

Bechmann, Sebastian et al.

Research Report

Wandel der Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014

IAB-Forschungsbericht, No. 9/2015

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bechmann, Sebastian et al. (2015) : Wandel der Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014, IAB-Forschungsbericht, No. 9/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/126514>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht 9/2015

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Wandel der Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014

Sebastian Bechmann
Vera Dahms
Nikolai Tschersich
Marek Frei
Barbara Schwengler
Iris Möller

ISSN 2195-2655

Wandel der Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland

Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014

Sebastian Bechmann (TNS Infratest Sozialforschung)

Vera Dahms (Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen – SÖSTRA)

Nikolai Tschersich (TNS Infratest Sozialforschung)

Marek Frei (Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen – SÖSTRA)

Barbara Schwengler (IAB)

Iris Möller (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	10
Abstract	11
1 Einleitung.....	12
2 Betriebslandschaft und wirtschaftliche Kennziffern	12
2.1 Auseinanderdriften der Beschäftigungsstrukturen nach Betriebsgrößenklassen zwischen West und Ost.....	13
2.2 Annäherung der Betriebsstruktur nach Branchen, aber deutliche Unterschiede der Beschäftigtenstruktur zwischen West und Ost.....	17
2.3 Gute wirtschaftliche Lage	21
2.4 Produktivitätsunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland bleiben nahezu unverändert	33
3 Die deutsche Wirtschaft vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns	37
4 Beschäftigungsstruktur	47
5 Frauen in Führungspositionen	55
6 Arbeitszeiten	62
7 Entwicklung des Fachkräftebedarfs und betriebliche Strategien der Bedarfsdeckung.....	73
7.1 Fachkräftebedarf im Überblick	73
7.2 Unbesetzte Fachkräftestellen.....	75
7.3 Zukünftiger Fachkräftebedarf und erwartete Chancen der Bedarfsdeckung.....	78
7.4 Betriebliche Strategien der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs	82
7.5 Kenntnis des Anerkennungsgesetzes und dessen Bedeutung für die Personalgewinnung	87
8 Ausbildung.....	90
8.1 Ausbildungsbasis	90
8.2 Ausbildungsbeteiligung	92
8.3 Unbesetzte Ausbildungsplätze	96
8.4 Vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen.....	102
8.5 Übernahme von Ausbildungsabsolventen	106
9 Weiterbildung.....	109
9.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung	109
9.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten	113
10 Die wichtigsten Ergebnisse in der Zusammenfassung	115
Datenbasis	117
Literatur	118
Anhang: Klassifikationen	121
Tabellenanhang.....	122

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Veränderung des Anteils der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland, Ost- und Westdeutschland, 2005 zu 2000 (Angaben in Prozentpunkten)	14
Abbildung 2	Veränderung des Anteils der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland, Ost- und Westdeutschland, 2014 zu 2005 (Angaben in Prozentpunkten)	15
Abbildung 3	Beschäftigtenanteile nach Betriebsgrößenklassen in West- und Ostdeutschland, 1996 bis 2014 (Angaben in Prozent).....	16
Abbildung 4	Anteil der Betriebe und Beschäftigten nach Branchen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	18
Abbildung 5	Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Deutschland, West- und Ostdeutschland und Lohnangleichungsquote, 2005 bis 2014 (Angaben in EUR bzw. Prozent).....	21
Abbildung 6	Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Deutschland, West- und Ostdeutschland sowie Lohnangleichungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in EUR bzw. Prozent)	22
Abbildung 7	Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 1997 bis 2013 (Angaben in Prozent bzw. EUR)	25
Abbildung 8	Relation der Investitionsintensitäten Ost- zu Westdeutschland nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent).....	26
Abbildung 9	Anteil produktinnovativer Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2008 bis 2013 (Angaben in Prozent).....	28
Abbildung 10	Anteil produktinnovativer Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2008 bis 2013 (Angaben in Prozent)	29
Abbildung 11	Anteil produktinnovativer Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2013 (Angaben in Prozent)	30
Abbildung 12	Exportquoten in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 1997 bis 2013 (Angaben in Prozent).....	32
Abbildung 13	Produktivität (Umsatz je VZÄ) in Deutschland, West- und Ostdeutschland sowie Angleichungsquote (Westdeutschland = 100), 1995 bis 2013 (Angaben in Tsd. EUR bzw. Prozent).....	34
Abbildung 14	Produktivität (Umsatz je VZÄ) nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland sowie Angleichungsquote (Westdeutschland = 100), 2013 (Angaben in Tsd. EUR bzw. Prozent)	35
Abbildung 15	Korridore der Produktivitätsentwicklung (Umsatz je VZÄ) in west- und ostdeutschen Flächenländern, 2000 bis 2013 (Angaben in Tsd. EUR)	36

Abbildung 16	Anteil der Mindestlohn-Betriebe und Beschäftigten mit einem Bruttostundenlohn unterhalb von 8,50 EUR in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	39
Abbildung 17	Anteil der Mindestlohn-Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	40
Abbildung 18	Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten in allen Betrieben und Mindestlohn-Betrieben nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in Prozent)	42
Abbildung 19	Anteil der Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 EUR nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	43
Abbildung 20	Anteil der Betriebe, die im Vorfeld Stundenlöhne veränderten, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	45
Abbildung 21	Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe nach Art der Tarifbindung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	46
Abbildung 22	Beschäftigungsentwicklung in Deutschland, 1995 – 2014 (Angaben in Tsd.)	48
Abbildung 23	Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2014 (Angaben in Tsd.)	48
Abbildung 24	Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten, des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie des Anteils der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten, 2000 – 2014 (Angaben in Prozent)	50
Abbildung 25	Anteil Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten und Anteil Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten an allen Betrieben in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	51
Abbildung 26	Anteil geringfügig Beschäftigter sowie Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	52
Abbildung 27	Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2001 – 2014 (Angaben in Prozent)	53
Abbildung 28	Qualifikationsstruktur in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	54
Abbildung 29	Frauenanteile an allen Beschäftigten und Frauenanteile auf der ersten Führungsebene in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	57
Abbildung 30	Frauenanteile auf der ersten Führungsebene in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004, 2008, 2012 und 2014 (Angaben in Prozent)	57

Abbildung 31	Frauenanteile an allen Beschäftigten und Frauenanteile auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in Prozent)	58
Abbildung 32	Frauenanteile an allen Beschäftigten und Frauenanteile auf der ersten Führungsebene nach Branchen, 2014 (Angaben in Prozent)	59
Abbildung 33	Frauenanteile an allen Beschäftigten und Frauenanteile auf der zweiten Führungsebene in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	60
Abbildung 34	Frauenanteile auf der zweiten Führungsebene in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004, 2008, 2012 und 2014 (Angaben in Prozent)	60
Abbildung 35	Frauenanteile an allen Beschäftigten und Frauenanteile auf der zweiten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in Prozent)	61
Abbildung 36	Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Betrieben mit fünf oder mehr Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Stunden)	63
Abbildung 37	Anteil der Betriebe mit geleisteten Überstunden nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2013 (Angaben in Prozent)	64
Abbildung 38	Verteilung der Formen des Überstundenausgleichs im Zeitverlauf, 2000 – 2013 (Angaben in Prozent)	66
Abbildung 39	Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)	67
Abbildung 40	Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in Prozent)	68
Abbildung 41	Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Branchen, 2014 (Angaben in Prozent)	69
Abbildung 42	Anteil der Betriebe mit Langzeitkonten nach Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in Prozent)	70
Abbildung 43	Anteil der Betriebe mit genutzten Instrumenten zur Arbeitszeitsteuerung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	71
Abbildung 44	Ausgewählte Instrumente der Arbeitszeitsteuerung nach Branchen mit den höchsten Nutzungsgraden, 2014 (Angaben in Prozent)	72
Abbildung 45	Fachkräftebedarf in Deutschland, 2000 – 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent bzw. in Tsd.)	74
Abbildung 46	Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Stand: erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)	75
Abbildung 47	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2005 – 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)	76

Abbildung 48	Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2014 und ihre Veränderung gegenüber 2013 nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Deutschland, West- und Ostdeutschland (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent bzw. Prozentpunkten).....	77
Abbildung 49	Verteilung der unbesetzten Fachkräftestellen in Deutschland nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, West- und Ostdeutschland 2014 (Stand: erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)	78
Abbildung 50	Betriebliche Bedarfserwartungen in Betrieben mit vorgesehenen Neu- oder Wiederbesetzungen von Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren, Deutschland, 2007, 2011 und 2014 (Angaben in Prozent)	79
Abbildung 51	Beschäftigungserwartungen und Beurteilung der Personalgewinnungsmöglichkeiten in den nächsten zwei Jahren, 2014 (Angaben in Prozent)	80
Abbildung 52	Erwartete Probleme bei Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren in Deutschland, Ost- und Westdeutschland, 2007, 2011 und 2014 (Angaben in Prozent)	81
Abbildung 53	Beurteilung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs nach ihrer Bedeutung, 2014 (Angaben in Prozent)	83
Abbildung 54	Hohe Bedeutung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs, 2011 und 2014 (Angaben in Prozent).....	85
Abbildung 55	Beurteilung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs von Betrieben mit und ohne erwarteten Problemen, 2011 und 2014 (Angaben in Prozent).....	86
Abbildung 56	Kenntnis der Inhalte des Anerkennungsgesetzes und Bedeutung für die Personalrekrutierung nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	89
Abbildung 57	Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2014 (Angaben in Prozent)	91
Abbildung 58	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2014 (Angaben in Prozent)	92
Abbildung 59	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent).....	93
Abbildung 60	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	94
Abbildung 61	Ausbildungsquote sowie Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden nach Branchen, 2014 (Angaben in Prozent)	95

Abbildung 62	Ausbildungsquote sowie Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in Prozent)	96
Abbildung 63	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004 – 2014 (Angaben in Prozent)	97
Abbildung 64	Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot und Anteil der Betriebe mit abgeschlossenen Neuverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 in West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)	98
Abbildung 65	Entwicklung des Anteils der unbesetzten Ausbildungsplätze in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004 – 2014 (Angaben in Prozent)	99
Abbildung 66	Nichtbesetzungsquote von Ausbildungsplätzen nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	100
Abbildung 67	Nichtbesetzungsquote bei angebotenen Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	101
Abbildung 68	Anteil der Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2013/2014 an allen Betrieben mit Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)	103
Abbildung 69	Häufigste Gründe für vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2013/2014 in Deutschland, West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)	104
Abbildung 70	Betriebe mit versuchter Nachbesetzung vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)	105
Abbildung 71	Anteil der nachbesetzten Ausbildungsstellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)	106
Abbildung 72	Entwicklung der Übernahmequote in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2014 (Angaben in Prozent)	107
Abbildung 73	Übernahmequote in Deutschland nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	108
Abbildung 74	Anteil der Betriebe mit Weiterbildung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2014 (Angaben in Prozent)	109
Abbildung 75	Anteil der Betriebe mit Weiterbildung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	110
Abbildung 76	Weiterbildungsquote in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2001 – 2014 (Angaben in Prozent)	111
Abbildung 77	Weiterbildungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	112

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Anteil der Betriebe und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	17
Tabelle 2	Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Bereichen und Betriebsgrößenklassen des Verarbeitenden Gewerbes in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent bzw. Personen)	20
Tabelle 3	Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben und Beschäftigten mit FuE nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in West- und Ostdeutschland, 2013 (Angaben in Prozent)	31
Tabelle 4	Anteil der Betriebe mit veränderten Stundenlöhnen nach Betriebsgruppen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	44
Tabelle A 1	Anzahl der Betriebe in Deutschland, Ost- und Westdeutschland	122
Tabelle A 2	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Ost- und Westdeutschland	122
Tabelle A 3	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche in Deutschland	123
Tabelle A 4	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche in Ostdeutschland	124
Tabelle A 5	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche in Westdeutschland	125
Tabelle A 6	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse in Deutschland	125
Tabelle A 7	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse in Ostdeutschland	126
Tabelle A 8	Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse in Westdeutschland	126
Tabelle A 9	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche in Deutschland	127
Tabelle A 10	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche in Ostdeutschland	128
Tabelle A 11	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche in Westdeutschland	129
Tabelle A 12	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse in Deutschland	129
Tabelle A 13	Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse in Ost- und Westdeutschland	130
Tabelle A 14	Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten in Deutschland	131
Tabelle A 15	Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland	132
Tabelle A 16	Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland, Ost- und Westdeutschland	133

Zusammenfassung

Die Einführung des bundesweit einheitlichen, flächendeckenden Mindestlohns zum 1. Januar 2015 fand in einem grundsätzlich positiven wirtschaftlichen Umfeld statt und vor dem Hintergrund einer in zahlreichen Punkten unterschiedlichen Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland. So gab es 2014 z. B. hinsichtlich der Beschäftigungsverteilung auf Branchen und Betriebsgrößenklassen nach wie vor deutliche Unterschiede. Insbesondere das geringe Gewicht des Verarbeitenden Gewerbes sowie die Unterrepräsentanz von Großbetrieben sind für Ostdeutschland kennzeichnend. Betriebe in West- und Ostdeutschland werden daher sehr unterschiedlich von der Einführung des Mindestlohns betroffen sein.

Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen auch, dass im vergangenen Jahr insgesamt zwölf Prozent der Betriebe wenigstens einen Beschäftigten mit weniger als 8,50 EUR brutto die Stunde entlohnte. In Ostdeutschland waren es mit einem Anteil von 23 Prozent deutlich mehr Betriebe als in Westdeutschland mit einem Anteil von neun Prozent. In diesen Betrieben sind insgesamt 31 Prozent der Beschäftigten vom Mindestlohn betroffen. Neben dem augenfälligen Ost-West-Unterschied stehen auch die sehr deutlichen Branchenunterschiede heraus.

Bei der Einbeziehung von Frauen in Führungsaufgaben hat es in den zurückliegenden Jahren eher geringe bis keine Fortschritte gegeben. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil sind Frauen – insbesondere auf der ersten Führungsebene – immer noch weit unterrepräsentiert. Die Beteiligung von Frauen auf der ersten bzw. zweiten Führungsebene ist in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland.

Die insgesamt steigende Beschäftigung in den vergangenen Jahren hat zu einem anhaltend hohen Niveau bei der betrieblichen Fachkräftenachfrage geführt. Die Betriebe konnten ihre angebotenen Fachkräftestellen überwiegend besetzen. Dabei gab es aber große Unterschiede zwischen den Branchen. So hatten insbesondere die Betriebe aus dem Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie aus dem Baugewerbe große Probleme.

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe lag 2014 in etwa auf dem Niveau der vergangenen Jahre. Bundesweit bildete rund die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe aus. In Ostdeutschland liegt die Ausbildungsbeteiligung etwa zehn Prozentpunkte unter dem westdeutschen Niveau. Auch 2014 lassen sich die zunehmenden Probleme bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen beobachten. Überdurchschnittlich betroffen waren hiervon wie schon in den Vorjahren in erster Linie Kleinstbetriebe.

Nach dem krisenbedingten Einbruch 2009/2010 hat die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung seither das Vorkrisenniveau wieder überschritten und den steigenden Trend fortgesetzt. Die Weiterbildungsbeteiligung war in West- und Ostdeutschland nahezu identisch.

Abstract

The introduction of a national minimum wage on 1 January 2015 took place in a fundamentally positive economic environment. There are still differences in the characteristics of establishments in East- and West Germany. For example, differences in the distribution of employment across sectors and classes of establishment size still exist in 2014. In particular, the low importance of manufacturing industry and the underrepresentation of large establishments are characteristic of East Germany. Hence establishments in both parts are affected by the minimum wage legislation in a different extent.

The data from the IAB Establishment Panel also show that last year twelve percent of establishments paid at least one employee less than EUR 8.50 gross per hour. There were clearly more establishments doing so in East Germany (23 percent) than in West Germany (nine percent). In these establishments 31 percent of employees are affected by minimum wages. Moreover there are also differences in industry sectors.

The share of women in top management positions has not changed during the last decade. Compared to their employment proportion women are still underrepresented – especially in first-level management. In East Germany participation of women in first- or second-level management, is higher than in West Germany.

The overall increase in employment in recent years has led to a sustained high level in the demand for skilled labour. Establishments have mainly been able to fill the vacancies for skilled. Though, there have been major differences between sectors. In particular establishments from the area of industry-related services and the construction sector have had major problems.

In 2014 the participation of establishments in vocational training remained at the same level as previous years. Around half of the establishments were authorized to provide vocational training actually. In East Germany the level of participation in training was approximately ten percentage points below West Germany. In 2014 increasing problems in filling the training vacancies can also be observed. As in previous years, primarily very small establishments were affected by this.

After the decrease of further training in times of the financial and economic crisis in 2009/2010 establishments' participation in further education has now exceeded the pre-crisis level and is maintaining the upward trend. Participation in further training was nearly identical in West and East Germany.

Danksagung:

Die Autoren danken Christian Hutter, Susanne Wanger und Ute Leber für die kritische Mitlese und die wertvollen Hinweise und Anmerkungen.

1 Einleitung

Zum 1. Januar 2015 hat die Bundesrepublik Deutschland einen gesetzlich vorgeschriebenen flächendeckenden Mindestlohn von 8,50 EUR brutto die Stunde eingeführt. Die Einführung war von langen Kontroversen begleitet: Während Kritiker einen Mindestlohn als weitgehend negativ einstufen und vor einem deutlichen Beschäftigungsabbau warnten, sahen die Befürworter die Einführung als positiv an und gingen – wenn überhaupt – eher von einem geringen Beschäftigungsabbau aus. Inwieweit eines dieser Szenarien eintreten wird, hängt auch damit zusammen, wie viele Beschäftigte in wie vielen Betrieben von der Einführung betroffen sind. Der vorliegende Bericht wird daher auf Basis des IAB-Betriebspanels die bundesdeutsche Betriebslandschaft vor Einführung des Mindestlohns darstellen, insbesondere geht es um die Reichweite des Mindestlohns auf Betriebs- und auf Beschäftigtenebene.

Die Einführung des Mindestlohns fand in einem grundsätzlich positiven wirtschaftlichen Umfeld statt und vor dem Hintergrund einer in zahlreichen Punkten unterschiedlichen Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland. Der Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Zeitverlauf wird daher der zweite Schwerpunkt dieses Berichts sein. Dieser widmet sich der Frage, ob sich West- und Ostdeutschland 25 Jahre nach dem Mauerfall weiter angenähert haben oder ob der nun schon länger pausierende Angleichungsprozess weiterhin stagniert (vgl. Bechmann et al. 2010).

Zum weiteren Vorgehen

Kapitel 2 gibt einen Überblick über die bundesdeutsche Betriebslandschaft und über einige ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern. Kapitel 3 beschäftigt sich mit der Reichweite des Mindestlohns auf Betriebs- und auf Beschäftigtenebene. Kapitel 4 widmet sich der Beschäftigungsentwicklung und der Verbreitung von sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen. In Kapitel 5 geht es um die Teilhabe von Frauen an Positionen auf der ersten und zweiten Führungsebene. Kapitel 6 beleuchtet das Thema Arbeitszeiten, insbesondere die Entwicklung der Wochenarbeitszeiten, die Verbreitung von Überstunden und Arbeitszeitkonten. In Kapitel 7 wird die Entwicklung des Fachkräftebedarfs dargelegt. Kapitel 8 und 9 widmen sich dem Bereich der betrieblichen Ausbildung und Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bzw. dem Thema betriebliche Weiterbildung. In Kapitel 10 werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

2 Betriebslandschaft und wirtschaftliche Kennziffern

Seit dem Fall der Mauer in Deutschland ist ein Vierteljahrhundert vergangen. Das anfängliche Ziel, den Osten des Landes schnell an das wirtschaftliche Niveau des Westens heranzuführen, wurde nicht erreicht. Dennoch gab es in den zurückliegenden 2½ Jahrzehnten enorme Anstrengungen, die ostdeutsche Wirtschaft zu stärken. Wichtig waren insbesondere die Investitionsförderungen, mit denen es gelang, dem in Ostdeutschland bestehenden Investitionsstau, insbesondere in der Infrastruktur,

aber auch im Wohnungs- und Industriebau, zu begegnen (vgl. Bechmann et al. 2010: 18 ff.).

Die Struktur einer Volkswirtschaft ist ausschlaggebend für ihre wirtschaftliche Stärke. Dazu zählt zum einen die Branchenstruktur der Betriebe und Beschäftigten, insbesondere die Rolle des Produzierenden Gewerbes und der Dienstleistungsbereiche, zum anderen aber auch die Verteilung der Beschäftigten auf Betriebe unterschiedlicher Größe. Hierbei ist vor allem das Beschäftigungsgewicht der Großbetriebe von Bedeutung – mit ihren Innovations- sowie Forschungs- und Entwicklungspotenzialen, aber auch ihren Investitionsmöglichkeiten. Die deutsche Volkswirtschaft zeichnet sich durch ein starkes Verarbeitendes Gewerbe mit hoher Exportorientierung aus. Hochproduktive Großbetriebe wie auch leistungsstarke Mittelbetriebe prägen diese Branche.

Auch 25 Jahre nach dem Mauerfall zeigen sich zwischen West- und Ostdeutschland deutliche strukturelle Unterschiede in der Betriebslandschaft. Nachfolgend werden die Betriebs- und Beschäftigungsstrukturen nach Betriebsgrößenklassen und Branchen in West- und Ostdeutschland betrachtet und bestehende Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede herausgearbeitet.

2.1 Auseinanderdriften der Beschäftigungsstrukturen nach Betriebsgrößenklassen zwischen West und Ost

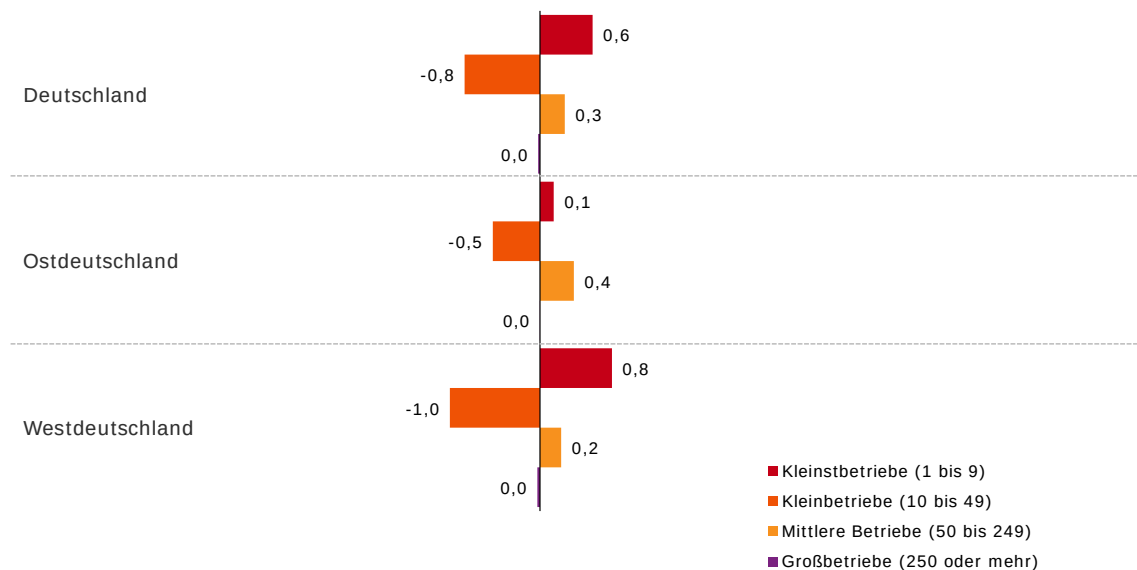
Strukturen der Betriebe nach der Betriebsgröße verändern sich

Die Betriebslandschaften in Deutschland insgesamt wie auch in West- und Ostdeutschland unterlagen in den vergangenen Jahren hinsichtlich der Betriebsgrößen lediglich geringfügigen Veränderungen. Bis 2005 veränderten sie sich kaum, seitdem hat jedoch ein leichter Strukturwandel eingesetzt.

Zwischen 2000 und 2005 hatten bundesweit etwa drei von vier Betrieben weniger als zehn Beschäftigte, gut jeder fünfte Betrieb zwischen zehn und 49 Beschäftigte. Der Anteil mittlerer Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten lag bei vier Prozent, der Anteil der Großbetriebe ab 250 Beschäftigte bei einem Prozent. Im genannten Zeitraum war die Betriebsstruktur relativ konstant (vgl. Abbildung 1). Dies gilt gleichermaßen für West- und Ostdeutschland, wobei es in Ostdeutschland anteilig mehr Kleinstbetriebe (circa 77 Prozent) gab als in Westdeutschland (circa 73 Prozent), demgegenüber weniger Klein-, Mittel- und Großbetriebe.

Abbildung 1

Veränderung des Anteils der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland, Ost- und Westdeutschland, 2005 zu 2000 (Angaben in Prozentpunkten)



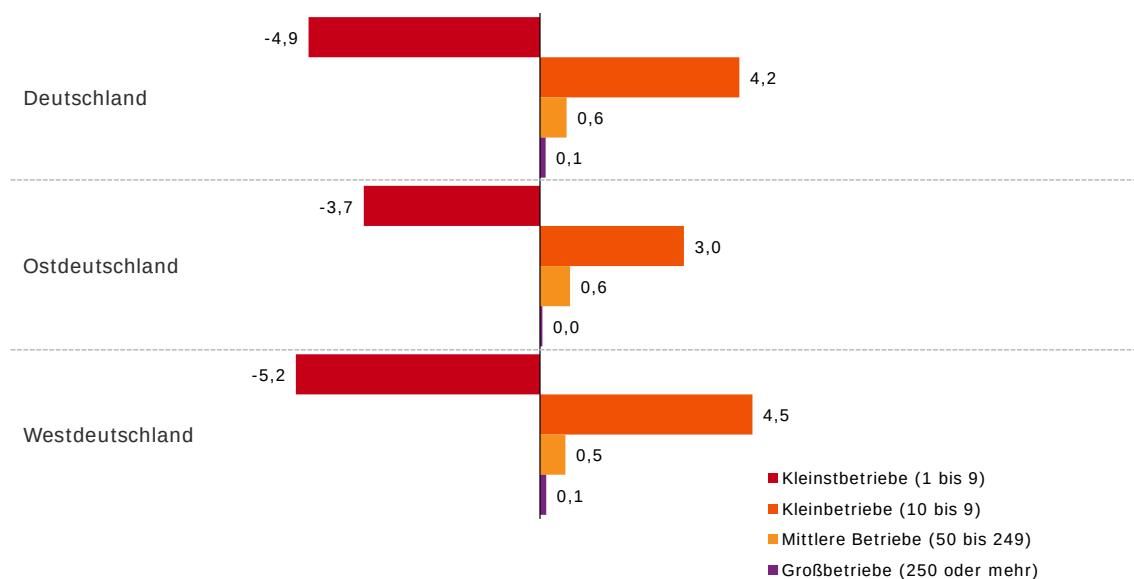
Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 und 2005

Seit 2005 zeigen sich jedoch einige Veränderungen der Betriebsgrößenstruktur. Bundesweit verringerte sich der Anteil der Kleinstbetriebe bis 2014 um fünf Prozentpunkte. Demgegenüber erhöhte sich der Anteil der Kleinbetriebe um vier Prozentpunkte, der Anteil mittlerer Betriebe um weniger als einen Prozentpunkt, der Anteil der Großbetriebe blieb nahezu konstant. Im West-Ost-Vergleich zeigen sich ähnliche Tendenzen. In beiden Landesteilen gab es 2014 anteilig weniger Kleinstbetriebe als 2005, demgegenüber mehr Betriebe in den anderen Betriebsgrößenklassen. Allerdings verringerte sich in Ostdeutschland der Anteil der Kleinstbetriebe um knapp vier Prozentpunkte auf 73 Prozent im Jahr 2014, in Westdeutschland um gut fünf Prozentpunkte auf 68 Prozent. Demgegenüber nahm das Gewicht der Kleinbetriebe in Ostdeutschland um drei, in Westdeutschland um viereinhalb Prozentpunkte zu (vgl. Abbildung 2). Damit ist die Betriebsstruktur in Ostdeutschland nach wie vor kleinteiliger als in Westdeutschland.

Abbildung 2

Veränderung des Anteils der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland, Ost- und Westdeutschland, 2014 zu 2005 (Angaben in Prozentpunkten)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 und 2014

Wandel der Beschäftigungsstrukturen nach Betriebsgrößenklassen

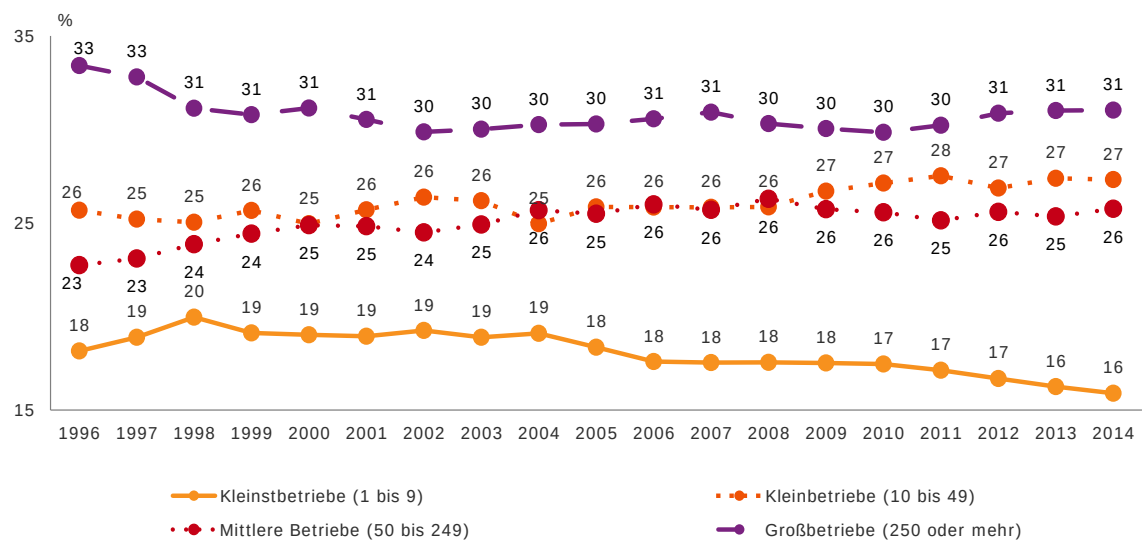
Wie bei der Struktur der Betriebe gab es auch Veränderungen bei der Struktur der Beschäftigten¹ nach Betriebsgrößenklassen. Zudem entwickelte sich die Beschäftigtenstruktur nach Betriebsgrößenklassen zwischen West- und Ostdeutschland seit Mitte der 1990er Jahre unterschiedlich.

Der deutlichste Unterschied lässt sich bei den Großbetrieben feststellen. Während der Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben in Westdeutschland von 1996 bis 2014 von 33 Prozent auf 31 Prozent sank, fiel der Rückgang in Ostdeutschland von 30 Prozent auf 22 Prozent erheblich stärker aus. In Westdeutschland ging der Anteil der Beschäftigten in Kleinstbetrieben in diesem Zeitraum geringfügig um zwei Prozentpunkte auf 16 Prozent zurück, während in Ostdeutschland ein Anstieg um zwei Prozentpunkte auf 21 Prozent stattfand. Bei Betrieben mittlerer Größe stiegen die Beschäftigtenanteile in beiden Landesteilen an (vgl. Abbildung 3).

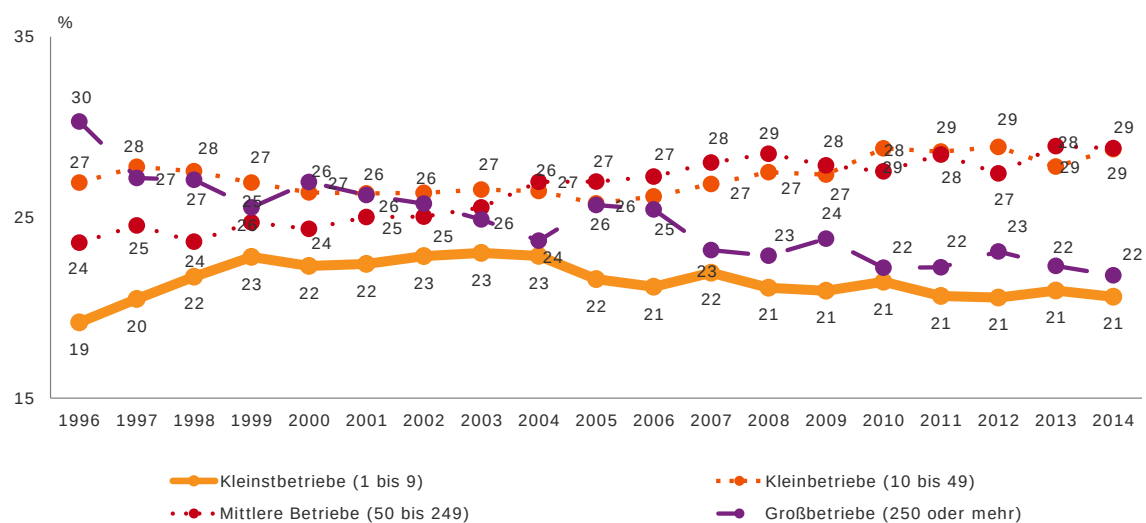
¹ Zu den Beschäftigten der Betriebe, die im IAB-Betriebspanel befragt werden, zählen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beamte, tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige, geringfügig und sonstige Beschäftigte.

Abbildung 3
Beschäftigtenanteile nach Betriebsgrößenklassen in West- und Ostdeutschland, 1996 bis 2014 (Angaben in Prozent)

Westdeutschland



Ostdeutschland



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 – 2014

Während die Beschäftigtenstruktur nach Betriebsgrößenklassen Mitte der 1990er Jahre in West- und Ostdeutschland noch relativ ähnlich war, zeigt sich seitdem eine deutlich divergierende Entwicklung. Das Beschäftigungsgewicht ostdeutscher Großbetriebe sinkt und liegt nur geringfügig oberhalb des Beschäftigungsanteils ostdeutscher Kleinbetriebe. Demgegenüber waren in Westdeutschland 2014 in Großbetrieben etwa doppelt so viele Beschäftigte tätig wie in Kleinbetrieben. Die durchschnittliche Betriebsgröße lag 2014 in Westdeutschland bei 19 Beschäftigten, in Ostdeutschland bei 15. In Ostdeutschland waren Großbetriebe mit durchschnittlich

565 Beschäftigten kleiner als in Westdeutschland mit 660 (Deutschland: 645 Beschäftigte). Die Verteilung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen des Jahres 2014 enthält nachfolgende Tabelle 1.

Tabelle 1

Anteil der Betriebe und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)

Betriebsgrößenklasse	Deutschland		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent		Prozent		Prozent	
Kleinstbetriebe (1 bis 9)	69	17	68	16	73	21
Kleinbetriebe (10 bis 49)	25	28	26	27	21	29
Mittlere Betriebe (50 bis 249)	5	26	5	26	4	29
Großbetriebe (250 oder mehr)	1	29	1	31	1	22

Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

2.2 Annäherung der Betriebsstruktur nach Branchen, aber deutliche Unterschiede der Beschäftigtenstruktur zwischen West und Ost

Höherer Beschäftigtenanteil von Dienstleistungsbereichen und niedrigerer Anteil des Produzierenden Gewerbes in Ost als West

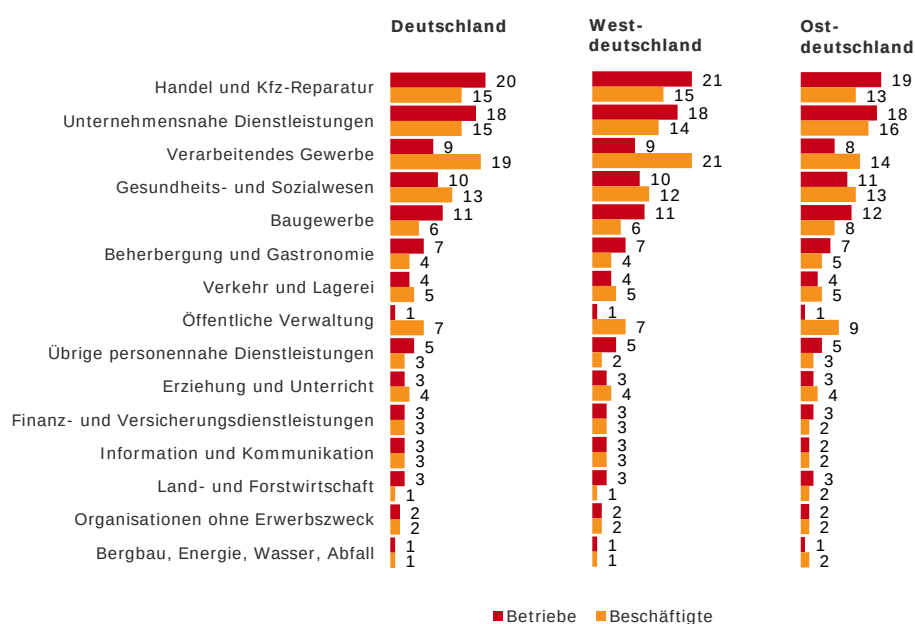
Die Tertiarisierung der Wirtschaft, also die zunehmende Verlagerung des wirtschaftlichen Schwerpunkts auf Dienstleistungsbereiche, erfolgt bundesweit. Sowohl in Deutschland insgesamt wie auch in West- und Ostdeutschland erhöhte sich das Beschäftigungsgewicht der Dienstleistungsbereiche, während sich beschäftigungsmäßig das Gewicht des Produzierenden Gewerbes (Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall) sowie der Land- und Forstwirtschaft in den zurückliegenden Jahren verringerte.

Dies ist Ausdruck von Veränderungen der west- und ostdeutschen Betriebs- und Beschäftigungsstrukturen nach Branchen in den zurückliegenden Jahren. Abbildung 4 zeigt, dass die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen in West- und Ostdeutschland inzwischen sehr ähnlich ist. Gleichzeitig wird aber auch sichtbar, dass sich die Beschäftigtenstruktur nach Branchen zwischen West- und Ostdeutschland deutlich unterscheidet. Zwar gehören in West- wie in Ostdeutschland vier Bereiche – das Verarbeitende Gewerbe, der Bereich Handel und Kfz-Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen – zu den beschäftigungsstärksten Branchen, allerdings ist ihr Beschäftigtengewicht in beiden Landesteilen unterschiedlich hoch. In Ostdeutschland waren hier 2014 nur etwa 57 Prozent aller Beschäftigten tätig, in Westdeutschland dagegen 62 Prozent. Die Differenz erklärt sich vor allem aus dem im Vergleich zu Westdeutschland deutlich geringeren Beschäftigtenanteil des ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes.

Auf diese wichtige Branche entfielen 2014 in Ostdeutschland 14 Prozent, in Westdeutschland hingegen 21 Prozent aller Beschäftigten (Deutschland 19 Prozent). Auch im Bereich Handel und Kfz-Reparatur waren in Ostdeutschland anteilig weniger Beschäftigte tätig als in Westdeutschland. Demgegenüber waren in Ostdeutschland etwas mehr Beschäftigte in den Unternehmensnahen Dienstleistungsbereichen² und im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, ebenfalls in der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4

Anteil der Betriebe und Beschäftigten nach Branchen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Aufgrund der hohen Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes für die wirtschaftliche Stärke von Regionen werden nachfolgend einige strukturelle Unterschiede herausgearbeitet, die die Leistungsstärke dieser Branche in West- und Ostdeutschland mitbestimmen. Dabei geht es um die innere Branchenstruktur wie auch um Betriebsgrößenklassen des west- und ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes.

² Hierunter fallen das Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, technische, physikalische und chemische Untersuchung, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Design, Fotografie, Übersetzung, Veterinärwesen, Vermietung von beweglichen Sachen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Reisegewerbe, Wach- und Sicherheitsdienste, Garten- und Landschaftsbau sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen.

Zur Struktur des west- und ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes

Der Privatisierungsprozess der ostdeutschen Wirtschaft in den 1990er Jahren war von deutlichen De-Industrialisierungstendenzen begleitet (vgl. Statistisches Jahrbuch 1991: 125).³ Das ostdeutsche Verarbeitende Gewerbe verlor mit der Währungsunion schlagartig seine Wettbewerbsfähigkeit und stand vor großen Problemen. Im Wesentlichen war die Privatisierung der ostdeutschen Wirtschaft, wozu auch die ostdeutschen Industriekombinate zählen, Mitte der 1990er Jahre abgeschlossen. 1995 waren nach Informationen aus dem IAB-Betriebspanel noch etwa 1,1 Millionen Beschäftigte im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe tätig. Noch bis 1999 verringerten sich die Beschäftigtenzahlen weiter auf etwa 900 Tsd. Seitdem hat sich der Beschäftigungsumfang auf diesem Niveau eingependelt.

Das Verarbeitende Gewerbe umfasst die Herstellung von Waren, die als Nahrungs- und Genussmittel, Verbrauchsgüter, Produktionsgüter bzw. Investitions- und Gebrauchsgüter verwendet werden. Dabei wird sowohl die industrielle als auch die handwerkliche Fertigung einbezogen. Die Verteilung der Betriebe auf diese vier Bereiche ist in Ost- und Westdeutschland sehr ähnlich. Die größte Gruppe der Betriebe produziert Investitionsgüter. In diesen Betrieben waren 2014 in Westdeutschland 62 Prozent der Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes tätig, in Ostdeutschland 58 Prozent. Gemessen an den Beschäftigten sind Produktionsgüter herstellende Betriebe der zweitgrößte Bereich. Hier waren 2014 sowohl in West- als auch in Ostdeutschland jeweils 20 Prozent der Beschäftigten dieser Branche tätig. Es folgen Nahrungs- und Genussmittel sowie als kleinster Bereich Verbrauchsgüter herstellende Betriebe. Für die vier genannten Bereiche ist charakteristisch, dass die durchschnittliche Betriebsgröße in ausnahmslos allen Bereichen geringer ausfällt als in Westdeutschland. Am größten sind die Unterschiede bei Produktions- und Investitionsgüter herstellenden Betrieben. Hier sind westdeutsche Betriebe im Durchschnitt fast doppelt so groß wie ostdeutsche Betriebe (vgl. Tabelle 2).

³ 1989 gab es in Ostdeutschland etwa 3,5 Millionen Beschäftigte in der Industrie sowie im produzierenden Handwerk (ohne Bauhandwerk), der Beschäftigtenanteil lag bei 40,5 Prozent.

Tabelle 2

Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Bereichen und Betriebsgrößenklassen des Verarbeitenden Gewerbes in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent bzw. Personen)

Bereich/ Betriebs- größenklasse	Deutschland			Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Be- triebe	Be- schäf- tigte	Ø Be- triebs- größe	Be- triebe	Be- schäf- tigte	Ø Be- triebs- größe	Be- triebe	Be- schäf- tigte	Ø Be- triebs- größe
	Prozent	Personen	Personen	Prozent	Personen	Personen	Prozent	Personen	Personen
Nahrungs- und Genussmittel	16	11	28	15	10	28	16	14	24
Verbrauchsgüter	14	8	23	14	8	23	12	9	20
Produktionsgüter	13	20	58	13	20	64	14	20	38
Investitions- und Gebrauchsgüter	57	61	42	57	62	46	58	58	27
Kleinstbetriebe (1 bis 4)	28	2	3	27	2	3	31	3	3
Kleinstbetriebe (5 bis 9)	26	4	7	26	4	7	27	6	7
Kleinbetriebe (10 bis 49)	34	18	21	34	17	21	31	25	22
Mittlere Betriebe (50 bis 249)	10	27	106	10	25	106	10	37	105
Großbetriebe (250 oder mehr)	3	49	774	3	52	811	2	29	494

Basis: Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (n = 3.657)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Nach Betriebsgrößenklassen sind die Betriebe im west- und ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe ähnlich verteilt. 88 Prozent der Betriebe dieses Bereichs zählen in Ostdeutschland zu den Kleinst- und Kleinbetrieben (in Westdeutschland 87 Prozent), jeweils zehn Prozent sind mittlere Betriebe und zwei Prozent in Ostdeutschland und drei Prozent in Westdeutschland zählen zu den Großbetrieben. Auch die durchschnittliche Betriebsgröße ist jeweils bei Kleinst-, Klein- und mittleren Betrieben fast identisch.

Während die Betriebe nach Größenklassen annähernd gleich verteilt sind, zeigt sich der wesentliche West-Ost-Unterschied in der Verteilung der Beschäftigten auf Betriebe unterschiedlicher Größenklassen. So ist im westdeutschen Verarbeitenden Gewerbe jeder zweite Beschäftigte in einem Großbetrieb tätig, im ostdeutschen sind es nur 29 Prozent. Entsprechend waren 2014 westdeutsche Großbetriebe dieser Branche durchschnittlich fast doppelt so groß wie ostdeutsche Großbetriebe. Damit gibt es im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe anteilig nicht nur weniger Großbetriebe, diese sind im Durchschnitt auch wesentlich kleiner. Gemessen an der Verteilung der Betriebe und den Beschäftigtenanteilen nach Betriebsgrößenklassen ist das ostdeutsche Verarbeitende Gewerbe zwar nicht so kleinteilig strukturiert wie die gesamte ostdeutsche Wirtschaft, aber die Unterschiede zu Westdeutschland sind beachtlich.

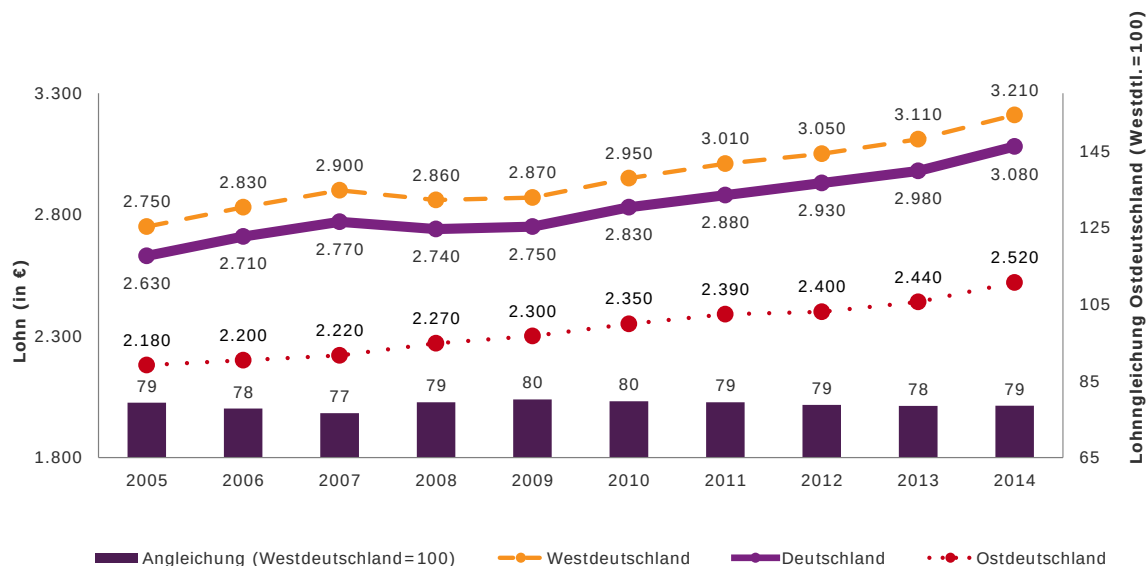
2.3 Gute wirtschaftliche Lage

Weiterer Anstieg der Löhne und Gehälter

Die Löhne und Gehälter sind seit 2005 bundesweit kontinuierlich gestiegen. Sie erhöhten sich nominell sowohl in West- als auch in Ostdeutschland. Insgesamt haben sich bestehende Unterschiede beim Bruttodurchschnittslohn⁴ zwischen Ost- und Westdeutschland (Westdeutschland = 100 Prozent) in den zurückliegenden Jahren allerdings kaum verändert. Die Angleichungsquote ostdeutscher Durchschnittslöhne an das westdeutsche Niveau stagniert seit 2005 und schwankte zwischen 77 und 80 Prozent (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5

Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (in VZÄ*) in Deutschland, West- und Ostdeutschland und Lohnangleichungsquote, 2005 bis 2014 (Angaben in EUR bzw. Prozent)⁵



* Ausweis der Beschäftigten unter Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)
 Basis: Alle Betriebe
 Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

Starke Lohndifferenzierung nach Branchen und Betriebsgrößen

Eine Branchenbetrachtung zeigt, dass sowohl die jeweiligen Bruttodurchschnittslöhne als auch die jeweiligen Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Bruttolöhnen stark differieren. In beiden Landesteilen zählten 2014 die Bereiche Information und Kommunikation sowie Bergbau, Energie, Wasser, Abfall zu den Branchen

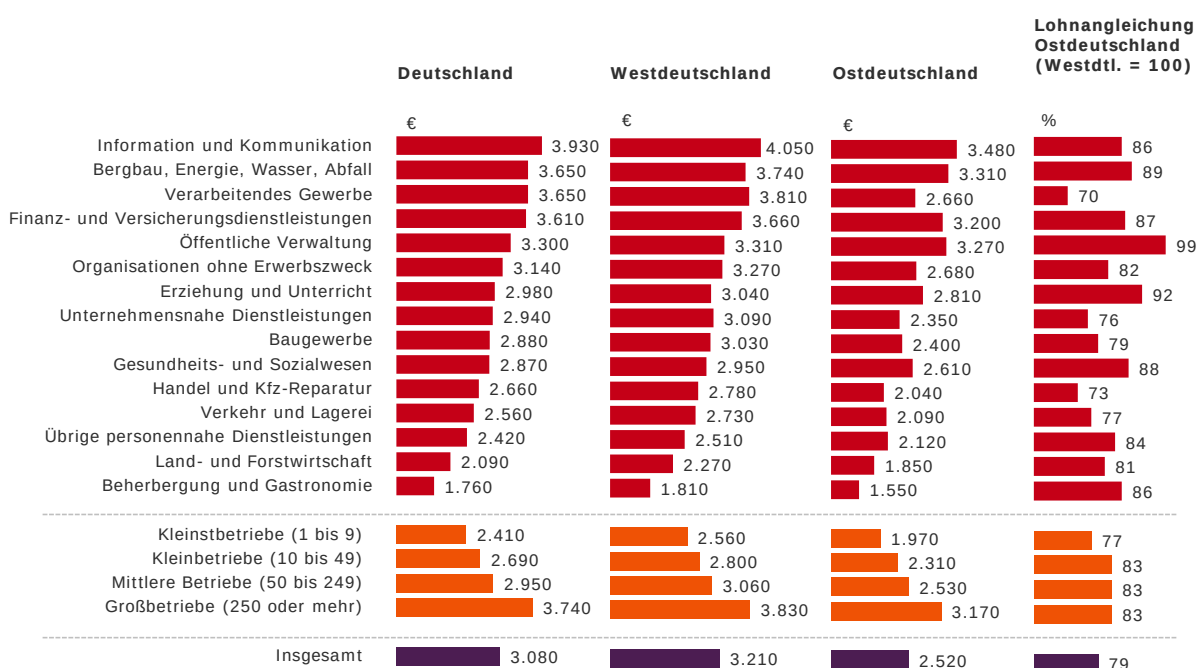
⁴ Die von den Betrieben angegebene Bruttolohn- und Gehaltssumme für den Juni des jeweiligen Jahres (ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, ohne Urlaubsgeld) wird den abhängig Beschäftigten (umgerechnet in Vollzeitäquivalente – VZÄ) gegenübergestellt. Beim Ausweis in VZÄ fließt die Teilzeitbeschäftigung in die Berechnungen mit ein.

