestens einer dieser Verträge vorzeitig aufgelöst bzw. wurde die Ausbildung von den Jugendlichen erst gar nicht angetreten. In westdeutschen Betrieben war der Anteil mit 21 % etwas geringer. Insgesamt wurden 16 % aller neu geschlossenen Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2018/2019 innerhalb eines Jahres wieder aufgelöst (Westdeutschland: 12 %). Von vorzeitigen Vertragslösungen waren vor allem kleine und mittelständische Betriebe betroffen. Dort wurden zwischen 17 und 20 % aller für das Ausbildungsjahr 2018/2019 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder aufgelöst – und damit anteilig mehr als doppelt so viele wie in Großbetrieben (vgl. Abbildung 34).

**Abbildung 34: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**

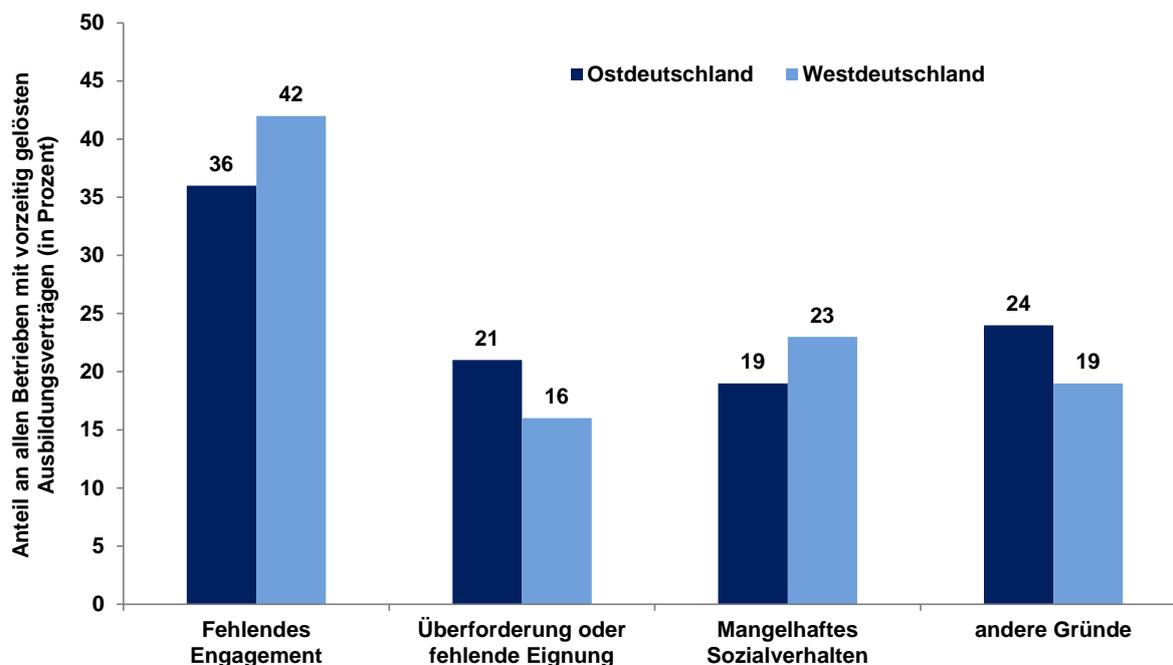


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

In Ost- wie in Westdeutschland gingen vorzeitige Vertragsauflösungen überwiegend von den Auszubildenden aus. In Ostdeutschland betraf dies 53 %, in Westdeutschland sogar 63 % der Vertragslösungen. Demgegenüber erfolgten 47 % der Vertragsauflösungen in Ostdeutschland auf Initiative der Betriebe (Westdeutschland: 37 %). Aus der

Sicht der betroffenen Betriebe<sup>31</sup> gab vor allem das fehlende Engagement der Auszubildenden den Ausschlag, das Ausbildungsverhältnis früher zu beenden, als ursprünglich beabsichtigt. Mit 36 % aller Nennungen war dies der mit Abstand wichtigste Grund. Auch in Westdeutschland wurde dieser Grund am häufigsten genannt (vgl. Abbildung 35).

**Abbildung 35: Gründe für eine vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in Ost- und Westdeutschland (wichtigster Grund) 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Eine Überforderung oder fehlende Eignung der Auszubildenden war für ca. ein Fünftel der Betriebe Anlass, sich vorzeitig von der bzw. vom Auszubildenden zu trennen. Ähnlich viele ostdeutsche Betriebe nannten mangelhaftes Sozialverhalten als Kündigungsgrund. Rund ein Viertel der Betriebe, die vorfristige Kündigungen von Ausbildungsverträgen vornahm, verwies auf andere Gründe.

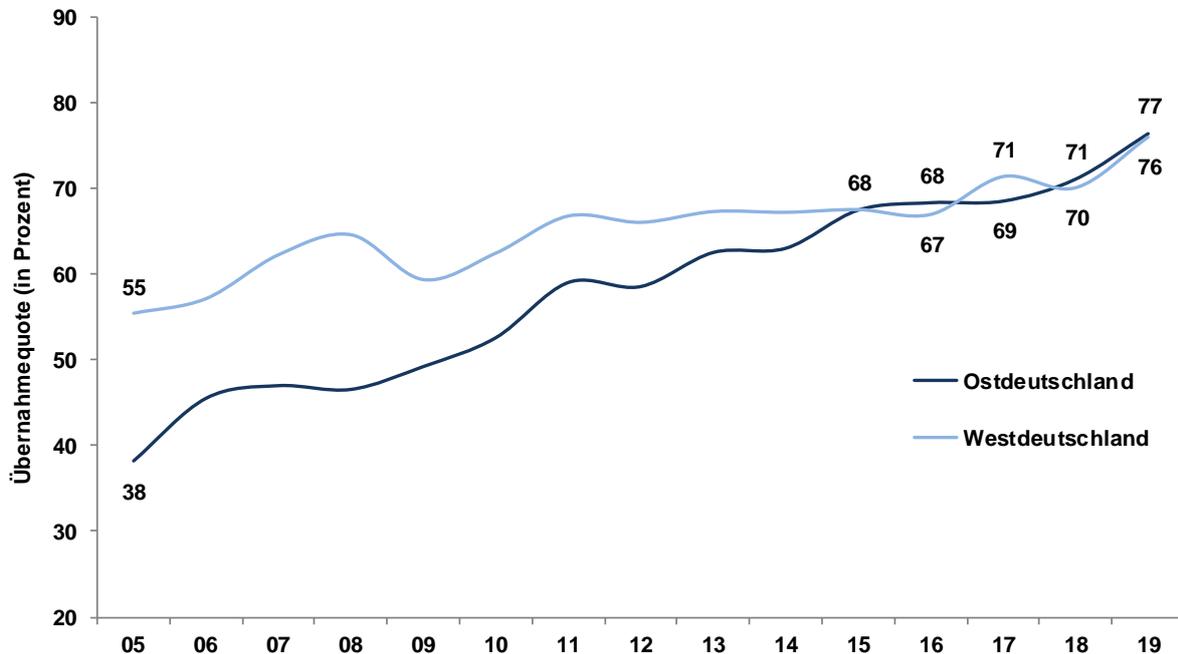
### Übernahme von Ausbildungsabsolvent/-innen

Der seit mehreren Jahren bestehende Trend steigender Übernahmequoten setzte sich im letzten Jahr fort: Mehr als drei Viertel (77 %) der ostdeutschen Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen wechselten nach Abschluss ihrer Ausbildung in ein

<sup>31</sup> Beim IAB-Betriebspanel werden ausschließlich Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen befragt. Zu den Gründen, die Jugendliche dazu bewegen haben, aus dem Ausbildungsvertrag vorfristig auszusteigen, liegen daher keine Informationen vor.

Beschäftigungsverhältnis bei ihrem Ausbildungsbetrieb. Das ist der höchste Wert seit Beginn der Zeitreihe (vgl. Abbildung 36).<sup>32</sup>

**Abbildung 36: Übernahmequote von Ausbildungsabsolvent/-innen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

Die Übernahmequote der Ausbildungsabsolvent/-innen steigt mit der Betriebsgröße sukzessive an. Sie lag 2019 in Kleinstbetrieben um ca. 20 Prozentpunkte unter jener der Großbetriebe.

**Fazit:** Auch 30 Jahre nach dem Mauerfall unterscheidet sich die Situation auf den Ausbildungsmärkten in Ost- und Westdeutschland erheblich. Dies zeigt sich sowohl in einem geringeren Erfolg ostdeutscher Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, als auch beim Halten von Auszubildenden. In Ostdeutschland ist es für Betriebe damit deutlich herausfordernder, durch eigene Ausbildung den Fachkräftenachwuchs zu sichern und damit zukünftigen Fachkräftengpässen vorzubeugen, als in Westdeutschland.

<sup>32</sup> Knapp ein Viertel (23 %) der Absolventen und Absolventinnen hat nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung den Ausbildungsbetrieb. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels kann nicht ermittelt werden, warum sie den Betrieb verließen. Das Ausscheiden kann einem fehlenden Übernahmeangebot seitens des Betriebes geschuldet sein, wie auch dem fehlenden Interesse der Absolventen und Absolventinnen an einem Verbleib selbst liegen aufgrund bestehender Alternativen (z.B. Wechsel in einen anderen Betrieb, Beginn einer neuen Ausbildung/eines Studiums).

## 8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

Die Weiterbildung der Beschäftigten ist für Betriebe eine weitere Strategie zur Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften. Aus betrieblicher Sicht hat sie den Vorteil, dass relativ zeitnah auf neue Qualifizierungserfordernisse infolge technisch-technologischer Veränderungen, wie z. B. der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt<sup>33</sup>, reagiert werden kann. Die Befragung der Betriebe im Rahmen der Erhebungswelle des Jahres 2017 hatten gezeigt, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von den Betrieben als wichtige Instrumente betrachtet werden, um die Herausforderungen im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung bewältigen zu können.

Über das aktuelle Weiterbildungsengagement der ostdeutschen Betriebe informieren die folgenden Ausführungen. Bei der Interpretation der nachfolgenden Befunde ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst werden, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt wurden und / oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurde.

### 8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten

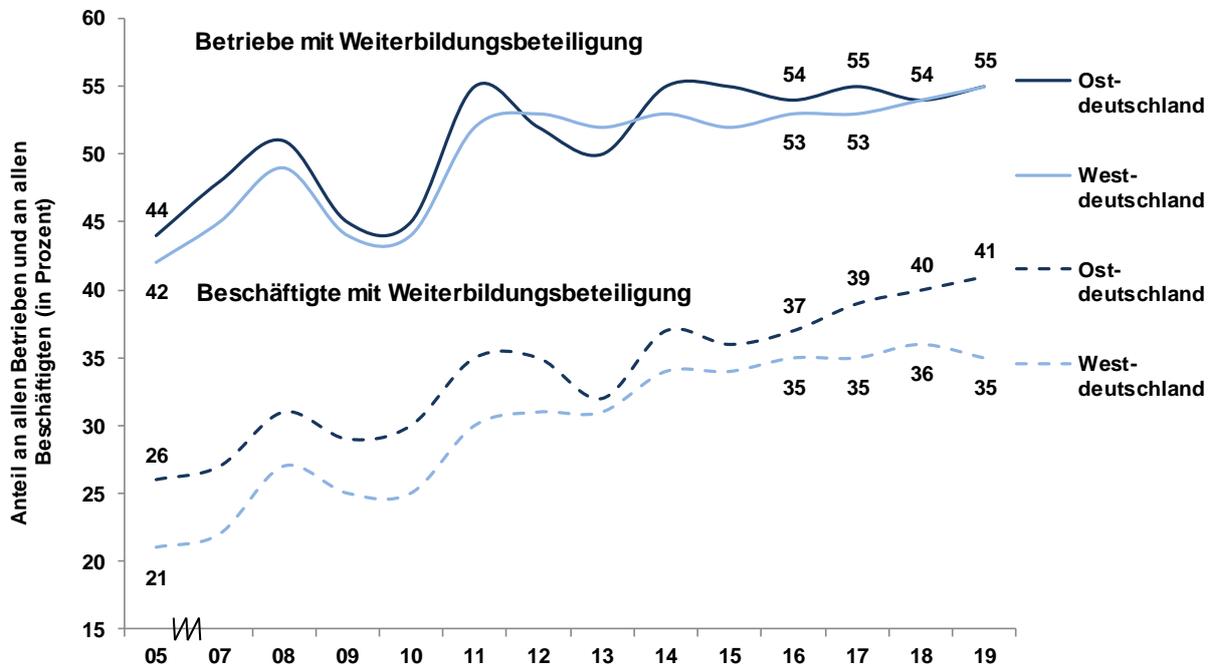
Im Jahr 2019 unterbreiteten 55 % der ostdeutschen Betriebe ihren Beschäftigten Qualifizierungsangebote. Diese Angebote wurden von rund zwei Fünftel der Belegschaftsmitglieder in Anspruch genommen. Damit konnten beide Werte gegenüber dem Vorjahr erneut gesteigert werden. Hinsichtlich des Anteils der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten, d. h. der Weiterbildungsquote, wurde 2019 ein neuer Höchstwert erreicht. Westdeutsche Betriebe unterstützen die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ebenfalls auf hohem Niveau. Der Anteil der Betriebe, die die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützen, weist derzeit für Ost- und Westdeutschland identische Werte aus. Hinsichtlich der Weiterbildungsquote werden in Ostdeutschland hingegen höhere Werte erreicht: Hier beträgt der Abstand derzeit sechs Prozentpunkte, und er hat sich das dritte Jahr in Folge erhöht. Seit 2005 ist die Weiterbildungsquote ostdeutscher Betriebe stets höher als die der westdeutschen (vgl. Abbildung 37). Möglicherweise bieten die unterschiedlichen Tätigkeitsanforderungen in Ost- und Westdeutschland dafür einen Erklärungsansatz. Noch immer weisen ostdeutsche Betriebe einen höheren Anteil von Tätigkeiten aus, für die eine formale Qualifikation als erforderlich erachtet wird. Gleichzeitig ist aus voran-

