



Der Beauftragte der Bundesregierung  
für die neuen Bundesländer



# IAB-Betriebspanel Ostdeutschland

Ergebnisse der 22. Befragungswelle 2017

## **Impressum**

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

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

Datenerhebung: Kantar Deutschland GmbH München

Redaktionsschluss: Berlin, 10. Juni 2018

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>IN ALLER KÜRZE</b> .....	<b>I</b>
<b>1. EINFÜHRUNG</b> .....	<b>1</b>
<b>2. DATENBASIS</b> .....	<b>2</b>
<b>3. BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE</b> .....	<b>5</b>
3.1 Branchen- und Betriebsgrößenstruktur .....	5
3.2 Tätigkeitsanforderungen .....	9
<b>4. ARBEITSKRÄFTEBEDARF</b> .....	<b>14</b>
4.1 Einstellungen und Abgänge .....	14
4.2 Fachkräftebedarf .....	21
<b>5. BESCHÄFTIGUNGSFORMEN</b> .....	<b>27</b>
5.1 Teilzeitbeschäftigung .....	27
5.2 Geringfügige Beschäftigung .....	30
5.3 Befristete Beschäftigung .....	32
5.4 Leiharbeit .....	37
5.5 Praktikanten und freie Mitarbeiter .....	40
<b>6. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG</b> .....	<b>42</b>
6.1 Ausbildungsbeteiligung .....	42
6.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze .....	46
6.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventen .....	48
<b>7. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG</b> .....	<b>51</b>
7.1 Weiterbildungsbeteiligung .....	51
7.2 Durchführung, Finanzierung und Ziele der Weiterbildung .....	56
<b>8. BESCHÄFTIGUNG VON FLÜCHTLINGEN</b> .....	<b>61</b>
8.1 Einstellende Betriebe .....	62
8.2 Umfang der Beschäftigung von geflüchteten Personen .....	65
8.3 Qualität der Beschäftigung von geflüchteten Personen .....	67
<b>9. DIGITALISIERUNG UND ARBEIT 4.0</b> .....	<b>71</b>
9.1 Technische Rahmenbedingungen .....	71
9.2 Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien.....	75
9.3 Digitalisierungsgrad der Betriebe .....	78
9.4 Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien .....	85
<b>10. TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER</b> .....	<b>90</b>
10.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung.....	90
10.2 Betriebsräte .....	94
10.3 Löhne und Gehälter .....	97
10.4 Mindestlohn.....	101
<b>11. INVESTITIONEN, INNOVATIONEN UND PRODUKTIVITÄT</b> .....	<b>107</b>
11.1 Investitionen .....	107
11.2 Innovationen, Forschung und Entwicklung.....	110
11.3 Produktivität .....	114
<b>GLOSSAR</b> .....	<b>120</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Systematik der Branchen.....	4
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2017 .....	5
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2017.....	6
Tabelle 4:	Beschäftigung von Frauen nach Branchen .....	7
Tabelle 5:	Beschäftigung von Frauen nach Betriebsgrößenklassen .....	8
Tabelle 6:	Tätigkeitsanforderungen nach Branchen in Ostdeutschland 2017 .....	12
Tabelle 7:	Beschäftigungsentwicklung der Betriebe in Ost- und Westdeutschland zwischen 2016 und 2017 .....	14
Tabelle 8:	Wechsel der Betriebsgrößenklasse zwischen 2016 und 2017 in Ostdeutschland .....	15
Tabelle 9:	Struktur der Personalbewegungen in Ost- und Westdeutschland 2017 .....	16
Tabelle 10:	Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017 .....	16
Tabelle 11:	Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2017 nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland .....	18
Tabelle 12:	Beschäftigungserwartungen in Ost- und Westdeutschland .....	20
Tabelle 13:	Beschäftigungserwartungen nach Branchen in Ostdeutschland 2017 .....	20
Tabelle 14:	Beschäftigungserwartungen nach Branchen in Ostdeutschland 2017 .....	21
Tabelle 15:	Verteilung des Fachkräftebedarfs in Ostdeutschland im Jahr 2017 nach Branchen .....	22
Tabelle 16:	Verteilung des Fachkräftebedarfs in Ostdeutschland im Jahr 2017 nach Betriebsgrößenklassen .....	23
Tabelle 17:	Nichtbesetzungsquote und Verteilung der nicht besetzten Stellen nach Branchen in Ostdeutschland 2017 .....	25
Tabelle 18:	Nichtbesetzungsquote und Verteilung der nicht besetzten Stellen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017.....	26
Tabelle 19:	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitquote nach Branchen in Ostdeutschland 2017.....	29
Tabelle 20:	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitquote nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017 .....	30
Tabelle 21:	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Verteilung nach Branchen in Ostdeutschland 2017.....	31
Tabelle 22:	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Verteilung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017 .....	32
Tabelle 23:	Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Branchen in Ostdeutschland 2017 .....	33
Tabelle 24:	Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Betriebsgrößenklasse in Ostdeutschland 2017.....	34
Tabelle 25:	Befristungsgründe in Ostdeutschland 2017 .....	35
Tabelle 26:	Betriebe mit Leiharbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017.....	38
Tabelle 27:	Betriebe mit Leiharbeitskräften nach Branchen in Ostdeutschland 2017 .....	39
Tabelle 28:	Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Ostdeutschland im Jahr 2017 nach Branchen .....	42
Tabelle 29:	Ausbildungsberechtigung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017 .....	43
Tabelle 30:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Ostdeutschland 2017 .....	45
Tabelle 31:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017.....	46
Tabelle 33:	Betriebe mit Absolventen und Übernahmequote nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017 .....	49
Tabelle 34:	Übernahme nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017.....	50
Tabelle 35:	Weiterbildungsbeteiligung und Art der Weiterbildungsmaßnahmen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017 .....	52
Tabelle 36:	Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Männern und Frauen in Ostdeutschland 2017 nach Branchen .....	54
Tabelle 37:	Weiterbildungsquote insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017.....	55
Tabelle 38:	Zeitpunkt der Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen in Ost- und Westdeutschland 2017 .....	56
Tabelle 39:	Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten in Ost- und Westdeutschland 2017 .....	57
Tabelle 40:	Ziele der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017 .....	59
Tabelle 41:	Ziele der Weiterbildung nach Branchen in Ostdeutschland 2017 .....	60
Tabelle 42:	Betriebe mit Kontakt zu geflüchteten Personen und mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Branchen in Ostdeutschland 2017.....	64
Tabelle 43:	Beschäftigte Geflüchtete nach Art der Beschäftigung in Ost- und Westdeutschland 2017 .....	68
Tabelle 44:	Digitalisierungsgrad nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017 .....	80
Tabelle 45:	Betriebe nach ihrem Digitalisierungsgrad nach Branchen in Ostdeutschland 2017.....	81
Tabelle 46:	Betriebe nach ihrem Digitalisierungsgrad nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017.....	82
Tabelle 47:	Beschäftigungsentwicklung der hoch digitalisierten Betriebe in Ostdeutschland zwischen 2016 und 2017 .....	83
Tabelle 48:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017 .....	91
Tabelle 49:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2017 .....	92
Tabelle 50:	Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017 .....	93
Tabelle 51:	Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Branchen in Ostdeutschland 2017.....	93

Tabelle 52:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Ost und Westdeutschland 2017.....	95
Tabelle 53:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat nach Branchen in Ostdeutschland 2017 .....	96
Tabelle 54:	Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung in Ost- und Westdeutschland 2017 .....	97
Tabelle 55:	Verteilung der Betriebe nach dem Bruttodurchschnittsverdienst (VZÄ) in Ost- und Westdeutschland 2017 .....	99
Tabelle 58:	Bruttodurchschnittsverdienste nach Tarifbindung in Ostdeutschland 2017.....	101
Tabelle 59:	Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestloohnerhöhung zum 1. Januar 2017 nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland .....	103
Tabelle 60:	Verteilung der Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestloohnerhöhung zum 1. Januar 2017 nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland.....	104
Tabelle 61:	Verteilung der Betriebe nach dem Anteil der Beschäftigten mit Mindestloohnerhöhung auf 8,84 Euro an allen Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2017.....	105
Tabelle 63:	Investitionen und Investitionsintensität nach Branchen in Ostdeutschland .....	109
Tabelle 64:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland .....	109
Tabelle 65:	Art der Produktinnovationen in Ost- und Westdeutschland .....	110
Tabelle 66:	Betriebe mit Forschung und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2017 .....	112
Tabelle 67:	Kooperationen bei Forschungs- und Entwicklungsvorhaben in Ost- und Westdeutschland .....	113
Tabelle 68:	Innovationen, Forschung und Entwicklung und Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland .....	113
Tabelle 68:	Innovationen, Forschung und Entwicklung und Beschäftigungserwartungen in Ostdeutschland.....	114
Tabelle 69:	Verteilung der Betriebe nach Umsatz je Vollzeitäquivalent (Basis: alle Beschäftigten) .....	116
Tabelle 70:	Umsatzproduktivität und Beschäftigungsentwicklung .....	117
Tabelle 71:	Umsatzproduktivität und Beschäftigungserwartungen .....	118

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Ost- und Westdeutschland 2017 .....	9
Abbildung 2:	Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen 2000 bis 2017 .....	10
Abbildung 3 :	Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Ostdeutschland 2017 .....	11
Abbildung 4:	Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland 2005 bis 2017 .....	17
Abbildung 5:	Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017 .....	36
Abbildung 6:	Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017.....	44
Abbildung 7:	Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017.....	51
Abbildung 8:	Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017 .....	53
Abbildung 9:	Verteilung der Betriebe mit Beschäftigung von Flüchtlingen und aller Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017 .....	63
Abbildung 10:	Betriebe mit Beschäftigung von Flüchtlingen nach Anzahl der beschäftigten Flüchtlinge in Ost- und Westdeutschland 2017.....	65
Abbildung 11:	Beschäftigte Flüchtlinge, beschäftigte ausländische Arbeitskräfte und Beschäftigte insgesamt nach Tätigkeitsanforderungen in Ostdeutschland 2017 .....	69
Abbildung 12:	Ausstattung der Betriebe mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2017.....	73
Abbildung 13:	Ausstattung der Betriebe mit und ohne Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss und nach ihrer Zufriedenheit mit der verfügbaren Leitungskapazität in Ostdeutschland 2017 .....	74
Abbildung 14:	Abgefragte digitale Informations- und Kommunikationstechnologien in Befragungswelle 2017 .....	75
Abbildung 15:	Betriebliche Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Ost- und Westdeutschland 2017.....	77
Abbildung 16:	Digitalisierungsgrad der Betriebe nach der Zahl der eingesetzten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien .....	78
Abbildung 17:	Ausbildungsengagement und Weiterbildungsbeteiligung aller Betriebe und der Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad in Ostdeutschland 2017 .....	84
Abbildung 18:	Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien .....	85
Abbildung 19:	Entwicklung der Tarifbindung in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017.....	90
Abbildung 20 :	Betriebe mit Betriebsrat und Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat in Ost- und Westdeutschland 2017 .....	94
Abbildung 21:	Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017 .....	98
Abbildung 22:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016 .....	108
Abbildung 23:	Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2000 bis 2016.....	115



## IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2017 fand diese Befragung zum 22. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 15 Tsd. Betrieben vor, darunter fast 6 Tsd. aus Ostdeutschland und rund 9 Tsd. aus Westdeutschland.

### **Beschäftigungswachstum setzt sich unvermindert fort; weitere Beschäftigungsaussichten überwiegend positiv**

In Ostdeutschland hat sich das Beschäftigungswachstum auch im letzten Jahr fortgesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten um rund 2 % gestiegen. Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung wird sich aller Voraussicht nach fortsetzen: Rund 14 % aller Betriebe wollen die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten steigern. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen ist damit rund dreimal so hoch wie der Anteil von Betrieben, die mit Personalabbau rechnen (4 %).

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

In zwei Drittel aller ostdeutschen Betriebe gibt es mittlerweile nur noch Arbeitsplätze für Personen mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung. Mit 83 % liegt der Anteil von Arbeitsplätzen für qualifizierte Arbeitskräfte um zehn Prozentpunkte über dem westdeutschen Vergleichswert. Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist, stellen rund vier Fünftel der ostdeutschen Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten. Ein Fünftel der Beschäftigten dieser Gruppe ist auf Arbeitsplätzen tätig, die eine akademische Ausbildung voraussetzen.

### **Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften weiter gestiegen; Probleme bei der Gewinnung von Fachkräften unverändert hoch**

Der Bedarf der ostdeutschen Betriebe an Fachkräften ist, genauso wie in Westdeutschland, weiter gestiegen. Ein wesentlicher Teil des Fachkräftebedarfs entfiel auf die Gruppe der Kleinstbetriebe. Wenngleich Betriebe dieser Größenklasse in der Regel nur eine einzige Fachkraft suchten, ergeben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe doch erhebliche Nachfrageeffekte. In der Summe wurden von diesen weit mehr qualifizierte Arbeitskräfte als von der Gruppe der Großbetriebe gesucht. Insgesamt entfiel rund ein Viertel der Nachfrage nach Fachkräften auf Kleinstbetriebe. Insgesamt ist es nur 46 % der einstellungsbereiten Betriebe gelungen, ihren Bedarf durch Personaleinstellungen vollständig zu decken. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Jeder zweite Betrieb mit Fachkräftebedarf war nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften (54 %). Mit 37 % entspricht der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten ungefähr dem Niveau des vorangegangenen Jahres. In Westdeutschland ist dieser dagegen deutlich, und zwar um sieben Prozentpunkte auf 36 % gestiegen.

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

In jedem zweiten ostdeutschen Betrieb gab es zum Stichtag der Befragung 30.6.2017 befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte oder Leiharbeitskräfte. Mini-Jobs gab es in 43 % der ostdeutschen Betriebe (Westdeutschland: 61 %), befristete Beschäftigung in 17 % der

ost- wie auch der westdeutschen Betriebe. In 3 % aller ost- und westdeutschen Betriebe wurden Leiharbeitskräfte eingesetzt. Zum Stichtag der Befragung war knapp ein Fünftel aller Arbeitnehmer in Ostdeutschland befristet oder geringfügig beschäftigt oder als Leiharbeitskraft in einem Entleihbetrieb eingesetzt. Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse lag damit um fünf Prozentpunkte unter dem westdeutschen Niveau.

### **Ausbildungsbeteiligung der ostdeutschen Betriebe weiter gestiegen; Besetzungsprobleme verschärfen sich**

47 % der ostdeutschen Betriebe erfüllen die formalen Voraussetzungen, um selbst ausbilden zu können (Westdeutschland: 55 %). Die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe ist weiter gestiegen und liegt nun bei 49 %, dem höchsten Wert seit 2007. Die Ausschöpfung der vorhandenen Ausbildungspotenziale war jedoch weiterhin schwierig. So ist der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen um sechs Prozentpunkte gegenüber dem vorangegangenen Jahr gestiegen (Westdeutschland: drei Prozentpunkte). Gut ein Drittel der verfügbaren Ausbildungsplätze, insbesondere bei Kleinstbetrieben, blieb unbesetzt; eine Steigerung gegenüber dem vorangegangenen Jahr um rund fünf Prozentpunkte. In Westdeutschland waren nicht nur deutlich weniger Betriebe von Besetzungsproblemen betroffen, auch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze lag nach wie vor unter dem ostdeutschen Niveau.

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

Die Betriebe investierten auch im letzten Jahr intensiv in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. In 55 % der ostdeutschen Betriebe fanden im ersten Halbjahr 2017 entsprechende Maßnahmen statt; ein Plus von einem Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahreswert. Die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten misst, erreichte einen neuen Höchststand. Mit anteilig 39 % wurden so viele Beschäftigte wie noch nie weitergebildet. Im Hinblick auf die Weiterbildungsquote hat sich der Abstand zu Westdeutschland von zwei auf vier Prozentpunkte zu Gunsten Ostdeutschlands erhöht.

### **Erste Betriebe machen Erfahrungen mit der Beschäftigung von Flüchtlingen; vorwiegend für Anlern Tätigkeiten eingestellt**

Bislang hat nur eine kleine Minderheit der ostdeutschen Betriebe Flüchtlinge zumindest zeitweise beschäftigt (3 %). In Westdeutschland war der Anteil etwas höher (6 %). Diese wurden in der Regel für einfache Tätigkeiten eingestellt, die keine Berufsausbildung erfordern. Mit 74 % war der Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten für Un- und Angelernte unter den beschäftigten Flüchtlingen mehr als viermal so hoch wie im Durchschnitt aller ostdeutschen Beschäftigten (17 %). Beschäftigungschancen bestanden am ehesten in den Bereichen Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Übrige Dienstleistungen – den beiden Branchen mit dem mit Abstand höchsten Anteil an Einfacharbeitsplätzen in Ostdeutschland. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen, einer der beschäftigungsstärksten Branchen in Ostdeutschland, fanden relativ viele Flüchtlinge eine Beschäftigung.

### **Einsatz von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien mehrheitlich noch auf Basistechnologien beschränkt**

Fast drei Viertel der ostdeutschen Betriebe verfügen über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, das heißt Breitbandanschlüsse wie beispielsweise DSL, UMTS oder LTE

(Westdeutschland: 75 %). 81 % der ostdeutschen Betriebe mit schnellem Internet sind mit der verfügbaren Leitungskapazität zufrieden (Westdeutschland: 84 %). IT-gestützte Arbeitsmittel sowie mobile Endgeräte, sogenannte digitale Basistechnologien, finden sehr weite Verbreitung: In 93 bzw. 86 % der ostdeutschen Betriebe werden sie genutzt. Darüber hinausgehende digitale Informations- und Kommunikationstechnologien, wie z. B. Software zur Optimierung von Arbeitsprozessen oder digitale Absatzkanäle sind bislang genauso selten wie der Einsatz sozialer Netzwerke für die Personalrekrutierung. In 7 % der ostdeutschen Betriebe werden digitale Informations- und Kommunikationstechnologien demgegenüber bereits sehr breit genutzt. Diese „digitalen Vorreiter“ beschäftigten 18 % der ostdeutschen Arbeitnehmer.

### **Einsatz digitaler Technologien wird die Arbeitswelt nachhaltig verändern; fast jeder dritte Arbeitgeber rechnet mit steigenden psychischen Belastungen**

Der digitale Wandel wird den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter nachhaltig verändern. Die stärksten Auswirkungen erwarten die befragten Arbeitgeber bei den Arbeitsinhalten: 41 % der Betriebe gehen von einer Zunahme der Aufgabenvielfalt, 33 % von einer Zunahme der parallel zu erledigenden Tätigkeiten und 27 % von einer höheren Komplexität der Arbeitsaufgaben aus. Lediglich 12 % gehen jedoch davon aus, dass die Beschäftigten künftig stärker über Zeit und Ort der Aufgabenerledigung bestimmen können. Rund 20 % der Betriebe gehen davon aus, dass die Relevanz beruflicher Abschlüsse zunehmen wird. 41 % der Betriebe rechnen zugleich mit einem erhöhten Weiterbildungsbedarf. Die Verantwortung für die Anpassung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten an den digitalen Wandel sehen die befragten Arbeitgeber vor allem bei ihren Mitarbeitern. Der digitale Wandel wird nach Ansicht von 29 % der Betriebe zu einer erhöhten psychischen Beanspruchung der Beschäftigten führen.

### **Tarifbindung schwächt sich weiter ab; nur noch weniger als die Hälfte der ostdeutschen Beschäftigten unterliegt tarifvertraglichen Regelungen**

Die Talfahrt bei der Tarifbindung setzte sich im letzten Jahr fort. In Ostdeutschland ist mittlerweile nur noch knapp ein Fünftel der Betriebe an einen Flächen- oder Haustarifvertrag gebunden. In diesen Betrieben arbeiten 44 % der ostdeutschen Beschäftigten. Der Anteil von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegt unter dem Vorjahreswert. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Ostdeutschland.

### **Ostdeutsche Wirtschaft bei Investitionsintensität, Innovationen und Umsatzproduktivität deutlich unter dem westdeutschen Niveau**

Etwas mehr als die Hälfte aller ostdeutschen Betriebe hatte im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr Investitionen getätigt. Damit entsprach der Anteil investierender Betriebe zwar genau dem westdeutschen Wert, im Hinblick auf die pro Kopf (VZÄ) investierten Mittel hat sich der Abstand zu Westdeutschland jedoch wieder erhöht. In Ostdeutschland hat rund jeder dritte Betrieb Produktinnovationen umgesetzt. Der Anteil von innovativen Betrieben lag damit um vier Prozentpunkte unter dem westdeutschen Vergleichswert. Die pro Beschäftigten (VZÄ) erzielten Umsätze der ostdeutschen Wirtschaft erreichten zuletzt nur noch knapp zwei Drittel des westdeutschen Niveaus. Der Produktivitätsabstand zwischen Ost- und Westdeutschland ist damit wieder größer geworden.



## 1. EINFÜHRUNG

Mit dem vorliegenden Bericht werden aktuelle Daten der jährlichen Arbeitgeberbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels für Ostdeutschland präsentiert. Der Bericht wurde im Auftrag des Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer erarbeitet.

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören die Struktur von Betrieben und Beschäftigung sowie die Tätigkeitsanforderungen (Kapitel 3), betrieblicher Arbeitskräftebedarf sowie der Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 4), Beschäftigungsformen (Kapitel 5), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 6 und 7), Tarifbindung und Verdienste (Kapitel 10) sowie Investitionen, Innovationen und Umsatzproduktivität (Kapitel 11). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. In der aktuellen Befragung sind dies zum einen die Beschäftigung von Flüchtlingen (Kapitel 8) und zum anderen die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien sowie die erwarteten Auswirkungen des Einsatzes dieser Technologien auf die zukünftigen Arbeitsstrukturen und Arbeitsprozesse, wie sie derzeit unter dem Schlagwort „Arbeit 4.0“ diskutiert werden (Kapitel 9).

## 2. DATENBASIS

Für die Befragung des Jahres 2017 liegen verwertbare Interviews von rund 6 Tsd. ostdeutschen Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 435 Tsd. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland. Mit der Stichprobe wurden 1,4 % der genannten Betriebe erfasst, in denen rund 6 % aller Beschäftigten tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern, Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeitern in Ostdeutschland ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2017.

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

Beim Vergleich der im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen sowie der hiervon abgeleiteten Quoten (z. B. Teilzeitquote) mit anderen Datenquellen, wie etwa der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sind folgende Aspekte zu beachten: Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nichtsozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.<sup>1</sup> Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z. B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder

---

<sup>1</sup> Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

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

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2017 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.6.2017 bzw. auf das erste Halbjahr 2017. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz, Export, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr 2016 ausgewiesen.

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

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

Für alle Zahlenangaben in diesem Bericht 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.

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

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

**Tabelle 1: Systematik der Branchen**

Wirtschaftsbereich	Branche
Land- und Forstwirtschaft	Land- und Forstwirtschaft
Produzierendes Gewerbe	Bergbau, Energie, Wasser, Abfall
	Verarbeitendes Gewerbe
	Baugewerbe (Bauhaupt- und Baunebengewerbe)
Dienstleistungsbereiche	Handel und Reparatur
	Verkehr, Information, Kommunikation
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
	Unternehmensnahe Dienstleistungen (Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Veterinärwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie übrige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen)
	Erziehung und Unterricht
	Gesundheits- und Sozialwesen
	Übrige Dienstleistungen (Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen – z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna)
	Organisationen ohne Erwerbszweck
	Öffentliche Verwaltung

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

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

### 3. BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE

#### 3.1 Branchen- und Betriebsgrößenstruktur

In Ostdeutschland gibt es rund 435 Tsd. Betriebe<sup>2</sup> mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Von diesen Betrieben entfällt zusammen mehr als ein Drittel auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen. In Westdeutschland gehören diese beiden Bereiche ebenfalls zu den am stärksten besetzten Branchen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2017

Branche	Ost		West	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%		%	
Land- und Forstwirtschaft	3	2	3	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1	2	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	8	14	9	20
Baugewerbe	12	7	11	6
Handel und Reparatur	18	12	20	15
Verkehr, Information, Kommunikation	6	8	7	8
Finanz- u. Versich.-dienstleistungen	2	2	3	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	17	18	15
Erziehung und Unterricht	3	5	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	15	10	13
Übrige Dienstleistungen	13	7	12	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	2	2	2	2
Öffentliche Verwaltung	2	8	1	6
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Im Gegensatz zur Branche Handel und Reparatur, welche sich im Wesentlichen aus Einzel- und Großhandel zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen recht

<sup>2</sup> Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Dieser kann Teil eines größeren „Unternehmens“ mit mehreren Betrieben sein (vgl. Fischer, G. u. a.: Das IAB-Betriebspanel – von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. FDZ Methodenreport 1/2008).

unterschiedliche Bereiche, angefangen von der Rechts- und Steuerberatung über die Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften. Die sehr heterogene Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen zeichnet sich nicht nur durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus, sondern beschäftigt auch mehr Arbeitnehmer als andere Branchen. Von den hochgerechnet rund 7 Mio. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern in Ostdeutschland sind allein 17 % in Betrieben der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen tätig (2016: 16 %). Der zweitgrößte Beschäftigtenanteil entfällt auf das Gesundheits- und Sozialwesen (15 %). An dritter Stelle – gemessen an der Zahl der Beschäftigten – steht das Verarbeitende Gewerbe. In Ostdeutschland beträgt der Beschäftigtenanteil des Verarbeitenden Gewerbes unverändert 14 % und ist damit nach wie vor deutlich kleiner als in Westdeutschland (20 %).

Die ostdeutsche Wirtschaft wird von kleinen und mittleren Betrieben dominiert. Von den rund 435 Tsd. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland entfallen fast drei Viertel auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 3).

**Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte		Beschäftigte pro Betrieb	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West
	%		%		Anzahl	
1 bis 9 Beschäftigte	71	66	19	15	4	4
10 bis 49 Beschäftigte	24	28	30	27	20	19
50 bis 249 Beschäftigte	4	5	28	26	98	97
ab 250 Beschäftigte	1	1	23	32	557	635
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>16</b>	<b>20</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

In Westdeutschland stellen Kleinstbetriebe zwar ebenfalls die meisten Betriebe. Mit 66 % ist deren Anteil aber nicht ganz so groß wie in Ostdeutschland. Die ostdeutsche Wirtschaft ist somit in noch stärkerem Maß durch Kleinstbetriebe geprägt als die westdeutsche. Nur rund 1 % der insgesamt rund 435 Tsd. Betriebe in Ostdeutschland beschäftigt mindestens 250 Beschäftigte. Diese Betriebe werden als Großbetriebe bezeichnet. Auf Betriebe dieser Größe entfallen deutlich größere Anteile der Beschäftigten. In Ostdeutschland arbeitet etwa jeder fünfte Beschäftigte in einem Großbetrieb. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt dieser Anteil relativ klein aus. Dort arbeitet fast ein Drittel der Beschäftigten in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten. In Westdeutschland arbeiten damit in Großbetrieben mehr als doppelt so viele Beschäftigte wie in Kleinstbetrieben. In Ostdeutschland ist der Unter-

schied zwischen den beiden Anteilen dagegen relativ klein. Die beschriebenen Unterschiede spiegeln sich in der durchschnittlichen Größe der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten wider. Ostdeutsche Betriebe dieser Größenklasse beschäftigen im Durchschnitt 557, westdeutsche 635 Mitarbeiter. Ostdeutsche Großbetriebe beschäftigen damit durchschnittlich 78 Mitarbeiter weniger als westdeutsche Großbetriebe.

### Beschäftigung von Frauen und Männern

In Ostdeutschland stellen Frauen etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten. Am häufigsten arbeiten Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen. In diesem Bereich der Wirtschaft ist jede vierte Frau tätig. Frauen stellen insgesamt mehr als drei Viertel der Beschäftigten in diesem Bereich. Die zweitmeisten Arbeitsplätze stellen die Unternehmensnahen Dienstleistungen, wo 17 % aller Frauen arbeiten. Ihr Anteil an den Beschäftigten in dieser Branche beträgt 45 % und liegt damit nur um zwei Prozentpunkte unter dem Durchschnitt. Bedeutsam sind darüber hinaus der Handel und die Öffentliche Verwaltung mit Frauenanteilen von jeweils über 10 % (vgl. Tabelle 4).

**Tabelle 4: Beschäftigung von Frauen nach Branchen**

Branche	Verteilung		Anteil innerhalb der Branche	
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
	%		%	
Land- und Forstwirtschaft	1	2	31	69
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1	3	22	78
Verarbeitendes Gewerbe	8	19	29	71
Baugewerbe	2	12	12	88
Handel und Reparatur	12	11	50	50
Verkehr, Information, Kommunikation	4	11	22	78
Finanz- u. Versich.-dienstleistungen	2	1	60	40
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	18	45	55
Erziehung und Unterricht	7	3	70	30
Gesundheits- und Sozialwesen	24	6	77	23
Übrige Dienstleistungen	8	7	53	47
Organisationen ohne Erwerbszweck	2	1	65	35
Öffentliche Verwaltung	11	6	65	35
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>53</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

In den vier genannten Branchen sind zusammen fast zwei Drittel aller weiblichen Beschäftigten tätig. In anderen Branchen wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe oder dem Baugewerbe sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Insgesamt arbeiten nur 10 % aller Frauen in Be-

trieben dieser beiden Branchen. Dementsprechend gering fällt der jeweilige Frauenanteil an den Beschäftigten in diesen Branchen aus. Mit 29 bzw. 12 % liegt er deutlich unter dem durchschnittlichen Frauenanteil an den Beschäftigten (47 %).

Ein Viertel der ostdeutschen Frauen arbeitet in einem Großbetrieb, knapp ein Fünftel in einem Kleinstbetrieb. Die Größenstruktur der Betriebe, in denen Frauen tätig sind, entspricht damit annähernd jener der Männer (vgl. Tabelle 5).

**Tabelle 5: Beschäftigung von Frauen nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Verteilung		Anteil innerhalb der Betriebsgrößenklasse	
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Männeranteil
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	19	19	48	52
10 bis 49 Beschäftigte	27	31	44	56
50 bis 249 Beschäftigte	28	28	47	53
ab 250 Beschäftigte	25	22	51	49
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>47</b>	<b>53</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

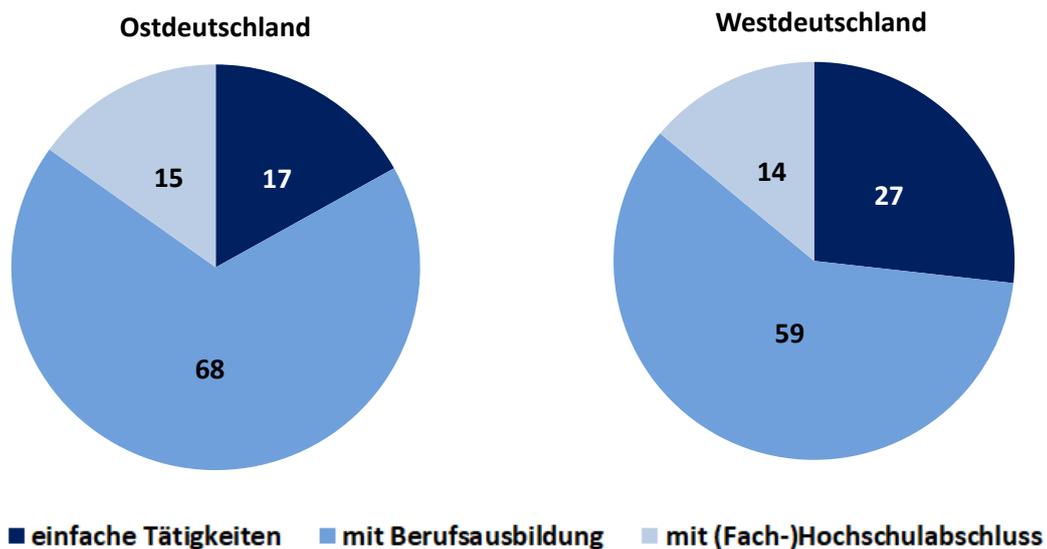
Die Anteile von Frauen und Männern an den Beschäftigten sind in Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten nahezu identisch. In allen anderen Größenklassen liegt der Frauenanteil dagegen teils deutlich unter dem Anteil der Männer.

Es bleibt festzuhalten: Die Betriebsstrukturen in Ost und West unterscheiden sich in zwei wesentlichen Aspekten. Erstens, in Ostdeutschland arbeiten viel mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der ostdeutschen Arbeitnehmer werden somit in deutlich stärkerem Maß von den Möglichkeiten wie auch den Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt als in Westdeutschland. Zweitens, ostdeutsche Großbetriebe sind in der Regel kleiner als westdeutsche Großbetriebe. Mit der Größe eines Betriebes verbinden sich eine Reihe von spezifischen Wettbewerbsvorteilen und -nachteilen. Diese betreffen u. a. die Möglichkeiten des Kapitaleinsatzes, welche wiederum die Realisierung von sogenannten Skaleneffekten und damit die Produktivität beeinflussen. Größere Betriebe sind oftmals überdurchschnittlich produktiv, bedeutsam für die Innovationsleistungen einer Region und deutlich besser als kleinere Betriebe in der Lage, internationale Märkte zu erschließen. Die spezifische Struktur der ostdeutschen Wirtschaft kann daher als eine der wesentlichen Ursachen für die nach wie vor bestehenden Unterschiede beim Wachstum und bei der Produktivität betrachtet werden (vgl. Kapitel 11).

### 3.2 Tätigkeitsanforderungen

Rund vier von fünf Beschäftigten in der ostdeutschen Wirtschaft üben Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation voraussetzen. Innerhalb dieser Gruppe dominiert die Teilgruppe der Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Im Vergleich zu Westdeutschland fällt der nach wie vor geringere Anteil von Einfacharbeitsplätzen auf. Dieser liegt fast zehn Prozentpunkte unter dem westdeutschen Vergleichswert (vgl. Abbildung 1).<sup>3</sup>

Abbildung 1: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Ost- und Westdeutschland 2017



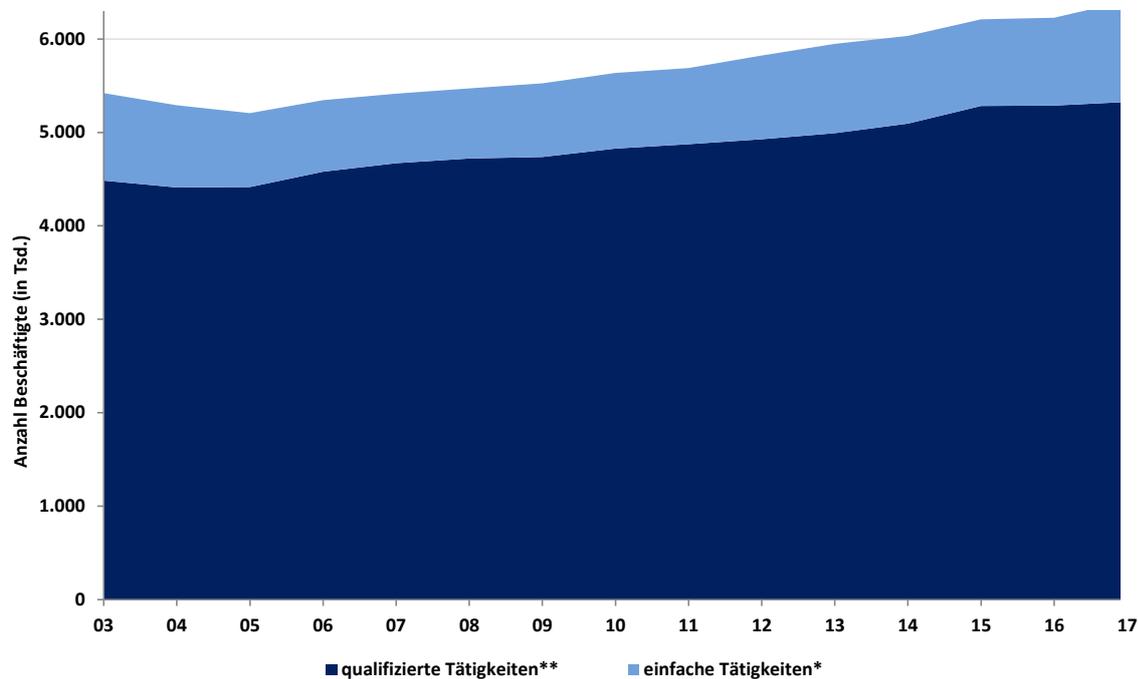
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Nachdem zwischen 2000 und 2007 hunderttausende Arbeitsplätze in den ostdeutschen Betrieben abgebaut wurden und die Zahl der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten erheblich zurückgegangen war, sind im Zuge des allgemeinen Beschäftigungsbooms, der Mitte der 2000er Jahre einsetzte, auch zahlreiche neue Einfacharbeitsplätze geschaffen worden. Die Zahl der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten liegt mittlerweile wieder nahe am Aus-

<sup>3</sup> Bei der hier vorgenommenen Ermittlung der Anteile von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wurden Auszubildende sowie tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer nicht berücksichtigt.

gangswert des Jahres 2000. Im letzten Jahr fiel der Zuwachs mit rund zwei Prozentpunkten besonders stark aus (vgl. Abbildung 2).<sup>4</sup>

**Abbildung 2: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen 2000 bis 2017**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2003 bis 2017. \*einfache Tätigkeiten = keine Ausbildung erforderlich; \*\*qualifizierte Tätigkeiten = setzen eine Ausbildung voraus.