⁵ (Stand: jeweils Juni; Westdeutschland = 100; ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld).

mit den höchsten Löhnen. Die Unterschiede zwischen Ost und West lagen hier bei 14 bzw. elf Prozentpunkten. In beiden Landesteilen fanden sich die niedrigsten Bruttodurchschnittslöhne in den Bereichen Beherbergung und Gastronomie, Land- und Forstwirtschaft, sonstige personenbezogene Dienstleistungen, Handel und Kfz-Reparatur sowie Verkehr und Lagerei. Demgegenüber gibt es zwei Branchen, in denen es bei den Bruttodurchschnittslöhnen nur geringfügige West-Ost-Unterschiede gibt. Hierbei handelt es sich um die Öffentliche Verwaltung sowie um den Bereich Erziehung und Unterricht und damit um Branchen, die größtenteils dem Öffentlichen Dienst angehören (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6

Bruttodurchschnittslohn je abhängig Beschäftigten (in VZÄ*) in Deutschland, West- und Ostdeutschland sowie Lohnangleichungsquote nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in EUR bzw. Prozent)



* Ausweis der Beschäftigten unter Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

Basis: Alle Betriebe (n = 11.643)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

In der Branchenbetrachtung zeigt sich weiterhin, dass die Ost-West-Unterschiede der Bruttodurchschnittslöhne im Verarbeitenden Gewerbe am höchsten ausfielen. Hier lag das ostdeutsche Lohnniveau etwa um 30 Prozent unterhalb des westdeutschen. Hierfür sind insbesondere strukturelle Gründe ausschlaggebend. Die Betriebe des ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes sind im Durchschnitt erheblich kleiner als die des westdeutschen (27 vs. 42 Beschäftigte), wobei kleinere Betriebe deutlich geringere Löhne zahlen als größere (siehe Abbildung 6). Über die Hälfte aller Beschäftigten des westdeutschen Verarbeitenden Gewerbes arbeitet in Großbetrieben, in denen der Durchschnittslohn je VZÄ 2014 bei etwa 4.300 EUR lag. Demgegenüber waren nur 29 Prozent der Beschäftigten des ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes in einem Großbetrieb tätig mit einem Durchschnittslohn je VZÄ

von 3.350 EUR. Die Angleichungsquote in Großbetrieben beträgt somit 78 Prozent. In Kleinstbetrieben, in denen der Durchschnittslohn am niedrigsten ist, wurde ebenfalls eine Angleichungsquote von 78 Prozent erreicht. In Klein- und mittleren Betrieben des ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes mit deutlich geringeren Löhnen sind fast zwei Drittel der Beschäftigten tätig, im westdeutschen Verarbeitenden Gewerbe bei ebenfalls geringeren Löhnen nur gut zwei Fünftel der Beschäftigten. Die Lohnangleichung lag hier bei 74 bzw. 75 Prozent der westdeutschen Vergleichswerte.⁶

In west- und ostdeutschen Großbetrieben ab 250 Beschäftigten wurden im Juni 2014 im Durchschnitt etwa 1.270 bzw. 1.200 EUR je VZÄ mehr gezahlt als in Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten. Die West-Ost-Unterschiede beim Lohn fallen in Kleinstbetrieben mit 23 Prozentpunkten deutlich höher aus als in allen anderen Betriebsgrößenklassen, in denen 2014 etwa 83 Prozent des jeweiligen westdeutschen Niveaus erreicht wurden (vgl. ebenfalls Tabelle 1).

Neben einer stärkeren Tarifbindung der größeren Betriebe und ihrer besseren Ertragslage und Gewinnsituation – Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten haben laut IAB-Betriebspanel mit Abstand sowohl die schlechteste Ertragslage als auch die ungünstigste Gewinnsituation – ist das unterschiedliche Leistungsniveau zwischen Klein- und Großbetrieben als entscheidender Grund für Unterschiede bei den gezahlten Löhnen und Gehältern anzusehen.

Rückläufige Tarifbindung der Betriebe

Bundesweit ist die Tarifbindung der Betriebe seit Mitte der 1990er Jahre rückläufig – sowohl in West- als auch in Ostdeutschland. Der Rückgang scheint sich inzwischen allerdings zu verlangsamen. Die Tarifbindung ostdeutscher Betriebe ist deutlich geringer als die westdeutscher. Während in Ostdeutschland 2014 jeder fünfte Betrieb mit einem Beschäftigungsanteil von 46 Prozent einem Branchen- bzw. Haus-/Firmentarifvertrag unterlag, traf dies auf jeden dritten westdeutschen Betrieb mit 60 Prozent aller Beschäftigten zu (vgl. Ellguth/Kohaut 2015).

In den zurückliegenden Jahren sind die Löhne sowohl in tarifgebundenen als auch in nicht tarifgebundenen Betrieben gestiegen, wobei sich allerdings bundesweit eine Schere zwischen der Lohnentwicklung in beiden Segmenten öffnet. Lag der Lohnunterschied 2005 noch bei etwa 330 EUR zugunsten von Betrieben mit Tarifbindung, hat er sich 2014 auf 590 EUR erhöht. Diese Entwicklung vollzog sich sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland, wobei sich in Ostdeutschland die Schere stärker öffnete als in Westdeutschland. 2014 lag der Durchschnittslohn in ostdeutschen

⁶ Die Angleichungsquoten der einzelnen Betriebsgrößenklassen fallen somit höher aus als der Durchschnittswert, was auf die Berechnung der Angleichungsquote unter Berücksichtigung der Beschäftigtenstruktur zurückzuführen ist.

tarifgebundenen Betrieben um 670 EUR höher als in nicht tarifgebundenen Betrieben, in Westdeutschland lediglich um 490 EUR.

Die unterschiedliche Tarifbindung hat nicht nur Auswirkungen auf die Durchschnittslöhne, sondern auch auf die Angleichungsquote: Während das ostdeutsche Durchschnittslohnniveau 2014 in tarifgebundenen Betrieben 84 Prozent des westdeutschen Niveaus erreichte, fiel die Angleichungsquote in Betrieben ohne Tarifbindung um acht Prozentpunkte geringer aus.

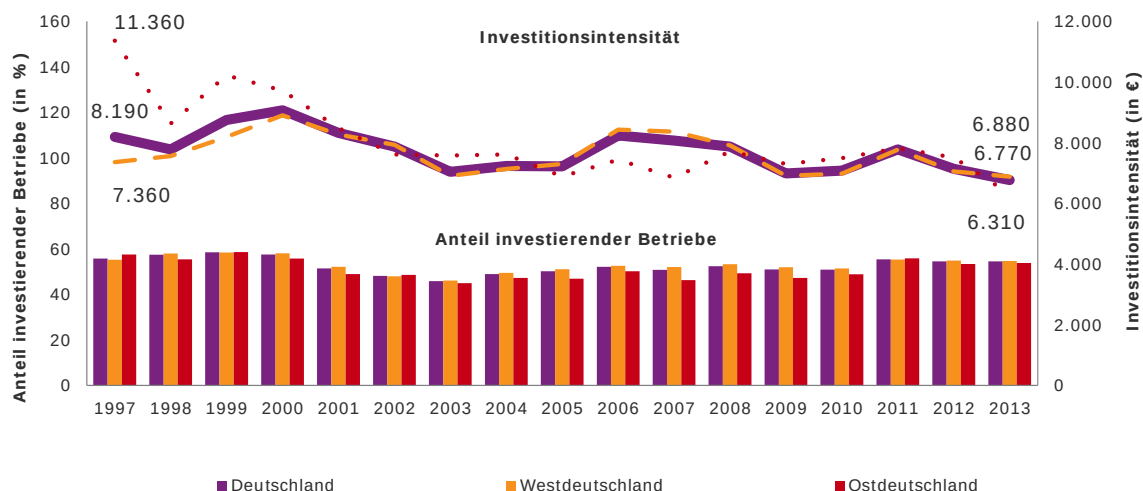
Investitionsaktivitäten stark konjunkturabhängig

Der Kapitalstock einer Volkswirtschaft ist ein wichtiger Produktionsfaktor. Er wird durch jährliche Anlageinvestitionen (minus Abschreibungen) bestimmt. Hohe Investitionen sind sowohl für die Sicherung als auch die Entstehung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze ausschlaggebend. Um die Investitionsbereitschaft der Betriebe zu charakterisieren, werden im vorliegenden Bericht der Anteil investierender Betriebe sowie die Investitionsintensität (Investitionen je Beschäftigten – in VZÄ) herangezogen.

Die Investitionsbereitschaft der Betriebe in West- und Ostdeutschland unterlag in den zurückliegenden Jahren größeren Veränderungen. Während sich das Investitionsgeschehen in westdeutschen Betrieben stark konjunkturabhängig zeigte, wurde dieses in Ostdeutschland insbesondere in den 1990er Jahren von einer umfangreichen öffentlichen Investitionsförderung beeinflusst. In den 2000er Jahren näherten sich die Investitionsintensitäten in den Betrieben West- und Ostdeutschlands an, zwischen 2009 und 2012 lagen sie nahezu identisch bei etwa 7.000 bis 8.000 Tsd. EUR je VZÄ. 2013 verringerte sich die Investitionsintensität in Ostdeutschland allerdings auf einen bisherigen Tiefstand von gut 6.000 EUR je VZÄ. Auch in Westdeutschland wurde deutlich weniger investiert als im Vorjahr und die Investitionsintensität lag mit knapp 7.000 EUR je VZÄ etwa auf dem niedrigen Niveau des Krisenjahres 2009 (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7

Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben und Investitionen je VZÄ* in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 1997 bis 2013 (Angaben in Prozent bzw. EUR)**



* Ausweis der Beschäftigten unter Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

** In der jeweils aktuellen Befragungswelle werden Angaben zu Investitionen für das zurückliegende Geschäftsjahr ausgewiesen.

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998 – 2014

2013 investierte in West- und Ostdeutschland gut jeder zweite Betrieb. Der Anteil investierender Betriebe ist seit Anfang der 2000er Jahre in beiden Landesteilen in der Tendenz steigend (vgl. ebenfalls Abbildung 7). Am häufigsten investierten die Betriebe auch 2013 in Produktionsanlagen (West: 61 Prozent, Ost: 59 Prozent), aber auch in Informations- und Kommunikationstechnik (West: 59 Prozent, Ost: 52 Prozent). Von allen investierenden Betrieben tätigten 2013 40 Prozent (West) bzw. 41 Prozent (Ost) Erweiterungsinvestitionen.

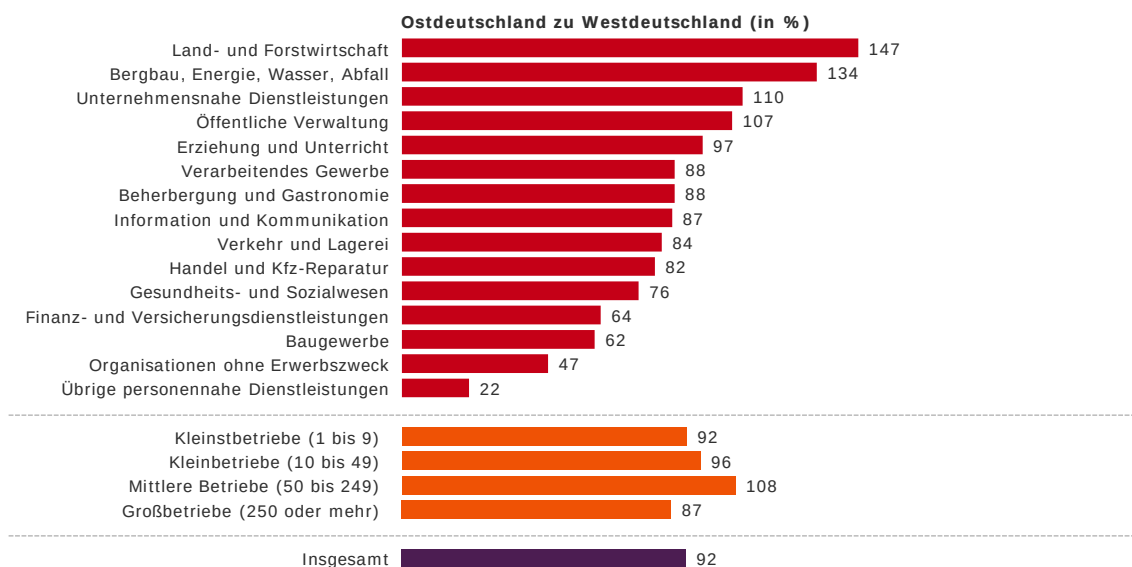
Das insgesamt eher verhaltene Investitionsengagement der Betriebe wird von sich nur leicht verschlechternden betrieblichen Einschätzungen des technischen Standes der Anlagen und der Betriebs- und Geschäftsausstattung begleitet. Während 2006 sowohl in Westdeutschland (65 Prozent) als auch in Ostdeutschland (67 Prozent) etwa zwei Drittel aller Betriebe angaben, ihre Anlagen befänden sich auf dem neuesten Stand bzw. hätten einen guten technischen Stand, verringerte sich der Anteil 2014 um zwei bis drei Prozentpunkte auf 62 bzw. 65 Prozent. Nach Betriebsgrößenklassen zeigen sich für 2014 nur geringfügige Unterschiede bei den Einschätzungen des technischen Standes zwischen west- und ostdeutschen Betrieben.

In der Branchenbetrachtung gibt es bei den Investitionsintensitäten sehr große Unterschiede zwischen den Angaben west- und ostdeutscher Betriebe (vgl. Abbildung 8). 2013 lag die ostdeutsche Investitionsintensität bei 92 Prozent des westdeutschen Niveaus. Einige ostdeutsche Branchen wiesen 2013 allerdings vergleichsweise höhere Investitionsintensitäten auf: Hierbei handelt es sich um die Land- und Forstwirtschaft, den Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, Unter-

nehmensnahe Dienstleistungen sowie um die Öffentliche Verwaltung. In allen anderen Branchen wurde 2013 in Ostdeutschland im Durchschnitt weniger investiert als in Westdeutschland. Dies trifft auch auf das Verarbeitende Gewerbe zu, wo etwa 88 Prozent des westdeutschen Vergleichswerts erzielt wurden.

Nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass mit Ausnahme mittlerer Betriebe die Investitionsintensitäten in den anderen Betriebsgrößenklassen niedriger waren als in Westdeutschland, insbesondere in Großbetrieben.

Abbildung 8
Relation der Investitionsintensitäten Ost- zu Westdeutschland nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)*



* In der Befragungswelle 2014 wurden Angaben zu Investitionen für 2013 ausgewiesen.

Basis: Betriebe mit Investitionen (n = 14.046)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Bei diesen Vergleichen ist zu berücksichtigen, dass es sich um eine Momentaufnahme des Jahres 2013 handelt. Die Investitionsintensitäten der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen unterlagen in den zurückliegenden Jahren jedoch starken Schwankungen und waren – vor allem in Westdeutschland – in hohem Maße konjunkturabhängig. Dort verringerte sich die Investitionsintensität z. B. in den Großbetrieben zwischen 2007 und 2009 krisenbedingt um etwa 30 Prozent, und auch in den Folgejahren wurde die hohe Investitionsintensität der Vorkrisenjahre nicht wieder erreicht. Demgegenüber gab es in diesem Zeitraum in den ostdeutschen Großbetrieben kaum Veränderungen.

Ähnlich ist das Bild im Verarbeitenden Gewerbe. Hier brach die Investitionsintensität im westdeutschen Verarbeitenden Gewerbe zwischen 2007 und 2009 krisenbedingt um etwa 35 Prozent ein, im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe um lediglich 15 Prozent, so dass 2009 die Investitionsintensität in beiden Landesteilen gleich hoch war.

Innovationsschere zwischen Ost und West

Betriebliche Innovationen sind einerseits ein Mittel, dem Markt nachfragegerechte Angebote an Produkten und Dienstleistungen zu unterbreiten (Produktinnovationen), um damit bestehende Absatzmärkte zu sichern bzw. zu erweitern. Andererseits können durch die Entwicklung und Einführung neuer Verfahren Produktionsabläufe in den Betrieben verbessert und damit Kostenvorteile erzielt werden (Prozessinnovationen).⁷

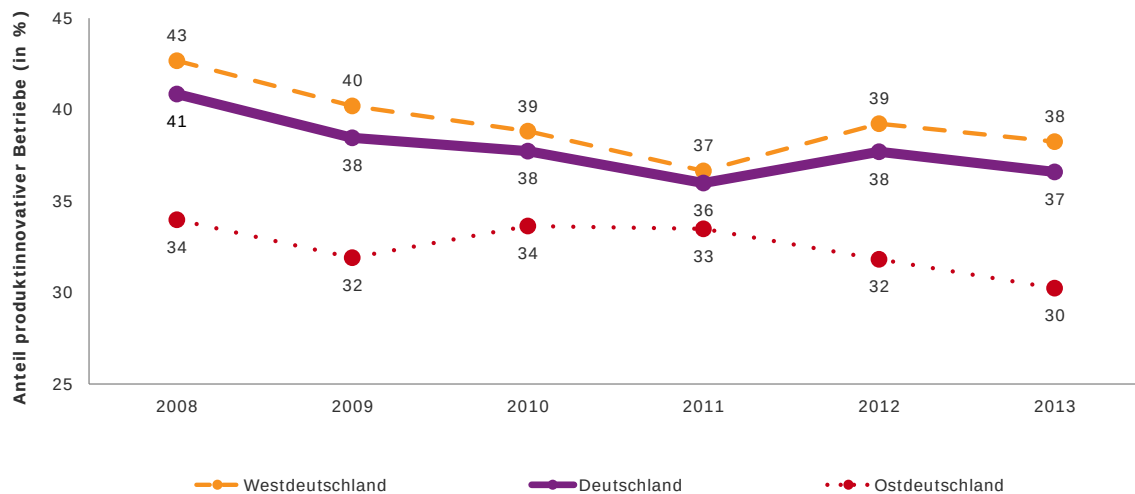
Ostdeutsche Betriebe seltener produktinnovativ, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe

Die aus dem IAB-Betriebspanel seit 2008 vorliegenden Informationen belegen, dass westdeutsche Betriebe häufiger produktinnovativ sind als ostdeutsche. Nach einer Verringerung der bestehenden West-Ost-Unterschiede im Anteil produktinnovativer Betriebe zwischen 2008 und 2011 von neun auf vier Prozentpunkte, die allerdings auf sinkende Innovatorenraten (Anteil der innovativen an allen Betrieben) in Westdeutschland zurückzuführen war, scheint sich die Schere inzwischen wieder zu öffnen. Nach Angaben der aktuellen Befragungsergebnisse waren 2013 etwa 38 Prozent aller westdeutschen und lediglich 30 Prozent der ostdeutschen Betriebe produktinnovativ (vgl. Abbildung 9).

⁷ Informationen zur Innovationstätigkeit der Betriebe werden im IAB-Betriebspanel seit 1998 erfasst. Alle Innovationsaktivitäten werden im IAB-Betriebspanel mit Hilfe von Innovatorenraten, also dem Anteil von Betrieben mit Innovationen an allen Betrieben, ausgewiesen. Damit wird die betriebliche Verbreitung von Innovationsaktivitäten (Produkt- und Prozessinnovationen) widerspiegelt. In den Befragungswellen 1998, 2001, 2004 und 2007 wurden Produktinnovationen der jeweils letzten zwei Jahre erhoben. Ab Befragungswelle 2008 beziehen sich die Angaben jeweils auf das zurückliegende Geschäftsjahr. Im Unterschied zu den Produktinnovationen gehen Prozessinnovationen erst seit der Welle 2008 mit einer gesonderten Fragestellung in die Auswertungen ein. Mit der 19. Welle 2014 liegen somit Innovationsangaben für 2013 vor. Aufgrund der Neuordnung der Branchen nach der WZ 2008 sind die Angaben nach Branchen erst ab der Welle 2009 (mit Angaben für 2008) miteinander vergleichbar.

Abbildung 9

Anteil produktinnovativer Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2008 bis 2013 (Angaben in Prozent)*



* In der jeweils aktuellen Befragungswelle werden Angaben zu Innovationen für das zurückliegende Geschäftsjahr ausgewiesen.

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 – 2014

Die Innovationsbeteiligung der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes wurde deutschlandweit von der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 beeinflusst. Sowohl im west- als auch im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe verringerte sich im Krisenjahr 2009 der Anteil produktinnovativer Betriebe im Vorjahresvergleich. Dieser Rückgang konnte 2010 so gut wie aufgeholt werden. In den Folgejahren 2011 bis 2013 waren allerdings im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe anteilig immer weniger Betriebe produktinnovativ, so dass sich die Schere zwischen ost- und westdeutschen produktinnovativen Betrieben weiter öffnete. Der Anteil sank von 48 Prozent im Jahr 2010 auf 40 Prozent im Jahr 2013, im westdeutschen Verarbeitenden Gewerbe von 54 auf 48 Prozent (vgl. Abbildung 10).

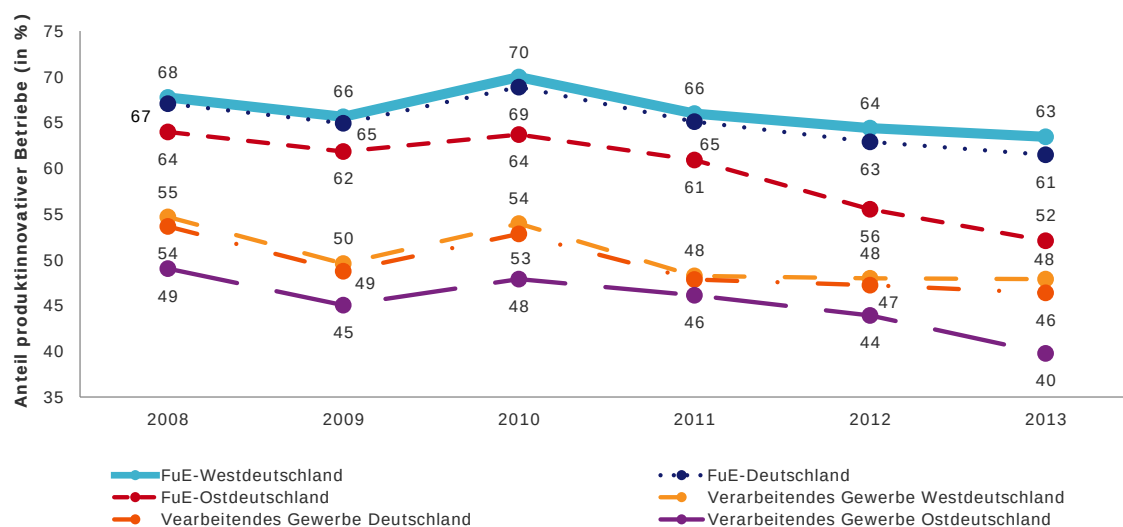
Im Rahmen von Innovationen kommt den forschungs- und entwicklungsintensiven (FuE-intensiven) Zweigen⁸ innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes eine Schlüssel-funktion zu. Im westdeutschen Verarbeitenden Gewerbe ist etwa jeder zweite Beschäftigte in FuE-intensiven Zweigen tätig, im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe gut jeder dritte. Erwartungsgemäß realisierten auch 2013 Betriebe in diesem Bereich des Verarbeitenden Gewerbes im Vergleich mit allen anderen Branchen am häufigsten Produktinnovationen (Westdeutschland: 63 Prozent, Ostdeutschland:

⁸ Zu den FuE-intensiven Zweigen des Verarbeitenden Gewerbes zählen die Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, von Datenverarbeitungsgeräten, elektronischen und optischen Erzeugnissen, von elektrischen Ausrüstungen sowie der Maschinen- und Fahrzeugbau.

52 Prozent). Allerdings vergrößerte sich gerade in diesen Zweigen seit 2009 die bestehende Innovationslücke zwischen west- und ostdeutschen Betrieben weiter. Betrug der Unterschied 2009 noch vier Prozentpunkte, so lag er 2013 bei elf Prozentpunkten. Die Innovationsbeteiligung ostdeutscher Betriebe der FuE-intensiven Zweige des Verarbeitenden Gewerbes ist seit 2010 sichtbar rückläufig, in abgeschwächter Form trifft dies auch auf die entsprechenden westdeutschen Betriebe zu (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10

Anteil produktinnovativer Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2008 bis 2013 (Angaben in Prozent)*



* In der jeweils aktuellen Befragungswelle werden Angaben zu Innovationen für das zurückliegende Geschäftsjahr ausgewiesen.

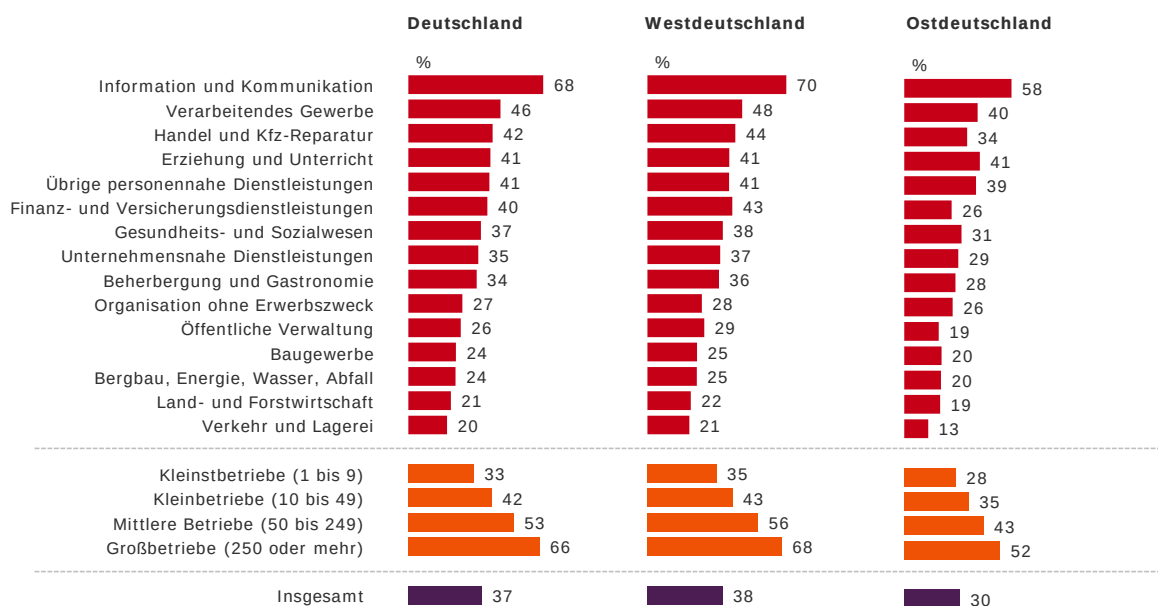
Basis: Alle Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes

Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 – 2014

Nach den vorliegenden Ergebnissen aus der aktuellen Befragungswelle waren in ausnahmslos allen Branchen ostdeutsche Betriebe seltener produktinnovativ als westdeutsche. Zu den Branchen mit größeren Unterschieden zählte 2013 neben dem Verarbeitenden Gewerbe auch der Bereich Information und Kommunikation oder Handel und Kfz-Reparatur. Auch nach Betriebsgrößenklassen sind westdeutsche Betriebe häufiger produktinnovativ als ostdeutsche. Mit zunehmender Betriebsgröße vergrößert sich die Diskrepanz, und zwar von sieben Prozentpunkten in Kleinstbetrieben auf 16 Prozentpunkte in Großbetrieben (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11

Anteil produktinnovativer Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2013 (Angaben in Prozent)*



* In der Befragungswelle 2014 wurden Angaben zu Innovationen für 2013 ausgewiesen.

Basis: Alle Betriebe (n = 15.465)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Beteiligung der Betriebe mit Forschung und Entwicklung in West- und Ostdeutschland ähnlich hoch

Die Ergebnisse zurückliegender Befragungswellen belegen, dass sich das betriebliche Engagement der ostdeutschen Betriebe im Rahmen von Forschung und Entwicklung (FuE) seit der Jahrtausendwende positiv entwickelt hat. Der Anteil von FuE-betreibenden Betrieben an allen Betrieben Ostdeutschlands ist von drei Prozent im Jahr 2001 auf fünf Prozent im Jahr 2013⁹ angestiegen und lag damit auf dem Niveau Westdeutschlands. Auf 100 Beschäftigte in Ostdeutschland entfielen 2013 etwa zwei Forscher und Entwickler, in Westdeutschland 2,3 (vgl. Tabelle 3).

Eine Spezifik der ostdeutschen Forschungslandschaft besteht darin, dass sich im Rahmen des Privatisierungsprozesses Anfang der 1990er Jahre sogenannte Industrie-Forschungs-GmbHs gründeten, hervorgegangen durch Ausgliederung aus Kombinat und Instituten der ehemaligen Akademie der Wissenschaft (vgl. Adam 1993: 24 ff.). Diese leisten Forschungsarbeit auch für das Verarbeitende Gewerbe, ohne diesem anzugehören. Ein großer Teil von ihnen hat sich als wirtschaftsnahe Dienstleister entwickelt, ein anderer Teil zu innovativen Produktionsbetrieben (vgl. Spiel-

⁹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden Informationen zu FuE alle zwei Jahre erhoben, letztmalig in der Befragungswelle 2013.

kamp et al. 2000). Damit sind die großen strukturellen Unterschiede nach Branchen zwischen West- und Ostdeutschland erklärbar.

Während 2013 in Ostdeutschland nur 26 Prozent aller Beschäftigten, die sich mit FuE befassten, im Verarbeitenden Gewerbe tätig waren, entfielen in Westdeutschland 38 Prozent auf diese Branche. Im Durchschnitt gab es 2013 im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe 3,8 Forscher und Entwickler je 100 Beschäftigte dieser Branche, im westdeutschen Verarbeitenden Gewerbe 4,5. Demgegenüber entfielen in Ostdeutschland 43 Prozent und in Westdeutschland nur 32 Prozent der FuE-Beschäftigten auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen. Hier waren in Ostdeutschland anteilig etwas mehr Forscher und Entwickler tätig als in Westdeutschland (5,7 vs. 5,3 je 100 Beschäftigte). Diese besondere Entwicklung in Ostdeutschland ist bereits seit Jahren zu einem festen Bestandteil des deutschen Innovationsystems geworden.

Tabelle 3

Anteil der Betriebe mit FuE an allen Betrieben und Beschäftigten mit FuE nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in West- und Ostdeutschland, 2013 (Angaben in Prozent)

Bereich/ Betriebs- größenklasse	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Anteil der Betriebe mit FuE	Verteilung der FuE- Beschäftig- ten in Prozent	FuE- Beschäftigte je 100 Be- schäftigte	Anteil der Betriebe mit FuE	Verteilung der FuE- Beschäftig- ten in Prozent	FuE- Beschäftigte je 100 Be- schäftigte
Verarbeitendes Gewerbe	16	38	4,5	14	26	3,8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	32	5,3	9	43	5,7
Kleinstbetriebe (1 bis 9)	3	9	1,2	4	17	1,7
Kleinbetriebe (10 bis 49)	6	19	1,6	8	31	2,1
Mittlere Betriebe (50 bis 249)	16	23	2,0	14	25	1,8
Großbetriebe (250 oder mehr)	30	49	3,9	17	27	2,4
Insgesamt	5	100	2,3	5	100	2,0

Basis: Alle Betriebe (n = 15.450)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2013

Während ostdeutsche Kleinst- und Kleinbetriebe 2013 sogar etwas häufiger FuE betrieben als westdeutsche Betriebe vergleichbarer Größe, war der Anteil der ostdeutschen Großbetriebe mit FuE deutlich niedriger als der der westdeutschen. Von allen FuE-Beschäftigten in Ostdeutschland war gut jeder vierte in einem Großbetrieb tätig, in Westdeutschland jeder zweite (vgl. Tabelle 3). Gemessen an den Beschäftigtenanteilen der genannten Betriebsgrößenklassen waren in beiden Landesteilen überdurchschnittlich viele FuE-Beschäftigte in Großbetrieben tätig.

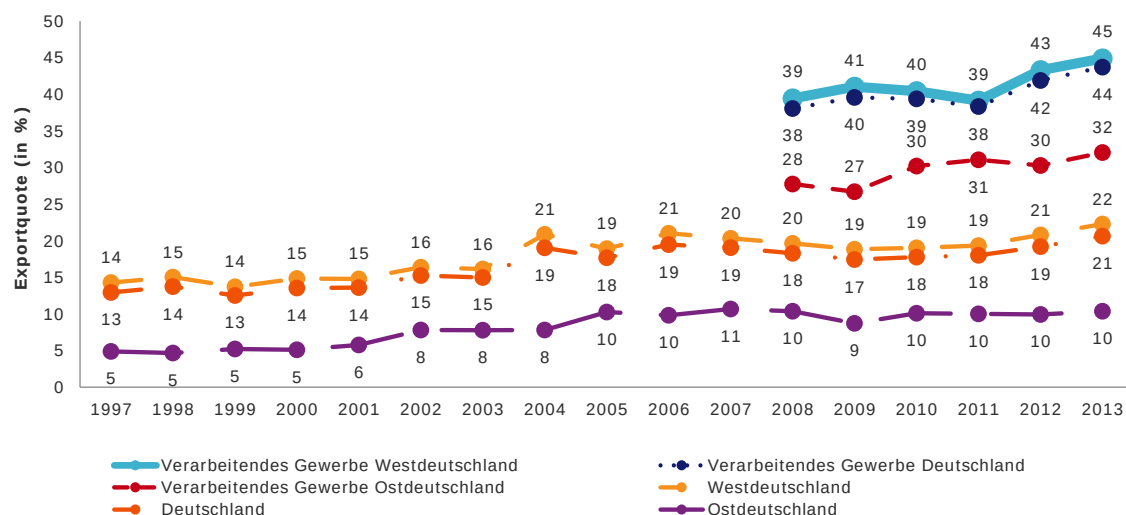
Exporte auf hohem Niveau

Wirtschaftswachstum in Deutschland beruht auch und in einem nicht zu vernachlässigendem Umfang auf den Exportleistungen der Betriebe, welche sich nach der Entwicklung und der Nachfrage auf den internationalen Märkten richten. In Ostdeutschland hat sich das Exportvolumen seit Mitte der 1990er Jahre deutlich erhöht, allerdings von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend (vgl. Bechmann et al. 2014: 14 f.). Der größte Teil des Umsatzes wird allerdings sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland auf dem Binnenmarkt realisiert, wobei sich die Binnenumsätze in der Vergangenheit weit weniger schwankungsanfällig zeigten als die Exporte. Entscheidend für den Export ist das Verarbeitende Gewerbe. In beiden Landesteilen entfallen jeweils etwa 80 Prozent des gesamten Exportvolumens auf diese Branche.

Zwischen den Exportquoten¹⁰ der Betriebe aller Branchen und des Verarbeitenden Gewerbes im Speziellen zeigen sich deutliche West-Ost-Unterschiede. Seit Ende der 1990er Jahre ist die ostdeutsche Exportquote etwa halb so hoch wie die westdeutsche. Sie lag laut IAB-Betriebspanel im Jahr 2013 in Westdeutschland bei 22 Prozent, in Ostdeutschland bei zehn Prozent (vgl. Abbildung 12). Im Verarbeitenden Gewerbe erreichten die ostdeutschen Exportquoten in den zurückliegenden Jahren etwa zwei Drittel bis vier Fünftel des westdeutschen Niveaus. Bestehende Unterschiede in den Exportquoten zwischen west- und ostdeutschen Betrieben verringerten sich seit Mitte der 1990er Jahre nicht.

Abbildung 12

Exportquoten in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 1997 bis 2013 (Angaben in Prozent)*



* In der jeweils aktuellen Befragungswelle werden Angaben zum Export für das zurückliegende Geschäftsjahr ausgewiesen.

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 1998 – 2014

¹⁰ Die Exportquote auf betrieblicher Ebene entspricht dem Exportanteil am Umsatz.

Die Gründe für die schwächeren Exportleistungen ostdeutscher Betriebe sind in erster Linie struktureller Natur. Dazu zählt vor allem die im Vergleich mit Westdeutschland geringere Durchschnittsgröße der Betriebe im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe. So beschäftigen insbesondere die Industriebetriebe in den neuen Ländern im Schnitt deutlich weniger Personal als in den alten Ländern. Das Gewicht des Verarbeitenden Gewerbes mit seinen traditionell hohen Exportquoten ist in Ostdeutschland deutlich geringer als in Westdeutschland, darüber hinaus spielen exportintensive Zweige innerhalb des ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbes eine geringere Rolle als in Westdeutschland.

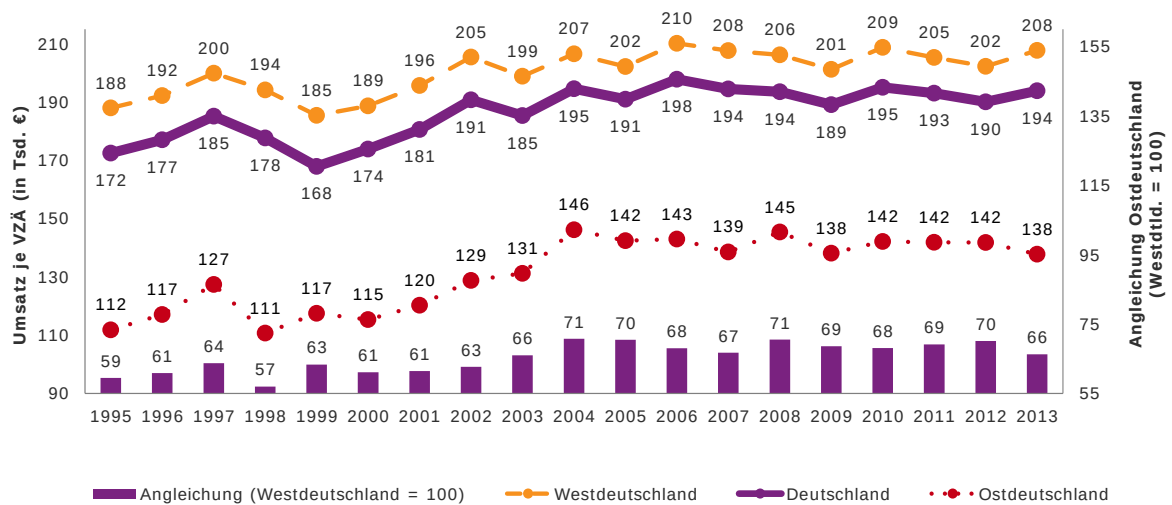
2.4 Produktivitätsunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland bleiben nahezu unverändert

Seit dem Fall der Mauer ist ein Vierteljahrhundert vergangen. Anfängliche deutliche Angleichungsfortschritte des ostdeutschen an das westdeutsche Produktivitätsniveau, insbesondere in Folge eines massiven Beschäftigungsabbaus in Ostdeutschland, waren nicht nachhaltig. Bis 2004 gab es in Ostdeutschland größere Produktivitätssteigerungen als in Westdeutschland, so dass sich der Produktivitätsunterschied im Durchschnitt um zwölf Prozentpunkte verringerte. Mit dem einsetzenden Beschäftigungsaufbau im Jahr 2005 blieb die durchschnittliche Produktivität in beiden Landesteilen in den Folgejahren jeweils relativ konstant. Somit haben sich auch die Produktivitätsunterschiede zwischen den Betrieben in Ost- und Westdeutschland seit 2005 nicht weiter verringert¹¹ und schwanken mittlerweile zwischen 66 und 71 Prozent (vgl. Abbildung 13).

¹¹ Nach Einschätzung der Bundesregierung hat es in den letzten Jahren keine wesentlichen Verringerungen im Rückstand der Arbeitsproduktivität der ostdeutschen Wirtschaft gegeben. Insgesamt gesehen „[...] hat sich im Verlauf der Jahre auch der wirtschaftliche Konvergenzprozess, d. h. der wirtschaftliche Aufholprozess der neuen Länder zu Westdeutschland, deutlich abgeschwächt“ (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2014: 18).

Abbildung 13

Produktivität (Umsatz je VZÄ*) in Deutschland, West- und Ostdeutschland sowie Angleichungsquote (Westdeutschland = 100), 1995 bis 2013 (Angaben in Tsd. EUR bzw. Prozent)**



* Ausweis der Beschäftigten unter Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

** In der jeweils aktuellen Befragungswelle werden Angaben zum Umsatz für das zurückliegende Geschäftsjahr ausgewiesen.

Basis: Betriebe mit Umsatz

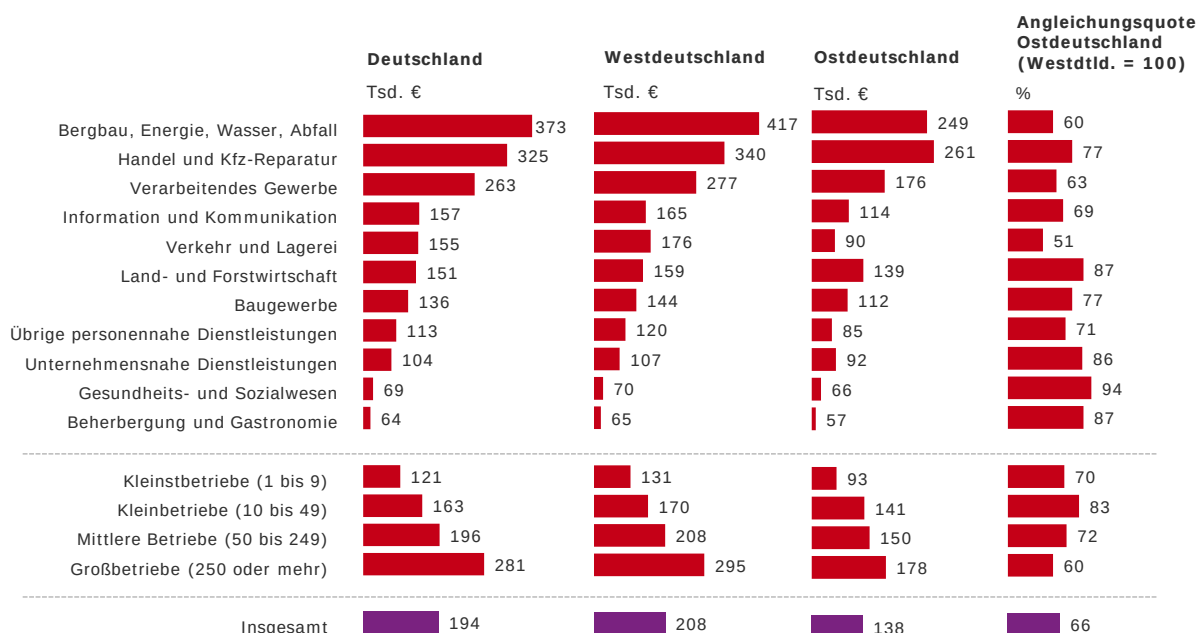
Quelle: IAB-Betriebspanel 1996 – 2014

Produktivitätsrückstände in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen

Die aktuellen Befragungsergebnisse für das Jahr 2013 bescheinigen im Durchschnitt den Betrieben aller ostdeutschen Branchen ein geringeres Produktivitätsniveau als in Westdeutschland. Diese Aussage gilt auch für alle Betriebsgrößenklassen. Den größten Produktivitätsabstand wiesen ostdeutsche Großbetriebe auf (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14

Produktivität (Umsatz je VZÄ*) nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland sowie Angleichungsquote (Westdeutschland = 100), 2013 (Angaben in Tsd. EUR bzw. Prozent)**



* Ausweis der Beschäftigten unter Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

** In der Befragungswelle 2014 wurden Angaben zum Umsatz für 2013 ausgewiesen.

Basis: Betriebe mit Umsatz (n = 9.490)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Der seit 2005 anhaltende Beschäftigungsaufbau in Ostdeutschland wird überwiegend von den Dienstleistungsbranchen getragen. In diesen Bereichen ist das Produktivitätsniveau deutlich niedriger als in anderen Branchen. Der Beschäftigungsumfang im Verarbeitenden Gewerbe ist seit 2005 relativ konstant, sein Anteil lag 2014 bei 14 Prozent (Westdeutschland: 21 Prozent) (vgl. Abbildung 4 auf Seite 18). Die Produktivität des Verarbeitenden Gewerbes ist unter allen Branchen Ostdeutschlands am dritthöchsten, lediglich übertroffen von den Bereichen Bergbau, Energie, Wasser, Abfall sowie Handel und Kfz-Reparatur. Somit sind seit 2005 in Ostdeutschland immer mehr Beschäftigte in Branchen mit relativ niedriger Produktivität tätig sind. Dies beeinflusst die Gesamtproduktivität, so dass sich der Unterschied zwischen west- und ostdeutschen Betrieben seit 2005 nicht mehr verringerte.

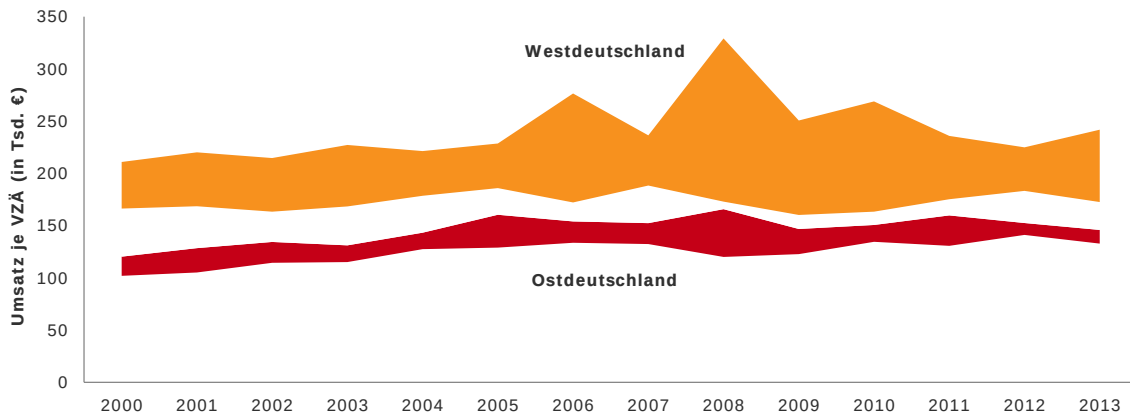
Im Produktivitätsniveau noch kein Anschluss selbst an strukturschwächere alte Bundesländer

Hinter den Durchschnittsangaben der Produktivitätsveränderungen für West- und Ostdeutschland insgesamt verbergen sich durchaus differenzierte Entwicklungen in den einzelnen Bundesländern. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass es größere Produktivitätsunterschiede sowohl innerhalb der alten wie auch der neuen Bundesländer gab und gibt. Bisher hat noch kein neues Bundesland die Produktivität eines alten Bundeslandes erreicht. Die Produktivitätsniveaus der ostdeutschen Flächenländer lagen in den vergangenen Jahren immer unterhalb der Produktivitätsni-

veaus aller alten Bundesländer (vgl. Abbildung 15). Es ist allerdings erkennbar, dass sich der Abstand zwischen dem jeweils produktivitätsstärksten ostdeutschen und produktivitätsschwächsten westdeutschen Flächenland bis 2008 deutlich verringerte. In den Folgejahren vergrößerte sich der Abstand wieder leicht.