---

<sup>33</sup> Die Befragung der Betriebe im Rahmen der Erhebungswelle des Jahres 2017 hat den Befund geliefert, dass mit der Digitalisierung Fort- und Weiterbildung an Bedeutung gewinnen (vgl.: Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Prick, S., Putzing, M.: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 22. Befragungswelle 2017, Berlin, Juni 2018, S. 85 ff.

gegangenen Erhebungswellen bekannt, dass Fachkräfte häufiger in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen werden als Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten verrichten (siehe hierzu ausführlich Kapitel 8.2).

**Abbildung 37: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Zwischen den einzelnen Branchen gibt es beachtliche Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsengagement. In Branchen wie dem Finanz- und Versicherungsgewerbe, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht lagen sowohl der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen als auch die Weiterbildungsquote deutlich über dem ostdeutschen Durchschnittswert. Andere Branchen wie insbesondere Betriebe der Übrigen Dienstleistungen sind wesentlich weniger weiterbildungsaktiv. Hier korrespondiert eine geringe betriebliche Weiterbildung mit einer ebenfalls geringen Weiterbildungsquote. In keiner anderen Branche war die Weiterbildungsquote niedriger (vgl. Tabelle 24).

Die branchenbedingten Unterschiede hinsichtlich der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten sind keine ostdeutsche Besonderheit, sondern auch in Westdeutschland in ähnlicher Weise zu beobachten. Das dürfte auf einige allgemeine Einflussfaktoren schließen lassen. Ein Grund könnte in der branchenspezifischen Bedeutung qualifizierter Arbeit liegen. Branchen mit einem hohen Anteil von Fachkräften haben ein stärkeres Interesse daran, die Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 gebunden ist, dürfte das Interesse der Betriebe dagegen geringer sein. Das zeigt sich einerseits bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern, die im ostdeutschen Branchenvergleich die höchste Weiterbildungsquote und zugleich einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Fachkräften ausweisen. Umgekehrt ist für Betriebe der Übrigen Dienstleistungen die geringste Weiterbildungsquote kennzeichnend, gleichzeitig liegt der Anteil der Fachkräfte hier um rund 20 Prozentpunkte unter dem ostdeutschen Durchschnitt. Branchenspezifische Vorschriften zur regelmäßigen Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen könnten ein weiterer Einflussfaktor sein.

**Tabelle 24: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2019**

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
Land- und Forstwirtschaft	41	32
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	59	41
Verarbeitendes Gewerbe	52	34
Baugewerbe	47	32
Handel und Reparatur	49	37
Verkehr, Information, Kommunikation	54	43
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	91	75
Unternehmensnahe Dienstleistungen	58	39
Erziehung und Unterricht	80	56
Gesundheits- und Sozialwesen	83	53
Übrige Dienstleistungen	30	26
Organisationen ohne Erwerbszweck	63	45
Öffentliche Verwaltung	84	41
<b>Insgesamt</b>	<b>55</b>	<b>41</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Ob ein Betrieb seine Belegschaftsmitglieder qualifiziert, hängt ebenfalls mit der Betriebsgröße zusammen. In der Regel gilt: Je größer ein Betrieb ist, umso häufiger führt er Weiterbildungsmaßnahmen durch. Unter den Großbetrieben engagieren sich auf diesem Gebiet nahezu alle Betriebe. Unter den Kleinstbetrieben ist es nicht einmal die Hälfte. Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten fallen die Unterschiede zwischen größeren und kleineren Betrieben hingegen wesentlich geringer aus, wobei aber auch hier größere Betriebe anteilig mehr Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen qualifizieren (vgl. Tabelle 25).

**Tabelle 25: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
< 10 Beschäftigte	46	34
10 bis 49 Beschäftigte	73	42
50 bis 249 Beschäftigte	92	45
ab 250 Beschäftigte	98	40
<b>Insgesamt</b>	<b>55</b>	<b>41</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr

### Freistellung und Kostenübernahme durch den Betrieb

Ostdeutsche Betriebe förderten die Weiterbildung ihrer Beschäftigten im ersten Halbjahr 2019 überwiegend in der Arbeitszeit (73 % der Betriebe). Mit 21 % gab es nur in einer relativ kleinen Gruppe von Betrieben Qualifizierungsmaßnahmen teilweise in der Arbeits- und in der Freizeit. Ausschließlich in der Freizeit erfolgte die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen in lediglich 4 % der weiterbildungsaktiven Betriebe. Diese Relationen sind auch für Westdeutschland festzustellen.

Längerfristig betrachtet findet die Fort- und Weiterbildung in immer mehr Betrieben in der Arbeitszeit statt. Das dürfte betriebliche Fort- und Weiterbildung auch aus Sicht der Beschäftigten attraktiver machen. Im Gegenzug verringerte sich der Anteil jener Betriebe, die für die Qualifizierung ihrer Beschäftigten teilweise die Arbeits- und teilweise die Freizeit nutzten (vgl. Tabelle 26).

**Tabelle 26: Zeiten der Weiterbildungsmaßnahmen in Ostdeutschland 2005 bis 2019**

Zeitpunkt der Weiterbildung	2005	2011	2015	2019
	Anteil in %			
Während der Arbeitszeit	52	61	70	73
Teilweise in der Arbeitszeit	39	31	24	21
Ausschließlich in der Freizeit	6	5	4	4
Unterschiedlich	3	3	2	2
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005, 2011, 2015 und 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr

Fast drei Viertel (72 %) der ostdeutschen Betriebe übernahmen im Jahr 2019 vollständig die Finanzierung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen. In rund einem Fünftel der Betriebe wurden die Kosten allerdings vollständig von den Beschäftigten getragen.

6 % der weiterbildungsaktiven Betriebe teilten sich die Kosten mit den Teilnehmenden. (vgl. Tabelle 27).

**Tabelle 27: Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten in Ostdeutschland 2005 bis 2019**

Beteiligung der Beschäftigten	2005	2011	2015	2019
	Anteil in %			
vollständig	12	19	12	19
teilweise	14	9	6	6
nein, gar nicht	72	70	80	72
unterschiedlich	3	2	2	3
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005, 2011, 2015 und 2019. Weiterbildung im ersten

Für Westdeutschland gelten ähnliche Relationen. An der vollständigen Kostenübernahme durch den Betrieb hat sich seit 2005 in Ostdeutschland nichts geändert. Gleichzeitig hat sich der Anteil der Betriebe, die die Kosten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vollständig von den Beschäftigten tragen lassen, erhöht. Zugleich hat sich der Anteil der Betriebe, die sich die Kosten mit ihren Beschäftigten teilen, verringert.

## 8.2 Weiterbildungsbeteiligung einzelner Beschäftigtengruppen

Das IAB-Betriebspanel bietet Daten zur Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Beschäftigtengruppen. Das betrifft zum einen den Vergleich zwischen Frauen und Männern und zum anderen von Arbeitskräften, die einfache und qualifizierte Tätigkeiten verrichten.

### Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern

Im Jahr 2019 nahmen 45 % der ostdeutschen Frauen und 37 % Männer teil. Auch in Westdeutschland war die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen höher als die von Männern (38 vs. 33 %), allerdings fiel der Unterschied mit rund fünf Prozentpunkten etwas geringer aus als in Ostdeutschland (acht Prozentpunkte). Dass Frauen häufiger als Männer an Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung beteiligt sind, dürfte u.a. mit (branchen-)strukturellen Einflussfaktoren zusammenhängen verweisen. In jenen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft, die sich durch besonders hohe Weiterbildungsquoten, ist der Frauenanteil an den Beschäftigten meist überdurchschnittlich hoch. Exemplarisch kann hier das Gesundheits- und Sozialwesen genannt werden. In den Branchen mit einer hohen betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung profitierten jedoch in der Regel sowohl Frauen als auch Männer überdurchschnittlich häufig von Weiterbildung (vgl. Tabelle 28).

**Tabelle 28: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Branchen in Ostdeutschland 2019**

Branche	Weiterbildungsquote		
	Insgesamt	Frauen	Männer
	%		
Land- und Forstwirtschaft	32	34	31
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	41	45	40
Verarbeitendes Gewerbe	34	33	34
Baugewerbe	32	27	33
Handel und Reparatur	37	36	38
Verkehr, Information, Kommunikation	43	44	43
Finanz- und Versicherungsdienstleistg.	75	76	73
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39	45	34
Erziehung und Unterricht	56	63	41
Gesundheits- und Sozialwesen	53	55	47
Übrige Dienstleistungen	26	29	24
Organisationen ohne Erwerbszweck	45	44	46
Öffentliche Verwaltung	41	42	39
<b>Insgesamt</b>	<b>41</b>	<b>45</b>	<b>37</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Sowohl in kleineren als auch in größeren Betrieben lagen die Weiterbildungsquoten von Frauen über jener der Männer (vgl. Tabelle 29).

**Tabelle 29: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Männern und Frauen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**

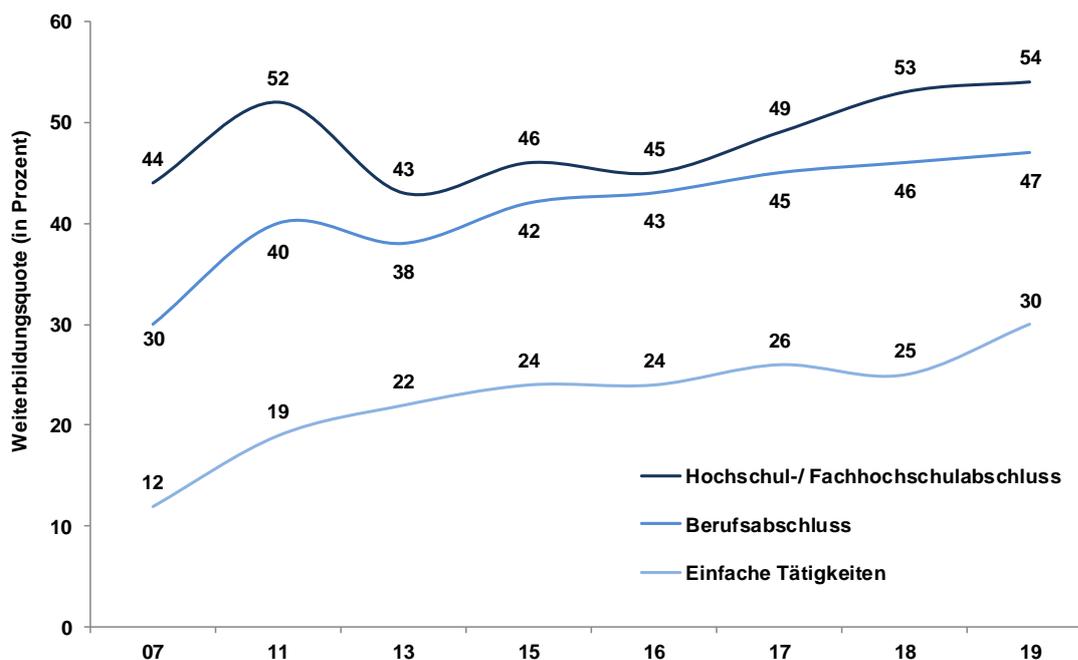
Betriebsgrößenklasse	Weiterbildungsquote		
	Insgesamt	Frauen	Männer
	%		
< 10 Beschäftigte	34	38	30
10 bis 49 Beschäftigte	42	48	37
50 bis 249 Beschäftigte	45	50	40
ab 250 Beschäftigte	40	42	38
<b>Insgesamt</b>	<b>41</b>	<b>45</b>	<b>37</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

## Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit einfachen, qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten

Mit dem tendenziell gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe sind die Weiterbildungsquoten aller Beschäftigtengruppen gestiegen. Die Unterschiede zwischen den drei Tätigkeitsgruppen haben sich damit in den letzten Jahren zwar verringert, sie sind aber nach wie vor beträchtlich (vgl. Abbildung 38).