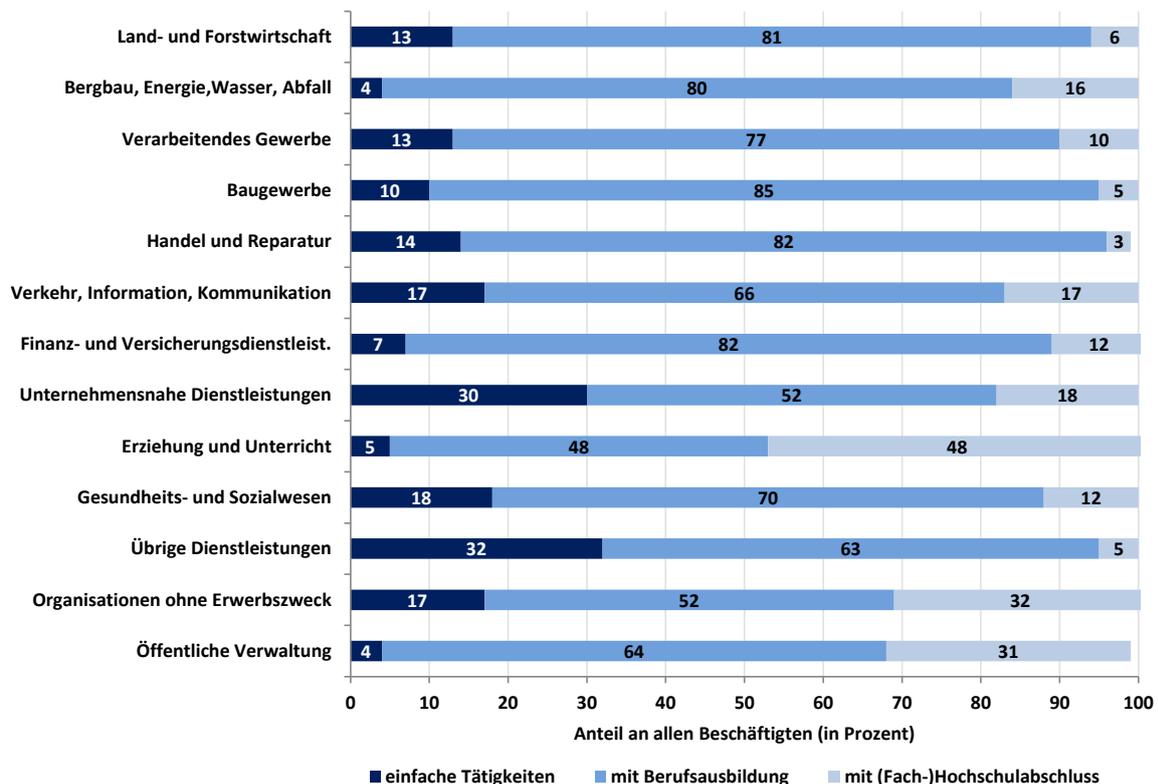
Wenngleich der Anteil einfacher Tätigkeiten zuletzt wieder gestiegen ist, muss darauf hingewiesen werden, dass es in mittlerweile fast zwei Drittel der ostdeutschen Betriebe keine Arbeitsplätze mehr für Personen ohne eine berufliche oder akademische Ausbildung gibt. Beschäftigungschancen sind damit in den meisten ostdeutschen Betrieben an eine qualifizierte Ausbildung gebunden. Dies hat erhebliche Konsequenzen für die Arbeitsmarktchancen von einzelnen Beschäftigtengruppen und berührt nicht zuletzt die Frage, wie die aktuellen Herausforderungen der Integration der vielen Flüchtlinge, die in den letzten zwei Jahren nach Deutschland gekommen sind und oftmals über keine arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen verfügen, bewältigt werden können (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 8).

<sup>4</sup> Bei der vorgenommenen Berechnung der Anteile von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wurden Auszubildende sowie tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer nicht berücksichtigt.

## Arbeitsplatzanforderungen in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft

Dass der Anteil von Einfacharbeitsplätzen zuletzt gestiegen ist, dürfte auch mit der spezifischen Nachfrage und Beschäftigungsdynamik im Dienstleistungssektor zusammenhängen, welcher sich mehr und mehr zum Beschäftigungsmotor entwickelt. Bei einem nennenswerten Teil der dort neu entstandenen Arbeitsplätze handelt es sich um sogenannte Einfacharbeitsplätze (z. B. Zulieferdienste, Wachschutz, Arbeitnehmerüberlassung,) für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Regel nicht erforderlich ist. Im Dienstleistungssektor ist der Anteil von Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte mit aktuell 21 % nahezu doppelt so groß wie im Produzierenden Gewerbe (11 %). Auf der Ebene der einzelnen Branchen reicht das Spektrum von Anteilen von teils deutlich unter 10 % in den beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bis hin zu Anteilen von mindestens 30 % in den beiden Branchen Unternehmensnahe sowie Übrige Dienstleistungen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3 : Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Ostdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Beim Einsatz von Arbeitskräften für qualifizierte Arbeiten, insbesondere solcher Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern, steht die Branche Erziehung und Unterricht an der Spitze: Dort erfordert nahezu die Hälfte der Arbeitsplätze eine entsprechende Ausbildung. Dieser Anteil ist rund zehnmal so groß wie in den Übrigen Dienstleistungen, wo ledig-

lich 5 % der Arbeitsplätze einen entsprechenden Abschluss voraussetzen. Bei einem Wechsel der Betrachtungsperspektive von der Beschäftigten- auf die Betriebsebene zeigt sich, dass in nahezu allen Branchen jene Betriebe deutlich überwiegen, in denen ausschließlich qualifizierte Arbeitsplätze vorhanden sind. Eine Ausnahme stellen die Übrigen Dienstleistungen dar (vgl. Tabelle 6).<sup>5</sup>

**Tabelle 6: Tätigkeitsanforderungen nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Branche	Betriebe mit...*		
	ausschließlich einfachen Tätigkeiten	einfachen und qualifizierten Tätigkeiten	ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten
	%		
Land- und Forstwirtschaft	10	20	67
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	0	41	59
Verarbeitendes Gewerbe	2	33	63
Baugewerbe	4	20	71
Handel und Reparatur	9	28	63
Verkehr, Information, Kommunikation	6	20	71
Finanz- und Versich.-dienstleistungen	4	6	85
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	27	64
Erziehung und Unterricht	1	34	64
Gesundheits- und Sozialwesen	1	36	63
Übrige Dienstleistungen	18	31	49
Organisationen ohne Erwerbszweck	3	19	78
Öffentliche Verwaltung	7	37	57
<b>Insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>64</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. \*Ohne Berücksichtigung von Auszubildenden und tätigen Inhabern/Vorständen/Geschäftsführern.

Mit der branchenspezifischen Nachfrage nach Arbeit verbinden sich potenziell unterschiedliche Herausforderungen bei der Deckung des Arbeitskräftebedarfs. So sind Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Bedarf an qualifizierten Fachkräften in stärkerem Maße von

<sup>5</sup> In Westdeutschland beträgt der Anteil von Betrieben mit ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten rund 44 %. In weiteren 44 % der westdeutschen Betriebe gibt es sowohl einfache und qualifizierte Tätigkeiten. In den übrigen 11 % gibt es ausschließlich einfache Tätigkeiten.

einer möglichen Verringerung des Angebots an entsprechend ausgebildeten Personen betroffen als jene Bereiche der Wirtschaft, in denen einfache Arbeit von Bedeutung ist. Im Ergebnis dieser Unterschiede dürften einzelne Strategien der Personalgewinnung, wie z. B. die betriebliche Ausbildung von (Nachwuchs-)Fachkräften oder die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter einen unterschiedlichen Stellenwert in den einzelnen Branchen aufweisen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6 und 7).

### **Tätigkeitsanforderungen und Geschlecht**

Die Arbeitsplätze von Frauen und Männern weisen ein ähnliches qualifikatorisches Anforderungsniveau auf. So arbeiten gleichermaßen 83 % der beschäftigten Frauen und Männer (ohne Berücksichtigung von Auszubildenden bzw. Beamtenanwärtern und ohne tätige Inhaber bzw. Geschäftsführende) auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss voraussetzen. Jeweils etwas mehr als zwei Drittel der Frauen und Männer üben Tätigkeiten aus, die eine berufliche Ausbildung erfordern.

**Fazit:** In den letzten Jahren sind tausende neuer Arbeitsplätze entstanden, darunter auch solche, für die keinerlei formale Ausbildung erforderlich ist. Einfache Arbeit stirbt somit nicht aus. Ganz im Gegenteil: Mit der zunehmenden Bedeutung des Dienstleistungssektors entstehen auch immer mehr neue Arbeitsplätze für Un- und Angelernte, angefangen von Zustelldiensten bis hin zu Dienstleistungen in der Pflege. Gleichwohl setzt die große Mehrheit der Arbeitsplätze in der ostdeutschen Wirtschaft eine berufliche Ausbildung voraus. Die Wettbewerbsfähigkeit der ostdeutschen Betriebe hängt damit in hohem Maße von der Verfügbarkeit gut qualifizierter Arbeitskräfte ab. Für die Arbeitnehmer bedeutet dies, dass Arbeitsmarktchancen und Beschäftigungssicherheit entscheidend von der Verfügbarkeit von formalen Qualifikationen abhängen. Dies unterstreicht einmal mehr die Bedeutung von Aus- und Weiterbildung für die Integration in den Arbeitsmarkt, nicht zuletzt auch angesichts der zunehmenden Möglichkeiten des Einsatzes digitaler Technologien und den damit verbundenen Qualifizierungsherausforderungen.

## 4. ARBEITSKRÄFTEBEDARF

### 4.1 Einstellungen und Abgänge

Seit Mitte der 2000er Jahre wächst die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Ostdeutschland stetig. Die positive Entwicklung setzte sich auch im jüngsten Befragungszeitraum fort. Nach Panelangaben ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) um rund 2 Prozent gegenüber dem Vorjahr gewachsen. Hinter dem jüngsten Beschäftigungszuwachs in Ostdeutschland stehen unterschiedliche Entwicklungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Während mehr als ein Viertel der Betriebe ihre Beschäftigtenzahl steigern konnte, musste rund ein Fünftel der Betriebe im selben Zeitraum Personal abbauen. Da die gewachsenen Betriebe in der Summe mehr Arbeitsplätze neu geschaffen haben, als in den schrumpfenden Betrieben gleichzeitig abgebaut wurden, ist die Beschäftigung im Saldo weiter gestiegen (vgl. Tabelle 7).

**Tabelle 7: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe in Ost- und Westdeutschland zwischen 2016 und 2017**

Betriebe mit...	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
Beschäftigungsaufbau (> +2%)	27	28
Konstante Beschäftigung (-2% bis +2%)	53	53
Beschäftigungsrückgang (< -2%)	20	19
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Ein wesentlicher Nachteil der ostdeutschen Wirtschaft liegt in ihrer Kleinteiligkeit begründet. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die Zahl der größeren Betriebe zu erhöhen. Neben exogenen Faktoren, wie etwa der Ansiedlung größerer Betriebseinheiten, können hierzu vor allem endogene Faktoren, sprich: das Wachsen existierender Betriebe beitragen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen folgendes Bild: Im Verlaufe der zurückliegenden zwölf Monate haben 4 % der Betriebe ihre Betriebsgrößenklasse gewechselt; 3 % sind aufgestiegen, 1 % abgestiegen. Bei den übrigen 96 % der Betriebe gab es keinen Wechsel im hier betrachteten Zeitraum.

Bei 11 % der gewachsenen Betriebe hat der Personalaufbau zu einem Wechsel in eine höhere Größenklasse geführt. Von den geschrumpften Betrieben sind 6 % in eine kleinere Größenklasse gewechselt. Die übrigen 94 % konnten trotz Personalabbau ihre Klasse halten (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Wechsel der Betriebsgrößenklasse zwischen 2016 und 2017 in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse*	in höhere gewechselt	kein Wechsel	in kleinere gewechselt	Summe
	%			%
1 bis 9 Beschäftigte	4	96	0	100
10 bis 49 Beschäftigte	2	94	4	100
50 bis 249 Beschäftigte	1	96	3	100
ab 250 Beschäftigte	0	95	5	100
<b>Insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>96</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. \*Betriebsgrößenklasse zum 30.06.2016.

### Einstellungen im ersten Halbjahr 2017

Allein in dem zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegenden ersten Halbjahr 2017 sind hochgerechnet mehr als 100 Tsd. neue Beschäftigungsverhältnisse entstanden.<sup>6</sup> Hinter diesem Beschäftigungszuwachs stehen erhebliche Personalbewegungen: Es gab hochgerechnet ca. 500 Tsd. Einstellungen und ca. 400 Tsd. Personalabgänge. Personaleinstellungen wurden in jedem dritten Betrieb in Ostdeutschland vorgenommen.

Knapp zwei Drittel aller Betriebe mit vollzogenen Neueinstellungen im ersten Halbjahr gaben an, ihren Bedarf an Arbeitskräften hiermit vollständig gedeckt zu haben. In den übrigen Fällen gelang dies nur teilweise, d. h. die betroffenen Betriebe hätten gerne noch weitere Arbeitskräfte eingestellt. Hinzu kommen noch etwas mehr als 10 % aller Betriebe, die Arbeitskräfte einstellen wollten, aber bis zum Zeitpunkt der Befragung keine der neu zu besetzenden Stellen besetzen konnten.

Rund 15 % der ostdeutschen Betriebe nahmen ausschließlich Einstellungen vor, in 18 % gab es zwar Personalzugänge, aber auch Personalabgänge.<sup>7</sup> In weiteren 9 % aller Betriebe wurde ausschließlich Personal freigesetzt. Für Westdeutschland ergibt sich eine ähnliche Verteilung (vgl. Tabelle 9).

<sup>6</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels bezieht sich die Erfassung von Einstellungen und Abgängen aus erhebungstechnischen Gründen stets auf das jeweils erste Halbjahr (und nicht auf das ganze Jahr).

<sup>7</sup> In den Betrieben mit Zu- und Abgängen übertrafen die Personaleinstellungen in der Regel die Zahl der Abgänge. In 40 % dieser Betriebe war der Saldo positiv und in 44 % ausgeglichen. In lediglich 16 % gab es mehr Abgänge als Zugänge.

Tabelle 9: Struktur der Personalbewegungen in Ost- und Westdeutschland 2017

Betriebstyp	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
nur Einstellungen	15	13
Einstellungen und Abgänge	18	20
nur Abgänge	9	11
keine Personalbewegungen	58	56
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Im Durchschnitt wurden 3,6 Arbeitskräfte pro Betrieb neu eingestellt (bezogen auf alle Betriebe in Ostdeutschland mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2017). In der Mehrheit der Betriebe lag die Zahl der neu eingestellten Personen allerdings deutlich unter dem ermittelten Durchschnittswert. So hat rund die Hälfte der Betriebe mit Einstellungen nur eine einzige Person neu eingestellt. Dies war besonders typisch für die Gruppe der einstellenden Kleinstbetriebe, von denen insgesamt nur ein Fünftel Personaleinstellungen im hier betrachteten ersten Halbjahr vorgenommen hat. Die überwiegende Mehrheit der Kleinstbetriebe mit Einstellungen stellte nur eine Person ein. Im Durchschnitt wurden hier 1,4 Arbeitskräfte neu eingestellt. Bei Betrieben der nächsthöheren Betriebsgrößenklasse war die Zahl der pro Betrieb neu eingestellten Arbeitskräfte mit 2,7 doppelt so hoch (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Personaleinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Einstellungen	Betriebe mit...			Einstellungen pro Betrieb
		1 Einstellung	2 Einstellungen	3 oder mehr	Mittelwert
	%	%			
1 bis 9 Beschäftigte	20	70	22	9	1,4
10 bis 49 Beschäftigte	58	40	29	31	2,7
50 bis 249 Beschäftigte	85	11	14	75	9,9
ab 250 Beschäftigte	94	2	3	95	33,0
<b>Insgesamt</b>	<b>32</b>	<b>49</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>3,6</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2017.

Großbetriebe haben im Durchschnitt 33 Arbeitskräfte eingestellt. Wenngleich Kleinstbetriebe in der Regel nur eine einzige Person eingestellt haben, haben sie in der Summe annähernd genauso viele Arbeitskräfte eingestellt wie Großbetriebe. So entfallen 17 % aller im ersten Halbjahr 2017 vorgenommenen Einstellungen auf die Gruppe der Kleinstbetriebe,

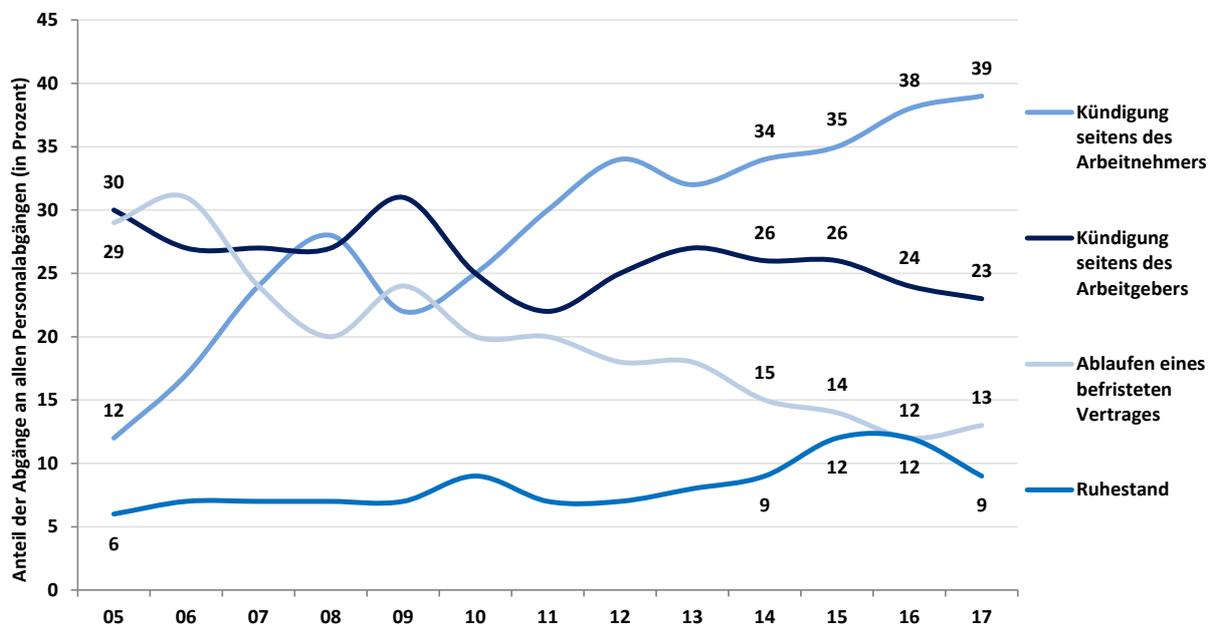
d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Der entsprechende Anteil der Großbetriebe ist mit 18 % nur unwesentlich größer (Kleinbetriebe: 31 %, Mittelbetriebe: 33 %).

Neben Einstellungen gab es auch wieder zahlreiche Personalabgänge. Im betrachteten Zeitraum sind in 27 % aller ostdeutschen Betriebe ein oder mehrere Arbeitnehmer ausgeschieden. Über die Gründe der erfolgten Personalabgänge informiert der folgende Abschnitt.

### Gründe für Personalabgänge

In rund jedem vierten Betrieb sind im hier beobachteten Zeitraum, erstes Halbjahr 2017, Arbeitskräfte ausgeschieden. Die Gründe für die erfolgten Personalabgänge sind vielfältig, entsprechen aber im Prinzip dem Muster des vorangegangenen Jahres. Wie schon im Jahr zuvor sind die meisten Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmer zurückzuführen (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland 2005 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2005 bis 2017. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

Der Anteil von Arbeitnehmerkündigungen an den Abgängen ist weiter gestiegen und jener, der auf Kündigungen seitens der Arbeitgeber zurückzuführen war, ist weiter zurückgegangen. Die Entwicklung der Abgangsgründe spiegelt damit die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt relativ gut wider. Zu Beginn des Beschäftigungswachstums Mitte der 2000er Jahre, nach einer Phase jahrelangen Beschäftigungsabbaus, war der Anteil von Arbeitgeberkündigungen mehr als doppelt so hoch wie der Anteil von Arbeitnehmerkündigungen. Mit der stetig wachsenden Arbeitskräftenachfrage in den Folgejahren haben die Beschäftigungsmöglichkeiten für wechselbereite Arbeitnehmer immer mehr zugenommen. Im Ergebnis ist der

Anteil der Arbeitnehmerkündigungen nahezu kontinuierlich gestiegen. Aus Sicht der Beschäftigten können Betriebswechsel dazu beitragen, individuelle Beschäftigungsperspektiven und Einkommenschancen zu verbessern. Aus Sicht der Betriebe erhöhen Arbeitnehmerkündigungen den Ersatzbedarf. Aufgrund der hohen Zahl von Arbeitnehmerkündigungen dürfte dieser einen nicht unwesentlichen Teil der betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen. Auf dem dritten Rang der Abgangsgründe folgen Abgänge, die mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammenhängen. Im Vergleich zu früheren Jahren hat dieser Abgangsgrund erheblich an Bedeutung verloren. Von Bedeutung waren auch Personalabgänge, die auf das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zurückzuführen sind.

In nahezu allen Branchen überwogen arbeitnehmerseitig veranlasste Abgänge. Lediglich in der Land- und Forstwirtschaft wurden mehr Arbeitnehmer entlassen als auf eigenen Wunsch ausgeschieden sind. Altersbedingte Abgänge waren in einigen Bereichen deutlich häufiger als in anderen. In dieser Hinsicht fällt vor allem die Öffentliche Verwaltung auf, wo dieser Abgangsgrund eine erhebliche Bedeutung hatte: Rund ein Drittel der erfolgten Personalabgänge hingen mit dem altersbedingten Ausscheiden von Beschäftigten zusammen. Der Anteil dieser Art von Abgängen war damit dreimal so hoch wie im ostdeutschen Durchschnitt. Demgegenüber waren arbeitgeberseitig veranlasste Abgänge dort nahezu unbedeutend. Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. Dies zeigt sich z. B. bei den arbeitnehmerseitig veranlassten Personalabgängen. Von diesen waren Kleinst- und Kleinbetriebe weit stärker betroffen als Mittel- und Großbetriebe (vgl. Tabelle 11).

**Tabelle 11: Gründe für Personalabgänge im ersten Halbjahr 2017 nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland**

Betriebsgrößenklasse	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	%								
1 bis 9 Beschäftigte	45	26	1	6	8	1	6	1	2
10 bis 49 Beschäftigte	43	23	2	12	5	1	5	2	1
50 bis 249 Beschäftigte	39	26	2	12	8	1	6	3	1
ab 250 Beschäftigte	28	19	2	21	9	2	10	6	1
<b>Insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

- A Kündigung seitens des Arbeitnehmers
- B Kündigung seitens des Betriebes
- C Abgänge nach Abschluss der betrieblichen Ausbildung
- D Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages
- E Einvernehmliche Aufhebung
- F Versetzung in anderen Betrieb des Unternehmens
- G Ruhestand mit gesetzlicher Altersgrenze
- H Ruhestand vor gesetzlicher Altersgrenze
- I Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Der überdurchschnittlich hohe Anteil von arbeitnehmerseitig veranlassten Personalabgängen bei Kleinst- und Kleinbetrieben zeigt, dass Betriebe dieser Größe offensichtlich erhebliche Probleme haben, ihre Mitarbeiter zu halten. Diese Schwierigkeiten dürften auch mit dem Lohnniveau zusammenhängen, das in Kleinst- und Kleinbetrieben deutlich niedriger ist als in größeren Betrieben (siehe hierzu ausführlich Kapitel 10.3). Gleichwohl ist insgesamt fast ein Viertel aller Abgänge auf Arbeitgeberkündigungen zurückzuführen. Die Unterschiede fallen hier weniger stark aus, sind aber in kleineren Betrieben häufiger zu beobachten gewesen als in größeren Betrieben. Dieser Unterschied dürfte, wie weiter oben bereits angesprochen, wesentlich mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen wie z. B. dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) zusammenhängen.<sup>8</sup> In diesem Zusammenhang ist auch auf den betriebsgrößen-spezifischen Gebrauch von befristeten Einstellungen hinzuweisen. Mit der Größe der Betriebe steigt der Anteil von Personalabgängen, die auf die Beendigung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen zurückzuführen sind (siehe auch Kapitel 5.3). Bei Kleinstbetrieben betrug dieser Anteil lediglich 6 % gegenüber 21 % bei Großbetrieben. Unterschiede bestehen auch bezüglich des altersbedingten Ausscheidens von Mitarbeitern. In größeren Betrieben spielten solche Abgänge eine deutlich größere Rolle als in kleineren Betrieben. Mit 16 % ist der entsprechende Anteil bei Großbetrieben rund doppelt so hoch wie bei Kleinstbetrieben. Im Gegensatz zu früheren Jahren erfolgten diese altersbedingten Abgänge über alle Größenklassen hinweg häufiger mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters als vor dem Erreichen dieser Grenze.

### **Beschäftigungsaussichten**

Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung wird sich voraussichtlich fortsetzen. Rund 14 % aller Betriebe gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden 12 Monaten steigern zu wollen. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen war damit genau wie in Westdeutschland rund dreimal so hoch wie jener von Betrieben, die mit Personalabbau rechneten. In Westdeutschland war allerdings der Anteil von Betrieben mit positiven Beschäftigungserwartungen noch etwas höher (vgl. Tabelle 12).

---

<sup>8</sup> Das KSchG gilt erst ab einer bestimmten Betriebsgröße. Kleinstbetriebe sind vom Anwendungsbereich des KSchG ausgenommen. Kündigungen können dort ohne besondere Voraussetzungen ausgesprochen werden (Schwellenwert: 10 Beschäftigte). Demgegenüber müssen unter das KSchG fallende Betriebe bei einer Kündigung darauf achten, dass sie sozial gerechtfertigt ist. Liegen soziale Rechtfertigungsgründe nicht vor, ist die Kündigung unwirksam.

Tabelle 12: Beschäftigungserwartungen in Ost- und Westdeutschland

Erwartungen	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
steigende Beschäftigung	14	17
gleich bleibende Beschäftigung	76	72
fallende Beschäftigung	4	5
kann man noch nicht sagen	6	6
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

In allen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft gab es mehr positive als negative Erwartungen. Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland wird sich damit aller Voraussicht nach in allen Bereichen der Wirtschaft fortsetzen. Besonders günstig fielen die Prognosen in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation aus. Dort rechnet gut jeder fünfte Befragte mit Beschäftigungswachstum. In der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen wie auch im Gesundheits- und Sozialwesen fiel der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen ebenfalls überdurchschnittlich hoch aus (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Beschäftigungserwartungen nach Branchen in Ostdeutschland 2017

Branche	steigend	gleich bleibend	fallend	kann man noch nicht sagen
	%			
Land- und Forstwirtschaft	7	85	6	3
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	8	86	1	4
Verarbeitendes Gewerbe	15	75	5	5
Baugewerbe	11	78	4	7
Handel und Reparatur	12	80	4	4
Verkehr, Information, Kommunikation	21	69	4	6
Finanz- und Versich.-dienstleistungen	8	84	2	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	72	4	6
Erziehung und Unterricht	12	74	7	7
Gesundheits- und Sozialwesen	16	72	5	7
Übrige Dienstleistungen	13	77	3	8
Organisationen ohne Erwerbszweck	11	81	1	6
Öffentliche Verwaltung	7	81	3	10
<b>Insgesamt</b>	<b>14</b>	<b>76</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Die positiven Erwartungen nehmen mit der Größe der Betriebe zu. Großbetriebe wollen häufiger ihre Belegschaften erweitern als Kleinstbetriebe. Der Anteil von Großbetrieben mit erwartetem Beschäftigungswachstum ist doppelt so hoch wie im Durchschnitt (vgl. Tabelle 14).

**Tabelle 14: Beschäftigungserwartungen nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	steigend	gleich bleibend	fallend	kann man noch nicht sagen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	12	78	4	6
10 bis 49 Beschäftigte	18	73	4	5
50 bis 249 Beschäftigte	20	67	6	6
ab 250 Beschäftigte	28	59	5	9
<b>Insgesamt</b>	<b>14</b>	<b>76</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

## 4.2 Fachkräftebedarf

Der Bedarf der ostdeutschen Betriebe an Fachkräften ist weiter hoch. Als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“ gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber und Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen. In einzelnen Bereichen der Wirtschaft, wie z. B. in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation, in der Branche Erziehung und Unterricht oder im Gesundheits- und Sozialwesen, wo nahezu jeder zweite Betrieb die Absicht hatte, eine oder mehrere Stellen für Fachkräfte zu besetzen, ging die Nachfrage nach Fachkräften von einer relativ großen Zahl von Betrieben aus. In anderen Branchen war diese dagegen auf einen kleinen Teil der Betriebe beschränkt, wie etwa im Handel oder in den Übrigen Dienstleistungen, wo nur ein Drittel der Betriebe neue Fachkräfte suchte. Gemessen an der Menge der gesuchten Fachkräfte sind vor allem die beiden beschäftigungsstarken Branchen – Unternehmensnahe Dienstleistungen und Gesundheits- und Sozialwesen – von Bedeutung. Auf die beiden genannten Branchen entfielen zusammen rund 40 % des gesamten ostdeutschen Fachkräftebedarfs im hier beobachteten Zeitraum. Während der Umfang der im Gesundheits- und Sozialwesen gesuchten Fachkräfte annähernd dem Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung entspricht, liegt der Bedarf der Unternehmensnahen Dienstleistungen deutlich darüber, worin sich die enorme Beschäftigungsdynamik dieses Bereiches der ostdeutschen Wirtschaft zeigt. Auf dem dritten Platz rangiert das Baugewerbe, auf das mehr als ein Zehntel des gesamten Bedarfs an Fachkräften entfällt. Dieser Anteil liegt ebenfalls deutlich über dem Beschäftigtenanteil, was auf eine überdurchschnittlich hohe Nachfrage hinweist. Die Nachfrage des Verarbeitenden Ge-

werbes, obwohl deutlich beschäftigungsstärker, war geringer als im Baugewerbe (vgl. Tabelle 15).

**Tabelle 15: Verteilung des Fachkräftebedarfs in Ostdeutschland im Jahr 2017 nach Branchen**

Branche	Betriebe mit Bedarf	Anteil an...	
		Fachkräfte- bedarf	Beschäftigte
	%	%	
Land- und Forstwirtschaft	24	1	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	44	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	42	9	14
Baugewerbe	46	11	7
Handel und Reparatur	31	8	12
Verkehr, Information, Kommunikation	47	10	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	23	1	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	37	24	17
Erziehung und Unterricht	47	5	5
Gesundheits- und Sozialwesen	47	16	15
Übrige Dienstleistungen	31	10	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	27	1	2
Öffentliche Verwaltung	45	3	8
<b>Insgesamt</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass vermutlich ein nicht unwesentlicher Teil der Nachfrage im Verarbeitenden Gewerbe über Leiharbeiter abgedeckt wird (vgl. hierzu Kapitel 5.4). Betriebe der Arbeitnehmerüberlassung, die Arbeitskräfte einstellen und diese als Leiharbeiter an Betriebe anderer Branchen verleihen, werden statistisch der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen zugeordnet. Der Anteil von Verleihern an der Gesamtnachfrage ist nicht unbedeutend, wie Statistiken der Bundesagentur für Arbeit belegen. Diese wies für Juni 2017 rund 138 Tsd. offene Stellen in Ostdeutschland aus. Von diesen entfielen nur rund 15 Tsd. auf das Verarbeitende Gewerbe, aber rund 40 Tsd. auf Betriebe der Arbeitnehmer-

überlassung. Letztere waren damit für fast ein Drittel (29 %) der Gesamtnachfrage in Ostdeutschland verantwortlich – gemessen am Bestand der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen.<sup>9</sup>

Ob ein Betrieb Fachkräfte nachfragt, hängt neben der Branche ganz wesentlich mit der Größe zusammen. Während nahezu alle Großbetriebe eine oder mehrere Fachkräfte suchten, traf dies nur für etwa jeden vierten Kleinstbetrieb, d. h. einen Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten, zu. Mit der Betriebsgröße variiert zudem die Zahl der pro Betrieb gesuchten Fachkräfte. Kleinstbetriebe suchten in der Regel nur eine einzige Fachkraft. In der Addition dieser Einzelbedarfe ergeben sich jedoch erhebliche Nachfrageeffekte. So entfiel insgesamt rund ein Viertel der Nachfrage nach Fachkräften auf Betriebe dieser Größenklasse. In der Summe wurden von diesen damit weit mehr qualifizierte Arbeitskräfte gesucht als von allen Großbetrieben zusammen (vgl. Tabelle 16).

**Tabelle 16: Verteilung des Fachkräftebedarfs in Ostdeutschland im Jahr 2017 nach Betriebsgrößenklassen**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Bedarf	Anteil an...	
		Fachkräftebedarf	Beschäftigte
	%	%	
1 bis 9 Beschäftigte	28	25	19
10 bis 49 Beschäftigte	59	33	30
50 bis 249 Beschäftigte	77	28	28
ab 250 Beschäftigte	93	14	23
<b>Insgesamt</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. \*Im ersten Halbjahr 2017 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern.

Der Fachkräftebedarf der ostdeutschen Großbetriebe fiel, gemessen an der Zahl der in Betrieben dieser Größenklasse tätigen Arbeitnehmer, überraschend gering aus. Mit nur 14 % lag dieser um fast zehn Prozentpunkte unter deren Beschäftigtenanteil. Wie die folgenden Ausführungen zeigen, waren kleinere und größere Betriebe unterschiedlich erfolgreich in ihren Bemühungen, Fachkräfte für die zu besetzenden Stellen zu gewinnen.

<sup>9</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Gemeldete Arbeitsstellen. Monatszahlen. Ostdeutschland Juni 2017. Nürnberg, 21.06.2017.

## **Besetzungsschwierigkeiten**

Die Wettbewerbsfähigkeit der ostdeutschen Wirtschaft basiert in hohem Maße auf qualifizierten Arbeitskräften. In fast zwei Drittel der ostdeutschen Betriebe gibt es nur noch Arbeitsplätze für Personen mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung (siehe Kapitel 3.2). Vor diesem Hintergrund ist es von wesentlicher Bedeutung, in welchem Maße es den Betrieben gelingt, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Die aktuellen Ergebnisse der Befragung hierzu zeigen, dass es nur 46 % der einstellungsbereiten Betriebe gelungen ist, ihren Bedarf durch die im ersten Halbjahr 2017 erfolgten Personaleinstellungen vollständig zu decken. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Jeder zweite Betrieb mit Fachkräftebedarf war nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften (54 %). Damit hatten anteilig etwas mehr Betriebe Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu gewinnen, als im vorangegangenen Jahr (2016: 53 %). In Westdeutschland ist der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten demgegenüber deutlich gestiegen, lag mit 49 % jedoch immer noch unter dem ostdeutschen Wert.

Es waren nicht nur mehr Betriebe von Besetzungsproblemen betroffen, auch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten ist gestiegen. Während die Steigerung in Ostdeutschland vergleichsweise gering ausfiel (1 Prozentpunkt), stieg der Anteil unbesetzt gebliebener Stellen in Westdeutschland um sechs Prozentpunkte. Die jüngste Entwicklung hat zu annähernd identischen Nichtbesetzungsquoten in Ost und West geführt.<sup>10</sup> Während bei den meisten Betrieben, alle oder zumindest ein Teil der Stellen besetzt werden konnten, blieben zahlreiche der Betriebe komplett erfolglos und konnten nicht eine einzige Stelle besetzen. Fast drei Viertel dieser erfolglosen Betriebe beschäftigten weniger als 10 Mitarbeiter, sind also sogenannte Kleinstbetriebe. Rund zwei Drittel der erfolglosen Betriebe (69 %) suchten lediglich eine Fachkraft. In weiteren 24 % wurden zwei Fachkräfte gesucht. In den übrigen 5 % sollten mindestens drei Stellen besetzt werden (2 % der betreffenden Betriebe machten keine Angaben zur Zahl der gesuchten Fachkräfte).

---

<sup>10</sup> Im Hinblick auf den Anteil der unbesetzt gebliebenen Stellen an allen, im ersten Halbjahr zu besetzenden Stellen für Fachkräfte, bestehen nennenswerte Unterschiede zwischen den ostdeutschen Bundesländern. Das Spektrum reicht von 31 bis 41 %. Drei Bundesländer liegen über, drei unter dem ostdeutschen Durchschnittswert in Höhe von 37 %.

Wie bereits in den Vorjahren ist es den Betrieben des ostdeutschen Baugewerbes weniger gut gelungen als anderen Branchen, für die zu besetzenden Stellen geeignete Fachkräfte zu gewinnen (vgl. Tabelle 17).<sup>11</sup>

**Tabelle 17: Nichtbesetzungsquote und Verteilung der nicht besetzten Stellen nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Branche	Nichtbesetzungs- quote*	Anteil an...	
		nicht besetzte Stellen	Beschäftigte
	%	%	
Land- und Forstwirtschaft	41	1	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	-	-	2
Verarbeitendes Gewerbe	34	8	14
Baugewerbe	52	15	7
Handel und Reparatur	33	7	12
Verkehr, Information, Kommunikation	37	10	8
Finanz- und Versich.-dienstleistungen	44	2	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	44	28	17
Erziehung und Unterricht	22	3	5
Gesundheits- und Sozialwesen	35	15	15
Übrige Dienstleistungen	31	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	21	1	2
Öffentliche Verwaltung	8	1	8
<b>Insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. \*Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung noch unbesetzt gebliebenen an allen im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte.

Stellenbesetzungsprobleme hingen neben der Branche weiterhin mit der Größe der Betriebe zusammen (vgl. Tabelle 18).

<sup>11</sup> Auch in Westdeutschland weist das Baugewerbe die höchste Nichtbesetzungsquote aller Branchen auf; im westdeutschen Baugewerbe blieb ebenfalls rund jede zweite Stelle unbesetzt.