Abbildung 15

Korridore der Produktivitätsentwicklung (Umsatz je VZÄ*) in west- und ostdeutschen Flächenländern, 2000 bis 2013 (Angaben in Tsd. EUR)*****



* Ausweis der Beschäftigten unter Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)

** ohne Berlin, Hamburg und Bremen

*** In der jeweils aktuellen Befragungswelle werden Angaben zum Umsatz für das zurückliegende Geschäftsjahr ausgewiesen.

Basis: Betriebe mit Umsatz

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 – 2014

Zusammenfassung

Die Betriebslandschaften in West- und Ostdeutschland unterscheiden sich sehr deutlich voneinander. Wenngleich sich die Betriebsstrukturen ähneln, gibt es in der Beschäftigungsverteilung auf Branchen und Betriebsgrößenklassen nach wie vor deutliche Unterschiede. Insbesondere das geringe Gewicht des Verarbeitenden Gewerbes sowie die Unterrepräsentanz von Großbetrieben sind für Ostdeutschland kennzeichnend. Damit geht eine sich öffnende Schere bei den Innovationsleistungen der ostdeutschen Betriebe einher, vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, sowie eine niedrigere Eingebundenheit der ostdeutschen Betriebe in die internationale Arbeitsteilung. Der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Produktivitätsniveaus west- und ostdeutscher Betriebe hat sich seit 2005 nicht mehr verringert. Aber selbst das Halten der bisherigen Angleichung erscheint zunehmend schwierig. So verzeichneten ostdeutsche Betriebe insbesondere des Produzierenden Gewerbes in den zurückliegenden Jahren durchaus Produktivitätsfortschritte. Dies trifft allerdings auch auf Westdeutschland zu, so dass es insgesamt keine weitere Annäherung gab.

3 Die deutsche Wirtschaft vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns

Deutschland gehörte bis 2014 zu den wenigen europäischen Ländern¹² ohne einen gesetzlich vorgeschriebenen flächendeckenden Mindestlohn für Arbeitnehmer, Lohnuntergrenzen wurden traditionell im Rahmen von Tarifpartnerschaften definiert und umgesetzt.¹³ In den vergangenen Jahren erodierte diese Tarifbasis stark (Ellguth/Kohaut 2015), und die Forderung nach einem allgemeinen Mindestlohn wurde lauter. Zum 1. Januar 2015 führte der Gesetzgeber einen weitgehend flächendeckenden Mindestlohn für Arbeitnehmer in Höhe von 8,50 EUR brutto pro Stunde ein. Unterschiede zwischen Branchen und Ost- und Westdeutschland sieht der Mindestlohn im Gegensatz zu bisherigen tarifvertraglich oder gesetzlich definierten Lohnuntergrenzen nicht vor. In Tarifverträgen definierte Lohnuntergrenzen oder Branchenmindestlöhne bleiben davon unberührt, sofern diese höher sind als der gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn.¹⁴

Die Einführung war von langen Kontroversen begleitet: Die einen stufen den Mindestlohn weitgehend als negativ für die deutsche Wirtschaft ein, weil er zu Beschäftigungsabbau und höherer Arbeitslosigkeit führe, die Unternehmensgewinne schmälere und insgesamt wachstumshemmend wirke (Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2014).¹⁵ Andere wiederum glauben aber nicht, dass es zu einem dramatischen Abbau von Beschäftigung kommen werde (Möller 2014). Außerdem trage der Mindestlohn zu einer Reduzierung von Lohnungleichheiten bei (Bellmann et al. 2015).

Um solche Aussagen zu untermauern oder zu widerlegen, benötigt man zunächst die Information, wie viele Betriebe und wie viele Beschäftigte konkret von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns betroffen sind. Dazu gibt es bislang nur wenige belastbare Zahlen. Aus diesem Grund hat das IAB-Betriebspanel 2014 die Betriebe gefragt, ob sie Personen beschäftigen, die weniger als 8,50 EUR brutto pro Stunde verdienen und von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffen wären, und ob sie im Vorfeld aufgrund der Diskussion um die Einführung die Stundenlöhne bereits verändert haben.

Ostdeutsche Betriebe stärker von der Einführung des Mindestlohns betroffen

Nach eigener Angabe hatten 2014 etwa zwölf Prozent aller Betriebe Beschäftigte, die weniger als 8,50 EUR pro Stunde brutto verdienten und damit von der Einfüh-

¹² Hierzu zählen z. B. Länder wie Italien, Österreich und die skandinavischen Länder.

¹³ Der Gesetzgeber hat durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bereits für einige Branchen spezifische Mindestlöhne vorgeschrieben; diese waren in Ostdeutschland generell niedriger als in Westdeutschland.

¹⁴ Sind sie geringer als der gesetzlich vorgeschriebene flächendeckende Mindestlohn, so gilt eine Übergangsfrist bis 2017.

¹⁵ Beschäftigte in ostdeutschen Betrieben gelten als besonders gefährdet. Der bundeseinheitliche Mindestlohn könnte sich aufgrund der im Durchschnitt niedrigeren Produktivität ostdeutscher Betriebe als zu hoch erweisen.

rung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 betroffen waren (vgl. Abbildung 16). Im Folgenden nennen wir diese Betriebe Mindestlohn-Betriebe. Anteilig befindet sich die Mehrheit dieser Betriebe in Ostdeutschland. Hier beschäftigte mit einem Anteil von etwa 23 Prozent fast jeder vierte Betrieb Personen mit einem geringeren Bruttostundenlohn als 8,50 EUR. In Westdeutschland war es mit einem Anteil von neun Prozent nur etwa jeder zehnte Betrieb.¹⁶

Anteil der Beschäftigten mit Löhnen unterhalb 8,50 EUR vergleichsweise niedrig

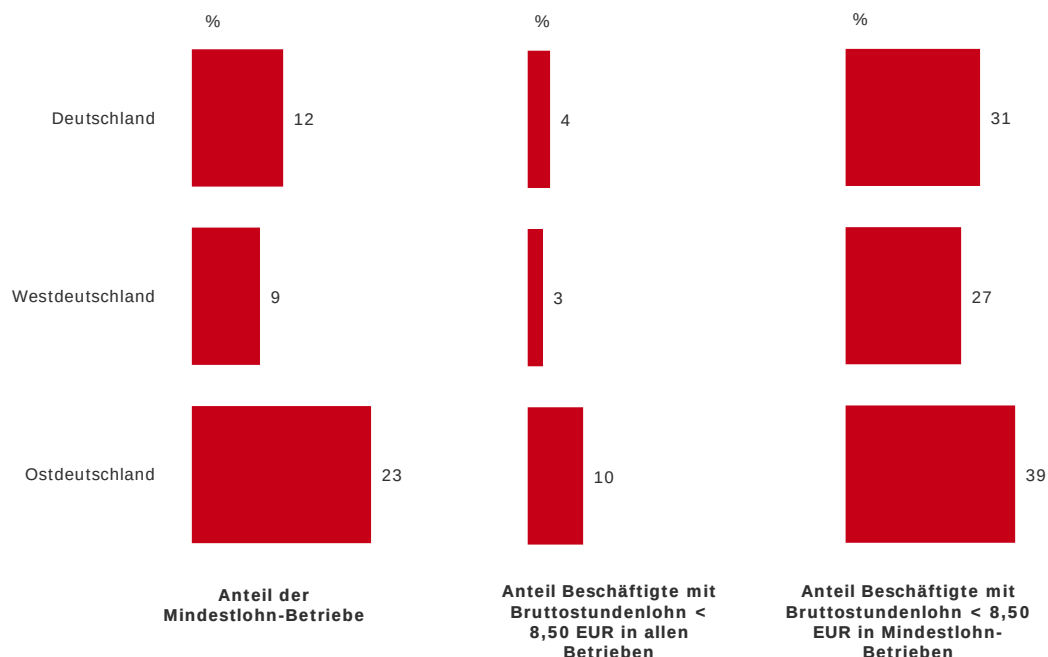
Auf Betriebsebene sind zwar Löhne von weniger als 8,50 EUR brutto die Stunde kein flächendeckendes Problem und eher typisch für Ostdeutschland. Vergleichsweise viele Beschäftigte könnten aber davon betroffen sein, wenn Mindestlohn-Betriebe dem Gros ihrer Beschäftigten weniger als 8,50 EUR die Stunde zahlen würden. Das Gegenteil ist der Fall. Auf gesamtdeutscher Ebene sieht man, dass der Anteil der von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns betroffenen Beschäftigten mit vier Prozent auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau liegt.¹⁷ In Ostdeutschland sind insgesamt zehn Prozent, in Westdeutschland nur drei Prozent aller Beschäftigten betroffen (vgl. Abbildung 16). Innerhalb von Mindestlohn-Betrieben arbeiteten bundesweit 13 Prozent aller Beschäftigten, in Westdeutschland waren es elf Prozent, in Ostdeutschland 26 Prozent. Von diesen Beschäftigten ist die Betroffenheit hoch, so hat etwa jeder Dritte im Jahr 2015 von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns profitiert. Ostdeutsche Mindestlohn-Betriebe beschäftigten 2014 mit einem Anteil von 39 Prozent überdurchschnittlich viele solcher Beschäftigten, westdeutsche Mindestlohn-Betriebe immerhin noch 27 Prozent der Beschäftigten.

¹⁶ Für Auswertungen auf Bundesland-Ebene vgl. Bellmann et al. (2015).

¹⁷ Im Vorfeld der Verabschiedung des Gesetzes wurden sehr unterschiedliche, meist jedoch wesentlich höhere Anteile bzw. absolute Zahlen von Beschäftigten diskutiert, die zu einem Stundenlohn von unter 8,50 Euro arbeiten. Für eine Übersicht über die Ergebnisse verschiedener Personenbefragungen und darauf basierenden Simulationen oder Schätzungen vgl. Bellmann et al. (2015: 4). So schreiben Kalina und Weinkopf (2014: 1 f.), dass nach ihren Berechnungen im Jahr 2012 6,6 Millionen Beschäftigte einen Stundenlohn von weniger als 8,50 EUR gehabt hätten und dass je nach Berechnungsweise des Stundenlohn der Grundgesamtheit zwischen etwa 13,6 Prozent und 19,7 Prozent der abhängig Beschäftigten bei einem Mindestlohn von 8,50 EUR Anspruch auf eine Lohnerhöhung hätten.

Abbildung 16

Anteil der Mindestlohn-Betriebe und Beschäftigten mit einem Bruttostundenlohn unterhalb von 8,50 EUR in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe bzw. Mindestlohn-Betriebe (n = 15.577 bzw. n = 2.394)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Deutliche Unterschiede zwischen den Branchen

Zwischen den Branchen gibt es deutliche Unterschiede (vgl. Abbildung 17). Mit einem Anteil von 31 Prozent gab es im Bereich Beherbergung und Gastronomie anteilig mit Abstand die meisten Betriebe mit Beschäftigten, die weniger als 8,50 EUR brutto pro Stunde verdienten. Der Bereich Beherbergung und Gastronomie ist auch jene Branche mit dem mit Abstand geringsten durchschnittlichen Pro-Kopf-Lohn. Weitere Branchen mit einem hohen, über dem bundesdeutschen Durchschnitt liegenden Anteil von Mindestlohn-Betrieben sind die Übrigen personennahen Dienstleistungen (z. B. Wäschereien, Friseur- oder Saunabetriebe) mit einem Anteil von 20 Prozent, die Land- und Forstwirtschaft mit einem Anteil von 19 Prozent, der Bereich Verkehr und Lagerei mit einem Anteil von 18 Prozent und der Bereich Handel und KFZ-Reparatur mit einem Anteil von 17 Prozent, alles Branchen mit einem ebenfalls unterdurchschnittlichen Pro-Kopf-Lohn. Branchen, die nur in geringem Umfang von der Einführung des Mindestlohns betroffen sind, sind die Bereiche Information und Kommunikation, Bergbau, Energie, Wasser und Abfall sowie Erziehung und Unterricht (jeweils sechs Prozent), die Finanz- und Versicherungsdienstleister (vier Prozent), die Öffentliche Verwaltung (drei Prozent) und das Baugewerbe (ein Prozent).¹⁸ Es fällt auf, dass diese Branchen eine überdurchschnittliche Pro-

¹⁸ Der sehr geringe Anteil von einem Prozent beim Baugewerbe lässt sich durch den dort bereits vorgeschriebenen Branchenmindestlohn erklären.

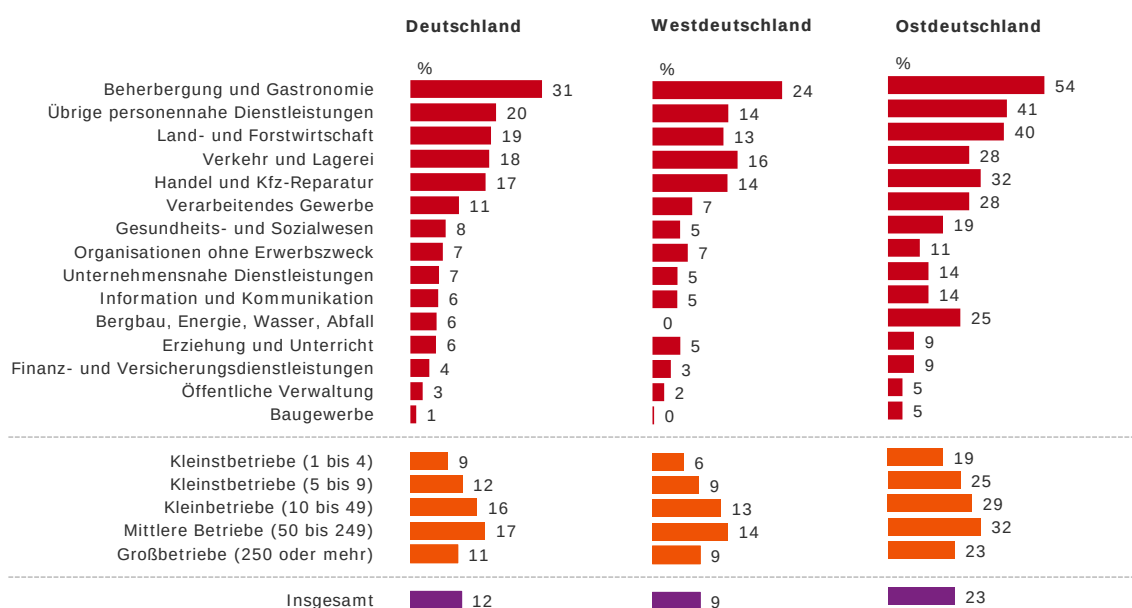
Kopf-Entlohnung aufweisen (vgl. Abbildung 6 auf Seite 22). Eine Betrachtung im Ost-West-Vergleich kommt zu einem sehr vergleichbaren Ergebnis in der Rangfolge der einzelnen Branchen. Ausnahmen bilden die Bereiche Bergbau, Energie, Wasser und Abfall sowie das Verarbeitende Gewerbe. Hier lag in Ostdeutschland der Anteil der Mindestlohn-Betriebe jeweils deutlich über dem ostdeutschen Durchschnitt von 23 Prozent, in Westdeutschland hingegen deutlich unter dem westdeutschen Durchschnitt von neun Prozent.

Mittelstand vergleichsweise stark betroffen

Bei einer Differenzierung nach den fünf Betriebsgrößenklassen sieht man – mit Ausnahme der Großbetriebe – einen Größenklasseneffekt (vgl. Abbildung 17). Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Mindestlohn-Betriebe; in der Gruppe der Großbetriebe hingegen liegt der Anteil in etwa auf dem Niveau der Kleinstbetriebe. Hinzu kommt, dass der Anteil der Mindestlohn-Betriebe in Ostdeutschland in allen Größenklassen jeweils um etwa 15 Prozentpunkte höher liegt als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17

Anteil der Mindestlohn-Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Beschäftigtenreichweite: Branchenunterschiede zum Teil deutlich

Zwischen den Branchen gibt es deutliche Unterschiede in der Intensität von Niedriglöhnen (vgl. Abbildung 18). Während 2014 im Bereich Verkehr und Lagerei mit einem Anteil von 49 Prozent fast jeder zweite Beschäftigte in Mindestlohn-Betrieben weniger als 8,50 EUR brutto die Stunde verdiente – gefolgt vom Bereich Beherbergung und Gastronomie mit einem Anteil von 46 Prozent und den Übrigen personennahen Dienstleistungen mit einem Anteil von 39 Prozent – waren es im Baugewerbe 13 Prozent und in der Öffentlichen Verwaltung zehn Prozent. Mit einem Anteil von

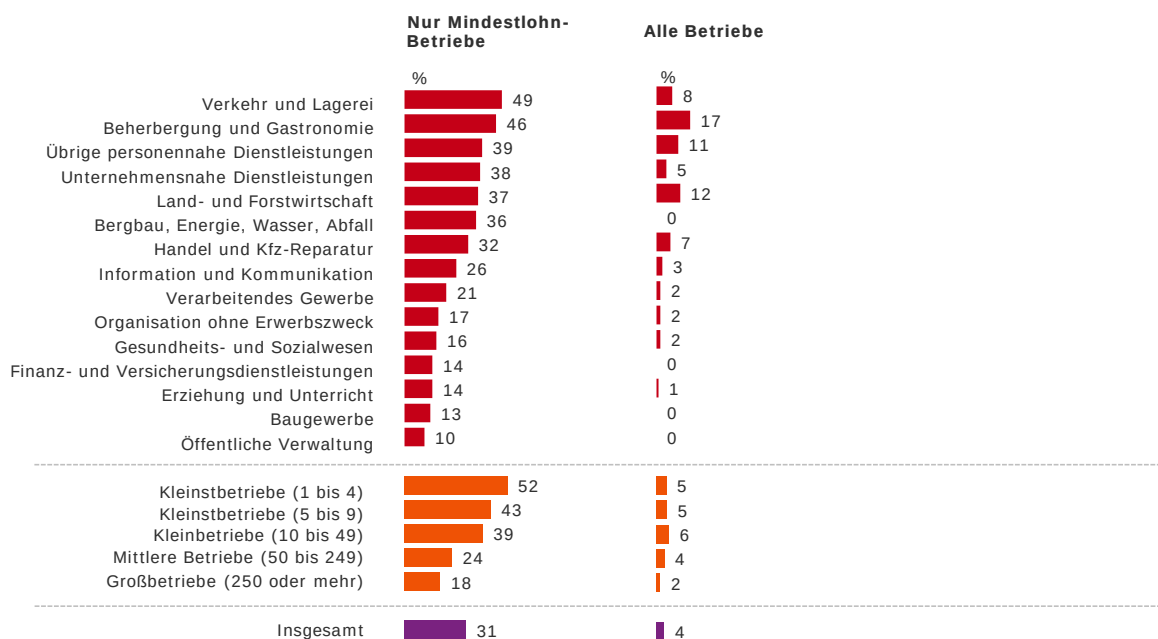
jeweils 14 Prozent beschäftigten der Bereich Erziehung und Unterricht und die Finanz- und Versicherungsdienstleister ebenfalls relativ wenige Beschäftigte mit einem Bruttostundenlohn unterhalb 8,50 EUR. In Branchen mit vielen Mindestlohn-Betrieben erhielten in Mindestlohn-Betrieben überdurchschnittlich viele Beschäftigte einen Bruttostundenlohn von weniger als 8,50 EUR. Umgekehrt zahlten Mindestlohn-Betriebe aus Branchen mit einem geringen Anteil von Mindestlohn-Betrieben nur wenigen Beschäftigten weniger als 8,50 EUR die Stunde. Ausnahmen bildeten die Bereiche Bergbau, Energie, Wasser und Abfall sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen, beides Branchen mit einem geringen Anteil von Mindestlohn-Betrieben, aber mit hohen Anteilen von Beschäftigten mit einem Bruttostundenlohn von weniger als 8,50 EUR. Eine Betrachtung nach Branchen getrennt für West- und Ostdeutschland kommt zu ähnlichen Ergebnissen (vgl. Abbildung 19). Die Branchen Verkehr und Lagerei, Beherbergung und Gastronomie, Übrige personennahe Dienstleistungen, Handel und Reparatur und Land- und Forstwirtschaft haben sowohl in West- wie in Ostdeutschland Beschäftigtenanteile, die zum Teil deutlich über dem jeweiligen Landesdurchschnitt liegen. Zusätzlich fallen in Ostdeutschland noch die Organisationen ohne Erwerbszweck sowie die Unternehmensnahen Dienstleistungen mit überdurchschnittlichen Anteilen auf; in Westdeutschland dagegen sind das eher durchschnittliche bis unauffällige Branchen.

Anteilig beschäftigten 2014 kleinere Mindestlohn-Betriebe deutlich mehr Geringverdiener als größere Mindestlohn-Betriebe (vgl. Abbildung 18). So verdienten in Mindestlohn-Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten gut die Hälfte der Beschäftigten weniger als 8,50 EUR brutto die Stunde, in Betrieben mit 250 Beschäftigten und mehr waren es nur 18 Prozent.¹⁹ Betrachtet man alle Betriebe, dann fällt die geringe Beschäftigungsintensität von Löhnen unterhalb 8,50 EUR brutto die Stunde vor allem bei den Großbetrieben auf. Dort arbeiteten 2014 nur zwei Prozent aller Beschäftigten auf diesem Lohnniveau, in den anderen Größenklassen lag die Reichweite mit Anteilen zwischen vier und sechs Prozent deutlich darüber.

¹⁹ Der durchschnittliche Bruttolohn pro Vollzeitäquivalent in Mindestlohn-Betrieben liegt ein Drittel unterhalb des Niveaus in Nicht-Mindestlohn-Betrieben. Der Abstand zwischen beiden Betriebsgruppen ist in der Gruppe der Kleinstbetriebe besonders groß und verringert sich mit zunehmender Betriebsgrößenklasse.

Abbildung 18

Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten in allen Betrieben und Mindestlohn-Betrieben nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in Prozent)



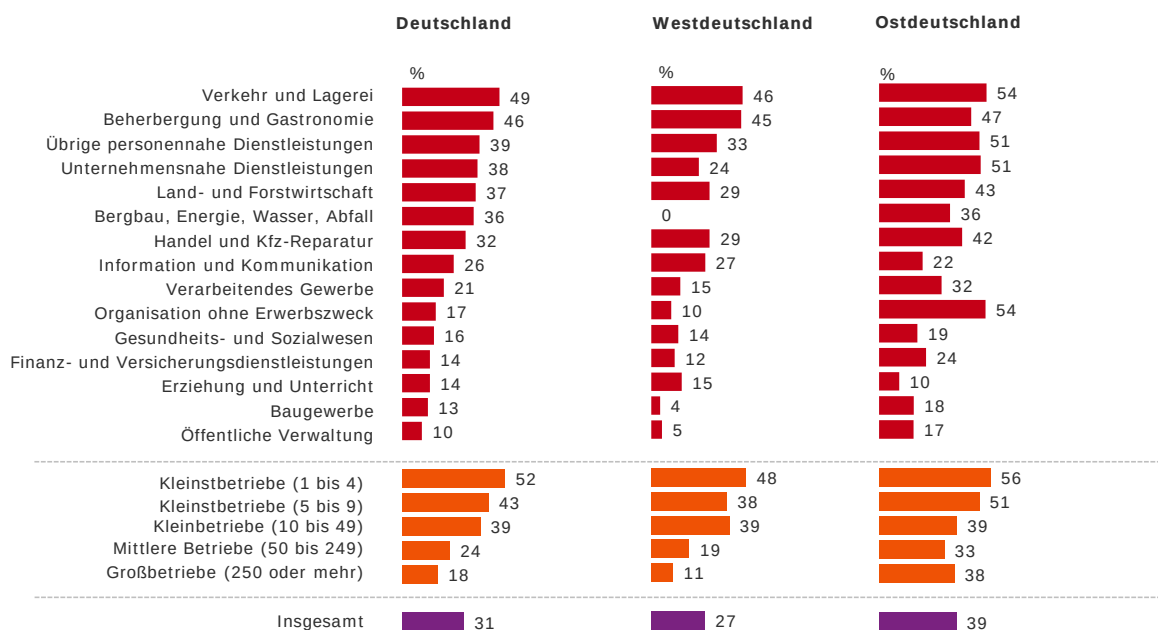
Basis: Alle Betriebe bzw. Mindestlohn-Betriebe (n = 15.577 bzw. n = 2.394)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

In Mindestlohn-Betrieben sinkt also im Bundesdurchschnitt der Anteil der Geringverdiener mit steigender Größenklasse. Dieser Größenklasseneffekt ist in Westdeutschland deutlicher ausgeprägt als in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 19): Während in Westdeutschland in Mindestlohn-Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten fast jeder zweite Beschäftigte einen Bruttostundenlohn von weniger als 8,50 EUR erhält und in großen Mindestlohn-Betrieben nur elf Prozent, sind es in ostdeutschen Kleinstbetrieben (mit weniger als fünf Beschäftigten) 56 Prozent, in den mittleren und großen Betrieben immerhin noch gut jeder dritte Beschäftigte. Mit anderen Worten: Der Anteil der Beschäftigten mit einem solchen Bruttostundenlohn lag 2014 in großen westdeutschen Mindestlohn-Betrieben 37 Prozentpunkte niedriger als der Anteil in den Mindestlohn-Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten; in Ostdeutschland betrug die Differenz mit 18 Prozentpunkten etwa die Hälfte davon. Insgesamt lag das Niveau der Anteile in Ostdeutschland zum Teil deutlich höher als in Westdeutschland. Eine Ausnahme bildeten die Kleinbetriebe. Hier lag der Anteil der Beschäftigten mit niedrigen Löhnen mit 39 Prozent in West- und Ostdeutschland auf demselben Niveau.

Abbildung 19

Anteil der Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 EUR nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Mindestlohn-Betriebe (n = 2.394)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Diskussion um bereits getätigte Lohnanpassungen in 2014

Die Einführung des Mindestlohns wurde im Vorfeld der Verabschiedung in breiter Öffentlichkeit und mitunter sehr kontrovers diskutiert. Das IAB-Betriebspanel hat aus diesem Grund 2014 die Betriebe gefragt, ob sie in den vergangenen zwölf Monaten aufgrund der Diskussion um die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns Stundenlöhne verändert haben. Insgesamt sieben Prozent aller Betriebe gaben an, dass sie ihre Stundenlöhne aus diesem Grund verändert hätten.²⁰ Der Anteil der ostdeutschen Betriebe lag mit 13 Prozent etwa doppelt so hoch wie der Anteil in Westdeutschland mit sechs Prozent. Löhne wurden im Vorfeld vor allem von Betrieben verändert, die zum Befragungszeitpunkt Beschäftigte mit einem Bruttostundenlohn von weniger als 8,50 EUR hatten. Während nur fünf Prozent der Nicht-Mindestlohn-Betriebe in den vergangenen zwölf Monaten die Löhne verändert hatten, war es bei den Mindestlohn-Betrieben etwa jeder vierte Betrieb. Diesen Zusammenhang findet man gleichermaßen in West- und Ostdeutschland, in Ostdeutschland aber auf einem insgesamt höheren Niveau (vgl. Tabelle 4 oben).

²⁰ Die IAB-Stellenerhebung im vierten Quartal 2014 kommt zu dem Ergebnis, dass gut fünf Prozent der Neueingestellten genau einen Lohn von 8,50 EUR pro Stunde erhalten. Dies wird als Hinweis interpretiert, dass Betriebe bereits im Vorfeld auf die Einführung des Mindestlohns reagiert haben (Kubis et al. 2015).

Nach eigener Angabe hatten 41 Prozent der Betriebe, die innerhalb der vergangenen zwölf Monate Löhne angepasst hatten, zum Befragungszeitpunkt trotzdem Beschäftigte mit einem Bruttostundenlohn von weniger als 8,50 EUR. In der Gruppe jener Betriebe, die im Vorfeld die Löhne nicht verändert haben, hatte nur jeder zehnte Betrieb Beschäftigte, die mit weniger als 8,50 EUR brutto die Stunde entlohnt wurden. Dieses Phänomen ist besonders in Ostdeutschland ausgeprägt. 53 Prozent der Betriebe mit veränderten Löhnen hatten Beschäftigte mit einem Bruttostundenlohn von weniger als 8,50 EUR, in Westdeutschland lag der Anteil mit 34 Prozent deutlich unter diesem Niveau (vgl. Tabelle 4 unten).

Tabelle 4

Anteil der Betriebe mit veränderten Stundenlöhnen nach Betriebsgruppen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)*

Löhne verändert?	Deutschland			Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Mindestlohn-Betrieb		Alle Betriebe	Mindestlohn-Betrieb		Alle Betriebe	Mindestlohn-Betrieb		Alle Betriebe
	Ja	Nein		Ja	Nein		Ja	Nein	
Ja	25	5	7	21	4	6	30	8	13
Nein	74	94	91	78	95	93	69	91	85
Alle Betriebe	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ja	41	57	100	34	65	100	53	46	100
Nein	10	89	100	7	32	100	19	80	100
Alle Betriebe	12	86	100	9	90	100	23	75	100

* Fehlende 100 Prozent wegen fehlenden Angaben.

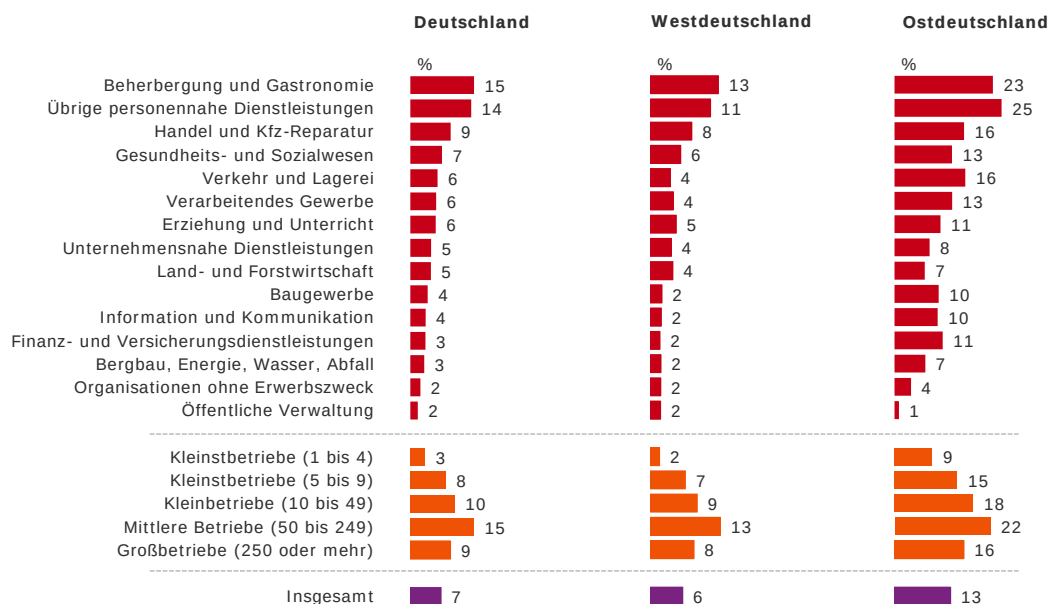
Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Es waren auch vor allem Branchen mit einem hohen Anteil von Mindestlohnbetrieben, in denen Betriebe die Stundenlöhne im Vorfeld veränderten: Beherbergung und Gastronomie, die Übrigen personennahen Dienstleistungen sowie der Bereich Handel und Kfz-Reparatur lagen mit Anteilen von 15 Prozent, 14 Prozent bzw. neun Prozent teils deutlich über dem bundesdeutschen Schnitt von sieben Prozent (vgl. Abbildung 20). In den beiden anderen oben genannten Branchen mit einem hohen Anteil von Mindestlohn-Betrieben – Verkehr und Lagerei sowie die Land- und Forstwirtschaft – passten nach Ankündigung der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns nur unterdurchschnittlich viele Betriebe im Vorfeld ihre Stundenlöhne an. In Ostdeutschland reagierten mit 13 Prozent anteilig gut doppelt so viele Betriebe im Vorfeld mit einer Anpassung ihrer Löhne wie in Westdeutschland (sechs Prozent). Diese gegenüber Westdeutschland relativ häufigere Anpassung gilt mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung für alle Branchen. Schließt man bei einer Größenklassenbetrachtung die Großbetriebe von der Analyse aus, dann sieht man einen ausgewiesenen Größenklasseneffekt. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb im Vorfeld bereits die Löhne verändert hat.

Abbildung 20

Anteil der Betriebe, die im Vorfeld Stundenlöhne veränderten, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

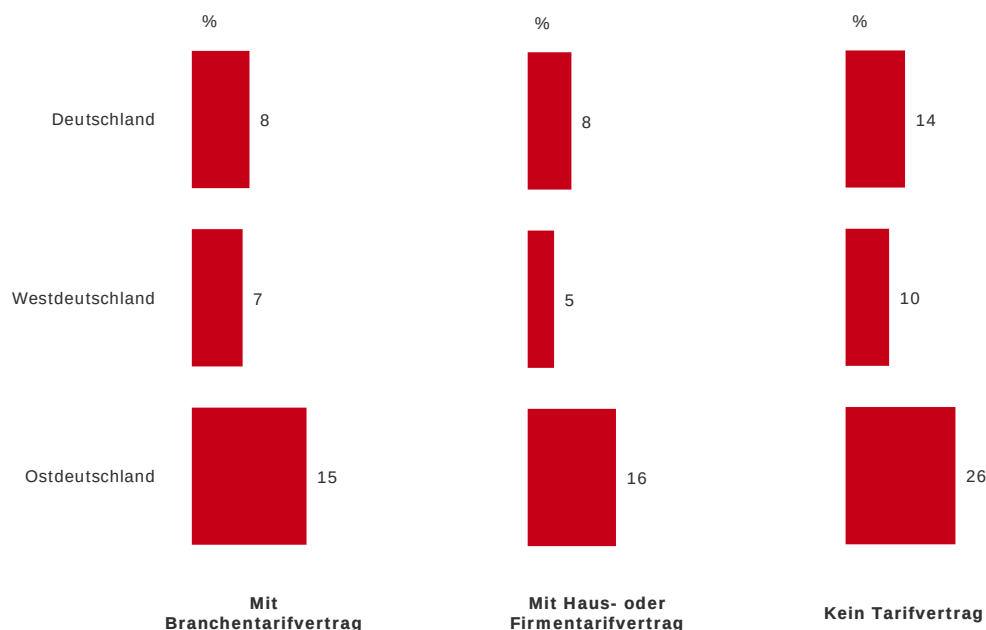
Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Tarifbindung wirksamer Mechanismus zur Definition von Lohnuntergrenzen

Ein Vergleich von Betrieben mit und ohne Tarifbindung zeigt, dass tarifgebundene Betriebe deutlich seltener Beschäftigte haben, die unter die zukünftige Lohnuntergrenze von 8,50 EUR fallen, als Betriebe ohne Tarifbindung. Dieser Zusammenhang findet sich in allen Größenklassen und in fast allen Branchen. In Abbildung 21 sieht man, dass diese Aussage in beiden Landesteilen zutrifft. In Ostdeutschland ist allerdings nicht nur die Tarifbindung der Betriebe weniger stark ausgeprägt als in Westdeutschland, sondern es ist auch wahrscheinlicher, dass in einem tarifgebundenen Betrieb wenigstens ein Beschäftigter weniger als 8,50 EUR brutto die Stunde verdient.

Abbildung 21

Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Betriebe nach Art der Tarifbindung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Zusammenfassung

Der flächendeckende Mindestlohn betrifft Betriebe und Beschäftigte in Ostdeutschland stärker als in Westdeutschland. Seine Reichweite variiert nach Branchen und Größen. Insgesamt beschäftigten im vergangenen Jahr zwölf Prozent der Betriebe wenigstens einen Beschäftigten, der mit weniger als 8,50 EUR brutto die Stunde entlohnt wurde (Westdeutschland 23 Prozent, Ostdeutschland 9 Prozent). Diese Betriebe mussten in der Regel mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1.1.2015 für diese Beschäftigten die Bruttostundenlöhne auf mindestens 8,50 EUR anheben, soweit nicht eine der gesetzlich definierten Übergangs- oder Ausnahmeregelungen zutrifft. In Mindestlohn-Betrieben sind insgesamt 31 Prozent der Beschäftigten von der Einführung des Mindestlohns betroffen.

Zwischen den Betrieben gibt es deutliche Unterschiede. Überproportional häufig finden sich Mindestlohn-Betriebe im Bereich Beherbergung und Gastronomie, bei den Übrigen personennahen Dienstleistungen, in der Land- und Forstwirtschaft, im Bereich Verkehr und Lagerei sowie im Bereich Handel und Kfz-Reparatur. Branchen mit relativ wenigen Mindestlohn-Betrieben sind die Bereiche Information und Kommunikation, Bergbau, Energie, Wasser und Abfall, die Finanz- und Versicherungsdienstleister, die Öffentliche Verwaltung und das Baugewerbe.

Auch der Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten ist zwischen den Branchen sehr unterschiedlich hoch. Während die Bereiche Verkehr und Lagerei oder Beherbergung und Gastronomie hohe Anteile verzeichnen, gibt es etwa in der

Öffentlichen Verwaltung oder im Baugewerbe nur sehr wenige Beschäftigte mit einem Bruttostundenlohn von weniger als 8,50 EUR.

4 Beschäftigungsstruktur

Im folgenden Kapitel werden die Beschäftigungsstruktur sowie deren Entwicklung in den letzten 15 Jahren beschrieben. Dabei wird zunächst auf die allgemeine Beschäftigungsentwicklung eingegangen, also die Anzahl von Erwerbstätigen insgesamt im Zeitverlauf. Für die Betrachtung des Arbeitsmarkts ist jedoch nicht nur die rein quantitative Entwicklung interessant, sondern auch, wie sich diese Entwicklung auf die verschiedenen Formen von Arbeitsverhältnissen auswirkt. Aus diesem Grund wird in diesem Kapitel auch auf die Entwicklungen der sogenannten atypischen Arbeitsverhältnisse eingegangen. Über diese Merkmale der Gestaltung der Arbeitsverträge hinaus ist die Qualifikationsvoraussetzung für die Arbeitsplätze der Beschäftigten von Bedeutung für die Struktur der Beschäftigungslandschaft am deutschen Arbeitsmarkt. Im Folgenden wird der Fokus auf Zeitreihen sowie auf West-Ost-Vergleiche und Größenklassenvergleiche am aktuellen Rand gelegt.²¹

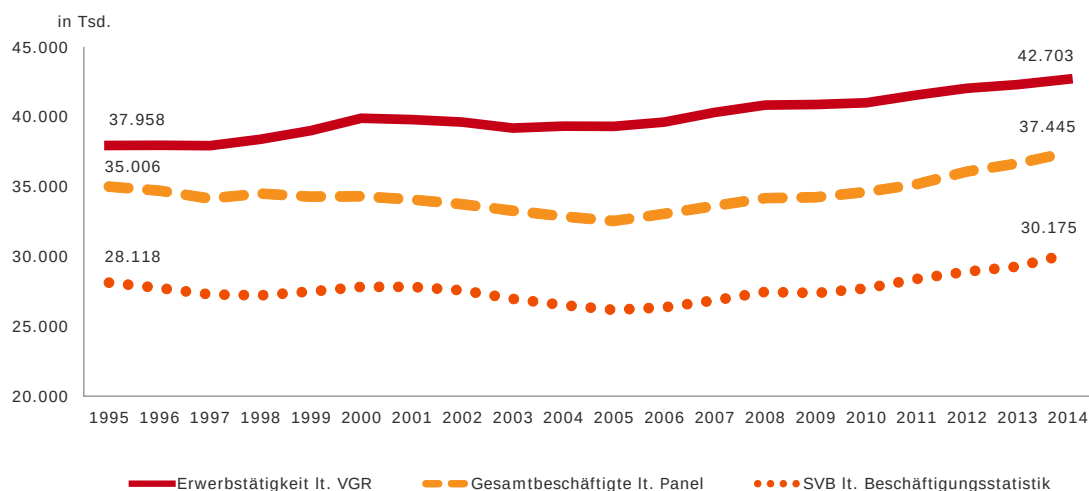
Allgemeine Beschäftigungsentwicklung

Die Zahl der Erwerbstätigen ist laut der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen der Länder seit dem Jahr 2005 stetig angestiegen. Im Jahr 2014 gingen in Deutschland demnach rund 42,7 Millionen Menschen einer bezahlten Tätigkeit nach (siehe Abbildung 22). Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Angaben im IAB-Betriebspanel wider. Auch hier ist die Zahl der Gesamtbeschäftigten seit dem Jahr 2005 stetig gewachsen und hat im Jahr 2014 mit rund 37,4 Millionen Beschäftigten einen neuen Höchstwert erreicht.²² Seit 2009 ist auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten kontinuierlich gestiegen und hat im Jahr 2014 das erste Mal einen Wert von über 30 Millionen erreicht.

²¹ Für weitere Auswertungen siehe auch Bechmann et al. 2012 oder Bechmann et al. 2013.

²² Die mit dem IAB-Betriebspanel ermittelte Zahl der Gesamtbeschäftigten liegt deutlich niedriger als die Zahl der Erwerbstätigen laut der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen, weil im IAB-Betriebspanel nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt werden. Somit werden Selbständige, geringfügig Beschäftigte oder Beamte nur von Betrieben miterfasst, wenn in diesen Betrieben mindestens eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist (vgl. Bechmann et al. 2010).

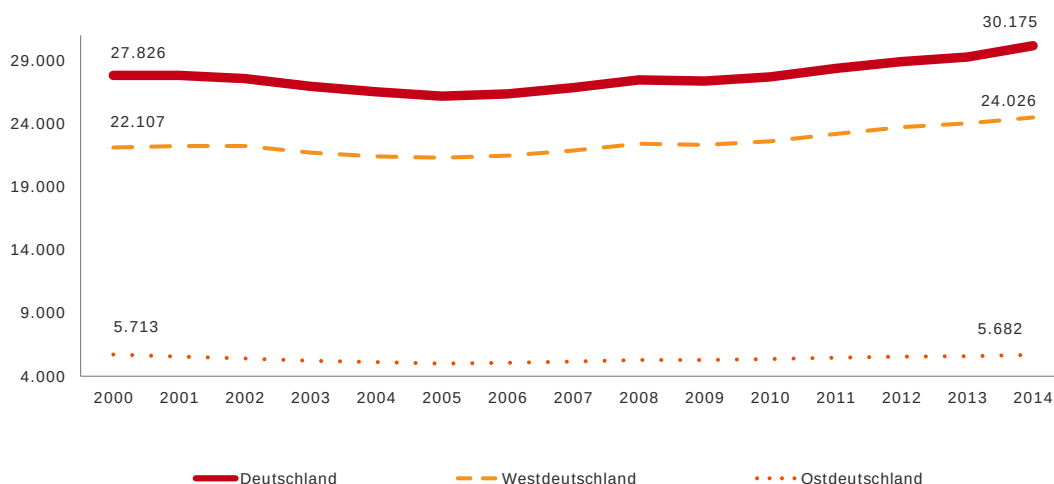
Abbildung 22
Beschäftigungsentwicklung in Deutschland, 1995 – 2014 (Angaben in Tsd.)



Quellen: SVB laut Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30.6. des Jahres
 Gesamtbeschäftigte laut IAB-Betriebspanel, jeweils zum 30.6. des Jahres
 Erwerbstätige laut der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, jeweils im Jahresdurchschnitt
 (Stand: 30.07.2015)

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist seit 2009 um fast zehn Prozent gestiegen, die Erwerbstätigen insgesamt haben im gleichen Zeitraum einen Zuwachs um etwas mehr als vier Prozent zu verzeichnen. Dementsprechend ist auch der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten in diesem Zeitraum von 67 auf 69 Prozent gestiegen, liegt jedoch deutlich hinter dem Anteil von 74 Prozent im Jahr 1995. Absolut ist die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Westdeutschland in den letzten 15 Jahren um etwa elf Prozent gestiegen, in Ostdeutschland hat sich die Zahl in diesem Zeitraum leicht verringert (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23
Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2014 (Angaben in Tsd.)



Quelle: SVB laut Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, jeweils zum 30.6. des Jahres

Entwicklung von atypischer Beschäftigung

In diesem Bericht wird auf folgende Definitionen von Normalarbeitsverhältnissen und atypischer Beschäftigung zurückgegriffen: ein Normalarbeitsverhältnis zeichnet sich dadurch aus, dass es in Vollzeit und unbefristet ausgeführt wird, in die sozialen Sicherungssysteme integriert ist und das Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis identisch sind (vgl. dazu auch Gensicke et al. 2010). Atypische Arbeitsverhältnisse werden als solche bezeichnet, wenn sie von der Definition von Normalarbeitsverhältnissen abweichen. In diesem Bericht wird auf die Entwicklung von Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung, Befristungen und Zeitarbeit eingegangen. Nicht zuletzt in der Wirtschaftskrise 2009 hat die Bedeutung von atypischer Beschäftigung (und damit einhergehend auch die Kontroversen darum) zugenommen. Betriebe nutzen diese Beschäftigungsformen, um flexibler auf Auftragsschwankungen reagieren zu können; Befürworter machen die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes für das stetig steigende Beschäftigungsniveau verantwortlich. Kritiker von atypischen Arbeitsverhältnissen sehen ein Problem in der Qualität atypischer Arbeitsverhältnisse und bezweifeln die Beschäftigungswirksamkeit. Im Folgenden soll die Entwicklung von atypischer Arbeit seit dem Jahr 2000 geschildert werden.

Zu beachten ist, dass neben dem Trend zu einer Entstandardisierung der Beschäftigungsformen auch die Flexibilisierung und Polarisierung der Arbeitszeiten deutlich zugenommen haben (vgl. Absenger et al. 2014: 61). Beides hat Implikationen für die Arbeitsqualität wie für die Beschäftigung, die nicht nur in Köpfen gezählt werden darf, sondern z. B. auch einen Blick auf die Entwicklung des Arbeitsvolumens erfordert (vgl. z. B. Schreiber 2015). So „täuscht das nominell hohe Niveau der Erwerbstätigkeit durch den hohen Teilzeitanteil und den geringen Stundenumfang der Teilzeitstellen in Deutschland. Dementsprechend liegt bei den korrigierten Erwerbstätigenquoten (in Vollzeitäquivalenten) Deutschland in Europa derzeit auf Platz 11 statt wie bei den nominellen Quoten auf Platz 5“ (Schreiber 2015: 1).

Teilzeit

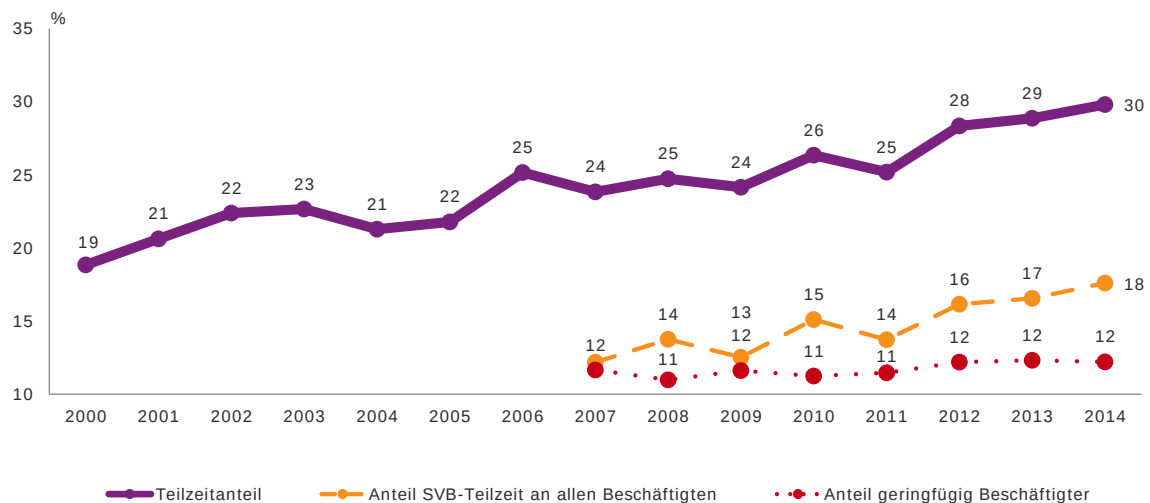
Teilzeitarbeit stellt die gängigste Form der atypischen Beschäftigungsformen dar und ist die Form atypischer Beschäftigung, der am häufigsten freiwillig nachgegangen wird – sei es, um familiäre oder andere persönliche Belange besser in Einklang mit der Beschäftigung bringen zu können. Allerdings bringt Teilzeitarbeit auch Nachteile mit sich. So ist Teilzeitarbeit oftmals mit Lohneinbußen und damit niedrigeren Rentenansprüchen verbunden, vor allem aber sinken vielfach die Chancen auf die Ausübung von Führungspositionen (vgl. dazu z. B. Holst 2009).