**Abbildung 38: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Ostdeutschland 2007 bis 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007, 2011, 2013 und 2015 bis 2019

Die Bedeutung der verrichteten Tätigkeiten für das Weiterbildungsengagement der Betriebe zeigt sich auch in einem weiteren Vergleich: In Betrieben, in denen ausschließlich Fachkräfte tätig sind, bildeten sich 45 % der Beschäftigten weiter. In Betrieben mit einfachen und qualifizierten Tätigkeiten betrug der entsprechende Anteil nur 39 %.

**Fazit:** Angesichts der Schwierigkeiten bei der externen Gewinnung von qualifizierten Fachkräften setzen zahlreiche Betriebe auf die Fort- und Weiterbildung. Mehr als die Hälfte der ostdeutschen Betriebe investierte im letzten Jahr in die Qualifizierung seiner Beschäftigten. Vom hohen Weiterbildungsengagement der Betriebe profitierten besonders jene Beschäftigten, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Um Zugänge zu betrieblicher Weiterbildung zu erleichtern, unterstützen die Betriebe ihre Beschäftigten durch Freistellung von der Arbeit. Zugleich entbindet ein Großteil der Betriebe Weiterbildungsteilnehmende von den Kosten. Betriebe sichern damit nicht nur ihre künftige Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit, sondern steigern damit auch ihre Attraktivität als Arbeitgeber im bundesweiten Wettbewerb um Fachkräfte.

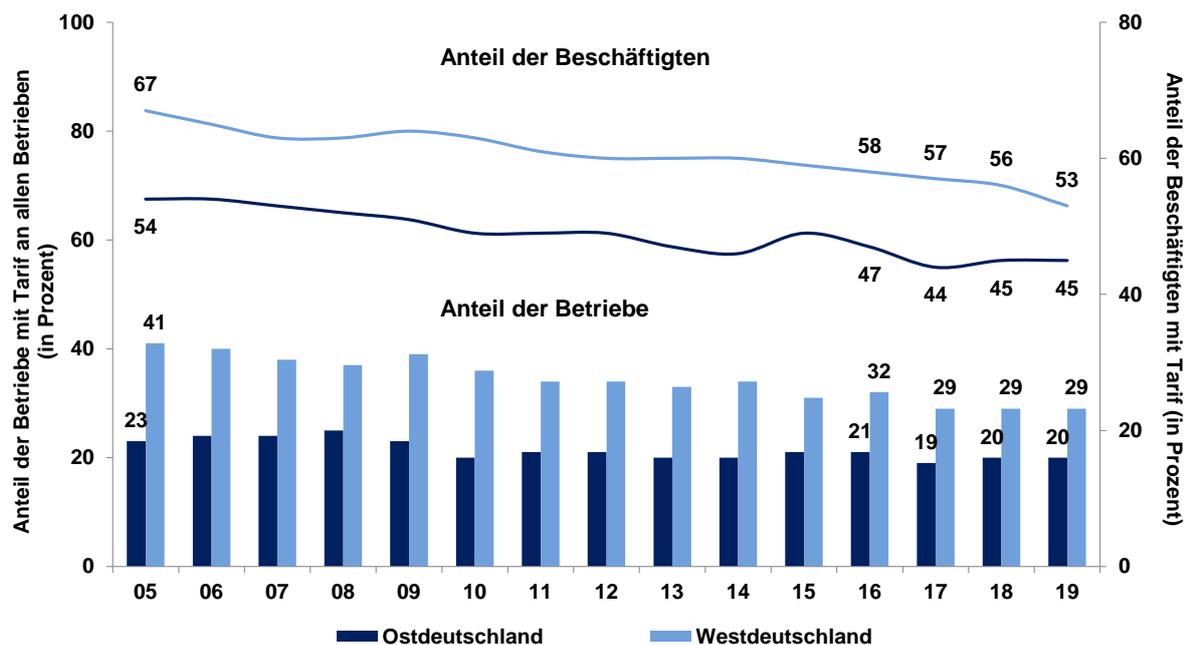
## 9. ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von der sozialpartnerschaftlichen Kooperation zwischen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen geprägt. Auf betrieblicher Ebene wird die Sozialpartnerschaft durch die Betriebsräte (bzw. Personalräte im Öffentlichen Dienst) als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerseite realisiert. Auf überbetrieblicher Ebene verhandeln Arbeitgeber und Gewerkschaften über betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden.

### 9.1 Tarifbindung

Im Jahr 2019 war jeder fünfte ostdeutsche Betrieb tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete knapp die Hälfte (45 %) aller ostdeutschen Beschäftigten. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Ostdeutschland zwar nicht weiter gesunken, liegt aber dennoch unter den Anteilswerten früherer Jahre (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Entwicklung der Tarifbindung in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019

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.

Bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft. Die Spanne reicht von 6 bis 46 % bei den Betrieben und von 16 bis 80 % bei den Beschäftigten (vgl. Tabelle 30).

**Tabelle 30: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen\* in Ostdeutschland 2019**

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Land- und Forstwirtschaft	8	16
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	36	80
Verarbeitendes Gewerbe	16	32
Baugewerbe	40	54
Handel und Reparatur	10	21
Verkehr, Information, Kommunikation	6	23
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	18	68
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	51
Erziehung und Unterricht	46	59
Gesundheits- und Sozialwesen	21	47
Übrige Dienstleistungen	9	27
Organisationen ohne Erwerbszweck	33	35
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>45</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

In nahezu allen Branchen hat die Tarifbindung in Ostdeutschland über die vergangenen zehn Jahre abgenommen. Besonders deutlich fiel der Rückgang in den Bereichen Handel und Reparatur, Verkehr, Information, Kommunikation sowie Übrige Dienstleistungen aus (jeweils um vier bis sechs Prozentpunkte). Die Bereitschaft der Betriebe, sich tariflich zu binden, hat damit in genau jenen Branchen weiter abgenommen, in denen schon vor zehn Jahren anteilig weniger Betriebe tariflich gebunden waren als in anderen Bereichen der Wirtschaft.

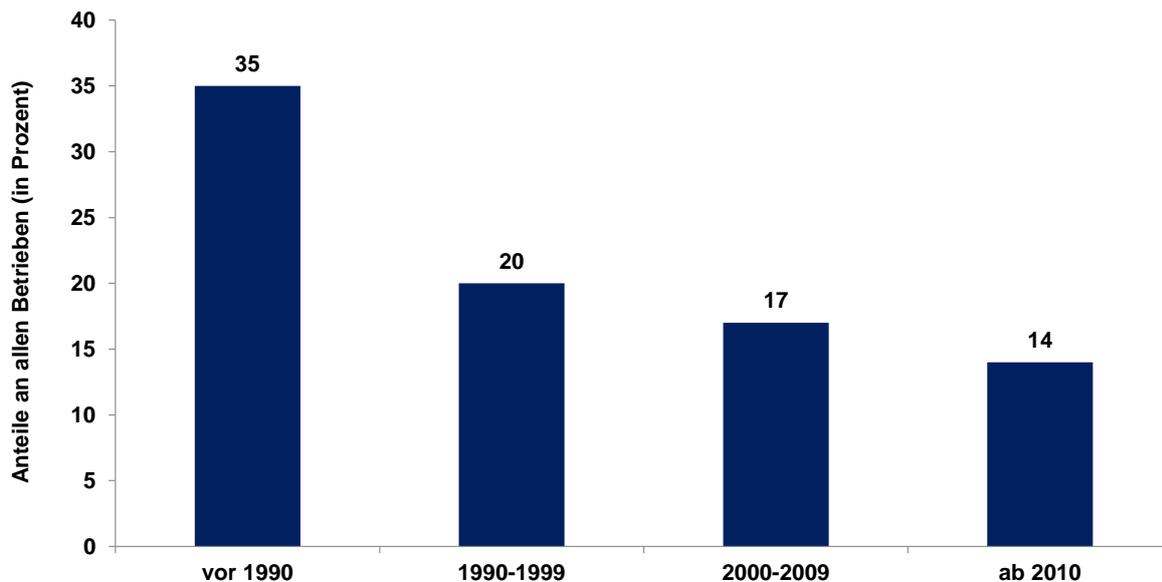
Was unterscheidet tarifgebundene von nicht tarifgebundenen Betrieben? Zunächst einmal ist es die Größe: Größere Betriebe – im Osten wie im Westen – sind deutlich häufiger tarifgebunden als Kleinst- und Kleinbetriebe. Diese Tatsache erklärt auch, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 45 % deutlich höher ausfällt als ihre rein betriebliche Reichweite (20 %) (vgl. Tabelle 31).

**Tabelle 31: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
< 10 Beschäftigte	14	15
10 bis 49 Beschäftigte	27	30
50 bis 249 Beschäftigte	52	56
ab 250 Beschäftigte	69	74
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>45</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Ein weiterer Faktor ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe (vgl. Abbildung 40).

**Abbildung 40: Tarifbindung nach Gründungsjahr in Ostdeutschland 2019**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Während unter den Betrieben, die nach 2010 gegründet wurden, nur 14 % tarifgebunden sind, sind es unter den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, 35 %<sup>34</sup>. Dies hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, denn ältere Betriebe haben in

<sup>34</sup> Vgl. auch Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008.

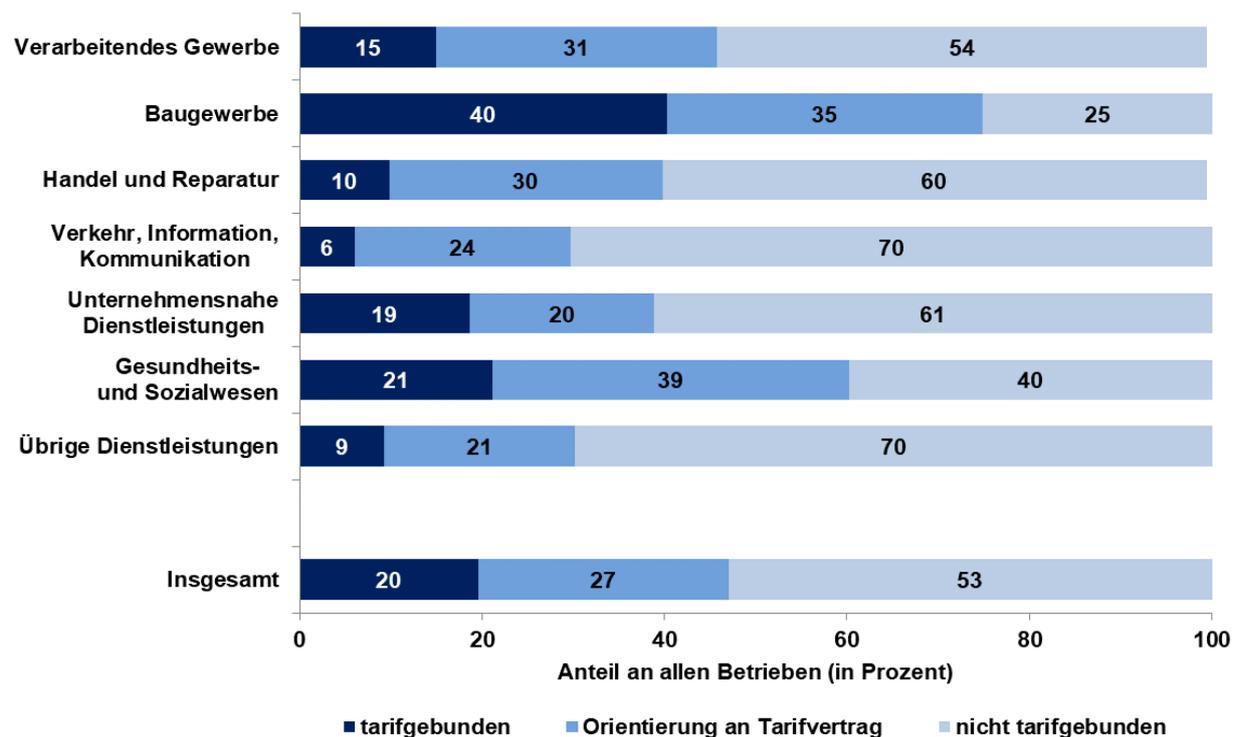
der Regel mehr Beschäftigte als jüngere Betriebe. Allerdings erklärt der Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Betriebsalter auch einen Teil der insgesamt geringeren Tarifbindung in Ostdeutschland, da sich hier deutlich weniger Betriebe finden, die vor 1990 gegründet wurden, als in Westdeutschland.

### Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

Die Mehrzahl der ostdeutschen Betriebe ist aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Allerdings gab jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (34 %) an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind 27 % aller Betriebe in Ostdeutschland, in denen 24 % der ostdeutschen Beschäftigten tätig sind. In Westdeutschland gaben 41 % der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich an einem Tarifvertrag zu orientieren; das entspricht 30 % aller westdeutschen Betriebe mit 24 % der westdeutschen Beschäftigten.

In Branchen, die traditionell eine stärkere Tarifbindung aufweisen, orientieren sich nicht tarifgebundene Betriebe tendenziell häufiger an Tarifverträgen als in Branchen mit geringer Tarifbindung (vgl. Abbildung 41).

**Abbildung 41: Tarifbindung und Tariforientierung nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland 2019**



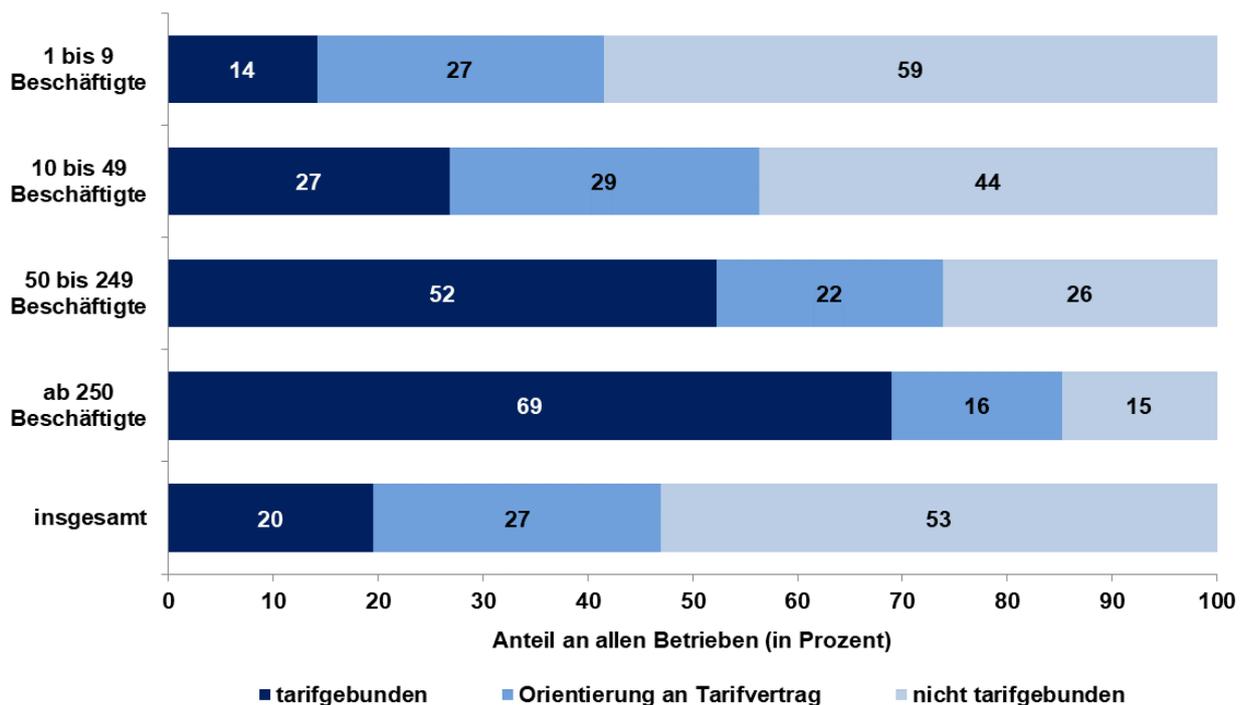
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Im Baugewerbe und im Bereich Erziehung und Unterricht gab jeweils mehr als die Hälfte der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und

Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind Branchen, die eine überdurchschnittlich hohe Tarifbindung aufweisen. In Branchen mit traditionell geringer Tarifbindung, z. B. im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und in den Übrigen Dienstleistungen, ist hingegen auch die Orientierungsfunktion von Tarifverträgen deutlich schwächer ausgeprägt.

Auch orientieren sich jeweils knapp 30 % der Kleinst- bzw. der Kleinbetriebe hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag. Allerdings zahlen weiterhin 59 % der Kleinst- und 44 % der Kleinbetriebe Löhne und Gehälter unabhängig von Branchentarifverträgen (vgl. Abbildung 42).

**Abbildung 42: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Ähnlich wie die formal tarifgebundenen Betriebe weisen die Betriebe, die sich an einem Tarifvertrag orientieren, eine höhere qualifikatorische Tätigkeitsstruktur auf als Betriebe, die weder tarifgebunden sind noch sich an einem Tarifvertrag orientieren. So üben 84 % der Beschäftigten in Betrieben mit Tariforientierung eine qualifizierte Tätigkeit<sup>35</sup> aus; in den ostdeutschen Betrieben insgesamt sind es 81 %. Auf der anderen

<sup>35</sup> Dabei handelt es sich um Tätigkeiten, die entweder eine abgeschlossene berufliche oder akademische Ausbildung erfordern.

Seite zeigt sich, dass in Betrieben ohne Tarifbindung oder -orientierung besonders viele Beschäftigte für einfache Tätigkeiten eingesetzt werden: Sie machen 25 % der Beschäftigten in diesen Betrieben aus, gegenüber 19 % in den ostdeutschen Betrieben insgesamt. Diese Beschäftigtengruppe, die bereits aufgrund ihres geringen Qualifikationsniveaus häufig eher gering entlohnt wird, profitiert somit besonders häufig nicht von den Regelungen eines Tarifvertrags.

## 9.2 Betriebsräte

Die innerbetriebliche Dimension der sozialpartnerschaftlichen Kooperation besteht in der Etablierung und Einbindung von Betriebs- bzw. (im Öffentlichen Dienst) Personalräten. Betriebsräte gelten damit neben Tarifverträgen als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. In Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, also in 57 % der ostdeutschen Betriebe ist die Einrichtung eines Betriebsrats entsprechend § 1 BetrVG rechtlich möglich. Tatsächlich gibt es nur in 8 % der ostdeutschen Betriebe einen Betriebsrat (Westdeutschland: ebenfalls 8 %). Beschränkt man die Betrachtung auf ostdeutsche Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist, so ergibt sich eine Abdeckung von 12 %.

Bei Betrieben mit Betriebsrat handelt es sich vor allem um größere Betriebe; in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ist ein Betriebsrat eher die Ausnahme. Aus diesem Grund fällt die Beschäftigtenreichweite von Betriebsräten mit 43 % deutlich höher aus als die betriebliche Reichweite (vgl. Tabelle 32).

**Tabelle 32: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**

Betriebsgrößenklasse*	Betriebe mit Betriebs-/Personalrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat
	%	
5 bis 9 Beschäftigte	3	4
10 bis 49 Beschäftigte	12	16
50 bis 249 Beschäftigte	47	52
ab 250 Beschäftigte	83	86
<b>Insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>43</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten.

Außerdem finden sich dadurch in Branchen, die einen hohen Anteil von größeren Betrieben aufweisen (z. B. Bergbau, Energie, Wasser, Abfall oder Erziehung und Unterricht), überdurchschnittlich viele Betriebe mit Betriebsrat. In Branchen, die sehr

kleinbetrieblich geprägt sind (z. B. Baugewerbe oder Übrige Dienstleistungen), fällt der Anteil der Betriebe mit Betriebsrat hingegen ausgesprochen gering aus (vgl. Tabelle 33).

**Tabelle 33: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Branchen in Ostdeutschland 2019**

Branche*	Betriebe mit Betriebs-/Personalrat	Beschäftigte in Betrieben mit Betriebs-/Personalrat
	%	
Land- und Forstwirtschaft	2	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	27	78
Verarbeitendes Gewerbe	12	48
Baugewerbe	3	11
Handel und Reparatur	8	21
Verkehr, Information, Kommunikation	9	32
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	20	73
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	32
Erziehung und Unterricht	41	59
Gesundheits- und Sozialwesen	17	55
Übrige Dienstleistungen	4	20
Organisationen ohne Erwerbszweck	23	37
<b>Insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>43</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten.

In älteren Betrieben sind Betriebsräte deutlich verbreiteter als in jüngeren Betrieben: So haben 24 % der Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden, einen Betriebsrat, aber nur 8 % der Betriebe, die zwischen 2000 und 2009 gegründet wurden, und 6 % der nach 2010 gegründeten Betriebe. Auch haben Betriebe mit einer älteren Belegschaft, in denen also mehr als die Hälfte der Beschäftigten älter sind als 50 Jahre, häufiger einen Betriebsrat (16 %).

### **Kernzone des dualen Systems**

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sogenannten Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zuge-

ordnet.<sup>36</sup> Diese Kernzone ist in Ost- wie auch in Westdeutschland sehr klein: Sie umfasst jeweils nur 6 % der Betriebe (vgl. Tabelle 34).

**Tabelle 34: Betriebe nach Vorhandensein eines Betriebsrats und eines Tarifvertrags in Ostdeutschland 2019**

	Betriebe mit Tarifvertrag	Betriebe ohne Tarifvertrag
	%	
Betriebe <b>mit</b> Betriebs-/Personalrat	6	2
Betriebe <b>ohne</b> Betriebs-/Personalrat	14	78

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Betrachtet man nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten (denn nur diese können aufgrund der rechtlichen Vorgaben in die Kernzone fallen), liegt der Anteil jeweils bei 9 %. In den Betrieben, die in die Kernzone fallen, sind in Ostdeutschland 30 % der Beschäftigten tätig, in Westdeutschland 35 %.

**Fazit:** Die Tarifbindung hat sich nach einer langen Phase des Rückgangs stabilisiert, allerdings auf niedrigem Niveau. In Ostdeutschland sind weiterhin anteilig weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland. Auffällig ist, dass gerade jüngere Betriebe nicht in die Tarifbindung eintreten. Dies hängt vermutlich auch, aber nicht nur mit ihrer geringeren Größe zusammen, denn kleine Betriebe tendieren dazu, nicht tarifgebunden zu sein. Betriebsräte als zweite Säule der sozialpartnerschaftlichen Kooperation sind in Ostdeutschland ähnlich verbreitet wie in Westdeutschland, allerdings weisen Betriebsräte in Westdeutschland eine größere Beschäftigtenreichweite auf.

---

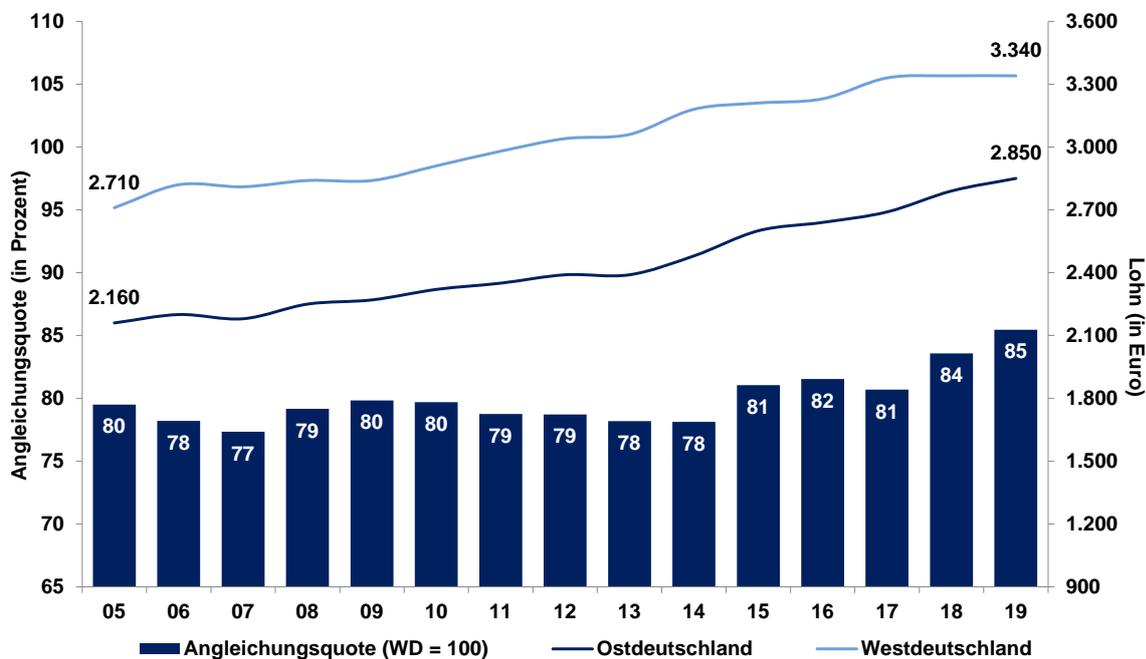
<sup>36</sup> Vgl. auch Ellguth / Kohaut (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017. WSI-Mitteilungen, Vol. 71 (4), S. 299–306.