**Tabelle 18: Nichtbesetzungsquote und Verteilung der nicht besetzten Stellen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Nichtbesetzungsquote*	Anteil an...	
		nicht besetzte Stellen	Beschäftigte
	%	%	
1 bis 9 Beschäftigte	49	33	19
10 bis 49 Beschäftigte	39	35	30
50 bis 249 Beschäftigte	33	24	28
ab 250 Beschäftigte	21	8	23
<b>Insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. \*Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung noch unbesetzt gebliebenen an allen im ersten Halbjahr 2017 zu besetzenden Stellen für Fachkräfte.

Die größeren Schwierigkeiten kleinerer Betriebe spiegeln sich in der Nichtbesetzungsquote wider: Diese lag bei Kleinstbetrieben deutlich über, bei Großbetrieben dagegen deutlich unter dem Durchschnitt aller ostdeutschen Betriebe. Von allen nicht besetzten Fachkräftestellen entfiel rund ein Drittel auf Kleinstbetriebe. Damit blieben dort fast fünfmal so viele Fachkräftestellen unbesetzt wie in allen Großbetrieben.

**Fazit:** Auch wenn der größte Teil der Stellen für Fachkräfte nach wie vor besetzt werden konnte, blieb ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials in Ostdeutschland ungenutzt. Noch nie blieben so viele Stellen unbesetzt wie im letzten Jahr. Die Wahlmöglichkeiten für gesuchte Fachkräfte haben sich vergrößert, für wechselbereite Arbeitnehmer gibt es zahlreiche offene Stellen. Für die Betriebe geht es daher immer mehr auch darum, ihre qualifizierten Mitarbeiter zu halten – erst recht in einer Situation, in der die Löhne in vielen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft immer noch teils erheblich unter dem Westniveau liegen. Es besteht das Risiko, dass die tendenziell niedrigeren Löhne im Osten, ehemals ein Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von ansiedlungsbereiten Unternehmen, sich bei der Gewinnung von gesuchten Fachkräften zunehmend als Nachteil herausstellen.

## 5. BESCHÄFTIGUNGSFORMEN

In den letzten beiden Jahrzehnten sind die Beschäftigungsverhältnisse vielfältiger geworden. Viele Beschäftigte sind heute auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung). Andere sind als Leiharbeiter in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten, sehr heterogenen Beschäftigungsformen können unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsumiert werden. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung, dem Beschäftigungsverhältnis der großen Mehrheit der Beschäftigten und daher als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet, unterscheiden. Mit aktuell 17 % entspricht der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung dem Vorjahresniveau (Westdeutschland: 23 %). Bei Hinzunahme von sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen würde der Anteil atypisch beschäftigter Arbeitnehmer in Ostdeutschland 38 % betragen (Westdeutschland: 41 %).<sup>12</sup>

Im Folgenden wird die Entwicklung der einzelnen Beschäftigungsformen ausführlich beschrieben.

### 5.1 Teilzeitbeschäftigung

Das Beschäftigungswachstum der letzten Jahre ging einher mit einer deutlichen Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen.<sup>13</sup> In fast drei Viertel aller ostdeutschen Betriebe gibt es mittlerweile einen oder mehrere Teilzeitbeschäftigte (inkl. geringfügige Beschäftigung). Insgesamt arbeitet jeder vierte Beschäftigte (28 %) in Ostdeutschland auf einer Teilzeitstelle. Im Vergleich zu früheren Jahren ist der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung deutlich gestiegen (2000: 16 %, 2005: 20 %, 2010: 25 %, 2015:

---

<sup>12</sup> Im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung gibt es keine einheitliche Sichtweise. Diese Beschäftigungsform lässt sich sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zurechnen. Das letztlich gewählte Vorgehen bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung ist insofern bedeutsam, als diese Gruppe von erheblicher quantitativer Bedeutung ist und die gewählte Zuordnung dementsprechend erheblichen Einfluss auf die Höhe des Anteils atypischer Beschäftigungsformen an der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse und somit auch auf die Beurteilung der beobachteten Entwicklung von Beschäftigung hat.

<sup>13</sup> Im vorliegenden Bericht gelten alle Arbeitnehmer als teilzeitbeschäftigt, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb bspw. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebes mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

28 %). In Westdeutschland ist der Anteil von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in den letzten Jahren ebenfalls gestiegen, und zwar von 20 % im Jahr 2000 auf 31 % im Jahr 2017 (2005: 26 %, 2010: 28 %).

Der tendenzielle Zuwachs dieser Beschäftigungsverhältnisse lässt sich auf verschiedene Ursachen zurückführen. Von Bedeutung ist insbesondere, dass der Dienstleistungssektor, ein Bereich in dem tendenziell häufiger in Teilzeit gearbeitet wird, immer mehr an Gewicht gewonnen hat. Die starke Zunahme von Teilzeitarbeit hängt jedoch nicht nur mit der gestiegenen Bedeutung des Dienstleistungssektors zusammen. Hierzu haben auch strukturelle Veränderungen innerhalb dieses Sektors beigetragen. Zu Beginn des Beschäftigungsaufschwungs Mitte der 2000er Jahre arbeiteten 24 % aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor auf einer Teilzeitstelle (inkl. Mini-Job). Bis zum Jahr 2017 ist der Anteil um fast zehn Prozentpunkte gestiegen. Diese Entwicklung war nicht auf einzelne Branchen des Dienstleistungssektors beschränkt, sondern betraf alle Bereiche. Der Dienstleistungssektor hat somit nicht nur quantitativ an Bedeutung gewonnen, indem ein erheblicher Teil der neu geschaffenen Arbeitsverhältnisse in Ostdeutschland in diesem Bereich entstanden ist. Da im Vergleich zu früheren Jahren offenbar überdurchschnittlich viele Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse entstanden sind, hat sich zugleich die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Dienstleistungssektors gewandelt. Im Ergebnis dieser Entwicklungen hat sich die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung sowohl in der ostdeutschen Wirtschaft insgesamt als auch im Dienstleistungssektor deutlich erhöht.<sup>14</sup>

Trotz dieses generellen Trends einer nahezu flächendeckenden Zunahme von Teilzeitbeschäftigung bestehen nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft.<sup>15</sup> Dies betrifft z. B. die Verteilung: Rund ein Viertel aller ostdeutschen Teilzeitbeschäftigten arbeitet im Gesundheits- und Sozialwesen. Dort arbeitet wiederum jeder zweite Beschäftigte auf einer Stelle mit verkürzter Arbeitszeit. Die Teilzeitquote im Ge-

---

<sup>14</sup> Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns vor zwei Jahren, in deren Folge eine nennenswerte Zahl von Mini-Jobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurde, dürfte ebenfalls zur beschriebenen Entwicklung beigetragen haben (vgl. Bellmann, L.; Bossler, M.; Dütsch, M.; Gerner, H.-D.; Ohlert, C.: Folgen des Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen. IAB-Kurzbericht, 18/2016. Nürnberg, 2016).

<sup>15</sup> Die einzelnen Bereiche der ostdeutschen Wirtschaft sind damit von den möglichen Ergebnissen der aktuellen Diskussion um die Möglichkeiten für Beschäftigte, nach einer temporären Reduzierung der Arbeitszeit wieder auf eine Vollzeitstelle zurückkehren zu können, somit unterschiedlich betroffen. Branchen mit hohen Teilzeitquoten werden eher als solche mit lediglich geringen Quoten hiervon berührt.

sundheits- und Sozialwesen ist damit rund fünfmal so hoch wie die jeweilige Quote in den drei Branchen des Produzierenden Gewerbes (vgl. Tabelle 19).

**Tabelle 19: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitquote nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Branche	Betriebe mit Teilzeitbe- schäftigten	Teilzeitquote*		
		Insgesamt	Frauen	Männer
	%	%		
Land- und Forstwirtschaft	53	14	27	8
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	71	9	24	4
Verarbeitendes Gewerbe	68	10	24	4
Baugewerbe	54	10	43	6
Handel und Reparatur	75	32	51	13
Verkehr, Information, Komm.	65	18	35	13
Finanz- u. Versich.-dienstleistungen	75	27	40	8
Unternehmensnahe Dienstleistg.	67	27	42	15
Erziehung und Unterricht	78	34	38	23
Gesundheits- und Sozialwesen	84	47	52	30
Übrige Dienstleistungen	79	39	47	29
Organisationen ohne Erwerbszweck	87	47	51	38
Öffentliche Verwaltung	87	31	42	12
<b>Insgesamt</b>	<b>71</b>	<b>28</b>	<b>44</b>	<b>13</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. \*Anteil der Teilzeitbeschäftigten (inkl. geringfügig Beschäftigte) an allen Beschäftigten.

Drei Viertel der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse entfallen auf Frauen. Von allen Frauen arbeiten wiederum mehr als 40 % auf einer Teilzeitstelle. Bei männlichen Beschäftigten ist Teilzeitarbeit nach wie vor wenig verbreitet (13 %).<sup>16</sup> Dies erklärt auch die vergleichsweise geringen Anteile solcher Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes (z. B. Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe). Es arbeiten zwar auch dort anteilig mehr Beschäftigte in Teilzeit als noch vor einigen Jahren. So hat sich z. B. im

<sup>16</sup> Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarktforschung der Bundesagentur für Arbeit entspricht Teilzeit mehrheitlich den Wünschen der betroffenen Arbeitnehmer in Ostdeutschland. Bei der Interpretation der Werte ist zu berücksichtigen, dass in der betreffenden Untersuchung nicht zwischen sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und Mini-Jobs unterschieden wurde (vgl. Wanger, S; Weber, E.: Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen. Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information, IAB-Kurzbericht 8/2016. Nürnberg 2016).

Verarbeitenden Gewerbe der Anteil von Teilzeitstellen innerhalb der letzten 10 Jahre verdreifacht. Die erfolgten Veränderungen sind aufgrund des geringen Ausgangsniveaus allerdings kaum sichtbar.

Teilzeitbeschäftigung wird von Betrieben aller Betriebsgrößenklassen breit genutzt, wobei der Anteil teilzeitbeschäftigter an allen beschäftigten Arbeitnehmern bei kleineren Betrieben höher ausfällt als bei größeren Betrieben. Auffällig sind vor allem die überdurchschnittlich hohen Teilzeitquoten in der Gruppe der Kleinstbetriebe (vgl. Tabelle 20).

**Tabelle 20: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitquote nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Teilzeitbe- schäftigten	Teilzeitquote*		
		Insgesamt	Frauen	Männer
	%	%		
1 bis 9 Beschäftigte	65	33	49	17
10 bis 49 Beschäftigte	85	26	44	13
50 bis 249 Beschäftigte	92	27	44	12
ab 250 Beschäftigte	97	26	40	11
<b>Insgesamt</b>	<b>71</b>	<b>28</b>	<b>44</b>	<b>13</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. \*Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten.

## 5.2 Geringfügige Beschäftigung

In mehr als 40 % der ostdeutschen Betriebe gibt es einen oder mehrere geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobber). In Ostdeutschland gibt es damit anteilig deutlich weniger Betriebe mit solchen Beschäftigungsverhältnissen als im Westen Deutschlands, wo mehr als 60 % der Betriebe Mini-Jobber beschäftigen. In 16 % der ostdeutschen Betriebe machen Mini-Jobber mindestens ein Viertel der Belegschaft aus. Während zahlreiche Betriebe keine Mini-Jobber beschäftigen, nutzt ein Teil der Betriebe somit sehr intensiv solche Beschäftigungsformen. Im Westen Deutschlands beträgt der Anteil von Intensivnutzern 31 % und ist damit rund doppelt so hoch wie in Ostdeutschland.

Ein Großteil dieser Beschäftigungsverhältnisse entfällt auf den Handel, die beiden Branchen Unternehmensnahe und Übrige Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. In den vier genannten Branchen sind zusammen fast drei Viertel aller Mini-Jobber tätig. Für eine Einschätzung der Bedeutung solcher Beschäftigungsformen für die einzelnen Branchen ist es hilfreich, zusätzlich die ermittelten Anteile der Branchen an den atypischen Beschäftigungsverhältnissen mit den Anteilen dieser Branchen an der Gesamtbeschäftigung zu vergleichen. Liegt der Anteil einer Branche an den atypisch Beschäftigten deutlich über dem An-

teil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung, spricht dies für eine überdurchschnittlich starke Verbreitung der betrachteten Beschäftigungsform in diesem Bereich der Wirtschaft. In dieser Hinsicht sind vor allem die Übrigen Dienstleistungen hervorzuheben: Dort ist der Anteil an den geringfügig Beschäftigten mit 19 % fast dreimal so hoch wie der Anteil dieser Branche an der Gesamtbeschäftigung in Ostdeutschland. In keiner anderen Branche Ostdeutschlands ist die Diskrepanz zwischen den beiden Anteilswerten größer. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen, wozu u. a. Betriebe des Gaststätten- und Beherbergungsgewerbes zählen, haben Mini-Jobs somit eine größere Bedeutung als in den anderen Branchen (vgl. Tabelle 21).

**Tabelle 21: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Verteilung nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Branche	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobber)	Verteilung	
		Mini-Jobber	Beschäftigte
	%	%	
Land- und Forstwirtschaft	34	2	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	29	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	47	7	14
Baugewerbe	36	6	7
Handel und Reparatur	48	16	12
Verkehr, Information, Kommunikation	39	7	8
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	16	0	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39	23	17
Erziehung und Unterricht	36	3	5
Gesundheits- und Sozialwesen	51	12	15
Übrige Dienstleistungen	55	19	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	38	3	2
Öffentliche Verwaltung	45	3	8
<b>Insgesamt</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Neben den Übrigen Dienstleistungen gehören auch der Handel sowie die Unternehmensnahe Dienstleistungen zu jenen Bereichen der Wirtschaft, in denen der Anteil der Branche an den geringfügig Beschäftigten über deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung liegt, und in denen diese Form von Beschäftigungsverhältnissen überdurchschnittlich häufig genutzt wird. Im Gesundheits- und Sozialwesen, auf das mit 12 % ein ebenfalls sehr großer Anteil der Mini-Jobber entfällt, entspricht der relativ hohe Anteil an den geringfügig Beschäftigten dagegen annähernd dem Anteil an der Gesamtbeschäftigung (15 %). Die Nutzung dieser Beschäftigungsform in diesem Bereich der Wirtschaft entspricht somit dem Durchschnitt.

Ob Betriebe Mini-Jobs nutzen, hängt neben der Branche auch wesentlich von der Größe der Betriebe ab (vgl. Tabelle 22).

**Tabelle 22: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Verteilung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten (Mini-Jobber)	Verteilung	
		Mini-Jobber	Beschäftigte
	%	%	
1 bis 9 Beschäftigte	36	34	19
10 bis 49 Beschäftigte	62	38	30
50 bis 249 Beschäftigte	65	22	28
ab 250 Beschäftigte	63	7	23
<b>Insgesamt</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

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

### 5.3 Befristete Beschäftigung

In etwa jedem sechsten ostdeutschen Betrieb gab es zum Stichtag der letzten Befragung mindestens einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer. Der Anteil der befristeten an allen Beschäftigungsverhältnissen betrug 8 %. Der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse entsprach damit dem Vorjahresniveau bzw. lag geringfügig darunter (2016: 9 %). In Westdeutschland betrug der entsprechende Anteil ebenfalls 8 %. Wie in Ostdeutschland gibt es solche Beschäftigungsverhältnisse in rund jedem sechsten Betrieb. Beim Einsatz von Befristungen bestehen somit, anders als etwa bei geringfügiger Beschäftigung, keine Unterschiede zwischen Ost und West.

In den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft sind befristete Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlich stark verbreitet. Auffällig ist der Unterschied zwischen Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungssektor. In ersterem sind die Befristungsquoten mit Werten zwischen 2 und 5 % deutlich niedriger als in letzterem, wo diese bis zu 30 % betragen, wie in der Branche Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Vereine, Verbände). Von überdurchschnittlich starker Bedeutung sind befristete Arbeitsverträge auch in der Branche Erziehung und Unterricht, wo fast ein Fünftel der Beschäftigten lediglich befristet eingestellt ist (vgl. Tabelle 23).

**Tabelle 23: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote*
	%	%
Land- und Forstwirtschaft	13	7
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	14	4
Verarbeitendes Gewerbe	19	5
Baugewerbe	5	2
Handel und Reparatur	13	3
Verkehr, Information, Kommunikation	16	5
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	6	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	12
Erziehung und Unterricht	40	18
Gesundheits- und Sozialwesen	23	10
Übrige Dienstleistungen	19	13
Organisationen ohne Erwerbszweck	37	30
Öffentliche Verwaltung	49	7
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>8</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. \*Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

In welchen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft sind die befristet beschäftigten Arbeitnehmer vorrangig tätig? Rund 25 % der befristet Beschäftigten arbeiten in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, 18 % im Gesundheits- und Sozialwesen und 11 % in den Übrigen Dienstleistungen. In allen drei Branchen liegen die Anteile an den befristet Beschäftigten über den jeweiligen Beschäftigtenanteilen (siehe Kapitel 3.1).

Von Einfluss für die Verbreitung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist neben der Branche vor allem die Größe eines Betriebes. Besonders starke Unterschiede bestehen zwischen Kleinst- und Großbetrieben. In ersteren ist die Nutzung befristeter Arbeitsverträge kaum verbreitet: So hatten noch nicht einmal 10 % der Betriebe dieser Größenklasse zum Stichtag

der Befragung einen oder mehrere befristet Beschäftigte. Demgegenüber gab es in fast ausnahmslos allen Großbetrieben Arbeitnehmer mit zeitlich befristeten Arbeitsverträgen. Mit steigender Betriebsgröße nimmt auch die Befristungsquote, d. h. der Anteil befristet Beschäftigter deutlich zu. In Großbetrieben ist die Quote dreimal so hoch wie in Kleinstbetrieben, was wesentlich mit der Reichweite des Kündigungsschutzgesetzes zusammenhängen dürfte (vgl. Tabelle 24).<sup>17</sup>

**Tabelle 24: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Betriebsgrößenklasse in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote*
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	7	4
10 bis 49 Beschäftigte	30	6
50 bis 249 Beschäftigte	69	10
ab 250 Beschäftigte	91	12
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>8</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. \*Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Über die Gründe für die Befristung neu abgeschlossener Beschäftigungsverhältnisse informiert der folgende Abschnitt.

### Befristungsgründe

Bei befristeter Beschäftigung kann entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) nach Befristung mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundloser Befristung (sog. erleichterte Befristung) unterschieden werden. Von den Arbeitnehmern, die zum Stichtag der Befragung befristet beschäftigt waren, war fast die Hälfte sachgrundlos befristet beschäftigt. Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer noch nie ein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt. In der Befragung des Jahres 2013 wurde ermittelt, dass rund 40 % aller zum

<sup>17</sup> Der gesetzliche Kündigungsschutz gilt erst in Betrieben, die in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen (vgl. § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG). In Ostdeutschland erstreckt sich das KschG auf schätzungsweise 29 % der Betriebe mit insgesamt 81 % der Beschäftigten.

Stichtag befristet beschäftigten Arbeitnehmer in Ostdeutschland ohne Angabe eines sachlichen Grundes befristet eingestellt wurden. Der Anteil solcher Befristungen hat sich somit erhöht. Mit rund 30 % war der Anteil von Arbeitnehmern, die mit Angabe eines sachlichen Grundes befristet tätig waren, deutlich kleiner als jener der sachgrundlos befristet Beschäftigten (vgl. Tabelle 25).

**Tabelle 25: Befristungsgründe in Ostdeutschland 2017**

Befristungsgrund	Ost	West
	%	
wegen öffentlicher Förderung*	15	3
mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	31	32
ohne Angabe eines sachlichen Grundes**	46	55
aufgrund sonstiger Regelung***	9	10
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017/2017. \*Lohnkostenzuschüsse u. ä., \*\*erleichterte Befristung, \*\*\*Wissenschaftszeitvertragsgesetz u. ä.

Bei den übrigen befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Die Struktur der Befristungsgründe in der westdeutschen Wirtschaft ist ähnlich (mit Ausnahme öffentlicher Förderung). Mit 55 % haben befristete Beschäftigungsverhältnisse ohne sachlichen Grund jedoch ein stärkeres Gewicht als in Ostdeutschland. Befristungen aufgrund von öffentlicher Förderung spielten demgegenüber in Westdeutschland eine deutlich geringere Rolle.

Wie oben bereits erwähnt wurde in der Befragung des Jahres 2013 ermittelt, dass 40 % aller zum Stichtag 30.6.2013 befristet beschäftigten Arbeitnehmer in Ostdeutschland ohne Angabe eines sachlichen Grundes befristet eingestellt wurden. Demgegenüber lag bei 33 % der Betroffenen ein Sachgrund für die Befristung vor. Bei den übrigen befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder erfolgte aufgrund sonstiger Regelungen, wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz.<sup>18</sup>

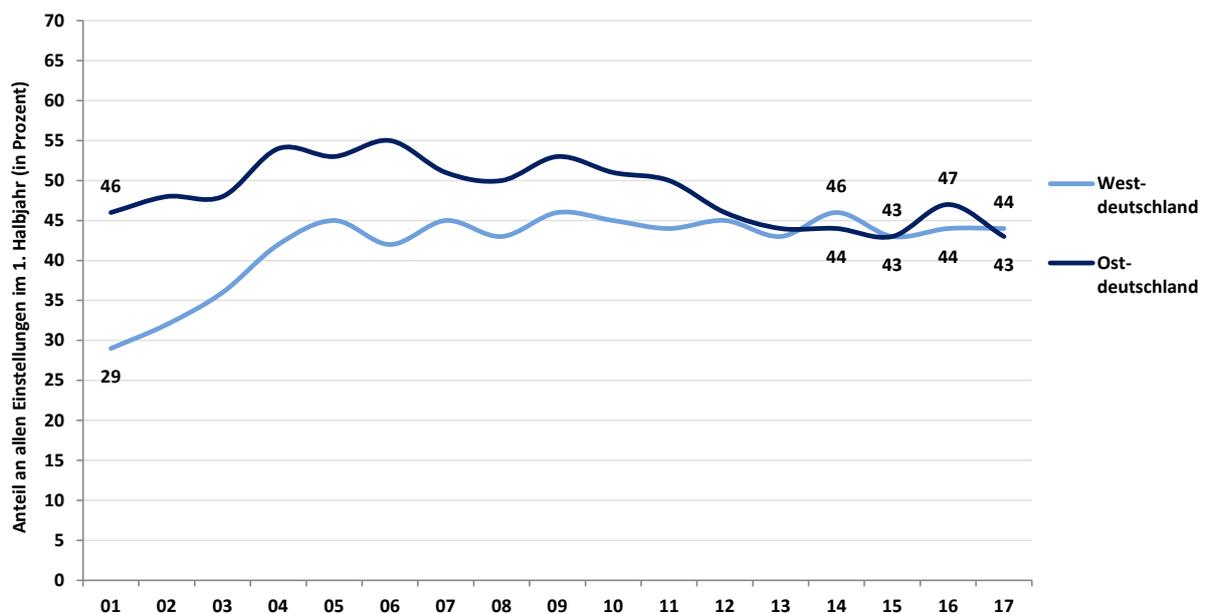
<sup>18</sup> Vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 18. Welle 2013. Berlin, 2014.

## Befristete Personaleinstellungen

Mit dem Anziehen der Konjunktur und dem Mitte der 2000er Jahre einsetzenden und bis heute andauernden Beschäftigungswachstums ist die Bedeutung von befristeten Neueinstellungen fast stetig zurückgegangen. Die tendenziell abnehmende Bedeutung befristeter Einstellungen dürfte mit hoher Wahrscheinlichkeit mit der, aus Sicht der Arbeitnehmer, verbesserten Arbeitsmarktlage zusammenhängen. Für Betriebe ist es dagegen im Vergleich zur Situation vor rund 10 Jahren deutlich schwerer geworden, freie Stellen zu besetzen. Da Arbeitnehmer ganz überwiegend unbefristete Beschäftigungsverhältnisse präferieren, sind jene Betriebe im Wettbewerb um gesuchte Arbeitskräfte prinzipiell im Vorteil, die auf eine Befristung bei Neueinstellungen verzichten.

Der Trend abnehmender Befristungen bei Personaleinstellungen hatte sich im Jahr 2016 zwar überraschenderweise nicht fortgesetzt. Mit aktuell 43 % ist der Anteil befristeter Einstellungen jedoch wieder gesunken und an die 40 %-Marke herangerückt (vgl. Abbildung 5).

**Abbildung 5: Entwicklung befristeter Personaleinstellungen in Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2001 bis 2017.

Wenngleich der Anteil befristeter Einstellungen wieder zurückgegangen ist und dieser auch deutlich unter den Werten vor Beginn des Beschäftigungsbooms liegt, ist es überraschend, dass der Rückgang nicht noch stärker ausfiel. In zahlreichen Bereichen der Wirtschaft ist es schwierig, offene Stellen zu besetzen. Diese Schwierigkeiten haben aber offensichtlich noch nicht überall dazu geführt, dass auf Befristungen verzichtet wird. Wie bereits in den Vorjahren haben vor allem Großbetriebe intensiv von Befristungen Gebrauch gemacht. Bei Großbetrieben erhielten zuletzt mehr als zwei Drittel der neu eingestellten Arbeitskräfte lediglich

einen befristeten Arbeitsvertrag. Bei Kleinstbetrieben war es dagegen umgekehrt; dort wurden neue Arbeitskräfte überwiegend unbefristet eingestellt. Jeder dritte Großbetrieb, der im hier betrachteten Zeitraum Personaleinstellungen vorgenommen hat, stellte ausschließlich befristet ein. Dieses betriebsgrößenspezifische Einstellungsverhalten war sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland zu beobachten.

### **Übernahme befristet Beschäftigter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis**

Ein wichtiger Aspekt für die Beurteilung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist die Möglichkeit einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Das IAB-Betriebspanel liefert aktuelle Ergebnisse zum Verbleib befristet eingestellter Arbeitnehmer, deren Befristung im ersten Halbjahr 2017 endete. Danach wurden 40 % der Betroffenen in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Der Anteil von Arbeitnehmern, für die ein befristeter Arbeitsvertrag zur „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis wurde, liegt damit geringfügig über dem Niveau des vorangegangenen Jahres (2016: 37 %). Im Jahr 2009, als diese Informationen erstmals im Rahmen der Befragung ermittelt wurden, betrug der entsprechende Anteil lediglich 24 %. Diejenigen Arbeitnehmer, die nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber übernommen wurden, erhielten überwiegend einen neuen befristeten Arbeitsvertrag (34 % aller Betroffenen). Die übrigen 25 %, deren befristeter Arbeitsvertrag im ersten Halbjahr 2017 auslief, schieden aus dem Betrieb aus. Für diese Gruppe liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

## **5.4 Leiharbeit**

Leiharbeit bzw. Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung ist eine etablierte Personaldienstleistung und stellt für die Einsatzunternehmen eine besondere Form des flexiblen Personaleinsatzes dar. Betrieben bietet Leiharbeit Möglichkeiten zur Abdeckung von Auftragsspitzen und kurzfristigen Personalbedarfen. Im Unterschied zu herkömmlichen Beschäftigungsverhältnissen werden Zeitarbeitnehmer nicht direkt beim Arbeitgeber eingesetzt, sondern bei dessen Kunden. Leiharbeit kommt darüber hinaus eine besondere arbeitsmarktpolitische Bedeutung zu, die sich unter anderem darin zeigt, dass neue Leiharbeitsverhältnisse überwiegend mit Personen begründet werden, die unmittelbar zuvor keine Beschäftigung ausübten. Arbeitnehmerüberlassung bietet insbesondere für Langzeitarbeitslose und Geringquali-

fizierte die Chance, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Aufgrund der starken Konjunkturanfälligkeit ist Leiharbeit allerdings vielfach mit Unsicherheiten für die betroffenen Arbeitnehmer verbunden. So sind die bei Verleihfirmen begründeten Beschäftigungsverhältnisse in der Regel nur von kurzer Dauer.<sup>19</sup>

In Verleihbetrieben angestellte Leiharbeitskräfte zählen entsprechend der Systematik der Wirtschaftszweige zur Unterbranche der Arbeitnehmerüberlassung. Die Gesamtheit der Beschäftigten in Betrieben dieser Branche sind folglich in den Beschäftigtenzahlen der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen enthalten. Die folgend ausgewiesenen Ergebnisse der aktuellen Befragung zum Einsatz von Leiharbeitskräften beziehen sich ausschließlich auf jene Leiharbeitskräfte, die zum Stichtag in Entleihbetrieben eingesetzt waren. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit beinhaltet demgegenüber Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich der Verwaltungskräfte). Aus diesem Grund können die Panelangaben zur Zahl der Leiharbeiter nicht mit den in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Angaben verglichen werden. Den Panelergebnissen zufolge lag der Anteil von Betrieben (= Kunden), in denen zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte eingesetzt wurden bei 4 % (Westdeutschland: 3 %).

Der Einsatz von Leiharbeitern ist stark größenabhängig. Zu den Kunden der Zeitarbeitsfirmen gehören vorrangig Großbetriebe (vgl. Tabelle 26)

**Tabelle 26: Betriebe mit Leiharbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Leiharbeitern	Leiharbeitsquote*	Verteilung der eingesetzten Leiharbeiter
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	1	-	5
10 bis 49 Beschäftigte	6	1	19
50 bis 249 Beschäftigte	19	2	34
ab 250 Beschäftigte	43	3	42
<b>Insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. \*Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten (inkl. Leiharbeiter).

<sup>19</sup> Von den bundesweit rund 660 Tsd. im ersten Halbjahr 2017 beendeten Zeitarbeitsverhältnissen dauerten mehr als zwei Drittel (70 %) weniger als neun Monate (Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit. Nürnberg, Februar 2018).

In 43 % aller Betriebe mit 250 oder mehr Mitarbeitern wurden zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte eingesetzt, aber nur in 1 % aller Kleinstbetriebe. Aufgrund des unterschiedlichen Nutzungsverhaltens entfällt ein wesentlicher Teil der Nachfrage nach Leiharbeitern auf Großbetriebe.

Die Leiharbeitsquote, d. h. der Anteil von Leiharbeitskräften an allen Beschäftigten, ist mit rund 1 % relativ klein. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich der ermittelte Anteilswert auf die Beschäftigten aller Betriebe, also auch jener Betriebe bezieht, in denen zum Stichtag keine Leiharbeitskräfte eingesetzt wurden. Bei einer Beschränkung auf die Nutzerbetriebe ergibt sich eine Leiharbeitsquote von rund 8 % (Westdeutschland: 6 %).

Der Einsatz von Leiharbeitern ist nicht nur stark größenabhängig, sondern unterscheidet sich auch zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft (vgl. Tabelle 27).

**Tabelle 27: Betriebe mit Leiharbeitskräften nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Branche	Betriebe mit Leiharbeitern	Leiharbeitsquote*	Verteilung der eingesetzten Leiharbeiter
	%	%	%
Land- und Forstwirtschaft	2	-	-
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	12	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	15	5	52
Baugewerbe	6	2	8
Handel und Reparatur	2	1	7
Verkehr, Information, Kommunikation	3	2	11
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	1	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	1	9
Erziehung und Unterricht	1	-	1
Gesundheits- und Sozialwesen	1	-	4
Übrige Dienstleistungen	2	1	4
Organisationen ohne Erwerbszweck	2	1	1
Öffentliche Verwaltung	5	-	-
<b>Insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. \*Anteil der Leiharbeiter an allen Beschäftigten (inkl. Leiharbeiter).

Von den zum Stichtag der letzten Befragung im Jahr 2017 erfassten Leiharbeitskräften wurde etwas mehr als die Hälfte in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes eingesetzt. Der Anteil dieser Branche an den (entliehenen) Leiharbeitskräften fällt damit mehr als dreimal so hoch aus wie deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung (14 %), was die überragende Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes für die Nachfrage nach dieser Form von Beschäftigung unterstreicht. Auf dem zweiten Rang folgt die Branche Verkehr, Information, Kommunikation.

Leiharbeiter dürften hier vor allem im Bereich logistischer Dienstleistungen eingesetzt werden (z. B. Zulieferdienste).

### **Intensivnutzer**

Die Ergebnisse der Befragung haben gezeigt, dass die Nachfrage nach Leiharbeitskräften auf Betriebe einzelner Branchen und Größenklassen begrenzt ist. Dort, wo Leiharbeiter eingesetzt werden, wird teilweise sehr intensiv von dieser Beschäftigungsform Gebrauch gemacht. Im Durchschnitt wurden sieben Leiharbeitskräfte pro Entleihbetrieb eingesetzt (durchschnittliche Größe der Entleihbetriebe: 85 Beschäftigte inkl. Leiharbeiter). 46 % der Nutzerbetriebe hatten zum Stichtag nur einen einzigen Leiharbeiter, weitere 30 % zwei bis maximal vier. Die übrigen 24 % der Entleihbetriebe setzten fünf oder mehr Leiharbeiter ein.

Die Leiharbeitsquote, d. h. der Anteil der eingesetzten Leiharbeiter an allen Beschäftigten im Betrieb, lag bei der großen Mehrheit der Nutzerbetriebe (88 %) bei unter 25 %. Bei den übrigen 12 % machten die eingesetzten Leiharbeiter 25 % oder mehr der Belegschaft aus.

### **5.5 Praktikanten und freie Mitarbeiter**

Rund jeder zehnte Betrieb in Ostdeutschland beschäftigte zum Stichtag einen oder mehrere Praktikanten (Westdeutschland: 13 %). Die Wahrscheinlichkeit für den Einsatz von Praktikanten steigt mit der Betriebsgröße. Bei Kleinstbetrieben gab es Praktikanten in weniger als 10 % der Betriebe. Bei Kleinbetrieben betrug der Anteil 18 %, bei Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten sogar 30 %. Bei Großbetrieben war der Anteil mit 58 % nahezu doppelt so hoch wie bei mittelgroßen Betrieben. Wenngleich die Mehrheit der Kleinstbetriebe keine Praktikanten einsetzt, ist doch ein nennenswerter Anteil der Praktikanten in Betrieben dieser Größenklasse tätig. Von allen Praktikanten waren zum Stichtag fast 30 % in Kleinstbetrieben tätig. Der Anteil der Kleinstbetriebe an allen Praktikanten ist damit weit größer als jener der Großbetriebe (18 %). Praktikanten arbeiten somit eher in einem Kleinst- als in einem Großbetrieb.

Zu den Bereichen mit einer überdurchschnittlich starken Verbreitung von Praktikanten gehören vor allem einzelne Branchen aus dem Dienstleistungssektor. An der Spitze steht die Branche Erziehung und Unterricht, wo in jedem vierten Betrieb Praktikanten eingesetzt wurden. Gemessen an der Zahl der eingesetzten Praktikanten ist vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen zu nennen. Fast jeder vierte Praktikant wurde in Betrieben und Einrichtungen dieser Branche eingesetzt. In keiner anderen Branche war der Anteil höher. Eine ähnliche Verteilung war in Westdeutschland zu beobachten, auch dort waren die meisten Praktikanten im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt.

Der Einsatz von freien Mitarbeitern ist etwas weniger verbreitet als die Beschäftigung von Praktikanten. Dies betrifft jedoch ausschließlich den Anteil der Betriebe, in denen zum Stichtag der Befragung entsprechende Arbeitskräfte eingesetzt wurden (7 %). Die Zahl der eingesetzten freien Mitarbeiter ist dagegen deutlich höher als die Zahl der Praktikanten. Die Schwerpunkte der Nachfrage sind allerdings ähnlich. Wiederum ist es die Branche Erziehung und Unterricht, in der der Anteil der Nutzerbetriebe deutlich höher als in anderen Bereichen der Wirtschaft ist. Hier ist zugleich auch ein nennenswerter Teil der freien Mitarbeiter beschäftigt. Rund jeder vierte freie Mitarbeiter ist in dieser Branche tätig. Hierbei dürfte es sich vermutlich überwiegend um freiberuflich tätige Dozenten an Bildungseinrichtungen handeln. Ähnlich viele freie Mitarbeiter entfallen auf die Branche Verkehr, Information und Kommunikation. In den beiden genannten Bereichen war knapp die Hälfte aller zum Stichtag erfassten freien Mitarbeiter beschäftigt.

**Fazit:** Die große Mehrheit der ostdeutschen Beschäftigten arbeitet nach wie vor auf einer unbefristeten Vollzeitstelle. Die Anteile geringfügiger oder befristeter Beschäftigung, ebenso wie Leiharbeit, sind seit einigen Jahren relativ stabil. Eine mögliche Substitution von Normalarbeitsverhältnissen durch sogenannte atypische Beschäftigung kann somit nicht belegt werden. Von weit größerer Bedeutung ist die Entwicklung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung. Die Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse wächst seit Jahren. Diese Entwicklung wird, nicht zuletzt aufgrund tradierter Rollenmuster bei Haushalts- und Betreuungspflichten, mehrheitlich von Frauen getragen. Für diese stellt sich nicht nur die Frage nach den Effekten einer verringerten Arbeitszeit auf das aktuelle Einkommen und die künftige soziale Absicherung im Alter, sondern ebenso die Frage nach den Möglichkeiten, bei Bedarf wieder in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis zurückkehren zu können.

## 6. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

### 6.1 Ausbildungsbeteiligung

Die eigene Ausbildung von Nachwuchsfachkräften zur Deckung des betrieblichen Bedarfs an Fachkräften ist an bestimmte formale Vorgaben geknüpft. Nach dem BBiG und der HwO dürfen Betriebe nur dann ausbilden, wenn sie über die betrieblichen und personellen Voraussetzungen verfügen, d. h. der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet ist und entsprechend geeignetes Ausbildungspersonal vorhanden ist. Betriebe müssen somit ausbildungsberechtigt sein. Diese Voraussetzungen erfüllt nur etwas weniger als die Hälfte der ostdeutschen Betriebe (47 %). In Ostdeutschland sind die prinzipiellen Voraussetzungen, den Bedarf an Nachwuchskräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken damit etwas eingeschränkter als in Westdeutschland, wo 55 % der Betriebe ausbildungsberechtigt sind.