Im IAB-Betriebspanel wird Teilzeitbeschäftigung inklusive der geringfügig Beschäftigten erhoben. Diese Art der Beschäftigung ist mit 30 Prozent die am häufigsten verbreitete atypische Beschäftigungsform und ist seit dem Jahr 2000 um elf Prozentpunkte angestiegen (vgl. Abbildung 24). Seit 2007 werden die geringfügig Beschäftigten im IAB-Betriebspanel in vergleichbarer Form erhoben, so dass ab diesem Zeitraum auch nach sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit unterschieden werden kann. Wie in Abbildung 24 zu sehen, ist diese Beschäftigungsform

seit 2007 von zwölf Prozent auf 18 Prozent gestiegen, das heißt sie ist prozentual mit 50 Prozent etwa doppelt so stark gestiegen wie die Teilzeit insgesamt in diesem Zeitraum (Anstieg um etwa 25 Prozent).

Abbildung 24

Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten, des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie des Anteils der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten, 2000 – 2014 (Angaben in Prozent)



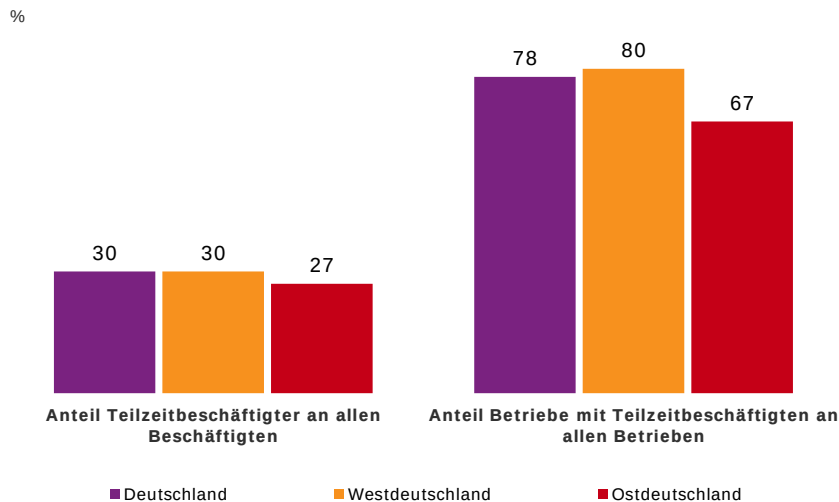
Basis: Alle Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2014

In Westdeutschland waren etwas mehr Beschäftigte in Teilzeit (30 Prozent) als in Ostdeutschland (27 Prozent) erwerbstätig; fast vier von fünf Betrieben beschäftigten Teilzeitkräfte. Auf Betriebsebene war der Unterschied zwischen West- (80 Prozent) und Ostdeutschland (67 Prozent) noch deutlicher (vgl. Abbildung 25). Drei Viertel aller Teilzeitkräfte waren Frauen, die Teilzeitquote der Frauen (also die Zahl aller Frauen in Teilzeit gegenüber allen Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis) war mit fast 50 Prozent deutlich höher als die der Männer (13 Prozent) (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25

Anteil Teilzeitbeschäftigter an allen Beschäftigten und Anteil Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten an allen Betrieben in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

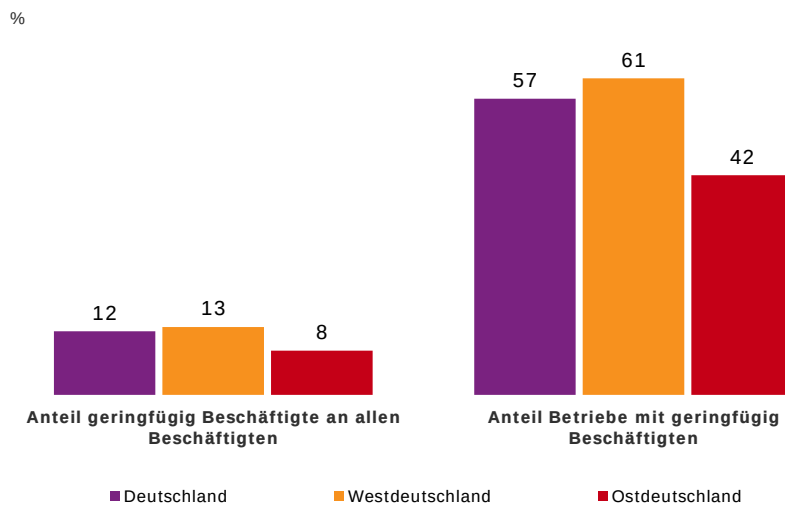
*Geringfügige Beschäftigung*²³

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten wird in vergleichbarer Form seit 2007 im Betriebspanel abgefragt. Etwas mehr als jeder zehnte Beschäftigte (zwölf Prozent) war 2014 als Mini-Jobber beschäftigt, der Anteil dieser Beschäftigungsform lag in den letzten Jahren konstant zwischen elf und zwölf Prozent (vgl. Abbildung 24). Wie schon bei den Teilzeitbeschäftigten zeigten sich auch hier Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland (vgl. Abbildung 26). Während in Westdeutschland 13 Prozent aller Beschäftigten geringfügig beschäftigt waren, traf dies in Ostdeutschland nur für acht Prozent der Beschäftigten zu. Insgesamt beschäftigten 57 Prozent aller Betriebe geringfügig Beschäftigte, der West-Ost-Unterschied war mit 61 Prozent zu 42 Prozent noch deutlicher ausgeprägt.

²³ Zur Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels gehören Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; Betriebe, die ausschließlich Mini-Jobber oder Beamte beschäftigen, sind ausgeschlossen.

Abbildung 26

Anteil geringfügig Beschäftigter sowie Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

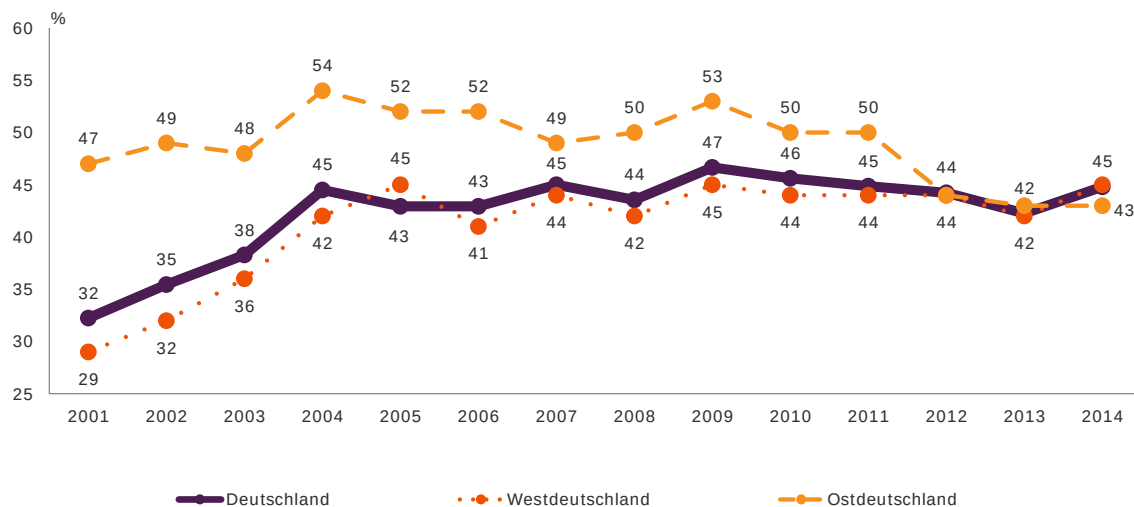
Befristete Beschäftigung

Der Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten, das heißt die Befristungsquote, lag im Jahr 2000 bei fünf Prozent und ist bis zum Jahr 2014 auf sieben Prozent gestiegen. In Ostdeutschland ist der Anteil relativ konstant geblieben – im Jahr 2000 lag er bei neun Prozent, im Jahr 2014 bei acht Prozent; dazwischen gab es nur leichte Schwankungen. In Westdeutschland ist der Anteil der befristet Beschäftigten im Laufe der Jahre von vier Prozent (im Jahr 2000) auf sieben Prozent im Jahr 2014 gestiegen.

Der Anteil von befristeten Neueinstellungen an allen Einstellungen ist von 2001 bis 2004 von 32 Prozent auf 45 Prozent stark angestiegen und schwankt seitdem um etwa diesen Wert. Während vor 14 Jahren befristete Neueinstellungen in Ostdeutschland noch deutlich häufiger waren als im Westen (47 Prozent zu 29 Prozent), haben sich die Anteile mittlerweile angeglichen und sind auf einem ähnlichen Niveau (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27

Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2001 – 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit gültigen Angaben zur Anzahl der Neueinstellungen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2014

Während sich die Befristungsquote zwischen West- und Ostdeutschland nahezu nicht unterscheidet, haben vor allem die Betriebsgrößenklassen einen großen Einfluss auf die Quote, das heißt sie steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Während in Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten und in kleinen Betrieben zwischen zehn und 49 Beschäftigten die Quote mit drei Prozent bzw. fünf Prozent unterdurchschnittlich niedrig war, lag die Befristungsquote bei den größeren Betrieben bei neun bzw. zehn Prozent.

Weniger überraschend ist, dass der Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten bei Betrachtung der Größenklassen enorm ansteigt. Nicht mal in jedem zehnten Kleinstbetrieb bis neun Beschäftigte (acht Prozent) gab es Befristete, jedoch bei neun von zehn Großbetrieben.

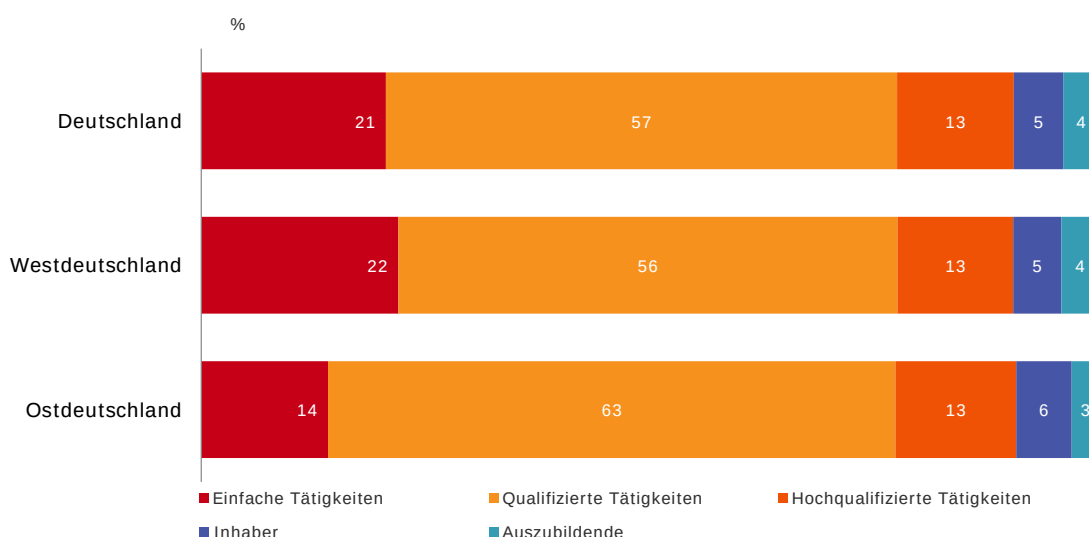
Zeitarbeit

Neben diesen Formen der atypischen Beschäftigung wird im IAB-Betriebspanel die Beschäftigung von Zeitarbeitskräften abgefragt. Bis zum Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise ist die Zeitarbeitsquote von knapp einem Prozent im Jahr 2000 auf zwei Prozent gestiegen. Während der Krise ist die Quote auf 1,2 Prozent gesunken – eine Auswirkung der besonderen Flexibilität dieser Form der atypischen Beschäftigung. Mit der besseren konjunkturellen Lage war der Bedarf an Zeitarbeitskräften wieder gestiegen und damit auch die Quote auf 1,7 Prozent im Jahr 2011. Seither sinkt die Quote wieder etwas und lag 2014 bei 1,4 Prozent. Der Anteil der Betriebe, die Zeitarbeitnehmer beschäftigten, lag im Jahr 2014 in West- wie in Ostdeutschland bei 3,4 Prozent.

Qualifikationsstruktur

Die aktuell erhobene Qualifikationsstruktur im Rahmen des IAB-Betriebspanels gibt Abbildung 28 wieder. Fast sechs von zehn Beschäftigten gingen einer qualifizierten Tätigkeit nach, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder Berufserfahrung erfordern. Die zweitgrößte Gruppe waren Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist – etwa jeder Fünfte ging einer solchen Beschäftigung nach. 13 Prozent der Stellen waren für Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Im West-Ost-Vergleich fällt auf, dass in Ostdeutschland einfache Tätigkeiten mit 14 Prozent deutlich seltener waren als in Westdeutschland – entsprechend waren in Ostdeutschland die qualifizierten Tätigkeiten mit 63 Prozent häufiger vertreten. Die jeweiligen Anteile für die Qualifikationsniveaus sind über die Jahre konstant geblieben, aufgrund der gestiegenen Beschäftigtenzahlen insgesamt sind die jeweiligen absoluten Zahlen pro Kategorie ebenso angestiegen.

Abbildung 28
Qualifikationsstruktur in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Im Geschlechtervergleich zeigt sich, dass Frauen häufiger einfachen Tätigkeiten nachgingen als Männer (24 Prozent gegenüber 17 Prozent), jedoch etwas seltener als tätige Inhaber (drei Prozent zu acht Prozent) oder für Tätigkeiten mit Hochschulabschluss vorgesehen waren (zwölf Prozent gegenüber 14 Prozent). Bei den qualifizierten Tätigkeiten mit Berufsabschluss und den Auszubildenden zeigten sich keine Geschlechterunterschiede. Die Geschlechteranteile bezüglich der Qualifikationsstruktur zwischen West- und Ostdeutschland sind mit Ausnahme der hochqualifizierten Tätigkeiten sehr ähnlich. In Westdeutschland übten mehr Männer als Frauen hochqualifizierte Tätigkeiten aus (15 Prozent zu elf Prozent), in Ostdeutschland waren es hingegen mit 14 Prozent zu 13 Prozent etwas häufiger Frauen als Männer.

Zu beachten ist dabei auch, dass es einen hohen Anteil von Beschäftigten gibt, die unterhalb ihrer formalen Qualifikation arbeiten. Im Jahr 2012 waren dies laut Reichelt und Vicari (2014) in Westdeutschland immerhin 14,6 Prozent der Beschäftigten zwischen 18 und 65 Jahren. Auch die European Commission (2012: 388) sieht diesbezüglich einen im europäischen Vergleich recht hohen Anteil (18 Prozent) in Deutschland.

Zusammenfassung

Die Beschäftigung insgesamt ist in den letzten zehn Jahren kontinuierlich gestiegen, seit dem Jahr 2009 ist vor allem die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten überproportional gewachsen – dementsprechend hat sich der Anteil letzterer an allen Beschäftigten in den letzten Jahren erhöht. Unter den atypischen Arbeitsverhältnissen sind Teilzeitarbeit und Zeitarbeit seit dem Jahr 2000 am deutlichsten gewachsen. In den letzten drei Jahren war Zeitarbeit relativ stabil auf einem nach wie vor niedrigen Niveau von 1,4 Prozent. Befristete Arbeitsverhältnisse sind stetig im Beobachtungszeitraum seit 2000 gestiegen und betrugen 2014 rund sieben Prozent. Der Anteil von befristeten Neueinstellungen an allen Neueinstellungen hat sich in den letzten zehn Jahren bei rund 45 Prozent eingependelt.

5 Frauen in Führungspositionen

Seit dem im Jahr 2001 verabschiedeten Bundesgleichstellungsgesetz ist der öffentliche Bereich der deutschen Wirtschaft dazu angehalten, Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen stärker zu berücksichtigen; parallel dazu hat sich die Privatwirtschaft mit der Bundesregierung in einer freiwilligen Vereinbarung darauf geeinigt, die Teilhabe von Frauen an Führungspositionen zu verbessern, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern (vgl. dazu auch Bechmann et al. 2013). Im Jahr 2014 wurde der Entwurf eines Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst beschlossen. Ziel des Gesetzentwurfs ist die Erhöhung des Anteils von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft, an Führungspositionen in der Bundesverwaltung sowie in Gremien im Einflussbereich des Bundes zu erreichen. Unter anderem beinhaltet dieser Gesetzentwurf die Verpflichtung von börsennotierten oder mitbestimmungspflichtigen Unternehmen, sich Zielvorgaben für den Frauenanteil in Führungspositionen zu setzen. Die Zielvorgaben sowie die Umsetzung dieser müssen veröffentlicht werden. Dies betrifft etwa 3.500 Unternehmen in Deutschland und gilt für den Aufsichtsrat, den Vorstand und die beiden obersten Führungsebenen.²⁴

²⁴ Vgl. dazu auch den Entwurf des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen vom 11. Dezember 2014 (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=88098.html>, Stand 23. 2. 2015)

Im Folgenden werden der Status Quo und die Entwicklung von Frauenanteilen in Führungspositionen betrachtet. In der aktuellen Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels wurde, wie schon in den Jahren 2004, 2008 und 2012, die Anzahl der Personen in Vorgesetztenfunktion auf der obersten Führungsebene (Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstand, Filialleitung oder Betriebsleitung) sowie die Anzahl der Personen auf einer zweiten Führungsebene darunter abgefragt. Anhand der so erhobenen Zahl der weiblichen Führungskräfte auf der jeweiligen Ebene lässt sich der Frauenanteil berechnen und analysieren.

Etwa elf Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten 2014 eine Führungsposition inne, insgesamt sieben Prozent aller Beschäftigten auf der obersten Ebene. In 28 Prozent aller Betriebe gab es eine zweite Führungsebene; in diesen Betrieben waren drei Prozent aller dort Beschäftigten in einer Führungsposition auf der ersten und fünf Prozent auf der zweiten Ebene. Im Jahr 2014 waren Frauen (wie in den Jahren 2004, 2008 und 2012) auf beiden Führungsebenen – gemessen am Frauenanteil an allen Beschäftigten – deutlich unterrepräsentiert. Im Folgenden wird zunächst auf die erste Führungsebene, im Anschluss daran auf die zweite Führungsebene eingegangen.

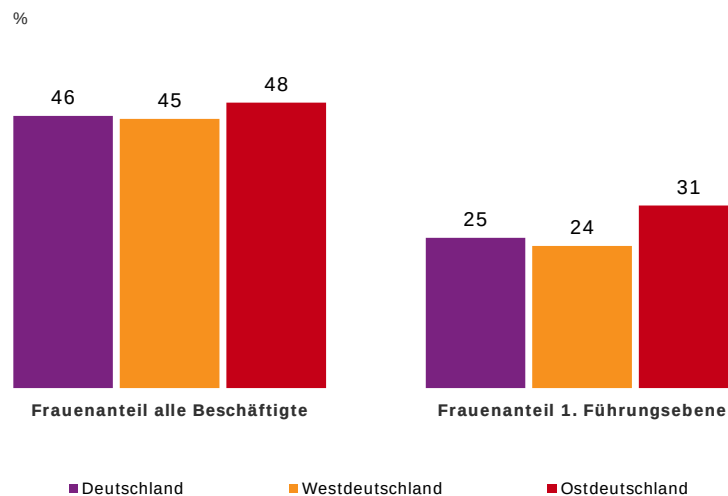
Frauen auf der ersten Führungsebene

Abbildung 29 gibt die Anteile von Frauen an allen Beschäftigten sowie an den Beschäftigten der ersten Führungsebene wieder. Während im Jahr 2014 46 Prozent aller Beschäftigten Frauen waren, war auf der ersten Führungsebene nur jede vierte Stelle mit einer Frau besetzt.²⁵ Der Frauenanteil, gemessen an allen Beschäftigten, unterscheidet sich zwischen West- und Ostdeutschland nur gering, bei der Besetzung von Frauen auf Führungspositionen zeigen sich jedoch durchaus Unterschiede: Im Osten Deutschlands waren Frauen mit 31 Prozent häufiger auf der ersten Führungsebene beschäftigt als in Westdeutschland (24 Prozent).

²⁵ Kohaut und Möller (2013, 2010) betrachten in ihren Analysen nur Betriebe der Privatwirtschaft, weshalb die dort ausgewiesenen Zahlen unter Umständen abweichen können.

Abbildung 29

Frauenanteile an allen Beschäftigten und Frauenanteile auf der ersten Führungsebene in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



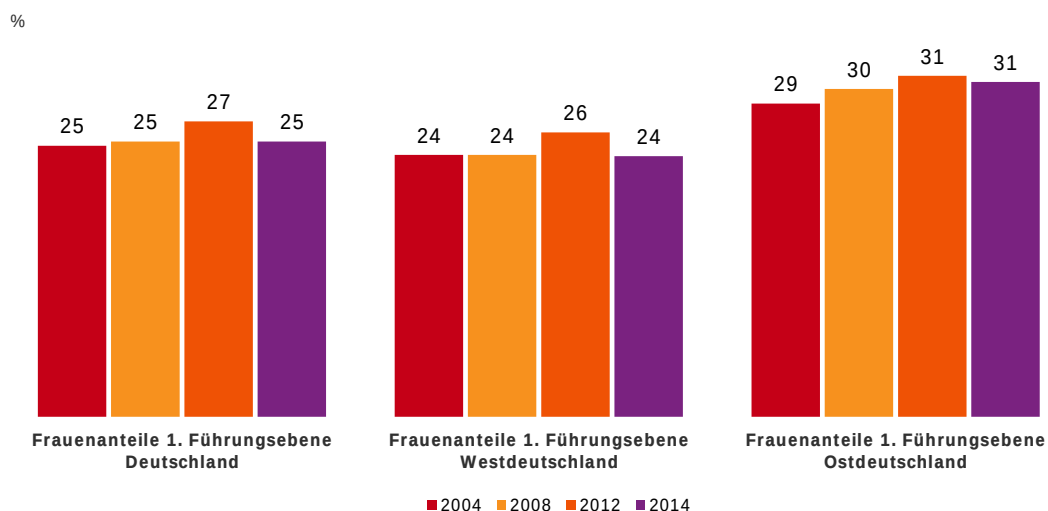
Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Ein interessantes Ergebnis zeigt sich im Zeitverlauf: Während seit der ersten Erhebung von Frauen in Führungspositionen im IAB-Betriebspanel im Jahr 2004 der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene bis zum Jahr 2012 um zwei Prozentpunkte gestiegen ist, sank der Anteil im Jahr 2014 wieder auf das Niveau von 2004 bzw. 2008. Dieses Ergebnis zeigt sich auf gesamtdeutscher Ebene ebenso wie in Westdeutschland (vgl. Abbildung 30). In Ostdeutschland ist der Frauenanteil mit 31 Prozent demgegenüber in den letzten beiden Befragungsjahren konstant geblieben.

Abbildung 30

Frauenanteile auf der ersten Führungsebene in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004, 2008, 2012 und 2014 (Angaben in Prozent)

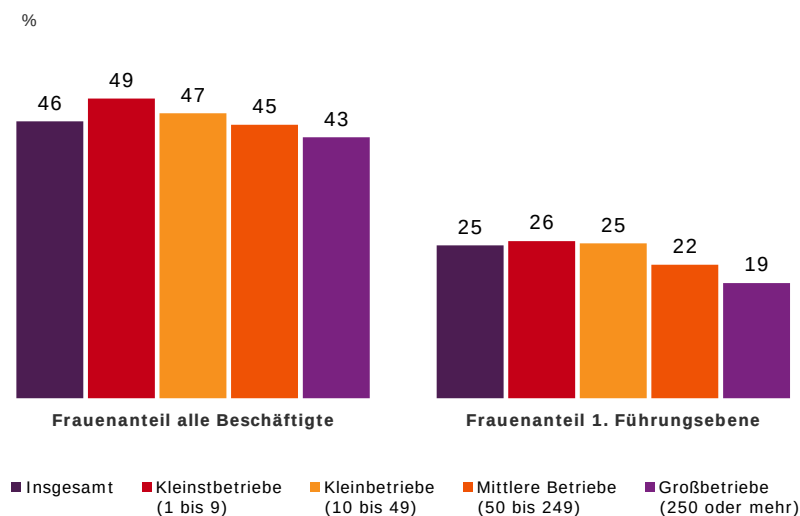


Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014

Wie in Abbildung 31 dargestellt, sinken die Frauenanteile mit steigender Betriebsgröße. Dies gilt sowohl für die Frauenanteile bezogen auf alle Beschäftigten als auch bezogen auf weibliche Beschäftigte in der ersten Führungsebene: Der Frauenanteil in der ersten Führungsebene liegt in jeder Größenklasse konstant etwas mehr als 20 Prozentpunkte niedriger als der Frauenanteil an allen Beschäftigten (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31
Frauenanteile an allen Beschäftigten und Frauenanteile auf der ersten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in Prozent)



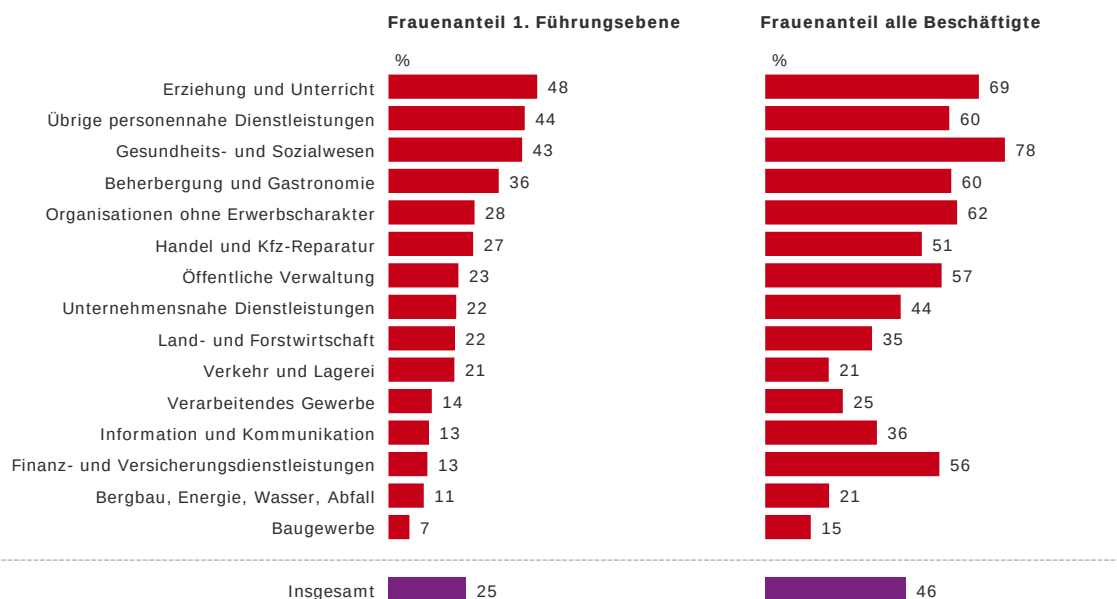
Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Deutliche Unterschiede bezüglich der Frauenanteile auf der ersten Führungsebene zeigt eine Branchenbetrachtung. Während in der Branche Erziehung und Unterricht fast jede zweite Führungsposition auf der ersten Ebene mit einer Frau besetzt war, war dies im Baugewerbe nur bei sieben Prozent der Fall (vgl. Abbildung 32). Der hohe Frauenanteil an Führungspositionen im Bereich Erziehung und Unterricht relativiert sich allerdings mit dem Blick auf den Frauenanteil an allen Beschäftigten in dieser Branche: sieben von zehn Beschäftigten waren hier Frauen – daran gemessen waren auch in dieser Branche unterdurchschnittlich viele Frauen in Führungspositionen.

Abbildung 32

Frauenanteile an allen Beschäftigten und Frauenanteile auf der ersten Führungsebene nach Branchen, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

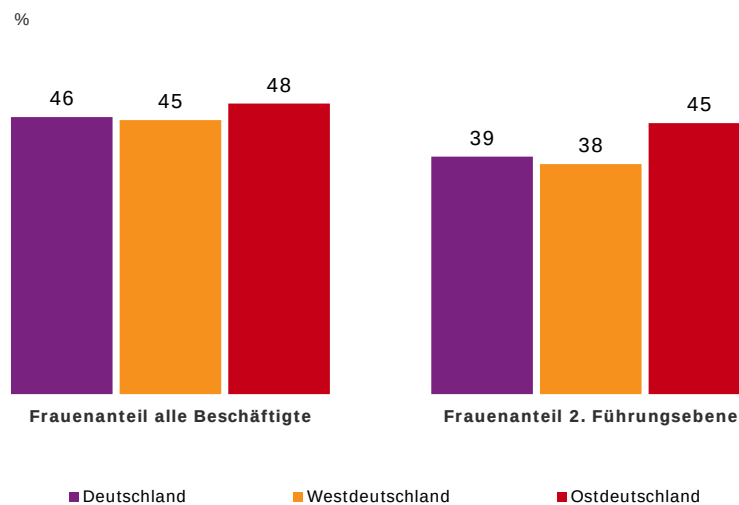
Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Frauen auf der zweiten Führungsebene

In etwas mehr als jedem vierten Betrieb gab es unterhalb der ersten noch eine zweite Führungsebene. Auch in der zweiten Führungsebene war der Frauenanteil (39 Prozent), verglichen mit dem Frauenanteil an allen Beschäftigten (46 Prozent), nach wie vor deutlich geringer – wenn auch nicht so stark ausgeprägt wie auf der ersten Führungsebene. Dies entsprach in etwa der Differenz in Westdeutschland (38 Prozent zu 45 Prozent). Demgegenüber lag der Anteil der Frauen auf der zweiten Führungsebene in Ostdeutschland nur drei Prozentpunkte unter dem Beschäftigtenanteil der Frauen insgesamt. Der West-Ost-Vergleich zeigt auch hier, dass in Ostdeutschland mit 45 Prozent deutlich mehr Frauen auf der zweiten Führungsebene beschäftigt waren als in Westdeutschland mit 38 Prozent (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33

Frauenanteile an allen Beschäftigten und Frauenanteile auf der zweiten Führungsebene in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



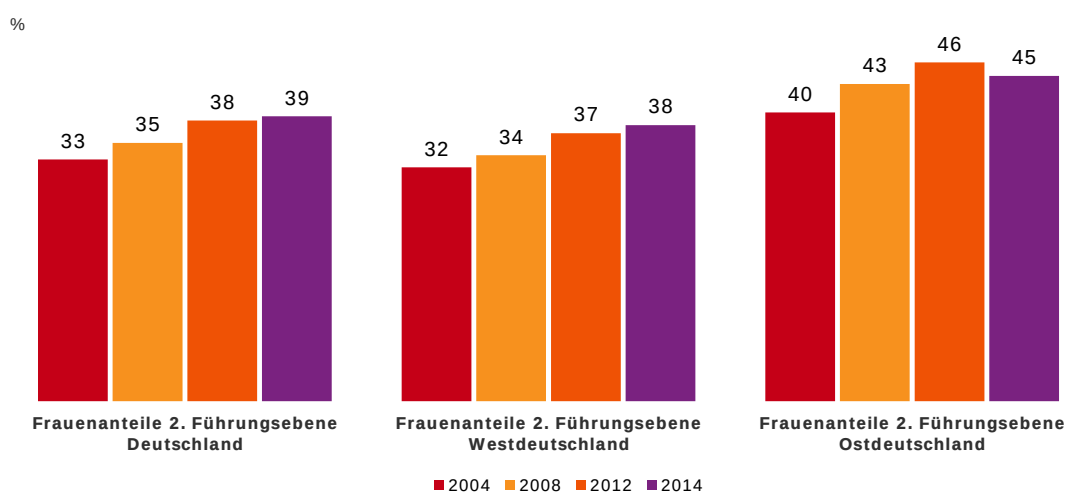
Basis: Alle Betriebe (n = 15.577) bzw. Betriebe einer zweiten Führungsebene (n = 7.951)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene ist von 2004 bis 2014 um sechs Prozentpunkte auf insgesamt 39 Prozent gestiegen. Auffällig ist, dass der Frauenanteil an Führungskräften auf der zweiten Führungsebene in Ostdeutschland zu allen Beobachtungszeitpunkten fast zehn Prozentpunkte höher war als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34

Frauenanteile auf der zweiten Führungsebene in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004, 2008, 2012 und 2014 (Angaben in Prozent)



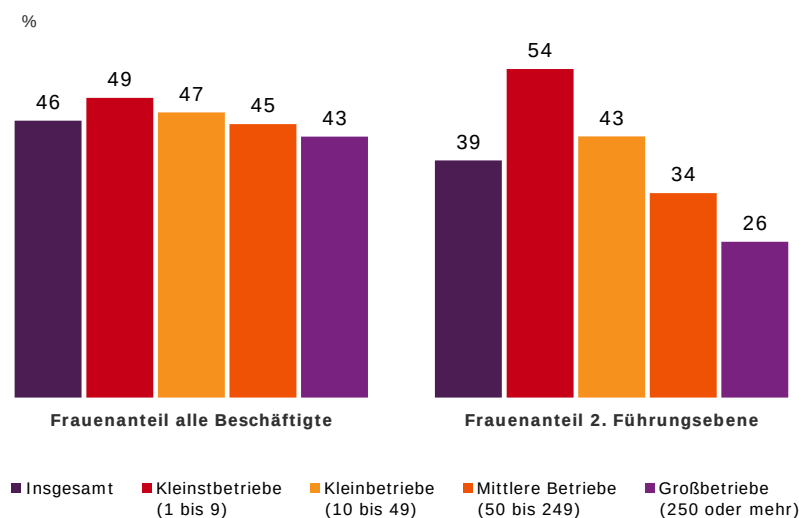
Basis: Alle Betriebe mit einer zweiten Führungsebene (n = 7.951)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014

Während sich bei Betrachtung auf der ersten Führungsebene gezeigt hat, dass Frauen in allen Größenklassen deutlich unterrepräsentiert sind, ist das Bild auf der zweiten Ebene ein anderes. Bei den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten überwog der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene mit 54 Prozent sogar den Frauenanteil in dieser Größenklasse um fünf Prozentpunkte. Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene jedoch deutlich ab und ist in den Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten mit 26 Prozent nur noch etwas höher als auf der ersten Führungsebene (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35

Frauenanteile an allen Beschäftigten und Frauenanteile auf der zweiten Führungsebene nach Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577) bzw. alle Betriebe mit einer zweiten Führungsebene (n = 7.951)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Zusammenfassung

Während die Frauenanteile bei Führungskräften von 2004 bis 2012 leicht angestiegen waren, sind diese in der diesjährigen Erhebung erstmals wieder leicht rückläufig gewesen – vor allem bei Frauen in Führungspositionen der ersten Ebene im Westen. Insgesamt betrug der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene 25 Prozent. Auf der zweiten Führungsebene ist der Frauenanteil über die letzten Jahre stetig gestiegen und lag 2014 bei 39 Prozent. Trotzdem lag der Frauenanteil auch auf der zweiten Führungsebene deutlich unter dem Anteil der beschäftigten Frauen insgesamt. Auf beiden Führungsebenen war der Frauenanteil in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland (erste Ebene 31 zu 25 Prozent, zweite Ebene 45 zu 39 Prozent).

6 Arbeitszeiten

Längere Wochenarbeitszeiten in kleineren Betrieben

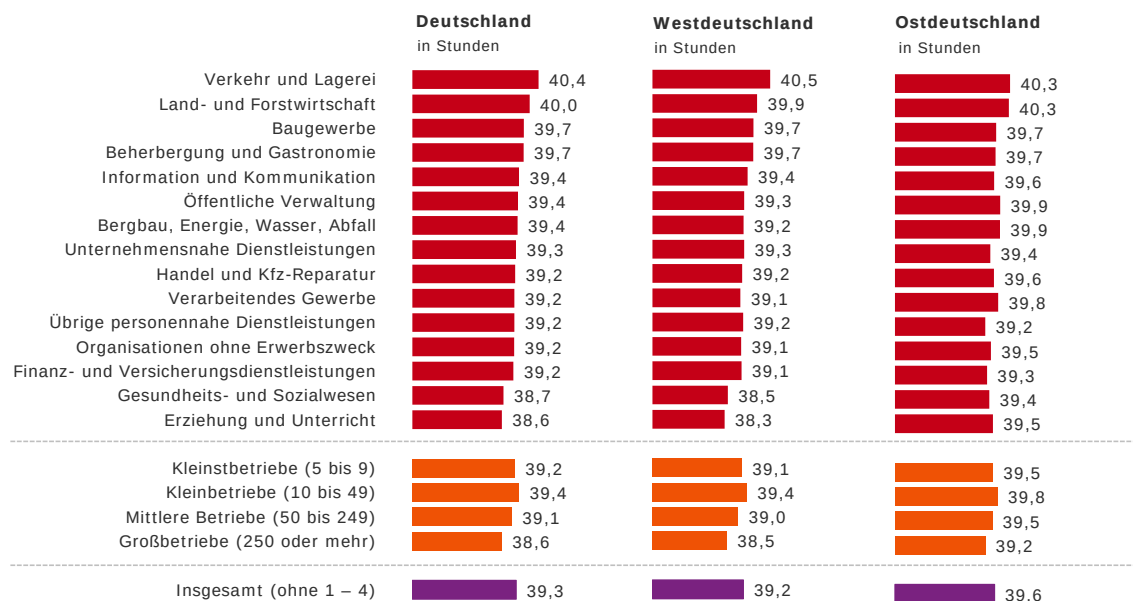
2014 lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten bundesweit bei 39,3 Stunden und damit etwa auf dem Niveau der letzten Jahre. Gegenüber dem Jahr 2001 entspricht das einem Anstieg um fast 30 Minuten. In Ostdeutschland betrug sie 2014 39,6 Stunden und in Westdeutschland 39,2 Stunden. Die durchschnittliche vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit liegt in Ostdeutschland generell höher als in Westdeutschland und veränderte sich in ostdeutschen Betrieben auch kaum, der Anstieg ist daher auf einen Anstieg in westdeutschen Betrieben zurückzuführen.²⁶

Beschäftigte in ostdeutschen Betrieben arbeiteten im Vergleich zu ihren Kollegen in westdeutschen Betrieben sowohl in allen Branchen als auch in Betrieben aller Größenklassen im Schnitt fast eine halbe Stunde länger (vgl. Abbildung 36). Die Wochenarbeitszeiten sind in kleineren Betrieben generell länger als in größeren Betrieben. In Kleinstbetrieben mit fünf bis neun Beschäftigten lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit im Schnitt bei 39,2 Stunden, in Großbetrieben (250 Beschäftigte und mehr) lag sie mit 38,6 Stunden am niedrigsten. In den einzelnen Branchen waren die durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeiten sehr unterschiedlich. Im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen lagen sie mit 38,6 bzw. 38,7 Stunden am niedrigsten. In den Bereichen Verkehr und Lagerei und in der Land- und Forstwirtschaft lagen die durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeiten mit 40,4 bzw. 40,0 Stunden etwa zwei Stunden über diesem Niveau.

²⁶ Für die Auswertungen der durchschnittlichen vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte wurde die Gruppe der Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten ausgeschlossen, da differenzierte Auswertungen darauf hinweisen, dass bei der Beantwortung dieser Frage vielfach die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit der für diese Gruppe von Betrieben typischen tätigen Inhaber mit einberechnet wurde. Die Daten des IAB-Betriebspanels zeigen erwartungsgemäß, dass die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten in Phasen des wirtschaftlichen Aufschwungs ansteigen und in Phasen der wirtschaftlichen Stagnation oder des wirtschaftlichen Einbruchs wieder zurückgehen. Diese Entwicklung ist ausschließlich auf einen Anstieg und Rückgang der Angaben zur Wochenarbeitszeit von den Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten zurückzuführen. In den übrigen Betriebsgrößenklassen ist entweder eine stetige Zunahme oder eine Stagnation bei der Wochenarbeitszeit zu sehen.

Abbildung 36

Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte in Betrieben mit fünf oder mehr Beschäftigten nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Stunden)



Basis: Betriebe mit 5 oder mehr Beschäftigten (n = 11.979)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Nutzung von Überstunden in jedem zweiten Betrieb

Überstunden werden sehr häufig genutzt, um Schwankungen im Auftragsvolumen oder in der Personalverfügbarkeit (z. B. wegen Urlaub oder Krankheit) auszugleichen.²⁷ Die Betriebe wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels ergänzend zur wöchentlichen Arbeitszeit im Befragungsjahr 2014 auch befragt, ob bei ihnen im abgelaufenen Jahr Überstunden geleistet worden sind. Demzufolge wurden im Jahr 2013 in jedem zweiten Betrieb Überstunden geleistet, wobei es zwischen West- und Ostdeutschland im betrieblichen Verbreitungsgrad keinen Unterschied gab. Gegenüber den letzten Jahren lässt sich zudem kein Trend zu einer verstärkten betrieblichen Nutzung von Überstunden erkennen. Der Anteil der Betriebe mit Überstunden lag mit leichten Schwankungen nach unten immer im Bereich um die 50 Prozent.

Überstunden werden in allen Branchen geleistet, wenngleich in sehr unterschiedlichem Umfang (vgl. Abbildung 37). Zu den Spitzenreitern gehören die Bereiche Bergbau, Energie, Wasser und Abfall sowie die Öffentliche Verwaltung; 74 bzw. 69 Prozent der Betriebe in diesen Branchen gaben an, dass 2013 in ihrem Betrieb Überstunden geleistet wurden. Am seltensten wurden Überstunden bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistern (40 Prozent) und im Bereich Beherbergung und

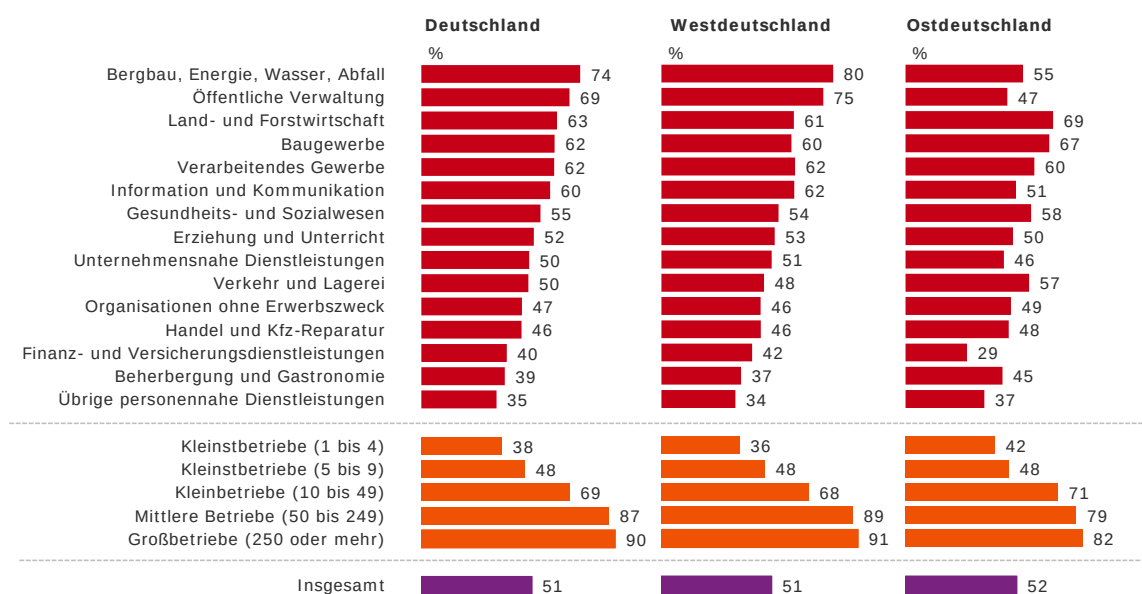
²⁷ Für weitere Überlegungen vgl. Weber et al. (2014).

Gastronomie (39 Prozent) sowie im Bereich der Übrigen personennahen Dienstleistungen (35 Prozent) geleistet.

Überstunden sind je nach Größenklasse des Betriebes unterschiedlich stark verbreitet (vgl. Abbildung 37). Mit zunehmender Betriebsgröße steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Überstunden geleistet werden. Während bei den Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten in 38 Prozent der Betriebe im Jahr 2013 Überstunden geleistet wurden, gilt dies bei den Großbetrieben in 90 Prozent der Fälle.²⁸

Abbildung 37

Anteil der Betriebe mit geleisteten Überstunden* nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2013 (Angaben in Prozent)



* In der jeweils aktuellen Befragungswelle werden Angaben zu Überstunden für das vorangegangene Geschäftsjahr ausgewiesen.

Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Überstunden vor allem durch Freizeit ausgeglichen

Betriebe können geleistete Überstunden entweder mit Freizeit oder mit Vergütung ausgleichen oder gar nicht. Finanziell oder gar nicht ausgeglichene Überstunden gehen mit einer Verlängerung der tatsächlichen Jahresarbeitszeit einher. Der Betrieb kann damit einerseits zusätzliches Arbeitsaufkommen ohne Aufbau von Beschäftigung abfedern, andererseits werden in vielen Fällen beim finanziellen Ausgleich von Überstunden Zuschläge gezahlt, wodurch sich die zusätzlich geleistete Arbeit verteuert. Mit Freizeit ausgeglichene Überstunden führen im Jahresdurchschnitt nicht zu einer Verlängerung der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. In solchen

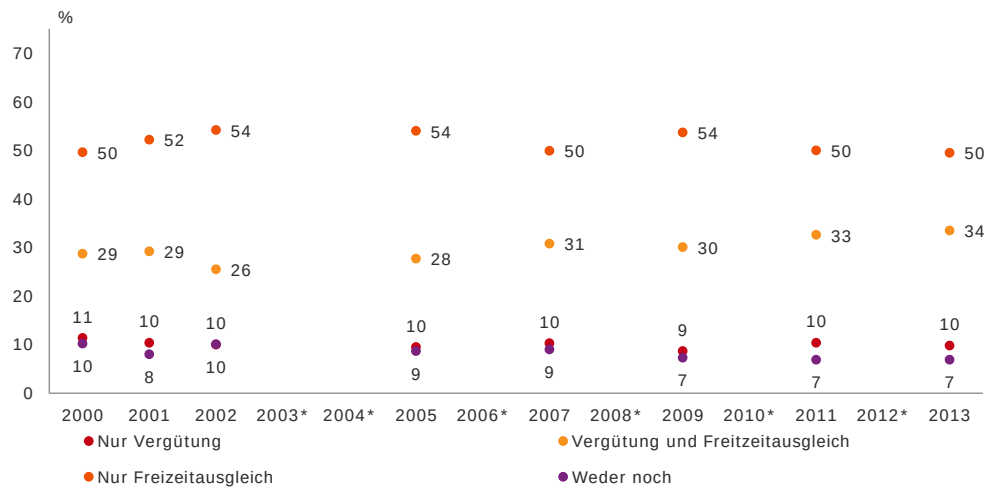
²⁸ Dieses als Größenklasseneffekt bekannte Phänomen überrascht nicht, steigt doch mit zunehmender Anzahl an Beschäftigten die Wahrscheinlichkeit, dass wenigstens ein Mitarbeiter Überstunden geleistet hat. Damit ist auch keine Aussage über die Anzahl der von den Beschäftigten geleisteten Überstunden getroffen.

Fällen dienen Überstunden allein dazu, dass Betriebe flexibel auf Schwankungen im Arbeitsaufkommen reagieren können.

Jeder zehnte Betrieb hat nach eigener Angabe im Jahr 2013 Überstunden ausschließlich finanziell abgegolten (vgl. Abbildung 38). Jeder dritte Betrieb hat Überstunden sowohl finanziell ausgeglichen als auch mit Freizeit. Damit gab es in insgesamt 44 Prozent der Betriebe die Möglichkeit, Überstunden (auch) finanziell auszugleichen. Mit einem Anteil von 50 Prozent wurden in jedem zweiten Betrieb Überstunden ausschließlich mit Freizeit ausgeglichen. Damit gab es in insgesamt 84 Prozent aller Betriebe (auch) einen Überstundenausgleich mit Freizeit. In lediglich sieben Prozent der Betriebe erfolgte weder ein finanzieller Ausgleich noch ein Ausgleich mit Freizeit. Mit einem Anteil von 85 Prozent war diese Praxis fast ausschließlich in den Kleinstbetrieben zu sehen.

Im Zeitverlauf seit 2000 lässt sich beobachten, dass immer mehr Betriebe Überstunden ausgleichen, sei es finanziell oder mit Freizeit. Während im Jahr 2000 jeder zehnte Betrieb keinen Überstundenausgleich vornahm, waren es 2013 nur noch sieben Prozent. Umgekehrt lässt sich der Trend beobachten, dass immer mehr Betriebe sowohl einen finanziellen Ausgleich von Überstunden als auch einen Ausgleich mit Freizeit bieten. Im Jahr 2000 boten nur 29 Prozent der Betriebe diese Möglichkeit an, während es 2014 bereits 34 Prozent waren (vgl. Abbildung 38). Zwischen West- und Ostdeutschland gibt es im Wesentlichen keinen Unterschied in der Entwicklung, allein der etwas stärkere Zuwachs an Betrieben, die Überstunden mit Vergütung und Freizeit ausgleichen und der leicht stärkere Rückgang an Betrieben ohne Überstundenausgleich fällt auf.

