IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt

Europäischer Sozialfonds Sachsen-Anhalt 2007 - 2013

Inhalt:

Ergebnisse der 17. Welle 2012

Auswertung: SÖSTRA Berlin

Datenerhebung: TNS Infratest München

Berlin, Juni 2013

SACHSEN-ANHALT

Europäische Kommission
Europäische Strukturfonds
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS **3**

TABELLENVERZEICHNIS **5**

EINFÜHRUNG **6**

IN ALLER KÜRZE **7**

1 DATENBASIS **11**

2 ENTWICKLUNG UND STRUKTUR DER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGUNG **14**
2.1 Betriebe und Beschäftigung im Zeitraum 1993/1995 bis 2012 14
2.2 Struktur der Betriebe und der Beschäftigung 2012 16
2.3 Qualifikationsanforderungen an Arbeitsplätze 20

3 BETRIEBSNACHFOLGE **24**
3.1 Reichweite der Betriebsnachfolge 25
3.2 Regelung der Betriebsnachfolge 27

4 ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG **29**
4.1 Entwicklung atypischer Beschäftigung 30
4.2 Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse 33

5 ARBEITSZEITEN **41**
5.1 Entwicklung vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeiten 41
5.2 Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung 44

6 BETRIEBLICHE MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT **47**
6.1 Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit 48
6.2 Betriebliche Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit 52

7 FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN **56**

8 FACHKRÄFTEBEDARF **64**
8.1 Bedarf an Fachkräften 64
8.2 Fachkräftesituation in Branchen und Betriebsgrößenklassen 68
8.3 Suche nach Fachkräften 70

9 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG **72**
9.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 72
9.2 Ausbildungsverhältnisse 76
9.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung 78

10 WEITERBILDUNG **81**
10.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten 81
10.2 Weiterbildungsquote der Beschäftigten 83

11 ZUR WIRTSCHAFTLICHEN SITUATION SACHSEN-ANHALTS **86**
11.1 Investitionen 86
11.2 Innovationen 88
11.3 Umsatz und Export 92
11.4 Löhne und Tarifbindung 96
11.5 Produktivität 100

RESÜMEE **104**

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt 1995 bis 2012 ... 13
Abbildung 2: Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 1993 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni) ... 14
Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012 (2005 = 100) 15
Abbildung 4: Anteil der Frauen an den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni) ... 16
Abbildung 5: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni) ... 20
Abbildung 6: Frauenanteil nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Stand: 30. Juni) ... 23
Abbildung 7: Betriebe nach dem Jahr ihrer Gründung in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2012 ... 24
Abbildung 8: Betriebsnachfolge nach voraussichtlichem Übergabezeitraum in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland (Stand: 2012) ... 26
Abbildung 9: Übergabemöglichkeiten bei Betriebsnachfolge in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland (Stand: 2012) ... 28
Abbildung 10: Entwicklung des Flexibilisierungsgrades und einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni) ... 31
Abbildung 11: Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Stand: 30. Juni) ... 32
Abbildung 12: Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt 2012 (Stand: 30. Juni) ... 33
Abbildung 13: Entwicklung der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit je VZÄ in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 ... 42
Abbildung 14: Verteilung von Betrieben nach vereinbarter durchschnittlicher Wochenarbeitszeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 ... 43
Abbildung 15: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Mehrfachnennungen möglich) ... 49
Abbildung 16: Anteil der Betriebe mit ausgewählten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt 2004, 2008 und 2012 (Mehrfachnennungen möglich) ... 50
Abbildung 17: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Mehrfachnennungen möglich) ... 53
Abbildung 18: Anteil von Frauen in der ersten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008 und 2012 ... 57
Abbildung 19: Anteil von Frauen in der zweiten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008 und 2012 ... 60
Abbildung 20: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2012 (jeweils 1. Halbjahr) ... 65
Abbildung 21: Einstellungen von Fachkräften in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2012 (jeweils 1. Halbjahr) ... 66
Abbildung 22: Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Zahl nicht besetzter Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2012 (jeweils 1. Halbjahr) ... 67
Abbildung 23: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 (jeweils 1. Halbjahr) ... 68
Abbildung 24: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt (Stand: 1. Halbjahr 2012 ... 69
Abbildung 25: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt (Stand: 1. Halbjahr 2012 ... 70
Abbildung 26: Suche nach Fachkräften zum nächstmöglichen Zeitpunkt in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni) ... 71
Abbildung 27: Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 ... 73
Abbildung 28: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 ... 74
Abbildung 29: Ausbildungsbeteiligung* nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 ... 75
Abbildung 30: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2012 ... 77
Abbildung 31: Unbesetzte Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2011/2012 nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt ... 78
Abbildung 32: Entwicklung der Übernahmequoten* in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 ... 79

Abbildung 33: Übernahmequote* im produzierenden Gewerbe, im Dienstleistungsbereich und insgesamt in Sachsen-Anhalt 2012 ... 80
Abbildung 34: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2012 (Stand: jeweils 1. Halbjahr) ... 82
Abbildung 35: Weiterbildungsquote(n)* in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2012 (Stand: jeweils 1. Halbjahr) ... 83
Abbildung 36: Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2011 ... 87
Abbildung 37: Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2011 ... 90
Abbildung 38: Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2011 ... 92
Abbildung 39: Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe* in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2011 (alle Betriebe mit Umsatz) ... 95
Abbildung 40: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 und Angleichungsquote (Stand: jeweils Juni; Westdeutschland = 100; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld) ... 97
Abbildung 41: Anteil der Betriebe mit Tarifbindung an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 99
Abbildung 42: Produktivitätsentwicklung (Umsatz je VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung 1990 bis 2011 (Westdeutschland = 100; alle Betriebe mit Umsatz) ... 100
Abbildung 43: Produktivität (Umsatz je VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) nach ausgewählten Branchen 2011 ... 101
Abbildung 44: Produktivität (Umsatz je VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) nach Betriebsgrößenklassen 2011 ... 102

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen** in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Stand: 30. Juni) ... 17
Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Stand: 30. Juni) ... 18
Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach dem Gründungsjahr in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Stand: 30. Juni) ... 19
Tabelle 4: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen** sowie Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2012 (Stand: 30. Juni) ... 21
Tabelle 5: Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Stand: 30. Juni) ... 22
Tabelle 6: Regelung der Nachfolge bei Weiterführung des Betriebes nach Ländern, Ost- und Westdeutschland (Stand: 2012) ... 29
Tabelle 7: Teilzeitbeschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni) ... 34
Tabelle 8: „Klassische Teilzeit“ nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni) ... 35
Tabelle 9: Geringfügig Beschäftigte* nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni) ... 36
Tabelle 10: Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2003 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni) ... 37
Tabelle 11: Befristet Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni) ... 38
Tabelle 12: Leiharbeit nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni) ... 40
Tabelle 13: Verteilung der Beschäftigten nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2012 ... 43
Tabelle 14: Veränderung des Einsatzes ausgewählter Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Sachsen-Anhalt 2006 bis 2012 ... 44
Tabelle 15: Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2012 46
Tabelle 16: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an allen Betrieben nach Eigentum und Betriebsgröße in Sachsen-Anhalt 2012 (Mehrfachnennungen möglich) ... 51
Tabelle 17: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten an allen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2012 (Mehrfachnennungen möglich) ... 55
Tabelle 18: Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene nach Eigentum, Branchen** und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008 und 2012 ... 59
Tabelle 19: Anteil der Frauen auf der zweiten Führungsebene nach Eigentum und ausgewählten Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008 und 2012 ... 62
Tabelle 20: Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten und nach dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 ... 63
Tabelle 21: Beschäftigtenbestand und gesuchte Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 ... 71
Tabelle 22: Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2012 ... 76
Tabelle 23: Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2012 ... 85
Tabelle 24: Verteilung der Betriebe, Beschäftigten und des Umsatzes nach Branchen** in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2011 (alle Betriebe mit Umsatz) ... 93
Tabelle 25: Verteilung des Umsatzes und des Exports nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2011 (alle Betriebe mit Umsatz) ... 94
Tabelle 26: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) nach Branchen** und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2012 (Stand: Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld) ... 98

Einführung

Das IAB-Betriebspanel wurde in Sachsen-Anhalt als mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene von Juli bis Oktober 2012 zum 17. Mal durchgeführt. Das Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt hat durch seine finanzielle Beteiligung einen Auswertungsbericht für Sachsen-Anhalt ermöglicht. Ziel des Berichtes ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung sowie Informationen über ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern der sachsen-anhaltischen Betriebe bereitzustellen.

Im vorliegenden Auswertungsbericht 2012 werden ausgewählte betriebliche Informationen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter bereitgestellt. Hierbei wird auf das betriebliche Engagement im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie des Gesundheitsschutzes eingegangen. Angaben zu diesen Themenkomplexen werden nicht jährlich erhoben. In der aktuellen Befragungswelle wird diesem Thema jedoch besondere Aufmerksamkeit gewidmet, denn der demografische Wandel, der steigende Anteil älterer Beschäftigter sowie die zunehmenden Schwierigkeiten der Betriebe, ihren Fachkräftebedarf zu decken, stellen die Betriebe vor die Herausforderung, alle bestehenden Beschäftigungspotenziale noch stärker zu nutzen als bisher. Im vorliegenden Bericht wird analysiert, inwieweit sich die Betriebe durch Maßnahmen zum Gesundheitsschutz ihrer Belegschaften dieser Herausforderung stellen und ob Anstrengungen unternommen werden, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Zum dritten Mal werden im aktuellen Panel Angaben zur Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen erhoben. Die vorliegenden Ergebnisse beantworten die Frage, ob entsprechend der Selbstverpflichtung der Wirtschaft Frauen verstärkt in Leitungsaufgaben eingebunden werden. Einen weiteren Auswertungsschwerpunkt bildet das Thema Betriebsnachfolge, zu dem erstmalig Informationen im IAB-Betriebspanel erhoben wurden. Es wird gezeigt, in welchem Umfang Nachfolgeregelungen anstehen und wie viele Arbeitsplätze berührt werden.

Standardmäßig werden im IAB-Betriebspanel die Themen Fachkräfte sowie betriebliche Aus- und Weiterbildung analysiert. Auch die sogenannte atypische Beschäftigung wird jährlich in die Auswertung einbezogen. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen wie Teilzeitbeschäftigung einschließlich Mini-Jobs, befristete Beschäftigung und Leiharbeit. Neben Aussagen zur Beschäftigungsentwicklung erfolgen jährlich Auswertungen ausgewählter wirtschaftlicher Kennziffern, die für die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften eine hohe Bedeutung haben. Dazu zählen die Investitions- und Innovationsbereitschaft der Betriebe, der Umsatz einschließlich des Exports, Löhne und Gehälter, Tarifbindung sowie Produktivität.

Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft (z. B. produzierendes Gewerbe) oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mit mindestens 20 Beschäftigten) beschränken. Ein weiterer Vorteil der jährlich laufenden Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass sowohl für Ostdeutschland als auch Westdeutschland insgesamt dasselbe Fragenprogramm und dasselbe Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen sind vergleichende Analysen für Ost- und Westdeutschland insgesamt ohne methodische und definitorische Schwierigkeiten und im langjährigen Zeitverlauf möglich. Das IAB-Betriebspanel ist als Längsschnitterhebung angelegt, d. h., jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. In Anbetracht dessen, dass die Arbeitgeberbefragung in der 17. Welle durchgeführt wurde, können auch Querschnittsvergleiche über die Jahre 1995 bis 2012 in die Auswertung aufgenommen werden.

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine Arbeitgeberbefragung in sachsen-anhaltischen Betrieben durch (IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt). Im Jahre 2012 fand diese Befragung zum 17. Mal statt. Für Auswertungen in Sachsen-Anhalt liegen für das Jahr 2012 Interviews von 1.003 Betrieben vor. Mit der Stichprobe wurden 1,7 Prozent der Betriebe mit 9,2 Prozent der Beschäftigten erfasst.

Zahl der Betriebe stagniert, Beschäftigung gegenüber Vorjahr nicht weiter angestiegen

Mitte 2012 gab es in Sachsen-Anhalt 58 Tsd. Betriebe (mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). Seit 2006 wurden in Sachsen-Anhalt jährlich fast 60 Tsd. Betriebe registriert, und die Zahl der Betriebe blieb damit relativ konstant.

2012 waren in Sachsen-Anhalt in diesen Betrieben ca. 905 Tsd. Beschäftigte tätig, was in etwa dem Stand des Vorjahres entspricht. In Sachsen-Anhalt waren 2012 im Vergleich mit 2005 etwa 7 Prozent mehr Beschäftigte tätig. In Ost- und Westdeutschland nahm die Beschäftigung seit 2005 in höherem Maße zu und zwar um 9 Prozent in Ostdeutschland und 12 Prozent in Westdeutschland.

Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse 2012 weiter angestiegen

In 70 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts (Ostdeutschland 73 Prozent, Westdeutschland 82 Prozent) gab es 2012 mindestens eine Form atypischer Beschäftigung, d. h. Teilzeit, Befristung oder Leiharbeit. Besonders verbreitet waren Teilzeittätigkeiten, die es in 64 Prozent der Betriebe gab, 4 Prozent der Betriebe hatten Leiharbeitskräfte und 18 Prozent befristete Beschäftigungsverhältnisse.

Der Anteil atypischer Beschäftigungsformen hat sich 2012 in Sachsen-Anhalt gegenüber dem Vorjahr erhöht und erreicht nunmehr 37 Prozent (davon Anteil Teilzeit 28 Prozent, darunter geringfügige Beschäftigung 8 Prozent, Anteil Befristungen 7 Prozent, Anteil Leiharbeit 2 Prozent). Damit wurde beim Anteil atypischer an allen Beschäftigungsverhältnissen in Sachsen-Anhalt 2012 wie auch in Ost- und Westdeutschland (38 bzw. 39 Prozent) der bisher höchste Stand erreicht.

Arbeitnehmer sind gut qualifiziert

13 Prozent der Beschäftigten (ohne Auszubildende) waren 2012 in Sachsen-Anhalt auf Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten eingesetzt, 67 Prozent auf Arbeitsplätzen, die einen Berufsabschluss voraussetzten. 13 Prozent übten Tätigkeiten aus, die ein abgeschlossenes Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium erforderten, und 7 Prozent waren tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer. Nach wie vor gibt es in den Angaben der Betriebe zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland Unterschiede. Insbesondere der Anteil der Beschäftigten mit Berufsausbildung ist in Sachsen-Anhalt deutlich höher als in Westdeutschland. Demgegenüber sind in Sachsen-Anhalt anteilig deutlich weniger Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen tätig.

Anstehende Betriebsnachfolgen noch nicht ausreichend vorbereitet

In ca. 7 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts steht in absehbarer Zeit (überwiegend bis 2014) eine Regelung der Betriebsnachfolge an (Ost- und Westdeutschland je 8 Prozent). Fast alle dieser Betriebe gingen von einer Weiterführung ihres Betriebes aus. Hochgerechnet bedeutet dies, dass in Sachsen-Anhalt knapp 4 Tsd. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Ostdeutschland ca. 30 Tsd., Westdeutschland ca. 115 Tsd.) vor der Aufgabe stehen, Regelungen für eine Betriebsnachfolge zu treffen. Hochgerechnet waren in Sachsen-Anhalt in diesen Betrieben ca. 50 Tsd. Beschäftigte tätig (Ostdeutschland ca. 320 Tsd., Westdeutschland 1,7 Millionen). Damit hängt von erfolgreichen Betriebsübergaben der Bestand zahlreicher Arbeitsplätze ab. Zum Befragungszeitpunkt hatten in Sachsen-Anhalt über drei Viertel der Betrieben eine Vorstellung darüber, wie eine

Nachfolgeregelung aussehen könnte: Die Hälfte präferierte familieninterne Lösungen, aber auch externe Lösungsansätze wie der Verkauf bzw. der Einsatz einer Fremdgeschäftsführung spielten für fast jeden vierten Betrieb eine Rolle. In den meisten Betrieben mit anstehender Nachfolge gab es somit Vorstellungen zur Übergabe. Allerdings war die vorgesehene Übergabe zum Befragungszeitpunkt noch nicht ausreichend geregelt. Über die Hälfte der sachsen-anhaltischen Betriebe mit anstehender Betriebsnachfolge gab an, dass diese vollständig bzw. teilweise geregelt sei, aber in 46 Prozent der Betriebe waren noch keinerlei Regelungen getroffen.

Betriebe nutzen häufig Überstunden und Arbeitszeitkonten

In 47 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts wurden Überstunden geleistet (Ost- und Westdeutschland je 49 Prozent). Darüber hinaus nutzten die Betriebe eine Reihe weiterer Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung. In jedem dritten Betrieb wurde regelmäßig am Samstag gearbeitet, in 14 Prozent aller Betriebe auch am Sonntag. In 19 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe gab es Schichtarbeit. Arbeitszeitkonten (von der Gleitzeitarbeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen) gab es in fast jedem dritten Betrieb (32 Prozent) (Ostdeutschland 31 Prozent, Westdeutschland 27 Prozent)).

Betriebe fördern verstärkt Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter

27 Prozent aller Betriebe boten ihren Beschäftigten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an (Ostdeutschland: 30 Prozent, Westdeutschland 30 Prozent). In diesen Betrieben waren 56 Prozent der Beschäftigten tätig (Ostdeutschland 58 Prozent, Westdeutschland 62 Prozent). In 21 Prozent der Betriebe wurden flexible bzw. familienfreundliche Arbeitszeitmodelle praktiziert. Damit präferierten sachsen-anhaltische Betriebe eine Arbeitszeitgestaltung, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielt. Frauen wurden in 4 Prozent der Betriebe gezielt gefördert. Seit 2004 ist für ausgewählte Maßnahmen eine Verstärkung der betrieblichen Unterstützung zu beobachten. Das betrifft vorrangig Angebote zur Kinderbetreuung.

28 Prozent der Betriebe führten zusätzliche Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten durch oder beteiligten sich finanziell daran (Ostdeutschland: 27 Prozent; Westdeutschland 27 Prozent). In diesen Betrieben waren 65 Prozent aller Beschäftigten tätig (Ostdeutschland 63 Prozent, Westdeutschland 64 Prozent). 12 Prozent der Betriebe Sachsen-Anhalts führten Mitarbeiterbefragungen und in ebenfalls 12 Prozent der Betriebe wurden Krankenstandanalysen vorgenommen. 8 Prozent der Betriebe griffen auf innerbetriebliche und 4 Prozent auf außerbetriebliche Aktivitäten zurück. Besonders aktiv waren Großbetriebe und Betriebe des öffentlichen Sektors. Insgesamt waren sachsen-anhaltische Betriebe bei der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter ähnlich aktiv wie ost- und westdeutsche.

Überdurchschnittlich hohe Beteiligung von Frauen in Führungspositionen

In Betrieben Sachsen-Anhalts waren 33 Prozent der Vorgesetztenfunktionen auf der ersten und 48 Prozent auf der zweiten Leitungsebene mit Frauen besetzt. Im Vergleich zu Ostdeutschland (31 bzw. 46 Prozent) und insbesondere zu Westdeutschland (26 bzw. 37 Prozent) waren sachsen-anhaltische Frauen damit häufiger in Führungsaufgaben eingebunden. Seit 2004 ist der Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene stabil geblieben, auf der zweiten Führungsebene ist eine Erhöhung um 6 Prozentpunkte zu verzeichnen. Gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten (49 Prozent) bleiben Frauen in Führungspositionen auf der ersten Führungsebene weiterhin unterrepräsentiert. In Betrieben des öffentlichen Sektors waren Frauen vor allem auf der ersten Führungsebene häufiger mit Leitungsaufgaben betraut als in Betrieben der Privatwirtschaft. Wird jedoch die Beteiligung von Frauen an Führungsfunktionen in Bezug zu ihren jeweiligen Anteilen an den Beschäftigten gesetzt, so zeigt sich, dass auch für Betriebe des öffentlichen Sektors Handlungsbedarf besteht, um der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken.

Kein weiterer Anstieg des Fachkräftebedarfs

29 Prozent der Betriebe Sachsen-Anhalts verwiesen 2012 auf Personalbedarf. Der Fachkräftebedarf des Landes lag im ersten Halbjahr 2012 bei etwa 50 Tsd. Personen und viel damit gegenüber dem Vorjahr geringer aus. Trotz des Rückgangs blieb der Anteil einstellender Betriebe mit ca. 24 Prozent unverändert. In 10 Prozent aller Betriebe bzw. in über einem Drittel aller Betriebe mit Stellenangeboten für Fachkräfte waren alle oder ein Teil der im ersten Halbjahr 2012 zu besetzenden Stellen bis zum Zeitpunkt der Befragung nicht besetzt (ca. 12 Tsd. Stellen). Dies waren 25 Prozent aller im ersten Halbjahr 2012 in Sachsen-Anhalt zu besetzenden Fachkräftestellen (Ost- und Westdeutschland ebenfalls jeweils 25 Prozent). Gegenüber dem Vorjahr sank in Sachsen-Anhalt zwar die Zahl unbesetzter Fachkräftestellen, die Nichtbesetzungsquote stieg aber dennoch um 1 Prozentpunkt.

Probleme bei der Gewinnung von Fachkräften hatten vor allem Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten. Die Nichtbesetzungsquote betrug hier über 40 Prozent. Die geringsten Problem scheinen nach wie vor Großbetriebe zu haben, in denen die Quote bei lediglich 8 Prozent lag.

15 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts suchten insgesamt ca. 17 Tsd. Fachkräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin – das sind 2 Tsd. Fachkräfte weniger gegenüber dem Vorjahr, als der bisherige Höchstwert erreicht war. Im Vergleich zur Struktur der Beschäftigten mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Berufsabschluss voraussetzt, wurden vergleichbar viele Beschäftigte mit dieser Qualifikation gesucht. Fachkräfte, die über einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss verfügten, wurden im Vergleich mit ihrem Beschäftigtenanteil seltener gesucht.

Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen weiter gestiegen

Von allen ausbildungsberechtigten Betrieben in Sachsen-Anhalt bildeten 2012 rund 41 Prozent aus (Ostdeutschland 43 Prozent; Westdeutschland 53 Prozent). Die vorhandene betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung – wurde somit in Sachsen-Anhalt weit weniger ausgeschöpft als in Westdeutschland und auch etwas weniger als in Ostdeutschland. Die Ausbildungsbeteiligung gegenüber Westdeutschland war vor allem in den sachsen-anhaltischen Kleinstbetrieben und mittleren Betrieben erheblich niedriger.

Die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten, betrug 2012 in Sachsen-Anhalt 3,6 Prozent. Sie war damit geringfügig niedriger als in Ostdeutschland (3,7 Prozent) und deutlich niedriger als in Westdeutschland (4,3 Prozent). Größter Ausbilder in Sachsen-Anhalt – gemessen an der Zahl der Ausbildungsverhältnisse – war, wie auch in Ostdeutschland, das verarbeitende Gewerbe, auf das gut ein Fünftel der Auszubildenden entfiel. Die Strukturen der Ausbildungslandschaft in Sachsen-Anhalt haben sich damit weiter denen Westdeutschlands angenähert.

In 29 Prozent der Betriebe Sachsen-Anhalts mit Ausbildungsplatzangeboten gab es unbesetzte Ausbildungsplätze. Gegenüber dem Vorjahr entspricht das einer Steigerung um 6 Prozentpunkte. Damit lag Sachsen-Anhalt unter der Nichtbesetzungsquote für Ostdeutschland (32 Prozent), aber gegenüber Westdeutschland belief sich diese Kennziffer für Sachsen-Anhalt fast auf das Doppelte (15 Prozent). Insbesondere Kleinst- und Kleinbetrieben ist es auch 2012 weniger gut gelungen, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen.

2012 wurden in Sachsen-Anhalt 58 Prozent aller Ausbildungsabsolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen. Das ist ein Anteil, der seit 1996/1997 nicht mehr erreicht worden ist. In Ostdeutschland war die Übernahmequote ähnlich hoch (59 Prozent). Trotz der positiven Entwicklung in Sachsen-Anhalten konnten die Werte für Westdeutschland aber auch 2012 noch nicht erreicht werden (66 Prozent). Die Chance, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen, war damit in Sachsen-Anhalt mit der in Ostdeutschland erstmalig weitgehend vergleichbar , aber zu Westdeutschland besteht nach wie vor ein Abstand. Von den weiblichen Absolventen wurden 57 Prozent, von den männlichen Absolventen 60 Prozent übernommen.

Bei gesunkener Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe nur geringe Reduzierung der Weiterbildungsquote der Beschäftigten

Mit 51 Prozent lag die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe Sachsen-Anhalts deutlich unter dem Wert des Jahres 2011. Damit hat Sachsen-Anhalt seine seit vielen Jahren unangefochtene Spitzenstellung sowohl gegenüber Ost- als auch Westdeutschland eingebüßt. Gleichwohl unterstützten 2012 anteilig deutlich mehr sachsen-anhaltische Betriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten als noch vor 10 Jahren.

Die Weiterbildungsquote, d. h. der Anteil weitergebildeter Beschäftigter an allen Beschäftigten, lag im ersten Halbjahr 2012 bei 33 Prozent und lag damit um 1 Prozentpunkt unter dem Wert des vorangegangenen Jahres (Ostdeutschland: 35 Prozent; Westdeutschland: 31 Prozent). Die stark rückläufige Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe hatte damit auch Konsequenzen für die Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten. In Ostdeutschland ist die Weiterbildungsquote demgegenüber stabil geblieben, in Westdeutschland ist sie geringfügig gestiegen.

Bei insgesamt gesunkenem Weiterbildungsengagement hat sich die Rangfolge der am häufigsten genutzten Angebote externer Weiterbildungsanbieter in den letzten 10 Jahren kaum verändert. Mit 44 Prozent standen Angebote von externen Bildungsträgern auch im letzten Jahr mit deutlichem Abstand an der Spitze. An zweiter Stelle folgten Vorträge, Fachtagungen und Messeveranstaltungen (28 Prozent), an dritter stand nahezu gleichrangig die Weiterbildung am Arbeitsplatz (27 Prozent). Rund 25 Prozent boten interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare an.

Positive Entwicklung wichtiger betrieblicher Kennziffern

Die wirtschaftliche Situation der Betriebe in Sachsen-Anhalt hat sich im Jahr 2011, auf das sich die Angaben der aktuellen Befragungswelle beziehen, weiter verbessert. Der Umsatz sachsen-anhaltischer Betriebe war höher als im Vorjahr und erreichte einen Höchstwert, es erhöhten sich der Binnenumsatz wie der Export. Die Investitionsintensität (Investitionen je Vollzeitäquivalent (VZÄ)) lag 2011 bei gut 8 Tsd. € und war damit ebenso hoch wie in Westdeutschland. In Sachsen-Anhalt sind Betriebe allerdings nach wie vor seltener innovativ als in Westdeutschland und auch als in Ostdeutschland. So waren 2011 etwa 31 Prozent aller Betriebe in Sachsen-Anhalt innovativ (Ostdeutschland 35 Prozent, Westdeutschland 39 Prozent), d. h., sie realisierten mindestens eine Produkt- oder Prozessinnovation. In diesen innovativen Betrieben waren 46 Prozent aller in Sachsen-Anhalt Beschäftigten tätig (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 58 Prozent). Sachsen-Anhalt zählt seit mehreren Jahren zu den ostdeutschen Flächenländern mit Innovationsaktivitäten, die unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts liegen. Die Löhne in Sachsen-Anhalt (Lohn je VZÄ) waren 2012 höher als 2011. Trotz gestiegener Löhne hat sich der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Lohnniveaus in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland nicht verringert. Die Lohnangleichung lag 2012 wie im Vorjahr bei 77 Prozent des westdeutschen Vergleichswerts. Insgesamt bezeichneten 2011 sachsen-anhaltische wie auch ost- und westdeutsche Betriebe ihre Ertragslage als befriedigend. Damit fällt die Beurteilung der Ertragslage sowohl in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland wiederum besser als im Vorjahr aus. Die Ertragslage wurde so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er Jahre bewertet.

Trotz Produktivitätsfortschritte bleibt Abstand zu Westdeutschland

Dank der positiven Entwicklung wichtiger betrieblicher Kennziffern in Sachsen-Anhalt hat sich der Abstand in den Produktivitätsniveaus (Produktivität = Umsatz je VZÄ) zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben 2011 verringert. Die Produktivität lag 2011 bei 81 Prozent der westdeutschen Betriebe und damit deutlich höher als 2010. Damit erreichte Sachsen-Anhalt im ostdeutschen Ländervergleich die bisher höchste Angleichung (Ostdeutschland 68 Prozent). Ob damit die bisherige Stagnationsphase beendet ist und eine neue Angleichungsphase begonnen hat, bleibt aber abzuwarten.

1 Datenbasis

Für die Befragungswelle 2012 liegen für Querschnittsauswertungen in Sachsen-Anhalt verwertbare Interviews von 1.003 Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von 58.767 Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 2011 (Jahr der Stichprobenziehung). Mit der Stichprobe wurden 1,7 Prozent der genannten Betriebe erfasst, in denen 9,2 Prozent aller Beschäftigten tätig sind.

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

1. 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 hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30.06.2011.
2. Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

Für die Auswertungen im Rahmen des vorliegenden Berichtes wird für den heterogenen Bereich der Dienstleistungen, unter Beachtung der inhaltlichen Bedeutung und der notwendigen Fallzahlen für eine verallgemeinerungsfähige Interpretation der Ergebnisse, folgende Branchengliederung[1] gewählt:

- Unternehmensnahe Dienstleistungen: Dazu gehören Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Veterinärwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie übrige Dienstleistungen (überwiegend für Unternehmen).
- Neben unternehmensnahen Dienstleistungen werden die personenbezogenen Dienstleistungen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen aufgrund ihrer Bedeutung, Abgrenzbarkeit und Größe jeweils gesondert dargestellt. Eine dritte Untergruppe der personenbezogenen Dienstleistungen bilden die übrigen Dienstleistungen. Dazu gehören Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna).

Bezüglich der Betriebsgrößenklassen werden die Betriebe im IAB-Betriebspanel nach der seit dem 1. Januar 2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union gruppiert.[2] Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen: Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten, wobei auf Grund des Umfangs von Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten diese gesondert ausgewiesen werden, Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten und Großbetriebe ab 250 Beschäftigten.

1 Seit der Befragungswelle 2009 werden die Daten des IAB-Betriebspanels nach der WZ 2008 aufbereitet; bis einschließlich der Befragungswelle 2008 erfolgte dies nach der WZ 2003.

2 „Kleinstunternehmen“ – weniger als 10 Beschäftigte; „Kleinunternehmen“ – weniger als 50 Beschäftigte; „mittlere Unternehmen“ – weniger als 250 Beschäftigte.

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

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

Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Da die Beschäftigtenzahlen der *Beschäftigungsstatistik der BA* keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten und geringfügig Beschäftigte nur dann erfasst werden, wenn diese zusätzlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder durch Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

2. Im Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.[3] Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind.

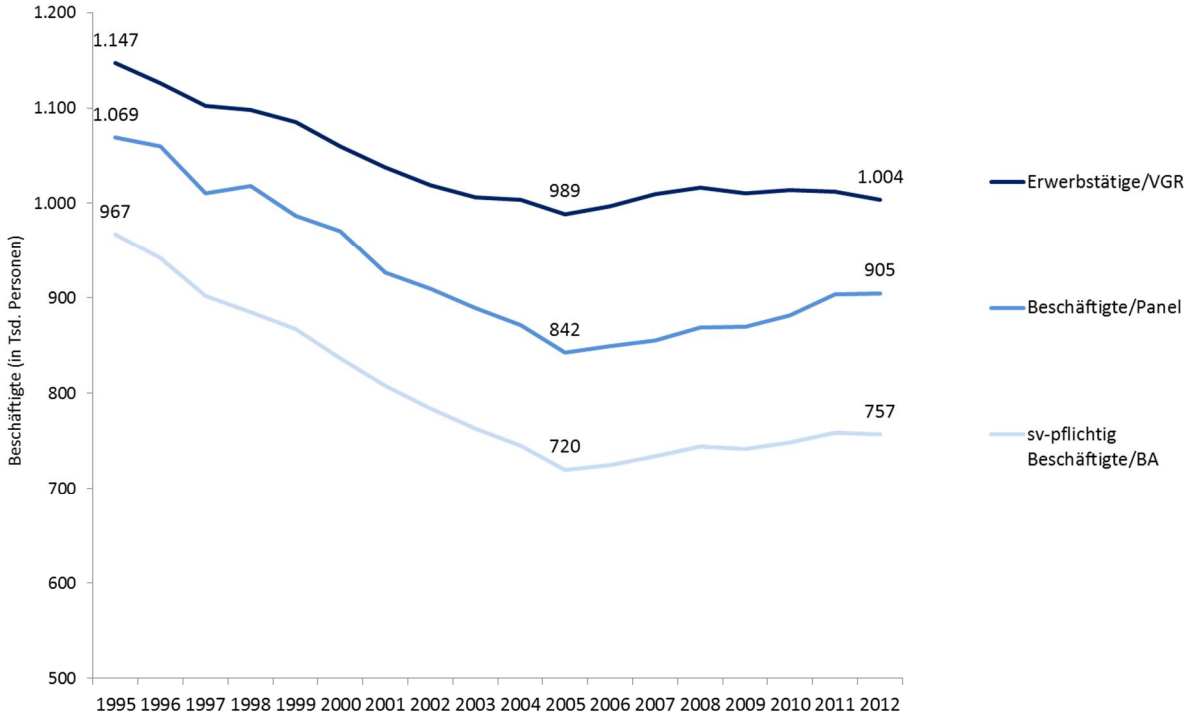
Da die Beschäftigtenzahlen in der *Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder* auch Ein-Personen-Betriebe enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

3. Im Betriebspanel werden Beschäftigungsfälle gezählt, wodurch vereinzelt Doppelzählungen auftreten können, wenn ein Beschäftigter Arbeitsverhältnisse mit zwei oder mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z. B. geringfügige).
4. Bei Vergleichen mit anderen Datenquellen ist auch zu beachten, dass sich die Beschäftigtendaten des Betriebspanels in der Regel auf den Stichtag 30. Juni beziehen.
5. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; analog werden die westdeutschen Daten ohne Berlin ausgewiesen.

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

3 Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt 1995 bis 2012



Quelle: Arbeitskreis Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder,[4] Berechnungsstand: August 2012/Februar 2013, nächste Aktualisierung: März 2014 (im Jahresdurchschnitt); IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012 (jeweils zum 30.6.); Beschäftigungsstatistik der BA (jeweils zum 30.6., für 2012 vorläufige Angabe)

Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern in Sachsen-Anhalt ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2012.

Basierend auf der bereits zum 17. Mal durchgeführten Arbeitgeberbefragung in Sachsen-Anhalt konnten Querschnittsvergleiche über die Jahre 1996 bis 2012 in die Auswertung aufgenommen werden.

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

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

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

4 Die gesamten Zeitreihen der Erwerbstätigenrechnung wurden einer sogenannten großen Revision unterzogen und grundlegend überarbeitet, wobei neue Daten einbezogen oder neue Methoden und Konzepte in das Rechenwerk integriert werden. Solche umfassenden Revisionen finden alle 5 bis 10 Jahre statt, in der Regel im Rahmen von großen Revisionen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (zuletzt 2005). Vgl. http://aketr.de/index.php/id_330.html (Zugriff: 05.02.2013). Damit kommt es zu Unterschieden bei den Erwerbstätigenangaben zwischen dem aktuellen und zurückliegenden Auswertungsberichten.

2 Entwicklung und Struktur der Betriebe und Beschäftigung

Die Arbeitsmarktsituation hat sich in den zurückliegenden Jahren deutschlandweit entspannt. Seit 2005 sind die Beschäftigtenzahlen ansteigend, und auch in Ostdeutschland konnte der langjährige Abwärtstrend in der Beschäftigungsentwicklung gestoppt werden. Seit 2005 verzeichnet Sachsen-Anhalt wie alle neuen Bundesländer einen Beschäftigungsanstieg.

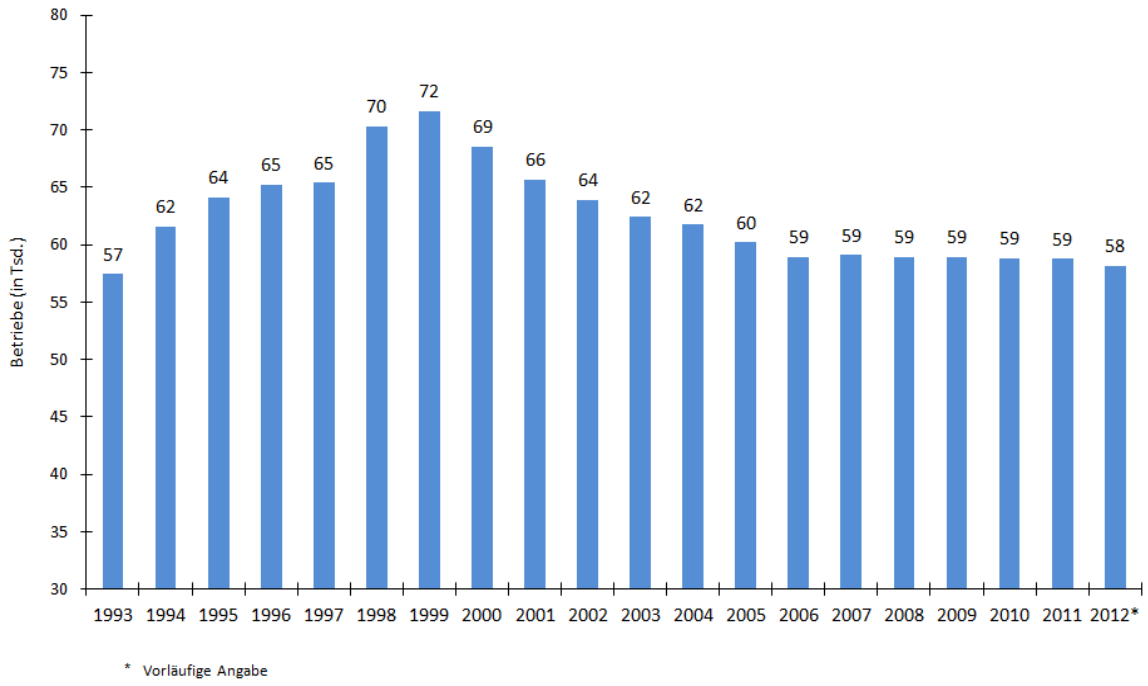
Nachfolgend werden für Sachsen-Anhalt die Veränderung der Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1993 und 2012 nach Angaben der BA Nürnberg sowie die Entwicklung des Beschäftigungsumfangs nach Panelangaben zwischen 1995 und 2012 dargestellt. Für die aktuell vorliegenden Angaben des Jahres 2012 erfolgen Auswertungen nach der Branchenzugehörigkeit der Betriebe, ihrer Größe sowie dem Alter der Betriebe. Dabei wird auf die entsprechenden Vergleichsangaben für Westdeutschland verwiesen.

2.1 Betriebe und Beschäftigung im Zeitraum 1993/1995 bis 2012

Anzahl der Betriebe stagniert, Beschäftigung nicht weiter gestiegen

Die Zahl der Betriebe in Sachsen-Anhalt mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich seit Anfang der 1990er Jahre deutlich verändert. Transformationsbedingte Veränderungen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft waren mit einem deutlichen Anstieg der Anzahl der Betriebe verbunden, die nach Angaben der BA 1999 mit etwa 72 Tsd. Betrieben einen Höchstwert erreichte (vgl. Abbildung 2). In den Folgejahren verringerte sich ihre Anzahl spürbar. Seit 2006 wurden in Sachsen-Anhalt jährlich etwa 59 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten registriert. Demgegenüber ist die Zahl der Betriebe in Ostdeutschland insgesamt seit 2006 jährlich ansteigend.

Abbildung 2: Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 1993 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni)

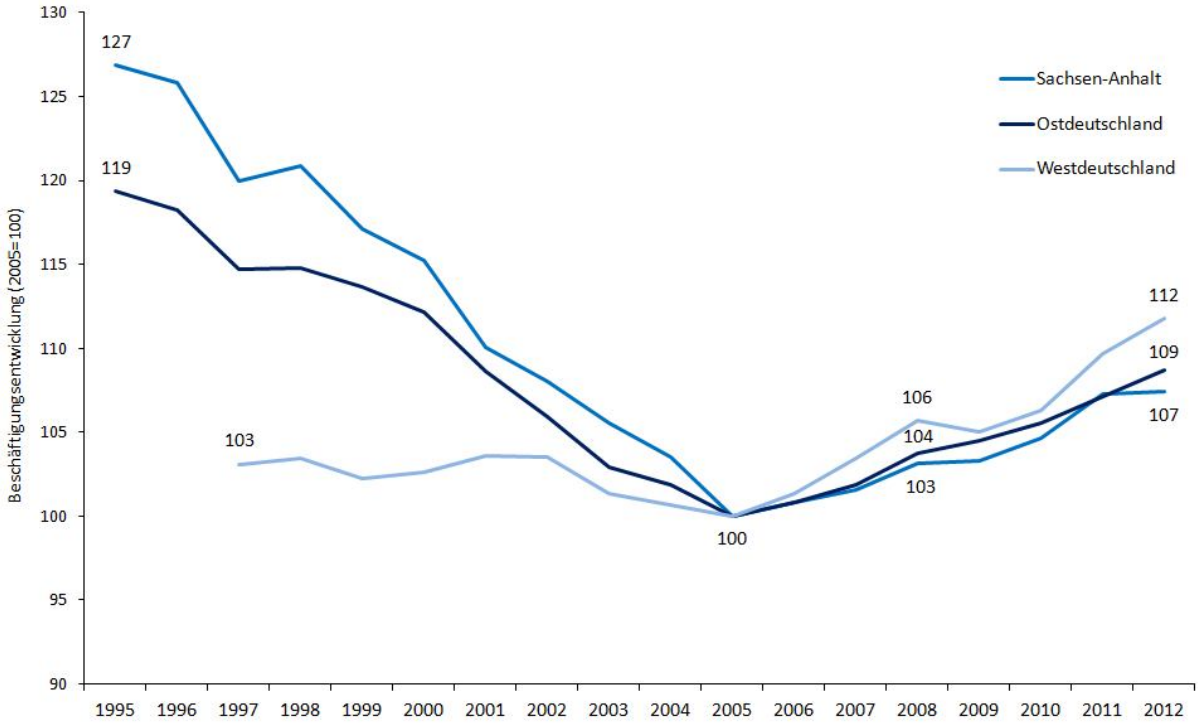


Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

Mit der Privatisierung der Betriebe des Landes im Rahmen des Transformationsprozesses setzte ein massiver Arbeitsplatzabbau ein, der erst 2005 gestoppt werden konnte. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels verringerte sich die Zahl der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt allein zwischen 1995 und 2005 um etwa 27 Prozent bzw. fast 230 Tsd. In den Folgejahren wurde wieder Beschäftigung aufgebaut, und es setzte eine Phase des kontinuierlichen Beschäftigungswachstums ein. Seit 2005 weisen Sachsen-Anhalt wie auch Ost- und Westdeutschland Beschäftigungsanstiege auf.

Nach Angaben des IAB-Betriebspanels konnte die Zahl der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt 2012 gegenüber 2011 nicht gesteigert werden. Demgegenüber wiesen die Vorjahre im jeweiligen Vorjahresvergleich Beschäftigungsanstiege aus. Im Vergleich mit 2005 gab es in Sachsen-Anhalt 2012 über 60 Tsd. Beschäftigte mehr, was einem Plus von ca. 7 Prozent entspricht (vgl. Abbildung 3). In den zurückliegenden sieben Jahren erhöhte sich in Sachsen-Anhalt auch die Zahl sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter und zwar um ca. 5 Prozent. Damit fiel die Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung etwas geringer aus als die der Gesamtbeschäftigung. In Ostdeutschland waren 2012 etwa 9 Prozent mehr Beschäftigte tätig als 2005, in Westdeutschland ca. 12 Prozent.

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2012 (2005 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

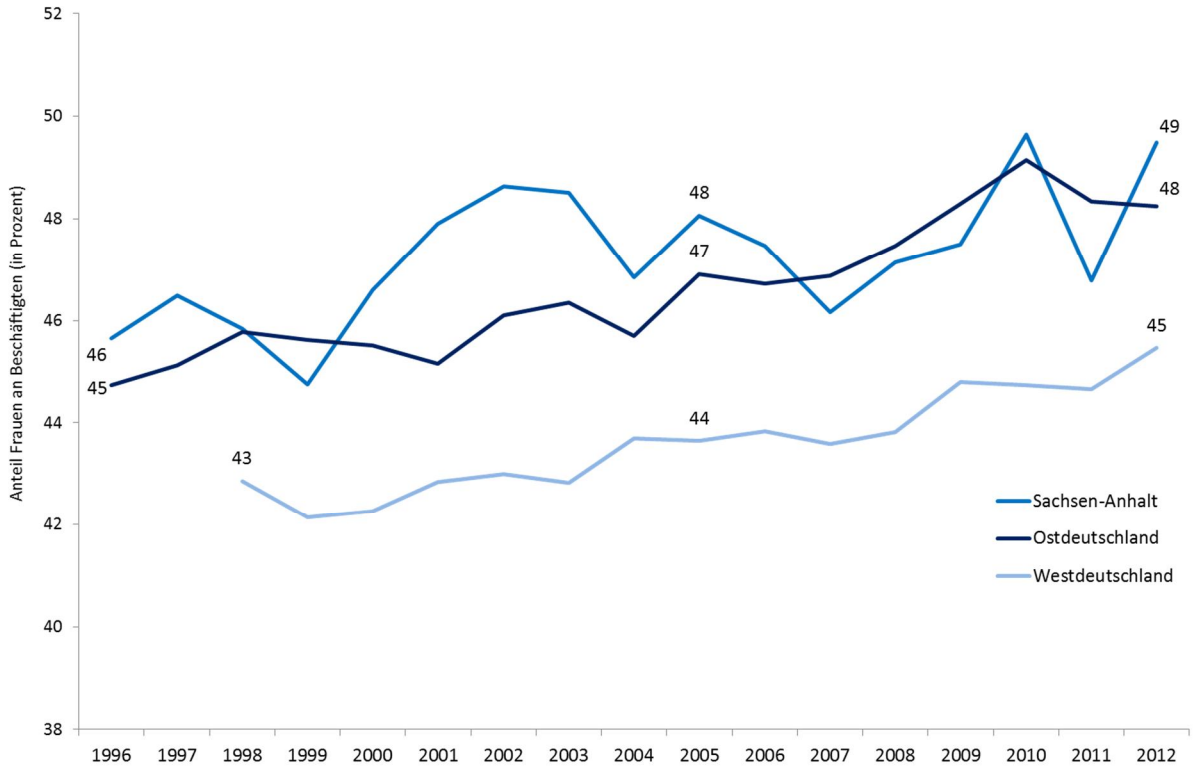
Die große Mehrheit der Betriebe in Sachsen-Anhalt (80 Prozent) ging Mitte 2012 von einem stabil bleibenden Beschäftigungsniveau bis Mitte 2013 aus und sieht damit gute Chancen für die Beschäftigungsentwicklung. Der Anteil der Betriebe mit erwartetem Personalabbau lag bei lediglich 5 Prozent, während der Anteil der Betriebe mit erwartetem Beschäftigungszuwachs 10 Prozent betrug. Damit übertraf die Zahl der Betriebe mit erwartetem Stellenzuwachs die Zahl der Betriebe mit erwartetem Stellenabbau – wie bereits im Vorjahr – sehr deutlich. Die sachsen-anhaltischen Betriebe hatten somit Mitte 2012 auch für die kommenden Monate positive Beschäftigungserwartungen. Ost- und westdeutsche Betriebe schätzten die Entwicklung bis 2013 ähnlich ein.

Anstieg der Beschäftigung von Frauen

Inzwischen ist fast jeder zweite Beschäftigte in Sachsen-Anhalt eine Frau. Der Frauenanteil an den Beschäftigten hat sich in den zurückliegenden Jahren in Sachsen-Anhalt insgesamt erhöht und zwar

von 46 Prozent im Jahr 1996 auf 49 Prozent im Jahr 2012. Allerdings traten von Jahr zu Jahr zum Teil deutliche Schwankungen auf. In Ost- und Westdeutschland gab es bei den Beschäftigtenanteilen der Frauen eine ähnliche Entwicklung. Das bedeutet, dass auch während der Phase des Beschäftigungsrückgangs in Ostdeutschland, die bis 2005 andauerte, Frauen relativ weniger vom Beschäftigungsabbau betroffen waren als Männer. Die stärkere Einbeziehung von Frauen in Beschäftigung hält seitdem an, Frauen profitieren seit 2005 also etwas stärker von der positiven Entwicklung am Arbeitsmarkt als Männer (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Anteil der Frauen an den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

Dahinter stehen strukturelle Veränderungen der Wirtschaft: Die Dienstleistungsbereiche mit hohen Frauenanteilen gewinnen an Bedeutung, das produzierende Gewerbe mit einer traditionell niedrigen Frauenbeschäftigung bindet immer weniger Beschäftigte. Die Tertiärisierung der Wirtschaft setzt sich fort. Die vorliegenden Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel zeigen allerdings, dass ein Großteil der Frauen in sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig ist, insbesondere auf Teilzeitarbeitsplätzen oder in geringfügiger Beschäftigung (vgl. Kapitel 4). Auch in westdeutschen Betrieben ist der Frauenanteil an den Beschäftigten seit Mitte der 1990er Jahre gestiegen, wenngleich er in jedem Jahr um einige Prozentpunkte niedriger ausfällt als in Sachsen-Anhalt und in Ostdeutschland. Frauen in Westdeutschland sind noch etwas häufiger als in Sachsen-Anhalt und in Ostdeutschland in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig.

2.2 Struktur der Betriebe und der Beschäftigung 2012

Die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Ergebnisse zurückliegender Befragungswellen geben über erfolgte Strukturveränderungen in Sachsen-Anhalt Aufschluss. Es zeigt sich, dass im Vergleich mit Mitte der 1990er Jahre Veränderungen sowohl der Branchenstruktur als auch der Struktur nach Betriebsgrößenklassen erfolgten. Gleichwohl sind nach wie vor größere Unterschiede zur westdeutschen Betriebslandschaft vorhanden. Während sich die Branchenstruktur annäherte, gab es kaum Änderungen nach Betriebsgrößenklassen.

Nachfolgend wird auf 2012 bestehende strukturelle Unterschiede zwischen den Betriebslandschaften in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland verwiesen. Diese beziehen sich zum einen auf die Branchen- und Betriebsgrößenstruktur. Zum anderen erfolgt eine Betrachtung nach dem Gründungsjahr der Betriebe, denn das Betriebsalter ist eine wichtige Einflussgröße für die Leistungsstärke eines Betriebes.

Nach wie vor geringes Gewicht des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen-Anhalt

17 Erhebungswellen im Rahmen des IAB-Betriebspanels belegen, dass sich die Branchenstruktur in den zurückliegenden Jahren in Sachsen-Anhalt verändert hat. Es zeigt sich, dass die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland inzwischen sehr ähnlich ist. Gleichzeitig wird aber auch sichtbar, dass noch einige Unterschiede in der Bindung der Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt gegenüber der Branchenstruktur westdeutscher Beschäftigter bestehen. Kennzeichnend für die sachsen-anhaltische wie auch die ostdeutsche Betriebslandschaft ist vor allem der deutlich geringere Beschäftigtenanteil des verarbeitenden Gewerbes gegenüber Westdeutschland. Der in Sachsen-Anhalt wie in Ostdeutschland insgesamt über lange Zeit sehr hohe Anteil des Baugewerbes hat sich in den letzten Jahren deutlich verringert und liegt nur noch geringfügig oberhalb des westdeutschen Beschäftigtenanteils (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen** in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Stand: 30. Juni)

Branche	Betriebe		Beschäftigte				
	Verteilung		Anzahl je Betrieb		Verteilung		
	Sachsen-Anhalt	West-deutsch-land	Sachsen-Anhalt	West-deutsch-land	Sachsen-Anhalt	Ost-deutsch-land	West-deutsch-land
	Prozent		Personen		Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	4	3	10	6	2	2	1
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	1	1	44	35	4	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	8	9	30	40	16	15	21
Baugewerbe	13	11	9	10	7	7	6
Handel und Reparatur	20	21	12	13	16	13	15
Verkehr/Information/Kommunikation*	6	7	18	21	7	8	8
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	3	3	11	19	2	2	3
Dienstleistungen	41	42	13	16	36	40	37
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	17	13	15	13	15	14
Erziehung und Unterricht*	3	3	23	24	4	5	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	10	17	22	13	13	12
Übrige Dienstleistungen	12	12	8	10	6	7	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	2	11	13	1	2	2
Öffentliche Verwaltung	2	1	80	87	9	9	6
Insgesamt	100	100	15	18	100	100	100

* Gilt für Sachsen-Anhalt: Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Die Beschäftigungsentwicklung verlief in den Branchen unterschiedlich. Während die übrigen Dienstleistungen, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das verarbeitende Gewerbe jeweils ihren Beschäftigungsumfang 2012 erhöhten, waren die Beschäftigungszahlen in allen anderen Branchen konstant oder leicht rückläufig.