Im Hinblick auf die Ausbildungsberechtigung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft (vgl. Tabelle 28).

**Tabelle 28: Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Ost- und Westdeutschland im Jahr 2017 nach Branchen**

Branche	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
Land- und Forstwirtschaft	51	50
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	33	66
Verarbeitendes Gewerbe	72	72
Baugewerbe	59	66
Handel und Reparatur	56	59
Verkehr, Information, Kommunikation	30	36
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	33	49
Unternehmensnahe Dienstleistungen	44	55
Erziehung und Unterricht	48	52
Gesundheits- und Sozialwesen	44	58
Übrige Dienstleistungen	35	38
Organisationen ohne Erwerbszweck	24	33
Öffentliche Verwaltung	44	72
<b>Insgesamt</b>	<b>47</b>	<b>55</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Die besten Voraussetzungen bestehen im Verarbeitenden Gewerbe, wo fast drei Viertel der Betriebe ausbildungsberechtigt sind. Im Baugewerbe, jener Branche mit den aktuell größten

Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen, sind mit fast 60 % ebenfalls überdurchschnittlich viele Betriebe ausbildungsberechtigt. Die Möglichkeiten, drohende Fachkräfteengpässe durch eigene Ausbildungsleistungen zu vermeiden, sind damit prinzipiell besser als in anderen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft, wie z. B. bei Organisationen ohne Erwerbszweck, wo weniger als ein Viertel der Betriebe über die formalen Voraussetzungen verfügt, selbst auszubilden. Es fällt zudem auf, dass auch in Branchen, die durch eine überdurchschnittlich hohe Nachfrage nach Fachkräften auffallen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 4.2), zahlreiche Betriebe nicht ausbildungsberechtigt sind. Die trifft z. B. für die Unternehmensnahen Dienstleistungen zu, die für einen wesentlichen Teil der Nachfrage verantwortlich sind. Dort sind lediglich 44 % der Betriebe ausbildungsberechtigt. Die Mehrheit der Betriebe in diesem Bereich der Wirtschaft muss seine (Nachwuchs-)Fachkräfte somit außerhalb der traditionellen betrieblichen Ausbildung zu gewinnen versuchen.

Generell erfüllen größere Betriebe die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung von Nachwuchskräften häufiger als kleinere. Fast alle Großbetriebe sind ausbildungsberechtigt. Bei den mittleren sind immerhin noch mehr als drei Viertel ausbildungsberechtigt, bei den kleineren nur noch knapp zwei Drittel. In der Gruppe Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten ist hingegen noch nicht einmal die Hälfte ausbildungsberechtigt (vgl. Tabelle 29).

**Tabelle 29: Ausbildungsberechtigung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Ausbildungs-berechtigung	Betriebe mit Ausbildungsberechtig
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	60	40
10 bis 49 Beschäftigte	36	64
50 bis 249 Beschäftigte	23	77
ab 250 Beschäftigte	13	87
<b>Insgesamt</b>	<b>53</b>	<b>47</b>

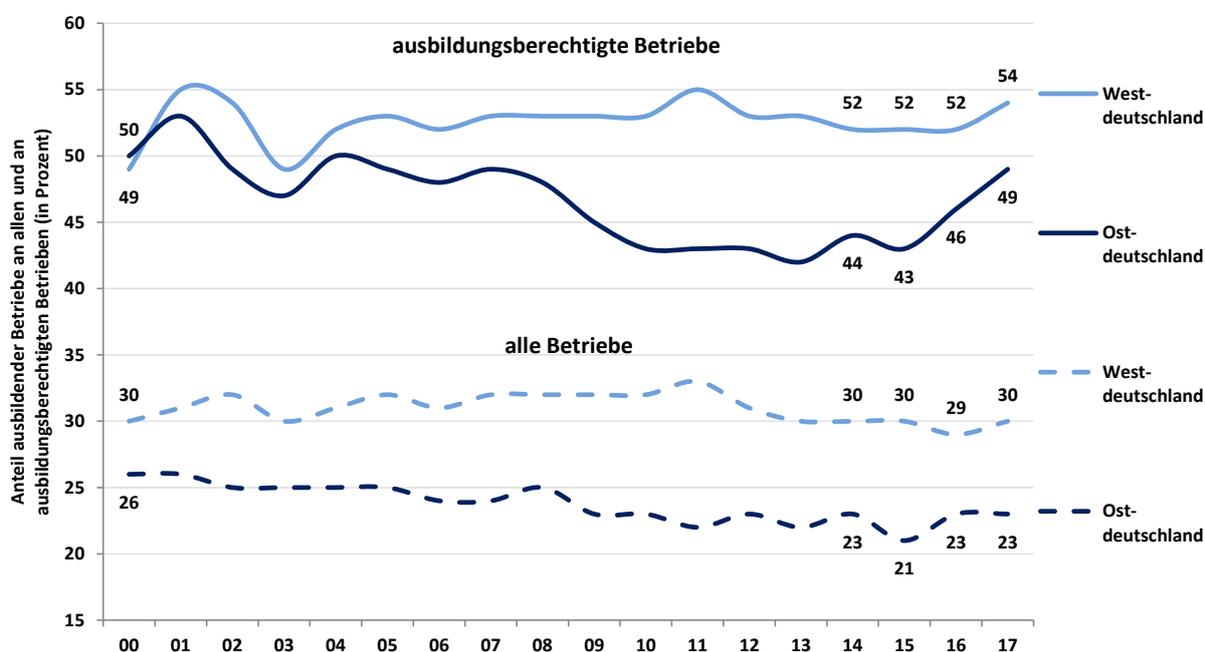
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

In Abhängigkeit von der Betriebsgröße bestehen somit erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Möglichkeiten, benötigten Fachkräftenachwuchs auf internem Wege, d. h. durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu gewinnen. Während es größere Betriebe prinzipiell selbst in der Hand haben, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, ist die große Mehrheit der die ostdeutsche Betriebslandschaft prägenden Kleinstbetriebe darauf angewiesen, benötigte Fachkräfte durch alternative Beschaffungsstrategien zu gewinnen (z. B. Verbundausbildung).

## Ausbildungsbeteiligung

Knapp die Hälfte der ostdeutschen Betriebe erfüllt die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung. Von diesen Betrieben bildete im letzten Jahr rund jeder zweite aus. Damit haben sich mehr Betriebe an der Ausbildung beteiligt als im vorangegangenen Jahr. Die positive Entwicklung der letzten zwei, drei Jahre mit einer tendenziell steigenden Beteiligung der ostdeutschen Betriebe an der Ausbildung setzte sich somit fort. Die Ausbildungsbeteiligung der ostdeutschen Betriebe liegt zwar immer noch deutlich unter dem westdeutschen Niveau, der Abstand hat sich mit der jüngsten Steigerung aber weiter verringert. Im Zeitraum der letzten drei Jahre hat sich der Abstand zwischen Ost und West von zehn auf fünf Prozentpunkte halbiert (vgl. Abbildung 6).<sup>20</sup>

**Abbildung 6: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2000 bis 2017.

<sup>20</sup> Im Hinblick auf die Ausbildungsbeteiligung von ausbildungsberechtigten Betrieben bestehen nennenswerte Unterschiede zwischen den ostdeutschen Bundesländern. Das Spektrum reicht von 44 bis 54 %. Drei Bundesländer liegen über, drei unter dem ostdeutschen Durchschnittswert in Höhe von 49 %.

Die anhaltend gute Auftragslage in vielen Bereichen der Wirtschaft und der damit einhergehende steigende Bedarf an qualifizierten Fachkräften ebenso wie der infolge des demografischen Wandels zunehmende Ersatzbedarf (siehe hierzu ausführlich Kapitel 4) führen offensichtlich zu einer immer stärkeren Nutzung der bestehenden Potenziale zur Gewinnung von Fachkräften. Bei einer Fortsetzung der positiven wirtschaftlichen Entwicklung kann davon ausgegangen werden, dass sich die ostdeutsche Ausbildungsbeteiligung an die in Westdeutschland weiter annähern wird.

In den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft ist die Ausbildungsbeteiligung unterschiedlich hoch. Das Spektrum reicht von lediglich 5 % im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck (bzw. 22 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe) bis hin zu 40 % im Verarbeitenden Gewerbe (bzw. 56 %). Es bestehen somit nicht nur unterschiedliche Ausbildungsvoraussetzungen zwischen den Branchen, sondern es wird von den bestehenden Möglichkeiten der eigenen Ausbildung, sofern vorhanden, auch unterschiedlich stark Gebrauch gemacht (vgl. Tabelle 30).

**Tabelle 30: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Branche	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
Land- und Forstwirtschaft	30	60
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	21	63
Verarbeitendes Gewerbe	40	56
Baugewerbe	30	50
Handel und Reparatur	27	49
Verkehr, Information, Kommunikation	14	47
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	16	49
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	40
Erziehung und Unterricht	29	60
Gesundheits- und Sozialwesen	20	46
Übrige Dienstleistungen	17	50
Organisationen ohne Erwerbszweck	5	22
Öffentliche Verwaltung	29	67
<b>Insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>49</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Die Ausbildung eines Auszubildenden ist bei einem Betrieb mit mehreren hundert Mitarbeitern mit größerer Wahrscheinlichkeit zu erwarten als bei einem Betrieb mit weniger als 10 Beschäftigten. Dementsprechend unterscheidet sich die Beteiligung an der Ausbildung von Nachwuchskräften zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen: Mit der Größe der Betriebe steigt tendenziell die Beteiligung an der Ausbildung (vgl. Tabelle 31).

**Tabelle 31: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	13	34
10 bis 49 Beschäftigte	43	67
50 bis 249 Beschäftigte	64	83
ab 250 Beschäftigte	81	93
<b>Insgesamt</b>	<b>23</b>	<b>49</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Die betriebsgrößenspezifischen Unterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung sind keine ostdeutsche Besonderheit, sondern im Westen gleichermaßen zu beobachten. Ein wesentlicher Unterschied zwischen Ost und West besteht allerdings bei der Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Im Westen Deutschlands weisen diese mit einem Anteil von 18 bzw. 41 % zwar ebenfalls die geringste Beteiligung aller Größenklassen auf, allerdings bildet ein größerer Teil von Betrieben dieser Größenklasse aus als im Osten. Bei den übrigen Größenklassen bestehen nahezu keine Unterschiede zwischen Ost und West. Eine Steigerung der Ausbildungsbeteiligung dürfte daher wesentlich von der Bereitschaft der ostdeutschen Kleinstbetriebe abhängen, sich zukünftig in noch stärkerem Masse als bisher an der Ausbildung von Nachwuchskräften zu beteiligen. Diese Bereitschaft dürfte ihrerseits – neben bisherigen Ausbildungserfahrungen –, vom Erfolg bzw. Mißerfolg dieser Betriebe bei der Gewinnung von Ausbildungsplatzbewerbern beeinflusst sein. Wie die folgenden Ausführungen zeigen werden, ist die Besetzung von Ausbildungsplätzen für zahlreiche Betriebe nach wie vor mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden.

## 6.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

Der tendenzielle Rückgang der Bewerberzahlen hat zu einer deutlichen Verschiebung der Angebots-Nachfrage-Relation am ostdeutschen Ausbildungsmarkt geführt. Vor rund 10 Jahren kamen auf 49 zu besetzende Ausbildungsstellen noch 100 Bewerber, womit den Betrie-

ben rein rechnerisch für jeden Ausbildungsplatz zwei Bewerber zur Verfügung standen. Heute sind die Bewerber- und Stellenzahl – genau wie im Westen Deutschlands – mehr oder weniger identisch: Für das Ausbildungsjahr 2016/2017 wurden insgesamt rund 91 Tsd. Berufsausbildungsstellen und rund 90 Tsd. Bewerber registriert.<sup>21</sup> Rein rechnerisch könnte somit zwar nach wie vor fast jeder angebotene Ausbildungsplatz besetzt werden. Im Vergleich zu früheren Jahren ist es jedoch für Betriebe deutlich schwieriger geworden, den Bedarf an Fachkräften durch die eigene Ausbildung von jungen Frauen und Männern zu decken.<sup>22</sup>

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr hatte fast jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb in Ostdeutschland beabsichtigt, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen. In fast jedem zweiten dieser Betriebe (49 %) konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden (Westdeutschland: 33 %). Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen ist damit um sechs Prozentpunkte gegenüber dem vorangegangenen Jahr gestiegen (Westdeutschland: drei Prozentpunkte). Von Jahr zu Jahr sehen sich nicht nur immer mehr Betriebe mit der Herausforderung konfrontiert, für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze geeignete Bewerber zu gewinnen, auch der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze steigt nahezu stetig. Im letzten Jahr blieb hochgerechnet mehr als ein Drittel der Ausbildungsplätze unbesetzt. Dies entspricht einer Steigerung gegenüber dem vorangegangenen Jahr um rund fünf Prozentpunkte. In Westdeutschland waren bei ähnlichen Entwicklungstendenzen nicht nur deutlich weniger Betriebe von Besetzungsproblemen betroffen, auch der Anteil der unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätze lag deutlich unter dem ostdeutschen Niveau. Die Ergebnisse der Befragung zeigen somit, dass die Möglichkeiten, Fachkräfte durch eigene Ausbildung zu gewinnen, in Ostdeutschland – misst man diese am Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze – eingeschränkter sind als im Westen Deutschlands. Im Osten wie im Westen steigt der Erfolg bei der Gewinnung von

---

<sup>21</sup> In Westdeutschland wurden rund 458 Tsd. Berufsausbildungsstellen und rund 458 Tsd. Bewerber registriert (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. Nürnberg, 2017).

<sup>22</sup> Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass auf der Ebene einzelner Berufsgruppen teils erhebliche Diskrepanzen bestehen. In der Berufsgruppe „Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik“ z. B. wurden 1.811 zu besetzende Ausbildungsstellen gemeldet. Diesen standen lediglich 856 registrierte Bewerber gegenüber. Mit der verfügbaren Zahl an Bewerbern könnte somit nur knapp die Hälfte dieser Ausbildungsplätze besetzt werden. In der Berufsgruppe „Informatik“ gab es demgegenüber 769 Ausbildungsstellen und 1.254 Bewerber. Den Betrieben standen hier rein rechnerisch 1,6 Bewerber pro Ausbildungsplatz zur Verfügung (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. Nürnberg, 2017).

Ausbildungsplatzbewerbern mit der Größe eines Betriebes. Die Zahl unbesetzt gebliebener Plätze ist zwar auch bei Betrieben mit 250 oder mehr Mitarbeitern gestiegen, mit einem Anteil von 88 % konnten aber für die große Mehrheit der angebotenen Ausbildungsstellen ein passender Bewerber gefunden werden. Mit 46 % war der Anteil erfolgreich besetzter Ausbildungsplätze bei Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Mitarbeitern nur rund halb so groß. Nach einer zwischenzeitlichen Verbesserung ist es damit wieder zahlreichen ostdeutschen Kleinstbetrieben nicht gelungen, eine Nachfrage für ihr Ausbildungsangebot zu wecken. Die zunehmende Verschärfung des Wettbewerbs um ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Frauen und Männer geht somit offenkundig zu Lasten der zahlreichen ausbildungsbe-reiten Kleinstbetriebe. Diese Entwicklung schränkt die Möglichkeiten von Kleinstbetrieben, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken, in erheblichem Maße ein.

Die einzelnen Bereiche der ostdeutschen Wirtschaft waren ebenfalls in unterschiedlichem Maße von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Besonders häufig blieben zum wiederholten Mal Ausbildungsstellen im Baugewerbe unbesetzt. Wie schon im Jahr zuvor konnten für rund die Hälfte der angebotenen Ausbildungsplätze keine passenden Bewerber gefunden werden. Das ostdeutsche Baugewerbe hatte damit sowohl überdurchschnittlich große Probleme bei der Gewinnung von Bewerbern für zu besetzende Fachkräftestellen (siehe Kapitel 4.2), als auch für die angebotenen Ausbildungsplätze. Daneben konnten auch in der Land- und Forstwirtschaft, im Handel sowie im Bereich der Übrigen Dienstleistungen überdurchschnittlich häufig angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden.

### **6.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventen**

Im Jahr 2017 gab es in 6 % der ostdeutschen Betriebe einen oder mehrere Auszubildende, die ihre Ausbildung erfolgreich beendeten. Der positive Trend stetig steigender Übernahmequoten hat sich im letzten Jahr fortgesetzt. Von den Absolventen wurden mehr als zwei Drittel von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Mit 69 % lag die Übernahmequote um einen Prozentpunkt über dem bereits hohen Niveau des Vorjahres und erreichte einen neuen Höchststand. Damit waren die Chancen für Ausbildungsabsolventen, von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen zu werden, noch nie so gut wie im letzten Jahr. Die positive Entwicklung wird maßgeblich von den hohen Übernahmequoten in den beschäftigungs- und ausbildungsstarken Branchen Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen getrieben. Während das Verarbeitende Gewerbe schon in den vergangenen Jahren eine überdurchschnittliche Übernahmequote aufwies, zeigt sich im Gesundheits- und Sozialwesen ein ausgeprägter Aufwärtstrend. Wurden im Jahr 2010 in dieser Branche nur etwas mehr als 40 % der erfolgreichen Absolventen übernommen, waren es zuletzt mehr als 80 % (vgl. Tabelle 32).

**Tabelle 32: Betriebe mit Absolventen und Übernahmequote nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Branche	Betriebe mit Absolventen	Übernahmequote
	%	%
Land- und Forstwirtschaft	7	70
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	9	83
Verarbeitendes Gewerbe	14	84
Baugewerbe	5	68
Handel und Reparatur	6	62
Verkehr, Information, Kommunikation	4	77
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	8	84
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	70
Erziehung und Unterricht	10	26
Gesundheits- und Sozialwesen	6	81
Übrige Dienstleistungen	4	72
Organisationen ohne Erwerbszweck	3	4
Öffentliche Verwaltung	10	89
<b>Insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>69</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel Befragungswelle 2017.

Die Wahrscheinlichkeit einer Übernahme der Absolventen im eigenen Ausbildungsbetrieb steigt mit der Größe des Ausbildungsbetriebes: Je größer der Betrieb, umso höher der Anteil der übernommenen Absolventen (vgl. Tabelle 33).

**Tabelle 33: Betriebe mit Absolventen und Übernahmequote nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Absolventen	Übernahmequote
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	2	63
10 bis 49 Beschäftigte	12	65
50 bis 249 Beschäftigte	40	64
ab 250 Beschäftigte	62	84
<b>Insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>69</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Interessant ist das Übernahmeverhalten auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Fast zwei Drittel der Betriebe mit Absolventen haben alle Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen (64 %), weitere 16 % zumindest einen Teil. Demgegenüber stehen jene

21 % der Betriebe, die keinen einzigen Absolventen übernommen haben. Letzteres war besonders häufig bei Kleinstbetrieben zu beobachten (vgl. Tabelle 34).

**Tabelle 34: Übernahme nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Übernahme aller Absolventen	Übernahme eines Teils der Absolventen	Übernahme keines einzigen Absolventen
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	55	13	32
10 bis 49 Beschäftigte	69	11	20
50 bis 249 Beschäftigte	63	22	16
ab 250 Beschäftigte	65	28	7
<b>Insgesamt</b>	<b>64</b>	<b>16</b>	<b>21</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Mit den Daten der Befragung lässt sich zwar nicht sagen, ob die nicht im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Absolventen kein Übernahmeangebot von ihrem Betrieb erhalten hatten und somit ausscheiden mussten, oder ob sie aufgrund besserer Alternativen freiwillig gegangen sind. Empirische Tatsache ist jedoch, dass es kleineren Betrieben nicht nur weniger gut als größeren Betrieben gelingt, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen, sondern auch die gewonnenen und ausgebildeten Nachwuchskräfte später an den Betrieb zu binden. Aufgrund der starken Nachfrage nach Fachkräften bestehen mittlerweile zahlreiche Optionen für entsprechend ausgebildete Arbeitskräfte. Dementsprechend muss auf betrieblicher Seite zunehmend überlegt werden, wie es gelingen kann, ausgebildete Fachkräfte im Betrieb zu halten.

**Fazit:** Die Ausbildungsleistungen der ostdeutschen Wirtschaft können mit der rasanten Beschäftigungsentwicklung nicht Schritt halten. Obwohl sich beim Anteil der ausbildenden Betriebe in Ostdeutschland ein deutlicher Aufwärtstrend zeigt, machen Auszubildende einen immer geringeren Teil der Belegschaft in ostdeutschen Betrieben aus. Die tendenziell sinkende Ausbildungsquote dürfte, neben veränderten Berufswahlentscheidungen der Schulabgänger, nicht zuletzt mit Besetzungsproblemen von Ausbildungsstellen zusammenhängen. Immer öfter bleiben angebotene Ausbildungsstellen unbesetzt. Betroffen sind vor allem Kleinstbetriebe. Ein wiederholter Misserfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, bei Kleinstbetrieben ist dies in der Regel ein einziger, kann dazu führen, dass sich die betroffenen Betriebe dauerhaft aus der Ausbildung zurückziehen. Im Ergebnis würde dies die vorhandene Ausbildungsbasis weiter verringern. Demgegenüber stehen von Jahr zu Jahr steigende Übernahmequoten und damit verbundene, nahtlose Übergänge der ausgebildeten Nachwuchskräfte vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem.

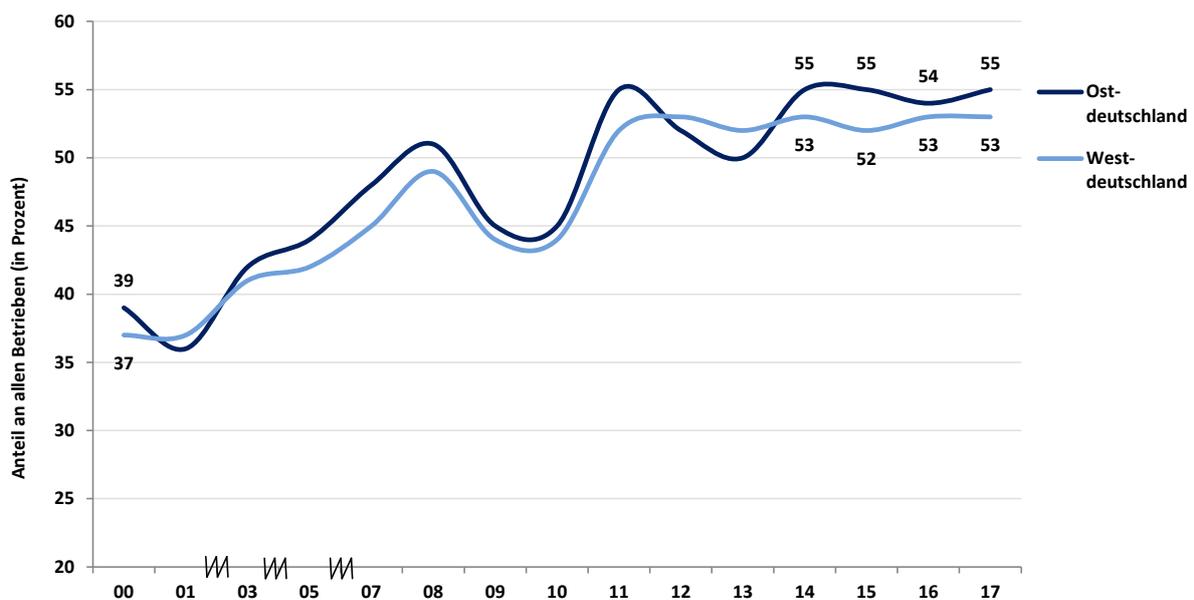
## 7. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

### 7.1 Weiterbildungsbeteiligung

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

Im ersten Halbjahr 2017 hat mehr als die Hälfte der ostdeutschen Betriebe Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit bewegte sich die Weiterbildungsbeteiligung auf dem hohen Niveau der drei vorangegangenen Beobachtungsjahre (vgl. Abbildung 7).

**Abbildung 7: Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2000 bis 2017. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht ausgewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Die Weiterbildungsbeteiligung ist in den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft unterschiedlich hoch. Die höchsten Anteile von Betrieben, die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Arbeitskräfte unterstützten, finden sich wie schon in den vergangenen Jahren im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht. In den genannten

Bereichen gaben jeweils mehr als 80 % der befragten Arbeitgeber an, ihre Beschäftigten weitergebildet zu haben (vgl. Tabelle 35).

**Tabelle 35: Weiterbildungsbeteiligung und Art der Weiterbildungsmaßnahmen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Branche/Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Art der Weiterbildungsmaßnahmen*							
		A	B	C	D	E	F	G	H
	%	%							
Land- und Forstwirtschaft	60	79	29	52	45	3	12	0	10
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	72	91	35	56	49	4	6	1	12
Verarbeitendes Gewerbe	48	82	54	61	46	12	17	6	9
Baugewerbe	45	81	35	52	35	1	8	2	9
Handel und Reparatur	52	80	59	55	36	6	19	3	7
Verkehr, Information, Kommunikation	50	85	49	51	32	6	30	2	6
Finanz- u. Versich.-dienstleistungen	76	78	77	74	50	2	44	3	15
Unternehmensnahe Dienstleistungen	56	88	45	47	47	6	26	3	7
Erziehung und Unterricht	84	90	75	61	64	7	33	22	21
Gesundheits- und Sozialwesen	81	93	54	52	48	5	23	16	10
Übrige Dienstleistungen	30	67	58	58	33	4	18	2	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	57	91	48	36	54	1	14	5	6
Öffentliche Verwaltung	71	94	58	64	54	8	26	10	15
1 bis 9 Beschäftigte	46	84	42	47	38	2	20	3	6
10 bis 49 Beschäftigte	71	84	63	60	46	8	22	8	12
50 bis 249 Beschäftigte	90	90	80	74	68	15	32	18	16
ab 250 Beschäftigte	99	94	91	79	82	26	46	30	30
<b>Insgesamt</b>	<b>55</b>	<b>84</b>	<b>52</b>	<b>54</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

A externe Kurse, Lehrgänge, Seminare

B interne Kurse, Lehrgänge, Seminare

C Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)

D Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messen u. ä.

E Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)

F selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien

G Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe

H Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. Weiterbildung im ersten Halbjahr. \*Mehrfachnennungen möglich.

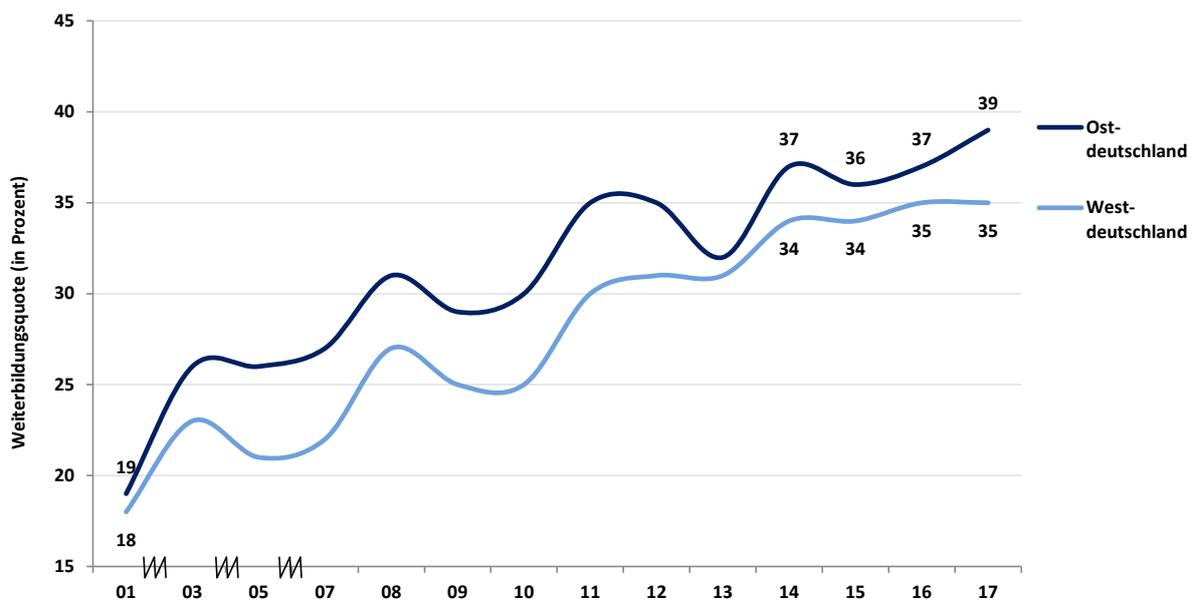
Im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens ist die hohe Weiterbildungsbeteiligung vermutlich auch auf die bereichsspezifischen gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung und die entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zurückzuführen. Schlusslicht bei der Weiterbildungsbeteiligung sind die Übrigen Dienstleistungen, wo nur etwa ein

Drittel der Betriebe Fort- und Weiterbildungsaktivitäten der Belegschaft unterstützten. Die geringe Weiterbildungsbeteiligung hängt vermutlich mit dem geringen Stellenwert qualifizierter Arbeit und dem überdurchschnittlich hohen Anteil einfacher Tätigkeiten in dieser Branche zusammen. Ob ein Betrieb seine Mitarbeiter qualifiziert, hängt neben der Branche auch mit der Größenstruktur zusammen. In nahezu jedem Großbetrieb wurden einer oder mehrere Mitarbeiter weitergebildet, aber nur in etwas weniger als der Hälfte der Kleinbetriebe.<sup>23</sup>

### Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Im letzten Jahr erreichte die Weiterbildungsquote, welche den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten misst, einen neuen Höchststand. Mit anteilig 39 % wurden so viele Beschäftigte weitergebildet wie noch nie. Der Abstand zu Westdeutschland hat sich von zwei auf vier Prozentpunkte zu Gunsten Ostdeutschlands erhöht (vgl. Abbildung 8).

**Abbildung 8: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2001 bis 2017. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den nicht aus-

<sup>23</sup> Im Hinblick auf die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe bestehen nur geringe Unterschiede zwischen den ostdeutschen Bundesländern. Das Spektrum reicht von 51 bis 57 %. Drei Bundesländer liegen über, drei unter dem ostdeutschen Durchschnittswert in Höhe von 55 %.

gewiesenen Jahren wurden keine Daten erhoben.

Die branchenspezifischen Weiterbildungsquoten korrespondieren mit der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe: Überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten finden sich in Branchen, in denen auch ein besonders großer Anteil der Betriebe Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten unterstützt, wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen. Besonders niedrig ist die Weiterbildungsquote hingegen in Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Beteiligung der Betriebe an Fort- und Weiterbildung, wie in den Übrigen Dienstleistungen. Wie schon in den Vorjahren konnten Frauen in deutlich größerem Umfang von betrieblich unterstützter Fort- und Weiterbildung profitieren als Männer: Im ersten Halbjahr 2017 nahmen 43 % der weiblichen Beschäftigten in Ostdeutschland an einer entsprechenden Maßnahme teil, aber nur 36 % der männlichen Beschäftigten teil. Auch in Westdeutschland ist die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen höher als die von Männern, allerdings fällt dieser Unterschied mit rund vier Prozentpunkten nicht so hoch aus wie Ostdeutschland (vgl. Tabelle 36).

**Tabelle 36: Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie von Männern und Frauen in Ostdeutschland 2017 nach Branchen**

Branche	Insgesamt	Männer	Frauen
	%	%	
Land- und Forstwirtschaft	40	42	34
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	36	37	33
Verarbeitendes Gewerbe	32	33	30
Baugewerbe	30	30	28
Handel und Reparatur	38	39	37
Verkehr, Information, Kommunikation	44	45	40
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	56	60	54
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36	33	40
Erziehung und Unterricht	49	38	53
Gesundheits- und Sozialwesen	54	46	56
Übrige Dienstleistungen	26	24	28
Organisationen ohne Erwerbszweck	35	30	37
Öffentliche Verwaltung	41	36	44
<b>Insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>43</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Eine mögliche Erklärung für die stärkere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen könnte in den branchenspezifischen Arbeitsfeldern von Männern und Frauen liegen. So arbeiten Frauen in der Regel in anderen Branchen als Männer (siehe Kapitel 3.1). Ein erheblicher Teil der weiblichen Beschäftigten arbeitet z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen. Die Mehrheit der

Beschäftigten in dieser Branche sind wiederum Frauen. Dieser Bereich gehört zu jenen mit einer überdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten.

Bei einer größenspezifischen Betrachtung ergibt sich folgendes Bild: Von allen in Kleinbetrieben beschäftigten Mitarbeitern bildete sich jeder dritte mit Unterstützung seines Arbeitgebers weiter. In den nächsthöheren Größenklassen war die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten noch höher. Sowohl in kleineren als auch in größeren Betrieben nahmen anteilig mehr Frauen als Männer an den Maßnahmen teil (vgl. Tabelle 37).

**Tabelle 37: Weiterbildungquote insgesamt sowie von Frauen und Männern nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Insgesamt	Männer	Frauen
	%		
1 bis 9 Beschäftigte	33	29	37
10 bis 49 Beschäftigte	40	35	46
50 bis 249 Beschäftigte	43	40	46
ab 250 Beschäftigte	39	36	41
<b>Insgesamt</b>	<b>39</b>	<b>36</b>	<b>43</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

In Westdeutschland sind die Weiterbildungsquoten von Großbetrieben ebenfalls höher als bei Kleinbetrieben und in jeder Größenklasse wurden mehr Frauen als Männer weitergebildet – mit Ausnahme von Großbetrieben. Dort waren die Weiterbildungsquoten von Frauen und Männern nahezu identisch (37 bzw. 38 %).

### Teilnahme an Weiterbildung nach Tätigkeitsgruppen

Wie schon in den Vorjahren investierten die Betriebe stärker in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufwiesen. Die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, ist mit 45 bzw. 49 % fast zweimal so hoch wie jene von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte (26 %).

Der Blick auf die Entwicklung der tätigkeitsspezifischen Weiterbildungsquoten zeigt, dass vom tendenziell gestiegenen Weiterbildungsengagement der Betriebe Arbeitskräfte aller Tätigkeitsgruppen profitieren konnten. Die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten, die eine qualifizierte Tätigkeit ausüben, ist innerhalb der letzten zwei Jahre um jeweils drei Prozentpunkte, jene der Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen um zwei Prozentpunkte gestiegen.

## 7.2 Durchführung, Finanzierung und Ziele der Weiterbildung

Das IAB-Betriebspanel bietet Informationen darüber, inwieweit Arbeits- oder Freizeit der Beschäftigten für Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung genutzt wird, wer sich an den Kosten beteiligt und welche Ziele verfolgt werden. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu werden im folgenden Abschnitt dargestellt.

### Durchführung der Weiterbildung

Weiterbildung findet überwiegend während der Arbeitszeit der Beschäftigten statt. So gaben rund drei Viertel der ostdeutschen Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2017 an, ihre Beschäftigten hierfür normalerweise von der Arbeit freizustellen. In rund einem Viertel der Betriebe erfolgte Weiterbildung teilweise in der Arbeitszeit, aber teilweise auch in der Freizeit. Betriebe, bei denen der Erwerb von neuen beruflichen Kenntnissen ausschließlich in der Freizeit der Mitarbeiter erfolgt, sind eher selten. Diese Relationen sind auch für Westdeutschland festzustellen (vgl. Tabelle 38).

**Tabelle 38: Zeitpunkt der Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen in Ost- und Westdeutschland 2017**

Zeitpunkt	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
während der Arbeitszeit	71	74
teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit	23	20
ganz in der Freizeit	4	3
unterschiedlich	2	3
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Die Wahrscheinlichkeit, für die Teilnahme an einer Weiterbildung freigestellt zu werden, ist in größeren Betrieben höher als in kleineren. Bei Betrieben mit 250 oder mehr Mitarbeitern beträgt der Anteil von Betrieben, bei denen Mitarbeiter für den Besuch von Weiterbildungskursen üblicherweise freigestellt werden, 76 %, bei Kleinstbetrieben dagegen weniger als 70 %. Von letzteren gaben mehr als 30 % an, dass sich ihre Mitarbeiter auch oder sogar ganz in ihrer Freizeit weiterbilden. Bei Großbetrieben ist der entsprechende Anteil mit 22 % etwas kleiner.