Abbildung 38
Verteilung der Formen des Überstundenausgleichs* im Zeitverlauf, 2000 – 2013
(Angaben in Prozent)



* Information wurde in diesem Jahr nicht erfragt

* In der jeweils aktuellen Befragungswelle werden Angaben zu Überstunden für das jeweils vorangegangene Geschäftsjahr ausgewiesen.

Basis: Betriebe mit geleisteten Überstunden

Quelle: IAB-Betriebspanel, 2001 bis 2014

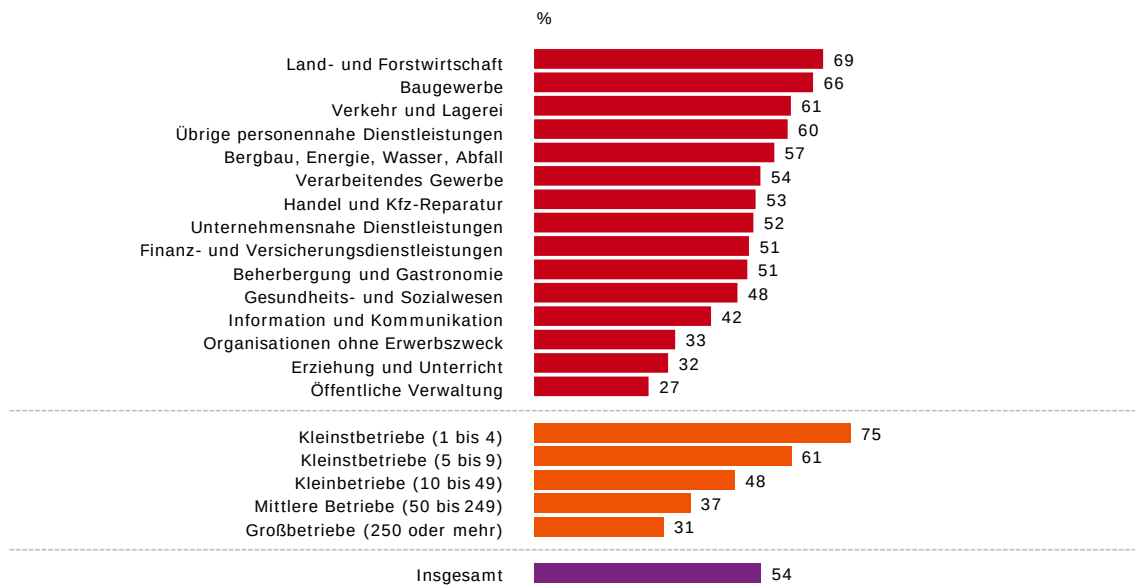
Ein finanzieller Ausgleich von Überstunden sowie unbezahlte Überstunden führen grundsätzlich zu einer Verlängerung der Jahresarbeitszeit. Wie viele Beschäftigte sind von dieser Verlängerung betroffen? Betrachtet man zunächst nur Betriebe, in denen Überstunden (auch) finanziell abgegolten werden können, wurden mehr als der Hälfte der Beschäftigten geleistete Überstunden ausbezahlt. Im Vergleich zu den Vorjahren lässt sich keine Veränderung feststellen.

Überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit ausbezahlten Überstunden gibt es in der Land- und Forstwirtschaft, dem Baugewerbe, in dem Bereich Verkehr und Lagerei, in den Übrigen personennahen Dienstleistungen sowie im Bereich Bergbau, Energie, Wasser und Abfall. Besonders wenige sind es bei den Organisationen ohne Erwerbszweck, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie in der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Abbildung 39).

Betrachtet man nur Betriebe, die Überstunden (auch) finanziell ausgleichen (dies sind lediglich 44 Prozent aller Betriebe), so liegt der Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten (in dieser Teilgruppe von Betrieben) mit 75 Prozent deutlich über dem Niveau der Großbetriebe. Dort wurden nur etwa jedem dritten Beschäftigten Überstunden ausbezahlt. Möglicherweise können kleinere Betriebe aufgrund ihrer geringeren Belegschaftsstärke seltener Überstunden mit Freizeit ausgleichen, weil ansonsten das Tagesgeschäft hierunter leidet.

Abbildung 39

Anteil der Beschäftigten mit ausbezahlten Überstunden* nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, 2013 (Angaben in Prozent)



* In der jeweils aktuellen Befragungswelle werden Angaben zu Überstunden für das vorangegangene Geschäftsjahr ausgewiesen.

Basis: Betriebe mit finanziellem Ausgleich von Überstunden (n = 5.991)

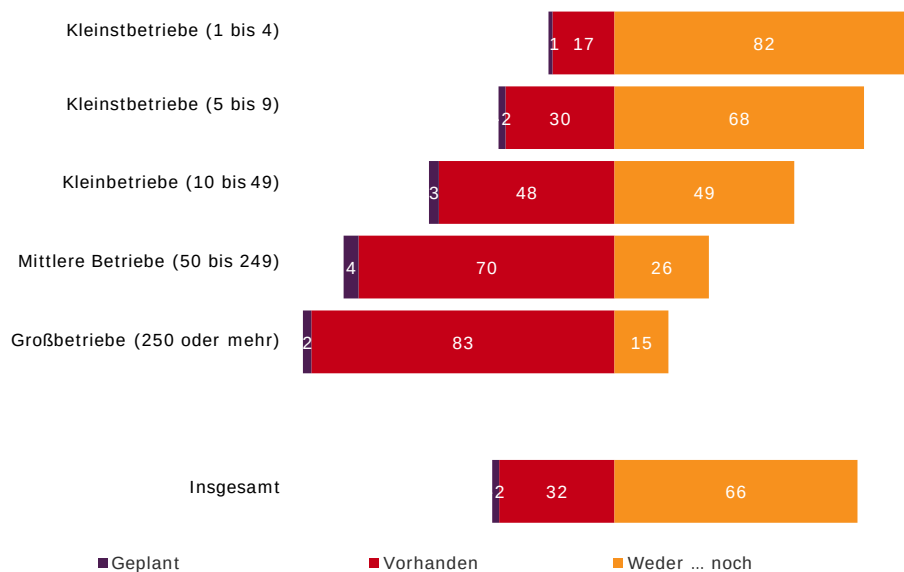
Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Arbeitszeitkonten sind Normalität in größeren Betrieben

Arbeitszeitkonten sind in den vergangenen Jahren immer stärker genutzt worden (vgl. auch Ellguth et al. 2013). So gaben für das Jahr 1999 18 Prozent der Betriebe an, dass Arbeitszeitkonten vorhanden seien oder deren Einführung geplant sei. 2010 waren es bereits 27 Prozent und 2014 bereits 34 Prozent aller Betriebe. Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten liegt in West- und Ostdeutschland auf ähnlich hohem Niveau. Es gibt einen ausgewiesenen Größenklasseneffekt: Mit einem Anteil von 85 Prozent sind Arbeitszeitkonten bei Großbetrieben gängige Praxis, mit fast 74 Prozent aber auch in mittleren Betrieben sehr häufig anzutreffen. Bei Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten dagegen bietet nicht einmal jeder fünfte Betrieb Arbeitszeitkonten an oder plant deren Einführung (vgl. Abbildung 40). Der Größenklasseneffekt findet sich sowohl für West- als auch für Ostdeutschland.

Abbildung 40

Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in Prozent)



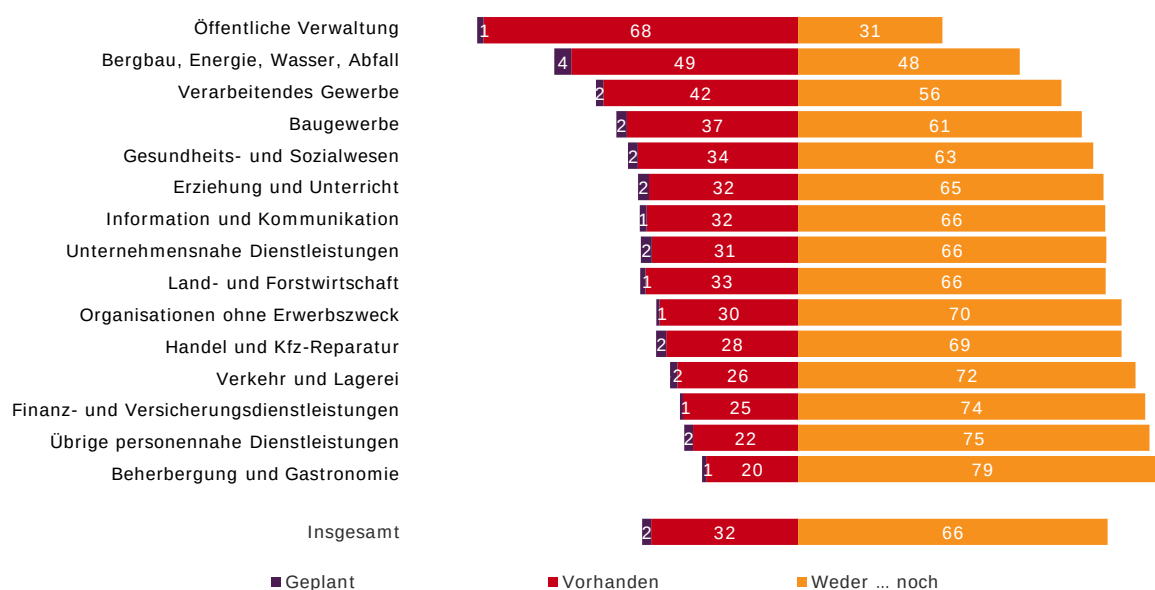
Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Zwischen den Branchen gibt es deutliche Unterschiede in der Verbreitung von Arbeitszeitkonten. Am weitesten verbreitet sind sie in der Öffentlichen Verwaltung. Dort gibt es sie in etwa zwei von drei Betrieben. Arbeitszeitkonten finden sich überdurchschnittlich häufig auch in den Branchen Bergbau, Energie, Wasser und Abfall (53 Prozent), im Verarbeitenden Gewerbe (44 Prozent) oder im Baugewerbe (39 Prozent). Am seltensten sind Arbeitszeitkonten im Bereich Beherbergung und Gastronomie zu finden (21 Prozent) sowie im Bereich der Übrigen personennahen Dienstleistungen (24 Prozent). In diesen beiden Branchen mag die geringe Verbreitung von Arbeitszeitkonten möglicherweise damit zusammenhängen, dass sie Flexibilität ihres Arbeitskräfteeinsatzes mit anderen Instrumenten erreichen. So ist in beiden Bereichen der Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung (sogenannte Mini-Jobs) überdurchschnittlich hoch (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41

Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Branchen, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Arbeitszeitkonten gelten für die Mehrheit der jeweiligen Belegschaft

In fast jedem dritten Betrieb gibt es Arbeitszeitkonten für die Beschäftigten. In diesen Betrieben sind wegen der Betriebsgrößenstruktur fast zwei Drittel aller Beschäftigten tätig. Im Schnitt gelten für 89 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Arbeitszeitkonten die entsprechenden Regelungen. In 70 Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten gelten die Regelungen für alle Beschäftigten, in 80 Prozent der Betriebe für mindestens 80 Prozent der Beschäftigten und in 90 Prozent der Fälle für mindestens 50 Prozent der Beschäftigten.

Bei einem Größenklassenvergleich fällt auf, dass der Anteil der Betriebe, in denen die Regelungen für alle Beschäftigten gelten, mit zunehmender Größe abnimmt. Während sie in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten für 80 Prozent der Betriebe gelten, trifft dies bei Großbetrieben nur auf 40 Prozent zu. Das wird seinen Grund möglicherweise darin haben, dass vor allem in größeren Betrieben der Anteil der sogenannten außertariflich Beschäftigten höher ist. Mit der Betriebsgröße steigt zudem die Wahrscheinlichkeit, dass Teilgruppen der Belegschaft außerhalb dieser Regelungen stehen.

Ausgleich üblich vor allem in den ersten zwölf Monaten

Abweichungen von der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit (sogenannte Plus- oder Minusstunden) müssen üblicherweise innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens ausgeglichen werden. Dies trifft bundesweit auf 60 Prozent der Betriebe zu; umgekehrt bedeutet das, dass mit einem Anteil von 40 Prozent bei sehr vielen Betrieben kein fester Ausgleichszeitraum vorgegeben ist. Für den Arbeitnehmer heißt das einerseits ein höheres Maß an Flexibilität, andererseits aber auch die Ge-

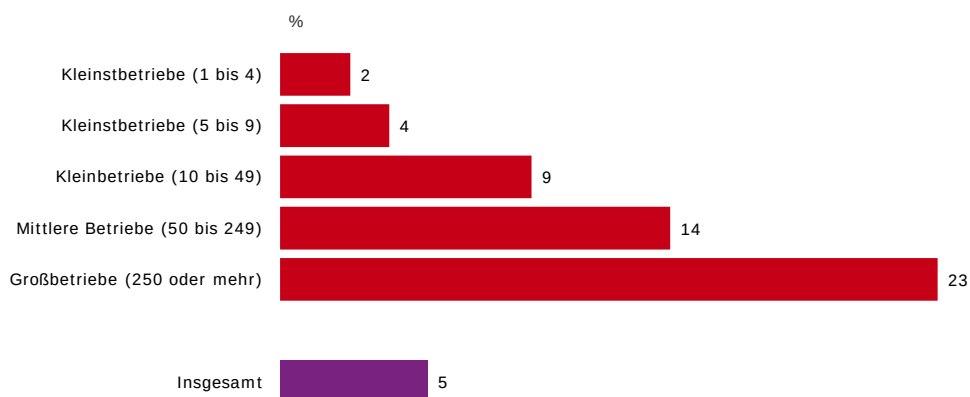
fahr, Plusstunden nicht auszugleichen, sondern immer weiter aufzubauen. Angesammelte Plus- oder Minusstunden müssen in 19 Prozent der Betriebe in einem Zeitraum von bis zu einem halben Jahr ausgeglichen werden; das schließt sowohl Fälle ein, dass Plus- oder Minusstunden jeweils bis zum Monatsende ausgeglichen werden müssen, als auch Fälle, dass dies erst zum Halbjahresende erfolgen muss. 38 Prozent der Betriebe gaben einen Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr an. Darüber hinausgehende Zeiträume für den Ausgleich sind eher selten.

Langzeitkonten nach wie vor eine Seltenheit in der bundesdeutschen Betriebslandschaft

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben anzusparen und für längere Arbeitsfreistellungen – z. B. für Sabbaticals, Weiterbildung, Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder Freistellung für Familienzeiten – zu nutzen. Mit einem Anteil von fünf Prozent bot im Jahr 2014 nur eine kleine Minderheit der Betriebe diese Möglichkeit an. Eine besondere Häufung einer bestimmten Zielsetzung von Langzeitkonten lässt sich nicht feststellen. Besonders häufig bieten größere Betriebe Langzeitkonten an. Während in den Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten nur zwei Prozent der Betriebe ihren Beschäftigten diese Möglichkeit anboten, war es in Großbetrieben z. B. fast jeder vierte Betrieb (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42

Anteil der Betriebe mit Langzeitkonten nach Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Insgesamt 75 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Langzeitkonten sind berechtigt, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen. Tatsächlich machten von dieser Möglichkeit nur 28 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit Langzeitkonten Gebrauch. Von den berechtigten Beschäftigten nutzte also nur etwas mehr als jeder dritte Beschäftigte diese Möglichkeit. Auch bei einem Größenklassenvergleich sieht man, dass in allen Größenklassen nicht alle berechtigten Beschäftigten Langzeitkonten nutzen. Besonders auffällig ist die Differenz bei den Großbetrieben. Hier sind zwar 72 Prozent der Beschäftigten berechtigt, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen,

Gebrauch macht davon nur etwa jeder zehnte Beschäftigte. In den Kleinstbetrieben nutzten immerhin 38 Prozent der Beschäftigten Langzeitkonten.

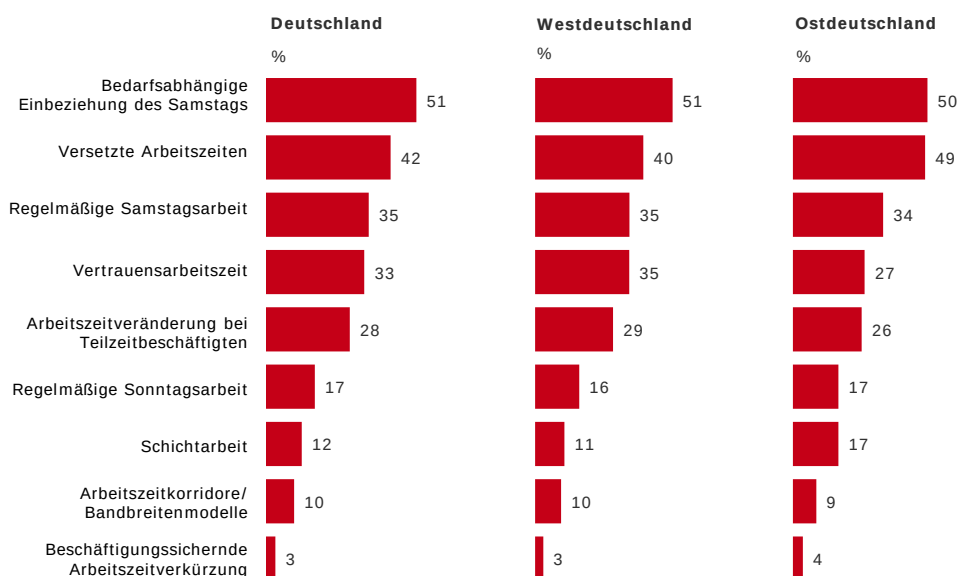
Instrumente der Arbeitszeitsteuerung vor allem in drei Branchen genutzt

Um auf kurzfristige oder langfristige Schwankungen im Arbeitsanfall reagieren zu können, haben Betriebe verschiedene Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung zur Auswahl. So könnten z. B. Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe bei einer unerwartet hohen Nachfrage nach einem Modell bedarfsabhängig Samstagsarbeit anordnen, wenn kurzfristig weder das bereits bestehende Personal aufgestockt noch die bestehenden Produktionsanlagen erweitert werden können.²⁹

Im Zeitverlauf fällt die deutliche Zunahme der von den Betrieben genutzten Instrumente auf. So nutzten 2004 mit einem Anteil von 28 Prozent deutlich weniger Betriebe bedarfsabhängige Einbeziehung des Samstags zur Arbeitszeitsteuerung als heutzutage; 2014 waren es mit 51 Prozent fast doppelt so viele Betriebe. Zwischen West- und Ostdeutschland gibt es keine größeren Unterschiede im Einsatz der Arbeitszeitsteuerungsinstrumente. Ausnahmen bilden die Instrumente der versetzten Arbeitszeiten und der Schichtarbeit, diese werden in Ostdeutschland häufiger genutzt als in Westdeutschland; umgekehrt wird das Instrument der Vertrauensarbeitszeit in Ostdeutschland seltener genutzt als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43

Anteil der Betriebe mit genutzten Instrumenten zur Arbeitszeitsteuerung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

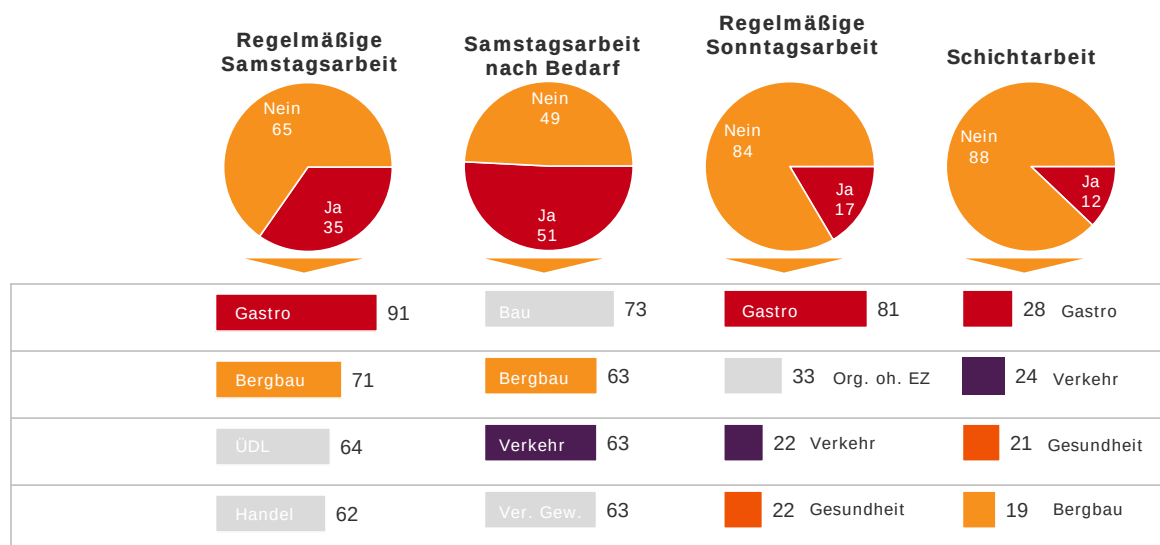
Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

²⁹ Neben der bedarfsabhängigen Anordnung von Samstagsarbeit wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels auch nach dem Vorhandensein von regelmäßiger Samstagsarbeit gefragt.

Gut jeder zweite Betrieb bezieht je nach Bedarf auch Samstagsarbeit ein. Hier sind vor allem das Baugewerbe (73 Prozent) sowie die Bereiche Bergbau, Energie, Wasser und Abfall (63 Prozent), Verkehr und Lagerei (63 Prozent) sowie das Verarbeitende Gewerbe (63 Prozent) zu nennen. Etwa jeder dritte Betrieb in Deutschland greift auf regelmäßige Samstagsarbeit zurück. Überdurchschnittlich häufig wird diese Form der Arbeitszeitsteuerung von Betrieben aus den Bereichen Beherbergung und Gastronomie (91 Prozent), Bergbau, Energie, Wasser und Abfall (71 Prozent), Übrige personennahe Dienstleistungen (64 Prozent) und Handel und Kfz-Reparatur (62 Prozent) genutzt. Auf regelmäßige Sonntagsarbeit dagegen greifen bundesweit nur 17 Prozent aller Betriebe zurück. Hier ist vor allem der Bereich Beherbergung und Gastronomie (81 Prozent) zu nennen. Überdurchschnittlich häufig wird diese Form auch von Organisationen ohne Erwerbszweck (33 Prozent), Verkehr und Lagerei (22 Prozent) sowie von Betrieben aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (22 Prozent) genutzt. Schichtarbeit wird nur von etwa jedem zehnten Betrieb genutzt. Auch hier ist vor allem der Bereich Beherbergung und Gastronomie (28 Prozent) hervorzuheben. Überdurchschnittlich häufig wird diese Form auch von Betrieben aus dem Bereich Verkehr und Lagerei (24 Prozent) sowie von Betrieben aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (21 Prozent) und dem Bergbau (19 Prozent) genutzt (vgl. Abbildung 44).

Abbildung 44

Ausgewählte Instrumente der Arbeitszeitsteuerung nach Branchen mit den höchsten Nutzungsgraden, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Zusammenfassung

Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitarbeitskräften hat sich gegenüber dem Jahr 2011 um 30 Minuten erhöht und lag 2014 bei 39,3 Stunden. In ostdeutschen Betrieben arbeiteten die Beschäftigten im Schnitt fast eine halbe Stunde länger als ihre westdeutschen Kollegen. Das gilt sowohl in allen Branchen

als auch in allen Größenklassen. Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist dabei in kleineren Betrieben größer als in größeren Betrieben. Auftragsspitzen wurden auch 2013 von den Betrieben gerne mit der Nutzung von Überstunden bewältigt. Im Schnitt wurden in jedem zweiten Betrieb Überstunden geleistet, Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland sind nicht festzustellen. Überstunden werden vor allem durch Freizeit ausgeglichen. Der Ausgleich von Überstunden erfolgt dabei vor allem in den ersten zwölf Monaten. Neben den klassischen Überstunden werden von den Betrieben in den letzten Jahren sogenannte Arbeitszeitkonten mehr und mehr eingesetzt. Die Nutzung von Arbeitszeitkonten sieht man vor allem in größeren Betrieben; in kleineren Betrieben erfolgt die Arbeitszeitsteuerung häufiger auf informelle Weise. Langzeitkonten – Arbeitszeitkonten für das Ansparen von Arbeitszeitguthaben für längere Arbeitszeitfreistellungen – sind auch 2014 nach wie vor eher selten in der bundesdeutschen Betriebslandschaft, wenn man von größeren Betrieben absieht.

7 Entwicklung des Fachkräftebedarfs und betriebliche Strategien der Bedarfsdeckung

In diesem Kapitel werden Ergebnisse zur Fachkräftesituation in Deutschland präsentiert. Hierzu werden folgende Kennzahlen in ihrer zeitlichen Veränderung sowie am aktuellen Rand dargestellt: Fachkräftebedarf, Fachkräfteeinstellungen und Nichtbesetzungsquoten. Darüber hinaus werden die Einschätzungen der Betriebe zur mittelfristigen Entwicklung des Fachkräftebedarfs sowie zur Bedeutung verschiedener Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestandes und der Deckung des Fachkräftebedarfs, welche in mehrjährigen Abständen erhoben werden, dargestellt. Mit einem Vergleich der aktuellen Daten mit denen früherer Befragungen³⁰ kann z. B. geprüft werden, welche betrieblichen Fachkräftestrategien an Bedeutung gewonnen und welche an Bedeutung verloren haben. Ergänzt werden diese Standardauswertungen zur Fachkräftesituation um betriebliche Angaben zu einer erstmals aufgenommenen Frage. Danach wurden Betriebe befragt, ob sie die Inhalte und Bedeutung des sogenannten Anerkennungsgesetzes für die betriebliche Personalrekrutierung kennen.

7.1 Fachkräftebedarf im Überblick

Mit der wirtschaftlichen Erholung nach der Krise im Jahr 2009 ist die Nachfrage der Betriebe nach Fachkräften – ergibt sich aus der Summe eingestellter Fachkräfte und unbesetzt gebliebener Stellen für Fachkräfte – gestiegen und hält sich seitdem auf einem vergleichsweise hohen Niveau. Dies ist sowohl auf die Erweiterungsnachfrage, welche sich mit Nettobeschäftigungszuwächsen verbindet, als auch auf Ersatznachfrage zurückzuführen. Letztere ist das Ergebnis von Vakanzen, die mit Arbeits-

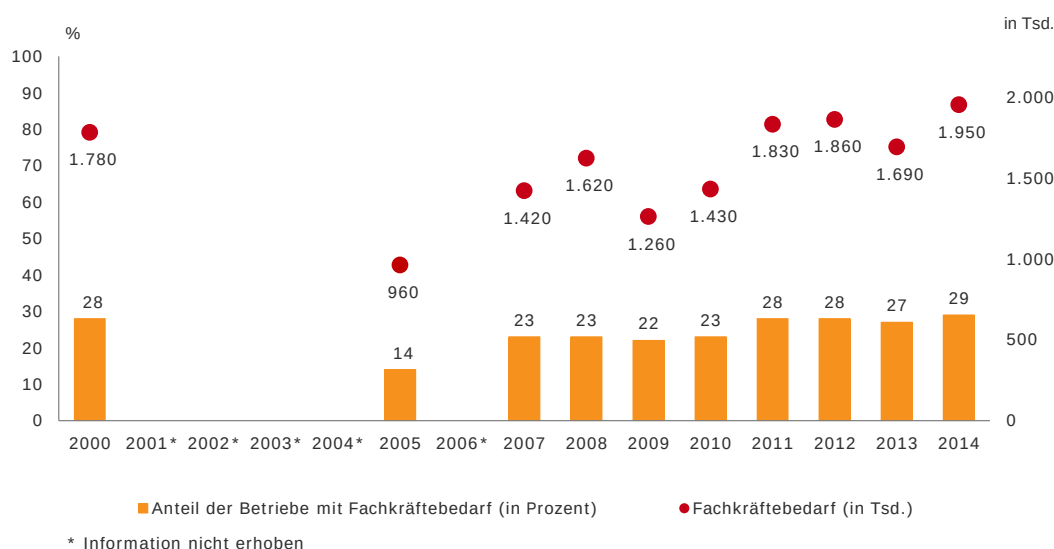
³⁰ Ein Vergleich der Ergebnisse der aktuellen Befragungswelle 2014 mit jenen der Welle 2011 ist uneingeschränkt, mit jenen der Welle 2007 aufgrund veränderter Fragestellung nur mit Einschränkungen möglich.

platzwechsel bzw. Fluktuation oder mit dem Ausscheiden von Beschäftigten aus dem Arbeitsmarkt (z. B. aus altersbedingten Gründen) zusammenhängen.

Ein erheblicher Teil der Nachfrage im ersten Halbjahr 2014 erstreckte sich auf qualifizierte Arbeitskräfte, das heißt Personen für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen. Insgesamt lag der Bedarf an Fachkräften in den letzten Jahren auf einem hohen Niveau (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45

Fachkräftebedarf in Deutschland, 2000 – 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)
(Angaben in Prozent bzw. in Tsd.)



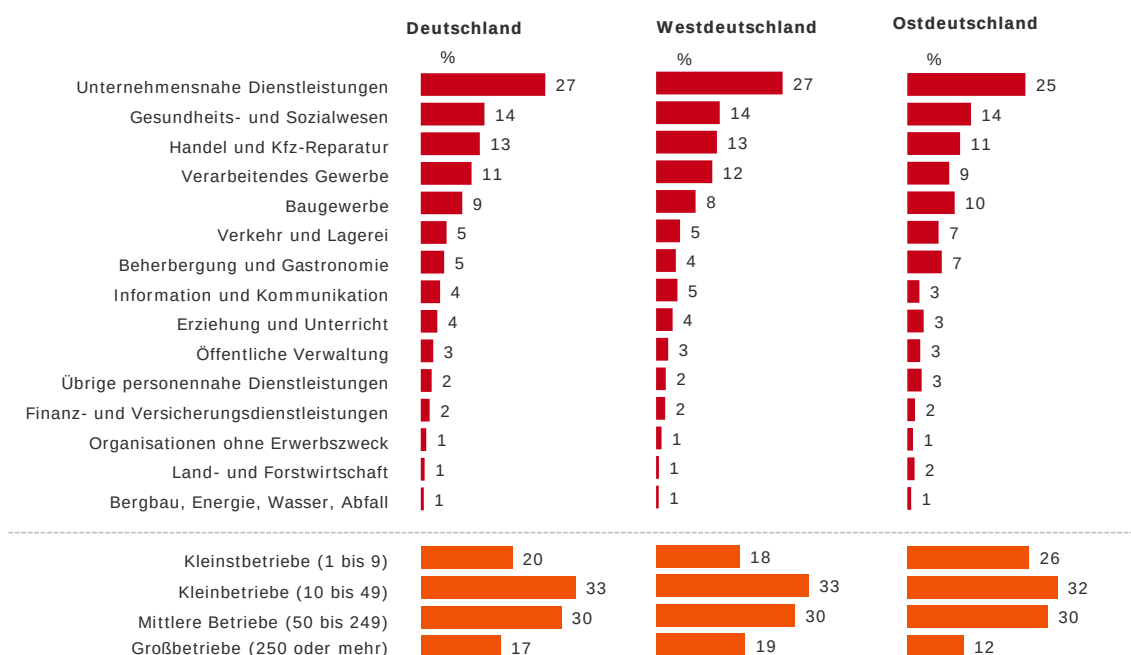
Basis: Alle Betriebe in Deutschland

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2014

Die anhaltend hohe Nachfrage nach Fachkräften im letzten Jahr wurde von nahezu allen Branchen getragen. Die meisten Fachkräfte wurden dabei erwartungsgemäß von beschäftigungsstarken Branchen sowie den Unternehmensnahen Dienstleistungen, aber auch dem Gesundheits- und Sozialwesen, der Branche Handel und Kfz-Reparatur sowie dem Verarbeitenden Gewerbe nachgefragt. Die genannten Branchen gehörten sowohl in West- als auch Ostdeutschland zu den Hauptnachfragern von Fachkräften (vgl. Abbildung 46).

Abbildung 46

Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Stand: erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Fachkräfteeinstellungen

Bei anhaltend hoher Nachfrage nach Fachkräften konnten fast drei Viertel der im ersten Halbjahr 2014 zu besetzenden Fachkräftestellen besetzt werden. Dies spricht für das Fachkräfteangebot in Deutschland. Insgesamt wurden rund 1,4 Millionen Fachkräfte eingestellt. Die meisten Fachkräfteeinstellungen erfolgten in beschäftigungsstarken Branchen wie insbesondere in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Handel und Kfz-Reparatur sowie im Verarbeitenden Gewerbe. Jede zweite Einstellung von Fachkräften erfolgte in Kleinst- und Kleinbetrieben. 29 Prozent der Einstellungen erfolgten in mittleren Betrieben. Der Anteil der Großbetriebe an den erfolgten Einstellungen betrug 21 Prozent.

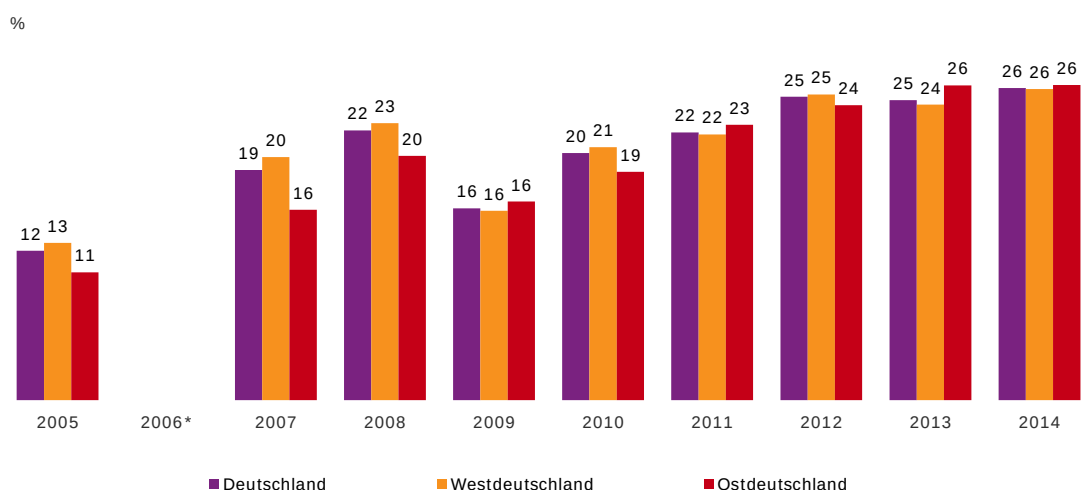
7.2 Unbesetzte Fachkräftestellen

Wie erfolgreich Betriebe Arbeitsplätze, die spezielle Qualifikationen voraussetzen, besetzen können, wird aus einer Gegenüberstellung der Anzahl der unbesetzten Fachkräftestellen und des Fachkräftebedarfs (Anzahl der Fachkräfteeinstellungen plus Anzahl der unbesetzten Fachkräftestellen) ermittelt und als Nichtbesetzungsquote definiert.

Im Jahr 2014 war – wie bereits im vorangegangenen Jahr – in rund jedem dritten Betrieb mit Fachkräftebedarf eine oder mehrere der im ersten Halbjahr zu besetzenden Stellen bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres (noch) nicht besetzt. Dies entspricht einem Anteil von rund zehn Prozent aller Betriebe in Deutschland. In Ostdeutschland war der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Stellen für Fachkräfte mit 13 Prozent etwas höher als im Westen Deutschlands (neun Prozent). Der Anteil der nicht besetzten Fachkräftestellen blieb ebenfalls unverändert. Wie schon im Jahr zuvor war bundesweit rund ein Viertel aller im ersten Halbjahr 2014 zu besetzenden Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres noch unbesetzt. Es war somit unverändert schwierig, die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften durch Personaleinstellungen vollständig zu decken. In West- und Ostdeutschland lag der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen bei jeweils 26 Prozent (vgl. Abbildung 47).

Abbildung 47

Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2005 – 2014 (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)



* Für das Jahr 2006 wurden keine Daten zur Struktur des Arbeitskräftebedarfs erhoben.

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

Unterschiedliche Entwicklung in Branchen: In einigen Bereichen der Wirtschaft Zunahme der Besetzungsprobleme, in anderen leichte Entspannung

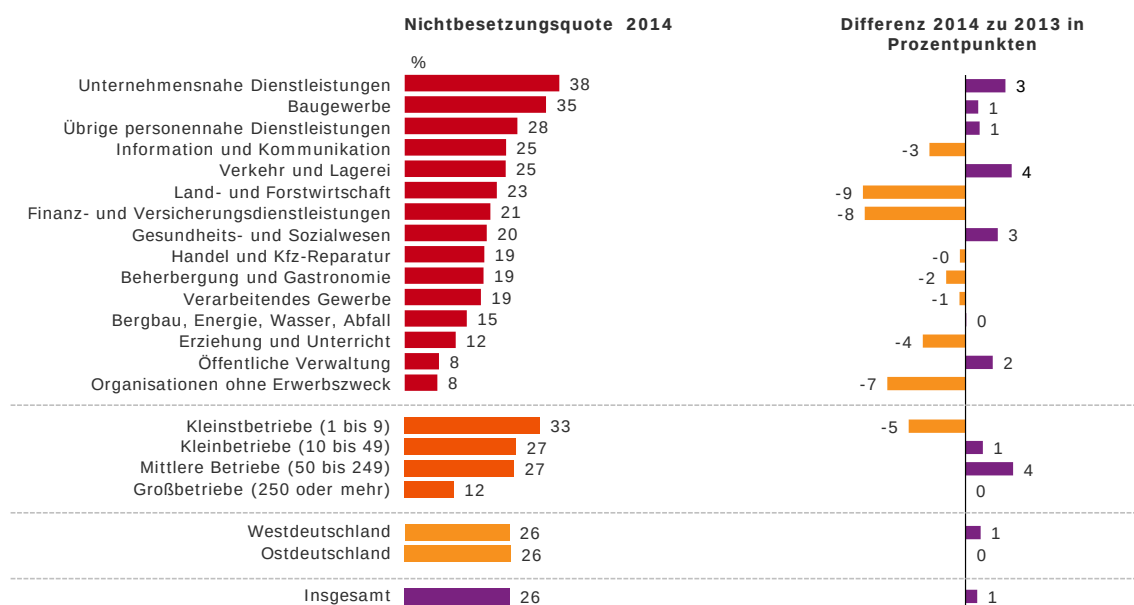
Die Fachkräftesituation unterschied sich wie auch im letzten Jahr sehr stark nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Einzelnen Branchen gelang es nach wie vor vergleichsweise gut, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Hierzu gehören – wie schon im Jahr 2013 – die Öffentliche Verwaltung sowie Organisationen ohne Erwerbszweck. Die Nichtbesetzungsquote in diesen beiden Branchen lag 2014 bei jeweils acht Prozent. Die größten Probleme, ihren Fachkräftebedarf zu decken, hatte die beschäftigungsstarke Branche der Unternehmensnahen Dienstleistungen, aber auch das Baugewerbe. In beiden Branchen waren mehr als ein Drittel der im ersten Halbjahr 2014 angebotenen Stellen für Fachkräfte bis zum Zeitpunkt der Be-

fragung im dritten Quartal des Jahres noch unbesetzt. In weiteren beschäftigungsstarken Branchen wie dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Bereich Handel und Kfz-Reparatur, auf welche 2014 zusammen rund ein Drittel des gesamten Fachkräftebedarfs entfiel, lagen die Nichtbesetzungsquoten mit 19 bis 20 Prozent unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Dies bedeutet, dass die große Mehrheit der Betriebe selbst bei hoher Nachfrage und in beschäftigungsstarken Branchen ausreichend qualifiziertes Personal fand (vgl. Abbildung 46).

Der Besetzungserfolg hängt neben der Branche auch mit der Betriebsgröße zusammen. Im Vergleich zu 2013 ist die Nichtbesetzungsquote bei Kleinstbetrieben zwar leicht gesunken, in zwei Betriebsgrößenklassen aber leicht gestiegen bzw. unverändert geblieben. Dennoch war die Nichtbesetzungsquote in kleineren Betrieben nach wie vor höher als in größeren Betrieben. Mit 33 Prozent fiel die Nichtbesetzungsquote bei Kleinstbetrieben fast dreimal so hoch aus wie bei Großbetrieben (zwölf Prozent). In den beiden mittleren Betriebsgrößenklassen (zehn bis 49, 50 bis 249 Beschäftigte) waren bundesweit jeweils 27 Prozent der im ersten Halbjahr 2014 zu besetzenden Stellen bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres noch unbesetzt. Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Besetzungserfolg war sowohl in West- als auch Ostdeutschland zu beobachten (vgl. Abbildung 48).

Abbildung 48

Nichtbesetzungsquote der Fachkräftestellen 2014 und ihre Veränderung gegenüber 2013 nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Deutschland, West- und Ostdeutschland (Stand: jeweils erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent bzw. Prozentpunkten)



Basis: Alle Betriebe

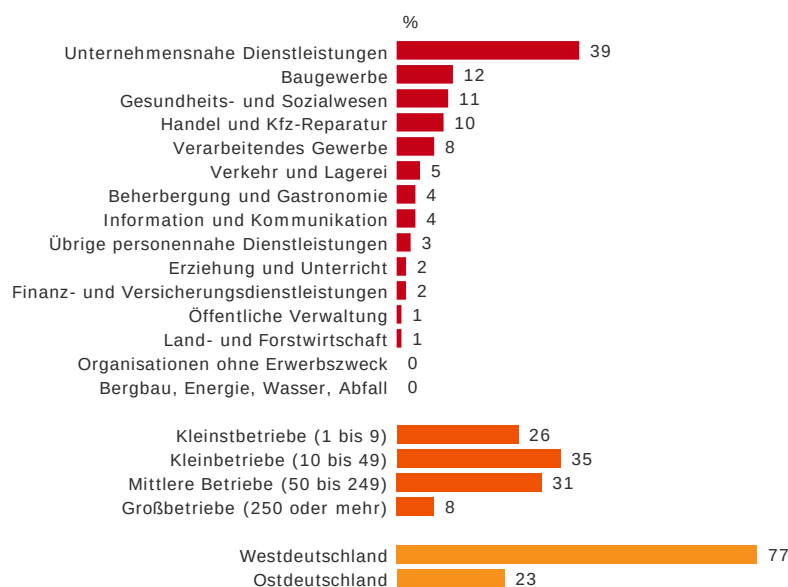
Quelle: IAB-Betriebspanel 2013 und 2014

Im Hinblick auf die absolute Zahl unbesetzter Stellen ergibt sich folgende Verteilung: Die mit Abstand meisten unbesetzten Fachkräftestellen entfielen 2014 auf die Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen. Mit 39 Prozent blieben hier mehr Stellen für Fachkräfte unbesetzt als in den drei nachfolgenden Branchen Baugewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel und Kfz-Reparatur zusammen (vgl. Abbildung 49).

Auf zwei der vier Betriebsgrößenklassen – Kleinst- und Kleinbetriebe (ein bis neun Beschäftigte, zehn bis 49 Beschäftigte) – entfielen zusammen 61 Prozent aller unbesetzten Fachkräftestellen. Der Anteil beider Größenklassen an der Zahl der im ersten Halbjahr zu besetzenden Fachkräftestellen betrug jedoch lediglich 53 Prozent. Sie waren damit überdurchschnittlich stark mit Besetzungsproblemen konfrontiert. Demgegenüber hatten Großbetriebe geringere Probleme, ihren Bedarf an Fachkräften durch Einstellungen zu decken: Ihr Anteil an den unbesetzten Fachkräftestellen im ersten Halbjahr 2014 betrug nur acht Prozent (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49

Verteilung der unbesetzten Fachkräftestellen in Deutschland nach Branchen und Betriebsgrößenklassen, West- und Ostdeutschland 2014 (Stand: erstes Halbjahr) (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Fachkräftebedarf (n = 2.412)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

7.3 Zukünftiger Fachkräftebedarf und erwartete Chancen der Bedarfsdeckung

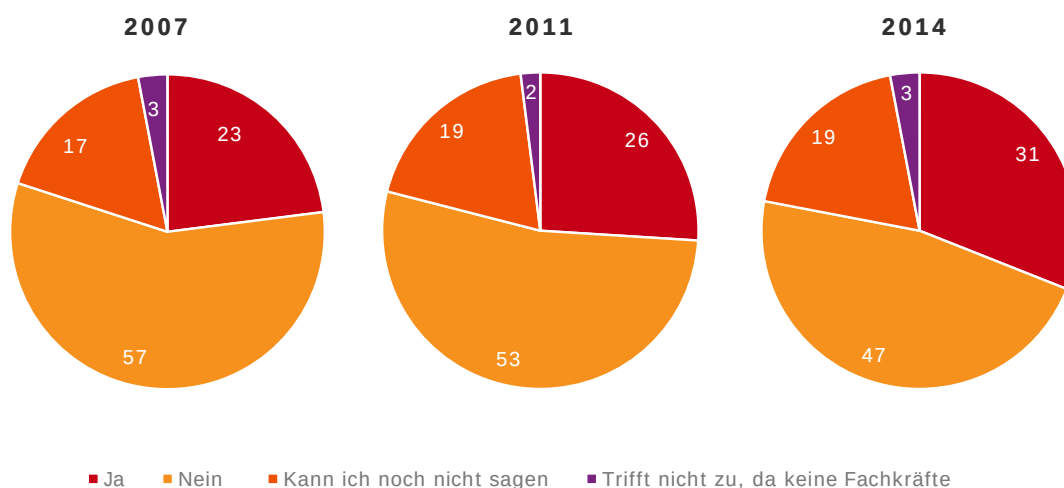
Die Betriebe wurden im Jahr 2014 zum dritten Mal nach 2007 und 2011 nach ihrer Einschätzung zum Fachkräftebedarf für die nächsten zwei Jahre, nach erwarteten Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Fachkräftestellen sowie nach möglichen betrieblichen Reaktionen gefragt. Den aktuellen Ergebnissen zufolge wird sich die betriebliche Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften voraussichtlich auch in

den nächsten zwei Jahren auf einem vergleichsweise hohen Niveau bewegen (vgl. Abbildung 50).

Rund jeder dritte Betrieb (31 Prozent) gab im Jahr 2014 an, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wieder besetzen zu wollen.³¹ Damit rechneten 2014 deutlich mehr Betriebe damit, Stellen neu oder wieder zu besetzen, als in den Jahren 2007 (23 Prozent) und 2011 (26 Prozent). Demgegenüber gingen knapp die Hälfte aller Betriebe (47 Prozent) und damit deutlich weniger Betriebe als drei Jahre zuvor davon aus, dass sie in den kommenden zwei Jahren voraussichtlich keinen Bedarf an Fachkräften haben werden. In den übrigen 19 Prozent der Betriebe konnte zum Befragungszeitpunkt noch keine Auskunft über den künftigen Bedarf an Fachkräften gegeben werden oder die Frage traf nicht zu (drei Prozent), da die betreffenden Betriebe keine Fachkräfte beschäftigen (vgl. Abbildung 50).

Abbildung 50

Betriebliche Bedarfserwartungen in Betrieben mit vorgesehenen Neu- oder Wiederbesetzungen von Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren, Deutschland, 2007, 2011 und 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007, 2011 und 2014

In West- und Ostdeutschland fielen die Erwartungen zum künftigen Bedarf an Fachkräften ähnlich aus: In Westdeutschland rechneten 30 Prozent und in Ostdeutschland 34 Prozent aller Betriebe mit Stellenneu- bzw. Stellenwiederbesetzungen. Unterschiede in West- wie in Ostdeutschland bestehen vor allem zwischen Betrieben der unterschiedlichen Größenklassen. Mit steigender Beschäftigtenzahl erhöht sich der Anteil von Betrieben, die in den nächsten zwei Jahren mindestens eine Stelle für

³¹ Dabei werden sowohl Neueinstellungen als auch Stellenbesetzungen über interne Wechsel berücksichtigt.