# 10. LÖHNE UND GEHÄLTER

## 10.1 Löhne und Gehälter

Im Jahr 2019 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst<sup>37</sup> in Ostdeutschland über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 2.850 Euro je Vollzeitbeschäftigten.<sup>38</sup> Der westdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst lag bei rund 3.340 Euro. Da die durchschnittlichen Verdienste in Westdeutschland konstant blieben, verringerte sich der Lohnabstand zu Westdeutschland erneut und beträgt inzwischen 15 %. Anders herum ausgedrückt: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ostdeutschland verdienen im Mittel 85 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland (vgl. Abbildung 43).

**Abbildung 43: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Verdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

Seit 2015 ist damit der Lohnabstand zwischen Ost- und Westdeutschland deutlich zurückgegangen. Dies hängt möglicherweise mit dem gesetzlichen Mindestlohn

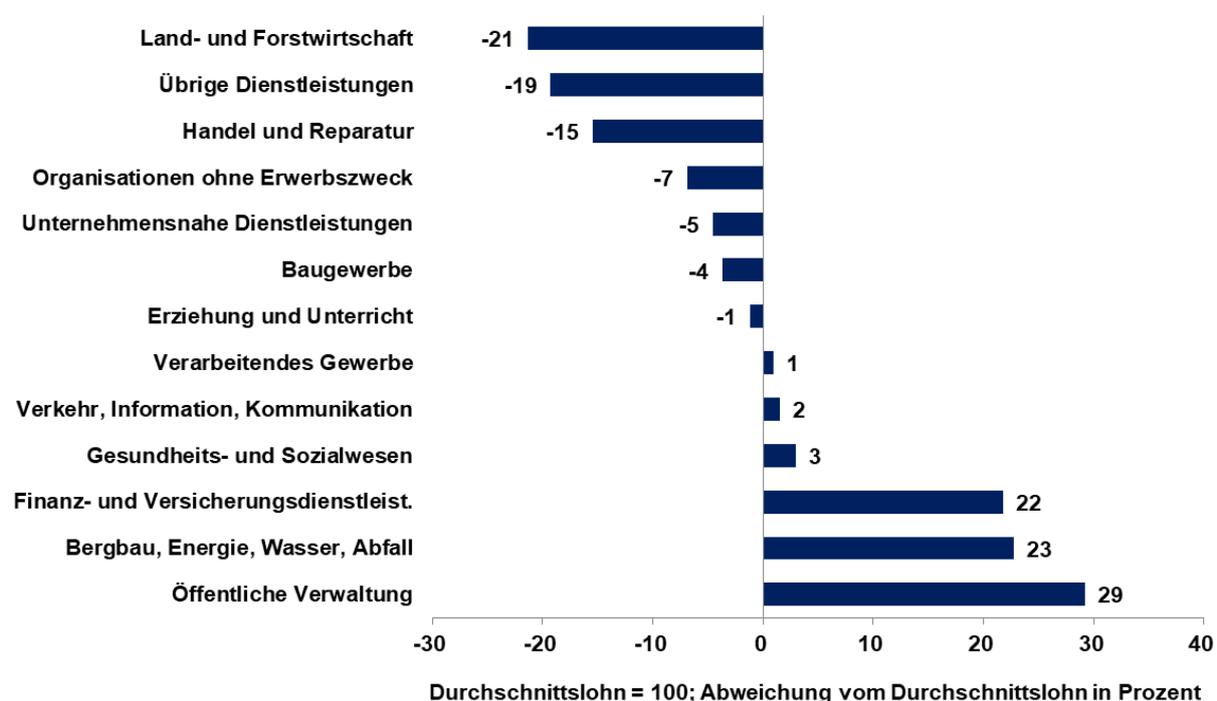
<sup>37</sup> Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (Vollzeitäquivalente). In der aktuellen Befragungswelle haben 77 % der befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme im Juni 2019 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

<sup>38</sup> An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet.

zusammen, der zum 1. Januar 2015 eingeführt wurde und der in Ostdeutschland größere Auswirkungen hatte als in Westdeutschland. So zog die Einführung des Mindestlohns 2015 für 14 % der ostdeutschen Beschäftigten eine Lohnerhöhung nach sich, aber nur für 5 % der westdeutschen Beschäftigten.<sup>39</sup>

Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland besteht eine erhebliche Spreizung bei den branchenspezifischen Bruttodurchschnittsverdiensten. So liegen in Ostdeutschland die durchschnittlichen Monatsbruttoverdienste in der Öffentlichen Verwaltung, in der Branche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall und in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen weit über dem ostdeutschen Durchschnittslohn (vgl. Abbildung 44).

**Abbildung 44: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Ostdeutschland 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Verdienste im Juni 2019 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

In Westdeutschland finden sich außerdem überdurchschnittliche Verdienste im Verarbeitenden Gewerbe (rund 20 % über dem westdeutschen Durchschnitt). In der Land- und Forstwirtschaft und in den Übrigen Dienstleistungen hingegen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetiksalons) fallen die gezahlten Durchschnitts-

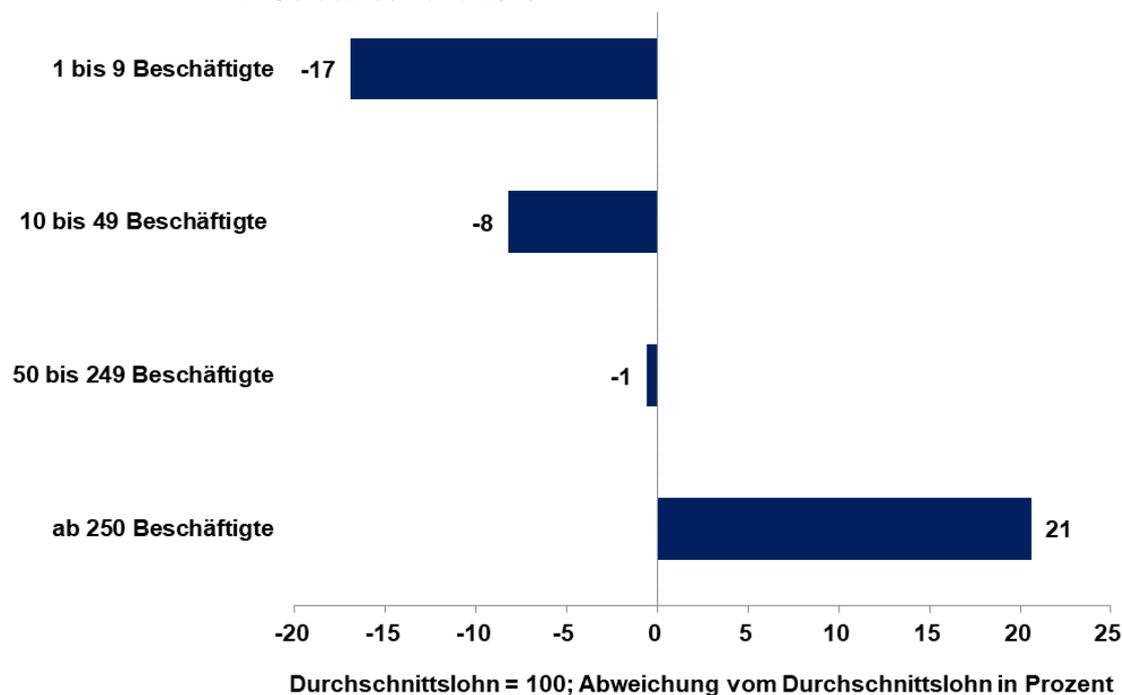
<sup>39</sup> Vgl. auch Dahms, V.; Frei, M.; Putzing, M.: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 20. Welle 2015, Berlin, Juni 2016, S. 34 ff.

löhne sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland deutlich geringer aus als im jeweiligen Durchschnitt.

Die branchenspezifischen Durchschnittsverdienste hängen eng mit den jeweiligen Qualifikationsstrukturen zusammen. So handelt es sich bei den Branchen mit den höchsten Durchschnittsverdiensten in Ostdeutschland (Öffentliche Verwaltung, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen) um diejenigen mit den höchsten Anteilen qualifizierter Beschäftigter. Die Branche mit dem geringsten Anteil qualifizierter Beschäftigter (60 %), die Übrigen Dienstleistungen, hat dagegen den geringsten durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst.

Größere Betriebe zahlen ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe. Dies gilt für Ost- und Westdeutschland gleichermaßen. In Ostdeutschland liegen die Verdienste von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten rund 17 % unter dem ostdeutschen Durchschnittsverdienst; in Großbetrieben liegen die Löhne dagegen um 21 % über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 45).

**Abbildung 45: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019**

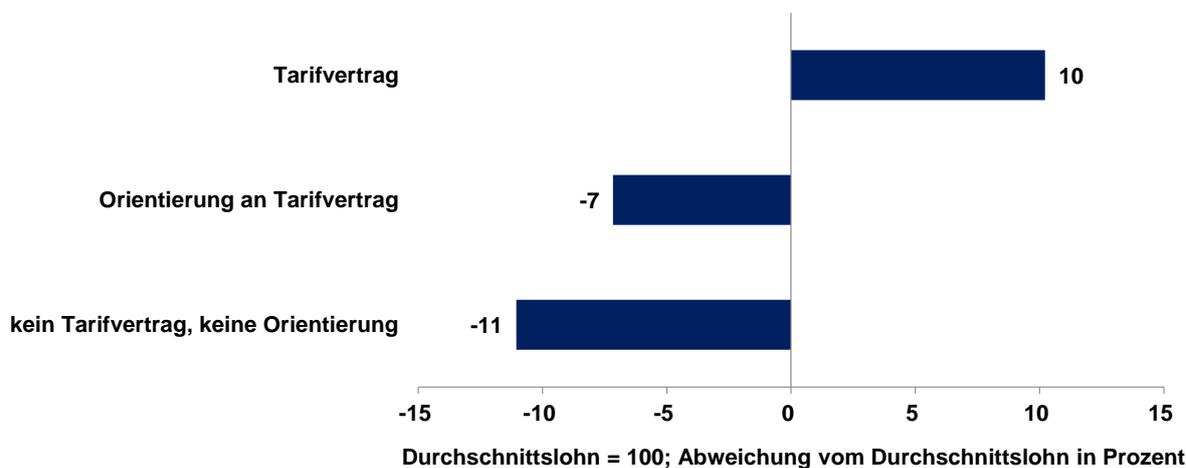


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Ein weiterer Einflussfaktor auf die Höhe der Löhne ist die Tarifgebundenheit eines Betriebs. Die monatlichen Durchschnittsverdienste von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegen 10 % über dem ostdeutschen Durchschnittslohn; diejenigen von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben 11 % darunter (vgl. Abbildung 46). Auch

in Betrieben, die zwar nicht tarifgebunden sind, sich aber an einem Tarifvertrag orientieren, liegt der durchschnittliche Monatsbruttoverdienst deutlich unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts (-7 %).

**Abbildung 46: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Ostdeutschland 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Der ermittelte Lohnunterschied zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürfte nicht unwesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie oben bereits dargestellt, sind vor allem größere Betriebe tarifgebunden. Diese wiederum zahlen tendenziell höhere Löhne als kleinere Betriebe.

Insgesamt fällt die branchenspezifische Lohnspreizung in Ostdeutschland geringer aus als in Westdeutschland. So beträgt die Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten branchenspezifischen Durchschnittsverdienst in Ostdeutschland rund 1.440 Euro oder 51 % des durchschnittlichen ostdeutschen Durchschnittsverdienstes, in Westdeutschland beträgt diese Differenz rund 2.230 Euro (67 % des westdeutschen Durchschnittsverdienstes).