### Finanzierung der Weiterbildung

In der großen Mehrheit der Betriebe müssen sich die Beschäftigten nach Auskunft der befragten Arbeitgeber nicht an den Kosten der Weiterbildung, wie z. B. Kursgebühren oder Reisekosten, beteiligen (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten in Ost- und Westdeutschland 2017

Kostenbeteiligung der Mitarbeiter	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
vollständig	10	10
teilweise	5	5
nein, gar nicht	82	82
unterschiedlich	3	3
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

In 10 % der Betriebe tragen demgegenüber die Beschäftigten vollständig die Weiterbildungskosten. Im Hinblick auf die Kostenverteilung bestehen teils erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen. In einem der weiterbildungsaktivsten Bereiche, der Branche Erziehung und Unterricht, gaben 56 % der Befragten an, die Kosten vollständig zu übernehmen. Dieser Wert liegt erheblich unter dem ostdeutschen Durchschnitt. Bei 15 % der Betriebe dieser Branche werden die Kosten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam getragen, bei 12 % vollständig von den Mitarbeitern. Im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck, wozu z. B. Vereine und Verbände zählen, müssen Beschäftigte ebenfalls überdurchschnittlich häufig teilweise oder vollständig die Kosten übernehmen. Bei Betrachtung der Betriebsgrößen zeigt sich, dass in kleineren Betrieben die Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen etwas häufiger als in größeren Betrieben vollständig die Kosten übernehmen müssen. Die Unterschiede sind allerdings sehr gering. Darüber hinaus betrifft dies nur eine vergleichsweise kleine Zahl von Betrieben. **In Betrieben aller Betriebsgrößenklassen werden die Kosten gewöhnlich von den Arbeitgebern getragen.**<sup>24</sup>

### Ziele der Weiterbildungsmaßnahmen: Nach- und Aufstiegsqualifizierung

Auf der einen Seite spüren Betriebe den Mangel an Fachkräften immer stärker (siehe hierzu Kapitel 4.2). Auf der anderen Seite gibt es viele Geringqualifizierte, deren Bildungspotenzial brachliegt. In Deutschland haben über zwei Millionen junge Erwachsene keinen Berufsab-

---

<sup>24</sup> Es können keine Aussagen zum finanziellen Volumen der Weiterbildungskosten getroffen werden, da entsprechende Angaben im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht erfasst werden.

schluss (Ostdeutschland: 324 Tsd., Westdeutschland: 1,808 Tsd.).<sup>25</sup> Angesichts der Folgen des demografischen Wandels für den Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt und des erwarteten Fachkräftemangels sind vielfältige Strategien zur Fachkräftesicherung gefragt. Hierzu gehört u.a. die Nutzung der vorhandenen Arbeitskräftepotenziale in den Betrieben. Wie weiter oben ausführlich dargestellt, reagieren die Betriebe mit einer Ausweitung ihrer Weiterbildungsanstrengungen. Noch nie haben so viele Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen wie im letzten Jahr. Die Ergebnisse der Befragung hatten gezeigt, dass von der gestiegenen Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe alle Beschäftigtengruppen profitieren konnten. Es stellt sich zugleich die Frage, in welchem Maße hierbei auch die Möglichkeiten genutzt werden, geringqualifizierte Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung weiter- bzw. nach zu qualifizieren, um deren Potenziale für die Betriebe besser zu nutzen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass bei rund 10 % der ostdeutschen Betriebe, die im ersten Halbjahr Weiterbildungsmaßnahmen durchführten, diese auch oder ausschließlich auf die Erlangung eines Berufsabschlusses und/oder Erreichung eines höheren Abschlusses zielten (Westdeutschland: 9 %), wie z. B. den Erwerb eines Meisterbriefes. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Bei rund 90 % der ostdeutschen Betriebe mit Weiterbildung war diese auf Qualifizierungsangebote beschränkt, die weder mit dem Erwerb eines Berufsabschlusses (Nachqualifizierung), noch mit einem funktionalen Aufstieg zusammenhingen. In 5 % der Betriebe mit Weiterbildung wurden Mitarbeiter nachqualifiziert; in 6 % gab es Aufstiegsqualifizierungen. Bezogen auf die weitergebildeten Personen kommt die Befragung zu folgenden Ergebnissen: Der Anteil der nachqualifizierten an allen Mitarbeitern mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2017 beträgt ebenso wie der Anteil der Mitarbeiter mit einer Aufstiegsqualifizierung 1 %. Von allen weitergebildeten Personen im ersten Halbjahr machten somit 2 % eine Nach- oder Aufstiegsqualifizierung. Bei der Interpretation der dargestellten Ergebnisse, insbesondere im Falle der Nachqualifizierungen, ist zu berücksichtigen, dass es in zahlreichen Betrieben mittlerweile keine Arbeitsplätze mehr für Un- und Angelernte gibt (siehe Kapitel 3.2). Die potenzielle Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten mit dem Ziel einer Nachqualifizierung ist folglich auf eine bestimmte Zahl von Betrieben beschränkt, nämlich jene, in denen Mitarbeiter tätig sind, die über keinen tätigkeitsrelevanten beruflichen Abschluss verfügen. Dies könnte eine mögliche Erklärung für die vergleichsweise geringe Nutzung solcher Weiterbildungsangebote sein.

---

<sup>25</sup> Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsausbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018.

Erwartungsgemäß steigt der Anteil von Betrieben, die Maßnahmen der Nach- oder Aufstiegsqualifizierung anboten, mit der Größe. Gleichwohl überwogen in allen Gruppen Maßnahmen der Aufstiegsqualifizierung (vgl. Tabelle 40).

**Tabelle 40: Ziele der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit...	
	Nachqualifizierung	Aufstiegsqualifizierung
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	2	3
10 bis 49 Beschäftigte	6	8
50 bis 249 Beschäftigte	16	18
ab 250 Beschäftigte	25	35
<b>Insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Wie die folgende Tabelle 41 zeigt, war der entsprechende Anteil von Betrieben mit Maßnahmen der Nach- oder Aufstiegsqualifizierung in den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft unterschiedlich hoch.

Tabelle 41: Ziele der Weiterbildung nach Branchen in Ostdeutschland 2017

Branche	Betriebe mit...	
	Nachqualifizierung	Aufstiegsqualifizierung
	%	
Land- und Forstwirtschaft	6	2
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1	9
Verarbeitendes Gewerbe	4	14
Baugewerbe	3	5
Handel und Reparatur	4	4
Verkehr, Information, Kommunikation	3	3
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	6
Erziehung und Unterricht	10	11
Gesundheits- und Sozialwesen	9	6
Übrige Dienstleistungen	1	4
Organisationen ohne Erwerbszweck	3	5
Öffentliche Verwaltung	7	18
<b>Insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildung im ersten Halbjahr 2017.

In den beiden besonders weiterbildungsaktiven Branchen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung gibt es anteilig überdurchschnittlich viele Betriebe mit Maßnahmen der Nach- oder Aufstiegsqualifizierung. In den beiden zuletzt genannten Branchen überwogen Aufstiegsqualifizierungen. Nachqualifizierungen waren demgegenüber deutlich seltener.

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

## 8. BESCHÄFTIGUNG VON FLÜCHTLINGEN

In den Jahren 2015 bis 2017 sind ca. 1,4 Mio. Flüchtlinge nach Deutschland gekommen.<sup>26</sup> Rund ein Fünftel von ihnen wurde entsprechend des Königsteiner Schlüssels<sup>27</sup> einer Erstaufnahmeeinrichtung in Ostdeutschland zugewiesen.<sup>28</sup> Nach einem anfänglichen Bearbeitungsstau wurde inzwischen über die Mehrzahl der Asylanträge entschieden. Mit der Gewährung von Schutz ist auch der uneingeschränkte Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt verbunden.<sup>29</sup> Damit ist die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Personen in den Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit gerückt. Aus Sicht der Geflüchteten ist eine möglichst rasche Aufnahme einer Beschäftigung aus verschiedenen Gründen von großer Bedeutung. Neben der Sicherung des Lebensunterhalts ermöglicht eine Beschäftigung auch persönliche Kontakte zur einheimischen Bevölkerung und unterstützt damit die gesellschaftliche Integration. Zudem zeigt sich, dass sich durch die Einbindung in ein deutschsprachiges Arbeitsumfeld die Sprachkenntnisse deutlich verbessern. Aus Sicht der Betriebe können die geflüchteten Personen ein zusätzliches Potenzial an dringend benötigten Arbeitskräften bieten, sofern diese über die gesuchten Qualifikationen verfügen. Aufgrund der in vielen Fällen jedoch nur eingeschränkten Sprachkenntnisse dürfte die Nutzung der Beschäftigungspotenziale von geflüchteten Personen einen erhöhten Einsatz der Betriebe erfordern. Bereits in der vorangegangenen Befragung wurde ermittelt, ob die Betriebe ausländische Mitarbeiter beschäftigten und ob sie bereit wären, sich durch verschiedene Maßnahmen an der Integration von ausländischen Arbeitskräften zu beteiligen.<sup>30</sup> Auf Grundlage dieser Erkenntnisse ließ sich abschätzen, inwieweit eine generelle Bereitschaft zur Integration von Beschäftigten mit nicht-deutschem

---

<sup>26</sup> Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Asylgeschäftsstatistik, Ausgaben Dezember 2015 und Dezember 2016, und Asylgeschäftsbericht, Ausgabe Dezember 2017.

<sup>27</sup> Der Königsteiner Schlüssel stellt die quotengerechte Verteilung der asylsuchenden Personen sicher. Für seine Berechnung werden das Steueraufkommen und die Bevölkerungszahl der Bundesländer herangezogen.

<sup>28</sup> Nach der Zuweisung in eine Erstaufnahmeeinrichtung besteht zunächst Residenzpflicht, i.d.R. im Bezirk der zuständigen Ausländerbehörde, die aber nach dreimonatigem Aufenthalt in Deutschland und Verlassen der Erstaufnahmeeinrichtung erlischt. Ab diesem Zeitpunkt können geflüchtete Personen das Bundesland, in das sie zugewiesen wurden, verlassen. Daher entspricht der genannte Anteil vermutlich nicht dem aktuellen Bestand an geflüchteten Personen in Ostdeutschland.

<sup>29</sup> Während eines laufenden Asylverfahrens oder bei einer Duldung (d.h. bei Feststellung eines Abschiebungsverbots) muss eine Arbeitsaufnahme durch die Ausländerbehörde genehmigt werden. Hierzu ist auch die Zustimmung der örtlichen Arbeitsagentur notwendig.

<sup>30</sup> Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie "Arbeitsstab Neue Bundesländer" (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 21. Welle 2016. Berlin, 2017.

Hintergrund und auch damit verbundene betriebliche Erfahrungen vorliegen, auf denen bei der Integration von geflüchteten Personen aufgebaut werden kann. Es zeigte sich, dass mit 14 % bislang nur ein relativ kleiner Teil der Betriebe in Ostdeutschland ausländische Mitarbeiter beschäftigt hatte. In Westdeutschland war der Anteil fast doppelt so hoch. Betriebliche Maßnahmen, mit denen die Integration ausländischer Beschäftigter erleichtert werden sollte, hatte oder plante knapp jeder zehnte ostdeutsche Betrieb, wobei sich Großbetriebe deutlich engagierter zeigten als kleine und mittlere Betriebe.

In der diesjährigen Befragungswelle wurden die Betriebe konkret nach der Beschäftigung von geflüchteten Personen gefragt, um erste Erkenntnisse zu den einstellenden Betrieben als auch zur Art der Beschäftigungsverhältnisse von Flüchtlingen zu gewinnen.

### **8.1 Einstellende Betriebe**

Bei der großen Mehrheit der Betriebe sind Flüchtlinge noch nicht „angekommen“. Neun von zehn Betrieben in Ostdeutschland hatten bislang keinerlei Kontakte zu Flüchtlingen. Nur eine kleine Minderheit gab an, dass sich bei ihnen einmal oder bereits mehrmals geflüchtete Personen beworben hätten.<sup>31</sup> In Westdeutschland war der entsprechende Anteil mit 11 % rund doppelt so hoch. Von den Betrieben, bei denen sich Flüchtlinge beworben hatten, hat in Ost- wie in Westdeutschland immerhin rund die Hälfte eine oder mehrere dieser Personen zumindest zeitweise beschäftigt oder beschäftigt sie noch.<sup>32</sup> Damit haben hochgerechnet etwa 3 % aller ostdeutschen Betriebe mindestens einen Flüchtling beschäftigt (Westdeutschland: 6 %). Bei der Interpretation der ermittelten Befunde ist zu berücksichtigen, dass es sich bei der „Beschäftigung“ sowohl um ein Praktikum oder eine Ausbildung als auch um eine reguläre Beschäftigung handeln kann.<sup>33</sup>

### **Merkmale der einstellenden Betriebe**

---

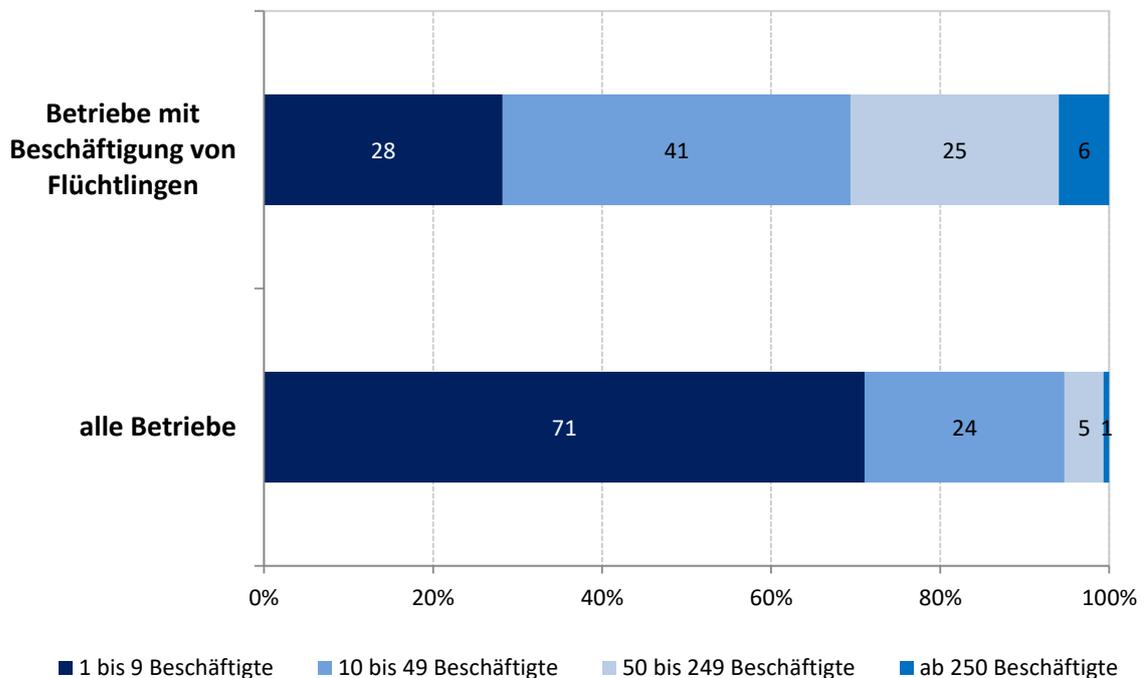
<sup>31</sup> Die Frage im Fragebogen lautete: „Hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle geflüchteten Personen, die im Zuge der großen Flüchtlingsbewegung seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten oder haben sich geflüchtete Personen selbst darum bemüht, sei es direkt oder über Dritte?“

<sup>32</sup> Der ermittelte Befund lässt allerdings keine Aussage darüber zu, wie viele der Bewerber mit Fluchthintergrund in eine Beschäftigung in den hier befragten Betrieben einmünden konnten.

<sup>33</sup> Im Hinblick auf den Kontakt zu Flüchtlingen sowie die Beschäftigung von Flüchtlingen bestehen geringe Unterschiede zwischen den ostdeutschen Bundesländern. Das Spektrum reicht von 5 bis 10 % (Kontakt) sowie von 1 bis 5 % (Beschäftigung).

Im Fokus der Bemühungen der Flüchtlinge um eine Beschäftigung standen vor allem Großbetriebe. Diese erhielten mit größerer Wahrscheinlichkeit Bewerbungen von Flüchtlingen als kleinere Betriebe. So gaben 41 % aller Großbetriebe an, mindestens eine Bewerbung eines Flüchtlings erhalten zu haben, aber lediglich 3 % aller Kleinstbetriebe. Größere Betriebe stellten auch häufiger Flüchtlinge ein als kleinere Betriebe. Rund zwei Drittel der Großbetriebe mit vorliegenden Bewerbungen gab an, bereits einen oder mehrere Flüchtlinge zumindest zeitweise beschäftigt zu haben. Bei Kleinstbetrieben war der entsprechende Anteil nur etwa halb so groß. Das entspricht einem Anteil von nur 1 % aller Kleinstbetriebe. Bei der Interpretation der ermittelten Ergebnisse ist das relativ große Gewicht der Kleinstbetriebe zu berücksichtigen. Wenngleich nur ein geringer Teil dieser Betriebe mit Flüchtlingen in Berührung gekommen ist, machen Kleinstbetriebe mehr als ein Viertel der Betriebe aus, die bislang Geflüchtete beschäftigen bzw. beschäftigten (vgl. Abbildung 9).

**Abbildung 9: Verteilung der Betriebe mit Beschäftigung von Flüchtlingen und aller Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Bei Betrieben und Einrichtungen aus den Branchen Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Vereine und Verbände) sowie aus dem Bereich Übrige Dienstleistungen und aus dem Verarbeitenden Gewerbe haben sich Flüchtlinge offensichtlich etwas häufiger beworben als in anderen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft. Besonders erfolgreich war die Kontaktaufnahme in der Öffentlichen Verwaltung, bei Organisationen ohne Erwerbszweck, in den Übrigen und der Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur:

In Betrieben aus diesen Branchen stellte jeweils mehr als die Hälfte der kontaktierten Betriebe tatsächlich eine geflüchtete Person ein. Allerdings liegt der Anteil der Betriebe, die bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von Geflüchteten gemacht haben, über alle Branchen bei maximal 6 % (vgl. Tabelle 42).

**Tabelle 42: Betriebe mit Kontakt zu geflüchteten Personen und mit Beschäftigung geflüchteter Personen nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Branche	Kontakt zu geflüchteten Personen	Beschäftigung geflüchteter Personen
	%	
Land- und Forstwirtschaft	4	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	7	2
Verarbeitendes Gewerbe	9	4
Baugewerbe	6	2
Handel und Reparatur	5	3
Verkehr, Information, Kommunikation	5	1
Finanz- u. Versich.-dienstleistungen	1	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	3
Erziehung und Unterricht	8	3
Gesundheits- und Sozialwesen	6	3
Übrige Dienstleistungen	10	5
Organisationen ohne Erwerbszweck	11	6
Öffentliche Verwaltung	5	3
<b>Insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

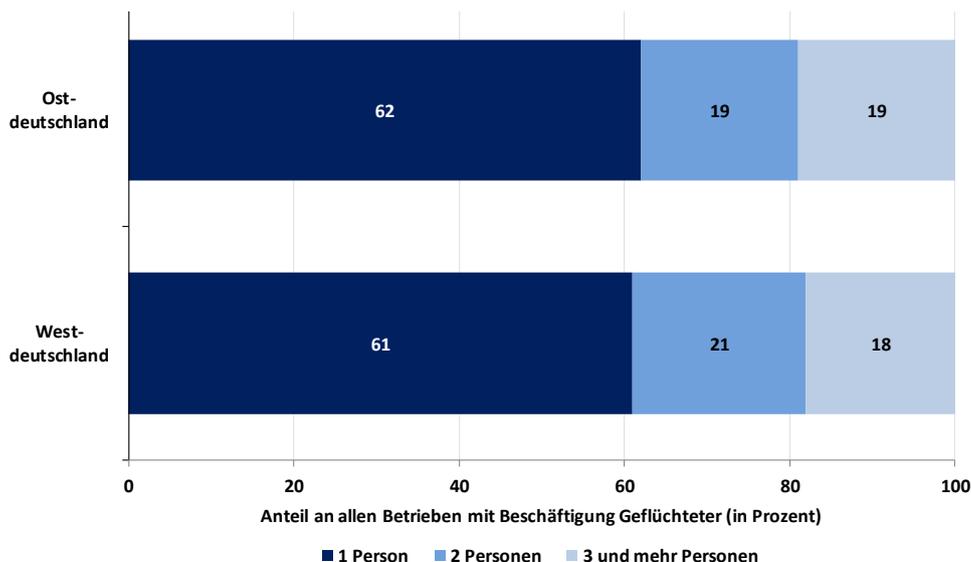
Ob Betriebe geflüchtete Personen beschäftigen, sofern diesen überhaupt Bewerbungen vorlagen, hängt neben der Betriebsgröße und der Branche auch mit dem konkreten Arbeitskräftebedarf zusammen. Die Ergebnisse der Befragung belegen, dass Beschäftigungsmöglichkeiten für geflüchtete Personen vor allem in expandierenden Betrieben bestehen. In Betrieben, die geflüchtete Personen (zumindest zeitweise) beschäftigt haben, stieg die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2016 und Mitte 2017 um 6 % und damit rund dreimal so stark wie im ostdeutschen Durchschnitt. Die erfolgten Einstellungen in den Betrieben, die geflüchtete Personen beschäftigen bzw. beschäftigten, waren allerdings in deutlich größerem Maße auf einfache Tätigkeiten ausgerichtet als in den ostdeutschen Betrieben insgesamt. So bezog sich knapp die Hälfte der Neueinstellungen im hier betrachteten ersten Halbjahr 2017 auf Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern. In allen ostdeutschen Betrieben lag der Anteil bei lediglich einem Drittel. Diese Ausrichtung spiegelt sich auch in der Struktur zum Zeitpunkt der Befragung freien Stellen wider: 41 % der offenen Stellen in Betrieben, die Geflüchtete beschäftigen oder beschäftigt haben, beziehen sich auf einfache Tätigkeiten. Insge-

samt beträgt der Anteil solcher Stellen an allen offenen und sofort zu besetzenden Stellen lediglich 24 %. Das beschriebene Einstellungsmuster spiegelt sich auch in der Tätigkeitsstruktur wider. Betriebe, die bereits geflüchtete Personen beschäftigt haben, zeichnen sich durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil einfacher Tätigkeiten aus: Mit 23 % ist der Anteil hier rund doppelt so hoch wie im Durchschnitt der ostdeutschen Wirtschaft. Diese Tätigkeitsstruktur scheint nicht mit der zugrundeliegenden Größenstruktur zusammenzuhängen, denn auch in Großbetrieben übt im Mittel nur ein Anteil von 15 % der Beschäftigten eine einfache Tätigkeit aus; in mittleren Betrieben sind es 19 % (vgl. hierzu auch Kapitel 3.2). Betriebe, die sich für eine (zumindest zeitweise) Beschäftigung einer geflüchteten Person entschieden, engagieren sich zugleich in überdurchschnittlichem Maße bei der Aus- und Weiterbildung. Mit 51 % ist der Anteil ausbildender Betriebe hier mehr als doppelt so hoch wie in Ostdeutschland insgesamt (23 %). Mehr als drei Viertel unterstützen die Fortbildung ihrer Beschäftigten (Ostdeutschland insgesamt: 55 %). Dieser Befund hängt auch damit zusammen, dass größere Betriebe unter den Betrieben, die Geflüchtete beschäftigt haben, überrepräsentiert sind. Größere Betriebe wiederum zeichnen sich durch eine höhere Ausbildungs- und Weiterbildungsbeteiligung auf als kleinere Betriebe (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 6 und 7).

## 8.2 Umfang der Beschäftigung von geflüchteten Personen

Betriebe, die Flüchtlinge beschäftigen oder beschäftigt haben – insgesamt 3 % aller Betriebe in Ostdeutschland –, stellten in der Regel nur einen einzigen Flüchtling ein (vgl. Abbildung 10).

**Abbildung 10: Betriebe mit Beschäftigung von Flüchtlingen nach Anzahl der beschäftigten Flüchtlinge in Ost- und Westdeutschland 2017**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

In einzelnen ostdeutschen Branchen findet sich ein deutlich größerer Anteil von Betrieben, die mehr als einen Flüchtling beschäftigen oder beschäftigt haben. Dies gilt vor allem für das Gesundheits- und Sozialwesen, wo rund 3 % aller Betriebe Flüchtlinge beschäftigen bzw. beschäftigten: Hier stellten 38 % der Betriebe drei oder mehr Personen aus dieser Gruppe ein. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen lag der Anteil der Betriebe, die drei oder mehr Geflüchtete beschäftigen oder beschäftigt haben, mit 27% deutlich über dem ostdeutschen Durchschnitt (19 %). Diese beiden Bereiche bilden zugleich – zusammen mit den Übrigen Dienstleistungen – die Schwerpunktbranchen bei der Beschäftigung geflüchteter Personen: Von allen Beschäftigungsverhältnissen (inkl. Praktika u. ä.), die mit Flüchtlingen im hier betrachteten Zeitraum begründet wurden, waren 27 % von ihnen im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen (inkl. Arbeitnehmerüberlassung<sup>34</sup>) beschäftigt, 19 % im Gesundheits- und Sozialwesen sowie weitere 15 % in den Übrigen Dienstleistungen. Vor allem in den Unternehmensnahen und den Übrigen Dienstleistungen liegen die ermittelten Anteile deutlich über den Anteilen dieser Branchen an den Beschäftigten insgesamt (17 bzw. 7 %).<sup>35</sup>

Die ermittelten Branchenschwerpunkte bei der Beschäftigung Geflüchteter dürften zum Teil mit den branchenspezifischen Tätigkeitsstrukturen wie auch der Einstellungspraxis zusammenhängen. So weisen z. B. die Unternehmensnahen und die Übrigen Dienstleistungen die mit Abstand höchsten Anteile an Einfacharbeitsplätzen auf (vgl. Kapitel 3.2). Zudem weisen beide Branchen eine hohe Beschäftigungsfluktuation auf: Die Abgangsrate lag im ersten Halbjahr 2017 bei 10 bzw. knapp 8 %; d. h. jeder zehnte Beschäftigte im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen bzw. rund jeder dreizehnte Beschäftigte im Bereich Übrige Dienstleistungen verließ in diesem Zeitraum (freiwillig oder unfreiwillig) seinen Betrieb. Über alle Branchen hinweg war es in Ostdeutschland nur etwa jeder zwanzigste Beschäftigte. Da diese Abgänge nicht mit einem Beschäftigungsrückgang in den genannten Branchen einher-

---

<sup>34</sup> Der Bereich Arbeitnehmerüberlassung, statistisch der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen zugeordnet, wird häufig als Sprungbrett für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter betrachtet. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit mündete fast jeder dritte Flüchtling in eine Beschäftigung im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung ein (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt Kompakt - Fluchtmigration. Nürnberg, Februar 2018).

<sup>35</sup> Da sich die Abfrage auf einen Zeitraum von fast zwei Jahren bezieht (und nicht auf einen einzelnen Stichtag), kann es durchaus sein, dass ein Betrieb zwar mehrere Flüchtlinge beschäftigt hat, aber nicht zeitgleich, sondern nacheinander (z. B. im Rahmen zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse).

gingen, entstand hier hoher Ersatzbedarf an Arbeitskräften. Dadurch lag die Einstellungsrate, d. h. der Anteil der Einstellungen an den Beschäftigten insgesamt, bei 12 bzw. 13 % (Ostdeutschland gesamt: 7 %). Mit anderen Worten: Mehr als ein Zehntel der Beschäftigten in den beiden Branchen wurde im ersten Halbjahr 2017 neu eingestellt. Durch diese hohe Fluktuation können sich Beschäftigungschancen für Personen ergeben, die bislang außerhalb des Arbeitsmarktes standen. Allerdings werfen die hohen Abgangsraten auch Fragen hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Beschäftigung von geflüchteten Personen in diesen Branchen auf.

Bei der Interpretation der oben dargestellten Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass in der zugrunde liegenden Befragung keine Personen, sondern Beschäftigungsverhältnisse gezählt werden.

### **8.3 Qualität der Beschäftigung von geflüchteten Personen**

Die bisher präsentierten Ergebnisse gaben in erster Linie Auskunft über die Betriebe, in denen Flüchtlinge eine Beschäftigung gefunden haben. In den folgenden Ausführungen geht es um die Art der Beschäftigungsverhältnisse, die mit geflüchteten Personen begründet wurden. Hierbei geht es um die Beantwortung der folgenden Fragen: Wurden Flüchtlinge vor allem für qualifizierende Beschäftigungsarten, wie ein Praktikum oder eine Ausbildung, eingestellt? Inwieweit haben die Geflüchteten bereits den Schritt ins sozialversicherungspflichtige unbefristete Normalarbeitsverhältnis geschafft? Arbeiten sie insbesondere auf Einfacharbeitsplätzen oder eher auf Arbeitsplätzen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern?

Nach den hochgerechneten Ergebnissen der Befragung übte etwas mehr als die Hälfte der hier erfassten geflüchteten Personen (Beschäftigungsverhältnisse) eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus. Dabei handelte es sich in der Mehrzahl dieser Fälle jedoch um befristete Beschäftigungsverhältnisse. Nur ein geringer Anteil von 5 % der in ostdeutschen Betrieben beschäftigten Geflüchteten arbeitete bzw. arbeitet auf geringfügiger Basis. In Westdeutschland ist dieser Anteil mehr als dreimal so hoch (vgl. Tabelle 43).

Tabelle 43: Beschäftigte Geflüchtete nach Art der Beschäftigung in Ost- und Westdeutschland 2017

Art der Beschäftigung	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (unbefristet)	19	20
sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (befristet)	34	22
geringfügige Beschäftigung	5	17
Praktikum, Einstiegsqualifizierung	26	24
betriebliche Ausbildung	5	12
sonstiges	11	5
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

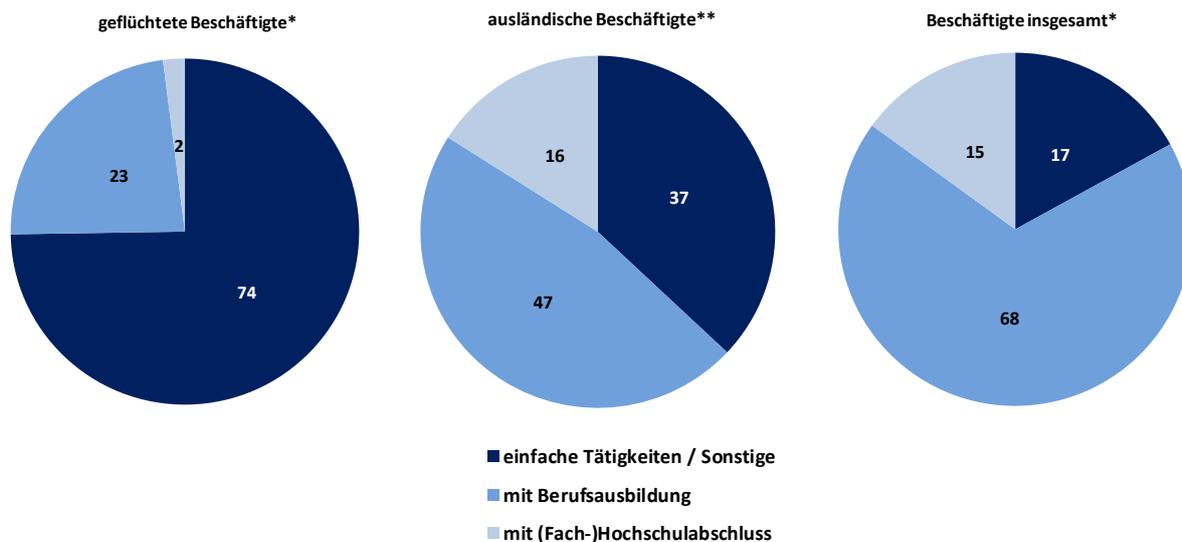
Neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kommt Beschäftigungsformen mit qualifizierender Ausrichtung eine hohe Bedeutung zu. So waren jeweils mehr als 30 % der beschäftigten Geflüchteten in Ost- wie in Westdeutschland als Praktikanten, im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung oder als Auszubildende tätig. In Westdeutschland spielte die betriebliche Ausbildung eine größere Rolle als in Ostdeutschland.

Die geflüchteten Personen übten überwiegend einfache Tätigkeiten aus, die keine Berufsausbildung erfordern.<sup>36</sup> Nur etwa ein Viertel der beschäftigten Flüchtlinge arbeitete auf Stellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrung oder ein Hochschulabschluss notwendig waren. Die Tätigkeitsstruktur von Flüchtlingen unterscheidet sich damit deutlich sowohl von derjenigen der Beschäftigten insgesamt als auch von derjenigen ausländischer Arbeitskräfte im Allgemeinen (vgl. Abbildung 11).

---

<sup>36</sup> Bei der Darstellung der Tätigkeitsanforderungen werden Auszubildende, Praktikanten sowie Beschäftigte in der Einstiegsqualifizierung nicht berücksichtigt.

**Abbildung 11: Beschäftigte Flüchtlinge, beschäftigte ausländische Arbeitskräfte und Beschäftigte insgesamt nach Tätigkeitsanforderungen in Ostdeutschland 2017**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2016 (\*\*) und 2017 (\*).

Der Schwerpunkt auf einfachen Tätigkeiten zeigt sich in Westdeutschland noch ausgeprägter, wo sogar 87 % der beschäftigten geflüchteten Personen einfache Tätigkeiten ausübten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass an dieser Stelle das Anforderungsniveau einer Tätigkeit erfasst wird, nicht aber die tatsächliche Qualifikation des Beschäftigten, der die Tätigkeit ausübt. Somit ist auf Grundlage dieser Angaben keine Aussage über das tatsächliche Qualifikationsniveau von Beschäftigten mit Fluchthintergrund möglich.<sup>37</sup>

**Fazit:** Mit der Zuerkennung eines formalen Schutzstatus rückt die Integration geflüchteter Personen in den Arbeitsmarkt ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Bislang hat nur eine Minderheit der ostdeutschen Betriebe Erfahrung mit der Beschäftigung von geflüchteten Personen gemacht. Vermutlich aufgrund fehlender Sprachkenntnisse und (formaler) Qualifikationen sind diese zurzeit vor allem auf an- und ungelerntem Niveau tätig. Angesichts der eingeschränkten Verbreitung von Einfacharbeitsplätzen kann eine solche Beschäftigung jedoch

<sup>37</sup> Einer repräsentativen Befragung zufolge verfügen 20 % der Flüchtlinge über einen beruflichen Abschluss (12 % Studium, 8 % Berufsausbildung). Die übrigen 80 % haben keinen Ausbildungsabschluss (vgl. Brücker, H.; Rother, N.; Schupp, J. (Hrsg.): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. Nürnberg 2017).

nur ein erster Schritt sein, dem weitere folgen müssen, um das individuelle Potenzial der Geflüchteten auszuschöpfen und eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration sicherzustellen.

## 9. DIGITALISIERUNG UND ARBEIT 4.0

Der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien wird derzeit in Politik und Wissenschaft intensiv diskutiert. Im Fokus der Diskussionen stehen die möglichen Effekte auf den Umfang und die Qualität von Beschäftigung. Wenngleich die konkreten Effekte dieser mit den Schlagworten „Digitalisierung“ oder „Arbeit 4.0“ beschriebenen Prozesse derzeit schwer abschätzbar sind, ist sich die Arbeitsmarktforschung einig, dass sich digitale Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in vielerlei Hinsicht auswirken werden. Einzelne Fähigkeiten und Qualifikationen werden an Bedeutung gewinnen, andere an Bedeutung verlieren. Hieraus ergeben sich besondere Herausforderungen für die Betriebe und Beschäftigten im Hinblick auf Arbeitsorganisation, Personaleinsatz und Qualifizierung.<sup>38</sup>

Das IAB-Betriebspanel knüpfte bereits mit der vorangegangenen Befragung an diese Debatte an und konnte zeigen, dass sich viele ostdeutsche Betriebe bereits mit den Anwendungsmöglichkeiten und Potenzialen dieser Technologien auseinandersetzen, jedoch – je nach Branche und Betriebsgröße – in recht unterschiedlicher Intensität. Während ein kleiner Teil der Betriebe bereits weit vorangeschritten ist, fällt es vielen Betrieben noch schwer, die möglichen Potenziale dieser Technologien seriös einzuschätzen.<sup>39</sup>

Mit der aktuellen Befragung wird das Thema fortgesetzt und gezeigt, welche digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien in den Betrieben bereits konkret genutzt werden. Darüber hinaus werden Einschätzungen zu den möglichen Auswirkungen des Einsatzes dieser Technologien auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten präsentiert.

### 9.1 Technische Rahmenbedingungen

Der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien bietet vielfältige Potenziale, ist aber an bestimmte technische Voraussetzungen gebunden. Grundbedingung für die Nutzung ist ein Internetanschluss. Der einfachste und zunächst gängigste Zugang zum In-

---

<sup>38</sup> Vgl. z. B. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Grünbuch. Arbeiten 4.0, Berlin 2015; Bundesagentur für Arbeit: Antworten der BA auf die Herausforderungen der Digitalisierung, Nürnberg 2015; Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Weißbuch. Arbeiten 4.0. Berlin 2017.

<sup>39</sup> Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie „Arbeitsstab Neue Bundesländer“ (Hrsg.): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 21. Welle 2016. Berlin 2017.

ternet erfolgte in früheren Jahren über das Telefonmodem. Mit der zunehmenden Verbreitung des Internets haben sich die Zugänge geändert. Heute gehören zu den üblichen Zugängen ein Kabelanschluss (im günstigsten Falle Glasfaser), eine Funkverbindung oder auch der Zugang über einen Satelliten.

Um die mit der Digitalisierung verbundenen technischen Möglichkeiten umfassend nutzen zu können, bedarf es eines leistungsfähigen Internetanschlusses. Daher wurden die Betriebe danach gefragt, ob sie über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss verfügen. Weitere Zugangsmöglichkeiten zum Internet wie das Telefonmodem oder ISDN-Anschlüsse wurden nicht erfasst.

