

Betriebspanel Ostdeutschland

Ergebnisse der 26. Befragungswelle 2021

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz

Impressum

Herausgeber: Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

Verfasser: Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Monika Putzing, Linda Wittbrodt und Simone Prick
(Institut SÖSTRA, Berlin)

Datenerhebung: Kantar Deutschland GmbH

Redaktionsschluss: Berlin, Juni 2022

INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|--|-----------|
| IN ALLER KÜRZE..... | 4 |
| 1. EINFÜHRUNG..... | 8 |
| 2. DATENBASIS | 9 |
| 3. BETRIEBSSTRUKTUR..... | 13 |
| 3.1 Branchenstruktur..... | 13 |
| 3.2 Größenstruktur | 14 |
| 3.3 Betriebsalter | 16 |
| 4. BETROFFENHEIT DER BETRIEBE VON DER CORONA-PANDEMIE..... | 18 |
| 5. HOMEOFFICE | 22 |
| 5.1 Homeoffice in der Corona-Pandemie | 22 |
| 5.2 Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung..... | 24 |
| 5.3 Homeoffice nach der Corona-Pandemie | 26 |
| 6. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG..... | 30 |
| 6.1 Betriebe mit Beschäftigungsauf- und -abbau | 30 |
| 6.2 Einstellungen und Abgänge | 33 |
| 6.3 Beschäftigungsaussichten..... | 37 |
| 7. FACHKRÄFTEBEDARF..... | 39 |
| 7.1 Entwicklung der Nachfrage..... | 40 |
| 7.2 Besetzung von Fachkräftestellen | 44 |
| 8. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG | 49 |
| 8.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe..... | 49 |
| 8.2 Effekte der Corona-Pandemie auf die aktuelle Angebots- und Nachfragesituation auf dem Ausbildungsmarkt..... | 51 |
| 8.3 Besetzung angebotener Ausbildungsstellen..... | 55 |
| 8.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen..... | 57 |
| 9. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG..... | 59 |
| 9.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten..... | 59 |
| 9.2 Weiterbildung und Kurzarbeit | 62 |
| 9.3 Nutzung digitaler Weiterbildungsformate..... | 64 |
| 10. ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG | 67 |
| 10.1 Tarifbindung..... | 67 |
| 10.2 Orientierung an Tarifverträgen..... | 69 |
| 11. LÖHNE UND GEHÄLTER | 72 |
| 12. INVESTITIONEN UND INNOVATIONEN | 79 |
| 12.1 Investitionen | 79 |
| 12.2 Innovationen..... | 82 |
| GLOSSAR..... | 86 |

TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

| | | |
|---------------|--|----|
| Tabelle 1: | Systematik der Branchen..... | 11 |
| Tabelle 2: | Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2021..... | 13 |
| Tabelle 3: | Betriebe und Beschäftigte nach Gründungsjahr in Ost- und Westdeutschland..... | 16 |
| Tabelle 4: | Corona-Betroffenheit nach Branchen in Ostdeutschland | 19 |
| Tabelle 5: | Corona-Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland | 20 |
| Tabelle 6: | Beurteilung der zukünftigen Bedeutung von Homeoffice nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland..... | 27 |
| Tabelle 7: | Beurteilung der zukünftigen Bedeutung von Homeoffice nach Branchen in Ostdeutschland | 28 |
| Tabelle 8: | Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland zwischen 2020 und 2021 | 31 |
| Tabelle 9: | Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Ostdeutschland zwischen 2020 und 2021 | 32 |
| Tabelle 10: | Fachkräftebedarf nach Branchen gemessen am Bedarf in 2010 für Ostdeutschland 2019, 2020 und 2021..... | 43 |
| Tabelle 11: | Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2021 | 44 |
| Tabelle 12: | Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland | 50 |
| Tabelle 13: | Ausbildungsbeteiligung nach Branchen in Ostdeutschland | 51 |
| Tabelle 14: | Wirkungen der Corona-Pandemie auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland 2021..... | 53 |
| Tabelle 15: | Bewerbungsverhalten von Ausbildungsplatzinteressierten im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie in Ost- und Westdeutschland 2021 | 53 |
| Tabelle 16: | Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 nach Branchen in Ostdeutschland..... | 56 |
| Tabelle 17: | Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland | 57 |
| Tabelle 18: | Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2019 bis 2021 | 61 |
| Tabelle 19: | Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 bis 2021..... | 62 |
| Tabelle 20: | Weiterbildungshemmnisse während der Kurzarbeit nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2021..... | 64 |
| Tabelle 21: | Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2021..... | 68 |
| Tabelle 22: | Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr in Ostdeutschland 2021 | 68 |
| Tabelle 23: | Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2021..... | 69 |
| Tabelle 24: | Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2021..... | 70 |
| Tabelle 25: | Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen in Ostdeutschland | 71 |
| Tabelle 26: | Art der Innovationen in Ost- und Westdeutschland | 83 |
| Abbildung 1: | Definition von Beschäftigten im IAB-Betriebspanel in Abgrenzung zu anderen Datenquellen..... | 10 |
| Abbildung 2: | Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland | 15 |
| Abbildung 3: | Anteil von Kleinstbetrieben nach Branchen in Ostdeutschland | 15 |
| Abbildung 4: | Corona-Betroffenheit in Ost- und Westdeutschland..... | 18 |
| Abbildung 5: | Existenzbedrohungen durch Corona-Pandemie in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen.. | 21 |
| Abbildung 6: | Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Branchen in Ostdeutschland | 23 |
| Abbildung 7: | Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland..... | 24 |
| Abbildung 8: | Existenz von betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung in Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Branchen in Ostdeutschland..... | 25 |
| Abbildung 9: | Existenz von betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung in Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland..... | 26 |
| Abbildung 10: | Beurteilung der zukünftigen Bedeutung von Homeoffice in Ost- und Westdeutschland | 27 |
| Abbildung 11: | Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -abbau in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021..... | 31 |
| Abbildung 12: | Betriebe mit Personalzugängen- und -abgängen in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021 | 33 |
| Abbildung 13: | Einstellungs- und Abgangsraten in Ostdeutschland 2010 bis 2021..... | 34 |

| | |
|--|----|
| Abbildung 14: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland 2010 bis 2021 | 35 |
| Abbildung 15: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021 | 36 |
| Abbildung 16: Beschäftigungserwartungen in Ostdeutschland 2010 bis 2021 | 37 |
| Abbildung 17: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021 | 40 |
| Abbildung 18: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021 | 41 |
| Abbildung 19: Anteil des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Ostdeutschland 2021 | 42 |
| Abbildung 20: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021 | 45 |
| Abbildung 21: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021 | 46 |
| Abbildung 22: Besetzung von Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland 2021 | 46 |
| Abbildung 23: Besetzung von Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2021 | 47 |
| Abbildung 24: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Ost- und Westdeutschland | 50 |
| Abbildung 25: Entwicklung der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten zum jeweils abgeschlossenen Ausbildungsjahr in Ost und Westdeutschland | 52 |
| Abbildung 26: Kenntnis des Programms „Ausbildungsplätze sichern“ nach Betriebsgrößenklassen | 54 |
| Abbildung 27: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland | 55 |
| Abbildung 28: Entwicklung des Anteils unbesetzter Ausbildungsplätze in Ost- und Westdeutschland | 55 |
| Abbildung 29: Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Ost- und Westdeutschland | 58 |
| Abbildung 30: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland | 60 |
| Abbildung 31: Weiterbildungshemmnisse während der Kurzarbeit in Ostdeutschland 2021 | 63 |
| Abbildung 32: Nutzung digitaler Weiterbildungsformate in der Corona-Pandemie in Ost- und Westdeutschland | 65 |
| Abbildung 33: Erfahrungen mit digitalen Formaten der Weiterbildung | 66 |
| Abbildung 34: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland | 67 |
| Abbildung 35: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland | 70 |
| Abbildung 36: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Ost- und Westdeutschland | 72 |
| Abbildung 37: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Ostdeutschland 2021 | 73 |
| Abbildung 38: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2021 | 74 |
| Abbildung 39: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifgebundenheit in Ostdeutschland 2021 | 75 |
| Abbildung 40: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Ost- und Westdeutschland 2016 und 2021 | 76 |
| Abbildung 41: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Ostdeutschland 2021 | 77 |
| Abbildung 42: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2020 | 80 |
| Abbildung 43: Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2019 und 2020 | 81 |
| Abbildung 44: Gründe für nicht durchgeführte Innovationen in Ostdeutschland 2018 und 2020 | 84 |

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2021 fand diese Befragung zum 26. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt über 15 Tsd. Betrieben vor, darunter rund 6 Tsd. aus Ostdeutschland und rund 9 Tsd. aus Westdeutschland. Die Befragung erfolgte im dritten Quartal des Jahres 2021. Die Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben im zweiten Jahr der Corona-Pandemie wider. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung präsentiert.¹

Rund jeder zweite ostdeutsche Betrieb von der Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ betroffen

Rund zwei Drittel der Betriebe in Ostdeutschland (65 %) gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat (Westdeutschland: 66 %). In der Mehrheit dieser Fälle - 72 % der ostdeutschen sowie 70 % der westdeutschen Betriebe - handelte es sich um negative Effekte. Bezogen auf alle Betriebe in Ostdeutschland entspricht dies einem Anteil in Höhe von 47 %. Von den negativ betroffenen Betrieben gaben 24 % an, dass die Existenz des Betriebes wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei, wobei der entsprechende Anteil bei kleineren Betrieben deutlich höher ausfällt: Rund jeder vierte Kleinstbetrieb (27 %) befürchtet eine Betriebsaufgabe. Das ist ein fünfmal so großer Anteil wie in der Gruppe der Großbetriebe.

Homeoffice in jedem dritten Betrieb; viele Betriebe wollen nach dem Ende der Pandemie die aktuell bestehenden Homeoffice-Möglichkeiten reduzieren

In Ostdeutschland bieten 32 % aller Betriebe ihren Beschäftigten Möglichkeiten an, von zuhause aus zu arbeiten. Im Verlauf der Corona-Pandemie ist die Zahl der Betriebe, die solche Möglichkeiten anbieten, somit merklich gestiegen. Der regionale Vergleich zeigt, dass im Osten Deutschlands zwar nach wie vor etwas weniger Betriebe Homeoffice anbieten als im Westen. Der Unterschied fällt mit lediglich vier Prozentpunkten allerdings verhältnismäßig klein aus. In 28 % der Betriebe, die aktuell Homeoffice anbieten, wird es künftig (noch) mehr Möglichkeiten geben, von zuhause aus zu arbeiten, als vor der Corona-Pandemie. In knapp der Hälfte der Betriebe (45 %) möchte man die aktuellen Möglichkeiten dagegen auf das Vorkrisenniveau zurückführen. Weitere 11 % wollen zukünftig sogar weniger entsprechende Arbeitsplätze anbieten als vor der Corona-Pandemie.

¹ Die weitere Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigungsentwicklung ist gegenwärtig von sehr großer Unsicherheit über den weiteren Verlauf des Krieges in der Ukraine geprägt. Da der Angriff Russlands auf die Ukraine nach der Befragung ausbrach, sind die möglichen Auswirkungen des Kriegs in den aktuellen Ergebnissen nicht abgebildet.

Beschäftigung wieder auf Vorkrisenniveau; Beschäftigungsaussichten überwiegend positiv

Insgesamt baute ein Viertel (25 %) aller ostdeutschen Betriebe zwischen dem 30.06.2020 und 30.06.2021 Beschäftigung auf. 22 % der ostdeutschen Betriebe hatten am 30.06.2021 weniger Beschäftigte als noch ein Jahr zuvor. Damit lagen die Anteile der Betriebe mit Beschäftigungsauf- bzw. -abbau wieder auf dem Niveau der Vorkrisenjahre.

Erwartungsgemäß schrumpfte unter den Betrieben, die negativ von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, ein größerer Anteil als im ostdeutschen Durchschnitt: 26 % dieser Betriebe hatten Mitte 2021 weniger Beschäftigte als Mitte 2020. Allerdings konnten auch 22 % dieser Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten erhöhen. In der Summe blieb so die Zahl der Beschäftigten auch in den von Corona negativ betroffenen Betrieben weitgehend konstant.

Zum Zeitpunkt der Befragung rechneten 14 % aller ostdeutschen Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen; 6 % der Betriebe gingen davon aus, Beschäftigung abzubauen. Allerdings wagten 10 % der Betriebe keine Prognose, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln wird – in früheren Jahren war dieser Anteil mit jeweils rund 5 % nur halb so hoch. Hier zeigt sich die starke Unsicherheit, unter der viele Betriebe weiterhin agieren.²

Fachkräftebedarf wieder gestiegen, ebenso der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen

Im Jahr 2021 suchten 36 % der ostdeutschen Betriebe wieder Fachkräfte und damit etwas mehr als noch in 2020. Am höchsten war der Bedarf bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen. Mit der wieder gewachsenen Nachfrage der Wirtschaft nach Fachkräften ist zugleich der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen gestiegen. Mit 42 % war er wieder so hoch wie vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie.

In einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft, wie z. B. dem Baugewerbe blieben anteilig besonders viele der angebotenen Stellen für Fachkräfte unbesetzt (63 %). Unabhängig von der Branche fiel es vor allem Kleinstunternehmen, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten schwer, ihre Stellen zu besetzen: Mit einem Anteil von (60 %) konnte für mehr als die Hälfte der Stellen keine passenden Bewerberinnen bzw. Bewerber gefunden werden.

Ausbildungsbeteiligung erreicht westdeutsches Niveau, Besetzungsprobleme nahmen wieder zu; Übernahmequote fast auf Vor-Corona-Niveau

Im Jahr 2021 beteiligten sich 53 % aller ostdeutschen Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine betriebliche Ausbildung verfügen, an der Ausbildung (Westdeutschland:

² Es ist davon auszugehen, dass die mit der Abschwächung der Folgen der Corona-Pandemie einhergehende positive Grundstimmung in der Wirtschaft durch den russischen Angriffskrieg in der Ukraine einen deutlichen Dämpfer erhält.

55 %). Die Hälfte aller ostdeutschen Betriebe, die Ausbildungsplätze angeboten hatten, konnte 2021 mindestens eine Stelle nicht besetzen (Westdeutschland: 42 %). In Ostdeutschland konnten 35 %, in Westdeutschland 26 % der Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Von allen Absolventinnen und Absolventen wurden im zu Ende gehenden Ausbildungsjahr 2020/2021 in Ostdeutschland 76 % von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe weiterhin auf niedrigem Niveau; Ausfallzeiten während der Kurzarbeit relativ selten von den Betrieben für Weiterbildung genutzt

Im Jahr 2020 war pandemiebedingt ein drastischer Rückgang der betrieblichen Weiterbildung festzustellen. In 2021 verharrte das Weiterbildungsgeschehen auf dem bereits im Vorjahr erreichten, niedrigen Niveau: In Ostdeutschland beteiligten sich 33 % der Betriebe und 17 % der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. In Westdeutschland beliefen sich die entsprechenden Anteilswerte auf 34 und 16 %.

Von 8 % der ost- und 7 % der westdeutschen Betriebe wurde im ersten Halbjahr 2021 Kurzarbeit für die Qualifizierung der Beschäftigten genutzt. Der mit Abstand wichtigste Hinderungsgrund für eine stärkere Nutzung war der fehlende Bedarf (60 %). 14 % der Betriebe verwiesen auf die Nachrangigkeit des Themas in der gegenwärtigen Situation; fast jeder 10. Betrieb verwies auf den zu geringen Umfang der Kurzarbeit. Auch Unsicherheiten und Unwägbarkeiten spielten eine Rolle: 15 % der Betriebe gaben an, dass die Dauer der Kurzarbeit nicht absehbar sei, knapp jeder 10. Betrieb verwies auf geschäftliche Unsicherheiten als Hinderungsgrund. Mehr als ein Viertel der Betriebe nannte das Fehlen entsprechender Angebote am Markt als Grund.

Breite Nutzung von digitalen Formaten in der Weiterbildung: viele Vorteile, aber auch einige Nachteile

Von allen Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen anboten, griffen 80 % der ostdeutschen und 84 % der westdeutschen auf digitales Lernen zurück. Für mehr als 80 % der ostdeutschen Betriebe sind die geringeren Kosten ein großer Vorzug digitalen Lernens. Ähnlich viele Betriebe meinten, digitale Formate gestatteten mehr Beschäftigten eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Dabei gingen jeweils rund 70 % der Betriebe davon aus, dass digitale Qualifizierungsangebote sowohl für alle Alters- als auch alle Qualifikationsgruppen gleichermaßen geeignet seien. Demgegenüber verwiesen rund zwei Fünftel auf technische Probleme, rund ein Drittel auf Vorbehalte seitens der Beschäftigten. Knapp ein Drittel der Betriebe meinte, bei digitalen Formaten wäre der Lernerfolg geringer als bei traditionellen Präsenzformaten.

Tarifbindung von Betrieben stabil; Reichweite von Tarifverträgen im Osten Deutschlands nach wie vor geringer als im Westen

In den vergangenen Jahren ist die Tarifbindung tendenziell zurückgegangen. Dieser Trend hat sich im zurückliegenden Jahr nicht fortgesetzt. Der Anteil von tarifgebundenen Betrieben blieb stabil, der Anteil von tarifgebundenen Beschäftigten ist sogar leicht gestiegen. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Ostdeutschland jedoch anteilig nach wie vor deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland. Derzeit sind 18 % aller ostdeutschen Betriebe durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden (Westdeutschland: 27 %). In diesen Betrieben mit Tarifvertrag arbeiten 45 % aller Beschäftigten (Westdeutschland: 54 %).

Lücke bei Verdiensten von Beschäftigten zwischen Ost und West zum vierten Mal in Folge verringert; Abstand jedoch noch immer beträchtlich

Die Bruttodurchschnittsverdienste sind in 2021 deutlich gestiegen und lagen in Ostdeutschland bei 3.080 Euro je Vollzeitäquivalent. Die Angleichungsquote zu Westdeutschland erhöhte sich damit das vierte Jahr in Folge und beträgt nun 89 %. Innerhalb der letzten fünf Jahre ist der Anteil der Betriebe mit monatlichen Bruttodurchschnittsverdiensten von unter 2000 Euro in Ostdeutschland um 16 Prozentpunkte gesunken (Westdeutschland: 6 Prozentpunkte). In den Übrigen Dienstleistungen (-30 %), in Kleinstbetrieben (-19 %) sowie in Betrieben ohne Tarifvertrag oder einer Orientierung daran (-11%) sind die Löhne jeweils unterdurchschnittlich.

Ostdeutsche Betriebe sind innovativ tätig, doch nicht alle geplanten Innovationen können umgesetzt werden

33 % aller ostdeutschen Betriebe konnten im Geschäftsjahr 2020 Innovationen umsetzen. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Innovationen mit 39 % etwas höher. 9 % der ostdeutschen Betriebe gaben allerdings auch an, dass sie in diesem Zeitraum Innovationen geplant hatten, diese aber nicht umsetzen konnten (Westdeutschland: 10 %). Im Vergleich zur letztmaligen Erhebung zu Innovationshemmnissen vor zwei Jahren hat sich der Anteil von Betrieben mit nicht realisierten Innovationsvorhaben damit erhöht, v. a. in Westdeutschland: Damals lag der Anteil in Ostdeutschland bei 7 %, in Westdeutschland bei 6 %. Das zentrale Innovationshemmnis bestand in den hohen Investitionskosten. Ein weiteres wichtiges Innovationshemmnis stellte aktuell das hohe wirtschaftliche Risiko dar: 33 % der Betriebe nannten dies als Grund für nicht durchgeführte Innovationen; vor zwei Jahren waren es nur 24 % der Betriebe gewesen.

1. EINFÜHRUNG

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

Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2021 durchgeführt. Die Daten spiegeln somit den Stand im zweiten Jahr nach dem Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der ostdeutschen Wirtschaft (Kapitel 3), zur Beschäftigungsentwicklung, Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen (Kapitel 6), zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 7). Diese werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 8 und 9), zur Tarifbindung und zu Verdiensten (Kapitel 10 und 11) sowie zu Investitionen und Innovationen (Kapitel 12). 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 zweiten Mal in Folge Daten zur Betroffenheit von der Corona-Krise (Kapitel 4) sowie erstmals Befunde zu den Erfahrungen der Betriebe mit Homeoffice-Angeboten (Kapitel 5) und digitalen Formen von Weiterbildung (Kapitel 9).

2. DATENBASIS

Für die Befragung des Jahres 2021 liegen verwertbare Interviews von rund 6 Tsd. ostdeutschen Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 428 Tsd. Betrieben mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland. Mit der Stichprobe wurden 1,4 % der genannten Betriebe erfasst, in denen 4,3 % aller Beschäftigten in Ostdeutschland tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern und Inhaberinnen, Geschäftsführern und Geschäftsführerinnen bzw. leitenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Ostdeutschland ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2021. Die Daten spiegeln somit den Stand im zweiten Jahr nach dem Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

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

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

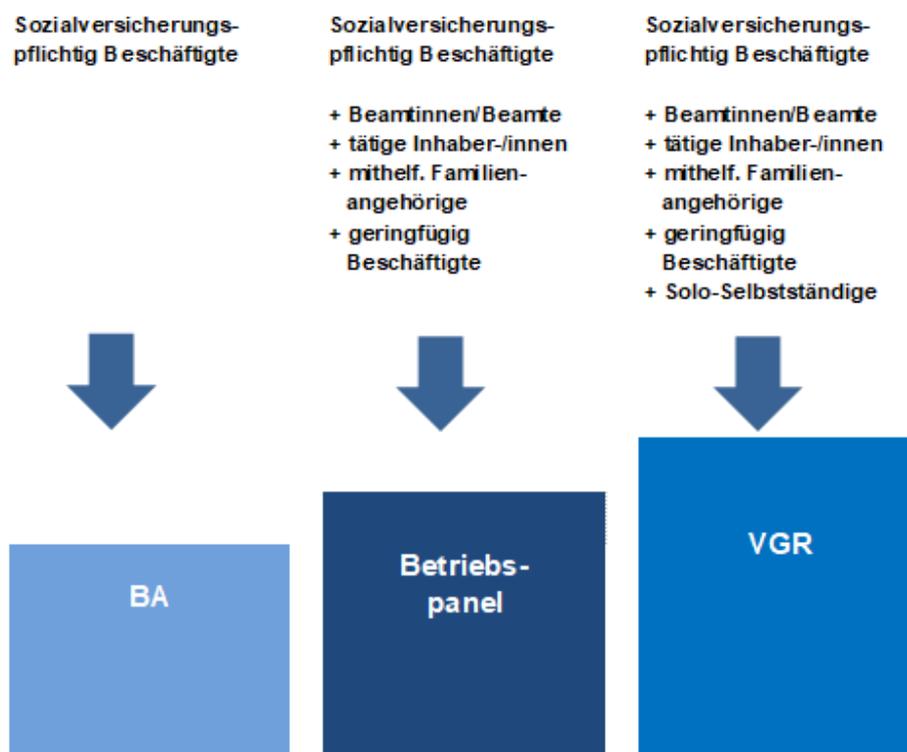
(1) Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamte und Beamtinnen, tätige Inhaber und Inhaberinnen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten und Beamtinnen, tätigen Inhaber und Inhaberinnen und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

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

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

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

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten im IAB-Betriebspanel in Abgrenzung zu anderen Datenquellen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2021, Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder

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

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

Die Zuordnung zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Im vorliegenden Ergebnisbericht werden folgende Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Systematik der Branchen

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

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

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2021 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2021 bzw. auf das erste Halbjahr 2021. 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 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr 2020 ausgewiesen.

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

- Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt. Die sich so ergebende, hochgerechnete Stichprobe entspricht der Gesamtzahl aller Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.06. des Vorjahres.
- Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

3. BETRIEBSSTRUKTUR

Mehr als 30 Jahre nach der Wiedervereinigung ähneln sich die ostdeutsche und die westdeutsche Betriebslandschaft sehr stark. Dennoch bestehen in einzelnen Strukturmerkmalen, wie z. B. Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter, noch bemerkenswerte Unterschiede, wie die folgenden Ausführungen belegen.

3.1 Branchenstruktur

In Ostdeutschland gibt es rund 428 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen ist ähnlich wie in Westdeutschland (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2021

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Rundungsdifferenzen möglich

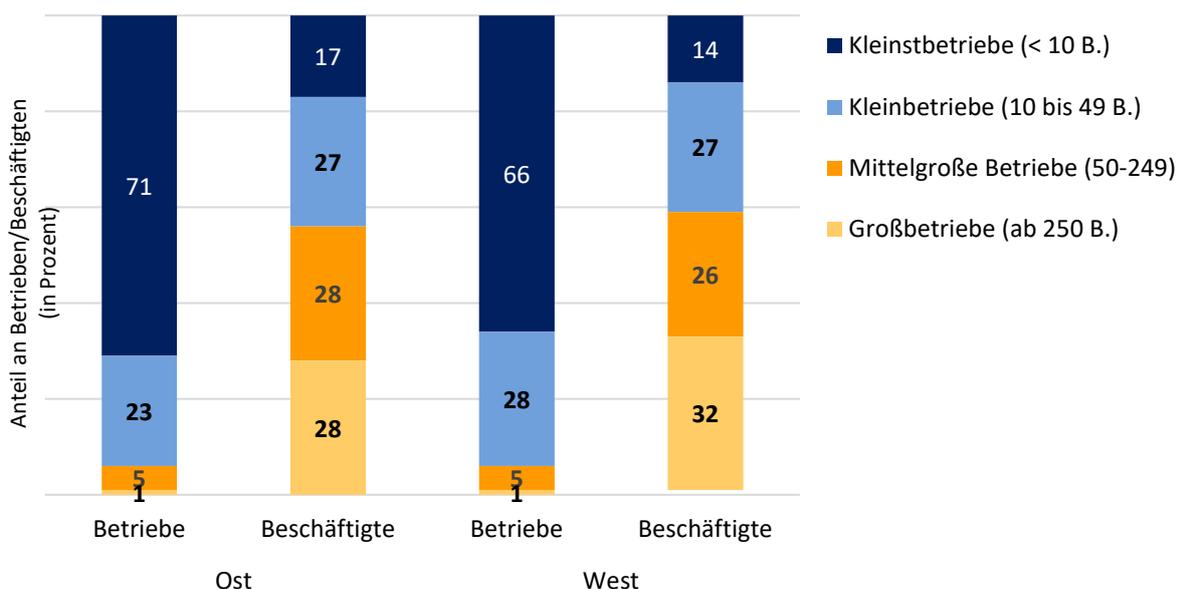
Mehr als ein Drittel (37 %) der Betriebe in Ostdeutschland entfällt auf nur zwei Branchen: Unternehmensnahe Dienstleistungen (20 % aller Betriebe) sowie Handel und Reparatur (17 %). In Westdeutschland beträgt der Anteil dieser beiden Branchen 38 %. Im Gegensatz zur Branche Handel und Reparatur, welche sich im Wesentlichen aus Einzel- und Großhandel zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen recht unterschiedliche Bereiche, angefangen von der Rechts- und Steuerberatung über die Werbung und Markt-

forschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften. Die sehr heterogene Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen zeichnet sich nicht nur durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus, sondern beschäftigt auch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als andere Branchen. Von den hochgerechnet rund 7,3 Mio. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ostdeutschland sind jeweils 15 % in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes, der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Auf dem vierten Rang folgt die Branche Handel und Reparatur mit einem Beschäftigtenanteil in Höhe von 12 %. Aufgrund ihrer hohen Beschäftigtenanteile haben die genannten Branchen einen stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen bzw. auf ermittelte Durchschnittswerte - z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung - als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. die Branche der Finanz- und Versicherungsdienstleister (2 % aller Beschäftigten).

In Westdeutschland stehen die vier genannten Branchen ebenfalls an der Spitze. Die Beschäftigtenanteile des Verarbeitenden Gewerbes und der Branche Handel und Reparatur sind aber um jeweils drei Prozentpunkte höher als in Ostdeutschland. In Westdeutschland ist das Verarbeitende Gewerbe mit 18 % aller Arbeitsplätze nach wie vor die beschäftigungsstärkste Branche. Dass die Betriebe des westdeutschen Verarbeitenden Gewerbes – trotz eines nahezu identischen Betriebsanteils (7 % vs. 8 %) – einen höheren Beschäftigtenanteil aufweisen als in Ostdeutschland, hängt mit der unterschiedlichen Größe der Betriebe in Ost und West zusammen. Über die entsprechenden Strukturen informiert der nächste Abschnitt.

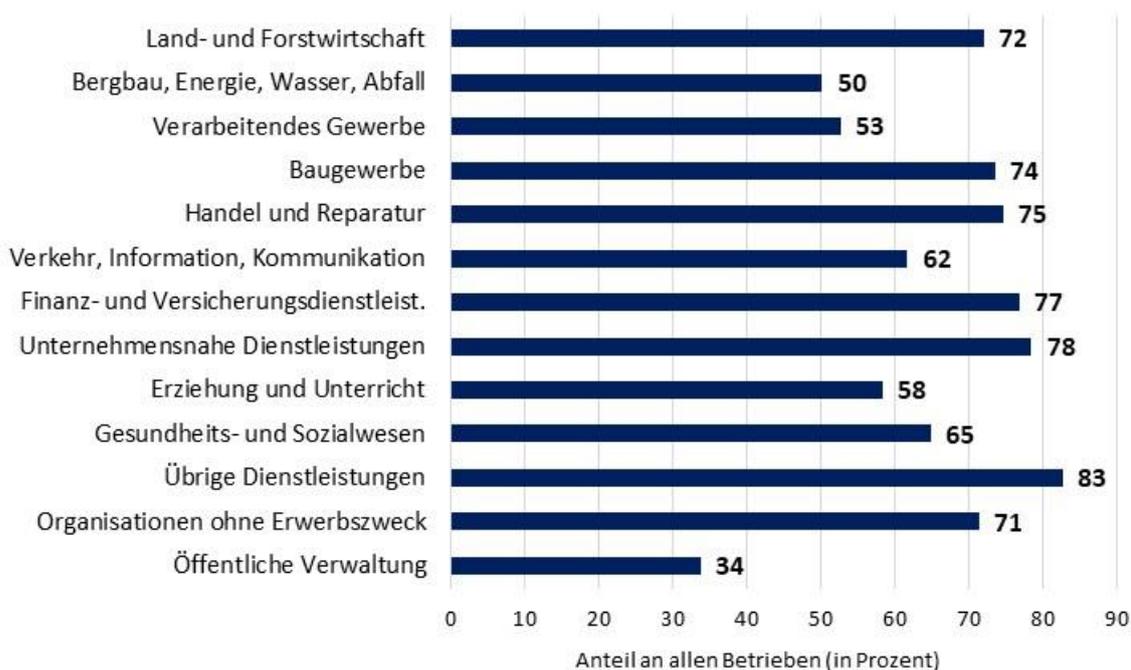
3.2 Größenstruktur

Von den rund 428 Tsd. Betrieben mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland entfallen fast drei Viertel (71 %) auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten – bei nennenswerten Unterschieden zwischen den einzelnen Branchen. 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. Im Durchschnitt haben ostdeutsche Betriebe 17, westdeutsche rund 20 Beschäftigte. Dass ostdeutsche Betriebe im Durchschnitt etwas kleiner sind als westdeutsche, liegt zum einen an dem bereits erwähnten, höheren Anteil von Kleinstbetrieben. Zum anderen bestehen bemerkenswerte Unterschiede zwischen Ost und West bei Großbetrieben, also Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten. Zwar zählt in Ost- wie in Westdeutschland nur 1 % der Betriebe zu dieser Größenklasse, aber in Ostdeutschland arbeitet zudem nur rund jede bzw. jeder vierte Beschäftigte in einem Großbetrieb, in Westdeutschland demgegenüber fast ein Drittel (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Rundungsdifferenzen möglich

In einzelnen Branchen liegen die Anteile von Kleinbetrieben deutlich über dem ermittelten Durchschnittswert. Den höchsten Anteil von Betrieben dieser Größe weist die Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur/Sport) auf: mehr als 80 % aller Betriebe dieser Branche beschäftigen weniger als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Branchen mit einem vergleichsweise niedrigen Anteil von Kleinbetrieben zählen die Öffentliche Verwaltung, die Branche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie das Verarbeitende Gewerbe (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Anteil von Kleinbetrieben nach Branchen in Ostdeutschland

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Mit den aufgezeigten Unterschieden zwischen Ost und West verbinden sich spezifische Vor- und Nachteile. Aufgrund des etwas geringeren Gewichts des Verarbeitenden Gewerbes, einer Branche, die über den Bezug von Vorleistungen und den Export von Gütern global verflochten ist, kann Ostdeutschland insgesamt etwas weniger stark von der weltweiten Nachfrageentwicklung nach Industriegütern profitieren als Westdeutschland. Gleichzeitig ist die ostdeutsche Wirtschaft dadurch etwas weniger stark von möglichen Turbulenzen und Krisen auf den Weltmärkten betroffen als die westdeutsche.