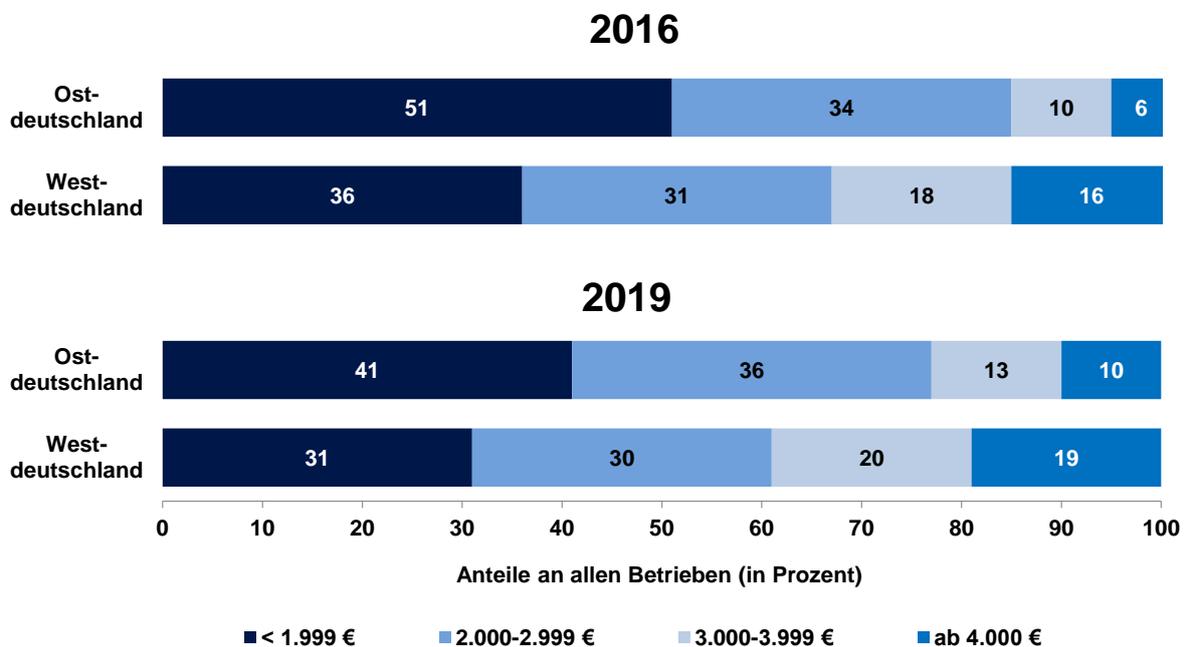
Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich auch die durchschnittlichen Verdienste auf Betriebsebene bestimmen. Dabei zeigt sich, dass gut 40 % der ostdeutschen Betriebe einen durchschnittlichen Monatsbruttolohn<sup>40</sup> von weniger als 2.000 Euro zahlt. In Westdeutschland finden sich hingegen nur gut 30 % der Betriebe in diesem untersten Lohnsegment. Im obersten Lohnsegment (Durchschnittslohn von

<sup>40</sup> Monatsbruttodurchschnittslohn für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld je Vollzeitäquivalent.

4.000 Euro oder mehr) spiegelt sich dieser Befund: Hier finden sich 19 % der westdeutschen Betriebe, aber nur 10 % der ostdeutschen.

Bei einem Blick auf die Situation im Jahr 2016 zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, die durchschnittliche Löhne von weniger als 2.000 € zahlen, in Ostdeutschland deutlich gesunken ist. Dies hängt natürlich auch mit der Preisentwicklung zusammen, da an dieser Stelle Nominallöhne betrachtet werden. Der Vergleich mit der Entwicklung mit Westdeutschland deutet allerdings darauf hin, dass tatsächlich eine Angleichung der Lohnstruktur stattfindet: Während in Ostdeutschland der Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment um zehn Prozentpunkte sank (von 51 auf 41 %), ging er in Westdeutschland nur um fünf Prozentpunkte zurück (vgl. Abbildung 47).

**Abbildung 47: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Ost- und Westdeutschland 2016 und 2019**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 und 2016. Durchschnittliche Bruttoverdienste im Juni 2019 bzw. im Juni 2016 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

Erwartungsgemäß finden sich geringe betriebliche Durchschnittsverdienste vor allem in Branchen mit einem niedrigen branchenspezifischen Durchschnittsverdienst sowie in Kleinstbetrieben. So zahlen knapp 60 % der ostdeutschen Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen und in der Land- und Forstwirtschaft durchschnittliche Löhne je Vollzeitäquivalent von weniger als 2.000 Euro. Auch liegt der Durchschnittsverdienst in knapp der Hälfte aller Kleinstbetriebe (48 %) unterhalb dieser Schwelle.

## 10.2 Mindestlohn

Der hohe Anteil ostdeutscher Betriebe im niedrigsten Lohnsegment steht in direktem Zusammenhang mit der vergleichsweise hohen Betroffenheit ostdeutscher Betriebe von der letzten Erhöhung des Mindestlohns. Zum 1. Januar 2019 stieg dieser von 8,84 Euro auf 9,19 Euro.<sup>41</sup> In jedem achten ostdeutschen Betrieb (12 %) war mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter von dieser Anpassung des Mindestlohnniveaus betroffen. In Westdeutschland war dies nur in jedem zwanzigsten Betrieb (5 %) der Fall. Insgesamt stieg der Lohn für 4 % der ostdeutschen und 2 % der westdeutschen Beschäftigten. Die Erhöhung des Mindestlohns hatte damit deutlich stärkere Auswirkungen auf die ostdeutsche Wirtschaft als auf die westdeutsche.

Von der Erhöhung des Mindestlohns waren erwartungsgemäß insbesondere jene Branchen betroffen, die sich durch geringe durchschnittliche Bruttomonatsverdienste auszeichnen (vgl. Tabelle 35).

**Tabelle 35: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2019 nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland**

Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 9,19 Euro	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 9,19 Euro
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	15	3
Baugewerbe	2	0
Handel und Reparatur	18	6
Verkehr, Information, Kommunikation	10	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	7	2
Gesundheits- und Sozialwesen	13	4
Übrige Dienstleistungen	24	15
<b>Insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

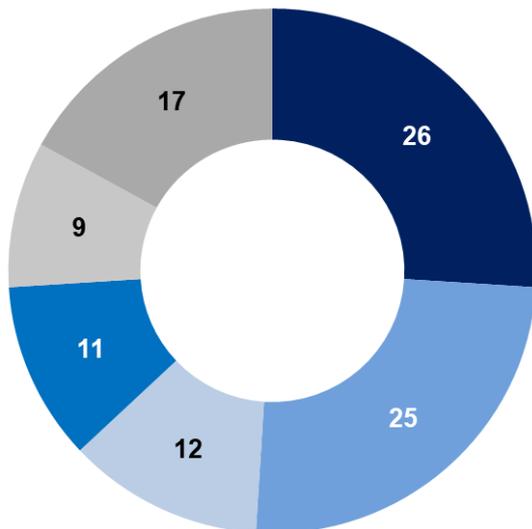
So fand sich in Ostdeutschland in den Übrigen Dienstleistungen, einer der Branchen mit den niedrigsten Durchschnittslöhnen, in 24 % der Betriebe mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter, deren bzw. dessen Lohn im Zuge der Mindestlohnerhöhung angepasst werden musste; 15 % der Beschäftigten in dieser Branche profitierten von der Mindestlohnerhöhung. Im Bereich Handel und Reparatur lag die

<sup>41</sup> Vgl. Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG vom 26. Juni 2018.

Reichweite bei 18 % der Betriebe und 6 % der Beschäftigten. Dadurch stellen diese beiden Branchen die Hälfte aller von der Mindestlohnerhöhung betroffenen Betriebe und knapp die Hälfte aller betroffenen Beschäftigten (vgl. Abbildung 48).

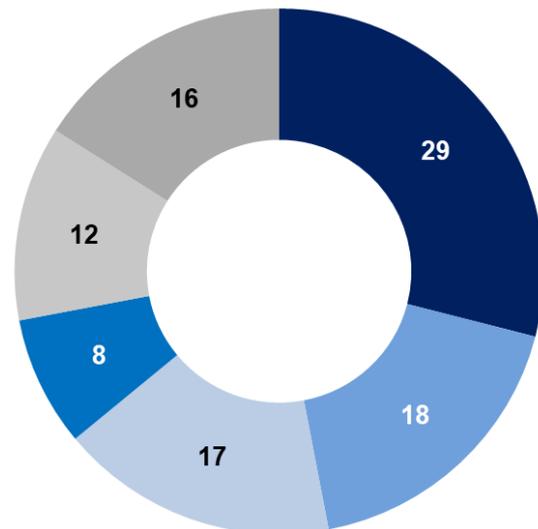
**Abbildung 48: Verteilung der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2019 nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland**

#### Betriebe mit Lohnanpassungen



- Übrige Dienstleistungen
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Verarbeitendes Gewerbe

#### Beschäftigte mit Lohnanpassungen



- Handel und Reparatur
- Unternehmensnahe Dienstleistungen
- Restliche Branchen

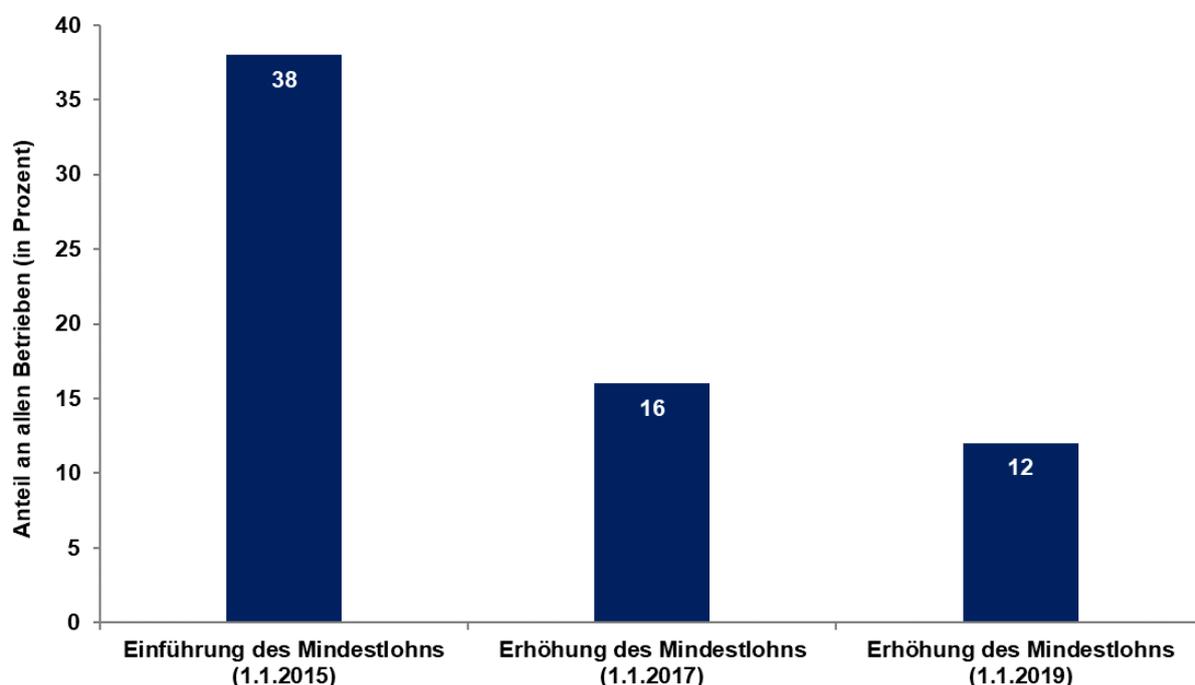
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019

Trotz ihres tendenziell geringeren Lohnniveaus waren Kleinbetriebe nicht in überdurchschnittlichem Maße von der Anhebung des Mindestlohns betroffen: In 12 % der Kleinbetriebe war mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter von dieser Anpassung des Mindestlohniveaus betroffen; für 6 % der Beschäftigten in Kleinbetrieben erhöhte sich der Lohn.