Anteilig deutlich weniger Beschäftigte in sachsen-anhaltischen Großbetrieben

Die Verteilung der Betriebe und Beschäftigten auf Betriebsgrößenklassen zeigt in Sachsen-Anhalt wie in allen neuen Ländern eine hohe Konzentration auf Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten. Auf diese Betriebsgruppe entfiel 2012 in Sachsen-Anhalt fast jeder zweite Betrieb. In diesen Betrie-

ben waren 8 Prozent aller Beschäftigten vertreten (Westdeutschland: 39 Prozent der Betriebe, 6 Prozent der Beschäftigten). Demgegenüber lag der Anteil von Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland unterhalb von 1 Prozent. Die Beschäftigtenanteile in dieser Betriebsgruppe lagen in Westdeutschland mit 30 Prozent allerdings deutlich höher als in Sachsen-Anhalt und in Ostdeutschland mit jeweils 22 Prozent. Dies resultiert vor allem daher, dass westdeutsche Großbetriebe im Durchschnitt deutlich mehr Beschäftigte aufweisen als sachsen-anhaltische Großbetriebe (durchschnittliche Betriebsgröße: Sachsen-Anhalt 504 Beschäftigte, Ostdeutschland 562 und Westdeutschland 647 Beschäftigte). Vor allem auf die deutlich geringere Anzahl der Beschäftigten in den sachsen-anhaltischen Großbetrieben dürfte die geringere durchschnittliche Beschäftigtenzahl aller Betriebe des Landes zurückzuführen sein, die 2012 bei 15 Personen[5] lag (Ostdeutschland ebenfalls 15 Personen, Westdeutschland: 18 Personen). Demgegenüber waren 2012 in Sachsen-Anhalt anteilig deutlich mehr Beschäftigte in mittleren Betrieben tätig (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Stand: 30. Juni)

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte				
	Verteilung		Anzahl je Betrieb		Verteilung		
	Sachsen-Anhalt	West-deutsch-land	Sachsen-Anhalt	West-deutsch-land	Sachsen-Anhalt	Ost-deutsch-land	West-deutsch-land
	Prozent		Personen		Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	46	39	3	3	8	8	6
5 bis 9 Beschäftigte	26	30	6	7	11	12	11
10 bis 49 Beschäftigte	23	26	20	20	29	29	28
50 bis 249 Beschäftigte	4	4	105	98	30	29	25
ab 250 Beschäftigte	0,7	0,9	504	647	22	22	30
Insgesamt	100	100	15	18	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Im Vergleich mit 2005, dem Jahr mit dem niedrigsten Beschäftigungsniveau in Sachsen-Anhalt, gab es 2012 anteilig weniger Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten (Rückgang des Anteils an allen Betrieben von 77 auf 72 Prozent) und eine Zunahme von Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten (Anstieg von 19 auf 23 Prozent). Der Anteil mittlerer und Großbetriebe veränderte sich nicht und lag in beiden Jahren zusammen bei 5 Prozent. 2012 waren anteilig etwas weniger Beschäftigte in Kleinstbetrieben tätig als 2005 (19 Prozent vs. 22 Prozent) und etwas mehr in Kleinbetrieben (29 vs. 27 Prozent). Die Beschäftigtenanteile in mittleren und Großbetrieben veränderten sich demgegenüber nicht und lagen zusammen bei 52 Prozent. Die durchschnittliche Betriebsgröße sachsen-anhaltischer Betriebe erhöhte sich zwischen 2005 und 2012 von 14 auf 15 Beschäftigte.

Zum Beschäftigungsaufbau in 2012 haben in Sachsen-Anhalt vor allem Kleinstbetriebe mit bis zu 4 und bis zu 9 Beschäftigten, aber auch mittlere Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten beigetragen. Großbetriebe haben demgegenüber ihren Beschäftigungsumfang im Vorjahresvergleich leicht verringert. In Westdeutschland wiesen demgegenüber alle Betriebsgrößenklassen Beschäftigungszuwächse auf.

Neugründungen ab 1990 prägen Betriebslandschaft in Sachsen-Anhalt

Die Leistungsfähigkeit eines Betriebes hängt auch mit seinem Alter zusammen. Im IAB-Betriebspanel wird nach dem Gründungsjahr der Betriebe gefragt, und die Betrachtung wirtschaftlicher Kennziffern wie z. B. Produktivität, Innovationsgeschehen oder Lohn verdeutlicht eine Abhängigkeit vom Alter

5 Bei der Bewertung dieser Zahl muss beachtet werden, dass die Panelerhebung nach dem Betriebs- und nicht nach dem Unternehmenskonzept erfolgt, d. h., dass beispielsweise große Unternehmen nicht als eine Einheit befragt werden, sondern jeder Betrieb getrennt.

der Betriebe. In Sachsen-Anhalt wurden 14 Prozent aller Betriebe (Ostdeutschland 15 Prozent), die es 2012 gab, vor 1990 gegründet – die sogenannten Altbetriebe. In diesen Betrieben war 2012 gut ein Fünftel aller Beschäftigten des Landes tätig, ihre durchschnittliche Betriebsgröße lag bei 23 Beschäftigten. Die Mehrheit der sachsen-anhaltischen wie aller ostdeutschen Betriebe wurde 1990 und später gegründet. Neugründungen[6] sind im Vergleich zu Altbetrieben – das ist eine auch in Westdeutschland zu beobachtende Entwicklung – kleiner: Sie beschäftigen in Sachsen-Anhalt im Durchschnitt 14 Personen. Mit 77 Prozent hatten sie 2012 aber einen hohen Anteil an den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt (vgl. Tabelle 3).

Ein Vergleich mit Westdeutschland macht die Besonderheiten der sachsen-anhaltischen Betriebslandschaft deutlich: Während in Sachsen-Anhalt transformationsbedingt 85 Prozent aller Betriebe ab 1990 gegründet wurden, liegt die Relation zwischen Altbetrieben und Neugründungen in Westdeutschland bei etwa 1 zu 1. Die breite Basis älterer Betriebe in den alten Bundesländern führt unter anderem dazu, dass ca. zwei Drittel der Beschäftigten 2012 in diesen Betrieben tätig waren (Sachsen-Anhalt gut ein Fünftel, Ostdeutschland ein Viertel). Vor 1990 gegründete westdeutsche Betriebe weisen im Durchschnitt 27 Beschäftigte auf. Neu gegründete westdeutsche Firmen hatten im Durchschnitt 11 Beschäftigte, damit sind sie etwas kleiner als Neugründungen in Sachsen-Anhalt (14 Beschäftigte). Die starke Präsenz älterer Betriebe erklärt vor allem, dass westdeutsche gegenüber sachsen-anhaltischen Betrieben im Durchschnitt größer sind (18 bzw. 15 Beschäftigte). Die bestehenden Unterschiede im Alter der Betriebe dürften wichtige Erklärungsansätze für differenzierte Entwicklungschancen bzw. -risiken der Betriebslandschaft in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland liefern (vgl. auch Kapitel 11).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach dem Gründungsjahr in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Stand: 30. Juni)

Gründungsjahr	Betriebe		Beschäftigte				
	Verteilung		Anzahl je Betrieb		Verteilung		
	Sachsen-Anhalt	West-deutsch-land	Sachsen-Anhalt	West-deutsch-land	Sachsen-Anhalt	Ost-deutsch-land	West-deutsch-land
	Prozent		Personen		Prozent		
Altbetriebe (Gründung bis 1989)	14	43	23	27	21	25	64
Neugründungen (Gründung ab 1990)	85	56	14	11	77	74	35
Davon							
1990 bis 1991	19	3	21	14	26	22	2
1992 bis 1995	14	8	20	12	18	17	5
1996 bis 2000	13	11	12	12	9	10	7
2001 bis 2005	14	12	10	12	9	11	8
2006 bis Mitte 2011	25	22	9	10	15	14	13
Keine Angabe	1	1	27	15	2	1	1
Insgesamt	100	100	15	18	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

In den zurückliegenden 10 Jahren näherte sich das Gründungsgeschehen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland an. Die Anteile der Neugründungen am Betriebsbestand sind seit Mitte der 1990er Jahre ähnlich. Ebenso zeigt sich eine Angleichung in der durchschnittlichen Größe der Neugründungen. Dies ist Ausdruck dafür, dass in Sachsen-Anhalt der Übergang zum „normalen“ Gründungsgeschehen erfolgt ist.

6 Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe erfasst, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Vergl. Kapitel 1 zur Datenbasis.

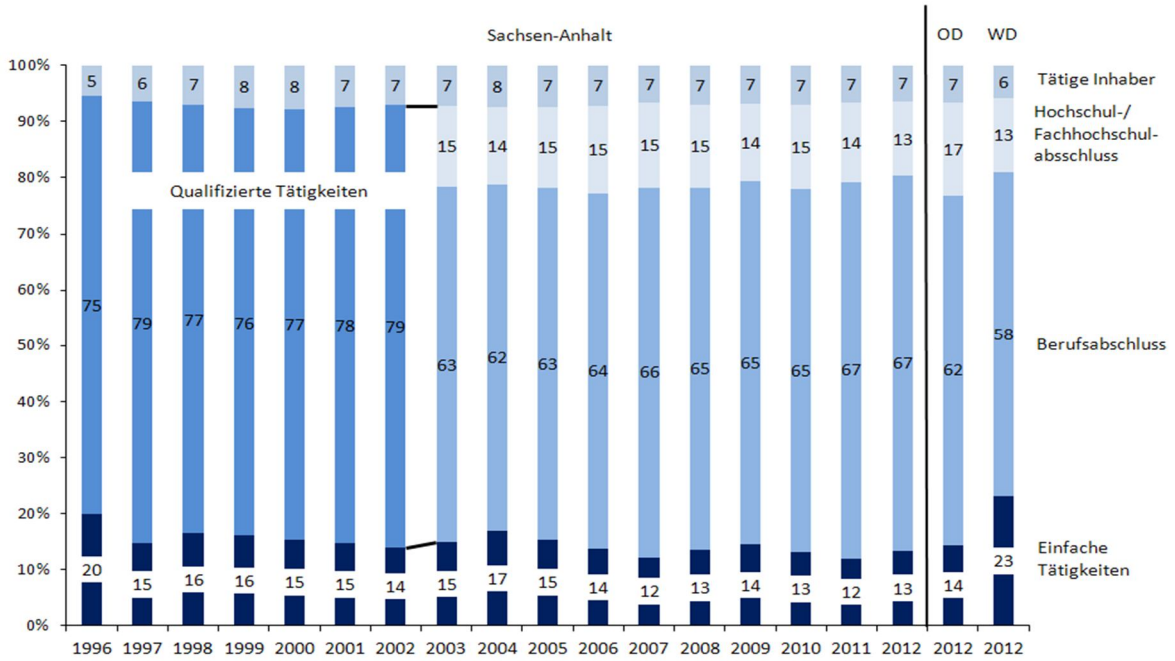
2.3 Qualifikationsanforderungen an Arbeitsplätze

Im IAB-Betriebspanel werden seit 1996 jährlich Angaben zur ausgeübten Tätigkeit[7] der Beschäftigten erhoben. Damit sind Angaben zu längerfristigen wie auch zu aktuellen Qualifikationsanforderungen an betriebliche Arbeitsplätze möglich.

Die vorliegenden Ergebnisse belegen für die zurückliegenden Jahre einen Bedeutungszuwachs qualifizierter Tätigkeiten und einen abnehmenden Stellenwert einfacher Tätigkeiten in Sachsen-Anhalt wie in Ostdeutschland insgesamt. Seit Mitte der 1990er Jahre erhöhte sich der Anteil an Arbeitsplätzen, für die ein Berufsabschluss oder ein Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium Voraussetzung ist – von 75 auf derzeit 80 Prozent. Mit der getrennten Abfrage erforderlicher Abschlüsse für qualifizierte Tätigkeiten, die im IAB-Betriebspanel seit 2003 erfolgt, zeigt sich ein Anstieg des Anteils aller Arbeitsplätze im Land, die eine Berufsausbildung voraussetzen. Demgegenüber verringerte sich der Anteil an Einfacharbeitsplätzen, also an Arbeitsplätzen ohne erforderlichen Berufsabschluss. Dieser lag 1996 noch bei 20 Prozent und verringerte sich auf derzeit 13 Prozent (vgl. Abbildung 5). Seit 2003 ist in Sachsen-Anhalt aber auch eine leichte Verringerung des Anteils von Arbeitsplätzen für Höherqualifizierte festzustellen. Die Entwicklung in Westdeutschland verläuft ähnlich. Auch in westdeutschen Betrieben ist der Anteil der Arbeitsplätze für qualifizierte Tätigkeiten ansteigend, der Anteil der Einfacharbeitsplätze rückläufig. Im Vergleich von Sachsen-Anhalt und Westdeutschland zeigt sich allerdings, dass es in westdeutschen Betrieben anteilig deutlich mehr Einfacharbeitsplätze gibt und entsprechend anteilig weniger Arbeitsplätze, die eine abgeschlossenen Ausbildung voraussetzen.

Vor allem mit dem Beschäftigungsaufbau der letzten 7 Jahre gibt es in Sachsen-Anhalt immer mehr Arbeitsplätze, die einen Berufsabschluss erfordern. Der Anteil von Einfacharbeitsplätzen wie aber auch der für hochqualifizierte Tätigkeiten ist in diesem Betrachtungszeitraum demgegenüber leicht rückläufig.

Abbildung 5: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

7 Die Beschäftigten werden in Abhängigkeit von ihrer ausgeübten Tätigkeit unterteilt in „Beschäftigte für einfache Tätigkeiten“, das sind un- und angelernte Arbeiter sowie Angestellte/Beamte für einfache Tätigkeiten; „Beschäftigte mit Berufsabschluss“, das sind Facharbeiter sowie Angestellte/Beamte mit abgeschlossener Lehre; in „Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss“ sowie in „Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer“.

Für die einzelnen Branchen bestehen unterschiedliche Anforderungen an die Arbeitsplätze (vgl. Tabelle 4). Dies findet seinen Ausdruck in zum Teil stark voneinander abweichenden Anteilen der einzelnen Tätigkeitsgruppen.

Tabelle 4: Beschäftigte (ohne Auszubildende) nach Tätigkeitsgruppen und Branchen** sowie Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2012 (Stand: 30. Juni)

Branche/Betriebsgrößenklasse/Land	Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	Beschäftigte mit Berufsabschluss	Beschäftigte mit Hochschul- oder Fach-hochschulabschluss	Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	Beschäftigte insgesamt
	Prozent				
Land- und Forstwirtschaft*	3	73	11	13	100
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	3	79	16	2	100
Verarbeitendes Gewerbe	14	72	10	4	100
Baugewerbe	4	79	5	12	100
Handel und Reparatur	15	71	6	8	100
Verkehr/Information/Kommunikation*	16	75	4	5	100
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	2	77	13	8	100
Dienstleistungen	18	59	16	7	100
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	50	15	8	100
Erziehung und Unterricht*	4	46	48	2	100
Gesundheits- und Sozialwesen	14	66	14	6	100
Übrige Dienstleistungen	13	70	4	13	100
Organisationen ohne Erwerbszweck*	20	51	29	0	100
Öffentliche Verwaltung	8	63	29	0	100
1 bis 4 Beschäftigte	9	52	6	33	100
5 bis 9 Beschäftigte	9	65	10	16	100
10 bis 49 Beschäftigte	9	75	11	5	100
50 bis 249 Beschäftigte	15	67	17	1	100
ab 250 Beschäftigte	20	64	16	0	100
Sachsen-Anhalt	13	67	13	7	100
Mecklenburg-Vorpommern	15	66	12	7	100
Brandenburg	14	63	16	7	100
Sachsen	12	66	15	7	100
Thüringen	12	66	15	7	100
Berlin	19	51	24	6	100
Ostdeutschland	14	62	17	7	100
Westdeutschland	23	58	13	6	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen aus den Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Die Untersuchung der Tätigkeiten nach der Betriebsgröße spiegelt erwartungsgemäß einen hohen Anteil der Gruppe der tätigen Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer in den Kleinstbetrieben wider. Beträchtliche Unterschiede – mit einer Spannbreite von 6 bis 17 Prozent – zwischen den Betriebsgrößenklassen sind bei den Anteilen für Beschäftigte mit Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss erkennbar. Diese Gruppe ist am stärksten in mittleren und Großbetrieben vertreten. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels steigt der Anteil dieser Qualifikationsgruppe mit der Betriebsgröße an. Allerdings sollte berücksichtigt werden, dass ein Teil der Inhaber/Geschäftsführer von Kleinst- und Kleinbetrieben ebenfalls über eine akademische Ausbildung verfügt. Unterschiede gibt es auch für die

Beschäftigten anderer Tätigkeitsgruppen. Den geringsten Anteil an der Personengruppe, die mit einfachen Tätigkeiten betraut ist, wiesen 2012 Kleinst- und Kleinbetriebe aus. Dies könnte auf das spezifische Anforderungsprofil in dieser Betriebsgrößenklasse – etwa hohe Flexibilität bei beruflicher Spezialisierung und gleichzeitigem Bedarf an Zusatzqualifikationen – verweisen. Mittlere und Großbetriebe erreichten hingegen 15 bzw. 20 Prozent. In Westdeutschland gehörten 2012 die kleinsten (bis zu 4 Beschäftigte) und die größten Betriebe zu jenen mit den geringsten Anteilswerten dieser Tätigkeitsgruppe (17 bzw. 21 Prozent). In den anderen Betriebsgrößenklassen lag der Anteil etwa bei einem Viertel.

In Sachsen-Anhalt anteilig mehr hochqualifizierte Frauen tätig als in Westdeutschland

In Sachsen-Anhalt wie in Ostdeutschland insgesamt weisen Frauen wie Männer ein hohes Qualifikationsniveau auf. Die aktuellen Befragungsergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel belegen, dass Frauen und Männer 2012 in sachsen-anhaltischen Betrieben auf Arbeitsplätzen tätig waren, die sich im Hinblick auf die Tätigkeitsmerkmale bzw. die Qualifikationsanforderungen nur relativ geringfügig voneinander unterschieden. Demgegenüber waren in westdeutschen Betrieben von allen Frauen anteilig deutlich mehr auf Einfacharbeitsplätzen, und ebenfalls weniger auf Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen tätig. Bundesweit einheitlich gilt, dass 2012 Frauen deutlich seltener als Männer in der Gruppe der tätigen Inhaber vertreten waren (vgl. Tabelle 5).

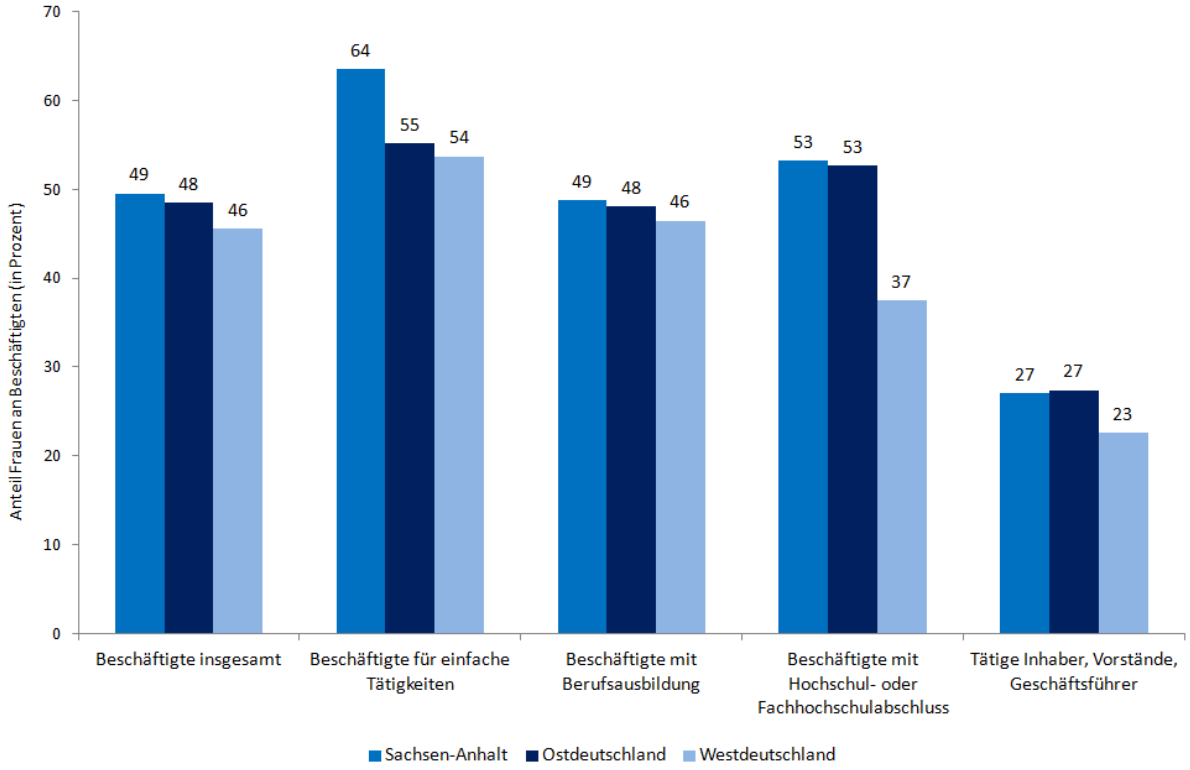
Tabelle 5: Frauen und Männer nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Stand: 30. Juni)

Tätigkeitsgruppe	Sachsen-Anhalt		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Prozent		Prozent		Prozent	
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	17	10	16	13	27	20
Beschäftigte mit Berufsabschluss	66	69	62	63	59	57
Beschäftigte mit Hochschul-/FHS-Abschluss	14	12	18	15	11	15
Tätige Inhaber/Vorstände/Geschäftsführer	3	9	4	9	3	8
Beschäftigte insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Rund jeder zweite Beschäftigte in Sachsen-Anhalt ist eine Frau. Die Frage ist, ob auch in den einzelnen Tätigkeitsgruppen Frauen wie Männer gleichermaßen vertreten sind, oder ob es größere Unterschiede in den Frauenanteilen der jeweiligen Tätigkeitsgruppe gibt. Die in Sachsen-Anhalt und auch in Ostdeutschland insgesamt relativ gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern auf Arbeitsplätze unterschiedlicher Qualifikationsanforderungen spricht bereits dafür, dass die Frauenanteile innerhalb der Tätigkeitsgruppen ähnlich sind. Das trifft vor allem auf Arbeitsplätze zu, die eine Berufsausbildung sowie einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss erfordern. Hier entsprechen die Anteile der Frauen ihrem Anteil an den Beschäftigten bzw. liegen leicht darüber. Während in Westdeutschland der Frauenanteil auf Arbeitsplätzen mit erforderlichem Berufsabschluss ähnlich hoch ist wie in Sachsen-Anhalt, sind in westdeutschen Betrieben anteilig deutlich weniger Frauen auf Arbeitsplätzen mit erforderlichem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss tätig. Auch bei den tätigen Inhabern ist der Frauenanteil in Sachsen-Anhalt etwas höher. Demgegenüber belegen sachsen-anhaltische Frauen deutlich häufiger als Frauen in Ost- und Westdeutschland Arbeitsplätze, auf denen einfache Tätigkeiten verrichtet werden und kein Berufsabschluss erforderlich ist (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Frauenanteil nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

In den zurückliegenden Jahren haben sich in Sachsen-Anhalt die Frauenanteile innerhalb der einzelnen Tätigkeitsgruppen – ähnlich wie in Ost- und Westdeutschland – tendenziell erhöht. Dies gilt auch für Hochqualifizierte. Während der Frauenanteil dieser Beschäftigtengruppe in Sachsen-Anhalt seit 2003 um 2 Prozentpunkte angestiegen war, nahm er in Ostdeutschland um 4 Prozentpunkte und in Westdeutschland um 7 Prozentpunkte zu. Das bedeutet, dass im sachsen-anhaltischen wie auch im ost- und westdeutschen Durchschnitt Tätigkeiten mit erforderlichem Hochschulabschluss zunehmend von Frauen ausgeübt werden. Die Daten belegen, dass hochqualifizierte Frauen insgesamt gute Chancen am Arbeitsmarkt haben. Die Zunahme von gut ausgebildeten Frauen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, die Zunahme des Fachkräftebedarfs und die auftretenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit erforderlichem Hochschul- oder Fachhochschulabschluss hatten zur Konsequenz, dass hochqualifizierte Frauen überdurchschnittlich häufig eingestellt wurden.[8]

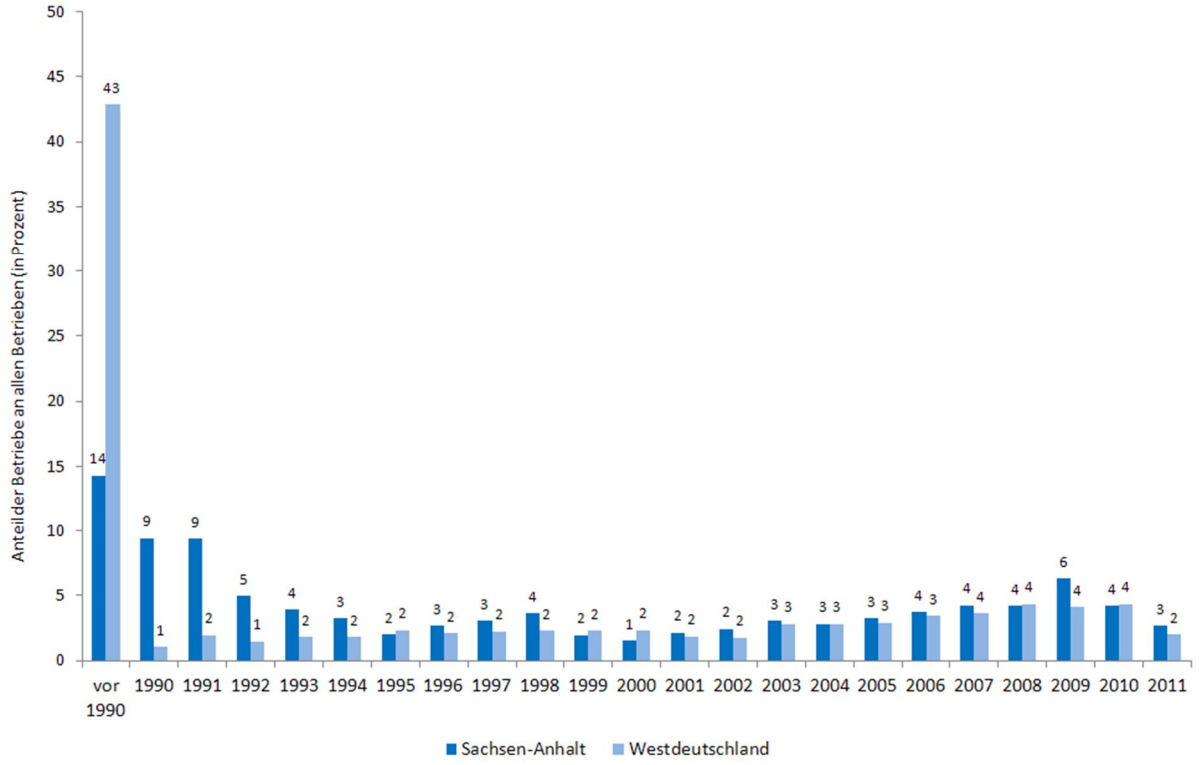
Fazit: Seit 2005 wird in Sachsen-Anhalt Beschäftigung aufgebaut, wobei sich der Beschäftigungsumfang 2012 im Vorjahresvergleich nicht weiter erhöhte. Der Beschäftigungsaufbau wurde auch durch eine Zunahme sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten mitgetragen. Die positive Beschäftigungsentwicklung seit 2005 wurde vor allem durch den Bereich Handel und Reparatur sowie unternehmensnahe Dienstleistungen getragen. Auch das verarbeitende Gewerbe konnte seinen Beschäftigungsumfang deutlich erhöhen. Für das Jahr 2013 erwarteten die Betriebe überwiegend, ihr Beschäftigungsniveau zu halten bzw. auszubauen. Vom Beschäftigungsaufbau der zurückliegenden Jahre profitierten in Sachsen-Anhalt Frauen etwas stärker als Männer.

8 Vgl. auch Gabriele Fischer, Vera Dahms, Sebastian Bechmann, Marek Frei, Ute Leber: Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. In: IAB-Forschungsbericht, 4/2009, S. 45.

3 Betriebsnachfolge

Der Transformationsprozess der Wirtschaft Sachsen-Anhalts ging in den 1990er Jahren mit einer Umwälzung der Betriebslandschaft einher. Großbetriebe wurden aufgelöst, zahlreiche Betriebe neu gegründet. Eine Betrachtung der aktuellen Betriebslandschaft des Landes nach dem Gründungsjahr der Betriebe zeigt, dass 14 Prozent aller Betriebe vor 1990 gegründet wurden und damit zu den sogenannten Altbetrieben zählen. Die große Mehrheit der sachsen-anhaltischen Betriebe wurde 1990 und später gegründet, so dass derzeit 85 Prozent aller Betriebe des Landes nicht wesentlich älter als 20 Jahre sind. Damit sind sachsen-anhaltische wie ostdeutsche Betriebe im Durchschnitt deutlich jünger als westdeutsche. Dies würde dafür sprechen, dass Nachfolgeregelungen in sachsen-anhaltischen Betrieben seltener anstehen als in westdeutschen Betrieben. Andererseits erfolgte Anfang der 1990er Jahre eine transformationsbedingte Gründungswelle in Sachsen-Anhalt. Von allen Betrieben des Jahres 2012 wurden etwa 28 Prozent allein in den Jahren 1990 bis 1993 gegründet, in Westdeutschland sind es demgegenüber 6 Prozent (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Betriebe nach dem Jahr ihrer Gründung in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Die Gründer dieser Jahre sind derzeit, also gut 20 Jahre später, etwa 50 bis 70 Jahre[9] alt und in vielen Fällen dürfte allein altersbedingt eine Betriebsnachfolge anstehen. Aus dem IAB-Betriebspanel liegen allerdings keine Angaben zum Alter der Betriebsinhaber vor. Nachfolgend wird der Frage nachgegangen, in welchem Umfang in absehbarer Zeit Betriebsnachfolgen in Sachsen-Anhalt überhaupt anstehen und wenn ja, an wen übergeben wird und wie gegenwärtig der Stand der Vorbereitung der Übergabe von den betroffenen Betrieben eingeschätzt wird. Dabei wird auf Unterschiede der Nach-

9 Nach Angaben des KfW-Gründungsmonitors war 2011 etwa jeder zweite Gründer zwischen 35 und 54 Jahre alt. (Vgl. KfW-Gründungsmonitor 2012, S. 42.) Es ist aber zu vermuten, dass der Anteil dieser Altersgruppen in Ostdeutschland noch höher war. So zeigen Befragungen der Deutschen Ausgleichsbank, dass 1996 rund 70 Prozent der innovativen Existenzgründer in den neuen Bundesländern 40 Jahre oder älter waren. Vgl. Innovation versus Tradition, DtA-Studie zu Abweichungen in der Unternehmensentwicklung innovativer Existenzgründergegenüber traditionellen Existenzgründern. In: DtA, Wissenschaftliche Reihe, Band 12, S. 6.

folgeregelungen zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland eingegangen.

3.1 Reichweite der Betriebsnachfolge

Es gibt umfangreiche Statistiken zum Gründungsgeschehen in Deutschland, aber keine Gesamterhebungen zu anstehenden Betriebsnachfolgen.[10] Im Rahmen des IAB-Betriebspanels sind die Betriebe in der aktuellen Welle erstmals nach einer anstehenden Betriebsnachfolge gefragt worden. Der Vorzug des Betriebspanels hinsichtlich dieser Fragestellung besteht darin, dass Informationen zur Betriebsnachfolge innerhalb einer repräsentativen Stichprobe aller Betriebe – geschichtet nach Branchen und Betriebsgrößenklassen – erhoben wurden. Das bedeutet, dass auch Betriebe mit anstehender Betriebsnachfolge erfasst worden sind. Die vorliegenden Ergebnisse zur Betriebsnachfolge resultieren aus der Hochrechnung der Gesamtstichprobe und sind für Ost- und Westdeutschland repräsentativ. Bei den Auswertungen für Sachsen-Anhalt – wie für alle einzelnen Bundesländer – ist anzumerken, dass die vorliegenden Fallzahlen nur bedingt gesicherte Aussagen liefern. Aus diesem Grund musste bei einzelnen Themen auf Auswertungen für das einzelne Bundesland verzichtet werden, wobei in diesen Fällen auf die Ergebnisse für Ost- und Westdeutschland verwiesen wird.

Die Informationen aus dem IAB-Betriebspanel beruhen auf den Einschätzungen der Betriebe zu einer anstehenden Nachfolge. Befragt wurden unabhängige, eigenständige Betriebe bzw. Zentralen oder Hauptverwaltungen. Diese Betriebe umfassen in Sachsen-Anhalt 86 Prozent aller Betriebe. Die Frage lautete: „Steht bei Ihnen in absehbarer Zeit eine Unternehmensnachfolge an – unabhängig davon, ob das Unternehmen auch tatsächlich weitergeführt werden soll?“[11]

Betriebsnachfolge in 7 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts

Nach den aktuell vorliegenden Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel steht in absehbarer Zeit in 7 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts eine Nachfolgeregelung an (Ost- und Westdeutschland jeweils 8 Prozent). Hochgerechnet bedeutet dies, dass in knapp 4 Tsd. Betrieben des Landes mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Entscheidungen für eine Weiterführung des Betriebes zu treffen sind (Ostdeutschland ca. 30 Tsd. Betriebe, Westdeutschland ca. 115 Tsd.). In diesen Betrieben waren 2012 ca. 7 Prozent aller Beschäftigten Sachsen-Anhalts tätig (Ostdeutschland 7 Prozent, Westdeutschland 8 Prozent). Die durchschnittliche Größe dieser Betriebe lag in Sachsen-Anhalt bei 14 Beschäftigten (Ostdeutschland 11 Beschäftigte, Westdeutschland 15 Beschäftigte). Trotz der deutlich jüngeren Betriebslandschaft in Sachsen-Anhalt stehen hier Nachfolgen in absehbarer Zeit fast ebenso häufig an wie in Westdeutschland.

Je älter ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass in absehbarer Zeit eine Betriebsübergabe erfolgt. Bevorstehende Nachfolgen sind nach Angaben der Betriebe insbesondere für die Betriebe relevant, die vor 1990 gegründet wurden. Von diesen Betrieben gaben etwa gleichermaßen in Ost- und Westdeutschland 15 bzw. 13 Prozent an, dass in absehbarer Zeit eine Nachfolgeregelung erfolgen sollte. Auch die Gründungen der Jahre 1990 und 1991 stehen sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland vor dieser Aufgabe (13 bzw. 10 Prozent). Insgesamt stehen Betriebe, die in diesen Jahren gegründet wurden und die derzeit mindestens 20 Jahre bestehen, in Ostdeutschland anteilig etwas häufiger vor einer Nachfolgeregelung als in Westdeutschland. Demgegenüber gehen jüngere

10 „Befragungen im Themenfeld Nachfolge gehen üblicherweise mit einem größeren Aufwand einher als andere Unternehmensbefragungen, weil es keine Datenquelle gibt, die die Grundgesamtheit aller Unternehmen, die eine Nachfolge unmittelbar vor oder hinter sich haben, abbildet. Infolgedessen ist eine allgemeine Unternehmensstichprobe zu ziehen. Um aber eine ausreichend große Zahl von Unternehmen, die vor der Nachfolge stehen oder sie gerade vollzogen haben, in diese Stichprobe einzuschließen, muss eine deutlich größere Stichprobe als sonst üblich gezogen werden.“ (Vgl. Hans-Eduard Hauser, Rosemary Kay, Sven Boerger: Unternehmensnachfolgen in Deutschland 2010 bis 2014, Schätzung mit weiterentwickeltem Verfahren. In: IfM-Materialien Nr. 198, Bonn, August 2010, S. 1.)

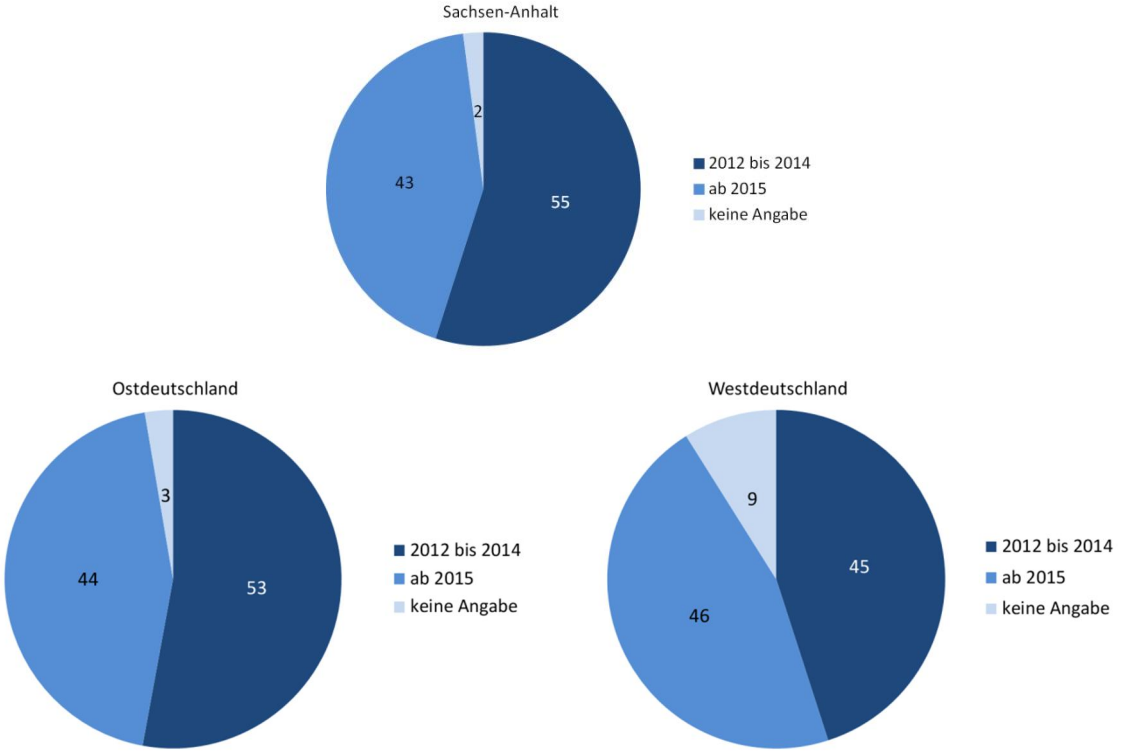
11 Da im IAB-Betriebspanel nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt werden, wird die Nachfolgesituation in Betrieben ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, also in Ein-Personen-Betrieben, ausgeklammert. Nach Angaben des KfW-Gründungsmonitors hatten 31 Prozent aller Gründungen des Jahres 2011 Mitarbeiter. Vgl. KfW-Gründungsmonitor 2012, S. IV.

Betriebe, die ab Mitte der 1990er Jahre gegründet wurden, erwartungsgemäß derzeit deutlich seltener von einer Betriebsnachfolge aus (jeweils 4 Prozent in Ost- und Westdeutschland). Damit zeigt die Betrachtung nach Gründungszeiträumen der Betriebe nur geringfügige Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Für Sachsen-Anhalt ist von ähnlichen Relationen auszugehen.

Über die Hälfte aller Betriebsnachfolgen in Sachsen-Anhalt voraussichtlich bis 2014

Betriebsübergaben, so lehrt es die Praxis, sollten über einen längeren Zeitraum vorbereitet und geplant werden, um einen möglichst reibungslosen Wechsel zu gewährleisten. Um belastbare Informationen zum Zeitpunkt der bevorstehenden Betriebsübergabe zu erhalten, sind die Betriebe in der aktuellen Befragungswelle nach dem Jahr der voraussichtlichen Übergabe gefragt worden. Nach Einschätzung der Betriebe soll in Sachsen-Anhalt über die Hälfte aller Betriebsnachfolgen voraussichtlich bis 2014 erfolgen (Ostdeutschland (53 Prozent, Westdeutschland 45 Prozent) (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Betriebsnachfolge nach voraussichtlichem Übergabezeitraum in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland (Stand: 2012)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Hochgerechnet auf alle Betriebe Sachsen-Anhalts mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten steht somit bis 2014 im Land die Nachfolge in rund 2 Tsd. Betrieben an (Ostdeutschland ca. 15 Tsd. Betriebe, Westdeutschland ca. 50 Tsd. Betriebe).[12] Von einer erfolgreichen Übergabe

12 Das Institut für Mittelstandsforschung Bonn hat bereits mehrere Schätzungen zur Anzahl der anstehenden Unternehmensnachfolgen vorgelegt. Basis dieser Schätzungen waren die Umsatzsteuerstatistik, der Mikrozensus sowie IfM-eigene Erhebungsdaten. In diesen Schätzverfahren wurden Bedingungen gesetzt wie z. B. fortbestandswürdige/-fähige Substanz des Unternehmens, die Einheit von Eigentum und Leitung im Unternehmen, Alter des Unternehmers. Auf diesem Weg wurde der Umfang anstehender Unternehmensnachfolgen in Deutschland ermittelt, letztmalig in einer Schätzung für den Zeitraum 2010 bis 2014. Nach Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung stehen 2010 bis 2014 deutschlandweit etwa 110.000 Unternehmensnachfolgen an. (Ebenda, S. 20.) Da im IAB-Betriebspanel nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt werden, wird die Nachfolgesituation in Betrieben ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, also in Ein-Personen-Betrieben, ausgeklammert. Damit fällt die im IAB-Betriebspanel ermittelte Anzahl anstehender Betriebsnachfolgen geringer aus. Nach Angaben des KfW-Gründungsmonitors hatten 31 Prozent aller Gründungen des Jahres 2011 Mitarbeiter. Vgl. KfW-Gründungsmonitor 2012, S. IV.

der Betriebe hängen in Sachsen-Anhalt die Arbeitsplätze von über 20 Tsd. Beschäftigten ab (Ostdeutschland ca. 140 Tsd. Beschäftigte, Westdeutschland ca. 800 Tsd.). Ein Gelingen anstehender Betriebsnachfolgen sichert damit zahlreiche Arbeitsplätze im Land.

Betriebsnachfolge als Herausforderung in allen Branchen

Die meisten Nachfolgen werden in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland voraussichtlich innerhalb des verarbeitenden Gewerbes erfolgen. 16 Prozent der Betriebe dieses Bereichs gaben an, dass eine Nachfolgeregelung in absehbarer Zeit anstehen würde. Häufig verwiesen auch Betriebe der unternehmensnahen Dienstleistungen und des Bereichs Handel/Reparatur (10 bzw. 9 Prozent) auf anstehende Nachfolgeregelungen. Insgesamt stehen in Sachsen-Anhalt Betriebsnachfolgen im produzierenden Gewerbe häufiger an als in den Dienstleistungsbranchen.

Dienstleistungsbereiche bilden den größten Wirtschaftsbereich in Sachsen-Anhalt, und so haben Betriebe dieser Branchen mit einem Anteil von 38 Prozent an allen bevorstehenden Nachfolgeregelungen das größte Gewicht. Darüber hinaus hat das produzierende Gewerbe insgesamt einen Anteil von 36 Prozent, der Bereich Handel und Reparatur von 21 Prozent an allen voraussichtlichen Nachfolgen.

3.2 Regelung der Betriebsnachfolge

Betriebe, in denen eine Nachfolgeregelung ansteht, gingen zum Befragungszeitpunkt ganz überwiegend davon aus, dass der Betrieb auch tatsächlich weitergeführt wird. Dieser Auffassung waren mit 99 Prozent fast alle Betriebe Sachsen-Anhalts mit anstehender Nachfolge (Ostdeutschland 95 Prozent, Westdeutschland 98 Prozent). Wenn Betriebe aller Voraussicht nach nicht weitergeführt werden, so handelt es sich in Sachsen-Anhalt vor allem um Kleinbetriebe, denn die durchschnittliche Größe der Betriebe ohne Weiterführung lag bei 14 Personen. In Ost- und Westdeutschland waren davon vor allem Kleinstbetriebe betroffen (Ostdeutschland 2 Beschäftigte, Westdeutschland 4 Beschäftigte). Nachfolgend wird betrachtet, welche der bestehenden Möglichkeiten der Betriebsübergabe am häufigsten genutzt werden und wie diese Übergabe zum Befragungszeitpunkt geregelt war.

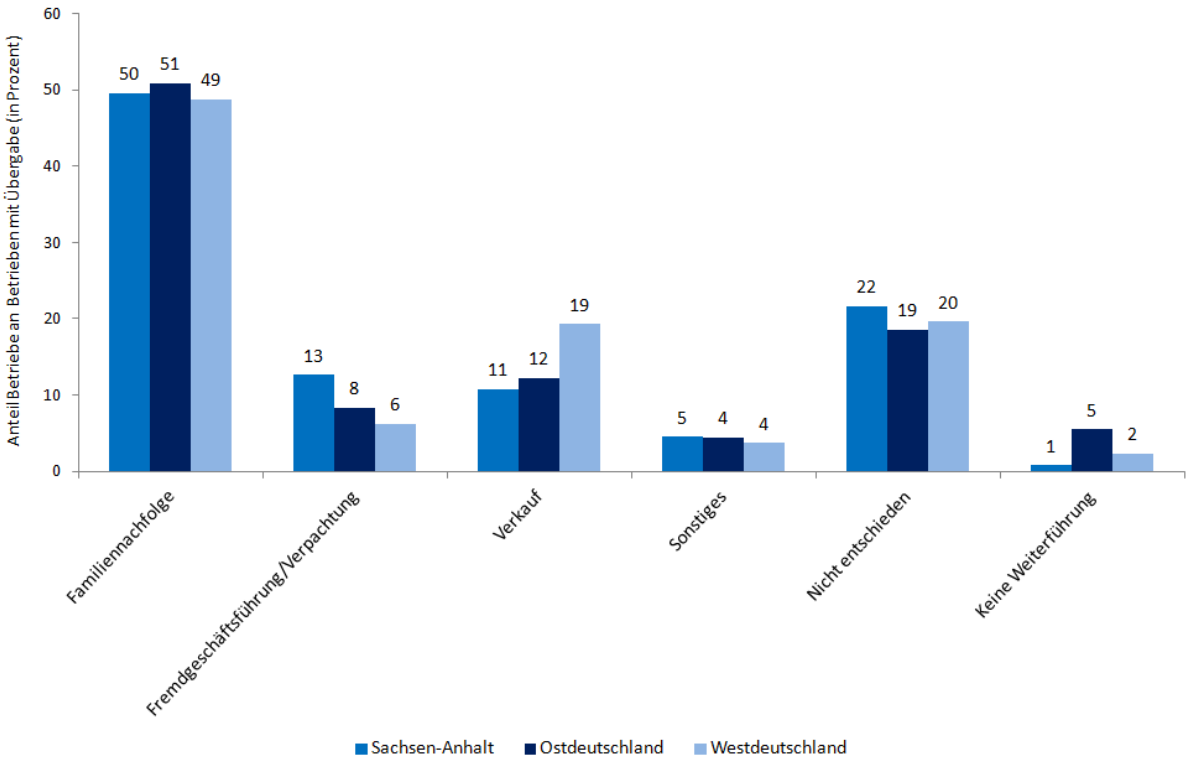
Betriebe mit anstehender Betriebsnachfolge sind in Sachsen-Anhalt zu 87 Prozent eigentümergeführte Betriebe.[13] Dies findet seine Widerspiegelung in den verschiedenen Übergabemöglichkeiten, die diese Betriebe derzeit sehen (vgl. Abbildung 9). Jeder zweite Betrieb strebt eine Nachfolgelösung innerhalb der Familie an. Vorgesehene externe Nachfolgelösungen bilden in Sachsen-Anhalt jedoch auch für 23 Prozent der Betrieb eine realistische Option. Hierbei handelt es sich zum einen um die Möglichkeit, den Betrieb zu verpachten bzw. die Geschäftsführung familienextern zu vergeben, und zum anderen um den Verkauf des Betriebes. Westdeutsche Betriebe setzen etwas häufiger auf eine externe Lösung als sachsen-anhaltische und ostdeutsche Betriebe, insbesondere auf einen Verkauf des Betriebes (nahezu jeder fünfte westdeutsche Betrieb). Insgesamt hatten zum Befragungszeitpunkt in Sachsen-Anhalt 78 Prozent aller Betriebe mit anstehender Betriebsnachfolge Vorstellungen zur Form der Übergabe des Betriebes. Das ist ein zu ost- und westdeutschen Betriebe vergleichbarer Anteil (76 bzw. 78 Prozent). Hochgerechnet waren in Sachsen-Anhalt in diesen Betrieben über 40 Tsd. Beschäftigte tätig (Ostdeutschland ca. 260 Tsd. Beschäftigte, Westdeutschland knapp 1,4 Millionen Beschäftigte).

Gut jeder fünfte Betrieb (22 Prozent) mit anstehender Betriebsnachfolge hatte in Sachsen-Anhalt allerdings zum Befragungszeitpunkt noch keinen Lösungsansatz für die Nachfolgeregelung seines

[13] Die Betriebslandschaft in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland wird nicht nur von kleinen und mittleren Betrieben dominiert. Es sind überwiegend eigentümergeführte Betriebe, die sie ausmachen. Nach Angaben aus dem IAB-Betriebspanel waren 2012 ca. 82 Prozent aller Betriebe der Privatwirtschaft in Sachsen-Anhalt ausschließlich eigentümergeführte Betriebe (Ostdeutschland 84 Prozent, Westdeutschland 87 Prozent), in denen 54 Prozent aller Beschäftigten tätig waren (Ostdeutschland 53 Prozent, Westdeutschland 53 Prozent).

Betriebes (vgl. ebenfalls Abbildung 9). In diesen Betrieben waren 2012 in Sachsen-Anhalt etwa 9 Tsd. Beschäftigte tätig (Ostdeutschland knapp 60 Tsd. Beschäftigte, Westdeutschland ca. 290 Tsd. Beschäftigte).

Abbildung 9: Übergabemöglichkeiten bei Betriebsnachfolge in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland (Stand: 2012)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Betriebsnachfolge noch nicht ausreichend geregelt

Betriebe, in denen eine Nachfolgeregelung in nächster Zeit ansteht und die aus gegenwärtiger Sicht auch weitergeführt werden sollen, haben die Nachfolge zum Befragungszeitpunkt bei weitem noch nicht geregelt. Nur 16 Prozent der Betriebe Sachsen-Anhalts schätzten ein, dass die Nachfolge vollständig geregelt sei, mehr als jeder dritte Betrieb bezeichnete die beabsichtigte Übergabe als teilweise geregelt. Dementsprechend hatte zum Befragungszeitpunkt mit 46 Prozent fast die Hälfte der Betriebe in Sachsen-Anhalt noch keinerlei Vorkehrungen zur Übergabe getroffen (vgl. Tabelle 6). Demgegenüber sind nach den vorliegenden Panelangaben die in westdeutschen Betrieben bisher getroffenen Vorbereitungen der Betriebsübergaben in deutlich geringerem Maße geregelt als in sachsen-anhaltischen und ostdeutschen Betrieben.

Tabelle 6: Regelung der Nachfolge bei Weiterführung des Betriebes nach Ländern, Ost- und Westdeutschland (Stand: 2012)

Land	Regelung der Nachfolge			
	vollständig	teilweise	gar nicht	Insgesamt
	Prozent	Prozent	Prozent	
Sachsen-Anhalt	16	38	46	100
Mecklenburg-Vorpommern	20	34	46	100
Brandenburg	17	17	66	100
Sachsen	21	42	37	100
Thüringen	22	37	41	100
Berlin	11	31	58	100
Ostdeutschland	18	34	48	100
Westdeutschland	15	32	53	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Gestützt auf die vorliegenden Ergebnisse zeigt sich in Abhängigkeit von den voraussichtlichen Übergabezeiträumen, dass der Vorbereitungsstand bei einer Übergabe bis 2014 zwar etwas besser ausfällt als bei späteren Übergaben, aber dennoch nicht als zufriedenstellend bezeichnet werden kann. Trotz des hohen Anteils bisher gar nicht geregelter Übergaben geht in Sachsen-Anhalt lediglich gut jeder vierte Betrieb von Schwierigkeiten aus (in Ost- und Westdeutschland jeder vierte Betrieb. Wahrscheinlich werden erforderliche Zeiträume für eine erfolgreiche und möglichst konfliktarme Übergabe von den Betrieben unterschätzt.

Nach den für Ost- und Westdeutschland vorliegenden Ergebnissen sind Übergaben am häufigsten im Falle einer Familiennachfolge geregelt, aber auch nicht vollständig. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland ist bei einer angestrebten Übergabe innerhalb der Familie in jedem dritten Betrieb bisher keine Regelung erfolgt. Noch ungünstiger ist die Situation bei angestrebter externer Regelung. Etwa in jedem zweiten Betrieb mit vorgesehener Geschäftsführung von außen bzw. mit Verkaufsabsichten gibt es in Ostdeutschland derzeit noch keinerlei Regelungen. In Westdeutschland trafen sogar zwei Drittel der Betriebe diese Einschätzung.

Fazit: Die Betriebe Sachsen-Anhalts sind im Durchschnitt jünger als westdeutsche Betriebe. Aufgrund der transformationsbedingten Gründungswelle Anfang der 1990er Jahre in Sachsen-Anhalt stehen aber Betriebsnachfolgen in sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben etwa gleichermaßen an. Überraschenderweise gingen fast alle Betriebe von einer Weiterführung des Betriebes aus. Erfolgreiche Nachfolgeregelungen würden damit den Bestand zahlreicher Arbeitsplätze sichern. Zum Befragungszeitpunkt hatten in Sachsen-Anhalt mehr als drei Viertel der Betriebe eine Vorstellung darüber, wie eine Nachfolgeregelung aussehen könnte. Die Hälfte präferierte familieninterne Lösungen, aber auch externe Lösungsansätze wie der Verkauf bzw. der Einsatz einer Fremdgeschäftsführung spielten für fast jeden vierten Betrieb eine Rolle. In den meisten Betrieben mit anstehender Nachfolge gab es somit Vorstellungen zur Übergabe. Allerdings war die vorgesehene Übergabe zum Befragungszeitpunkt noch nicht ausreichend geregelt.

4 Atypische Beschäftigung

Das IAB-Betriebspanel beobachtet seit der ersten Befragungswelle 1996 nicht nur die Entwicklung der Beschäftigung insgesamt sondern auch die einzelner Beschäftigungsformen. In den zurückliegenden 20 Jahren haben sich die Erwerbsformen in Deutschland gewandelt. Vom Normalarbeitsverhältnis abweichende Beschäftigungsformen sind vielfältiger geworden und ihre Verbreitung nimmt deutschlandweit zu. Die Befragungsergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel belegen, dass nach Angaben der Betriebe gegenwärtig etwa zwei Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland sogenannte Normalarbeitsverhältnisse sind. Die vorliegenden Daten weisen aber auch darauf hin, dass die Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses so-

wohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland seit Jahren abnimmt. Damit steht einer abnehmenden Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses ein zunehmendes Gewicht sogenannter atypischer Beschäftigungsverhältnisse gegenüber.[14]

Als atypische Beschäftigungsformen gelten:

- Teilzeitarbeit (geringfügige Beschäftigung, Teilzeit-Midi-Jobs, „klassische“ Teilzeit, d. h. ohne abgesenkte Sozialbeiträge);
- befristete Beschäftigung;
- Leiharbeit.