3.3 Betriebsalter

Junge Unternehmen bzw. Neugründungen sind für die Gesamtwirtschaft wichtig, da sie den Wettbewerb verstärken und neue Arbeitsplätze schaffen. Sie benötigen nach dem Markteintritt jedoch einige Zeit, um sich zu etablieren. In dieser Etablierungsphase sind sie besonders anfällig für mögliche Krisen. Von den derzeit rund 428 Tsd. ostdeutschen Betrieben mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden 88 % erst nach 1990 gegründet. Lediglich 12 % sind vorher gegründet worden. In Westdeutschland ist der Anteil von „etablierten“ Betrieben mit 30 % mehr als doppelt so hoch (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Gründungsjahr in Ost- und Westdeutschland

| Gründungsjahr | Betriebe Ost | Betriebe West | Beschäftigte Ost | Beschäftigte West |
|---------------|--------------|---------------|------------------|-------------------|
| | % | | % | |
| vor 1990 | 12 | 30 | 25 | 56 |
| 1990 bis 1999 | 30 | 14 | 38 | 11 |
| 2000 bis 2009 | 21 | 19 | 16 | 14 |
| ab 2010 | 34 | 33 | 18 | 17 |
| Summe | 100 | 100 | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Die Differenz zu 100 % besteht aufgrund fehlender Angaben zum Gründungsjahr.

In den älteren, etablierteren und damit tendenziell weniger krisenanfälligen Betrieben sind 25 % aller ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil mehr als doppelt so hoch (56 %). Im Hinblick auf die „jungen Betriebe“, d. h. ab 2010 gegründete Betriebe, bestehen dagegen nahezu keine Unterschiede: Im Osten sind 34 %, im Westen 33 % der Betriebe erst ab 2010 gegründet worden. Die Beschäftigtenanteile in Höhe von 18 % bzw. 17 % sind ebenfalls fast identisch.

Fazit: Im Verlauf der rund 30 Jahre seit der Wiedervereinigung hat sich die Struktur der ost- und westdeutschen Wirtschaft immer stärker angenähert. Dennoch bestehen in einzelnen Aspekten nach wie vor Unterschiede. Im Durchschnitt sind ostdeutsche Betriebe jünger, der Anteil von Kleinstbetrieben ist größer und Großbetriebe beschäftigen weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als jene in Westdeutschland. Die bestehenden Strukturdifferenzen sind

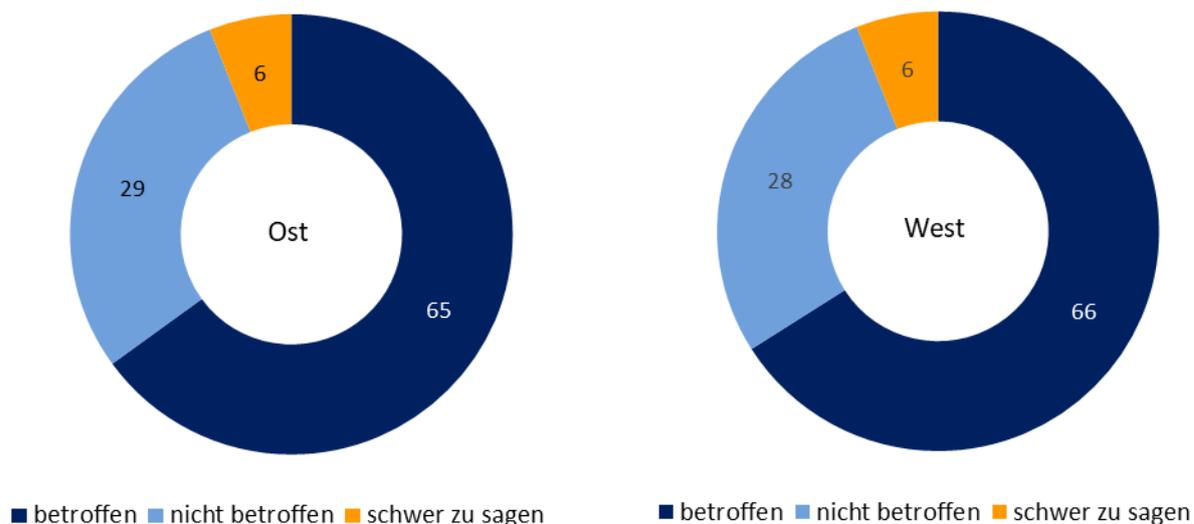
insofern von Bedeutung, als die genannten Merkmale – auch unabhängig von temporären Krisen wie der derzeitigen Corona-Pandemie – einen nicht unerheblichen Einfluss auf die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit ausüben und damit letztlich auch die regionalen Entwicklungsmöglichkeiten beeinflussen können. Die derzeitige Corona-Krise kann als Katalysator wirken, d. h. vorhandene strukturelle Vor- und Nachteile, die sich aus den Merkmalen der Betriebslandschaft ableiten, verstärken. Über das konkrete Ausmaß der Effekte der Corona-Pandemie auf die ostdeutsche Wirtschaft informiert das folgende Kapitel 4.

4. BETROFFENHEIT DER BETRIEBE VON DER CORONA-PANDEMIE

Die Corona-Pandemie, welche zum Jahresbeginn 2020 einen dramatischen Einbruch der Weltwirtschaft auslöste und zu weitreichenden Einschränkungen führte, war auch im Jahr 2021 – dem Beobachtungszeitraum und Bezugspunkt der aktuellen Betriebsbefragung – weiterhin relevant.³ Vor diesem Hintergrund wurden die betrieblichen Auswirkungen der Pandemie als Thema in der aktuellen Befragung fortgeführt, wenngleich der Fragenkatalog etwas weniger umfangreich ausfiel als im Vorjahr.⁴

Rund zwei Drittel der Betriebe in Ostdeutschland (65 %) gaben an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. Gemeint sind sowohl negative als auch positive Auswirkungen. Wie die folgende Abbildung 4 zeigt, sind im Osten anteilig ähnlich viele Betriebe von der Corona-Pandemie betroffen wie in Westdeutschland.

Abbildung 4: Corona-Betroffenheit in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

In der Mehrheit dieser Fälle - 72 % der ostdeutschen sowie 70 % der westdeutschen Betriebe - handelt es sich um negative Effekte. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von 47 %. D. h. die Corona-Pandemie hat sich bei rund jedem zweiten Betrieb in

³ Vgl. Dettmann, E. u.a.: Die deutsche Wirtschaft in der Pandemie. IAB-Forschungsbericht 11|2021, 14.12.2021.

⁴ Im Vorjahresbericht standen vor allem personalpolitische Maßnahmen und Reaktionen der betroffenen Betriebe zur Bewältigung der negativen Folgen der angeordneten Einschränkungen zur Eindämmung der Pandemie im Fokus der Betrachtungen. Hierbei ging es etwa um die Verbreitung von Kurzarbeit oder die Nutzung von Arbeitszeitkonten, um den betrieblichen Personalbedarf an die – in den meisten Fällen gesunkene – Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen anzupassen.

Ostdeutschland wirtschaftlich negativ ausgewirkt. Auf der anderen Seite gibt es auch Betriebe, die von der Krise überwiegend profitieren konnten: in Ostdeutschland jeder 10. Betrieb, der angab, von der Corona-Pandemie wirtschaftlich betroffen zu sein. In den übrigen Fällen hielten sich positive und negative Effekte die Waage.

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede bezüglich der Betroffenheit von der Corona-Pandemie. Das Spektrum erstreckt sich von der Öffentlichen Verwaltung mit einem Anteil von 33 % wirtschaftlich betroffener Einrichtungen bis hin zur Branche Übrige Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur/Sport) mit 85 % wirtschaftlich betroffener Betriebe. In allen Branchen waren die betroffenen Betriebe mehrheitlich negativ betroffen. Dies trifft auch für den Handel zu. Mit 19 % konnte dort zwar eine nicht unerhebliche Zahl von Betrieben von der Krise profitieren, gleichwohl überwogen auch dort die negativen Effekte (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Corona-Betroffenheit nach Branchen in Ostdeutschland

| Branche | ja | davon: | | | nein | schwer zu sagen |
|-----------------------------------|-----------|---------------------|---------------------|-------------------------|-----------|-----------------|
| | | überwiegend negativ | überwiegend positiv | beides in gleichem Maße | | |
| | % | % | | | % | % |
| Land- und Forstwirtschaft | 38 | 77 | 5 | 18 | 53 | 10 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 38 | 75 | 9 | 16 | 49 | 13 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 69 | 76 | 7 | 17 | 24 | 7 |
| Baugewerbe | 43 | 64 | 9 | 27 | 47 | 10 |
| Handel und Reparatur | 76 | 67 | 19 | 14 | 19 | 4 |
| Verkehr, Information/Komm. | 67 | 68 | 16 | 17 | 26 | 7 |
| Finanz- und Versicherungsdienstl. | 72 | 67 | 8 | 25 | 21 | 7 |
| Unternehmensnahe Dienstleist. | 60 | 69 | 11 | 21 | 36 | 3 |
| Erziehung und Unterricht | 62 | 79 | 1 | 20 | 32 | 6 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 65 | 67 | 8 | 25 | 28 | 7 |
| Übrige Dienstleistungen | 85 | 87 | 3 | 9 | 11 | 4 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 50 | 80 | 2 | 17 | 48 | 3 |
| Öffentliche Verwaltung | 33 | 70 | 9 | 23 | 56 | 11 |
| Insgesamt | 65 | 72 | 10 | 18 | 29 | 6 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

In allen vier Größenklassen war die Mehrheit überwiegend der Betriebe negativ betroffen. In der Gruppe der Großbetriebe fiel der Anteil der negativ betroffener Betriebe aber etwas geringer aus als in den übrigen drei Größenklassen (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Corona-Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

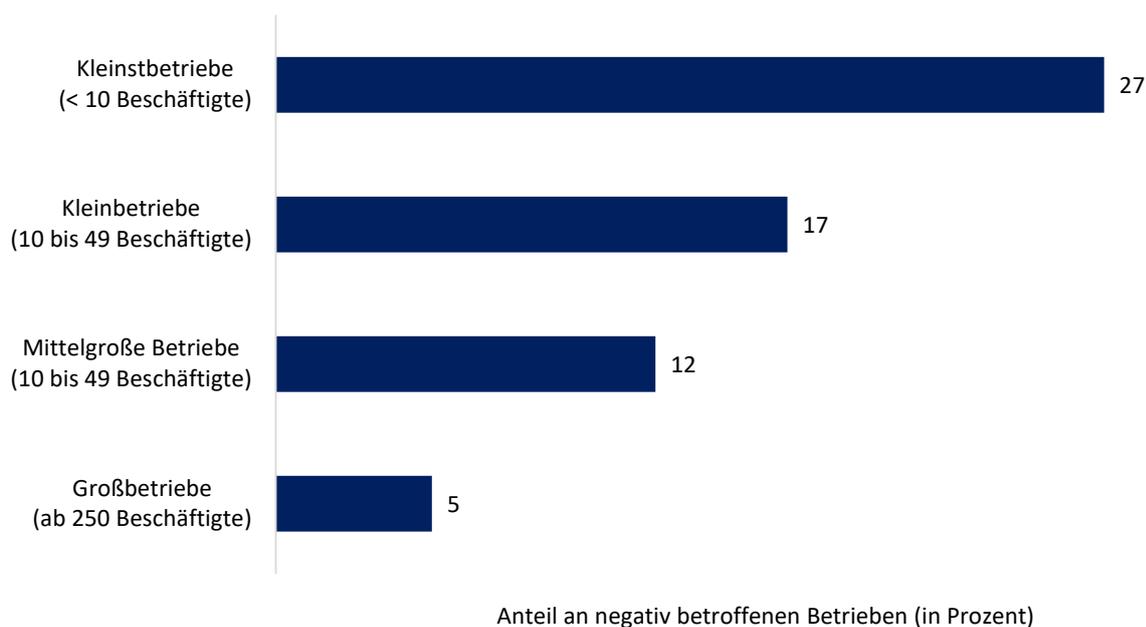
| Betriebsgrößenklasse | ja | davon: | | | nein | schwer zu sagen |
|--|-----------|---------------------|---------------------|-------------------------|-----------|-----------------|
| | | überwiegend negativ | überwiegend positiv | beides in gleichem Maße | | |
| | % | % | % | % | % | % |
| Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte) | 65 | 73 | 10 | 17 | 30 | 5 |
| Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) | 65 | 70 | 11 | 19 | 28 | 7 |
| Mittelgroße Betriebe (50 bis 249 B.) | 68 | 66 | 10 | 24 | 25 | 7 |
| Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte) | 63 | 68 | 10 | 22 | 27 | 10 |
| Insgesamt | 65 | 72 | 10 | 18 | 29 | 6 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Jeder vierte negativ betroffene Betrieb sieht sich in seiner Existenz bedroht

Die politischen Maßnahmen zur Eindämmung des Corona-Virus führten bei vielen Betrieben zu massiven Umsatzausfällen. Viele besitzen keine großen Rücklagen und sind daher in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht. Um ein Betriebssterben größeren Ausmaßes zu verhindern, hat der Staat ein sehr umfangreiches Hilfspaket geschnürt. Dennoch ist die Lage in zahlreichen Unternehmen prekär, wie die folgenden Ergebnisse der Befragung zeigen. Diejenigen Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen sind – insgesamt rund die Hälfte aller Betriebe in Ostdeutschland –, wurden zusätzlich danach gefragt, ob die aktuelle Situation die Fortführung des Geschäftsbetriebs gefährdet. Von den negativ betroffenen Betrieben gab zum Zeitpunkt der Befragung (drittes Quartal 2021) rund ein Viertel an, dass die Existenz des Betriebes wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei – und damit ähnlich viele wie in Westdeutschland.

Wie die Ausführungen weiter oben gezeigt haben, sind kleine und große Betriebe von der Corona-Krise gleichermaßen betroffen. Die Anteile von betroffenen Betrieben schwanken zwischen 63 % und 68 % und die Anteile der negativ betroffenen zwischen 66 und 73 %. Für kleinere Betriebe mit wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann die Pandemie aber mit höherer Wahrscheinlichkeit zu einer Existenzbedrohung werden als für größere Betriebe mit mehreren hundert Beschäftigten, da erstere in der Regel über geringere finanzielle Reserven zur Überbrückung von temporären Krisen verfügen als letztere. Die Ergebnisse der Befragung bestätigen diese Vermutung. So befürchtete zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2021 rund jeder vierte (27 %) der wirtschaftlich negativ betroffenen Kleinstbetriebe eine Betriebsaufgabe. Das ist ein fünfmal so großer Anteil wie in der Gruppe der betroffenen Großbetriebe (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Existenzbedrohungen durch Corona-Pandemie in Ostdeutschland nach Betriebsgrößenklassen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit negativer Betroffenheit

Der Blick auf die Situation in den einzelnen Branchen zeigt ebenfalls erhebliche Unterschiede. Den größten Anteil von existenzbedrohten Betrieben weist die Branche Übrige Dienstleistungen auf (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur/Kosmetik, Kultur/Freizeit). Dies überrascht nicht, ist dies doch jener Bereich der Wirtschaft, der am stärksten von den angeordneten Einschränkungen zur Eindämmung der Pandemie betroffen ist. In dieser Branche sind drei Viertel aller Betriebe negativ betroffen. Und von diesen betroffenen Betrieben gaben wiederum 34 % an, durch die Corona-Pandemie in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht zu sein. Umgerechnet auf die Gesamtheit bedeutet dies, dass rund jeder vierte Betrieb (28 %) der Branche Übrige Dienstleistungen vor dem wirtschaftlichen Aus steht. Den zweithöchsten Anteil mit 28 % weist die Branche Verkehr, Information, Kommunikation auf. Im Gegensatz zu den Übrigen Dienstleistungen sind hier aber „nur“ 46 % aller Betriebe wirtschaftlich negativ betroffen. Mit 15 % fällt der Anteil von existenzbedrohten Betrieben - bezogen auf alle Betriebe in dieser Branche – auch deutlich geringer aus als in den Übrigen Dienstleistungen.

Fazit: Die Corona-Krise hatte und hat erhebliche Auswirkungen auf die ostdeutsche Wirtschaft. Die große Mehrheit der ostdeutschen Betriebe ist von der Krise wirtschaftlich betroffen, sieht sich aber in ihrer wirtschaftlichen Existenz trotz der teilweise massiven negativen Auswirkungen nicht bedroht. Bei einem Teil der ostdeutschen Betriebe – überwiegend Betriebe aus den Übrigen Dienstleistungen – ist der Fortbestand dagegen gefährdet. Wie viele dieser Betriebe tatsächlich aufgeben müssen, dürfte vor allem von der Länge der Krise abhängen. Je länger diese andauert, umso größer ist die Gefahr negativer Effekte für den Betriebsbestand.

5. HOME OFFICE

Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Der Einsatz von Laptops, Tablets oder Smartphones und Internetanbindung erlauben ein orts- und zeitflexibles Arbeiten. Das hat nicht nur den Betrieben, sondern auch den Beschäftigten neue Gestaltungsspielräume bei der Arbeitsorganisation eröffnet. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie im Jahr 2020 wurde diese Entwicklung beschleunigt.

Im folgenden Kapitel wird zunächst dargestellt, wie viele Betriebe ihren Beschäftigten anbieten, von zuhause aus zu arbeiten und wie viele der Beschäftigten in Betrieben mit solchen Möglichkeiten diese auch nutzen können. Im Anschluss wird gezeigt, ob es in den Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten gibt. Abschließend wird dargestellt, in welchem Umfang die Betriebe zukünftig, d. h. in der Zeit nach der Corona-Pandemie Homeoffice-Möglichkeiten anbieten wollen.

5.1 Homeoffice in der Corona-Pandemie

In Ostdeutschland bieten – Stand: drittes Quartal 2021 – 32 % aller Betriebe ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Möglichkeiten an, von zuhause aus zu arbeiten.⁵ In der Befragung des Jahres 2020 betrug der Wert 27 %.⁶ Im Verlauf der Corona-Pandemie ist die Zahl der Betriebe, die solche Möglichkeiten anbieten somit merklich gestiegen – sicherlich auch eine Folge der zwischenzeitlich wieder gestiegenen Inzidenzzahlen sowie der daraus resultierenden Anordnungen seitens der Politik. So ist z. B. im Januar 2021 die sogenannte „Homeoffice-Pflicht“ durch Änderung der Arbeitsschutzverordnung in Kraft getreten. Darin wurde festgelegt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber verpflichtet sind, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Homeoffice anzubieten, soweit keine betriebsbedingten Gründe dagegensprechen.⁷

Der regionale Vergleich zeigt, dass im Osten (32 %) zwar nach wie vor etwas weniger Betriebe Homeoffice anbieten als im Westen (36 %). Der Unterschied fällt mit lediglich vier Prozentpunkten allerdings verhältnismäßig klein aus. Zwischen den Branchen bestehen erhebliche Unterschiede. In den beiden Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie

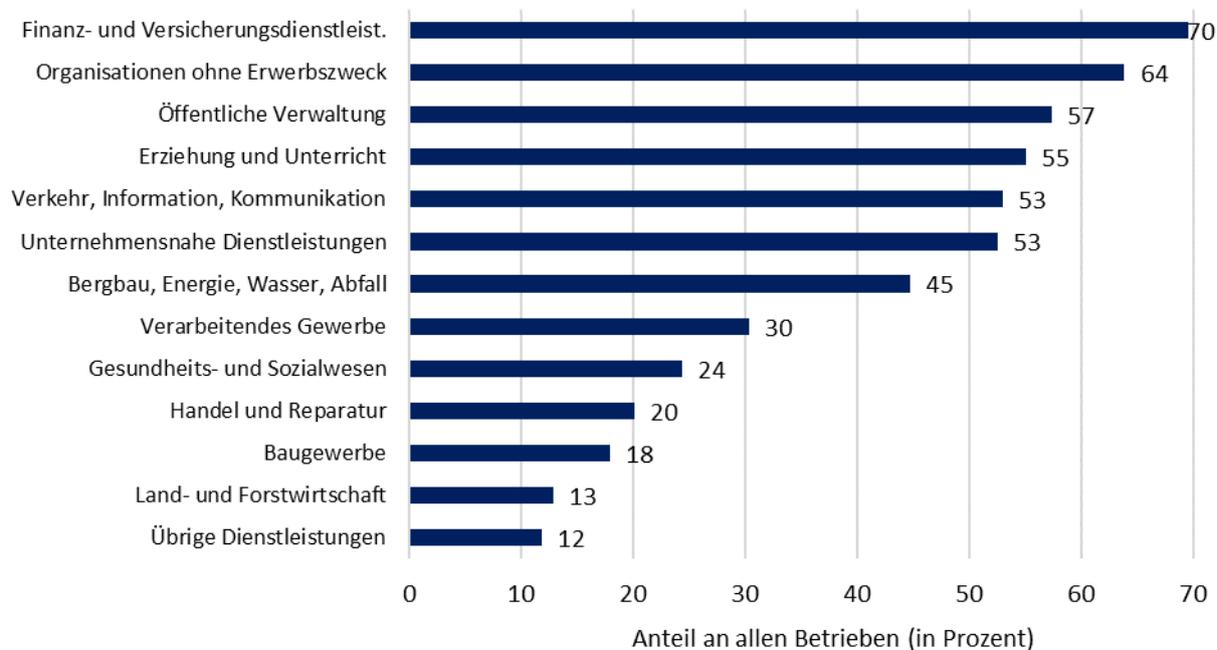
⁵ Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: Bietet Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, mittels digitaler Endgeräte von zu Hause aus zu arbeiten, sei es im Home-Office, in Telearbeit oder mobil?

⁶ Vgl. Frei, Marek; Kriwoluzky, Silke; Putzing, Monika: Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 25. Befragungswelle 2020. Studie im Auftrag des Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie. Berlin, Juni 2021.

⁷ Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stand es hingegen weiterhin frei, ein entsprechendes betriebliches Angebot zu nutzen.

Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Verbände, Vereine) bieten jeweils fast drei Viertel bzw. fast zwei Drittel der Betriebe und Einrichtungen Homeoffice-Möglichkeiten an. In den übrigen Branchen der Wirtschaft beschränken sich solche Angebote auf einen demgegenüber deutlich kleineren Teil der Betriebe (vgl. Abbildung 6).

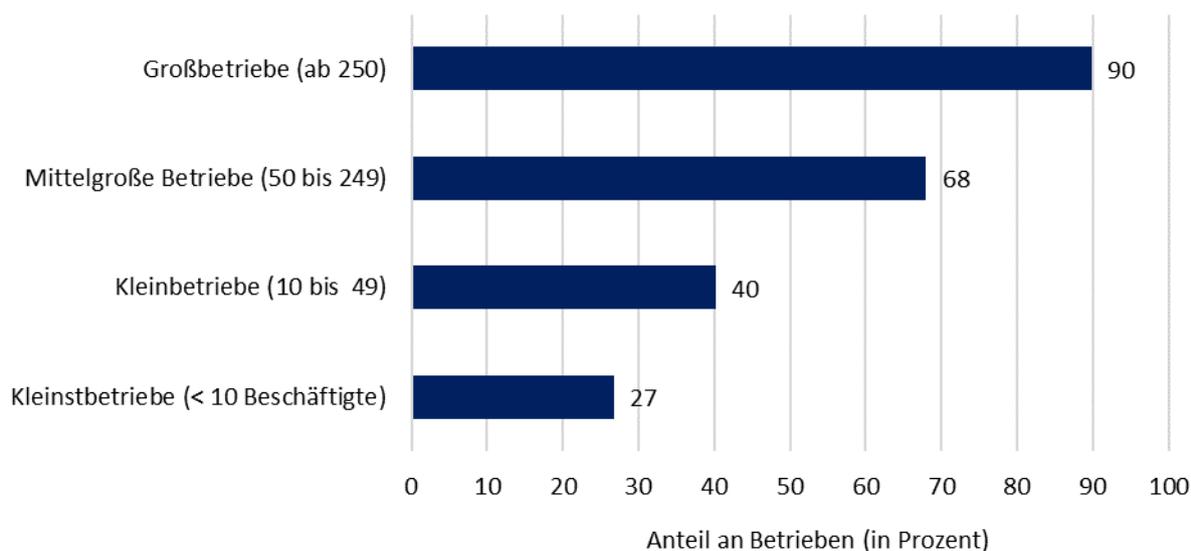
Abbildung 6: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Branchen in Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Die ermittelten Unterschiede dürften wesentlich mit der Art der für die einzelnen Branchen typischen Tätigkeiten zusammenhängen. Während z. B. wissenschaftliche oder planende Tätigkeiten als gut „mobilisierbar“ gelten, sprich: auch von zu Hause oder unterwegs durchgeführt werden können, sind andere Tätigkeiten wie etwa „Interaktionsarbeiten“ sehr stark orts- und zeitgebunden.

Der Anteil von Betrieben, in denen Beschäftigte im Homeoffice arbeiten könnten, steigt – unabhängig von der Branche – mit der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. So gibt es entsprechende Möglichkeiten in fast allen Großbetrieben (90 %), aber nur in rund einem Viertel der Kleinstbetriebe (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Die stärkere Verbreitung in Großbetrieben ist plausibel, da die Wahrscheinlichkeit, dass es mindestens einen Arbeitsplatz bzw. eine Tätigkeit gibt, die auch im Homeoffice ausgeführt werden kann, mit der Größe eines Betriebes steigt. Wenn ein Betrieb die Möglichkeit anbietet, von zuhause aus zu arbeiten, bedeutet dies nicht automatisch, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hiervon Gebrauch machen können. Die aktuelle Befragung ergibt hierzu, dass etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten in den Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten diese auch nutzen kann (36 %). In Westdeutschland ist es ebenfalls rund ein Drittel (36 %).⁸

5.2 Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung

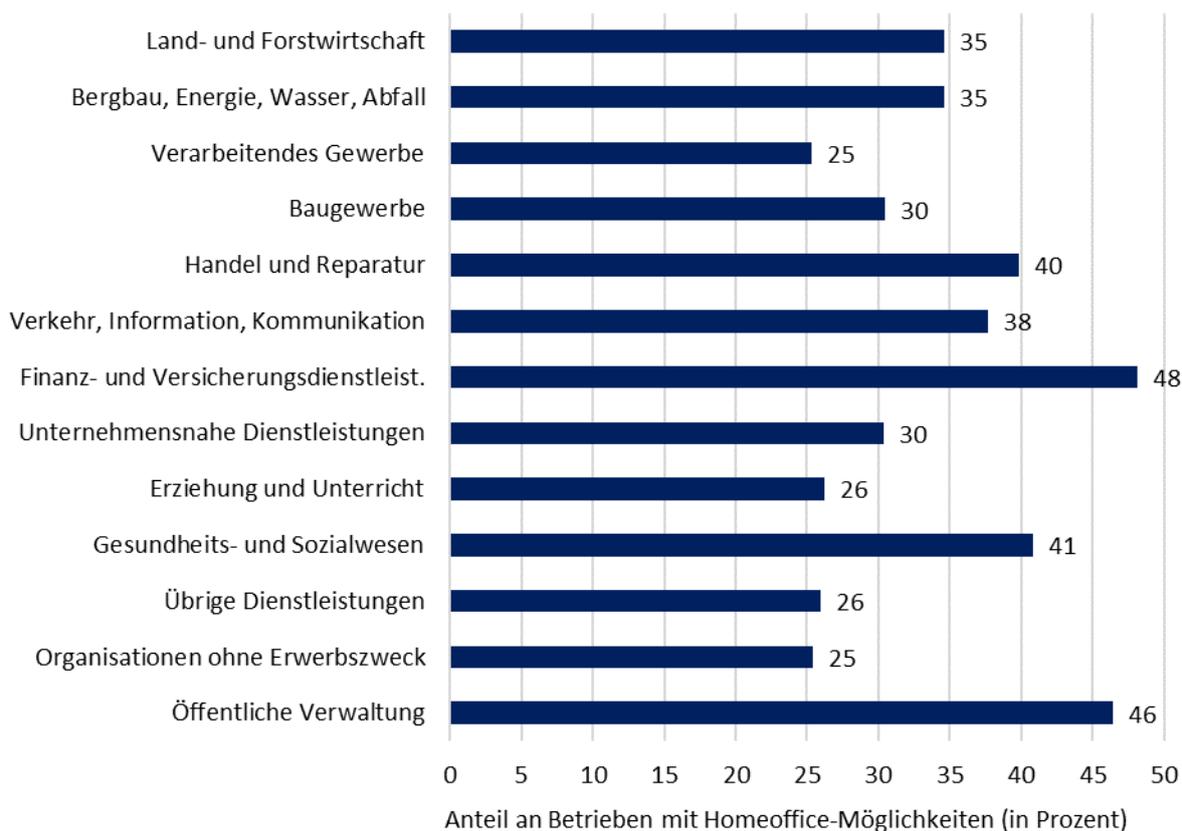
Das Arbeiten von zuhause kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten verbessern. Demgegenüber steht die Gefahr von erhöhtem Arbeitsvolumen, größerer Arbeitsintensität und unterbrochenen Erholungsphasen mit möglichen gesundheitlichen Folgen.⁹ Um diese negativen Effekte zu vermeiden, sind Regelungen zum Schutz der Beschäftigten erforderlich. Hiermit sind Vereinbarungen gemeint, die garantieren, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht durch arbeitsbezogene Unterbrechungen gestört werden. Das bedeutet z. B., keine Anrufe oder E-Mails nach Feierabend bzw. an freien Tagen oder Wochenenden. Die Auswertung der aktuellen Befragungsdaten zeigt, dass es in jedem dritten ostdeutschen Betrieb mit Home-

⁸ Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass die Angaben nichts darüber aussagen, wie viele der Beschäftigten von dieser Möglichkeit tatsächlich Gebrauch machen.

⁹ Vgl. Backhaus, N.; Tisch, A.; Beerman, B.: Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten. Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes. Mai 2021.

office betriebliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastungen gibt. Im Westen ist der entsprechende Anteil etwas kleiner. Der Anteil von Betrieben mit solchen Vereinbarungen oder Maßnahmen fällt in den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft unterschiedlich hoch aus. Am häufigsten gibt es derartige Regelungen im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie in der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Abbildung 8).