Zwar waren nur 12 % aller ostdeutschen Betriebe und 4 % aller ostdeutschen Beschäftigten von der Mindestlohnerhöhung betroffen, in vielen dieser betroffenen Betriebe hatte die Lohnerhöhung jedoch beträchtliche Auswirkungen: In 44 % der betroffenen Betriebe (bzw. 5 % aller ostdeutschen Betriebe) führte die Mindestlohnerhöhung zu höheren Löhnen von mindestens der Hälfte der Beschäftigten. Mit anderen Worten: In diesen Betrieben verdiente mehr als die Hälfte der Beschäftigten vor Erhöhung des Mindestlohns weniger als 9,19 Euro.

Die Erhöhung zum 1. Januar 2019 war die zweite in der Geschichte des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Er wurde zum 1. Januar 2015 auf einem Niveau von 8,50 Euro je Stunde eingeführt und zwei Jahre später auf 8,84 Euro erhöht. Sowohl die Betroffenheit der Betriebe bei der Einführung als auch bei der ersten Erhöhung des Mindestlohns wurde im IAB-Betriebspanel erhoben. Auf diese Weise lässt sich nachvollziehen, wie sich der Anteil der betroffenen Betriebe in Ostdeutschland insgesamt entwickelt hat: Er lag bei der Einführung 2015 bei 38 %, bei der ersten Anpassung 2017 bei 16 % und nun bei der zweiten Anpassung 2019 bei 12 % (vgl. Abbildung 49).

**Abbildung 49: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns in Ostdeutschland**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015, 2017 und 2019.

Auch der Anteil der Beschäftigten, die von der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns profitierten, ging kontinuierlich zurück: von 14 % bei der Einführung über 7 % bei der ersten Anpassung 2017 auf 4 % in 2019.

**Fazit:** In den vergangenen Jahren hat sich das ostdeutsche Lohnniveau zunehmend dem westdeutschen angenähert, auch wenn immer noch ein merklicher Abstand bestehen bleibt. Die Einführung und die folgenden Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns könnten hier eine Rolle gespielt haben. Möglicherweise führen auch der hohe Fachkräftebedarf und die Konkurrenz um die „besten Köpfe“ dazu, dass ostdeutsche Betriebe sich verstärkt über die Löhne als attraktiver Arbeitgeber positionieren.

# 11. PRODUKTIVITÄT, INVESTITIONEN, INNOVATIONEN

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebs bemisst sich daran, in welchem Umfang neue Güter oder Dienstleistungen produziert werden können. Neben dem Einsatz von Arbeitskraft als Produktionsfaktor spielt dabei die Kapitalausstattung der Betriebe eine zentrale Rolle: In einem Betrieb mit produktiveren Maschinen und Anlagen kann eine einzelne Mitarbeiterin bzw. ein einzelner Mitarbeiter einen größeren Mehrwert generieren als in einem Betrieb mit veralteter Ausstattung. Investitionen sind daher von zentraler Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit. Von Bedeutung für die Steigerung der Produktivität sind auch Innovationen, da sie entweder verbesserte Produkte oder Leistungen hervorbringen, durch die zusätzlicher Umsatz generiert werden kann, oder zu verbesserten Prozessen führen, durch die die Produktion effizienter gestaltet werden kann.

## 11.1 Produktivität

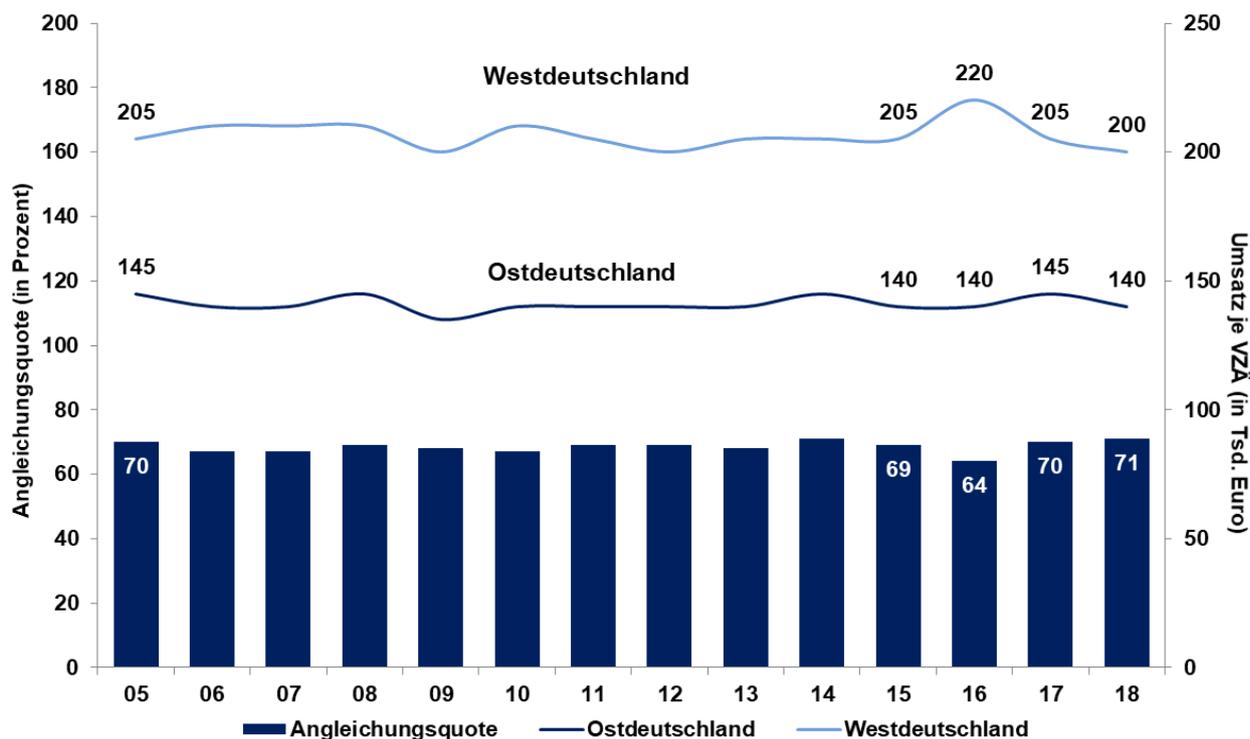
Die Produktivität misst das Verhältnis vom erzielten Produktionsergebnis zu den eingesetzten Inputs. Dabei wird häufig die Arbeitsproduktivität betrachtet, bei der das Produktionsergebnis ins Verhältnis gesetzt wird zum Umfang der eingesetzten Arbeitskraft. Um dabei einen quantitativen Wert zu erhalten, müssen sowohl Produktionsergebnis als auch die Arbeitskraft bewertet werden. Im Weiteren wird als Produktionsergebnis eines Betriebes sein Jahresumsatz<sup>42</sup> herangezogen, als eingesetzte Arbeitskraft die Zahl der Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten). 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 Geschäftsjahr 2018<sup>43</sup>, das an dieser Stelle betrachtet wird, betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten (in VZÄ) in Ostdeutschland rund 140 Tsd. Euro, diejenige in Westdeutschland rund 200 Tsd. Euro (Angleichungsquote: 71 %).

---

<sup>42</sup> Die zugrundeliegenden Informationen zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt. Von diesen Betrieben mit Umsatz (aktuell 91 % aller Betriebe in Ostdeutschland) haben in der aktuellen Befragungswelle 73 % Angaben zum Jahresumsatz gemacht. Für die Betriebe mit fehlenden Angaben werden Werte imputiert.

<sup>43</sup> 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 2019 ist dies das Geschäftsjahr 2018.

**Abbildung 50: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2005 bis 2018**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2019

In Abbildung 50 wird deutlich, dass die Umsatzproduktivität über die vergangenen fünfzehn Jahre in Ost- wie in Westdeutschland kaum angestiegen ist – trotz kontinuierlichen technologischen Fortschritts. Dies hängt mit der fortschreitenden Tertiarisierung der deutschen Wirtschaft zusammen: Der Strukturwandel, weg vom kapitalintensiven produzierenden Gewerbe und hin zu personalintensiven Branchen im Dienstleistungssektor führt dazu, dass Umsatz durch einen höheren Personaleinsatz generiert wird. Dies lässt die Umsatzproduktivität (definiert als Umsatz je Beschäftigten bzw. je Vollzeitäquivalent) tendenziell sinken.

Aufgrund des branchenspezifischen Einsatzes von Arbeit und Kapital ist ein Vergleich der Umsatzproduktivitäten zwischen verschiedenen Branchen wenig aussagekräftig. Ein Ost-West-Vergleich der Umsatzproduktivität innerhalb derselben Branche liefert hingegen interessante Befunde. So liegt die Umsatzproduktivität in den Übrigen Dienstleistungen und in der Land- und Forstwirtschaft in Ostdeutschland bereits über dem westdeutschen Vergleichswert, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen nur unwesentlich darunter. Im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und im Verarbeitenden Gewerbe erreicht die Umsatzproduktivität in Ostdeutschland hingegen nur rund 70 % des jeweiligen westdeutschen Wertes.

Größere Betriebe weisen im Mittel einen höheren Umsatz je Beschäftigten auf als kleinere Betriebe. So liegt die Umsatzproduktivität in ostdeutschen Großbetrieben knapp 18 % über dem ostdeutschen Durchschnitt und rund 60 % über der Umsatzproduktivität ostdeutscher Kleinbetriebe. Dieser Unterschied lässt sich in ähnlichem Umfang auch in Westdeutschland beobachten. Er hängt u. a. damit zusammen, dass Großbetriebe in der Lage sind, mehr Kapital im Produktionsprozess einzusetzen (etwa in Form von moderneren Maschinen) und durch höhere Stückzahlen Skalenerträge zu generieren. Auch verfügen Großbetriebe häufig über eine größere Marktmacht und haben Einfluss auf die Preissetzung, so dass sie höhere Erlöse realisieren können. Die Tatsache, dass in Ostdeutschland ein deutlich geringerer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig ist als in Westdeutschland, liefert damit eine erste Erklärung für die insgesamt geringere Umsatzproduktivität. Allerdings erklärt dies nur einen Teil der Lücke, denn die durchschnittlich erzielten Umsätze sind in Ostdeutschland in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse niedriger als in Westdeutschland.

Eine höhere Umsatzproduktivität geht häufig einher mit einem erhöhten Beschäftigungswachstum. So lag die Umsatzproduktivität von ostdeutschen Betrieben, die im vergangenen Jahr Beschäftigung aufgebaut haben, rund 9 % über der durchschnittlichen Umsatzproduktivität. Dies erklärt sich daraus, dass Betriebe mit einer hohen Umsatzproduktivität offenbar in der Lage sind, ihre Beschäftigten gewinnbringend einzusetzen, und es sich darum für diese Betriebe anbietet, weitere Beschäftigte einzustellen.

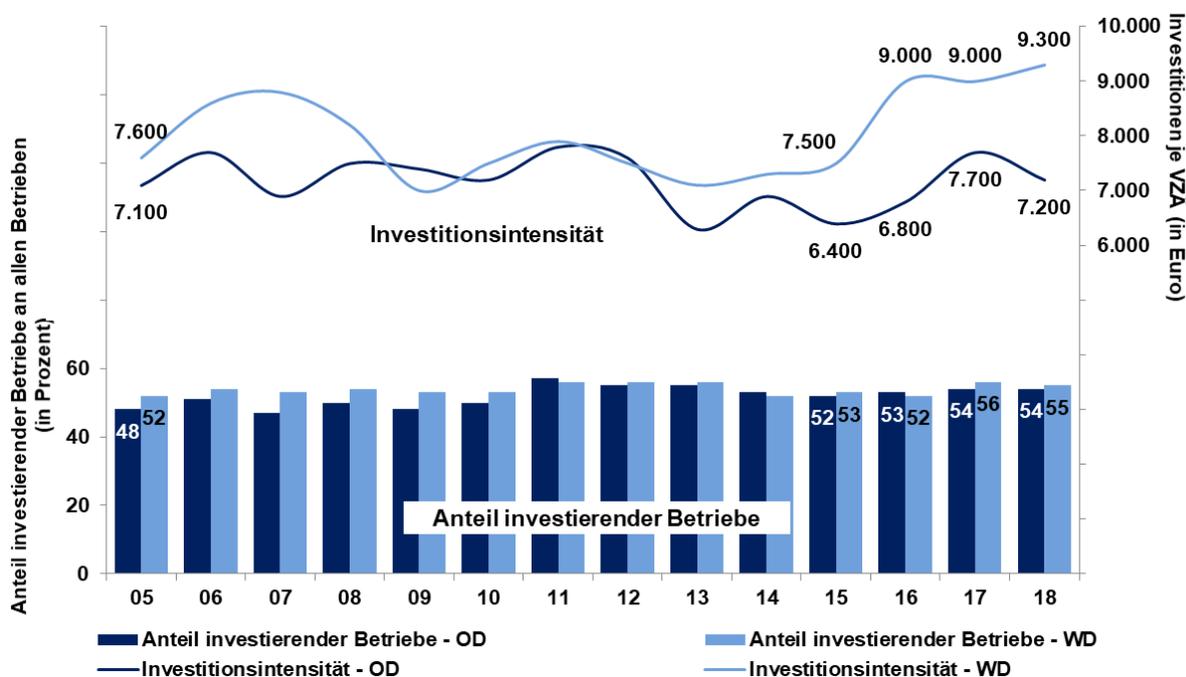
Grundsätzlich sind Produktivitätsunterschiede entweder auf Unterschiede in den eingesetzten Produktionsfaktoren Arbeit (z. B. Qualifikationen und betriebsspezifisches Wissen der Beschäftigten, Führungskompetenz der Leitung) und Kapital (z. B. technischer Stand der Anlagen, Umfang der Automatisierung) zurückzuführen oder auf Unterschiede in der Wirkungsweise der eingesetzten Produktionsfaktoren, etwa aufgrund der betrieblichen Organisation oder wegen betriebsexterner Faktoren wie der regionalen Infrastruktur oder der potenziellen Absatzmärkte. Nachdem im vorliegenden Bericht bislang vor allem der Faktor Arbeit im Mittelpunkt stand, sollen im Folgenden weitere Aspekte näher beleuchtet werden, die einen Einfluss auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben haben. Dies sind die betrieblichen Investitionen und die Innovationstätigkeit.