Diese Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden sich vor allem hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzsicherheit, der gesetzlich bzw. tariflich verankerten sozialen Absicherung (Arbeitslosen-, Kranken-, Rentenversicherung), der Einkommenshöhe, Teilhabechancen im Erwerbsleben (z. B. Zugang zu beruflicher Weiterbildung, Aufstiegschancen) sowie der Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber von dem bislang gängigen Normalarbeitsverhältnis.

Atypische Beschäftigungsformen sind nicht per se prekär, wenngleich sie vielfach Merkmale von unsicheren, zum Teil nicht auf einem Rechtsanspruch basierenden Beschäftigungsverhältnissen aufweisen. Atypische Beschäftigung ist nicht mit prekärer Beschäftigung gleichzusetzen. So entspricht beispielsweise sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung („klassische Teilzeit“) häufig dem Wunsch von Beschäftigten, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Für die Betriebe sind atypische Beschäftigungsformen eine Möglichkeit, ihren Flexibilisierungserfordernissen gerecht zu werden. Sie verfügen damit auf Seiten der Beschäftigung über erweiterte Ansätze, flexibel auf die Herausforderungen der technologischen Entwicklungen und der Märkte zu reagieren. Durch die Schaffung entsprechender gesetzlicher Grundlagen finden atypische Beschäftigungsformen inzwischen eine hohe Verbreitung.[15] Nach Angaben des IAB-Betriebspanels gab es 2012 in 70 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts mindestens eine Form atypischer Beschäftigung, d. h. Teilzeit, Befristung oder Leiharbeit (Ostdeutschland 73 Prozent, Westdeutschland 82 Prozent).

4.1 Entwicklung atypischer Beschäftigung

Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse 2012 wieder angestiegen

Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird im IAB-Betriebspanel mittels der Kennziffer „Flexibilisierungsgrad“ definiert, der den Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse an allen Beschäftigungsverhältnissen ausweist. Er zeigt an, in welchem Ausmaß die Beschäftigten atypischen Erwerbsformen nachgehen.[16]

Nach Berechnungen des IAB-Betriebspanels ist der Flexibilisierungsgrad der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt in den vergangenen 17 Jahren stark angestiegen. Zählte 1996 in Sachsen-Anhalt noch knapp jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis zu den atypischen (18 Prozent), so hat sich der Anteil bis 2012 verdoppelt. Mit derzeit 36 Prozent ist der Flexibilisierungsgrad gegenüber dem

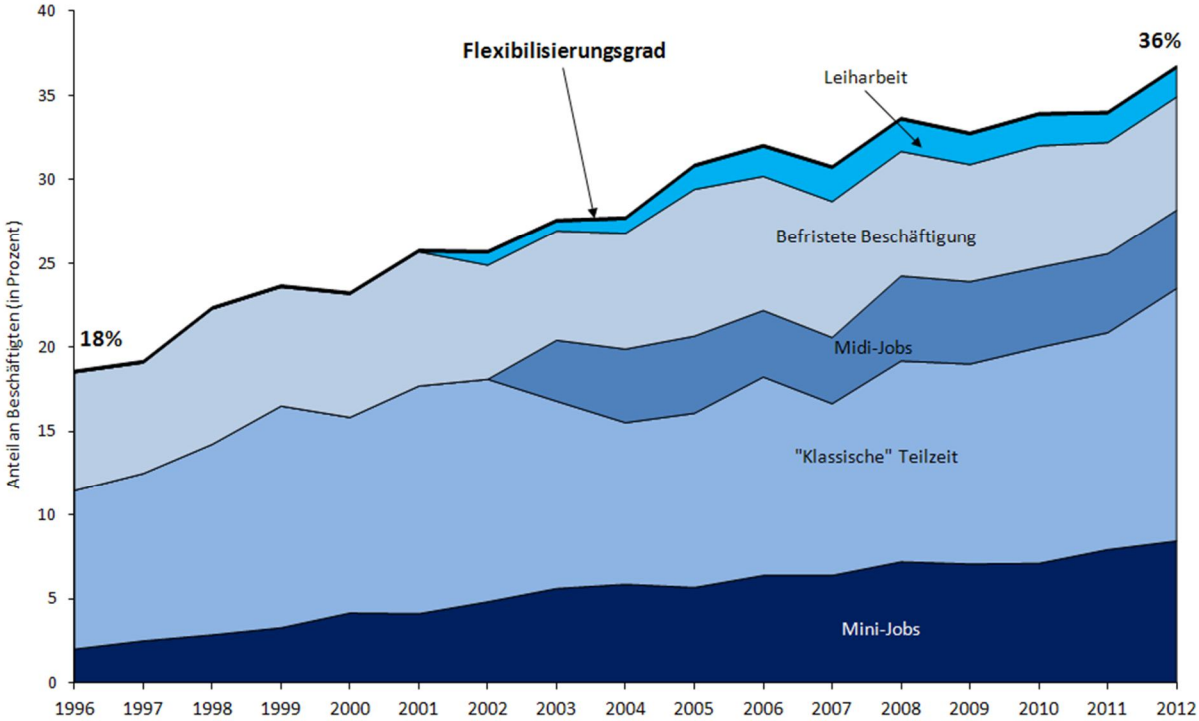
[14] Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird. Ein Normalarbeitnehmer arbeitet zudem direkt in dem Unternehmen, mit dem er einen Arbeitsvertrag hat. Arbeitnehmer mit Normalarbeitsverhältnis sind weiterhin voll in die sozialen Sicherungssysteme wie Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung und Krankenversicherung integriert. Vgl. Herbert Brücker, Sabine Klinger, Joachim Möller, Ulrich Walwei (Hg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013, IAB-Bibliothek 334, S. 39 f. sowie https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/Normalarbeitsverhaeltnis.html und https://www.destatis.de/DE/Meta-/AbisZ/AtypischeBeschaeftigung.html (Zugriff: 04.12.2012)

[15] Zu den wichtigsten Rahmenbedingungen gehören das Beschäftigungsförderungsgesetz mit seinen Novellierungen, das Teilzeit- und Befristungsgesetz wie auch die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (SGB II).

[16] Die ausgewiesenen einzelnen Formen atypischer Beschäftigung sind nicht überschneidungsfrei.

Vorjahr um 2 Prozentpunkte angestiegen (vgl. Abbildung 10).[17] Auch in Ost- und in Westdeutschland waren im Vorjahresvergleich leichte Anstiege der Flexibilisierungsgrade auf 38 bzw. 39 Prozent zu verzeichnen.

Abbildung 10: Entwicklung des Flexibilisierungsgrades und einzelner atypischer Beschäftigungsformen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni)



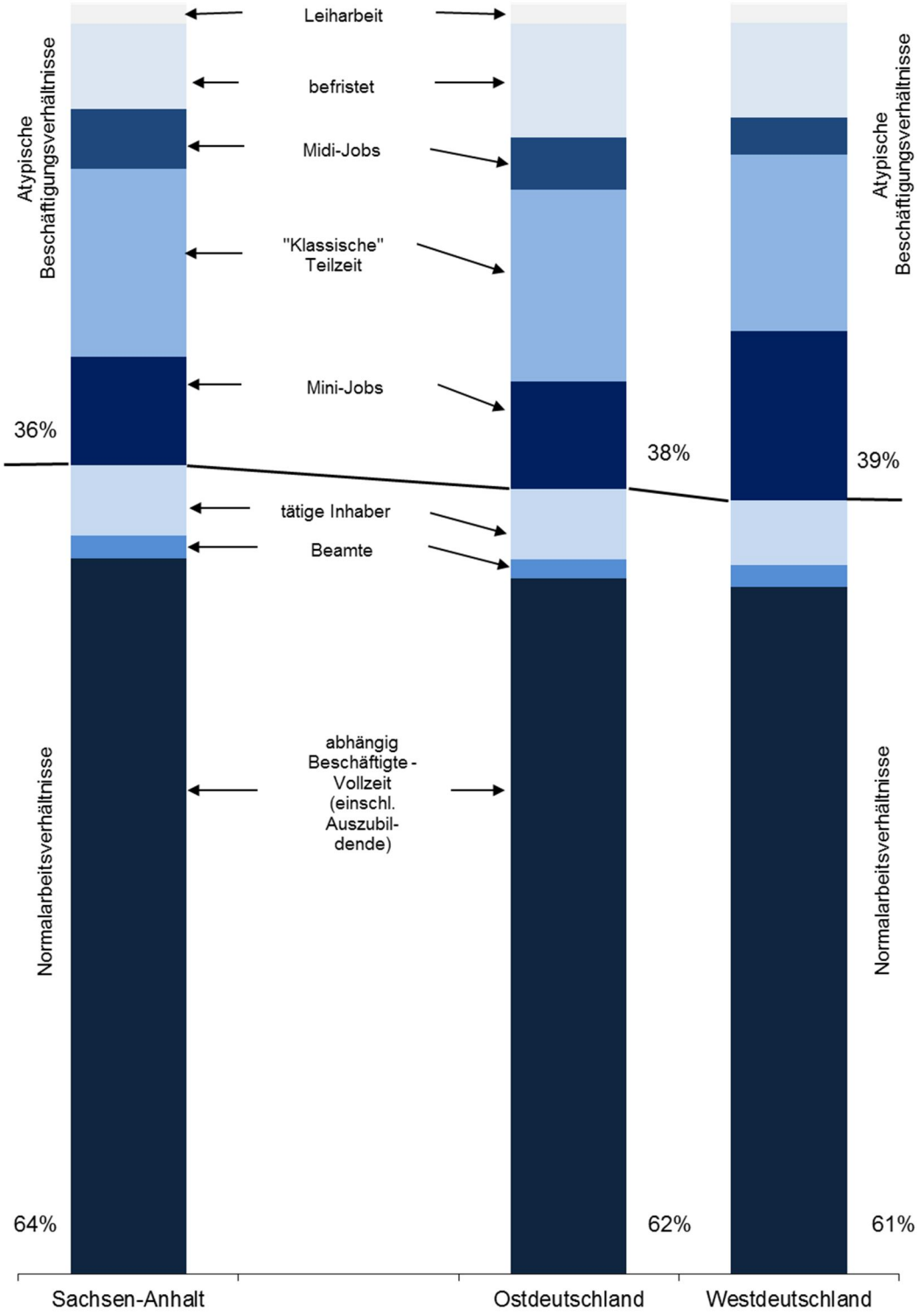
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

Zwischen den Branchen bestehen beträchtliche Unterschiede. Erwartungsgemäß ist der Flexibilisierungsgrad in den Dienstleistungsbereichen mit derzeit 49 Prozent besonders hoch, demgegenüber im produzierenden Gewerbe mit 19 Prozent deutlich niedriger. Diese Unterschiede sind seit Mitte der 1990er Jahre konstant geblieben, auch wenn in beiden Wirtschaftssektoren ein deutlicher Anstieg des Flexibilisierungsgrades zu beobachten ist.

Abbildung 11 vermittelt einen Gesamtüberblick darüber, welcher Stellenwert den einzelnen Beschäftigungsformen zurzeit in der Wirtschaft Sachsen-Anhalts zukommt. Sie weist aus, dass die verschiedenen Formen der Teilzeit – das heißt „klassische“ Teilzeit sowie Mini- und Midi-Jobs – unter den atypischen Beschäftigungsformen am stärksten vertreten sind. Unter ihnen hat die „klassische“ Teilzeit das höchste Gewicht. Generell sind Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse auch in Westdeutschland stark verbreitet. Darüber hinaus haben in Sachsen-Anhalt auch befristete Arbeitsverhältnisse einen hohen Stellenwert. Rein quantitativ hat demgegenüber Leiharbeit nur eine marginale Bedeutung.

17 Als Teilzeitbeschäftigte werden im IAB-Betriebspanel die Beschäftigten erfasst, deren Arbeitszeit unterhalb der im Durchschnitt betrieblich vereinbarten Wochenarbeitszeit liegt. Demgegenüber zählen laut Definition des Statistischen Bundesamtes Beschäftigte mit bis zu 20 Wochenstunden zu den Teilzeitbeschäftigten, Beschäftigte ab 21 Wochenstunden zu den Vollzeitbeschäftigten. Aus diesem Grund fällt der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse nach Angaben des Statistischen Bundesamtes mit 22,1 Prozent für 2009 deutlich geringer aus. Vgl. Arbeitsmärkte im Wandel. Statistische Ämter des Bundes und der Länder. Januar 2012, S. 60.

Abbildung 11: Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Stand: 30. Juni)



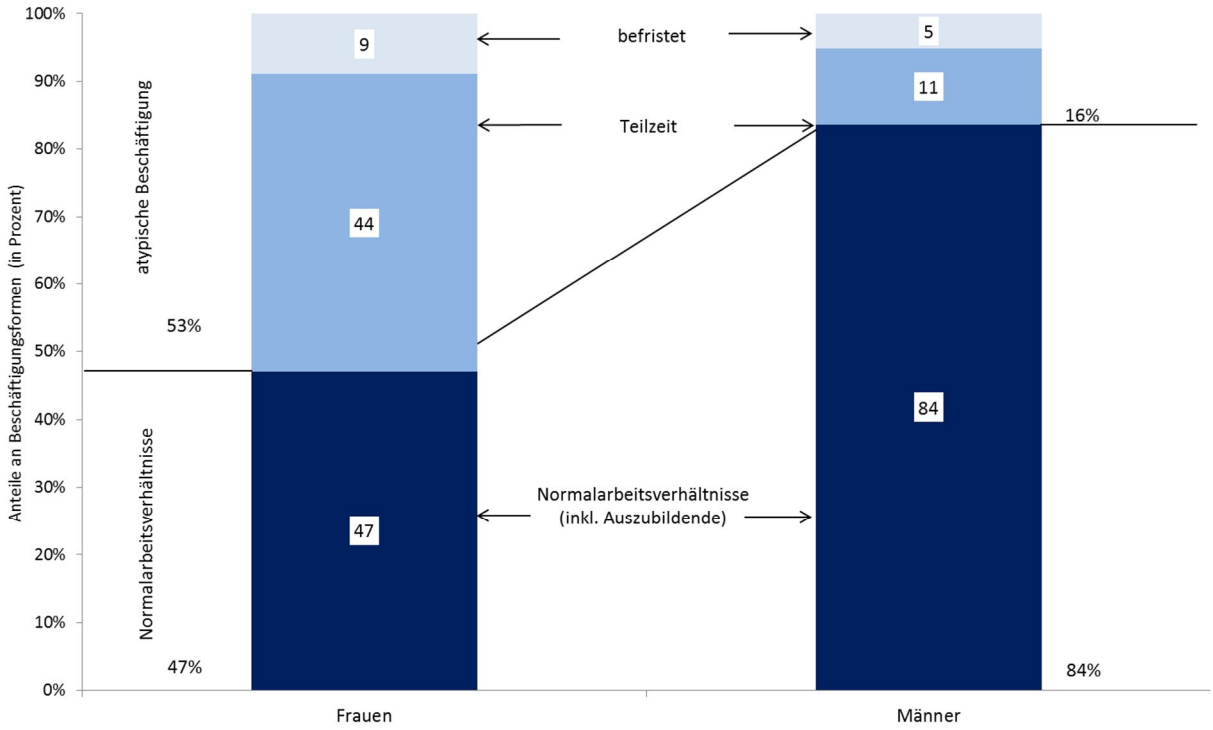
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Jede zweite Frau ist atypisch beschäftigt

Frauen und Männer sind von der Ausweitung atypischer Beschäftigungsformen in unterschiedlichem Maße betroffen (vgl. Abbildung 12). Traditionell arbeiten sehr viele Frauen in Teilzeit bzw. sind in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig. Das bedeutet, dass Frauen schon immer stärker in

atypischen Beschäftigungsformen vertreten waren als Männer. Inzwischen ist nur noch knapp jede zweite beschäftigte Frau in Sachsen-Anhalt wie auch in Ostdeutschland insgesamt in einem Normalarbeitsverhältnis angestellt, während es in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland im Jahr 2005 noch knapp 60 Prozent waren. Demgegenüber sind Männer nach wie vor häufiger in Normalarbeitsverhältnissen tätig. Ihr Anteil ist in Sachsen-Anhalt mit 84 Prozent gegenüber 2005 stabil geblieben. In westdeutschen Betrieben arbeiten anteilig mit 61 Prozent noch mehr Frauen in atypischen Beschäftigungsformen als in Sachsen-Anhalt und anteilig sind mit 18 Prozent auch etwas mehr Männer atypisch beschäftigt als in Sachsen-Anhalt.

Abbildung 12: Atypische Beschäftigungs- und Normalarbeitsverhältnisse von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt 2012 (Stand: 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

4.2 Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse

Nachstehend werden die einzelnen Formen atypischer Beschäftigung genauer analysiert. Die Betrachtung bezieht sich sowohl auf Entwicklungstendenzen seit Mitte der 1990er Jahre als auch auf die Bewertung der aktuellen Situation.

Teilzeitbeschäftigung weiter gestiegen

In den zurückliegenden Jahren zeigt sich in der Tendenz eine Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland (vgl. Tabelle 7).[18] Allerdings bestand Mitte der 1990er Jahre noch ein beträchtlicher Niveauunterschied zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland. Inzwischen haben sich die Unterschiede deutlich verringert. Die Teilzeitquoten in Sachsen-Anhalt – das ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (sowohl sozialversicherungs-

18 Der Gesetzgeber hat mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz aus dem Jahr 2001 auf die wachsende Bedeutung von Teilzeitarbeit in Deutschland reagiert. Das Gesetz regelt das Recht von Teilzeitarbeitsverhältnissen und stellt die Nicht-Diskriminierung sicher.

pflichtige als auch nicht sozialversicherungspflichtige) an allen Beschäftigten – schwankten im zurückliegenden Jahrzehnt jeweils um den ostdeutschen Durchschnitt und lagen immer unterhalb der westdeutschen Vergleichswerte. 2012 übten in Sachsen-Anhalt 28 Prozent aller Beschäftigten eine Teilzeittätigkeit aus. Gegenüber dem Vorjahr entsprach das einer relativ starken Steigerung um 3 Prozentpunkte. Mit Ausnahme des Freistaates Thüringen verzeichneten 2012 auch die anderen neuen Bundesländer im Vorjahresvergleich zum Teil deutliche Anstiege der Teilzeitquoten. Sachsen-Anhalt lag damit wie auch die meisten anderen neuen Bundesländer (ebenfalls mit Ausnahme Thüringens), Ost- und Westdeutschland auf bislang noch nicht ereichten Höchstwerten.

Tabelle 7: Teilzeitbeschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Teilzeitbeschäftigte										
	Anteil an allen Beschäftigten										
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	Prozent										
Sachsen-Anhalt	11	20	19	20	22	20	24	23	24	25	28
Mecklenburg-Vorp.	13	20	19	20	23	22	22	21	26	23	28
Brandenburg	13	20	19	18	23	21	22	23	24	25	27
Sachsen	14	21	19	20	22	22	24	22	25	24	27
Thüringen	12	20	19	20	23	21	20	21	23	24	24
Berlin	17	22	20	23	24	23	27	23	28	24	28
Ostdeutschland	14	20	19	20	23	22	23	22	25	24	27
Westdeutschland	22	23	22	22	26	25	26	25	28	26	30

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

2012 gab es in 64 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts (Ostdeutschland 68 Prozent, Westdeutschland 80 Prozent) Teilzeitarbeitsplätze. Teilzeittätigkeit ist besonders stark in den frauendominierten Branchen wie den Dienstleistungsbereichen verbreitet. 72 Prozent der Betriebe dieser Bereiche hatten Teilzeitbeschäftigte und die Teilzeitquote lag jeweils bei überdurchschnittlich hohen 38 Prozent. In den Dienstleistungsbereichen hat sich der Anteil Teilzeitbeschäftigter in den zurückliegenden Jahren deutlich erhöht. Auch in der öffentlichen Verwaltung gab es in 66 Prozent der Betriebe und Einrichtungen Teilzeitbeschäftigte. Die Teilzeitquote lag hier bei 39 Prozent und damit um rund 3 Prozentpunkte höher als im Vorjahr. Gut 80 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten des Landes arbeiteten 2012 allein im Dienstleistungssektor, im Bereich Handel und Reparatur sowie in der öffentlichen Verwaltung. Im produzierenden Gewerbe, also im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall, im verarbeitenden wie im Baugewerbe, lag die Teilzeitquote lediglich zwischen 4 und 10 Prozent, und sie hat sich in den letzten Jahren nur geringfügig erhöht. Im produzierenden Gewerbe arbeiteten lediglich 9 Prozent aller sachsen-anhaltischen Teilzeitbeschäftigten.

Teilzeitbeschäftigung und ihre verschiedenen Formen

Teilzeitbeschäftigung ist eine heterogene Gruppe von Beschäftigungsformen, die sich vor allem hinsichtlich ihrer Sozialversicherungspflicht sowie des Entgelts voneinander unterscheiden. Zur Teilzeitbeschäftigung zählen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse[19], Teilzeit-Midi-Jobs[20] sowie „klassische“ sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse.

19 Zu geringfügig entlohnten Beschäftigten (Mini-Jobs) zählen jene, bei denen das monatliche Arbeitsentgelt 400 € nicht überschreitet bzw. eine „kurzfristige“ Beschäftigung vorliegt. Es gibt geringfügig Beschäftigte, die dieser Beschäftigung ausschließlich nachgehen und Personen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind und zugleich einen Nebenjob ausüben. Laut Angaben der BA gibt es Mini-Jobs überwiegend im Rahmen ausschließlich geringfügiger Beschäftigung. Im IAB-Betriebspanel sind beide Formen geringfügiger Beschäftigung erfasst. Lt. Beschluss des Bundestages vom 25.10.2012 wird die Verdienstgrenze für Mini-Jobber ab 01.01.2013 um 50 auf 450 € erhöht.

20 Als Midi-Jobs werden Beschäftigungsverhältnisse (ohne Auszubildende) bezeichnet, bei denen der Monatsverdienst zwischen 401 € und 800 € brutto liegt. Für diese Beschäftigungsverhältnisse gelten ermäßigte Sozialversicherungs-

Teilzeitbeschäftigung ist häufig seitens der Arbeitnehmer gewünscht, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten. Allerdings sind auch viele Beschäftigte ungewollt in Teilzeit tätig. [21]

Mitte 2012 gab es in Sachsen-Anhalt nach Angaben des IAB-Betriebspanels 250 Tsd. Teilzeitbeschäftigte, die in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig waren. Von den in den sachsen-anhaltischen Betrieben tätigen Teilzeitbeschäftigten entfielen 2012 ca. 30 Prozent auf sogenannte Mini-Jobs, 15 Prozent auf Midi-Jobs, und 55 Prozent übten eine „klassische" Teilzeittätigkeit aus. Nachfolgend wird dargestellt, wie sich diese drei Formen der Teilzeitbeschäftigung in den zurückliegenden Jahren veränderten.

„Klassische Teilzeit" dominiert Teilzeitbeschäftigung

Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten in Sachsen-Anhalt übte 2012 eine sogenannte „klassische" Teilzeittätigkeit[22] aus. Diese Beschäftigten haben eine im Unterschied zum Vollzeiterwerb dauerhaft kürzere Wochenarbeitszeit, sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ohne abgesenkte Sozialbeiträge). 2012 gab es in Sachsen-Anhalt fast 140 Tsd. „klassisch" Teilzeitbeschäftigte, das entsprach 15 Prozent aller Beschäftigten (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: „Klassische Teilzeit" nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Beschäftigte in „klassischer Teilzeit"										
	Anteil an allen Beschäftigten										
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	Prozent										
Sachsen-Anhalt	10	12	10	11	13	11	13	12	13	14	15
Mecklenburg-Vorp.	10	10	9	9	14	12	13	12	16	14	15
Brandenburg	10	12	9	8	13	11	11	13	14	15	15
Sachsen	10	12	9	10	14	11	13	12	15	13	15
Thüringen	10	11	10	10	12	10	10	10	13	14	14
Berlin	10	12	9	11	13	12	15	12	17	14	17
Ostdeutschland	10	12	9	10	13	11	13	12	15	14	15
Westdeutschland	-	10	8	8	12	9	12	10	13	11	14

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

„Klassische" Teilzeit gibt es vor allem in den Dienstleistungsbereichen, in denen in Sachsen-Anhalt 2012 allein etwa die Hälfte aller in „klassischer" Teilzeit Beschäftigten tätig waren (Ostdeutschland 60 Prozent, Westdeutschland 51 Prozent). Allein auf das Gesundheits- und Sozialwesen entfielen mit ca. 28 Prozent über ein Viertel aller „klassischen" Teilzeittätigkeiten, des Weiteren auf die öffentliche Verwaltung rund 22 Prozent dieser Beschäftigtengruppe. „Klassische" Teilzeitbeschäftigung wird vor allem von mittleren und größeren Betrieben angeboten, in Kleinstbetrieben spielt sie demgegenüber nur eine geringe Rolle.

beiträge. Lt. Beschluss des Bundestages vom 25.10.2012 wird die Verdienstgrenze für Midi-Jobber ab 01.01.2013 bei 451 bis 850 € liegen.

21 Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes gaben im Jahr 2011 insgesamt 16 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in Deutschland an, einer Teilzeitbeschäftigung aufgrund fehlender Alternativen einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. Vgl. Statistisches Bundesamt (2012): Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden 2012, S. 32 f. Veröffentlicht unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereQualitaetArbeit.html

22 Das IAB-Betriebspanel erfragt diese Beschäftigungsform nicht direkt, sondern errechnet sie als Differenz zwischen der Teilzeit insgesamt sowie den Mini- und Teilzeit-Midi-Jobs.

Anstieg des Anteils geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse

Bei den sogenannten Mini-Jobs handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die unterhalb der Sozialversicherungsgrenze liegen. Mitte 2012 waren in Betrieben Sachsen-Anhalts mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ca. 74 Tsd. Mini-Jobber tätig, die in 36 Prozent der Betriebe eingesetzt waren.[23]

Der Anteil der Mini-Jobs an allen Beschäftigten hat sich in Sachsen-Anhalt wie auch in ost- und westdeutschen Betrieben über mehrere Jahre kaum verändert. Dieser lag 2012 in Sachsen-Anhalt bei 8 Prozent und damit gegenüber dem Vorjahr um 1 Prozentpunkt höher. Auch die meisten anderen neuen Länder verzeichneten 2012 einen Anstieg um etwa 1 Prozentpunkt. Nach wie vor fällt der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt mit etwa 8 Prozent deutlich geringer aus als in Westdeutschland mit 13 Prozent (vgl. Tabelle 9). Mit der seit 2005 positiven Beschäftigungsentwicklung ist allerdings die Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt wie in Ost- und Westdeutschland gestiegen.

Tabelle 9: Geringfügig Beschäftigte* nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Geringfügig Beschäftigte/Mini-Jobs										
	Anteil an allen Beschäftigten										
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	Prozent										
Sachsen-Anhalt	2	6	6	5	6	6	7	7	7	7	8
Mecklenburg-Vorp.	2	6	7	7	7	6	6	7	6	7	9
Brandenburg	3	6	7	6	6	6	7	8	7	8	8
Sachsen	4	6	6	5	6	6	7	7	7	7	8
Thüringen	2	7	7	7	8	7	8	7	8	8	8
Berlin	7	6	8	7	6	7	7	8	7	8	9
Ostdeutschland	3	6	7	6	7	6	7	7	7	7	8
Westdeutschland	12	11	11	11	12	12	12	12	12	12	13

* Bis 2004 wurden geringfügig Beschäftigte in der Kategorie „sonstige Beschäftigte“ erfasst, seit 2005 werden sie gesondert ausgewiesen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

Mini-Jobs gibt es in der Wirtschaft Sachsen-Anhalts vor allem in den Dienstleistungsbereichen, auf welche 2012 fast die Hälfte aller Mini-Jobs entfiel. Allein in den unternehmensnahen Dienstleistungen war etwa jeder sechste und in den übrigen Dienstleistungen jeder fünfte Mini-Jobber des Landes tätig, ähnlich auch in Ost- und Westdeutschland. Das produzierende Gewerbe in Sachsen-Anhalt hatte 2012 an dieser Beschäftigungsform lediglich einen Anteil von 11 Prozent.

5 Prozent der Beschäftigten üben einen Midi-Job aus

Midi-Jobs, also Beschäftigungsverhältnisse mit monatlichen Bruttolöhnen zwischen 401 und 800 €, machen seit Jahren unverändert 5 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt aus (Ostdeutschland 4 Prozent, in Westdeutschland 3 Prozent) (vgl. Tabelle 10). Unter den anderen neuen Ländern erreichte nur noch der Freistaat Sachsen 2012 einen derart relativ hohen Anteil dieser Beschäftigungsverhältnisse. Allerdings hatte 2012 in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland etwa jeder vierte Betrieb Midi-Jobs. Damit war diese Beschäftigungsform verbreiteter, als es die relativ geringen Beschäftigtenanteile vermuten ließen.

[23] Vgl. auch Werner Eichhorst, Tina Hinz, Paul Marx, Andreas Peichl, Nico Pestel, Sebastian Siegloch, Eric Thode, Verena Tobsch: Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. Bertelsmann Stiftung,

Tabelle 10: Midi-Jobs nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2003 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Midi-Jobs									
	Anteil an allen Beschäftigten									
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	Prozent									
Sachsen-Anhalt	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5
Mecklenburg-Vorp.	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
Brandenburg	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
Sachsen	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5
Thüringen	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
Berlin	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Ostdeutschland	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Westdeutschland	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

Midi-Jobs werden überwiegend in Form einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung ausgeübt (Sachsen-Anhalt 91 Prozent aller Midi-Jobs, Ostdeutschland 87 Prozent, Westdeutschland 90 Prozent). Allerdings war dementsprechend knapp jeder zehnte Midi-Jobber mit einem monatlichen Bruttolohn vollzeitbeschäftigt, der zwischen 401 und 800 € lag.

Zusammengefasst üben 13 Prozent aller Beschäftigten Sachsen-Anhalts Tätigkeiten im Rahmen eines Mini- bzw. Midi-Jobs aus. Damit ist das monatliche (Brutto-)Einkommen dieser Beschäftigtengruppe nicht höher als 800 €. Die Anteile in den anderen neuen Bundesländern sind ähnlich, in Westdeutschland liegt der Anteil aufgrund des hohen Anteils geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse bei 16 Prozent.

Entwicklung befristeter Beschäftigungsverhältnisse

7 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt sind befristet

2012 waren nach Angaben des IAB-Betriebspanels in Sachsen-Anhalt 7 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse befristet.[24] Das bedeutet, dass knapp über 60 Tsd. Beschäftigte befristete Arbeitsverträge hatten. Etwa 18 Prozent der Betriebe des Landes wiesen diese Beschäftigungsform auf, unter den ostdeutschen Betrieben waren es 19 Prozent. Analysen aus der Panelbefragung des Vorjahres haben gezeigt, dass bei Betrachtungen über einen längeren Zeitraum (zwischen 2005 und 2010) insgesamt 40 Prozent der sachsen-anhaltischen Betriebe mindestens in einem dieser Jahre zeitlich befristete Arbeitsverträge hatte. Damit sind Befristungen unter den Betrieben Sachsen-Anhalts wesentlich stärker verbreitet, als es jährliche Angaben vermuten ließen.[25]

Befristete Beschäftigung spielt in Sachsen-Anhalt eine ähnliche Rolle wie in Westdeutschland, wo ebenfalls 7 Prozent der Beschäftigten befristet tätig waren (Ostdeutschland 9 Prozent) (vgl. Tabelle 11). Seit Beginn der Beobachtung hat sich dieser Anteilswert in Sachsen-Anhalt bis heute jedoch kaum verändert. Lediglich Mitte des letzten Jahrzehnts war kurzfristig eine leichte Erhöhung zu beobachten. Im Durchschnitt der ostdeutschen Betriebe (wie auch einiger neuer Länder) ist gegenüber Mitte der 1990er Jahre ein Zuwachs an Befristungen um 3 Prozentpunkte festzustellen, wobei die Befristungsanteile seit 2006 in Ostdeutschland konstant geblieben sind.

24 Befristete Beschäftigungsverhältnisse können sowohl ungefördert als auch gefördert sein. Das IAB-Betriebspanel können Daten zu beiden Formen entnommen werden.

25 Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, Herausgeber: Landesregierung Sachsen-Anhalt, Berlin, Juli 2012, S. 37 f.

Tabelle 11: Befristet Beschäftigte nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Befristet Beschäftigte										
	Anteil an allen Beschäftigten										
	1996	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	Prozent										
Sachsen-Anhalt	7	7	7	9	8	8	7	7	7	7	7
Mecklenburg-Vorp.	9	8	8	10	10	10	9	9	9	10	9
Brandenburg	6	7	8	7	10	8	8	8	9	9	10
Sachsen	6	7	7	8	8	8	9	9	10	8	8
Thüringen	7	7	8	7	8	9	9	8	8	8	7
Berlin	5	7	9	10	12	11	11	11	12	12	12
Ostdeutschland	6	7	8	8	9	9	9	9	9	9	9
Westdeutschland	4	5	5	6	6	7	7	7	7	7	7

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

Bei einem Vergleich der Befristungsanteile zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland sind öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse zu berücksichtigen. 2012 waren 17 Prozent aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt öffentlich gefördert. Das lag anteilig nur geringfügig über dem Durchschnitt der neuen Länder (Ostdeutschland 16 Prozent), aber weit über dem Wert für Westdeutschland (2 Prozent). Bleiben geförderte Beschäftigungsverhältnisse bei den Befristungen unberücksichtigt, so liegt die Befristungsquote in Sachsen-Anhalt bei 6 Prozent und fällt damit um 1 Prozentpunkt niedriger aus als in Ost- und Westdeutschland (jeweils 7 Prozent).

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz müssen bestehende befristete Arbeitsverhältnisse begründet sein. Der Gesetzgeber sieht vor, dass Befristungen zum einen unter Angabe eines sachlichen Grundes möglich sind, zum anderen aber auch dann, wenn kein Sachgrund vorliegt (maximal für 2 Jahre) im Rahmen der sogenannten erleichterten Befristung. Die vorliegenden Panelergebnisse zeigen, dass insbesondere die Möglichkeiten der erleichterten Befristung, also ohne Angabe eines sachlichen Grundes, häufig genutzt werden. So waren in Sachsen-Anhalt 37 Prozent aller Befristungen 2012 ohne Angabe eines sachlichen Grundes erfolgt (Ostdeutschland 38 Prozent, Westdeutschland 47 Prozent). In Sachsen-Anhalt spielen nach wie vor Befristungen wegen öffentlicher Förderung eine Rolle (17 Prozent aller Befristungen, Westdeutschland 2 Prozent). Befristungen mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes, also außerhalb von Förderung, waren in Sachsen-Anhalt für mehr als jedes vierte befristete Beschäftigungsverhältnis ausschlaggebend, in Ost- und Westdeutschland für etwa jedes dritte befristete Beschäftigungsverhältnis.

Befristungen werden in den Betrieben häufig genutzt. Von allen Betrieben Sachsen-Anhalts, die 2012 einstellten, gaben 34 Prozent an, dass sie ausschließlich befristet einstellen (Ostdeutschland 28 Prozent; Westdeutschland 24 Prozent). Knapp die Hälfte aller 2012 sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland eingestellten Beschäftigten erhielt einen befristeten Arbeitsvertrag.

Bei befristeter Beschäftigung bestehen in Sachsen-Anhalt geschlechterspezifische Unterschiede. 2012 waren in Sachsen-Anhalt 61 Prozent der befristet Beschäftigten Frauen (Ostdeutschland 56 Prozent, Westdeutschland 55 Prozent). Die Befristungsquote der Frauen lag in Sachsen-Anhalt bei 9 Prozent, die der Männer bei 5 Prozent (Westdeutschland 9 bzw. 6 Prozent).

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind vor allem ein Merkmal des Dienstleistungsgewerbes. Der Anteil der befristet Beschäftigten dieses Bereichs an allen Beschäftigten beträgt mit 10 Prozent mehr als das Doppelte des produzierenden Gewerbes (4 Prozent). Insgesamt sind 53 Prozent aller Befristungen in Sachsen-Anhalt dem Dienstleistungsbereich und 18 Prozent dem produzierenden Gewerbe zuzuordnen.

Gut jede dritte Befristung mündet in unbefristete Beschäftigung

Ein wichtiger Anhaltspunkt für die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes in Sachsen-Anhalt sind zum einen der Anteil von befristeten Einstellungen an Neueinstellungen insgesamt und zum anderen die Verlängerung des Arbeitsvertrages befristet Eingestellter bei Beibehaltung der Befristung oder aber deren Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Im ersten Halbjahr 2012 stellten 28 Prozent der Betriebe Sachsen-Anhalts Personal ein (Ostdeutschland 30 Prozent, Westdeutschland 31 Prozent). Wie in den Vorjahren unterlagen Neueinstellungen auch 2012 in hohem Maße der Befristung. Knapp die Hälfte der im ersten Halbjahr 2012 erfolgten Neueinstellungen waren sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland befristet. Während im produzierenden Gewerbe Sachsen-Anhalts 38 Prozent der Einstellungen befristet waren, traf dies auf jeweils ca. 80 Prozent der Einstellungen in der öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen zu. 34 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe, die im ersten Halbjahr 2012 Personaleinstellungen vorgenommen haben, stellten ausschließlich befristet ein (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 24 Prozent.

Mitte 2012 lief für rund 25 Tsd. Beschäftigte in Sachsen-Anhalt ihr befristeter Arbeitsvertrag aus. Für 32 Prozent dieser Beschäftigten war dies mit dem endgültigen Ausscheiden aus dem Betrieb verbunden (Ostdeutschland 30 Prozent, Westdeutschland 27 Prozent), wobei keine Informationen über deren weiteren Verbleib vorliegen. Für 30 Prozent wurden erneut befristete Arbeitsverträge im selben Betrieb abgeschlossen (Ostdeutschland 36 Prozent, Westdeutschland 33 Prozent). 38 Prozent der bis Mitte 2012 befristet Beschäftigten wurden nach Auslaufen ihres Vertrages in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen (Ostdeutschland 34 Prozent, Westdeutschland 40 Prozent). Damit gelang in Sachsen-Anhalt mehr als jedem dritten bislang befristet Beschäftigten der Sprung in eine unbefristete Beschäftigung desselben Betriebes.

Nutzung von Leiharbeit

Leiharbeit (auch als Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Personalleasing bezeichnet) ist eine weitere atypische Beschäftigungsform, die in Deutschland wesentlich länger existiert als allgemein angenommen wird. In den letzten Jahren sind neue gesetzliche Regelungen in Kraft getreten, die Leiharbeit für die Unternehmen attraktiver machen sollten. Leiharbeitnehmer sind bei Verleihfirmen sozialversicherungspflichtig angestellt und werden Entleihfirmen für Arbeitsleistungen überlassen. Man spricht von einer Dreiecksbeziehung zwischen Leiharbeitern, Verleihern und Entleihern. Dies ist für das Verständnis nachfolgender Auswertungen insofern von Bedeutung, als mit dem IAB-Betriebspanel die Anzahl der Leiharbeiter erfasst wird, die in den Entleihfirmen zum Stichtag 30. Juni des jeweiligen Jahres tätig waren.[26]

Leiharbeit 2012 konstant geblieben

Leiharbeit ist eine Beschäftigungsform, die stark konjunkturabhängig ist. Sie erweist sich als Gradmesser für konjunkturelle Auf- und Abschwünge. Seit Mitte der 2000er Jahre ist in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland – vor allem infolge veränderter rechtlicher Rahmenbedingungen – eine deutliche Zunahme der Leiharbeit zu verzeichnen. Bis 2004 lag der Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- als auch in Westdeutschland unter 1 Prozent. In den Folgejahren, insbesondere bis 2008, nahm Leiharbeit bundesweit stark zu. 2007 lag

26 Die Statistik der BA zur Arbeitnehmerüberlassung beinhaltet demgegenüber Angaben zu den Verleihfirmen und zu überlassenen Arbeitnehmern, wobei „überlassene Arbeitnehmer ... im Sinne der Statistik Arbeitnehmer (sind), die in einem Verleihbetrieb in einem Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Überlassung zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher) stehen." Diese sind nicht zwangsläufig zum Stichtag der Panel-Befragung im Einsatz und können auch außerhalb eines Bundeslandes oder im Ausland eingesetzt sein. Aus diesem Grund liegen die Panelangaben zu Leiharbeitern unterhalb der in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Angaben. Vgl. auch Arbeitsmarkt in Zahlen, Bundesagentur für Arbeit, Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe, Deutschland, Zeitreihe. http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia6/aueg-aueg-zr/aueg-zr-d-0-xls.xls (Zugriff: 06.12.2012)

der Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt mit 2,0 Prozent auf dem bisherigen Höchstwert (vgl. Tabelle 12).

Die über mehrere Jahre zu beobachtende kontinuierliche Zunahme von Leiharbeit wurde in Sachsen-Anhalt in Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise vorerst gestoppt. Seit 2008 ist in Sachsen-Anhalt – entgegen dem allgemeinen Trend in Ost- und Westdeutschland – ein leichter Rückgang der Leiharbeit festzustellen. 2012 verblieb der Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten mit 1,7 Prozent auf dem Vorjahrsniveau. Bezogen auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte lag nach Angaben des IAB-Betriebspanels der Anteil der Leiharbeiter in Sachsen-Anhalt, die zum Stichtag 30. Juni 2012 in Entleihbetrieben tätig waren, bei 2,1 Prozent. In Ost- und Westdeutschland wurde die Zunahme durch die Krise hingegen nur kurzfristig unterbrochen. Mit der einsetzenden konjunkturellen Erholung ging auch wieder ein Anstieg der Leiharbeit einher.

Tabelle 12: Leiharbeit nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni)

Land	Leiharbeit											
	Anteil an allen Beschäftigten											
	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	Prozent											
Sachsen-Anhalt	0,8	0,7	0,6	0,8	1,4	1,8	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	1,7
Mecklenburg-Vorp.	0,4	0,7	0,3	0,5	0,6	1,6	1,4	1,2	0,9	1,0	1,3	1,0
Brandenburg	0,6	0,7	0,7	0,7	1,1	1,1	1,2	1,8	1,0	1,2	1,5	1,3
Sachsen	0,5	0,5	0,5	0,9	1,0	2,3	2,1	2,0	1,6	1,4	2,0	2,1
Thüringen	0,4	0,7	0,7	0,8	1,0	2,3	2,9	2,4	1,0	1,5	2,3	2,2
Berlin	0,8	0,8	0,7	1,1	1,3	1,2	1,3	1,5	1,6	1,9	1,5	1,4
Ostdeutschland	0,6	0,7	0,6	0,8	1,1	1,7	1,8	1,8	1,4	1,5	1,8	1,7
Westdeutschland	0,7	0,8	0,7	1,0	1,1	1,5	1,8	2,1	1,2	1,6	1,8	1,5

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2012

Leiharbeit wurde in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland jeweils von 4 Prozent aller Betriebe genutzt. Die Branchenbetrachtung zeigt, dass Leiharbeit eine Domäne des produzierenden Gewerbes ist. So nutzten 2012 im verarbeitenden Gewerbe 15 Prozent der Betriebe Leiharbeit und im Baugewerbe 9 Prozent. 85 Prozent aller Leiharbeiter Sachsen-Anhalts waren allein im produzierenden Gewerbe tätig. Darüber hinaus wiesen die Bereiche Verkehr/Information/Kommunikation sowie Handel und Reparatur einen nennenswerten Einsatz von Leiharbeit auf (5 bzw. 4 Prozent der Leiharbeiter in Sachsen-Anhalt).

Die Nutzung von Leiharbeit hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen. Kleinstbetriebe zwischen 1 und 9 Beschäftigten greifen kaum auf sie zurück (2 Prozent der Betriebe), demgegenüber fast jeder fünfte mittlere Betrieb und gut jeder dritte Großbetrieb. Von allen Leiharbeitern Sachsen-Anhalts entfielen 2012 knapp zwei Fünftel auf mittlere Betriebe.

Fazit: Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt hat sich seit Mitte der 1990er Jahre sehr deutlich erhöht und lag 2012 bei 36 Prozent. Ein Teil dieser Beschäftigungsverhältnisse wie Befristung, Leiharbeit sowie ungewollte Teilzeit sind als prekär zu bezeichnen. Demgegenüber entsprechen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse häufig den Wünschen der Beschäftigten, um Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Es gibt große geschlechterspezifische Unterschiede. Während 2012 über die Hälfte aller in Sachsen-Anhalt beschäftigten Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig war, traf dies auf jeden sechsten beschäftigten Mann zu. Der Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse seit Mitte der 1990er Jahre ist in Sachsen-Anhalt vor allem auf eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen. Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse wird in Sachsen-Anhalt maßgeblich durch Teilzeit, darunter insbesondere durch die „klassische“ Teilzeittätigkeit geprägt. Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse ist in Westdeutschland ähnlich. Auch hier dominiert Teilzeit die atypischen Beschäftigungsverhältnisse, wobei im Unter-

schied zu Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland geringfügige Beschäftigungsverhältnisse deutlich stärker verbreitet sind.

5 Arbeitszeiten

Die Arbeitswelt in den Betrieben hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Gestiegene Anforderungen an die Flexibilität der betrieblichen Erstellung von Gütern und Dienstleistungen, eine gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen wie auch gesetzliche Änderungen haben wesentlich dazu beigetragen, dass Arbeitszeiten flexibler geworden sind. Diese Entwicklung lässt sich mit den empirischen Daten des IAB-Betriebspanels abbilden. Im Folgenden werden zunächst aktuelle Befunde zur Entwicklung der Wochenarbeitszeit vorgestellt. Danach wird auf die Verbreitung von Instrumenten zur Steuerung und Flexibilisierung von betrieblichen Arbeitszeiten eingegangen. Neben traditionellen Steuerungsformen wie Überstunden oder Schichtarbeit gehören hierzu auch verschiedene Regelungen im Rahmen von sogenannten Arbeitszeitkonten.

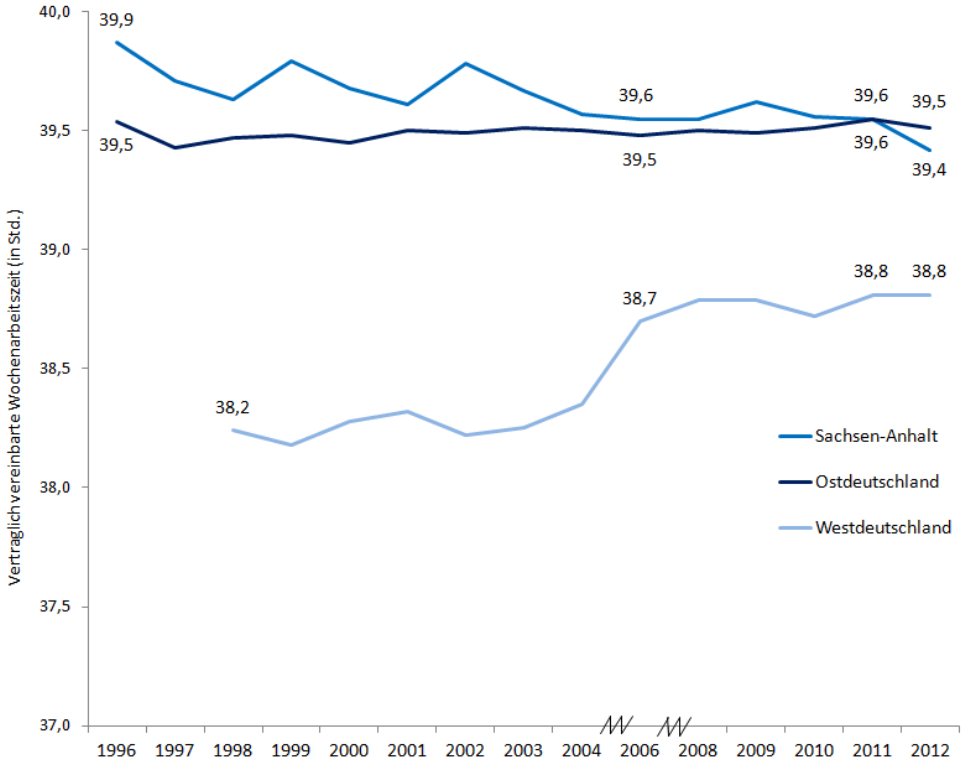
5.1 Entwicklung vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeiten

Ein Blick auf die Entwicklung der vertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit[27] von Vollzeitbeschäftigten in Sachsen-Anhalt zeigt, dass diese seit Mitte der 1990er Jahre von 39,9 Stunden auf derzeit 39,4 Stunden leicht gesunken ist. Nachdem die vertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in den letzten Jahren konstant geblieben war, hat sie sich 2012 gegenüber dem Vorjahr verringert. In Ostdeutschland blieb die vertraglich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten im Bettachtungszeitraum nahezu unverändert, sie lag jeweils bei rund 39,5 Stunden. In Westdeutschland ist sie seit 1997 hingegen angestiegen und lag 2012 bei 38,8 Stunden. Im Vergleich lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Sachsen-Anhalt 2012 geringfügig unter dem Wert für Ostdeutschland, aber deutlich höher als in westdeutschen Betrieben (vgl. Abbildung 13).[28]

[27] Im IAB-Betriebspanel wird die in den Betrieben vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit erfasst. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit kann je nach Überstundeneinsatz höher ausfallen als die vereinbarte Arbeitszeit.

[28] In vielen Tarifbereichen wurden für Ost- und Westdeutschland unterschiedliche Wochenarbeitszeiten vereinbart, wie die beiden folgenden Beispiele exemplarisch belegen: So beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in der Chemischen Industrie im Tarifbereich Ost 40 Stunden, im Tarifbereich West dagegen 37,5 Stunden. In der Druckindustrie gelten für Ostdeutschland 38 Stunden, für Westdeutschland 35 Stunden (vgl. Reinhard Bispinck und WSI-Tarifarchiv: Tarifpolitischer Jahresbericht 2011. Höhere Tarifabschlüsse - Konflikte um Tarifstandards - Neue Tarifregelungen. Düsseldorf, Januar 2012).

Abbildung 13: Entwicklung der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit je VZÄ in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012



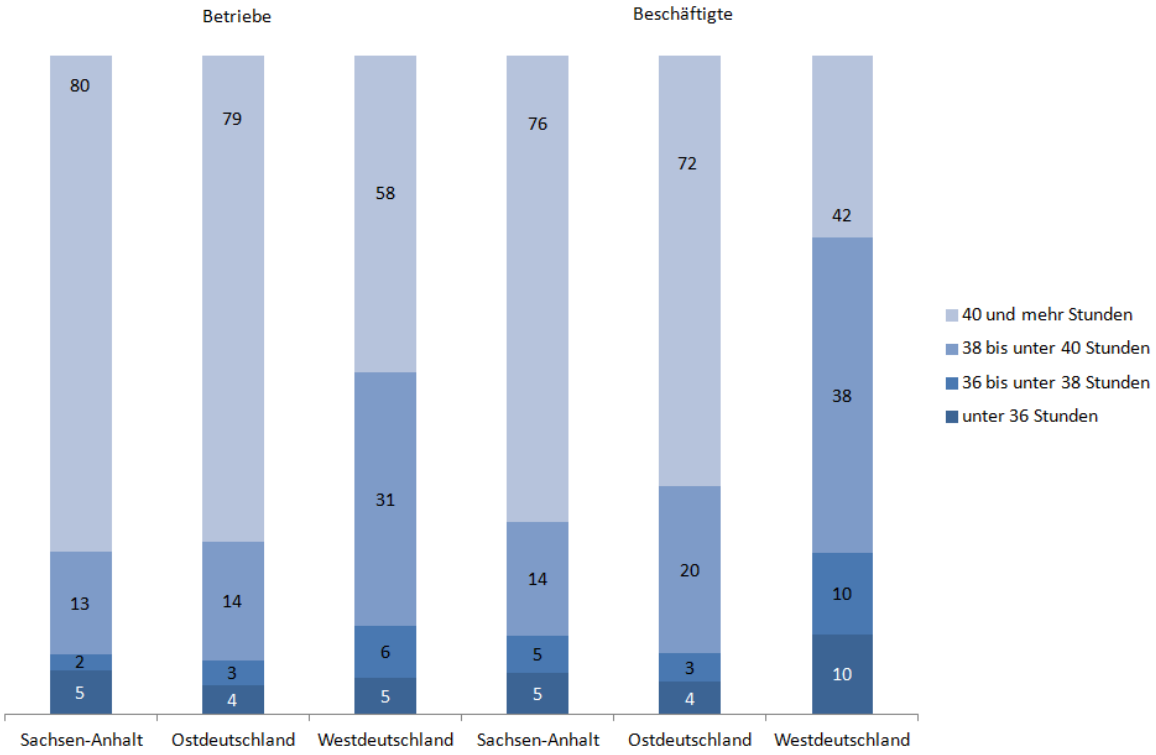
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte waren in den einzelnen Branchen Sachsen-Anhalts unterschiedlich lang. Gemessen an der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit arbeiteten 2012 die Beschäftigten im Bereich Verkehr/Information/Kommunikation und in der Land- und Forstwirtschaft am längsten, die Beschäftigten im Bereich Erziehung und Unterricht am kürzesten. Die Differenz zwischen den genannten Branchen betrug 2,2 Stunden. Im verarbeitenden Gewerbe Sachsen-Anhalts betrug die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit demgegenüber durchschnittlich 39,6 Stunden.

Im Vergleich zur Branchenbetrachtung fallen die Unterschiede hinsichtlich der vereinbarten Arbeitszeiten zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt geringer aus. Die Differenz zwischen der Betriebsgrößenklasse mit der kürzesten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte und jener mit der längsten betrug 2012 lediglich 0,6 Stunden, wobei die Arbeitszeiten von Beschäftigten in mittleren und Großbetrieben durchschnittlich etwas kürzer sind als in Kleinst- und Kleinbetrieben.

Ein Blick auf die Verteilung von Betrieben und Beschäftigten nach der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte zeigt folgendes Bild: In 80 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe beträgt die vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte 40 und mehr Stunden. In Ostdeutschland fällt der entsprechende Anteil ähnlich aus, in Westdeutschland gelten diese Zeiten nur für 58 Prozent aller Betriebe. In Betrieben mit einer vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 und mehr Stunden sind mehr als drei Viertel aller Beschäftigten des Landes tätig, in Westdeutschland demgegenüber lediglich 42 Prozent (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Verteilung von Betrieben nach vereinbarter durchschnittlicher Wochenarbeitszeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Die obigen Ausführungen beschränkten sich auf die Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten. Arbeitszeiten von Beschäftigten auf Teilzeitstellen wurden nicht berücksichtigt. Wie die folgende Tabelle 13 zur Verteilung der Beschäftigten nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit zeigt, arbeiten in Sachsen-Anhalt weniger Beschäftigte auf Teilzeitstellen (inkl. geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen) als in Westdeutschland. Darüber hinaus sind die vereinbarten Wochenarbeitszeiten von ostdeutschen Teilzeitbeschäftigten deutlich länger als in Westdeutschland. So arbeiteten im letzten Jahr 15 Prozent aller Beschäftigten Sachsen-Anhalts auf Stellen mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von mehr als 24 Stunden, aber nur 8 Prozent aller Beschäftigten in Westdeutschland.