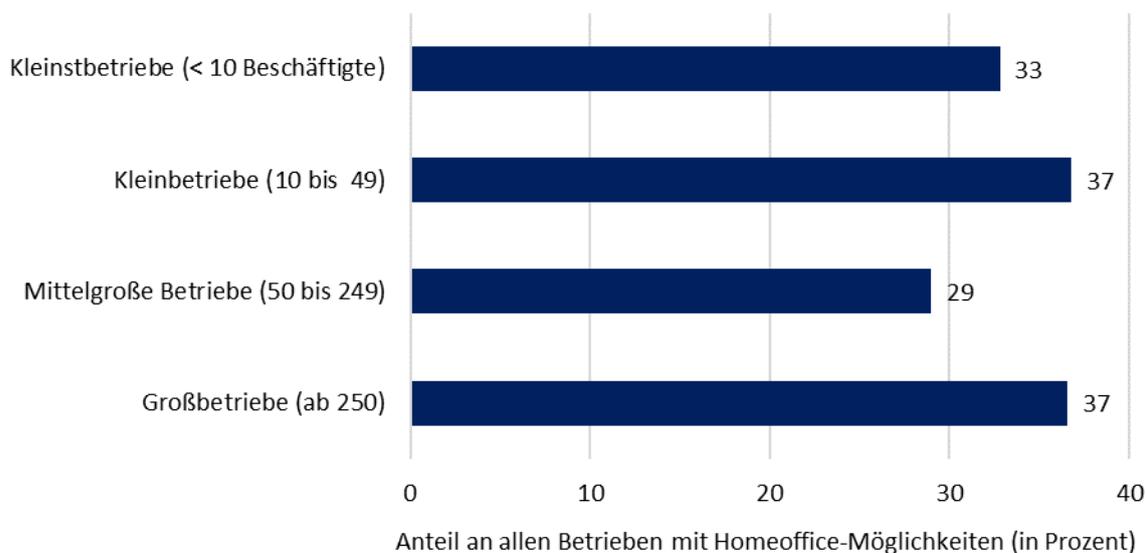
Abbildung 8: Existenz von betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung in Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Branchen in Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten

Im Hinblick auf die Betriebsgröße fallen die Unterschiede weniger stark aus. Die Anteile von Betrieben mit Vereinbarungen oder Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastungen schwanken zwischen 29 % und 37 % (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Existenz von betrieblichen Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung in Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten

5.3 Homeoffice nach der Corona-Pandemie

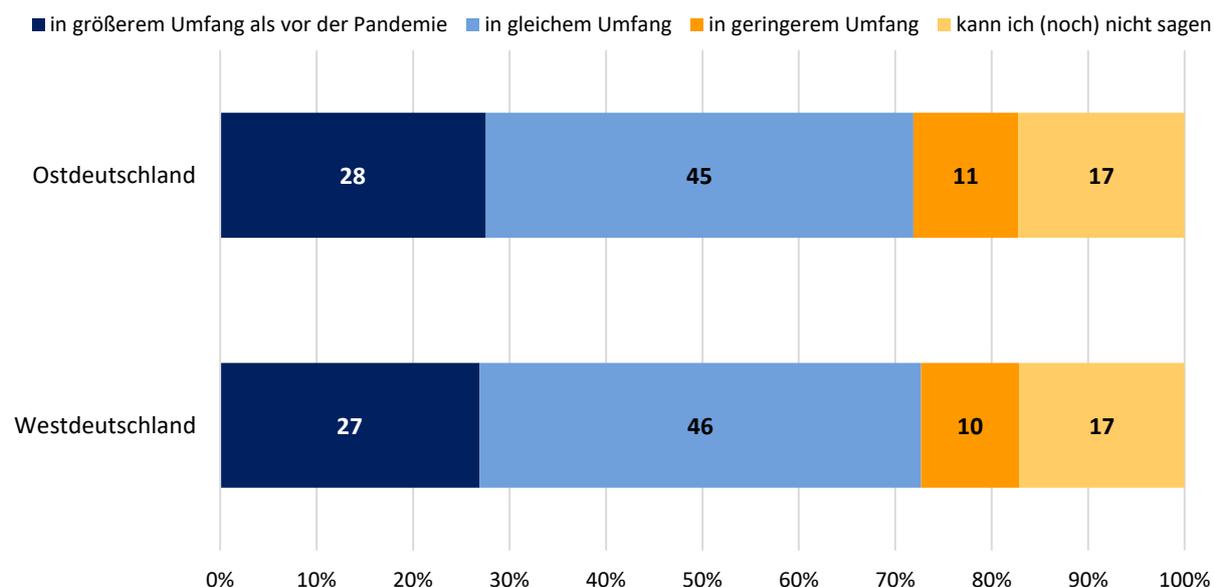
Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat durch den Ausbruch der Corona-Pandemie einen zusätzlichen Schub erhalten. Viele Betriebe haben die bestehenden Möglichkeiten, von zuhause aus zu arbeiten, ausgeweitet. Andere Betriebe haben erstmals Erfahrungen mit mobiler Arbeit bzw. Homeoffice machen können. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wurden die Betriebe nach ihren Plänen zum Einsatz von Mobilarbeit für die Zeit nach der Pandemie gefragt.¹⁰

In 28 % der ostdeutschen Betriebe, die aktuell Homeoffice anbieten, wird es künftig (noch) mehr Möglichkeiten geben, von zuhause aus zu arbeiten, als vor der Corona-Pandemie. In knapp der Hälfte der Betriebe (45 %) möchte man die aktuellen Möglichkeiten dagegen auf das Vorkrisenniveau zurückführen.¹¹ Weitere 11 % wollen zukünftig sogar weniger entsprechende Arbeitsplätze anbieten als vor der Corona-Pandemie. In den übrigen Fällen konnten die Befragten noch nicht sagen, wie sich das Angebot an solchen Möglichkeiten in ihrem Betrieb zukünftig entwickeln wird.

Die Antworten fallen in Ost- und Westdeutschland nahezu identisch aus, wie die folgende Abbildung 10 belegt.

¹⁰ Die Frage lautete: Wenn Sie an die Zeit nach der Corona-Pandemie denken: In welchem Umfang wollen Sie künftig Ihren Beschäftigten ermöglichen, mittels digitaler Endgeräte von zuhause aus zu arbeiten, sei es im Home-Office, in Telearbeit oder mobil?

¹¹ Bei der Interpretation der Befunde wird davon ausgegangen, dass die bislang bestehenden Homeoffice-Möglichkeiten in den Betrieben im Zuge der Corona-Pandemie in der Regel erweitert wurden.

Abbildung 10: Beurteilung der zukünftigen Bedeutung von Homeoffice in Ost- und Westdeutschland

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten

Während die meisten kleineren und mittelgroßen Betriebe den Umfang der Homeoffice-Arbeitsplätze auf das Vorkrisenniveau zurückführen wollen, haben zahlreiche Großbetriebe – rund jeder zweite (48 %) – die Absicht, die aktuell bestehenden Möglichkeiten, von zuhause aus zu arbeiten, auszubauen (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Beurteilung der zukünftigen Bedeutung von Homeoffice nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe mit Homeoffice | Zukünftiges Angebot | | | |
|--|-------------------------|---|--------------------|----------------------|-----------------------------|
| | | in größerem Umfang als vor der Pandemie | in gleichem Umfang | in geringerem Umfang | kann ich (noch) nicht sagen |
| | % | % | | | |
| Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte) | 27 | 25 | 48 | 10 | 18 |
| Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) | 40 | 30 | 43 | 13 | 15 |
| Mittelgroße Betriebe (50 bis 249 B.) | 68 | 32 | 36 | 12 | 19 |
| Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte) | 90 | 48 | 23 | 7 | 22 |
| Insgesamt | 32 | 28 | 45 | 11 | 17 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten

Der Blick auf die Pläne in den einzelnen Branchen und Größenklassen zeigt ganz unterschiedliche Richtungen (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Beurteilung der zukünftigen Bedeutung von Homeoffice nach Branchen in Ostdeutschland

| Branche | Betriebe mit Homeoffice | Zukünftiges Angebot | | | |
|--------------------------------------|-------------------------|---|--------------------|----------------------|-----------------------------|
| | | in größerem Umfang als vor der Pandemie | in gleichem Umfang | in geringerem Umfang | kann ich (noch) nicht sagen |
| | % | % | | | |
| Land- und Forstwirtschaft | 13 | 3 | 76 | 14 | 20 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 45 | 26 | 41 | 10 | 23 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 30 | 24 | 41 | 12 | 24 |
| Baugewerbe | 18 | 19 | 63 | 6 | 16 |
| Handel und Reparatur | 20 | 33 | 45 | 13 | 11 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 53 | 31 | 40 | 16 | 13 |
| Finanz- u. Versich.-dienstleistungen | 70 | 42 | 38 | 3 | 17 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 53 | 30 | 44 | 11 | 16 |
| Erziehung und Unterricht | 55 | 17 | 35 | 22 | 28 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 24 | 18 | 54 | 9 | 20 |
| Übrige Dienstleistungen | 12 | 14 | 59 | 8 | 20 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 64 | 38 | 35 | 10 | 17 |
| Öffentliche Verwaltung | 57 | 45 | 22 | 7 | 26 |
| Insgesamt | 32 | 28 | 45 | 11 | 17 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten

Es fallen drei Branchen auf: Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Organisationen ohne Erwerbszweck sowie Öffentliche Verwaltung. Mit 38 % bis 45 % wollen hier überdurchschnittlich viele Betriebe bzw. Einrichtungen/Dienststellen in größerem Umfang Homeoffice-Arbeitsplätze anbieten als vor der Krise.

Das IAB hat in einer weiteren Befragung die Gründe, mehr oder weniger Homeoffice als vor der Krise anbieten zu wollen, ermittelt. Dabei zeigte sich, dass Betriebe, die zukünftig mehr Homeoffice anbieten wollen als vor der Krise, dadurch vor allem die Flexibilität ihrer Beschäftigten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern möchten. Betriebe, die Homeoffice nicht ausbauen oder sogar zurückfahren möchten, gaben mehrheitlich an, dass sich die Tätigkeiten großer Teile ihrer Beschäftigten nicht wirklich für die Arbeit von zu Hause aus eignen. Als weiterer Hinderungsgrund wurden die erschwerten Bedingungen der Zusammenarbeit auf Distanz angeführt. Betriebe, die angaben, dass die Distanz die Zusammenarbeit erschwert, haben häufiger auch Bedenken, ihre Beschäftigten ungleich zu behandeln. Knapp 40

Prozent der Betriebe gaben außerdem an, dass die Unternehmenskultur einer Ausweitung des Homeoffice entgegenstehen.¹²

Fazit: Das Instrument „Homeoffice“ hat im Zuge der Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen. Viele Unternehmen haben erste Erfahrungen mit diesem Instrument gemacht. Die Daten der Befragung zur zukünftigen Verbreitung zeigen ein geteiltes Bild: Ein Teil der Unternehmen möchte die in der Pandemie geschaffenen Homeoffice-Möglichkeiten auch nach deren Ende beibehalten oder sogar ausbauen. Andere wollen die derzeit bestehenden Möglichkeiten dagegen wieder auf das Vorkrisenniveau zurückführen. In der Mehrheit der ost- wie auch der westdeutschen Betriebe wird es somit auch künftig keine oder nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten geben, Arbeit im Homeoffice auszuüben. Dies hängt einerseits mit objektiven Gründen zusammen, etwa weil die Tätigkeiten hierfür ungeeignet sind und eine Arbeit im Homeoffice nicht zulassen, lässt sich andererseits aber auch auf Vorbehalte seitens der Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wie auch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zurückführen.

¹² Vgl. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 11.10.2021. Nürnberg 2021.

6. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Die positive Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre wurde durch den Ausbruch der Corona-Pandemie abrupt gestoppt. In Ostdeutschland sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im ersten Jahr der Pandemie um rund 0,5 % auf 6,15 Mio. In Westdeutschland fiel der Rückgang mit rund 0,8 % noch etwas stärker aus als in Ostdeutschland. Trotz der schwierigen Rahmenbedingungen stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland im Jahr 2021 um 1,5 % gegenüber dem Vorjahr (Westdeutschland: + 1,4 % ggü. Vorjahr).¹³ Die aktuelle Beschäftigtenzahl lag damit über dem Niveau des Vorkrisenjahres 2019. Die Beschäftigungsverluste aus dem ersten Jahr der Pandemie 2020 konnten somit bereits im Folgejahr 2021 vollständig kompensiert werden. Die hochgerechneten Beschäftigtenzahlen der vorliegenden Betriebsbefragung, in der standardmäßig neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den befragten Betrieben erfasst werden (z. B. Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige) bestätigen die positiven Daten der Bundesagentur für Arbeit.

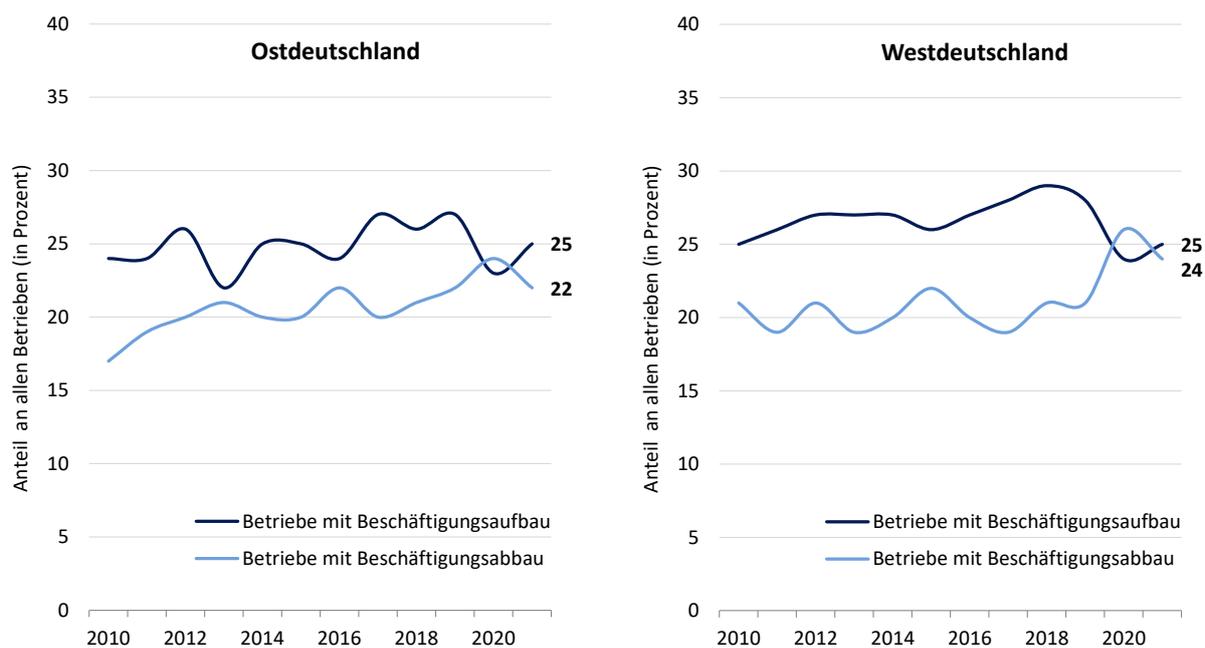
6.1 Betriebe mit Beschäftigungsauf- und -abbau

Hinter der insgesamt wieder positiveren Entwicklung verbergen sich unterschiedliche Bewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe. Der jüngste Aufschwung am Arbeitsmarkt speiste sich aus einem Beschäftigungsaufbau in einem Viertel (25 %) der ostdeutschen Betriebe. Zugleich baute gut ein Fünftel (22 %) aller Betriebe im Jahr 2021 Beschäftigung ab. Anders als im ersten Corona-Jahr gab es somit wieder mehr Betriebe mit Beschäftigungswachstum als Betriebe, in denen die Zahl der Beschäftigten gesunken ist. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der wachsenden Betriebe um rund 2 Prozentpunkte gestiegen, die Zahl der schrumpfenden Betriebe um rund 2 Prozentpunkte gesunken. Auch in Westdeutschland war der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsaufbau 2021 höher als der Anteil der Betriebe mit Beschäftigungsabbau. Trotz der positiven Entwicklung lag die Zahl von Betrieben mit Beschäftigungsaufbau sowohl in Ost- wie auch in Westdeutschland noch leicht unter dem Vorkrisenniveau. In den Jahren 2017 bis 2019 betrug der Anteil von wachsenden Betrieben jedes Jahr zwischen 26 % und 27 % auf (vgl. Abbildung 11).¹⁴

¹³ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Länderreport über Beschäftigte (Quartalszahlen). Region: Ostdeutschland, Berichtsmonat: 30. Juni 2021. Nürnberg, 10. Januar 2022 sowie Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

¹⁴ Im vorliegenden Bericht gilt eine Beschäftigungsveränderung in Höhe von mehr als +2% als Zuwachs, eine Veränderung in Höhe von mehr als -2% als Rückgang.

Abbildung 11: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -abbau in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Größere Betriebe konnten deutlich häufiger ihre Beschäftigung ausbauen als kleinere: So gab es in nur 19 % der ostdeutschen Kleinstbetriebe zwischen Mitte 2020 und Mitte 2021 einen Beschäftigungszuwachs, aber in 43 % der Großbetriebe (vgl. Tabelle 8). In der Summe stieg so die Zahl der Beschäftigten in Großbetrieben um rund 4 %, die Zahl der Beschäftigten in Kleinstbetrieben sank hingegen um gut 1 %.

Tabelle 8: Beschäftigungsentwicklung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland zwischen 2020 und 2021

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe mit... | | |
|--|---------------------------------|---|-------------------------------|
| | Beschäftigungs-rückgang (< -2%) | konstanter Be-schäftigung (-2% bis +2%) | Beschäftigungs-aufbau (> +2%) |
| | % | | |
| Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte) | 19 | 62 | 19 |
| Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) | 26 | 33 | 41 |
| Mittelgroße Betriebe (50 bis 249 B.) | 31 | 31 | 37 |
| Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte) | 22 | 35 | 43 |
| Insgesamt | 22 | 53 | 25 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Die größten Anteile von Betrieben mit Beschäftigungsrückgang fanden sich in den Übrigen Dienstleistungen – der Branche, die in besonderem Maße von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen war. Zu dieser Branche zählen das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Bereiche Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie der Friseur- und Kosmetikbereich.

Hier ging die Beschäftigung in 27 % der Betriebe zurück; in 21 % der Betriebe erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2020 und Mitte 2021. Auch im Verarbeitenden Gewerbe schrumpfte ein überdurchschnittlicher Anteil der Betriebe. In der Öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Erziehung und Unterricht und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation überwog hingegen die Zahl der gewachsenen Betriebe deutlich (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Ostdeutschland zwischen 2020 und 2021

| Branche | Betriebe mit... | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|--|--------------------------------------|
| | Beschäftigungs- rückgang (< -2%) | konstanter Be- schäftigung (-2% bis +2%) | Beschäftigungs- aufbau (> +2%) |
| | % | | |
| Land- und Forstwirtschaft | 24 | 54 | 21 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 13 | 63 | 24 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 26 | 50 | 24 |
| Baugewerbe | 20 | 55 | 25 |
| Handel und Reparatur | 21 | 56 | 23 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 21 | 50 | 29 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleist: | 27 | 48 | 26 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 22 | 52 | 26 |
| Erziehung und Unterricht | 20 | 49 | 30 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 15 | 54 | 31 |
| Übrige Dienstleistungen | 27 | 52 | 21 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 18 | 60 | 22 |
| Öffentliche Verwaltung | 17 | 46 | 36 |
| Insgesamt | 22 | 53 | 25 |

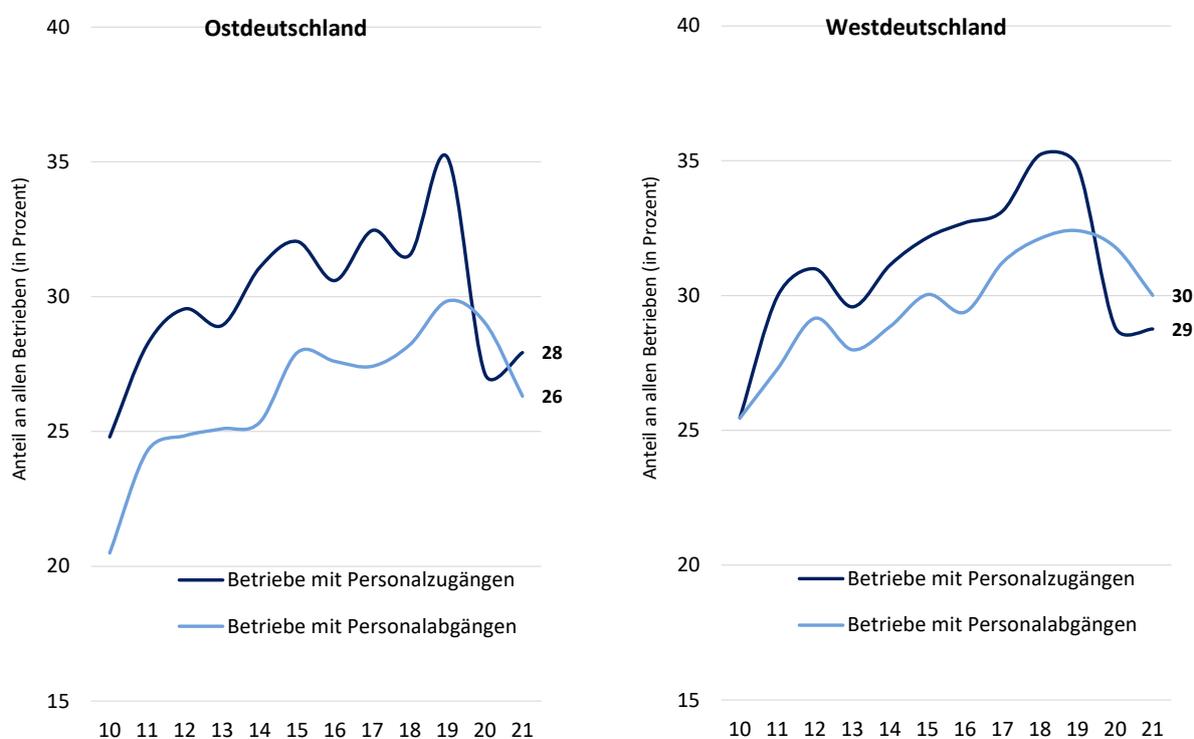
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Wie schon in den Vorjahren wuchsen jüngere Betriebe deutlich dynamischer als ältere Betriebe. So hatte knapp jeder dritte Betrieb (32 %), der nach 2009 gegründet wurde, ein Beschäftigungswachstum zu verzeichnen. Unter den älteren Betrieben (gegründet vor 1990) galt dies nur für gut jeden fünften (21 %). Zugleich baute jeder vierte ältere Betrieb, aber nur jeder fünfte junge Betrieb Beschäftigung ab. Erwartungsgemäß schrumpfte unter den Betrieben, die negativ von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, ein größerer Anteil als im ostdeutschen Durchschnitt: 26 % dieser Betriebe hatten Mitte 2021 weniger Beschäftigte als Mitte 2020. Allerdings konnten auch 22 % dieser Betriebe die Zahl ihrer Beschäftigten erhöhen. In der Summe blieb so die Zahl der Beschäftigten auch in den von Corona negativ betroffenen Betrieben weitgehend konstant.

6.2 Einstellungen und Abgänge

Die effektive Veränderung der Beschäftigtenzahl bildet nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt ab. Dahinter stehen umfangreiche Ströme von Einstellungen und Abgängen. Das IAB-Betriebspanel liefert hierzu Daten für das erste Halbjahr 2021. Insgesamt nahmen in diesem Zeitraum 28 % aller ostdeutschen Betriebe Einstellungen vor. Damit tätigte weiterhin ein deutlich geringerer Anteil der Betriebe Einstellungen als in den Jahren vor der Corona-Pandemie – damals hatte dieser jeweils um die 32 % gelegen. Dennoch lag der Anteil ostdeutscher Betriebe mit Personaleinstellungen im ersten Halbjahr 2021 über dem Anteil jener mit Personalabgängen. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Einstellungen im ersten Halbjahr 2021 noch immer leicht unter dem Anteil der Betriebe mit Abgängen (29 % gegenüber 30 %) (vgl. Abbildung 12).¹⁵

Abbildung 12: Betriebe mit Personalzugängen- und -abgängen in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



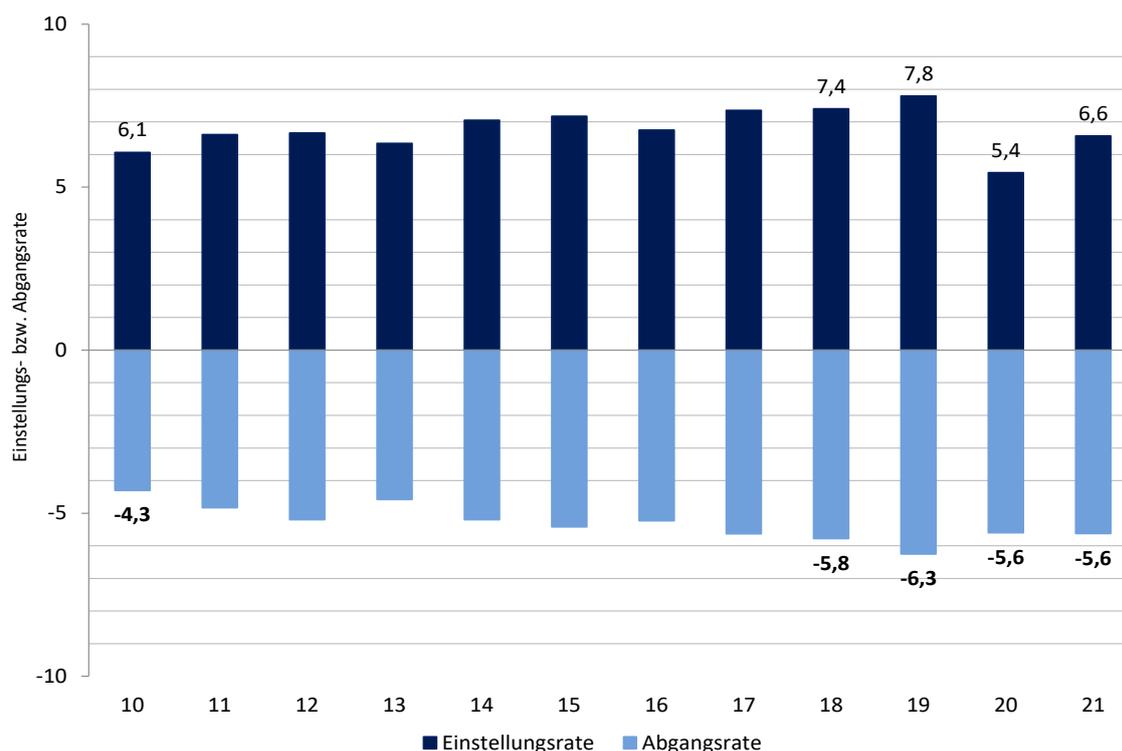
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, jeweils erstes Halbjahr

Insgesamt 26 % der ostdeutschen Betriebe hatten Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. Trotz der wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie, die auch im Beobachtungszeitraum (erstes Halbjahr 2021) weiter anhielten, fiel dieser Anteil damit nicht höher aus als in den Jahren 2015 bis 2018. Dies dürfte nicht zuletzt auf das Kurzarbeitergeld zurückzuführen

¹⁵ Betriebe können sowohl Personalzugänge als auch -abgänge verzeichnen.

sein, das es Betrieben erlaubte, Beschäftigte auch bei massivem Rückgang der Nachfrage zu halten. So verzeichneten selbst unter den Betrieben, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, nur 28 % Personalabgänge – ein unwesentlich größerer Anteil als im Durchschnitt aller ostdeutschen Betriebe (26 %, s. o.). Da es in 16 % der Betriebe sowohl zu Personalzugängen als auch -abgängen kam, gab es in insgesamt 38 % aller Betriebe Personalbewegungen. Auf der anderen Seite kam es dementsprechend in 62 % der Betriebe im ersten Halbjahr 2021 zu keinen Personalbewegungen. Wie üblich war dies vor allem in Kleinbetrieben der Fall: So hatte nur rund jeder vierte Betrieb dieser Größenklasse Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in fast jedem mittleren Betrieb und in allen Großbetrieben zu Personalzugängen oder -abgängen. Insgesamt wurden im ersten Halbjahr 2021 knapp 6 % aller ostdeutschen Beschäftigungsverhältnisse gelöst; knapp 7 % aller Stellen wurden neu besetzt. Während die Abgangsrate damit im Vergleich zum Vorjahr konstant blieb, erholte sich die Einstellungsrate nach einem Einbruch im Jahr 2020 und näherte sich wieder dem Vorkrisenniveau an (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Einstellungs- und Abgangsrate in Ostdeutschland 2010 bis 2021

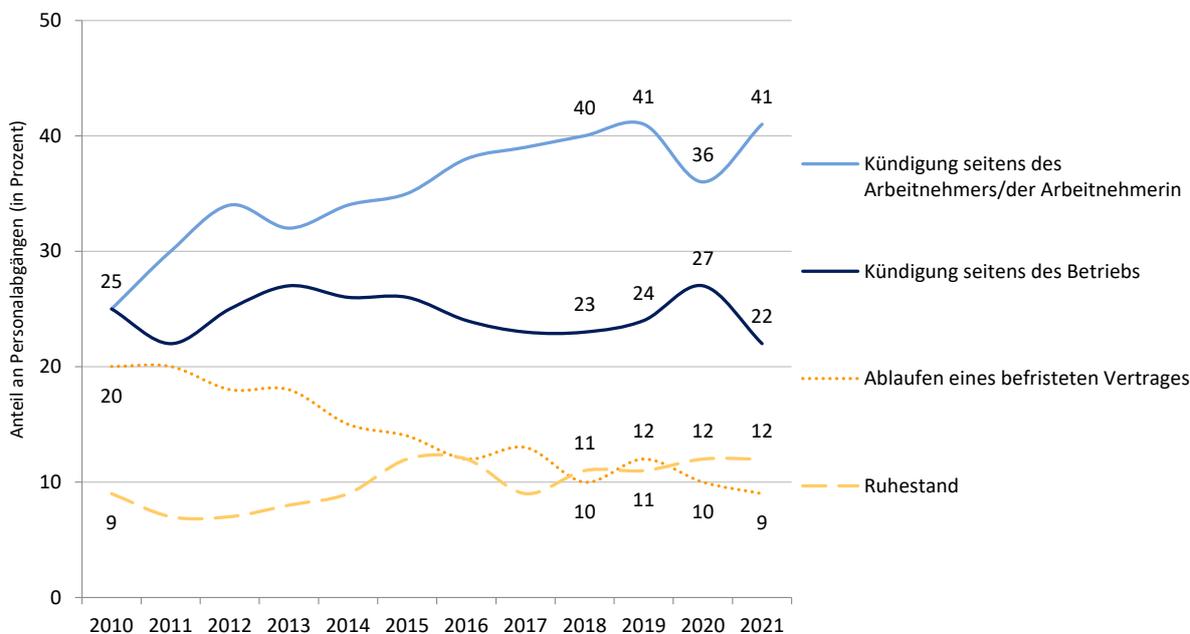


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, jeweils erstes Halbjahr

Es zeigt sich in Ostdeutschland somit bereits wieder eine insgesamt positive Arbeitsmarktlage, die sich auch in den Personalabgangsgründen niederschlägt. Schon seit vielen Jahren stehen Kündigungen seitens der Beschäftigten in Ostdeutschland an der Spitze der möglichen Personalabgangsgründe: Die hohe Arbeitskräftenachfrage eröffnet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Beschäftigungsalternativen bei anderen Betrieben, die sie durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes nutzen. 2020 sank dieser Anteil erstmals seit fünf Jahren, und zwar deutlich von

41 % auf 36 %. Ein solcher Rückgang arbeitnehmerseitiger Abgänge ist typisch in wirtschaftlich unsicheren Zeiten, in denen Beschäftigte eher an einer vorhandenen Stelle festhalten, als durch einen Stellenwechsel eine berufliche Weiterentwicklung oder Verbesserung anzustreben. Zugleich gab es 2020 einen größeren Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen – vermutlich aufgrund der pandemiebedingten Nachfragerückgänge (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, bezogen jeweils auf die Personalabgänge im ersten Halbjahr. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe.

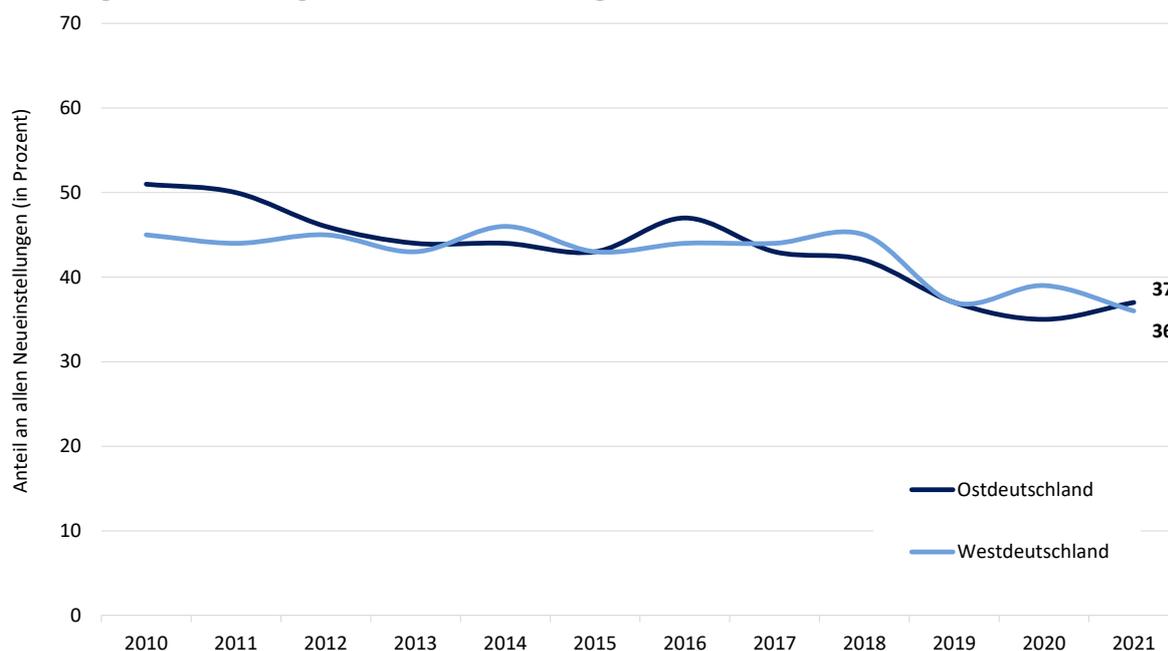
Im aktuellen Jahr 2021 hat sich dieses Bild bereits wieder gewendet: Der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen liegt mit 41 % wieder auf Vorkrisenniveau, der Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen erreicht mit 22 % sogar einen neuen Tiefststand. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Westdeutschland. Dies deutet darauf hin, dass weiterhin ein hoher Bedarf an Arbeitskräften besteht, was zum einen die Wechseloptionen für Beschäftigte verbessert, zum anderen Betriebe bei Kündigungen sehr zurückhaltend werden lässt. Auch in Betrieben, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, lag Anteil der arbeitgeberseitigen Kündigungen mit 23 % kaum höher als im ostdeutschen Mittel. Der Anteil der arbeitnehmerseitigen Kündigungen fiel in diesen Betrieben mit 43 % sogar etwas höher aus als im Durchschnitt aller Betriebe. Dies spricht dafür, dass Beschäftigte häufig pandemiebetroffene Betriebe auf eigenen Wunsch verlassen, weil sich andernorts bessere oder sicherere Beschäftigungsmöglichkeiten für sie bieten.

Befristete Beschäftigung

Auch der Anteil der Personalabgänge aufgrund einer auslaufenden Befristung sank erneut und lag im ersten Halbjahr 2021 bei nur 9 %. Vor rund 10 Jahren waren noch 20 % aller Personalabgänge auf das Ende einer Befristung zurückzuführen. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass der Anteil der befristet Beschäftigten, die nach Ablaufen der Befristung in eine

unbefristete Beschäftigung übernommen wurden, in diesem Zeitraum deutlich anstieg, nämlich von 30 % auf 39 %. Zum anderen ging der Einsatz von Befristungen insgesamt zurück: Waren 2010 noch 9 % aller ostdeutschen Beschäftigten temporär beschäftigt, so waren es 2021 nur noch 6 %. In einzelnen Branchen liegt der Anteil der befristet Beschäftigten allerdings deutlich über diesem Durchschnittswert, etwa im Bereich Erziehung und Unterricht (10 %) und Organisationen ohne Erwerbszweck (22 %). Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Befristungen in diesen Branchen häufig aufgrund von öffentlicher Förderung erfolgen: Bei den Organisationen ohne Erwerbszweck ist dies der Grund für fast zwei Drittel aller Befristungen. Sachgrundlose Befristungen finden sich hingegen vor allem im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur, wo jeweils rund 80 % der Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes erfolgen. Trotz des generellen Rückgangs von Befristungen ist weiterhin ein nicht unwesentlicher Anteil aller Neueinstellungen in Ostdeutschland befristet: Im ersten Halbjahr 2021 lag er bei 37 %, d. h. mehr als jede dritte Neueinstellung erfolgte auf Zeit. Im Vergleich zur Situation vor ca. zehn Jahren bedeutet dies jedoch einen deutlichen Rückgang – damals machten Befristungen mehr als 50 % der Neueinstellungen aus. Die rückläufige Tendenz bei der Befristung ist auch in Westdeutschland zu beobachten (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



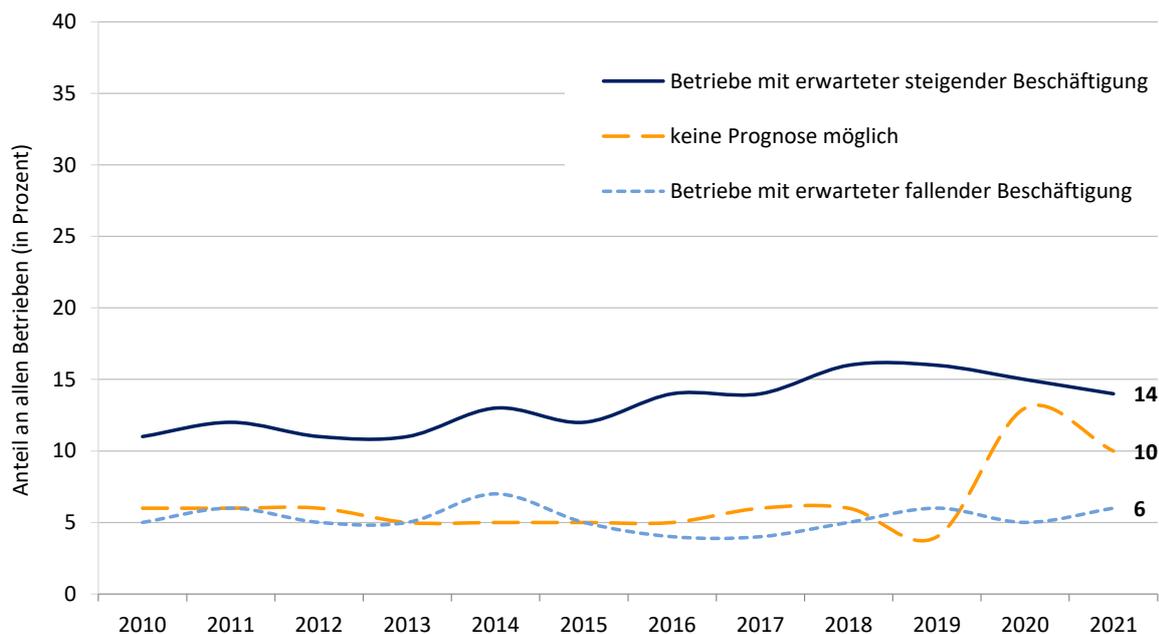
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021, jeweils erstes Halbjahr

Es steht zu vermuten, dass hier zunehmende Fachkräfteengpässe eine Rolle spielen (vgl. Kapitel 7), die die Marktmacht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt stärken und somit zu einem Abbau von unattraktiven Arbeitsbedingungen wie einer Befristung führen.

6.3 Beschäftigungsaussichten

Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 rechneten 14 % aller ostdeutschen Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu erhöhen. Der Anteil von Betrieben mit optimistischen Beschäftigungserwartungen lag damit fast wieder so hoch wie vor der Krise. Einen Beschäftigungsabbau erwarteten demgegenüber 6 % der ostdeutschen Betriebe – ein ähnlicher Wert wie im Jahr zuvor (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Beschäftigungserwartungen in Ostdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Fehlende zu 100 % = gleichbleibende Beschäftigung erwartet.

In Westdeutschland fielen die jeweiligen Anteil ähnlich aus: 16 % der Befragten rechneten mit Beschäftigungszuwächsen, 9 % mit Beschäftigungsverlusten.

Bemerkenswert ist der Befund, wonach auch unter den Betrieben, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, der Anteil von Betrieben mit geplantem Beschäftigungsabbau mit 8 % kaum höher ausfiel als im Durchschnitt der ostdeutschen Wirtschaft. Deutlich mehr betroffene Betriebe – rund 13 % – gingen davon aus, dass sich die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen in den kommenden 12 Monaten steigern wird. In Anbetracht der überwiegend positiven Erwartungen ist davon auszugehen, dass die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse weiterwachsen wird – ein entsprechendes Angebot an Arbeitskräften vorausgesetzt (siehe hierzu Kapitel 7). Bei der Interpretation der vorgelegten Ergebnisse ist allerdings zu berücksichtigen, dass ein relevanter Anteil der Betriebe zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 – wie schon im ersten Jahr der Corona-Pandemie – unsicher bezüglich der weiteren Beschäftigungsentwicklung war: Jeder zehnte Betrieb gab an, nicht einschätzen zu können, wie sich die Beschäftigung in den nächsten Monaten entwickeln wird. In den Jahren vor der Corona-Pandemie war dieser Anteil mit 5 % bis 6 % deutlich niedriger. Hier zeigt sich die starke Unsicherheit, unter der viele Betriebe in Ostdeutschland weiterhin

agieren. Besonders den Betrieben, die überwiegend negativ von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen waren, fiel eine Prognose schwer: Hier sah sich jeder siebte Betrieb (14 %) nicht in der Lage, die Beschäftigungsentwicklung für die kommenden 12 Monaten zu prognostizieren.¹⁶

Fazit: Sowohl die Beschäftigungsentwicklung als auch die Beschäftigungserwartungen deuten darauf hin, dass der Arbeitsmarkt in Ostdeutschland nicht nachhaltig von der Corona-Pandemie beeinträchtigt ist. Waren Betriebe und Beschäftigte im Jahr 2020 bei Einstellungen bzw. Stellenwechseln noch zurückhaltend, folgt die Entwicklung 2021 wieder dem Vorkrisentrend mit einer hohen Arbeitsmarktmobilität der Beschäftigten und einer tendenziell steigenden Beschäftigung. Die rasche Erholung ist vermutlich nicht zuletzt auf die staatlichen Maßnahmen zur Stabilisierung des Arbeitsmarkts zurückzuführen, insbesondere die Ausweitung des Kurzarbeitergeldes.

¹⁶ Ein weiterer Aspekt ist die aktuelle politische Lage, welche sich zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2021 anders darstellte. Ende 2021 war nicht absehbar, dass einige Monate später ein Krieg in der Ukraine ausbrechen würde. Die aktuelle Entwicklung wirkt sich negativ auf die Wirtschaft aus, angefangen von einer Erhöhung der Energiekosten bis hin zu einem Verlust von Absatzmärkten, und beeinflusst damit auch auf die Beschäftigungsentwicklung. In Abhängigkeit vom Ausmaß der Folgen der aktuellen Krise für ostdeutsche Wirtschaft könnte die tatsächliche Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland in den kommenden Monaten daher ungünstiger ausfallen als zum Zeitpunkt der Befragung von den Betrieben prognostiziert.

7. FACHKRÄFTEBEDARF

Der Bedarf an Fachkräften ist in den Jahren vor der Corona-Pandemie stetig angestiegen. Dies wurde insbesondere auch bei ostdeutschen Betrieben deutlich. Zwar zeigt das vorliegende Kapitel, dass die Nachfrage nach qualifiziertem Personal durch die Corona-Pandemie in 2020 vorübergehend zurückgegangen ist, es ist jedoch davon auszugehen, dass sich der steigende Trend langfristig wieder fortsetzen wird. Gleichzeitig haben vorangegangene Befragungen gezeigt, dass sich auch die Anzahl der unbesetzten Fachkräftestellen in den letzten Vorkrisenjahren stetig erhöhte. Dies weist auf einen Fachkräftemangel hin, der sich in Zukunft vermutlich verschärfen wird. So führt etwa der demographische Wandel dazu, dass jedes Jahr mehr Menschen aus dem Erwerbsleben austreten, als hinzukommen, sodass die Zahl der dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen stetig weiter sinkt.¹⁷

Definition: Fachkräfte

Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern, sowie solche, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. In den ostdeutschen Betrieben übten im Jahr 2021 80 % aller Beschäftigten Tätigkeiten aus, die eine entsprechende Qualifikation erforderten: 64 % setzten eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 16 % eine akademische Ausbildung voraus. In Westdeutschland arbeiteten mit 73 % der Beschäftigten weniger Personen auf Stellen für „qualifizierte Arbeitskräfte“. In der Struktur der Betriebe bestehen hinsichtlich der benötigten Qualifikationen für die dort ausgeführten Tätigkeiten ebenfalls Unterschiede. In Ostdeutschland werden in 57 % der Betriebe ausschließlich Tätigkeiten ausgeführt, die eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss erfordern. In 9 % der Betriebe werden dagegen ausschließlich einfache Tätigkeiten ausgeführt, in 31 % ist beides vorzufinden. In Westdeutschland kommen dagegen nur in 43 % der Betriebe ausschließlich qualifizierte Arbeitskräfte zum Einsatz, in 10 % ausschließlich Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten und in 45 % tritt beides auf.

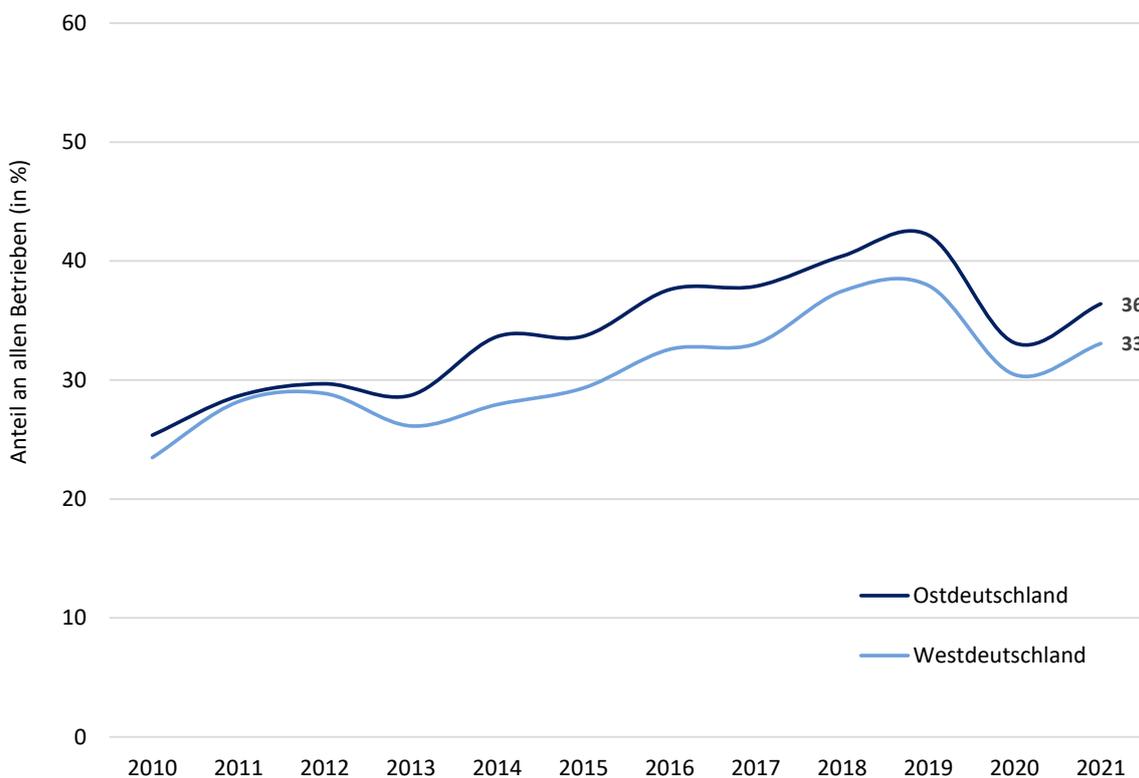
Die ostdeutschen Betriebe hängen damit in noch höherem Maße von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ab als die westdeutschen, sodass ein Fachkräftemangel für die ostdeutschen Betriebe vermutlich noch stärkere Auswirkungen hätte.

¹⁷ Ostdeutschland könnte davon besonders betroffen sein: Anders als in Westdeutschland ging dort die Zahl der Erwerbspersonen bereits in den letzten Jahren zurück und diese unterschiedliche Entwicklung wird sich Prognosen zufolge weiter verschärfen (vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): Erwerbspersonenvorausberechnung, 2020, S. 15).

7.1 Entwicklung der Nachfrage

Im Zuge der Corona-Krise ist der Anteil der Betriebe, die Fachkräfte nachfragten - nach einem stetigen Anstieg in den Vorjahren - sowohl in West- als auch in Ostdeutschland stark eingebrochen. Im zweiten Jahr der Pandemie ist die Nachfrage wieder leicht gestiegen: Rund ein Drittel der ostdeutschen Betriebe hatte einen Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Trotz der jüngsten Steigerung lag der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf aber immer noch deutlich unter den Werten vor dem Ausbruch der Pandemie (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021

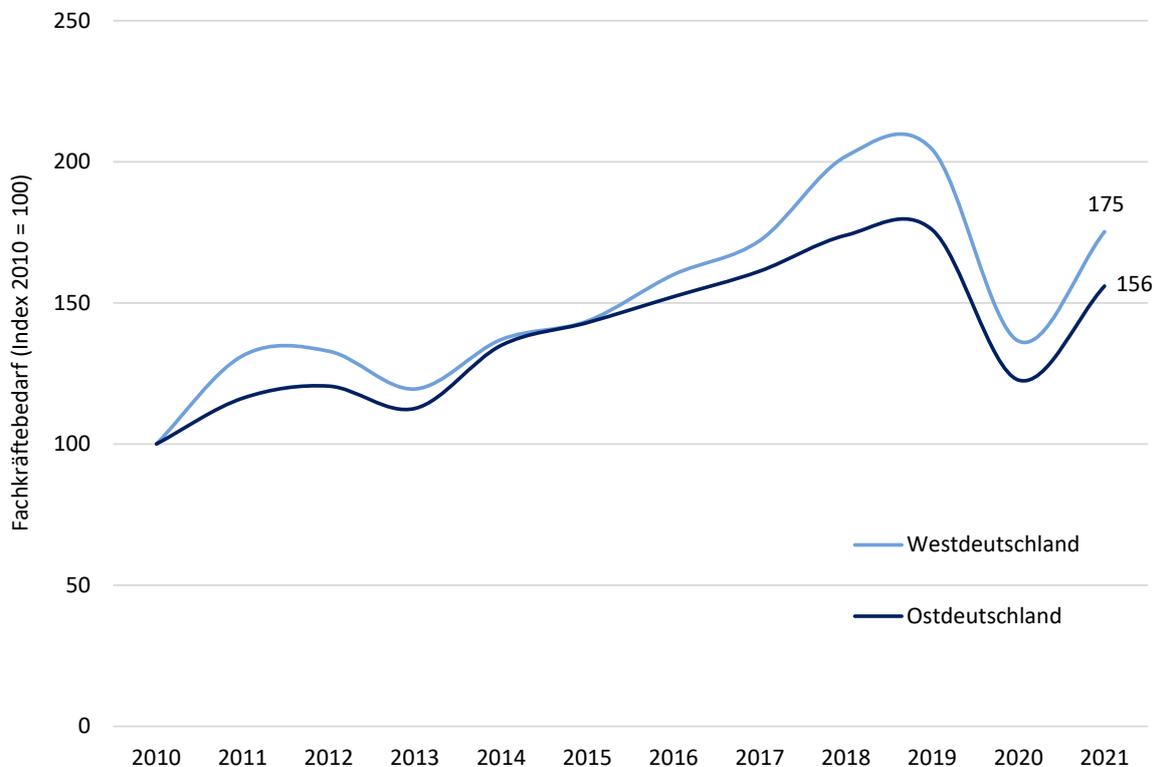


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Mit der wieder gestiegenen Zahl von Betrieben mit Fachkräftebedarf ist auch die Zahl der insgesamt gesuchten Fachkräfte gestiegen. Die folgende Abbildung 18 zeigt die jährliche Anzahl benötigter Fachkräftestellen – im Verhältnis zum Bedarf im Jahr 2010. Es zeigt sich, dass die Nachfrage nach qualifiziertem Personal in den Jahren vor der Corona-Pandemie stetig steigend war. In 2020 änderte sich dies: Zwar lag hier der Bedarf in Ostdeutschland noch immer 23 % über jenem im Indexjahr 2010, dies bedeutete jedoch eine deutliche Reduktion gegenüber 2019. In 2021 wird auch hier ein erneuter Anstieg sichtbar, wenngleich die Fachkräftenachfrage noch nicht wieder so hoch ist wie vor der Pandemie. In Ostdeutschland lag die Nachfrage in 2021 um 56 % höher als in 2010, in Westdeutschland um 75 %. Damit zeigt sich, dass sich zwar die Beschäftigungsentwicklung wieder an das Vorkrisenniveau angeglichen hat (siehe Kapitel 6), der Bedarf an qualifiziertem Personal jedoch noch nicht gleichermaßen wieder angestiegen ist. Insgesamt ergibt sich unter Berücksichtigung der mit der Hochrechnung

von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten für die ostdeutschen Betriebe ein Fachkräftebedarf von insgesamt 510 bis 550 Tsd. Personen im Jahr 2021 (Westdeutschland: ca. 1,9 Mio.).

Abbildung 18: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Fachkräftebedarf = Einstellungen von Fachkräften zuzüglich nicht besetzte Fachkräftestellen im ersten Halbjahr

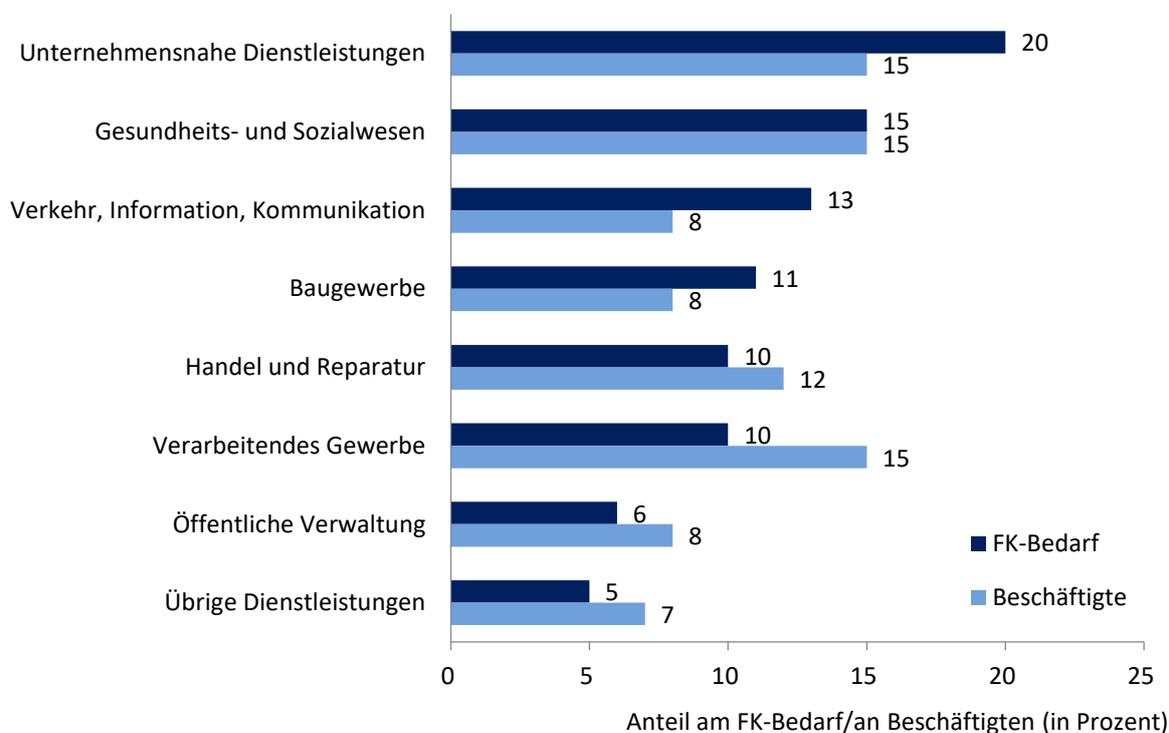
In den ostdeutschen Betrieben mit Fachkräftebedarf wurden im Jahr 2021 im Durchschnitt 3,4 Fachkräfte pro Betrieb gesucht (2020: 2,9) und damit genauso viele wie in den westdeutschen Betrieben (2020: 2,8). Auch hier spiegelt sich der neuerliche Anstieg der Nachfrage nach qualifiziertem Personal wider.

Der Bedarf an Fachkräften unterscheidet sich zwischen den Wirtschaftsbereichen. Betrachtet man die Verteilung der gesuchten Fachkräfte auf die Branchen stehen vor allem die Unternehmensnahen Dienstleistungen¹⁸ hervor (vgl. Abbildung 19). Dort entstand in 2021 ein Fünftel des ostdeutschen Fachkräftebedarfs, wenngleich sich in diesem Sektor nur 15 % der Beschäftigten wiederfinden. Mit 13 % des Fachkräftebedarfs bestand auch in der Branche Verkehr, Information und Kommunikation überproportionale Nachfrage, ebenso mit 11 % im

¹⁸ Zu den Unternehmensnahen Dienstleistungen zählen das Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Werbung und Marktforschung, die Vermietung beweglicher Sachen sowie das Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste und Garten- und Landschaftsbau sowie die Arbeitnehmerüberlassung.

Baugewerbe. Im Verarbeitenden Gewerbe, einer überdurchschnittlich stark auf ausländische Absatzmärkte ausgerichteten Branche, ergaben sich 10 % des ostdeutschen Fachkräftebedarfs.¹⁹

Abbildung 19: Anteil des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten in ausgewählten Branchen in Ostdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021, ausgewählte Branchen.

Die Entwicklung der Fachkräftenachfrage im Zuge der Corona-Pandemie unterscheidet sich zwischen den Branchen. Die folgende Tabelle 10 zeigt den Fachkräftebedarf in den Branchen für die vergangenen drei Jahre, jeweils gemessen am Bedarf im Jahr 2010. In den meisten Branchen ist die Nachfrage von 2019 auf 2020 deutlich zurückgegangen und in der Land- und Forstwirtschaft, den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, den Übrigen Dienstleistungen sowie den Organisationen ohne Erwerbszweck sogar unter das Niveau von 2010 gefallen. In manchen Branchen hat sich die Nachfrage nach qualifiziertem Personal jedoch bereits in 2021 wieder dem Vorkrisenniveau von 2019 angenähert, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Baugewerbe. In den Bereichen Verkehr, Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen hat sich der Bedarf sogar noch deutlich über das Niveau von 2019 gesteigert. In der Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Hotels/Gaststätten,

¹⁹ Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass im Verarbeitenden Gewerbe in nicht unerheblichem Maße Leiharbeitskräfte eingesetzt werden, um den Bedarf an Fachkräften zu decken. Dieser Fachkräftebedarf schlägt sich jedoch statistisch bei Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung und damit im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen nieder.

Friseur/Kosmetik, Kultur/Sport), welche von den Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Corona-Pandemie am stärksten betroffen war, erholte sich die Nachfrage nach Fachkräften dagegen auch in 2021 noch nicht deutlich. Zwar gab es hier einen leichten Anstieg von 94 % der Nachfrage des Jahres 2010 im Jahr 2020 auf aktuell 105 %, jedoch konnte bei Weitem noch nicht das Niveau von 2019 erreicht werden (194 %). In der Öffentlichen Verwaltung war dagegen durchgehend ein Anstieg des Fachkräftebedarfs zu verzeichnen.

Tabelle 10: Fachkräftebedarf nach Branchen gemessen am Bedarf in 2010 für Ostdeutschland 2019, 2020 und 2021

| Branche | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------------------------------|----------------|------------|------------|
| | Index 2010=100 | | |
| Land- und Forstwirtschaft | 111 | 95 | 126 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 231 | 188 | 190 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 192 | 135 | 173 |
| Baugewerbe | 137 | 104 | 140 |
| Handel und Reparatur | 200 | 146 | 182 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 209 | 171 | 280 |
| Finanz- und Versicherungsdienstl. | 129 | 79 | 145 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 186 | 103 | 129 |
| Erziehung und Unterricht | 143 | 112 | 122 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 199 | 151 | 170 |
| Übrige Dienstleistungen | 194 | 94 | 105 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 113 | 76 | 91 |
| Öffentliche Verwaltung | 108 | 139 | 176 |
| Insgesamt | 176 | 123 | 156 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010, 2019, 2020 und 2021

Eine weitere Unterscheidung der Fachkräftenachfrage ergibt sich mit Blick auf die Betriebsgröße (vgl. Tabelle 11). Hierbei zeigt sich bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten ein überproportionaler Fachkräftebedarf.²⁰ So arbeiteten in 2021 nur 17 % der Beschäftigten Ostdeutschlands in Betrieben dieser Größenklasse, sie zeichneten aber für 25 % der Nachfrage nach qualifizierter Arbeit verantwortlich.

²⁰ Dieser Befund unterstreicht den konzeptionellen Ansatz der Befragung „IAB-Betriebspanel“, wonach Betriebe aller Größenklassen befragt werden, also auch Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

Tabelle 11: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2021

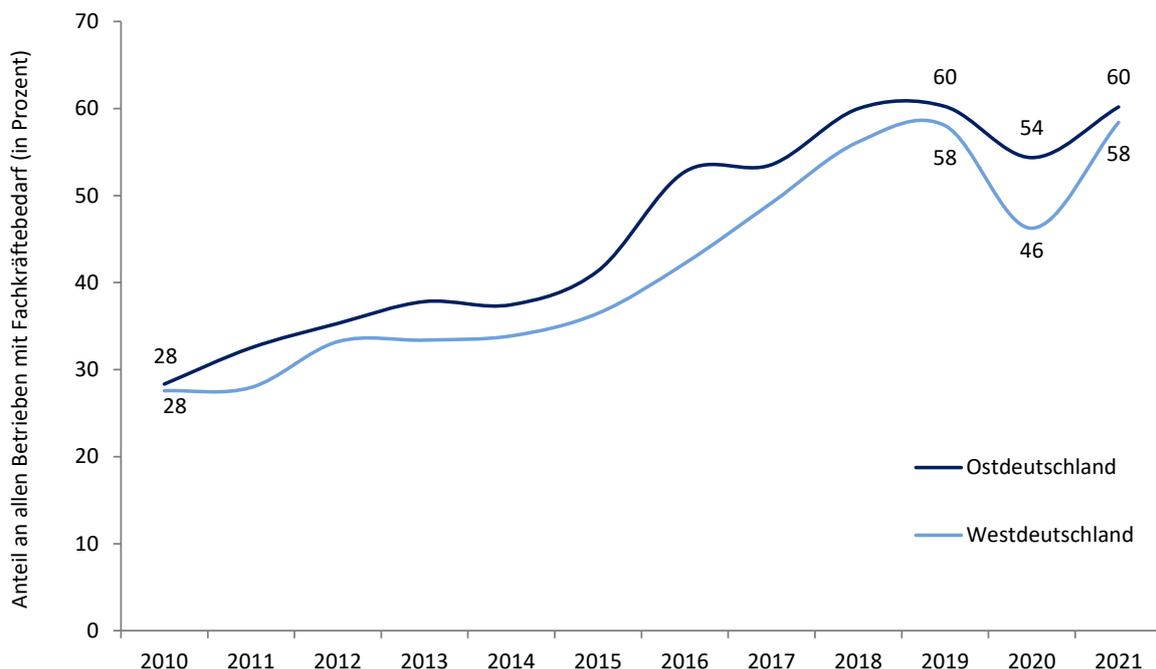
| Betriebsgrößenklasse | Verteilung... | | Anteil Betriebe mit Fachkräftebedarf | Durchschnittliche Zahl gesuchter Fachkräfte in Betrieben mit Bedarf |
|-------------------------|-----------------------|-------------------|--------------------------------------|---|
| | des Fachkräftebedarfs | der Beschäftigung | | |
| | % | % | % | Stellen |
| < 10 Beschäftigte | 25 | 17 | 27 | 1,6 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 29 | 27 | 56 | 2,8 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 24 | 28 | 76 | 8,1 |
| ab 250 Beschäftigte | 22 | 28 | 94 | 37,0 |
| Insgesamt | 100 | 100 | 36 | 3,4 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Im Durchschnitt hatten die nachfragenden Kleinstbetriebe 1,6 Stellen zu besetzen. Da jedoch 71 % der ostdeutschen Betriebe in diese Größenklasse fallen (vgl. Kapitel 3), ergibt sich hier in der Summe ein erheblicher Nachfrageeffekt. Bei den 6 % der ostdeutschen Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten stellte sich die Lage, wie schon in den vergangenen Jahren, entgegengesetzt dar. Hier arbeiteten zusammengenommen 56 % der ostdeutschen Beschäftigten, allerdings trugen sie nur etwa 46 % zum Gesamtbedarf an qualifiziertem Personal bei. Nichtsdestotrotz suchten rund drei Viertel der mittleren Betriebe und nahezu jeder Großbetrieb Fachkräfte, wogegen es bei den Kleinstbetrieben nur etwas mehr als jeder vierte war.

7.2 Besetzung von Fachkräftestellen

Mit der vorübergehenden Reduktion des Fachkräftebedarfs im Jahr 2020 verringerten sich auch die Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. So hatten in 2020 in Ostdeutschland 54 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf noch unbesetzte Stellen für qualifizierte Tätigkeiten – ein deutlich geringerer Anteil als 2019. Im Jahr 2021 stieg der Anteil jedoch wieder auf das Vorkrisenniveau von 60 % (vgl. Abbildung 20). Insgesamt weist Ostdeutschland etwas größere Schwierigkeiten mit der Besetzung von Fachkräftestellen auf als Westdeutschland. Dennoch verlief die Entwicklung in den westdeutschen Bundesländern ähnlich. Zwar fiel hier der Rückgang im Jahr 2020 noch größer aus als in den ostdeutschen Bundesländern, jedoch stieg der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in 2021 auch wieder auf den Wert von 2019.

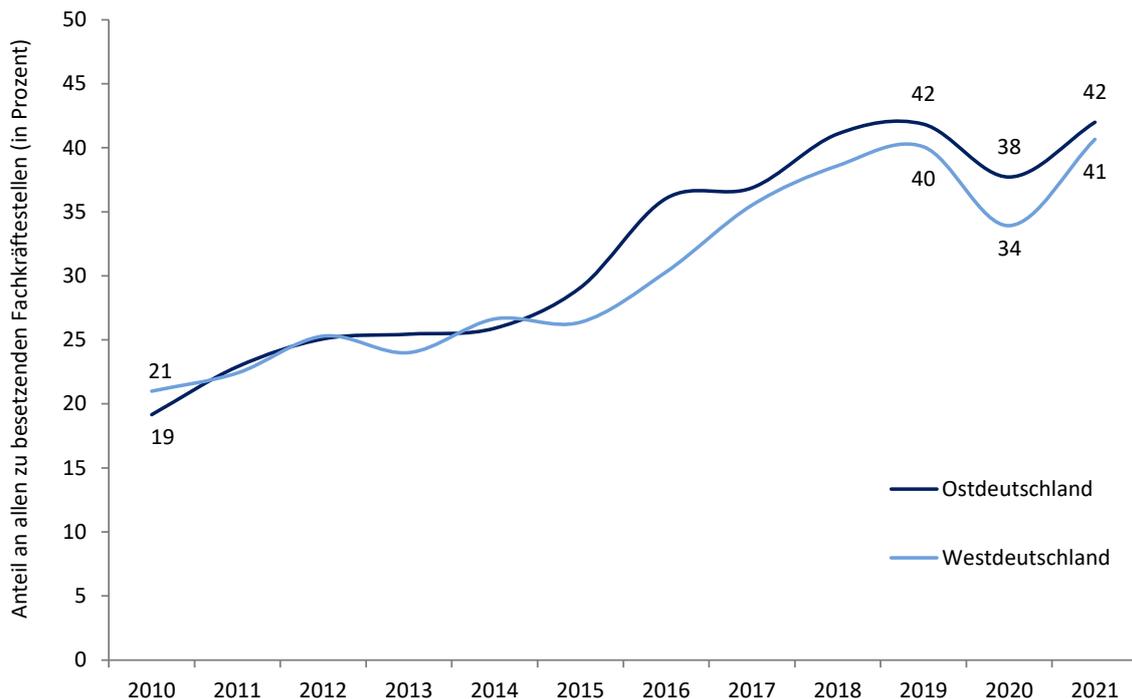
Abbildung 20: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten

Ein ähnlicher Effekt ist bei der Nichtbesetzungsquote zu beobachten, also dem Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung unbesetzt gebliebenen Stellen an allen Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr besetzt werden sollten (vgl. Abbildung 21). Auch diese Quote stieg in 2021 wieder an. In Ostdeutschland konnten demnach 42 % der Stellen für qualifiziertes Personal nicht besetzt werden. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland war die Nichtbesetzungsquote damit in etwa so hoch wie vor der Krise.

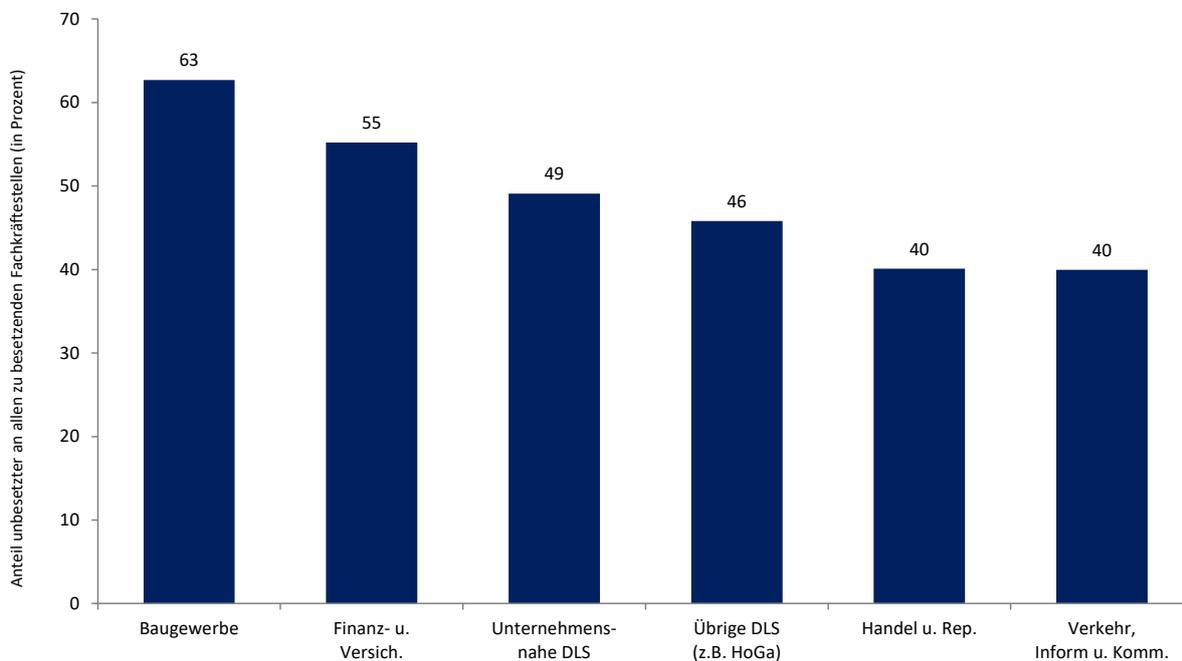
Die Quote an nicht besetzten Fachkräftestellen ist über die Branchen hinweg unterschiedlich und lag in vier Branchen über dem Durchschnitt. Wie schon in den Vorjahren wies auch 2021 das Baugewerbe einen besonders hohen Anteil an unbesetzten Fachkräftestellen aus (vgl. Abbildung 22). Von allen im ersten Halbjahr 2021 zu besetzenden Fachkräftestellen blieben dort 63 % zunächst unbesetzt. Damit entfielen 17 % aller unbesetzten Stellen für qualifiziertes Personal auf das Baugewerbe. Auch in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen lag der Anteil unbesetzter Stellen für qualifiziertes Personal mit 55 % überdurchschnittlich hoch, wengleich dies nur 2 % aller insgesamt unbesetzten Stellen entspricht.

Abbildung 21: Anteil unbesetzter Fachkräftestellen an allen Fachkräftestellen in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Abbildung 22: Besetzung von Fachkräftestellen nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland 2021



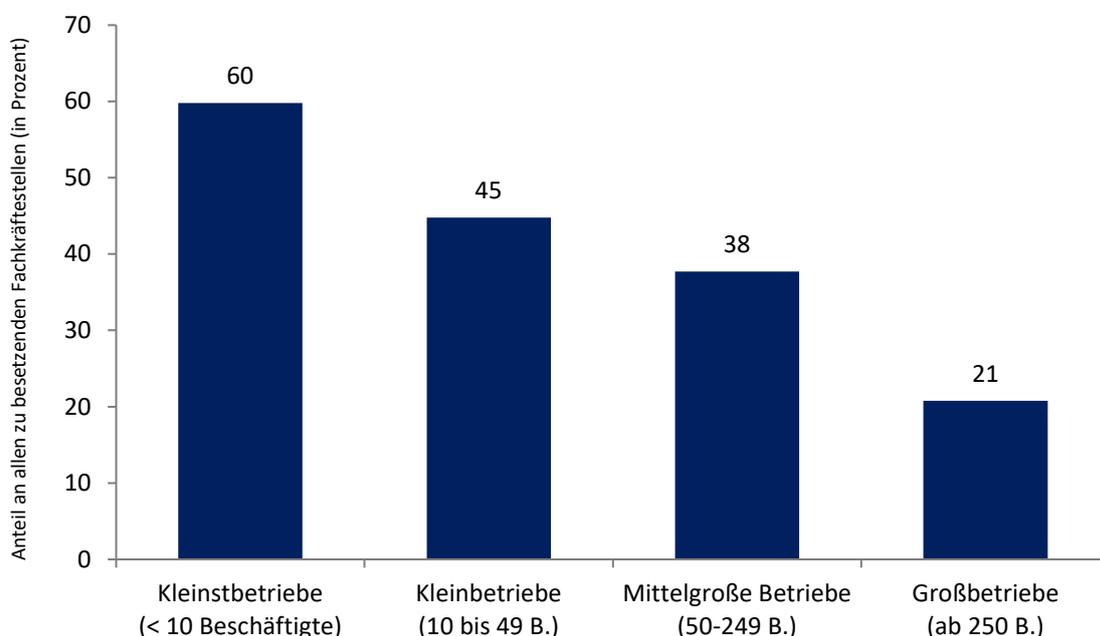
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Besonders ins Gewicht fallen die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Hier konnten ebenfalls für fast die Hälfte der Stellen keine Fachkräfte gefunden werden. Aufgrund ihres großen Gewichts in der ostdeutschen Betriebslandschaft und ihres großen Fachkräftebedarfs fand

sich circa jede vierte unbesetzte Stelle für qualifiziertes Personal in Ostdeutschland in dieser Branche. Auch in den Übrigen Dienstleistungen blieben zwar 46 % der Stellen unbesetzt, insgesamt entfielen jedoch nur 5 % des Fachkräftebedarfs auf diese Branche, sodass der Anteil an allen nicht besetzten Fachkräftestellen mit 6 % gering ausfiel.

Auch in 2021 hatten kleine Betriebe mehr Schwierigkeiten mit der Besetzung von Fachkräftestellen als große. Während in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten 60 % der Fachkräftestellen unbesetzt blieben, konnte in Großbetrieben nur für rund jede fünfte Stelle keine geeignete Fachkraft gefunden werden (vgl. Abbildung 23). Da die Kleinstbetriebe für 25 % der gesamten ostdeutschen Nachfrage nach Fachkräften verantwortlich sind (vgl. Abschnitt 7.1), entfällt insgesamt mehr als ein Drittel der nicht besetzten Stellen auf Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

Abbildung 23: Besetzung von Fachkräftestellen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Fazit: Im Jahr 2021 ist der Bedarf an Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten nach einem pandemiebedingten Einbruch im Vorjahr sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland wieder angestiegen, erreichte allerdings noch nicht wieder das Vorkrisenniveau. Besonders hoher Bedarf war bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen zu verzeichnen. Zudem tragen die Kleinstbetriebe deutlich zur Fachkräftenachfrage bei. Der Anteil der Betriebe, die im dritten Halbjahr 2021 noch unbesetzte Stellen für qualifiziertes Personal hatten, ist wieder so hoch wie vor der Pandemie. In Ostdeutschland ist er zudem weiterhin etwas höher als in Westdeutschland. Besonders hoch war der Anteil noch unbesetzter Stellen im Baugewerbe und auch Kleinstbetriebe waren hier besonders betroffen.

Die Schwierigkeiten, gut qualifiziertes Personal zu halten oder neue Fachkräfte zu gewinnen, werden insbesondere in Ostdeutschland Prognosen zufolge zunehmen.²¹ Es wird für die ostdeutschen Betrieben daher zukünftig immer wichtiger werden, den bundesweit gesuchten Fachkräften gute Arbeitskonditionen anzubieten. Zudem werden die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung genutzt werden müssen, wie die Ausbildung oder die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden regelmäßig repräsentative Daten zum betrieblichen Aus- und Weiterbildungsengagement erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 8 und 9 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

²¹ In Ostdeutschland ist – „anders als im früheren Bundesgebiet – die Zahl der Erwerbspersonen bereits heute rückläufig. Dieser Trend wird sich künftig fortsetzen und zu einem Sinken der Erwerbspersonenzahl (...) führen“ (Statistisches Bundesamt: Erwerbspersonenvorausberechnung, Ausgabe 2020, S. 15).

8. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Auf die Erstausbildung als wichtige Säule für die Befriedigung der Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften haben verschiedene Faktoren Einfluss. Im Zuge der Corona-Pandemie gab es Befürchtungen, die Betriebe könnten ihre Ausbildungsaktivitäten stark reduzieren. Für das Jahr 2020 waren deren Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels methodisch bedingt nur eingeschränkt abbildbar.²² Da mit der aktuellen Erhebung 2021 Daten vorliegen, die bereits in das Pandemiegeschehen fallen, könnten sich mögliche Effekte zeigen.

Definition „Ausbildungsbetrieb“

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

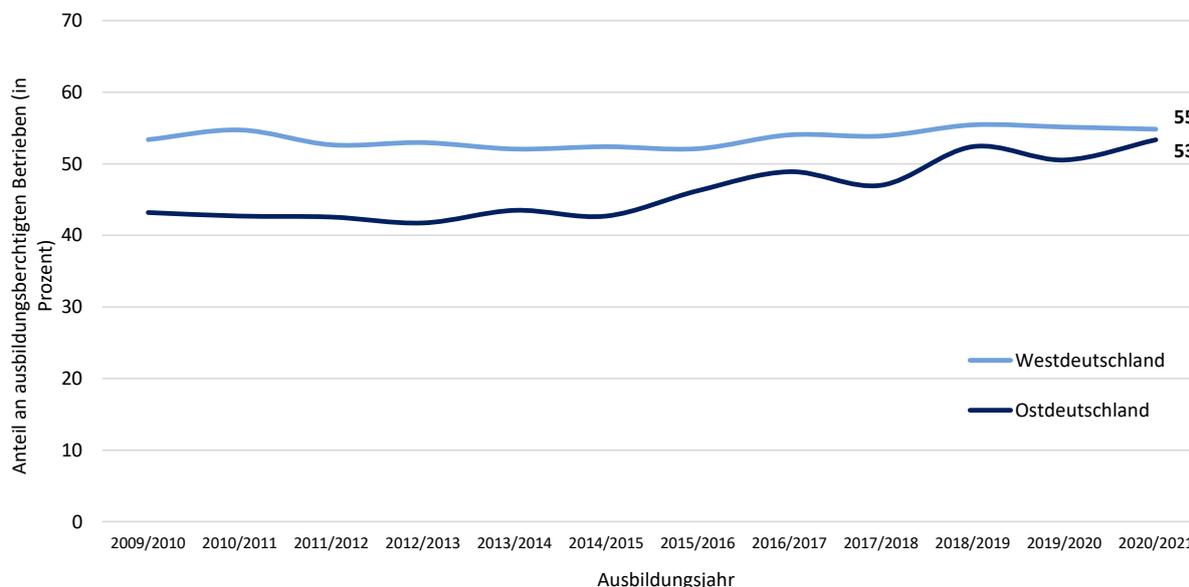
8.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Die Sicherung des eigenen Fachkräftenachwuchses durch die berufliche Ausbildung von jungen Frauen und Männern ist eine bewährte Strategie, um möglichen Fachkräftengpässen vorzubeugen. Um selbst ausbilden zu dürfen, müssen allerdings bestimmte gesetzliche Voraussetzungen erfüllt sein (Eignung des Betriebs, Eignung des Ausbildungspersonals). Nach eigenen Angaben der Befragten traf das im Jahr 2021 auf 44 % aller ostdeutschen Betriebe zu, wobei beachtliche Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen bestehen: Je größer ein Betrieb, desto eher ist er ausbildungsberechtigt. Von den zahlenmäßig dominierenden Kleinstbetrieben sind nur etwas mehr als ein Drittel (36 %) ausbildungsberechtigt. Bei den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten verfügen bereits fast drei Viertel (72 %) über die entsprechenden Voraussetzungen. Bei Betrieben mit 50 bis 249 sowie Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten sind sogar 86 % bzw. 89 % ausbildungsberechtigt. Die Möglichkeiten der eigenen Ausbildung hängen somit sehr stark mit der Größe der Betriebe zusammen. Dies ist keine

²² Die Angaben der Betriebe zum Angebot an neuen Ausbildungsplätzen beziehen sich auf das jeweils zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr. In der Befragung 2021 ist dies das Ausbildungsjahr 2020/2021, welches am 1.8.2020 oder am 1.9.2020 begann und am 30.7.2021 bzw. 31.8.2021 endete.

ostdeutsche Spezifik, sondern lässt sich auch in Westdeutschland beobachten. Von den ausbildungsberechtigten Betrieben beteiligte sich rund die Hälfte an der Ausbildung (53 %). Damit lag die Ausbildungsbeteiligung der ostdeutschen Betriebe annähernd auf dem Niveau Westdeutschlands (55 %). Vor rund 10 Jahren betrug der der Abstand zwischen Ost- und Westdeutschland noch rund 10 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Mit der Größe steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen der erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen, sondern auch die Beteiligung an der Ausbildung (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe mit Ausbildung | |
|-------------------------|---------------------------|---|
| | Anteil an allen Betrieben | Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben |
| | % | % |
| < 10 Beschäftigte | 13 | 36 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 45 | 72 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 72 | 86 |
| ab 250 Beschäftigte | 85 | 89 |
| Insgesamt | 24 | 53 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

In den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe ebenfalls sehr unterschiedlich an der Ausbildung. Hinsichtlich des Anteils ausbildender an allen

ausbildungsberechtigten Betrieben reicht das Spektrum von lediglich 26 % in Organisationen ohne Erwerbszweck bis hin zu 81 % in der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Ausbildungsbeteiligung nach Branchen in Ostdeutschland

| Branche | Betriebe mit Ausbildung | |
|---|---------------------------|---|
| | Anteil an allen Betrieben | Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben |
| | % | % |
| Land- und Forstwirtschaft | 26 | 51 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 25 | 66 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 39 | 59 |
| Baugewerbe | 35 | 64 |
| Handel und Reparatur | 26 | 55 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 17 | 53 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 21 | 42 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 16 | 43 |
| Erziehung und Unterricht | 24 | 49 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 27 | 53 |
| Übrige Dienstleistungen | 14 | 48 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 6 | 26 |
| Öffentliche Verwaltung | 38 | 81 |
| Insgesamt | 24 | 53 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

8.2 Effekte der Corona-Pandemie auf die aktuelle Angebots- und Nachfragesituation auf dem Ausbildungsmarkt

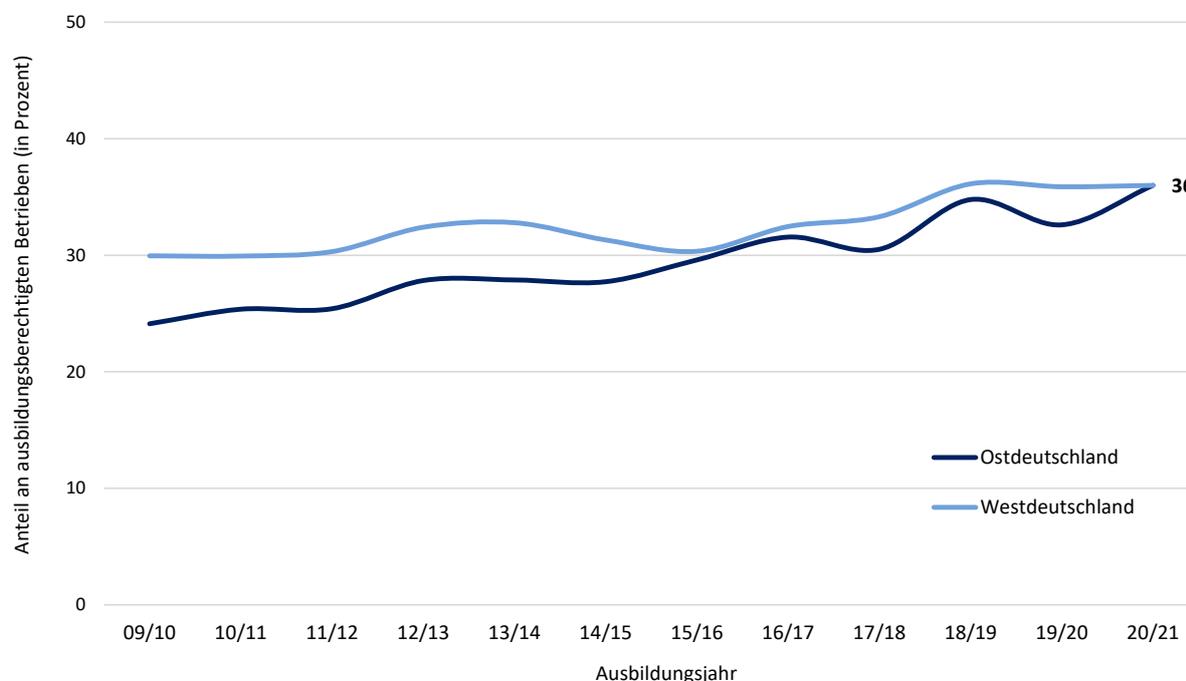
Das IAB-Betriebspanel erfasst jährlich den Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten. Das erfolgt zu zwei Zeitpunkten: Zum einen werden die Betriebe nach ihrem Ausbildungsplatzangebot für das zum Erhebungszeitpunkt abgeschlossene Ausbildungsjahr gefragt, zum anderen nach der Angebotssituation für das bevorstehende bzw. gerade begonnene Ausbildungsjahr.

Entwicklung der Ausbildungsbereitschaft

In der vorletzten Befragung im dritten Quartal 2020 gaben 4 % der ost- und 6 % der westdeutschen Betriebe an, in Folge der Pandemie auf die geplante Besetzung von Ausbildungsstellen verzichten zu wollen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwieweit sich diese personalpolitische Strategie der Betriebe in den Daten der aktuellen Befragung aus dem Jahr 2021 widerspiegelt. Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zu Ende gehende Ausbildungs-

jahr 2020/2021 hatten 36 % der befragten Betriebe mit Ausbildungsberechtigung einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen. Die potenzielle Ausbildungsbereitschaft ist damit nicht gesunken, sondern – ganz im Gegenteil – sogar leicht gestiegen (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Entwicklung der Betriebe mit Ausbildungsplatzangeboten zum jeweils abgeschlossenen Ausbildungsjahr in Ost und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Für das zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2021 gerade begonnene Ausbildungsjahr 2021/2022 hatten 31 % der ostdeutschen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung entweder bereits Ausbildungsverträge abgeschlossen oder sahen einen Abschluss vor.

Blick der Betriebe auf die Entwicklung des Ausbildungsmarkts

In der aktuellen Erhebungswelle wurden die Betriebe um ihre Einschätzung möglicher Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Angebotsituation im Ausbildungsjahr 2021/2022 gebeten. Die Betriebe wurden danach gefragt, inwieweit sich ihr Angebot im Vergleich zur ursprünglichen Planung verändert hat²³. Für rund zwei Drittel der Betriebe hatte die Corona-Pandemie keinen Einfluss auf das ursprünglich geplante Ausbildungsplatzangebot. Fast ein Viertel verneinte ebenfalls Veränderungen, da sie trotz Ausbildungsberechtigung generell nicht ausbildeten. Damit hatte die Pandemie für ca. 87 % der ostdeutschen Betriebe keinen Einfluss auf ihr Angebot. Lediglich eine Minderheit sah Folgen der Pandemie: 3 % der Betriebe

²³ Die Frage lautete: Haben Sie aufgrund der Corona-Pandemie im Vergleich zu Ihrer ursprünglichen Planung mehr Ausbildungsplätze, weniger oder keine Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2021/2022 angeboten oder gab es keine Veränderung?

boten nach eigener Einschätzung mehr Ausbildungsplätze an als ursprünglich geplant, 10 % der Betriebe offerierten demgegenüber weniger bzw. gar keine Ausbildungsplätze. Für westdeutsche Betriebe stellte sich die Situation sehr ähnlich dar (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Wirkungen der Corona-Pandemie auf die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland 2021

| Aufgrund der Corona-Pandemie hat der Betrieb... | Ostdeutschland | Westdeutschland |
|---|----------------|-----------------|
| | % | % |
| mehr Ausbildungsplätze angeboten. | 3 | 4 |
| weniger / gar keine Ausbildungsplätze angeboten. | 10 | 11 |
| keine Veränderungen vorgenommen. | 64 | 64 |
| Das trifft nicht zu, der Betrieb bildet generell nicht aus. | 23 | 21 |
| Insgesamt | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021; Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, die selbst ausbilden (würden)

Die Betriebe wurden auch nach dem Angebot an Bewerberinnen und Bewerbern gefragt (vgl. Tabelle 15).²⁴

Tabelle 15: Bewerbungsverhalten von Ausbildungsplatzinteressierten im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie in Ost- und Westdeutschland 2021

| Im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie... | Ostdeutschland | Westdeutschland |
|--|----------------|-----------------|
| | % | % |
| gingen mehr Bewerbungen ein. | 8 | 9 |
| gab es weniger Bewerbungen. | 25 | 28 |
| gab es keine Veränderungen. | 67 | 63 |
| Insgesamt | 100 | 100 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021; Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung, die selbst ausbilden (würden)

Ca. ein Drittel schätzte ein, dass im Vergleich zur Zeit vor der Corona-Pandemie Veränderungen zu verzeichnen waren: 8 % der Betriebe haben mehr Bewerbungen; 25 % weniger Bewerbungen erhalten. In Westdeutschland fielen die Einschätzungen der Betriebe ähnlich aus.²⁵

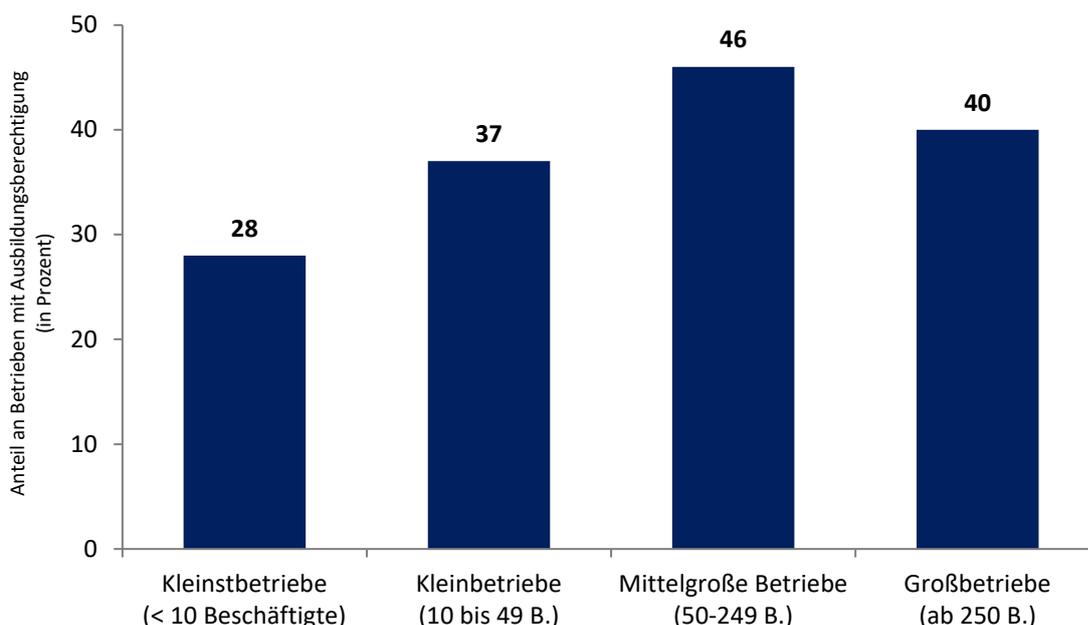
²⁴ Die Frage lautete: Wenn Sie an die Zeit vor der Corona-Pandemie denken: Haben Sie für das Ausbildungsjahr 2021/2022 mehr Bewerbungen oder weniger Bewerbungen bekommen oder gab es keine Veränderung?

²⁵ Welche Größenordnungen hinsichtlich eingegangener Bewerbungen damit verbunden waren und inwieweit sich damit die Auswahlmöglichkeiten der Betriebe weiter eingeschränkt haben, ist nicht bekannt.

Kenntnis von Förderangeboten zur Unterstützung des Ausbildungsengagements der Betriebe in der Corona-Pandemie

Zur Förderung des Ausbildungsengagements der Betriebe unter Pandemiebedingungen hat die Bundesregierung das Programm „Ausbildungsplätze sichern“ initiiert. Es richtet sich vor allem an kleine und mittlere Unternehmen, die von der Corona-Krise betroffen sind.²⁶ Der aktuellen Befragung zufolge kennt ein Drittel (33 %) der ausbildungsberechtigten Betriebe in Ostdeutschland dieses Programm (Westdeutschland: 37 %) – bei nennenswerten Unterschieden zwischen Betrieben der einzelnen Größenklassen (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Kenntnis des Programms „Ausbildungsplätze sichern“ nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Mit steigender Größe steigt zwar der Bekanntheitsgrad, aber auch bei den größeren Betrieben hatten mehr als die Hälfte noch nie von dieser Förderung gehört.

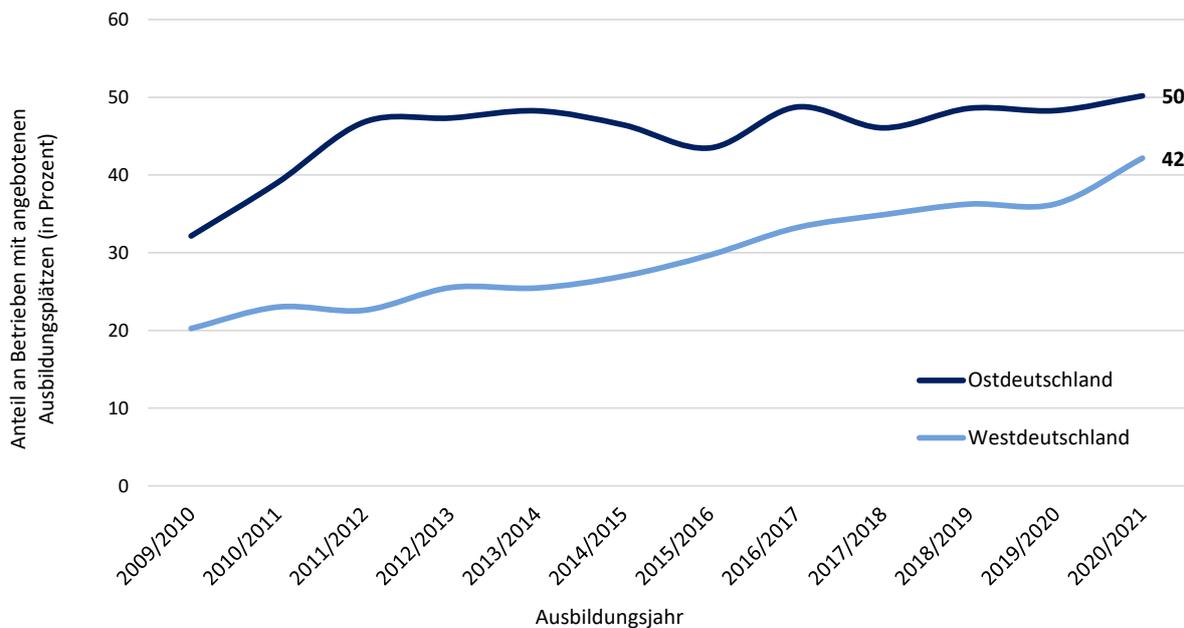
Von den ausbildungsberechtigten Betrieben, die negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, kannten 36 % das Programm – und damit nicht wesentlich mehr als im Durchschnitt aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Ostdeutschland.

²⁶ Das Förderprogramm zielt es darauf ab, die Anzahl von Ausbildungsplätzen in einem Betrieb zu erhalten (Ausbildungsprämie), zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen (Ausbildungsprämie plus), die Fortsetzung der Ausbildung im Betrieb oder im Rahmen einer Auftrags- oder Verbundausbildung zu unterstützen (Zuschuss zur Vermeidung von Kurzarbeit) sowie die Übernahme von Auszubildenden zu fördern (Übernahmepremie).

8.3 Besetzung angebotener Ausbildungsstellen

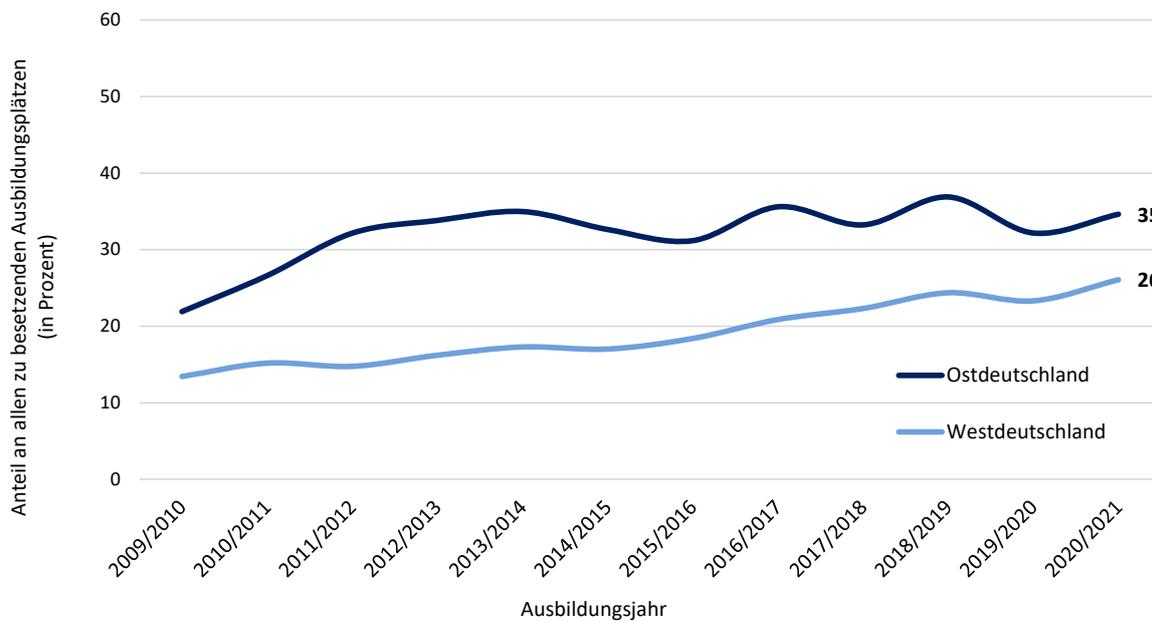
In jedem zweiten ostdeutschen Betrieb mit einem Ausbildungsplatzangebot für das Ausbildungsjahr 2020/2021, konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden. In Westdeutschland war der entsprechende Anteil deutlich kleiner, ebenso der Anteil nicht besetzter Ausbildungsplätze (vgl. Abbildung 27 und Abbildung 28).

Abbildung 27: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen

Abbildung 28: Entwicklung des Anteils unbesetzter Ausbildungsplätze in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen

Auch wenn alle Branchen der ostdeutschen Wirtschaft mit Besetzungsproblemen konfrontiert sind, bestehen zwischen ihnen zum Teil beachtliche Unterschiede (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 nach Branchen in Ostdeutschland

| Branche | Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen | Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Ausbildungsstellen |
|---|---|--|
| | % | % |
| Land- und Forstwirtschaft | 39 | 28 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 43 | 18 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 61 | 42 |
| Baugewerbe | 57 | 44 |
| Handel und Reparatur | 52 | 38 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 56 | 35 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 60 | 40 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 48 | 37 |
| Erziehung und Unterricht | 17 | 10 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 35 | 22 |
| Übrige Dienstleistungen | 64 | 44 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 4 | 3 |
| Öffentliche Verwaltung | 15 | 11 |
| Insgesamt | 50 | 35 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsstellen

Erfolge bzw. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern hängen außerdem mit der Größe der Betriebe zusammen. Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelingt es ihm, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Auch wenn 2021 fast zwei Fünftel der Großbetriebe angaben, mit Besetzungsproblemen konfrontiert zu sein, konnte die große Mehrheit der von ihnen angebotenen Ausbildungsstellen besetzt werden. Deutlich angespannter stellte sich die Sachlage in kleineren Betrieben dar: Mehr als die Hälfte der Kleinbetriebe verwies auf Besetzungsschwierigkeiten; zugleich blieb dort auch etwas mehr als die Hälfte der angebotenen Stellen unbesetzt (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Besetzung betrieblicher Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2020/2021 nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe mit nicht besetzten Ausbildungsstellen | Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Ausbildungsstellen |
|-------------------------|---|--|
| | % | % |
| < 10 Beschäftigte | 55 | 52 |
| 10 bis 49 Beschäftigte | 48 | 42 |
| 50 bis 249 Beschäftigte | 50 | 29 |
| ab 250 Beschäftigte | 39 | 12 |
| Insgesamt | 50 | 35 |

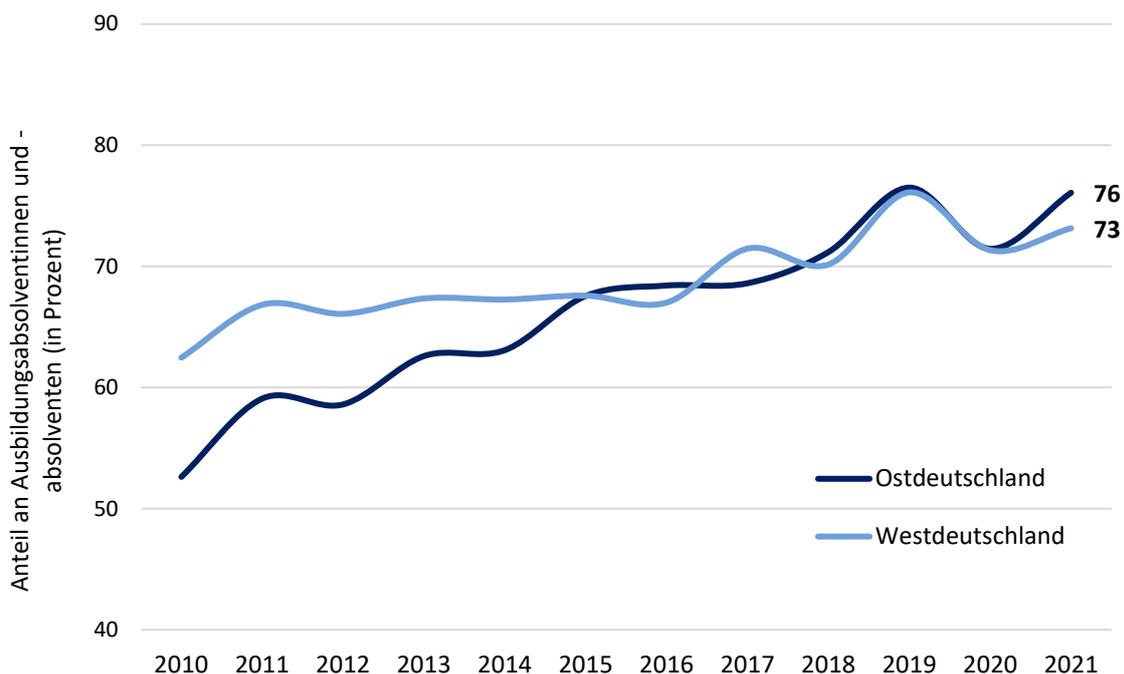
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsstellen

Betriebe, die überwiegend negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, hatten größere Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen als positiv betroffene (Nichtbesetzungsquote: 38 vs. 31 %).

8.4 Übernahme von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen

Mit der aktuellen Welle liegen zum zweiten Mal Angaben zum Verbleib der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen unter den Bedingungen der Corona-Pandemie vor.²⁷ Von allen Absolventinnen und Absolventen, die im Jahr 2021 ihre Ausbildung beendeten, wurden rund drei Viertel von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen (weiblich: 78 %; männlich 75 %). Damit wurde der bisherige Höchstwert aus dem letzten Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie fast wieder erreicht (vgl. Abbildung 29). In den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft wurden unterschiedliche hohe Übernahmequoten erzielt. Im Verarbeitende Gewerbe und im Baugewerbe wurden jeweils rund 80 % der Absolventinnen und Absolventen nach erfolgreich absolvierter Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Im Bereich Handel und Reparatur, eine der überdurchschnittlich stark von den Einschränkungen infolge der Pandemie betroffenen Branche, war die Quote mit deutlich niedriger. Gleichwohl ist auch dort die Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen trotz der teils ungünstigen Rahmenbedingungen infolge der Corona-Pandemie übernommen worden (65 %). Eine Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass Kleinstbetriebe die niedrigste (59 %), Großbetriebe die höchste Quote aufweisen (82 %).

²⁷ Es liegen keine Aussagen darüber vor, ob die nicht übernommenen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen kein Übernahmeangebot erhalten haben. Möglicherweise war das zumindest für einen Teil von ihnen der Fall, wurde jedoch aus verschiedenen Gründen nicht angenommen.

Abbildung 29: Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen in Ost- und Westdeutschland

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen

Fazit: Die Ausbildungsbeteiligung der ostdeutschen Betriebe hat mittlerweile ein ähnliches Niveau erreicht wie in Westdeutschland. Die Bereitschaft der Betriebe, junge Menschen auszubilden, sowie die Tatsache, dass die Mehrheit der Absolventinnen und Absolventen trotz der derzeit ungünstigen Rahmenbedingungen übernommen wurde, zeugt vom ungebrochenen Interesse der ostdeutschen Wirtschaft, den eigenen Fachkräftenachwuchs selbst auszubilden und im Betrieb zu halten. Hierbei ist allerdings zu bedenken, dass zahlreichen Betrieben die hierfür erforderlichen Voraussetzungen fehlen. Neben der betrieblichen Ausbildung junger Menschen und ihrer Übernahme nach erfolgreicher Lehrzeit ist die betriebliche Weiterbildung eine weitere Strategie, um die eigenen Fachkräfte weiterzuentwickeln. Über die entsprechenden Entwicklungen informiert das folgende Kapitel 9.

9. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

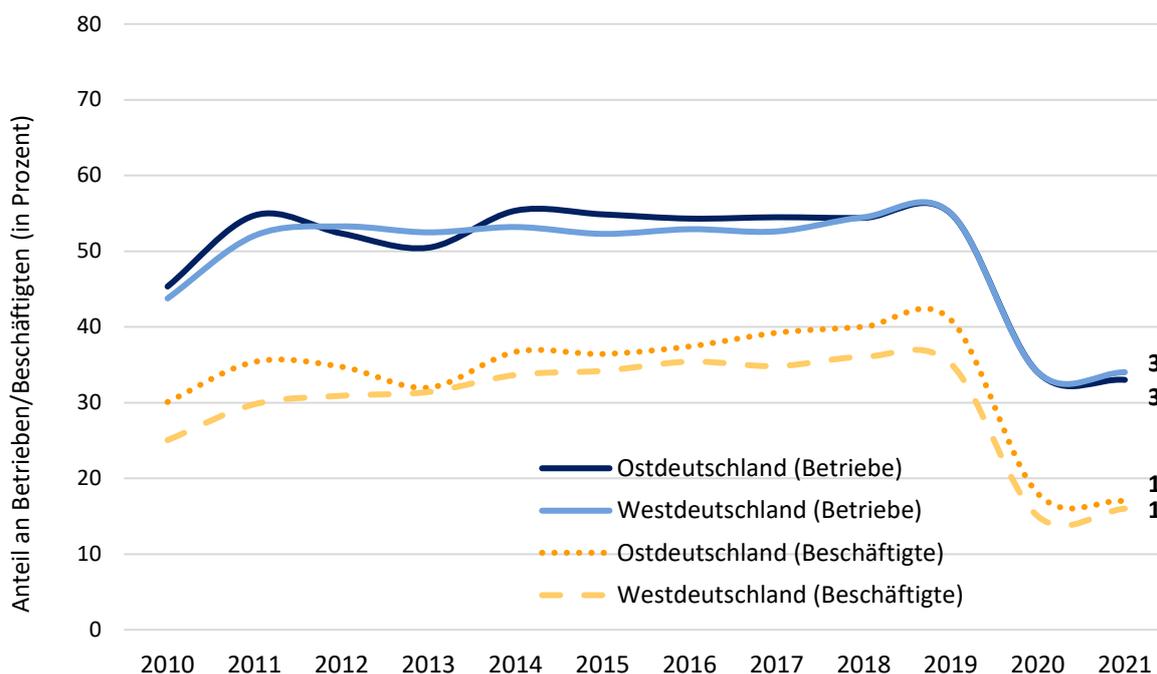
Im Unterschied zur Ausbildung, die den Fachkräftenachwuchs adressiert, zielen betriebliche Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung auf den Bestand an Arbeits- und Fachkräften ab. Qualifizierungen sollen helfen, dass die Belegschaft mit den sich ständig verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt Schritt halten kann. Ihr großer Vorzug liegt darin, dass auf neue Qualifizierungserfordernisse der Belegschaft, zum Beispiel infolge technologischer Veränderungen, relativ zeitnah und bedarfsspezifisch reagiert werden kann. Wie die Erhebung des Vorjahres gezeigt hat, haben die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe im Jahr 2020 einen deutlichen Einbruch erlitten. Damit waren die negativen Wirkungen der Corona-Pandemie in diesem Bereich in besonderem Maße zu spüren. Mit der aktuellen Welle kann der Frage nachgegangen werden, ob sich diese Entwicklung 2021 weiter fortgesetzt hat.

Gleichzeitig knüpft die aktuelle Welle an den Erhebungen des Vorjahres an. 2020 wurden die Betriebe gefragt, ob geplante Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden mussten. Das traf zum damaligen Zeitpunkt auf ein gutes Drittel aller ostdeutschen Betriebe zu. Viele Betriebe sahen unter diesen Bedingungen eine Alternative in digitalen Lernformaten. Von über 40 % aller ostdeutschen Betriebe mit Weiterbildung wurden digitale Formate genutzt. Von diesen Nutzern gab wiederum die Mehrheit an, aufgrund der Corona-Pandemie darauf zurückgegriffen zu haben. Die Nutzung digitaler Lernformate hatte mit der Pandemie somit einen Schub erfahren. Aktuell wurden die Betriebe erstmals danach gefragt, welche Erfahrungen sie mit digitalen Lernangeboten für ihre Beschäftigten gesammelt haben.

Bei der Interpretation der nachfolgenden Befunde ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst werden, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

9.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten

Nach Jahren einer konstant bleibenden Weiterbildungsbeteiligung der ostdeutschen Betriebe sowie eines tendenziell wachsenden Anteils der Beschäftigten, die Qualifizierungsmaßnahmen absolvierten, war 2020 erstmals ein radikaler Rückgang festzustellen. Dieser betraf sowohl den Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe als auch die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten (Weiterbildungsquote). In Ost- und Westdeutschland waren gleichermaßen tiefe Einschnitte zu beobachten. 2021 verharrte das Weiterbildungsgeschehen auf dem bereits im Vorjahr erreichten, niedrigen Niveau: In Ostdeutschland beteiligten sich 2021 33 % der Betriebe und 17 % der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. In Westdeutschland fielen die jeweiligen Anteilswerte nahezu identisch aus (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr

Der spürbare Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten erfolgte in der ostdeutschen Wirtschaft flächendeckend. 2020 waren Betriebe ausnahmslos aller Bereiche und Betriebsgrößenklassen davon betroffen. Auch wenn sich im Durchschnitt der ostdeutschen Wirtschaft für das Jahr 2021 insgesamt kaum Veränderungen zeigen, so ergibt eine Betrachtung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen nunmehr ein etwas differenzierteres Bild. In zwei Branchen der ostdeutschen Wirtschaft – im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation – unterstützte wieder ein größerer Anteil der Betriebe als im Vorjahr Weiterbildungen (Zunahme um 7 bzw. 5 Prozentpunkte). Diese Entwicklung spiegelt sich allerdings nur eingeschränkt in einer Erhöhung des Anteils der Weiterbildungsteilnehmenden an den Beschäftigten wider. Trotz dieser Zuwächse können beide Branchen bei weitem nicht zum Stand vor Corona aufschließen. In anderen Branchen, wie z. B. den Übrigen Dienstleistungen, haben sich 2021 nochmals weniger Betriebe als im Vorjahr an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt (Reduzierung um 6 Prozentpunkte).

Trotz des flächendeckenden Rückgangs der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe unter Pandemie-Bedingungen bestehen weiterhin große Unterschiede zwischen den Branchen. Nach wie vor engagieren sich Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens, Finanz- und Versicherungsdienstleister, die Öffentliche Verwaltung sowie Einrichtungen des Bereichs Erziehung und Unterricht deutlich stärker als Betriebe anderer Branchen bei der Qualifizierung ihrer Beschäftigten. Dem stehen Branchen gegenüber, wie etwa die Übrigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur/Sport), die stärker als andere Branchen negativ von der Pandemie betroffen waren, was sich ungünstig auf das

Weiterbildungsengagement der Betriebe ausgewirkt haben dürfte. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Branche Übrige Dienstleistungen traditionell geringere Weiterbildungsquoten aufweist als anderen Branchen und bereits vor der Corona-Pandemie das Schlusslicht bildete. Ein Grund dürfte vermutlich im überdurchschnittlich hohem Anteil von sogenannten Einfacharbeitsplätzen bestehen, dem starken Einsatz von An- und Ungelernten sowie den damit zusammenhängenden geringeren Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen. Letztlich bestätigt sich auch unter Pandemiebedingungen das aus früheren Jahren bekannte branchendifferenzierte Weiterbildungsengagement (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2019 bis 2021

| Branche | Betriebe | | | Beschäftigte | | |
|---|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 |
| | % | % | % | % | % | % |
| Land- und Forstwirtschaft | 41 | 26 | 24 | 32 | 12 | 8 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 59 | 48 | 49 | 41 | 24 | 29 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 52 | 31 | 29 | 34 | 12 | 15 |
| Baugewerbe | 47 | 26 | 23 | 32 | 17 | 11 |
| Handel und Reparatur | 49 | 26 | 25 | 37 | 16 | 13 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 54 | 31 | 36 | 43 | 15 | 18 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 91 | 64 | 60 | 75 | 36 | 33 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 58 | 38 | 36 | 39 | 18 | 16 |
| Erziehung und Unterricht | 80 | 53 | 47 | 56 | 27 | 29 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 83 | 54 | 62 | 53 | 25 | 24 |
| Übrige Dienstleistungen | 30 | 20 | 13 | 26 | 10 | 7 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 63 | 41 | 43 | 45 | 19 | 23 |
| Öffentliche Verwaltung | 84 | 59 | 57 | 41 | 17 | 17 |
| Insgesamt | 55 | 34 | 33 | 41 | 18 | 17 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019, 2020 und 2021. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr

Im ersten Jahr der Corona-Pandemie 2020 hatte es in Betrieben aller Größenklassen drastische Einbrüche gegeben. In der folgende Tabelle 19 ist zusehen, dass die Weiterbildungsquoten auch im zweiten Jahr der Pandemie in allen Größenklassen nahezu unverändert niedrig sind. Besonders deutlich wird dies bei der Betrachtung der Anteile von Beschäftigten mit einer Weiterbildung. Im Vergleich zum letzten Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie hat sich die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten in Betrieben aller Größenklassen mehr als halbiert.

Tabelle 19: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 bis 2021

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe | | | Beschäftigte | | |
|-------------------------------|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 |
| | % | % | % | % | % | % |
| Kleinstbetriebe (< 10 B.) | 46 | 27 | 25 | 34 | 16 | 15 |
| Kleinbetriebe (10 bis 49 B.) | 73 | 47 | 49 | 42 | 18 | 18 |
| Mittelgroße Betriebe (50-249) | 92 | 74 | 71 | 45 | 19 | 17 |
| Großbetriebe (ab 250 B.) | 98 | 83 | 88 | 40 | 18 | 18 |
| Insgesamt | 55 | 34 | 33 | 41 | 18 | 17 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019, 2020 und 2021. Weiterbildung im jeweils ersten Halbjahr

9.2 Weiterbildung und Kurzarbeit

In Zeiten guter Auftragslage fällt es vielen Betrieben oft schwer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Fortbildungen freizustellen. Im ersten Halbjahr 2021 mussten aufgrund der rückläufigen Nachfrage und der verminderten Auslastung der vorhandenen personellen Kapazitäten zahlreiche Betriebe Kurzarbeit anordnen. Insgesamt betraf dies rund 29 % der Betriebe in Ost- und 26 % der Betriebe in Westdeutschland (siehe hierzu ausführlich Kapitel 6). Durch die volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten sollen Betriebe motiviert werden, die krisenbedingt entstandenen Ausfallzeiten für Schulungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sinnvoll zu nutzen.²⁸

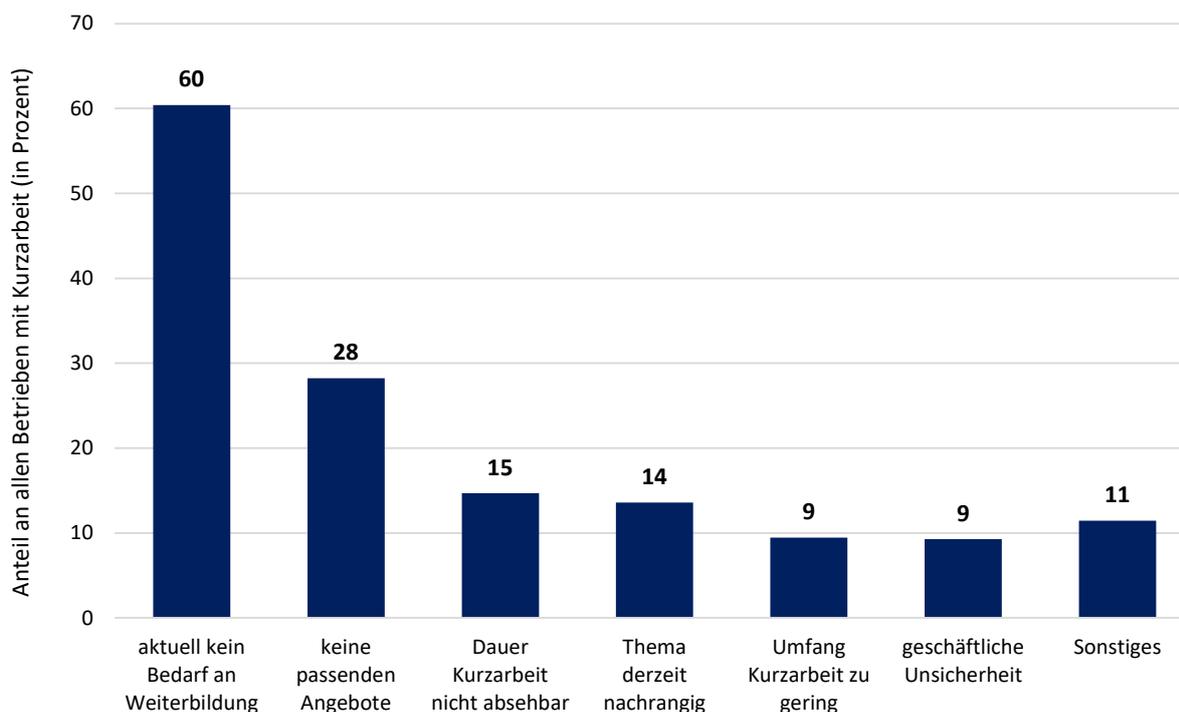
Die Befragungsergebnisse zeigen, dass in nur weniger als 10 % der Betriebe mit Kurzarbeit ein oder mehrere Beschäftigte in Kurzarbeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben.²⁹ Warum haben nur so wenige Betriebe die durch die Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten eingesetzt? Der mit Abstand wichtigste Hinderungsgrund aus der Sicht der Betriebe war der fehlende Bedarf. Dies gaben 60 % der Betriebe mit Kurzarbeit an. In jenen Fällen, in denen prinzipiell Bedarf bestand, spielten andere Faktoren eine Rolle. Mehr als ein Viertel der Betriebe gab an, keine entsprechenden Angebote am Markt gefunden zu haben. Als Gründe der geringen Beteiligung der Betriebe in Kurzarbeit an Weiterbildung kommen also auch betriebsexterne Rahmenbedingungen in Betracht. Rund

²⁸ Nach dem Qualifizierungschancengesetz werden z. B. Lehrgangskosten für einzelne Beschäftigte übernommen und es gibt Arbeitsentgeltzuschüsse für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten an Arbeitgeber. Beides setzt grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraus. Art und Umfang der Förderung orientieren sich dabei maßgeblich an der Betriebsgröße.

²⁹ Mit den vorliegenden Daten ist keine Aussage darüber möglich, ob die Betriebe mit Kurzarbeit und Weiterbildung hierfür Fördermittel in Anspruch genommen haben, und wenn ja, ob die Förderung ein Anreiz war für die Durchführung.

jeder zehnte Betrieb mit Kurzarbeit gab an, dass der zeitliche Umfang der Kurzarbeit zu gering gewesen sei für eine Teilnahme an Schulungen oder ähnlichen Maßnahmen. 14 % der Betriebe verwiesen auf die Nachrangigkeit des Themas in der gegenwärtigen Situation und 15 % der Betriebe gaben an, dass die Dauer der Kurzarbeit nicht absehbar sei. Etwa jeder zehnte Betrieb nannte die derzeitige geschäftliche Unsicherheit als Hinderungsgrund (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Weiterbildungshemmnisse während der Kurzarbeit in Ostdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Kurzarbeit. Mehrfachnennungen möglich

Kleinere Betriebe haben wesentlich häufiger als größere angegeben, während der Kurzarbeit keinen Bedarf an Weiterbildung zu haben. Demgegenüber nehmen mit der Größe der Betriebe betriebliche Unsicherheiten und fehlende Angebote als Gründe spürbar zu. Während für Kleinstbetriebe der fehlende Bedarf der mit Abstand wichtigste Grund war, war es bei Großbetrieben die nicht absehbare Dauer der Kurzarbeit. Dass betriebliche Fort- und Weiterbildung in Phasen von Kurzarbeit von nachrangiger Bedeutung ist, wird von den einzelnen Betriebsgrößenklassen hingegen relativ ähnlich bewertet (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Weiterbildungshemmnisse während der Kurzarbeit nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2021

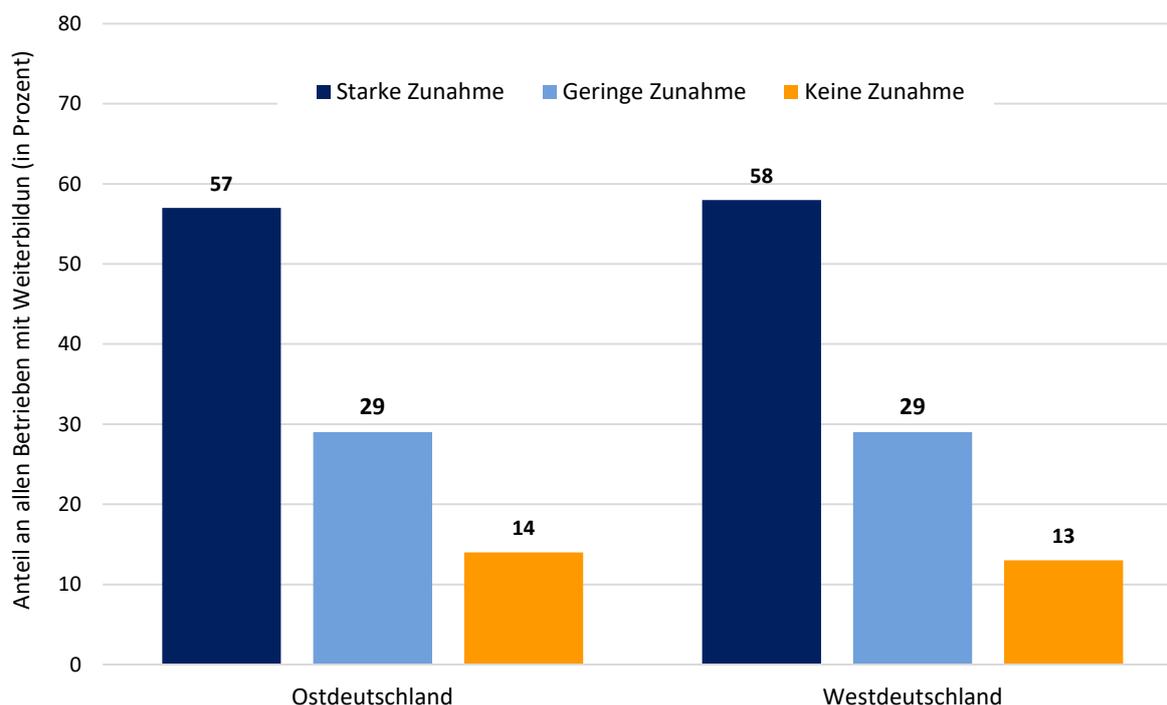
| Betriebsgrößenklasse | aktuell kein Bedarf an WB | keine passenden Angebote | Dauer Kurzarbeit nicht absehbar | Thema derzeit nachrangig | Umfang Kurzarbeit zu gering | geschäftliche Unsicherheit | Sonstiges |
|------------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------|
| | % | % | % | % | % | % | % |
| Kleinstbetriebe (< 10 B.) | 63 | 27 | 12 | 13 | 7 | 10 | 11 |
| Kleinbetriebe (10 bis 49 B.) | 53 | 30 | 20 | 16 | 15 | 9 | 13 |
| Mittelgroße B. (50-249) | 48 | 33 | 31 | 12 | 17 | 3 | 13 |
| Großbetriebe (ab 250 B.) | 37 | 30 | 52 | 30 | 38 | 6 | 11 |
| Insgesamt | 60 | 28 | 15 | 14 | 9 | 9 | 11 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Kurzarbeit. Mehrfachnennungen möglich

9.3 Nutzung digitaler Weiterbildungsformate

Die Ergebnisse der vorangegangenen Befragung hatten gezeigt, dass zahlreiche Betriebe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Beschränkungen durch die Corona-Pandemie alternativ per E-Learning durchgeführt hatten. Der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung wäre ohne die Nutzung dieser Alternativen vermutlich noch stärker ausgefallen.³⁰ In der aktuellen Erhebungswelle sollte nun untersucht werden, welche digitalen Weiterbildungsformate von den Betrieben im Einzelnen genutzt wurden und welche Erfahrungen sie hierbei gemacht haben. Hiervon wird wesentlich abhängen, ob solche Instrumente auch zukünftig genutzt werden und die traditionellen Wege der Wissensvermittlung ergänzen oder möglicherweise sogar ersetzen können. Mehr als drei Viertel (80 %) der ostdeutschen Betriebe, bei denen Beschäftigte an Weiterbildungen im ersten Halbjahr 2021 teilnahmen, kamen auch oder ausschließlich digitale Formen der Wissensvermittlung zur Anwendung. 57 % dieser Betriebe schätzten ein, dass die Bedeutung solcher Formate für die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen stark zugenommen habe; weitere ca. 30 % sagten, diese habe in zumindest geringem Maße zugenommen. Demgegenüber gaben 14 % an, dass digitale Formate in gleichem Umfang genutzt wurden wie vor der Corona-Pandemie. Die Einschätzungen westdeutscher Betriebe zur Nutzung solcher Formate fielen ähnlich aus (vgl. Abbildung 32).

³⁰ Vgl. Frei, Marek; Kriwoluzky, Silke; Putzing, Monika: Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 25. Befragungswelle 2020. Studie im Auftrag des Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie. Berlin, Juni 2021.

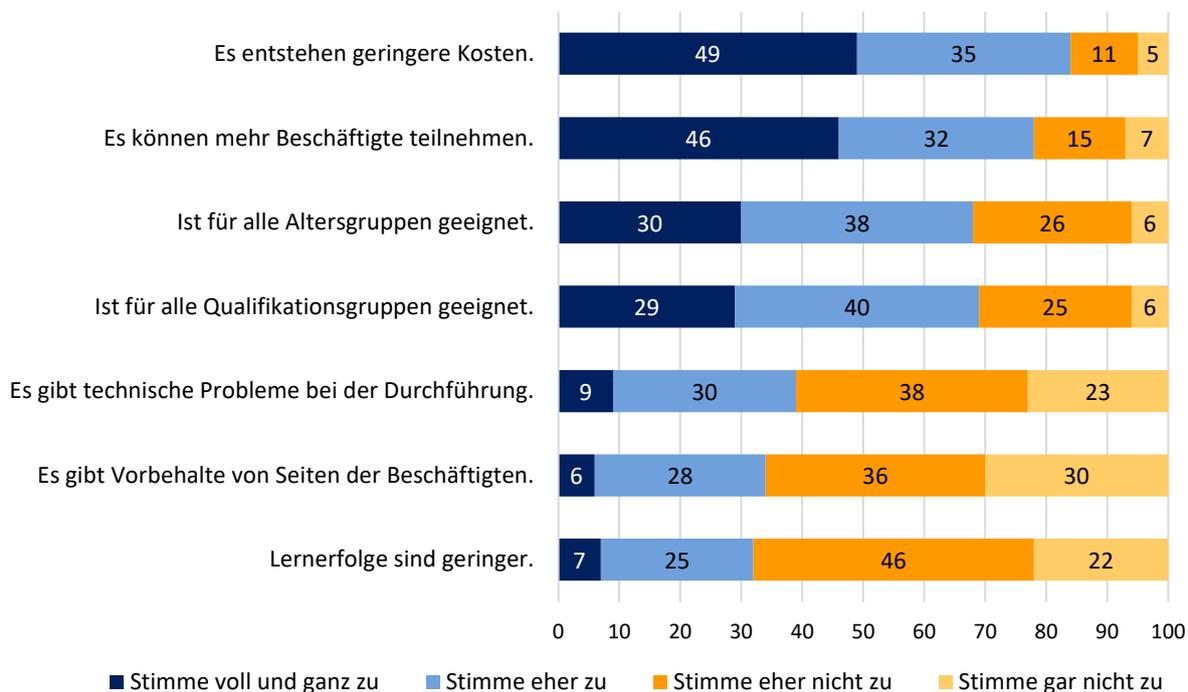
Abbildung 32: Nutzung digitaler Weiterbildungsformate in der Corona-Pandemie in Ost- und Westdeutschland

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2021.

Ob die digitalen Formen der Wissensvermittlung auch nach dem Ende der Pandemie genutzt werden, dürfte ganz wesentlich von den konkreten Erfahrungen der Betriebe mit dieser Art von Weiterbildung abhängen. Die Betriebe wurden daher gefragt, welche Vor- und Nachteile sie in diesen digitalen Formaten sehen. Einen der größten Vorteile sehen die befragten Betriebe in den gegenüber klassischen Formen der Weiterbildung geringeren Kosten: 84 % der ostdeutschen Betriebe mit Weiterbildung und Erfahrungen mit digitalen Formaten sind dieser Ansicht (stimme voll und ganz zu: 49 %, stimme eher zu: 35 %). Rund drei Viertel der Betriebe stimmten der Aussage zu, dass digitale Formate mehr Beschäftigten eine Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gestatten. Diese Einschätzung könnte wiederum mit den geringeren Kosten von digitalen Weiterbildungsformaten zusammenhängen. Jeweils mehr als zwei Drittel der Betriebe sind der Ansicht, dass digitale Qualifizierungsangebote sowohl für alle Altersgruppen als auch für alle Qualifikationsgruppen gleichermaßen geeignet sind. Im Umkehrschluss bedeutet dies aber auch, dass rund ein Drittel der Betriebe zur der Schlussfolgerung gelangt, dass digitale Formate der Wissensvermittlung nicht für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen geeignet sind. Bemerkenswert hoch ist auch der Anteil jener Betriebe, die auf technische Probleme bei der Durchführung verwiesen (39 %). Hier kann es sich um grundsätzliche, mit der technischen Infrastruktur zusammenhängende Schwierigkeiten handeln (z. B. Stabilität der Internetverbindung) oder um Probleme der Nutzerinnen und Nutzer bei der Anwendung der neuen Formate. So gab jeder dritte Betrieb an, dass es Vorbehalte seitens der Beschäftigten gab. Ähnlich viele Befragte waren der Meinung, dass der Lernerfolg bei der Nutzung

digitaler Formate geringer sei als bei klassischen Formen der Wissensvermittlung (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Erfahrungen mit digitalen Formaten der Weiterbildung



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2021

Fazit: In der Corona-Pandemie haben digitale Formate in der betrieblichen Fort- und Weiterbildung einen enormen Schub erfahren. Der Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten wäre vermutlich noch stärker ausgefallen, wenn es diese Alternativen nicht gegeben hätte. Die bisherigen Erfahrungen der Betriebe mit der Nutzung digitaler Weiterbildungsformate fallen differenziert aus. Es werden zahlreiche Vorteile genannt, aber es wird auch auf einige Nachteile hingewiesen. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass digitale Formate nicht nur eine zeitweilige Begleiterscheinung betrieblichen Weiterbildungsgeschehens sind, sondern auch nach dem Ende der Pandemie umfangreich genutzt werden. Um auch anderen Betrieben den Einstieg in die digitale Lernwelt zu erleichtern, sind die Vor- und Nachteile auf den Prüfstand zu stellen; möglicherweise wären Förderangebote zur Sensibilisierung der Belegschaft für digitales Lernen, zur technischen Ausstattung der Betriebe oder auch zur Verbesserung der Lernerfolge hilfreich.

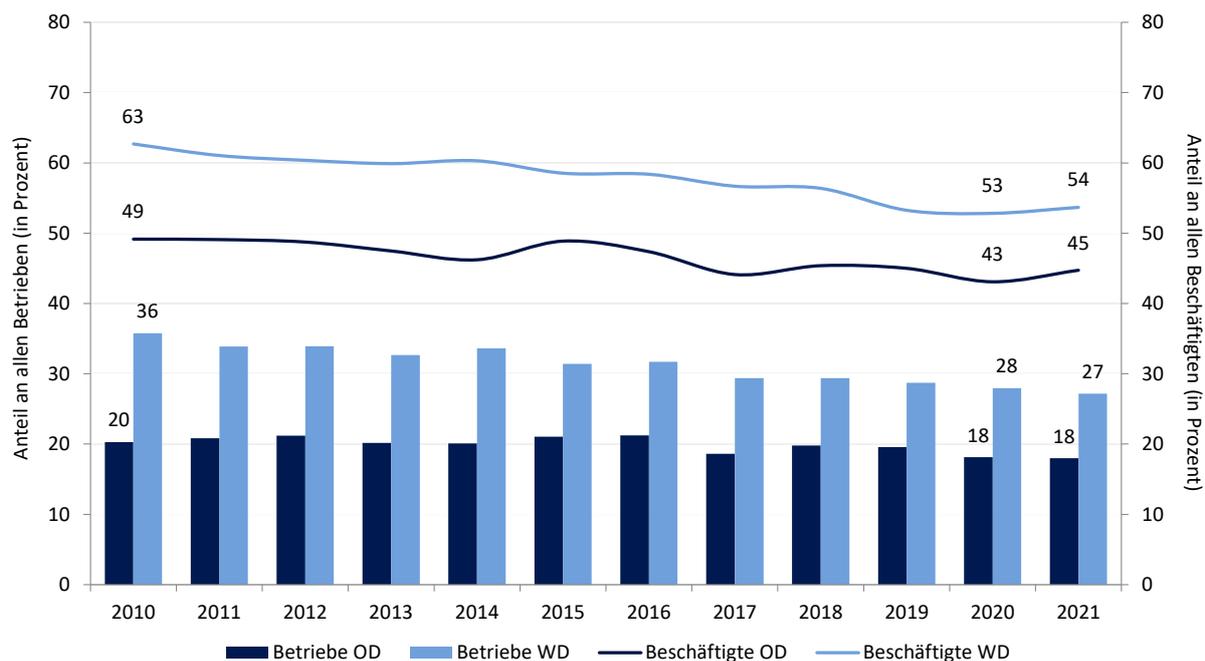
10. ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von der sozialpartnerschaftlichen Kooperation zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geprägt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Gewerkschaften verhandeln auf überbetrieblicher Ebene über betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben hängt daher ganz wesentlich von der betrieblichen Reichweite, d. h. dem Anteil der tarifgebundenen Betriebe an allen Betrieben ab.

10.1 Tarifbindung

Der Anteil von tarifgebundenen Betrieben hat sich gegenüber der vorangegangenen Befragung nicht verändert, der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung ist um zwei Prozentpunkte gestiegen (vgl. Abbildung 34).³¹

Abbildung 34: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Ostdeutschland anteilig nach wie vor deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland. Die Lücke zwischen

³¹ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf einer Selbstausskunft der Befragten in den untersuchten Betrieben.

Ost und West hinsichtlich der Tarifbindung hat sich im Verlauf der letzten Jahre zwar verringert, ist aber sowohl beim Anteil der tarifgebundenen Betriebe als auch beim Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben mit jeweils rund 9 Prozentpunkten immer noch relativ groß.

Die Wahrscheinlichkeit für eine Tarifbindung sinkt signifikant mit der Größe eines Betriebes, wie die folgende Tabelle 21 belegt.

Tabelle 21: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2021

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe mit Tarifvertrag | Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag |
|--|---------------------------|--|
| | % | % |
| Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte) | 13 | 14 |
| Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) | 26 | 28 |
| Mittelgroße Betriebe (50 bis 249 B.) | 46 | 49 |
| Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte) | 68 | 76 |
| Insgesamt | 18 | 45 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Ein weiterer Einflussfaktor hinsichtlich der Tarifbindung ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr in Ostdeutschland 2021

| Gründungsjahr | Betriebe mit Tarifvertrag | Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag |
|------------------|---------------------------|--|
| | % | % |
| vor 1990 | 33 | 73 |
| 1990 bis 1999 | 20 | 43 |
| 2000 bis 2009 | 14 | 29 |
| ab 2010 | 13 | 26 |
| Insgesamt | 18 | 45 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, da ältere Betriebe in der Regel mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe. Die im Vergleich zu Westdeutschland geringere Reichweite von Tarifverträgen in Ostdeutschland dürfte somit auch mit dem vergleichsweise hohen Anteil von Kleinstbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, sowie dem höheren Anteil jüngerer Betriebe zusammenhängen (siehe hierzu ausführlich Kapitel 3).

Hinsichtlich der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft. Die Spanne reicht bei den Betrieben von 6 % in den Übrigen Dienstleistungen bis 41 % im Baugewerbe und bei den Beschäftigten von 19 % im Handel bis 74 % in der Branche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2021

| Branche | Betriebe mit Tarifvertrag | Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag |
|---|---------------------------|--|
| | % | % |
| Land- und Forstwirtschaft | 8 | 20 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 38 | 74 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 16 | 42 |
| Baugewerbe | 41 | 46 |
| Handel und Reparatur | 9 | 19 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 9 | 27 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 28 | 52 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 13 | 46 |
| Erziehung und Unterricht | 36 | 60 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 21 | 46 |
| Übrige Dienstleistungen | 6 | 23 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 25 | 50 |
| Insgesamt | 18 | 45 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

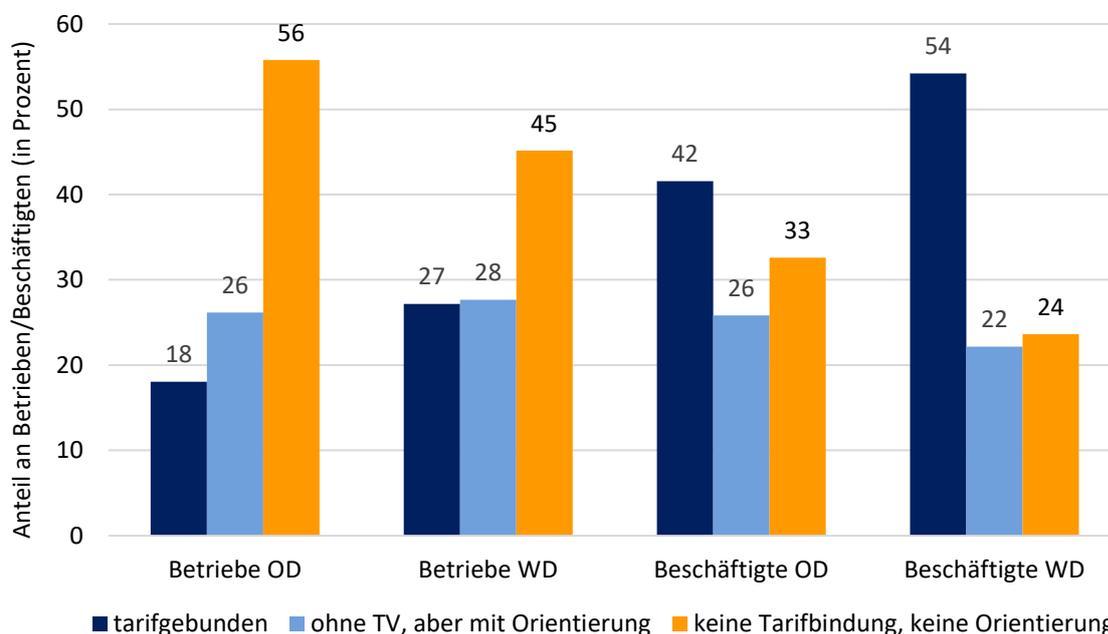
Die unterschiedlich starke Tarifabdeckung in den einzelnen Branchen dürfte u. a. ebenfalls mit der spezifischen Größenstruktur, d. h. dem Gewicht von Kleinstbetrieben zusammenhängen. In der Branche Übrige Dienstleistungen z. B. ist der Anteil von tarifgebundenen Betrieben niedriger als in allen anderen Branchen. Gleichzeitig weist diese Branche den höchsten Anteil von Kleinstbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, auf (siehe hierzu Kapitel 3).

10.2 Orientierung an Tarifverträgen

Lediglich 18 % der ostdeutschen Betriebe sind tarifgebunden. Die Reichweite von Tarifverträgen ist damit – bezogen auf den Anteil der Betriebe – im Osten relativ gering. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass Tarifverträge für einen nicht unerheblichen Teil der Betriebe ohne Tarifbindung als Maßstab bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern herangezogen werden. So gab rund jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb in Ostdeutschland (32 %) an, sich bei entsprechenden Verhandlungen an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Bezogen auf alle Betriebe in Ostdeutschland sind dies 26 %. Wie der regionale Vergleich zeigt, ist

dieser Anteil nicht wesentlich kleiner als im Westen (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Tarifbindung und Tariforientierung von Betrieben und Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Unter den nicht tarifgebundenen Betrieben steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich an einem Tarifvertrag orientiert wird, mit der Größe. Größere Betriebe sind nicht nur mehrheitlich tarifgebunden, sondern orientieren sich auch – sofern nicht tarifgebunden – häufiger als kleinere Betriebe an Flächentarifverträgen (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2021

| Betriebsgrößenklasse | Betriebe ohne Tarifvertrag | darunter: mit Orientierung an Tarifverträgen | |
|--|----------------------------|---|---------------------------|
| | | Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag | Anteil an allen Betrieben |
| | % | % | % |
| Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte) | 87 | 28 | 25 |
| Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte) | 74 | 41 | 31 |
| Mittelgroße Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte) | 54 | 45 | 24 |
| Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte) | 32 | 61 | 19 |
| Insgesamt | 82 | 32 | 26 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021

Der Anteil von nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben, beträgt in jeder einzelnen Branche der ostdeutschen Wirtschaft mindestens 23 %, liegt

aber in keiner Branche höher als 49 % - jeweils bezogen auf alle Betriebe ohne Tarifbindung (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen in Ostdeutschland

| Branche | Betriebe ohne Tarifvertrag | darunter: mit Orientierung an Tarifverträgen | |
|---|----------------------------------|---|------------------------------|
| | | Anteil an allen Betrieben ohne Tarifvertrag | Anteil an allen Betrieben |
| | % | % | % |
| Land- und Forstwirtschaft | 92 | 32 | 30 |
| Bergbau, Energie, Wasser, Abfall | 62 | 23 | 15 |
| Verarbeitendes Gewerbe | 84 | 33 | 28 |
| Baugewerbe | 59 | 49 | 29 |
| Handel und Reparatur | 91 | 30 | 28 |
| Verkehr, Information, Kommunikation | 91 | 27 | 24 |
| Finanz- und Versicherungsdienstleistungen | 72 | 25 | 18 |
| Unternehmensnahe Dienstleistungen | 87 | 25 | 22 |
| Erziehung und Unterricht | 64 | 41 | 26 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 79 | 45 | 35 |
| Übrige Dienstleistungen | 94 | 23 | 21 |
| Organisationen ohne Erwerbszweck | 75 | 49 | 37 |
| Insgesamt | 82 | 32 | 26 |

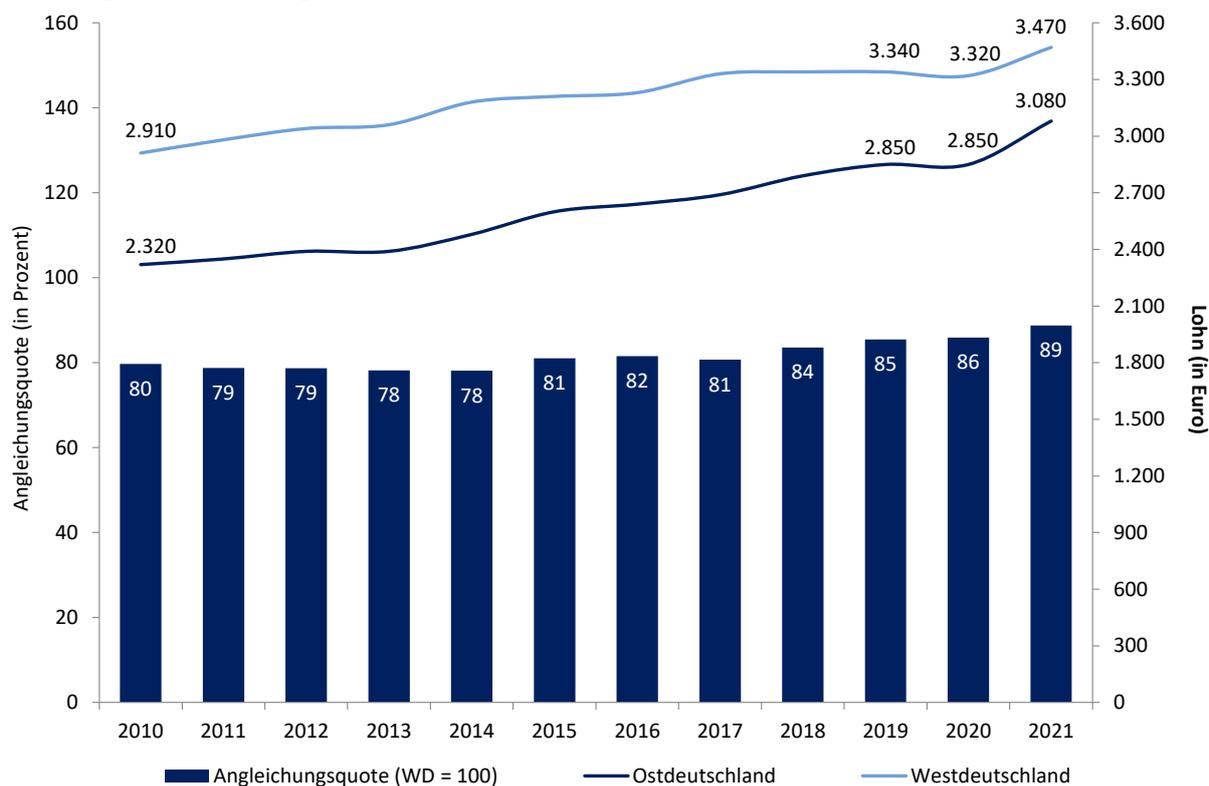
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Angaben ohne Öffentliche Verwaltung

Fazit: In den vergangenen Jahren ist die Tarifbindung tendenziell zurückgegangen. Dieser Trend hat sich im zurückliegenden Jahr nicht fortgesetzt. Der Anteil von tarifgebundenen Betrieben blieb stabil, der Anteil von tarifgebundenen Beschäftigten ist sogar leicht gestiegen. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen, d. h. tendenziell sinkender Tarifbindung in Ost und West, sind in Ostdeutschland anteilig aber nach wie vor deutlich weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Westdeutschland. Der Einfluss der Tarifparteien auf die Gestaltung von Mindestarbeitsbedingungen in den Betrieben ist im Osten dementsprechend kleiner als im Westen. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe orientiert sich jedoch bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. In dieser Hinsicht wirken Tarifverträge somit über ihren eigentlichen Geltungsbereich hinaus.

11. LÖHNE UND GEHÄLTER

Im Jahr 2021 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst³² in Ostdeutschland über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 3.080 Euro je Vollzeitbeschäftigter bzw. Vollzeitbeschäftigtem.³³ Der westdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst lag bei rund 3.470 Euro (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021. Verdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

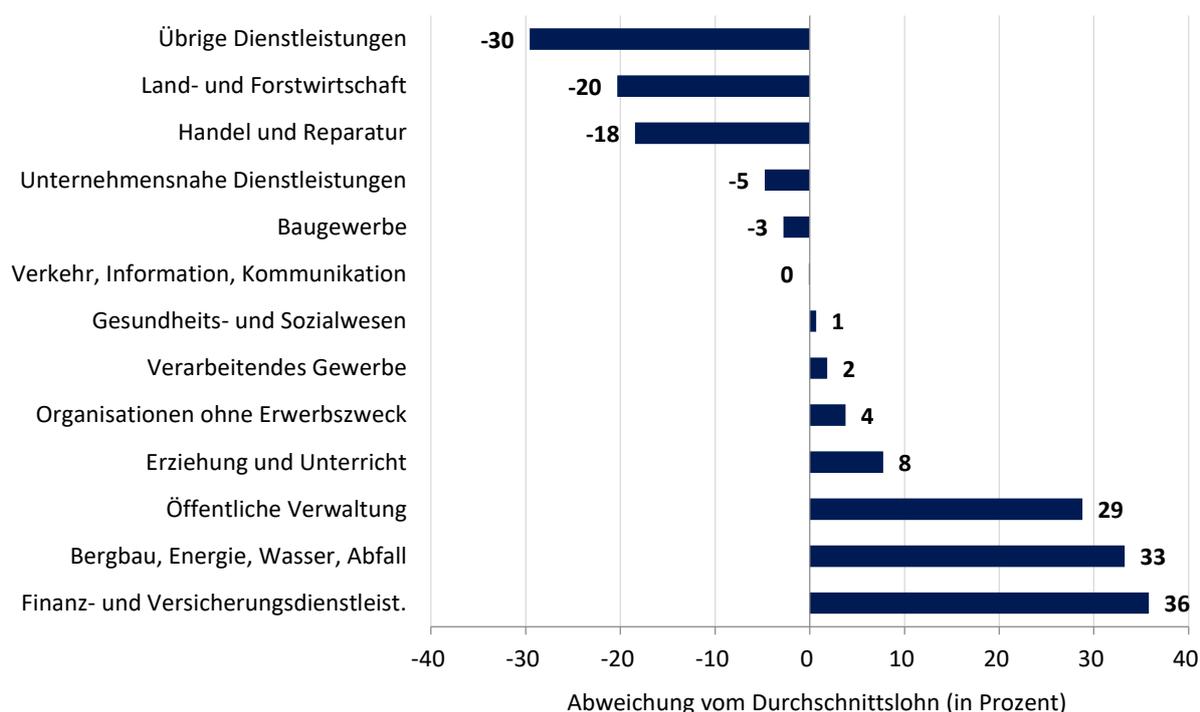
Damit ist in beiden Teilen des Landes in 2021 eine deutliche Steigerung der Verdienste erkennbar, insbesondere jedoch in Ostdeutschland. Dort hatte der Bruttodurchschnittsverdienst im Krisenjahr 2020 noch stagniert. In den westdeutschen Bundesländern hatte er sich sogar seit dem Jahr 2017 kaum erhöht und war in 2020 leicht gesunken. Der aktuell starke Anstieg scheint angesichts der Corona-Pandemie erstaunlich, fügt sich jedoch in das bereits in

³² Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (Vollzeitäquivalente). In der aktuellen Befragungswelle haben rund drei Viertel der befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme im Juni 2021 gemacht. Fehlende Angaben wurden imputiert.

³³ An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Auszubildende und Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet.

den vorigen Kapiteln gezeichnete Bild der wirtschaftlichen Erholung im Jahr 2021.³⁴ Mit dem starken Lohnanstieg in Ostdeutschland erhöht sich auch die Angleichungsquote zum vierten Mal in Folge. Insgesamt verdienten Beschäftigte in Ostdeutschland in 2021 im Mittel 89 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland. Das bedeutet, dass der Bruttodurchschnittsverdienst je Vollzeitäquivalent für ostdeutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Schnitt 11 % geringer ausfiel als der für westdeutsche Beschäftigte. Die durchschnittlichen Monatsbruttoverdienste unterscheiden sich sehr zwischen den Wirtschaftsbereichen und liegen in manchen Branchen deutlich über dem ostdeutschen Durchschnittsverdienst (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Ostdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Verdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

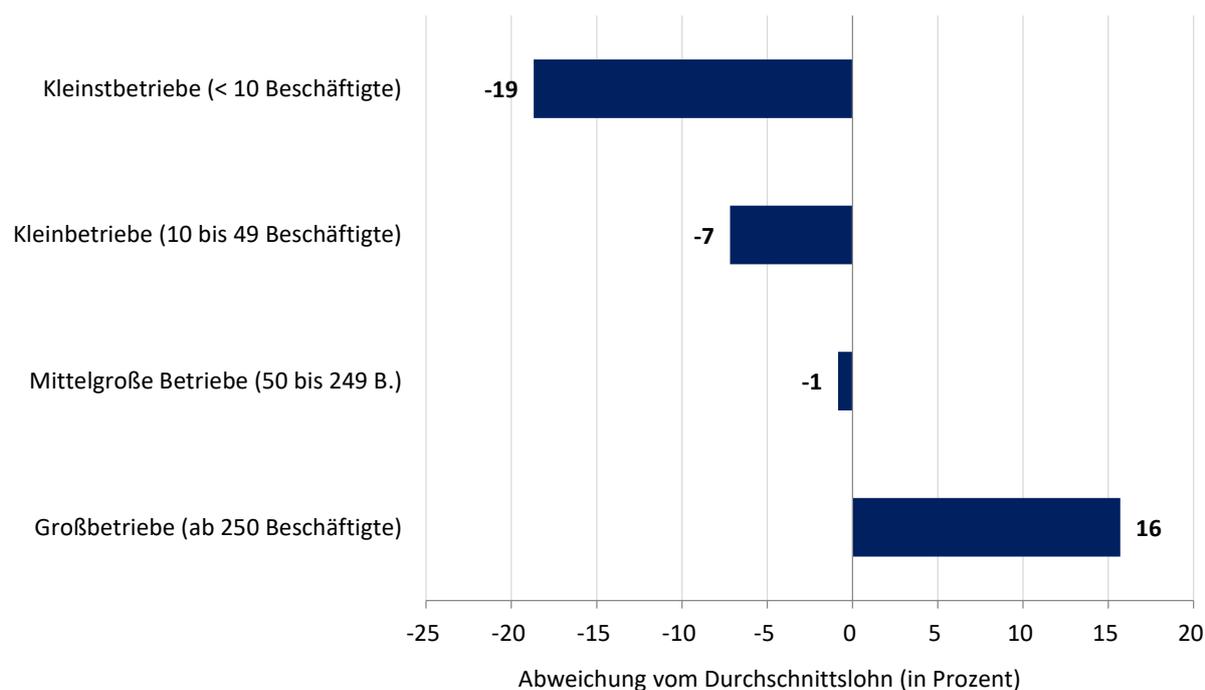
Über dem ostdeutschen Durchschnitt liegen die Verdienste in den Branchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall und Öffentliche Verwaltung. In den Übrigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur/Sport), einer der am stärksten von der Corona-Pandemie betroffenen

³⁴ Bei der Interpretation der Ergebnisse muss beachtet werden, dass die Entwicklung der Löhne durch zugrundeliegende Veränderungen der Beschäftigtenstruktur beeinflusst werden kann. So könnten zum Beispiel überdurchschnittlich viele, vergleichsweise gering bezahlte Beschäftigte durch Jobverlust oder Betriebsschließung aus den Betrieben ausgeschieden sein, was rein statistisch zur einer Erhöhung des Lohn-Mittelwerts in den befragten Betrieben führt.

Branchen, sind die Verdienste dagegen deutlich unterdurchschnittlich, gefolgt von der Land- und Forstwirtschaft sowie Handel und Reparatur. Auch in Westdeutschland weisen die Übrigen Dienstleistungen und die Land- und Forstwirtschaft die geringsten Verdienste auf. Insgesamt fällt die branchenspezifische Lohnspreizung in Ostdeutschland geringfügig kleiner aus als in Westdeutschland. Dies zeigt sich an der Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten branchenspezifischen Durchschnittsverdienst. Diese beträgt in Ostdeutschland rund 2.010 Euro bzw. 66 % des ostdeutschen Durchschnittsverdienstes. In Westdeutschland beläuft sich der Abstand zwischen dem höchsten und niedrigsten branchenspezifischen Verdienst auf rund 2.366 Euro bzw. 68 % des westdeutschen Durchschnittsverdienstes.

In größeren Betrieben sind die Verdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Durchschnitt höher aus als in kleineren. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten liegen sie rund 19 % unter; in Großbetrieben dagegen um 16 % über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2021



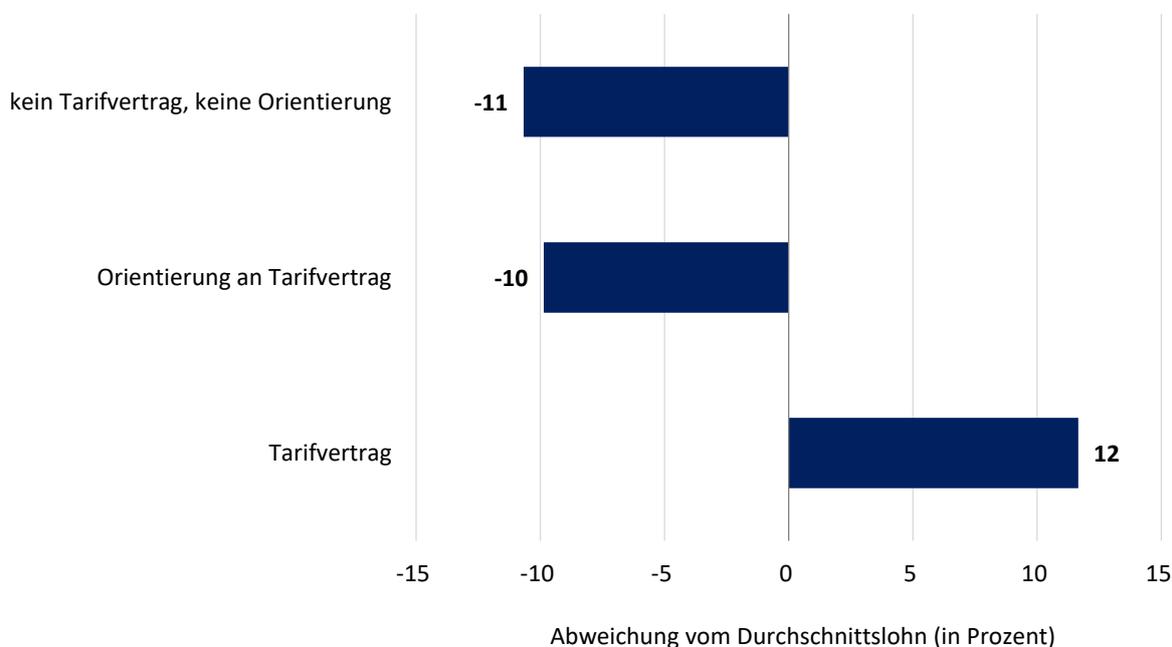
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Verdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

Dieses Muster zeigt sich auch für Westdeutschland – wobei die Spreizung hier etwas geringer ausfällt als in Ostdeutschland (-18 % bis +14 %).

Die Höhe der Verdienste unterscheidet sich auch je nach der Tarifgebundenheit eines Betriebes. In 2021 lagen die monatlichen Bruttodurchschnittsverdienste von Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag 12 % über dem ostdeutschen Durchschnittslohn. Verdienste von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben lagen dagegen 11 % darunter. Auch in

Betrieben, die zwar nicht tarifgebunden sind, sich aber an einem Tarifvertrag orientieren, lagen die durchschnittlichen Löhne mit -10 % deutlich unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifgebundenheit in Ostdeutschland 2021



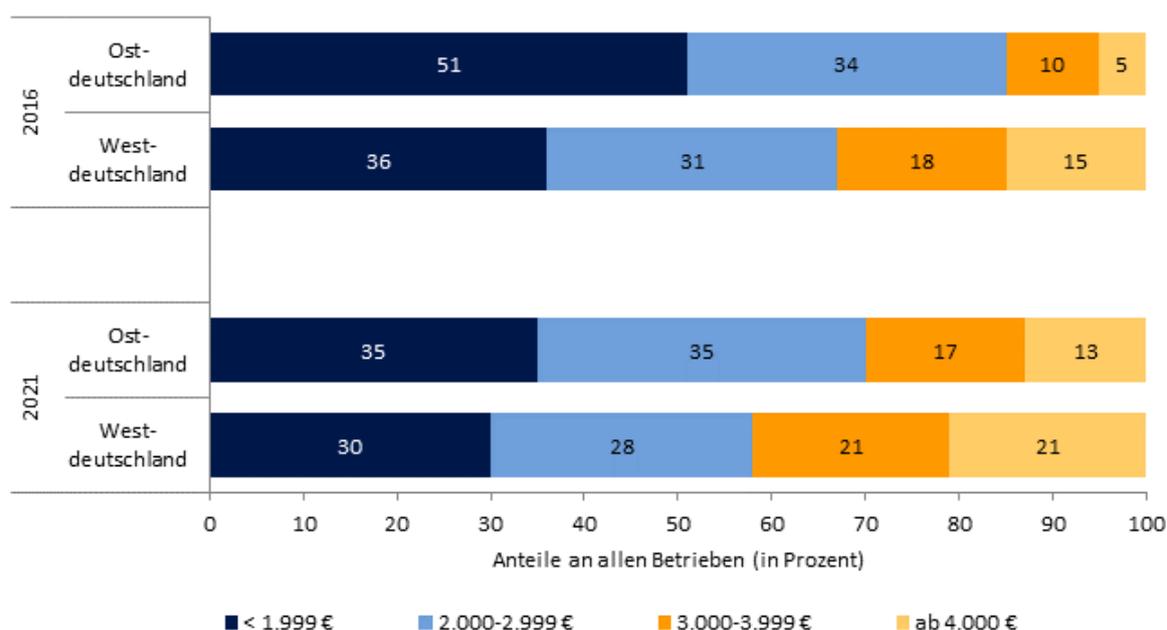
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Verdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

In ostdeutschen Betrieben mit Tarifbindung verdienen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Mittel rund 94 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Betrieben mit Tarifbindung in Westdeutschland. In ostdeutschen tarifgebundenen Betrieben werden somit nicht nur höhere durchschnittliche Löhne gezahlt als im Durchschnitt der ostdeutschen Wirtschaft, die Lohnlücke zu tarifgebundenen Betrieben in Westdeutschland fällt auch deutlich geringer aus. Im Gegensatz dazu ist die Lohnlücke zwischen Ost und West bei den nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Flächentarifvertrag orientierenden ostdeutschen Betrieben höher als im Durchschnitt. In ostdeutschen Betrieben dieser Gruppe entsprechen die Löhne im Mittel nur rund 86 % der Verdienste in der westdeutschen Vergleichsgruppe. Am größten ist die Lücke bei Betrieben ohne Tarifbindung und ohne Orientierung an Tarifverträgen: In diesen Betrieben liegen die Löhne bei lediglich 85 % der Löhne in vergleichbaren westdeutschen Betrieben.

Die hier dargestellten Verdienstunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürften nicht unwesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie oben bereits dargestellt, steigt die mit der Größe eines Betriebes die Wahrscheinlichkeit einer Tarifbindung (siehe Kapitel 10).

Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich auch die durchschnittlichen Verdienste auf Betriebsebene bestimmen. Auch hier zeigt sich, dass in Ostdeutschland ein größerer Anteil der Betriebe geringere Löhne zahlt als in Westdeutschland. So haben im Jahr 2021 35 % der ostdeutschen Betriebe einen durchschnittlichen Monatsbruttolohn von weniger als 2.000 Euro gezahlt (vgl. Abbildung 40). In Westdeutschland trifft dies auf 30 % der Betriebe zu. Dagegen zahlen nur 13 % der ostdeutschen Betriebe monatliche Durchschnittslöhne von mindestens 4.000 Euro, in Westdeutschland sind es dagegen über 21 % der Betriebe. Verglichen mit den Daten des Jahres 2016 zeigt sich jedoch, dass der Anteil der Betriebe, die Löhne in der untersten Kategorie zahlen, in Ostdeutschland deutlich gesunken ist. Da hier Nominallöhne dargestellt sind, ist dies zwar auch auf die allgemeine Preisentwicklung zurückzuführen. Ein Vergleich mit der Entwicklung in Westdeutschland deutet jedoch darauf hin, dass tatsächlich eine Angleichung der Lohnstruktur stattfindet: Während in den fünf Jahren der Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment in Ostdeutschland um 16 Prozentpunkte sank (von 51 auf 35 %), ging er in Westdeutschland nur um sechs Prozentpunkte zurück (von 36 auf 30 %).

Abbildung 40: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Ost- und Westdeutschland 2016 und 2021



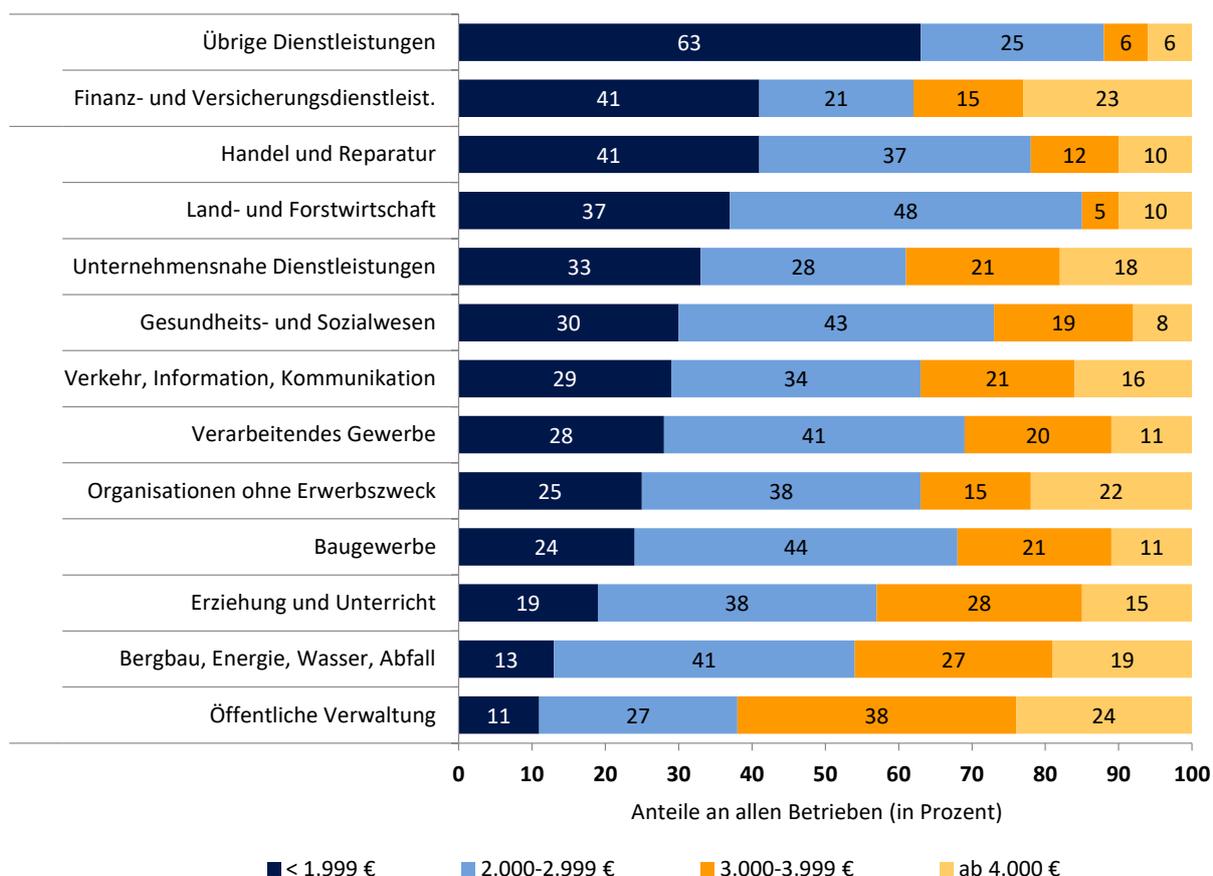
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2021 und 2016. Durchschnittliche Bruttoverdienste im Juni 2021 bzw. im Juni 2016 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

Der Anteil an Betrieben mit besonders geringen Durchschnittslöhnen (weniger als 2.000 Euro) ist mit 63 % erwartungsgemäß in den Übrigen Dienstleistungen besonders hoch, da diese auch bisher mit niedrigen Durchschnittsverdiensten aufgefallen sind (vgl. Abbildung 41). Interessant ist jedoch, dass der nächsthöchste Anteil an Betrieben mit niedrigen Löhnen unter anderem bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (41 %) zu finden ist, wenngleich die Durchschnittslöhne hier 36 % über dem Gesamtdurchschnitt lagen. Dies spricht für eine deutliche Spreizung der Verdienste in dieser Branche, sodass besonders hohe Löhne den

Durchschnitt stark erhöhen. Dies zeigt sich auch daran, dass in dieser Branche gleichzeitig der Anteil der Betriebe mit Durchschnittslöhnen im obersten Lohnsegment am zweithöchsten ist (23 %).

Der Anteil der Betriebe mit geringen Verdiensten sinkt zudem mit der Betriebsgröße. Unter den Kleinstbetrieben zahlen 42 % Löhne unter 2.000 Euro, bei den Großbetrieben sind es dagegen nur 6 %.

Abbildung 41: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Ostdeutschland 2021



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2021. Durchschnittliche Bruttoverdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

Fazit: Im Jahr 2021 sind die durchschnittlichen Löhne in Ostdeutschland gestiegen. Diese liegen zwar weiterhin unter dem Westniveau, der Abstand zwischen den ost- und westdeutschen Verdiensten hat sich jedoch weiter reduziert. Lohndifferenzen bestehen nicht nur zwischen den Regionen, sondern auch zwischen den Hochlohnbranchen und solchen mit geringen Löhnen. Diese Branchenunterschiede finden sich gleichermaßen in den neuen und den westdeutschen Bundesländern. Auch Beschäftigte in Großbetrieben sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit Tarifvertrag verdienen im Mittel deutlich mehr als Beschäftigte in Kleinstbetrieben oder Betriebe ohne Tarifbindung. Die Entwicklung der Löhne der Beschäftigten steht auch im Zusammenhang mit der Entwicklung der Produktivität, welche ihrerseits

maßgeblich von der technischen Ausstattung der Betriebe bestimmt wird. Daher ist es letztlich auch für die Lohnentwicklung von besonderer Bedeutung, wie stark die Betriebe in der Lage sind zu investieren und Innovationen durchzuführen. Dies wird daher im folgenden Kapitel 12 erläutert.

12. INVESTITIONEN UND INNOVATIONEN

Die Möglichkeiten und Grenzen betrieblichen Handelns, gerade auch in Bezug auf die Beschäftigung, werden bestimmt durch die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes: Ein Betrieb, der bessere Produkte anbietet oder seine Produkte oder Dienstleistungen effizient herstellen kann, verfügt über Wachstumspotenziale, kann höhere Löhne zahlen und hat Spielräume zur Weiterentwicklung der Beschäftigten. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit lässt sich etwa durch Investitionen in die Kapitalausstattung und durch Innovationen steigern.

12.1 Investitionen

Bei Investitionen – hier im Sinne von Sachinvestitionen verstanden – handelt es sich um die Anschaffung langfristiger Vermögensgegenstände, mit deren Hilfe höhere Erträge generiert werden sollen. So kann ein Produkt mit neueren oder besseren Maschinen und Anlagen schneller hergestellt werden; eine Dienstleistung kann unter Verwendung passender EDV-Technik rascher abgewickelt werden. Im Geschäftsjahr 2020³⁵ investierten 47 % aller ostdeutschen Betriebe in neue Produktionsmittel. In Westdeutschland lag der Anteil der investierenden Betriebe, wie schon in den Vorjahren, mit 50 % etwas höher. Das durchschnittliche Investitionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem (in Vollzeitäquivalenten) stieg in Ostdeutschland leicht an und betrug rund 7.600 €. In Westdeutschland gingen die durchschnittlichen Investitionen hingegen das zweite Jahr in Folge deutlich zurück und lagen 2020 bei rund 7.400 €. Damit hat sich zum ersten Mal seit acht Jahren der Abstand zwischen Ost- und Westdeutschland bei der Investitionsintensität geschlossen (vgl. Abbildung 42).

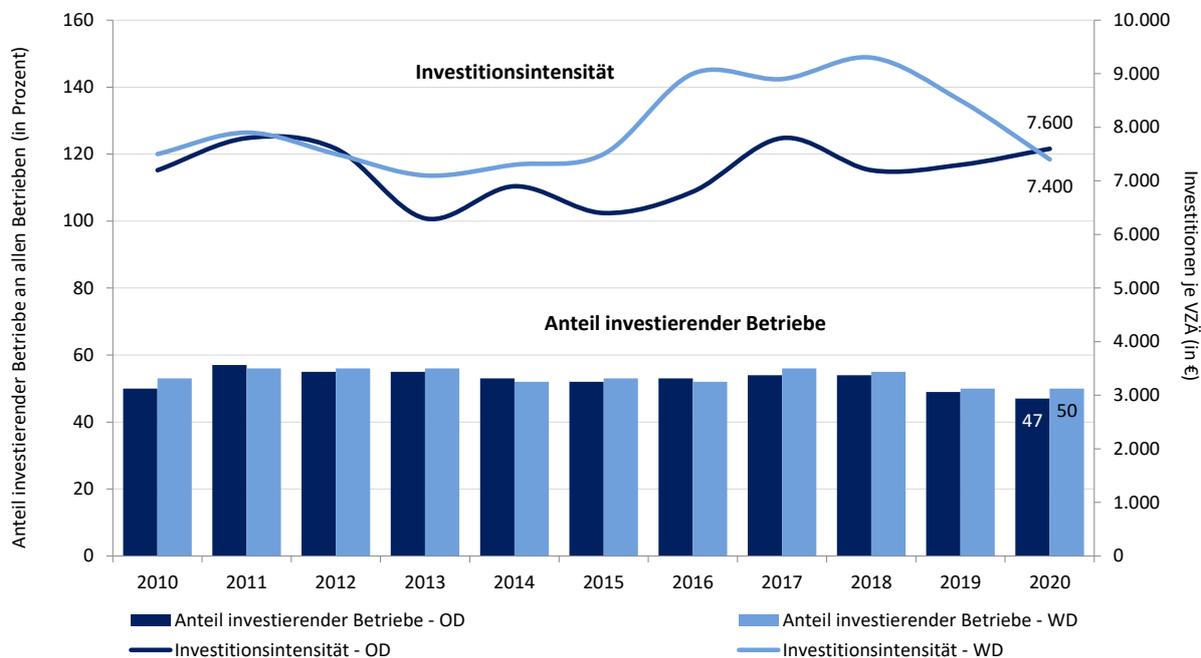
Die einzelnen Branchen weisen eine ganz unterschiedliche Investitionsneigung auf. So investierten jeweils rund 60 % der ostdeutschen Betriebe aus dem Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall und aus der Landwirtschaft, aber nur knapp 40 % aus dem Bereich Handel und Reparatur. Auch das Investitionsvolumen (je Vollzeitäquivalent) variierte stark zwischen den Branchen: Es lag zwischen rund 1.500 € im Bereich Übrige Dienstleistungen und fast 44.000 € im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall. Der starke Rückgang der Investitionsintensität in Westdeutschland ist insbesondere auf einen Einbruch der Investitionen im Produzierenden Gewerbe³⁶ zurückzuführen: Betrug das Investitionsvolumen je Vollzeitäquivalent in Betrieben in diesem Wirtschaftsbereich in den vergangenen Jahren jeweils rund 12.000 €, so lag es 2020 nur noch bei rund 8.900 €. Das entspricht einem Rückgang von 24 %. In Ostdeutschland

³⁵ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2020.

³⁶ Hierzu zählen die Branchen Bergbau, Energie, Wasser Abfall, das Verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe.

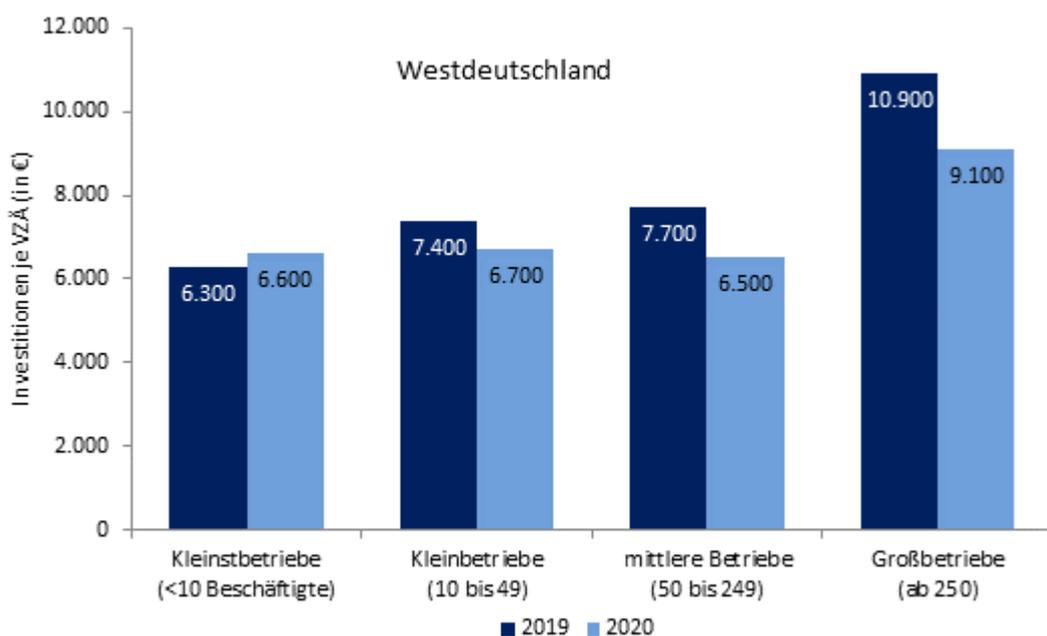
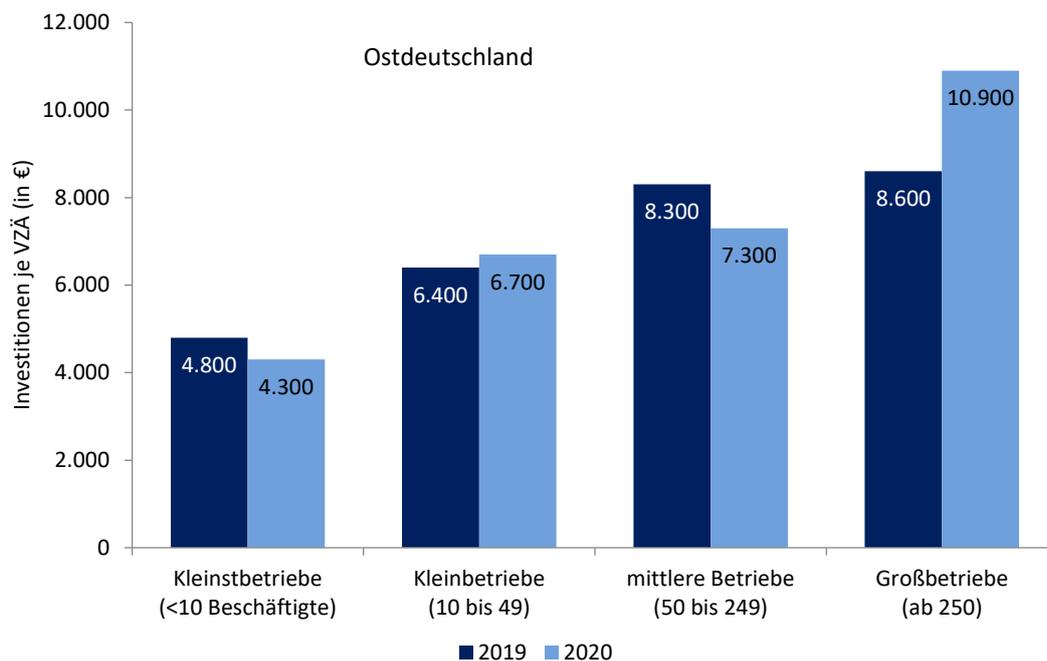
hingegen stieg die Investitionsintensität im Produzierenden Gewerbe im Vergleich zu den Vorjahren von jeweils rund 9.000 € auf 12.600 € im Jahr 2020.

Abbildung 42: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2021

Parallel war in Westdeutschland ein deutlicher Rückgang der Investitionstätigkeit bei den mittleren und den Großbetrieben zu beobachten: Das Investitionsvolumen je Vollzeitäquivalent lag 2020 in Großbetrieben bei rund 9.100 €, gegenüber rund 10.900 € im Vorjahr. Bei den mittleren Betrieben sank es von rund 7.700 € auf rund 6.500 €. Das entspricht jeweils einem Rückgang von rund 16 %. In Ostdeutschland hingegen blieb die Investitionsintensität zwischen 2019 und 2020 in fast allen Betriebsgrößenklassen weitgehend konstant, in den Großbetrieben stieg sie sogar an (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Investitionsintensität nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2019 und 2020

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2020 und 2021

Generell investierten größere Betriebe in höherem Maße als kleine: So nahmen 79 % aller ostdeutschen Großbetriebe Investitionen vor, aber nur 41 % der Kleinstbetriebe. Auch lag das Investitionsvolumen (je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem in Vollzeitäquivalenten) der Großbetriebe mit 10.900 € mehr als doppelt so hoch wie das der Kleinstbetriebe (rund 4.300 €). Im Ergebnis wurde mehr als ein Drittel des gesamten ostdeutschen Investitionsvolumens durch Großbetriebe investiert, aber nur knapp 10 % von Kleinstbetrieben.

Der zentrale Investitionsbereich war die Informations- oder Kommunikationstechnik: 59 % aller Betriebe, die im Jahr 2020 Investitionen tätigten, investierten in diesem Bereich. Das entspricht 28 % aller ostdeutschen Betriebe. Dabei lag der Anteil der Betriebe mit Investitionen in Informations- oder Kommunikationstechnik im Dienstleistungssektor mit 30 % deutlich höher als im Produzierenden Gewerbe mit 21 %. Bei den Investitionen in Produktionsanlagen sowie Betriebs- und Geschäftsausstattung stellt sich die Situation genau umgekehrt dar: In diesen Bereich investierten 31 % der Betriebe des Produzierenden Gewerbes, aber nur 23 % der Betriebe des Dienstleistungssektors.

Investitionen werden unterschieden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Erweiterungsinvestitionen wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche oder verbesserte Maschinen und Anlagen. Aufgrund ihrer Bedeutung für Produktivität und Arbeitskräfte-nachfrage sind Erweiterungsinvestitionen von besonderem Interesse. Insgesamt nahmen 60 % aller ostdeutschen Betriebe mit Investitionen auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht etwa 28 % aller Betriebe in Ostdeutschland. 40 % der insgesamt in Ostdeutschland investierten Mittel flossen in Erweiterungsinvestitionen. In Westdeutschland fielen die Anteile ähnlich aus.

12.2 Innovationen

Nicht nur durch Investitionen, sondern auch durch Innovationen lässt sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebes erhöhen: Durch sie werden Produkte oder Leistungen verbessert, so dass zusätzlicher Umsatz generiert oder Produktionsprozesse optimiert werden können. Im Geschäftsjahr 2020³⁷ setzten 33 % aller ostdeutschen Betriebe Innovationen um. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Innovationen mit 39 % etwas höher. Besonders innovationsfreudig war der Bereich Erziehung und Unterricht, wo 44 % aller Betriebe Innovationen realisierten. Auch im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation setzten jeweils mehr als 40 % der Betriebe Innovationen um. Größere Betriebe sind deutlich häufiger innovativ tätig als kleinere Betriebe: So realisierten 57 % der ostdeutschen Großbetriebe und 44 % der mittleren Betriebe Innovationen. Dettmann et al., die anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2019 Unterschiede in der Innovationstätigkeit von Betrieben in Deutschland untersucht haben, begründen dies damit, dass größere Betriebe

³⁷ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. In der aktuellen Befragung war dies das Geschäftsjahr 2020.

über mehr Kapital und über besseres internes Wissen und Strukturen verfügen.³⁸ Bemerkenswert ist allerdings, dass auch unter den ostdeutschen Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten der Anteil der innovierenden Betriebe noch bei 30 % lag.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich in erster Linie um Produktinnovationen, d. h. es wurden Leistungen oder Produkte, die ein Betrieb bislang nicht produzierte, am Markt angeboten. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der ost- wie auch der westdeutschen Betriebe umgesetzt. Produktinnovationen bestehen überwiegend in Weiterentwicklungen oder in Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten ist demgegenüber eher selten, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Immerhin 6 % aller ostdeutschen Betriebe entwickelten jedoch auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. In Westdeutschland waren es 8 % der Betriebe (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Art der Innovationen in Ost- und Westdeutschland

| Art der Innovation* | Betriebe | |
|--|----------------|-----------------|
| | Ostdeutschland | Westdeutschland |
| | % | |
| Prozessinnovationen | 12 | 14 |
| Produktinnovationen | 31 | 36 |
| darunter: | | |
| - Weiterentwicklungen | 24 | 28 |
| - Sortimentserweiterungen | 17 | 20 |
| - Marktneuheiten | 6 | 8 |
| Betriebe mit Innovationen insgesamt | 33 | 39 |

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2021. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2020. *Mehrfachnennung möglich

Ein Weg um Innovationen, und insbesondere Marktneuheiten, zu realisieren, ist die betriebliche Forschung und Entwicklung (FuE). In Ost- wie in Westdeutschland befassten sich 6 % der Betriebe mit FuE, größere Betriebe deutlich häufiger als kleinere Betriebe. So waren 2020 29 % der ostdeutschen Großbetriebe im Bereich FuE aktiv, aber nur 4 % der Kleinstbetriebe. In

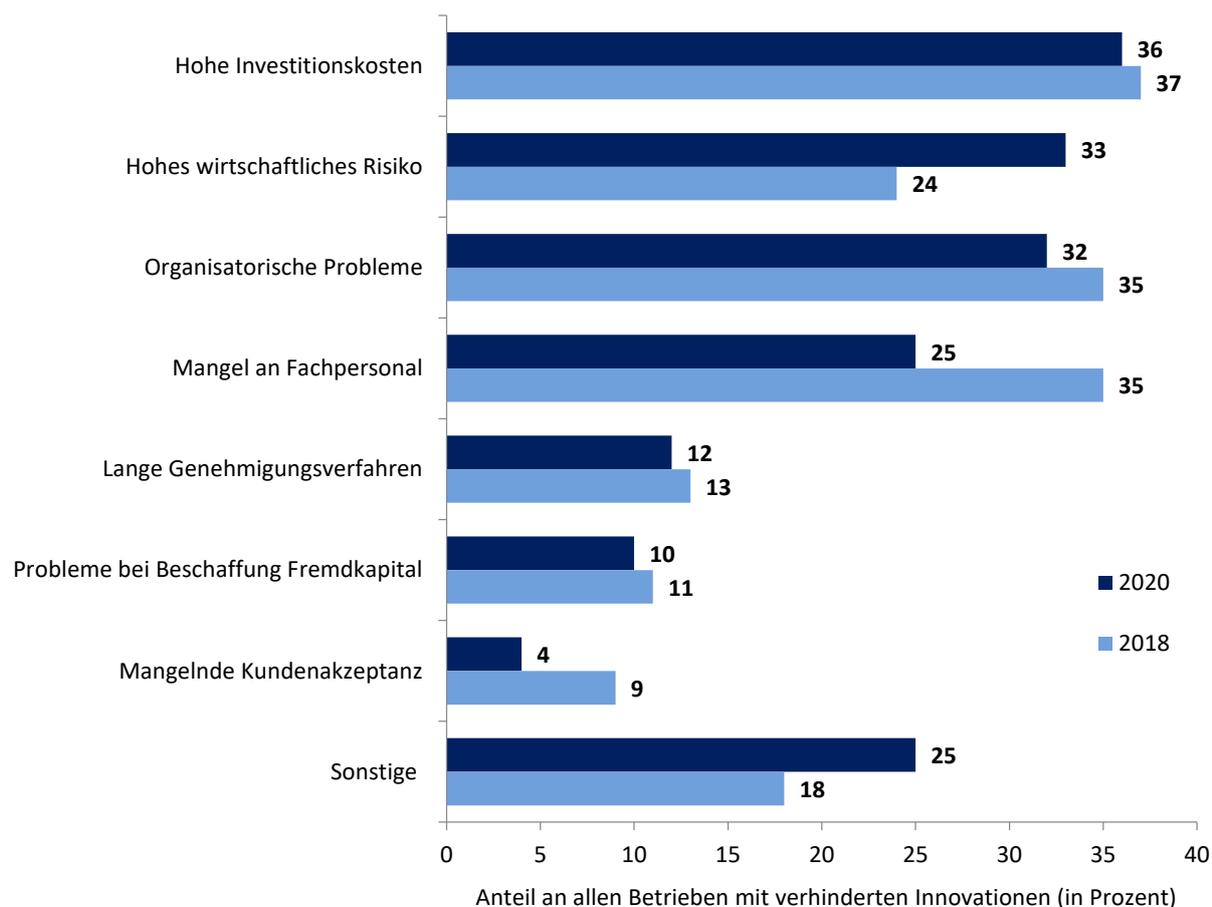
³⁸ Dettmann, E.; Fackler, D.; Müller, S.; Neuschäffer, G.; Slavtchev, V.; Leber, U.; Schwengler, B.: Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? IAB-Forschungsbericht 12/2020, S. 96.

Westdeutschland stellte sich die Relation ähnlich dar. Die große Mehrzahl der Betriebe, die sich in FuE engagierten, tat dies in Kooperation mit anderen Institutionen. So arbeiteten 85 % aller ostdeutschen Betriebe mit FuE-Aktivitäten im Bereich Forschung und Entwicklung mit anderen Betrieben, Forschungseinrichtungen oder externen Beratern zusammen. Besonders Kooperationen mit anderen Betrieben und mit Universitäten oder Fachhochschulen waren dabei von Bedeutung: Jeweils rund 63 % der Betriebe mit FuE-Aktivitäten arbeiteten mit einem oder mehreren Partnern dieser Art zusammen.

Nicht umgesetzte Innovationen

9 % aller ostdeutschen Betriebe gaben an, dass sie im Geschäftsjahr 2020 Innovationen geplant hatten, diese aber nicht umsetzen konnten (Westdeutschland: 10 %). Im Vergleich zur letztmaligen Erhebung vor zwei Jahren hat sich der Anteil von Betrieben mit nicht realisierten Innovationsvorhaben damit erhöht, v. a. in Westdeutschland: Damals lag der Anteil in Ostdeutschland bei 7 %, in Westdeutschland bei 6 %. Wie schon im Geschäftsjahr 2018 bestand das zentrale Innovationshemmnis in den hohen Investitionskosten (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44: Gründe für nicht durchgeführte Innovationen in Ostdeutschland 2018 und 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 und 2021. Teilgesamtheit: Betriebe mit verhinderten Innovationen

Dieser Grund wurde von 36 % der ostdeutschen Betriebe mit verhinderten Innovationen genannt. Ein weiteres wichtiges Innovationshemmnis stellte im Geschäftsjahr 2020 das hohe wirtschaftliche Risiko dar. Dieser Aspekt hat im Vergleich zum Geschäftsjahr 2018 deutlich an Bedeutung gewonnen – vor zwei Jahren nannten nur 24 % der Betriebe dies als Grund für nicht durchgeführte Innovationen, dieses Mal waren es 33 % der Betriebe. Es steht zu vermuten, dass hier die generelle wirtschaftliche Unsicherheit, die im Zuge der Corona-Pandemie bestand, die Risikobewertung der Betriebe beeinflusst hat.

Fazit: Trotz der pandemiebedingten wirtschaftlichen Unsicherheiten blieben die Investitions- und Innovationsaktivitäten der ostdeutschen Betriebe auch im Jahr 2020 weitgehend konstant. In Westdeutschland hingegen ging das Investitionsvolumen deutlich zurück, v. a. aufgrund sinkender Investitionen im Produzierenden Gewerbe. Hier zeigt sich ein Bild, wie es auch in früheren Krisen zu beobachten war: In Westdeutschland sinken die Investitionen auf bzw. unter das ostdeutsche Niveau, steigen dann aber bei wirtschaftlicher Erholung rasch wieder an. Es bleibt abzuwarten, ob sich diese Entwicklung auch im Falle des coronabedingten wirtschaftlichen Einbruchs wiederholen wird.

GLOSSAR

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.

Auszubildende

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

Beschäftigte

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamte und Beamtinnen, tätige Inhaber und Inhaberinnen, 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 bzw. eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig ist – entsprechend den Meldungen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Diese erstatten für ihre sozialversicherungspflichtig (und geringfügig) Beschäftigten Meldungen zur Sozialversicherung. Die rechtliche Grundlage hierfür ist § 28a Sozialgesetzbuch IV (SGB IV). Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung.

Fachkräfte

Als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“ gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber

und Arbeitgeberinnen sowie Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

Teilzeitbeschäftigte

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

Weiterbildung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Weiterbildung“ alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt bzw. die Kosten ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen werden. 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).