### **Ausstattung mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss**

Knapp drei Viertel der ostdeutschen Betriebe verfügen eigenen Angaben zufolge über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss wie DSL, UMTS oder LTE.<sup>40</sup> Die Mehrheit der Betriebe in Ostdeutschland ist damit nicht nur ähnlich ausgestattet wie jene in Westdeutschland (75 %), sondern prinzipiell in der Lage, die Möglichkeiten der digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien zu nutzen.<sup>41</sup> Das Ausstattungsniveau unterscheidet sich nach den Branchen, die Spanne ist beachtlich: An der Spitze stehen Betriebe des Bereichs Verkehr, Information, Kommunikation sowie der Unternehmensnahen Dienstleistungen, die bereits zu jeweils rund 80 % Hochgeschwindigkeits-Internetanschlüsse nutzen. Betriebe in der Landwirtschaft sind mit knapp 60 % am schlechtesten ausgestattet. Auch in den Übrigen Dienstleistungen (62 %) und in der Öffentlichen Verwaltung (66 %) liegt die Ausstattung mit schnellem Internet unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts. Die geringe Verbreitung von Hochgeschwindigkeits-Internetanschlüssen in der Landwirtschaft dürfte mit den nach wie vor bestehenden Versorgungslücken bei der Breitbandausstattung in vielen ländlich geprägten Regionen zusammenhängen. Der Blick auf die regionale Zuordnung der befragten Betriebe zeigt, dass in urbanen Zentren mit mehr als 500.000 Einwohnern mehr als 80 % der Betriebe einen Zugang zum schnellen Internet nutzen. In ländlichen Regionen ist der Anteil

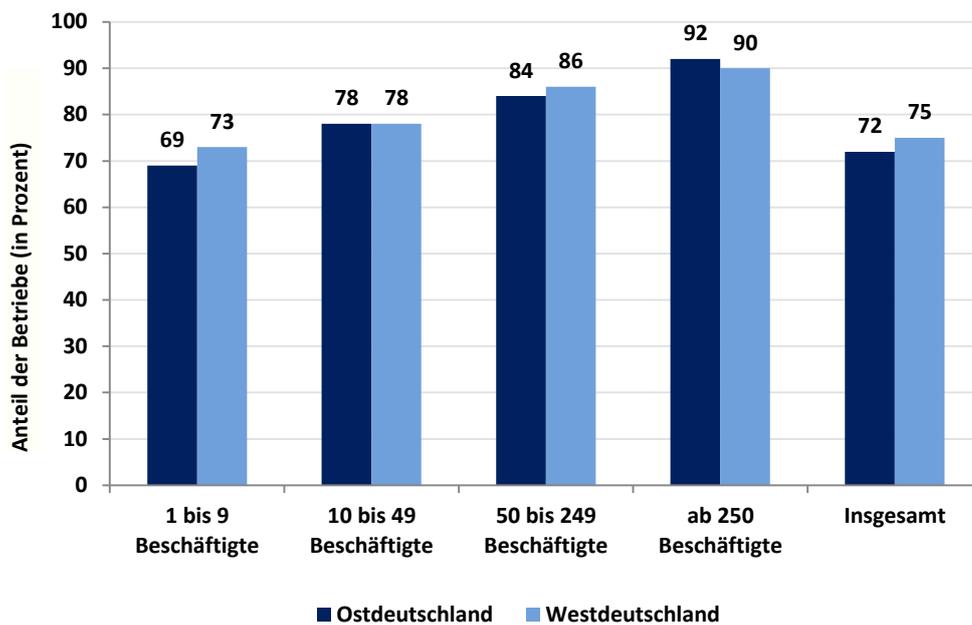
---

<sup>40</sup> Die Frage lautete: Verfügt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, z. B. Breitbandanschlüsse wie DSL, UMTS oder LTE?

<sup>41</sup> Rund ein Viertel der Betriebe verfügt über keinen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss. Mit den Daten der Befragung lässt sich nicht sagen, ob solche Zugänge am Standort des Betriebes möglicherweise verfügbar sind, aber mangels betrieblichen Bedarfs nicht genutzt werden, oder ob die entsprechende Infrastruktur fehlt und eine entsprechende Nutzung verhindert.

der Nutzerbetriebe wesentlich geringer: So lag dieser Anteil in Regionen mit 2.000 bis unter 5.000 Einwohnern bei 67 %, und in Regionen mit weniger als 2.000 Einwohnern sogar bei nur 56 %. Die Nutzung eines Hochleistungs-Internetanschlusses variiert auch stark mit der Größe der Betriebe. Größere Betriebe gaben wesentlich häufiger als kleinere an, über einen solchen zu verfügen. Während über 90 % der ostdeutschen Großbetriebe angaben, mit einem leistungsfähigen Internetanschluss versorgt zu sein, waren es unter den Kleinstbetrieben weniger als 70 %. In Westdeutschland sind größere Betriebe ebenfalls häufiger als kleinere mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss ausgestattet (vgl. Abbildung 12).

**Abbildung 12: Ausstattung der Betriebe mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2017**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Es bleibt festzuhalten: Bei der Nutzung eines Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses bestehen Unterschiede sowohl auf Branchen- als auch auf Betriebsgrößenebene. Hinzu kommen regionale Effekte, da die Ausstattung mit schnellem Internet in ländlichen Regionen deutlich hinter der in Ballungsgebieten zurücksteht.<sup>42</sup>

<sup>42</sup> Im Hinblick auf die Nutzung eines Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses bestehen wesentliche Unterschiede zwischen den ostdeutschen Bundesländern. Das Spektrum reicht von 61 bis 87 %.

## Einschätzung des Internetanschlusses

Ein schnelles Internet ist eine wesentliche Voraussetzung, um digitale Technologien umfassend nutzen zu können. Daher wurden diejenigen Betriebe, die zum Zeitpunkt der Erhebung über einen Zugang zum Hochgeschwindigkeits-Internet verfügten, um ihre Einschätzung gebeten, ob die Leistung ihres Anschlusses für ihre Ansprüche ausreicht. Mit mehr als 80 % beurteilte die große Mehrheit der Befragten den genutzten Anschluss als ausreichend ein. Auf alle Betriebe bezogen haben damit fast 60 % aller ostdeutschen Betriebe einen Hochgeschwindigkeits-Internetzugang und sind zugleich mit der verfügbaren Leitungskapazität ihres Anschlusses zufrieden. Im Ergebnis ergibt sich damit folgende Struktur: 59 % der ostdeutschen Betriebe verfügen über schnelles Internet und die verfügbare Übertragungskapazität entspricht zugleich ihren Bedürfnissen. Weitere 14 % haben zwar Zugang zum schnellen Internet, sind aber unzufrieden mit den vorhandenen Kapazitäten. Die übrigen 28 % der Betriebe haben derzeit keinen Zugang zum schnellen Internet (vgl. Abbildung 13).

**Abbildung 13: Ausstattung der Betriebe mit und ohne Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss und nach ihrer Zufriedenheit mit der verfügbaren Leitungskapazität in Ostdeutschland 2017**

<b>alle Betriebe (100 %)</b>		
Betriebe <u>mit</u> Nutzung eines Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses (72 %)		Betriebe ohne Nutzung eines Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses (28 %)
Mit der Kapazität zufriedene Betriebe (81 %)	Mit der Kapazität nicht zufriedene Betriebe (19 %)	
Betriebe mit Nutzung eines Hochgeschwindigkeits-Internetanschlusses, die zufrieden mit der verfügbaren Leitungskapazität sind (59 %)		Betriebe, die entweder keinen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nutzen oder die über einen solchen verfügen, aber die verfügbare Leitungskapazität als nicht ausreichend erachten (41 %)

Quelle: Eigene Darstellung.

In Westdeutschland verfügen 63 % der westdeutschen Betriebe über schnelles Internet und die verfügbare Übertragungskapazität entspricht zugleich ihren Bedürfnissen. Weitere 12 % haben zwar Zugang zum schnellen Internet, sind aber unzufrieden mit den vorhandenen Kapazitäten. Die übrigen 25 % der Betriebe haben derzeit keinen Zugang zum schnellen Internet.

In Bezug auf die Bewertung des genutzten Hochgeschwindigkeits-Internets bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft. Die unterschiedlichen Einschätzungen könnten mit möglichen Unterschieden bei den verfügbaren Leitungskapazitäten zusammenhängen, sich aber genauso gut aus unterschiedlichen Ansprüchen an die Geschwindigkeit des Netzzugangs ableiten. So kann eine identische Übertragungskapazität je nach betrieblichen Erfordernissen und Ansprüchen ganz unterschiedlich bewertet werden. Die Spannweite erstreckt sich von der Branche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, wo nur knapp 60 % der Betriebe mit der Leitungskapazität ihres Anschlusses zufrieden sind, bis hin zum Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck mit einem Anteil von fast 90 %.

Mit der Größe der Betriebe erhöht sich zwar die Nutzung des Hochgeschwindigkeits-Internets, zufriedener mit der Leitungskapazität ihres Anschlusses waren jedoch die Kleinst- und Kleinbetriebe (82 bzw. 80 %). Bei Mittel- und Großbetrieben beurteilte etwa jeder vierte Betrieb den vorhandenen Netzzugang als unzureichend.

## 9.2 Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien

Mit der aktuellen Befragung wurde ermittelt, welche digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien, angefangen von Basistechnologien über branchenübergreifende Anwendungen bis hin zu sehr spezifischen Technologien, derzeit von den Betrieben genutzt werden (vgl. Abbildung 14).

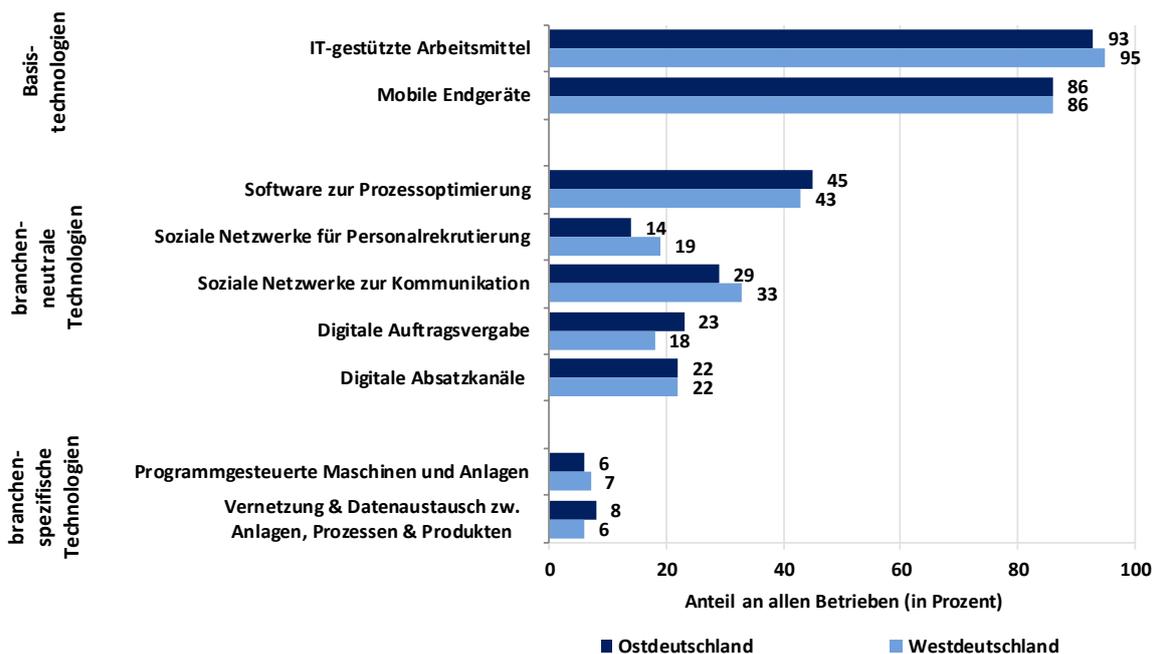
Abbildung 14: Abgefragte digitale Informations- und Kommunikationstechnologien in Befragungswelle 2017



Quelle: Eigene Darstellung.

Bei der Nutzung IT-gestützter Arbeitsmittel wie beispielsweise stationärer Computer, aber auch bei mobilen Endgeräten (z. B. Laptops, Notebooks, Tablets, Smartphones) handelt es sich um eine Grund- bzw. Basisausstattung. So hat der Personalcomputer) spätestens in den 1990er Jahren in den Betrieben Einzug gehalten und dürfte dort damit ein standardmäßig genutztes Arbeitsinstrument sein. Der Einsatz von Software und Algorithmen, sozialen Netzwerken oder Internetplattformen, z. B. zur Abwicklung von Aufträgen, erfolgt weitgehend branchenneutral. Die Nutzung programmgesteuerter Produktionsmittel wie Industrieroboter oder CNC-Maschinen wie auch die Vernetzung von Anlagen, Prozessen und Produkten (z. B. Smart Factory, Internet der Dinge) erfolgt auf einer wesentlich höheren Technologiestufe. Das gebräuchliche Schlagwort „Industrie 4.0“, mit dem diese Anwendungen umschrieben werden, verweist bereits auf einen starken Branchenzuschnitt. So ist z. B. der Einsatz von Robotern und deren Vernetzung derzeit noch auf Industriebetriebe beschränkt. Die aktuelle Praxis spricht jedoch nicht zwangsläufig gegen einen künftigen Einsatz solcher Technologien in Bereichen außerhalb der Industrie (z. B. Pflegeroboter im Gesundheitswesen). Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass die Nutzung digitaler Basistechnologien wie z. B. IT-gestützter Arbeitsmittel, aber auch mobiler Endgeräte, in den ostdeutschen Betrieben mittlerweile alltägliche Praxis ist. Demgegenüber deutlich seltener sind digitale Informations- und Kommunikationstechnologien, wie prozessoptimierende Software oder Internetplattformen. Solche Technologien werden von knapp der Hälfte der ostdeutschen Betriebe genutzt (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Betriebliche Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Ost- und Westdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Branchenspezifische Technologien in Form programmgesteuerter Produktionsmittel sowie die Vernetzung und der Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten beschränken sich erwartungsgemäß auf eine Minderheit. Diese kommen in weniger als 10 % der ost- wie auch der westdeutschen Betriebe zum Einsatz.

### Nutzung digitaler Technologien in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft

In nahezu allen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft haben die sogenannten digitalen Basistechnologien in Form IT-gestützter Arbeitsmittel und mobiler Endgeräte inzwischen einen hohen Verbreitungsgrad erreicht. In Bezug auf ihre Anwendung gibt es zwischen den Branchen nur relativ geringe Unterschiede. Auch bei einer Betrachtung nach der Betriebsgröße zeigen sich relativ geringe Unterschiede. Soziale Netzwerke werden mittlerweile von rund zwei Drittel der ostdeutschen Großbetriebe für die Personalgewinnung genutzt. Bei Kleinstbetrieben spielen solche Instrumente dagegen bislang noch keine große Rolle. Lediglich 10 % der Kleinstbetriebe gaben an, soziale Netzwerke für die Personalgewinnung zu nutzen. Die Inanspruchnahme digitaler Auftragsvergabe und Absatzkanäle variiert ebenfalls stark nach Branchen. Während die digitale Auftragsvergabe von Großbetrieben mehr als doppelt so häufig gegenüber Kleinstbetrieben genutzt wird, gibt es beim digitalen Absatz nur geringe Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen. Die Nutzung programmgesteuerter Produktionsmittel, wie z. B. vernetzte Roboter, konzentriert sich derzeit noch auf einige

wenige Branchen. Im Verarbeitenden Gewerbe setzt bereits jeder dritte und in der Land- und Forstwirtschaft jeder fünfte Betrieb entsprechende Technologien ein. In allen anderen Wirtschaftsbereichen beschränkt sich die Nutzung auf wenige Ausnahmen.

### 9.3 Digitalisierungsgrad der Betriebe

In Abhängigkeit von der Anzahl der genutzten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien kann für jeden einzelnen Betrieb ein sogenannter Digitalisierungsgrad ermittelt werden (vgl. Abbildung 16).

**Abbildung 16: Digitalisierungsgrad der Betriebe nach der Zahl der eingesetzten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien**



Quelle: Eigene Darstellung.

Dieser gibt darüber Auskunft, wie gut ein Betrieb „aufgestellt“ ist. Als gering digitalisiert sind all jene Betriebe zu betrachten, die nicht mehr als zwei digitale Technologien nutzen. Ein mittlerer Grad liegt vor, wenn drei bis maximal fünf Technologien eingesetzt werden. Betriebe, die mehr als fünf der insgesamt acht abgefragten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, gelten als hoch digitalisiert.

Im Ergebnis der vorgenommenen Typisierung<sup>43</sup> zeigt sich, dass gut ein Drittel der ostdeutschen Betriebe einen lediglich geringen Digitalisierungsgrad aufweist. In diesen Betrieben beschränkt sich der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnik zumeist auf die sogenannten Basistechnologien, wie z. B. internetfähige Computer und Mobilfunkgeräte. Mit 55 % weist die Öffentliche Verwaltung den höchsten Anteil von gering digitalisierten Betrieben bzw. Dienststellen auf. Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe zeichnet sich durch einen mittleren Digitalisierungsgrad aus, d. h. hier kommen mehr als zwei, aber maximal fünf digitale Informations- und Kommunikationstechnologien zum Einsatz. In diesen Betrieben werden neben den Basistechnologien z. B. auch Internetplattformen für die Vergabe von Aufträgen oder den Vertrieb der eigenen Produkte genutzt. Nur in etwa jedem 10. Betrieb werden mehr als fünf der oben genannten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien eingesetzt. Der Anteil digitaler Vorreiter ist damit genauso groß wie in der westdeutschen Wirtschaft (7 %).<sup>44</sup>

Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad finden sich überdurchschnittlich häufig im Verarbeitenden Gewerbe. Der höhere Anteil in dieser Branche ist insofern nicht überraschend, als die Einsatzmöglichkeiten bestimmter digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien, wie z. B. Roboter, derzeit vor allem auf die Bedürfnisse von Industriebetrieben ausgerichtet sind. In anderen, stark personalintensiven Bereichen, wie z. B. dem Gesundheits- und Sozialwesen, sind die Einsatzmöglichkeiten solch fortgeschrittener Technologien derzeit noch begrenzt. Aber auch im Verarbeitenden Gewerbe und bilden die digitalen Vorreiter eine Minderheit. Der Anteil von Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad ist in dieser Branche zwar höher als in anderen, beträgt aber auch dort nicht mehr als 15 %. Demgegenüber stehen rund doppelt so viele Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, bei denen sich Digitalisierung auf die Nutzung von Basistechnologien beschränkt.

Wie nachstehende Tabelle 44 zeigt, ist zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen ein erhebliches Gefälle erkennbar. Je kleiner ein Betrieb ist, umso häufiger finden sich hier ausschließlich die Basistechnologien (niedriger Digitalisierungsgrad), je größer ein Betrieb ist,

---

<sup>43</sup> Die vorgenommene Typisierung erfolgt in Anlehnung an Baum, M.; Lukowski, F.: Beschäftigte qualifizieren oder neu einstellen? Strategien deutscher KMU, dem technologischen Wandel zu begegnen, In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) Berufsausbildung in Wissenschaft und Praxis, 5/2017, S. 13-17.

<sup>44</sup> Im Hinblick auf den Anteil von Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad bestehen nennenswerte Unterschiede zwischen den ostdeutschen Bundesländern. Das Spektrum reicht von 4 bis 11 %.

umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass hier mehr als zwei und vor allem mehr als fünf digitale Technologien Anwendung finden.

**Tabelle 44: Digitalisierungsgrad nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Digitalisierungsgrad			
	gering	mittel	hoch	Summe
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	42	53	5	100
10 bis 49 Beschäftigte	27	62	11	100
50 bis 249 Beschäftigte	17	63	20	100
ab 250 Beschäftigte	6	64	30	100
<b>Insgesamt</b>	<b>37</b>	<b>56</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Dass größere Betriebe auch im Digitalisierungsprozess Vorreiter sind – fast ein Drittel von ihnen weist ein hohes Digitalisierungsniveau auf, während der Anteil bei Kleinstbetrieben nur 5 % beträgt –, überrascht nicht. Größere Betriebe verfügen über andere Ressourcen, um diese Technologien anzuwenden; die hier relevanten Skaleneffekte korrespondieren mit einem wesentlich günstigeren Aufwand-Nutzen-Verhältnis. Außerdem sind größere Betriebe einem stärkeren Wettbewerbsdruck ausgesetzt als Kleinst- und Kleinbetriebe, die in der Regel nur auf lokalen Märkten operieren.<sup>45</sup>

### **Merkmale hoch digitalisierter Betriebe**

Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad bilden derzeit noch eine Minderheit. Die Art und Weise der Gestaltung von Produktionsprozessen und des Arbeitseinsatzes bei den digitalen Vorreitern betrifft daher bislang nur einen kleinen Teil der Arbeitnehmer: In diesen Betrieben arbeitet weniger als ein Fünftel aller ostdeutschen Beschäftigten. Mit den weiter zunehmenden Möglichkeiten des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien werden die Zahl solcher Betriebe und damit auch die Zahl der betroffenen Beschäftigten aber wachsen. Der Blick auf die Strukturen und Merkmale dieser Betriebe, beispiels-

---

<sup>45</sup> Von allen ostdeutschen Großbetrieben schätzten 46 % den Wettbewerbsdruck als hoch ein. Bei Kleinstbetrieben betrug der Anteil lediglich 27 %.

weise hinsichtlich ihrer Beschäftigungsentwicklung, der Art ihrer Arbeitsplätze oder ihres Aus- und Weiterbildungsengagements, kann daher wertvolle Hinweise auf die mögliche Arbeitswelt von morgen geben.

Ein Viertel der Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad entfällt auf die Branche Bereich Handel und Reparatur und damit weit mehr als auf das Verarbeitende Gewerbe. Dieser Befund hängt mit der deutlich größeren Zahl von Betrieben im Handel zusammen. Mit 18 % ist der Anteil dieser Branche an allen Betrieben mehr als doppelt so hoch wie der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes (vgl. Tabelle 45).

**Tabelle 45: Betriebe nach ihrem Digitalisierungsgrad nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Branche	Verteilung	
	Betriebe insgesamt	Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad
	%	%
Land- und Forstwirtschaft	2	4
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1	1
Verarbeitendes Gewerbe	8	15
Baugewerbe	12	5
Handel und Reparatur	18	25
Verkehr, Information, Kommunikation	6	9
Finanz- u. Versich.-dienstleistungen	3	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	22
Erziehung und Unterricht	3	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	4
Übrige Dienstleistungen	13	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	2	1
Öffentliche Verwaltung	1	0
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Mit durchschnittlich 39 Beschäftigten sind die digitalen Vorreiter deutlich größer als im ostdeutschen Durchschnitt (16 Beschäftigte). Die Wahrscheinlichkeit, dass Großbetriebe zur

Gruppe der digitalen Vorreiter gehören, ist zwar um ein Vielfaches höher als bei Kleinbetrieben. Wie weiter oben bereits dargestellt, gelten 30 % der Großbetriebe, aber nur 5 % der Kleinbetriebe als hoch digitalisiert. Aufgrund der großen Zahl von Kleinbetrieben führt aber bereits dieser kleine Anteil von hoch digitalisierten Betrieben zu einer relativ großen Zahl von digitalen Vorreitern in dieser Gruppe. Im Ergebnis ist jeder zweite hoch digitalisierte Betrieb ein sogenannter Kleinbetrieb mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Tabelle 46).<sup>46</sup>

**Tabelle 46: Betriebe nach ihrem Digitalisierungsgrad nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Verteilung	
	Betriebe insgesamt	Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	71	49
10 bis 49 Beschäftigte	24	36
50 bis 249 Beschäftigte	4	12
ab 250 Beschäftigte	1	3
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

### Beschäftigungsentwicklung

Einer der zentralen Aspekte hinsichtlich der Beurteilung der Digitalisierung betrifft deren Effekte auf die Beschäftigung. Vor dem Hintergrund der bekannten Untersuchung von Frey/Osborne<sup>47</sup> wurde zunehmend die Frage diskutiert, ob durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien möglicherweise mehr Arbeitsplätze vernichtet werden als neue entstehen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu zeigen, dass mehr als ein Drittel der Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad seine Beschäftigung gegenüber dem Vorjahr steigern konnte. Dieser Anteil lag deutlich über dem ostdeutschen

<sup>46</sup> Im Westdeutschland verteilen sich die hoch digitalisierten Betriebe wie folgt: 49 % entfallen auf Kleinbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte), 36 % auf Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte), 12 % auf Mittelbetriebe (50 bis 249 Beschäftigte) und 3 % auf Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte).

<sup>47</sup> Vgl. Frey, C. B.; Osborne, M. A.: The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? Oxford 2013 sowie Dengler, K.; Matthes, B.: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland, IAB Forschungsbericht 11/2015.

Durchschnittswert. Allerdings hat zugleich etwa jeder vierte digitale Vorreiter Beschäftigung abgebaut. Die Beschäftigungsentwicklung in den hoch digitalisierten Betrieben folgte somit keinem einheitlichen Muster. Es wurden zahlreiche neue Arbeitsplätze geschaffen, gleichzeitig wurden aber auch viele abgebaut (vgl. Tabelle 47).

**Tabelle 47: Beschäftigungsentwicklung der hoch digitalisierten Betriebe in Ostdeutschland zwischen 2016 und 2017**

Betriebe mit...	Betriebe insgesamt	Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad
	%	
Beschäftigungsaufbau (> +2%)	27	35
Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	53	41
Beschäftigungsrückgang (< -2%)	20	24
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Im Saldo aus Beschäftigungsaufbau und Beschäftigungsabbau ist die Zahl der Beschäftigten in Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad um rund 2 % gewachsen. Der Zuwachs fiel damit nicht höher aus als im Durchschnitt aller Betriebe. Die Ergebnisse der Befragung belegen damit, dass die Befürchtungen eines massiven Arbeitsplatzabbaus infolge der Digitalisierung bislang eher unbegründet sind. Dies gilt allerdings auch für die mit der Digitalisierung erhofften Beschäftigungsgewinne. Bislang fielen die Zuwächse der digitalen Vorreiter nicht höher aus als bei den weniger stark digitalisierten Betrieben.

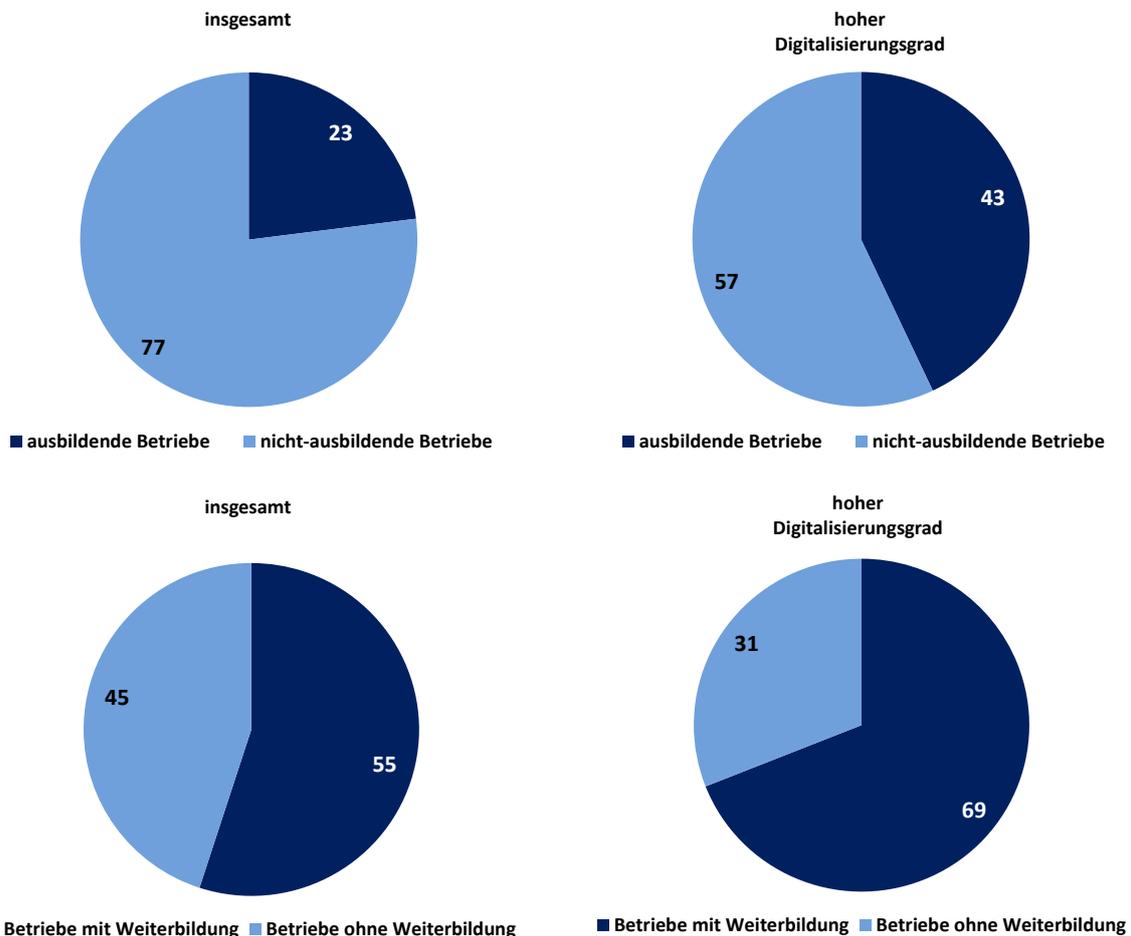
### **Art der Arbeitsplätze und Strategien zur Sicherung des Fachkräftebedarfs**

Der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien setzt gut qualifizierte Arbeitskräfte voraus. Die Auswertungen der aktuellen Befragung zeigen, dass der Anteil von Arbeitsplätzen, die eine akademische Ausbildung erfordern, in hoch digitalisierten Betrieben erwartungsgemäß höher ist als im ostdeutschen Durchschnitt. Einfache Tätigkeiten sind in Betrieben mit hohem Digitalisierungsniveau entsprechend weniger verbreitet. Mit vier bzw. fünf Prozentpunkten sind die Unterschiede zum ostdeutschen Durchschnitt allerdings kleiner als erwartet.

Die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad hängt noch etwas stärker als im ostdeutschen Durchschnitt von qualifizierten Arbeitskräften ab. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, in welchem Umfang hoch digitalisierte Betriebe Fachkräfte selbst ausbilden und/oder die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter unterstützen. Die Befragungsergebnisse belegen, dass die digitalen Vorreiter ausbildungs- und weiter-

bildungsaktiver sind als der Durchschnitt der Betriebe. Dies zeigt sich sowohl an einer überdurchschnittlich hohen Ausbildungs-, als auch an einer hohen Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Abbildung 17).

**Abbildung 17: Ausbildungsengagement und Weiterbildungsbeteiligung aller Betriebe und der Betriebe mit hohem Digitalisierungsgrad in Ostdeutschland 2017**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Es lässt sich festhalten: Der Digitalisierungsprozess erfordert in hohem Maß qualifizierte Tätigkeiten, insbesondere im Bereich der Arbeitsplätze mit akademischem Anforderungsniveau. Die hohen Anforderungen an das berufliche Know-how und praktische Können der Beschäftigten wird begleitet von einem überdurchschnittlichen betrieblichen Engagement bei der Aus- wie auch bei der Fort- und Weiterbildung. Das stützt die weit verbreitete Ansicht, dass der Digitalisierungsprozess vor allem von beruflicher Weiterbildung begleitet werden muss.

## 9.4 Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien

Die Experten sind sich einig, dass die zunehmende Digitalisierung die Arbeitswelt nachhaltig verändern wird. Unklar ist allerdings, in welchen Bereichen und in welchem Ausmaß diese Veränderungen eintreten werden. Die Betriebe wurden daher gefragt, welche Auswirkungen die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien voraussichtlich für ihren Betrieb haben wird. Hierbei wurden verschiedene Bereiche angesprochen, angefangen von der Arbeitsorganisation über psychische Anforderungen bis hin zur zukünftigen Bedeutung von Aus- und Weiterbildung (Abbildung 18).<sup>48</sup>

Abbildung 18: Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien

Auswirkungen auf...		
Arbeitsaufgaben	Arbeitsorganisation	Aus- und Weiterbildung
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Vielfalt</li> <li>→ Komplexität</li> <li>→ Parallelität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Selbstbestimmung von Arbeitszeit und -ort</li> <li>→ psychische Arbeitsbelastungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Bedeutung von Abschlüssen</li> <li>→ Weiterbildungsbedarf</li> <li>→ Eigenverantwortung für Weiterbildung</li> </ul>

Quelle: Eigene Darstellung.

Für die Beurteilung der Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien stand den Betrieben eine fünfstufige Bewertungsskala zur Verfügung, wobei die Ziffer „1“ für „nimmt stark zu“ und die Ziffer „5“ für „nimmt stark ab“ steht.

### Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsaufgaben

Mehr als ein Viertel der ostdeutschen Betriebe geht davon aus dass die Zahl der Arbeitsaufgaben, in denen komplexe Aufgaben gelöst werden müssen, in ihrem Betrieb durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien zunehmen wird (27 %). Bei

<sup>48</sup> Die Frage an die Betriebe lautete: Welche Auswirkungen hat Ihrer Einschätzung nach die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?

den digitalen Vorreitern ist der Anteil von Betrieben, die mit einer Zunahme rechnen, mehr als doppelt so hoch (59 %) wie im Durchschnitt der ostdeutschen Wirtschaft. Innerhalb der Wirtschaft unterscheiden sich die Einschätzungen. Das Spektrum reicht von den Übrigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe), wo nur wenige Betriebe von einer zunehmenden Aufgabenkomplexität infolge der Digitalisierung ausgehen (16 %), bis hin zur Öffentlichen Verwaltung, wo mit 37 % mehr als doppelt so viele Befragte dieser Ansicht sind. Die Betriebsgröße spielt ebenfalls eine wichtige Rolle: Je größer ein Betrieb, umso eher werden Veränderungen erwartet. So gehen nur 24 % aller Kleinstbetriebe, aber 55 % aller Großbetriebe davon aus, dass die Zahl der Arbeitsaufgaben, in denen komplexe Aufgaben gelöst werden müssen, in ihrem Betrieb durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien zunehmen wird.

Dass die zu erledigenden Aufgaben durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien vielfältiger werden, erwarten 41 % der Befragten. Mit 39 % gehen jedoch fast genauso viele Betriebe davon aus, dass die Digitalisierung in dieser Hinsicht keine Veränderungen nach sich zieht. Jeder zehnte Betrieb konnte diesbezüglich keine Einschätzung treffen. Interessant sind wiederum die Erwartungen der digitalen Vorreiter. Von diesen gehen fast drei Viertel (72 %) - und damit deutlich mehr als im ostdeutschen Durchschnitt - davon aus, dass die zu erledigenden Arbeitsaufgaben in ihrem Betrieb durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien vielfältiger werden. Eine Zunahme der Vielfalt der zu bewältigenden Arbeitsaufgaben infolge der Digitalisierung wird besonders in der Branche Erziehung und Unterricht erwartet (54 %). Die geringsten Veränderungen in dieser Hinsicht erwarten wiederum die Übrigen Dienstleistungen: Hier gehen lediglich 25 % der Befragten davon aus, dass die Arbeitsaufgaben durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien vielfältiger werden.

Dass die Zahl der Arbeitsaufgaben, die parallel erledigt werden können bzw. müssen, durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien zunehmen wird, erwartet jeder dritte Betrieb in Ostdeutschland (Westdeutschland: 36 %). Bei den digitalen Vorreitern sind sogar doppelt so viele Betriebe dieser Ansicht (68 %). In der Finanz- und Versicherungsbranche erwarten mit 43 % und im Bereich Erziehung und Unterricht mit 40 % besonders viele Betriebe, dass die Digitalisierung dazu führen wird, dass immer mehr Aufgaben parallel ausgeführt werden müssen. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen liegt der Anteil dagegen wiederum deutlich unter dem ostdeutschen Durchschnitt: Hier erwarten lediglich 23 % der Betriebe entsprechende Veränderungen. Die getroffenen Einschätzungen variieren wiederum sehr stark mit der Betriebsgröße. So erwarten größere Betriebe hier häufiger Veränderungen als kleinere Betriebe. Rund 40 % der Großbetriebe rechnen damit, dass die Zahl der Arbeitsaufgaben, die parallel erledigt werden müssen, durch die Digitalisierung zunehmen wird. Weitere 16 % erwarten sogar eine sehr starke Zunahme. Insgesamt gehen damit

56 % der Großbetriebe von Veränderungen aus. Unter den Kleinbetrieben rechnen dagegen mit 28 % nur halb so viele mit einer Zunahme (22 % nimmt zu, 6 % nimmt stark zu). Gleichzeitig sind sich insbesondere Kleinbetriebe sehr unsicher hinsichtlich der künftigen Entwicklung. So sahen sich 15 % nicht in der Lage, eine entsprechende Einschätzung abzugeben – und damit rund doppelt so viele wie bei den Großbetrieben.

### **Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsorganisation**

Im Zusammenhang mit dem zunehmenden Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien wird stets darauf hingewiesen, dass dieser es Beschäftigten künftig ermöglichen wird, stärker selbst über Zeit- und Ort der Aufgabenerledigung bestimmen zu können, da sich immer mehr Arbeitsaufgaben auch unterwegs oder zu Hause erledigen lassen. Die mit dieser Entgrenzung von Arbeitsorten verbundenen Chancen, etwa eine möglicherweise bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, birgt allerdings auch gewisse Risiken, wie etwa psychische Belastungen infolge der permanenten Erreichbarkeit. Die Ergebnisse der Befragung hierzu zeigen, dass – entgegen der hohen Bedeutung dieses Aspekts in der öffentlichen Diskussion - bislang nur eine Minderheit der Betriebe davon ausgeht, dass die eigenen Mitarbeiter künftig stärker über Zeit- und Ort der Aufgabenerledigung selbst bestimmen können. Lediglich einer von zehn Befragten kann sich dies vorstellen. Rund fünfmal so viele Betriebe erwarten in dieser Hinsicht keine Veränderungen. Die digitalen Vorreiter unterscheiden sich in dieser Hinsicht sehr stark von den übrigen Betrieben. Fast jeder dritte und damit rund dreimal so viele wie im ostdeutschen Durchschnitt geht davon aus, dass seine Mitarbeiter durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien stärker über Zeit- und Ort der Aufgabenerledigung bestimmen können. Interessanterweise sah sich fast jeder dritte ostdeutsche Betrieb nicht in der Lage, hierzu eine Einschätzung vorzunehmen. Bei keinem anderen der abgefragten Sachverhalte war der Anteil derart hoch. Das spricht dafür, dass sich zahlreiche Betriebe bisher wenig mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf Ort und Zeit der Aufgabenerledigung beschäftigt haben. Die Ansichten hierzu variieren jedoch innerhalb der ostdeutschen Wirtschaft erheblich, was sicherlich auch mit den branchenspezifischen Möglichkeiten zusammenhängen dürfte, einzelne Aufgaben auch außerhalb der Betriebsstätte erledigen zu können. Das Spektrum reicht von den Finanz- und Versicherungsdienstleistern, wo fast jeder dritte Betrieb entsprechende Veränderungen erwartet, bis hin zu den Übrigen Dienstleistungen mit lediglich 4 %. Auf ähnlich geringe Anteile kommen das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe. Die digitalen Vorreiter unterscheiden sich noch einmal erheblich vom Rest der Wirtschaft.

Mit der digital ermöglichten Entgrenzung der Arbeitswelt bieten sich zwar zahlreiche Chancen für den einzelnen Arbeitnehmer, wie etwa eine größere Zeitsouveränität. Gleichzeitig besteht jedoch, wie bereits oben angedeutet, das Risiko, dass die permanente Erreichbarkeit

zu stärkeren psychischen Belastungen führt. Dass diese Befürchtungen nicht unbegründet sind, zeigen die Ergebnisse der Befragung. Fast ein Drittel der Betriebe in Ostdeutschland geht davon aus, dass der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien zu einer Zunahme psychischer Arbeitsbelastungen führen wird (Westdeutschland: 30 %). Bei den digitalen Vorreitern beträgt der Anteil sogar mehr als 40 %. Da deutlich weniger Betriebe von einer stärkeren Verlagerung einzelner Arbeitsschritte in die Privatsphäre ausgehen, dürften die Befragten die erwarteten Belastungen eher mit betriebsinternen Veränderungen infolge der Digitalisierung verbinden, wie z. B. einer zunehmenden Komplexität der zu erledigenden Arbeitsaufgaben. Im Gegensatz zu vielen anderen, hier thematisierten Aspekten sind die Anteile von erwarteten Veränderungen bezüglich der erwarteten psychischen Belastungen in den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft relativ hoch. Es gibt keine einzige Branche, in der nicht mindestens 20 % von einer Zunahme psychischer Belastungen ausgehen. Das Antwortverhalten in Abhängigkeit von der Betriebsgröße entspricht demgegenüber dem bekannten Muster: Während nur eine Minderheit der kleineren Betriebe entsprechende Veränderungen erwartet, rechnet fast jeder zweite Großbetrieb mit einer Zunahme solcher Belastungen.

### **Auswirkungen der Digitalisierung auf Aus- und Weiterbildung**

Der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien setzt spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten voraus. Der digitale Wandel der Arbeitswelt wird sich daher auch auf das Aus- und Weiterbildungssystem auswirken. Jeder fünfte Befragte geht davon aus, dass die Bedeutung einer beruflichen oder akademischen Ausbildung durch die Digitalisierung weiter steigen wird. Dies ist insofern bemerkenswert, als der Anteil von qualifizierten Arbeitskräften in der ostdeutschen Wirtschaft bereits sehr hoch ist und in vielen Betrieben schon heute kaum noch Arbeitsplätze für Un- und Angelernte existieren (vgl. hierzu Kapitel 3.2). Im Zuge des digitalen Wandels werden die individuellen Arbeitsmarktchancen somit noch stärker als bisher an berufliche Qualifikationen geknüpft sein. Dies erweitert einerseits die Möglichkeiten für entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte, verringert zugleich aber die Chancen für Un- und Angelernte.

Die Nutzung der vielfältigen Möglichkeiten digitaler Technologien setzt nicht nur bestimmte Grundqualifikationen voraus. Die Fort- und Weiterbildung wird ebenfalls an Bedeutung gewinnen. Im Zuge des digitalen Wandels werden die Beschäftigten gefordert sein, ihre Kenntnisse durch Fort- und Weiterbildung permanent auf dem neuesten Stand zu halten. Folgerichtig gehen mehr als 40 % der Befragten davon aus, dass der Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien den Bedarf an Weiterbildung weiter erhöhen wird. Die vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten müssen an die neuen digitalen Technologien angepasst werden. Die Verantwortung hierfür sehen viele Betriebe in erster Linie bei ihren

Mitarbeitern (41 %). Bei den digitalen Vorreitern sind sogar mehr als zwei Drittel der Meinung, dass die Beschäftigten selbst verantwortlich dafür sind, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten an den digitalen Wandel anzupassen. Das Antwortverhalten wird wiederum von der Betriebsgröße beeinflusst: Größere Betriebe betonen deutlich häufiger die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre berufliche Weiterbildung als kleinere Betriebe (58 vs. 37 %).

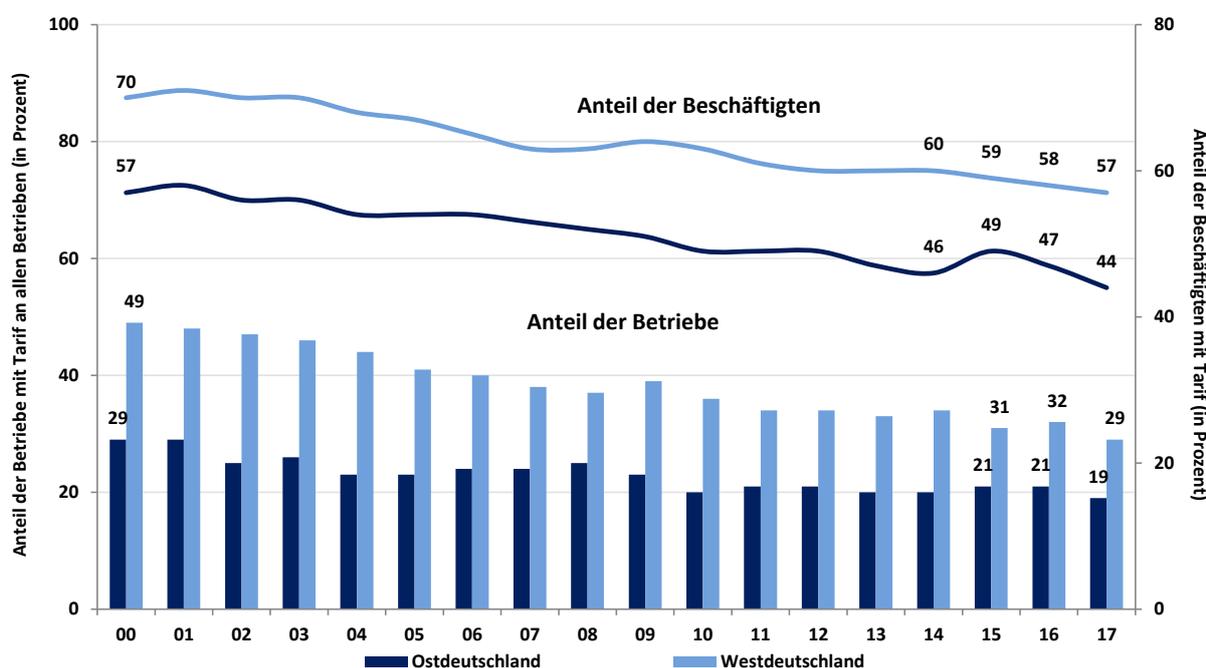
**Fazit:** In den ostdeutschen Betrieben sind digitale Informations- und Kommunikationstechnologien inzwischen weit verbreitet. In den meisten Fällen werden jedoch lediglich sogenannte Basistechnologien genutzt. Ein kleiner Teil der Betriebe ist dagegen bereits weit fortgeschritten und nutzt eine breite Palette dieser Technologien. Der Blick auf die Art der Arbeitsplätze bei diesen digitalen Vorreitern macht deutlich, dass der digitale Wandel mit steigenden qualifikatorischen Anforderungen einhergehen wird. Dies belegen auch die Erwartungen der Befragten hinsichtlich der Auswirkungen des digitalen Wandels. Aus Sicht der Betriebe wird der digitale Wandel mit einer Reihe von neuen Anforderungen für die Mitarbeiter einhergehen. Neben qualifikatorischen Erfordernissen gehören hierzu auch zunehmende psychische Beanspruchungen der Beschäftigten. Je mehr digitale Informations- und Kommunikationstechnologien in den Betrieben zur Anwendung kommen, umso stärker werden die Mitarbeiter beansprucht, da die Arbeitsaufgaben komplexer und vielfältiger werden. Damit stehen Betriebe und Beschäftigte (bzw. deren Vertretungsgremien, wie z. B. Betriebs- und Personalräte) vor der Herausforderung, Rahmenbedingungen zu schaffen, die den veränderten Anforderungen und Belastungen gerecht werden. Das bedeutet, Betriebe und Beschäftigte müssen Lösungen finden, damit die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter mit dem digitalen Wandel Schritt halten können. Letztlich muss überlegt werden, wie die Beschäftigten vor möglichen gesundheitlichen Belastungen geschützt werden können.

## 10. TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER

### 10.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

Die Möglichkeiten der Sozialpartner, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen und damit auf die Qualität von Arbeit einzuwirken, werden durch die Stärke des Tarifvertragssystems determiniert. Wie die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, ist der Anteil tarifgebundener Betriebe um zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahreswert gesunken. Damit ist nur noch rund jeder fünfte Betrieb in Ostdeutschland durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifvertraglich gebunden (vgl. Abbildung 19).<sup>49</sup>

Abbildung 19: Entwicklung der Tarifbindung in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2000 bis 2017.

Mit der rückläufigen betrieblichen Bindung ist auch der Anteil der Arbeitnehmer, die tarifvertraglichen Regelungen unterliegen, weiter gesunken. Mit aktuell 44 % ist er auf einen

<sup>49</sup> Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf Selbstauskünften der befragten Betriebe. Die entsprechende Frage lautete: „Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?“

neuen Tiefststand gesunken.<sup>50</sup> Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine ostdeutsche Besonderheit, sondern bundesweit zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Ostdeutschland jedoch anteilig weniger Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland. Dass die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen in Ostdeutschland niedriger ist als in Westdeutschland, dürfte u. a. mit dem geringeren Gewicht von Großbetrieben im Osten Deutschlands zusammenhängen. So hat die Größe eines Betriebes einen erheblichen Einfluss auf die Tarifbindung: Je größer ein Betrieb, umso häufiger ist er tarifgebunden (vgl. Tabelle 48).

**Tabelle 48: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	13	14
10 bis 49 Beschäftigte	29	32
50 bis 249 Beschäftigte	51	53
ab 250 Beschäftigte	70	74
<b>Insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>44</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Da größere Betriebe mit zum Teil mehreren hundert oder sogar mehreren tausend Beschäftigten überdurchschnittlich häufig tarifgebunden sind, fällt die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit rund 44 % naturgemäß höher aus als die rein betriebliche Reichweite der Tarifbindung (19 %). Bei der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft. Das Spektrum reicht von 6 bis 86 % bei den Betrieben und 19 bis 98 % bei den Beschäftigten (vgl. Tabelle 49).

<sup>50</sup> Im Hinblick auf den Anteil von Betrieben und Beschäftigten mit Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den ostdeutschen Bundesländern. Das Spektrum reicht von 14 bis 24 % (Betriebe) sowie 39 bis 49 % (Beschäftigte). Bei zwei Bundesländern liegt der Anteil von Beschäftigten mit Tarifbindung unter, bei vier über dem ostdeutschen Durchschnittswert.

Tabelle 49: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2017

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Land- und Forstwirtschaft	9	21
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	37	72
Verarbeitendes Gewerbe	15	35
Baugewerbe	36	54
Handel und Reparatur	13	24
Verkehr, Information, Kommunikation	6	19
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	17	66
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	50
Erziehung und Unterricht	40	55
Gesundheits- und Sozialwesen	17	41
Übrige Dienstleistungen	10	25
Organisationen ohne Erwerbszweck	29	41
Öffentliche Verwaltung	86	98
<b>Insgesamt</b>	<b>19</b>	<b>44</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

### Orientierungsfunktion von Tarifverträgen

In der Mehrzahl der ostdeutschen Betriebe – aktuell rund 81 % - unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern keinen tariflichen Regelungen. Daraus kann jedoch nicht der Schluss gezogen werden, dass in den nicht tarifgebundenen Betrieben prekäre Löhne gezahlt werden. So gab gut jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind 29 % aller Betriebe in Ostdeutschland. In diesen nicht tarifgebundenen, sich aber an Tariflöhnen orientierenden Betrieben ist ein Viertel der ostdeutschen Beschäftigten tätig.<sup>51</sup> Von den nicht tarifgebundenen Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten orientieren sich rund ein Drittel an Tarifverträgen. Bezogen auf alle Betriebe dieser Größenklasse entspricht

---

<sup>51</sup> In einer früheren Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2011 wurde ermittelt, dass sich von den nicht tarifgebundenen Betrieben etwas mehr als ein Drittel an Flächentarifverträgen orientierte. Dies waren 25 % bezogen auf alle Betriebe in Ostdeutschland. Diese Betriebe, wurden danach gefragt, ob sie im Durchschnitt vergleichbare, höhere oder niedrigere Löhne zahlen. Die große Mehrheit der betreffenden Betriebe gab an, vergleichbare Löhne zu zahlen (67 %).

dies einem Anteil von 29 %. In diesen Betrieben sind 31 % aller in Kleinstbetrieben tätigen Arbeitnehmer beschäftigt (vgl. Tabelle 50).

**Tabelle 50: Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Orientierung an Tarifverträgen	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Beschäftigten
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	29	31
10 bis 49 Beschäftigte	29	29
50 bis 249 Beschäftigte	23	23
ab 250 Beschäftigte	19	16
<b>Insgesamt</b>	<b>29</b>	<b>25</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Die folgende Tabelle 51 zeigt den Einfluss der Branche auf die Orientierung nicht tarifgebundener Betriebe an geltenden Tarifverträgen.

**Tabelle 51: Betriebe mit Tariforientierung und Beschäftigte in Betrieben mit Tariforientierung nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Branche	Orientierung an Tarifverträgen	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen Beschäftigten
	%	%
Land- und Forstwirtschaft	39	41
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	28	11
Verarbeitendes Gewerbe	34	33
Baugewerbe	36	29
Handel und Reparatur	31	32
Verkehr, Information, Kommunikation	24	25
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	13	11
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	17
Erziehung und Unterricht	29	34
Gesundheits- und Sozialwesen	39	29
Übrige Dienstleistungen	22	24
Organisationen ohne Erwerbszweck	28	29
<b>Insgesamt</b>	<b>29</b>	<b>25</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

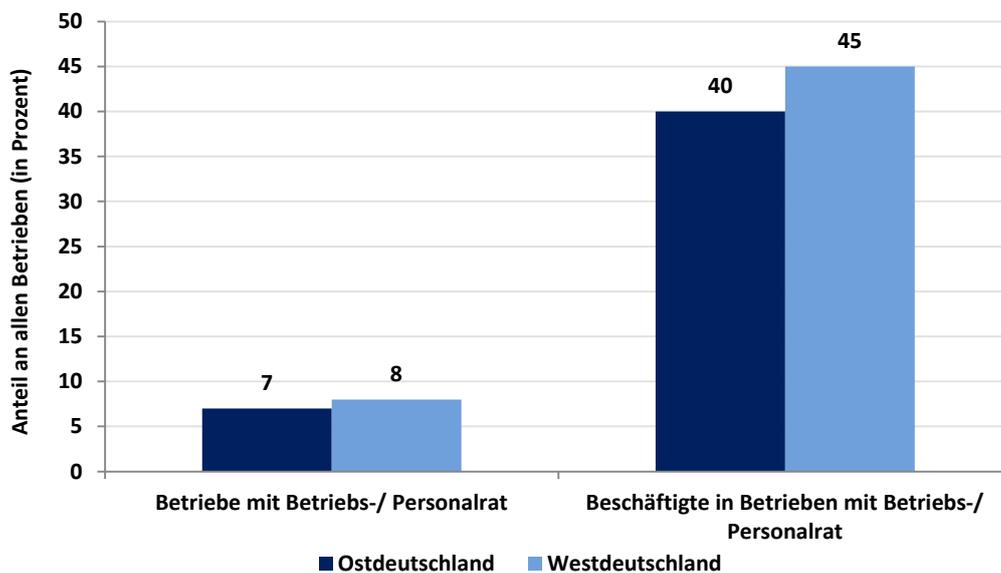
Insgesamt zählt die Hälfte aller ostdeutschen Betriebe nach Tarifvertrag oder orientiert sich an einem solchen. In diesen Betrieben sind zusammen fast 70 % aller ostdeutschen Beschäf-

tigten tätig (Westdeutschland: 78 %). Flächentarifverträge üben somit eine nicht unbedeutende Funktion als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern auch in nicht tarifgebundenen Betrieben aus.

## 10.2 Betriebsräte

Betriebsräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Gleichwohl ist dieses Gremium der Interessenvertretung nur in einer Minderheit der Betriebe vorhanden (vgl. Abbildung 20).

**Abbildung 20 : Betriebe mit Betriebsrat und Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat in Ost- und Westdeutschland 2017**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

In Ostdeutschland haben noch nicht einmal 10 % der Betriebe einen Betriebsrat. Da es sich bei Betrieben mit Betriebsrat in der Regel um solche mit mehreren hundert bis mehreren tausend Beschäftigten handelt, ist der Anteil von Beschäftigten deutlich größer. Insgesamt arbeiten 40 % der ostdeutschen Beschäftigten in einem Betrieb, in dem es einen Betriebsrat gibt. In Westdeutschland sind beide Anteile etwas höher. Die etwas stärkere Verbreitung von Betriebsräten im Westen Deutschlands dürfte u. a. mit dem dortigen größeren Gewicht von Großbetrieben zusammenhängen. Generell gilt in Ost wie West: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger gibt es einen Betriebsrat (vgl. Tabelle 52).

**Tabelle 52: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Ost und Westdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	%		%	
1 bis 9 Beschäftigte	2	2	2	3
10 bis 49 Beschäftigte	14	18	12	15
50 bis 249 Beschäftigte	46	49	46	53
ab 250 Beschäftigte	80	86	79	85
<b>Insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>45</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

In Ost- wie in Westdeutschland gibt es Betriebsräte in nennenswertem Umfang erst in Betrieben ab 50 Beschäftigten. Bei Betrieben mit weniger Beschäftigten beschränkt sich das Vorhandensein solcher Gremien auf eine kleine Minderheit. Betriebe in Ostdeutschland mit einem Betriebsrat beschäftigten durchschnittlich 91 Mitarbeiter. Sie sind damit rund neunmal so groß wie Betriebe, in denen es solche Gremien nicht gibt (durchschnittlich 10 Mitarbeiter).<sup>52</sup>

Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft. Einen überdurchschnittlich starken Abdeckungsgrad weist das Verarbeitende Gewerbe auf. Es gibt dort zwar in weniger als 10 % der Betriebe einen Betriebsrat, in diesen Betrieben, überwiegend Großbetrieben mit mehreren hundert oder tausend Beschäftigten, ist aber ein Großteil der Arbeitnehmer dieser Branche tätig. Dies führt dazu, dass fast die Hälfte der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe in einem Betrieb arbeitet, in dem es einen Betriebsrat gibt. Zu den Branchen mit einer demgegenüber eher geringen Verbreitung gehören die Land- und Forstwirtschaft, aber auch das Baugewerbe, der Handel und die Übrigen Dienstleistungen. Dort liegen die entsprechenden Anteilswerte jeweils unterhalb der 20 %-Marke. Im Umkehrschluss heißt dies: Mehr als 80 % der Beschäftigten in den genannten Branchen arbeiten in Betrieben, in denen es keinen Betriebsrat gibt (vgl. Tabelle 53).

---

<sup>52</sup> Die angegebenen Durchschnittswerte hinsichtlich der Betriebsgröße beziehen sich auf die Gesamtheit der Betriebe.

**Tabelle 53: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebsrat nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	%
Land- und Forstwirtschaft	2	5
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	18	73
Verarbeitendes Gewerbe	8	48
Baugewerbe	2	14
Handel und Reparatur	7	19
Verkehr, Information, Kommunikation	6	31
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12	67
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	33
Erziehung und Unterricht	31	52
Gesundheits- und Sozialwesen	9	46
Übrige Dienstleistungen	2	15
Organisationen ohne Erwerbszweck	8	41
<b>Insgesamt</b>	<b>7</b>	<b>40</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017.

Bei der Interpretation der ermittelten Werte muss berücksichtigt werden, dass die Wahl eines Betriebsrates entsprechend der gültigen Gesetzeslage erst in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig ist. Die vorliegende Befragung umfasst jedoch, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten. In Ostdeutschland haben etwas mehr als 40 % aller Betriebe weniger als fünf Beschäftigte. In diesen Betrieben sind rund 10 % aller Beschäftigten tätig. Lässt man diese Betriebe außer Betracht, erhält man folgende Verteilung: Von allen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten – dies sind rund 60 % aller Betriebe in Ostdeutschland mit mehr als 90 % der Beschäftigten – haben 12 % einen Betriebsrat (Westdeutschland: 12 %).

### **Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung**

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebsrat vorhanden ist, zählen zur „Kernzone“<sup>53</sup> des dualen Systems der Interessenvertretung. Wie die aktuellen Zahlen zeigen, umfasst diese Zone nur rund 5 % aller Betriebe in Ostdeutschland. In diesen Betrie-

---

<sup>53</sup> Vgl. Ellguth, P.; Kohaut, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: WSI Mitteilungen 7/2005, S. 398-406.

ben arbeitet allerdings fast ein Drittel aller Beschäftigten. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil der Betriebe nur unwesentlich größer; der Anteil der in diesen Betrieben tätigen Beschäftigten liegt allerdings erheblich über dem ostdeutschen Wert (vgl. Tabelle 54).

**Tabelle 54: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung in Ost- und Westdeutschland 2017**

Region	Anteil der Betriebe mit...				Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit...			
	Tarifvertrag und Betriebsrat	Tarifvertrag, kein Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, aber Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, kein Betriebsrat	Tarifvertrag und Betriebsrat	Tarifvertrag, kein Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, aber Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, kein Betriebsrat
	%				%			
Ost	5	13	2	80	30	14	9	47
West	6	23	2	69	37	19	8	36

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Von einer betrieblichen und überbetrieblichen Vertretungslücke lässt sich sprechen, wenn ein Betrieb weder an einen (Branchen-)Tarif gebunden ist, noch über einen Betriebsrat verfügt. In Ostdeutschland betrifft dies 80 % der Betriebe. In diesen Betrieben sind fast 47 % der ostdeutschen Arbeitnehmer beschäftigt. Damit muss fast die Hälfte der ostdeutschen Beschäftigten ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat auskommen. Im Westen Deutschlands betrifft dies deutlich weniger Beschäftigte.

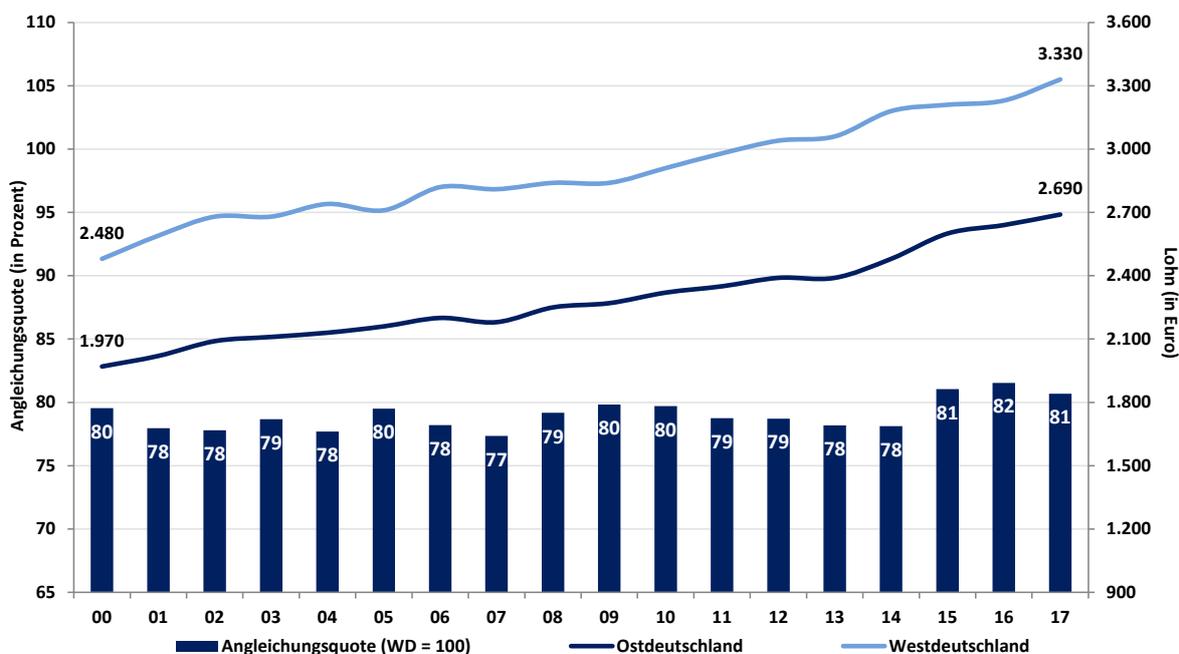
### 10.3 Löhne und Gehälter

Im Jahr 2017 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst<sup>54</sup> der Beschäftigten in Ostdeutschland über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg und unabhängig von der vereinbarten Wochenarbeitszeit rund 2.280 Euro je abhängig Beschäftigten. Die durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter lagen damit um rund 14 Prozent unter dem westdeutschen Vergleichswert. Bei einer entsprechenden Berücksichtigung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung würde der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst der abhängig Beschäftigten in Ostdeutschland zwar auf rund 2.690 Euro (je Voll-

<sup>54</sup> Bruttolohn für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteil und ohne Urlaubsgeld (Basis: abhängig Beschäftigte).

zeitäquivalent) steigen.<sup>55</sup> Der Abstand zum westdeutschen Durchschnittslohn (je Vollzeit-äquivalent) würde sich jedoch noch vergrößern und zwar auf 19 %. Dies ist vor allem etwas höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigten in Westdeutschland zurückzuführen. Der Lohn von Vollzeitbeschäftigten in Ostdeutschland liegt somit bei lediglich 81 % des Lohns von Beschäftigten auf einer Vollzeitstelle im Westen Deutschlands (vgl. Abbildung 21).

**Abbildung 21: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni, Vollzeit-äquivalente).

Die erheblichen Verdienstunterschiede zwischen Ost und West werden auch deutlich, wenn man die gruppierten Durchschnittslöhne miteinander vergleicht. In fast der Hälfte der ost-

<sup>55</sup> In die Berechnung des durchschnittlichen Monatsverdienstes gehen sowohl die Verdienste von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten ein. Da Beschäftigte auf Teilzeitstellen in der Regel geringere Verdienste erzielen als ihre Kollegen auf Vollzeitstellen führt dies je nach Höhe des Anteils von Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl zu einer gewissen Verzerrung bei Vergleichen von ermittelten Durchschnittslöhnen. Um diese verzerrenden Effekte auszuschließen, werden sogenannte Vollzeitäquivalente (VZÄ) berechnet. Hierbei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von z. B. 20 Stunden wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet.

deutschen Betriebe beträgt der durchschnittliche Monatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten rein rechnerisch weniger als 2 Tsd. Euro. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil deutlich kleiner. Demgegenüber zahlen 15 % der westdeutschen Betriebe einen Durchschnittslohn von 4 Tsd. Euro pro Monat und damit mehr als doppelt so viele wie in Ostdeutschland (vgl. Tabelle 55).

**Tabelle 55: Verteilung der Betriebe nach dem Bruttodurchschnittsverdienst (VZÄ) in Ost- und Westdeutschland 2017**

Lohnintervall	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
< 1.999 €	47	35
2.000 bis 2.999 €	35	30
3.000 bis 3.999 €	12	20
ab 4.000 €	6	15
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. VZÄ = Vollzeitäquivalente.

Bei allen Unterschieden zwischen Ost und West ist zu beobachten, dass in Ostdeutschland eine erhebliche Spreizung bei den Bruttodurchschnittslöhnen besteht (vgl. Tabelle 56).

**Tabelle 56: Lohnspreizung nach Branchen in Ostdeutschland 2017**

Branche	Bruttodurchschnittsverdienst (VZÄ)*	Durchschnitt Ostdeutschland = 100
	Euro	%
Land- und Forstwirtschaft	2.260	84
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	3.410	127
Verarbeitendes Gewerbe	2.820	105
Baugewerbe	2.650	98
Handel und Reparatur	2.200	82
Verkehr, Information, Kommunikation	2.880	107
Finanz- u. Versich.-dienstleistungen	3.010	112
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.470	92
Erziehung und Unterricht	2.950	110
Gesundheits- und Sozialwesen	2.650	99
Übrige Dienstleistungen	1.990	74
Organisationen ohne Erwerbszweck	2.820	105
<b>Insgesamt</b>	<b>2.690</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. \*Verdienste im Juni 2017 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

In einzelnen Bereichen der Wirtschaft, wie z. B. in der Branche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall werden Löhne erzielt, die weit über dem ostdeutschen Durchschnittslohn liegen. Dem-

gegenüber stehen jene Branchen, wie etwa die Übrigen Dienstleistungen, mit Löhnen, die weit unter dem ostdeutschen Durchschnittsverdienst liegen. Und genauso wie in Westdeutschland zahlen größere Betriebe ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten verdienen (Vollzeit-)Beschäftigte im Durchschnitt pro Monat rund 2.200 Euro, in Betrieben ab 250 Beschäftigten dagegen rund 3.300 €. Die Verdienste von Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten liegen damit um fast ein Fünftel unter dem ostdeutschen Durchschnittsverdienst. In Großbetrieben liegen sie dagegen um mehr als ein Fünftel über dem Durchschnitt (vgl. Tabelle 57).

**Tabelle 57: Lohnspreizung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnittsverdienst (VZÄ)*	Durchschnitt Ostdeutschland = 100 %
	Euro	%
1 bis 9 Beschäftigte	2.200	82
10 bis 49 Beschäftigte	2.450	91
50 bis 249 Beschäftigte	2.660	99
ab 250 Beschäftigte	3.290	122
<b>Insgesamt</b>	<b>2.690</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. \*Verdienste im Juni 2017 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

In Westdeutschland besteht ebenfalls eine erhebliche Lohnspreizung zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft. Spitzenreiter ist das Verarbeitende Gewerbe, in dem die Verdienste von Vollzeitbeschäftigten um rund ein Viertel über dem Durchschnittsverdienst der westdeutschen Wirtschaft liegen. In der Landwirtschaft liegen die Verdienste demgegenüber um rund ein Drittel darunter. Die Verdienstunterschiede zwischen den einzelnen Branchen fallen damit etwas stärker aus als in Ostdeutschland. Die Lohnspreizung in Abhängigkeit von Betriebsgröße ist dagegen in Ost und West relativ ähnlich.

### Löhne und Tarifbindung

Die Höhe der Löhne wird neben den genannten Merkmalen auch von der Tarifgebundenheit beeinflusst. Die monatlichen Durchschnittsverdienste von (Vollzeit-)Beschäftigten in tarifge-

bundenen Betrieben fallen um rund 20 % höher aus als in nicht tarifgebundenen Betrieben (vgl. Tabelle 58).<sup>56</sup>

**Tabelle 58: Bruttodurchschnittsverdienste nach Tarifbindung in Ostdeutschland 2017**

Tarifbindung	Bruttodurchschnitts- verdienst (VZÄ)*	Durchschnitt Ostdeutschland = 100
	Euro	%
Betriebe mit Tarifbindung	2.980	111
Betriebe ohne Tarifbindung	2.420	90
- mit Orientierung an Tariflöhnen	2.440	91
- ohne Orientierung an Tariflöhnen	2.380	89
<b>Insgesamt</b>	<b>2.690</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. \*Verdienste im Juni 2017 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Unterschiede, wenn auch nur geringfügige, bestehen auch innerhalb der Gruppe nicht tarifgebundener Betriebe. Die Verdienste von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen, sich aber an geltenden Tarifverträgen orientierenden Betrieben sind um 2 % höher als in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind und sich auch nicht an tarifvertraglich festgelegten Lohnhöhen orientieren.

#### 10.4 Mindestlohn

Die Tarifbindung in Deutschland verliert von Jahr zu Jahr an Kraft, was gerade für Geringverdiener ein Problem darstellt, da ohne Tarifbindung die untere Absicherung des Lohngefüges fehlt. Vor diesem Hintergrund wurde zum 1. Januar 2015 ein flächendeckender allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland eingeführt. Von dieser Einführung war die ostdeutsche Wirtschaft aufgrund der dortigen, durchschnittlich geringeren Löhne in stärkerem Maße betroffen als die westdeutsche.<sup>57</sup> Die im Vorfeld der Einführung befürchteten Beschäfti-

<sup>56</sup> Der ermittelte Unterschied dürfte in hohem Maße mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Tarifgebundene Betriebe sind in der Regel deutlich größer als nicht tarifgebundene Betriebe. Und größere Betriebe zahlen ihren Beschäftigten erfahrungsgemäß höhere Löhne als kleinere Betriebe.

<sup>57</sup> Vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 20. Welle 2015. Berlin 2016.

gungsverluste blieben aus. Die eingesetzte Mindestlohnkommission<sup>58</sup> verwies in ihrem ersten Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns darauf, dass mit dem bestehenden Datenmaterial keine eindeutigen Effekte des Mindestlohns auf Arbeitskosten, Produktivität und Lohnstückkosten nachzuweisen waren, und die ökonomischen Auswirkungen des Mindestlohns eineinhalb Jahre nach seiner Einführung noch nicht abschließend bewertet werden konnten.<sup>59</sup>

Dem Beschluss der Mindestlohnkommission folgend, wurde der Mindestlohn zwei Jahre später angehoben. Arbeitgeber sind seit dem 1. Januar 2017 verpflichtet, ihren Mitarbeitern einen Stundenlohn von mindestens 8,84 Euro zu zahlen.<sup>60</sup> Den Ergebnissen der aktuellen Befragung zufolge, welche im dritten Quartal 2017 und damit ca. sieben bis neun Monate nach der Anhebung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns stattfand, wurden in etwa jedem sechsten ostdeutschen Betrieb (16 %) für einen oder mehrere Beschäftigte Stundenlöhne auf mindestens 8,84 Euro angehoben. Die Mindestlohneinführung

---

<sup>58</sup> Die Bundesregierung hat zur Anpassung des Mindestlohns eine ständige Mindestlohnkommission eingerichtet. Für die Entscheidung über die Anpassung des Mindestlohns prüft die Kommission in einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Schutz der Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen und Beschäftigung nicht zu gefährden. Bei ihrer Empfehlung für eine Mindestlohnhöhe orientiert sich die Mindestlohnkommission nachlaufend an der Tarifentwicklung (§ 9 Abs. 2 MiLoG). Weiterhin hat die Mindestlohnkommission den gesetzlichen Auftrag (§ 9 Abs. 4 MiLoG) laufend die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung im Zusammenhang mit bestimmten Branchen und Regionen sowie auf die Produktivität zu bewerten. Die Ergebnisse stellt die Kommission der Bundesregierung in einem Bericht zur Verfügung.

<sup>59</sup> Vgl. Mindestlohnkommission: Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin 2016.

<sup>60</sup> Der gesetzliche Mindestlohn gilt weiterhin nicht für die folgenden Gruppen: Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende – unabhängig von ihrem Alter – im Rahmen der Berufsausbildung, Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit; Praktikanten, wenn das Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet, Praktikanten, wenn das Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums dient, Jugendliche, die an einer Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung zu einer Berufsausbildung oder an einer anderen Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen sowie ehrenamtlich Tätige. Daneben galt für Tarifverträge, die Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn vorsehen, eine Übergangsfrist bis Ende 2017.

betrifft somit eine nennenswerte Zahl von Betrieben.<sup>61</sup> Im Westen Deutschlands waren anteilig nur rund halb so viele Betriebe betroffen (7 %). Die aufgrund der Mindestlohnanhebung vorgenommenen Lohnerhöhungen erstreckten sich auf hochgerechnet rund 7 % der ostdeutschen Beschäftigten (Westdeutschland: 2 %).<sup>62</sup>

Von der Erhöhung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns waren erwartungsgemäß vor allem jene Bereiche der ostdeutschen Wirtschaft betroffen, in denen die erzielten Verdienste der Beschäftigten deutlich unterhalb der durchschnittlich erzielten Löhne liegen. Wie bereits in Kapitel 10.3 dargestellt wurde, gehören hierzu vor allem Betriebe aus den personalintensiven Branchen des Dienstleistungssektors sowie, unabhängig von der Branche, Kleinst- und Kleinbetriebe (vgl. Tabelle 59).

**Tabelle 59: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2017 nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland**

Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 8,84 Euro	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 8,84 Euro
	%	
Land- und Forstwirtschaft	26	13
Verarbeitendes Gewerbe	19	5
Handel und Reparatur	24	9
Verkehr, Information, Kommunikation	13	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	10
Gesundheits- und Sozialwesen	11	3
Übrige Dienstleistungen	29	18
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

<sup>61</sup> Im Hinblick auf die Betroffenheit von Mindestlohnanpassungen bestehen Unterschiede zwischen den ostdeutschen Bundesländern. Diese betreffen jedoch mehr den betrieblichen Anteil: Hier reicht das Spektrum von 11 bis 21 %. Im Hinblick auf den Anteil der betroffenen Beschäftigten reicht das Spektrum von 5 bis 8 %.

<sup>62</sup> Bei der Interpretation der ermittelten Beschäftigtenanteile ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel als „Beschäftigte“ auch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer, wie z. B. Beamte, geringfügig Beschäftigte, tätige Inhaber und mithelfende Familienangehörige berücksichtigt werden. Nicht berücksichtigt werden demgegenüber geringfügig beschäftigte Personen in Privathaushalten (Haushaltshilfen).

An der Spitze stehen daher erwartungsgemäß die Übrigen Dienstleistungen, jene Branche, in der die mit Abstand niedrigsten Löhne gezahlt werden: Hier gab mehr als ein Viertel aller Betriebe an, für einen oder mehrere Beschäftigte die Stundenlöhne auf mindestens 8,84 erhöht zu haben. Fast genauso hoch waren die Anteile in den beiden Branchen Land- und Forstwirtschaft sowie Handel und Reparatur. In den beiden zuletzt genannten Bereichen erstreckten sich die erfolgten Lohnanpassungen allerdings auf nur auf jeweils rund ein Zehntel der Beschäftigten gegenüber fast doppelt so vielen im Bereich der Übrigen Dienstleistungen. In den übrigen Bereichen der Wirtschaft beschränkten sich die vorgenommenen Lohnerhöhungen auf eine deutlich kleinere Zahl von Betrieben und Beschäftigten. Fast zwei Drittel der Betriebe, die entsprechende Lohnanpassungen infolge der Mindestlohnerhöhung vornahmen, entfallen auf nur drei Branchen: Handel und Reparatur, Unternehmensnahe und Übrige Dienstleistungen (vgl. Tabelle 60).

**Tabelle 60: Verteilung der Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2017 nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland**

Branche	Verteilung	
	Betriebe mit Lohnanhebung auf 8,84 Euro	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 8,84 Euro
	%	
Land- und Forstwirtschaft	4	3
Verarbeitendes Gewerbe	9	11
Handel und Reparatur	27	15
Verkehr, Information, Kommunikation	5	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	25
Gesundheits- und Sozialwesen	8	6
Übrige Dienstleistungen	23	20
Rest	9	6
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Im Hinblick auf die Verteilung von Betrieben mit Lohnerhöhungen auf die vier ausgewiesenen Größenklassen ergibt sich folgendes Bild: Mit einem Anteil von zwei Drittel stellen Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten die mit Abstand größte Gruppe aller Betriebe, in denen für einen oder mehrere Beschäftigte Stundenlöhne auf mindestens 8,84 Euro angehoben wurden. Gleichwohl liegt dieser unter ihrem Anteil an allen Betrieben in Ostdeutschland (71 %). Gemessen am Anteil an den Betrieben mit vorgenommenen Lohnanpas-

sungen waren Kleinstbetriebe somit nicht stärker vom Mindestlohn betroffen als die Betriebe der drei anderen Größenklassen.

### Betriebsindividuelle Effekte der Mindestlohnerhöhung

Wenngleich die Anhebung des Mindestlohns nur eine vergleichsweise geringe Zahl von Betrieben und Beschäftigten betraf, zeigt der Blick auf die Gruppe der betroffenen Betriebe – insgesamt 16 % aller ostdeutschen Betriebe –, dass die vorzunehmenden Lohnanhebungen in den betroffenen Betrieben teils erhebliche Teile der Belegschaft betrafen. Das Spektrum der Betroffenheit reicht von Betrieben, bei denen aufgrund der erfolgten Mindestlohnerhöhung für lediglich einen sehr kleinen Teil der Beschäftigten Lohnanpassungen vorgenommen werden mussten (unter 25 %), bis hin zu Betrieben, bei denen sich die Anpassungen auf einen erheblichen Teil der Belegschaft erstreckten (50 % oder mehr). In mehr als der Hälfte der betroffenen Betriebe erstreckten sich die vorgenommenen Lohnanhebungen auf mindestens die Hälfte der Belegschaft. Die Anpassungen erfassten damit einen erheblichen Teil der Belegschaften. In Westdeutschland war der Anteil von entsprechend betroffenen Betrieben deutlich kleiner (vgl. Tabelle 61).

**Tabelle 61: Verteilung der Betriebe nach dem Anteil der Beschäftigten mit Mindestlohnerhöhung auf 8,84 Euro an allen Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2017**

Betriebe mit einem Anteil der Beschäftigten mit Mindestlohnerhöhung auf 8,84 Euro an allen Beschäftigten von...	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
unter 25 %	25	39
25 bis unter 50 %	23	26
50 % oder mehr	52	35
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Betriebe mit sehr hohen Anteilen von Beschäftigten, für die Löhne angehoben wurden, finden sich vor allem in der Gruppe der Kleinstbetriebe. Bei mehr als 60 % der betroffenen Kleinstbetriebe erstreckten sich die erfolgten Anpassungen auf mindestens die Hälfte der Belegschaft. Bei Klein- und Mittelbetrieben betraf dies jeweils rund jeden dritten der betroffenen Betriebe. Bei Großbetrieben waren solche Konstellationen dagegen etwas weniger verbreitet. Die vorgenommenen Lohnerhöhungen erstreckten sich dort in der Regel nur auf einen kleinen Teil der Belegschaft.

**Fazit:** Der Abstand zwischen ost- und westdeutschen Verdiensten hat sich auch im letzten Jahr nicht verringert; die Durchschnittslöhne ostdeutscher Arbeitnehmer sind zwar absolut gestiegen, liegen aber nach wie vor deutlich unter dem Niveau in Westdeutschland. Eine

mögliche Ursache hierfür liegt vermutlich in der gegenüber Westdeutschland geringeren Reichweite von kollektiven Tarifverträgen. Die geringe Tarifbindung verringert die Möglichkeiten der Sozialpartner, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen und damit auf die Qualität von Arbeit einzuwirken. Vor dem Hintergrund der geringeren Löhne im Osten ist es wenig überraschend, dass von der jüngst erfolgten Anhebung des gesetzlichen allgemeinen Mindestlohns in Ostdeutschland mehr Betriebe und Beschäftigte betroffen waren als im Westen Deutschlands.

## 11. INVESTITIONEN, INNOVATIONEN UND PRODUKTIVITÄT

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

### 11.1 Investitionen

Investitionen sind erforderlich, um die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten oder zu erhöhen. Hierbei kann unterschieden werden zwischen Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Erstere dienen dazu, verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten zu ersetzen und damit in erster Linie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Letzteren wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen, um die betriebliche Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Da die zusätzlichen Maschinen und Anlagen oftmals mit einer Erweiterung der Personalkapazitäten einhergehen, schaffen Erweiterungsinvestitionen in der Regel auch zusätzliche Arbeitsplätze. Investitionstätigkeiten zeugen somit nicht nur vom Leistungsvermögen der Betriebe, sondern haben auch eine große Bedeutung für die Leistungsfähigkeit und das Arbeitsplatzangebot regionaler Wirtschaften. In Ostdeutschland hat etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr<sup>63</sup> Investitionen getätigt (Westdeutschland: 52 %). Der Anteil investierender Betriebe entsprach damit annähernd dem Niveau des vorangegangenen Beobachtungszeitraums. Von den Betrieben mit Investitionen investierten 51 % auch oder ausschließlich in die Erweiterung ihrer Maschinen und Anlagen, was ein Plus gegenüber dem vorangegangenen Jahr um sechs Prozentpunkte bedeutet (Westdeutschland: 47 %, plus ein Prozentpunkt). Die in die Erweiterung des bestehenden Kapitalstocks investierten Mittel entsprachen einem Anteil von rund einem Drittel der gesamten Investitionssumme (Westdeutschland: 37 %).

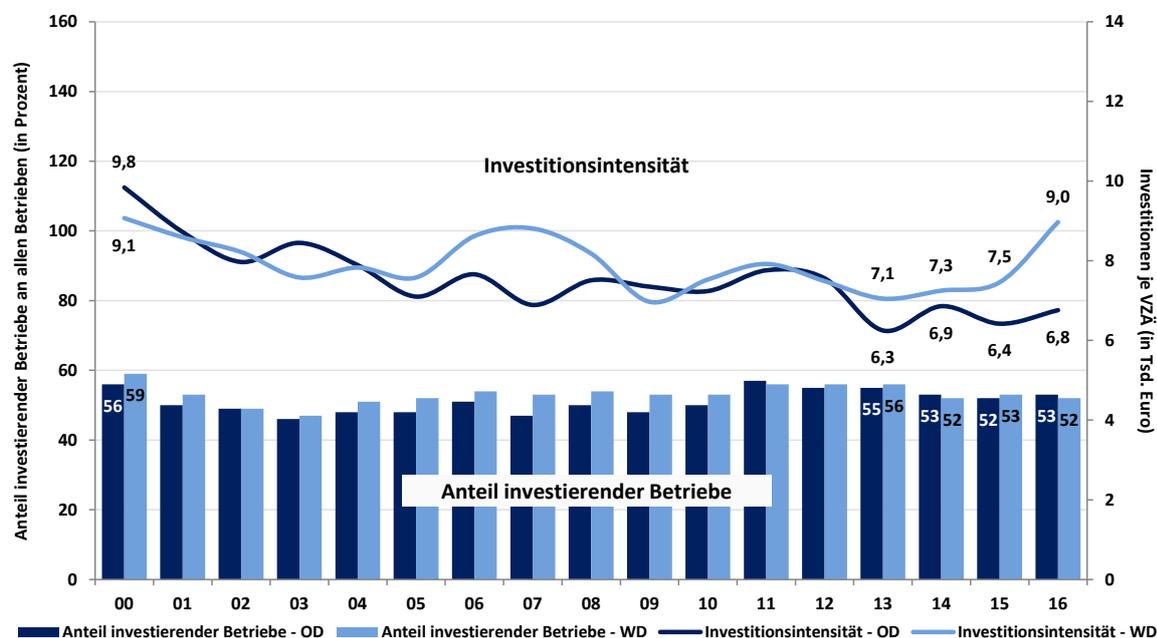
---

<sup>63</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016.

Das Spektrum der getätigten Investitionen war wiederum breit gefächert. Etwas mehr als 60 % der investierenden Betriebe investierten in ihre Produktionsanlagen oder sonstige Teile ihrer Betriebsausstattung. Etwa jeder zweite Betrieb investierte in Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung, und damit deutlich weniger als in Westdeutschland. Verkehrs- und Transportmittel waren in einem Drittel der ostdeutschen Betriebe Gegenstand von Investitionen. Fast jeder fünfte Betrieb nahm bauliche Veränderungen vor oder tätigte Grundstückskäufe.

In Ost- wie in Westdeutschland haben die Betriebe ihre Investitionen pro Beschäftigten (VZÄ) gegenüber dem vorangegangenen Beobachtungszeitraum leicht gesteigert. Die Steigerung fiel in Ostdeutschland jedoch schwächer aus als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 22).

**Abbildung 22: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2001 bis 2017.

Die Investitionsintensität der ostdeutschen Betriebe, d. h. die pro Beschäftigten investierten Mittel, war damit nicht nur zum vierten Mal in Folge niedriger als in Westdeutschland, sondern die Lücke zwischen Ost und West scheint sich zunehmend zu vergrößern.

### Investitionstätigkeit nach Betriebsgröße und Branche

Das Investitionsverhalten der einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft war unterschiedlich stark ausgeprägt. Gemessen am Anteil investierender Betriebe heben sich die drei Branchen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasser und Abfall, Verkehr, Information und Kommunikation hervor: Hier hatten im betrachteten Geschäftsjahr jeweils mehr als

60 % der Betriebe Investitionen getätigt. Die genannten Branchen fallen darüber hinaus durch eine überdurchschnittlich hohe Investitionsintensität auf (vgl. Tabelle 62).

**Tabelle 62: Investitionen und Investitionsintensität nach Branchen in Ostdeutschland**

Branche	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen*	Investitionen je Beschäftigten (VZÄ)
	%	%	Tsd. €
Land- und Forstwirtschaft	61	53	15
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	67	79	34
Verarbeitendes Gewerbe	53	50	8
Baugewerbe	55	57	4
Handel und Reparatur	47	46	4
Verkehr, Information, Kommunikation	64	59	11
Finanz- u. Versich.-dienstleistungen	38	24	1
Unternehmensnahe Dienstleistungen	56	57	7
Erziehung und Unterricht	51	56	3
Gesundheits- und Sozialwesen	51	41	3
Übrige Dienstleistungen	48	41	3
Organisationen ohne Erwerbszweck	45	68	5
Öffentliche Verwaltung	56	43	10
<b>Insgesamt</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016. \*Anteil an allen Betrieben mit Investitionen.

Die Investitionsaktivitäten der ostdeutschen Wirtschaft hängen ebenso wie im Westen stark mit der Betriebsgröße zusammen (vgl. Tabelle 63).

**Tabelle 63: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität nach Betriebsgrößeklassen in Ostdeutschland**

Betriebsgrößeklasse	Betriebe mit Investitionen	Betriebe mit Erweiterungsinvestitionen	Investitionen je Beschäftigten (VZÄ)
	%	%	Tsd. €
1 bis 9 Beschäftigte	47	49	4
10 bis 49 Beschäftigte	64	52	6
50 bis 249 Beschäftigte	76	57	7
ab 250 Beschäftigte	83	74	9
<b>Insgesamt</b>	<b>52</b>	<b>51</b>	<b>7</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016. \*Anteil an allen Betrieben mit Investitionen.

Mit der Größe eines Betriebes steigen sowohl der Anteil der Betriebe mit getätigten Investitionen als auch der Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen und die pro Beschäftigten investierten Mittel. Bei ähnlichem Muster in Ost und West fällt auf, dass die pro Beschäftigten getätigten Investitionen in der ostdeutschen Wirtschaft in jeder einzelnen Größenklasse niedriger ausfallen als im Westen.

## 11.2 Innovationen, Forschung und Entwicklung

Die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren ist für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sowie den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze von herausragender Bedeutung. In den folgenden Ausführungen werden zunächst die Befunde der aktuellen Befragung zu den Innovationsaktivitäten präsentiert, um anschließend auf die aktuelle Entwicklung bei Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten einzugehen.

### Produktinnovationen

In Ostdeutschland hat rund jeder dritte Betrieb im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr Produktinnovationen umgesetzt. Der Anteil von innovativen Betrieben lag damit um vier Prozentpunkte unter dem westdeutschen Vergleichswert. Wie in Westdeutschland handelt es sich bei den realisierten Produktinnovationen in der ostdeutschen Wirtschaft überwiegend um Weiterentwicklungen von bestehenden Produkten oder Sortimentserweiterungen (vgl. Tabelle 64).<sup>64</sup>

**Tabelle 64: Art der Produktinnovationen in Ost- und Westdeutschland**

Betriebe mit...*	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
Weiterentwicklungen	25	29
Sortimentserweiterungen	16	19
Marktneuheiten	5	6
<b>Betriebe mit Produktinnovationen</b>	<b>32</b>	<b>36</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017. \*Mehrfachnennungen möglich. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016.

<sup>64</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016.

Bei Weiterentwicklungen werden bereits angebotene Leistungen oder Produkte verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten war demgegenüber selten. Lediglich 15 % der Betriebe mit Produktinnovationen entwickelte auch oder ausschließlich neue Produkte. Dies sind rund 5 % aller ostdeutschen Betriebe. Der relativ geringe Anteil von Betrieben mit Entwicklung und Einführung völlig neuer Produkte ist nicht überraschend, da diese in der Regel mit einem hohen Aufwand an Forschung und Entwicklung bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Weiterentwicklungen und Sortimentsneuheiten erfordern gegenüber echten Marktneuheiten deutlich geringere Vorleistungen und das Risiko eines Scheiterns ist vergleichsweise gering.

Das betriebliche Innovationsengagement ist in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Im Osten wie auch im Westen fällt vor allem das Verarbeitende Gewerbe auf, welches mit einem Anteil von Betrieben mit Innovationen in Höhe von 41 % deutlich innovationsstärker ist als andere Bereiche der ostdeutschen Wirtschaft. Dieser Anteil liegt allerdings deutlich unter dem Wert des westdeutschen Verarbeitenden Gewebes (48 %).

### **Realisierung geplanter Innovationsvorhaben**

Geplante Produkt- oder Prozessinnovationen konnten in der Regel auch realisiert werden. Denjenigen 34 % der Betriebe mit umgesetzten Innovationen stehen 6 % aller Betriebe gegenüber, die angaben, dass geplante Innovationsvorhaben aus verschiedenen Gründen nicht umgesetzt werden konnten. Im Vergleich zur letztmaligen Erhebung vor zwei Jahren hat sich der Anteil von Betrieben mit nicht realisierten Innovationsvorhaben damit um einen Prozentpunkt erhöht (Westdeutschland: 5 %; minus ein Prozentpunkt gegenüber 2015).<sup>65</sup> In denjenigen Fällen, in denen solche Vorhaben scheiterten, spielten folgende Faktoren eine Rolle. Am häufigsten scheiterte die Umsetzung an den aus Sicht der Betroffenen zu hohen Investitionskosten. Dieses Hemmnis wurde von jedem dritten Betrieb mit nicht umgesetzten Innovationen genannt. Organisatorische Probleme und/oder fehlende Fachkräfte folgten an zweiter und dritter Stelle. Im Westen Deutschlands waren dies ebenfalls die drei am häufigs-

---

<sup>65</sup> Ein Ausweis der Ergebnisse zu den Innovationshemmnissen auf der Ebene einzelner Branchen und Betriebsgrößenklassen ist aufgrund der bei dieser Frage geringen Fallzahl nicht möglich.

ten angegebenen Gründe. Weitere mögliche Hemmnisse, wie z. B. lange Genehmigungsverfahren oder Probleme bei der Beschaffung von Fremdkapital, spielten gegenüber den genannten Faktoren nur eine untergeordnete Rolle.

### Forschung und Entwicklung

Das Realisieren von (Produkt-)Innovationen setzt nicht zwingend Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten (FuE) voraus. Letztere zielen aber in der Regel auf Innovationen ab. In Ostdeutschland betreiben 5 % aller Betriebe FuE. Der Anteil der Betriebe, die sich mit FuE beschäftigen, nimmt erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße zu. Im Ost-West-Vergleich fällt auf, dass der Anteil von Großbetrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten, die FuE betreiben, im Osten deutlich kleiner ist als im Westen. In den übrigen Größenklassen sind die Anteile demgegenüber nahezu identisch (vgl. Tabelle 65).

**Tabelle 65: Betriebe mit Forschung und Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2017**

Betriebsgrößenklasse	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	3	3
10 bis 49 Beschäftigte	8	6
50 bis 249 Beschäftigte	12	13
ab 250 Beschäftigte	19	30
<b>Insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Viele Betriebe greifen bei der Umsetzung von FuE-Vorhaben auf die Unterstützung von Dritten zurück. So gaben mehr als 90 % der ostdeutschen Betriebe mit FuE an, mit anderen Akteuren zu kooperieren. In Ostdeutschland kooperieren damit Betriebe bei der Umsetzung von Innovationsvorhaben häufiger als in Westdeutschland (84 %). Am häufigsten kooperieren forschende ostdeutsche Betriebe mit Akteuren aus dem akademischen Bereich (vgl. Tabelle 66).

Tabelle 66: Kooperationen bei Forschungs- und Entwicklungsvorhaben in Ost- und Westdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Kooperationen	davon: Kooperation mit... (Mehrfachnennungen möglich)			
		anderen Betrieben	Universitäten/Fachhochschulen	externen Beratern	außer-universitären Einrichtungen
	%	%			
1 bis 9 Beschäftigte	90	67	82	32	50
10 bis 49 Beschäftigte	93	75	65	33	45
50 bis 249 Beschäftigte	89	52	80	38	55
ab 250 Beschäftigte	90	53	90	45	60
<b>Insgesamt</b>	<b>91</b>	<b>69</b>	<b>75</b>	<b>33</b>	<b>49</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2017. Teilgesamtheit: Betriebe mit FuE.

Die Kooperation mit anderen Betrieben folgt an zweiter Stelle, wobei diese bei kleineren Betrieben stärker verbreitet ist als bei größeren. Dies ist plausibel, da letztere in der Regel über ausreichende Personal- und Sachmittel verfügen, um geplante Forschungs- und Entwicklungsvorhaben selbstständig umzusetzen. Großbetriebe setzen vor allem auf die Zusammenarbeit mit Universitäten.

### Beschäftigungsentwicklung in innovativen Betrieben

Betriebe, die im letzten Geschäftsjahr völlig neue Produkte entwickelt und auf den Markt gebracht haben oder sich mit FuE befassten, weisen eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung auf (vgl. Tabelle 67).

Tabelle 67: Innovationen, Forschung und Entwicklung und Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland

Beschäftigungsentwicklung	Betriebe mit Innovationen	Betriebe mit Forschung und Entwicklung	Betriebe insgesamt
	%	%	%
Beschäftigungsaufbau	36	38	27
Konstante Beschäftigung	40	38	53
Beschäftigungsrückgang	24	24	20
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Im zurückliegenden Jahr konnten 36 % der innovativen Betriebe ihre Beschäftigung steigern. Bei Betrieben mit FuE betrug der Anteil sogar 38 %. Die betrieblichen Einschätzungen zur

weiteren Beschäftigungsentwicklung fielen in innovativen Betrieben ebenfalls deutlich positiver aus. Fast jeder dritte Betrieb mit Innovationen bzw. mit FuE rechnete für die kommenden Monate mit (weiteren) Beschäftigungszuwächsen. Das waren rund doppelt so viele wie im ostdeutschen Durchschnitt (vgl. Tabelle 68).

**Tabelle 68: Innovationen, Forschung und Entwicklung und Beschäftigungserwartungen in Ostdeutschland**

Beschäftigungserwartungen	Betriebe mit Innovationen	Betriebe mit Forschung und Entwicklung	Betriebe insgesamt
	%	%	%
Beschäftigungsaufbau	30	29	14
Konstante Beschäftigung	57	59	76
Beschäftigungsrückgang	5	7	4
Keine Einschätzung möglich	8	5	6
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

### 11.3 Produktivität

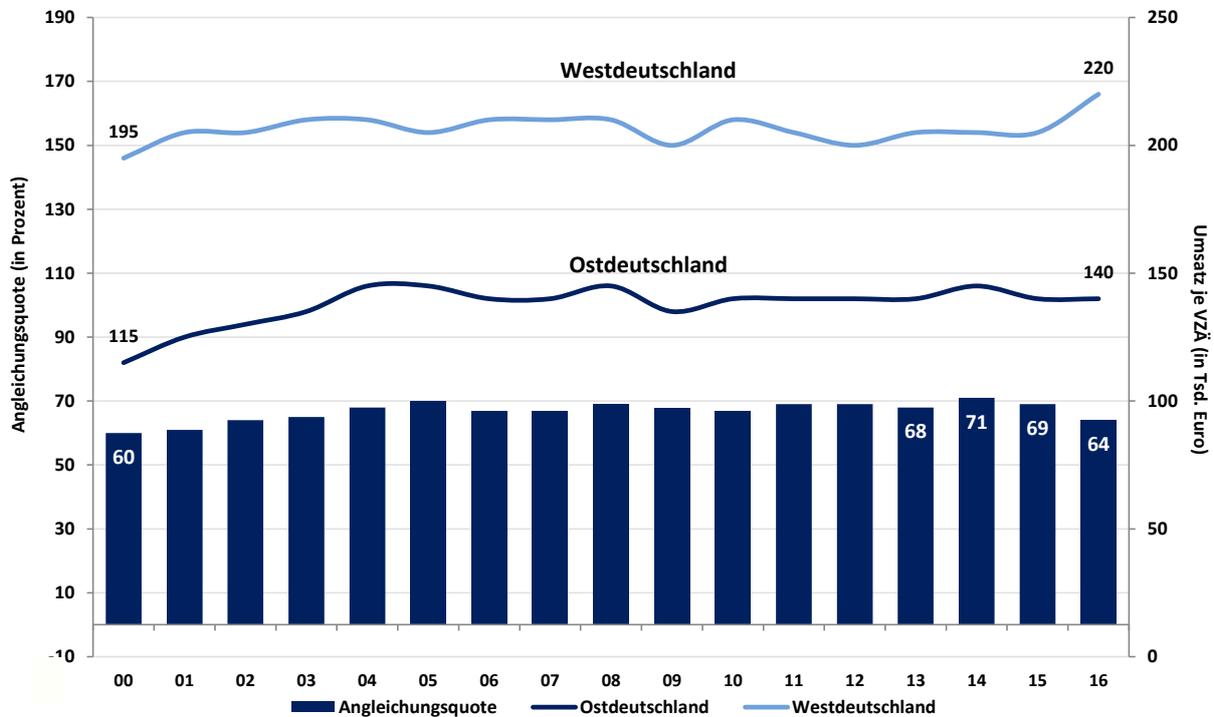
Die Produktivität eines Betriebes ist ein wichtiger Maßstab zur Beurteilung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Im Rahmen des vorliegenden Berichtes wird ausschließlich die Umsatzproduktivität dargestellt, welche im Gegensatz zur Bruttowertschöpfung, neben den Eigenleistungen auch die von Dritten bezogenen Vorleistungen, wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten enthält. In Ostdeutschland stagnierte die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten - bei insgesamt gestiegener Beschäftigung. Im Westen ist diese dagegen deutlich gestiegen. Im Ergebnis dieser Entwicklung ist die durchschnittliche Umsatzproduktivität bzw. der durchschnittliche Umsatz pro Beschäftigten – gemessen in sogenannten Vollzeitäquivalenten (VZÄ) – im hier betrachteten Geschäftsjahr<sup>66</sup> über alle Branchen<sup>67</sup> und Betriebsgrößenklas-

---

<sup>66</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016. In den Angaben zu Umsätzen sind auch die Vorleistungen enthalten.

sen hinweg auf nur noch knapp zwei Drittel des westdeutschen Niveaus gefallen. Der Abstand zum westdeutschen Niveau ist damit wieder größer geworden (vgl. Abbildung 23).<sup>68</sup>

**Abbildung 23: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2000 bis 2016**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2001 bis 2017.

Der alleinige Vergleich der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Ost und West verdeckt die Tatsache, dass 10 % der ostdeutschen Betriebe eine Umsatzproduktivität erzielen, die die durchschnittliche Umsatzproduktivität westdeutscher Betriebe übertrifft. Bei 90 % liegt sie dagegen unterhalb des westdeutschen Wertes. Umgekehrt liegen 17 % der westdeutschen

<sup>67</sup> Die im vorliegenden Bericht präsentierten Ergebnisse zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Dies sind rund 91 % aller Betriebe. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt.

<sup>68</sup> Im Hinblick auf die Angleichungsquote bei der Umsatzproduktivität bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den ostdeutschen Bundesländern. Das Spektrum reicht von 59 bis 74 %.

Betriebe oberhalb der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Westdeutschland, 83 % darunter.

Bei einer Einteilung der einzelbetrieblichen Produktivitätswerte in einzelne Gruppen ergibt sich folgende Verteilung: In Ostdeutschland erzielen 82 % eine Umsatzproduktivität von weniger als 150 Tsd. Euro je VZÄ. Lediglich 18 % aller Betriebe erreichen eine Umsatzproduktivität von mindestens 150 Tsd. Euro je VZÄ. Im Westen Deutschlands ist der entsprechende Anteil von letzteren deutlich höher (vgl. Tabelle 69).

**Tabelle 69: Verteilung der Betriebe nach Umsatz je Vollzeitäquivalent (Basis: alle Beschäftigten) in Ost- und Westdeutschland**

Umsatz je Vollzeitäquivalent (Euro)	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%	
unter 50 Tsd.	28	17
50 bis unter 100 Tsd.	38	36
100 bis unter 150 Tsd.	16	19
150 bis unter 200 Tsd.	6	9
200 bis unter 250 Tsd.	3	6
250 bis unter 300 Tsd.	3	4
ab 300 Tsd.	6	9
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

In Ostdeutschland bestehen teils erhebliche Unterschiede hinsichtlich der erzielten Umsatzproduktivität zwischen den einzelnen Branchen. So sind die durchschnittlich erzielten Jahresumsätze pro Beschäftigten in der Branche mit der höchsten Umsatzproduktivität mehr als viermal so hoch wie in der Branche mit der niedrigsten Umsatzproduktivität. Die höchste Umsatzproduktivität in Ostdeutschland weisen die beiden Branchen Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie Handel und Reparatur auf. In beiden Branchen sind die erzielten Jahresumsätze pro Beschäftigten (VZÄ) fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt der ostdeutschen Wirtschaft. Auch in Westdeutschland sind dies die umsatzstärksten Branchen. Dies ist insofern nicht überraschend, als bei den genannten Branchen enorm hohe Vorleistungsanteile in die Berechnung der ermittelten Umsätze eingehen. Die niedrigsten Jahresumsätze pro Beschäftigten (VZÄ) werden dagegen in den vergleichsweise personalintensiven Übrigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen wie auch im Bereich Erziehung und Unterricht erzielt. Die Umsatzproduktivität ist dort nur rund halb so hoch wie im Durchschnitt der ostdeutschen Wirtschaft. Bei allen bestehenden, teils beachtlichen Unterschieden zwischen den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft ist ihnen allen gemein,

dass die durchschnittlich erzielten Umsätze je Beschäftigten in fast allen Branchen geringer ausfallen als in der jeweiligen Branche in Westdeutschland .

Die Umsatzproduktivität wird – unabhängig von der Branche - maßgeblich von der Betriebsgröße beeinflusst, d. h. je größer ein Betrieb ist, desto höher sind die durchschnittlich erzielten Umsätze je Beschäftigten. Dies hängt u. a. mit dem in der Regel höheren Kapitaleinsatz (Automatisierung) sowie der höheren Stückzahl zusammen, die es ermöglicht, sogenannte Skalenerträge zu realisieren. Die Umsatzproduktivität (VZÄ) ostdeutscher Großbetriebe ist um mehr als 40 % höher als im Durchschnitt, in Westdeutschland um rund 35 %. Und im Osten wie im Westen erzielen Großbetriebe einen rund doppelt so hohen Umsatz je Beschäftigten (VZÄ) wie Kleinbetriebe. Trotz dieser Gemeinsamkeiten zwischen Ost und West sind die durchschnittlich erzielten Umsätze in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse im Osten niedriger als im Westen, wobei der Abstand zum westdeutschen Niveau bei kleineren Betrieben geringer ausfällt als bei größeren. Kleinbetriebe erzielen im Schnitt rund drei Viertel des westdeutschen Niveaus, Großbetriebe dagegen nur zwei Drittel. Die größten (Produktivitäts-)Lücken bestehen somit bei ostdeutschen Großbetrieben.

### Umsatzproduktivität und Beschäftigungsentwicklung

Im Durchschnitt erwirtschafteten ostdeutsche Betriebe 140 Tsd. Euro pro Kopf (VZÄ). Rund 18 % aller Betriebe in Ostdeutschland weisen eine überdurchschnittlich hohe Umsatzproduktivität auf, d. h. sie erzielten mehr als 140 Tsd. Euro je VZÄ. Diese Betriebe können auf eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung zurückblicken: 36 % dieser Betriebe konnten ihre Beschäftigung zwischen 2016 und 2017 steigern. Der Anteil war damit deutlich höher als bei Betrieben mit einer unterdurchschnittlichen Produktivität (vgl. Tabelle 70).

**Tabelle 70: Umsatzproduktivität und Beschäftigungsentwicklung**

Beschäftigungsentwicklung	Umsatz je Vollzeitäquivalent	
	unter 140 Tsd. Euro	über 140 Tsd. Euro
	%	
Beschäftigungsaufbau (> +2%)	24	36
Konstante Beschäftigung (-2% bis +2%)	55	47
Beschäftigungsrückgang (< -2%)	21	16
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

Im Hinblick auf die weitere Beschäftigungsentwicklung fielen die Einschätzungen dagegen ähnlich aus. Rund 14 % aller Betriebe mit einer überdurchschnittlichen Umsatzproduktivität im zurückliegenden Geschäftsjahr rechneten für die kommenden Monate mit (weiteren) Be-

schäftigungszuwächsen. Das waren nicht mehr als bei weniger produktiven Betrieben. Hochproduktive Betriebe realisierten somit zwar ein höheres Beschäftigungswachstum im zurückliegenden Jahr, erwarteten für die kommenden Monate jedoch eine ähnliche Beschäftigungsentwicklung wie die übrigen Betriebe (vgl. Tabelle 71).

**Tabelle 71: Umsatzproduktivität und Beschäftigungserwartungen**

Beschäftigung wird...	Umsatz je Vollzeitäquivalent	
	unter 140 Tsd. Euro	über 140 Tsd. Euro
	%	
eher steigen	15	14
etwa gleich bleiben	75	75
eher fallen	4	5
noch unklar	6	6
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2017.

### Auslastung und Beschäftigungsentwicklung

Ein hoher Auslastungsgrad deutet zum einen auf eine positive wirtschaftliche Lage hin, bedeutet aber auch eine eingeschränkte Reaktionsfähigkeit der Betriebe, beispielsweise auf kurzfristig auftretende, zusätzliche Nachfrage, und gilt daher als Indikator für drohende Angebotsengpässe und Lieferprobleme. Zur Beurteilung des Auslastungsgrades wurden die Betriebe daher gefragt, ob mit den vorhandenen Kapazitäten ein höherer Umsatz hätte erzielt werden können, wenn die entsprechende Nachfrage existiert hätte. Dabei wird unterschieden nach der Auslastung des Sachkapitals und des Personals, jeweils bezogen auf das Vorjahr. Den Ergebnissen der aktuellen Befragung zufolge waren 47 % der ostdeutschen Betriebe ausgelastet (Westdeutschland: ebenfalls 47 %). Diese Betriebe operierten somit an der Kapazitätsgrenze. Einen zusätzlichen Umsatz hätten diese Betriebe nur mit zusätzlichem Personal oder zusätzlichen Produktionsmitteln erzielen können, wobei der Faktor Personal bedeutsamer war als Maschinen und Anlagen. Die übrigen 53 % der Betriebe hatten offensichtlich nicht genügend Aufträge und konnten daher die vorhandenen Kapazitäten nicht auslasten; mit dem vorhandenen Personal und den vorhandenen Anlagen hätte mehr Umsatz erzielt werden können (Westdeutschland: 53 %).

Der Auslastungsgrad wirkte sich auf die Beschäftigungsentwicklung aus: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau im zurückliegenden Jahr operierten zu 53 % an der Kapazitätsgrenze. Bei Betrieben, die im selben Zeitraum Arbeitsplätze abgebaut haben, betrug der entsprechende Anteil lediglich 47 %. Diese Unterschiede spiegeln sich auch in den Beschäftigungserwartun-

gen wider: Von allen Betrieben mit geplantem Beschäftigungsaufbau waren 61 % ausgelastet.

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

## **GLOSSAR**

### **Arbeit 4.0**

Mit „Arbeit 4.0“ werden die Veränderungsprozesse der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter, der sogenannten vierten Revolution, zusammenfassend umschrieben. Der Begriff umfasst Veränderungen in der Art und Weise der Erstellung von Gütern und Leistungen, wobei prägende Merkmale insbesondere die Vernetzung, Orts- und Zeitunabhängigkeit der Prozesse sind. Der Begriff erfasst zugleich Veränderungen in den Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen (Stichwort: Flexibilisierung).

### **Atypische Beschäftigung**

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

### **Ausbildungsbetrieb**

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

### **Auszubildende**

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

### **Beschäftigte**

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht-sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von

der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

### **Betriebe**

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeber. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig Beschäftigten) Meldungen zur Sozialversicherung. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 28a Sozialgesetzbuch IV (SGB IV). Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

### **Digitalisierung**

Digitalisierung wird in ihrer rein technischen Form als Überführung von Informationen aus dem analogen in ein digitales Format verstanden. Mit dem Voranschreiten des Digitalisierungsprozesses wird zunehmend anerkannt, dass dieser neben einer technischen Komponente zugleich eine soziale Dimension aufweist, denn der Einsatz digitaler Technologien verändert auch die Art und Weise des Arbeitens, der Belastungen und des Zusammenwirkens der Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund wird zunehmend diskutiert, wie der digitale Wandel aktiv gestaltet werden kann.

### **Fachkräfte**

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

### **Industrie 4.0**

Der inzwischen weit verbreitete Begriff unterstellt, dass es historisch vier Formen industrieller Revolutionen gibt: Als erste industrielle Revolution gilt die Mechanisierung mittels Wasser- und Dampfkraft. Als zweite industrielle Revolution wird der Übergang zur Massenfertigung betrachtet, der durch die Nutzung der Elektroenergie und den Einsatz des Fließbandes ermöglicht wurde. Die dritte industrielle Revolution ist durch den Einsatz von Elektronik und Informationstechnik gekennzeichnet und hat zur Automatisierung der Produktion geführt. Von Industrie 4.0 wird gesprochen, da mit der Digitalisierung neue Formen der Vernetzung

ermöglicht werden, die insbesondere ein orts- und zeitunabhängiges Kommunizieren gestatten.

### **Königsteiner Schlüssel**

Der Königsteiner Schlüssel bestimmt die quotengerechte Verteilung von Lasten zwischen den Bundesländern, u.a. auch die Erstverteilung von Asylsuchenden. Für seine Berechnung werden das Steueraufkommen und die Bevölkerungszahl der Bundesländer herangezogen.

### **Schutzformen für geflüchtete Personen**

Rechtlich bestehen in Deutschland vier Schutzformen für geflüchtete Personen. Dies sind die Asylberechtigung lt. §16a GG, der Flüchtlingsschutz lt. §3 AsylG, die Gewährung subsidiären Schutzes lt. §4 AsylG sowie das nationale Abschiebungsverbot lt. §60 Abs. 5 und 7 AufenthG. Die ersten drei genannten Schutzformen beinhalten einen unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

### **Teilzeitbeschäftigte**

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

### **Weiterbildung**

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