Tabelle 13: Verteilung der Beschäftigten nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit nach Ländern, Ost- und Westdeutschland 2012

Land	Vollzeit-beschäftigte	Teilzeit-beschäftigte	darunter Teilzeitbeschäftigte mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von ...			
			mehr als 24 Stunden	15 bis 24 Stunden	weniger als 15 Stunden	ohne Stundenvereinbarung
	Prozent	Prozent	Prozent			
Sachsen-Anhalt	72	28	15	5	6	2
Mecklenburg-Vorp.	72	28	16	5	6	1
Brandenburg	73	27	16	5	5	1
Sachsen	73	27	16	5	6	0
Thüringen	76	24	14	5	4	1
Berlin	72	28	14	7	6	1
Ostdeutschland	73	27	15	6	5	1
Westdeutschland	70	30	8	11	9	2

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012.

5.2 Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung

Schwankungen der Personalverfügbarkeit auf Grund von Ausfallzeiten (z. B. Urlaub, Krankheit oder Fortbildung) oder eine nicht vollständig planbare Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen machen eine flexible Gestaltung betrieblicher Arbeitszeiten erforderlich. Für die Anpassung von Arbeitszeiten an betriebliche Bedarfe steht eine Reihe von Steuerungsinstrumenten von Überstunden über Schichtarbeit und Arbeit an Wochenenden bis hin zu Arbeitszeitkonten zur Verfügung. Während mit der Nutzung von Überstunden oder Arbeitszeitkonten vor allem auf kurzfristige, in der Regel nicht vorhersehbare Nachfrageschwankungen reagiert wird, ergibt sich Schichtarbeit aus der Tatsache, dass die gleiche Tätigkeit zu verschiedenen Abschnitten des Tages und der Nacht bzw. zu verschiedenen Tagen der Woche von verschiedenen Arbeitnehmern am gleichen Arbeitsplatz ausgeführt werden muss. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird die Verbreitung solcher Instrumente zur betriebsinternen Flexibilisierung von Arbeitszeiten in regelmäßigen Abständen erhoben.

Überstunden, Wochenend- und Schichtarbeit weit verbreitet

Nach den Ergebnissen des aktuellen IAB-Betriebspanels wurden 2011[29] in 47 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts Überstunden geleistet und somit also die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten überschritten. Der Anteil von Betrieben mit Überstunden ist damit im Vorjahresvergleich unverändert geblieben, gegenüber 2005 zeigt sich allerdings tendenziell eine Zunahme. Die Nutzung von Überstunden nimmt mit steigender Betriebsgröße zu. Während rund drei Viertel aller sachsen-anhaltischen Großbetriebe (75 Prozent) auf dieses Instrument zurückgriffen, und in mittleren und kleinen Betrieben ähnliche Größenordnungen erreicht wurden, kam die Mehrheit der Kleinstbetriebe ohne Überstunden aus. So wurden in lediglich 37 Prozent aller Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten Überstunden genutzt.

Neben dem Einsatz von Überstunden nutzten die Betriebe eine Reihe weiterer Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung. Beachtliche Größenordnungen wurden vor allem bei der bedarfsabhängigen Samstagsarbeit (48 Prozent), der Anwendung versetzter Arbeitszeiten (47 Prozent) sowie bei der ständigen oder regelmäßigen Samstagsarbeit (33 Prozent) erreicht.

Die folgende Tabelle 14 zeigt die Entwicklung der Nutzung ausgewählter Instrumente im Zeitraum von 2006 bis 2012. Es ist zu sehen, dass die Nutzung der verschiedenen Instrumente zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten gewissen Schwankungen unterlag. Bei den meisten Instrumenten verringerte sich die Nutzung während der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise, um anschließend wieder anzusteigen. Die vorliegenden Daten belegen ebenfalls, dass die einzelnen Instrumente zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten von den Betrieben SachsenAnhalts in den letzten Jahren unterschiedlich genutzt wurden. Fast jeder zweite Betrieb des Landes nutzte Überstunden, jeder dritte Betrieb praktizierte ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit. Deutlich weniger wurden hingegen ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit sowie Schichtarbeit durchgeführt.

Tabelle 14: Veränderung des Einsatzes ausgewählter Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Sachsen-Anhalt 2006 bis 2012

Instrumente der Arbeitszeitsteuerung	2006	2008	2010	2012
	Prozent			
Überstunden	42*	42	47	47*
Ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit	34	31	32	33
Ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit	14	13	17	14
Schichtarbeit	14	16	18	19

* Der Wert bezieht sich auf Betriebe mit Überstunden im jeweiligen Vorjahr.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006 bis 2012. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

[29] Die Angaben zu geleisteten Überstunden beziehen sich aus befragungstechnischen Gründen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende und abgeschlossene Geschäftsjahr.

Überstunden wurden im Jahr 2011 in allen Branchen Sachsen-Anhalts genutzt – wenngleich in unterschiedlicher Intensität. Zu den Branchen, in denen mindestens die Hälfte aller Betriebe von Überstunden Gebrauch machte, zählen die einzelnen Branchen des produzierenden Gewerbes und die Land- und Forstwirtschaft. Demgegenüber wurden Überstunden in den Betrieben und Dienststellen der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen nur wenig genutzt.

Regelmäßige Samstagsarbeit wurde vor allem in der Land- und Forstwirtschaft, im Bereich Handel/Reparatur sowie von jenen Betrieben, die übrige Dienstleistungen anbieten, deutlich häufiger als in anderen Bereichen der Wirtschaft eingesetzt. In Betrieben der Land- und Forstwirtschaft sowie in denen der übrigen Dienstleistungen wurde darüber hinaus vielfach auch regelmäßig an Sonntagen gearbeitet.

Wie der Blick auf die Verbreitung der genannten Instrumente zur Steuerung der Arbeitszeiten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, nimmt die Nutzung fast sämtlicher Formen mit steigender Betriebsgröße zu. Dies zeigt sich beispielsweise an der Nutzung von Schichtarbeit. Hier steigen die Anteile von Betrieben mit Schichtarbeit von 9 Prozent bei Kleinstbetrieben mit 1 bis 4 Beschäftigten auf bis zu 69 Prozent bei Großbetrieben.

Ausgleich von Überstunden überwiegend durch Freizeit

Die aktuellen Befragungsergebnisse zur Verbreitung von Instrumenten der Steuerung von Arbeitszeiten haben gezeigt, dass Überstunden als ein weit verbreitetes Instrument zur Bewältigung von Schwankungen betrachtet werden können. Da bei ihrem Einsatz üblicherweise Zuschläge gezahlt werden müssen, verteuert dies jedoch den Einsatz von Arbeit. Die Befragungsergebnisse zeigen allerdings, dass Überstunden inzwischen von relativ wenigen Betrieben überhaupt noch ausbezahlt werden. So wurden die im zurückliegenden Jahr 2011 geleisteten Überstunden in lediglich 47 Prozent aller Betriebe finanziell abgegolten. Davon gaben 17 Prozent an, dass Überstunden ausschließlich finanziell abgegolten wurden. Bei 30 Prozent der Betriebe wurden beide Ausgleichsformen praktiziert, d. h. sowohl ausbezahlt als auch mit Freizeit ausgeglichen. Demgegenüber wurden in 47 Prozent der Betriebe angefallene Überstunden ausschließlich mit Freizeit ausgeglichen. Bei den übrigen 6 Prozent der Betriebe wurden Überstunden überhaupt nicht abgegolten, wobei dies weitgehend für Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten zutraf. In den übrigen Betrieben wurden Überstunden demgegenüber in der Regel ausgeglichen, sei es finanziell oder durch Freizeit.

Jene Betriebe, die geleistete Überstunden auch oder ausschließlich vergütet haben, wurden gebeten, zusätzlich den Anteil von Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden zu nennen. Danach leisteten rund 18 Prozent der Beschäftigten ausbezahlte Überstunden.

Arbeitszeitkonten in etwa jedem dritten Betrieb

Während der Anteil von Betrieben mit Überstunden in den letzten Jahren nur geringfügig gestiegen ist, nahm die Nutzung von Arbeitszeitkonten deutlich zu.[30] Bei hoher Auslastung werden Zeitguthaben angespart, statt sie als Überstunden auszuzahlen; bei niedriger Auslastung wird weniger gearbeitet und die Guthaben werden aufgelöst oder das Arbeitszeitkonto geht sogar ins Minus. Für Betriebe haben Zeitkonten gegenüber (bezahlten) Überstunden den Vorteil, dass sie relativ kostengünstig sind, da Überstundenzuschläge entfallen. Die genauen Regelungen bezüglich des Einsatzes von Arbeitszeitkonten sind von Betrieb zu Betrieb verschieden. Im Kern geht es jedoch in allen Fällen darum, dass die Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit abweichend von der Regelarbeitszeit einmal kürzer, einmal länger gestaltet werden kann.

Nach den Ergebnissen des aktuellen IAB-Betriebspanels gab es im Jahr 2012 in 32 Prozent aller Betriebe in Sachsen-Anhalt Arbeitszeitkonten (von der Gleitzeitarbeit bis hin zu Jahresarbeitszeitverein-

30 Vgl. Brücker/Klinger/Möller/Walwei (Hrsg.): Handbuch Arbeitsmarkt 2013. Analysen, Daten, Fakten. Nürnberg, 2012, S. 23.

barungen). In einem weiteren Prozent der Betriebe war die Einführung solcher Regelungen zumindest geplant. Sachsen-Anhalt unterscheidet sich in dieser Hinsicht nicht von anderen Bundesländern, wie der Blick auf die Durchschnittswerte für Ost- und Westdeutschland zeigt. In den Betrieben mit Arbeitszeitkonten sind 51 Prozent aller sachsen-anhaltischen Arbeitnehmer beschäftigt. Die Beschäftigtenreichweite von Arbeitszeitkonten geht somit weit über den Anteil von Betrieben mit entsprechenden Regelungen hinaus. Dies liegt vor allem daran, dass bei größeren Betrieben Arbeitszeitkonten mittlerweile betriebliche Praxis geworden sind. Dagegen sind solche Instrumente zur flexiblen Steuerung von Arbeitszeiten in kleineren Betrieben nach wie vor wenig verbreitet (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2012

Betriebsgrößenklasse/Land	Betriebe mit Arbeitszeitkonten	Betriebe mit geplanten Arbeitszeitkonten	Beschäftigte mit vorhandenen Arbeitszeitkonten
	Anteil an allen Betrieben		Anteil an allen Beschäftigten
	Prozent	Prozent	Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	20	0	21
5 bis 9 Beschäftigte	32	0	30
10 bis 49 Beschäftigte	47	4	46
50 bis 249 Beschäftigte	77	3	63
ab 250 Beschäftigte	72	2	64
Sachsen-Anhalt	32	1	51
Mecklenburg-Vorp.	33	1	48
Brandenburg	40	1	54
Sachsen	33	2	54
Thüringen	28	1	48
Berlin	21	1	41
Ostdeutschland	31	1	49
Westdeutschland	27	2	50

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Da Einführung und Pflege von Arbeitszeitkonten zunächst Investitionen in EDV und Personalverwaltung erfordern, überrascht der deutliche Einfluss der Betriebsgröße auf die Existenz von Arbeitszeitkonten nicht. Ein großer Teil der anfallenden Kosten sind Fixkosten. Pro Person fallen die Kosten somit umso geringer aus, je mehr Mitarbeiter in die Kontenregelung einbezogen sind. Darüber hinaus setzen Arbeitszeitkonten einen Formalisierungsgrad voraus, den kleinere Betriebe oft nicht haben und auch nicht benötigen. Hier überwiegen eher informelle Regelungen der Arbeitszeit. Deswegen sind Arbeitszeitkonten an das Betriebs- und Arbeitszeitmanagement von größeren Betrieben viel anschlussfähiger als an das von kleinen Betrieben. Letztlich dürften Entscheidungen über die Anwendung von Arbeitszeitkonten auch von der Länge der betrieblichen Planungshorizonte beeinflusst sein. Diese steigen erfahrungsgemäß mit der Größe eines Betriebes. Der sich aus der Einführung von Arbeitszeitkonten ergebende Nutzen ist somit in Abhängigkeit von der Betriebsgröße unterschiedlich hoch.

Ausgleich von Arbeitszeitkonten mehrheitlich innerhalb eines halben und eines Jahres

Der Zeitraum, in dem die Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden müssen, wurde in den Betrieben unterschiedlich gewählt. In 34 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts mit solchen Konten mussten angesammelte Plus- bzw. Minusstunden bereits innerhalb eines halben Jahres ausgeglichen werden und in 35 Prozent aller Betriebe betrug der Ausgleichszeitraum ein Jahr. Im Vergleich mit allen anderen neuen Ländern wird in Sachsen-Anhalt ein halbes Jahr als Ausgleichszeitraum wesentlich häufiger genutzt (Ostdeutschland 23 Prozent). Längere Zeiträume als die eines Jahres sind hingegen selten. 29 Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten gaben an, dass es in ihrem Betrieb keine festen Zeiträume für den Ausgleich angesammelter Plus- bzw. Minusstunden gibt.

Während Arbeitszeitkonten mittlerweile weit verbreitet sind, gibt es nach wie vor nur relativ wenige Betriebe, bei denen Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen angespart werden können – sei es auf separaten Langzeitkonten oder im Rahmen der regulären Arbeitszeitkontenregelungen. In lediglich 4 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe (Ost- und Westdeutschland ebenfalls jeweils 4 Prozent) bestanden solche Möglichkeiten. Erwartungsgemäß steigt mit zunehmender Betriebsgröße die Nutzung solcher Langzeitkonten. Diese gab es immerhin in 13 Prozent aller Großbetriebe. Bei den übrigen Betriebsgrößenklassen stellten solche Regelungen dagegen eine Ausnahme dar. In jenen Betrieben, in denen solche Regelungen bestehen, wurden diese wie folgt genutzt: Das größte Gewicht hatten Langzeitfreistellungen für längere Freizeit- bzw. Urlaubsphasen. Diese gab es in 46 Prozent aller Betriebe mit entsprechenden Regelungen. Jeweils in ca. jedem sechsten Betrieb Sachsen-Anhalts wurden separate Langzeitkonten für längere Weiterbildungszeiten bzw. für Freistellungen für Familienzeiten angewendet. Der Gebrauch solcher Guthaben zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit war gegenüber den genannten Möglichkeiten eher selten (7 Prozent).

Fazit: Nach den Ergebnissen des aktuellen IAB-Betriebspanels waren die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in Sachsen-Anhalt 2011 etwas geringer als die ihrer ostdeutschen, aber höher als die ihrer westdeutschen Kollegen. Mit der verbesserten Konjunkturlage wurden in zahlreichen Betrieben des Landes Überstunden geleistet und somit die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten überschritten. Neben diesem klassischen Instrument zur Steuerung des Arbeitskräfteeinsatzes setzten viele Betriebe Sachsen-Anhalts auch auf den Einsatz von Arbeitszeitkonten. Bislang werden Arbeitszeitkonten in der Regel als Instrument zur Steuerung kurz- bis mittelfristiger Schwankungen eingesetzt. Der Gebrauch solcher Kontenregelungen für längerfristige Arbeitsfreistellungen war dagegen – ähnlich wie in anderen Bundesländern – relativ selten und allenfalls in größeren Betrieben zu beobachten.

6 Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Die Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten, d. h. die Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben zu ermöglichen, ist einerseits eine individuelle Aufgabe eines jeden Beschäftigten, andererseits sind Betriebe in zunehmendem Maße gefordert, Rahmenbedingungen zu gestalten, die die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter erhalten bzw. verbessern. Der Arbeitsmarkt Sachsen-Anhalts hat sich seit 2005 positiv entwickelt. Steigende Arbeitskräftenachfrage bei zunehmender Heterogenisierung der Beschäftigungsverhältnisse, ein tendenzieller Anstieg der Frauenbeschäftigung sowie demografisch bedingte Alterungsprozesse der Belegschaften erfordern sowohl vom Einzelnen als auch von den Betrieben, sich aktiv auf diese Situation einzustellen. Erforderlich sind veränderte Konzepte im Bereich der betrieblichen Beschäftigungspolitik und Personalentwicklung. Vor dieser Herausforderung stehen nicht nur die Betriebe in Sachsen-Anhalt, sondern in Deutschland und in gesamt Europa. So wurde im Rahmen der Lissabon-Strategie der Europäischen Union 2000 vereinbart, die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit zum Bestandteil der europäischen Beschäftigungsstrategie zu machen.

Im IAB-Betriebspanel werden in Abständen betriebliche Reaktionen nachgefragt, die in ausgewählten Bereichen darüber Aufschluss geben, ob und wenn ja, wie Betriebe auf Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren. In der Befragungswelle 2011 wurden zum wiederholten Mal betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte vor dem Hintergrund demografisch bedingter Alterungsprozesse der Belegschaften analysiert.[31] In der aktuellen Panelbefragung wurde erfasst, ob und wie Betriebe durch betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit die Teilhabe ihrer Beschäftigten im Arbeitsleben unterstützen. Des Weiteren werden über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehende betriebliche Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter analysiert.

Da Betriebe, die dem öffentlichen Bereich angehören, gleichstellungsrechtlichen Regelungen unter-

31 Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, a. a. O., S. 29 ff.

liegen, erfolgt eine gesonderte Betrachtung nach dem Eigentum der Betriebe (Betriebe im privatwirtschaftlichen und im öffentlichen Bereich).[32] Es ist von unterschiedlichen Bedingungen für die Beteiligung von Frauen und Männern in beiden Bereichen auszugehen.[33]

6.1 Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

Zum wiederholten Mal liefert das IAB-Betriebspanel Informationen über Maßnahmen der Betriebe, deren Ziel die Förderung der Chancengleichheit weiblicher und männlicher Beschäftigter ist. In die aktuelle Abfrage waren betriebliche Angebote einbezogen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Das betrifft Hilfestellungen bei der Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen, besondere Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Beschäftigten mit Betreuungspflichten bei der Arbeitszeitgestaltung wie auch Angebote an Beschäftigte, die wegen Elternzeit freigestellt sind. Es wurde ebenfalls gefragt, ob Betriebe den beschäftigten Frauen spezielle Maßnahmen zur Förderung unterbreiten. Hierunter werden beispielsweise Mentoringprogramme, gesonderte Frauenförderpläne sowie Weiterbildungsmaßnahmen, aber auch Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Anteils von Frauen erfasst. Diese Maßnahmen sind vor allem für die berufliche Entwicklung von Frauen bis hin zu ihrem Aufstieg in Leitungsfunktionen der Betriebe wichtig. Gefragt wurden die Betriebe darüber hinaus, ob sie Mitglied in einem Netzwerk familienfreundlicher Betriebe sind.

Das in der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels erhobene Fragenspektrum hinsichtlich betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit ist damit deutlich breiter als in den Befragungswellen 2004 und 2008. Es wurden mehr Informationen erhoben, insbesondere durch eine Abfrage von betrieblichen Unterstützungsleistungen von Beschäftigten mit Pflegebedürftigen sowie eine Abfrage nach der Arbeitszeitgestaltung bei Beschäftigten mit Betreuungspflichten. Damit wurde im IAB-Betriebspanel auf Entwicklungen, wie beispielsweise auf zahlreiche, von der Bundes- und Landesregierung angeregte Initiativen zur Verbesserung von Vereinbarkeit sowie auf neue gesetzliche Regelungen reagiert.[34] Die aktuell vorliegenden Ergebnisse sind für das Gesamtengagement der Betriebe im Bereich der Chancengleichheit mit den Informationen aus 2004 und 2008 daher nicht mehr vergleichbar. Möglich ist allerdings eine Gegenüberstellung betrieblicher Initiativen bei der Kinderbetreuung, bei Elternzeit sowie der gezielten Frauenförderung, da diese Fragestellungen gegenüber den beiden vorangegangenen Erhebungswellen weitgehend unverändert blieben.

Gut jeder vierte Betrieb unterbreitet gleichstellungsrelevante Angebote

2012 unterbreiteten 27 Prozent aller Betriebe in Sachsen-Anhalt ihren Beschäftigten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. In Ostdeutschland und in Westdeutschland wurde jeweils ein Anteil in Höhe von 30 Prozent erreicht (vgl. Abbildung 15). In diesen Betrieben waren 2012 56 Prozent aller Beschäftigten des Landes tätig. Gegenüber Ost- und Westdeutschland wurden damit etwas weniger Beschäftigte erreicht (Ostdeutschland: 58 Prozent; Westdeutschland 62 Prozent der Beschäftigten). Bezogen auf die Beschäftigten zeigt sich also für Sachsen-Anhalt, wie für Ost- und Westdeutschland eine deutlich größere Reichweite als es der Anteilswert der Betriebe

---

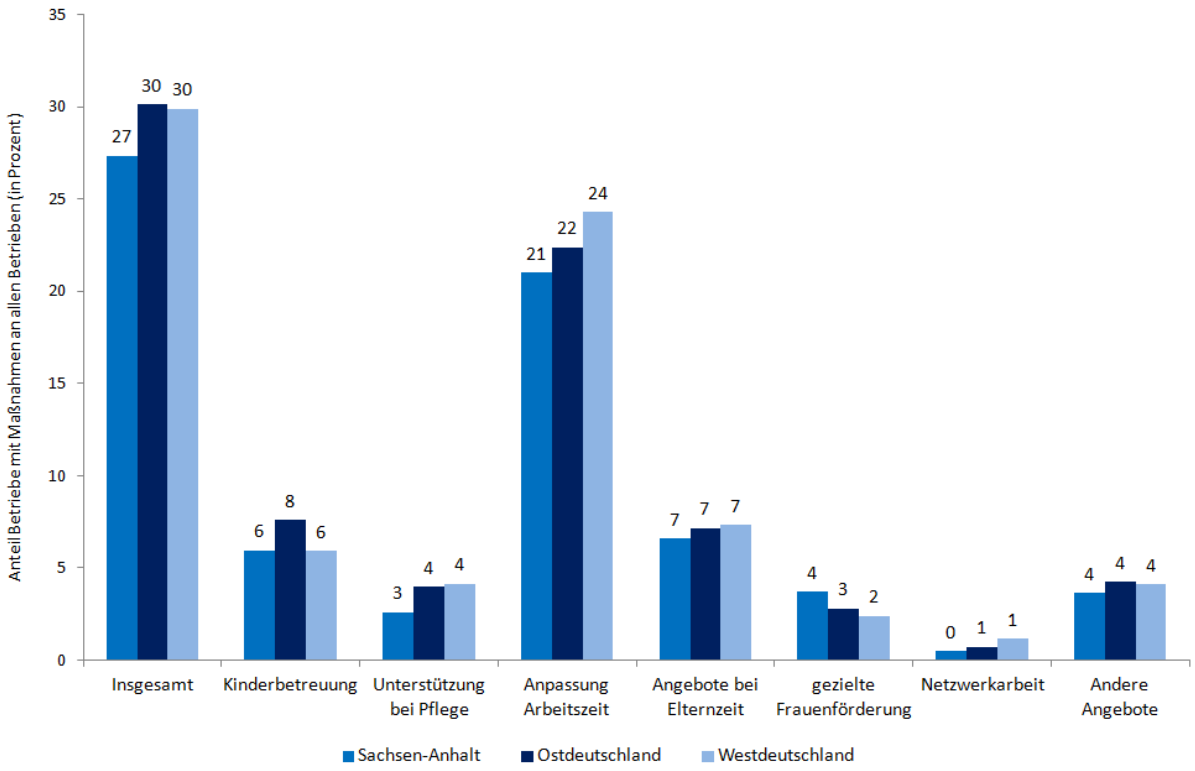
32 Im vorliegenden Bericht werden dem öffentlichen Bereich alle Betriebe zugeordnet, die sich in öffentlichem Eigentum befinden (auch als öffentliche Wirtschaft oder öffentlicher Sektor bezeichnet). Alle anderen Betriebe zählen zur Privatwirtschaft. Synonym verwendet werden privatwirtschaftlicher Bereich, Betriebe in privatwirtschaftlichem Eigentum.

33 Vgl. z. B. Frauenfördergesetz (FrFG) des Landes Sachsen-Anhalt in der Fassung vom 27. Mai 1997 (GVBl. LSA S. 516) Zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2005 (GVBl. LSA S. 740); zu finden unter: http://www.hjordan.de/lgg/FrFG_LSA.html (Zugriff: 25.03.2013)

34 Das Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz) ist am 01.07.2008 in Kraft getreten. Ziel der Pflegezeit ist es, den Arbeitnehmern zu ermöglichen, sich für eine begrenzte Zeitdauer ohne Entgeltfortzahlung von der Arbeit freistellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten, um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen und zu versorgen. Das Arbeitsverhältnis ist durch die Pflegezeit nicht gefährdet, da für den Arbeitnehmer ein Sonderkündigungsrecht besteht. Die maximale Pflegezeit beträgt sechs Monate. Pflegezeitgesetz publiziert unter: http://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/index.html (Zugriff: 22.02.2013)

erwarten ließ. Insgesamt betrachtet boten sachsen-anhaltische Betriebe gegenüber ost- und westdeutschen Betrieben 2012 etwas weniger Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an.

Abbildung 15: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

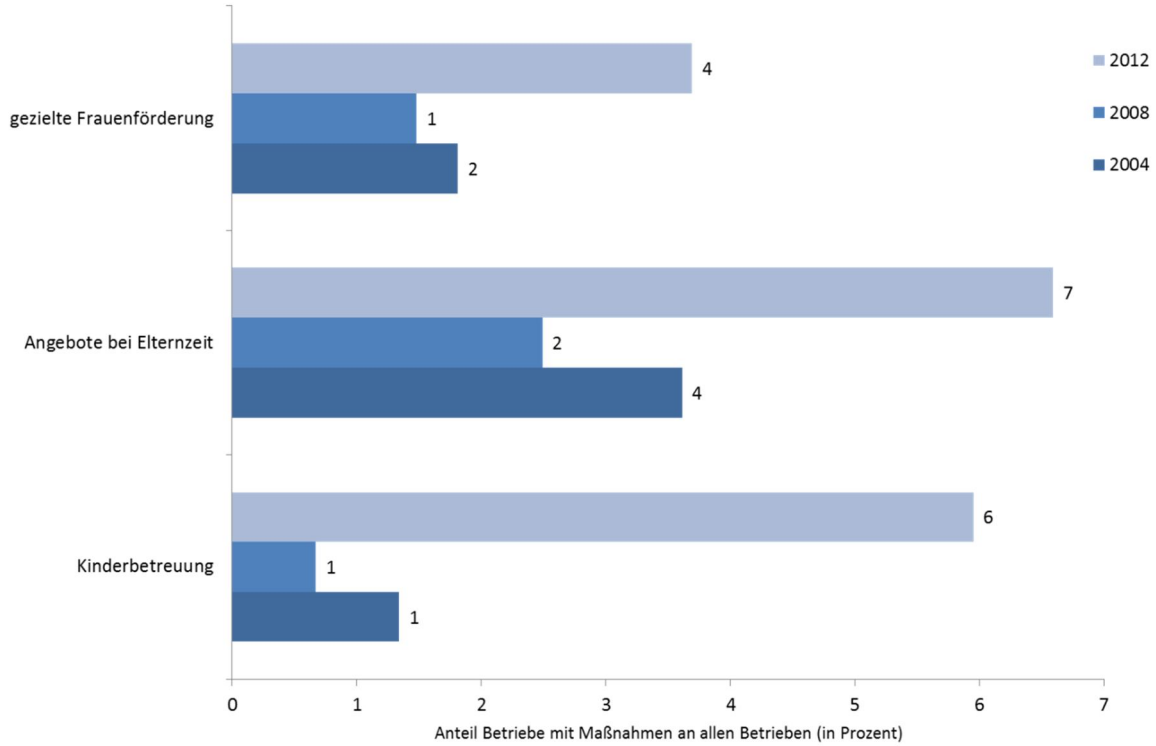
Sachsen-anhaltische Betriebe präferierten Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzielen (vgl. ebenfalls Abbildung 15). Am häufigsten wurden den Beschäftigten Angebote zur Arbeitszeitgestaltung unterbreitet, die es ihnen ermöglichen sollen, berufliche Pflichten und familiäre Betreuungspflichten besser in Einklang zu bringen. In 21 Prozent der Betriebe Sachsen-Anhalts wurden flexible Arbeitszeit- bzw. familienfreundliche Teilzeitmodelle, Arbeitszeitkonten oder Telearbeit bzw. Arbeit im Home-Office praktiziert (Ostdeutschland 22 Prozent; Westdeutschland 24 Prozent). 6 Prozent der Betriebe boten Unterstützung bei der Kinderbetreuung an (Ostdeutschland 8 Prozent; Westdeutschland 6 Prozent). Weitere 7 Prozent der Betriebe förderten Beschäftigte, die wegen Elternzeit freigestellt waren (Ost- und Westdeutschland: auch jeweils 7 Prozent). 3 Prozent der Betriebe gewährten Unterstützung für die Pflege von Angehörigen (Ost- und Westdeutschland: jeweils 4 Prozent).

Maßnahmen, mit denen Frauen gezielt gefördert werden, wurden insgesamt von relativ wenigen Betrieben angeboten. Allerdings fiel der Anteil der Betriebe in Sachsen-Anhalt mit derartigen Angeboten gegenüber jenen Betrieben in Ost- und Westdeutschland etwas höher aus. An themenrelevanter Netzwerkarbeit[35] beteiligten sich weniger als 1 Prozent der sachsen-anhaltischen und jeweils 1 Prozent der ost- wie der westdeutschen Betriebe.

35 Es gibt beispielsweise eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, die sich als zentrale Plattform für Unternehmen versteht, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren oder bereits engagieren. Ziel ist es, eine möglichst große Zahl von Unternehmen für die Notwendigkeit und den Nutzen einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sensibilisieren. Vgl. http://www.esf.de/portal/generator/5762/programm__unternehmensnetzwerk.html (Zugriff: 12.12.2012). Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstützt bestehende Lokale Bündnisse für Familie durch die Einrichtung einer Servicestelle, die Bündnissen und Bündnisinteressierten kostenlose Beratungsangebote zur

Angaben der Betriebe zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung, zur Förderung während der Elternzeit sowie zur gezielten Förderung von Frauen liegen für Sachsen-Anhalt auch aus den Erhebungswellen 2004 und 2008 vor. Ein Vergleich der drei Wellen ergibt insgesamt eine Verstärkung der betrieblichen Initiativen. 2008 war die Situation gegenüber 2004 noch weitgehend unverändert geblieben, seit 2008 sind die Betriebe aber wesentlich aktiver geworden. Das betrifft in besonderem Maße Unterstützungsangebote der sachsen-anhaltischen Betriebe zur Kinderbetreuung. Der Anteil der engagierten Betriebe stieg von 1 auf 6 Prozent. Grundlage dieser beträchtlichen Steigerung könnte der hohe Versorgungsgrad mit Angeboten zur Kinderbetreuung sein, der es den Betrieben des Landes beispielsweise erleichtern dürfte, mit Kindertagesstätten zu kooperieren. Eine deutliche Steigerung ist auch bei Förderangeboten während der Elternzeit festzustellen. Gegenüber 2008 ist der Anteil jener Betriebe von 2 auf nunmehr 7 Prozent angestiegen. Bei der gezielten Frauenförderung ist ein Anstieg von 1 auf 4 Prozent festzustellen (vgl. Abbildung 16). Ungeachtet der positiven Entwicklung handelt es sich hierbei aber um Maßnahmen, die lediglich von einem geringen Anteil der sachsen-anhaltischen Betriebe angeboten werden.

Abbildung 16: Anteil der Betriebe mit ausgewählten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt 2004, 2008 und 2012 (Mehrfachnennungen möglich)



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

Für ostdeutsche Betriebe ist eine weitgehend vergleichbare Entwicklung zu beobachten. Auch in westdeutschen Betrieben waren positive Entwicklungen festzustellen, wenngleich mit einer geringeren Dynamik. Während 2012 6 Prozent der Betriebe ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützten, was gegenüber 2008 einer Verdreifachung gleichkommt, hat es sowohl bei der Förderung der Beschäftigten während der Elternzeit als auch bei der gezielten Förderung von Frauen kaum

Initiierung, Weiterentwicklung, Vernetzung, Öffentlichkeitsarbeit und Koordinierung Lokaler Bündnisse für Familie bietet. Vgl. „Initiative Lokale Bündnisse für Familie“, gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unter: http://www.esf.de/portal/generator/828/programm__initiative__lokale__buendnisse__familie.html (Zugriff: 12.12.2012).

Veränderungen gegeben. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass westdeutsche gegenüber sachsen-anhaltischen und ostdeutschen Betrieben 2008 anteilig zum Teil bereits etwas höhere Werte erreicht hatten.

Großbetriebe und Betriebe des öffentlichen Bereichs bleiben Vorreiter im Gleichstellungsprozess

Es besteht ein Zusammenhang zwischen dem Engagement auf dem Gebiet der Chancengleichheit und der Größe der Betriebe (vgl. Tabelle 16). Je größer ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für die Beschäftigten angeboten werden. Die Konzentration gleichstellungsrelevanter Aktivitäten auf große Betriebe zeigt sich vor allem daran, dass 17 Prozent der Kleinstbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten die abgefragten Maßnahmen anboten, während es bei großen Betrieben 74 Prozent waren. Damit sprachen Großbetriebe über drei Viertel ihrer Beschäftigten an. Vor allem aus der aktiven Rolle großer Betriebe erklärt sich, dass betriebliche Angebote zur Förderung der Chancengleichheit wesentlich mehr Beschäftigten in Sachsen-Anhalt offenstehen, als es die Angaben zum Anteil der Betriebe vermuten lassen. Große Betriebe verfügen über entsprechende personelle und finanzielle Ressourcen, um auf diesem Weg weiterhin attraktive Arbeitsplätze anbieten zu können. Dies dürfte sich vorteilhaft im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte auswirken und könnte für die Sicherung des Fachkräftebedarfs von Bedeutung sein.

Tabelle 16: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an allen Betrieben nach Eigentum und Betriebsgröße in Sachsen-Anhalt 2012 (Mehrfachnennungen möglich)

Eigentum/Betriebsgrößenklasse/Land	Anteil der Betriebe mit Maßnahmen	Darunter							Anteil der Beschäftigten
		Kinderbetreuung	Unterstützung bei Pflege	Anpassung der Arbeitszeitgestaltung	Angebote während Elternteilzeit	Gezielte Förderung von Frauen	Netzwerkarbeit	Andere Angebote	
	Prozent	Prozent							Prozent
Öffentlicher Bereich	50	12	7	42	18	11	1	8	79
Privatwirtschaftlicher Bereich	25	5	2	19	6	3	0	3	47
1 bis 4 Beschäftigte	14	1	1	10	2	2	0	3	15
5 bis 9 Beschäftigte	24	7	1	19	4	3	0	1	24
10 bis 49 Beschäftigte	50	13	6	40	14	7	1	7	49
50 bis 249 Beschäftigte	64	12	12	50	25	13	2	7	69
ab 250 Beschäftigte	74	19	20	64	40	19	14	9	77
Sachsen-Anhalt insgesamt	27	6	3	21	7	4	0	4	56
Mecklenburg-Vorpommern	28	9	3	19	7	2	1	5	56
Brandenburg	32	6	3	21	6	2	1	10	59
Sachsen	32	10	5	24	8	3	0	3	61
Thüringen	35	8	6	28	7	3	1	2	56
Berlin	27	6	2	20	7	3	1	3	59
Ostdeutschland	30	8	4	22	7	3	1	4	58
Westdeutschland	30	6	4	24	7	2	1	4	62

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Betriebe in Sachsen-Anhalt, die dem öffentlichen Bereich zugerechnet werden, boten 2012 häufiger gleichstellungsrelevante Maßnahmen an (50 Prozent der Betriebe, 79 Prozent der Beschäftigten) als Betriebe der Privatwirtschaft (25 Prozent der Betriebe, 47 Prozent der Beschäftigten) (vgl. ebenfalls

Tabelle 16). Diese Aussage bezieht sich sowohl auf den Anteil der Betriebe als auch auf die personelle Reichweite der angebotenen Maßnahmen. Damit werden Befunde aus der Erhebungswelle des Jahres 2008 bestätigt. Der Unterschied zwischen den beiden Eigentumsformen dürfte sich vor allem daraus erklären, dass Einrichtungen und damit auch Betriebe des öffentlichen Bereichs dem Gleichstellungsgesetz des Landes unterliegen. Zugleich dürfte ein Betriebsgrößenklasseneffekt zum Tragen kommen: In Betrieben des öffentlichen Eigentums sind im Durchschnitt mehr Beschäftigte und auch anteilig mehr Frauen als in privatwirtschaftlichen Betrieben tätig.

6.2 Betriebliche Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit

Vor dem Hintergrund zunehmender Schwierigkeiten bei der Fachkräftesicherung sind Betriebe darauf angewiesen, das Potenzial der vorhandenen Beschäftigten möglichst optimal zu nutzen. Neben Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten kommt betrieblicher Gesundheitsförderung in den Betrieben dabei große Bedeutung zu. Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen in den Betrieben müssen so gestaltet sein, dass die Beschäftigten ihre Arbeit lange und ohne gesundheitliche Beeinträchtigung ausüben können. Jüngere Beschäftigte sollen auf lange Sicht gesund und leistungsfähig bleiben, zugleich sollen die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Älteren erhalten und gefördert werden. Arbeitsbedingungen, die dem Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten dienen, sind für Betriebe zwar mit Aufwendungen verbunden, sie können aber erhebliche Folgekosten sparen und gleichzeitig die Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten verbessern.

Betriebe sind zum Arbeitsschutz und zur Bewahrung der Arbeitnehmer vor Gefahren für Leben und Gesundheit gesetzlich verpflichtet.[36] Darüber hinaus können Betriebe zum Erhalt und zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter zusätzliche Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit anbieten, die über die geltenden gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen. Hierzu gehört beispielsweise die betriebliche Gesundheitsförderung über eine optimale Gestaltung von Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen. Eine wichtige Voraussetzung dafür sind Untersuchungen, mit denen sich Betriebe einen Überblick über die betrieblichen Bedingungen – z. B. hinsichtlich gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen – verschaffen (z. B. Krankenstandanalysen, Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz oder Gesundheitszirkel). Dazu gehören aber auch Sensibilisierungs- und Aktivierungsmaßnahmen für die Belegschaft bis hin zum Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements inkl. einer Vernetzung zu diesen Fragen mit anderen Betrieben und Akteuren. Mitarbeiterbefragungen oder Gesundheitszirkel können dazu genutzt werden, persönliche Einschätzungen der Beschäftigten zur Arbeitsbelastung, zur Arbeitsgestaltung, zur Zufriedenheit mit den übertragenen Aufgaben bis hin zum Führungsstil und dem Gesamtklima im Arbeitsteam zu erhalten. Damit können Betriebe wichtige Informationen über den Gesundheitszustand sowie Risiken für Krankheitsgefährdungen ihrer Belegschaft erhalten, die zugleich Ansätze für präventives Handeln liefern. Insofern sind diese zusätzlichen Maßnahmen aus betrieblicher Sicht eine sinnvolle Ergänzung zum gesetzlich vorgeschriebenen Gesundheitsschutz.

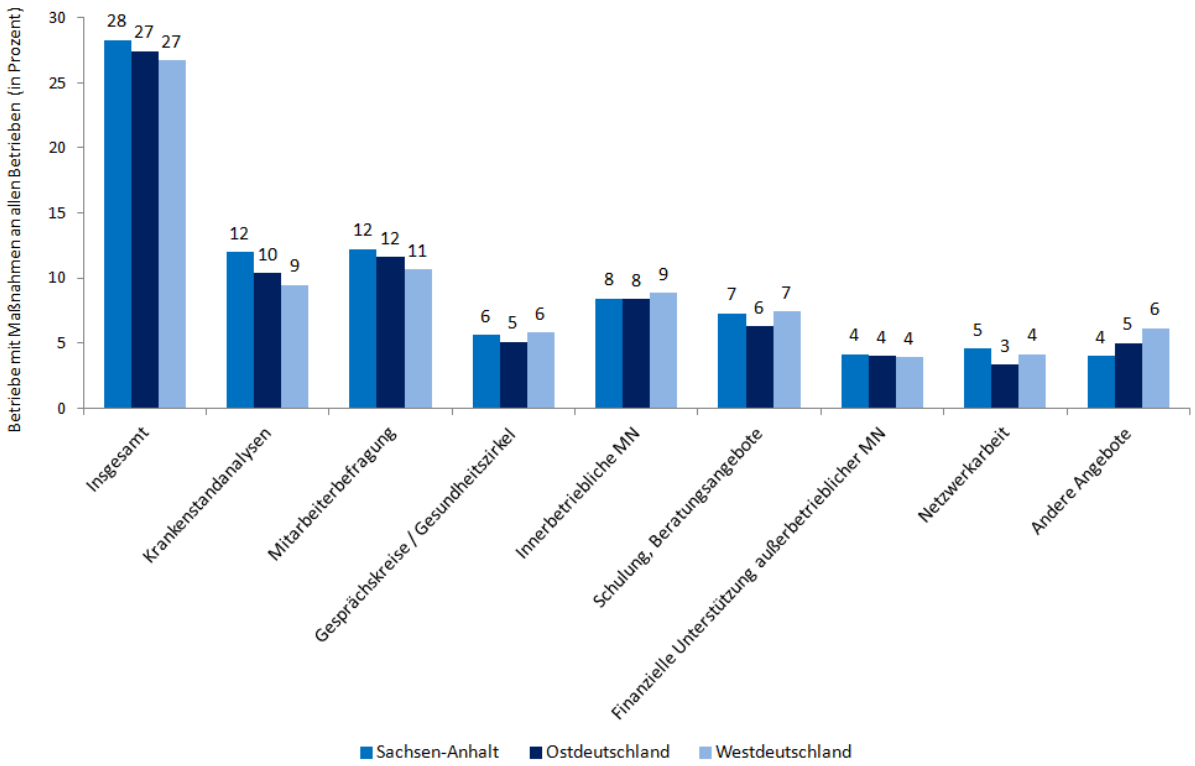
Mit der 17. Erhebungswelle wurden die Betriebe nach 2002 und 2004 erneut gebeten, Fragen zu zusätzlichen Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten zu beantworten. Das aktuelle Fragedesign weicht vom vorangegangenen ab. Daher ist ein Vergleich der Gesamtbefunde nicht möglich. Für ausgewählte Aspekte (Krankenstandanalysen, Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen im Betrieb) liegen jedoch Daten aus 2002 und 2004 vor, die somit verglichen werden können.

[36] Vgl. z. B. Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (ArbSchG), unter: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbschg/gesamt.pdf (Zugriff: 07.12.2012).

Mehr als jeder vierte Betrieb bietet zusätzliche Maßnahmen für den Gesundheitsschutz an

Im Jahr 2012 führten 28 Prozent der sachsen-anhaltischen zusätzliche Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten durch oder beteiligten sich finanziell daran. In Ost- und Westdeutschland betrug der Anteil der Betriebe jeweils 27 Prozent. Am verbreitetsten war in Sachsen-Anhalt das Instrument der Mitarbeiterbefragung, das von 12 Prozent der Betriebe genutzt wurde. Vergleichbar häufig wurden von den Betrieben Untersuchungen durchgeführt, mit denen sie sich einen Überblick über den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verschaffen können. So führten ebenfalls 12 Prozent der Betriebe Krankenstandanalysen durch, mit denen zugleich wichtige Informationen über die Dauer der Erkrankung der Mitarbeiter sowie Anhaltspunkte zu evtl. betrieblichen Ursachen gewonnen werden können. 8 Prozent der Betriebe griffen auf innerbetriebliche Aktivitäten wie eine aktive Pausengestaltung, Betriebssport, Gesundheitstage und ähnliches zurück. Schulungen und Beratungsangebote für die Beschäftigten, beispielsweise zu den Themen Ernährung, psychische Erkrankungen oder Suchterkrankungen, gab es in 7 Prozent der Betriebe (vgl. Abbildung 17). Neben betriebsinternen zusätzlichen Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit spielten externe Aktivitäten eine geringere Rolle. 4 Prozent der Betriebe in Sachsen-Anhalt finanzierten außerbetriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung und 5 Prozent beteiligten sich an Netzwerkarbeit.[37]

Abbildung 17: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012 (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Der Vergleich mit Ost- und Westdeutschland verweist auf den höheren Stellenwert der Kranken-

37 In den letzten Jahren haben sich zahlreiche regionale und überregionale Netzwerke zur Förderung des betrieblichen Gesundheitsschutzes etabliert. Ein seit 2002 bestehendes bundesweit agierendes Netzwerk ist das Deutsche Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung (DNBGF), das inzwischen über 1.000 Mitglieder ausweist. DNBGF wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und vom Bundesministerium für Gesundheit gefördert. Vgl. http://www.dnbgf.de/startseite-bgf-aktuell.html (Zugriff: 08.01.2013) In Sachsen-Anhalt existieren in den Programmgebieten der „Sozialen Stadt“ unter anderem Netzwerke im Gesundheitsbereich.

standanalysen für Betriebe in Sachsen-Anhalt. Ansonsten zeigt sich eine weitgehend vergleichbare Rangfolge der möglichen Maßnahmen.

Eine Entwicklung der betrieblichen Aktivitäten seit 2002 kann für ausgewählte Maßnahmen erfasst werden. Das ist für Krankenstandanalysen, Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie Gesprächskreise zu gesundheitlichen Problemen möglich. Der Anteil der Betriebe, in denen es Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gibt, hat sich von 9 auf 12 Prozent erhöht. Gesprächskreise fanden 2012 ebenfalls in mehr Betrieben Anwendung (Erhöhung von 3 auf 6 Prozent). Bei Krankenstandanalysen waren sachsen-anhaltische Betriebe bereits im Jahre 2002 sehr aktiv. Schon zu diesem Zeitpunkt führten 12 Prozent der Betriebe derartige Untersuchungen durch. Dieser vergleichsweise hohe Anteil konnte bis heute stabil gehalten werden. Auch in ost- und westdeutschen Betrieben kann eine positive Entwicklung seit 2002 beobachtet werden.

Zusätzliche Maßnahmen bei Großbetrieben überdurchschnittlich stark verbreitet

Eine Betrachtung nach der Betriebsgröße zeigt einen direkten Zusammenhang zwischen der Anzahl der Beschäftigten und dem betrieblichen Engagement bei zusätzlichen Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit: Je größer der Betrieb, desto aktiver ist er und umso mehr Beschäftigte können auf diese Angebote potenziell zurückgreifen. Dieser Zusammenhang ist auch für ost- und westdeutsche Betriebe festzustellen. Da die Verbreitung dieser Maßnahmen mit der Größe der Betriebe steigt, erstrecken sich diese auf eine relativ große Zahl von Beschäftigten. So waren in den Betrieben, die zum Erhebungszeitpunkt entsprechende Maßnahmen anboten, 65 Prozent aller sachsen-anhaltischen, 63 Prozent aller ostdeutschen sowie 64 Prozent der in Westdeutschland Beschäftigten tätig.

Zusätzliche Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten waren zum Befragungszeitpunkt in den Branchen der Wirtschaft des Landes Sachsen-Anhalt unterschiedlich stark verbreitet. Mit jeweils fast der Hälfte aller Betriebe erwiesen sich 2012 die Bereiche Bergbau/Energie/Wasser/Abfall sowie Erziehung und Unterricht als besonders aktiv. In der öffentlichen Verwaltung waren zwei Fünftel der Betriebe und Einrichtungen diesbezüglich aktiv. In 40 Prozent der Betriebe des Bereichs Bergbau/Energie/Wasser/Abfall wurden Krankenstandanalysen durchgeführt, im Bereich Erziehung und Unterricht waren es 32 Prozent der Betriebe. Im verarbeiteten Gewerbe bot ein Drittel der Betriebe derartige zusätzliche Maßnahmen an. Im Bauwesen war es nicht ganz ein Viertel der Betriebe. Damit liegt diese Branche nicht nur deutlich unterhalb des Landesdurchschnitts, sondern sie gehört damit zugleich zu den bei zusätzlichen Maßnahmen am wenigsten aktiven Branchen in Sachsen-Anhalt.

Im Hinblick auf die Verbreitung der einzelnen Maßnahmen zeigen sich interessante Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. In Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten wurden am häufigsten Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz vorgenommen (7 Prozent der Betriebe). In 6 Prozent dieser Betriebsgrößenklasse wurden verschiedene innerbetriebliche Maßnahmen durchgeführt. Krankenstandanalysen, die Förderung außerbetrieblicher Maßnahmen, Gesprächskreise sowie Netzwerkarbeit waren nur in sehr wenigen Kleinstbetrieben vorzufinden (2 bis 4 Prozent). Demgegenüber waren Krankenstandanalysen in kleinen, aber vor allem in mittleren und großen Betrieben im Gesamtspektrum der Maßnahmen mit Abstand am weitesten verbreitet (26, 60 bzw. 80 Prozent der Betriebe). Großbetriebe waren 2012 bei allen im IAB-Betriebspanel erfragten Maßnahmen am aktivsten. Dennoch setzten auch sie bei ihren zusätzlichen Angeboten Schwerpunkte: Neben den in den meisten Großbetrieben Sachsen-Anhalts durchgeführten Krankenstandanalysen förderten 57 Prozent von ihnen innerbetriebliche Maßnahmen und 53 Prozent führten Mitarbeiterbefragungen durch. Knapp die Hälfte der sachsen-anhaltischen Großbetriebe beteiligte sich an Netzwerkarbeit, 42 Prozent haben Schulungen und Beratungen angeboten (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten an allen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2012 (Mehrfachnennungen möglich)

Betriebsgrößenklasse/Land	Anteil der Betriebe mit Maßnahmen	Darunter								Anteil an Beschäftigten
		Krankenstandanalysen	Mitarbeiterbefragung zum Gesundheitsschutz	Gesundheitszirkel	Innerbetriebliche Aktivitäten	Schulungen, Beratungsangebote für Beschäftigte	Finanz. Unterstützung außerbetrieblicher Maßnahmen	Netzwerkarbeit	Andere Maßnahmen	
	Prozent	Prozent								Prozent
1 bis 4 Beschäftigte	14	2	6	2	6	3	3	2	2	15
5 bis 9 Beschäftigte	23	8	10	3	6	5	3	2	2	25
10 bis 49 Beschäftigte	51	26	21	11	10	13	7	9	8	54
50 bis 249 Beschäftigte	82	60	42	25	33	29	9	25	12	83
ab 250 Beschäftigte	91	80	53	37	57	42	16	46	11	91
Sachsen-Anhalt insgesamt	28	12	12	6	8	7	4	5	4	65
Mecklenburg-Vorpommern	32	15	15	6	8	7	4	3	6	64
Brandenburg	34	11	16	5	6	5	5	5	8	68
Sachsen	27	9	10	6	10	6	4	3	4	64
Thüringen	28	13	12	4	11	7	5	4	4	62
Berlin	19	6	8	4	6	6	2	2	4	58
Ostdeutschland	27	10	12	5	8	6	4	3	5	63
Westdeutschland	27	9	11	6	9	7	4	4	6	64

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Das Engagement der Betriebe in Abhängigkeit von der Anzahl der Beschäftigten deutet auf Unterschiede in den verfügbaren Ressourcen hin – zusätzliche Maßnahmen im Bereich des Gesundheitsschutzes binden vor allem zeitliche, aber auch finanzielle Mittel. Es könnte aber auch Ausdruck für eine unterschiedliche Sensibilisierung der Betriebe zum Thema sein. Ebenso könnten sich darin unterschiedliche Sichtweisen zur Rolle und Verantwortung der Betriebe in Fragen des Gesundheitsschutzes und der Gesunderhaltung widerspiegeln. Schließlich könnte die Notwendigkeit bestimmter Maßnahmen für einzelne Betriebsgrößenklassen unterschiedlich ausgeprägt sein. Kontinuierliche Krankenstandanalysen können in Kleinstbetrieben aufgrund ihrer Transparenz möglicherweise weniger bedeutsam sein.

Fazit: Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit – hier wurden Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit sowie zusätzliche Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten betrachtet – wurden 2012 insgesamt von etwa zwei Fünfteln aller Betriebe Sachsen-Anhalts angeboten. Da es sich bei diesen Betrieben überwiegend um größere Betriebe handelt, ist die Beschäftigtenreichweite deutlich größer. Gegenüber vorangegangenen Erhebungswellen sind die Betriebe bei einzelnen Maßnahmen aktiver geworden. Insgesamt sind sachsen-anhaltische Betriebe bei der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter gegenwärtig ähnlich aktiv wie ost- und westdeutsche.

7 Frauen in Führungspositionen

Ein Maßstab, an dem der Stand der Umsetzung von Chancengleichheit in der Wirtschaft zu messen ist, ist die Integration von Frauen in Führungspositionen. Hier Verbesserungen herbeizuführen ist eine Zielstellung, zu der sich die Privatwirtschaft in ihrer freiwilligen Vereinbarung mit der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Jahre 2001 verpflichtet hat. Eine der insgesamt vier vereinbarten Zielstellungen bezieht sich auf die verbesserte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen.[38] Dieses Ziel wurde im Koalitionsvertrag der gegenwärtigen Bundesregierung bekräftigt.[39] Mit der stärkeren Einbeziehung von Frauen in Führungstätigkeiten „... will die Bundesregierung die Innovationskraft und das Potenzial der deutschen Wirtschaft stärken."[40] Die Diskussion um die Teilhabe von Frauen bei der Besetzung von Leitungsfunktionen[41] ist hochaktuell, und sie wird kontrovers geführt. Zwar besteht weitgehend Einigkeit darüber, den Anteil von Frauen an Führungskräften spürbar zu erhöhen, jedoch gibt es unterschiedliche Auffassungen über Wege, Vorgehensweisen und einzusetzende Instrumente.