## **11.2 Investitionen**

Wie in den Vorjahren hat gut die Hälfte aller ostdeutschen Betriebe im Geschäftsjahr 2018 Ersatz- und/oder Erweiterungsinvestitionen getätigt. Auch in Westdeutschland investierte etwa die Hälfte der Betriebe. Allerdings investierten westdeutsche Betriebe höhere Beträge als die Betriebe in Ostdeutschland: Die Investitionsintensität,

d. h. das Investitionsvolumen je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten), lag in Westdeutschland mit rund 9.300 Euro fast 30 % über dem ostdeutschen Vergleichswert (vgl. Abbildung 51).<sup>44</sup>

**Abbildung 51: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2019

Das im Vergleich zu Westdeutschland geringere Investitionsvolumen je Vollzeitäquivalent in Ostdeutschland erklärt sich vor allem aus einer deutlich geringeren Investitionsintensität in beschäftigungsstarken Branchen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Verarbeitenden Gewerbe. So investierten westdeutsche Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens rund 70 % mehr je Vollzeitäquivalent als ostdeutsche Betriebe dieser Branche. Im Verarbeitenden Gewerbe lag die Differenz bei 37 %.

Die Investitionsaktivitäten nehmen mit steigender Betriebsgröße zu: Während 48 % der Kleinstbetriebe investierten, waren es unter den mittleren und Großbetrieben rund 80 %. Auch das Investitionsvolumen (je Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten) stieg mit zunehmender Betriebsgröße. So investierten Kleinstbetriebe im Mittel rund 4.900 Euro je Beschäftigten, Großbetriebe hingegen rund 9.100 Euro. In allen Größenklassen fällt die Investitionsintensität in Ostdeutschland geringer aus als in Westdeutschland.

<sup>44</sup> 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 2019 ist dies das Geschäftsjahr 2018.

Besonders groß fällt der Unterschied zum einen bei den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten aus, zum anderen bei den Großbetrieben: In diesen beiden Größenklassen investierten westdeutsche Betriebe je Beschäftigten jeweils rund 37 % mehr als ostdeutsche Betriebe. In den anderen beiden Betriebsgrößenklassen betrug der Unterschied nur gut 10 %.

Während Ersatzinvestitionen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten ersetzen und damit in erster Linie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit dienen, wird mit Erweiterungsinvestitionen der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen. Sie tragen damit häufig zu einer Erhöhung der Produktivität und auch der Beschäftigung bei. Knapp die Hälfte aller ostdeutschen Betriebe mit Investitionen nahm (auch oder ausschließlich) Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht einem Viertel sämtlicher ostdeutscher Betriebe. Etwa ein Drittel der insgesamt in Ostdeutschland investierten Mittel floss in Erweiterungsinvestitionen. In Westdeutschland bildeten Erweiterungsinvestitionen einen ähnlichen Anteil an den Investitionsaktivitäten. In Betrieben, die Erweiterungsinvestitionen vorgenommen haben, stieg die Beschäftigung um rund 4 %. In Betrieben ohne Erweiterungsinvestitionen blieb die Beschäftigung hingegen weitgehend konstant. Auch für das kommende Jahr erwartete unter den Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen ein größerer Anteil einen Beschäftigungsaufbau (28 % gegenüber 15% bei den Betrieben ohne Erweiterungsinvestitionen).

### 11.3 Innovationen

Im Geschäftsjahr 2018 setzten 32 % der ostdeutschen Betriebe Innovationen um (Westdeutschland: 39 %) <sup>45</sup> Besonders innovationsaffin waren das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Erziehung und Unterricht: Hier realisierten jeweils rund 40 % der Betriebe Innovationen. Erwartungsgemäß sind größere Betriebe deutlich häufiger innovativ tätig als kleinere. So setzten 58 % der ostdeutschen Großbetriebe Innovationen um, aber nur 29 % der Kleinstbetriebe.

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

---

<sup>45</sup> 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 2019 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2018.

ost- wie auch der westdeutschen Betriebe umgesetzt. Produktinnovationen bestehen überwiegend in Weiterentwicklungen oder in Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen 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, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Immerhin 16 % der Betriebe mit Produktinnovationen entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. Das entspricht 5 % aller ostdeutschen Betriebe (vgl. Tabelle 36).

**Tabelle 36: Art der Innovationen in Ost- und Westdeutschland 2018**

Art der Innovation*	Betriebe	
	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
Prozessinnovationen	11	12
Produktinnovationen	30	37
darunter		
Weiterentwicklungen	25	29
Sortimentserweiterungen	16	20
Marktneuheiten	5	6
<b>Betriebe mit Innovationen</b>	<b>32</b>	<b>39</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2018. \*Mehrfachnennung möglich

Nicht alle geplanten Produkt- oder Prozessinnovationen konnten auch realisiert werden. So gaben 7 % aller ostdeutschen Betriebe an, dass sie Innovationen geplant hatten, diese aber nicht umsetzen konnten (Westdeutschland: 6 %). Im Vergleich zur letztmaligen Erhebung vor zwei Jahren hat sich der Anteil von Betrieben mit nicht realisierten Innovationsvorhaben damit nicht verändert. Als ein zentrales Innovationshemmnis nannten die betroffenen Betriebe neben hohen Investitionskosten (37 % der Betriebe mit verhinderten Innovationen) und organisatorischen Problemen (35 %) auch den Mangel an Fachpersonal (35 %). Dieser Aspekt hat im Vergleich zur Erhebung 2017 deutlich an Bedeutung gewonnen – vor zwei Jahren nannten nur 23 % der Betriebe fehlendes Fachpersonal als Grund für nicht durchgeführte Innovationen. Hier wird deutlich, in welchem Maße der zunehmende Mangel an geeigneten Fachkräften die wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland bremsen kann.

Ein Weg zur Unterstützung und Beschleunigung von Innovationsprozessen ist die betriebliche Forschung und Entwicklung (FuE). In Ost- wie in Westdeutschland befassen sich 5 % der Betriebe mit FuE. In Ost- wie in Westdeutschland beschäftigen sich

größere Betriebe deutlich häufiger mit FuE als kleinere Betriebe. Hierbei bestehen jedoch erhebliche Unterschiede zwischen Ost und West: So befassen sich 30 % der westdeutschen mit FuE, aber nur 21 % der ostdeutschen Großbetriebe.

### **Einsatz von Robotern**

Der Einsatz von Robotern kann zu vielfältigen Verbesserungen und Einsparungen führen. Diese können von einer Steigerung der Produktivität durch Taktzeitverkürzungen über eine Erhöhung der Qualität bis hin zu Einsparungen bei den Personalkosten reichen. Roboter<sup>46</sup> gibt es derzeit in nur 1 % der ost- und in 2 % der westdeutschen Betriebe. In Ostdeutschland werden durchschnittlich 3,2 Roboter pro Betrieb eingesetzt, in Westdeutschland 4,8 Roboter (bezogen auf alle Betriebe mit mindestens einem Roboter).<sup>47</sup>

In Ost- wie auch in Westdeutschland zählt das Verarbeitende Gewerbe zu den Vorreitern beim Einsatz von Robotern. In Ostdeutschland werden in 7 % aller Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes Roboter eingesetzt (Westdeutschland: 9 %). Fast drei Viertel (72 %) aller genutzten Roboter sind in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes im Einsatz. Und fast die Hälfte (46 %) aller ostdeutschen Betriebe, in denen es mindestens einen Roboter gibt, gehören zum Verarbeitende Gewerbe. Der Einsatz von Robotern rentiert sich vor allem bei größeren Stückzahlen bzw. in Massenfertigung hergestellten Gütern. Mit der Größe der Betriebe steigt daher erwartungsgemäß der Anteil der Betriebe, die Roboter in der Produktion einsetzen. Rund 1 % der ostdeutschen Kleinstbetriebe setzen Roboter ein, aber 9 % der Großbetriebe. Der Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Nutzung von Robotern lässt sich auch in Westdeutschland beobachten. Der Anteil von westdeutschen Großbetrieben mit Robotern ist allerdings mit einem Anteil in Höhe von 16 % jedoch größer als bei ostdeutschen Betrieben dieser Größe.

Betriebe mit Robotern weisen nicht nur eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung auf, sondern blickten zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2019 auch optimistischer in die Zukunft als Betriebe ohne Robotereinsatz. So ist in 41 % der ostdeutschen Betriebe, in denen Roboter eingesetzt werden, die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Der

---

<sup>46</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird unter einem Roboter eine automatisch gesteuerte, programmierbare Maschine mit mehreren Achsen und Bewegungsrichtungen verstanden, die bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise ohne menschliches Eingreifen ausführt. Werkzeugmaschinen, wie CNC-Maschinen oder Fertigungszentren, zählen nicht dazu.

<sup>47</sup> Die Angaben beziehen sich auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr 2018.

Anteil von Betrieben mit Beschäftigungswachstum war damit deutlich höher als in Betrieben ohne Robotereinsatz (vgl. Tabelle 37).

**Tabelle 37: Einsatz von Robotern und Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland**

Einsatz von Robotern	Betriebe mit...		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
mit Robotereinsatz	19	39	41
ohne Robotereinsatz	22	51	27
<b>Insgesamt</b>	<b>22</b>	<b>51</b>	<b>27</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2018. \*Mehrfachnennung möglich

Betriebe mit Robotern rechneten zum Zeitraum der Befragung zugleich auch häufiger mit einem weiteren Beschäftigungswachstum. So gaben 26 % an, in den nächsten 12 Monaten zusätzliches Personal einstellen zu wollen – gegenüber nur 16 % bei Betrieben ohne Robotereinsatz.

**Fazit:** Die Umsatzproduktivität liegt in Ostdeutschland weiterhin deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert. Die betriebliche Produktivität wird unter anderem durch die Kapitalausstattung beeinflusst. Letztere lässt sich durch betriebliche Investitionen verbessern. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass Betriebe in Ostdeutschland in relevantem Umfang investierten. Auch führten sie Innovationen durch, die ebenfalls einen positiven Effekt auf die Produktivität haben können. Allerdings fällt ihr Engagement in beiden Bereichen weiterhin etwas geringer aus als jenes von westdeutschen Betrieben.

# 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 und Beamtenanwärterinnen.

## **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 und Beamtinnen, tätige Inhaber und Inhaberinnen, mit-helfende 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 bzw. eine sozialversicherungs-

pflichtig Beschäftigte tätig ist – entsprechend den Meldungen 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 Arbeitgeberinnen sowie Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

### **Roboter**

Unter einem „Roboter“ wird eine automatisch gesteuerte, programmierbare Maschine mit mehreren Achsen und Bewegungsrichtungen verstanden, die bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise ohne menschliches Eingreifen ausführt. Hierzu gehören neben Industrierobotern auch sogenannte Serviceroboter. Werkzeugmaschinen, wie CNC-Maschinen oder Fertigungs- bzw. Bearbeitungszentren, werden nicht dazu gezählt.

### **Teilzeitbeschäftigte**

Als „Teilzeitbeschäftigte“ gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren vereinbarte Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin 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.

### **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).