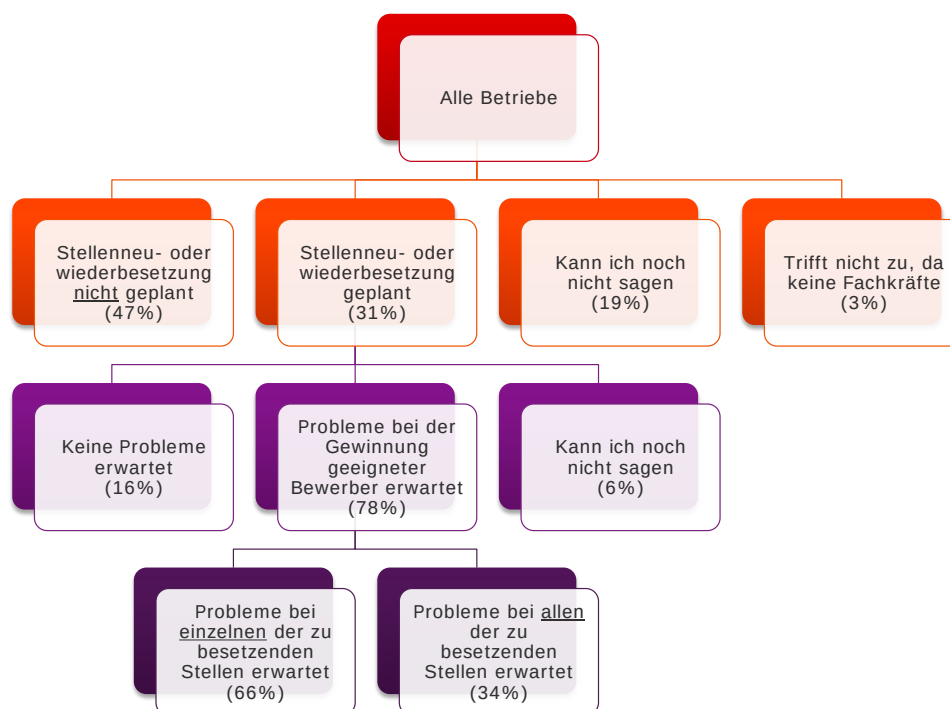
Fachkräfte neu oder wieder besetzen möchten. Dies ist bei 81 Prozent der Großbetriebe, aber lediglich bei rund einem Fünftel der Kleinstbetriebe der Fall.

Chancen auf Deckung des Fachkräftebedarfs kritischer beurteilt als vor vier Jahren

In fast jedem dritten Betrieb sollen in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wieder besetzt werden. Die Ergebnisse zur aktuellen Situation hatten gezeigt, dass bei der Deckung des Fachkräftebedarfs für einen Teil der Betriebe, insbesondere Kleinstbetriebe sowie Betriebe einzelner Branchen, erhebliche Herausforderungen bestanden. Im Hinblick auf die kommenden zwei Jahre rechnen mehr als drei Viertel aller Betriebe mit geplanten Stellenneu- bzw. Stellenwiederbesetzungen mit Problemen (78 Prozent), geeignete Bewerber für die zu besetzenden Stellen zu finden, das heißt jeder vierte Betrieb in Deutschland. Stärker von den Problemen betroffen sind Betriebe in Ostdeutschland, hier sind es 82 Prozent der Betriebe, die Stellen besetzen wollen, gegenüber 77 Prozent in Westdeutschland. Lediglich 16 Prozent der Betriebe mit geplanten Stellenneu- oder Stellenwiederbesetzungen schlossen derartige Probleme aus. Weitere sechs Prozent konnten die künftige Einstellungssituation zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht einschätzen (vgl. Abbildung 51).

Abbildung 51

Beschäftigungserwartungen und Beurteilung der Personalgewinnungsmöglichkeiten in den nächsten zwei Jahren, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

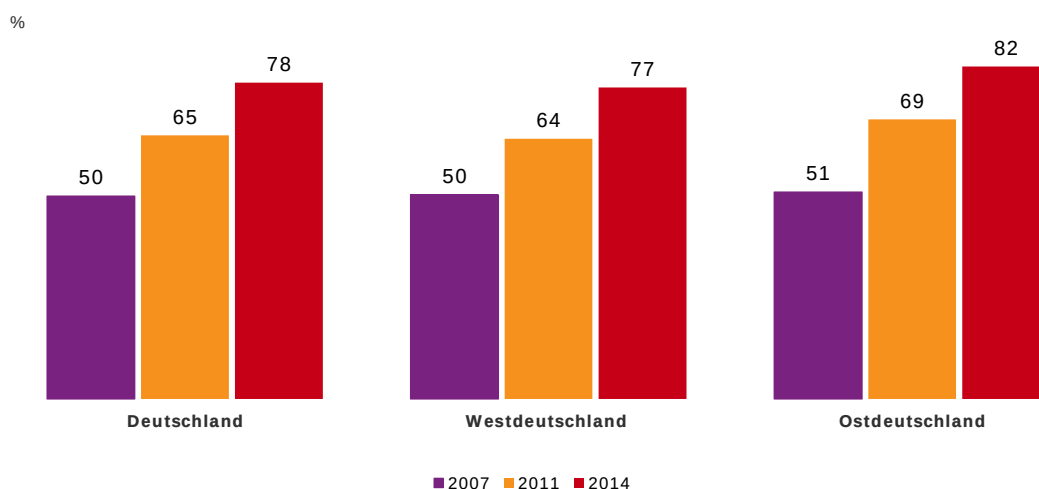
Mit rund zwei Dritteln geht die große Mehrheit der Betriebe, die Probleme bei geplanten Stellenbesetzungen erwarten, davon aus, dass lediglich einzelne Stellen betroffen sein werden. Das andere Drittel dieser Betriebe erwartet, dass es bei allen

der zu besetzenden Stellen schwierig wird, geeignete Bewerber zu gewinnen. Betriebe, die bei allen geplanten Stellenbesetzungen mit Problemen rechnen, finden sich überdurchschnittlich häufig in der Branche Information und Kommunikation (49 Prozent), im Baugewerbe (40 Prozent), in den Übrigen personennahen Dienstleistungen (39 Prozent), in der Branche Verkehr und Lagerei (37 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (37 Prozent).

Im Vergleich zu 2007 und 2011 ist in der aktuellen Erhebung des Jahres 2014 der Anteil von Betrieben mit Einstellungsabsichten gestiegen, die mit Problemen bei der Neu- oder Wiederbesetzung von Stellen rechnen. Gegenüber 2011 ist der gegenwärtige Anteil um 13 Prozentpunkte, im Vergleich zu 2007 sogar um 28 Prozentpunkte gewachsen. Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland ist der Anteil von Betrieben mit erwarteten Problemen bei künftigen Stellenbesetzungen gegenüber früheren Jahren gestiegen, wobei er in Ostdeutschland nach wie vor etwas höher liegt als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 52).

Abbildung 52

Erwartete Probleme bei Stellenbesetzungen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren in Deutschland, Ost- und Westdeutschland, 2007, 2011 und 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit geplanten Neu- bzw. Wiederbesetzungen von Fachkräftestellen in den nächsten zwei Jahren

Quelle: IAB-Betriebspanel 2007, 2011 und 2014

Betriebe des Baugewerbes blicken am skeptischsten in die Zukunft

Bemerkenswert ist, dass die Skepsis der Betriebe hinsichtlich der Möglichkeiten, ihren künftigen Bedarf an Fachkräften zu decken, in nahezu allen Branchen relativ hoch ist. Bis auf drei Branchen (Erziehung und Unterricht, Organisationen ohne Erwerbszweck, Öffentliche Verwaltung) rechnen mehr als zwei Drittel der Betriebe mit Schwierigkeiten, ihren zukünftigen Bedarf zu decken. Am skeptischsten sind die Betriebe des Baugewerbes (90 Prozent). Im letzten Jahr war es für Betriebe dieser Branche so schwierig wie noch nie in den letzten zehn Jahren, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Bereits vor drei Jahren, als zuletzt vergleichbare Informationen er-

hoben wurden, blickte keine andere Branche so skeptisch – in Bezug auf die Möglichkeiten der Deckung des Fachkräftebedarfs – wie das Baugewerbe in die Zukunft. Wie die aktuellen, weiter oben dargestellten Ergebnisse zur aktuellen Situationen gezeigt haben, blieb bei Betrieben des Baugewerbes zuletzt tatsächlich ein höherer Anteil von Stellen unbesetzt als in den meisten anderen Branchen. Insofern war die in der früheren Befragung erhobene überdurchschnittlich starke Skepsis begründet. Aber auch in Branchen, in denen es demgegenüber vergleichsweise gut gelungen ist, Stellen für Fachkräfte zu besetzen, wie z. B. im Bereich Handel und Reparatur (Nichtbesetzungsquote 2014: 19 Prozent), rechnen 80 Prozent der Betriebe mit Einstellungsabsichten mit Problemen bei den in den nächsten beiden Jahren geplanten Stellenbesetzungen.

Im Hinblick auf die Betriebsgröße ergibt sich folgendes Bild: Im Gegensatz zu aktuell geäußerten Besetzungsproblemen, wo erhebliche Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben zu beobachten waren, sind die Einschätzungen der künftigen Fachkräfteproblematik nahezu identisch. Die Werte zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen bewegen sich alle eng um den Durchschnittswert (76 bis 81 Prozent). Das Ergebnis, wonach die betrieblichen Erwartungen bezüglich des Erfolgs bei der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs nur bedingt mit den aktuellen Erfahrungen der Betriebe, sprich: der Besetzungsquote, zusammenhängen, erscheint zunächst widersprüchlich. Obwohl es aktuell mehrheitlich gelungen ist, den Bedarf an Fachkräften zu decken, besteht im Hinblick auf die künftigen Möglichkeiten eine sehr breite Skepsis. Dass Betriebe mit Einstellungsabsichten mit Problemen rechnen, muss jedoch nicht ausschließlich bedeuten, dass diese davon ausgehen, Stellen grundsätzlich nicht besetzen zu können.

7.4 Betriebliche Strategien der Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs

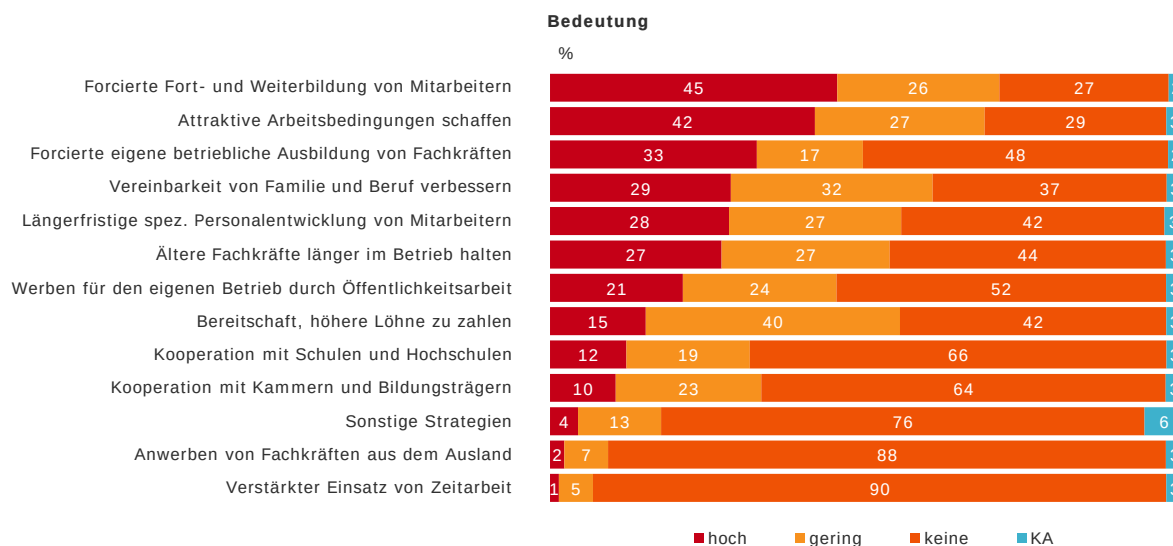
Betriebe können zur Sicherung des Fachkräftebedarfs auf eine Reihe von verschiedenen personalpolitischen Strategien zurückgreifen. Um den betrieblichen Stellenwert der einzelnen Strategien zu ermitteln, wurden die Betriebe gebeten, anhand einer umfangreichen Liste von insgesamt zwölf Vorgehensweisen anzugeben, welche betrieblichen Strategien sie als bedeutsam ansehen, um ihren Fachkräftebestand zu sichern und den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Das Spektrum der abgefragten Strategien ist breit und reicht von innerbetrieblichen personalpolitischen Strategien (z. B. forcierte Aus- und Weiterbildung), Strategien zur Verbesserung innerbetrieblicher Rahmenbedingungen (z. B. bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, attraktivere Arbeitsbedingungen) bis hin zu einem verstärkten externen Fachkräfteeinsatz (Zeitarbeit, Fachkräfte aus dem Ausland), einer verbesserten Außendarstellung und einer Intensivierung von Außenkontakten (wie unter anderem Kooperationen mit Schulen, Hochschulen, Kammern).

Die folgende Abbildung 53 zeigt, welche dieser Strategien von den Betrieben als sehr bedeutsam und welche als weniger bzw. gar nicht bedeutsam eingeschätzt werden, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und künftigen Fachkräf-

tebedarf zu decken. Bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass nur etwa ein Drittel aller Betriebe plant, in den nächsten zwei Jahren Stellen für Fachkräfte neu oder wieder zu besetzen.³²

Abbildung 53

Beurteilung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs nach ihrer Bedeutung, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Tätigkeiten für Fachkräfte (n = 15.273)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass der Stärkung der vorhandenen Personalressourcen die größte Bedeutung bei der Sicherung des Fachkräftebestandes und der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs zugesprochen wird. So werden die Forcierung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung sowie die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen mit Abstand als die bedeutsamsten Strategien angesehen. Auf dem dritten Rang folgt die Forcierung der eigenen betrieblichen Ausbildung von Fachkräften, welche von rund jedem dritten Betrieb mit Tätigkeiten für Fachkräfte als hoch bedeutsam beurteilt wird. Danach folgen die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die längerfristige spezifische Personalentwicklung von Mitarbeitern sowie Ältere länger im Betrieb zu halten. Die Gewinnung von ausländischen Fachkräften oder der Einsatz von Zeitarbeitskräften werden demgegenüber lediglich von einer Minderheit als bedeutsam eingeschätzt.

Die einzelnen Strategien werden in West- und Ostdeutschland nahezu identisch beurteilt. Der Forcierung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung sowie der Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen wird gleichermaßen die größte Bedeutung

³² Die Frage lautete: Welche Bedeutung haben die folgenden Strategien für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle, um den betrieblichen Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken?

für die Deckung des Fachkräftebedarfs zugemessen. Beide Strategien stehen in West wie Ost auf den Plätzen eins und zwei. Die eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften steht in Westdeutschland an dritter Stelle (hohe Bedeutung: 34 Prozent), in Ostdeutschland mit einem Anteil von 27 Prozent dagegen nur auf dem fünften Rang. Häufiger wurde hier die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt (hohe Bedeutung: 34 Prozent). In Westdeutschland wurde letztere Strategie von weniger Betrieben als geeignet beurteilt, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken (hohe Bedeutung: 27 Prozent). Die Bereitschaft der Betriebe, höhere Löhne zu zahlen, ist gegenüber den genannten Strategien geringer ausgeprägt (hohe Bedeutung: 15 Prozent). Mit anteilig 21 Prozent messen ostdeutsche Betriebe der Zahlung höherer Löhne deutlich häufiger eine hohe Bedeutung bei der Fachkräftesicherung bei als Betriebe in Westdeutschland (13 Prozent).

Bei der Einschätzung der oben dargestellten Befragungsergebnisse muss berücksichtigt werden, dass die betrieblichen Voraussetzungen zur Umsetzung bestimmter Strategien wie auch die dadurch erschließbaren Arbeitskraftressourcen ganz unterschiedlich sein können. Dies betrifft z. B. die Möglichkeiten, das Potenzial weiblicher Fachkräfte stärker zu nutzen. Die hiermit erschließbaren Potenziale, etwa durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dürften in Betrieben mit einem hohen Frauenteil wie z. B. im Gesundheits- und Sozialwesen höher sein als in den eher männerdominierten Betrieben des Baugewerbes. Unterschiede dürften auch hinsichtlich der Möglichkeiten bestehen, den Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu sichern. Ein erheblicher Teil der Betriebe in Deutschland ist überhaupt nicht berechtigt, selbst auszubilden (siehe hierzu ausführlich Kapitel 8.1). Dies dürfte ein Grund dafür sein, warum zwar jeder zweite Betrieb der Meinung ist, dass die forcierte eigene betriebliche Ausbildung von hoher oder zumindest geringer Bedeutung für die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs wäre, aber diese Strategie zugleich für genauso viele Betriebe völlig bedeutungslos ist. Von denjenigen Betrieben, für die eine eigene betriebliche Ausbildung keinerlei Bedeutung für die Deckung des Fachkräftebedarfs hat, sind fast zwei Drittel nicht berechtigt, selbst auszubilden. Von denjenigen Betrieben, für die die eigene Ausbildung von hoher Bedeutung für die Fachkräftesicherung ist und die zugleich über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, bilden dagegen drei Viertel auch aus. Dass immerhin jeder vierte nicht ausbildungsberechtigte Betrieb der eigenen betrieblichen Ausbildung eine geringe oder sogar hohe Bedeutung zubilligt, könnte ein Indiz für einen möglicherweise vorgesehenen Einstieg in die berufliche Ausbildung, sei es durch die Schaffung entsprechender Ausbildungsvoraussetzungen oder einer Kooperation mit Verbundpartnern, sein. Auch in jenen Fällen, wo die entsprechenden Voraussetzungen bereits vorhanden sind, bestehen offensichtlich Reserven: Von allen Betrieben, für die die eigene Ausbildung von hoher Bedeutung für die Fachkräftesicherung ist und die zugleich über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, bildete rund ein Viertel nicht aus, das heißt hatte weder für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Jahr noch für das gerade begonnene Ausbildungsjahr Verträge geschlossen.

Wie werden die personalpolitischen Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs im Vergleich zum Jahr 2011, als die Frage letztmalig gestellt wurde, beurteilt? Welche Strategien haben an Bedeutung gewonnen, welche haben verloren? Der Vergleich der aktuellen mit den früheren Befragungsergebnissen zeigt, dass die drei im Jahr 2014 als am bedeutsamsten eingeschätzten Strategien, forcierte Fort- und Weiterbildung, Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen sowie die forcierte eigene betriebliche Ausbildung von Fachkräften, auch im Jahr 2011 an der Spitze der Nennungen rangierten. Wenngleich die Rangfolge der drei Spitzenreiter unverändert ist, hat sich jedoch der Anteil von Betrieben mit entsprechenden Nennungen teils deutlich erhöht. So ist z. B. der Anteil von Betrieben, für die die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen von hoher Bedeutung ist, von 33 Prozent im Jahr 2011 auf 42 Prozent im Jahr 2014 gestiegen (Westdeutschland: plus acht Prozentpunkte, Ostdeutschland: ebenfalls plus acht Prozentpunkte). Stark an Bedeutung gewonnen hat auch die Nennung der Strategie, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Im Vergleich zu 2011 hat sich der Anteil der entsprechenden Nennungen um sieben Prozentpunkte erhöht (Westdeutschland: plus fünf Prozentpunkte, Ostdeutschland: plus neun Prozentpunkte). Diese Strategie ist damit bundesweit vom sechsten auf den vierten Rang vorgerückt. Die Strategie, Ältere länger im Betrieb zu halten, die vor vier Jahren noch auf dem vierten Platz rangierte, hat demgegenüber und verglichen mit anderen Möglichkeiten etwas an Attraktivität eingebüßt. Gleichwohl ist der Anteil von Betrieben, die diese Strategie als hochbedeutsam beurteilen, von 24 auf 27 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 54).

Abbildung 54

Hohe Bedeutung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs, 2011 und 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Tätigkeiten für Fachkräfte

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011 und 2014

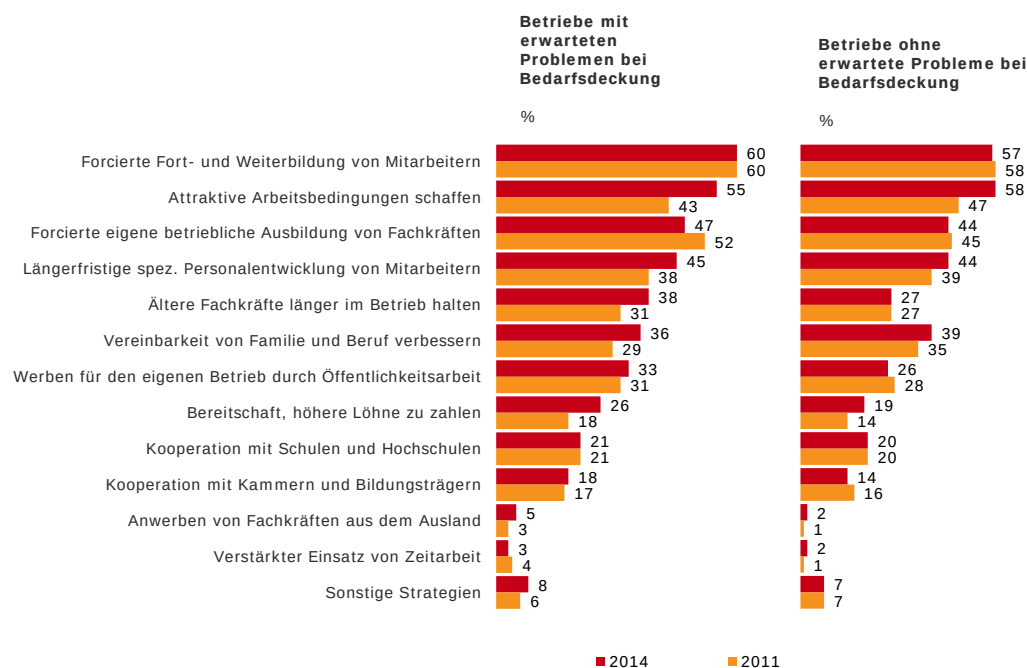
Im Vergleich zur früheren Befragung ist auch die Bereitschaft der Betriebe bundesweit um fünf Prozentpunkte gestiegen, höhere Löhne zu zahlen. Dieser Anstieg

wurde vor allem von ostdeutschen Betrieben getragen. In Ostdeutschland betrug der Anstieg neun Prozentpunkte, womit sich der Anteil der entsprechenden Nennungen gegenüber dem Jahr 2011 fast verdoppelt hat. In Westdeutschland fiel der Anstieg mit drei Prozentpunkten unterdurchschnittlich aus.

Beurteilen Betriebe mit erwarteten Deckungsproblemen personalpolitische Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs anders als jene Betriebe, die keine Probleme erwarten? Die folgende Abbildung 55, zeigt, dass beide Gruppen von Betrieben ähnliche Strategien als bedeutsam ansehen und die Rangfolge der möglichen Strategien nahezu identisch ist. Die forcierte Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern sowie die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen stehen jeweils auf den ersten beiden Plätzen aller Nennungen – mit teils identischen Anteilswerten –, der verstärkte Einsatz von Zeitarbeitskräften oder das Anwerben von ausländischen Fachkräften gleichermaßen auf den untersten Plätzen. Nennenswerte Unterschiede bestehen im Hinblick auf die Strategie des längeren Haltens von älteren Fachkräften. Mit 38 Prozent sind mehr Betriebe mit erwarteten Problemen der Ansicht, dass diese Strategie von hoher Bedeutung für die Deckung des in den nächsten zwei Jahren erwarteten Fachkräftebedarfs sei als Betriebe ohne erwartete Probleme. Unterschiede bestehen auch bei der Bereitschaft, höhere Löhne zu zahlen, sowie bei der Öffentlichkeitsarbeit. Auch hier sind Betriebe mit erwarteten Problemen häufiger der Meinung, dass diese Strategien von hoher Bedeutung wären.

Abbildung 55

Beurteilung personalpolitischer Strategien zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs von Betrieben mit und ohne erwarteten Problemen, 2011 und 2014 (Angaben in Prozent)



* Strategie ist für Betrieb von hoher Bedeutung

Basis: Alle Betriebe mit Tätigkeiten für Fachkräfte und zu besetzenden Stellen für Fachkräfte in den nächsten zwei Jahren

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011 und 2014

Im Hinblick auf die Entwicklung zwischen 2011 und 2014 bestehen ebenfalls relativ viele Übereinstimmungen zwischen den beiden Betriebsgruppen. Bei der am häufigsten genannten Strategie gibt es z. B. keine Veränderungen, der Anteil von Nennungen ist nahezu unverändert. Die Strategie „Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen“ hat in beiden Gruppen an Bedeutung gewonnen. Diese Strategie war in der Befragung des Jahres 2011 für 43 Prozent der Betriebe, die mit Problemen bei der Stellenbesetzung rechneten, von hoher Bedeutung. Das bedeutete den dritten Rang unter den möglichen Strategien. Im Jahr 2014 waren 55 Prozent dieser Meinung. Die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen hat damit die Strategie der forcierten eigenen Ausbildung vom zweiten Rang verdrängt. Bei Betrieben ohne erwartete Probleme war eine ähnliche Entwicklung zu beobachten: Der Anteil der Nennungen, die auf die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen entfallen, ist von 47 auf 58 Prozent gestiegen. Im Hinblick auf die Strategie einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, einem der „Aufsteiger“ unter den möglichen Personalstrategien, bestanden vor vier Jahren noch größere Unterschiede zwischen beiden Gruppen. Diese Strategie war im Jahr 2011 für 35 Prozent der Betriebe ohne erwartete Probleme von hoher Bedeutung, aber nur für 29 Prozent der Betriebe mit erwarteten Problemen. In beiden Gruppen hat sich der Anteil der entsprechenden Nennungen erhöht. Bei Betrieben mit erwarteten Problemen fiel der Anstieg stärker aus. Im Ergebnis haben sich beide Anteile angenähert (36 bzw. 39 Prozent).

Die auffallend große Übereinstimmung zwischen beiden Gruppen sowohl im Hinblick auf den Anteil der Nennungen als auch die Rangfolge lässt vermuten, dass die Erwartung von Problemen bei der zukünftigen Bedarfsdeckung nicht einfach auf eine möglicherweise unzureichende Strategiewahl zurückzuführen ist. Betriebe mit erwarteten Problemen schätzen – bis auf wenige Ausnahmen – offensichtlich dieselben Strategien als nützlich für die Bedarfsdeckung ein wie jene Betriebe, die keine Probleme erwarten. Dies verweist auf Faktoren, die eventuell mit den erwarteten Möglichkeiten der Umsetzung der präferierten Strategien zusammenhängen, wie unterschiedlich ausgeprägte betriebliche Möglichkeiten der Gewinnung externer Fachkräfte.

7.5 Kenntnis des Anerkennungsgesetzes und dessen Bedeutung für die Personalgewinnung

Angesichts der Herausforderungen bei der Sicherung des Fachkräftebestandes und der Deckung des zukünftigen Bedarfs stellt sich die Frage, wie bestehende, aber bislang ungenutzte Möglichkeiten besser ausgeschöpft werden können. Hierzu gehören z. B. Arbeitskräfte mit einem im Ausland erworbenen, in Deutschland aber nicht anerkannten Berufsabschluss. Im Falle sogenannter reglementierter Berufe ist die Anerkennung zwingende Voraussetzung, um diesen Beruf ausüben zu können (z. B. Ärzte). Mit dem am 1. April 2012 in Kraft getretenen „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Anerkennungsgesetz) des Bundes sollen die Verfahren zur Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen im Zuständigkeitsbereich des Bundes vereinfacht,

vereinheitlicht und für bisher nicht anspruchsberechtigte Zielgruppen geöffnet werden. Das Gesetz soll es Fachkräften aus dem Ausland somit erleichtern, ihre berufliche Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt einsetzen zu können. Das Anerkennungsgesetz kann damit ein wichtiger Baustein zur Deckung des Fachkräftebedarfs sein, da es zu einer Ausweitung des Potenzials an Fachkräften beiträgt.

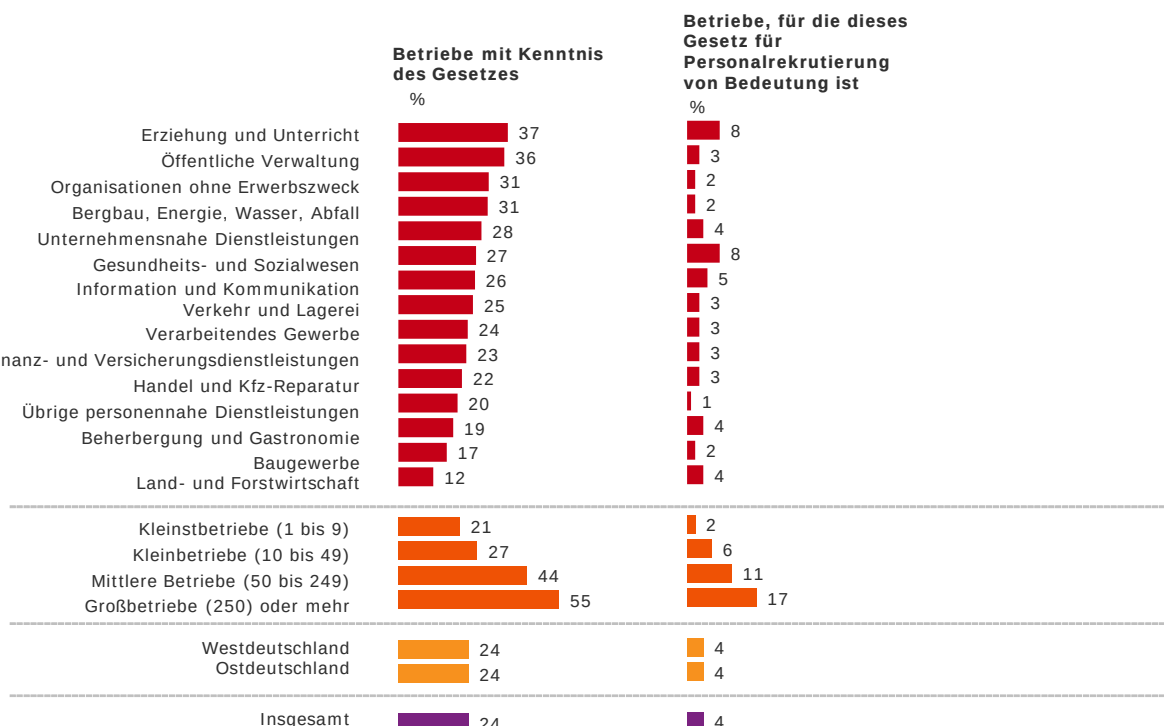
Mehrheit der Betriebe sind Regelungen und Inhalte des Anerkennungsgesetzes unbekannt

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Neuregelung wurden die Betriebe danach gefragt, ob ihnen die Regelungen und Inhalte dieses Gesetzes bekannt sind, und wenn ja, ob sie von Bedeutung für die eigene Personalgewinnung sind. Lediglich vier Prozent aller Betriebe in Deutschland gaben an, dass dieses Gesetz bedeutsam für die Personalgewinnung sei. Die bislang noch relativ kleine Zahl von Nutzern dürfte einerseits mit dem Bekanntheitsgrad zusammenhängen. Nur 24 Prozent der Betriebe in West- und Ostdeutschland sind die Regelungen und Inhalte dieses Gesetzes bekannt. Von diesen sagten wiederum lediglich 16 Prozent, dass es für ihre Personalrekrutierung von Bedeutung sei. Bezogen auf alle Betriebe entspricht dies einem Anteil in Höhe von vier Prozent. Der Bekanntheitsgrad dieses Gesetzes ist somit weit höher als der tatsächliche Nutzungsgrad. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass Aktivitäten zur Steigerung des Bekanntheitsgrades nur bedingt bewirken könnten, die Nutzung der Möglichkeiten dieses Gesetzes für die betriebliche Personalgewinnung zu erhöhen.

Im Hinblick auf Nutzung und Kenntnis bestehen zwischen den einzelnen Betriebsgrößenklassen und Branchen erhebliche Unterschiede (vgl. Abbildung 56). Nur rund jedem fünften Kleinstbetrieb sind die entsprechenden Regelungen bekannt, aber mehr als der Hälfte der Großbetriebe. Dementsprechend unterschiedlich ist auch die Einschätzung der Bedeutung dieses Gesetzes für die Personalrekrutierung: Für nur zwei Prozent der Kleinstbetriebe ist das Anerkennungsgesetz von Bedeutung bei der Personalgewinnung, aber für 17 Prozent der Großbetriebe. Im Hinblick auf die einzelnen Branchen fallen vor allem die beiden Bereiche Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht auf. Dort haben jeweils mehr als ein Drittel der Betriebe Kenntnis von den Regelungen dieses Gesetzes. Demgegenüber ist das Anerkennungsgesetz in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Baugewerbe am wenigsten bekannt. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist der Anteil von Betrieben mit Kenntnis dieses Gesetzes zwar ebenfalls relativ klein, der Kreis der Nutzer von nach diesem Gesetz anerkannten Bewerbern und Bewerberinnen aber mit acht Prozent doppelt so groß wie im Durchschnitt. Die stärkere Nutzung der Möglichkeiten dieses Gesetzes im Gesundheits- und Sozialwesen dürfte vor allem mit der gegenüber anderen Branchen überdurchschnittlich starken Bedeutung von sogenannten reglementierten Berufen zusammenhängen, deren Ausübung in der Regel nur dann möglich ist, wenn die erworbene Qualifikation anerkannt wurde.

Abbildung 56

Kenntnis der Inhalte des Anerkennungsgesetzes und Bedeutung für die Personalrekrutierung nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Zusammenfassung

Im Jahr 2014 bewegte sich die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften auf einem anhaltend hohen Niveau. Den Betrieben ist es überwiegend gelungen, ihre angebotenen Stellen zu besetzen. Dies spricht für das Angebot an Fachkräften. Hiervon konnten jedoch nicht alle Bereiche der Wirtschaft gleichermaßen profitieren. Wie schon im Jahr zuvor war bundesweit rund ein Viertel aller im ersten Halbjahr 2014 zu besetzenden Fachkräftestellen zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal desselben Jahres noch unbesetzt. In West- und Ostdeutschland lag der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen bei jeweils 26 Prozent. Einem Teil der Betriebe, insbesondere kleineren sowie solchen aus den Bereichen Unternehmensnahe Dienstleistungen und Baugewerbe, hatten überdurchschnittlich viele Probleme, ihre angebotenen Stellen für Fachkräfte zu besetzen.

Im Hinblick auf die kommenden zwei Jahre rechnen mehr als drei Viertel aller Betriebe mit geplanten Stellenneu- bzw. Stellenwiederbesetzungen mit Problemen, geeignete Bewerber für die zu besetzenden Stellen zu finden. Mit rund zwei Dritteln geht die große Mehrheit der Betriebe demgegenüber davon aus, dass lediglich einzelne Stellen betroffen sein werden. Die größte Bedeutung bei der Sicherung des Fachkräftebestandes und der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs wird der Stärkung der vorhandenen Personalressourcen zugesprochen. So werden die For-

cierung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung sowie die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen mit Abstand als die bedeutsamsten Strategien angesehen. Auf dem dritten Rang folgt die Forcierung der eigenen betrieblichen Ausbildung von Fachkräften, welche von rund jedem dritten Betrieb als hochbedeutsam beurteilt wird.

Von eher nachrangiger Bedeutung ist bisher das Gesetz zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen für die Personalgewinnung der Betriebe. Lediglich vier Prozent aller Betriebe in Deutschland gaben an, dass dieses Gesetz bedeutsam für ihre Personalgewinnung ist. Die bislang noch relativ kleine Zahl von Nutzern dürfte mit dem Bekanntheitsgrad zusammenhängen. Nur rund 24 Prozent der Betriebe in West- wie in Ostdeutschland sind die Regelungen und Inhalte dieses Gesetzes bekannt. Von diesen sagten wiederum lediglich 16 Prozent, dass es für ihre Personalrekrutierung von Bedeutung sei.

8 Ausbildung

In diesem Kapitel werden Ergebnisse zum Thema Ausbildung dargestellt. Betriebliche Ausbildungsaktivitäten sind neben der Rekrutierung von Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt eine wesentliche Säule zur Deckung aktueller und zukünftiger Fachkräftebedarfe. Der Vergleich der aktuellen Ergebnisse mit den Ergebnissen der vorangegangenen Befragungswellen zu Ausbildungsaktivitäten wird zeigen, ob und in welchem Maße Veränderungen hinsichtlich der einzelnen betrieblichen Sicht- und Verhaltensweisen eingetreten sind. Diese Auswertungen werden ergänzt um neue Ergebnisse zur vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen sowie zur Nachbesetzung dieser Ausbildungsplätze. Erstmals erhoben wurde auch die Beteiligung von Betrieben an Aktionen zur Rekrutierung von Auszubildenden aus dem EU-Ausland. Im Mittelpunkt des Interesses steht hier vor allem die Frage, ob und von welchen Betrieben Möglichkeiten einer Ausweitung des Potenzials an Bewerbern für angebotene Ausbildungsplätze genutzt werden.

8.1 Ausbildungsbasis

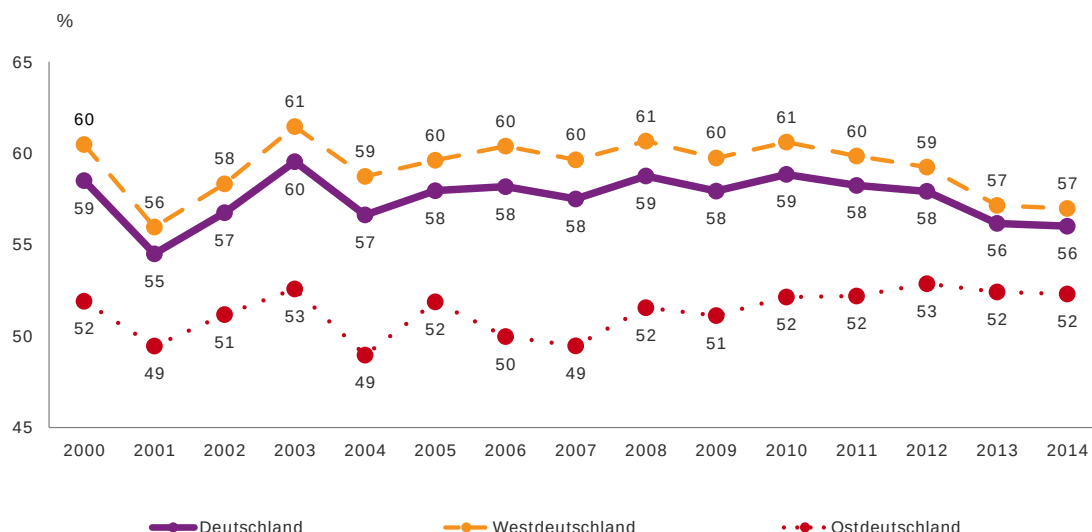
Bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs spielt die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe eine wesentliche Rolle. Ausbildung sichert den eigenen Fachkräftebedarf und beugt Fachkräftemangel vor. „Fragt man die Betriebe nach den Gründen, die für [...] oder gegen [...] eine eigene Ausbildung sprechen, so wird dem zukünftigen Einsatz als Fachkraft bzw. dem fehlenden Fachkräftebedarf die größte Wichtigkeit zugesprochen“ (Jansen et al. 2015: 13). Mit der eigenen Ausbildung wächst zugleich die betriebliche Unabhängigkeit vom Arbeitsmarkt(-angebot). Neben der Rekrutierung externer Fachkräfte sowie der Weiterbildung der Mitarbeiter stellt die eigene Ausbildung somit eine wesentliche Säule der Deckung des Fachkräftebedarfs dar. So gab in der aktuellen Befragung, wie bereits weiter oben dargestellt, rund jeder dritte Betrieb mit geplanten Stellenneubesetzungen an, dass die Forcierung der eigenen Ausbildung eine hohe Bedeutung bei der Deckung des Bedarfs an Fachkräften hätte. Gleichwohl fielen das Ausbildungsplatzangebot wie auch die Zahl der abge-

schlossenen Neuverträge im Jahr 2014 bundesweit auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2015).

Die Möglichkeiten der Betriebe, Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, ist neben dem Angebot an ausbildungsinteressierten und -befähigten Schulabgängern davon abhängig, ob eine Ausbildungsberechtigung vorliegt. In Deutschland waren im Jahr 2014 56 Prozent aller Betriebe eigenen Angaben zufolge ausbildungsberechtigt, wobei der entsprechende Anteil in Westdeutschland rund fünf Prozentpunkte höher ist als in Ostdeutschland. Der Blick auf die Entwicklung der letzten 15 Jahre zeigt, dass sich der jährliche Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe innerhalb eines relativ engen Korridors zwischen 55 und 60 Prozent bewegte. Die betriebliche Ausbildungsbasis war in den zurückliegenden Jahren somit vergleichsweise konstant (vgl. Abbildung 57).

Abbildung 57

Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2014

Mit der Größe steigt der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe. Da in Ostdeutschland kleinere Betriebe anteilig stärker vertreten sind als in Westdeutschland, könnte die unterschiedlich breite Ausbildungsbasis mit der unterschiedlichen Betriebsgrößenstruktur in Ost- und Westdeutschland zusammenhängen. Der Vergleich auf der Ebene der einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt jedoch, dass in Westdeutschland in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse anteilig mehr Betriebe ausbildungsberechtigt sind als in Ostdeutschland.

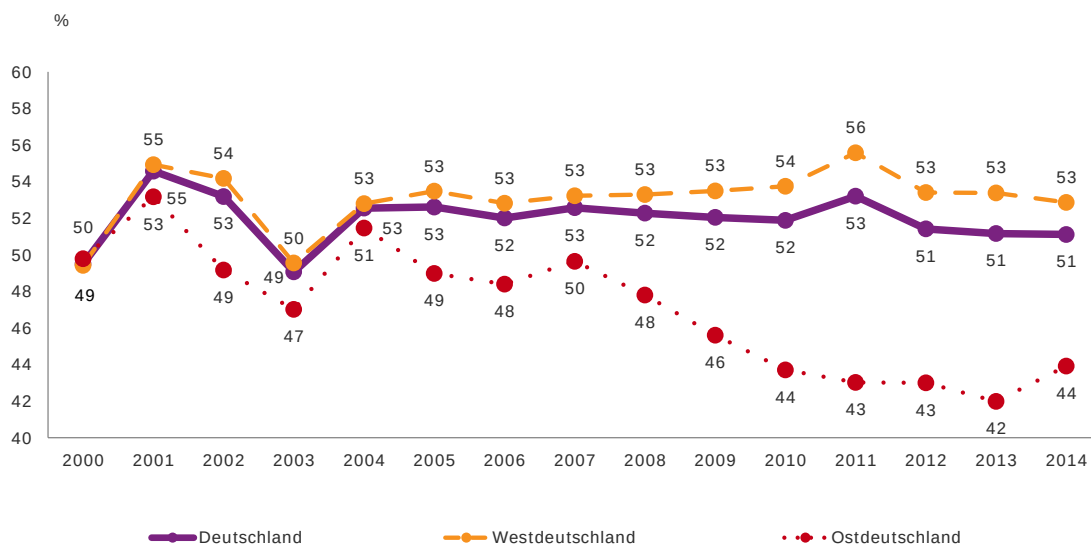
Die Ausbildungsberechtigung der Betriebe variiert auch zwischen den einzelnen Branchen, was unter anderem mit der unterschiedlichen Größenstruktur der Betriebe innerhalb der Wirtschaftszweige erklärt werden kann. Die Möglichkeiten der Betriebe, Fachkräftenachwuchs durch eigene Ausbildung zu sichern, waren somit in

Abhängigkeit von der Betriebsgröße und der Branche unterschiedlich stark ausgeprägt.

8.2 Ausbildungsbeteiligung

Im Jahr 2014 bildete bundesweit rund die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe aus und machte damit von ihrer Ausbildungsberechtigung Gebrauch. Der Anteil entsprach dem Niveau der beiden vorangegangenen Jahre (vgl. Abbildung 58).³³

Abbildung 58
Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2014

Wie der Blick auf die Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung³⁴ der Betriebe zeigt, schwankte diese ungeachtet der konjunkturellen Auf- und Abwärtsbewegungen der Wirtschaft in den zurückliegenden zehn Jahren nur um maximal drei Prozentpunkte. Hinter dem seit Jahren relativ stabilen Anteil ausbildender Betriebe verbergen sich sehr unterschiedliche Entwicklungen in West- und Ostdeutschland. Einer seit Jahren stabilen Ausbildungsbeteiligung in Westdeutschland steht ein zurückgehendes Engagement der ostdeutschen Wirtschaft gegenüber. Dieser Trend hat sich im letzten Jahr nicht fortgesetzt. Erstmals seit Jahren ist die Ausbildungsbeteiligung in Ost-

³³ Als Ausbildungsbetriebe gelten im Rahmen des vorliegenden Berichts alle Betriebe, für die mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Stichtag 30.06., 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.

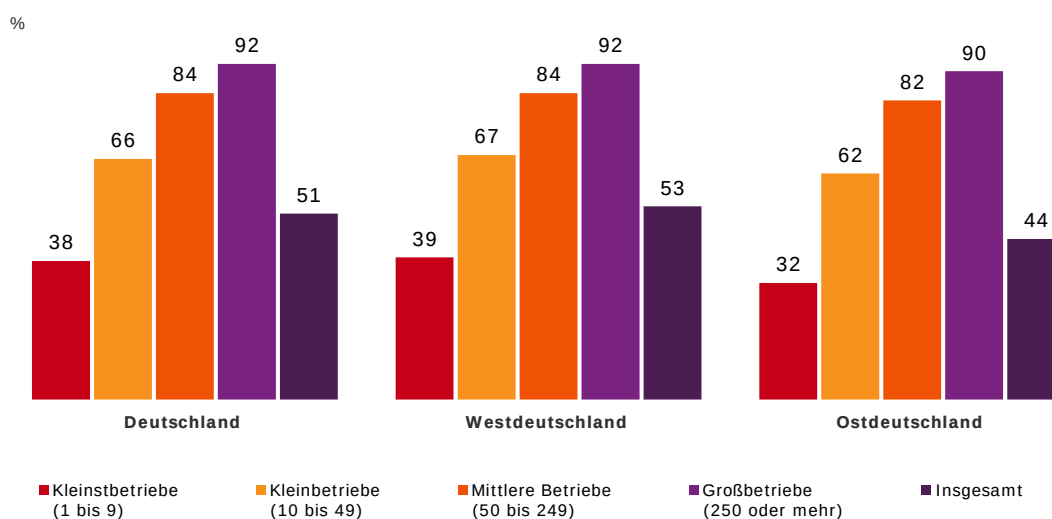
³⁴ Im Folgenden ist mit Ausbildungsbeteiligung der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung gemeint.

deutschland wieder gestiegen. Trotz des Anstieges liegt sie mit 44 Prozent weiterhin deutlich unter jener in Westdeutschland (53 Prozent).

Bei der Ausbildungsbeteiligung, das heißt dem Anteil von ausbildenden an allen ausbildungsberechtigten Betrieben, gibt es einen ausgewiesenen Größenklasseneffekt. Während bundesweit nur 38 Prozent aller ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe im Jahr 2014 ausbildeten, waren es mit einem Anteil von 92 Prozent nahezu alle Großbetriebe. Im Gegensatz zu Großbetrieben bildet die Mehrheit der Kleinstbetriebe zwar nicht jedes Jahr aus. Bei einer Betrachtung eines längeren Zeitraums zeigt sich allerdings, dass nur rund ein Viertel der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe dauerhaft ausbildungspassiv sind (vgl. Dummert et al. 2014).

Der Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Ausbildungsbeteiligung war in West- und Ostdeutschland gleichermaßen zu beobachten. In Westdeutschland fiel die Ausbildungsbeteiligung allerdings in jeder der vier Größenklassen höher aus als in Ostdeutschland. Gemessen an der Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe wurden die bestehenden Ausbildungsmöglichkeiten in Westdeutschland damit etwas besser genutzt als in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 59).

Abbildung 59
Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



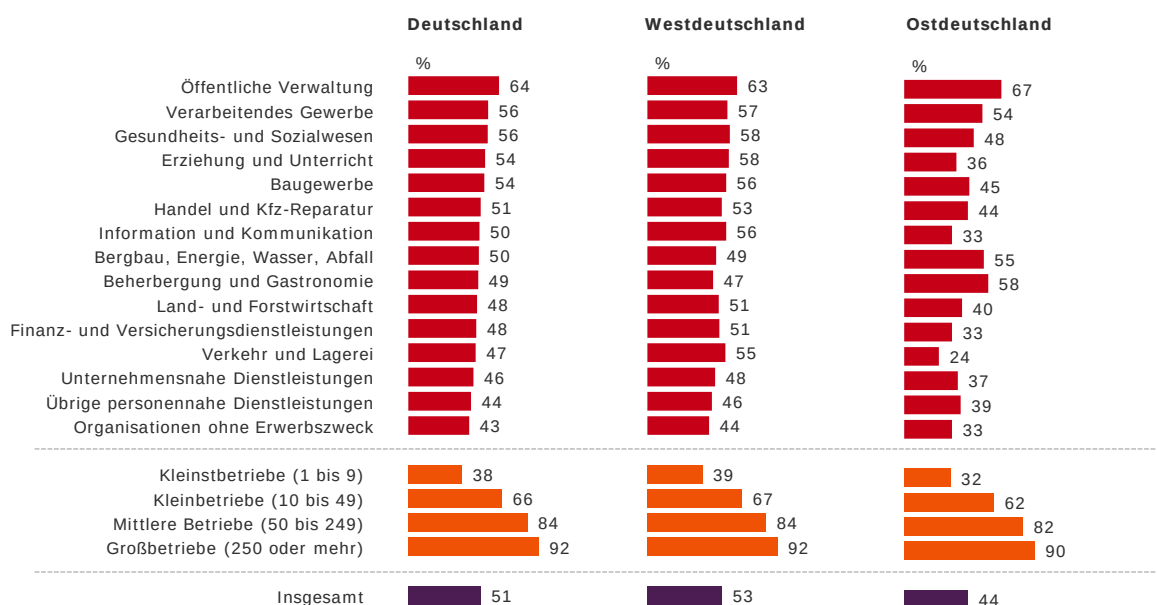
Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung (n = 10.705)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Die Ausbildungsbeteiligung war in den einzelnen Branchen unterschiedlich hoch. Im Bereich der Öffentlichen Verwaltung beteiligten sich im Jahr 2014 bundesweit fast zwei Drittel aller Betriebe und Dienststellen an der Ausbildung. In keiner anderen Branche war der Anteil ausbildender Betriebe höher, was sowohl für West- als auch Ostdeutschland zutraf. Am niedrigsten war die Ausbildungsbeteiligung im Bereich der Organisationen ohne Erwerbszweck (z. B. Vereine, Verbände), wo sich 43 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe beteiligten (vgl. Abbildung 60).