Das IAB-Betriebspanel widmet sich nach 2004 und 2008 nunmehr zum dritten Mal der Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen in den Betrieben. Im Vergleich zu anderen Untersuchungen zum genannten Thema[42] weist das IAB-Betriebspanel Alleinstellungsmerkmale auf: Erstens werden Betriebe aller Wirtschaftsbereiche erfasst, was unterschiedliche Aggregationen bis hin zu getrennten Auswertungen für den öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereich ermöglicht. Eine derart differenzierte Betrachtung wird vorgenommen, da Institutionen und Betriebe des öffentlichen Bereichs einer gleichstellungspolitischen Regulierung unterliegen. Vergleichbare Regelungen gibt es für die Privatwirtschaft bislang nicht. Daher könnte erwartet werden, dass Frauen in Betrieben des öffentlichen Sektors gegenüber Betrieben der Privatwirtschaft stärker in Führungsfunktionen eingebunden sind. Zweitens liegen Informationen der Betriebe aller Betriebsgrößenklassen vor, also auch kleinerer Betriebe. Drittens enthält das IAB-Betriebspanel Angaben zur ersten und zweiten Führungsebene über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen. Viertens können die Befunde des IAB-Betriebspanels zu anderen, mit diesem Instrument erhobenen Kennziffern in Beziehung gesetzt werden.

Seit 2004 stabil überdurchschnittliche Einbeziehung von Frauen in oberste Führungsverantwortung

Im Juni 2012 waren in sachsen-anhaltischen Betrieben 33 Prozent der Vorgesetztenfunktionen auf der ersten Leitungsebene (Geschäftsführung, Filial- oder Betriebsleitung bzw. Inhaberschaft oder Mitgliedschaft im Vorstand) mit Frauen besetzt. Im ostdeutschen Ländervergleich erreichte Sachsen-Anhalt gemeinsam mit dem Freistaat Sachsen den höchsten Anteilswert. Damit lag der Wert für Sachsen-Anhalt auch über dem für Ostdeutschland (31 Prozent). Im Vergleich zu Westdeutschland (26 Prozent) waren sachsen-anhaltische Frauen anteilig deutlich häufiger in diese Führungsebene eingebunden. Seit 2004, dem Zeitpunkt der erstmaligen Datenerhebung dazu, ist der Anteil der Frauen in Leitungspositionen in Betrieben Sachsen-Anhalts daher stabil geblieben. Schon damals erreich-

38 Vgl. Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 02.07.2001. Publiziert unter: http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/chancengleichheit.pdf (Zugriff: 22.02.2013)

39 Vgl. Wachstum, Bildung, Zusammenhalt. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP, 17. Legislaturperiode. Abschnitt Gleichstellung, S. 73. Publiziert unter: http://www.cdu.de/doc/pdfc/091026-koalitionsvertrag-cducsu-fdp.pdf (Zugriff: 22.02.2013)

40 Stellungnahme der Bundesregierung zum ersten Gleichstellungsbericht Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf. Veröffentlicht in: Deutscher Bundestag, 127. Wahlperiode, Drucksache 17/6240, 16.06.2011, S. 7.

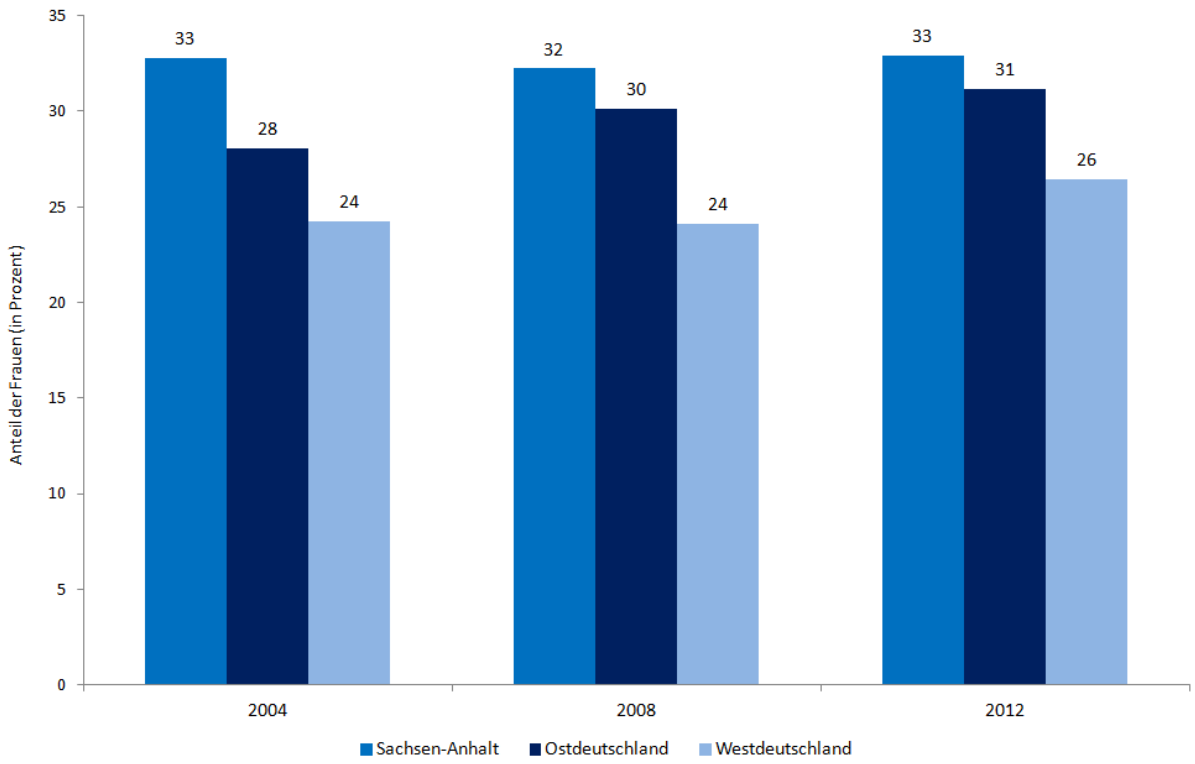
41 Eine interessante Untersuchung zu Ansätzen dazu, wie Frauen verstärkt in Führungspositionen gelangen können, bezieht die Sichten weiblicher und männlicher Führungskräfte ein: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Berlin, August 2010.

42 Zu den wichtigsten aktuellen Untersuchungen gehören: Elke Holst, Anne Busch, Lea Krüger: Führungskräfte-Monitor 2012 – Update 2001 – 2010. Veröffentlicht in der Reihe DIW Berlin: Politikberatung kompakt 65, Berlin, August 2012; Erster Gleichstellungsbericht Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf. Veröffentlicht in: Deutscher Bundestag, 127. Wahlperiode, Drucksache 17/6240, 16.06.2011.

te das Land Sachsen-Anhalt mit 33 Prozent einen Anteil, der deutlich oberhalb des ostdeutschen und besonders weit über dem westdeutschen Durchschnitt lag (vgl. Abbildung 18). Trotz der vergleichsweise hohen Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben, besteht für weibliche Führungskräfte in der „ersten Reihe“ – gemessen am Anteil der Frauen an den Beschäftigten (49 Prozent) – in Sachsen-Anhalt nach wie vor ein deutlicher Abstand.

Während der Anteil von Frauen an Führungsfunktionen in Sachsen-Anhalt seit 2004 stabil geblieben ist, ist für ostdeutsche Betriebe im Betrachtungszeitraum ein kontinuierlicher Zuwachs zu beobachten. Dieser beläuft sich bis 2012 auf insgesamt 3 Prozentpunkte, allerdings ohne den Wert von Sachsen-Anhalt zu erreichen. In Westdeutschland hat es auf der ersten Führungsebene im Betrachtungszeitraum kaum Bewegung gegeben (2004 und 2008 jeweils 24 Prozent), bis Juni 2012 hatte sich der Anteil auf 26 Prozent erhöht.[43]

Abbildung 18: Anteil von Frauen in der ersten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008 und 2012



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

In Betrieben des öffentlichen Bereichs und in kleineren Betrieben sind Frauen stärker in der Führung vertreten

Die bisherige Betrachtung bezog sich auf Durchschnittsangaben für alle Betriebe. Da von einer differenzierten Situation hinsichtlich der Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen in den Betrieben auszugehen ist, wird nachstehend untersucht, welche Unterschiede nach dem Eigentumsstatus, nach der Branchenzugehörigkeit und nach der Größe der Betriebe festzustellen sind.

43 Andere Untersuchungen auf repräsentativer Basis kommen zu einem ähnlichen Ergebnis: „In unternehmerischen Führungspositionen kommen Frauen – wenn auch langsam, so doch kontinuierlich – voran.“ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): 4. Bilanz Chancengleichheit. Erfolgreiche Initiativen unterstützen – Potenziale aufzeigen. o. O., Juni 2011, S. 78 f sowie Elke Holst, Anne Busch, Lea Krüger: Führungskräfte-Monitor 2012 – Update 2001 – 2010, a. a. O. und Erster Gleichstellungsbericht Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf, a. a. O., S. 133.

Aufgrund gleichstellungsrechtlicher Regelungen für Betriebe, die sich im öffentlichen Eigentum befinden, ist für diese im Vergleich zu Betrieben des privatwirtschaftlichen Bereichs eine stärkere Einbeziehung von Frauen in Führungsverantwortung zu erwarten. Die Untersuchungen bestätigen diese Annahme: In sachsen-anhaltischen Betrieben des öffentlichen Bereichs wurden Frauen deutlich häufiger (48 Prozent) mit Führungsaufgaben auf der obersten Leitungsebene betraut als in Betrieben der Privatwirtschaft (32 Prozent). Gegenüber 2008 ist der Anteil von Frauen an Führungspositionen im öffentlichen Sektor um 5 Prozentpunkte angestiegen, in Betrieben des privatwirtschaftlichen Bereichs ist er leicht rückläufig (1 Prozentpunkt). Gegenüber 2004, dem Jahr, in dem diese Daten erstmalig im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben wurden, ergibt sich für Betriebe des öffentlichen Sektors eine Steigerung um 13 Prozentpunkte, für die Privatwirtschaft eine Reduzierung um 1 Prozentpunkt. Entgegen dem generellen Trend bei privatwirtschaftlichen Betrieben ist für mittlere und Großbetriebe der Privatwirtschaft seit 2004 aber eine kräftige Steigerung des Anteils von Frauen in der ersten Führungsebene festzustellen: Der Frauenanteil in Großbetrieben der Privatwirtschaft erhöhte sich von 19 Prozent in 2004 auf 23 Prozent in 2012. Noch stärker war der Zuwachs in mittleren Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten: 2004 waren Frauen an der obersten Führungsebene zu 21 Prozent beteiligt, 2012 waren es 35 Prozent. Die dennoch insgesamt stärkere Präsenz von Frauen in Führungspositionen in Betrieben und Einrichtungen des öffentlichen Sektors könnte mit den bestehenden gesetzlichen Vorgaben im Zusammenhang stehen. Möglicherweise ist sie aber auch auf den höheren Frauenanteil an den Beschäftigten und die überdurchschnittlich hohe Präsenz von Frauen auf Arbeitsplätzen zurückzuführen, die einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern.

Die Einschätzung relativiert sich jedoch, sobald der Anteil von Frauen an den Beschäftigten als Referenzwert herangezogen wird. Ihr Anteil an den Beschäftigten in Betrieben des öffentlichen Bereichs lag im Juni 2012 in Sachsen-Anhalt bei 60 Prozent, an den mit Führungsaufgaben betrauten Beschäftigten hingegen bei 48 Prozent. Damit belief sich die Differenz beider Anteilswerte auf 12 Prozentpunkte. In sachsen-anhaltischen Betrieben der Privatwirtschaft waren 32 Prozent der Leitungspositionen weiblich besetzt, der Anteil der Frauen an den Beschäftigten betrug 46 Prozent. Die Differenz erreichte hier 14 Prozentpunkte und fiel gegenüber dem öffentlichen Bereich nur geringfügig höher aus. In Relation zu den Beschäftigtenanteilen war die Unterrepräsentanz von Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben des öffentlichen Sektors im Vergleich zu privatwirtschaftlichen Betrieben zum Beobachtungszeitpunkt damit nahezu vergleichbar ausgeprägt.[44] In ostdeutschen Betrieben war die so ermittelte Unterrepräsentanz von Frauen in Betrieben des öffentlichen Sektors höher als in privatwirtschaftlichen Betrieben. In Westdeutschland waren Frauen ebenfalls häufiger in Betrieben des öffentlichen Sektors in Führungspositionen beschäftigt. Der Abstand der öffentlichen zur Privatwirtschaft (31 ggü. 26 Prozent) fiel gegenüber Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland jedoch wesentlich geringer aus (vgl. Tabelle 18). In Relation zum Anteil der Beschäftigten zeigte sich für westdeutsche Betriebe des öffentlichen Sektors ebenfalls eine höhere Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen (23 Prozentpunkte) gegenüber Betrieben des privaten Bereichs (18 Prozentpunkte).

44 Vgl. auch Julia Schimeta: Einsam an der Spitze: Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor. Hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2012.

Tabelle 18: Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene nach Eigentum, Branchen** und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008 und 2012

Eigentum/Branche/Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil auf der ersten Führungsebene								
	Sachsen-Anhalt			Ostdeutschland			Westdeutschland		
	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012
	Prozent								
Öffentlicher Bereich	35	43	48	36	41	41	27	34	31
Privatwirtschaftlicher Bereich	33	31	32	27	29	30	24	24	26
Land- und Forstwirtschaft*	32	21	25	21	17	19	23	18	19
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	19	22	16	14	19	18	10	12	11
Verarbeitendes Gewerbe	20	19	12	17	16	15	15	16	15
Baugewerbe	9	6	6	8	7	7	13	10	10
Handel und Reparatur	36	30	31	31	33	32	25	26	29
Verkehr/Information/Kommunikation*	32	41	39	29	23	24	23	19	18
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	22	15	17	19	22	16	7	6	11
Dienstleistungen	45	45	47	36	39	42	30	31	35
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	37	30	20	26	31	17	18	22
Erziehung und Unterricht*	40	43	63	49	48	49	53	50	55
Gesundheits- und Sozialwesen	53	56	66	55	58	62	36	38	43
Übrige Dienstleistungen	48	43	39	40	40	38	40	40	42
Organisationen ohne Erwerbszweck*	10	28	63	37	53	50	41	38	39
Öffentliche Verwaltung	43	47	23	33	37	32	18	15	20
1 bis 4 Beschäftigte	35	32	34	31	32	31	29	26	28
5 bis 9 Beschäftigte	37	37	27	30	30	33	22	27	28
10 bis 49 Beschäftigte	26	30	37	23	30	30	23	22	26
50 bis 249 Beschäftigte	19	24	33	22	26	29	15	17	20
ab 250 Beschäftigte	21	22	22	25	22	25	8	11	21
Insgesamt	33	32	33	28	30	31	24	24	26

* Gilt für Sachsen-Anhalt: Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

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

Sachsen-anhaltische Frauen bekleideten in den Bereichen des Dienstleistungsgewerbes, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht 2012 deutlich häufiger eine Führungsposition als in Betrieben, die dem produzierenden Gewerbe zuzuordnen sind. Für Ost- und Westdeutschland ist eine ähnliche Situation festzustellen (vgl. ebenfalls Tabelle 18). Die öffentliche Verwaltung, die zum öffentlichen Sektor des Landes Sachsen-Anhalt gehört, erreichte 2012 einen Anteilswert, der erheblich unterhalb des Gesamtdurchschnitts des Landes und damit auch deutlich unterhalb des Durchschnittswertes für Betriebe des öffentlichen Sektors lag. In Ostdeutschland entsprach der Anteil der öffentlichen Verwaltung in etwa dem ostdeutschen Durchschnitt, er lag aber ebenfalls deutlich unter dem Durchschnitt für Betriebe des öffentlichen Bereichs. In Westdeutschland lagen Betriebe der öffentlichen Verwaltung im gesamten Betrachtungszeitraum unter den Anteilswerten für alle Betriebe sowie für Betriebe, die dem öffentlichen Bereich angehören. Seit 2004 ist – anders als in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland – eine leichte Steigerung für den Anteil von Frauen in Leitungspositionen der ersten Führungsebene von 18 auf 20 Prozent zu beobachten.

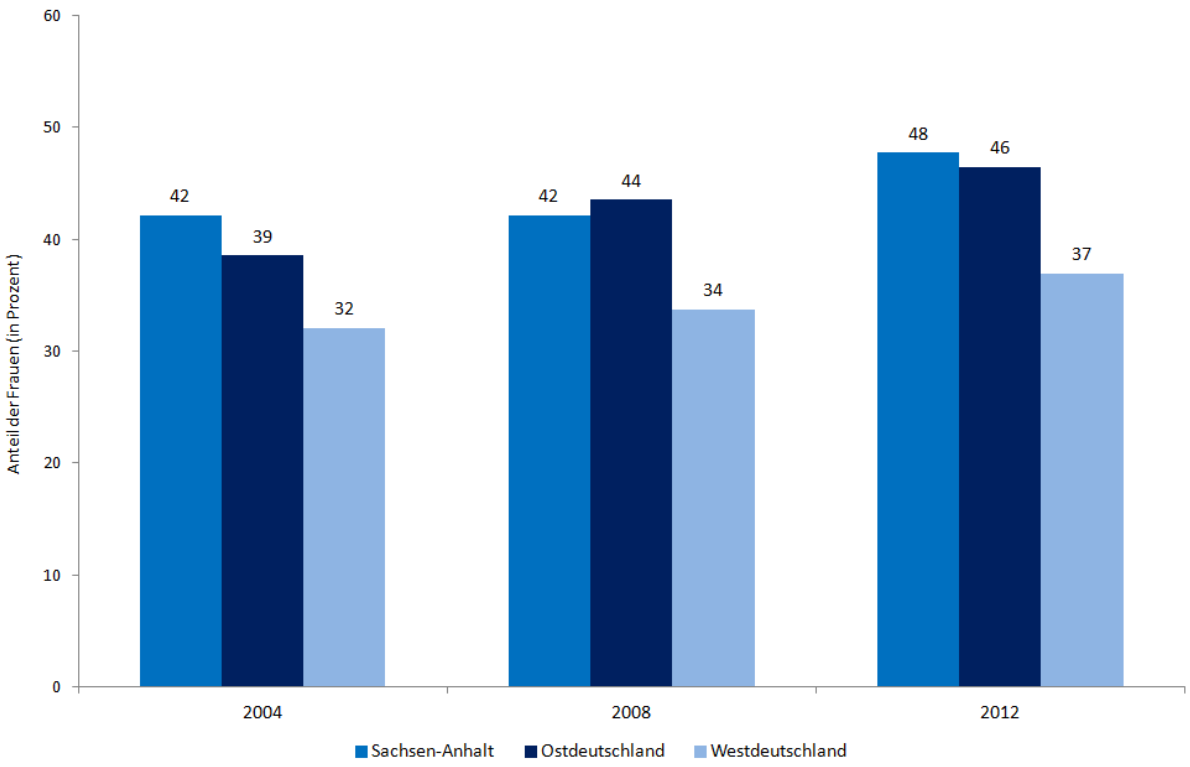
Je größer ein Betrieb ist, desto geringer ist die Chance für Frauen, in Führungsverantwortung auf der obersten Leitungsebene zu gelangen (vgl. ebenfalls Tabelle 18). Während 2012 in Kleinst- und Kleinbetrieben Sachsen-Anhalts zwischen 27 und 37 Prozent der Leitungsfunktion auf der ersten Führungsebene von einer Frau besetzt waren, waren es in mittleren Betrieben 33 Prozent, in Großbetrieben hingegen nur noch 22 Prozent. Dies zeigt sich in der Tendenz auch für ost- und westdeutsche Betriebe. Seit 2004 ist in Sachsen-Anhalt eine Zunahme bei der Einbeziehung von Frauen in Führungsaufgaben insbesondere in mittleren Betrieben, aber auch in Kleinbetrieben mit bis zu

49 Beschäftigten erkennbar. In Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten sowie in Großbetrieben hat es demgegenüber kaum Veränderungen gegeben. In Westdeutschland gab es im Unterschied zu Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland vor allem bei Großbetrieben eine sprunghafte Zunahme: Der Anteil der Frauen in der obersten Führungsebene hat sich gegenüber 2004 um das Zweieinhalbfache erhöht (von 8 auf 21 Prozent). Trotz dieser Entwicklung liegen westdeutsche Großbetriebe mit diesem Wert weiterhin unter dem Durchschnitt aller westdeutschen Betriebe.

Breite Basis an Frauen in der „zweiten Reihe“

Das IAB-Betriebspanel liefert auch Angaben zur Führungsbeteiligung von Frauen auf der zweiten Führungsebene. Danach verfügte in Sachsen-Anhalt gut ein Fünftel aller Betriebe über eine zweite Führungsebene (22 Prozent). Dies erklärt sich daraus, dass eine zusätzliche Leitungsebene in Kleinst- und Kleinbetrieben oftmals nicht erforderlich ist. In Ostdeutschland lag dieser Anteil ebenfalls bei 22 Prozent, in Westdeutschland bei 26 Prozent. Frauen als Führungskräfte sind in der „zweiten Reihe“ deutlich stärker vertreten als auf der ersten Führungsebene. 2012 waren 48 Prozent aller Leitungspositionen auf der zweiten Führungspositionen in sachsen-anhaltischen Betrieben mit Frauen besetzt. Frauen haben hier im Vergleich zur obersten Führungsebene wesentlich günstigere Chancen, mit Leitungsaufgaben betraut zu werden. Das gilt grundsätzlich auch für Ost- und Westdeutschland. In ostdeutschen Betrieben waren 46 Prozent dieser Führungspositionen mit Frauen besetzt, das ist anteilig etwas weniger als in Betrieben Sachsen-Anhalts. Westdeutsche Frauen waren hier weniger häufig als sachsen-anhaltische und ostdeutsche Frauen vertreten (37 Prozent in Westdeutschland vs. 48 Prozent in Sachsen-Anhalt und 46 Prozent in Ostdeutschland). Im Zeitverlauf zeigt sich für die Betriebe Sachsen-Anhalts ebenfalls eine positive Entwicklung: Seit 2004 wurde auf dieser Leitungsebene ein Zuwachs von 6 Prozentpunkten erreicht, auf der ersten Führungsebene war der Anteil der Frauen demgegenüber stabil geblieben (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Anteil von Frauen in der zweiten Führungsebene in Betrieben in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008 und 2012



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

Neben der häufigeren Einbeziehung von Frauen in Leitungsverantwortung auf der zweiten Führungsebene, besteht hier zudem eine größere betriebliche Reichweite. Während Frauen auf der ersten Führungsebene in gut einem Drittel der Betriebe Sachsen-Anhalts (34 Prozent) vertreten waren, waren sie es auf der zweiten Führungsebene in knapp zwei Drittel jener Betriebe, die über eine zweite Führungsebene verfügten. Seit 2004 hat sich der Anteil der Betriebe, die ihre Leitungspositionen auf der zweiten Führungsebene mit Frauen besetzen, von 9 auf 14 Prozent erhöht. Demgegenüber war der Anteil jener Betriebe, die Frauen in ihre oberste Führungsetage einbeziehen, hingegen sogar rückläufig (von 37 auf 34 Prozent). Auch in Ost- und Westdeutschland sind im Beobachtungszeitraum größere Fortschritte hinsichtlich der Entwicklung des Anteils der Betriebe, in denen Frauen in die zweite Führungsebene einbezogen sind, gegenüber der obersten Führungsetage festzustellen. Während Frauen auf der ersten Führungsebene in einem Drittel der ostdeutschen Betriebe vertreten waren, waren sie es auf der zweiten Führungsebene – vergleichbar zu Sachsen-Anhalt – in fast zwei Dritteln der Betriebe, die über diese Führungsebene verfügten. Seit 2004 hat sich der Anteil der Betriebe, die ihre Leitungspositionen auf der zweiten Führungsebene mit Frauen besetzen, ebenfalls wie auf Ebene des Landes Sachsen-Anhalt von 9 auf 14 Prozent erhöht. Demgegenüber ist der Anteil jener Betriebe, die Frauen in ihre oberste Führungsetage einbeziehen, fast unverändert geblieben. In 31 Prozent der westdeutschen Betriebe waren Frauen in obersten Führungsgremien vertreten. Auf der zweiten Führungsebene waren Frauen 2012 in 15 Prozent der Betriebe präsent, 2004 waren es 12 Prozent. Damit hatten 2012 58 Prozent aller westdeutschen Betriebe mit einer zweiten Führungsebene diese mit einer Frau besetzt.

2012 waren in sachsen-anhaltischen Betrieben der Privatwirtschaft 49 Prozent der Leitungspositionen auf der zweiten Führungsebene mit Frauen besetzt, in Betrieben des öffentlichen Bereichs waren es 47 Prozent. Damit waren Frauen in Betrieben der Privatwirtschaft auf dieser Führungsebene sogar etwas häufiger vertreten als in Betrieben des öffentlichen Sektors. Auf der ersten Führungsebene bestand 2012 hingegen noch ein deutlicher Unterschied zwischen den beiden Wirtschaftsbereichen zugunsten des öffentlichen Sektors.

Wird der Anteil der Frauen an den Beschäftigten zu Grunde gelegt, zeigt sich ein interessantes Phänomen: Betriebe der Privatwirtschaft betrauten anteilig genauso viele Frauen mit Leitungsaufgaben auf der zweiten Führungsebene wie Frauen hier beschäftigt waren (jeweils 49 Prozent). Demgegenüber bestand in Betrieben des öffentlichen Bereichs zwischen dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten (58 Prozent) und ihrem Anteil an Führungskräften auf dieser Ebene (47 Prozent) eine beträchtliche Diskrepanz. Das bedeutet: Frauen waren in sachsen-anhaltischen Betrieben des öffentlichen Sektors auf dieser Leitungsebene ebenfalls unterrepräsentiert. Die Daten für die letzten Jahre lassen vergleichbare Anstrengungen der Betriebe der Privatwirtschaft und der des öffentlichen Sektors bei der Einbeziehung von Frauen in die zweite Führungsebene erkennen (vgl. Tabelle 19).

Für Ostdeutschland lässt sich ein grundsätzlich ähnliches Bild zeichnen, auch hier erwiesen sich beide Wirtschaftsbereiche gleichermaßen aktiv, um den Anteil von Frauen auf der zweiten Führungsebene zu erhöhen. Allerdings erreichte der öffentliche Bereich gegenüber der Privatwirtschaft einen höheren Anteilswert. In Westdeutschland erreichten Frauen – wie bereits bei der ersten Führungsebene – gegenüber sachsen-anhaltischen und ostdeutschen Betrieben im Durchschnitt deutlich niedrigere Anteile. Für beide Wirtschaftssektoren Westdeutschlands werden für 2012 nahezu vergleichbare Anteilswerte ausgewiesen. Vielfach vergleichbar zu den sachsen-anhaltischen aber im Unterschied zu den ostdeutschen Betrieben lagen die Anteile für den westdeutschen öffentlichen Sektor bislang unter den Anteilen für privatwirtschaftliche Betriebe. Seit 2004 ist jedoch für westdeutsche Betriebe des öffentlichen Sektors eine höhere Dynamik zu beobachten. Dennoch: Gemessen am Anteil der Beschäftigten, sind Frauen auf dieser Leitungsebene sowohl in Betrieben der Privatwirtschaft als auch des öffentlichen Sektors unterrepräsentiert. Besonders groß ist die Unterrepräsentanz von Frauen auf der zweiten Führungsebene in Betrieben des öffentlichen Bereichs.

Tabelle 19: Anteil der Frauen auf der zweiten Führungsebene nach Eigentum und ausgewählten Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008 und 2012

Eigentum/Betriebsgrößenklasse	Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene								
	Sachsen-Anhalt			Ostdeutschland			Westdeutschland		
	2004	2008	2012	2004	2008	2012	2004	2008	2012
	Prozent								
Öffentlicher Bereich	40	44	47	42	45	49	26	28	36
Privatwirtschaftlicher Bereich	43	43	49	37	42	44	33	34	37
10 bis 49 Beschäftigte	39	42	49	37	45	46	36	37	40
50 bis 249 Beschäftigte	45	41	46	38	43	44	23	29	32
ab 250 Beschäftigte	32	36	41	31	36	39	18	21	23
Insgesamt	42	42	48	39	44	46	32	34	37

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

Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt der Anteil der Frauen auch an der zweiten Führungsebene. Da Kleinstbetriebe in der Regel nicht über eine zweite Führungsebene verfügen, konzentriert sich die Betrachtung auf Betriebe mit mindestens 10 Beschäftigten. Der Unterschied zwischen kleinen, mittleren und großen Betrieben belief sich 2012 in Sachsen-Anhalt auf insgesamt 8 Prozentpunkte. In Ostdeutschland waren es 7 Prozentpunkte. In Westdeutschland hingegen bestanden zwischen den Betriebsgrößenklassen weitaus größere Unterschiede: In westdeutschen Großbetrieben waren gegenüber kleinen Betrieben in etwa nur halb so viele Frauen auf dieser Leitungsebene tätig. Die Entwicklung seit 2004 zeigt für alle in die Betrachtung einbezogenen Betriebsgrößenklassen für sachsen-anhaltische, für ost- wie für westdeutsche Betriebe Zuwächse (vgl. ebenfalls Tabelle 19). In Sachsen-Anhalt war ähnlich wie in Ost und West vor allem auch eine spürbare Erhöhung der Frauenanteile bei den Großbetrieben zu beobachten.

Steigender Frauenanteil in Führungspositionen bei zunehmenden Frauenanteilen an Beschäftigten und an Hochqualifizierten

Bereits mit der Erhebungswelle 2008 wurde eine zunehmende Beteiligung von Frauen in Leitungsfunktionen auf der ersten Führungsebene mit steigendem Anteil weiblicher Beschäftigter an der Belegschaft festgestellt. Dieser Befund wird mit der aktuellen Welle sowohl insgesamt als auch für Betriebe beider Eigentumsformen – in Sachsen-Anhalt, Ost- wie in Westdeutschland – bestätigt. In sachsen-anhaltischen Betrieben fallen die Unterschiede zwischen den beiden Wirtschaftsbereichen bis zum 50-prozentigen Anteil der Frauen an den Beschäftigten zu Gunsten der privatwirtschaftlichen Betriebe aus. Sobald der Frauenanteil mehr als die Hälfte der Beschäftigten beträgt, gestaltet sich die Situation zu Gunsten der Betriebe des öffentlichen Sektors. Insgesamt aber besteht ein deutlicher Unterschied zwischen beiden Wirtschaftsbereichen. Damit ähnelt die Situation in Sachsen-Anhalt der in Westdeutschland. Allerdings fallen die Unterschiede hier gegenüber Sachsen-Anhalt deutlich stärker aus. Demgegenüber gleicht sich die Führungsbeteiligung von Frauen mit einer Zunahme ihres Anteils an den Beschäftigten in beiden Bereichen in Ostdeutschland stark an.

Die Befunde sprechen ebenfalls für einen Zusammenhang zwischen dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten und der Einbindung von Frauen in eine Führungsposition. Dennoch darf kein Automatismus unterstellt werden. Es gibt Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil von Frauen an den Beschäftigten bei gleichzeitig durchschnittlichen oder auch deutlich unterdurchschnittlichen Anteilen von Frauen in Führungspositionen. Ein Beispiel dafür sind Finanz- und Versicherungsdienstleister. Hier waren in Sachsen-Anhalt 2012 zwar 60 Prozent der Beschäftigten weiblich, aber lediglich 17 Prozent der Leitungspositionen auf der ersten und 40 Prozent auf der zweiten Führungsebene waren mit Frauen besetzt.

Eine hohe Qualifikation der beschäftigten Frauen ist eine weitere wichtige Bedingung, um in eine Führungsposition gelangen zu können. Aber nicht nur eine hohe Qualifikation an sich ist für sie offenbar eine wesentliche Voraussetzung, Führungspositionen bekleiden zu können. Frauen müssen in

dieser Qualifikationsgruppe in einem Betrieb möglichst stark vertreten sein: Frauen sind auf der ersten Führungsebene vor allem dann präsent, wenn ihr Anteil an den Beschäftigten mit Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss über 50 Prozent beträgt. Diese generelle Einschätzung gilt ebenfalls gleichermaßen für Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland. Aber es bestehen Unterschiede nach dem Eigentum der Betriebe: In sachsen-anhaltischen Betrieben des öffentlichen Sektors, in denen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss 50 Prozent und mehr beträgt, besetzten sie 44 Prozent der Vorgesetztenfunktionen auf der ersten Führungsebene, in Betrieben der Privatwirtschaft waren es 51 Prozent (vgl. Tabelle 20). Damit wird für sachsen-anhaltische Betriebe der Privatwirtschaft ein wesentlich höherer Wert im Vergleich zu ost- und westdeutschen Betrieben der Privatwirtschaft ausgewiesen, in denen sich der Anteil der Frauen an den Beschäftigten mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss auf mindestens 50 Prozent beläuft. Zudem erreichen private Betriebe Sachsen-Anhalts in der hier betrachteten Gruppe – im Unterschied zu Ost- und Westdeutschland – einen höheren Anteil als die vergleichbare Betriebsgruppe des öffentlichen Bereichs.

Tabelle 20: Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten und nach dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012

Frauenanteil	Alle Betriebe			Betriebe im öffentlichen Bereich			Betriebe im privatwirtschaftlichen Bereich		
	ST	OD	WD	ST	OD	WD	ST	OD	WD
	Prozent								
Frauenanteil an den Beschäftigten									
unter 25 Prozent	14	13	12	1	16	9	14	13	12
25 bis unter 50 Prozent	13	20	16	6	38	12	13	20	17
50 bis unter 75 Prozent	22	27	23	28	31	17	22	26	23
75 bis unter 100 Prozent	59	51	38	62	54	60	59	51	37
Frauenanteil an den Beschäftigten mit Hochschul-/Fachhochschulabschluss									
unter 25 Prozent	16	11	9	0	11	8	13	10	9
25 bis unter 50 Prozent	22	21	20	24	23	18	22	22	23
ab 50 Prozent	49	42	37	44	47	46	51	40	34
Insgesamt	33	31	26	48	41	31	32	33	26

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

Hohe Anteile von Frauen an den Beschäftigten und an Hochqualifizierten erleichtern Frauen offenbar den Zugang zu Führungspositionen, sie sind aber keine Garantie dafür. Gemessen an den jeweiligen Anteilen der Frauen – an den Beschäftigten wie an den Hochqualifizierten – ist eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen auf der ersten Leitungsebene in den hier betrachteten Betriebsgruppen sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland festzustellen.

Die in Sachsen-Anhalt seit Jahren höheren Frauenanteile auf der ersten und zweiten Führungsebene gegenüber westdeutschen Betrieben haben verschiedene Gründe. Zwar liegen aus dem IAB-Betriebspanel keine direkten Informationen über betriebliche Entscheidungen zur Besetzung von Leitungspositionen mit Frauen oder Männern vor, aber es gibt die Möglichkeit, sich über eine Betrachtung ausgewählter Merkmale, die für Führungsaufgaben wichtig sind, den möglichen Gründen zu nähern. An erster Stelle sei auf die erforderliche Qualifikation verwiesen. In Sachsen-Anhalt beschäftigte Frauen besetzen häufiger Arbeitsplätze, die einen Hochschul-/Fachhochschulabschluss voraussetzen als westdeutsche weibliche Beschäftigte (vgl. Kapitel 2.3). Hinzukommt eine weiter verbreitete Vollzeitbeschäftigung sowie die stärker ausgeprägte vollzeitnahe Teilzeittätigkeit unter sachsen-anhaltischen Frauen (vgl. Kapitel 4). Außerdem dürften die auch im Land Sachsen-Anhalt vorhandenen vergleichs-

weise guten Möglichkeiten der Kinderbetreuung eine wichtige Rolle spielen.[45] Als weiterer Begründungszusammenhang wird in anderen Untersuchungen die noch immer nachwirkende DDR-Sozialisation genannt.[46]

Fazit: In sachsen-anhaltischen Betrieben hat die Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen bereits ein relativ hohes Niveau erreicht. Sowohl die Anteile für die Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben auf der ersten als auch auf der zweiten Führungsebene liegen über denen der ostdeutschen Betriebe. Die Werte für Westdeutschland werden deutlich übertroffen. Seit 2004 stagniert die Beteiligung von Frauen auf der ersten Führungsebene in Sachsen-Anhalt für Frauen. Demgegenüber sind auf der zweiten Führungsebene weitere Zuwächse festzustellen. Insbesondere auf der ersten Führungsebene sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Angesichts einer gleichstellungspolitischen Regulierung des öffentlichen Bereichs war für dessen Betriebe eine stärkere Einbeziehung von Frauen in Führungspositionen gegenüber denen der Privatwirtschaft zu erwarten. Hinsichtlich der Häufigkeit der Einbeziehung von Frauen wird diese Erwartung für beide Führungsebenen bestätigt. Wird die Führungsbeteiligung von Frauen in Bezug zu ihren Anteilen an den Beschäftigten gesetzt, so sind auch Betriebe des öffentlichen Sektors gefordert, der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken.

8 Fachkräftebedarf

Die Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt wie in Deutschland insgesamt wird seit Jahren mit Hilfe des IAB-Betriebspanels als repräsentatives Befragungsinstrument von Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verfolgt. Es liefert Informationen über die Besetzungssituation von Fachkräftestellen seit Mitte der 1990er Jahre im jeweils zurückliegenden Halbjahr. Dabei werden in den Betrieben sowohl die erfolgten Einstellungen von Fachkräften erfasst als auch der Umfang nicht besetzter Fachkräftestellen. Die kontinuierliche Abfrage des betrieblichen Fachkräftebedarfs im Rahmen des IAB-Betriebspanels ermöglicht es, nicht nur die aktuelle Fachkräftesituation zu beschreiben, sondern auch Veränderungen im Zeitverlauf nachzuzeichnen. Der im IAB-Betriebspanel ausgewiesene Fachkräftebedarf resultiert sowohl aus der Schaffung von neuen Fachkräftestellen (Erweiterungsbedarf), als auch der erforderlichen Wiederbesetzung von Stellen, wenn Beschäftigte ausscheiden (Ersatzbedarf). Dieser Ersatzbedarf kann sich z. B. daraus ergeben, dass Arbeitnehmer den Betrieb altersbedingt verlassen. Die Neubesetzung von bereits bestehenden Stellen in Betrieben kann jedoch auch dann erforderlich werden, wenn Beschäftigte ausscheiden, um z. B. eine Beschäftigung in einem anderen Betrieb aufzunehmen. Der Bedarf der Betriebe an Fachkräften kann somit einerseits auf die Schaffung zusätzlicher Stellen zurückgeführt werden, andererseits auf fluktuationsbedingte Lücken infolge der Bereitschaft der Arbeitnehmer, ihren Betrieb zu wechseln. Frühere Befragungen belegen, dass die Wechselbereitschaft in Phasen guter konjunkturelller Entwicklung steigt, bei negativer wirtschaftlicher Entwicklung dagegen tendenziell sinkt.

8.1 Bedarf an Fachkräften

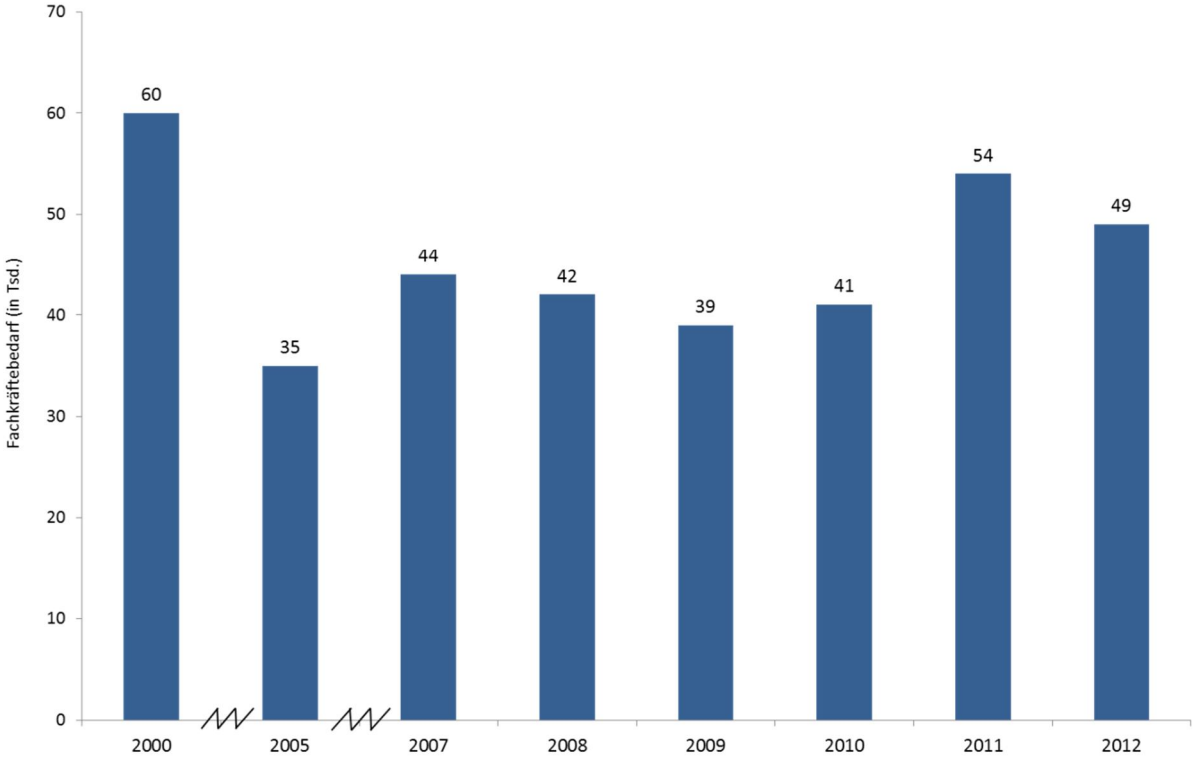
Mit dem Konjunkturaufschwung hatte sich der Fachkräftebedarf[47] in Sachsen-Anhalt zwischen 2005 und 2007 stark erhöht. In den Folgejahren stagnierte er bis einschließlich 2010 bei etwa 40 Tsd. Mit

45 Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.): Kindertagesbetreuung regional 2012. Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland, Dezember 2012, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/KindertagesbetreuungRegional5225405127004.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 18.01.2013).

46 Dazu heißt es im Ersten Gleichstellungsbericht: „Zum anderen war das Rollenbild in der DDR jenes der erwerbstätigen Frau. Da Frauen zu DDR-Zeiten deutlich häufiger berufstätig waren als Frauen in Westdeutschland, existierte in Ostdeutschland eine andere Ausgangssituation.“ Erster Gleichstellungsbericht. a. a. O., S. 134.

einem Bedarf von schätzungsweise 50 Tsd. Fachkräften lag dieser 2012 zwar unter dem des Jahres zuvor, dennoch war er deutlich höher als in den Jahren krisenbedingter Stagnation (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2012 (jeweils 1. Halbjahr)

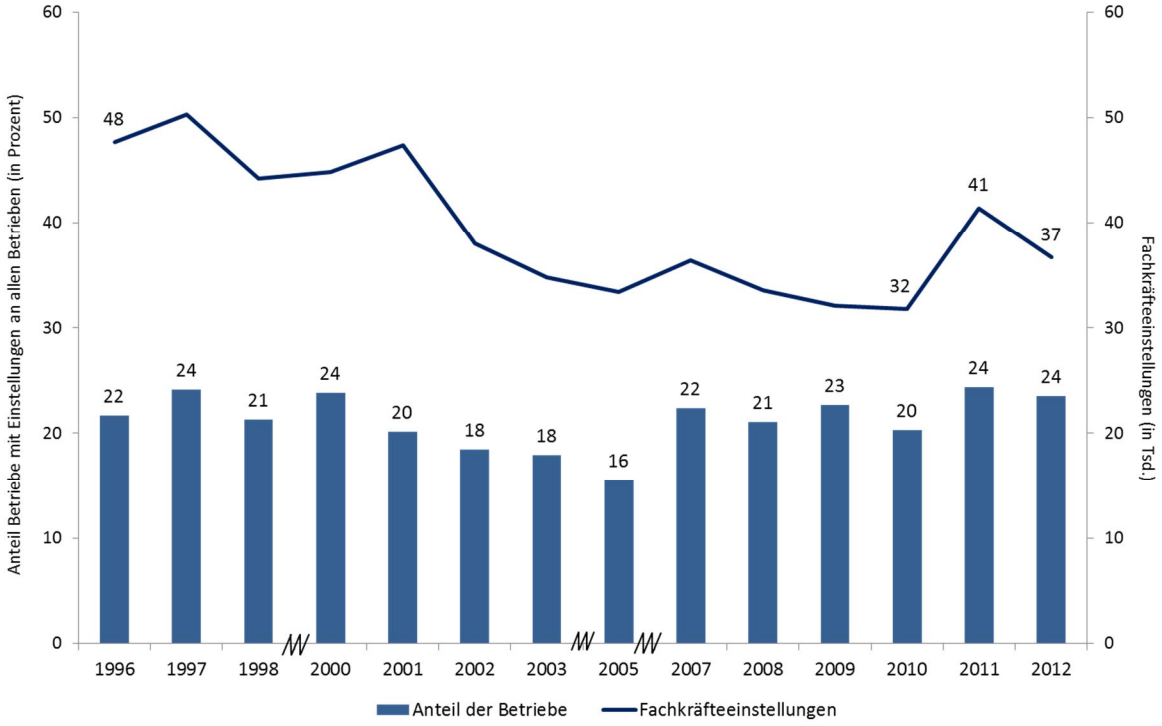


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Insgesamt haben 24 Prozent aller Betriebe Sachsen-Anhalts im ersten Halbjahr 2012 Fachkräfte neu eingestellt. Im Vergleich zum Jahr zuvor blieb der Anteil von Betrieben mit Fachkräfteeinstellungen konstant, es wurden aber etwas weniger Fachkräfte eingestellt (vgl. Abbildung 21).

47 Als „Fachkräfte“ zählen Beschäftigte mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Berufsabschluss, einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzt. Unter „Fachkräftebedarf“ wird nachfolgend die Summe der eingestellten Fachkräfte und der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte im zurückliegenden Halbjahr verstanden..

Abbildung 21: Einstellungen von Fachkräften in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2012 (jeweils 1. Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer lag der realisierte Einstellungsumfang – bezogen auf Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten – dagegen auf dem Niveau des Vorjahres.

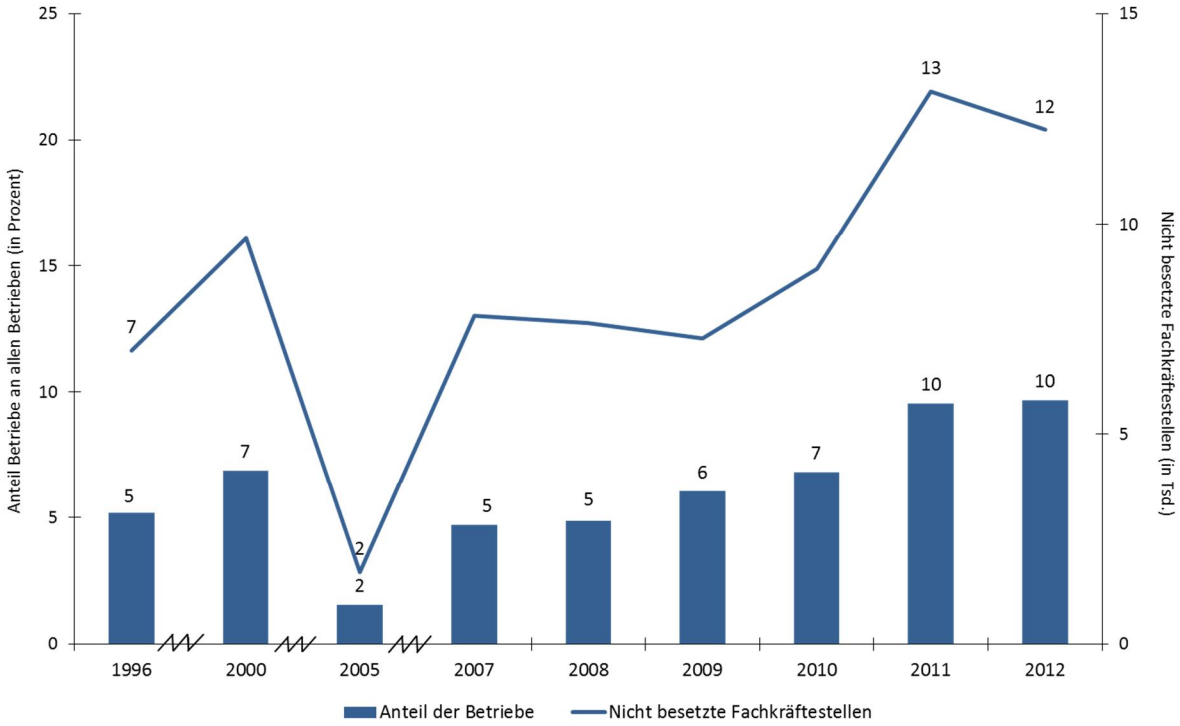
Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte

Die vorangegangene Befragung aus dem Jahr 2011 hatte gezeigt, dass die Mehrheit der Betriebe Sachsen-Anhalts mit Fachkräftebedarf in kurz- bis mittelfristiger Hinsicht von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung ausging. Insgesamt rechneten zum damaligen Befragungszeitpunkt über zwei Drittel aller sachsen-anhaltischen Betriebe, die im Zeitraum von 2012 bis 2013 Stellen für Fachkräfte neu oder wiederbesetzen wollten, mit Problemen, geeignete Bewerber zu finden.[48] Die Ergebnisse des aktuellen IAB-Betriebspanels zeigen, dass die Befürchtungen der Betriebe nicht unbegründet waren. Mit 24 Prozent lag der Anteil einstellender Betriebe unter dem Wert aller Betriebe mit Einstellungsabsichten (29 Prozent). Die Differenz erklärt sich aus dem Umstand, dass es einem Teil der sachsen-anhaltischen Betriebe mit Fachkräftebedarf und geplanten Einstellungen nicht gelungen war, die angebotenen Stellen im beobachteten Zeitraum auch zu besetzen. Ebenso lag der Umfang der realisierten Einstellungen von Fachkräften unter dem ermittelten Bedarf.

In 10 Prozent aller Betriebe des Landes , dies sind über ein Drittel aller Betriebe mit Stellenangeboten für Fachkräfte, waren alle oder ein Teil der im ersten Halbjahr 2012 zu besetzenden Stellen bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres nicht besetzt. Damit ist der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben. Gleichzeitig ist die Zahl unbesetzter Fachkräftestellen gegenüber dem vorangegangenen Jahr leicht rückläufig (vgl. Abbildung 22).

48 Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der sechzehnten Welle 2011, a. a. O., S. .53.

Abbildung 22: Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Zahl nicht besetzter Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2012 (jeweils 1. Halbjahr)



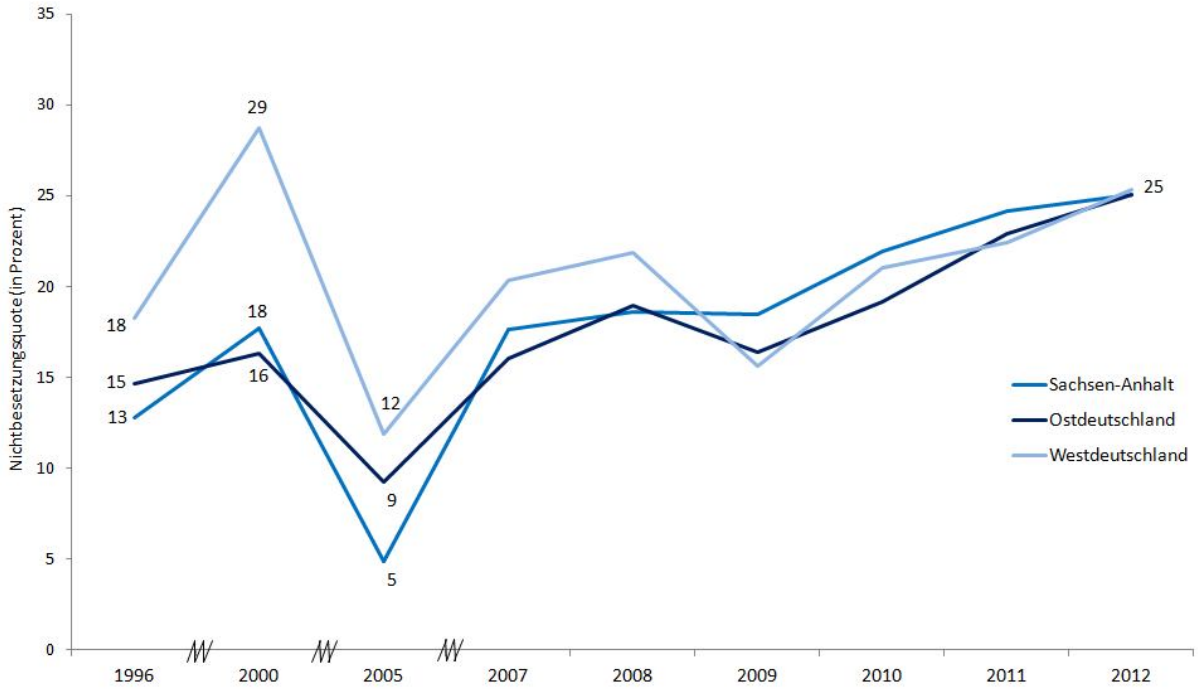
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

In Sachsen-Anhalt wurden somit im letzten Jahr etwas weniger Fachkräfte benötigt als im Jahr zuvor. Der leicht verringerte Bedarf ging hier jedoch nicht mit spürbar größeren Erfolgen bei der Stellenbesetzung einher. Im Unterschied zu einigen anderen neuen Ländern, Ostdeutschland und Westdeutschland insgesamt haben sich für sachsen-anhaltische Betriebe aber die Besetzungsprobleme 2012 nicht weiter verschärft. Ansonsten ist es in Ost und West insgesamt weniger gut als im Jahr zuvor gelungen, für die angebotenen Stellen aus Sicht der Betriebe geeignete Bewerber zu finden. Dies wird belegt durch einen gestiegenen Anteil von Betrieben mit Besetzungsproblemen wie auch einer leicht höheren Zahl von unbesetzten Stellen. Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Fachkräftestellen stieg in Ostdeutschland von 9 auf 11 Prozent und in Westdeutschland von 8 auf 10 Prozent. Die absolute Zahl unbesetzter Fachkräftestellen hat sich ebenfalls in beiden Landesteilen erhöht.

Bei insgesamt leicht rückläufiger Nachfrage nach Fachkräften hat sich die Nichtbesetzungsquote[49] erneut erhöht. Insgesamt waren in Sachsen-Anhalt, genau wie in Ost- und Westdeutschland, 25 Prozent aller im ersten Halbjahr 2012 zu besetzenden Fachkräftestellen zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt. Gegenüber dem Vorjahreszeitraum bedeutet dies einen Anstieg der Nichtbesetzungsquote in Sachsen-Anhalt um 1 Prozentpunkt (Ostdeutschland 2 Prozentpunkte, Westdeutschland 3 Prozentpunkte). In Sachsen-Anhalt ist die Fachkräftesituation aus Sicht der Betriebe damit ähnlich zu bewerten wie in Westdeutschland (vgl. Abbildung 23).

49 Die Nichtbesetzungsquote für Fachkräfte ist definiert als Anteil der nicht besetzten Stellen für Fachkräfte an allen für Fachkräfte angebotenen Arbeitsplätzen (vollzogene Einstellungen plus nicht besetzte Stellen).

Abbildung 23: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 (jeweils 1. Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

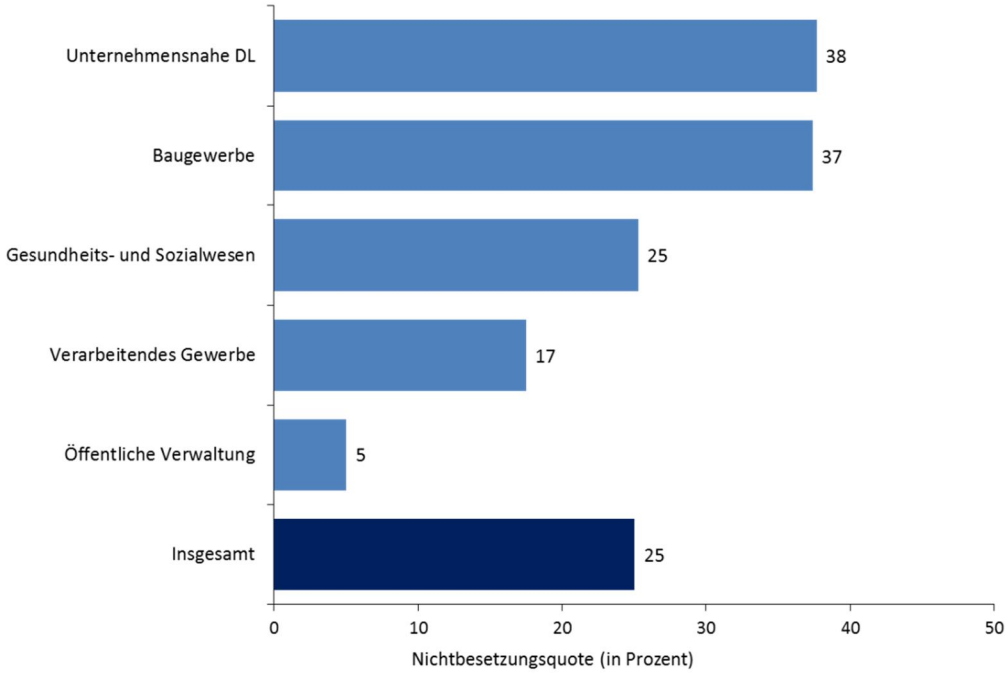
Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen für Sachsen-Anhalt einen gegenüber dem Jahr zuvor leicht gesunkenen Fachkräftebedarf. Der etwas geringere Bedarf der Betriebe an qualifizierten Arbeitskräften hat sich jedoch nicht in verbesserten Einstellungserfolgen der Betriebe niedergeschlagen. Trotz geringerer Nachfrage nach Fachkräften ist es offensichtlich schwieriger geworden, den Bedarf zu decken. So ist der Anteil unbesetzt gebliebener Stellen gestiegen. Gleichwohl konnte aber auch im letzten Jahr die große Mehrheit der angebotenen Fachkräftestellen besetzt werden.

8.2 Fachkräftesituation in Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branchen – Besetzungsprobleme unterschiedlich ausgeprägt

Eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass sich die Fachkräftesituation in den einzelnen Bereichen der sachsen-anhaltischen Wirtschaft unterschiedlich darstellt. Überdurchschnittlich von Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung betroffen waren 2012 Betriebe der unternehmensnahen Dienstleistungen und des Baugewerbes. Dort waren 38 bzw. 37 Prozent aller im ersten Halbjahr 2012 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte zum Befragungszeitpunkt unbesetzt geblieben. Allein auf die unternehmensnahen Dienstleistungen entfiel ein Drittel aller nicht besetzten Stellen, weitere 16 Prozent auf das Baugewerbe. Auf das Gesundheits- und Sozialwesen entfielen 15 Prozent aller unbesetzten Stellen, wobei die Nichtbesetzungsquote mit 25 Prozent dem Durchschnitt Sachsen-Anhalts entsprach. Im verarbeitenden Gewerbe waren 17 Prozent der Stellen nicht besetzt. Kaum Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen hatte 2012 die öffentliche Verwaltung (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen in Sachsen-Anhalt (Stand: 1. Halbjahr 2012

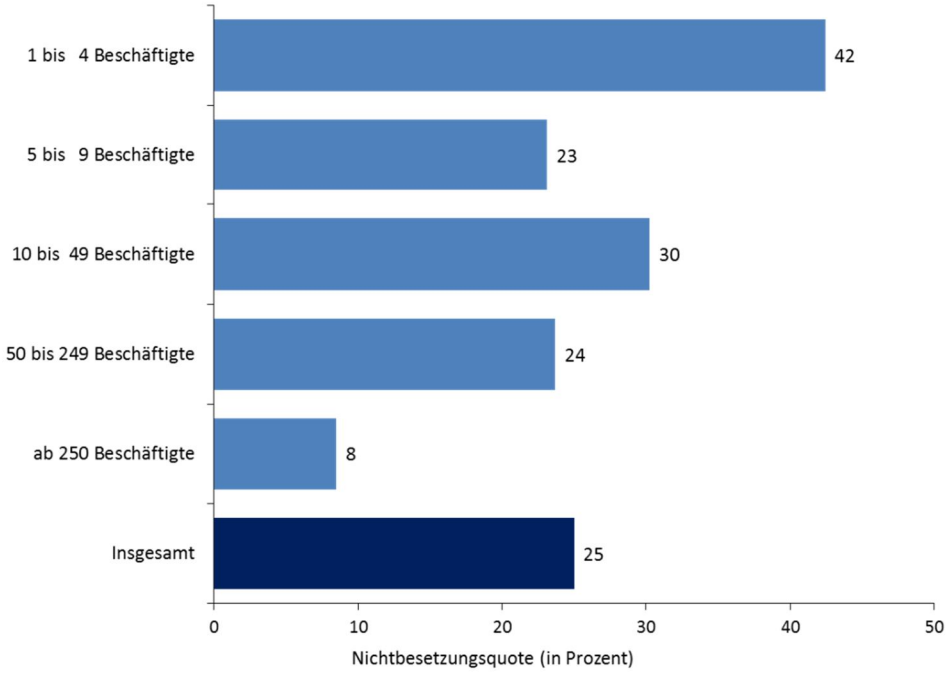


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Betriebsgrößenklassen – vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe mit Problemen

Wie bereits im vorangegangenen Befragungszeitraum hatten auch im letzten Jahr vor allem Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten Probleme bei der Gewinnung von Fachkräften. Betriebe dieser Größenklasse stellten 7 Prozent aller im ersten Halbjahr 2012 angebotenen Stellen für Fachkräfte, aber 12 Prozent aller nicht besetzten Stellen. Dieses Missverhältnis drückt sich in einer Nichtbesetzungsquote in Höhe von 42 Prozent aus. D. h. ca. 4 von 10 aller im ersten Halbjahr 2012 zu besetzenden Fachkräftestellen in Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten konnte bis zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt werden. Nicht wesentlich günstiger stellte sich die Situation für Betriebe der beiden nächsthöheren Größenklassen dar. Hier konnten für jeweils rund ein Viertel bis knapp ein Drittel der angebotenen Stellen für Fachkräfte keine aus Sicht der Betriebe geeigneten Bewerber gefunden werden. Selbst bei mittleren Betrieben blieb noch jede vierte Stelle unbesetzt. Damit war deren Besetzungssituation kaum besser als die der kleineren Betriebe. Am günstigsten war die Situation wiederum bei Großbetrieben. Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten gelang es auch im letzten Jahr viel besser als kleineren Betrieben, Stellen zu besetzen. Lediglich 8 Prozent aller im ersten Halbjahr 2012 zu besetzenden Fachkräftestellen waren bis zum Befragungszeitpunkt noch unbesetzt (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt (Stand: 1. Halbjahr 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

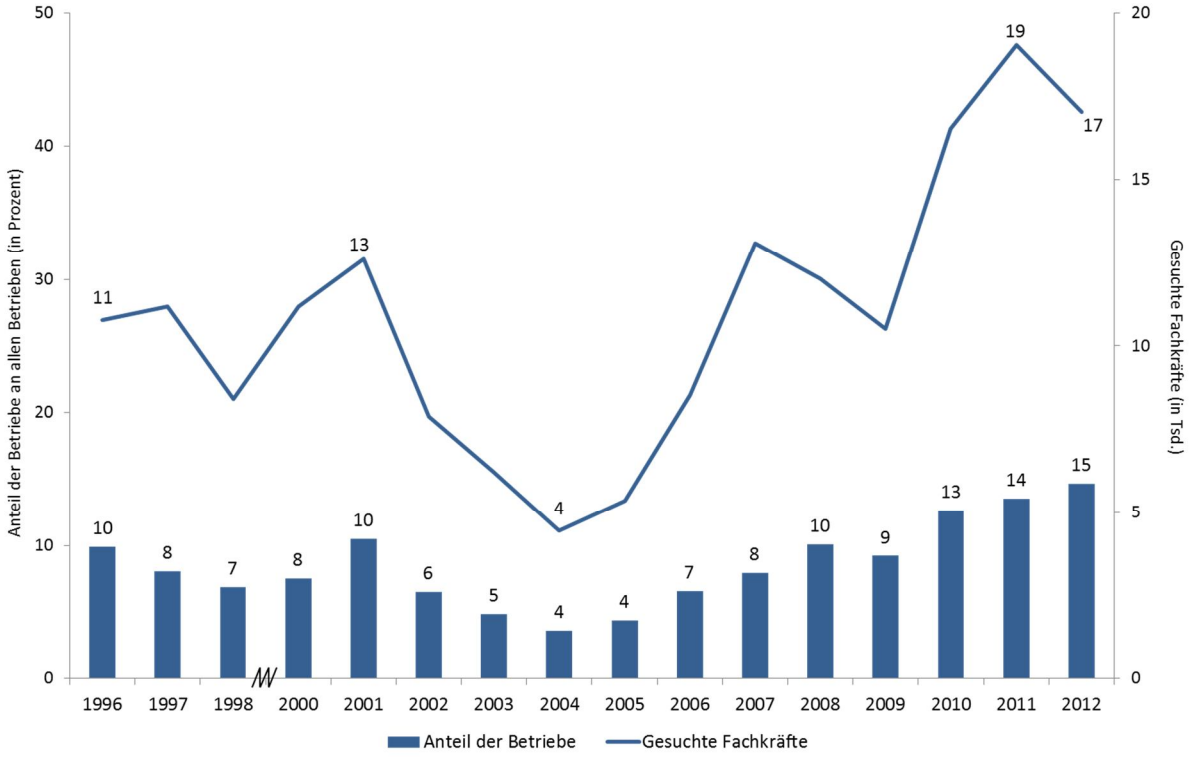
In früheren Untersuchungen wurden verschiedene Aspekte für die insgesamt günstigere Situation größerer Betriebe bei der Gewinnung von Fachkräften herausgestellt. Hierzu gehört in erster Linie das Lohnniveau, welches in größeren Betrieben im Durchschnitt deutlich höher ist als in kleineren Betrieben (vgl. auch Kapitel 11.4). Des Weiteren wird auf die vorhandenen oder zumindest vermuteten besseren Karrieremöglichkeiten in größeren Betrieben hingewiesen, ebenso auf verschiedene Sozialleistungen, welche eher in Großbetrieben angeboten werden.

8.3 Suche nach Fachkräften

Die Zahl der zum nächstmöglichen Einstellungstermin[50] gesuchten Fachkräfte hat sich mit dem Mitte der 2000er Jahre einsetzenden Beschäftigungsaufbau, mit Ausnahme der beiden Krisenjahre 2008 und 2009, insgesamt erhöht. 2012 wurden von den sachsen-anhaltischen Betrieben ca. 17 Tsd. Fachkräfte zum nächstmöglichen Einstellungstermin gesucht. Trotz des Rückgangs gegenüber 2011 blieb damit die Suche nach Fachkräften auf einem hohen Niveau. Der Anteil der Betriebe mit Einstellungsabsichten ist allerdings gegenüber dem Vorjahr weiterhin leicht angestiegen, und zwar von 14 auf 15 Prozent. Damit sucht im Rahmen des Beschäftigungsaufbaus seit Mitte des letzten Jahrzehnts eine anteilig zunehmende Zahl von Betrieben Fachkräfte eine tendenziell ebenfalls zunehmende Zahl von Fachkräften. Der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte ist damit aus Sicht der Betriebe in den letzten Jahren schärfer geworden (vgl. Abbildung 26).

50 Die entsprechende Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels lautete: „Suchen Sie derzeit Arbeitskräfte (ohne Auszubildende), die sofort – also zum nächstmöglichen Einstellungstermin – eingestellt werden sollen? Bitte geben Sie die Gesamtzahl an und zusätzlich die Aufgliederung nach den einzelnen Beschäftigtengruppen!“

Abbildung 26: Suche nach Fachkräften zum nächstmöglichen Zeitpunkt in Sachsen-Anhalt 1996 bis 2012 (Stand: jeweils 30. Juni)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Im Hinblick auf die gesuchten Fachkräfte ist es von Interesse zu erfahren, in welchem Umfang und in welcher Relation beide Teilgruppen der Fachkräfte – Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung einerseits und Beschäftigte mit einem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss andererseits – nachgefragt wurden. Von den sofort gesuchten Arbeitskräften in Sachsen-Anhalt entfielen ähnlich wie in Ostdeutschland gut zwei Drittel auf Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und 12 Prozent auf Hoch- und Fachhochschulabsolventen. Im Vergleich zur Struktur der Beschäftigten mit Tätigkeiten, deren Ausübung einen Berufsabschluss voraussetzt, wurden damit vergleichbar viele Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung gesucht. Im Durchschnitt der ostdeutschen wie auch der westdeutschen Länder waren die Relationen anders: Hier lag der Anteil von gesuchten Beschäftigten mit Berufsabschluss jeweils über dem Anteil am Bestand. Im Bereich der Personen mit einem Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss wurden in Sachsen-Anhalt gegenüber dem derzeitigen Bestand deutlich weniger Fachkräfte mit dieser Qualifikation gesucht (12 vs. 20 Prozent). In Ost- und Westdeutschland war die Situation ähnlich (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21: Beschäftigtenbestand und gesuchte Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012

Tätigkeitsgruppe	Sachsen-Anhalt		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Bestand	Gesucht	Bestand	Gesucht	Bestand	Gesucht
	Prozent		Prozent		Prozent	
Beschäftigte mit Berufsabschluss	67	67	62	67	58	65
Beschäftigte mit HS/FH-Abschluss	20	12	23	13	19	14
Beschäftigte für einfache Tätigkeiten	13	21	15	20	23	21
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Fazit: Die hohe Nachfrage nach Fachkräften des Jahres 2011 ist 2012 nicht erreicht worden. Gleichwohl bewegte sich die Zahl der eingestellten Fachkräfte auch im ersten Halbjahr 2012 auf hohem Niveau. Wie im letzten Jahr konnte die große Mehrheit der angebotenen Stellen besetzt und damit der betriebliche Bedarf an qualifizierten Fachkräften durch die vorgenommenen Einstellungen gedeckt werden. Dieser Befund verweist auf ein breites Angebot an gut qualifizierten Arbeitskräften in Sachsen-Anhalt. Gleichwohl gab es einzelne Bereiche der sachsen-anhaltischen Wirtschaft, in denen es offensichtlich schwieriger geworden ist, angebotene Fachkräftestellen zu besetzen. Angesichts zahlreicher Beschäftigungsangebote für qualifizierte Arbeitskräfte und einer möglicherweise gewachsenen Wechselbereitschaft von Beschäftigten ist es insbesondere Kleinst- und Kleinbetrieben in vielen Fällen nicht gelungen, aus Sicht der Betriebe geeignetes Personal für freie Stellen zu gewinnen.

9 Betriebliche Ausbildung

Mit dem Beschäftigungsaufbau bei gleichzeitig rückläufigen Schulabgängerzahlen hat sich die Lage auf dem sachsen-anhaltischen Ausbildungsmarkt beträchtlich verändert. Viele Jahre war die Zahl der Schulabgänger deutlich höher als das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Betriebe konnten aus einer Vielzahl von Ausbildungsplatzbewerbern auswählen. Zahlreiche außerbetriebliche, d. h. überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsplätze[51], ergänzten das betriebliche Ausbildungsplatzangebot. Im Vergleich zu früheren Jahren sind die Möglichkeiten der sachsen-anhaltischen Betriebe, für angebotene Ausbildungsplätze aus einer Vielzahl von Bewerbern auswählen und damit Fachkräftebedarf durch eigene Ausbildung decken zu können, geringer geworden.

9.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die Möglichkeiten der Wirtschaft, ihren Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, sind – neben dem Angebot an ausbildungsinteressierten Schulabgängern – von bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen abhängig. Um überhaupt ausbilden zu dürfen, müssen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) persönlich und fachlich geeignete Ausbilder in den Betrieben vorhanden sowie der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein. Das Vorhandensein dieser Faktoren berechtigt zur eigenen Ausbildung und wird durch die zuständigen Kammern geprüft. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird daher regelmäßig erhoben, wie viele Betriebe überhaupt ausbildungsberechtigt sind.[52] In Sachsen-Anhalt verfügten zum Zeitpunkt der Befragung 53 Prozent aller Betriebe eigenen Angaben zufolge über die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können. Das entspricht genau dem Durchschnitt aller ostdeutschen Bundesländer (53 Prozent). In Westdeutschland waren 59 Prozent der Betriebe ausbildungsberechtigt. Die durchschnittliche be-

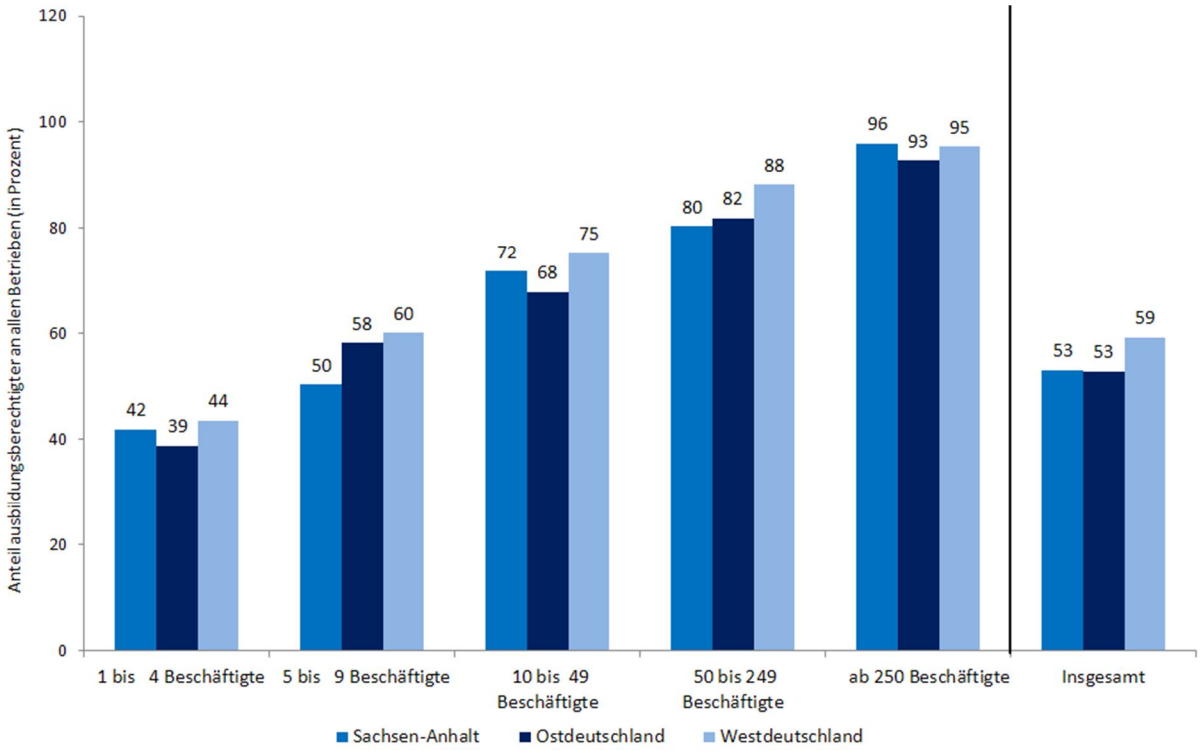
51 Laut Berufsbildungsbericht wird mit außerbetrieblicher Ausbildung „jene Form der Berufsausbildung bezeichnet, die ‚überwiegend öffentlich finanziert' wird und der Versorgung von Jugendlichen mit Marktbenachteiligungen, mit sozialen Benachteiligungen, mit Lernschwächen bzw. mit Behinderungen dient. Außerbetriebliche Ausbildung wird nach dem Sozialgesetzbuch (SGB II und III), im Rahmen der Bund-Länder-Programme Ost sowie über (ergänzende) Länderprogramme durchgeführt. Maßgeblich für die Zurechnung zum außerbetrieblichen Vertragsvolumen ist die Finanzierungsform und nicht der Lernort. Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildung, die in Betrieben stattfindet, zählt demnach zur außerbetrieblichen Ausbildung. In der BIBB-Erhebung zum 30. September werden aber nur jene überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverhältnisse erfasst, die mit einem Ausbildungsvertrag verbunden sind. Schulische Ausbildungsplätze, die in den außerbetrieblichen Stellenmeldungen der BA enthalten sind, bleiben unberücksichtigt, da die entsprechenden Teilnehmenden nicht den rechtlichen Status eines ‚Auszubildenden' haben. Betriebliche Ausbildungsplätze, die mit einer staatlichen Prämie bezuschusst werden, zählen in der Regel nicht zu den ‚überwiegend öffentlich finanzierten' Ausbildungsplätzen. Auch die regulären Ausbildungsverhältnisse des öffentlichen Dienstes werden nicht der außerbetrieblichen Ausbildung zugerechnet. Sie sind zwar öffentlich finanziert, richten sich aber nicht an die oben genannten Zielgruppen." (Berufsbildungsbericht Deutschland 2009 - Datenreport, S. 21).

52 Die entsprechende Frage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels lautete: „Erfüllt dieser Betrieb/diese Dienststelle die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung? Zu den gesetzlichen Voraussetzungen gehören persönlich und fachlich geeignete Ausbilder und eine geeignete Ausbildungsstätte."

triebliche Ausbildungsbasis Sachsen-Anhalts ist damit schmaler als die der westdeutschen Bundesländer.

Ein Blick auf den Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in den hier ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen zeigt, dass – ähnlich wie in anderen Bundesländern – größere Betriebe häufiger ausbildungsberechtigt sind als kleinere Betriebe. In Sachsen-Anhalt fielen die Anteile ausbildungsberechtigter Betriebe mit Ausnahme der Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigen in allen anderen ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen geringer aus als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 27). Im Vorjahresvergleich hatten in Sachsen-Anhalt alle Betriebsgrößenklassen geringere Anteile als in Westdeutschland erreicht. Gegenüber den ostdeutschen Betrieben erzielten Kleinstbetriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten sowie mittlere Betriebe Anteile, die unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts lagen, bei Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten, Klein- und Großbetrieben lag der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe in Sachsen-Anhalt höher als in Ostdeutschland.

Abbildung 27: Ausbildungsberechtigte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Betriebe in Sachsen-Anhalt verfügen somit insgesamt und in fast allen Betriebsgrößenklassen (mit Ausnahme der Großbetriebe) seltener als westdeutsche Betriebe über die erforderlichen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können.

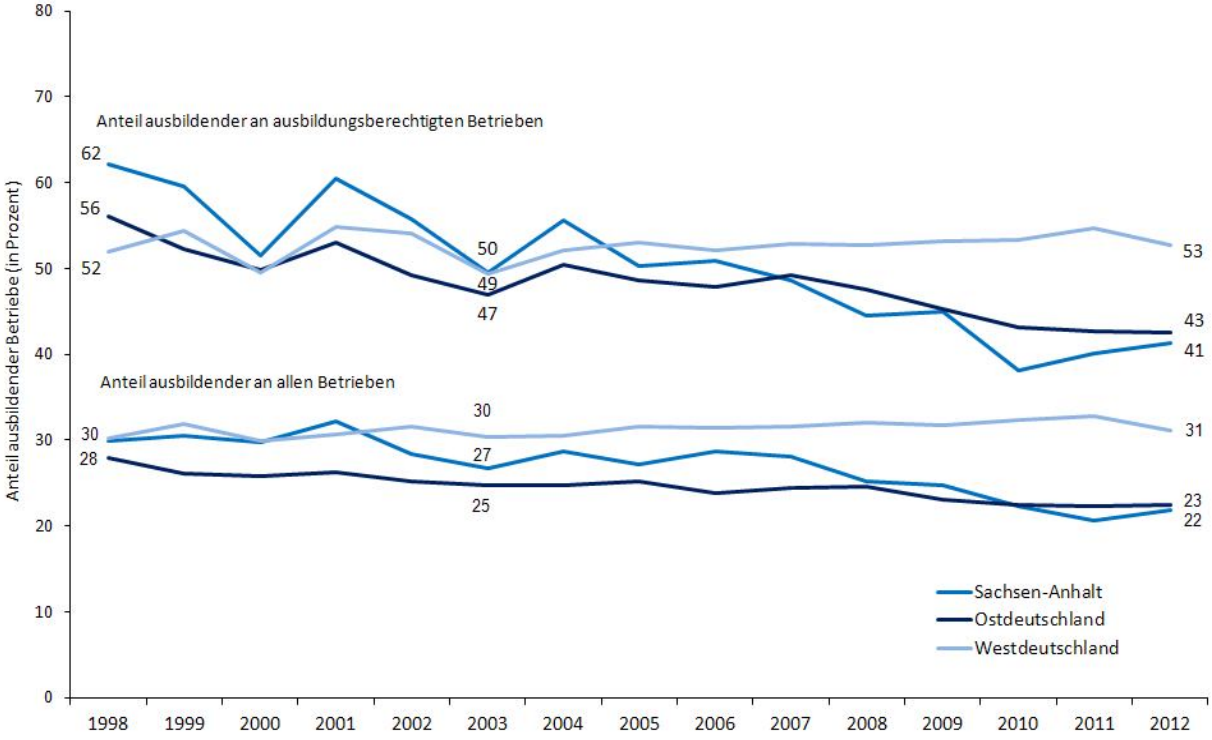
Anstieg der Ausbildungsbeteiligung hielt 2012 an

Ausbildungsberechtigte Betriebe bilden die Basis der beruflichen Ausbildung im dualen System und stecken den betrieblichen Rahmen für Ausbildungsleistungen ab. Wie oben beschrieben, ist diese Basis in Sachsen-Anhalt insgesamt mit der ostdeutschen vergleichbar, gegenüber Westdeutschland ist sie jedoch schmaler. Zur Bestimmung der tatsächlichen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe wird als Indikator in der Regel die sogenannte Ausbildungsbetriebsquote[53] herangezogen. Von allen aus-

53 Im Folgenden ist mit Ausbildungsbeteiligung stets die Netto-Ausbildungsbeteiligung, d. h. der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung gemeint. Im Gegensatz hierzu erfasst die Brutto-Ausbildungsbeteiligung den Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben.

bildungsberechtigten Betrieben in Sachsen-Anhalt bildeten 2012 41 Prozent aus. Damit haben sich 2012 anteilig wieder mehr Betriebe an der Ausbildung beteiligt als in den beiden vorangegangenen Jahren. 2010 war der bisherige Tiefpunkt erreicht: An der Ausbildung beteiligten sich damals nur noch 38 Prozent aller Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügten. Trotz des Anstiegs lag die durchschnittliche Ausbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe immer noch deutlich unter dem Anteil der westdeutschen (53 Prozent) wie auch der ostdeutschen Bundesländer (43 Prozent)[54] (vgl. Abbildung 28). Allerdings ist zu betonen: Während Sachsen-Anhalt in den beiden letzten Jahren wieder einen Anstieg der Ausbildungsbeteiligung verzeichnete, stagniert diese im Wesentlichen seit 2010 in Ost- und Westdeutschland.

Abbildung 28: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2012

Die vorhandene betriebliche Ausbildungsbasis – gemessen an allen Betrieben, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen – wurde 2012 in Sachsen-Anhalt erheblich weniger als in Westdeutschland und etwas weniger als in Ostdeutschland ausgeschöpft.

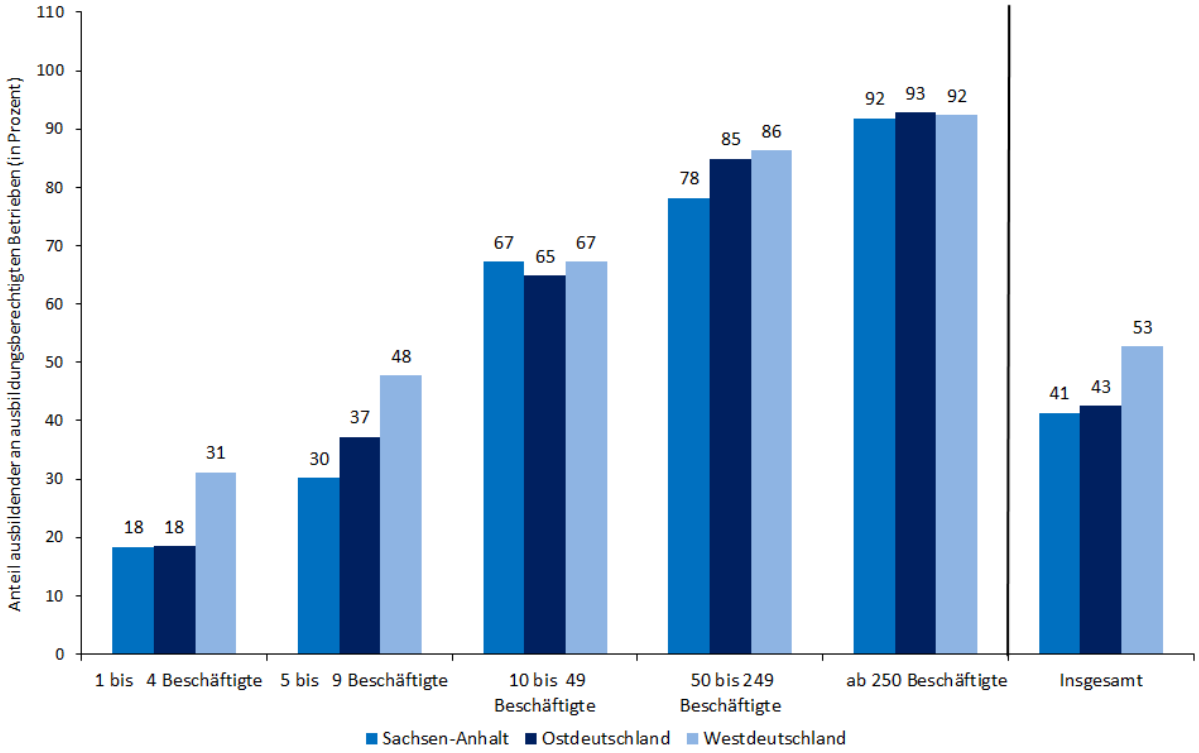
Ausbildungsbeteiligung sachsen-anhaltischer Betriebe in kleinen und großen Betrieben genauso hoch wie in Westdeutschland

Wie der Blick auf die Ausbildungsbeteiligung in den einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt, spiegelt sich die durchschnittlich geringere Beteiligung sachsen-anhaltischer Betriebe gegenüber Westdeutschland in einzelnen Größenklassen wider. Deutlich niedrigere Werte wies Sachsen-Anhalt insbesondere bei den Kleinstbetrieben mit bis zu 4 sowie bis zu 9 Beschäftigten, aber auch bei mittleren

54 Ausbildungsbetriebe werden im Rahmen des vorliegenden Berichts folgendermaßen definiert: Als Ausbildungsbetriebe gelten alle Betriebe, für die 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.

Betrieben auf. Kleine (10 bis 49 Beschäftigte) und große Betriebe (ab 250 Beschäftigte) erreichten hingegen die Anteilswerte westdeutscher Betriebe vergleichbarer Größe. Auch im Vergleich mit Ostdeutschland gab es Unterschiede: Die größten Abweichungen traten bei Kleinstbetrieben mit 5 bis 9 Beschäftigen und bei mittleren Betrieben auf. In diesen beiden Betriebsgrößenklassen lagen die Anteile in Sachsen-Anhalt jeweils spürbar unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Ausbildungsbeteiligung* nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2012



* Ausbildungsbeteiligung = Anteil ausbildender Betriebe an ausbildungsberechtigten Betrieben

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Das vorhandene betriebliche Ausbildungspotenzial – gemessen an der Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe – wird somit in Sachsen-Anhalt von Kleinst- und mittleren Betrieben erheblich schlechter ausgeschöpft als in Westdeutschland.

Ähnlich wie bei den Betriebsgrößenklassen gibt es auch Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung in Abhängigkeit von der Branche. Ein grundsätzlicher Unterschied besteht zwischen dem produzierenden Gewerbe und den Dienstleistungsbranchen. Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, die dem Dienstleistungsgewerbe zuzuordnen sind, lag 2012 bei 33 Prozent, die des produzierenden Gewerbes hingegen bei 49 Prozent. Hierin spiegeln sich insbesondere die Ausbildungsleistungen des verarbeitenden Gewerbes wider, dessen Ausbildungsbeteiligung 56 Prozent betrug.

Das IAB-Betriebspanel erlaubt zusätzlich Aussagen zur Ausbildungsbeteiligung von Betrieben nach ihrer Kammerzugehörigkeit. Mit 52 Prozent ist die Ausbildungsbetriebsquote im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern höher als im Bereich der Handwerkskammern (42 Prozent). Dieser Unterschied lässt sich vermutlich mit der unterschiedlichen Betriebsgrößenstruktur in den beiden Bereichen erklären. So beschäftigten Betriebe im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern 2012 mit durchschnittlich rund 19 Beschäftigten erheblich mehr Mitarbeiter als Handwerksbetriebe (11 Beschäftigte).

9.2 Ausbildungsverhältnisse

Bisher lag der Fokus der Betrachtung auf der Beteiligung der Betriebe an der Ausbildung, und zwar unabhängig von der damit verbundenen Zahl von Ausbildungsverhältnissen. Um Erkenntnisse über die mit der Ausbildungsbeteiligung verbundenen tatsächlichen Ausbildungsleistungen gewinnen zu können, wird zusätzlich die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten, ermittelt. Diese Quote betrug 2012 in Sachsen-Anhalt 3,6 Prozent und erreichte damit fast die Quote Ostdeutschlands 3,7 Prozent. Gegenüber Westdeutschland ist dies aber ein niedrigerer Wert (4,3 Prozent).

Verteilung der Auszubildenden: Verarbeitendes Gewerbe größter Ausbildungsbereich in Sachsen-Anhalt

Größter Ausbilder in Sachsen-Anhalt – gemessen an der Zahl der Ausbildungsverhältnisse – war das verarbeitende Gewerbe, das gut jeden fünften Auszubildenden auf sich vereinte. Zweitgrößter Ausbilder war der Bereich Handel und Reparatur. Die Strukturen der Ausbildungslandschaft in Sachsen-Anhalt haben sich damit weiter denen Westdeutschlands angenähert (Anteil des verarbeitenden Gewerbes: 20 Prozent). Weiterhin hat in Sachsen-Anhalt der sich aus mehreren Einzelbranchen zusammensetzende Dienstleistungsbereich einen hohen Anteil an der Ausbildung junger Menschen. Allein auf das Gesundheits- und Sozialwesen entfiel 2012 gut jeder zehnte Auszubildende. Ebenfalls insgesamt rund jede zehnte Jugendliche absolvierte die berufliche Ausbildung in Betrieben, die den übrigen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zuzuordnen sind (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2012

Branche/Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt	
	Verteilung der Auszubildenden	Ausbildungsquote**
	Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	4	6
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	4	4
Verarbeitendes Gewerbe	21	5
Baugewerbe	6	3
Handel und Reparatur	16	4
Verkehr, Information u. Kommunikation*	5	3
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen*	5	8
Dienstleistungen	26	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	4	1
Erziehung und Unterricht*	5	5
Gesundheits- und Sozialwesen	11	3
Übrige Dienstleistungen	6	3
Organisationen ohne Erwerbsweck*	4	12
Öffentliche Verwaltung	9	3
1 bis 4 Beschäftigte	4	2
5 bis 9 Beschäftigte	4	1
10 bis 49 Beschäftigte	34	4
50 bis 249 Beschäftigte	31	4
ab 250 Beschäftigte	27	5
Insgesamt	100	4

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Anteil der Auszubildenden (inkl. Beamtenanwärter) an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

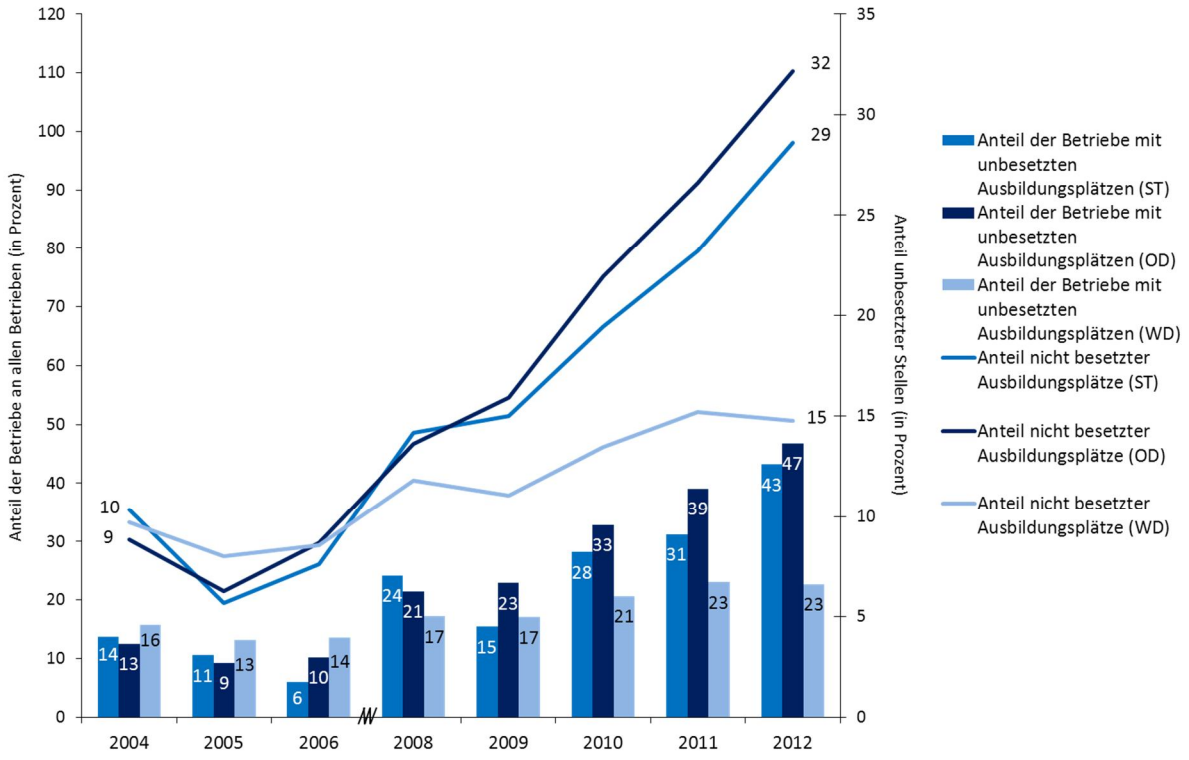
Im Vergleich der Betriebsgrößenklassen fällt zunächst auf, dass in Sachsen-Anhalt die Mehrheit der Auszubildenden in kleinen und mittleren Betrieben ausgebildet wird. So bildeten Betriebe dieser Größenordnung (mit 10 bis 49 Beschäftigten sowie mit 50 bis 249 Beschäftigten) zusammen fast zwei Drittel aller sachsen-anhaltischen Auszubildenden aus. Auch auf die Großbetriebe des Landes entfiel mit über einem Viertel der Auszubildenden ein erheblicher Anteil. Auf die Kleinstbetriebe des Landes entfielen insgesamt 8 Prozent.

Das hohe Engagement des verarbeitenden Gewerbes in der beruflichen Erstausbildung findet seine Entsprechung in der Ausbildungsquote (Verhältnis von Auszubildenden und Beschäftigten). Diese erreichte 2012 5 Prozent, womit sie über dem Landesdurchschnitt lag. Die Ausbildungsquote des Dienstleistungsgewerbes betrug demgegenüber unterdurchschnittliche 3 Prozent.

Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen haben erneut deutlich zugenommen

Bis Mitte der 2000er Jahre war es den meisten sachsen-anhaltischen Betrieben relativ gut gelungen, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. In den Folgejahren ist es jedoch immer schwieriger geworden, aus Sicht der Betriebe geeignete Bewerber zu gewinnen. Während es im Jahr 2006 lediglich 6 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe mit neuen Ausbildungsplatzangeboten nicht gelang, Bewerber für angebotene Ausbildungsstellen zu finden, hatte sich der Anteil von Betrieben mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen nur 2 Jahre später mit 15 Prozent mehr als verdoppelt. Während die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen in Westdeutschland im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise wieder leicht zurückgingen, nahmen die Besetzungsprobleme in Sachsen-Anhalt kontinuierlich weiter zu und erreichten 2012 einen neuen Höchststand. So ist der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen an allen angebotenen Stellen auf 29 Prozent gestiegen. Trotz dieser Entwicklung gehört dieser Anteilswert unter den ostdeutschen Ländern bislang mit zu den niedrigsten (Ostdeutschland: 32 Prozent). Der Anteil in Westdeutschland war mit 15 Prozent nur halb so hoch (vgl. Abbildung 30).

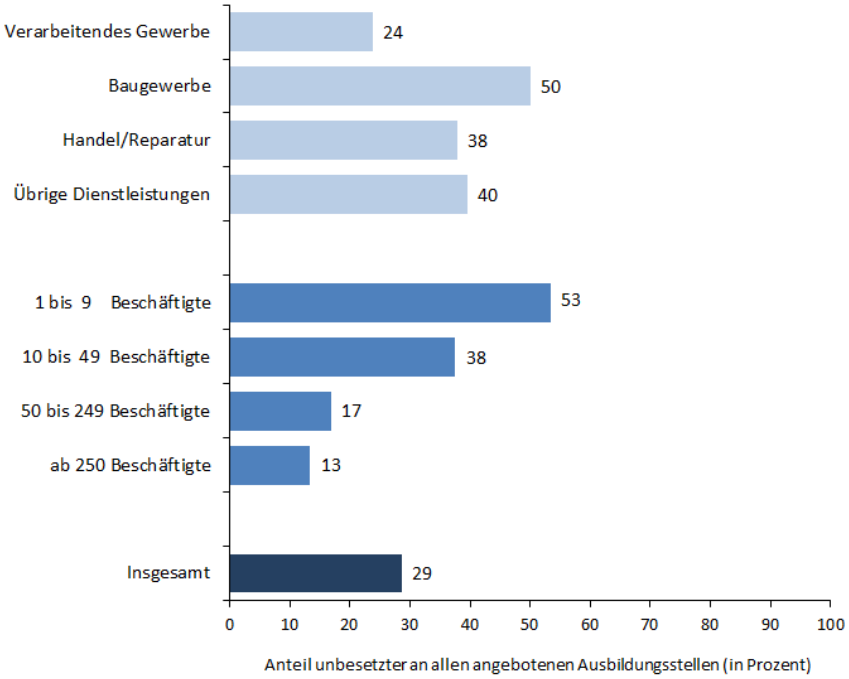
Abbildung 30: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen und Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004 bis 2012. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Wie der Blick auf die Situation in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigt, sind die Besetzungsprobleme nicht flächendeckend, sondern konzentrieren sich auf einzelne Bereiche der sachsen-anhaltischen Wirtschaft. So gab es 2012 Branchen, in denen – gemessen am Anteil der unbesetzten an allen in der jeweiligen Branche angebotenen Ausbildungsplätzen – überdurchschnittlich viele Stellen unbesetzt geblieben sind. Dazu gehörten insbesondere das Baugewerbe, die übrigen Dienstleistungen und der Bereich Handel/Reparatur (50, 40 bzw. 38 Prozent). Unterdurchschnittlich von Nichtbesetzungsproblemen betroffen war hingegen das verarbeitende Gewerbe (24 Prozent). Auf die genannten Bereiche entfielen mit 77 Prozent gut drei Viertel aller 2012 in Sachsen-Anhalt nicht besetzten Ausbildungsstellen (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Unbesetzte Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2011/2012 nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

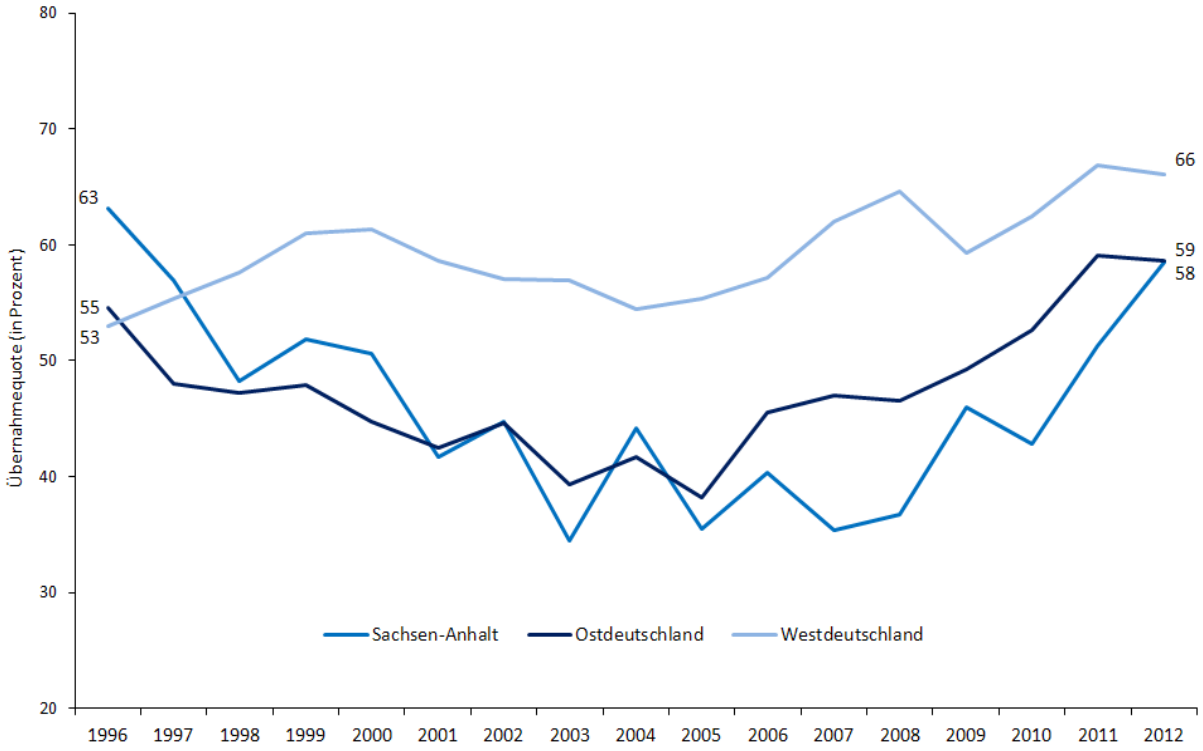
Erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben, wobei 2012 wie bereits in den Vorjahren folgender Zusammenhang zu beobachten war: je kleiner ein Betrieb, desto höher der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze. Im Vergleich zum vorangegangenen Beobachtungszeitraum haben die Besetzungsprobleme in allen Betriebsgrößenklassen zugenommen. Wiederum ist es vor allem Kleinstbetrieben mit zwischen 1 und 9 Beschäftigten 2012 weniger gut gelungen, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, in Großbetrieben war die Situation wesentlich günstiger.

9.3 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

Die Situation an der sogenannten zweiten Schwelle, dem Schritt von der beruflichen Erstausbildung in das Arbeitsleben, war in Sachsen-Anhalt viele Jahre problematisch – nicht zuletzt eine Folge des eingeschränkten Bedarfs an Nachwuchskräften sowie der erheblichen Ausbildung über Bedarf. Diese Situation hat sich aber in den letzten Jahren deutlich verbessert. In der zweiten Hälfte der 2000er Jahre ist der Anteil übernommener Absolventen parallel zum Beschäftigungsaufbau und dem wachsenden Fachkräftebedarf in den sachsen-anhaltischen Betrieben tendenziell gestiegen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragungswelle zeigen, dass dieser positive Trend anhält. 2012 wurden in Sachsen-

Anhalt fast 6 von 10 Ausbildungsabsolventen (58 Prozent) von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen.[55] Gegenüber dem Vorjahr konnte die Übernahmequote in Sachsen-Anhalt um ca. 7 Prozentpunkte erhöht werden. Damit waren die Chancen für sachsen-anhaltische Auszubildende, nach der Ausbildung eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb aufzunehmen, nach vielen Jahren erstmalig ähnlich hoch wie in Ostdeutschland (59 Prozent). Trotz der positiven Entwicklung übernahmen sachsen-anhaltische Betriebe aber auch 2012 anteilig weniger Ausbildungsabsolventen als westdeutsche Betriebe (66 Prozent) (vgl. Abbildung 32). Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass immer noch ein Teil der sachsen-anhaltischen Auszubildenden, wenn auch im Vergleich zu früheren Jahren deutlich verringert, außerbetrieblich ausgebildet wird. Eine Übernahme ist hier in der Regel nicht möglich. Bei Ausklammerung der Branche Erziehung und Unterricht, auf die das Gros solcher Ausbildungsverhältnisse entfällt, würde sich die Übernahmequote für Sachsen-Anhalt mit 62 Prozent weiter an die Quote für Westdeutschland annähern (68 Prozent).[56]

Abbildung 32: Entwicklung der Übernahmequoten* in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012



* Übernahmequote = Anteil übernommener Absolventen an allen erfolgreichen Absolventen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

Von den sachsen-anhaltischen Auszubildenden mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung waren 2012 etwa 40 Prozent weiblich und 60 Prozent männlich. Von den weiblichen Absolventen wurden 57 Prozent, von den männlichen Absolventen 60 Prozent übernommen. Auch in Ostdeutschland wurden mit 62 Prozent anteilig etwas mehr junge Männer von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen als Frauen (55 Prozent). In Westdeutschland hatten junge Frauen und junge Männer demgegenüber nicht nur insgesamt bessere, sondern zudem fast vergleichbar gute Chancen, nach der Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden (67 Prozent der jungen Männer und

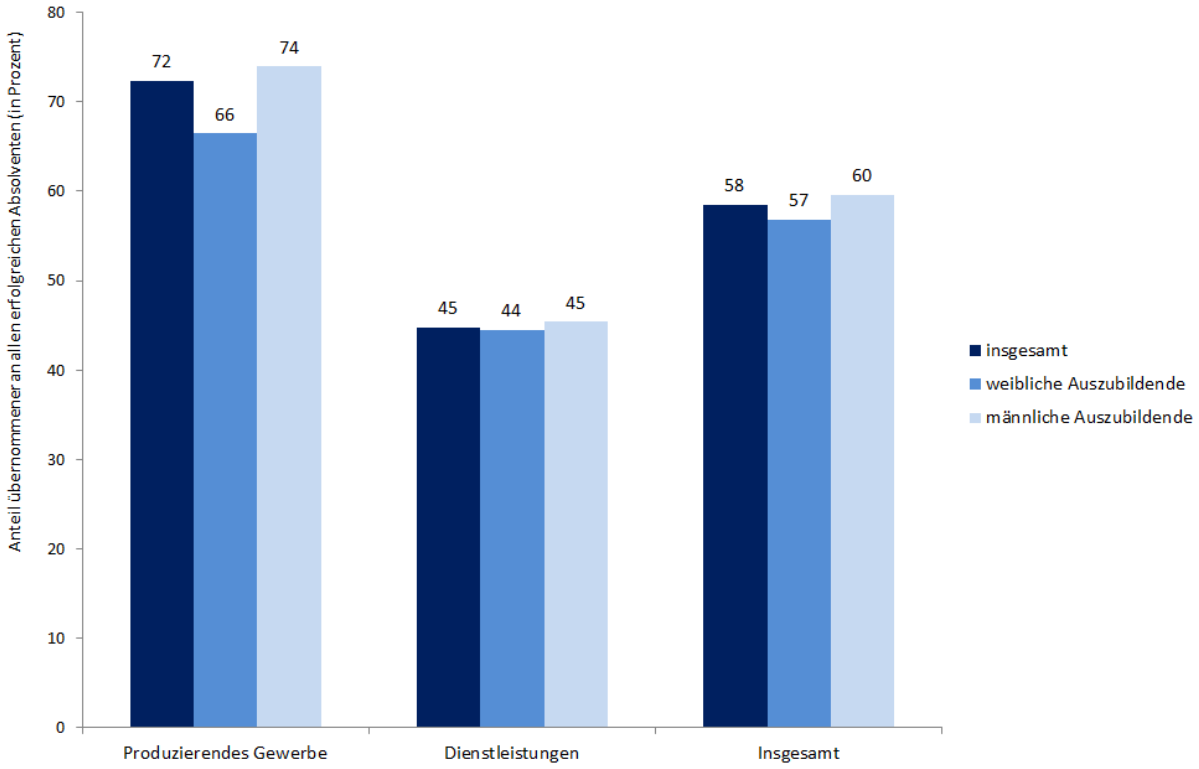
55 Ohne Berücksichtigung der spezifischen Übernahmesituation im Bereich Erziehung und Unterricht.