Abbildung 60

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung (n = 10.705)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Wie schon in den vergangenen Jahren beteiligten sich westdeutsche Betriebe in nahezu allen Branchen stärker an der Ausbildung als ostdeutsche Betriebe. Während die Differenz zwischen West und Ost bei einigen Branchen wie z. B. dem Verarbeitenden Gewerbe nur wenige Prozentpunkte betrug, war sie in anderen Branchen beträchtlich. So beteiligten sich z. B. in der Branche Verkehr und Lagerei 55 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Westdeutschland, aber nur 24 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland. Eine Ausnahme stellt die Branche Beherbergung und Gastronomie dar, wo mit 58 Prozent anteilig mehr ostdeutsche Betriebe ausbildeten als in Westdeutschland (47 Prozent).

Ausbildungsleistungen

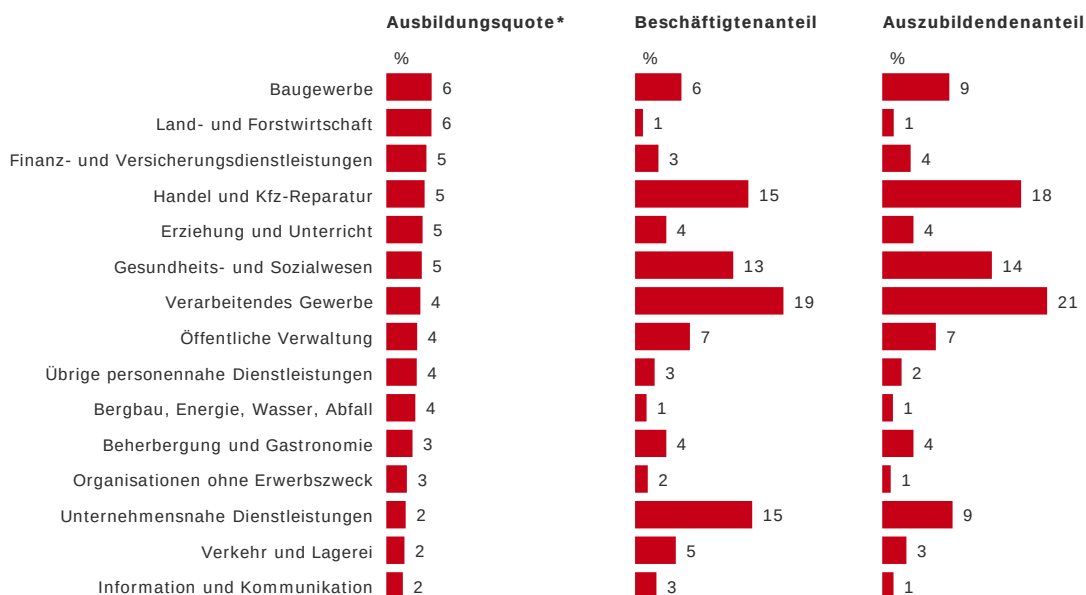
Ergänzend zu der im vorangegangenen Abschnitt betrachteten Ausbildungsbeteiligung der Betriebe liegt im Folgenden der Fokus auf der Zahl der Auszubildenden und ihrer Verteilung nach Branchen und Größenklassen.³⁵

Mit sechs Prozent wies das Baugewerbe wie schon in den Vorjahren die höchste Ausbildungsquote, welche den Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten misst, auf. Nur in der Land- und Forstwirtschaft wurde im Jahr 2014 eine ebenso hohe Quote erzielt. In beiden Branchen wurden somit, gemessen an der Zahl der

³⁵ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als Auszubildende Personen in Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung, nach anderen Ausbildungsregelungen, z. B. für Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen oder für sozialpflegerische oder sozialpädagogische Berufe sowie Beamtenanwärter.

dort Beschäftigten, überdurchschnittlich hohe Ausbildungsleistungen erbracht (vgl. Abbildung 61).

Abbildung 61
Ausbildungsquote sowie Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden nach Branchen, 2014 (Angaben in Prozent)



* Auszubildende inkl. Beamtenanwärter;

Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

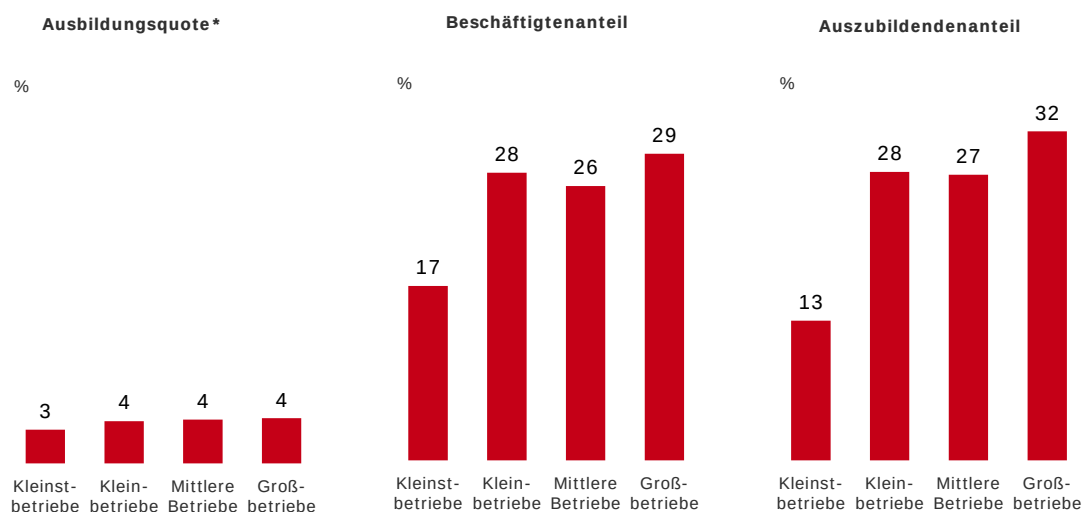
Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Größter Ausbilder war das Verarbeitende Gewerbe, auf das wie schon im vorangehenden Jahr 21 Prozent aller Auszubildenden entfielen. Der hohe Anteil von Auszubildenden im Verarbeitenden Gewerbe entsprach nahezu exakt dem Beschäftigtenanteil dieses Bereichs der Wirtschaft. Die Ausbildungsquote betrug rund vier Prozent. Auf den Rängen zwei und drei folgen Handel und Kfz-Reparatur (18 Prozent) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (14 Prozent).

In drei der vier Betriebsgrößenklassen entsprachen die Anteile an den Auszubildenden annähernd oder genau den Beschäftigtenanteilen. So entfielen z. B. auf die Gruppe der Kleinbetriebe 28 Prozent aller Auszubildenden. Dieser Anteil entsprach exakt dem Anteil der Kleinbetriebe an den Beschäftigten. Die Ausbildungsquote betrug – genau wie bei Mittel- und Großbetrieben – vier Prozent und entsprach damit dem bundesweiten Durchschnitt. Bei Kleinstbetrieben war der Anteil an den Auszubildenden demgegenüber kleiner als deren Anteil an den Beschäftigten. Dementsprechend fiel die Ausbildungsquote mit drei Prozent kleiner aus als in den drei anderen Betriebsgrößenklassen (vgl. Abbildung 62).

Abbildung 62

Ausbildungsquote sowie Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen, 2014 (Angaben in Prozent)



* Anteil der Auszubildenden + Beamtenanwärter an den Beschäftigten insgesamt

* Auszubildende inkl. Beamtenanwärter

Basis: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

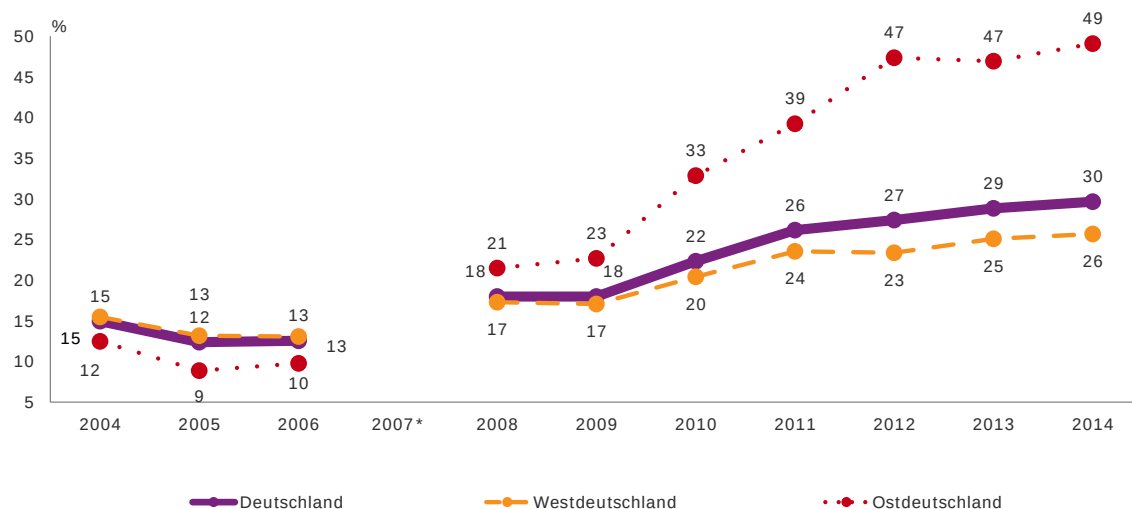
In Westdeutschland fielen die Ausbildungsquoten in allen vier Größenklassen mit jeweils vier Prozent identisch aus. In Ostdeutschland beteiligten sich demgegenüber Mittelbetriebe stärker an der Ausbildung als die anderen Größenklassen. Mit rund vier Prozent war die Ausbildungsquote bei Betrieben dieser Größenklasse doppelt so hoch wie bei ostdeutschen Kleinstbetrieben. Bei Klein- und Großbetrieben entsprach die Ausbildungsquote mit jeweils drei Prozent dem ostdeutschen Durchschnitt.

8.3 Unbesetzte Ausbildungsplätze

Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung boten insgesamt 32 Prozent aller ausbildungsberechtigten Betriebe neue Ausbildungsplätze für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2013/2014 an. Während rund 70 Prozent dieser Betriebe alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnten, blieben in 30 Prozent einer oder mehrere der angebotenen Plätze unbesetzt. Von Besetzungsproblemen waren Betriebe in West- und Ostdeutschland auch im letzten Jahr unterschiedlich stark betroffen. Mit 49 Prozent (2013: 47 Prozent) waren in Ostdeutschland im Jahr 2014 fast doppelt so viele Betriebe wie in Westdeutschland (26 Prozent, 2013: 25 Prozent) davon betroffen (vgl. Abbildung 63).

Abbildung 63

Entwicklung des Anteils der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004 – 2014 (Angaben in Prozent)



*Informationen nicht erhoben

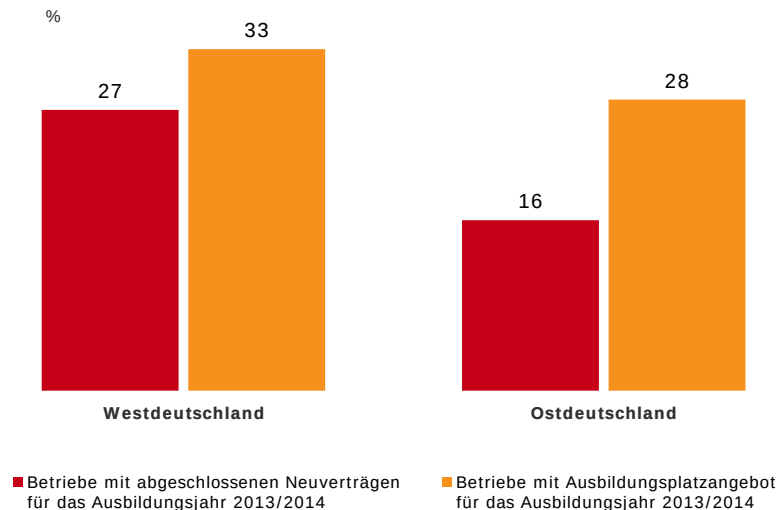
Basis: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsstellen und Angaben zu angebotenen und nicht besetzten Ausbildungsplätzen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2014

Insgesamt hatten 33 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe in Westdeutschland mindestens einen Ausbildungsplatz für das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2013/2014 angeboten. 27 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe hatten Neuverträge für das betreffende Ausbildungsjahr abschließen können. In Ostdeutschland beabsichtigten 28 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe, mindestens einen Ausbildungsplatz zu besetzen. Nur 16 Prozent gelang es allerdings, neue Ausbildungsverträge abzuschließen (vgl. Abbildung 64).

Abbildung 64

Anteil der Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot und Anteil der Betriebe mit abgeschlossenen Neuverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 in West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung (n =10.705)

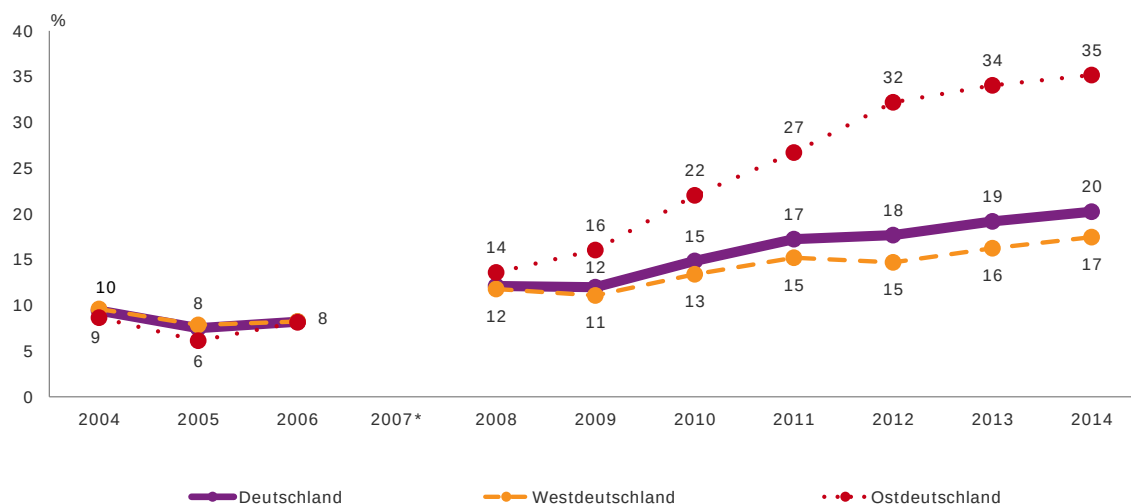
Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Mit dem in den letzten Jahren stetig gewachsenen Anteil betroffener Betriebe nahm auch der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen zu. Bis Mitte der 2000er Jahre blieben in der Regel nicht mehr als zehn Prozent der angebotenen Plätze unbesetzt. In dieser Hinsicht gab es zwischen Ost- und Westdeutschland kaum Unterschiede (2006: jeweils acht Prozent). Im Jahr 2008 blieben erstmals mehr als zehn Prozent der Ausbildungsplätze unbesetzt. Bis zum aktuellen Erhebungsjahr 2014 hat sich dieser Anteil auf rund 20 Prozent erhöht – bei erheblichen Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland. So fiel in Ostdeutschland der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsstellen mit 35 Prozent rund doppelt so hoch aus wie in Westdeutschland, wo er bei 17 Prozent lag (vgl. Abbildung 65).³⁶

³⁶ Die aktuellen Angaben beziehen sich auf das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr 2013/2014.

Abbildung 65

Entwicklung des Anteils der unbesetzten Ausbildungsplätze in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2004 – 2014 (Angaben in Prozent)



*Informationen nicht erhoben

Basis: Alle Betriebe mit Angaben zu angebotenen und unbesetzten Ausbildungsplätzen

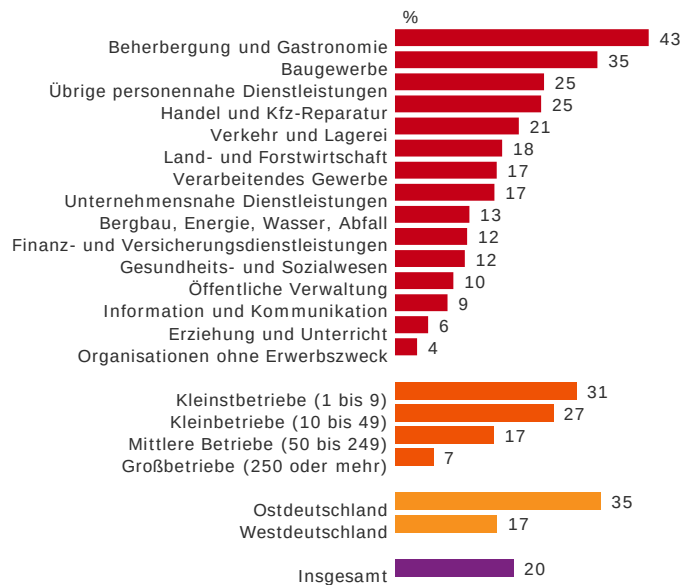
Quelle: IAB-Betriebspanel 2004 – 2014

Situation in Branchen und Betriebsgrößenklassen

Im Jahr 2014 konzentrierten sich Besetzungsprobleme auf jene Bereiche der Wirtschaft, die auch im vorangegangenen Jahr überdurchschnittlich stark betroffen waren. Zu den von Besetzungsproblemen überdurchschnittlich stark betroffenen Bereichen gehörten wiederum die Branche Beherbergung und Gastronomie sowie das Baugewerbe. In der Branche Beherbergung und Gastronomie konnten mit 43 Prozent anteilig mehr als doppelt so viele angebotene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden wie im Durchschnitt. Im Baugewerbe konnte mehr als jeder dritte angebotene Ausbildungsplatz nicht besetzt werden. In beiden Branchen stieg der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze gegenüber dem vorangegangenen Ausbildungsjahr um jeweils vier Prozentpunkte (vgl. Abbildung 66).

Abbildung 66

Nichtbesetzungsquote von Ausbildungsplätzen nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und angebotenen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 (n = 5.525)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

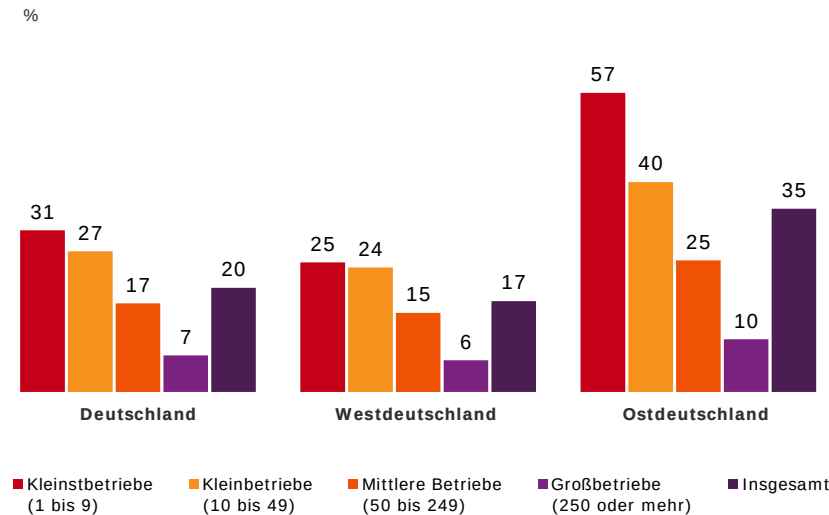
Dass in diesen Bereichen zum wiederholten Male anteilig mehr Ausbildungsplätze unbesetzt blieben als in anderen Branchen, verweist auf strukturell bedingte Problemlagen. Die genannten Bereiche waren sowohl in West- als in Ostdeutschland überdurchschnittlich stark von Besetzungsproblemen betroffen. Der relative Umfang der unbesetzten Ausbildungsplätze fiel jedoch in Ostdeutschland in beiden Branchen wie schon im vorangegangenen Jahr höher aus als in Westdeutschland.

Erhebliche Unterschiede hinsichtlich des Erfolgs bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen bestanden auch zwischen kleineren und größeren Betrieben. Größeren Betrieben gelang es nach wie vor besser als kleineren Betrieben, Ausbildungsplätze zu besetzen. Die größten Schwierigkeiten hatten Kleinstbetriebe: Hier betrug die Nichtbesetzungsquote bundesweit 31 Prozent und war damit rund viermal so hoch wie bei Großbetrieben (vgl. Abbildung 67). Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Erfolg bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen war in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zu beobachten. In Ostdeutschland war die Nichtbesetzungsquote in jeder einzelnen Größenklasse höher als in Westdeutschland. Besonders auffällig ist der Unterschied bei der Gruppe der Kleinstbetriebe. Mit 57 Prozent war der Anteil unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze bei ostdeutschen Kleinstbetrieben mehr als doppelt so hoch wie bei westdeutschen Kleinstbetrieben (25 Prozent). Bei Kleinbetrieben betrug die Differenz zwischen Ost und West 14, bei Mittelbetrieben immerhin noch zehn Prozentpunkte. Die beobachteten Besetzungsschwierigkeiten hängen somit teils mit größenspezifischen Fakto-

ren zusammen,³⁷ dürften andererseits aber auch auf spezifische regionale Problemlagen zurückzuführen sein (vgl. Abbildung 67).

Abbildung 67

Nichtbesetzungsquote bei angebotenen Ausbildungsplätzen nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und angebotenen Ausbildungsplätzen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 (n = 5.525)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Rekrutierung von Auszubildenden aus dem EU-Ausland nicht verbreitet

Wie weiter oben dargestellt, kann ein immer größerer Teil der angebotenen Ausbildungsplätze in Deutschland nicht besetzt werden. Dies verringert die Möglichkeiten für die betroffenen Betriebe, Fachkräfteengpässen durch eigene Ausbildungsaktivitäten aktiv vorzubeugen. Zugleich sind andere europäische Staaten mit einer hohen Jugendarbeitslosigkeit konfrontiert. Für die betroffenen Menschen und Betriebe wäre es wünschenswert, den Mangel einerseits und den Überschuss andererseits zu einer Angleichung zu bringen.³⁸ Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen wurde in der aktuellen Befragung erhoben, ob sich Betriebe an Messen zur Gewinnung von Auszubildenden aus dem EU-Ausland beteiligen oder entsprechende eigene Aktivitäten durchgeführt werden. Die Ergebnisse zeigen, dass von den bestehenden Möglichkeiten bislang nur eingeschränkt Gebrauch gemacht wird und sich entsprechende Aktivitäten auf einen sehr kleinen Kreis von Betrieben beschränken. Insgesamt gaben bundesweit lediglich zwei Prozent aller Betriebe an, sich an entsprechenden

³⁷ Zu den strukturellen Nachteilen kleinerer Betriebe gehören unter anderem geringere Ausbildungsvergütung, kaum tarifliche Übernahmeverpflichtungen, geringere Übernahmemechanismen.

³⁸ Aus diesem Grund hat die Bundesregierung im Dezember 2012 das Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ beschlossen. Mit MobiProEU soll jungen Menschen aus Ländern mit hoher Jugendarbeitslosigkeit die Chance eröffnet werden, in Deutschland einen Beruf zu erlernen.

Aktionen zu beteiligen. Dies trifft für West- und Ostdeutschland gleichermaßen zu. Angesichts der stärker ausgeprägten Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Auszubildenden hätte man zumindest für Ostdeutschland eine aktivere Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten zur Gewinnung ausländischer Jugendlicher für eine Ausbildung erwarten können. Erwartungsgemäß steigt der Anteil von Betrieben mit solchen Aktivitäten mit der Betriebsgröße, ist aber auch bei Großbetrieben mit durchschnittlich acht Prozent eher klein.

8.4 Vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen

Die Ergebnisse der aktuellen wie auch der vorangegangenen Befragungen belegen, dass es für Betriebe immer schwieriger wird, für die angebotenen Ausbildungsplätze geeignete Bewerber zu finden. Dies schränkt die betrieblichen Möglichkeiten, den Fachkräftebestand zu sichern und zukünftigen Bedarf zu decken, in erheblichem Maße ein.³⁹ Diese Situation wird verschärft durch eine Zunahme von vorzeitigen Vertragslösungen. Nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik wurde zuletzt etwa jeder vierte neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgelöst (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2014: 169). Es ist somit nicht nur schwerer geworden, geeignete Bewerber zu finden, sondern diese nach erfolgreicher Einstellung auch zu halten.

Die Ergebnisse des aktuellen IAB-Betriebspanels zeigen, dass von solchen Vertragslösungen bundesweit rund 14 Prozent aller Betriebe mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 betroffen waren. Im Gegensatz zur oben dargestellten Situation im Hinblick auf den Erfolg bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sind die Unterschiede bei den Durchschnittswerten zwischen West- und Ostdeutschland hier mit lediglich drei Prozentpunkten eher gering. Größere Unterschiede bestehen demgegenüber auf der Ebene der einzelnen Branchen und Betriebsgrößeklassen. Während in rund jedem vierten Großbetrieb mindestens ein für das Ausbildungsjahr 2013/2014 neu abgeschlossener Ausbildungsvertrag zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2014 bereits wieder aufgelöst war, lag der entsprechende Anteil in der Gruppe der Kleinstbetriebe bei elf Prozent. Im Hinblick auf die Branchen sticht insbesondere das Beherbergungs- und Gastronomiegewerbe hervor. Mit 27 Prozent waren dort mehr als doppelt so viele Betriebe wie im Durchschnitt von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen. In der Land- und Forstwirtschaft beschränkte sich das Problem demgegenüber auf eine relativ kleine Zahl von Betrieben. Von den Herausforderungen im Zusammenhang mit vorzeitigen Vertragslösungen, etwa erforderliche Aktivitäten zur Nachbesetzung frei gewordener Ausbildungsplätze, waren die einzelnen Bereiche der Wirtschaft somit ganz unterschiedlich berührt. In West- und Ostdeutschland ist die Rangfolge der von vorzeitigen Vertragslösungen betroffenen Wirtschaftsbereiche mit Ausnah-

³⁹ Besetzungsprobleme sind bislang weniger auf einen generellen Mangel an Bewerbern, als vielmehr auf Passungsprobleme zurückzuführen (vgl. Bechmann et al. 2013).

me der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie der Branche Erziehung und Unterricht ähnlich. Der Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen wies in Ostdeutschland mit 33 Prozent den höchsten Anteil von Betrieben mit vorzeitigen Vertragslösungen auf. In Westdeutschland betrug der entsprechende Anteil nur acht Prozent. Im Bereich Erziehung und Unterricht waren in Ostdeutschland mit 27 Prozent ebenfalls anteilig mehr Betriebe betroffen als in Westdeutschland (sechs Prozent). In Ostdeutschland gehörten die beiden genannten Bereiche damit zu den Branchen mit den höchsten Anteilen von Betrieben mit vorzeitigen Vertragslösungen, in Westdeutschland rangierten sie dagegen am unteren Ende des Spektrums (vgl. Abbildung 68).

Abbildung 68

Anteil der Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2013/2014 an allen Betrieben mit Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 (n = 4.702)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Gründe für vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen

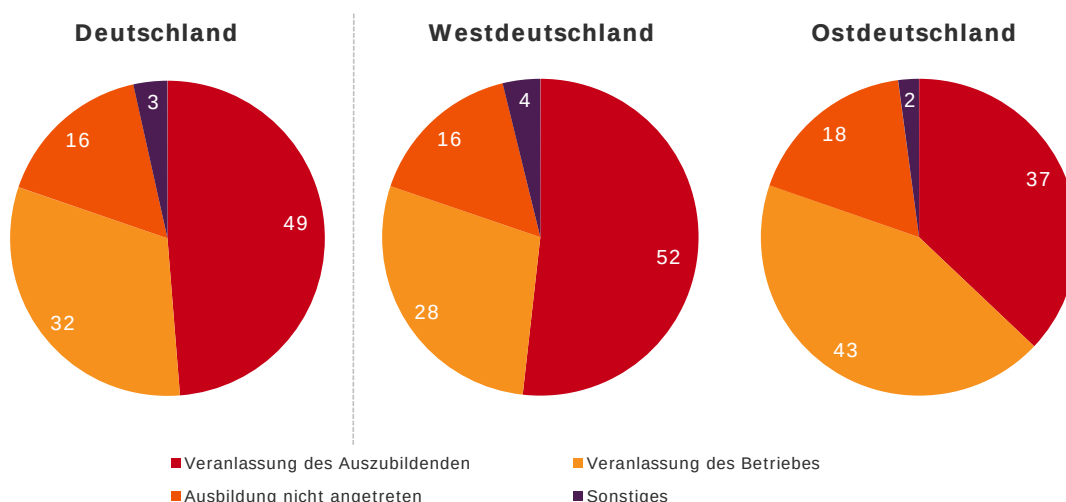
Wie der Blick auf die „Gründe“ für erfolgte vorzeitige Vertragslösungen zeigt, erfolgten diese in den meisten Betrieben⁴⁰ häufiger auf Veranlassung des Auszubildenden (49 Prozent) als durch den Ausbildungsbetrieb (32 Prozent). Bei weiteren 16 Prozent der betroffenen Betriebe hatten die Bewerber den bereits geschlossenen

⁴⁰ Bei den präsentierten Werten zu den Gründen vorzeitiger Vertragslösungen handelt es sich um betriebsbezogene Angaben. Diese Aussagen erlauben keine Rückschlüsse auf die hinter den genannten Gründen stehende Zahl vorzeitiger Lösungen. Es lässt sich somit nicht konkret bestimmen, wie viele der vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnisse auf Veranlassung der Ausbildungsbetriebe und wie viele auf andere Gründe zurückzuführen sind.

Ausbildungsvertrag noch vor Beginn der Ausbildung gelöst und die Ausbildung dort nicht angetreten. Bei den übrigen drei Prozent der Betriebe spielten sonstige Gründe eine Rolle. Im Gegensatz zu Westdeutschland, wo 52 Prozent der Betriebe mit vorzeitigen Vertragslösungen selbige am häufigsten mit der Initiative der Auszubildenden begründeten, wurde in Ostdeutschland vor allem der Ausbildungsbetrieb als Veranlasser genannt (43 Prozent) (vgl. Abbildung 69).

Abbildung 69

Häufigste Gründe für vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2013/2014 in Deutschland, West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2013/2014 (n = 1.128)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Im Hinblick auf die Betriebsgröße bestehen keine nennenswerten Unterschiede hinsichtlich der Vertragslösungsgründe. In allen vier ausgewiesenen Größenklassen gaben die betroffenen Betriebe an, dass vorzeitige Vertragslösungen am häufigsten auf Bestreben der Auszubildenden stattfanden.

Nachbesetzung frei gewordener Ausbildungsplätze

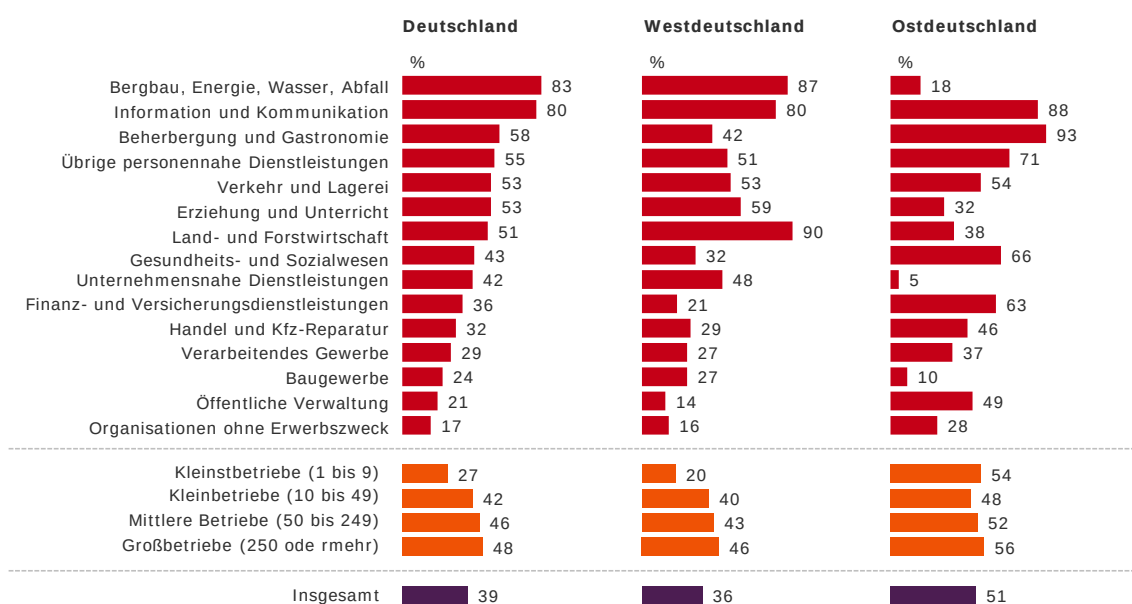
Diejenigen Betriebe, die von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen waren – bundesweit rund 14 Prozent aller Betriebe mit Neuverträgen für das Ausbildungsjahr 2013/2014 –, wurden danach gefragt, ob sie sich um eine Nachbesetzung der frei gewordenen Ausbildungsplätze bemüht hätten. Unter diesen Betrieben hat mit rund 39 Prozent bundesweit weniger als die Hälfte der betroffenen Betriebe versucht, die durch vorzeitige Vertragslösungen frei gewordenen Ausbildungsplätze wieder zu besetzen. In Westdeutschland betrug der Anteil 36 Prozent, in Ostdeutschland lag er mit 51 Prozent deutlich höher.

Ob sich Betriebe um eine Nachbesetzung vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse bemühen, hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen. Während sich bei Großbetrieben bundesweit fast jeder zweite betroffene Betrieb um eine Nachbesetzung bemühte (48 Prozent), traf dies nur für rund 27 Prozent der Kleinstbetriebe zu. Eine

vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverhältnissen hat bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten somit mehrheitlich zur Konsequenz, dass die frei gewordenen Ausbildungsplätze nicht wieder angeboten werden. Dieser Zusammenhang ließ sich allerdings nur für Westdeutschland beobachten. In Ostdeutschland bestanden kaum Unterschiede zwischen den Betrieben der einzelnen Größenklassen (vgl. Abbildung 70).

Abbildung 70

Betriebe mit versuchter Nachbesetzung vorzeitig gelöster Ausbildungsverhältnisse nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)



Basis: Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2013/2014 (n = 1.128)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

In den einzelnen Branchen fielen die Anteile von Betrieben mit Nachbesetzungen unterschiedlich hoch aus. Zu den Bereichen mit bundesweit überdurchschnittlich hohen Anteilen zählen die vier Branchen Bergbau, Energie, Wasser Abfall (83 Prozent), Information und Kommunikation (80 Prozent), Beherbergung und Gastronomie (58 Prozent) und Übrigen personennahen Dienstleistungen (55 Prozent). Mit Ausnahme der Branche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall waren die Anteile von Betrieben mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen in diesen Bereichen vergleichsweise hoch. In anderen Branchen bemühte sich nur eine Minderheit der Betriebe um eine Nachbesetzung der durch die vorzeitigen Vertragslösungen frei gewordenen Ausbildungsplätze. Hierzu gehören das Baugewerbe, Organisationen ohne Erwerbszweck sowie die Öffentliche Verwaltung (vgl. Abbildung 70).

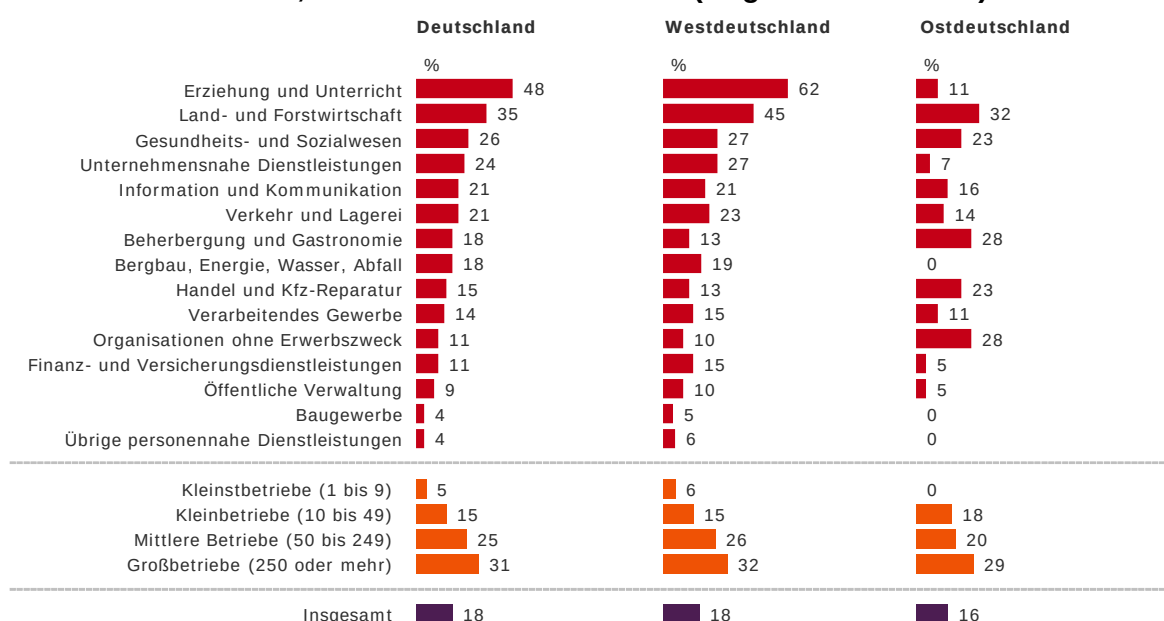
Ergebnis der Nachbesetzungsbemühungen

In jenen Fällen, wo die Betriebe sich um eine Nachbesetzung der frei gewordenen Ausbildungsplätze bemühten, waren diese Bemühungen nur teilweise von Erfolg gekrönt. Insgesamt konnte – bezogen auf alle im hier betrachteten Zeitraum vorzeitig aufgelösten Vertragsverhältnisse – lediglich rund einer von fünf der durch vorzeitige

Vertragslösung frei gewordenen Ausbildungsplätze (18 Prozent) wieder nachbesetzt werden. Mit 18 bzw. 16 Prozent fiel das Ergebnis der Nachbemühungen in West- und Ostdeutschland ähnlich niedrig aus – obwohl sich ostdeutsche Betriebe zu einem größeren Anteil um eine Wiederbesetzung der Ausbildungsplätze bemüht und diese wieder angeboten hatten als westdeutsche Betriebe. In West- und Ostdeutschland gleichermaßen hatte die Betriebsgröße einen wesentlichen Einfluss auf das Ergebnis der Nachbesetzungsbemühungen. Mit steigender Betriebsgröße nahm auch der Anteil der erfolgreichen Nachbesetzungen zu. Bei Kleinstbetrieben konnten bundesweit lediglich fünf Prozent, bei Großbetrieben dagegen immerhin fast ein Drittel der frei gewordenen Plätze wieder besetzt werden (vgl. Abbildung 71).

Abbildung 71

Anteil der nachbesetzten Ausbildungsstellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen im Ausbildungsjahr 2013/2014 und Nachbesetzungsbemühungen (n = 539)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

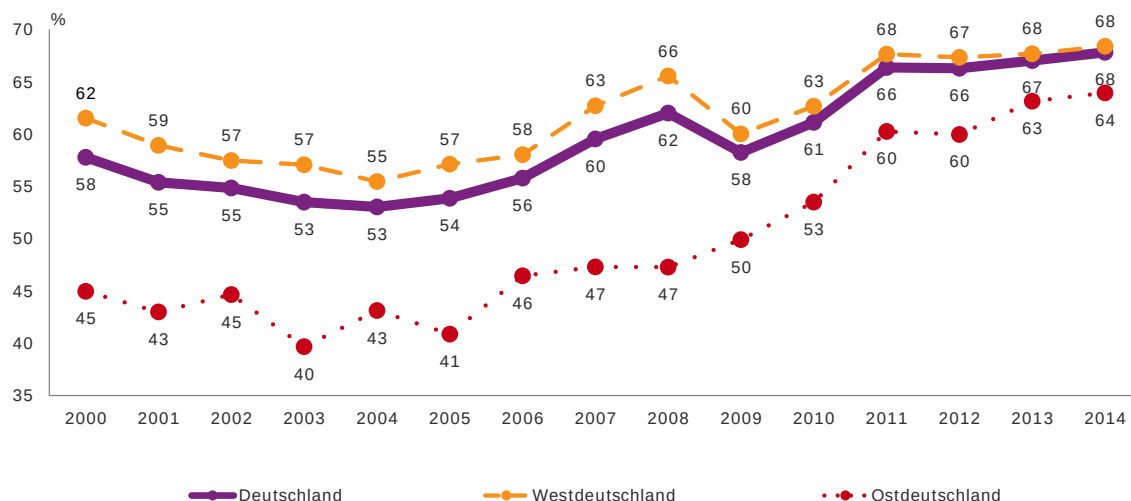
8.5 Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Bis Mitte der 2000er Jahre ist der Anteil übernommener Absolventen leicht gesunken. Mit der in den Folgejahren wachsenden Nachfrage nach Fachkräften ist der Anteil der übernommenen Absolventen von Jahr zu Jahr wieder gestiegen. Dieser Trend wurde im Zusammenhang mit der weltweiten Wirtschaftskrise nur kurzzeitig unterbrochen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragungswelle zeigen, dass sich der positive Trend der letzten Jahre auch 2014 fortsetzte. Mit 68 Prozent wurden ähnlich viele Ausbildungsabsolventen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wie im

vorangegangenen Jahr.⁴¹ Während die Übernahmequoten in Westdeutschland in früheren Jahren deutlich höher ausfielen als in Ostdeutschland, bestehen mittlerweile nur noch geringe Unterschiede (vgl. Abbildung 72).

Abbildung 72

Entwicklung der Übernahmequote* in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2014 (Angaben in Prozent)



* Übernahmequote = Anteil übernommener Absolventen an allen erfolgreichen Absolventen

Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsabsolventen

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2014

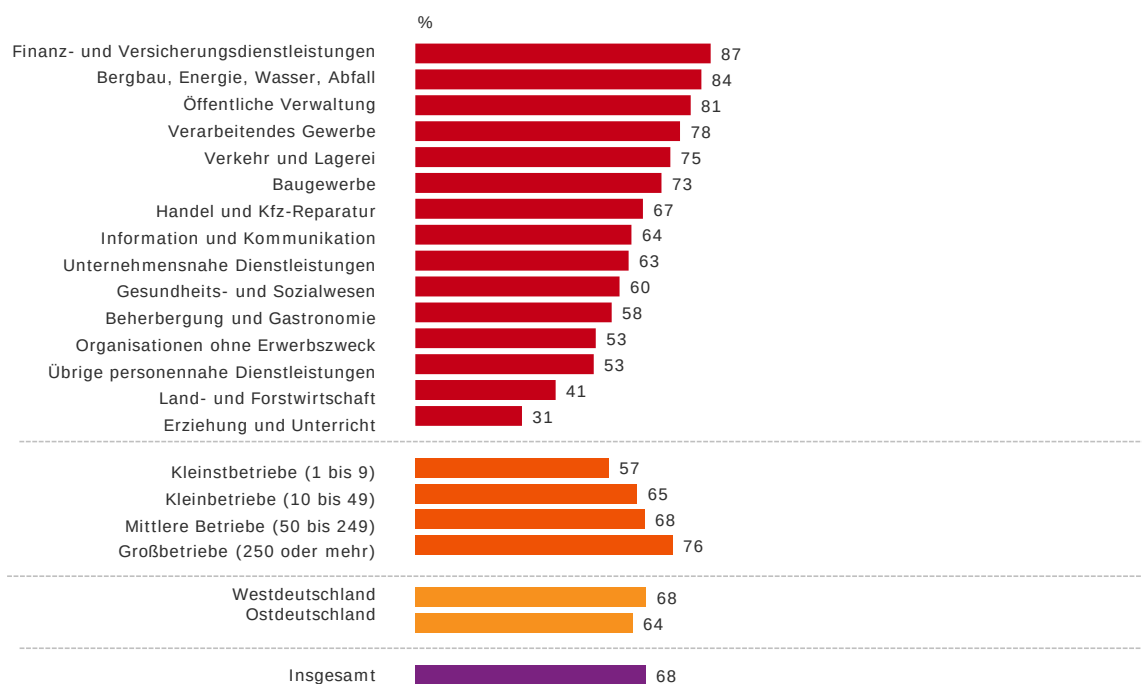
Übernahmechancen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen

In einigen Branchen waren die Chancen auf Übernahme größer als in anderen und wie schon in den Vorjahren hing der Anteil übernommener Absolventen auch mit der Größe des Ausbildungsbetriebes zusammen. Besonders gute Chancen, übernommen zu werden, hatten Auszubildende der Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbranche, der Branche Bergbau/Energie/Wasser/Abfall sowie in der Öffentlichen Verwaltung, wo jeweils mehr als 80 Prozent aller Absolventen übernommen wurden. Überdurchschnittlich gute Übernahmechancen bestanden 2014 auch im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe sowie in der Branche Verkehr und Lagerrei, wo jeweils rund drei Viertel der Absolventen übernommen wurden (vgl. Abbildung 73).

⁴¹ In der Befragung des Jahres 2013 wurde erstmals erfasst, wie viele der übernommenen Absolventen befristet übernommen wurden. Danach erhielten 48 Prozent aller übernommenen Absolventen nur befristete Arbeitsverträge (vgl. Bechmann et al. 2014).

Abbildung 73

Übernahmequote in Deutschland nach Branchen, Betriebsgrößenklassen und Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit Ausbildungsabsolventen (n = 4.306)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Zusammenfassung

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe schwankte ungeachtet der konjunkturellen Auf- und Abwärtsbewegungen der Wirtschaft in den zurückliegenden zehn Jahren nur um maximal drei Prozentpunkte. Im Jahr 2014 bildete bundesweit rund die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe aus. Der Anteil entsprach dem Niveau der beiden vorangegangenen Jahre. Hinter dem seit Jahren relativ stabilen Anteil ausbildender Betriebe verbergen sich sehr unterschiedliche Entwicklungen in West- und Ostdeutschland. Einer seit Jahren stabilen Beteiligung in Westdeutschland steht ein zurückgehendes Engagement der ostdeutschen Wirtschaft gegenüber. Dieser Trend hat sich im letzten Jahr nicht fortgesetzt. Erstmals seit Jahren ist die Ausbildungsbeteiligung in Ostdeutschland im Jahr 2014 wieder gestiegen. Trotz des Anstieges liegt sie mit 44 Prozent weiterhin unter jener in Westdeutschland (53 Prozent).

In immer mehr Fällen ist es problematisch, angebotene Ausbildungsplätze zu besetzen und damit den Bedarf an Fachkräften zu decken. Bundesweit ist sowohl der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten als auch der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Im Vergleich zum Niveau Mitte der 2000er Jahre hat sich der Anteil von Betrieben mit Besetzungsproblemen mehr als verdoppelt. Überdurchschnittlich betroffen waren hiervon wie schon in den Vorjahren in erster Linie Kleinstbetriebe, was auf differenzierte Problemlagen verweist.

9 Weiterbildung

9.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Nach dem krisenbedingten Einbruch in den Jahren 2009 und 2010 hatte die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung⁴² im darauffolgenden Jahr das Vorkrisenniveau bereits wieder überschritten und den steigenden Trend der Vorjahre fortgesetzt. Mit bundesweit rund 54 Prozent im Jahr 2014 lag die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zum vierten Mal in Folge über der 50-Prozent-Marke. Die Weiterbildungsbeteiligung war in West- und Ostdeutschland nahezu identisch (vgl. Abbildung 74).⁴³

Abbildung 74

Anteil der Betriebe mit Weiterbildung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2000 – 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2014

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft beteiligten sich die Betriebe unterschiedlich stark an Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter. An der Spitze stand, wie schon in den Vorjahren, die Öffentliche Verwaltung mit aktuell 85 Prozent. Neben

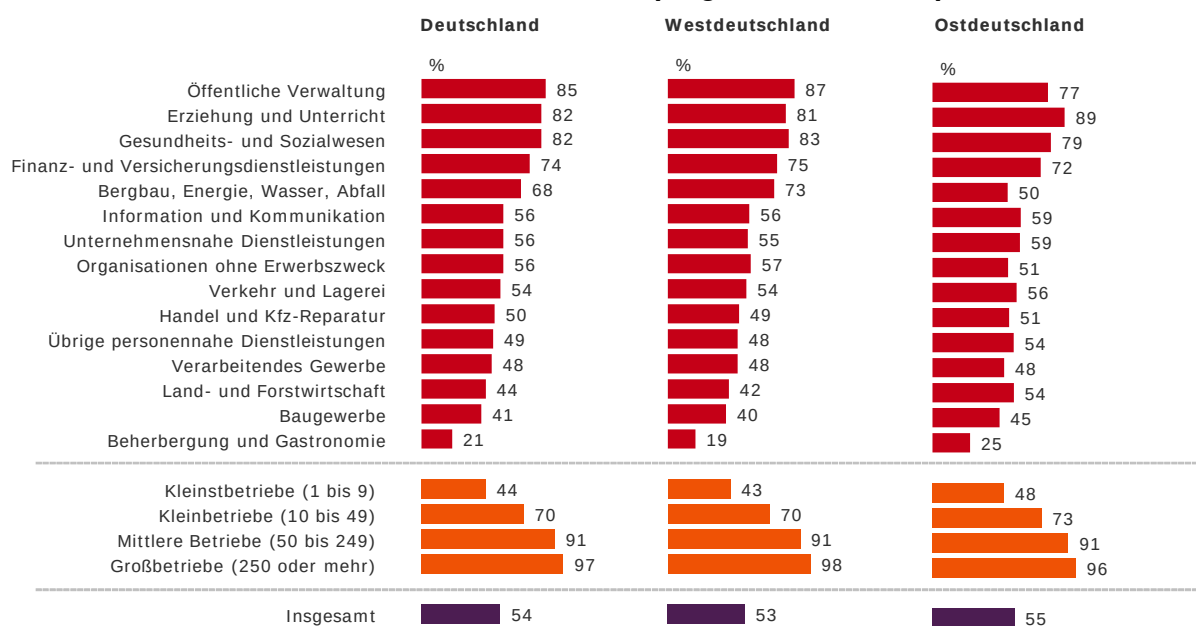
⁴² Die entsprechende Frage lautete: „Förderte Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im 1. Halbjahr 2014 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? Das heißt: Wurden Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. wurden die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen?“

⁴³ Empirische Daten über betriebliche Weiterbildungsaktivitäten werden regelmäßig im IAB-Betriebspanel erhoben und ausgewertet. Bei Vergleichen der nachfolgenden Ergebnisse mit anderen Datenquellen ist zu berücksichtigen, dass sich das IAB-Betriebspanel ausschließlich auf formal-organisierte betriebliche Weiterbildung bezieht, welche von Betrieben durch Freistellung und/oder Übernahme aller oder eines Teils der Kosten unterstützt wird. Andere Formen der Weiterbildung sind ausdrücklich nicht Gegenstand der Befragung. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel sämtliche Angaben zur betrieblichen Weiterbildung für das jeweils erste Halbjahr eines Befragungsjahres erhoben werden.

der Öffentlichen Verwaltung fallen auch die beiden Bereiche Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen auf, die wie bereits in den Vorjahren überdurchschnittlich hohe Anteile weiterbildender Betriebe aufweisen (bundesweit jeweils 82 Prozent). Die hohe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Bereichs Erziehung und Unterricht dürfte neben anderen Faktoren auch mit bestehenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Verpflichtungen zur Weiterbildung in diesen Bereichen und entsprechenden Regelungen zur Finanzierung zusammenhängen. Am unteren Ende der Skala bewegt sich seit Jahren die Branche Beherbergung und Gastronomie, wo sich auch im Jahr 2014 bundesweit lediglich rund 21 Prozent aller Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter beteiligten. Die sehr geringe Weiterbildungsbeteiligung dieser Branche dürfte auch mit dem spezifischen Einsatz von Arbeit (atypische Beschäftigung und überdurchschnittlich hoher Anteil von Einfacharbeitsplätzen) zusammenhängen. Qualifizierte Arbeit, qualifizierte Arbeitskräfte spielen in dieser Branche eine erheblich geringere Rolle als in anderen Bereichen der Wirtschaft (vgl. Abbildung 75).

Abbildung 75

Anteil der Betriebe mit Weiterbildung nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Basis: Alle Betriebe mit vollständigen Angaben (n = 15.557)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Ob ein Betrieb die Weiterbildung seiner Beschäftigten unterstützt, hängt neben der Branche und den damit verbundenen Qualifizierungsbedarfen auch wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. So nimmt der Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsmaßnahmen erfahrungsgemäß mit der Beschäftigtenzahl deutlich zu. Dieser Zusammenhang ließ sich auch im Jahr 2014 beobachten. Während bundesweit lediglich 44 Prozent aller Kleinstbetriebe Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halb-

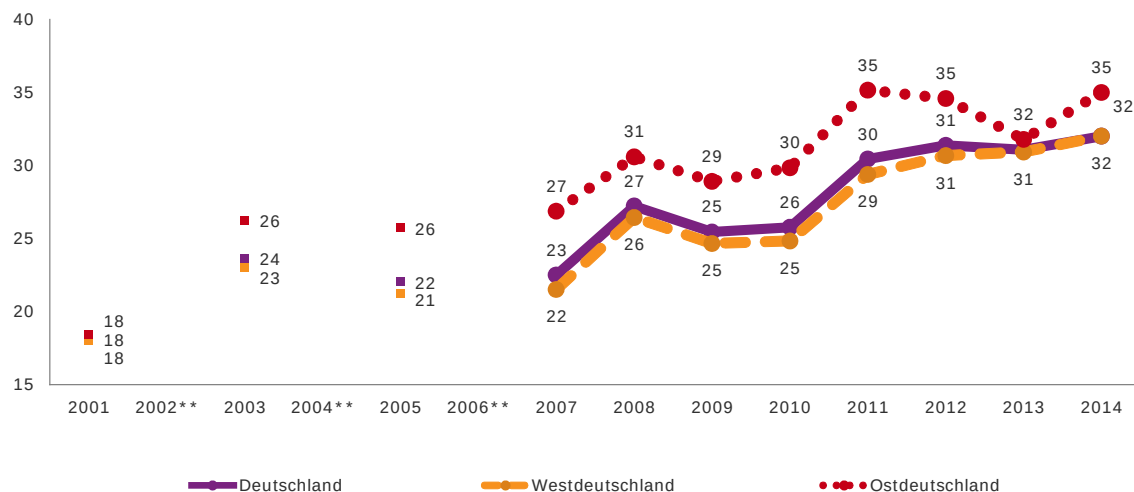
jahr 2014 durchführten, war dies bei 70 Prozent der Kleinbetriebe und mehr als 90 Prozent aller Mittelbetriebe und fast allen Großbetrieben (97 Prozent) der Fall (vgl. Abbildung 75).

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Nach Abklingen der Krise im Jahr 2010 ist die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten im darauffolgenden Jahr sprunghaft gestiegen. So wurden allein im ersten Halbjahr 2011 bundesweit rund 30 Prozent der Beschäftigten weitergebildet. Dieser positive Trend hat sich bis zum Jahr 2014 fortgesetzt. Im Vergleich zu 2013 ist die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten um einen Prozentpunkt auf aktuell 32 Prozent gestiegen.⁴⁴ Damit haben anteilig so viele Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen wie noch nie in den letzten 15 Jahren. Zuwächse waren sowohl in West- als auch Ostdeutschland zu verzeichnen, auch wenn im Jahr 2013 in Ostdeutschland ein Rückgang festzustellen war (vgl. Abbildung 76).

Abbildung 76

Weiterbildungsquote* in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2001 – 2014 (Angaben in Prozent)



* Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten

** Information nicht erhoben

Basis: Alle Betriebe

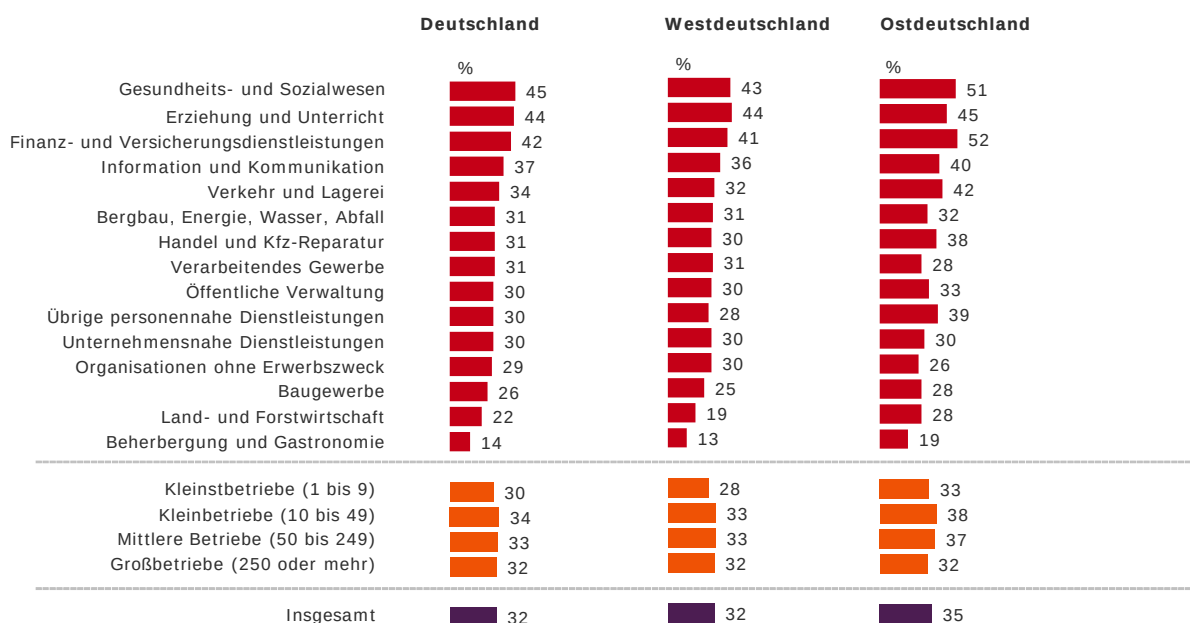
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 – 2014

⁴⁴ Bei der Interpretation des aktuellen Wertes ist zu berücksichtigen, dass die Art der Erfassung von Beschäftigten mit Weiterbildung mit der Befragungswelle des Jahres 2014 umgestellt wurde. Bis 2013 konnten Angaben entweder zu Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen (Personen) oder zu Teilnahmefällen gemacht werden. Bei der Angabe von Teilnehmern wurde jeder Beschäftigte, der im Erhebungszeitraum an mindestens einer Maßnahme teilgenommen hat, nur einmal gezählt. Dagegen wurde bei der Angabe von Teilnahmefällen jede realisierte Maßnahme eines Teilnehmers gezählt, so dass Mehrfachzählungen möglich waren. Diese Wahlmöglichkeit ist entfallen. Betriebe machen seit 2014 ausschließlich Angaben zu Teilnehmern (Personen).

Im Vergleich zu früheren Jahren sind die Weiterbildungsquoten in nahezu allen Bereichen gestiegen. In den beiden Branchen an der Spitze, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch im Bereich Beherbergung und Gastronomie mit der niedrigsten Weiterbildungsquote, hat sich der Anteil weitergebildeter Beschäftigter im Vergleich zur Situation Anfang der 2000er Jahre verdoppelt. Die bundesweite Erhöhung der Zahl der Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung wurde damit von allen Branchen getragen. In jenen Branchen, in denen sich überdurchschnittlich viele Betriebe an der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter beteiligten, profitierten auch überdurchschnittlich viele Beschäftigte von Weiterbildung. So wurde z. B. fast jeder zweite Beschäftigte in den beiden Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht von seinem Betrieb beim Erwerb neuer beruflicher bzw. betrieblicher Kenntnisse und Fähigkeiten unterstützt. Überdurchschnittlich hoch war die Reichweite auch im Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Im Bereich Beherbergung und Gastronomie mit der niedrigsten betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung wurden demgegenüber anteilig noch nicht einmal halb so viele Beschäftigte wie im Durchschnitt weitergebildet (vgl. Abbildung 77).

Abbildung 77

Weiterbildungsquote* nach Branchen und Betriebsgrößenklassen in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



* Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten

Basis: Alle Betriebe

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Im Gegensatz zur Branchenbetrachtung lässt die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung bei den Größenklassen keine so klaren Tendenzen beim Anteil der durch Weiterbildung unterstützten Beschäftigten zu. Wie weiter oben dargestellt, konzentrierten sich die Weiterbildungsaktivitäten von Kleinstbetrieben auf bundesweit nur 44 Prozent aller Betriebe dieser Größenklassen. Im Umkehrschluss heißt dies: In der

Mehrheit der Kleinstbetriebe (56 Prozent) wurde im ersten Halbjahr 2014 nicht ein einziger Beschäftigter weitergebildet. Der Anteil der Weitergebildeten an allen Beschäftigten in Kleinstbetrieben ist zwar nicht wesentlich kleiner als bei Großbetrieben, bei Kleinstbetrieben ist das betriebliche Weiterbildungsengagement jedoch auf eine wesentlich kleinere Gruppe von Betrieben beschränkt als bei Großbetrieben. Die Wahrscheinlichkeit für Beschäftigte in Kleinstbetrieben, durch betriebliche Weiterbildung gefördert zu werden, hängt somit ganz wesentlich mit der generellen Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitgeber bzw. Inhaber von Kleinstbetrieben zusammen. Dort, wo diese hoch ist, profitieren offensichtlich überdurchschnittlich viele Beschäftigte, bei einer geringen oder nicht vorhandenen Bereitschaft der Arbeitgeber dagegen kein einziger Beschäftigter (vgl. Abbildung 77).

9.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Im hier betrachteten Zeitraum wurden bundesweit 31 Prozent aller männlichen und 33 Prozent aller weiblichen Beschäftigten weitergebildet. Frauen partizipierten damit auch im Jahr 2014 etwas stärker an Weiterbildungsmaßnahmen als Männer. In West- und Ostdeutschland war die Weiterbildungsquote weiblicher Beschäftigter höher als jene der Männer. Die Differenz zwischen Frauen und Männern fiel in Ostdeutschland allerdings höher aus als in Westdeutschland. Die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen dürfte in erster Linie mit den unterschiedlich hohen Anteilen der Geschlechter in den einzelnen Branchen zusammenhängen. In Branchen mit überdurchschnittlich hoher betrieblicher Weiterbildungsbeteiligung ist der Frauenanteil an den Beschäftigten in der Regel höher als in solchen mit einer eher geringen Beteiligung. Dort, wo die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung hoch ist, liegen die Weiterbildungsquoten von Frauen wie Männern in der Regel über den Durchschnittswerten. Im Gesundheits- und Sozialwesen beispielsweise lag die Weiterbildungsquote von Frauen mehr als zehn Prozentpunkte über der branchenübergreifenden bundesweiten Weiterbildungsquote von Frauen (33 Prozent). Die Weiterbildungsquote von männlichen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen lag ebenfalls deutlich über deren durchschnittlicher Quote (31 Prozent). In der Branche mit der niedrigsten Weiterbildungsbeteiligung, Beherbergung und Gastronomie, waren die Quoten von Frauen und Männern gleichermaßen niedrig.

In drei der vier Betriebsgrößenklassen wurden im Jahr 2014 anteilig etwas mehr Frauen als Männer weitergebildet. In Großbetrieben war die Weiterbildungsquote der weiblichen Beschäftigten dagegen niedriger als die ihrer männlichen Kollegen.

In Abhängigkeit von den Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsanforderungen profitierten die einzelnen Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Maße von betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen.⁴⁵ Beschäftigte auf Arbeitsplätzen, welche ei-

⁴⁵ Auch Personenbefragungen wie z. B. der Adult Education Survey bestätigen dieses Problem – bezogen auf die betriebliche Weiterbildung wie auf die Weiterbildungsquoten insgesamt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014: 140).

nen Hochschulabschluss erfordern, profitierten überdurchschnittlich stark von betrieblichen Weiterbildungsangeboten (Weiterbildungsquote: 41 Prozent). Auch Beschäftigte mit Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, profitierten in besonderem Maße von betrieblicher Weiterbildung (Weiterbildungsquote: 38 Prozent). Demgegenüber war die Weiterbildungsquote von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen mit 16 Prozent nur etwa halb so hoch wie im Durchschnitt aller Beschäftigten.

Die aufgezeigten Unterschiede zugunsten von Beschäftigten auf qualifikatorisch anspruchsvolleren Arbeitsplätzen bestehen in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen. Überall lag die Weiterbildungsquote von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen unter dem Durchschnitt der beiden anderen Tätigkeitsgruppen. Besonders niedrig war die Weiterbildungsquote von An- und Ungelernten in Kleinstbetrieben. In Betrieben dieser Größenklasse wurden zugleich anteilig mehr Hochqualifizierte weitergebildet als in den drei anderen Größenklassen. Darüber hinaus fallen die Weiterbildungsquoten von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen auch in weiterbildungsstarken Branchen, wie z. B. Erziehung und Unterricht, niedrig aus. Im Ergebnis fallen die Unterschiede in solchen Branchen besonders groß aus. Gleichwohl erhöht die Zugehörigkeit zu einer weiterbildungsstarken Branche auch für Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen die Chance, weitergebildet zu werden. Dies zeigt etwa das Beispiel des Gesundheits- und Sozialwesens, wo rund ein Drittel der auf Einfacharbeitsplätzen tätigen Arbeitnehmer weitergebildet wurde. Der Anteil weitergebildeter Beschäftigter auf Einfacharbeitsplätzen war damit rund doppelt so hoch wie im branchenübergreifenden Durchschnitt aller auf solchen Arbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmer.

Zusammenfassung

Nach dem krisenbedingten Einbruch hatte die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung vor vier Jahren das Vorkrisenniveau wieder überschritten und den steigenden Trend fortgesetzt. Mit bundesweit rund 54 Prozent im Jahr 2014 lag die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zum vierten Mal in Folge über der 50-Prozent-Marke. Die Weiterbildungsbeteiligung war in West- und Ostdeutschland nahezu identisch. Wie in den vorangegangenen Jahren bildeten größere Betriebe häufiger weiter als kleinere Betriebe. Darüber hinaus gibt es größere Branchenunterschiede, die unter anderem mit den spezifischen betrieblichen Qualifikationsanforderungen zusammenhängen. Im Jahr 2014 haben bundesweit rund ein Drittel und damit anteilig so viele Beschäftigte an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen wie noch nie in den letzten 15 Jahren, wobei die einzelnen Beschäftigtengruppen nach wie vor in unterschiedlichem Maße von betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen profitierten. Beschäftigte auf Arbeitsplätzen, welche einen Hochschulabschluss oder eine Berufsausbildung erfordern, partizipierten überdurchschnittlich stark an betrieblichen Weiterbildungsangeboten. Demgegenüber war die Weiterbildungsquote von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen nur etwa halb so hoch wie im Durchschnitt aller Beschäftigten. Die Unterschiede zugunsten von Beschäftigten auf qualifikato-

risch anspruchsvolleren Arbeitsplätzen bestanden in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen.

10 Die wichtigsten Ergebnisse in der Zusammenfassung

Zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ein gesetzlich vorgeschriebener Mindestlohn von 8,50 EUR brutto die Stunde eingeführt. Die Einführung des bundesweit einheitlichen Mindestlohns fand in einem grundsätzlich positiven wirtschaftlichen Umfeld statt und vor dem Hintergrund einer in zahlreichen Punkten unterschiedlichen Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland. Insgesamt beschäftigten im vergangenen Jahr zwölf Prozent der Betriebe wenigstens einen Beschäftigten, der mit weniger als 8,50 EUR brutto die Stunde entlohnt wurde. In Ostdeutschland waren es mit einem Anteil von 23 Prozent deutlich mehr Betriebe als in Westdeutschland mit einem Anteil von neun Prozent. Diese Betriebe mussten mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1.1.2015 für diese Beschäftigten die Bruttostundenlöhne auf mindestens 8,50 EUR anheben. In diesen Betrieben sind insgesamt 31 Prozent der Beschäftigten vom Mindestlohn betroffen. Neben dem augenfälligen Ost-West-Unterschied stechen auch die sehr deutlichen Branchenunterschiede heraus. So gibt es Branchen mit einem hohen Anteil von Mindestlohn-Betrieben wie Beherbergung und Gastronomie oder die Übrigen personennahen Dienstleistungen, und es gibt Branchen mit einem niedrigen Anteil an Mindestlohn-Betrieben wie die Bereiche Information und Kommunikation oder Bergbau, Energie, Wasser und Abfall.

Bei der Einbeziehung von Frauen in Führungsaufgaben hat es in den zurückliegenden Jahren eher geringe bis keine Fortschritte gegeben. Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil sind Frauen – insbesondere auf der ersten Führungsebene – immer noch weit unterrepräsentiert. 2014 war der Frauenanteil bei Führungskräften nach einem leichten Anstieg sogar wieder rückläufig. Insgesamt betrug der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene 25 Prozent. Auf der zweiten Führungsebene ist der Frauenanteil über die letzten Jahre stetig gestiegen und lag 2014 bei 39 Prozent. Trotzdem lag der Frauenanteil auch auf der zweiten Führungsebene deutlich unter dem Anteil der beschäftigten Frauen insgesamt. Die Beteiligung von Frauen auf der ersten bzw. zweiten Führungsebene ist in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland.

Die insgesamt steigende Beschäftigung in den vergangenen Jahren hat zu einem anhaltend hohen Niveau bei der betrieblichen Fachkräftenachfrage geführt. Die Betriebe konnten ihre angebotenen Fachkräftestellen überwiegend besetzen. Dabei gab es aber große Unterschiede zwischen den Branchen. So hatten insbesondere die Betriebe aus dem Bereich der Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie aus dem Baugewerbe große Probleme. Ein Großteil der Betriebe rechnet zwar für die kommenden zwei Jahre mit Problemen bei der Besetzung von Fachkräftestellen, mehrheitlich gehen sie aber davon aus, dass von solchen Problemen nur einzelne Stellen betroffen sein werden.

Die größte Bedeutung bei der Sicherung des Fachkräftebestandes und der Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs wird der Stärkung der vorhandenen Personalressourcen zugesprochen. So werden die Forcierung der betrieblichen Fort- und Weiterbildung sowie die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen mit Abstand als die bedeutsamsten Strategien angesehen. Auf dem dritten Rang folgt die Forcierung der eigenen betrieblichen Ausbildung von Fachkräften, welche von rund jedem dritten Betrieb als hochbedeutsam beurteilt wird. Von eher nachrangiger Bedeutung ist bisher das Gesetz zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen für die Personalgewinnung der Betriebe. Die bislang noch relativ kleine Zahl von Nutzern dürfte mit dem Bekanntheitsgrad zusammenhängen.

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe lag 2014 in etwa auf dem Niveau der vergangenen Jahre. Bundesweit bildete rund die Hälfte der ausbildungsberechtigten Betriebe aus. In Ostdeutschland liegt die Ausbildungsbeteiligung etwa zehn Prozentpunkte unter dem westdeutschen Niveau. Auch 2014 lassen sich die zunehmenden Probleme bei der Besetzung von angebotenen Ausbildungsplätzen beobachten. Bundesweit ist sowohl der Anteil von Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten als auch der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Im Vergleich zum Niveau Mitte der 2000er Jahre hat sich der Anteil von Betrieben mit Besetzungsproblemen mehr als verdoppelt. Überdurchschnittlich betroffen waren hiervon wie schon in den Vorjahren in erster Linie Kleinstbetriebe, was auf differenzierte Problemlagen verweist.

Nach dem krisenbedingten Einbruch vor vier Jahren hat die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung seither das Vorkrisenniveau wieder überschritten und den steigenden Trend fortgesetzt. Mit bundesweit rund 54 Prozent im Jahr 2014 lag die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe zum vierten Mal in Folge über der 50-Prozent-Marke. Die Weiterbildungsbeteiligung war in West- und Ostdeutschland nahezu identisch. In Abhängigkeit von den Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsanforderungen profitierten die einzelnen Beschäftigtengruppen in unterschiedlichem Maße von betrieblich unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen zugunsten von Beschäftigten auf qualifikatorisch anspruchsvolleren Arbeitsplätzen.

Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hat sich gegenüber dem Jahr 2001 um 30 Minuten erhöht und lag 2014 bei 39,3 Stunden. In ostdeutschen Betrieben arbeiteten die Beschäftigten im Schnitt fast eine halbe Stunde länger als ihre westdeutschen Kollegen. Das gilt sowohl in allen Branchen als auch in allen Größenklassen. Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit ist dabei in kleineren Betrieben höher als in größeren Betrieben. Auftragsspitzen wurden auch 2013, dem Vorjahr der Befragung, von den Betrieben gerne mit der Nutzung von Überstunden bewältigt. Im Schnitt wurden in jedem zweiten Betrieb Überstunden geleistet, Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland sind nicht festzustellen. Überstunden werden vor allem durch Freizeit ausgeglichen, und der Ausgleich erfolgt dabei vor allem in den ersten zwölf Monaten. Arbeitszeitkonten werden im Vergleich zur Überstundennutzung nach wie vor eher selten genutzt.

Datenbasis

Die empirische Grundlage der hier vorgestellten Auswertungen bildet das IAB-Betriebspanel. Im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) befragt TNS Infratest Sozialforschung seit 1993 jährlich Betriebe, mittlerweile etwa 16.000. Die Erhebung begann in Westdeutschland. Sie wurde 1996 auf die ostdeutschen Bundesländer ausgeweitet. Seitdem sind Auswertungen für die gesamte Bundesrepublik möglich. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels sind repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Anders als zahlreiche andere Betriebsbefragungen deckt das IAB-Betriebspanel alle Betriebsgrößenklassen und – mit Ausnahme von privaten Haushalten und extraterritorialen Organisationen – auch alle Branchen ab.⁴⁶ Wenn von Betrieben gesprochen wird, sind damit stets Betriebe und Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemeint. Aussagen über Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind mit dem IAB-Betriebspanel nicht möglich.⁴⁷ Grundlage für die Stichprobenziehung bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Da es sich um eine mehrfach disproportional geschichtete Stichprobe handelt, werden die Daten für die Analysen gewichtet und auf die Anzahl der Betriebe in der Grundgesamtheit hochgerechnet. Das IAB-Betriebspanel ist als Panelstudie angelegt, das heißt, jedes Jahr werden dieselben Betriebe befragt. Darüber hinaus wird die Stichprobe jedes Jahr ergänzt und aktualisiert. Entwicklungen im Zeitverlauf können somit nicht nur durch den Vergleich von Querschnittsdaten analysiert werden, sondern es sind auch Untersuchungen betriebsindividueller Verläufe möglich. Der Fragebogen enthält neben einem umfangreichen Satz von Standardfragen, die in jeder Erhebungswelle abgefragt werden, von Welle zu Welle wechselnde Schwerpunktthemen. Die Fragebogen aller Wellen sowie alle Veröffentlichungen und ergänzenden Informationen des IAB-Betriebspanels sind unter <http://betriebspanel.iab.de/> einsehbar. Bei relevanten Fragestellungen wird bei der Analyse nach Ost- und Westdeutschland differenziert. 2007 hat sich die regionale Zuordnung der Betriebe zu West- und Ostdeutschland geändert, weil in der Betriebsstättendatei eine Identifikation der Betriebe nach Berlin-West und Berlin-Ost nicht mehr möglich ist. Im Unterschied zu den Vorjahren, in denen Berlin-Ost zu Ostdeutschland und Berlin-West zu Westdeutschland gerechnet wurden, geht seither Berlin insgesamt in Ostdeutschland ein, Westdeutschland wird dementsprechend ohne Berlin ausgewiesen.

⁴⁶ Eine Übersicht über die in diesem Bericht verwendeten Klassifikationen für Branchen und Größenklassen sowie über die regionale Abgrenzung von Ost- und Westdeutschland befindet sich im Anhang.

⁴⁷ Das sind überwiegend Betriebe, in denen nur der Inhaber tätig ist bzw. mithelfende Familienangehörige oder geringfügig Beschäftigte. Im IAB-Betriebspanel nicht erfasst sind außerdem Dienststellen des Öffentlichen Dienstes, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind.

Literatur

Absenger, Nadine; Ahlers, Elke; Bispinck, Reinhard; Kleinknecht, Alfred; Klenner, Christina; Lott, Yvonne; Pusch, Toralf; Seifert, Hartmut (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik, WSI-Report Nr. 19, Düsseldorf.

Adam, Eberhard (1993): Wirtschaftsnahe Forschungseinrichtungen in der Bundesrepublik Deutschland unter besonderer Berücksichtigung struktureller Anpassungen in den neuen Bundesländern. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft. Karlsruhe/Halle.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen, Bielefeld.

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2014): Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen. Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013. IAB-Forschungsbericht 14/2014, Nürnberg.

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2013): Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012. IAB-Forschungsbericht 14/2013, Nürnberg.

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2012): Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft. Problemlagen und betriebliche Reaktionen. IAB-Forschungsbericht 13/2012, Nürnberg.

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2010): 20 Jahre Deutsche Einheit - Ein Vergleich der west- und ostdeutschen Betriebslandschaft im Krisenjahr 2009. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. IAB-Forschungsbericht 6/2010, Nürnberg.

Bellmann, Lutz; Bossler, Mario; Gerner, Hans-Dieter; Hübler, Olaf (2015): Reichweite des Mindestlohns in deutschen Betrieben. IAB-Kurzbericht 6/2015, Nürnberg.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2015): Berufsbildungsbericht 2015. Berlin.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.) (2014): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit 2014. Berlin.

Dummert, Sandra; Frei, Marek; Leber, Ute (2014): Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je. IAB-Kurzbericht 20/2014, Nürnberg.

Ellguth, Peter; Gerner, Hans-Dieter; Zapf, Ines (2013). Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB-Kurzbericht 3/2013, Nürnberg.

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2015): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 68, H. 4, S. 290–297.

European Commission (2012): Employment and Social Developments in Europe 2012, Brüssel.

Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Frei, Marek; Leber, Ute (2009): Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008. IAB-Kurzbericht 4/2009, Nürnberg.

Gensicke, Miriam; Herzog-Stein, Alexander; Seifert, Hartmut; Tschersich, Nikolai (2010): Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 63, H. 4, S. 179–187.

Holst, Elke (2009): Führungskräftemonitor 2001–2006. Forschungsreihe Band 7 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Baden-Baden.

Jansen, Anika; Pfeifer, Harald; Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix (2015): Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13, BIBB-Report Nr. 1, Bonn.

Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2014): Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte. Universität Duisburg-Essen.

Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2013): Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben. IAB-Kurzbericht 23/2013, Nürnberg.

Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2010): Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran. IAB-Kurzbericht 06/2010, Nürnberg.

Kubis, Alexander, Martina Rebien; Weber, Enzo (2015): Neueinstellungen im Jahr 2014. Mindestlohn spielt schon im Vorfeld eine Rolle. IAB-Kurzbericht 12/2015, Nürnberg.

Möller, Joachim (2014): Mythen der Arbeit: Durch den Mindestlohn muss keiner mehr aufstocken - stimmt's? Spiegel Online, April 29.4.2014
<http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/mindestlohn-aufstocker-werden-laut-iab-direktor-joachim-moeller-bleiben-a-966726.html>
(abgerufen am: 27.01.2015).

Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2014). Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2014. Pressemitteilung vom 09.10.2014
http://www.diw.de/de/diw_01.c.484498.de/themen_nachrichten/gemeinschaftsdiagnose_herbst_2014_deutsche_wirtschaft_stagniert_jetzt_wachstumskräfte_sinken.html
(abgerufen am: 04.02.2015).

Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2014): Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. Ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Deutschland. IAB-Kurzbericht 25/2014, Nürnberg.

Schreiber, Sven (2015): Erwerbstätigkeit in Deutschland im europäischen Vergleich, IMK Report Nr. 103. Düsseldorf.

Spielkamp, Alfred; Berteit, Herbert; Czarnitzki, Dirk; Ransch, Siegfried; Schüssler, Reinhard (2000): Forschung, Entwicklung und Innovation im produktionsnahen Dienstleistungsbereich. Impulse für die ostdeutsche Industrie und Perspektiven Mannheim.

Statistisches Jahrbuch (1991): Statistisches Jahrbuch der Deutschen Demokratischen Republik. Berlin

http://www.digizeitschriften.de/dms/toc/?PPN=PPN5144026_44

(abgerufen am 13.02.2015).

Weber, Enzo; Wanger, Susanne; Weigand, Roland; Zapf, Ines (2014): Verbreitung von Überstunden in Deutschland. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Berichte), Nürnberg.

Anhang: Klassifikationen

Branchen

Die Branchengliederung basiert auf der Klassifizierung der Wirtschaftszweige WZ2008. Maßgeblich für die Zuordnung eines Betriebs ist die Selbsteinstufung anhand der Branchenliste des Fragebogens. Die 43 Branchen aus dem Fragebogen wurden wie folgt zusammengefasst:

Bezeichnung	Code der WZ2008	Code laut Fragebogen
Land- und Forstwirtschaft	01 – 03	01
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	05 – 09, 35 – 39	02 – 03
Verarbeitendes Gewerbe	10 – 33	04 – 17
Baugewerbe	41 – 43	18 – 19
Handel und Kfz-Reparatur	45 – 47	20 – 22
Verkehr und Lagerei	49 – 53	23
Information und Kommunikation	58 – 63	24
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	64 – 66	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen	68 – 82	27 – 36
Personennahe Dienstleistungen	55 – 56, 85, 86 – 88 90 – 93, 95, 96	25, 37, 38, 39 – 41
Organisationen ohne Erwerbszweck	94	42
Öffentliche Verwaltung	84	43
<i>Personennahe Dienstleistungen</i>		
Beherbergung und Gastronomie	55 – 56	25
Erziehung und Unterricht	85	37
Gesundheits- und Sozialwesen	86 – 88	38
Übrige personennahe Dienstleistungen	90 – 93, 95, 96	39 – 41

Betriebsgrößenklassen

Die Klassifikation der Betriebe nach der Größe erfolgt anhand der Angabe zur Zahl der Beschäftigten insgesamt am 30.06. des Erhebungsjahres laut Frage 1 des Fragebogens. Für die Zwecke dieses Berichts wird in Anlehnung an die Definition der Europäischen Union folgende Einteilung verwendet:

Bezeichnung	Anzahl Beschäftigte
Kleinstbetriebe	1 bis 9
• Kleinstbetriebe mit weniger als 5 Beschäftigten	1 bis 4
• Kleinstbetriebe mit 5 bis 9 Beschäftigten	5 bis 9
Kleinbetriebe	10 bis 49
Mittlere Betriebe	50 bis 249
Großbetriebe	ab 250

West- und Ostdeutschland

Für regionale Auswertungen wird die folgende Untergliederung verwendet:

- Westdeutschland umfasst die alten Bundesländer
- Ostdeutschland umfasst die neuen Bundesländer und Berlin (Gesamt)

Tabellenanhang

(Bis 2006 wurde Westdeutschland mit West-Berlin und Ostdeutschland mit Ost-Berlin zusammengefasst. Ab 2007 wird Westdeutschland ohne Berlin und Ostdeutschland mit Berlin definiert. Diese Veränderung der West-/Ost-Definition hat zur Folge, dass Tabellen für West- und Ostdeutschland ab dem Jahr 2007 nicht direkt mit Tabellen von 2006 und früher verglichen werden können.) Wegen der Branchenumstellung auf die WZ2008 werden bei einer Branchenaufschlüsselung die Werte für die Jahre bis einschließlich 2008 nicht mehr aufgeführt, da diese mit den Werten ab 2009 nicht mehr vergleichbar sind. Für die Werte bis 2008 vgl. Fischer et al. (2009).

Tabelle A 1
Anzahl der Betriebe in Deutschland, Ost- und Westdeutschland

		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	hochgerechnet	434.953	426.282	420.282	423.502	425.219	427.198	430.081	431.678	432.385	432.813
	befragt	6.121	6.031	6.014	6.095	5.998	6.019	5.865	5.996	6.136	6.103
Westdeutschland (ohne Berlin)	hochgerechnet	1.590.015	1.574.015	1.576.462	1.595.943	1.606.434	1.616.454	1.627.499	1.638.022	1.645.714	1.651.873
	befragt	9.700	9.418	9.630	9361	9.525	9.596	9.418	9.560	9.589	9.474
Gesamt	hochgerechnet	2.024.967	2.000.297	1.996.744	2.019.446	2.031.654	2.043.652	2.057.580	2.069.700	2.078.099	2.084.686
	befragt	15.821	15.449	15.644	15.456	15.523	15.615	15.283	15.556	15.725	15.577

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 2
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Ost- und Westdeutschland

		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ostdeutschland (einschl. Berlin)		21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Westdeutschland (ohne Berlin)		79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 3
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche in Deutschland

Deutschland		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	2	3	3	3	3	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	10	9	9	9	9	9
	Baugewerbe	-	-	-	-	11	11	11	11	11	11
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	21	21	21	21	20	20
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	4	4	4	4	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	3	3	3	3	3	3
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	3	3	3	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	17	17	17	17	18	18
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	25	25	25	25	25	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 4
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche in Ostdeutschland

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	3	3	3	3	3	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	8	8	8	8	8	8
	Baugewerbe	-	-	-	-	12	12	12	12	12	12
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	20	20	19	19	19	19
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	4	4	4	4	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	3	2	2	2	2	2
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	3	3	3	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	17	18	18	18	18	18
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	26	26	26	26	26	26
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	2	2	2	2	2	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 5
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Branche in Westdeutschland

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	2	2	3	3	3	3
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	10	10	10	9	9	9
	Baugewerbe	-	-	-	-	10	10	10	10	11	11
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	21	21	21	21	21	21
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	4	4	4	4	4	4
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	3	3	3	3	3	3
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	3	3	3	3	3	3
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	17	17	17	17	17	18
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	25	25	25	25	25	25
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 6
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse in Deutschland

Deutschland		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	74	73	72	72	72	71	70	70	70	69
	Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigte)	21	22	23	23	23	24	24	25	25	25
	Mittlere Betriebe (unter 250 Beschäftigte)	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
	Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 7
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse in Ostdeutschland

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	77	77	76	76	75	75	74	73	73	73
	Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigte)	18	19	19	19	20	20	22	22	22	21
	Mittlere Betriebe (unter 250 Beschäftigte)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 8
Prozentuale Verteilung der Betriebe nach Größenklasse in Westdeutschland

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	73	71	70	72	71	70	69	69	69	68
	Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigte)	22	23	24	23	24	25	25	26	26	26
	Mittlere Betriebe (unter 250 Beschäftigte)	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
	Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Gesamt		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 9
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche in Deutschland

Deutschland		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	352	349	355	372	384	381
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	547	543	579	589	585	552
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	7.150	6.967	7.116	7.131	7.277	7.277
	Baugewerbe	-	-	-	-	1.988	2.033	2.072	2.136	2.192	2.220
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	5.176	5.283	5.279	5.407	5.434	5.459
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	1.791	1.720	1.833	1.874	1.955	1.983
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	900	872	879	960	1.021	1.028
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	1.148	1.157	1.070	1.095	1.078	1.130
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	4.417	4.656	4.866	5.167	5.143	5.439
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	7.711	7.887	8.043	8.341	8.481	8.754
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	526	570	577	586	598	608
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	2.535	2.581	2.509	2.428	2.525	2.615
Gesamt		34.080	33.744	33.281	32.877	34.617	35.180	36.086	36.672	37.445	37.445

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 10
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche in Ostdeutschland

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	111	119	115	120	122	126
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	132	106	133	135	125	105
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	932	919	937	965	937	938
	Baugewerbe	-	-	-	-	459	454	480	470	491	499
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	783	806	788	843	854	867
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	321	318	331	347	380	357
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	144	127	122	153	157	151
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	125	122	101	121	107	143
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	934	930	955	990	1.018	1.076
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	1.596	1.642	1.653	1.650	1.665	1.667
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	119	132	128	128	121	132
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	565	648	603	551	601	585
Gesamt		6.601	6.319	6.192	6.069	6.222	6.324	6.348	6.474	6.578	6.648

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 11
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Branche in Westdeutschland

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Branche	Land- und Forstwirtschaft	-	-	-	-	241	230	240	252	262	255
	Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	-	-	-	-	415	437	446	455	460	446
	Verarbeitendes Gewerbe	-	-	-	-	6.218	6.048	6.179	6.166	6.340	6.338
	Baugewerbe	-	-	-	-	1.529	1.578	1.592	1.666	1.700	1.720
	Handel und Kfz-Reparatur	-	-	-	-	4.393	4.477	4.491	4.564	4.580	4.592
	Verkehr und Lagerei	-	-	-	-	1.470	1.401	1.502	1.527	1.575	1.626
	Information und Kommunikation	-	-	-	-	756	745	758	806	864	877
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	-	-	-	-	1.022	1.035	969	974	971	987
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	-	-	-	-	3.483	3.725	3.911	4.177	4.125	4.362
	Personennahe Dienstleistungen	-	-	-	-	6.115	6.245	6.390	6.691	6.816	7.087
	Organisationen ohne Erwerbszweck	-	-	-	-	407	438	449	457	477	476
	Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	-	-	-	-	1.970	1.933	1.907	1.877	1.924	2.030
Gesamt		27.479	27.425	27.088	26.808	28.018	28.293	28.833	29.612	30.094	30.796

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 12
Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse in Deutschland

Deutschland		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	6.247	6.148	5.978	6.080	6.138	6.131	6.206	6.265	6.262	6.265
	Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigte)	8.311	8.607	8.872	8.976	9.000	9.353	9.772	10.088	10.096	10.325
	Mittlere Betriebe (unter 250 Beschäftigte)	8.522	8.598	8.863	9.014	9.102	9.131	9.183	9.328	9.537	9.849
	Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	9.465	9.709	9.916	10.113	10.001	10.001	10.019	10.405	10.777	11.004
Gesamt		32.545	33.061	33.629	34.184	34.240	34.617	35.180	36.086	36.672	37.445

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 13**Summe der Gesamtbeschäftigten (in Tsd.) nach Größenklasse in Ost- und Westdeutschland**

Ostdeutschland (einschl. Berlin)		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	1.304	1.287	1.248	1.323	1.295	1.315	1.323	1.313	1.310	1.370
	Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigte)	1.581	1.569	1.627	1.675	1.716	1.742	1.868	1.880	1.919	1.913
	Mittlere Betriebe (unter 250 Beschäftigte)	1.631	1.668	1.678	1.751	1.771	1.765	1.747	1.853	1.823	1.917
	Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	1.438	1.551	1.572	1.447	1.440	1.502	1.410	1.428	1.526	1.449
Gesamt		5.954	6.075	6.126	6.196	6.222	6.324	6.348	6.474	6.578	6.648

Westdeutschland (ohne Berlin)		Befragungsjahr									
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gesamtbeschäftigte jeweils zum 30. 6.	Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte)	4.943	4.860	4.730	4.758	4.843	4.815	4.884	4.953	4.952	4.895
	Kleinbetriebe (unter 50 Beschäftigte)	6.730	7.038	7.245	7.301	7.284	7.611	7.904	8.208	8.177	8.413
	Mittlere Betriebe (unter 250 Beschäftigte)	6.891	6.930	7.185	7.264	7.330	7.367	7.436	7.475	7.714	7.933
	Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte)	8.028	8.157	8.344	8.666	8.561	8.499	8.609	8.977	9.252	9.555
Gesamt		26.592	26.986	27.503	27.988	28.018	28.293	28.833	29.612	30.094	30.796

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 14**Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten in Deutschland**

Deutschland	Befragungsjahr						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Teilzeitbeschäftigte	24,7	24,1	26,3	25,7	28,3	28,9	29,8
Befristet Beschäftigte	7,2	7,0	7,1	7,6	7,6	7,5	7,4
Leiharbeitnehmer	2,0	1,2	1,5	1,8	1,5	1,5	1,4
Freie Mitarbeiter	1,6	1,7	1,8	1,7	1,8	2,5	2,0
Aushilfen, Praktikanten	1,7	1,7	1,7	1,8	1,8	1,5	1,5
Sonstige Beschäftigte	0,6	0,6	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2
Geringfügig Beschäftigte	11,0	11,6	11,2	11,5	12,2	12,3	12,2
1-Euro-Jobber	1,1	1,1	1,0	0,6	0,5	0,5	0,5

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 15**Prozentualer Anteil einzelner Beschäftigtengruppen an Gesamtbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland**

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Teilzeitbeschäftigte	22,7	22,2	24,3	24,1	26,2	26,4	26,8
Befristet Beschäftigte	9,0	8,7	9,4	9,0	8,8	8,6	8,4
Leiharbeitnehmer	1,8	1,3	1,5	1,7	1,6	1,5	1,5
Freie Mitarbeiter	1,7	1,8	1,6	1,7	1,9	1,9	2,3
Aushilfen, Praktikanten	2,1	1,9	1,7	1,9	1,9	1,6	1,5
Sonstige Beschäftigte	0,5	0,5	0,5	0,4	0,2	0,2	0,2
Geringfügig Beschäftigte	6,8	7,5	7,3	7,2	8,2	8,7	8,5
1-Euro-Jobber	3,5	3,5	3,3	1,8	2,1	1,9	1,8

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Teilzeitbeschäftigte	25,2	24,6	26,8	25,4	28,8	29,4	30,4
Befristet Beschäftigte	6,8	6,6	6,6	7,3	7,3	7,2	7,2
Leiharbeitnehmer	2,0	1,2	1,5	1,7	1,5	1,5	1,4
Freie Mitarbeiter	1,6	1,7	1,9	1,7	1,8	2,6	2,0
Aushilfen, Praktikanten	1,7	1,6	1,7	1,8	1,7	1,5	1,5
Sonstige Beschäftigte	0,7	0,6	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2
Geringfügig Beschäftigte	11,9	12,5	12,1	12,4	13,1	13,1	13,0
1-Euro-Jobber	0,6	0,5	0,5	0,3	0,2	0,2	0,1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2008 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle A 16**Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland, Ost- und Westdeutschland**

Deutschland	Befragungsjahr								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	17,7	19,5	19,0	18,3	17,4	17,8	18,0	19,2	20,6
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	7,2	8,1	8,1	7,7	6,9	6,7	7,4	6,8	6,8
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	191	198	194	194	187	195	196	190	194
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,2	2,9	3,0	2,9	3,0	2,8	2,7	2,8	2,7

Ostdeutschland (einschl. Berlin)	Befragungsjahr								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	10,3	9,8	10,7	10,4	8,7	10,1	10,0	9,9	10,4
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	6,9	6,9	6,5	7,1	7,2	7,3	7,1	7,0	6,3
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	142	143	139	145	136	142	142	142	138
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,2	2,9	3,0	2,9	2,9	2,8	2,7	2,7	2,6

Westdeutschland (ohne Berlin)	Befragungsjahr								
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Exportquote (im Vorjahr) (In Prozent)	18,9	21,0	20,3	19,6	18,8	19,0	19,3	20,8	22,3
Investitionsintensität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	7,2	8,4	8,4	7,8	6,9	6,5	7,5	6,8	6,9
Produktivität (im Vorjahr) (in Tsd. € je VZÄ)	202	210	208	206	199	209	205	202	208
Ertragslage (im Vorjahr) (Durchschnittsnote)	3,2	2,9	3,0	2,9	3,0	2,8	2,7	2,8	2,7

Quelle: IAB-Betriebspanel 2006 – 2014

TNS Infratest Sozialforschung 2014

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
14/2014	Bechmann, S. Dahms, V. Tschersich, N. Frei, M. Leber, U. Schwengler, B.	Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräften: Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013	11/14
15/2014	Grgic, M. Matthes, B. Stüber, H.	Die Fachkräftereserve in der Kinderbetreuung und -erziehung: Ergebnisse für Deutschland und die Bundesländer	12/14
1/2015	Schwengler, B. Eigenhüller, L. Bellmann, L.	Fachkräftebedarf und betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Metropolregion Nürnberg: Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013	2/15
2/2015	Hohmeyer, K. Wolff, J.	Selektivität von Ein-Euro-Job-Ankündigungen	3/15
3/2015	Daumann, V. Dietz, M. Knapp, B. Strien, K.	Early Intervention - Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern: Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung	4/15
4/2015	Bernhard, S. Grüttner, M.	Der Gründungszuschuss nach der Reform: Eine qualitative Implementationsstudie zur Umsetzung der Reform in den Agenturen	4/15
5/2015	Evers, K. Schleinkofer, M.	Der Gründungszuschuss vor und nach der Reform: Same same, but different: Ein Vergleich der Teilnehmerstrukturen	5/15
6/2015	Fertig, M.	Quantitative Wirkungsanalysen zur Berliner Joboffensive Endbericht zum 5. Mai 2015 vorgelegt von ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln	8/15
7/2015	Diener, K. Götz, S. Schreyer, F. Stephan, G. Lenhart, J. Nisic, N. Stöhr, J.	Rückkehr ins Berufsleben nach familienbedingter Unterbrechung: Befunde der Evaluation der zweiten Förderperiode des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	9/15
8/2015	Autoren- gemeinschaft	Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft: Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen	10/15

Stand: 22.10.2015

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 9/2015

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Gertrud Steele

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0915.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

Barbara Schwengler
Telefon 0911.179 3029
E-Mail barbara.schwengler@iab.de

Iris Möller
Telefon 0911.179 1185
E-Mail iris.moeller@iab.de