56 Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse, welche die betrieblichen Ausbildungsplätze ergänzen, werden statistisch dem Bereich Erziehung und Unterricht zugerechnet. Eine Übernahme ist bei dieser Art der Ausbildung nicht möglich, was sich reduzierend auf die durchschnittliche Übernahmequote auswirkt. Bei Einbeziehung des Bereichs Erziehung und Unterricht erhält man daher geringere Durchschnittsquoten.

65 Prozent der jungen Frauen). Die geschlechterrelevanten Unterschiede bei der Übernahme in den sachsen-anhaltischen Betrieben dürften vor allem mit der unterschiedlichen Verteilung der Auszubildenden auf die einzelnen Branchen zusammenhängen. So sind die durchschnittlichen Übernahmequoten in eher männlich dominierten Bereichen der Wirtschaft oftmals höher als in Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an weiblichen Absolventinnen.

Im produzierenden Gewerbe – hierzu gehören die Branchen Bergbau/Energie/Wasser/Abfall, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe – wurden durchschnittlich 72 Prozent aller Absolventen übernommen. Damit fiel die Übernahmequote im produzierenden Gewerbe gegenüber dem Dienstleistungssektor (45 Prozent) deutlich höher aus. Im produzierenden Gewerbe wie auch im Dienstleistungssektor wurden anteilig jeweils mehr Männer als Frauen übernommen. Die Übernahmechancen waren allerdings für männliche und weibliche Ausbildungsabsolventen gleichermaßen in Ausbildungsbetrieben des produzierenden Gewerbes deutlich höher als im Dienstleistungssektor (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Übernahmequote* im produzierenden Gewerbe, im Dienstleistungsbereich und insgesamt in Sachsen-Anhalt 2012



* Anteil der übernommenen Auszubildenden an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Die Übernahmechancen hängen neben dem Wirtschaftsbereich auch mit der Größe eines Ausbildungsbetriebes zusammen, wobei im Allgemeinen die Übernahmequote mit wachsender Betriebsgröße steigt. Es gilt auch hier der allgemeine Trend: In größeren Betrieben wurden anteilig mehr Absolventen im Anschluss an die Ausbildung übernommen als in Kleinst- und Klein- sowie in mittleren Betrieben. Bei Großbetrieben wurden 74 Prozent, bei mittleren Betrieben 53 Prozent, bei Kleinbetrieben 54 Prozent und bei Kleinstbetrieben 59 Prozent der Absolventen in ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb übernommen. Damit erzielten 2012 die meisten Betriebsgrößenklassen – mit Ausnahme der Großbetriebe – weitgehend vergleichbare Übernahmequoten.

Auch wenn die Übernahmequoten junger Frauen und junger Männern im Durchschnitt des Landes nur geringfügig zugunsten der Männer abweichen, stellte sich die Situation in den einzelnen Be-

triebsgrößenklassen sehr unterschiedlich dar. In Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten fiel die Übernahmequote bei weiblichen Absolventen fast doppelt so hoch aus wie die der männlichen Absolventen (62 zu 34 Prozent). Auch in Großbetrieben wurden erfolgreich ausgebildete Frauen etwas häufiger übernommen, wobei der Unterschied zu den Männern nur geringfügig war (75 zu 73 Prozent). Bei allen anderen Betriebsgrößenklassen lag die Übernahmequote der jungen Männer über der der Frauen. Die Diskrepanz lag zwischen 6 und 9 Prozentpunkten zu Ungunsten der Frauen.

Fazit: Die Befunde der aktuellen Befragung zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung zeigen, dass die Möglichkeiten, Fachkräfteengpässen durch eigene Ausbildung entgegenzuwirken, von zahlreichen sachsen-anhaltischen Betrieben genutzt wurden. So ist der Anteil ausbildender Betriebe in Sachsen-Anhalt entgegen dem Trend in Ost- und Westdeutschland gegenüber dem Jahr zuvor gestiegen. Die Möglichkeiten, durch eigene Ausbildung betrieblichen Fachkräftebedarf zu decken, haben sich allerdings für viele sachsen-anhaltische Betriebe weiter verschlechtert. Ausbildungsplätze konnten zunehmend nicht besetzt werden, wenngleich die Situation in Sachsen-Anhalt weiterhin weniger angespannt ist als in anderen ostdeutschen Ländern. Die Übernahmechancen für sachsen-anhaltische Ausbildungsabsolventen, lässt man die spezifische Situation in der Branche Erziehung und Unterricht ausgeklammert, haben sich in den letzten Jahren zwar deutlich verbessert, dennoch bleibt ein Abstand zu Westdeutschland bestehen.

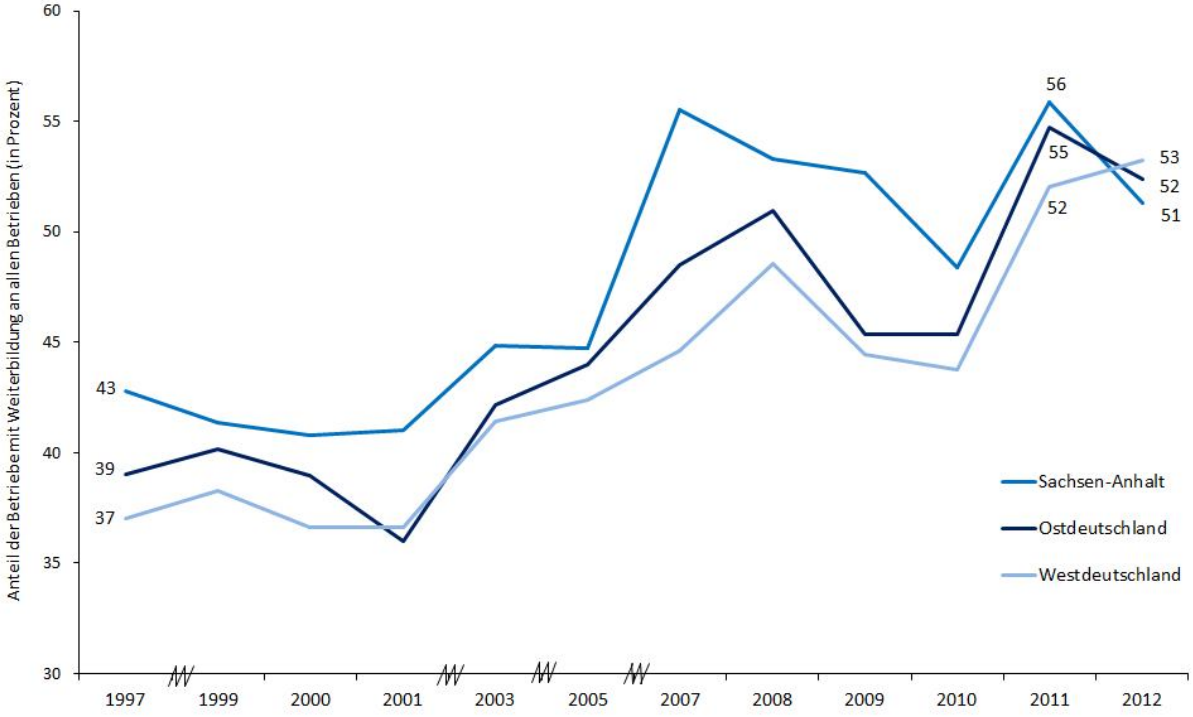
10 Weiterbildung

Regelmäßig werden im IAB-Betriebspanel empirische Daten über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten erhoben und ausgewertet. Insgesamt 17 Befragungswellen ermöglichen aussagekräftige Informationen über den Stand und die Entwicklung in diesem Bereich. Bei Vergleichen der nachfolgenden Befunde mit anderen Datenquellen ist zu berücksichtigten, dass sich das IAB-Betriebspanel ausschließlich auf formal organisierte betriebliche Weiterbildung bezieht, welche von Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird. Andere Formen der Weiterbildung sind ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblichen Weiterbildung für das jeweils erste Halbjahr eines Befragungsjahres erhoben werden.

10.1 Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten

Seit Anfang der 2000er Jahre ist der Anteil weiterbildender Betriebe in Sachsen-Anhalt – annähernd parallel zur Entwicklung in Ost- und Westdeutschland – tendenziell gestiegen. Diese Entwicklung erfolgte allerdings vor allem in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren eher diskontinuierlich, was – ähnlich wie in Ost- und Westdeutschland – weitgehend auf Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise zurückzuführen sein dürfte. Mit einer Weiterbildungsbeteiligung von 56 Prozent wurde im Jahr 2011 erneut der bisherige Rekordwert des Jahres 2007 erreicht. 2012 ging die Weiterbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe aber um 5 Prozentpunkte zurück. Zwar war in fast allen ostdeutschen Ländern (mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern) ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen, im ostdeutschen Durchschnitt lag dieser aber nur bei 3 Prozentpunkten und fiel damit im Vergleich zu Sachsen-Anhalt geringer aus. Westdeutsche Betriebe erlangten hingegen 2012 mit einer Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe von 53 Prozent einen Höchstwert, was gegenüber dem Vorjahr einer Erhöhung um 1 Prozentpunkt entspricht (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2012 (Stand: jeweils 1. Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2012. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

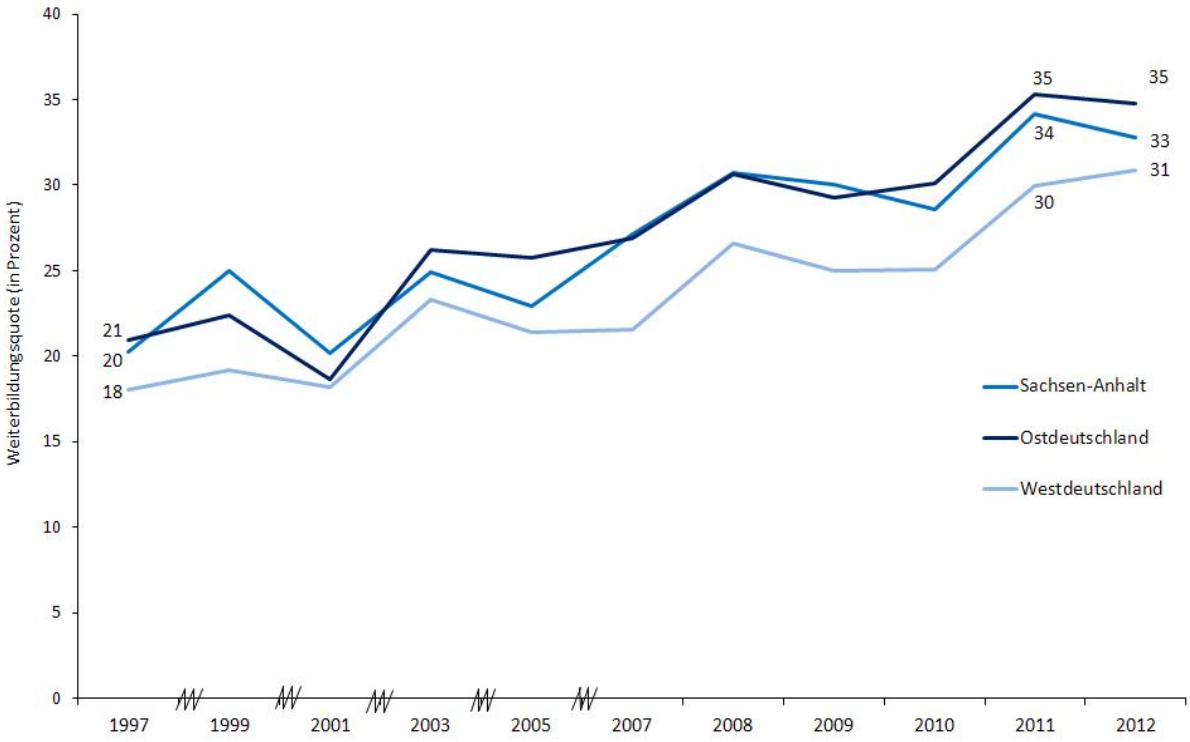
Bei der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung bestanden auch 2012 erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen. Ihre Stellung als Vorreiter – gemessen am Anteil weiterbildender Betriebe an allen Betrieben Sachsen-Anhalts – haben das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Erziehung und Unterricht noch einmal deutlich ausgebaut. Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe beider Branchen dürfte mit bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung in diesen Bereichen und entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zusammenhängen. Auch in Ost- und Westdeutschland waren dies die besonders weiterbildungsaktiven Branchen. Nennenswert positive Entwicklungen hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe gab es gegenüber dem Vorjahr in Sachsen-Anhalt auch in Betrieben der öffentlichen Verwaltung (Erhöhung von 57 auf 82 Prozent), ebenso im Bereich Verkehr/Information/Kommunikation (Erhöhung von 24 auf 40 Prozent). In anderen Branchen war die Weiterbildungsbeteiligung hingegen rückläufig. Das betrifft beispielsweise das verarbeitende Gewerbe, das mit 50 Prozent, nunmehr leicht unter dem Landesdurchschnitt lag. Die bislang ohnehin sehr niedrige Weiterbildungsquote der übrigen Dienstleistungen hat sich sogar halbiert und erreichte 2012 noch lediglich 22 Prozent. Das war einer der geringsten Anteile. Zu den Schlusslichtern gehörte ebenfalls das Baugewerbe, in dem mit 37 Prozent in deutlich weniger Betrieben als im Durchschnitt des Landes die Weiterbildung der Beschäftigten durch Freistellung oder Kostenübernahme unterstützt wurde.

Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten unterstützt, hängt neben der Branche und den damit verbundenen spezifischen Möglichkeiten und Anforderungen auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. So nimmt der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen mit der Beschäftigtenzahl zu. 95 Prozent aller Betriebe ab 250 Beschäftigten haben im ersten Halbjahr 2012 entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt, aber nur 41 Prozent aller Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten. Der aufgezeigte Zusammenhang ist keine Besonderheit Sachsen-Anhalts, sondern lässt sich ebenso in Ost- und Westdeutschland beobachten. Auch hier waren größere Betriebe deutlich weiterbildungsaktiver als kleinere Betriebe.

10.2 Weiterbildungsquote der Beschäftigten

Im IAB-Betriebspanel der aktuellen Befragungswelle sind auch Angaben zum Teilnehmerumfang der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen im hier definierten Sinn (d. h. Freistellung bzw. Kostenübernahme) enthalten, mit denen differenzierte Weiterbildungsquoten (Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten) ermittelt werden können.[57] Die so berechnete Weiterbildungsquote lag für Sachsen-Anhalt im ersten Halbjahr 2012 bei 33 Prozent und damit um 1 Prozentpunkt unter dem Wert des vorangegangenen Jahres. Die deutlich rückläufige Weiterbildungsbeteiligung der sachsen-anhaltischen Betriebe hat sich demnach auch auf die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten ausgewirkt, wenngleich der Rückgang hier eher marginal ausfiel. Im Durchschnitt der ostdeutschen Bundesländer verblieb der Anteil von Beschäftigten, die im Untersuchungszeitraum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, auf dem Vorjahresniveau. In Westdeutschland ist er geringfügig um 1 Prozentpunkt gestiegen, er lag aber weiterhin unter dem Anteilswert Sachsen-Anhalts und Ostdeutschlands (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Weiterbildungsquote(n)* in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2012 (Stand: jeweils 1. Halbjahr)



* Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2012. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Weiterbildung in den einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen

Das Weiterbildungsengagement ist in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft sehr unterschiedlich. Überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquoten wiesen vor allem jene Branchen auf, in denen sich anteilig auch überdurchschnittlich viele Betriebe an Weiterbildung beteiligten. So wurden z. B. 56 Prozent aller Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen und 50 Prozent der Beschäftigten

57 Die Betriebe konnten Angaben entweder zu Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen machen. Bei der Angabe von Teilnehmern wird jeder Beschäftigte, der im Erhebungszeitraum an mindestens einer Maßnahme teilgenommen hat, nur einmal gezählt. Dagegen wird bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme eines Teilnehmers gezählt, so dass je Beschäftigten mehrere Teilnahmefälle möglich sind.

des Bereichs Erziehung und Unterricht bei der beruflichen Weiterbildung von ihren Betrieben unterstützt. Die Weiterbildungsquote fiel damit weit höher aus als im Durchschnitt Sachsen-Anhalts. In Betrieben der übrigen Dienstleistungen – mit 22 Prozent das Schlusslicht bei den Weiterbildungsaktivitäten, gemessen am Anteil von Betrieben mit Weiterbildung –, lag die Weiterbildungsquote bei lediglich 14 Prozent. Auch das Baugewerbe erreichte mit 24 Prozent anteilig einen unterdurchschnittlichen Wert. Die beschriebenen Zusammenhänge waren auch in anderen Bundesländern zu beobachten. Auch dort spiegelt sich die breite betriebliche Weiterbildungsbeteiligung in einzelnen Bereichen der Wirtschaft auf der Beschäftigtenebene wider.

Wie oben dargestellt, unterstützte im betrachteten Zeitraum nur ein relativ kleiner Teil der sachsen-anhaltischen Kleinstbetriebe die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, demgegenüber taten es aber nahezu alle Großbetriebe. Während die Betriebsgröße offenbar einen deutlichen Einfluss darauf hat, ob ein Betrieb Weiterbildung überhaupt fördert, hat sie als Maß der Reichweite von betrieblicher Weiterbildung auf Ebene der Beschäftigten eher einen geringen Einfluss. So steigt die Chance eines Beschäftigten, eine Förderung für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu erhalten, keineswegs mit der Größe seines Betriebes. Entsprechend lag die Weiterbildungsquote der Beschäftigten in sachsen-anhaltischen Großbetrieben mit durchschnittlich 23 Prozent 2013 sogar am niedrigsten. Alle anderen Betriebsgrößenklassen erreichten zum Teil deutlich höhere Werte: Die Weiterbildungsquote der Kleinstbetriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten lag bei 29 Prozent, die der Kleinbetriebe bei 35 Prozent und die der mittleren Betriebe bei 40 Prozent.

Weiterbildungsbeteiligung von Frauen

Der Frauenanteil an den Weiterbildungsteilnehmenden im ersten Halbjahr 2012 betrug 52 Prozent. Er lag damit unter dem ostdeutschen (55 Prozent), aber über dem westdeutschen Durchschnittswert (48 Prozent). Ebenso wie in anderen Bundesländern übertraf die Weiterbildungsquote der weiblichen sachsen-anhaltischen Beschäftigten (35 Prozent) die Quote der Männer (31 Prozent). Sachsen-anhaltische Frauen partizipierten somit stärker an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen als Männer (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt 2012

Branche/Betriebsgrößenklasse/Land	Weiterbildungsquote		
	Insgesamt	Frauen	Männer
	Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	40	24	45
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	29	21	30
Verarbeitendes Gewerbe	27	21	29
Baugewerbe	24	21	24
Handel und Reparatur	33	29	38
Verkehr, Information, Kommunikation*	35	20	40
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	44	44	44
Dienstleistungen	38	44	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen	27	31	23
Erziehung und Unterricht*	50	52	41
Gesundheits- und Sozialwesen	56	60	43
Übrige Dienstleistungen	14	17	9
Organisationen ohne Erwerbszweck*	24	25	21
Öffentliche Verwaltung	28	27	29
1 bis 4 Beschäftigte	30	33	27
5 bis 9 Beschäftigte	28	37	20
10 bis 49 Beschäftigte	35	38	33
50 bis 249 Beschäftigte	40	41	38
ab 250 Beschäftigte	23	22	25
Sachsen-Anhalt insgesamt	33	35	31
Mecklenburg-Vorpommern	37	42	32
Brandenburg	34	40	29
Sachsen	36	40	31
Thüringen	35	39	31
Berlin	34	39	29
Ostdeutschland	35	39	31
Westdeutschland	31	32	30

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012. Die Angaben beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Die unterschiedlich hohen Weiterbildungsquoten dürften mit der spezifischen Verteilung von Frauen und Männern auf die einzelnen Branchen zusammenhängen. So ist der Anteil von Frauen an den Beschäftigten in Branchen mit hohen Weiterbildungsquoten (z. B. Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht) relativ hoch, in Branchen mit eher niedrigen Quoten (z. B. Baugewerbe) dagegen relativ gering.

Weiterhin hohe Bedeutung externer Qualifizierungsangebote

Wenn sich Betriebe an Weiterbildung beteiligen, so zeigt sich, dass die einzelnen Formen betrieblicher Weiterbildung unterschiedlich genutzt werden. Traditionellen Lehr- und Lernformen wie etwa Lehrgängen, insbesondere externen Lehrgängen, wird mit Abstand der Vorzug vor anderen Formen gegeben. Mit 86 Prozent standen Angebote von externen Bildungsträgern auch im letzten Jahr mit deutlichem Abstand an der Spitze. An zweiter Stelle folgte eine Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u. Ä. (55 Prozent), an dritter Stelle standen die Unterweisung und Einarbeitung am Arbeitsplatz (52 Prozent). Rund 49 Prozent der Betriebe boten interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare an. Der Blick auf die vergangenen Jahre zeigt, dass die Rangfolge der genutzten Lern- und Lehrformen relativ stabil ist. Wie schon vor rund 10 Jahren nutzten sachsen-anhaltische Betriebe am häufigsten Angebote externer Weiterbildungsanbieter. Wenngleich die jeweiligen Jahreswerte schwanken,

standen Qualifizierungsangebote externer Anbieter in jedem der abgefragten Jahre an erster Stelle der möglichen Maßnahmen.

Eine nach Betriebsgrößenklassen differenzierte Betrachtung der unterstützten Formen beruflicher Weiterbildung zeigt folgende Zusammenhänge: Je größer ein Betrieb, desto größer ist auch die Vielfalt der genutzten Weiterbildungsformen durch den einzelnen Betrieb. Für kleinere Betriebe sind vor allem externe Möglichkeiten der Weiterbildung von Bedeutung, wie Kurs- und Seminarangebote von externen Anbietern, ebenso wie der Besuch von Fachtagungen, Vorträgen oder Messen. Diese Formen der Weiterbildung sind zwar auch für größere Betriebe von relativ hoher Bedeutung. Letztere haben jedoch aufgrund der umfangreicheren Kapazitäten im Betrieb weit mehr Möglichkeiten, die Nutzung externer Weiterbildungsangebote auch durch interne Aktivitäten zu ergänzen. Die Befunde zeigen z. B., dass bei Großbetrieben die Durchführung von internen Lehrgängen (91 Prozent) sowie Unterweisungen am Arbeitsplatz (90 Prozent) noch etwas stärker verbreitet waren als die Freistellung von Beschäftigten für den Besuch externer Weiterbildungslehrgänge oder der Besuch von Vorträgen, Fachtagungen (jeweils 89 Prozent). Für kleinere Betriebe haben interne Weiterbildungsangebote eine deutlich geringere Bedeutung als für größere Betriebe. Dies erscheint plausibel, da die Umsetzung solcher internen Maßnahmen im eigenen Betrieb entsprechende räumliche und personelle Kapazitäten voraussetzt, und somit erst ab einer bestimmten Betriebsgröße sinnvoll möglich ist. Weiterbildungsformen, die vor allem auf die betriebliche Praxis in Großbetrieben zugeschnitten sind, wie z. B. Jobrotation oder Qualitätszirkel, spielen in kleineren Betrieben erwartungsgemäß ebenfalls eine deutliche kleinere Rolle als in größeren Betrieben.

Fazit: In Sachsen-Anhalt haben sich im ersten Halbjahr 2012 anteilig deutlich weniger Betriebe in der Weiterbildung engagiert als im Jahr zuvor. Das hat sich auch auf die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten ausgewirkt, indem der Anteil weitergebildeter Mitarbeiter gegenüber dem vorangegangenen Jahr ebenfalls, wenn auch nur geringfügig, gesunken ist. Trotzdem wurden nach wie vor in sachsen-anhaltischen Betrieben anteilig mehr Beschäftigte durch Weiterbildungsangebote unterstützt als in Westdeutschland. Ebenso wie in Ost- und Westdeutschland partizipierten weibliche Beschäftigte stärker an angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen als männliche Beschäftigte.

11 Zur wirtschaftlichen Situation Sachsen-Anhalts

Neben den aufgezeigten Entwicklungstendenzen in der Beschäftigung, insbesondere hinsichtlich atypischer Beschäftigungsformen, des Fachkräftebedarfs sowie der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, erfolgt nunmehr eine Betrachtung ausgewählter wirtschaftlicher Kennziffern. Diese kennzeichnen die wirtschaftliche Situation der Betriebe und beschreiben das Umfeld für die betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften. Hierbei geht es zum einen um betriebliche Aufwandsgrößen wie Investitionen und Innovationen. Zum anderen werden Ergebnisgrößen wie Umsatz und Export dargestellt. Darüber hinaus erfolgt eine Betrachtung der Entwicklung von Löhnen und Gehältern sowie der Tarifbindung der Betriebe. Die genannten wirtschaftlichen Kennziffern und ihre Veränderung in den zurückliegenden Jahren sind wichtige Indikatoren zur Analyse der betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften. Abschließend werden die aktuellen Daten zum erreichten Produktivitätsniveau ostdeutscher Betriebe analysiert. Die genannten Kennziffern charakterisieren die wirtschaftliche Situation sachsen-anhaltischer wie auch ostdeutscher Betriebe und spiegeln ihre Position im Vergleich zu westdeutschen Betrieben wider.

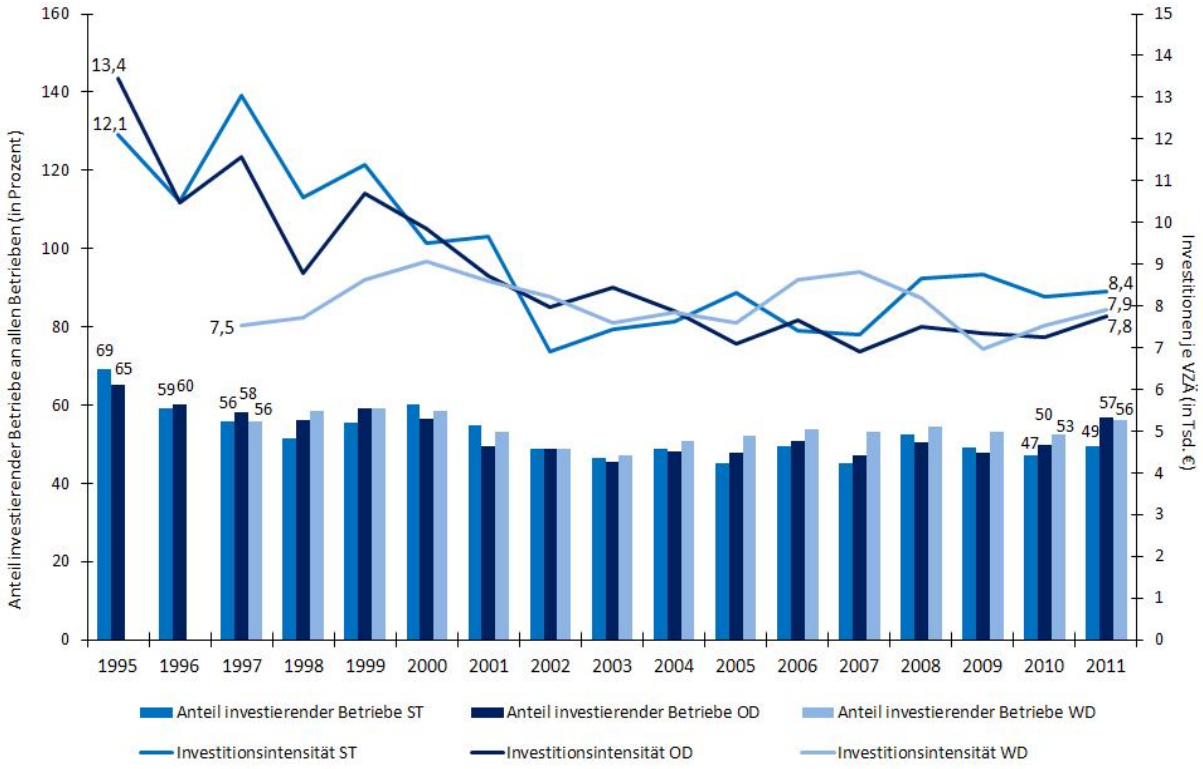
11.1 Investitionen

Die aus der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels vorliegenden Ergebnisse geben Aufschluss über Veränderungen der Investitionsbereitschaft der sachsen-anhaltischen Betriebe. Um die Investitionsbereitschaft der Betriebe zu charakterisieren, werden hier der Anteil investierender Be-

triebe sowie die je Beschäftigten (in VZÄ) getätigten Investitionen (Investitionsintensität) betrachtet.[58]

Die Investitionsbereitschaft der Betriebe in Sachsen-Anhalt unterlag in den zurückliegenden Jahren größeren Veränderungen. Sie war insbesondere in den 1990er Jahren aufgrund umfangreicher öffentlicher Förderung sehr hoch, in den 2000er Jahren dann allerdings stark rückläufig. Nach Angaben aus dem IAB-Betriebspanel 2008, als letztmalig nach Finanzierungsquellen von Investitionen gefragt wurde, beruhten im Jahr 2007 noch etwa 23 Prozent aller in Sachsen-Anhalt getätigten Investitionen auf Fördermitteln (Ostdeutschland 22 Prozent, Westdeutschland 9 Prozent).[59] Trotz anhaltender Investitionsförderung lag die Investitionsintensität der Betriebe Sachsen-Anhalts 2011 gegenüber Mitte der 1990er Jahre bei nur noch gut zwei Dritteln. Seit 2005 schwankt sie jährlich zwischen etwas mehr als 7 und knapp 9 Tsd. €, wodurch sie in einigen Jahren sogar unterhalb westdeutscher Vergleichswerte lag (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

Die Betriebe Sachsen-Anhalts haben in den zurückliegenden Jahren an Leistungskraft gewonnen. Ein Indiz hierfür ist, dass Investitionen zunehmend aus betrieblichen Eigenmitteln finanziert werden. Nach vorliegenden Angaben des IAB-Betriebspanels resultierten 2007 etwa 54 Prozent aller Investitionen in Sachsen-Anhalt aus laufenden betrieblichen Einnahmen sowie anderen Eigenmitteln und damit anteilig mehr als 2004, als der Anteil bei 49 Prozent lag.[60] Im Zuge des Beschäftigungsaufbaus war in Sachen-Anhalt zunächst auch wieder ein Anstieg des Anteils der investierenden Betriebe zu verzeichnen. Bis 2005 war ihr Anteil auf 45 Prozent gesunken, 2008 lag er aber bereits bei

58 Die Angaben zu Investitionen im IAB-Betriebspanel beziehen sich in den einzelnen Befragungswellen auf das jeweilige Vorjahr. Mit der 17. Welle liegen somit Investitionsangaben für 2011 vor.

59 Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der dreizehnten Welle 2008, Herausgeber: Landesregierung Sachsen-Anhalt, Berlin, April 2009, S. 95.

60 Vgl. IAB-Betriebspanel, Länderbericht Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der zehnten Welle 2005, Berlin, April 2006, S. 109.

52 Prozent. Danach verringerte sich der Anteil wieder leicht und erreicht aktuell 49 Prozent. Das entspricht einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 2 Prozentpunkte (vgl. ebenfalls Abbildung 36). Dass derzeit wieder mehr Betriebe in Sachsen-Anhalt investieren, könnte u. a. auch damit zusammen hängen, dass mehr Betriebe positive Jahresergebnisse aufwiesen und damit Gewinne erwirtschafteten. Lag der Anteil sachsen-anhaltischer Betriebe mit positivem Jahresergebnis 2008 und 2009 noch bei 66 bzw. 63 Prozent, erhöhte sich dieser Anteil 2011 auf 74 Prozent. Die Befragungsergebnisse belegen weiterhin, dass Betriebe mit erzielten Gewinnen zudem häufiger investieren.

Wenn Betriebe investieren, dann ist dies häufig auch mit positiven Beschäftigungseffekten verbunden. So hatten investierende Betriebe in Sachsen-Anhalt im Durchschnitt des Jahres 2012 etwa 2 Prozent mehr Beschäftigte als im Vorjahr, in Betrieben ohne Investitionen sank die Beschäftigtenzahl demgegenüber um 4 Prozent. Noch etwas stärker fiel der Beschäftigungszuwachs in Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen aus, in denen 2012 im Vergleich mit 2011 sogar 3 Prozent mehr Beschäftigte tätig waren. Auch die aktuellen betrieblichen Einschätzungen zur voraussichtlichen Beschäftigungsentwicklung für 2013 fielen in investierenden Betrieben deutlich besser aus als in den übrigen Betrieben. So gingen im Durchschnitt 16 Prozent aller investierenden Betriebe von steigender Beschäftigung im Jahr 2013 aus und damit vier Mal so viele wie Betriebe ohne Investitionen. Eine stabile Investitionstätigkeit sichert somit Beschäftigung und induziert die Entstehung neuer wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze.[61]

11.2 Innovationen

Die wirtschaftliche Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der sachsen-anhaltischen Betriebe wird vom Innovationsverhalten der Betriebe beeinflusst, von Investitionen in Forschung und Entwicklung (FuE) sowie in die Qualifikation der Beschäftigten.

Die aus der Befragungswelle des Vorjahres vorliegenden Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen, dass sich das betriebliche Engagement der Betriebe des Landes im Rahmen von FuE seit der Jahrtausendwende positiv entwickelt hat. Der Anteil FuE betreibender Betriebe an allen Betrieben Sachsen-Anhalts ist von 2 Prozent in 2001 auf 4 Prozent in 2011 angestiegen, wobei die entsprechenden Anteile in Ost- und Westdeutschland 2011 um jeweils 1 Prozentpunkt höher ausfielen. Nahezu alle Betriebsgrößenklassen des Landes Sachsen-Anhalt betrieben anteilig nicht so häufig FuE wie in Ost- und Westdeutschland. Besonders hoch war der Abstand bei den Großbetrieben: Gegenüber Ostdeutschland belief sich der Anteil der Großbetriebe mit FuE an allen Betrieben in Sachsen-Anhalt auf etwa die Hälfte, gegenüber Westdeutschland auf lediglich ein Drittel.[62]

Die Innovationsaktivitäten der Betriebe werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels mittels Informationen zu Produkt- und Prozessinnovationen widergespiegelt. Produktinnovationen zielen in der Regel darauf ab, bestehende Absatzmärkte zu sichern bzw. auch zu erweitern. Prozessinnovationen sind demgegenüber v. a. auf eine Reduzierung der Kosten gerichtet und damit auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe.

Informationen zur Innovationstätigkeit der Betriebe[63] werden im IAB-Betriebspanel seit 1998 erfasst.[64] Alle Innovationsaktivitäten werden im IAB-Betriebspanel mit Hilfe von Innovatorenraten, also

---

61 Vor diesem Hintergrund sind die Anstrengungen des Bundes im Bereich der Investitionsförderung für die neuen Bundesländer einzuordnen. „Der Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung in Ostdeutschland muss weiterhin große Aufmerksamkeit gewidmet werden. Wichtiges Standbein ist vor allem die Investitionsförderung, mit deren Hilfe Unternehmen leichter investieren und wachsen können. Mit Auslaufen der steuerlichen Investitionszulage konzentriert sich die Investitionsförderung auf die Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GRW). Ebenso ist die Sicherung der Fördermöglichkeiten im Rahmen der EU-Strukturfonds und der Regionalbeihilferegeln auf möglichst hohem Niveau in der kommenden Förderperiode 2014-2020 von besonderer Bedeutung.“ Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2012, Bundesministerium des Innern (Hrsg.), Berlin , 26. September 2012, S. 7 f.

62 Vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der sechszehnten Welle 2011, a. a. O., S. 81 ff.

63 In der vorliegenden Auswertung werden Betriebe mit Umsatz betrachtet.

dem Anteil von Betrieben mit Innovationen an allen Betrieben, ausgewiesen. Damit wird die betriebliche Verbreitung von Innovationsaktivitäten (Produkt- und Prozessinnovationen) widergespiegelt.

Nach Angaben der aktuellen Panelwelle waren 2011 etwa 31 Prozent aller Betriebe in Sachsen-Anhalt innovativ (Ostdeutschland 35 Prozent, Westdeutschland 39 Prozent), d. h., sie realisierten mindestens eine Produkt- oder Prozessinnovation. In diesen innovativen Betrieben waren 46 Prozent aller sachsen-anhaltischen Beschäftigten tätig (Ostdeutschland 47 Prozent, Westdeutschland 58 Prozent). Sachsen-Anhalt zählt seit Jahren zu den ostdeutschen Flächenländern mit Innovationsaktivitäten, die unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts liegen. Nach Angaben der befragten Betriebe besteht damit in Sachsen-Anhalt auch weiterhin eine größere „Innovationslücke" zu Westdeutschland.[65]

Anteil der Betriebe in Sachsen-Anhalt mit Produktinnovationen gegenüber 2007 unverändert

2011 waren in Sachsen-Anhalt wie auch bereits 2007 30 Prozent aller Betriebe produktinnovativ (Ostdeutschland 34 Prozent, Westdeutschland 37 Prozent). 2008 wurde in Sachsen-Anhalt mit 34 Prozent der bisherige Höchstwert erreicht, seitdem ist eine sinkende Tendenz festzustellen. Die vergleichbaren Werte für die westdeutschen Betriebe fielen in jedem Jahr höher aus, sind allerdings – wie auch in Sachsen-Anhalt – seit 2008 von Jahr zu Jahr leicht rückläufig. Seit 2007 konnte Sachsen-Anhalt den bestehenden Abstand zu Westdeutschland von ca. 10 auf etwa 7 Prozentpunkte verringern (vgl. Abbildung 37).

Die Innovationsbeteiligung der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes wurde von der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 beeinflusst. Bundesweit verringerte sich im verarbeitenden Gewerbe im Krisenjahr 2009 der Anteil produktinnovativer Betriebe im Vorjahresvergleich. Dies traf auch auf Sachsen-Anhalt zu. Dieser Rückgang konnte 2010 von den westdeutschen Betrieben so gut wie aufgeholt werden, die Betriebe Sachsen-Anhalts hingegen erreichten einen beträchtlichen Zuwachs. Dadurch verringerte sich der Abstand für die sachsen-anhaltischen Betriebe des verarbeitenden Gewerbes gegenüber Westdeutschland auf nur noch 4 Prozentpunkte. 2011 verringerte sich die Innovationsbeteiligung der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes sowohl in Westdeutschland als auch in Sachsen-Anhalt. Während sie sich in Westdeutschland von 54 auf 48 Prozent reduzierte, sank sie in Sachsen-Anhalt jedoch von 50 auf 32 Prozent. Damit wurde in Bezug auf den Abstand sachsen-anhaltischer zu westdeutschen Betrieben im verarbeitenden Gewerbe ein bislang nie zu verzeichnender Maximalwert von 16 Prozentpunkten erreicht (vgl. ebenfalls Abbildung 37).

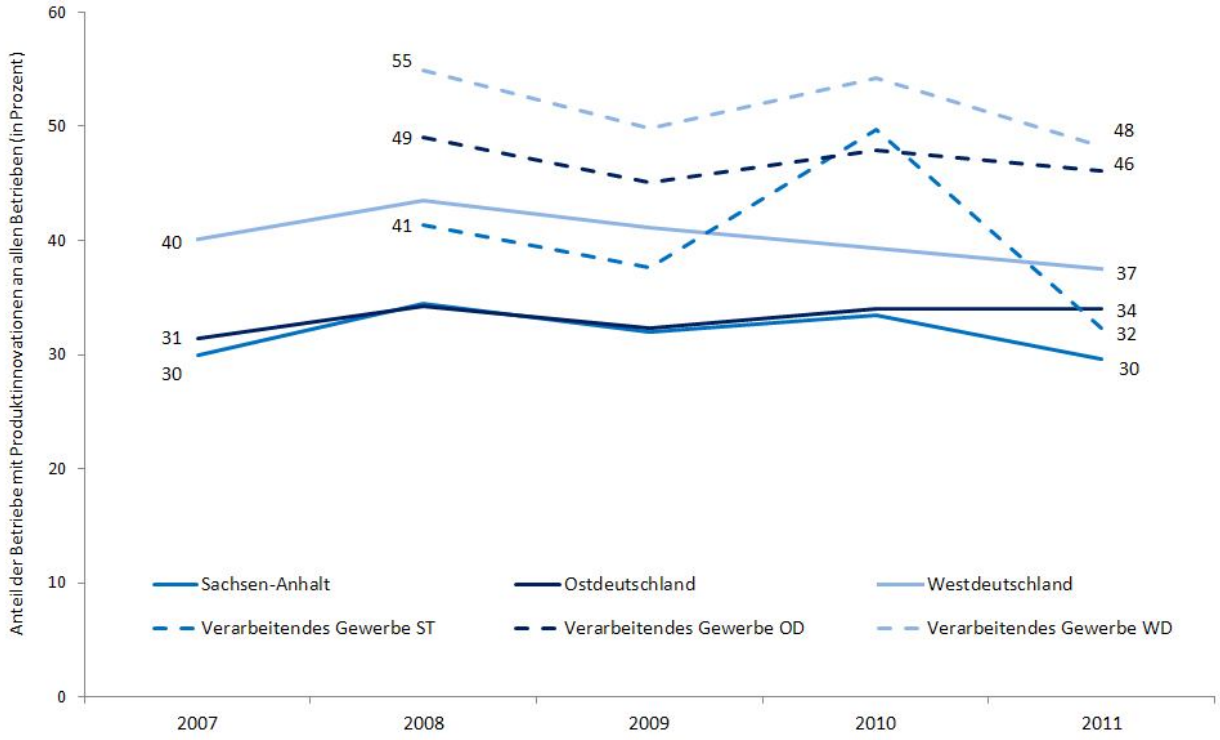
Erwartungsgemäß realisierten Betriebe der FuE-intensiven Zweige des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes im Vergleich mit allen anderen Branchen am häufigsten Produktinnovationen (Sachsen-Anhalt 58 Prozent, Ostdeutschland 61 Prozent, Westdeutschland 66 Prozent), wobei dieser Anteil für Sachsen-Anhalt entgegen der Entwicklung in Ost- und Westdeutschland gegenüber 2010 sogar weiter angestiegen ist.

---

64 In den Befragungswellen 1998, 2001, 2004 und 2007 wurden Produktinnovationen der jeweils letzten 2 Jahre erhoben. Ab Befragungswelle 2008 beziehen sich die Produktinnovationen jeweils auf das zurückliegende Geschäftsjahr. Mit der 17. Welle liegen somit Innovationsangaben für 2011 vor. Aufgrund der Neuzuordnung der Branchen nach der WZ 2008 sind die Angaben nach Branchen erst ab der Welle 2009 miteinander vergleichbar.

65 Die Bundesregierung unterstützt durch ein differenziertes Förderinstrumentarium Forschung und Innovationen in den neuen Bundesländern. Vor dem Hintergrund der nach wie vor vergleichsweise geringen Forschungs- und Entwicklungskapazitäten in der ostdeutschen Wirtschaft wird die Bundesregierung die Förderprogramme „Unternehmen Region" und „Zentrales Innovationsprogramm Mittelstand" (ZIM) nach eigenen Angaben auf hohem Niveau fortsetzen. Erklärte Ziele sind in diesem Zusammenhang die Stärkung der Innovationskraft in der ostdeutschen Wirtschaft sowie die stärkere Vernetzung von Wirtschaft und Wissenschaft in den neuen Ländern. Vgl. Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2012, a. a. O., S. 26 ff und S. 84 ff.

Abbildung 37: Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008 bis 2012

Die Palette möglicher Produktinnovationen ist breit und wird nachfolgend gemäß der üblicherweise in der Innovationsforschung unterschiedenen drei Arten von Produktinnovationen betrachtet: Weiterentwicklungen, Sortimentsneuheiten und Marktneuheiten.[66] Die drei Arten der Produktinnovationen unterscheiden sich vor allem nach dem erforderlichen Vorleistungsaufwand, insbesondere von FuE, aber auch an Investitionen und Personal sowie nach den Realisierungschancen auf dem Markt. Die Vorzüge von Weiterentwicklungen bestehen im Allgemeinen darin, dass sie geringere Vorleistungen erfordern, häufig ohne eigene FuE-Anstrengungen erfolgreich und Risiken für ein Scheiterns gering sind. Auch bei Sortimentsneuheiten ist das Risiko weitgehend kalkulierbar. Demgegenüber erfordern Marktneuheiten in der Regel einen hohen Aufwand an FuE, wobei die Erfolgsaussichten am Markt risikoreicher sind. Gleichzeitig eröffnet die Entwicklung und Einführung völlig neuer Produkte aber auch neue Chancen auf den Absatzmärkten.

Insgesamt dominieren in den Betrieben Sachsen-Anhalts wie auch Ost- und Westdeutschlands die Betriebe mit Weiterentwicklungen von Produkten (Sachsen-Anhalt 21 Prozent, Ostdeutschland 27 Prozent, Westdeutschland 30 Prozent). Es folgen Betriebe mit Sortimentserweiterungen (Sachsen-Anhalt 17 Prozent, Ostdeutschland 19 Prozent, Westdeutschland 20 Prozent) und mit Abstand Betriebe mit Marktneuheiten (Sachsen-Anhalt 6 Prozent, Ostdeutschland 6 Prozent, Westdeutschland 6 Prozent).

Die genannten drei Arten von Produktinnovationen werden in den FuE-intensiven Zweigen des verarbeitenden Gewerbes häufiger als in allen anderen Branchen realisiert. Bestehende Unterschiede

66 Weiterentwicklungen: Von einem Unternehmen bereits angebotene Leistungen oder Produkte werden verbessert bzw. weiterentwickelt; Sortimentsneuheiten: Von einem Unternehmen angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt vorhanden waren und neu ins Angebot aufgenommen wurden; Marktneuheiten: Von einem Unternehmen werden völlig neue Produkte oder Dienstleistungen ins Angebot aufgenommen, für die ein neuer Markt geschaffen werden muss.

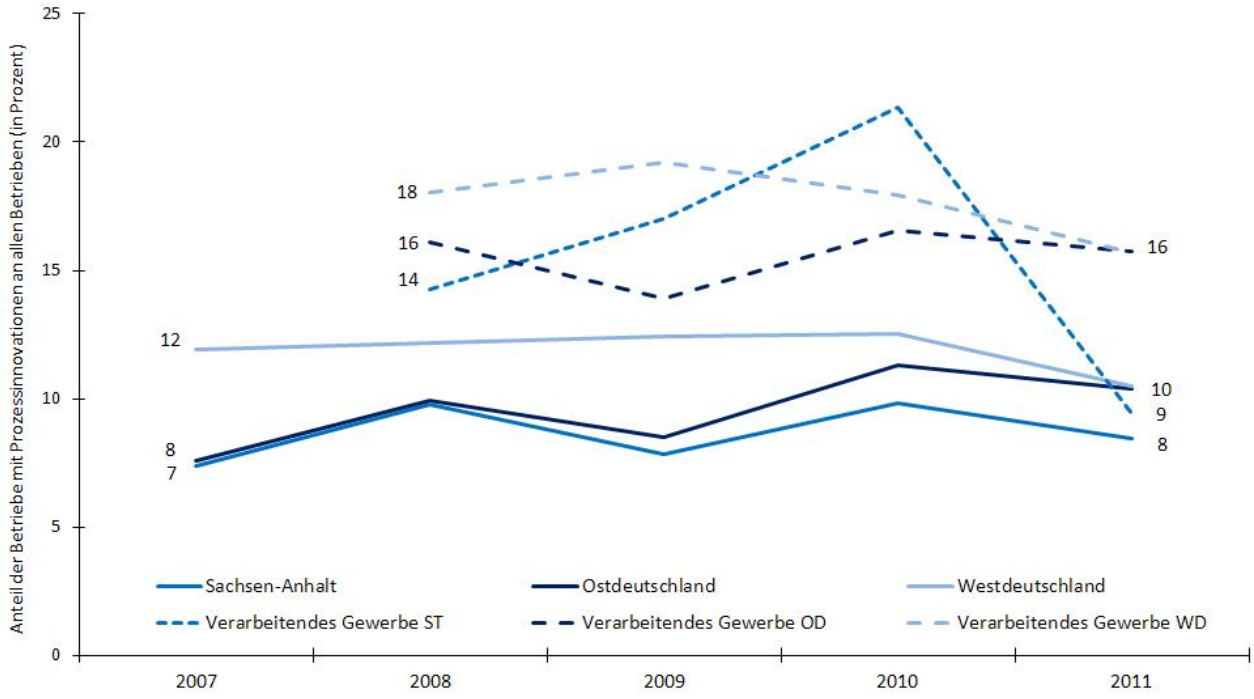
zwischen Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland haben sich in diesen Betrieben deutlich verringert. So entwickelte 2011 mehr als jeder zweite Betrieb seine Produkte weiter (Sachsen-Anhalt 54 Prozent, Ostdeutschland 54 Prozent, Westdeutschland 63 Prozent, etwa jeder dritte erweiterte sein Sortiment (Sachsen-Anhalt 35 Prozent, Ostdeutschland 30 Prozent, Westdeutschland 30 Prozent) und ca. jeder siebte Betrieb der FuE-intensiven Zweige bot Marktneuheiten an (Sachsen-Anhalt 14 Prozent, Ostdeutschland 15 Prozent, Westdeutschland 13 Prozent). Auch 2011 wurden Produktinnovationen nach wie vor von der risikoärmeren Innovationsvariante der Weiterentwicklungen dominiert. Wie auch in Ost- und Westdeutschland verblieb in Sachsen-Anhalt der Anteil der Betriebe mit Marktneuheiten fast unverändert auf hohem Niveau. In Sachsen-Anhalt erhöhten die Betriebe der FuE-intensiven Zweige des verarbeitenden Gewerbes gegenüber dem Vorjahr ihre Aktivitäten bei der Weiterentwicklung von Produkten (in Ost- und Westdeutschland jeweils Verringerung). Gleichzeitig sank das Engagement der sachsen-anhaltischen Betriebe bei den Marktneuheiten, während der Anteil der Betriebe mit Marktneuheiten in Ost wie West fast unverändert auf hohem Niveau lag.

Nachholbedarf bei Prozessinnovationen im sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbe

Das betriebliche Innovationsgeschehen kann neben Produktinnovationen durch Prozessinnovationen[67] charakterisiert sein. Als Prozessinnovationen werden alle entwickelten oder eingeführten Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben. Prozessinnovationen sind in deutlich weniger Betrieben verbreitet als Produktinnovationen, und die bestehenden Unterschiede zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben waren in den Vorjahren stets geringer ausgeprägt als bei Produktinnovationen. Von allen Betrieben Sachsen-Anhalts realisierte 2011 etwa jeder zwölfte Prozessinnovationen (Ostdeutschland 10 Prozent, Westdeutschland 10 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe lagen die Anteile in Sachsen-Anhalt bei 9 Prozent, in Ost- und Westdeutschland bei jeweils 16 Prozent. In den vergangenen Jahren erfolgte eine Angleichung der Innovatorenraten. In der Tendenz sind diese in den westdeutschen Betrieben in etwa konstant geblieben, während sie in den sachsen-anhaltischen Betrieben der Tendenz nach leicht angestiegen sind (vgl. Abbildung 38).

67 Im Unterschied zu den Produktinnovationen gehen Prozessinnovationen erst seit der Welle 2008 mit einer gesonderten Fragestellung in die Auswertungen ein. Die Frage lautete: „Haben Sie im letzten Geschäftsjahr 2011 Verfahren entwickelt oder eingeführt, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbessert haben?“

Abbildung 38: Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen an Betrieben mit Umsatz in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2008 bis 2012

Innovative Betriebe haben gute Chancen bei der Realisierung ihrer Produkte bzw. Dienstleistungen und erschließen erweiterte bzw. neue Marktsegmente. Kostengünstigere Produktionsverfahren stärken ihre Wettbewerbsfähigkeit. Die vorliegenden Ergebnisse des IAB-Betriebspanels belegen positive Beschäftigungseffekte in diesen Betrieben. So erhöhten innovative sachsen-anhaltische Betriebe ihren Beschäftigungsumfang 2012 im Vorjahresvergleich im Durchschnitt um 3 Prozent (Ostdeutschland 3 Prozent, Westdeutschland 2 Prozent). In Betrieben ohne Innovationen verringerte sich das Beschäftigungsniveau demgegenüber. 22 Prozent der sachsen-anhaltischen Betriebe erwarten auch für 2013 einen weiteren Beschäftigungsaufbau und damit mehr als vier Mal so viele wie Betriebe ohne Innovationen (5 Prozent).

11.3 Umsatz und Export

Umsatz auf Rekordniveau

Das Geschäftsvolumen ist eine aussagefähige Kennziffer zur Messung der Leistung eines Betriebes. Betriebe der gewerblichen Wirtschaft definieren ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz.[68] Etwa 9 von 10 sachsen-anhaltischen Betrieben sind Betriebe mit Umsatz.

Seit Ende der 1990er Jahre hat sich das Umsatzvolumen in Sachsen-Anhalt tendenziell erhöht, insbesondere während des letzten konjunkturellen Aufschwungs. Der Umsatzeinbruch 2009 infolge der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise ist überwunden. 2011 wurde in Sachsen-Anhalt das bisher höchste Umsatzvolumen realisiert. Für das Jahr 2012 rechneten die befragten Betriebe in Sachsen-Anhalt mit einer weiteren Zunahme um 1 Prozent. Ostdeutsche Betriebe gehen im Durch-

68 Banken und Kreditinstitute weisen ihr Geschäftsvolumen als Bruttozins- und Provisionserträge sowie das Handelsergebnis aus, bei Versicherungsunternehmen bilden die Bruttobeitragseinnahmen das Geschäftsvolumen. In Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter entspricht das Geschäftsvolumen ihrem Haushaltsvolumen.

schnitt demgegenüber von einem Umsatzrückgang von 1 Prozent gegenüber 2011 aus, in Westdeutschland erwarteten die Betriebe keine Veränderung. Die positive Umsatzentwicklung bis 2011 spiegelt sich in den betrieblichen Einschätzungen zur Ertragslage wider.[69] Im Durchschnitt schätzten die Betriebe mit Umsatz in Sachsen-Anhalt ihre Ertragslage im abgelaufenen Geschäftsjahr 2011 als „befriedigend“ ein (Note 2,7, Ostdeutschland 2,7, Westdeutschland 2,7). Damit wird die Ertragslage sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ost- und Westdeutschland so gut wie noch nie seit Mitte der 1990er Jahre bewertet.

Branchenstrukturen beeinflussen Umsatz

Nach wie vor bestehen strukturelle Unterschiede nach Branchen zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland. Diese zeigen sich insbesondere in der unterschiedlichen Verteilung der Beschäftigten, während die Verteilung der Betriebe ähnlich ist. Das bedeutet, dass es Unterschiede in der durchschnittlichen Betriebsgröße nach Branchen gibt. Dementsprechend differiert auch die wirtschaftliche Stärke der Betriebe einzelner sachsen-anhaltischer und westdeutscher Branchen, was auch im Anteil an den insgesamt erwirtschafteten Umsätzen zum Ausdruck kommt (vgl. Tabelle 24). Der entscheidende Unterschied zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland liegt im verarbeitenden Gewerbe. Obwohl gleichermaßen ca. jeder zehnte Betrieb mit Umsatz dieser Branche angehört, sind in Sachsen-Anhalt nur 16 Prozent, in Westdeutschland aber 26 Prozent aller Beschäftigten in dieser Branche tätig. So erreichen Betriebe des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes im Durchschnitt nur etwa drei Viertel der Größe vergleichbarer westdeutscher Betriebe (30 Beschäftigte in Sachsen-Anhalt, 40 Beschäftigte in Westdeutschland). Aufgrund des bestehenden Zusammenhangs zwischen der Betriebsgröße und den erzielten Umsätzen (vgl. auch Kapitel 11.5) wurden 2011 im sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbe 27 Prozent des Gesamtumsatzes erwirtschaftet, in Westdeutschland demgegenüber 39 Prozent. Mit wenigen Ausnahmen ist die durchschnittliche Betriebsgröße auch in allen Branchen geringer als in Westdeutschland.

Tabelle 24: Verteilung der Betriebe, Beschäftigten und des Umsatzes nach Branchen** in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2011 (alle Betriebe mit Umsatz)

Branche	Sachsen-Anhalt			Westdeutschland		
	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	4	2	2	3	1	1
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	1	5	6	1	2	3
Verarbeitendes Gewerbe	9	20	27	10	26	39
Baugewerbe	14	9	6	12	7	5
Handel und Reparatur	22	20	37	23	20	29
Verkehr/Information/Kommunikation*	7	9	6	7	9	8
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	3	1	0	2	1	0
Dienstleistungen	40	34	16	42	34	15
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	15	9	18	16	10
Erziehung und Unterricht*	1	2	1	1	1	0
Gesundheits- und Sozialwesen	11	10	4	10	9	3
Übrige Dienstleistungen	12	7	2	13	8	2
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

* Gilt für Sachsen-Anhalt: Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2011

Neben der Branchenstruktur weisen auch die Größenstrukturen der Betriebe Sachsen-Anhalts deutliche Unterschiede zu Westdeutschland auf. Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte) trugen 2011 in Sach-

69 Im IAB-Betriebspanel wird die Beurteilung der Ertragslage auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (mangelhaft) abgefragt.

sen-Anhalt rund 26 Prozent zum gesamten Umsatz bei (Ostdeutschland 22 Prozent, Westdeutschland 38 Prozent). Demgegenüber wurde in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland jeweils etwa die Hälfte des Umsatzes in kleinen Betrieben (bis 49 Beschäftigte) erwirtschaftet, in Westdeutschland entfiel auf diese Betriebsgruppe gut ein Drittel des Gesamtumsatzes (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Verteilung des Umsatzes und des Exports nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2011 (alle Betriebe mit Umsatz)

Betriebsgrößenklasse	Sachsen-Anhalt			Westdeutschland		
	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz	Betriebe	Beschäftigte	Umsatz
	Prozent			Prozent		
1 bis 4 Beschäftigte	46	10	7	40	7	4
5 bis 9 Beschäftigte	27	13	11	31	13	7
10 bis 49 Beschäftigte	23	34	27	24	30	24
50 bis 249 Beschäftigte	4	26	29	4	24	27
ab 250 Beschäftigte	0	17	26	1	26	38
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Mehr Betriebe mit Gütern und Leistungen für den Umweltschutz

In der aktuellen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels wurden nach 1999 und 2005 zum dritten Mal ausgewählte Informationen zum Umweltschutz erhoben. Mit den vorliegenden Ergebnissen können Betriebe identifiziert werden, die Produkte, also Güter und Dienstleistungen für diesen Bereich anbieten. Damit ist es möglich, das betriebliche Engagement im Angebot von Umweltleistungen zu ermitteln. Es liegen jedoch keine Informationen zu Veränderungen in der Anwendung umweltbezogener Güter und Dienstleistungen vor.

Güter und Dienstleistungen, die auf den Umweltschutz ausgerichtet sind, spielen seit 2005 bundesweit zunehmend eine Rolle. In den zurückliegenden Jahren haben immer mehr Betriebe ihre Angebotspalette auch auf den Umweltbereich erweitert. Während in Sachsen-Anhalt 2005 etwa 7 Prozent der Betriebe Angebote für den Umweltschutz unterbreiteten, waren es 2012 bereits 13 Prozent. In Ost- und Westdeutschland lag der Anteil 2012 bei jeweils 12 Prozent aller Betriebe. In diesen Betrieben waren 2012 in Sachsen-Anhalt 16 Prozent aller Beschäftigten tätig (Ostdeutschland 15 Prozent, Westdeutschland 17 Prozent). Damit haben Betriebe mit Angeboten für den Umweltschutz inzwischen ein hohes Beschäftigungsgewicht. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass diese Betriebe nicht ausschließlich Umweltprodukte anbieten. So wurden 2011 etwa 6 Prozent des Gesamtumsatzes in Sachsen-Anhalt (Ostdeutschland 7 Prozent, Westdeutschland 6 Prozent) mit Gütern und Dienstleistungen für den Umweltschutz erwirtschaftet, was einer Erhöhung um ca. ein Drittel im Vergleich zu 2004 entspricht (Verdopplung in Ost- als auch in Westdeutschland).

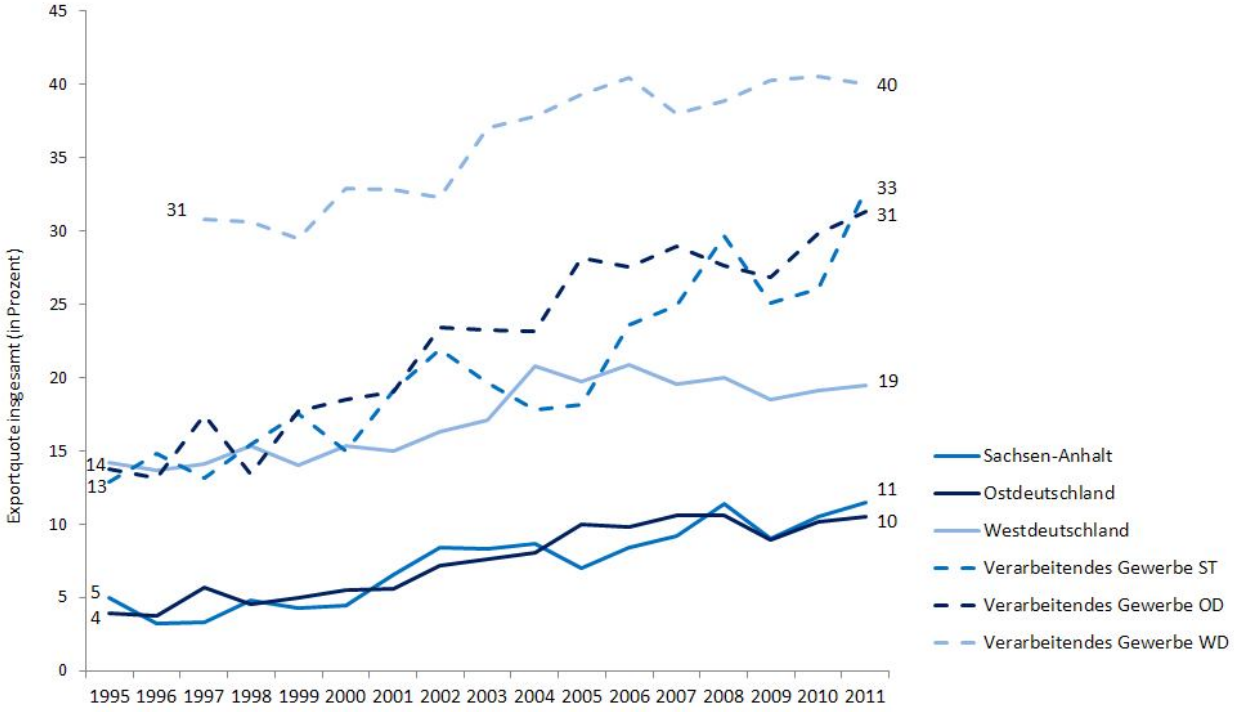
Weiter steigende Exporte des verarbeitenden Gewerbes in Sachsen-Anhalt

In Deutschland beruht das Wirtschaftswachstum in hohem Maße auf den Exportleistungen der Betriebe. Diese sind starken Schwankungen unterlegen und richten sich nach der Entwicklung und der Nachfrage auf den internationalen Märkten. In Sachsen-Anhalt wie in Ostdeutschland insgesamt hat sich das Exportvolumen seit Mitte der 1990er Jahre deutlich erhöht, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend. Der größte Teil des Umsatzes wird allerdings sowohl in Sachen-Anhalt und Ostdeutschland als auch in Westdeutschland auf dem Binnenmarkt realisiert. Die Binnenumsätze waren in der Vergangenheit zum einen weit weniger schwankungsanfällig. Gleichwohl hat die zurückliegende Finanz- und Wirtschaftskrise auch den Binnenmarkt negativ beeinflusst. Die Einbrüche beim Export und auch der Rückgang im Binnenumsatz waren 2011 überwunden.

In den letzten Jahren sind deutliche Fortschritte beim Export sachsen-anhaltischer Betriebe festzustellen. Die Exportquote (Exportanteil am Umsatz) der Betriebe in Sachsen-Anhalt betrug im Jahr 2011 laut IAB-Betriebspanel gut 11 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 33 Prozent), die der west-

deutschen 19 Prozent (im verarbeitenden Gewerbe 40 Prozent). Die Exportquote Sachsen-Anhalts ist seit Mitte der 1990er Jahre von 5 auf über 11 Prozent angestiegen, im verarbeitenden Gewerbe von 13 auf 33 Prozent. Allerdings liegen die Exportquoten des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes seit Beginn der Erfassung zumeist unterhalb der ostdeutschen Werte (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Exportquote insgesamt und im verarbeitenden Gewerbe* in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1995 bis 2011 (alle Betriebe mit Umsatz)



* Aufgrund der Neuzuordnung der Branchen nach der WZ 2008 sind die Angaben des verarbeitenden Gewerbes nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen bis 2008 vergleichbar.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

Niveau und Entwicklung der Exportquote spiegeln sich im unterschiedlichen Anteil der exportierenden Betriebe in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland wider. Dieser Anteil lag 2011 in Sachsen-Anhalt bei 7 Prozent (Ostdeutschland 11 Prozent, Westdeutschland 13 Prozent). Im verarbeitenden Gewerbe exportierten deutlich mehr Betriebe ihre Produkte und Dienstleistungen. So lag der Anteil exportierenden Betriebe des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes bei 24 Prozent (Ostdeutschland 28 Prozent, Westdeutschland 35 Prozent). Die Zahl exportierender sachsen-anhaltischer wie ostdeutscher Betriebe ist somit ebenso unzureichend wie die jeweilige Exportquote der Betriebe, um westdeutsche Exportgrößen zu erreichen.

Die Gründe für die schwächeren Exportleistungen Betriebe Sachsen-Anhalts sind in erster Linie struktureller Natur. Dazu zählt vor allem die im Vergleich mit Westdeutschland geringere Durchschnittsgröße der Betriebe im sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbe. So sind insbesondere die Industriebetriebe in den neuen Ländern – von der Personalstärke her gesehen – im Schnitt deutlich kleiner als in den alten Ländern. Das Gewicht des verarbeitenden Gewerbes mit seinen traditionell hohen Exportquoten ist in Sachsen-Anhalt genauso wie in Ostdeutschland deutlich geringer als in Westdeutschland, darüber hinaus spielen exportintensive Zweige[70] innerhalb des ostdeutschen ver-

70 Als exportintensiv werden die Zweige angesehen, die einen Exportanteil am Umsatz von 30 Prozent und mehr aufweisen.

arbeitenden Gewerbes eine geringere Rolle als in Westdeutschland. Neben diesen strukturellen Gründen dürfte auch das geringere Alter der Betriebe Sachsen-Anhalts von Bedeutung sein.

11.4 Löhne und Tarifbindung

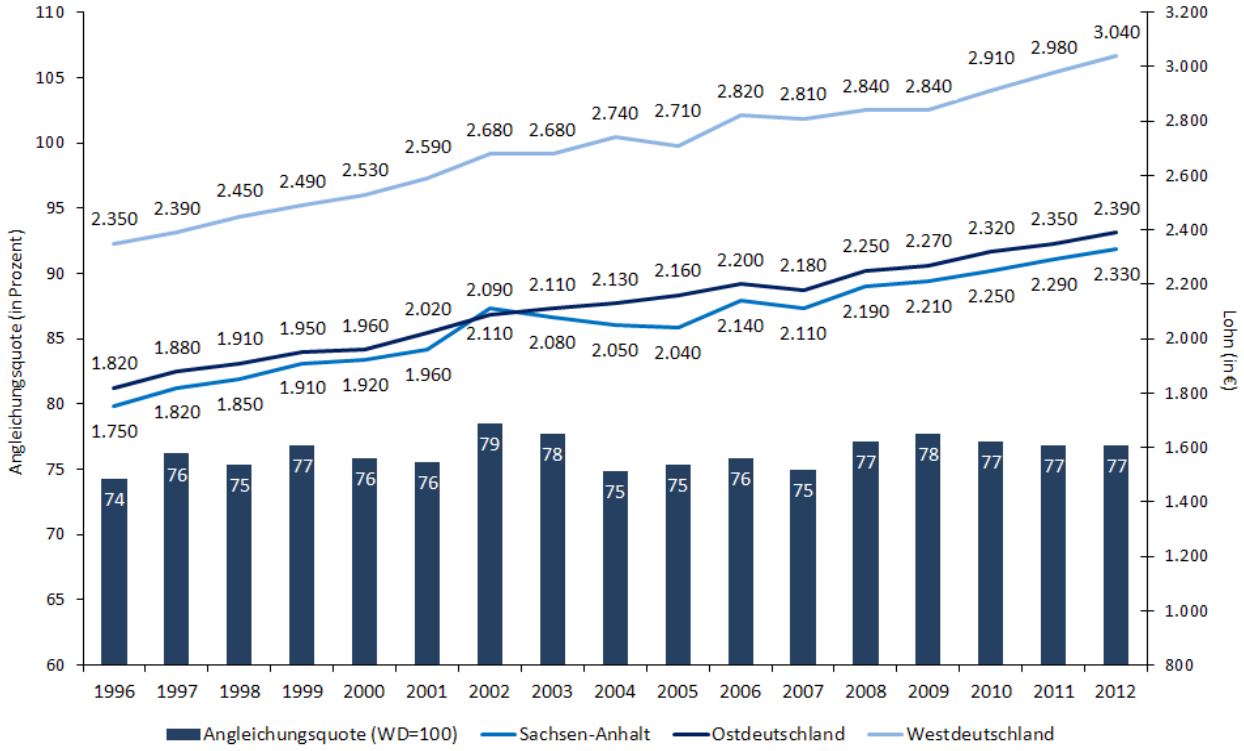
Steigende Löhne und Gehälter – Lohnunterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland bleiben konstant

Der Bruttodurchschnittslohn[71] betrug im Juni 2012 nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels in Sachsen-Anhalt 2.330 € je VZÄ und fiel damit wiederum höher aus als im Vorjahr.[72] Die zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland bestehenden Unterschiede beim Bruttodurchschnittslohn sind seit 2008 nahezu unverändert geblieben. 2012 lag die Angleichungsquote in Sachsen-Anhalt bei 77 Prozent des westdeutschen Vergleichswerts (vgl. Abbildung 40).

71 Die Entwicklung der Löhne und Gehälter (ohne Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und ohne Urlaubsgeld) in den Betrieben wird seit Mitte der 1990er Jahre auf Basis des IAB-Betriebspanels nachgezeichnet, und es erfolgt jährlich eine Gegenüberstellung der in sachsen-anhaltischen, ost- und westdeutschen Betrieben gezahlten Löhne und Gehälter. Ausgewiesen wird die jährliche Angleichungsquote der in Sachsen-Anhalt im Durchschnitt gezahlten Löhne und Gehälter an das westdeutsche Niveau. Die aus dem IAB-Betriebspanel vorliegenden Ergebnisse gestatten einen Bezug der Löhne und Gehälter sowohl auf die Zahl der Beschäftigten ausgedrückt in Personen als auch einen Bezug auf Beschäftigte umgerechnet in Vollzeitäquivalente (VZÄ). Beim Ausweis in VZÄ fließt die Teilzeitbeschäftigung in die Berechnungen mit ein, und Vergleiche der Lohnentwicklungen zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland beziehen sich damit auf Vollzeitbeschäftigte, die realistischer bestehende Unterschiede widerspiegeln. In den Auswertungen wird jeweils auf die Angleichungsquoten nach beiden Berechnungsmöglichkeiten hingewiesen, wobei nachfolgend schwerpunktmäßig auf die Bezüge nach VZÄ eingegangen wird.

72 Für Analysen des Angleichungsprozesses (vor allem im Zusammenhang mit der Produktivitätsentwicklung) und zur Beurteilung anderer wirtschaftlicher und personalpolitischer Kennziffern ist der Bruttodurchschnittslohn in den Betrieben mit Umsatz die entscheidende Bezugsgröße und nicht der Lohn über alle Betriebe. Bei den Betrieben mit Umsatz werden die Löhne im Öffentlichen Dienst sowie in den Finanz-/Versicherungsdienstleistungen nicht berücksichtigt. Der Bruttodurchschnittslohn in den Betrieben mit Umsatz betrug im Juni 2012 in Sachsen-Anhalt 2.180 € (in allen Betrieben 2.330 €). Damit lag die Angleichungsquote des Lohns (Westdeutschland = 100 Prozent) 2012 bei 73 Prozent. Die Produktivitätsangleichung erreichte 81 Prozent und fiel damit höher aus.

Abbildung 40: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012 und Angleichungsquote (Stand: jeweils Juni; Westdeutschland = 100; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

Werden die Durchschnittslöhne auf Pro-Kopf-Basis ausgewiesen, also ohne Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung, liegen die Angleichungsquoten in allen Jahren immer um wenige Prozentpunkte höher als beim Ausweis nach VZÄ. 2012 betrug die Angleichungsquote auf Pro-Kopf-Basis 81 Prozent.

Starke Lohndifferenzierung nach Branchen und Betriebsgrößen

Eine Branchenbetrachtung zeigt, dass sowohl die jeweiligen Bruttodurchschnittslöhne als auch ihre Angleichungsquoten an westdeutsche Bruttolöhne stark differieren. In der Höhe des Bruttodurchschnittslohns je VZÄ stehen in Sachsen-Anhalt die abhängig Beschäftigten im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall, im Finanz- und Versicherungsgewerbe sowie in der öffentlichen Verwaltung an der Spitze und die Beschäftigten in den übrigen personengebundenen wie auch in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel/Reparatur und im Baugewerbe am Ende der Lohnskala. Bei den Angleichungsquoten fällt auf, dass diese im verarbeitenden Gewerbe im Vergleich zu allen anderen Branchen mit am niedrigsten ist. Dies ist möglicherweise Ausdruck einer besonders angespannten Wettbewerbssituation der Betriebe des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes. Andererseits dürften strukturelle Gründe ebenfalls eine Rolle spielen. Die Betriebe dieses Bereiches sind im Durchschnitt erheblich kleiner als die des westdeutschen und kleinere Betriebe zahlen deutlich geringere Löhne als größere.

Einige Branchen, und hier vor allem Branchen mit Betrieben im öffentlichen Eigentum, haben dagegen bereits deutlich höhere Werte bzw. sogar die Angleichung erreicht (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Bruttodurchschnittslohn/-gehalt je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) nach Branchen** und Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt und Westdeutschland 2012 (Stand: Juni; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld)

Branche/Betriebsgrößenklasse/Land	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt		Lohnangleichung (West=100)	
	Sachsen-Anhalt	Westdeutschland	Basis: Vollzeitäquivalente***	Basis: Beschäftigte
	€		Prozent	
Land- und Forstwirtschaft*	2.150	2.060	104	127
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall*	3.270	3.690	89	92
Verarbeitendes Gewerbe	2.430	3.580	68	69
Baugewerbe	1.990	2.840	70	78
Handel und Reparatur	1.960	2.630	74	80
Verkehr/Information/Kommunikation*	2.100	3.220	65	60
Finanz-/Versicherungsdienstleistungen*	3.190	3.780	84	87
Dienstleistungen	2.180	2.700	81	87
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1.940	2.880	67	70
Erziehung und Unterricht*	2.630	2.810	94	101
Gesundheits- und Sozialwesen	2.390	2.760	87	96
Übrige Dienstleistungen	1.910	1.990	96	105
Organisationen ohne Erwerbszweck*	3.480	3.130	111	102
Öffentliche Verwaltung	2.980	3.070	97	100
1 bis 4 Beschäftigte	1.710	2.310	74	86
5 bis 9 Beschäftigte	1.900	2.490	76	93
10 bis 49 Beschäftigte	2.040	2.690	76	81
50 bis 249 Beschäftigte	2.470	2.970	83	86
ab 250 Beschäftigte	2.820	3.560	79	79
Sachsen-Anhalt	2.330		77	81
Mecklenburg-Vorpommern	2.220		73	76
Brandenburg	2.310		76	81
Sachsen-Anhalt	2.330		77	81
Sachsen	2.330		77	81
Thüringen	2.330		77	82
Berlin	2.670		88	91
Ostdeutschland	2.390		79	83
Westdeutschland		3.040	100	100

* Gilt für Sachsen-Anhalt: Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte mit einer großen statistischen Fehlertoleranz behaftet. Sie sind daher nur eingeschränkt interpretierbar.

** Die Branchenstruktur basiert auf der WZ 2008 und ist nur bedingt mit den Ergebnissen der Panelwellen vor 2008 vergleichbar.

*** Berechnet unter Einbeziehung von Teilzeitarbeit.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Lohnunterschiede sind zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen ebenfalls deutlich ausgeprägt. Kleine Betriebe zahlen in der Regel weitaus geringere Löhne als größere. In Betrieben Sachsen-Anhalts mit weniger als 5 Beschäftigten wurden je VZÄ im Juni 2012 im Durchschnitt 1.710 € gezahlt, in Großbetrieben ab 250 Beschäftigten 2.820 €, d. h. rund 1.100 € mehr. In Westdeutschland ist eine ähnlich hohe Differenzierung der Löhne zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößen festzustellen.

Neben einer stärkeren Tarifbindung der größeren Betriebe und ihrer besseren Ertragslage und Gewinnsituation (Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten haben laut IAB-Betriebspanel mit Abstand sowohl die schlechteste Ertragslage als auch die ungünstigste Gewinnsituation) ist das unterschiedliche Leistungsniveau zwischen Klein- und Großbetrieben als entscheidender Grund anzusehen. Dabei spielt auch hier ein großer Anteil junger, noch nicht etablierter Betriebe (häufig Kleinbetriebe) eine maßgebende Rolle.

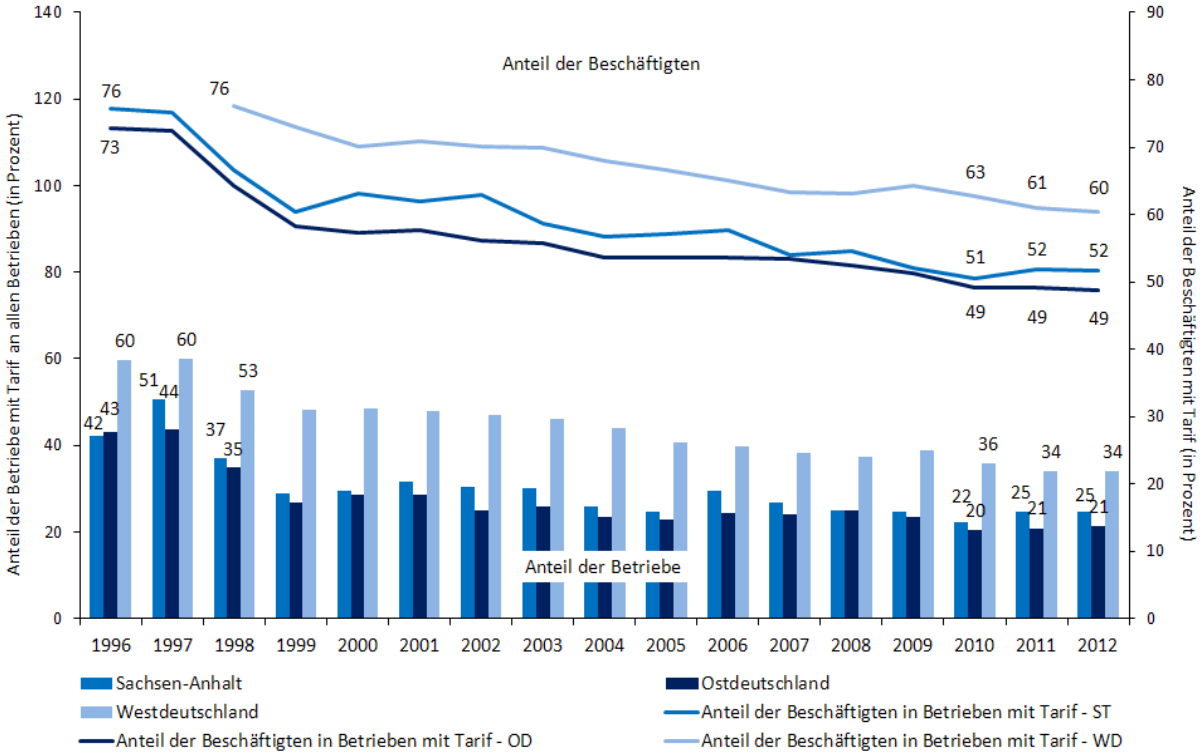
Die zwischen den einzelnen ostdeutschen Flächenländern bestehenden Lohnunterschiede haben sich in den zurückliegenden Jahren verringert und fielen 2012 eher gering aus. Einen nennenswerten Un-

terschied gibt es allein zu Berlin. Berliner Betriebe zahlten auch 2012 deutlich höhere Löhne als die ostdeutschen Flächenländer (etwa 350 € mehr), wobei auch Berliner Betriebe im Durchschnitt nicht die westdeutschen Löhne erreichten (Angleichung Berlin 88 Prozent) (vgl. ebenfalls Tabelle 26).

Tarifbindung in Sachen-Anhalt niedrig, aber jahrelanger Rückgang gestoppt

Die Tarifbindung in Sachsen-Anhalt wie in Ostdeutschland insgesamt ist deutlich niedriger als in Westdeutschland. Während 2012 jeder vierte sachsen-anhaltische Betrieb (25 Prozent) tarifgebunden war (Branchen- oder Haustarifvertrag), traf dies auf jeden dritten westdeutschen Betrieb (34 Prozent) zu. Aufgrund der Größe der Unternehmen, für die ein Tarifvertrag gilt, werden in Sachsen-Anhalt aber 52 Prozent und in Westdeutschland 60 Prozent aller Beschäftigten entsprechend eines Branchen- bzw. Haustarifvertrags entlohnt. Die Anwendung von Tarifverträgen ist hinsichtlich der erfassten Beschäftigten also deutlich höher als in Bezug auf die Betriebe. Die Flächentarifbindung zeigte in der Vergangenheit bundesweit deutlich rückläufige Tendenzen, die sich allerdings in den letzten Jahren verlangsamen. Die Tarifbindung in Sachsen-Anhalt ist 2012 im Vorjahresvergleich stabil geblieben (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Anteil der Betriebe mit Tarifbindung an allen Betrieben und Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung an allen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2012



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

Über die Tarifbindung hinaus orientieren sich aber nach eigenen Einschätzungen zahlreiche Betriebe an bestehenden Tarifverträgen. Mehr als jeder dritte Betrieb in Sachsen-Anhalt (36 Prozent) richtet sich nach einem Branchentarifvertrag (Ostdeutschland 32 Prozent, Westdeutschland 28 Prozent). Da es sich überwiegend um kleinere Betriebe handelt, arbeitet mehr als jeder vierte Beschäftigte des Landes (28 Prozent) in einem Betrieb mit Tariforientierung (Ostdeutschland 25 Prozent, Westdeutschland 21 Prozent).

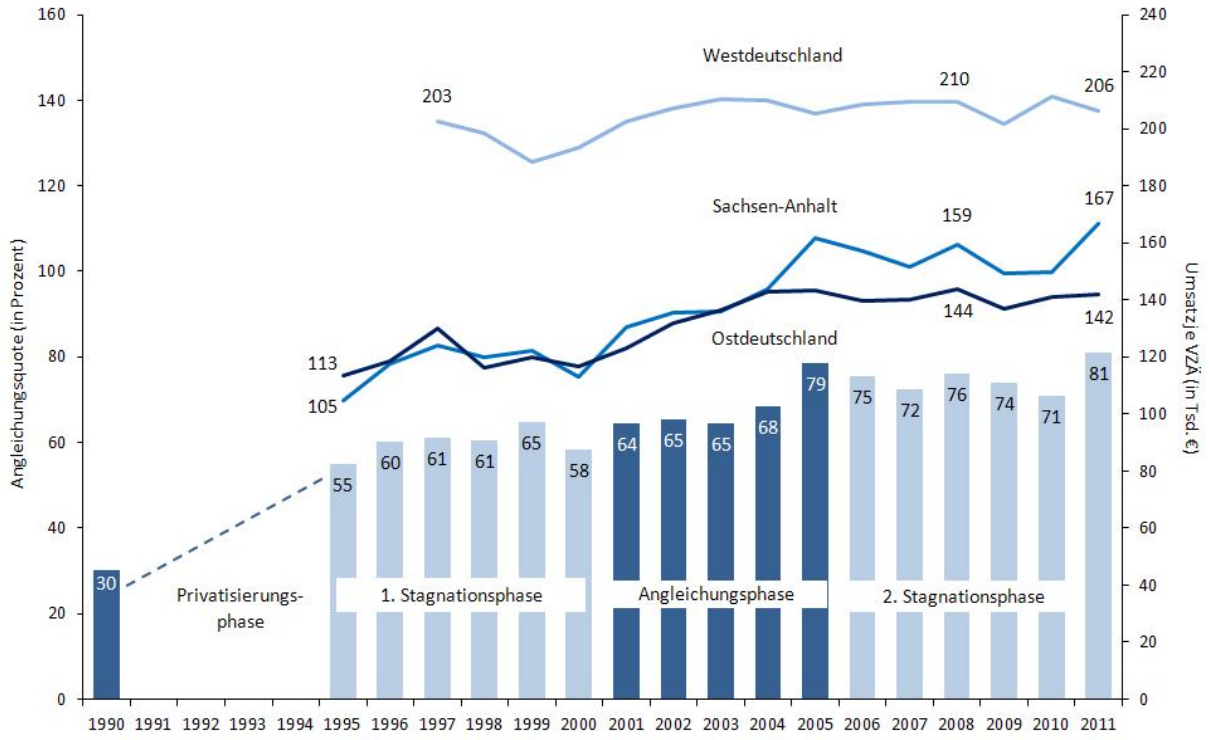
11.5 Produktivität

Im Rahmen der Auswertungen der Daten des IAB-Betriebspanels wird als übergreifende Kennziffer bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit Ostdeutschlands im Vergleich zu Westdeutschland die Entwicklung der Produktivität[73] betrachtet. Für die Produktivitätsermittlung wird im vorliegenden Bericht der erzielte Jahresumsatz den Beschäftigten (in VZÄ) gegenübergestellt.

Produktivitätsabstand verringert

Der Produktivitätsabstand der sachsen-anhaltischen zu den westdeutschen Betrieben hat sich seit Anfang der 1990er Jahre im Durchschnitt deutlich verringert. In der zeitlichen Betrachtung des Angleichungsprozesses der Produktivitätsniveaus ist allerdings erkennbar, dass dieser nicht gleichmäßig erfolgt. Es gab in der Vergangenheit Zeitabschnitte, in denen sich der Produktivitätsabstand zu westdeutschen Betrieben verringerte, stagnierte bzw. sogar leicht rückläufig war. Insgesamt hat sich der Produktivitätsabstand der Betriebe Sachsen-Anhalts seit 1995 um 26 Prozentpunkte verringert (vgl. Abbildung 42).[74]

Abbildung 42: Produktivitätsentwicklung (Umsatz je VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland sowie Produktivitätsangleichung 1990 bis 2011 (Westdeutschland = 100; alle Betriebe mit Umsatz)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1996 bis 2012

Zwischen 2006 und 2010 hat sich der Produktivitätsabstand Sachsen-Anhalts zu Westdeutschland im Durchschnitt nicht mehr verringert. Erst für 2011 ist eine deutliche Steigerung in der Anpassung festzustellen. Das Produktivitätsniveau sachsen-anhaltischer Betriebe liegt seit 2005 deutlich oberhalb

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

74 Zu „Phasen der Produktivitätsangleichung“ vgl. auch IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt, Ergebnisse der fünfzehnten Welle 2010, Herausgeber: Landesregierung Sachsen-Anhalt, Berlin, Mai 2011, S. 109 f.

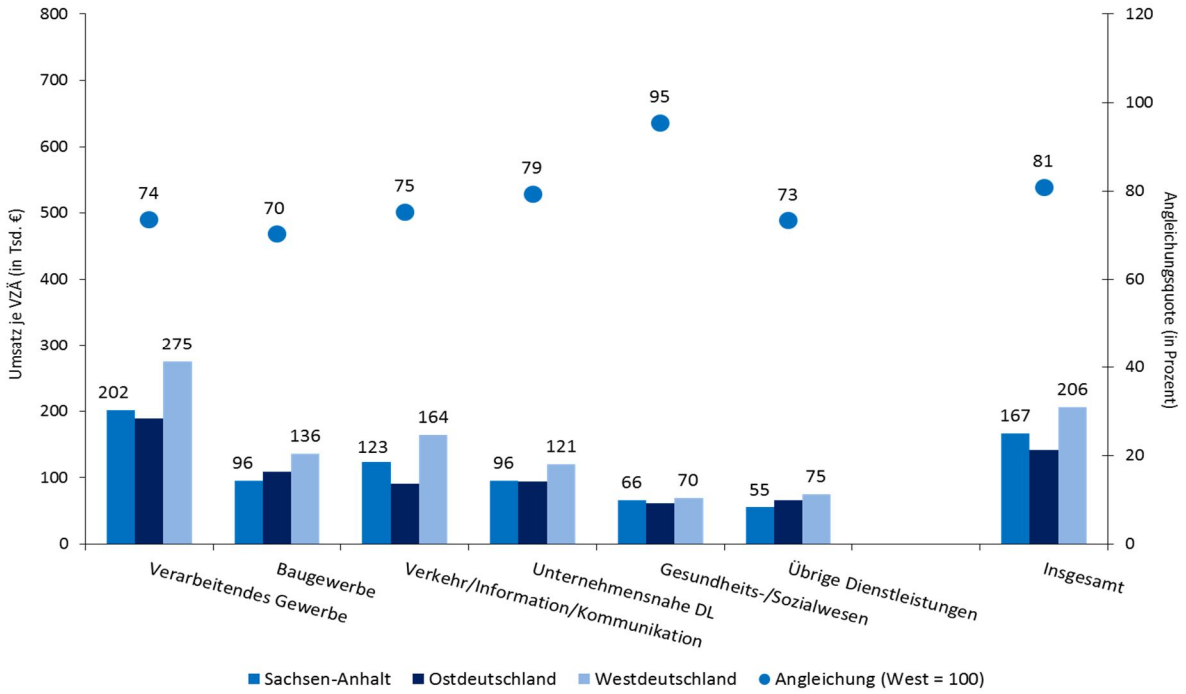
der ostdeutschen Durchschnittswerte und ist unter den ostdeutschen Flächenländern mit Abstand am höchsten. Dennoch besteht nach wie vor ein Produktivitätsabstand der Betriebe Sachsen-Anhalts gegenüber westdeutschen Betrieben, er fällt jedoch erheblich geringer aus als in den anderen ostdeutschen Flächenländern. Die im Durchschnitt von sachsen-anhaltischen Betrieben jährlich erzielten Umsätze je VZÄ haben sich seit 2005 tendenziell erhöht, in ost- und westdeutschen Betrieben haben sie sie hingegen kaum verändert (jeweils abgesehen vom krisenbedingten Produktivitätsrückgang).

Differenzierte Angleichungsfortschritte nach Branchen und Betriebsgröße

Produktivitätsunterschiede im verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich hoch

Die Wirtschaft Sachsen-Anhalts ist nach wie vor durch einen hohen Anteil wertschöpfungsarmer Branchen gekennzeichnet. Die aktuellen Panelergebnisse belegen erneut, dass die Umsatzproduktivität in Abhängigkeit von der jeweiligen Branche sehr differenziert ist. Die höchsten Umsatzproduktivitäten sind gleichermaßen in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland für den Bereich Handel und Reparatur charakteristisch, die niedrigsten für die Dienstleistungsbereiche sowie das Baugewerbe. In den meisten Branchen Sachsen-Anhalts treten nach wie vor Rückstände in der Produktivität auf. Der Branchenvergleich macht die unterschiedlichen Umsätze je VZÄ zwischen den Branchen und die Unterschiede zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben deutlich (vgl. Abbildung 43). Im Gesundheits- und Sozialwesen wurde mit 95 Prozent der westdeutschen Vergleichswerte eine weitgehende Angleichung erreicht. Demgegenüber erreichen die Betriebe des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes 74 Prozent der Produktivität des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes. Das Produktivitätsniveau war in dieser Branche Sachsen-Anhalts bis Mitte des letzten Jahrzehnts kontinuierlich angestiegen, in den Folgejahren weist die Entwicklung allerdings große Schwankungen auf. Demgegenüber ist der Trend zu jährlich steigenden Produktivitäten im westdeutschen verarbeitenden Gewerbe ungebrochen (mit Ausnahme des Krisenjahres 2009). Seit Mitte der 2000er Jahre sich diskontinuierlich entwickelnde Produktivitäten des sachsen-anhaltischen verarbeitenden Gewerbes einerseits und steigende Produktivitäten des westdeutschen verarbeitenden Gewerbes andererseits haben zu schwankenden Ergebnissen in der Anpassung dieser Branche geführt. In den letzten 3 Jahren haben die Produktivitätsunterschiede dieser Branche eher zugenommen.

Abbildung 43: Produktivität (Umsatz je VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) nach ausgewählten Branchen 2011

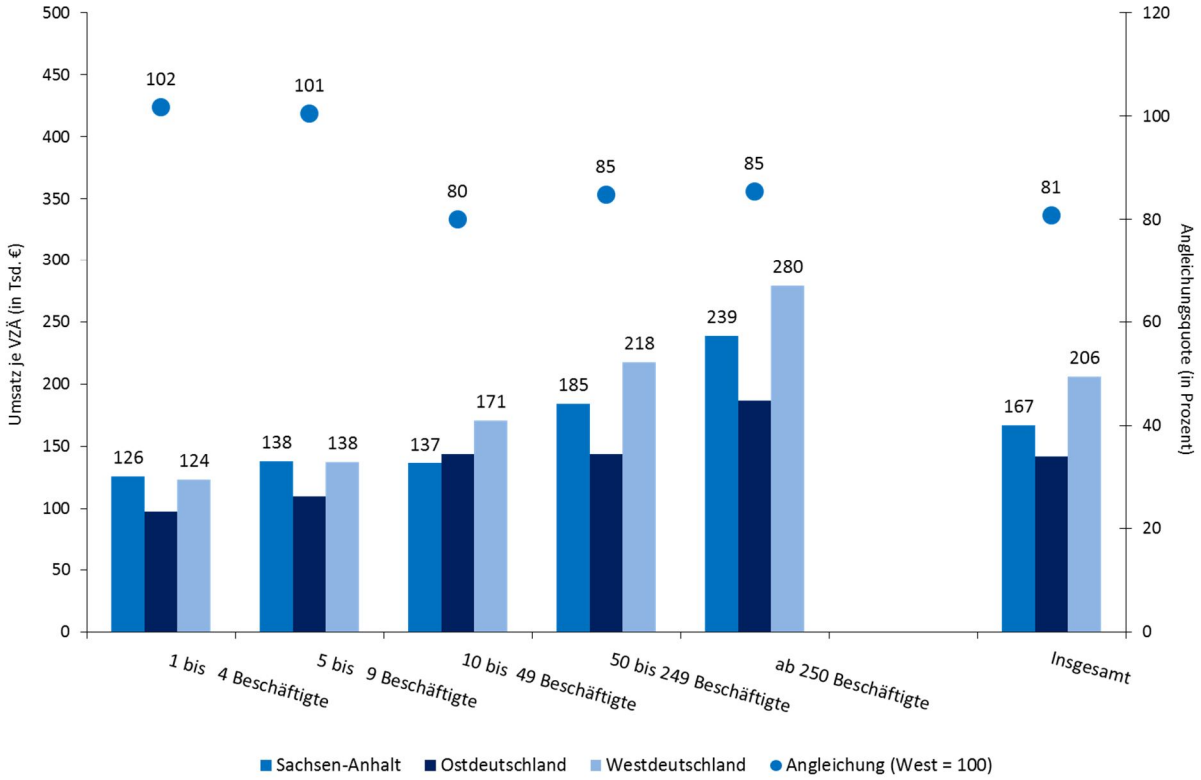


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

Produktivitätsangleichung bei Kleinstbetrieben erreicht

Das durchschnittliche Produktivitätsniveau erhöhte sich in Sachsen-Anhalt wie auch in Ost- und Westdeutschland mit zunehmender Betriebsgröße. So erreichte der Umsatz je VZÄ 2011 in den sachsen-anhaltischen Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten nur etwa die Hälfte des Wertes in Großbetrieben. In Westdeutschland sind die Produktivitätsniveaus mit steigender Betriebsgröße ebenfalls erheblich. Die Produktivitätsunterschiede zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben differieren in den einzelnen Betriebsgrößenklassen. In Kleinstbetrieben Sachsen-Anhalts gab es im Vergleich zu westdeutschen Kleinstbetrieben 2011 keine Produktivitätsunterschiede mehr. Demgegenüber erreichten sachsen-anhaltische Kleinbetriebe 80 Prozent, und mittlere und Großbetriebe jeweils 85 Prozent der entsprechenden Produktivitätsniveaus in Westdeutschland. Insgesamt erreichten sachsen-anhaltische Betriebe gegenüber ostdeutschen Betrieben über alle Betriebsgrößenklassen hinweg deutlich höhere Anpassungsquoten (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Produktivität (Umsatz je VZÄ) in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote (Westdeutschland=100) nach Betriebsgrößenklassen 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2012

In den zurückliegenden Jahren verlief die Produktivitätsentwicklung in den Betrieben unterschiedlicher Größe nicht einheitlich. Während sich das durchschnittliche Produktivitätsniveau der sachsen-anhaltischen Betriebe insgesamt seit der Jahrhundertwende um knapp 50 Prozent erhöht hat, stieg es am stärksten in Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten (167 Prozent). In ähnlichen Größenordnungen erhöhte sich die Produktivität in sachsen-anhaltischen mittleren und Großbetrieben (jeweils ca. 160 Prozent). In Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten und in kleinen Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten erhöhte sich die Produktivität um etwa ein Viertel bzw. ein Fünftel. Das beträchtliche Produktivitätswachstum insbesondere in den kleinsten Betrieben Sachsen-Anhalts ist insofern bemerkenswert, da die Produktivität in der westdeutschen Vergleichsgruppe sogar leicht rückläufig war. Allerdings ist hervorzuheben, dass die Produktivität in den einzelnen Betriebsgrößenklassen in der Regel diskontinuierlich angestiegen ist. Relativ kontinuierlich, von gewissen Schwankungen abgesehen, hat sich die Produktivität in den großen und in den mittleren Betrieben erhöht. Insgesamt bedeutet dies, dass Angleichungsfortschritte der Produktivität der sachsen-anhaltischen Betriebe vor

allem auf Produktivitätssteigerungen in größeren Betrieben zurückgeführt werden können.

Fazit: Auch 2011 war für Sachsen-Anhalt ein erfolgreiches Wirtschaftsjahr. Die Betriebe verzeichneten im Vergleich zu 2010 gestiegene Umsätze (Vorkrisenniveau wird übertroffen) bei einer weiteren Zunahme der Exportleistungen im verarbeitenden Gewerbe, und auch die Investitionsanstrengungen erhöhten sich. Im Bereich von Produkt- und Prozessinnovationen bestand 2011 eine „Innovationslücke“ zu westdeutschen Betrieben, die Innovationsaktivitäten fielen auch geringer aus als im ostdeutschen Durchschnitt. Die in Sachsen-Anhalt gezahlten Löhne und Gehälter sowie das erreichte Produktivitätsniveau waren im Durchschnitt deutlich geringer als in Westdeutschland. Der Produktivitätsabstand zwischen sachsen-anhaltischen und westdeutschen Betrieben stagnierte zwischen 2006 und 2010. Im Jahr 2011 erhöhte es sich wieder und überstieg erstmalig die 80 Prozentmarke des Produktivitätsniveaus westdeutscher Betriebe. Ob damit die bisherige Stagnationsphase beendet ist und eine neue Angleichungsphase begonnen hat, bleibt aber abzuwarten. Dennoch ist der Produktivitätsabstand zu den westdeutschen Betrieben beträchtlich, wenngleich er 2011 gegenüber anderen ostdeutschen Ländern wesentlich geringer ausfiel.

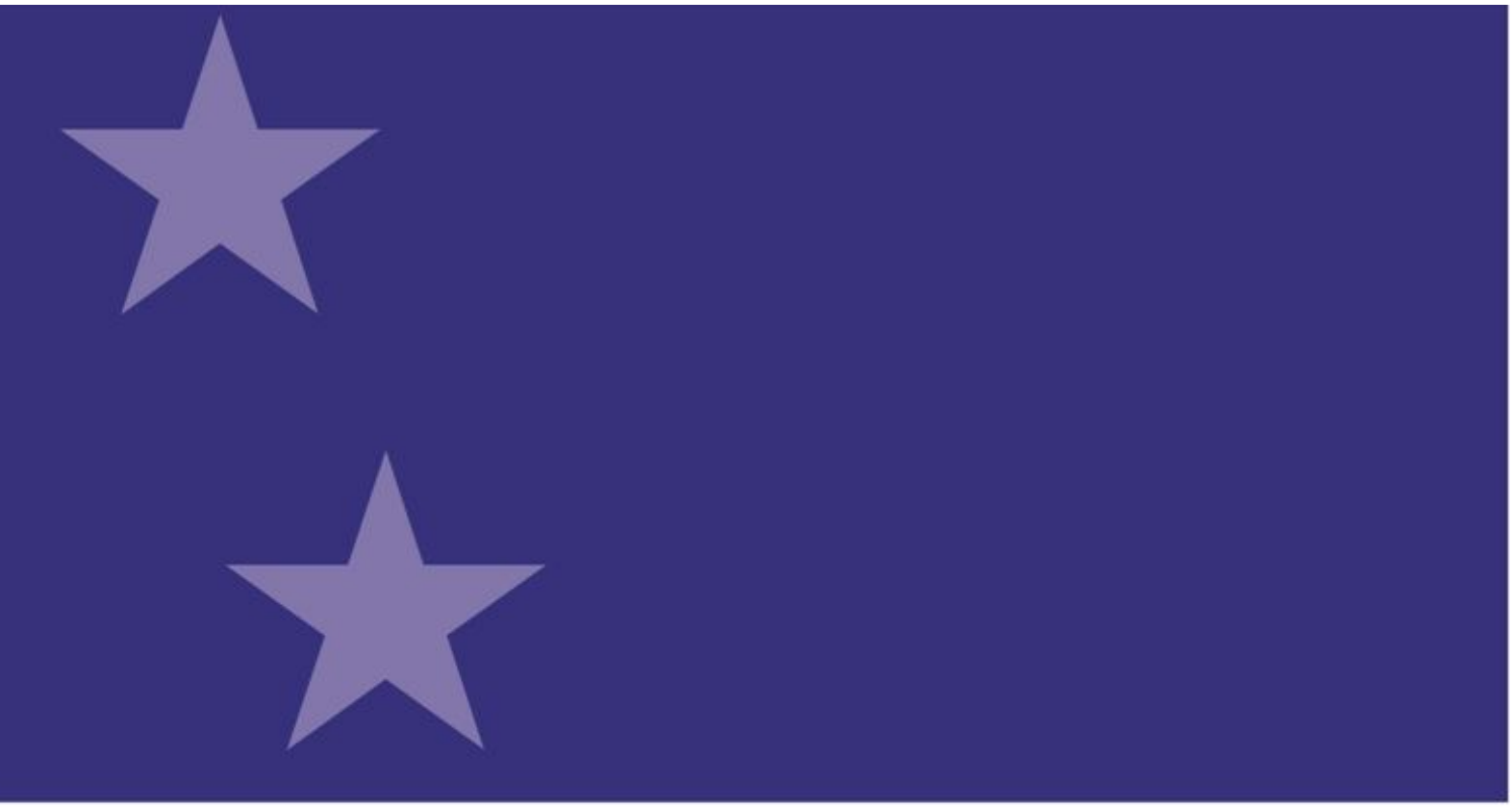
Resümee

Verbesserung betrieblicher Beschäftigungsbedingungen – im Interesse von Betrieb und Arbeitnehmern

Die vorliegenden Ergebnisse aus den bisherigen 17 Befragungswellen des IAB-Betriebspanels liefern ein umfassendes Bild über Veränderungen am Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. Die Ergebnisse belegen, dass in Sachsen-Anhalt seit 2005 insgesamt eine positive Beschäftigungsentwicklung zu verzeichnen ist. Auch der Umfang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erhöhte sich in den zurückliegenden sieben Jahren, allerdings nicht ganz so stark wie die Gesamtbeschäftigung. Insgesamt fiel das Beschäftigungswachstum in Sachsen-Anhalt seit 2005 dennoch geringer aus als durchschnittlich in Ost- und Westdeutschland. Auch für 2013 gingen die Betriebe des Landes mehrheitlich von unveränderter bzw. steigender Beschäftigung aus. Die Beschäftigtenzahlen steigen, und gleichzeitig gibt es auch mehr atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeit, Befristung und Leiharbeit. Wie in den meisten anderen neuen Bundesländern hat sich auch in Sachsen-Anhalt der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse 2012 im Vorjahresvergleich weiter erhöht, allerdings fällt er etwas niedriger als in den anderen neuen Ländern aus. Dennoch war in Sachsen-Anhalt 2012 fast jede zweite Frau und ca. jeder sechste Mann in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis tätig. Diese Beschäftigten nehmen freiwillig (gewünschte Teilzeit), überwiegend aber unfreiwillig (ungewollte Teilzeit, Befristung, Leiharbeit) Gehaltseinbußen hin, stehen den Betrieben als Fachkräfte nur eingeschränkt zur Verfügung und haben nur begrenzt betriebliche Weiterbildungs- und Aufstiegschancen.

Betriebliche Rahmenbedingungen sind sehr wichtig, wenn es um die Nutzung aller bestehenden Potenziale für die Deckung des Arbeitskräftebedarfs, insbesondere des Fachkräftebedarfs geht. Um Fluktuation entgegenzuwirken, um attraktiv für die eigenen Beschäftigten wie auch für Stellenbewerber zu sein, setzen inzwischen rund 40 Prozent aller sachsen-anhaltischen Betriebe auf Maßnahmen, die die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter verbessern. Aus der aktuellen Befragungswelle liegen Informationen über gleichstellungsrelevante betriebliche Maßnahmen vor, die in erster Linie auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerichtet sind sowie über Maßnahmen zur Förderung des Gesundheitsschutzes, die über gesetzliche Vorgaben hinausgehen. Derartige Angebote sind in Großbetrieben inzwischen betrieblicher Alltag, und auch die deutliche Mehrheit mittlerer Betriebe unterstützt ihre Beschäftigten auf diesem Weg. Gleichwohl scheint es in Kleinst- und Kleinbetrieben Reserven zu geben, die ihre Attraktivität als Arbeitgeber und damit ihre bisher relativ schlechten Chancen für erfolgreiche Stellenbesetzungen erhöhen würden. Auch die Einbeziehung von Frauen in betriebliche Führungspositionen hat sich in Sachsen-Anhalt zumindest auf der zweiten Führungsebene verbessert. Auch wenn Sachsen-Anhalt im ostdeutschen Ländervergleich eine überdurchschnittlich hohe Einbeziehung von Frauen in Führungsaufgaben verzeichnen kann, ist das erreichte Niveau immer noch relativ niedrig.

Die Anforderungen an die Betriebe sind bundesweit sehr ähnlich, wenn es um die Erschließung von Beschäftigungspotenzialen geht. Gleichermaßen stehen alle Betriebe vor der Herausforderung, ihren Arbeitskräfte- und insbesondere Fachkräftebedarf zu decken. Allerdings sind viele Rahmenbedingungen für sachsen-anhaltische Betriebe nach wie vor ungünstiger. Insbesondere bestehende Produktivitäts- und Lohngefälle erschweren diesen Prozess. Wenngleich sich der Produktivitätsunterschied Sachsen-Anhalts zu Westdeutschland 2011 verringerte, sicherlich auch infolge hoher Investitionsanstrengungen im Land, bleibt ein Abstand bestehen. Reserven scheint es im Innovationsverhalten der Betriebe zu geben, die nach wie vor seltener innovativ sind als in West- und auch als in Ostdeutschland. Dies trifft aktuell insbesondere auf das verarbeitende Gewerbe Sachsen-Anhalts zu. Dieses hat, wie in fast allen anderen neuen Bundesländern, einen gegenüber Westdeutschland deutlich geringeren Beschäftigtenanteil sowie ein deutlich geringeres Produktivitätsniveau. Sachsen-anhaltische Betriebe des verarbeitenden Gewerbes sind im Durchschnitt kleiner als in Westdeutschland und deutlich seltener innovativ.



SACHSEN-ANHALT

Europäische Kommission
Europäische Strukturfonds
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT