Betriebspanel

Ostdeutschland

Ergebnisse der 25. Befragungswelle 2020

Impressum

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

Datenerhebung: Kantar Deutschland GmbH

Redaktionsschluss: Berlin, Juni 2021

Die Studie wurde im Auftrag des Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer beim Bundesminister für Wirtschaft und Energie erstellt.

INHALTSVERZEICHNIS

IN ALLER KÜRZE 5

1. EINFÜHRUNG 9

2. DATENBASIS 10

3. BETRIEBSSTRUKTUR 14
3.1 Branchenstruktur 14
3.2 Größenstruktur 15
3.3 Betriebsalter 17

4. CORONA-KRISE 19
4.1 Ausmaß der Corona-Krise 20
4.2 Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie 28
4.3 Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots infolge der Corona-Pandemie 31
4.4 Bedeutung von Homeoffice 33
4.5 Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie 37

5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG 41
5.1 Beschäftigungsentwicklung 41
5.2 Beschäftigungsaussichten 50

6. FACHKRÄFTEBEDARF 54
6.1 Entwicklung der Nachfrage 54
6.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen 58

7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG 61
7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe 61
7.2 Besetzung angebotener Ausbildungsstellen 64
7.3 Übernahme von Absolventen und Absolventinnen 66

8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG 69
8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten 69
8.2 E-Learning und Corona-Pandemie 74

9. ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG 77
9.1 Tarifbindung 77
9.2 Orientierung an Tarifverträgen 79

10. LÖHNE UND GEHÄLTER 86
10.1 Löhne und Gehälter 86
10.2 Mindestlohn 88

11. UMSATZ UND UMSATZPRODUKTIVITÄT 92
11.1 Umsatzproduktivität 93
11.2 Umsatzerwartungen 94

GLOSSAR 97

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Systematik der Branchen 12
Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2020 15
Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2020 16
Tabelle 4: Betriebe und Beschäftigte nach Gründungsjahr in Ost- und Westdeutschland 2020 17
Tabelle 5: Betriebe nach Art der Corona-Betroffenheit in Ost- und Westdeutschland 20
Tabelle 6: Ausmaß der Betroffenheit nach Branchen in Ostdeutschland 21
Tabelle 7: Ausmaß der negativen Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 22
Tabelle 8: Ausmaß der negativen Betroffenheit nach Gründungsjahr in Ostdeutschland 22
Tabelle 9: Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise nach Branchen in Ostdeutschland 23
Tabelle 10: Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 24
Tabelle 11: Temporäre Betriebsschließungen nach Branchen in Ostdeutschland 25
Tabelle 12: Temporäre Betriebsschließungen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 25
Tabelle 13: Existenzbedrohungen und Insolvenzen nach Ausmaß der negativen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Ostdeutschland 26
Tabelle 14: Existenzbedrohungen und Insolvenzen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 26
Tabelle 15: Personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach dem Ausmaß der negativen Betroffenheit in Ostdeutschland 29
Tabelle 16: Ausgewählte personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Branchen in Ostdeutschland 30
Tabelle 17: Ausgewählte personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 31
Tabelle 18: Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge der Corona-Pandemie nach Branchen in Ostdeutschland 32
Tabelle 19: Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 32
Tabelle 20: Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge Corona nach Art der Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Ostdeutschland 33
Tabelle 21: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Branchen in Ostdeutschland 35
Tabelle 22: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 36
Tabelle 23: Zufriedenheit der ostdeutschen Betriebe mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Krise nach der Betroffenheit von der Corona-Pandemie 38
Tabelle 24: Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Krise nach Branchen in Ostdeutschland 39
Tabelle 25: Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 39
Tabelle 26: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Ostdeutschland zwischen 2019 und 2020 42
Tabelle 27: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland zwischen 2019 und 2020 43
Tabelle 28: Betriebe mit erhöhter Nachfrage und Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland 44
Tabelle 29: Struktur der Personalbewegungen nach Branchen in Ostdeutschland 2020 46
Tabelle 30: Ausgewählte Personalabgangsgründe nach dem Ausmaß der Corona-Betroffenheit in Ostdeutschland 49
Tabelle 31: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Branchen in Ostdeutschland 51
Tabelle 32: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 52
Tabelle 33: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach der Betroffenheit von der Corona-Krise in Ostdeutschland 52
Tabelle 34: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020 57
Tabelle 35: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020 63
Tabelle 36: Betriebe mit Ausbildungsvergütung unter der Mindestausbildungsvergütung von 515 Euro nach ausgewählten Branchen in Ost- und Westdeutschland 2020 68
Tabelle 37: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 und 2020 70
Tabelle 38: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2019 und 2020 71
Tabelle 39: Corona-Betroffenheit und Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland 2020 71
Tabelle 40: Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020 73
Tabelle 41: Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Branchen in Ostdeutschland 2020 72

Tabelle 42: Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Ausmaß der Krisenbetroffenheit in Ostdeutschland 2020 74
Tabelle 43: Weiterbildung per E-Learning nach B etriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020....75
Tabelle 44: Weiterbildung per E-Learning nach Branchen in Ostdeutschland 2020....75
Tabelle 45: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020....78
Tabelle 46: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr in Ostdeutschland 2020 78
Tabelle 47: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2020 79
Tabelle 48: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020....79
Tabelle 49: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen in Ostdeutschland 2020....80
Tabelle 50: Ausmaß der Orientierung der Löhne/Gehälter an einem Branchentarifvertrag nach Branchen in Ostdeutschland 2020....81
Tabelle 51: Ausmaß der Orientierung der Löhne/Gehälter an einem Branchentarifvertrag nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020....81
Tabelle 52: Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020 82
Tabelle 53: Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Branchen in Ostdeutschland 2020 83
Tabelle 54: Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020 84
Tabelle 55: Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Branchen in Ostdeutschland 2020....84
Tabelle 56: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Ost- und Westdeutschland....87
Tabelle 57: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland.88
Tabelle 58: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2020 nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland 89
Tabelle 59: Verteilung der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2020 nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland....90
Tabelle 60: Beschäftigtenreichweite der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2020 in den betroffenen Betrieben nach Branchen 91
Tabelle 61: Erwartete Entwicklung der Umsätze im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr nach Branchen in Ostdeutschland 95
Tabelle 62: Erwartete Entwicklung der Umsätze im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 96

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten im IAB-Betriebspanel und Abgrenzung zu anderen Datenquellen....11
Abbildung 2: Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Krise in Ost- und Westdeutschland ..20
Abbildung 3: Inanspruchnahme von finanziellen Unterstützungsleistungen des Bundes, der Länder oder der Kommunen27
Abbildung 4: Personalpolitische Maßnahmen der Betriebe zur Bewältigung der negativen Auswirkungen der Corona-Krise....28
Abbildung 5: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie in Ost- und Westdeutschland....34
Abbildung 6: Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie in Ost- und Westdeutschland....37
Abbildung 7: Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland 2005 bis 2020....41
Abbildung 8: Beschäftigungsentwicklung zwischen 2019 und 2020 nach Betroffenheit von der Corona-Krise....44
Abbildung 9: Betriebe mit Personaleinstellungen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020 45
Abbildung 10: Struktur der Personalbewegungen in Ostdeutschland 2020....46
Abbildung 11: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020 47
Abbildung 12: Personalzugänge und -abgänge in Ostdeutschland 2005 bis 2020 48
Abbildung 13: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland 2005 bis 2020 49
Abbildung 14: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen der Betriebe in Ostdeutschland 50
Abbildung 15: Entwicklung der Zahl der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Ost- und Westdeutschland 55
Abbildung 16: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Ostdeutschland....55
Abbildung 17: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland 2020....56
Abbildung 18: Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Ost- und Westdeutschland....58
Abbildung 19: Unbesetzte Fachkräftestellen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020 59
Abbildung 20: Nichtbesetzungsquote nach Branchen in Ostdeutschland 2020 59
Abbildung 21: Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020 60
Abbildung 22: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von ausbildungsberechtigten Betrieben in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2020 61
Abbildung 23: Ausbildungsbeteiligung nach Branchen in Ostdeutschland 2020....62

Abbildung 24: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen für das zum jeweiligen Befragungszeitpunkt zu Ende gehende Ausbildungsjahr in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2020 63
Abbildung 25: Entwicklung der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland....64
Abbildung 26: Entwicklung des Anteils unbesetzter Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland 65
Abbildung 27: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2019/2020 nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland....65
Abbildung 28: Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen in Ost- und Westdeutschland....67
Abbildung 29: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2020 69
Abbildung 30: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2020 70
Abbildung 31: Entwicklung der Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen in Ostdeutschland....72
Abbildung 32: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020 77
Abbildung 33: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Ostdeutschland 2005 bis 2020 (Westdeutschland = 100) 86
Abbildung 34: Betriebe und Beschäftigte mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns in Ostdeutschland 2015 bis 2020 89
Abbildung 35: Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes von 2009 bis 2020....92
Abbildung 36: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Ostdeutschland (Westdeutschland = 100) 94
Abbildung 37: Erwartete Entwicklung der Umsätze in den Jahren 2019 und 2020 (jeweils im Vergleich zum Vorjahr) in Ostdeutschland....95

IN ALLER KÜRZE

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2020 fand diese Befragung zum 25. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt fast 17 Tsd. Betrieben vor, darunter rund 6,2 Tsd. aus Ostdeutschland und rund 10,5 Tsd. aus Westdeutschland.

Die Befragung erfolgte im dritten Quartal des Jahres 2020. Die Befunde spiegeln somit die Situation in den Betrieben in den ersten Monaten nach Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Befragung präsentiert.

Mehrheit der ostdeutschen Wirtschaft von der Corona-Pandemie negativ betroffen; jeder sechste betroffene Betrieb sieht Existenz seines Unternehmens gefährdet

Die große Mehrheit der Betriebe in Ostdeutschland (63 %) gab an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat (Westdeutschland: 65 %). Mehr als drei Viertel der negativ Betroffenen mussten wegen der Corona-Pandemie Umsatzeinbrüche hinnehmen. Auf dem zweiten Platz folgen Liquiditätsengpässe (44 %).

Von den negativ betroffenen Betrieben gaben 17 % an, dass die Existenz des Betriebes wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei. Ein Teil der Betriebe stand zum Zeitpunkt der Befragung vor der Geschäftsaufgabe (5 %) oder der Insolvenz (4 %).

Umfangreiche Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie; Kurzarbeit verhindert Personalabbau größeren Ausmaßes

Fast zwei Drittel (63 %) der ostdeutschen Betriebe haben in Reaktion auf die Corona-Krise Anpassungen im Personalbereich durchgeführt. Die mit Abstand häufigste Maßnahme war Kurzarbeit. Diese musste in mehr als jedem dritten Betrieb angeordnet werden (35 %). Auf dem zweiten Rang folgte der Abbau von angesammelten Überstunden bzw. der Aufbau von sogenannten Minusstunden auf Arbeitszeitkonten. Von Relevanz waren auch Arbeitszeitverkürzungen sowie die Anordnung von Urlaub, die von 22 bzw. 21 % der Betriebe genutzt wurden. 17 % verzichteten auf geplante Aufstockungen ihres Personals, 10 % auf vorgesehene Einstellungen. 6 % der Betriebe mussten in Reaktion auf die Krise Personal abbauen.

Inanspruchnahme finanzieller Hilfen weit verbreitet; Anteil der Nutzer und Nutzerinnen im Osten höher als im Westen

Dass trotz der massiven negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie bislang vergleichsweise wenige Betriebe vor der Geschäftsaufgabe oder der Insolvenz standen und ein „Betriebssterben“ größeren Ausmaßes vorerst nicht eingetreten ist, dürfte auch ein Ergebnis der umfangreichen finanziellen Hilfen sein. In Ostdeutschland nahmen rund zwei Drittel (65 %) der Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, finanzielle

Unterstützungsleistungen in Anspruch (Westdeutschland: 54 %). Von den Betrieben, die gering negativ betroffen waren, nutzten 56 % solche Hilfen, bei denjenigen, die stark oder sehr stark betroffen waren, betrug der entsprechende Anteil 81 %.

Ostdeutsche Wirtschaft beurteilt Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie überwiegend positiv, aber Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben

Die Politik versucht die Folgen der angeordneten Schließungen teils ganzer Wirtschaftsbereiche mit gewaltigen finanziellen Mitteln abzumildern und damit drohende massive Verwerfungen am Arbeitsmarkt zu vermeiden. Mit der Reaktion der Politik sind 44 % der Betriebe in Ostdeutschland zufrieden oder sehr zufrieden. Dem stehen 20 % gegenüber, die unzufrieden oder sehr unzufrieden sind. Bei ähnlicher Grundstruktur gab es in Ostdeutschland damit anteilig weniger zufriedene Betriebe als in Westdeutschland (52 %). Größere Betriebe beurteilen die Reaktion der Politik deutlich besser als kleinere Betriebe. So sind 61 % der Großbetriebe zufrieden oder sogar sehr zufrieden, aber nur 44 % der Kleinstbetriebe. Umgekehrt ist mehr als jeder fünfte Kleinstbetrieb mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie unzufrieden oder sogar sehr unzufrieden (22 %). Der Anteil unzufriedener Betriebe ist damit rund dreimal so groß wie bei den Großbetrieben (7 %).

Bedeutung von Homeoffice in der Corona-Krise gestiegen, aber nach wie vor auf eine Minderheit der Betriebe beschränkt

In 27 % aller ostdeutschen Betriebe gibt es derzeit die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. In diesen Betrieben sind 54 % der ostdeutschen Beschäftigten tätig (Westdeutschland: 31 % der Betriebe, 62 % der Beschäftigten). In den beiden Branchen Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbszweck haben jeweils fast zwei Drittel der Betriebe und Einrichtungen im Zuge der Corona-Pandemie Homeoffice-Möglichkeiten neu eingeführt oder erweitert. In den übrigen Bereichen der Wirtschaft beschränken sich solche Angebote dagegen auf einen kleineren Teil der Betriebe.

Beschäftigungsentwicklung schwächer als in den Vorjahren, aber robuster als zunächst befürchtet

Die unterschiedliche Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Krise spiegelt sich in der Beschäftigtenentwicklung wider. Bei insgesamt rund jedem vierten Betrieb (24 %) schrumpfte die Belegschaft, d. h. in diesen Betrieben wurde zwischen dem 30.06.2019 und 30.06.2020 Beschäftigung abgebaut (Westdeutschland: 26 %). Im Vergleich zum vorangegangenen Zeitraum ergibt sich somit ein Anstieg von Betrieben, in denen Personal abgebaut wurde, um zwei Prozentpunkte. Dass der Anstieg relativ gering ausfiel, ist sicherlich auch auf den Einsatz von Kurzarbeit und die entsprechenden Sonderbestimmungen zurückzuführen. Gleichwohl war dies der seit vielen Jahren höchste Anteil von Betrieben mit rückläufigem Beschäftigtenbestand in Ostdeutschland. Das letzte Mal, dass ein höherer Wert konstatiert werden musste, war im Jahr 2005. Damals mussten 27 % der ostdeutschen Betriebe Personal abbauen. Rund

23 % der ostdeutschen Betriebe sind dagegen – trotz Corona-Krise – im letzten Jahr gewachsen.

Bedarf der Wirtschaft an Fachkräften deutlich zurückgegangen; weniger angebotene Stellen blieben unbesetzt

Nur 33 % der ostdeutschen Betriebe suchten Fachkräfte (2019: 42 %, 2018: 40 %). Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergab sich rein rechnerisch ein Bedarf von nur noch rund 400 bis 420 Tsd. gesuchten Fachkräften – gegenüber 2019 eine Verringerung um fast ein Drittel. Etwas mehr als die Hälfte der Betriebe mit Fachkräftebedarf war nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften (54 %). Das ist ein deutlich kleinerer Anteil als im Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie. Mit 38 % lag die Nichtbesetzungsquote im Osten um vier Prozentpunkte über der westdeutschen Quote.

Besetzung von Ausbildungsplätzen in Ostdeutschland nach wie vor schwieriger als in Westdeutschland

Im Jahr 2020 beteiligten sich 51 % aller ostdeutschen Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, an der Ausbildung – ein Rückgang um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr (Westdeutschland: 55 %). In Ostdeutschland konnte für das Ausbildungsjahr 2019/2020 fast ein Drittel aller Ausbildungsplätze nicht besetzt werden. Damit blieben hier nach wie vor anteilig mehr Ausbildungsplätze unbesetzt als in Westdeutschland.

Trotz Corona-Krise wurde die große Mehrheit der Absolventen und Absolventinnen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen; Übernahmequote allerdings deutlich gesunken

Von allen Absolventen und Absolventinnen, die ihre Ausbildung im Jahr 2020 erfolgreich abgeschlossen hatten, wurden 71 % von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen (Westdeutschland: 71 %). Damit wurden deutlich weniger übernommen als im Jahr zuvor, als die Übernahmequote noch 77 % betrug (Westdeutschland: 76 %). Mit der Corona-Pandemie haben sich somit die Chancen, nach erfolgreich beendeter Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb zu wechseln, deutlich verringert.

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist dramatisch eingebrochen; Corona-Krise hat die Nutzung von E-Learning befördert

Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist dramatisch eingebrochen. Nur noch 34 % der ostdeutschen Betriebe unterbreiteten ihren Beschäftigten Qualifizierungsangebote. Im Jahr vor der Corona-Krise waren es noch 55 %. Mit der stark rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ging auch die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten drastisch zurück. Im Jahr 2020 wurden nur noch 18 % der ostdeutschen Beschäftigten mit Unterstützung ihrer Betriebe weitergebildet – so wenige wie noch nie. Von allen ostdeutschen Betrieben mit Weiterbildung haben 43 % E-Learning genutzt (Westdeutschland: 51 %). Von diesen haben wiederum

mehr als zwei Drittel (69 %) angegeben, dass sie E-Learning wegen der Corona-Krise genutzt haben (Westdeutschland: 74 %).

Tarifbindung weiter rückläufig; Reichweite von Tarifverträgen im Osten nach wie vor geringer als im Westen

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten um jeweils zwei Prozentpunkte gesunken. Nur noch 18 % aller ostdeutschen Betriebe sind durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden. In diesen Betrieben mit Tarifvertrag arbeiten 43 % aller ostdeutschen Beschäftigten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland anteilig nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Ostdeutschland. Rund jeder vierte nicht tarifgebundene Betrieb (24 %) gab an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Westdeutschland: 31 %).

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

Im Jahr 2020 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst in Ostdeutschland über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 2.850 Euro je Vollzeitbeschäftigten. Arbeitnehmer und in Arbeitnehmerinnen in Ostdeutschland verdienten damit 86 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland. Größere Betriebe zahlen ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe. In Ostdeutschland liegen die Verdienste von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten rund 18 % unter dem ostdeutschen Durchschnittsverdienst, in Großbetrieben um 15 % darüber.

Lücke bei der Umsatzproduktivität zwischen Ost und West weiter verringert; Ausbruch der Corona-Pandemie hat Umsatzerwartungen deutlich eingetrübt

Im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten (in VZÄ) in Ostdeutschland rund 143 Tsd. Euro. Dies entspricht 75 % des westdeutschen Niveaus. Die Lücke bei der Umsatzproduktivität hat sich damit weiter verringert. Die aktuelle Krise blieb allerdings nicht ohne Auswirkungen auf die Geschäftserwartungen der Betriebe. Etwa jeder dritte Betrieb in Ostdeutschland rechnete mit Umsatzrückgängen: Im Vergleich zum Vorjahr fast dreimal so viele Betriebe.

1. EINFÜHRUNG

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

Die Befragung, deren Ergebnisse im vorliegenden Bericht präsentiert werden, wurde schwerpunktmäßig im dritten Quartal des Jahres 2020 durchgeführt. Die Daten spiegeln somit den Stand nach dem Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören Befunde zu den spezifischen Strukturmerkmalen der ostdeutschen Wirtschaft (Kapitel 3), zur Beschäftigungsentwicklung, Struktur von Personaleinstellungen und Personalabgängen sowie Beschäftigungsaussichten (Kapitel 5) sowie zur Entwicklung der Fachkräftenachfrage und zum Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6). Diese werden ergänzt um Ausführungen zur Entwicklung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8), zur Tarifbindung und zu Verdiensten (Kapitel 9 und 10) sowie zur Umsatzproduktivität und zu Umsatzerwartungen (Kapitel 11). Die Ergebnisse zu den genannten, regelmäßig abgefragten Aspekten werden ergänzt um empirische Befunde zu weiteren, zusätzlich aufgenommenen Themen. In der aktuellen Befragung sind dies vor allem Daten zur Betroffenheit von der Corona-Krise und den betrieblichen Reaktionen zur Bewältigung der mit dieser Krise verbundenen, negativen Auswirkungen sowie zur Beurteilung der Maßnahmen der Politik (Kapitel 4).

2. DATENBASIS

Für die Befragung des Jahres 2020 liegen verwertbare Interviews von rund 6,2 Tsd. ostdeutschen Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 433 Tsd. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland. Mit der Stichprobe wurden 1,4 % der genannten Betriebe erfasst, in denen 4,9 % aller Beschäftigten tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhabern und Inhaberinnen, Geschäftsführern und Geschäftsführerinnen bzw. leitenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Ostdeutschland ansässiger Betriebe erfolgte in den Monaten Juli bis November 2020. Die Daten spiegeln somit den Stand nach dem Ausbruch des Coronavirus in Deutschland wider.

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

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

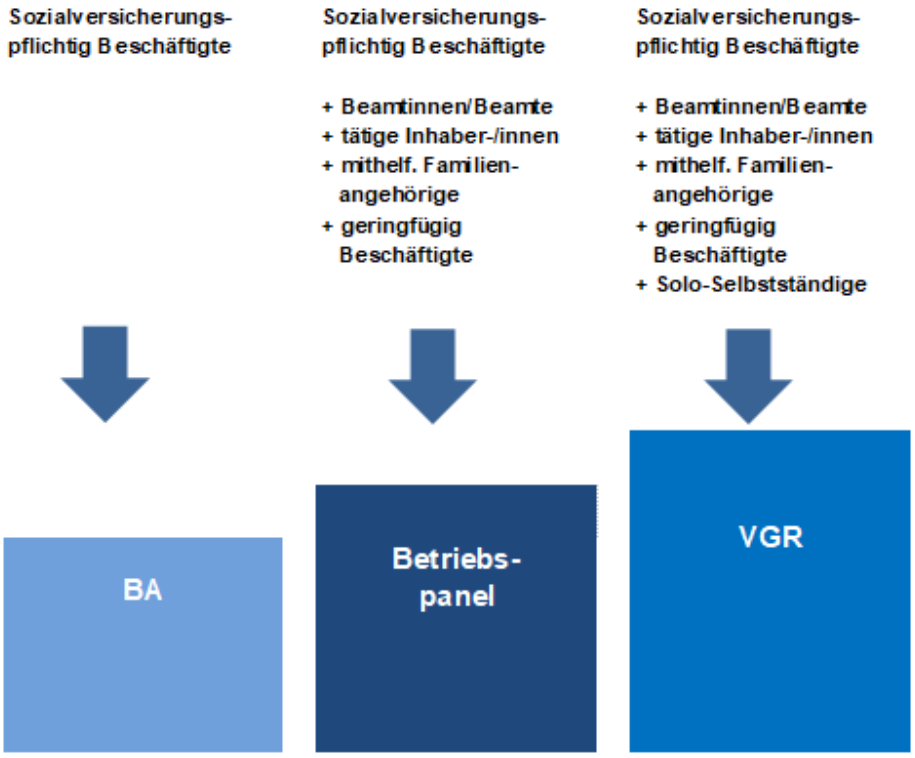
(1) Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig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

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

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

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

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



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2020, Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder

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

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

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

Tabelle 1: Systematik der Branchen

Branche	Unterbranchen
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	• Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	• Bergbau und Gewinnung von Steinen • Energie- und Wasserversorgung
Verarbeitendes Gewerbe	• Nahrungsmittelindustrie • Verbrauchsgüterindustrie • Produktionsgüterindustrie • Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterindustrie
Baugewerbe	• Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau) • Baunebengewerbe (Bauinstallation)
Handel und Reparatur	• Groß- und Einzelhandel • Kraftfahrzeughandel und Kfz-Reparatur
Verkehr, Information und Kommunikation	• Verkehr und Lagerei (Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft) • Information und Kommunikation
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	• Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Kreditinstitute; Versicherungen)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	• Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung • Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung und Entwicklung • Werbung und Marktforschung • Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften • Wach- und Sicherheitsdienste • Garten- und Landschaftsbau
Erziehung und Unterricht	• Erziehung und Unterricht (Kindergärten, Schulen, Universitäten)
Gesundheits- und Sozialwesen	• Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime)
Übrige Dienstleistungen	• Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe • Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport • sonstige, überw. persönliche Dienstleistungen (Friseur, Kosmetik)
Organisationen ohne Erwerbszweck	• Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen; politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen)
Öffentliche Verwaltung	• Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

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

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

Im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2020 beziehen sich die Beschäftigtenangaben in der Regel auf den Stichtag 30.06.2020 bzw. auf das erste Halbjahr 2020. Dies gilt auch für die Lohnangaben sowie Angaben zur Tarifbindung. Angaben zum Umsatz, Export, zu Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der vorliegenden Befragung 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen.

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

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

3. BETRIEBSSTRUKTUR

In ganz Deutschland ist die Arbeitslosigkeit infolge der Corona-Krise gestiegen. Das Ausmaß der negativen Effekte ist allerdings von Region zu Region unterschiedlich. Eine Erklärung für die starke regionale Streuung des Corona-Effekts liefert u. a. die jeweilige Branchenstruktur. Besonders betroffen sind Regionen, in denen diejenigen Branchen, die unter dem Lockdown verstärkt zu leiden hatten, überproportional vertreten sind.[1] Vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis wird nachfolgend dargestellt, wie sich die ostdeutsche Betriebslandschaft strukturiert und in welchen Merkmalen Unterschiede zu Westdeutschland bestehen. Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen solche Strukturmerkmale wie Branche, Betriebsgröße und Betriebsalter.

3.1 Branchenstruktur

In Ostdeutschland gibt es rund 433 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen ist ähnlich wie in Westdeutschland: Mehr als ein Drittel der Betriebe entfällt auf nur zwei Branchen: Unternehmensnahe Dienstleistungen (19 % aller Betriebe) sowie Handel und Reparatur (18 %). Im Gegensatz zur Branche Handel und Reparatur, welche sich im Wesentlichen aus Einzel- und Großhandel zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleistungen recht unterschiedliche Bereiche, angefangen von der Rechts- und Steuerberatung über die Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften. Die sehr heterogene Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen zeichnet sich nicht nur durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus, sondern beschäftigt auch mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als andere Branchen. Von den hochgerechnet rund 7,2 Mio. sozial- und nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Ostdeutschland sind allein 15 % in Betrieben der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen tätig. Noch etwas mehr Beschäftigte arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen (16 %). Im Verarbeitenden Gewerbe sind 15 % tätig. Die genannten Branchen haben damit einen stärkeren Einfluss auf bestimmte Entwicklungen bzw. auf ermittelte Durchschnittswerte für Ostdeutschland insgesamt - z. B. im Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung - als vergleichsweise kleine Branchen wie z. B. die Branche der Finanz- und Versicherungsdienstleister (1 % aller Beschäftigten). Während bei der Verteilung der Betriebe auf die einzelnen Branchen mittlerweile keine Unterschiede mehr zwischen Ost und West bestehen, bestehen größere Diskrepanzen bei den Beschäftigtenanteilen der einzelnen Bereiche der

[1] Böhme, S. u. a.: Warum der coronabedingte Anstieg der Arbeitslosigkeit in manchen Regionen deutlich höher ausfällt als in anderen, in: IAB-Forum, 4. September 2020.

Wirtschaft. In dieser Hinsicht fällt vor allem das Verarbeitende Gewerbe auf. Die Anteile dieser Branche an den Betrieben sind mit 7 bzw. 8 % nahezu identisch. Im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe sind allerdings nur 15 % aller Beschäftigten tätig. In Westdeutschland stellt das Verarbeitende Gewerbe 19 % aller Arbeitsplätze und ist damit nach wie vor die mit Abstand beschäftigungsstärkste Branche (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Ost- und Westdeutschland 2020

Branche	Betriebe		Beschäftigte	
	Ost	West	Ost	West
	%		%	
Land- und Forstwirtschaft	3	3	1	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	1	1	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	7	8	15	19
Baugewerbe	12	11	7	6
Handel und Reparatur	18	19	12	15
Verkehr, Information, Kommunikation	7	7	9	9
Finanz- u. Versich.-dienstleistungen	3	3	1	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	19	15	15
Erziehung und Unterricht	3	3	5	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	10	16	14
Übrige Dienstleistungen	13	13	7	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	2	2	2	1
Öffentliche Verwaltung	1	1	8	6
Insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Rundungsdifferenzen möglich

Dass die Betriebe des westdeutschen Verarbeitenden Gewerbes – trotz eines nahezu identischen Betriebsanteils – einen höheren Beschäftigtenanteil aufweisen als in Ostdeutschland, hängt mit der unterschiedlichen Größe der Betriebe in Ost und West zusammen. Über die entsprechenden Strukturen informiert der nächste Abschnitt.

3.2 Größenstruktur

Von den rund 433 Tsd. Betrieben mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland entfallen fast drei Viertel (71 %) auf sogenannte Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. In Westdeutschland stellen Kleinstbetriebe zwar ebenfalls die meisten Betriebe. Mit 67 % ist deren Anteil aber nicht ganz so groß wie in Ostdeutschland. Die ostdeutsche Wirtschaft ist somit in noch stärkerem Maß durch Kleinstbetriebe geprägt als die westdeutsche. Im Durchschnitt haben ostdeutsche Betriebe 17, westdeutsche rund 20 Beschäftigte. Über alle Betriebe hinweg betrachtet sind ostdeutsche Betriebe somit nicht wesentlich kleiner als westdeutsche (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte		Durchschnittliche Zahl der Beschäftigten pro Betrieb	
	Ost	West	Ost	West	Ost	West
	%		%		Anzahl	
< 10 Beschäftigte	71	67	18	15	4	4
10 bis 49 Beschäftigte	23	27	28	27	20	20
50 bis 249 Beschäftigte	5	5	30	26	99	99
ab 250 Beschäftigte	1	1	25	32	605	687
Insgesamt	**100**	**100**	**100**	**100**	**17**	**20**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Rundungsdifferenzen möglich

Bemerkenswerte Unterschiede zwischen Ost und West bestehen allerdings bei Großbetrieben, also Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten. In Ostdeutschland arbeitet rund jeder bzw. jede vierte Beschäftigte (25 %) in einem Großbetrieb, in Westdeutschland demgegenüber fast ein Drittel (32 %). Die beschriebenen Unterschiede spiegeln sich in der durchschnittlichen Größe der Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten wider. Ostdeutsche Betriebe dieser Größenklasse beschäftigen im Durchschnitt nur 605, westdeutsche dagegen 687 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ostdeutsche Großbetriebe sind also im Durchschnitt deutlich kleiner als jene im Westen Deutschlands.

Mit den aufgezeigten Unterschieden verbinden sich spezifische Vor- und Nachteile. Aufgrund der geringeren Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes, einer Branche, die traditionell überdurchschnittlich stark vom Export lebt, kann Ostdeutschland insgesamt weniger stark von den Vorteilen der weltweiten Nachfrage nach Industriegütern profitieren als Westdeutschland.[2] Dies betrifft z. B. die Realisierung von Beschäftigungspotenzialen und Lohnzuwächsen. Gleichzeitig ist die ostdeutsche Wirtschaft weniger stark von möglichen Turbulenzen und Krisen auf den Weltmärkten betroffen als die westdeutsche. Dies wurde z. B. während der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 deutlich. Das Verarbeitende Gewerbe ist über den Bezug von Vorleistungen und den Export von Gütern global verflochten. Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie sind internationale Wertschöpfungsketten massiv beeinträchtigt worden. Das Problem gestörter Lieferketten und infolgedessen ausbleibender Vorleistungszulieferungen wiegt insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe schwer. Während in den Bereichen

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

Handel und Dienstleistungen weniger als 40 % des Produktionswerts auf Vorleistungen zurückgehen, beträgt dieser Anteil im Verarbeitenden Gewerbe 65 %. Das Verarbeitende Gewerbe ist nicht nur über den Vorleistungsbezug, sondern ebenfalls über den Absatz von Vorleistungs- und Endgütern intensiv in internationale Wertschöpfungsketten eingebunden. Über die Hälfte der Nachfrage im Verarbeitenden Gewerbe ist auf Exporte zurückzuführen.[3] Aufgrund des geringeren Gewichts des Verarbeitenden Gewerbes in Ostdeutschland dürften sich globale Krisen auf den ostdeutschen Arbeitsmarkt tendenziell weniger stark auswirken als auf den westdeutschen.

3.3 Betriebsalter

Junge Unternehmen bzw. Neugründungen sind für die Gesamtwirtschaft wichtig, da sie den Wettbewerb verstärken und neue Arbeitsplätze schaffen. Sie benötigen nach dem Markteintritt jedoch einige Zeit, um sich zu etablieren. In dieser Etablierungsphase sind sie besonders anfällig für mögliche Krisen. Von den derzeit rund 433 Tsd. ostdeutschen Betrieben mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden 87 % erst nach 1990 gegründet. Lediglich 13 % sind vorher gegründet worden (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Betriebe und Beschäftigte nach Gründungsjahr in Ost- und Westdeutschland 2020

Gründungsjahr	Betriebe		Beschäftigte	
	Ost	West	Ost	West
	%		%	
vor 1990	13	33	24	57
1990 bis 1999	31	14	38	11
2000 bis 2009	22	20	18	13
ab 2010	31	29	17	15
Summe	**100**	**100**	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Die Differenz zu 100 % aufgrund fehlender Angaben zum Gründungsjahr.

In Westdeutschland ist der Anteil von „etablierten“ Betrieben mit 33 % mehr als doppelt so hoch. Im Hinblick auf die „jungen Betriebe“, d. h. ab 2010 gegründete Betriebe, bestehen hingegen kaum Unterschiede. In Ost und West sind gleichermaßen rund 30 % der Betriebe erst ab 2010 gegründet worden. In den älteren, etablierteren und damit tendenziell weniger krisenanfälligen Betrieben sind nur 24 % aller ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. In Westdeutschland ist der entsprechende Anteil mehr als doppelt so hoch (57 %).

[3] Vgl. https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2020/heft/6/beitrag/europa-in-der-corona-krise-europaeische-lieferketten-muessen-europaeisch-wiederbelebt-werden.html (Zugriff: 25.05.2021).

Fazit: Rund 30 Jahre nach der Wiedervereinigung haben sich die ost- und westdeutsche Wirtschaft stark angenähert. In einigen wesentlichen Merkmalen bestehen aber immer noch Unterschiede. Ostdeutsche Betriebe sind im Durchschnitt jünger und kleiner als jene in Westdeutschland. Bei der Branchenstruktur fällt vor allem das Verarbeitende Gewerbe auf: Der Anteil dieser Branche am Betriebsbestand ist in Ost und West zwar nahezu identisch, der Anteil an den Beschäftigten ist in Ostdeutschland jedoch deutlich kleiner als in Westdeutschland. Die bestehenden Strukturdifferenzen sind insofern von Bedeutung, als die genannten Merkmale – auch unabhängig von temporären Krisen wie der derzeitigen Corona-Pandemie - einen nicht unerheblichen Einfluss auf die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit ausüben und damit letztlich auch die regionalen Entwicklungsmöglichkeiten beeinflussen. Die derzeitige Corona-Krise kann als Katalysator wirken, d. h. vorhandene strukturelle Vor- und Nachteile, die sich aus der Struktur der Betriebslandschaft ableiten, verstärken. Über das konkrete Ausmaß der Effekte der Corona-Pandemie auf die ostdeutsche Wirtschaft sowie die Strategien der Betriebe zur Bewältigung der negativen Folgen informiert das folgende Kapitel 4.

4. CORONA-KRISE

Die Corona-Pandemie erschüttert die globale Wirtschaft. Länderübergreifende Lieferketten brachen binnen kürzester Zeit zusammen, die weltweite Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen stürzte ab, die Aktienmärkte fielen ins Bodenlose. Die Folgen spürt nicht zuletzt die deutsche Exportwirtschaft. Doch anders als in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 trifft es auch den heimischen Dienstleistungssektor mit voller Wucht, da infolge steigender Infektionszahlen weitreichende Verbote und Einschränkungen beschlossen wurden (siehe Chronologie).

Chronologie der Corona-Krise im Jahr 2020

27.01.2020: Ende Januar erreicht das Coronavirus offiziell Deutschland. Erster bestätigter Fall in Deutschland.

11.03.2020: Die Politik kündigt weitreichende Verbote und Einschränkungen an, um die weitere Ausbreitung des Virus in Deutschland einzudämmen.

13.03.2020: Schließung von Schulen und Kitas bis zum Ende der Osterferien. Bundesregierung kündigt Hilfen für die Wirtschaft an. Bundestag und Bundesrat beschließen im Eilverfahren Erleichterungen für die Kurzarbeit.

19.03.2020: Erster Lockdown. Geschäfte – bis auf Supermärkte und andere Läden, die der Versorgung dienen – werden ebenso geschlossen wie Kneipen, Clubs, Kinos, Spielplätze, Schwimmbäder, Sportanlagen, Museen, Messen, Fitnessstudios etc.

06.05.2020: Infektionszahlen fallen, Bund und Länder beschließen Beendigung der Maßnahmen. Alle Geschäfte dürfen unter Hygiene-Auflagen wieder öffnen.

29.10.2020: Zweiter Lockdown. Bund und Länder beschließen erneut Verbote. Restaurants und Kneipen müssen wieder schließen, genauso wie Kosmetikstudios, Massagepraxen, Tattoo- und Fitnessstudios oder Kinos. Offen bleiben Schulen, Kindergärten, der Groß- und Einzelhandel und Friseurläden.

Im folgenden Kapitel wird dargestellt, welche Branchen der ostdeutschen Wirtschaft besonders von der Krise betroffen sind, und mit welchen Maßnahmen die betroffenen Betriebe auf die erheblichen negativen Folgen der angeordneten Einschränkungen zur Eindämmung der Pandemie reagierten. Im Anschluss daran wird dargestellt, welche Effekte die Corona-Krise auf die Nutzung von Homeoffice hat. Abschließend wird gezeigt, wie die Betriebe die Maßnahmen der Politik zur Bewältigung der Krise beurteilen.

4.1 Ausmaß der Corona-Krise

Die große Mehrheit - fast zwei Drittel der Betriebe in Ostdeutschland (63 %) - gab an, dass sich die Corona-Pandemie wirtschaftlich negativ auf ihr Unternehmen ausgewirkt hat. Damit sind anteilig ähnlich viele Betriebe betroffen wie in Westdeutschland (65 %). Neben den zahlreichen Betrieben, die mit erheblichen negativen Folgen der Krise zu kämpfen haben und deren wirtschaftliches Überleben bedroht ist, gibt es auf der anderen Seite auch Betriebe, die von der Krise durch steigende Umsätze profitieren konnten: in Ost und West rund jeder fünfte Betrieb (vgl. Tabelle 5).

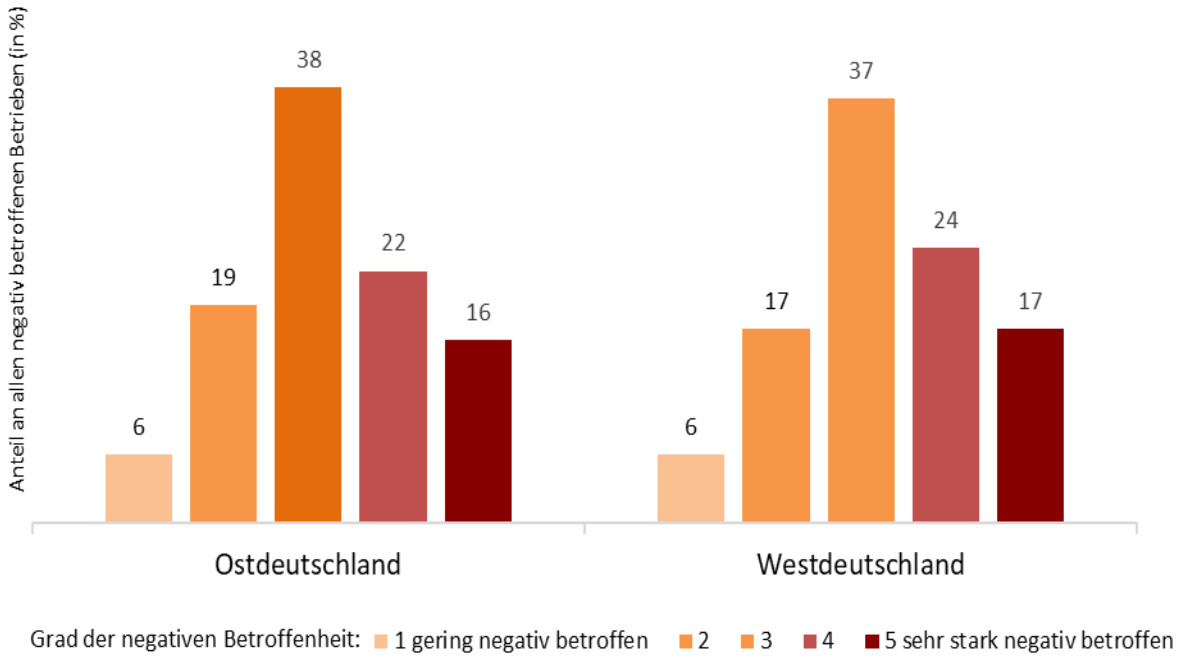
Tabelle 5: Betriebe nach Art der Corona-Betroffenheit in Ost- und Westdeutschland

Von Corona…	Ost	West
	%	
negativ betroffene Betriebe	63	65
nicht betroffene Betriebe	27	23
positiv betroffene Betriebe	19	20
Summe	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Rundungsdifferenzen möglich

Beim Ausmaß der negativen Betroffenheit sind Ost und West nahezu identisch, wie die folgende Abbildung 2 belegt.

Abbildung 2: Ausmaß der negativen wirtschaftlichen Betroffenheit von der Corona-Krise in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede. Das Spektrum erstreckt sich von der Öffentlichen Verwaltung mit einem Anteil von lediglich 24 % wirtschaftlich negativ Betroffener bis hin zur Branche Übrige Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur/Sport) mit 87 % wirtschaftlich negativ betroffener Betriebe (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Ausmaß der Betroffenheit nach Branchen in Ostdeutschland

Branche	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Ausmaß der Betroffenheit				
		1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	%	%				
Land- und Forstwirtschaft	55	4	18	34	30	14
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	34	20	35	30	8	7
Verarbeitendes Gewerbe	69	5	22	46	19	7
Baugewerbe	38	7	27	51	10	5
Handel und Reparatur	67	6	19	40	25	11
Verkehr, Information, Kommunikation	68	2	16	36	32	15
Finanz- und Versicherungsdienstl.	60	3	33	48	8	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	56	7	18	39	19	17
Erziehung und Unterricht	68	3	20	29	32	16
Gesundheits- und Sozialwesen	68	12	26	39	16	7
Übrige Dienstleistungen	87	2	7	25	28	37
Organisationen ohne Erwerbszweck	49	5	25	39	16	14
Öffentliche Verwaltung	24	6	20	50	5	19
Insgesamt	**63**	**6**	**19**	**38**	**22**	**16**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Im Hinblick auf die Betriebsgrößenklassen bestehen kaum Unterschiede. In allen vier ausgewiesenen Größen sind mindestens 60 % der Betriebe wirtschaftlich negativ betroffen. Unterschiede bestehen allerdings beim Ausmaß der Betroffenheit: Je kleiner ein betroffener Betrieb, umso stärker wurden die negativen Effekte von den Befragten eingeschätzt. Rund 40 % der Kleinstbetriebe, die von der Krise betroffen sind, beurteilten die negativen Effekte als stark bis sehr stark. Bei den betroffenen Großbetrieben war der entsprechende Anteil mit 30 % rund 10 Prozentpunkte kleiner (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Ausmaß der negativen Betroffenheit nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Ausmaß der negativen Betroffenheit				
		1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	%	%				
< 10 Beschäftigte	63	5	17	38	23	17
10 bis 49 Beschäftigte	61	7	23	37	20	13
50 bis 249 Beschäftigte	65	7	25	37	21	10
ab 250 Beschäftigte	60	11	25	35	21	9
Insgesamt	**63**	**6**	**19**	**38**	**22**	**16**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Junge Unternehmen sind offensichtlich stärker negativ betroffen als ältere, am Markt etablierte und mit üblicherweise größeren finanziellen Rücklagen ausgestattete Betriebe (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 8: Ausmaß der negativen Betroffenheit nach Gründungsjahr in Ostdeutschland

Gründungsjahr	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Ausmaß der negativen Betroffenheit				
		1 gering	2	3	4	5 sehr stark
	%	%				
vor 1990	58	7	21	37	19	16
1990 bis 1999	59	6	21	39	22	12
2000 bis 2009	63	6	17	39	22	15
ab 2010	69	5	16	37	23	19
Insgesamt	**63**	**6**	**19**	**38**	**22**	**16**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die Betriebe wurden danach gefragt, welche negativen Effekte die Corona-Pandemie auf ihr Unternehmen hatte. Auf dem ersten Platz der Nennungen rangiert - mit großem Abstand zu den nachfolgenden Nennungen - der Rückgang der Nachfrage. Mehr als drei Viertel der Betroffenen mussten wegen der Corona-Pandemie Umsatzeinbrüche hinnehmen. Auf dem zweiten Platz folgen Liquiditätsengpässe (44 %). Solche Engpässe wurden besonders häufig genannt in den beiden Branchen Übrige Dienstleistungen und Verkehr, Information/Kommunikation. Von Schwierigkeiten bei der Beschaffung – insgesamt auf Rang drei der Nennungen – waren überdurchschnittlich stark das Verarbeitende Gewerbe und der Handel betroffen.

Behördlich angeordnete Schließungen erstreckten sich vor allem auf den Bereich Erziehung und Unterricht sowie die Übrigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 9).[4]

Tabelle 9: Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise nach Branchen in Ostdeutschland

Branche	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Art der negativen Auswirkungen					
		A	B	C	D	E	F
	%	%					
Land- und Forstwirtschaft	55	60	18	38	21	33	38
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	34	78	12	56	53	21	13
Verarbeitendes Gewerbe	69	88	10	50	35	41	16
Baugewerbe	38	80	1	60	36	44	19
Handel und Reparatur	67	83	44	54	26	40	14
Verkehr, Information/Kommunikation	68	94	15	29	32	56	21
Finanz- und Versicherungsdienstl.	60	99	26	7	47	36	28
Unternehmensnahe Dienstleist.	56	79	15	35	42	48	35
Erziehung und Unterricht	68	61	74	12	39	37	18
Gesundheits- und Sozialwesen	68	85	21	41	47	29	26
Übrige Dienstleistungen	87	86	77	30	24	58	17
Organisationen ohne Erwerbszweck	49	56	45	13	21	29	45
Öffentliche Verwaltung	24	37	68	20	70	11	24
Insgesamt	**63**	**83**	**34**	**39**	**34**	**44**	**22**

A Rückgang Nachfrage
B Angeordnete Schließung
C Probleme bei Beschaffung
D Personelle Engpässe
E Liquiditätsengpässe
F Sonstiges

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Im Hinblick auf die einzelnen Größenklassen zeigt sich, dass kleinere Betriebe stärker von Umsatzeinbrüchen betroffen waren als größere Betriebe. Erhebliche Unterschiede bestehen auch bei der Sicherstellung der Liquidität. Fast jeder zweite, von der Corona-Pandemie betroffene Kleinstbetrieb (47 %) berichtete von Liquiditätsengpässen, aber lediglich 9 % der Großbetriebe (vgl. Tabelle 10).

[4] Unter „Sonstiges“ fallen z. B. Verbot von Kundenkontakten oder die Anschaffung von Desinfektionsmitteln, Trennwänden u. ä. infolge der Umsetzung der von Bund und Ländern verordneten Hygienevorschriften und Abstandspflichten.

Tabelle 10: Art der negativen Auswirkungen durch die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit negativer Betroffenheit	Art der negativen Auswirkungen					
		A	B	C	D	E	F
	%	%					
< 10 Beschäftigte	63	85	35	37	28	47	21
10 bis 49 Beschäftigte	61	79	32	46	48	39	25
50 bis 249 Beschäftigte	65	73	34	47	61	27	23
ab 250 Beschäftigte	60	68	31	54	76	9	26
Insgesamt	**63**	**83**	**34**	**39**	**34**	**44**	**22**

A Rückgang Nachfrage
B Angeordnete Schließung
C Probleme bei Beschaffung
D Personelle Engpässe
E Liquiditätsengpässe
F Sonstiges

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Betriebsschließungen und Insolvenzen

Diejenigen Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen sind, wurden zusätzlich danach gefragt, ob die veränderte Situation zu einer zeitweisen oder teilweisen Schließung Ihres Betriebs geführt hatte (nicht gemeint sind hiermit behördlich angeordnete Betriebsschließungen). Jeder dritte Befragte gab an, dass sein Betrieb zeitweise oder teilweise geschlossen werden musste – mit extremen Unterschieden zwischen den Branchen. Auf der einen Seite gibt es Branchen wie das Baugewerbe, wo lediglich 8 % der Betriebe zeitweise geschlossen werden mussten und Schließungen somit eher eine Ausnahme darstellten, auf der anderen Seite Branchen wie Erziehung und Unterricht oder Übrige Dienstleistungen, wo die große Mehrheit der Betriebe von Schließungen betroffen waren (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Temporäre Betriebsschließungen nach Branchen in Ostdeutschland

Branche	Betrieb zeitweise oder teilweise geschlossen?	
	Ja	Nein
	%	
Land- und Forstwirtschaft	10	90
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	20	80
Verarbeitendes Gewerbe	18	82
Baugewerbe	8	92
Handel und Reparatur	37	63
Verkehr, Information, Kommunikation	18	82
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	30	70
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	78
Erziehung und Unterricht	63	37
Gesundheits- und Sozialwesen	26	74
Übrige Dienstleistungen	60	40
Organisationen ohne Erwerbszweck	40	60
Öffentliche Verwaltung	30	70
Insgesamt	**32**	**68**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Im Gegensatz zur Branche lässt sich beim Merkmal „Größe“ kein signifikanter Unterschied zwischen den ausgewiesenen Gruppen feststellen (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Temporäre Betriebsschließungen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Betrieb zeitweise oder teilweise geschlossen?	
	Ja	Nein
	%	%
< 10 Beschäftigte	33	67
10 bis 49 Beschäftigte	29	71
50 bis 249 Beschäftigte	26	74
ab 250 Beschäftigte	33	67
Insgesamt	**32**	**68**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Existenzbedrohungen und drohende Insolvenzen

Von den negativ betroffenen Betrieben gaben 17 % an, dass die Existenz des Betriebes wegen der Corona-Pandemie gefährdet sei (Westdeutschland: 18 %). Hierbei ist zu unterscheiden nach dem Grad der negativen Betroffenheit. Bei den relativ gering negativ betroffenen Betrieben betraf dies nur vergleichsweise wenige Betriebe. Bei denjenigen, die stark oder sehr stark negativ betroffen sind, sieht mehr als jeder dritte Befragte die Existenz seines Unternehmens bedroht (vgl. Tabelle 13).

Tabelle 13: Existenzbedrohungen und Insolvenzen nach Ausmaß der negativen Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Ostdeutschland

Ausmaß der negativen Betroffenheit	Betrieb ist in seiner Existenz bedroht	Ja, in Existenz bedroht und...		
		steht vor Geschäftsaufgabe	steht vor Insolvenz	steht nicht vor Aufgabe/Insolvenz
	%	%		
gering bis mittel negativ betroffen	5	1	2	97
stark bis sehr stark negativ betroffen	37	6	4	91
Insgesamt	**17**	**5**	**4**	**92**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Ein Teil der Betriebe stand zum Zeitpunkt der Befragung vor der Geschäftsaufgabe (5 %) oder der Insolvenz (4 %). Der Blick auf die einzelnen Größenklassen zeigt, dass überdurchschnittlich häufig Kleinstbetriebe gefährdet sind (vgl. Tabelle 14).[5]

Tabelle 14: Existenzbedrohungen und Insolvenzen nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Betrieb ist in seiner Existenz bedroht	Ja, in Existenz bedroht und...		
		steht vor Geschäftsaufgabe	steht vor Insolvenz	steht nicht vor Geschäftsaufgabe
	%	%		
< 10 Beschäftigte	18	6	4	91
10 bis 49 Beschäftigte	13	3	3	94
50 bis 249 Beschäftigte	9	3	4	93
ab 250 Beschäftigte	5	0	13	87
Insgesamt	**17**	**5**	**4**	**92**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

[5] In Westdeutschland waren 20 % der Kleinstbetriebe mit negativen Auswirkungen durch Corona in ihrer Existenz bedroht, 14 % der Kleinbetriebe, 9 % der Mittelbetriebe und 4 % der Großbetriebe.

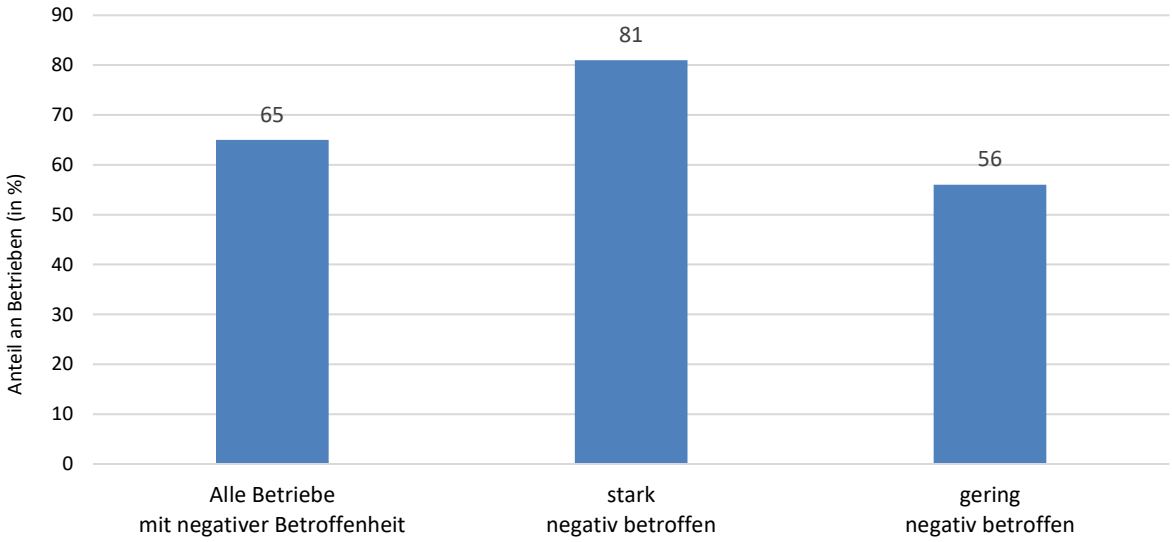
Fast jeder fünfte Betrieb dieser Größe (18 %), der negativ von der Corona-Pandemie betroffen ist, ist in seiner Existenz bedroht. Mit steigender Größe sinkt der Anteil von existenzbedrohten Betrieben. In allen Größenklassen sah die große Mehrheit der gefährdeten Betriebe perspektivisch noch Chancen auf ein „Überleben".

Diese Einschätzungen wurden im dritten Quartal des Jahres 2020 getroffen – also noch vor dem zweiten Lockdown, so dass der Anteil von insolvenzgefährdeten Betrieben im weiteren Verlauf der Krise noch höher ausfallen könnte.

Inanspruchnahme finanzieller Hilfen

Betriebe, die wirtschaftlich negativ von der Corona-Pandemie betroffen waren, wurden danach gefragt, ob sie aufgrund der wirtschaftlichen Schwierigkeiten finanzielle Unterstützungsleistungen des Bundes, der Länder oder der Kommunen, wie z. B. Zuschüsse, Einmalzahlungen, Steuerstundungen oder Kredite in Anspruch genommen haben. Hiermit ist nicht das Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit gemeint. In Ostdeutschland nahmen rund zwei Drittel (65 %) der betroffenen Betriebe solche Unterstützungsleistungen in Anspruch (Westdeutschland: 54 %), wobei auch hier wieder erhebliche Unterschiede in Abhängigkeit vom Grad der negativen Betroffenheit zu beobachten waren (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Inanspruchnahme von finanziellen Unterstützungsleistungen des Bundes, der Länder oder der Kommunen



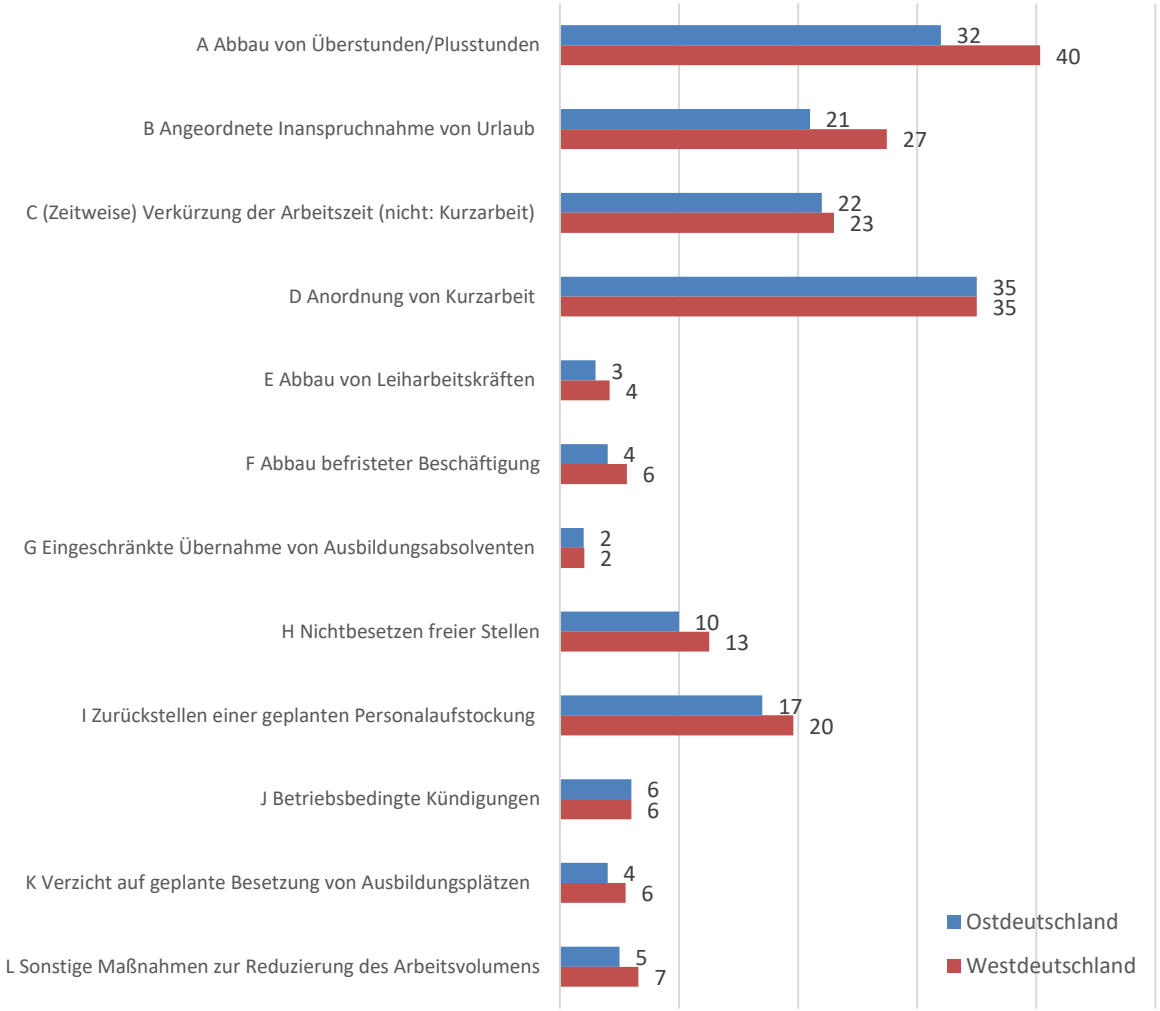
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Teilgesamtheit: Betriebe mit negativen Auswirkungen durch Corona

Dass trotz der massiven negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie bislang vergleichsweise wenige Betriebe vor der Geschäftsaufgabe oder der Insolvenz standen, und ein „Betriebssterben" größeren Ausmaßes vorerst nicht eingetreten ist, dürfte auch auf die umfangreichen finanziellen Hilfen zurückzuführen sein.

4.2 Personalmaßnahmen der Betriebe in Reaktion auf die Corona-Pandemie

Die Betriebe wurden danach gefragt, wie sie auf die Corona-Pandemie reagiert haben. Die Frage lautete: Im Folgenden werden verschiedene personalpolitische Maßnahmen genannt. Bitte geben Sie jeweils an, ob diese Maßnahmen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle als Reaktion auf die Corona-Pandemie durchgeführt werden oder wurden. Die Frage richtete sich an alle Betriebe – unabhängig von der konkreten Corona-Betroffenheit. Den Betrieben wurde eine Liste mit möglichen Maßnahmen, angefangen von einem Abbau von Überstunden über die Anordnung von Kurzarbeit bis hin zu Entlassungen, vorgelegt. Fast zwei Drittel (63 %) der ostdeutschen Betriebe haben in Reaktion auf die Corona-Krise mindestens eine der genannten Maßnahmen durchgeführt (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Personalpolitische Maßnahmen der Betriebe zur Bewältigung der negativen Auswirkungen der Corona-Krise



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Mehrfachnennungen möglich

Die mit Abstand häufigste war Kurzarbeit. Diese musste in mehr als jedem dritten Betrieb angeordnet werden (35 %). Auf dem zweiten Rang folgte der Abbau von angesammelten

Überstunden bzw. der Aufbau von sogenannten Minusstunden auf Arbeitszeitkonten. Von Relevanz waren auch Arbeitszeitverkürzungen sowie die Anordnung von Urlaub, die von 22 bzw. 21 % der Betriebe genutzt wurden. 17 % verzichteten auf geplante Aufstockungen ihres Personals, 10 % auf vorgesehene Einstellungen. Lediglich 6 % mussten in Reaktion auf die Krise Personal abbauen.

Ob überhaupt Maßnahmen ergriffen werden mussten, hing stark von der betrieblichen Betroffenheit von den mit der Krise verbundenen Einschränkungen ab (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach dem Ausmaß der negativen Betroffenheit in Ostdeutschland

Ausmaß der Betroffenheit	Betriebe mit Maßnahmen	darunter mit folgenden Maßnahmen*											
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
	%	%											
negativ betroffene Betriebe	**83**	**42**	**29**	**29**	**52**	**4**	**6**	**2**	**14**	**24**	**8**	**6**	**7**
- gering bis mittel negativ	79	43	26	28	43	3	4	2	12	21	6	4	5
- stark bis sehr stark negativ	88	42	33	32	66	5	8	3	19	29	13	8	9
Insgesamt	**63**	**32**	**21**	**22**	**35**	**3**	**4**	**2**	**10**	**17**	**6**	**4**	**5**

A Abbau von Überstunden oder Plusstunden oder Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten
B Angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub
C (Zeitweise) Verkürzung der Arbeitszeit (nicht: Kurzarbeit)
D Anordnung von Kurzarbeit
E Abbau von Leiharbeitskräften
F Abbau befristeter Beschäftigung
G Eingeschränkte Übernahme von Ausbildungsabsolventen
H Nichtbesetzen freier Stellen
I Zurückstellen einer geplanten Personalaufstockung
J Betriebsbedingte Kündigungen
K Verzicht auf geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen
L Sonstige personalpolitische Maßnahmen zur Reduzierung des Arbeitsvolumens

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Mehrfachnennungen möglich

Insgesamt gab es in 83 % der Betriebe, die sich als negativ betroffen einordneten, eine oder mehrere der genannten Maßnahmen. Bei den Betrieben, die am stärksten negativ betroffen waren, betrug der Anteil sogar 88 %. Bei letzterer Gruppe musste in 66 % der Fälle Kurzarbeit angeordnet werden – deutlich mehr als im Durchschnitt. Der Anteil von Betrieben, die Personal entlassen mussten, fiel hier mit 13 % sogar rund doppelt so hoch aus wie im Durchschnitt der ostdeutschen Wirtschaft.

Im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel, in der Branche Verkehr, Information/Kommunikation, in der Branche Erziehung und Unterricht, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Übrigen Dienstleistungen ergriffen mindestens zwei Drittel aller Betriebe eine oder mehrere Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Pandemie.

In fast allen der genannten Branchen war Kurzarbeit das am häufigsten genutzte Instrument (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Ausgewählte personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Branchen in Ostdeutschland

Branche	Betriebe mit Maß-nahmen	darunter mit folgenden Maßnahmen*						
		A	B	C	D	H	I	J
	%	%						
Land- und Forstwirtschaft	40	22	11	7	7	6	9	4
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	40	31	16	15	10	6	10	2
Verarbeitendes Gewerbe	68	43	26	17	44	14	20	7
Baugewerbe	45	18	14	14	19	6	12	4
Handel und Reparatur	66	31	22	24	42	8	14	6
Verkehr, Information/Komm.	70	40	31	24	43	16	25	9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	58	30	18	32	27	5	12	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	56	28	19	19	29	9	19	5
Erziehung und Unterricht	79	49	31	31	32	12	23	7
Gesundheits- und Sozialwesen	70	44	18	24	34	11	18	3
Übrige Dienstleistungen	84	30	27	27	63	14	20	13
Organisationen ohne Erwerbszweck	51	33	11	28	2	6	3	4
Öffentliche Verwaltung	53	48	14	25	6	4	5	0
Insgesamt	**63**	**32**	**21**	**22**	**35**	**10**	**17**	**6**

A Abbau von Überstunden oder Plusstunden oder Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten
B Angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub
C (Zeitweise) Verkürzung der Arbeitszeit (nicht: Kurzarbeit)
D Anordnung von Kurzarbeit
H Nichtbesetzen freier Stellen
I Zurückstellen einer geplanten Personalaufstockung
J Betriebsbedingte Kündigungen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Mehrfachnennungen möglich

Die folgende Tabelle 17 zeigt die Ergebnisse für die einzelnen Größenklassen. Hierbei fällt auf, dass die Durchführung von Maßnahmen mit der Größe der Betriebe steigt. Nur 60 % aller Kleinstbetriebe führten eine oder mehrere Maßnahmen durch, aber 91 % aller Großbetriebe. Die Unterschiede überraschen, da der Anteil der wirtschaftlich negativ betroffenen Betriebe – wie weiter oben dargestellt – in allen vier ausgewiesen Größenklassen nahezu gleich groß ist. Bei der Anordnung von Kurzarbeit, der insgesamt am häufigsten genutzten Maßnahme, sind die Anteile relativ ausgeglichen. Auch bei der zeitweisen Reduzierung der vereinbarten Wochenarbeitszeit der Beschäftigten sind die Unterschiede verhältnismäßig gering. Erhebliche Differenzen bestehen dagegen bei der Besetzung von Stellen. Größere Betriebe haben hier naturgemäß größere Spielräume als kleinere. Während kleinere Betriebe selten Personalbedarf haben und entsprechend weniger häufig Einstellungen vornehmen, sind Einstellungen bei größeren Betrieben die Regel. Dementsprechend hat rund jeder dritte Großbetrieb auf die geplante Besetzung von freien Stellen (30 %) und/oder die Erweiterung seines Personalbestandes (34 %) verzichtet. Bei Kleinstbetrieben betrugen die entsprechenden Anteile lediglich 7 bzw. 14 %.

Tabelle 17: Ausgewählte personalpolitische Maßnahmen in Reaktion auf die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Maßnahmen	darunter mit folgenden Maßnahmen*						
		A	B	C	D	H	I	J
	%	%						
< 10 Beschäftigte	60	25	18	22	35	7	14	5
10 bis 49 Beschäftigte	68	45	28	21	37	16	22	8
50 bis 249 Beschäftigte	80	64	35	23	41	23	29	9
ab 250 Beschäftigte	91	84	32	28	34	30	34	6
Insgesamt	**63**	**32**	**21**	**22**	**35**	**10**	**17**	**6**

A Abbau von Überstunden oder Plusstunden oder Aufbau von Minusstunden auf Arbeitszeitkonten
B Angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub
C (Zeitweise) Verkürzung der Arbeitszeit (nicht: Kurzarbeit)
D Anordnung von Kurzarbeit
H Nichtbesetzen freier Stellen
I Zurückstellen einer geplanten Personalaufstockung
J Betriebsbedingte Kündigungen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020; *Mehrfachnennungen möglich

4.3 Veränderung des Produkt- bzw. Leistungsangebots infolge der Corona-Pandemie

Aufgrund der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Einschränkungen haben zahlreiche Betriebe ihr Produkt- bzw. Leistungsangebot verändert, angefangen von der Anpassung des Angebots an die geänderte Nachfrage bis hin zu einer verstärkten Nutzung digitaler Möglichkeiten (z. B. Online-Handel). Insgesamt hat etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe in Ostdeutschland eine oder mehrere solcher Anpassungen vorgenommen (Westdeutschland: 59 %).

Die Anteile in den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft reichen von lediglich 37 % in der Land- und Forstwirtschaft bis zu 75 % im Bereich Erziehung und Unterricht. Je nach Branche wurden die einzelnen Möglichkeiten in unterschiedlich starkem Maße genutzt. Im Handel wurde z. B. am häufigsten mit einer Anpassung des Angebots an die veränderte Nachfrage auf die Corona-Pandemie reagiert. In Abhängigkeit von der Produktpalette kann es sich hierbei sowohl um eine Reduzierung (z. B. Modehandel) als auch eine Erhöhung des Angebots handeln (z. B. Lebensmittelhandel, Drogeriebedarf). Im Bereich Erziehung und Unterricht wurde auf die Kontaktbeschränkungen mit einer verstärkten Nutzung von Online-Möglichkeiten reagiert. 41 % haben ihre Leistungen verstärkt online angeboten, 44 % haben diese erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge der Corona-Pandemie nach Branchen in Ostdeutschland

Branche	Betriebe mit Veränderung	davon: Betriebe mit folgender Veränderung*					
		A	B	C	D	E	F
Land- und Forstwirtschaft	37	3	8	4	12	27	11
Bergb., Energie, Wasser, Abfall	43	3	7	11	29	11	5
Verarbeitendes Gewerbe	43	2	9	8	19	25	12
Baugewerbe	25	1	1	3	13	12	3
Handel und Reparatur	61	7	20	20	24	36	25
Verkehr, Information/Komm.	55	7	21	7	26	35	3
Finanz- u. Vers.-dienstl.	73	16	53	29	56	15	2
Unternehmensnahe DLS	53	7	15	11	33	27	4
Erziehung und Unterricht	75	35	41	12	44	31	5
Gesundheits- und Sozialwesen	68	14	12	13	42	28	9
Übrige Dienstleistungen	57	6	13	17	16	33	27
Org. ohne Erwerbszweck	63	34	35	4	45	29	10
Öffentliche Verwaltung	60	6	25	12	52	15	4
Insgesamt	**54**	**8**	**16**	**12**	**27**	**28**	**12**

A Produkte oder Leistungen erstmals online angeboten
B Produkte oder Leistungen verstärkt online angeboten
C Produkte erstmals oder verstärkt zur telefonischen Bestellung angeboten
D Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt
E Produkt- oder Leistungspalette an die aktuelle Nachfrage angepasst
F Produkte zur Abholung bereitgestellt oder einen Lieferservice eingerichtet

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Mehrfachnennungen möglich

Bei den Größenklassen bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede, wie die folgende Tabelle 19 zeigt.

Tabelle 19: Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Veränderung	davon: Betriebe mit folgender Veränderung*					
		A	B	C	D	E	F
< 10 Beschäftigte	51	8	14	12	25	26	12
10 bis 49 Beschäftigte	58	6	18	13	28	32	13
50 bis 249 Beschäftigte	71	11	24	14	42	37	15
ab 250 Beschäftigte	74	10	19	9	46	41	6
Insgesamt	**54**	**8**	**16**	**12**	**27**	**28**	**12**

A Produkte oder Leistungen erstmals online angeboten
B Produkte oder Leistungen verstärkt online angeboten
C Produkte erstmals oder verstärkt zur telefonischen Bestellung angeboten
D Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt
E Produkt- oder Leistungspalette an die aktuelle Nachfrage angepasst
F Produkte zur Abholung bereitgestellt oder einen Lieferservice eingerichtet

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Mehrfachnennungen möglich

Trotz ähnlich hoher Anteile von betroffenen Betrieben steigt die Wahrscheinlichkeit für Veränderungen des Produkt-/Leistungsangebots mit der Betriebsgröße. Auch bei der Häufigkeit der Nutzung der einzelnen Möglichkeiten sind größere Betriebe kleineren weit voraus.

Bei den direkt betroffenen Betrieben – sei es negativ oder positiv – wurden erwartungsgemäß deutlich häufiger Veränderungen vorgenommen. 59 % der negativ sowie 72 % der positiv betroffenen Betriebe nahmen eine oder mehrere Anpassungen vor (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Veränderung des Produkt-/Leistungsangebots infolge Corona nach Art der Betroffenheit von der Corona-Pandemie in Ostdeutschland

Art der Betroffenheit von der Corona-Pandemie	Betriebe mit Veränderung	davon: Betriebe mit folgender Veränderung*					
		A	B	C	D	E	F
negativ betroffen	59	10	18	16	30	31	15
- gering bis mittel negativ b	58	9	17	16	32	27	13
- stark bis sehr stark negativ b.	61	10	20	15	25	37	18
nicht betroffen	35	4	9	5	21	13	3
positiv betroffen	72	11	23	16	33	52	21
- gering bis mittel positiv b.	69	10	23	15	31	46	18
- stark bis sehr stark positiv b.	77	12	24	17	35	60	26
Insgesamt	**54**	**8**	**16**	**12**	**27**	**28**	**12**

A Produkte oder Leistungen erstmals online angeboten
B Produkte oder Leistungen verstärkt online angeboten
C Produkte erstmals oder verstärkt zur telefonischen Bestellung angeboten
D Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt
E Produkt- oder Leistungspalette an die aktuelle Nachfrage angepasst
F Produkte zur Abholung bereitgestellt oder einen Lieferservice eingerichtet

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. *Mehrfachnennungen möglich

Bemerkenswert ist, dass auch jene Betriebe, die eigenen Angaben zufolge nicht direkt von der Krise betroffen sind, ebenfalls Anpassungen vorgenommen haben. Dies betrifft rund jeden dritten der nicht betroffenen Betriebe (35 %). In diesen Fällen wurden vor allem Serviceleistungen oder Beratungen erstmals oder verstärkt telefonisch durchgeführt.

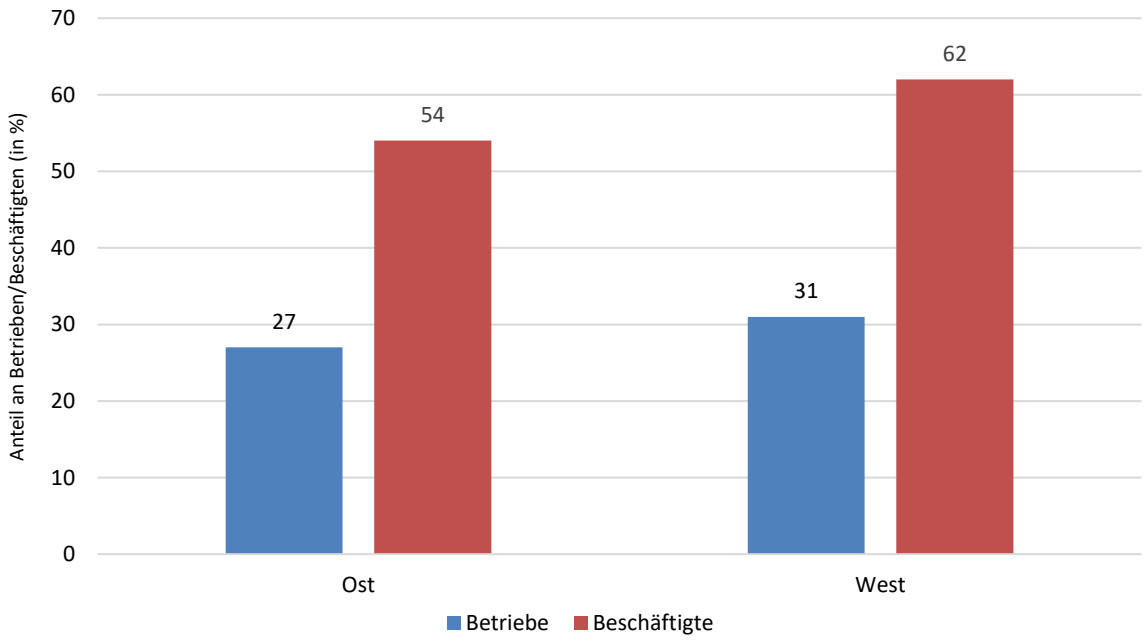
4.4 Bedeutung von Homeoffice

In der aktuellen Befragung wurde danach gefragt, ob Betriebe im Zuge der Corona-Pandemie die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, neu eingeführt oder ausgeweitet haben. 27 % der ostdeutschen Betriebe bejahten diese Frage. Im Umkehrschluss: Bei 73 % der Betriebe gab es keine entsprechenden Möglichkeiten. Der Vergleich der aktuellen Daten aus dem Jahr 2020 mit jenen der Befragung aus dem Jahr 2018 legt den Schluss nahe, dass die Corona-Krise offensichtlich nicht dazu geführt hat, dass eine größere Zahl von Betrieben solche Möglichkeiten anbietet. Mit der aktuellen Krise dürfte sich eher der Kreis der Nutzer in den Betrieben, die

bereits vorher solche Möglichkeiten anboten, erweitert haben. D. h. in jenen Betrieben, in denen auch schon vor der Corona-Krise Homeoffice möglich war, machen nun mehr Beschäftigte hiervon auch Gebrauch. Und dort, wo es etwa aufgrund der Tätigkeitsspezifika vorher nicht möglich war (z. B. im Baugewerbe), hat auch die Corona-Krise nicht zu einer Erhöhung der Zahl der Betriebe mit entsprechenden Angeboten geführt.

Der regionale Vergleich zeigt, dass im Osten weniger Betriebe Homeoffice anbieten als im Westen. Insgesamt gibt es diese Möglichkeit in nur 27 % aller ostdeutschen Betriebe, aber in diesen Betrieben ist mit 54 % die Mehrheit der Beschäftigten tätig. Dies deutet auf einen starken Größeneffekt hin, d. h. bei den betreffenden Betrieben dürfte es sich überdurchschnittlich häufig um Großbetriebe handeln. Im Westen ist die Situation ähnlich, aber mit 62 % sind anteilsmäßig deutlich mehr Beschäftigte in den Betrieben mit Homeoffice-Möglichkeiten tätig (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die oben ausgewiesenen Anteile von Beschäftigten sagen nichts darüber aus, wie viele Beschäftigte in den Betrieben mit prinzipiell vorhandenen Möglichkeiten, tatsächlich von zu Hause aus arbeiten. Aus eigenen wie auch anderen Untersuchungen geht jedoch hervor, dass in den Betrieben, in denen solche Möglichkeiten bestehen, nicht alle Tätigkeiten für die Arbeit im Homeoffice geeignet sind. Folgerichtig kann gewöhnlich nur ein Teil der Beschäftigten in diesen Betrieben von den vorhandenen Optionen Gebrauch machen. Und auch in jenen Fällen ist es (auch in der Corona-Krise) anscheinend unüblich, vollständig zu Hause zu arbeiten.

Wie der Blick auf die folgende Tabelle 21 zeigt, bestehen zwischen den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft gewaltige Unterschiede.

Tabelle 21: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Branchen in Ostdeutschland

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	%
Land- und Forstwirtschaft	6	13
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	40	82
Verarbeitendes Gewerbe	24	66
Baugewerbe	10	30
Handel und Reparatur	17	28
Verkehr, Information, Kommunikation	42	67
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	57	80
Unternehmensnahe Dienstleistungen	46	59
Erziehung und Unterricht	62	80
Gesundheits- und Sozialwesen	19	45
Übrige Dienstleistungen	9	25
Organisationen ohne Erwerbszweck	65	84
Öffentliche Verwaltung	53	87
Insgesamt	**27**	**54**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Im Prinzip gibt es nur zwei Branchen, in denen eine große Mehrheit der Betriebe Homeoffice anbietet. Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbszweck. In jenen beiden Branchen haben jeweils fast zwei Drittel der Betriebe und Einrichtungen im Zuge der Corona-Pandemie Homeoffice-Möglichkeiten neu eingeführt oder erweitert. In den übrigen Bereichen der Wirtschaft beschränken sich solche Angebote nur auf einen kleinen Teil der Betriebe. Besonders auffällig ist dies in der Land- und Forstwirtschaft, dem Baugewerbe oder den Übrigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur/Kosmetik, Kultur/Freizeit), in denen Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten nur eine sehr kleine Minderheit darstellen. Aber auch im Handel, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Verarbeitenden Gewerbe gibt es erwartungsgemäß nur vergleichsweise wenige Betriebe mit Homeoffice-Möglichkeiten.

Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten (können) steigt erwartungsgemäß mit deren Größe. Dies ist plausibel, da es in größeren Betrieben mit hoher Wahrscheinlichkeit mindestens einen Arbeitsplatz bzw. eine Tätigkeit gibt, die auch im Homeoffice ausgeführt werden kann (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Betriebe mit Einführung bzw. Erweiterung von Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Betriebe	Beschäftigte
	%	%
< 10 Beschäftigte	22	23
10 bis 49 Beschäftigte	33	36
50 bis 249 Beschäftigte	62	66
ab 250 Beschäftigte	78	83
Insgesamt	**27**	**54**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Als Zwischenfazit lässt sich feststellen, dass Homeoffice im Prinzip sowohl vor als auch in der Corona-Krise für die große Mehrheit der Betriebe nicht die Regel darstellt. Ob aus objektiven Gründen, etwa weil die Tätigkeiten ungeeignet sind, oder weil es Vorbehalte seitens Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gibt, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Im Januar 2021 wurde eine Verordnung des Bundesarbeitsministeriums verabschiedet, die darauf abzielt, die Zahl von im Homeoffice arbeitenden Menschen zu erhöhen, indem Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ihren Beschäftigten die Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten einräumen sollen, sofern keine zwingenden betriebsbedingten Gründe dagegensprechen (im März 2021 bis April 2021 verlängert worden). Angesichts der geringen Verbreitung von Homeoffice wird deutlich, welch gewaltige Herausforderungen mit der Umsetzung dieser Verordnung verbunden sind. Und angesichts der objektiven Barrieren sowie subjektiver Gründe dürften sich die erhofften Effekte vermutlich in Grenzen halten.

Exkurs: Betriebsbefragungen und Beschäftigtenbefragungen zur Verbreitung von Homeoffice[6]

Der Befragung „Betriebe in der Covid-19-Krise“ des IAB zufolge bieten derzeit 42 % der Betriebe in Deutschland zumindest einem Teil ihrer Beschäftigten grundsätzlich die Möglichkeit an, ganz oder teilweise im Homeoffice zu arbeiten. Dort sind gut zwei Drittel aller Beschäftigten tätig. Bei 58 % besteht keine Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. In diesen Betrieben arbeitet ein knappes Drittel aller Beschäftigten.

Laut IAB-Online-Befragung „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ bestand im Mai 2020 für 14,1 Mio. Personen die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Das sind 43 % aller

[6] Im IAB-Betriebspanel wurden fast 17.000 Betriebe befragt, in der Covid-19-Befragung nur 1.500 bis 2.000. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels dürften daher eine größere Plausibilität aufweisen.

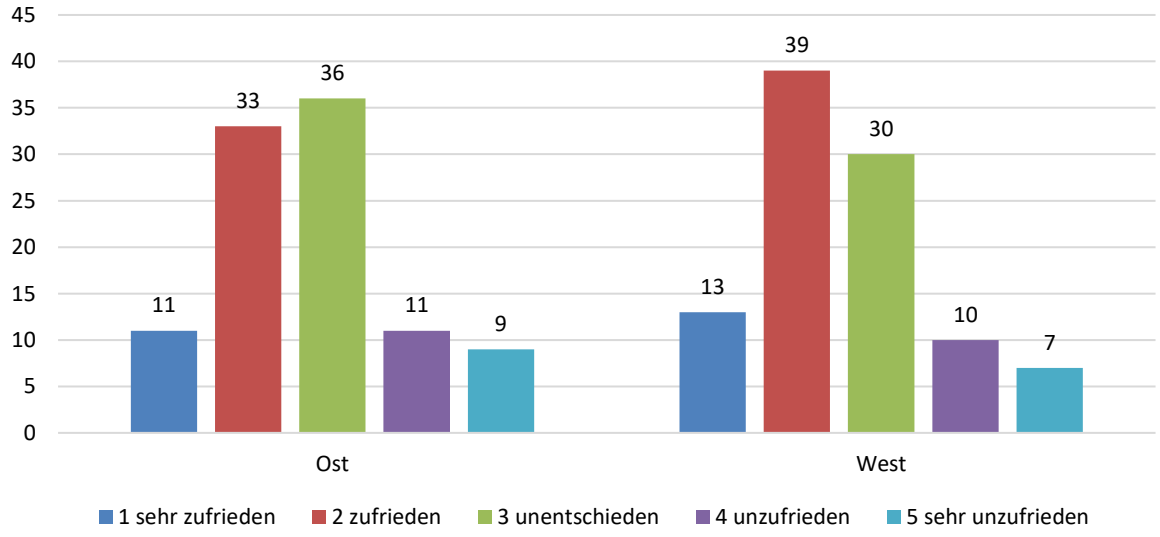
sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten. Der ermittelte Anteil von Betrieben mit Homeoffice-Möglicheiten (bundesweit: 30 %) liegt deutlich unter dem in der sog. Covid-19-Betriebsbefragung ermittelten Wert (42 %).

Fazit beider Studien: Es besteht bei vielen Betrieben die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten. In jenen Betrieben, in denen Arbeitsaufgaben vollständig oder zumindest zum Teil zu Hause, also außerhalb der Betriebsstätte erledigt werden können, nutzt jedoch (nur) ein Teil der Beschäftigten diese Möglichkeiten. Und jene, die zu Hause arbeiten, tun dies nur an einigen Tagen der Woche. Fast 50 % der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die von zu Hause aus arbeiten, arbeiten mehr als 20 Stunden im „eigenen Büro“. Im Umkehrschluss: mehr als 50 % der „Heimarbeiter“ und „Heimarbeiterinnen“ arbeiten maximal 20 Stunden von zu Hause aus. Somit ist „Homeoffice“ ganz überwiegend nur ein „Teil-Homeoffice“, da die Betroffenen offensichtlich einen Teil ihrer Woche im Büro und einen Teil zu Hause arbeiten.

4.5 Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie

Die Betriebe wurden danach gefragt, wie zufrieden sie insgesamt mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie sind (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Zufriedenheit der Wirtschaft mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

44 % der Betriebe in Ostdeutschland waren zu diesem Zeitpunkt zufrieden oder sehr zufrieden mit der Reaktion der Politik (sehr zufrieden: 11 %, zufrieden: 33 %). Dem stehen 20 % gegenüber, die unzufrieden oder sehr unzufrieden waren. Bei ähnlicher Grundstruktur gab es in Ostdeutschland damit anteilig weniger zufriedene Betriebe als in Westdeutschland. Zur Einordnung der ermittelten Ergebnisse sei darauf hinwiesen, dass die Befragung im Zeitraum von Juli bis Oktober 2020 durchgeführt wurde – also nach dem Ende des ersten Lockdowns und noch

vor der erneuten Anordnung der Schließung nahezu sämtlicher personenbezogener Dienstleistungsbetriebe.

Bei der Beurteilung der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie interessiert vor allem die Einschätzung jener Betriebe, bei denen die Krise mit wirtschaftlich negativen Effekten verbunden war. Hier wurden wiederum zwei Typen unterschieden: eher stark und eher gering betroffene Betriebe. Von den Betrieben, die eher stark negativ von der Corona-Pandemie betroffen sind, sind 39 % mit der Reaktion der Politik zufrieden oder sehr zufrieden. Dem stehen 26 % gegenüber, die eine gegenteilige Meinung vertreten. Die übrigen 36 % waren weder eindeutig zufrieden noch unzufrieden. Die Beurteilung bei den negativ betroffenen Betrieben ist somit nicht einheitlich, es überwiegen aber die positiven Einschätzungen (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Zufriedenheit der ostdeutschen Betriebe mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Krise nach der Betroffenheit von der Corona-Pandemie

Ausmaß der Betroffenheit	1 sehr zufrieden	2 zufrieden	3 unentschieden	4 unzufrieden	5 sehr unzufrieden
	%				
stark bis sehr stark negativ betroffen	10	29	36	13	13
gering bis mittel negativ betroffen	13	32	35	13	8
nicht betroffen	10	37	38	8	7
positiv betroffen	13	30	36	11	10
Insgesamt	**11**	**33**	**36**	**11**	**9**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Gleichwohl gibt es in keiner anderen Gruppe mehr unzufriedene Befragte. Bei den eher gering betroffenen Betrieben betrug der Anteilswert 21 % - war somit um fünf Prozentpunkte kleiner als bei den stark negativ betroffenen Betrieben. Zugleich war der Anteil zufriedener Betriebe mit 45 % hier größer.

Wie wird die Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft beurteilt? Wie die folgende Tabelle 24 zeigt, gab es in allen Branchen positive wie auch negative Einschätzungen. Überall überwogen jedoch die positiven Einschätzungen. Dies trifft auch für die beiden Branchen, welche am stärksten von den behördlich angeordneten Geschäftsschließungen betroffen waren, zu: Handel und Übrige Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur/Kosmetik, Kultur/Freizeit).

Tabelle 24: Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Krise nach Branchen in Ostdeutschland

Branche	1 sehr zufrieden	2 zufrieden	3 unentschieden	4 unzufrieden	5 sehr unzufrieden
	%				
Land- und Forstwirtschaft	7	31	35	9	19
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	12	39	41	6	1
Verarbeitendes Gewerbe	12	31	36	12	10
Baugewerbe	10	32	39	13	6
Handel und Reparatur	13	28	35	13	11
Verkehr, Information, Kommunikation	15	32	33	11	8
Finanz- und Versicherungsdienstl.	8	45	34	7	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	34	36	11	8
Erziehung und Unterricht	9	37	42	8	5
Gesundheits- und Sozialwesen	12	36	34	11	7
Übrige Dienstleistungen	11	28	37	11	12
Organisationen ohne Erwerbszweck	14	46	32	7	2
Öffentliche Verwaltung	12	50	34	4	0
Insgesamt	**11**	**33**	**36**	**11**	**9**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Größere Betriebe beurteilen die Reaktion der Politik deutlich besser als kleinere Betriebe (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Zufriedenheit mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Krise nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse	1 sehr zufrieden	2 zufrieden	3 unentschieden	4 unzufrieden	5 sehr unzufrieden
	%				
< 10 Beschäftigte	12	32	35	12	10
10 bis 49 Beschäftigte	11	33	38	11	7
50 bis 249 Beschäftigte	8	40	39	9	5
ab 250 Beschäftigte	8	53	32	5	2
Insgesamt	**11**	**33**	**36**	**11**	**9**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

61 % der ostdeutschen Großbetriebe sind zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit dem Krisenmanagement der Politik, aber nur 44 % der Kleinstbetriebe. Umgekehrt ist mehr als jeder fünfte Kleinstbetrieb (22 %) mit der Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie unzufrieden oder sogar sehr unzufrieden. Der Anteil unzufriedener Kleinstbetriebe ist damit rund dreimal so groß wie bei den Großbetrieben (7 %). Im Hinblick auf das Betriebsalter sind keine nennens-

werten Unterschiede feststellbar: Jüngere Betriebe beurteilen die Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie ähnlich wie die etablierten, seit vielen Jahren bestehenden Betriebe.

Fazit: Die Corona-Krise hatte erhebliche Auswirkungen auf die ostdeutsche Wirtschaft. Rund zwei Drittel der ostdeutschen Betriebe – und damit ähnlich viele wie in Westdeutschland – waren wirtschaftlich negativ betroffen. Zahlreiche Betriebe mussten erhebliche Umsatzeinbrüche hinnehmen. Darüber hinaus waren viele Betriebe, insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe, von Liquiditätsproblemen betroffen. Ein Teil der Kleinstbetriebe sah sich dadurch in seiner Existenz bedroht. Größere Betriebe waren in dieser Hinsicht deutlich besser aufgestellt, berichteten demgegenüber aber häufiger von Material- und Personalengpässen. Mit der Anordnung von Kurzarbeit und weiteren personalpolitischen Maßnahmen sowie der Inanspruchnahme finanzieller Unterstützungsleistungen ist es den meisten Betrieben bislang gelungen, ihren Personalbestand stabil zu halten. Entlassungen oder Betriebsinsolvenzen konnten damit weitestgehend vermieden werden. Dieser Umstand dürfte auch erklären, weshalb die Reaktion der Politik auf die Corona-Pandemie von den meisten Betrieben positiv beurteilt wurde. Wie nachhaltig die bislang erzielten Erfolge bei der Vermeidung negativer Beschäftigungseffekte sind, dürfte vor allem von der Länge der Krise abhängen. Je länger diese andauert, umso größer ist die Gefahr unerwünschter Effekte für den ostdeutschen Arbeitsmarkt.

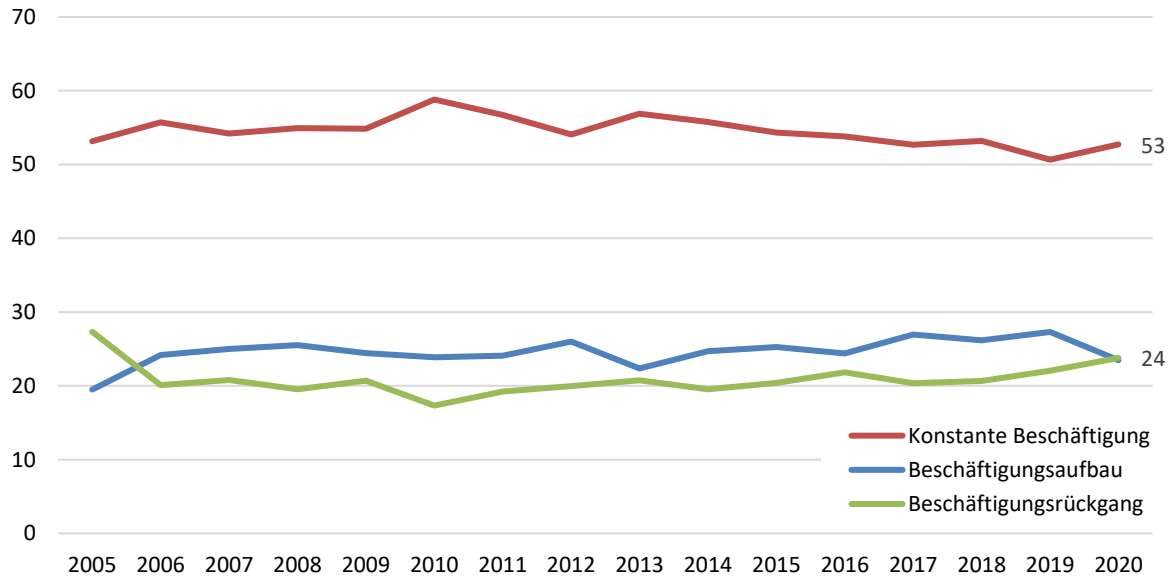
5. BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Bereits im Vorfeld der Corona-Pandemie hatte sich das Wirtschaftswachstum in Deutschland abgeschwächt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes fiel der Zuwachs des Bruttoinlandsproduktes in Ostdeutschland im Jahr 2019 mit 1,2 % kleiner aus als in den Vorjahren (2018: +1,4 %, 2017: +2,6 %).[7] Die Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaber und Inhaberinnen sowie mithelfender Familienangehöriger) stieg in Ostdeutschland im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie um nur noch rund 1 % gegenüber dem Vorjahr (2018: +1,6 %). Die Ergebnisse der Befragung, welche Daten zu den Entwicklungen im Jahr des Ausbruchs der Corona-Pandemie liefert, werden nachfolgend dargestellt.

5.1 Beschäftigungsentwicklung

Die Corona-Krise wirkte sich ganz unterschiedlich auf die Betriebe aus. Viele waren negativ betroffen, andere waren kaum betroffen und einige konnten sogar von der Situation profitieren. Diese unterschiedliche Betroffenheit spiegelt sich teilweise in der Beschäftigtenentwicklung wider (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020

Bei rund jedem vierten Betrieb (24 %) schrumpfte die Belegschaft, d. h. in diesen Betrieben wurde zwischen dem 30.06.2019 und 30.06.2020 Beschäftigung abgebaut (Westdeutschland:

[7] Vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Stand: Februar 2020.

26 %). Im Vergleich zum vorangegangenen Zeitraum ergab sich somit ein Anstieg um zwei Prozentpunkte. Dass der Anstieg relativ gering ausfiel, ist sicherlich auch auf den Einsatz von Kurzarbeit und die entsprechenden Sonderbestimmungen zurückzuführen. Gleichwohl war dies der seit vielen Jahren höchste Anteil von Betrieben mit rückläufigem Beschäftigtenbestand. Das letzte Mal, dass ein höherer Wert konstatiert werden musste, war im Jahr 2005. Damals mussten 27 % der ostdeutschen Betriebe Personal abbauen. Rund 23 % der ostdeutschen Betriebe sind dagegen – trotz Corona-Krise – im letzten Jahr gewachsen, d. h. die Zahl ihrer Beschäftigten war zum Stichtag der aktuellen Befragung (30.06.2020) höher als zum Vorjahresstichtag (30.06.2019). Im Jahr unmittelbar vor der Corona-Krise betrug der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungswachstum allerdings noch 27 %. In Westdeutschland fielen die Relationen ähnlich aus: 24 % der Betriebe sind gewachsen und 26 % geschrumpft, 50 % haben ihren Beschäftigtenbestand gehalten.

Die folgende Tabelle 26 zeigt die erfolgten Personalbewegungen in den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft:

Tabelle 26: Beschäftigungsentwicklung nach Branchen in Ostdeutschland zwischen 2019 und 2020

Branche	Betriebe mit…		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
Land- und Forstwirtschaft	34	54	12
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	20	61	19
Verarbeitendes Gewerbe	31	48	21
Baugewerbe	16	60	25
Handel und Reparatur	22	58	20
Verkehr, Information, Kommunikation	33	40	27
Finanz- und Versicherungsdienstleist:	19	67	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	52	27
Erziehung und Unterricht	30	42	28
Gesundheits- und Sozialwesen	20	52	28
Übrige Dienstleistungen	32	49	20
Organisationen ohne Erwerbszweck	18	55	27
Öffentliche Verwaltung	16	56	28
Insgesamt	**24**	**53**	**23**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In fast allen Branchen gab es mehr geschrumpfte als gewachsene Betriebe. Besonders ungünstig fielen die Relationen in der Branche aus, die besonders stark von den Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie betroffen ist: Übrige Dienstleistungen (u. a. Hotels und

Gaststätten). 32 % der Betriebe dieser Branche bauten im Zeitraum vom 30.06.2019 bis 30.06.2020 Personal ab. Dem standen nur 20 % mit Personalaufbau gegenüber. Im Verarbeitenden Gewerbe gab es ebenfalls mehr geschrumpfte als gewachsene Betriebe: rund 31 % reduzierten ihren Personalbestand, 21 % erweiterten ihren Bestand. Im Baugewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Öffentlichen Verwaltung gab es demgegenüber mehr Betriebe, die ihren Personalbestand erweiterten als Betriebe mit Personalabbau.

Ein Blick auf die vier Größenklassen zeigt einen überraschend starken Effekt (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Beschäftigungsentwicklung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland zwischen 2019 und 2020

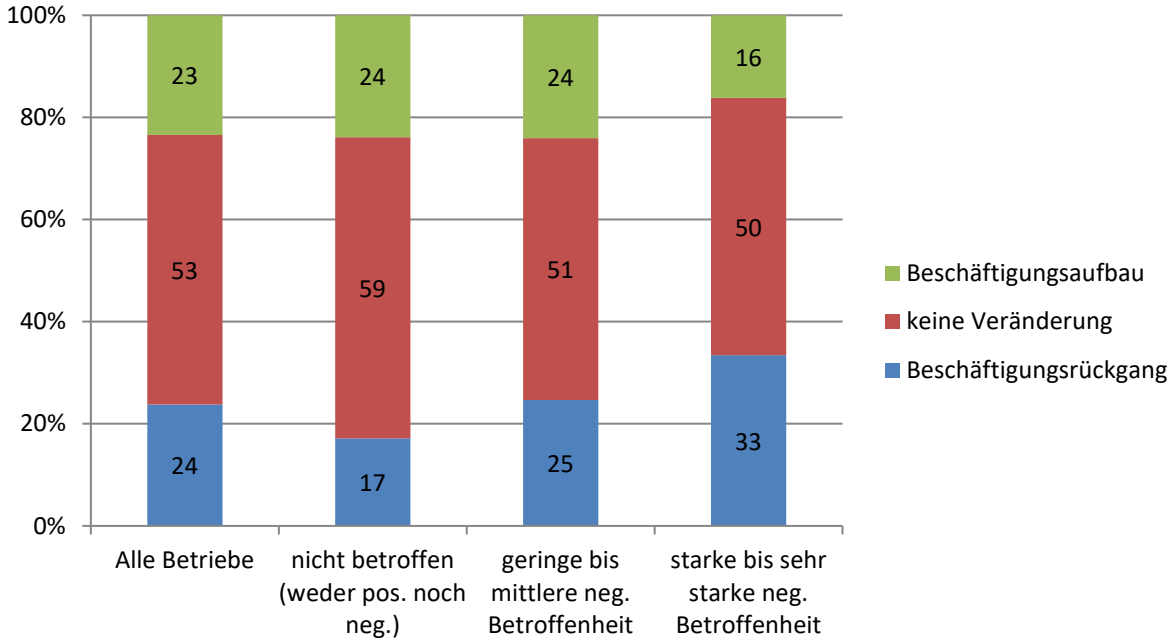
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit…		
	Beschäftigungsrückgang (< -2%)	Konstanter Beschäftigung (-2% bis +2%)	Beschäftigungsaufbau (> +2%)
	%		
< 10 Beschäftigte	21	62	18
10 bis 49 Beschäftigte	32	30	38
50 bis 249 Beschäftigte	32	30	38
ab 250 Beschäftigte	25	32	43
Insgesamt	**24**	**53**	**23**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Mit der Größe steigt der Anteil von Betrieben, die zwischen Mitte 2019 und Mitte 2020 ihren Beschäftigtenbestand ausbauen konnten, signifikant an. Während sich in lediglich 18 % der Kleinstbetriebe die Zahl der Beschäftigten innerhalb des betrachteten Zeitraums erhöhte, konnten 43 % der Großbetriebe ihren Bestand ausbauen. Und nur in der Gruppe der Kleinstbetriebe gab es mehr Betriebe mit Abbau als mit Aufbau. In allen anderen Größenklassen gab es dagegen mehr gewachsene als geschrumpfte Betriebe.

Der Anteil von Betrieben mit Beschäftigungsabbau fällt bei den von den Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie betroffenen Betrieben überdurchschnittlich hoch aus. So musste jeder dritte Betrieb, der von der Corona-Krise stark bis sehr stark negativ betroffen war, seinen Personalbestand innerhalb der letzten 12 Monate verringern. In dieser Gruppe gab es zudem doppelt so viele Betriebe mit Beschäftigungsabbau wie mit Beschäftigungsaufbau (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Beschäftigungsentwicklung zwischen 2019 und 2020 nach Betroffenheit von der Corona-Krise



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Diejenigen Betriebe, die von der Corona-Pandemie profitierten, können auf eine überdurchschnittlich positive Beschäftigungsentwicklung zurückblicken (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Betriebe mit erhöhter Nachfrage und Beschäftigungsentwicklung in Ostdeutschland

Betriebe…	Betriebe mit erhöhter Nachfrage	Alle Betriebe
	%	%
mit Beschäftigungsrückgang	19	24
mit konstanter Beschäftigung	47	53
mit Beschäftigungsaufbau	33	23
Insgesamt	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

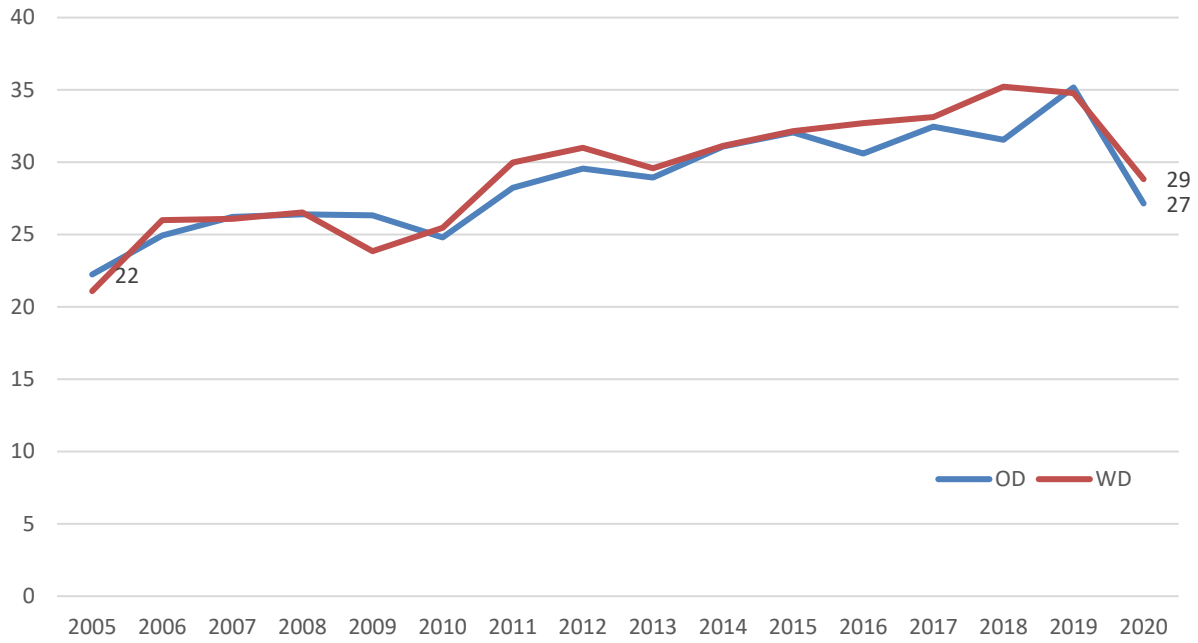
Im Betrachtungszeitraum vom 30.06.2019 bis 30.06.2020 hat jeder dritte „Corona-Gewinner“ Beschäftigung aufgebaut gegenüber nur 23 % von allen Betrieben. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der betrachtete Zeitraum auch einige Monate vor Ausbruch der Pandemie umfasst.

Einstellungen und Abgänge (im ersten Halbjahr 2020)

Der Ausbruch der Corona-Krise fand Anfang 2020 statt. Da in den obigen Ausführungen der Zeitraum vom 30.06.2019 bis zum 30.06.2020 betrachtet wurde, sind die erhaltenen Befunde möglicherweise zu positiv. Um die Effekte der Corona-Krise besser beurteilen zu können, wird im Folgenden nur der Zeitraum vom 01.01.2020 bis zum 30.06.2020 betrachtet. Hierfür liegen Angaben zu den vorgenommenen Einstellungen und Personalabgängen vor. Insgesamt

wurden von 27 % der Betriebe Einstellungen vorgenommen. Dies ist ein Rückgang von acht Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahreswert – und zugleich der stärkste seit 2005 (Westdeutschland: minus sechs Prozentpunkte). In der Finanzkrise im Jahr 2009 fiel der Rückgang deutlich moderater aus (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Betriebe mit Personaleinstellungen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020

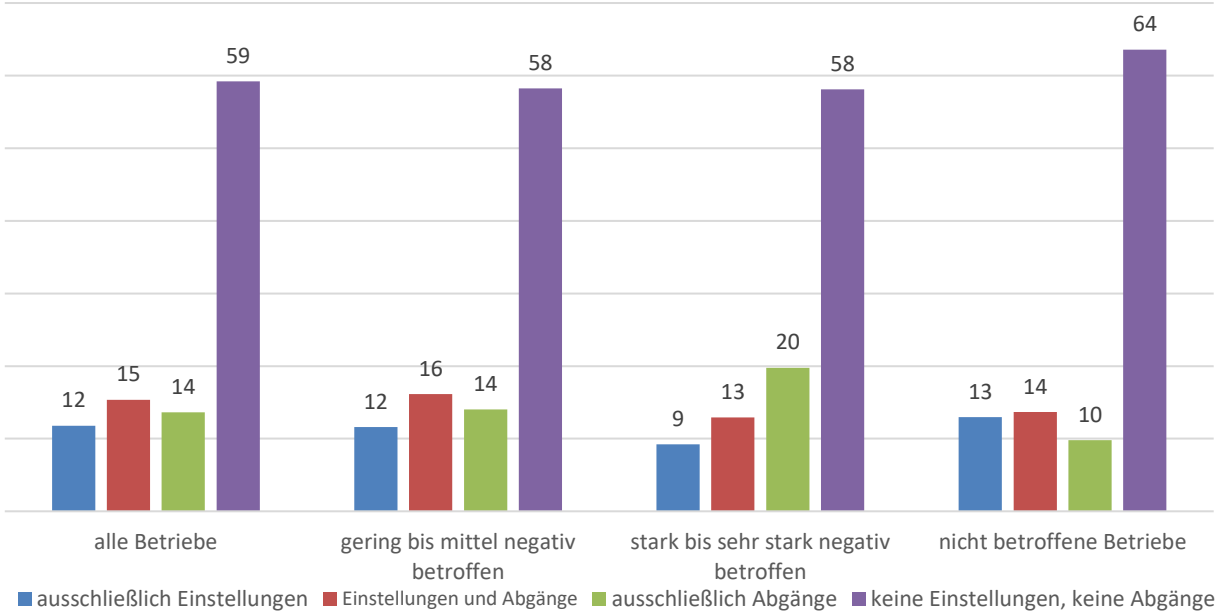


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020; jeweils im ersten Halbjahr

Rund 12 % der ostdeutschen Betriebe nahmen ausschließlich Einstellungen vor, weitere 15 % stellten ein, hatten aber zugleich Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. In 14 % der Betriebe gab es ausschließlich Personalabgänge. In der Summe hatten damit rund 41 % der ostdeutschen Betriebe Personalbewegungen zu verzeichnen. In den übrigen 59 % kam es zu keinen Personalbewegungen. Bemerkenswert ist, dass es trotz der Corona-Krise in nur 29 % der Betriebe überhaupt Personalabgänge gab. Im Umkehrschluss: 71 % der Betriebe ist es gelungen, trotz Corona-Krise auf Personalabbau zu verzichten.

Die folgende Abbildung 10 zeigt, dass der Anteil von Betrieben mit ausschließlich Beschäftigungsrückgängen bei den Betrieben, die stark bis sehr stark negativ betroffen waren, mit 20 % doppelt so hoch ausfällt wie bei den nicht betroffenen. Gleichwohl ist bemerkenswert, dass es auch bei ersteren insgesamt nur in 33 % der Betriebe Abgänge gab. 67 % der Betriebe, die stark bis sehr stark betroffen waren, konnten ihren Personalbestand halten, was sicherlich auch ein Effekt der massiven Inanspruchnahme der Kurzarbeiterregelungen sein dürfte.

Abbildung 10: Struktur der Personalbewegungen in Ostdeutschland 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020 (Bewegungen im ersten Halbjahr 2020)

Die Struktur der Personalbewegungen nach Branchen ist in der folgenden Tabelle 29 dargestellt.

Tabelle 29: Struktur der Personalbewegungen nach Branchen in Ostdeutschland 2020

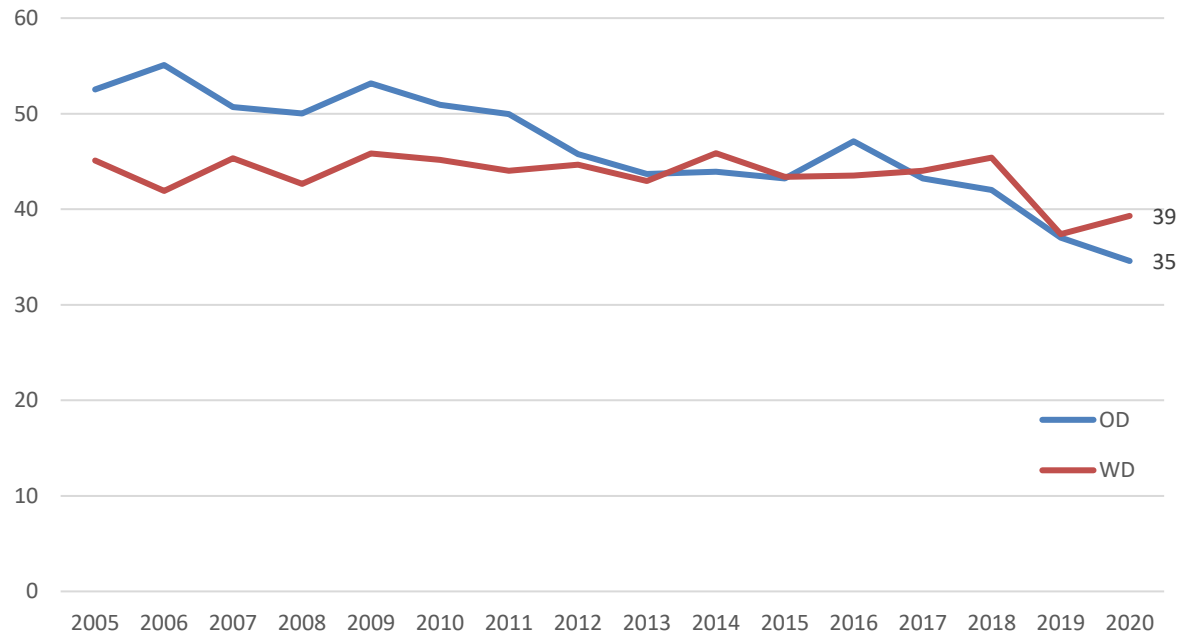
Branche	ausschließlich Einstellungen	Einstellungen und Abgänge	ausschließlich Abgänge	keine Einstellungen, keine Abgänge
	%			
Land- und Forstwirtschaft	14	9	20	57
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	12	15	14	60
Verarbeitendes Gewerbe	11	22	17	50
Baugewerbe	11	10	14	66
Handel und Reparatur	8	14	13	64
Verkehr, Information, Kommunikation	12	24	16	47
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	5	5	9	81
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	13	11	62
Erziehung und Unterricht	11	19	21	49
Gesundheits- und Sozialwesen	16	20	10	54
Übrige Dienstleistungen	11	13	18	58
Organisationen ohne Erwerbszweck	18	13	14	55
Öffentliche Verwaltung	18	30	6	46
Insgesamt	**12**	**15**	**14**	**59**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Befristete Personaleinstellungen

Angesichts der massiven negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie und der Unsicherheiten bezüglich der weiteren Entwicklungen kann erwartet werden, dass Betriebe verstärkt befristet einstellen. Ergebnisse hierzu liegen für die im ersten Halbjahr 2020 vorgenommenen Personaleinstellungen vor. Von allen in diesem Zeitraum neu eingestellten Arbeitskräften in Ostdeutschland erhielten 35 % einen befristeten Arbeitsvertrag. Dieser Wert liegt unter dem Wert des Vorjahres. Im Jahr 2019 betrug der Anteil befristeter Einstellungen noch 37 % (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Entwicklung befristeter Neueinstellungen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



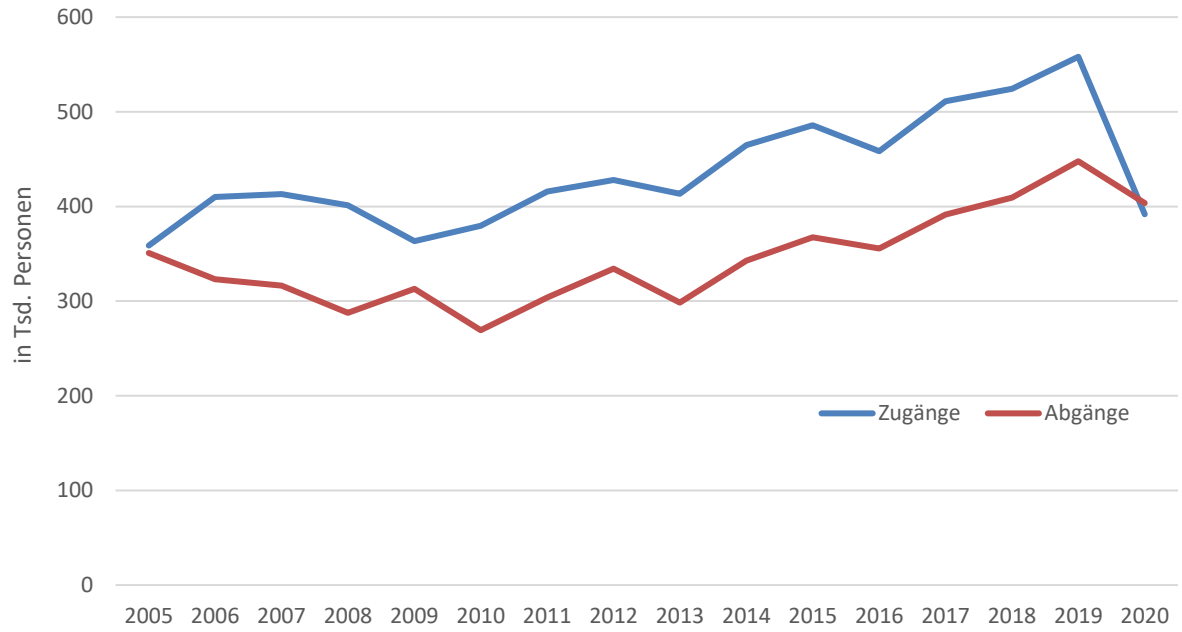
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020, jeweils erstes Halbjahr

Wie lässt sich erklären, dass trotz der Corona-Pandemie – zumindest in Ostdeutschland – befristete Einstellungen nicht zugenommen haben, sondern ganz im Gegenteil Arbeitgeber und Arbeitergeberinnen wieder vermehrt unbefristet einstellen? In den vergangenen Jahren nutzten vor allem Betriebe aus solchen Branchen verstärkt Befristungen, die heute zu den besonders negativ betroffenen gehören, wie etwa die Übrigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe). Zahlreiche Betriebe dieser Branche haben wegen der Corona-Pandemie zuletzt komplett auf Einstellungen verzichtet. Dadurch ist möglicherweise ein Großteil befristeter Neuzugänge weggefallen, was zu einer Verringerung der Befristungsquote bei den Einstellungen geführt haben könnte. In jenen Fällen, in denen die Corona-Pandemie keine oder nur geringe Probleme verursachte, wurde dann offensichtlich überwiegend unbefristet eingestellt. Der bereits in den letzten Jahren zu beobachtende Trend abnehmender Befristungsquoten bei Neueinstellungen kann zugleich als ein Indiz für die anhaltenden Schwierigkeiten zahlreicher ostdeutscher Betriebe bei der Gewinnung von Fachkräften betrachtet werden. Das

Thema der Fachkräftegewinnung bleibt somit auch in der Corona-Pandemie ein relevantes Thema.

In der nachfolgenden Abbildung 12 ist zu sehen, dass sowohl die Zahl der Einstellungen als auch die Zahl der Abgänge in den letzten Jahren nahezu kontinuierlich gewachsen ist, wobei es stets mehr Einstellungen als Abgänge gab. Im Ergebnis ist die Zahl der Beschäftigten gestiegen. Dies war auch während der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009 der Fall, als es trotz der erheblichen negativen Effekte auf die Wirtschaft mehr Einstellungen als Abgänge gab.

Abbildung 12: Personalzugänge und -abgänge in Ostdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Zu- und Abgänge im jeweils ersten Halbjahr

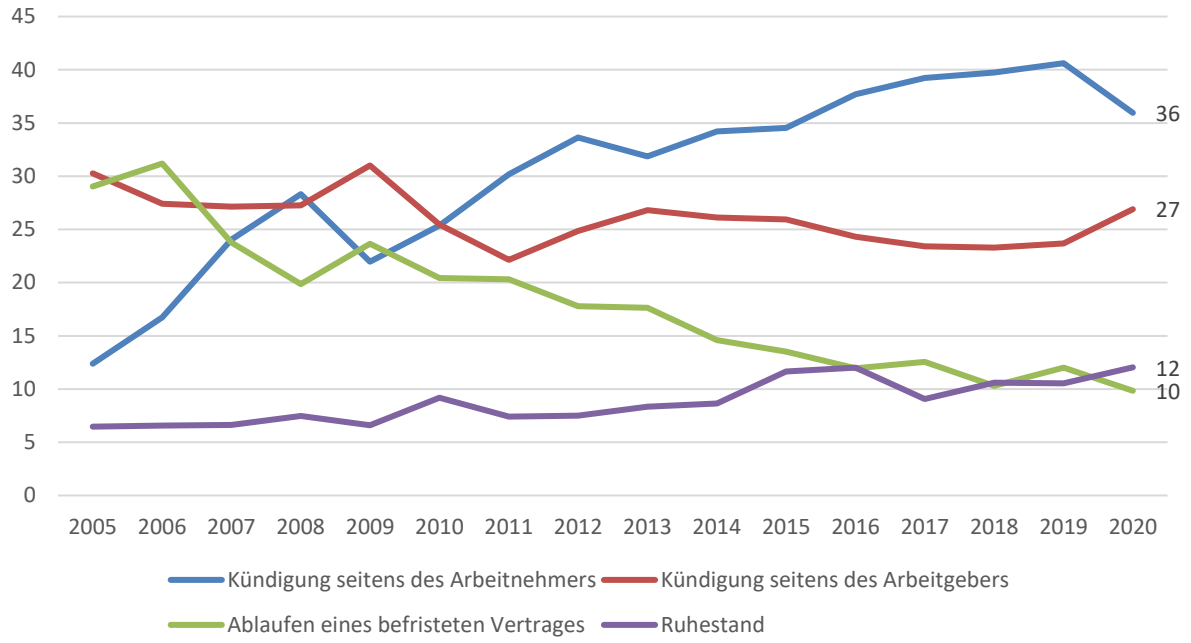
Mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie hat sich das Bild komplett verändert: Erstmals seit 2013 sind sowohl die Zahl der Einstellungen als auch die Zahl der Abgänge gesunken. Und erstmals seit 2005 übertraf die Zahl der Personalabgänge die Zahl der Einstellungen. Über die Gründe für die erfolgten Personalabgänge informiert der folgende Abschnitt.

Personalabgangsgründe

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

Arbeitnehmerinnen sechsmal in Folge angestiegen war, ist er im Jahr 2020 erstmals wieder zurückgegangen – und zwar von 41 auf nunmehr 36 %. Der Anteil von Kündigungen seitens der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ist gleichzeitig von 24 auf 27 % gestiegen (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Personalabgänge nach den Gründen des Ausscheidens in Ostdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Die fehlenden Werte zu 100 % entfallen auf sonstige Gründe (Personalabgänge jeweils erstes Halbjahr)

Der Anteil von arbeitgeberseitigen Kündigungen fiel bei den Betrieben, die von der Corona-Krise stark bis sehr stark betroffen sind, viel stärker aus als bei den nicht betroffenen Betrieben (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Ausgewählte Personalabgangsgründe nach dem Ausmaß der Corona-Betroffenheit in Ostdeutschland

Ausmaß der Corona-Betroffenheit	Kündigung seitens des Arbeitnehmers	Kündigung seitens des Arbeitgebers	Ablaufen eines befristeten Vertrages	Ruhestand
	%			
stark bis sehr stark negativ betroffen	32	32	12	9
gering bis mittel negativ betroffen	37	26	9	12
nicht betroffen	40	20	9	17
positiv betroffen	35	29	7	11
Insgesamt	**36**	**27**	**10**	**12**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

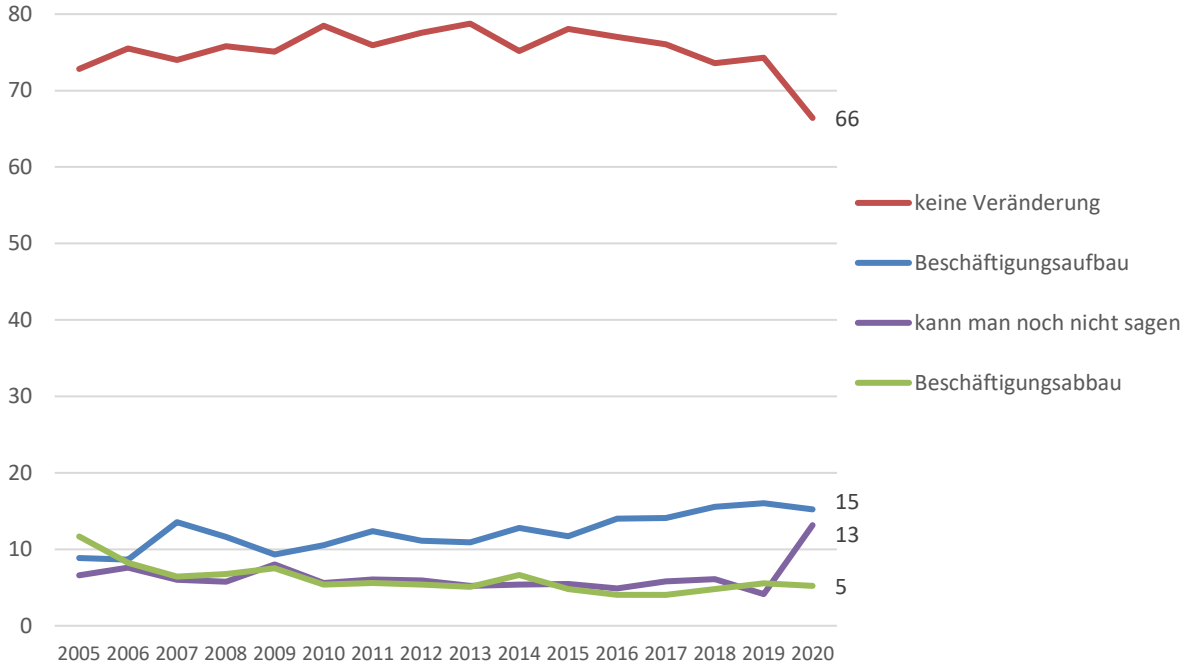
Die Zahl der freiwilligen Abgänge in diesen Betrieben war allerdings genauso hoch wie die der unfreiwilligen. In den besonders stark negativ betroffenen Betrieben gab es zugleich den

höchsten Anteil von Personalabgängen infolge des Auslaufens zeitlich befristeter Arbeitsverträge.

5.2 Beschäftigungsaussichten

Die Betriebe wurden danach gefragt, wie sich ihr Personalbestand in den nächsten 12 Monaten voraussichtlich entwickeln wird – ausgehend vom Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2020 (der erste Lockdown war teils beendet, der zweite noch nicht angeordnet). Rund 15 % aller Betriebe in Ostdeutschland gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten steigern zu wollen – ein Rückgang um einen Prozentpunkt gegenüber dem Wert des Vorjahres. Demgegenüber gingen 5 % davon aus, Arbeitsplätze abzubauen. Angesichts der massiven Verwerfungen der Corona-Krise ein überraschend niedriger Anteil (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Entwicklung der Beschäftigungserwartungen der Betriebe in Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020

Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass viele Betriebe unsicher hinsichtlich der weiteren Beschäftigungsentwicklung waren. So konnten 13 % der Befragten zum Zeitpunkt der Befragung nicht einschätzen, wie sich die Beschäftigung in ihrem Betrieb in den nächsten Monaten entwickeln wird. Im Vergleich zum Vorjahr ein dreimal so hoher Anteil (2019: 4 %). In diesen Fällen ist ein Beschäftigungsabbau nicht auszuschließen. In Westdeutschland fiel der Anteil der Betriebe, die einen Anstieg der Beschäftigtenzahl erwarteten, mit 15 % genauso hoch aus wie in Ostdeutschland. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen war damit in Ost- wie in Westdeutschland dreimal so hoch wie jener von Betrieben, die mit einem Personalrückgang rechneten – angesichts der Corona-Krise ein überraschendes Ergebnis.

Wie die folgende Tabelle 31 zeigt, gab es in fast allen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft mehr positive als negative Beschäftigungserwartungen. Dies war überraschenderweise auch der Fall in den besonders negativ von den Einschränkungen infolge der Corona-Krise betroffenen Branchen, wie Handel und Übrige Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur/Kosmetik, Kultur/Freizeit). Ebenso unerwartet war der relativ niedrige Anteil von Betrieben, die sich zum Zeitpunkt der Befragung unsicher über die weitere Beschäftigungssituation in ihrem Unternehmen waren.

Tabelle 31: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Branchen in Ostdeutschland

Branche	Betriebe mit erwarteter…			
	steigender Beschäftigung	gleichbleibender Beschäftigung	fallender Beschäftigung	kann man noch nicht sagen
	%			
Land- und Forstwirtschaft	11	77	5	7
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	12	79	2	7
Verarbeitendes Gewerbe	12	68	9	12
Baugewerbe	13	68	3	16
Handel und Reparatur	12	69	6	13
Verkehr, Information, Kommunikation	18	60	9	13
Finanz- und Versicherungsdienstl.	18	73	7	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	62	5	14
Erziehung und Unterricht	20	63	5	13
Gesundheits- und Sozialwesen	19	66	4	11
Übrige Dienstleistungen	16	64	4	16
Organisationen ohne Erwerbszweck	7	68	7	18
Öffentliche Verwaltung	6	83	3	7
Insgesamt	**15**	**66**	**5**	**13**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Eine Differenzierung der Ergebnisse nach Größenklassen ergibt keine wesentlich anderen Erkenntnisse. Der Anteil von Betrieben mit erwartetem Beschäftigungsrückgang fiel in keiner einzigen Gruppe höher aus als 11 %. Auffällig ist allerdings der mit der Größe steigende Anteil von Betrieben, die mit einem Beschäftigungsaufbau rechneten (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit erwarteter…			
	Steigende Beschäftigung	Konstante Beschäftigung	Fallende Beschäftigung	Kann man noch nicht sagen
	%			
< 10 Beschäftigte	14	70	4	12
10 bis 49 Beschäftigte	19	59	7	15
50 bis 249 Beschäftigte	19	58	11	13
ab 250 Beschäftigte	23	53	7	16
Insgesamt	**15**	**66**	**5**	**13**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Eine Differenzierung der Daten nach der Betroffenheit von der Corona-Krise liefert bemerkenswerte Ergebnisse. Es wäre zu erwarten gewesen, dass die besonders stark betroffenen Betriebe überdurchschnittlich häufig damit rechnen, die Zahl der Arbeitsplätze in den nächsten Monaten reduzieren zu müssen. Tatsächlich trifft dies nur teilweise zu. Rund 9 % dieser Betriebe rechneten mit einem Abbau und damit anteilig fast doppelt so viele im Durchschnitt aller Betriebe (5 %). Aber gut 90 % gehen davon aus, ihren Beschäftigtenbestand in den kommenden Monaten mindesten halten zu können (vgl. Tabelle 33).

Tabelle 33: Beschäftigungserwartungen der Betriebe für die nächsten 12 Monate nach der Betroffenheit von der Corona-Krise in Ostdeutschland

Ausmaß der Corona-Betroffenheit	Betriebe mit erwarteter…			
	steigender Beschäftigung	gleichbleibender Beschäftigung	fallender Beschäftigung	kann man noch nicht sagen
	%			
stark bis sehr stark negativ betroffen	13	57	9	20
gering bis mittel negativ betroffen	15	67	5	13
nicht betroffen	12	75	3	10
positiv betroffene	27	61	4	9
Insgesamt	**15**	**66**	**5**	**13**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Mit 27 % ist der Anteil von Betrieben mit geplantem Beschäftigungsaufbau bei den „Corona-Gewinnern“ fast doppelt so hoch wie im Durchschnitt der ostdeutschen Wirtschaft (15 %). Bemerkenswert ist der Befund, dass zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2020 lediglich 5 % aller ostdeutschen Betriebe davon ausgingen, in den nachfolgenden 12 Monaten Beschäftigung abbauen zu müssen. Dieser sehr überraschende Befund hängt möglicherweise mit dem Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres 2020 zusammen.

In dieser Zeit war der erste Lockdown beendet, zahlreiche Verbote wurden wieder aufgehoben, Dienstleistungen konnten wieder angeboten werden. Restaurants, Friseure, Sport- und Kulturstätten durften wieder öffnen. Mit einem erneuten, zumal noch deutlich schärferen Lockdown infolge der Verabschiedung des sogenannten Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite, welches am 19.11.2020 in Kraft trat, konnte zum Befragungszeitraum kaum ein Unternehmer bzw. kaum eine Unternehmerin rechnen.

Fazit: Die Corona-Pandemie hatte zwar erhebliche negative Effekte auf die Wirtschaft. Die befürchteten Massenentlassungen blieben aber aus. Hierzu dürften ganz wesentlich die zahlreichen Sonderregelungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld beigetragen haben.[8] Und auch mittelfristig zeigt sich der Arbeitsmarkt relativ robust. So fiel der Anteil von Betrieben mit geplantem Beschäftigungsabbau auch im Corona-Jahr nicht wesentlich höher aus als in den Jahren vor der Krise.

[8] Diese Regeln betreffen die Zugangsvoraussetzung, die Höhe und die Dauer. Im Gegensatz zum üblichen Kurzarbeitergeld wird z. B. ein Kurzarbeitergeld in Höhe von maximal 80 bzw. 87 % des Nettoverdienstes gezahlt (anstatt wie üblich maximal 60 % bzw. 67 %). Kurzarbeitergeld kann bis zu 24 Monate bezogen werden (anstatt wie üblich bis maximal 12 Monate). Im November 2020 wurden diese Sonderregelungen verlängert und gelten nunmehr bis Ende 2021.

6. FACHKRÄFTEBEDARF

6.1 Entwicklung der Nachfrage

Wie vorangegangene Befragungen gezeigt haben, rechnen viele ostdeutsche Betriebe für die nächsten Jahre mit erheblichen Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken. Diese Befürchtungen spiegeln die zunehmenden Probleme der Betriebe bei der Gewinnung von qualifizierten Arbeitskräften wider. Dahinter verbergen sich zwei Entwicklungen: In den nächsten Jahren erreichen hunderttausende Beschäftigte das gesetzliche Renteneintrittsalter und werden aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Im Ergebnis dieser Entwicklung werden dem Arbeitsmarkt weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, wobei die Erwerbspersonenzahl in Ostdeutschland deutlich stärker sinkt als in Westdeutschland.[9] An diesem demografisch bedingten Trend und den grundsätzlichen Herausforderungen ändert auch die aktuelle Corona-Krise nichts. Hinzu kommt die Herausforderung, eine Lösung für das Problem der seit Jahren zunehmenden Personalfluktuation, konkret der Wechselneigung zahlreicher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu finden. In der Summe ergibt sich ein Bedarf an Fachkräften, weil aus dem Betrieb oder dem Erwerbsleben ausscheidende Fachkräfte ersetzt werden müssen (Ersatzbedarf) oder die Erledigung von Aufträgen nur mit zusätzlichem Personal möglich ist (Erweiterungsbedarf).

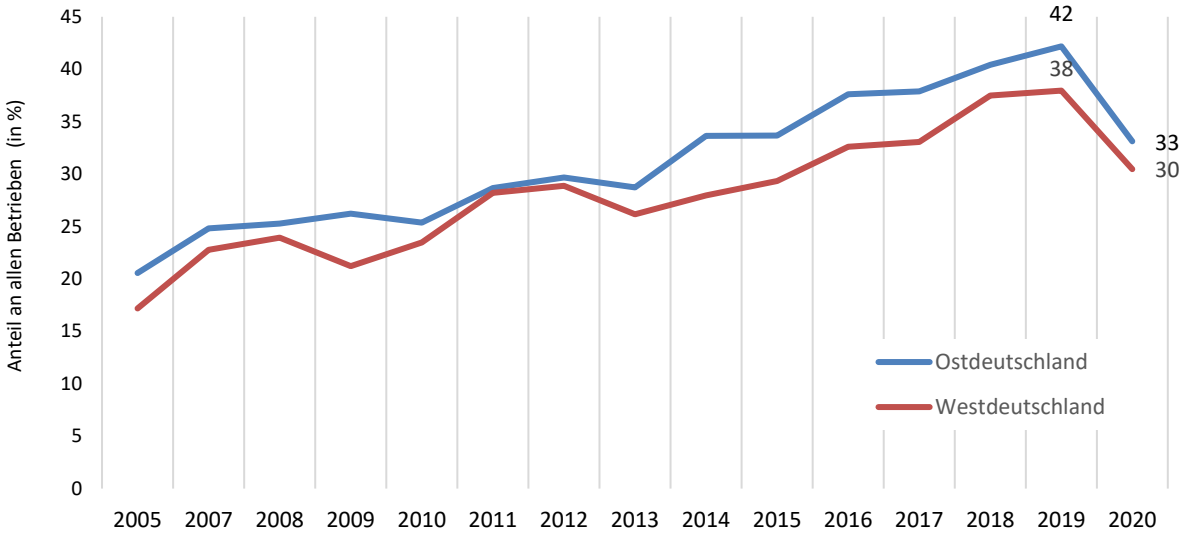
Definition: Fachkräfte

Alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen, gelten im vorliegenden Bericht als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“. In den Betrieben der ostdeutschen Wirtschaft erfordern 82 % aller Arbeitsplätze eine entsprechende Qualifikation: 66 % setzen eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, 16 % eine akademische Ausbildung voraus. In Westdeutschland erfordern „nur“ 74 % der Arbeitsplätze „qualifizierte Arbeitskräfte“. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Ostdeutschlands hängt damit in noch höherem Maße von der Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften ab als die westdeutsche. Ein möglicher Mangel an Fachkräften hätte für die ostdeutschen Betriebe daher vermutlich noch stärkere Auswirkungen als für die westdeutschen.

[9] Nach Angaben von Destatis betrug die Zahl der Erwerbspersonen in den westdeutschen Bundesländern 35,3 Millionen und in den ostdeutschen Bundesländern 8,3 Millionen im Jahr 2019. Anders als im Westen Deutschlands ist im Osten bereits heute die Erwerbspersonenzahl rückläufig. Diese Unterschiede werden sich auch künftig zeigen (Pressemitteilung Destatis Nr. 436 vom 2. November 2020).

Im ersten Halbjahr 2020 hatten – trotz der Corona-Krise - 33 % der ostdeutschen Betriebe einen Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen. Im Vergleich zu den Vorjahren ist der Anteil von Betrieben mit Fachkräftebedarf jedoch deutlich zurückgegangen: Im Jahr 2019 suchten noch 42 %, im Jahr 2018 noch 40 % der Betriebe Fachkräfte (vgl. Abbildung 15).

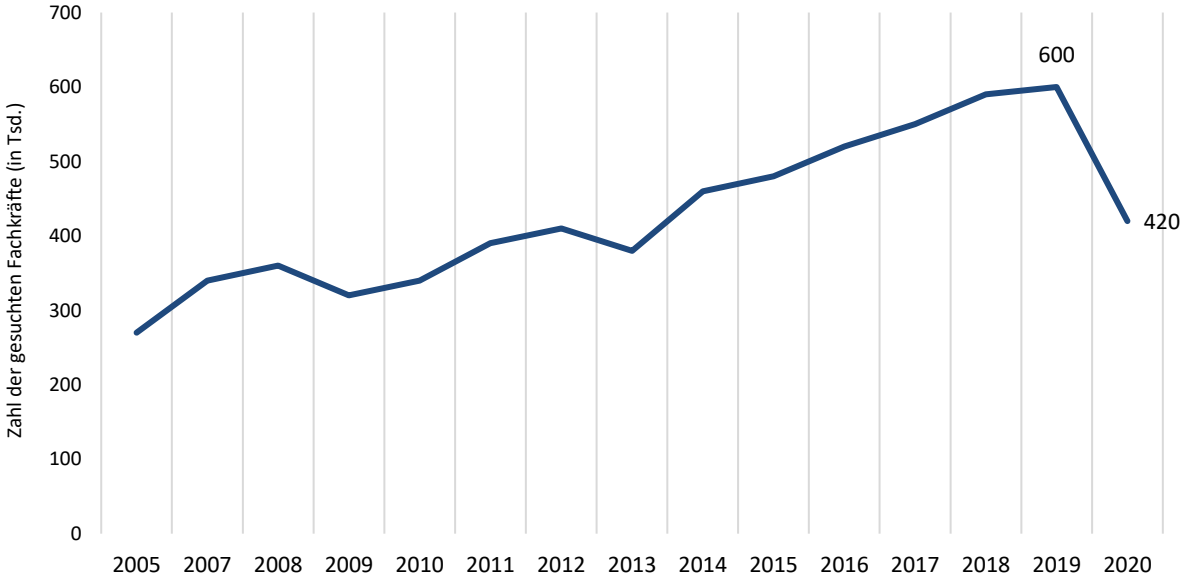
Abbildung 15: Entwicklung der Zahl der Betriebe mit Fachkräftebedarf in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Es fragten nicht nur weniger Betriebe Fachkräfte nach als im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Krise, auch die Zahl der gesuchten Fachkräfte nahm ab (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

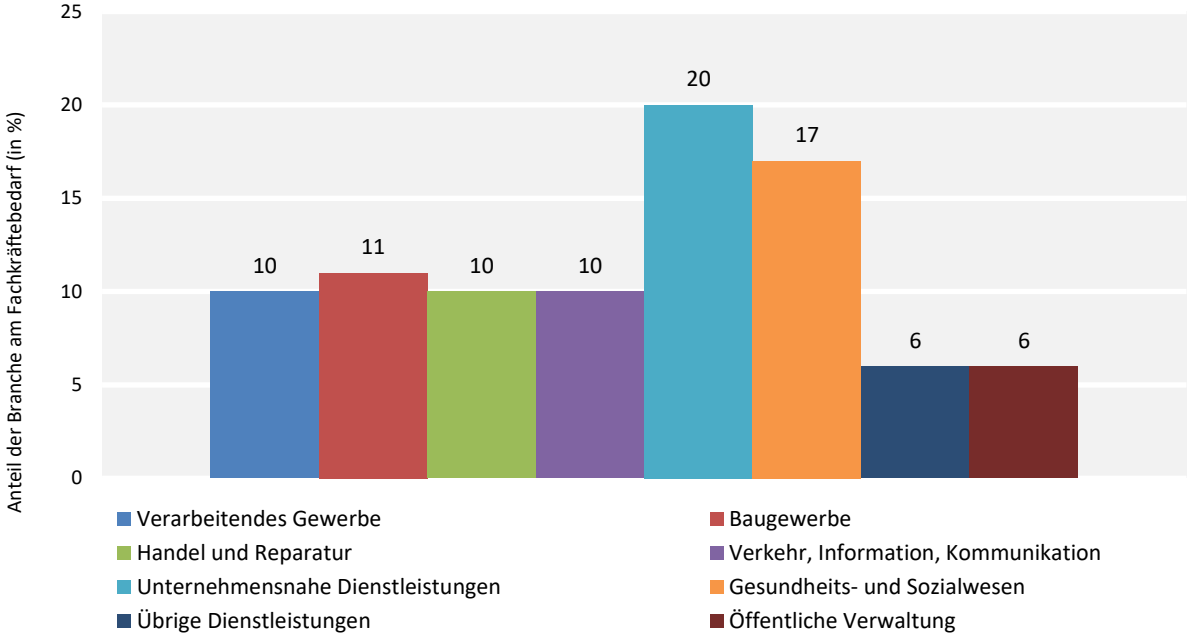
Unter Berücksichtigung der mit einer Hochrechnung von Befragungsdaten verbundenen Unsicherheiten ergab sich rein rechnerisch ein Bedarf von nur noch rund 400 bis 420 Tsd.

gesuchten Fachkräften. Im Vergleich mit dem Referenzwert aus dem Jahr vor Corona bedeutet dies eine Verringerung um fast ein Drittel.

Im Durchschnitt aller ostdeutschen Betriebe mit Fachkräftebedarf im Jahr 2020 wurden 2,9 Fachkräfte je Betrieb (2019: 3,3) gesucht (Westdeutschland: 2,8; 2019: 3,5). Die Zahl der der durchschnittlich pro Betrieb gesuchten Fachkräfte hat sich somit verringert.

In welchen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft wurden besonders viele Fachkräfte nachgefragt? Gemessen an der Anzahl der gesuchten Fachkräfte stechen vor allem die Unternehmensnahen Dienstleistungen[10] hervor (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Auf diese Branche entfiel ein Fünftel des gesamten ostdeutschen Fachkräftebedarfs im hier beobachteten Zeitraum. Das Gesundheits- und Sozialwesen übte ebenfalls einen starken Einfluss auf die Nachfrage nach Fachkräften aus. 44 % aller Betriebe in dieser Branche suchten im betreffenden Zeitraum qualifizierte Arbeitskräfte. In der Summe machten die zu besetzenden Stellen rund 17 % der Gesamtnachfrage in Ostdeutschland aus. An dritter Stelle folgt das Baugewerbe. Dort suchten 39 % der Betriebe Fachkräfte. In der Summe machte dies 11 % der Nachfrage aus. Im Verarbeitenden Gewerbe, einer überdurchschnittlich stark auf ausländische Absatzmärkte ausgerichteten Branche, suchten 38 % aller Betriebe Fachkräfte. Die Zahl

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

der gesuchten Fachkräfte machte rund 10 % der Gesamtnachfrage in Ostdeutschland aus. Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe suchten damit ähnlich viele Fachkräfte.[11] In der Branche Übrige Dienstleistungen (z. B. Hotels/Gaststätten, Friseur/Kosmetik, Kultur/Sport), welche von den Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Corona-Pandemie am stärksten betroffen war, suchten 21 % der Betriebe neues Fachpersonal.

Im Hinblick auf die Nachfrage nach Fachkräften in Abhängigkeit von der Größe der Betriebe fallen zwei Aspekte auf: Erstens, Kleinstbetriebe fragten insgesamt mehr Fachkräfte nach als Großbetriebe. Auf erstere entfielen 25 %, auf letztere lediglich 18 % aller zu besetzenden Stellen für Fachkräfte.[12] Wenngleich nur knapp jeder vierte Kleinstbetrieb Fachkräfte suchte und dabei häufig nur eine einzige Stelle zu besetzen hatte, ergaben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe erhebliche Nachfrageeffekte (vgl. Tabelle 34).[13]

Tabelle 34: Fachkräftebedarf nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Fachkräftebedarf	Verteilung…	
		des Fachkräftebedarfs	der Beschäftigung
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	24	25	18
10 bis 49 Beschäftigte	51	31	28
50 bis 249 Beschäftigte	76	26	30
ab 250 Beschäftigte	89	18	25
Insgesamt	**33**	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Zweitens überstieg bei Kleinstbetrieben der Anteil an der gesamten Nachfrage nach Fachkräften den Anteil an der Zahl der in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Bei Großbetrieben war es genau umgekehrt. In Kleinstbetrieben sind 18 %, in Großbetrieben 25 % aller Arbeitskräfte beschäftigt. Gemessen an den Beschäftigtenanteilen fiel die Nachfrage nach Fachkräften der ostdeutschen Kleinstbetriebe somit überdurchschnittlich hoch aus. Die Nachfrage der Großbetriebe war dagegen – wie bereits im Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie - deutlich kleiner als angesichts des Beschäftigtenanteils der Betriebe dieser Größenklasse zu erwarten gewesen wäre.

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

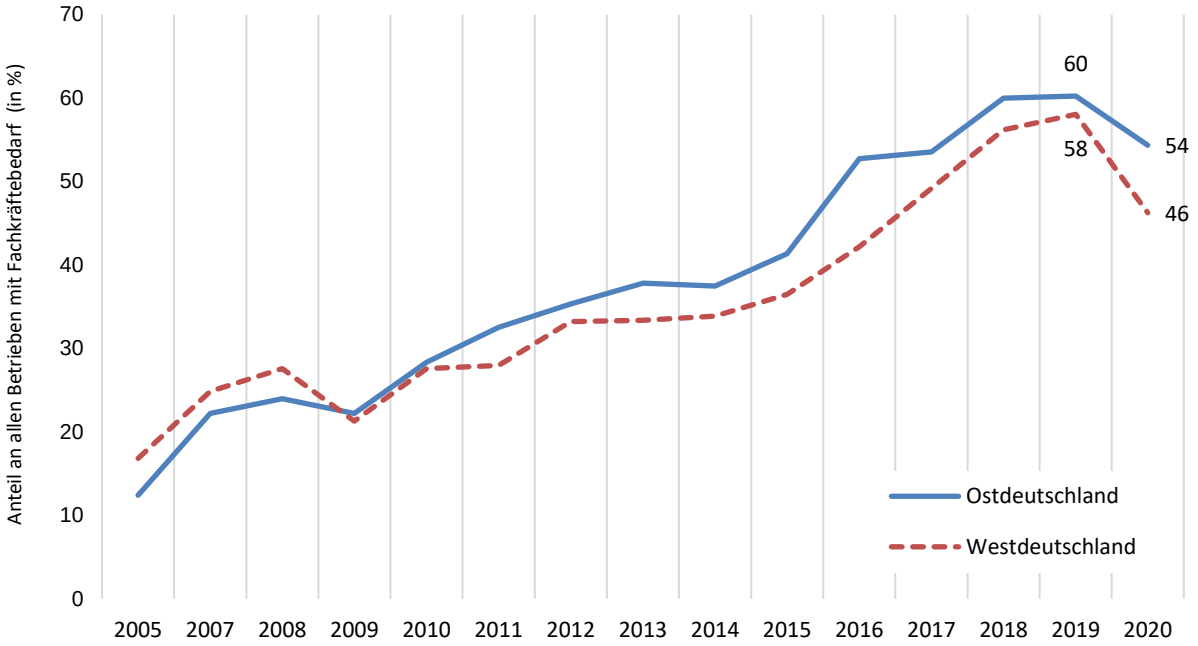
[12] Dieser Befund unterstreicht den konzeptionellen Ansatz der Befragung „IAB-Betriebspanel“, wonach Betriebe aller Größenklassen befragt werden, also auch Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

[13] Mehr als drei Viertel (79 %) aller Kleinstbetriebe mit Personaleinstellungen stellten nur eine einzige Person im ersten Halbjahr 2020 neu ein.

6.2 Erfolg der Betriebe bei der Besetzung von Fachkräftestellen

Mit der verringerten Nachfrage infolge der Corona-Pandemie haben sich offensichtlich auch die Probleme verringert, geeignete Bewerber und Bewerberinnen für die zu besetzenden Stellen zu gewinnen. Im Jahr 2020 waren 54 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. Das ist ein deutlich kleinerer Anteil als im Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Betriebe mit unbesetzten Fachkräftestellen in Ost- und Westdeutschland



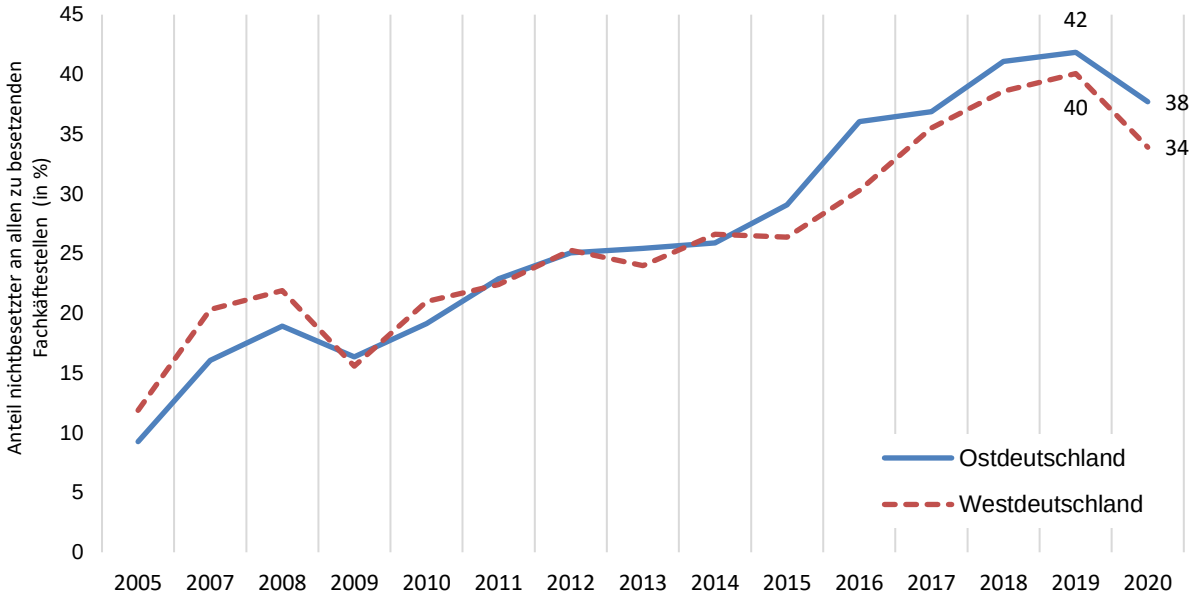
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten nicht erhoben.

In Westdeutschland verlief die Entwicklung ähnlich. Der Rückgang fiel jedoch noch stärker aus als in Ostdeutschland.

Im Jahr 2020 blieben anteilig weniger Fachkräftestellen in Ostdeutschland unbesetzt als im Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie. Bei ähnlicher Entwicklung war es in Ostdeutschland aber nach wie vor schwieriger, Fachkräftestellen zu besetzen, wie der Vergleich der Nichtbesetzungsquoten[14] in Ost und West belegt. Mit 38 % lag diese Quote hier um vier Prozentpunkte über der westdeutschen Quote (vgl. Abbildung 19).

[14] Nichtbesetzungsquote = Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal des Jahres (noch) unbesetzt gebliebenen an allen Stellen für Fachkräfte, die im ersten Halbjahr besetzt werden sollten.

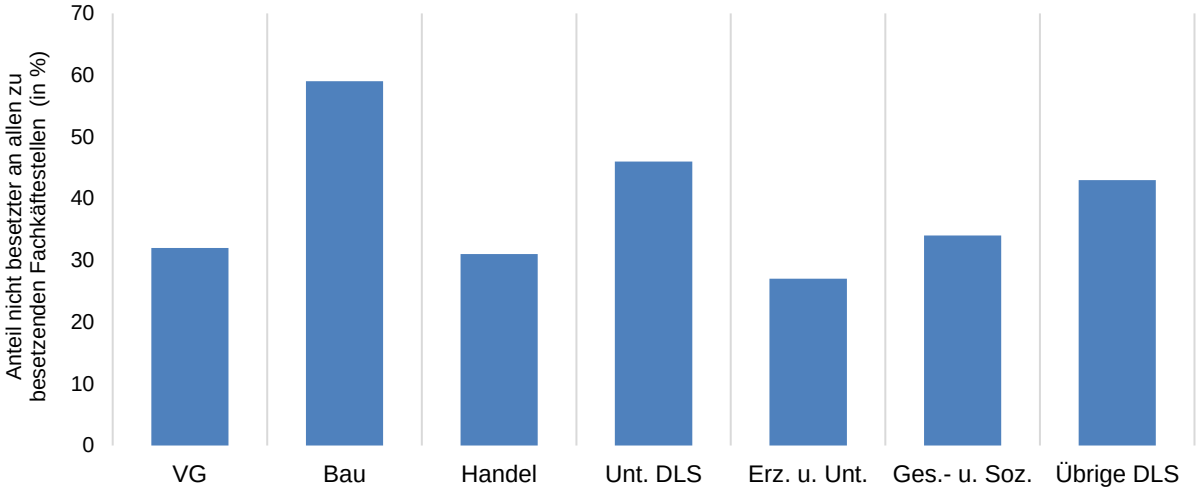
Abbildung 19: Unbesetzte Fachkräftestellen in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Im Jahr 2006 wurden die Daten nicht erhoben.

Die folgende Abbildung 20 zeigt, dass wie schon in den Vorjahren vor allem im Baugewerbe zahlreiche Stellen unbesetzt blieben.

Abbildung 20: Nichtbesetzungsquote nach Branchen in Ostdeutschland 2020



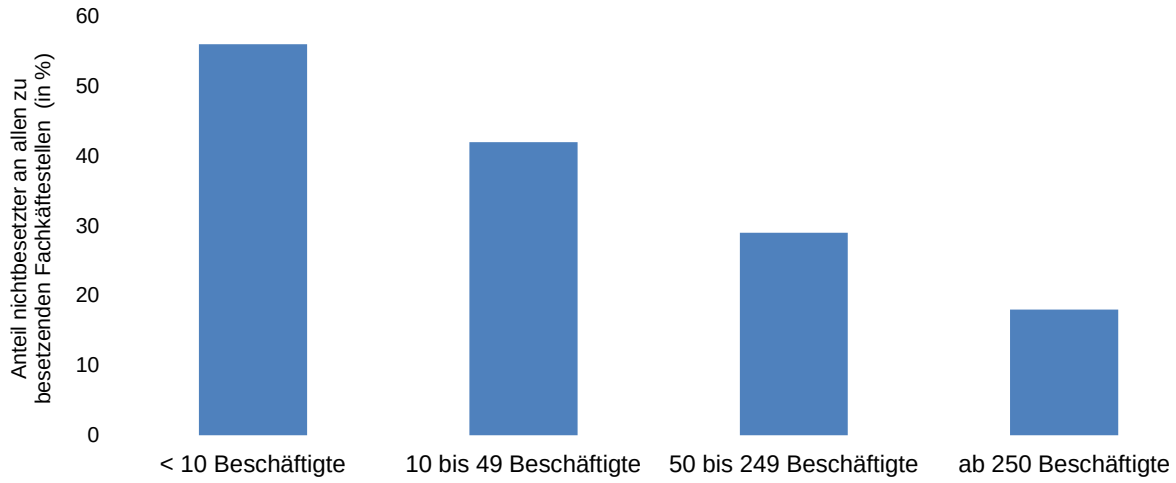
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Von allen im ersten Halbjahr 2020 zu besetzenden Fachkräftestellen waren dort zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2020 noch mehr als die Hälfte unbesetzt. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen, auf die rund ein Fünftel der gesamten Fachkräftenachfrage in Ostdeutschland entfiel, blieben 46 % der Stellen unbesetzt. Aufgrund ihres großen Gewichts in der ostdeutschen Betriebslandschaft und aufgrund der großen Zahl an offenen Fachkräftestellen gab es dort auch die meisten unbesetzten Fachkräftestellen: Ein Viertel aller unbesetzten Fachkräftestellen entfiel auf diese Branche. Überraschend ist der Befund, wonach auch in der Branche Übrige Dienstleistungen (Hotels/Gaststätten, Friseur/Kosmetik, Kultur/Sport),

welche von den Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Corona-Pandemie besonders stark betroffen war, überdurchschnittlich viele Stellen nicht besetzt werden konnten. Insgesamt suchte dort zwar nur einer von fünf Betrieben neues Fachpersonal, in diesen Fällen konnten aber 43 % der angebotenen Stellen nicht besetzt werden.

Dass große Betriebe in der Regel erfolgreicher bei der Besetzung ihrer Fachkräftestellen sind als kleinere Betriebe, daran hat auch die gegenwärtige Corona-Krise nichts geändert. Für rund vier Fünftel der Fachkräftestellen, die in Großbetrieben im Jahr 2020 zu besetzen waren, konnten Bewerber und Bewerberinnen gefunden werden. Nur rund jede fünfte Stelle blieb unbesetzt (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Nichtbesetzungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die große Gruppe der Kleinstbetriebe war demgegenüber weniger erfolgreich bei der Stellenbesetzung: Mehr als jede zweite Stelle konnte nicht besetzt werden. Damit war der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen hier rund dreimal so hoch wie in Großbetrieben.

Fazit: Im Jahr des Ausbruchs der Corona-Pandemie ist die Nachfrage der ostdeutschen Wirtschaft nach qualifizierten Arbeitskräften erwartungsgemäß deutlich zurückgegangen. Trotz der rückläufigen Nachfrage hatten viele ostdeutsche Betriebe Probleme, Fachkräfte zu gewinnen. Ob es den ostdeutschen Betrieben zukünftig besser gelingen wird, ihre gut qualifizierten Fachkräfte zu halten oder neue Fachkräfte für freie Stellen zu gewinnen, wird – unabhängig von den derzeit schwer abschätzbaren Folgen der Corona-Pandemie auf die Fachkräftesituation – auch davon abhängen, welche Konditionen den bundesweit gesuchten Fachkräften geboten werden können. Neben der externen Gewinnung von Fachkräften müssen ebenso die traditionellen Wege der internen Fachkräftesicherung genutzt werden, wie die eigene Ausbildung oder die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Repräsentative Daten zum betrieblichen Ausbildungs- und Weiterbildungsengagement werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels regelmäßig erhoben. In den beiden folgenden Kapiteln 7 und 8 werden die Ergebnisse der aktuellen Befragung hierzu präsentiert.

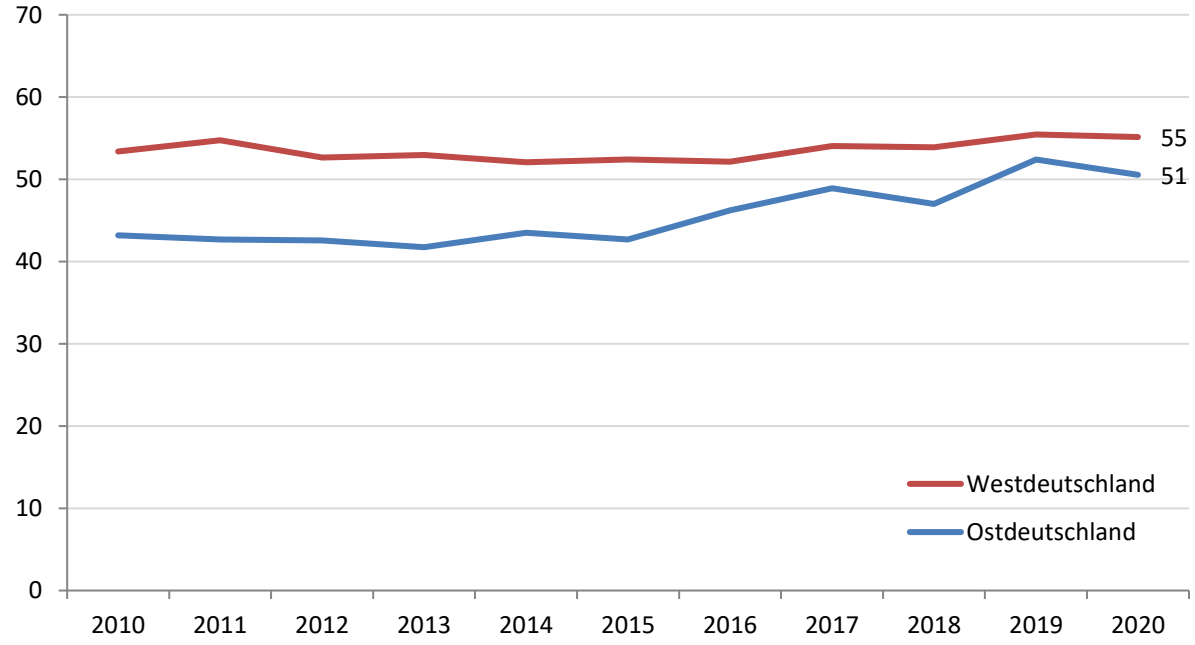
7. BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

Die Corona-Pandemie sowie die Maßnahmen der Politik zur Eindämmung der Pandemie haben bei zahlreichen Betrieben zu erheblichen Umsatzeinbußen geführt. Angesichts gesunkener Umsätze, finanzieller Engpässe und unsicherer Geschäftsperspektiven ist zu befürchten, dass die Betriebe ihr Angebot an Ausbildungsplätzen verringern oder weniger Absolventen und Absolventinnen übernehmen könnten. Ausbildungswillige Betriebe stehen zudem vor erheblichen Herausforderungen bei der praktischen Durchführung: Kurzarbeit, Homeoffice und behördlich angeordnete Betriebsschließungen erschweren die Betreuung von Auszubildenden und das Lernen in Betrieb und Berufsschule. Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe, die Übernahmebereitschaft sowie die Bereitschaft, neue Ausbildungsplätze anzubieten, im letzten Jahr entwickelt haben.

7.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Im Jahr 2020 beteiligten sich 51 % aller ostdeutschen Betriebe, die über die formalen Voraussetzungen für eine eigene Ausbildung verfügen, an der Ausbildung – ein Rückgang um einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr. Die Ausbildungsbeteiligung westdeutscher Betriebe betrug rund 55 % und war damit wie schon in den Vorjahren höher als in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von ausbildungsberechtigten Betrieben in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2020



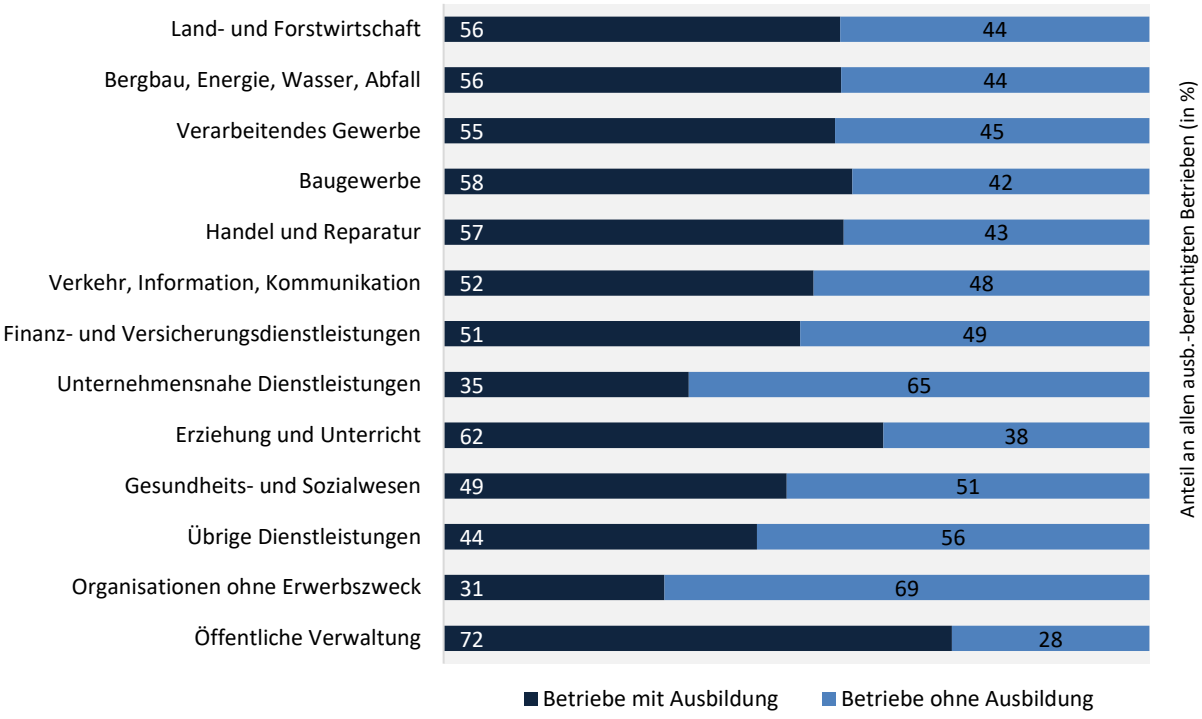
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2020

Definition „Ausbildungsbetrieb“

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

In den einzelnen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft beteiligen sich die Betriebe sehr unterschiedlich an der Ausbildung. Das Spektrum reicht von lediglich 31 % in der Branche Organisationen ohne Erwerbszweck (Vereine, Verbände) bis hin zu 72 % in der Öffentlichen Verwaltung (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Ausbildungsbeteiligung nach Branchen in Ostdeutschland 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Je größer ein Betrieb ist, umso höher ist auch der Anteil der ausbildungsaktiven Betriebe (vgl. Tabelle 35).

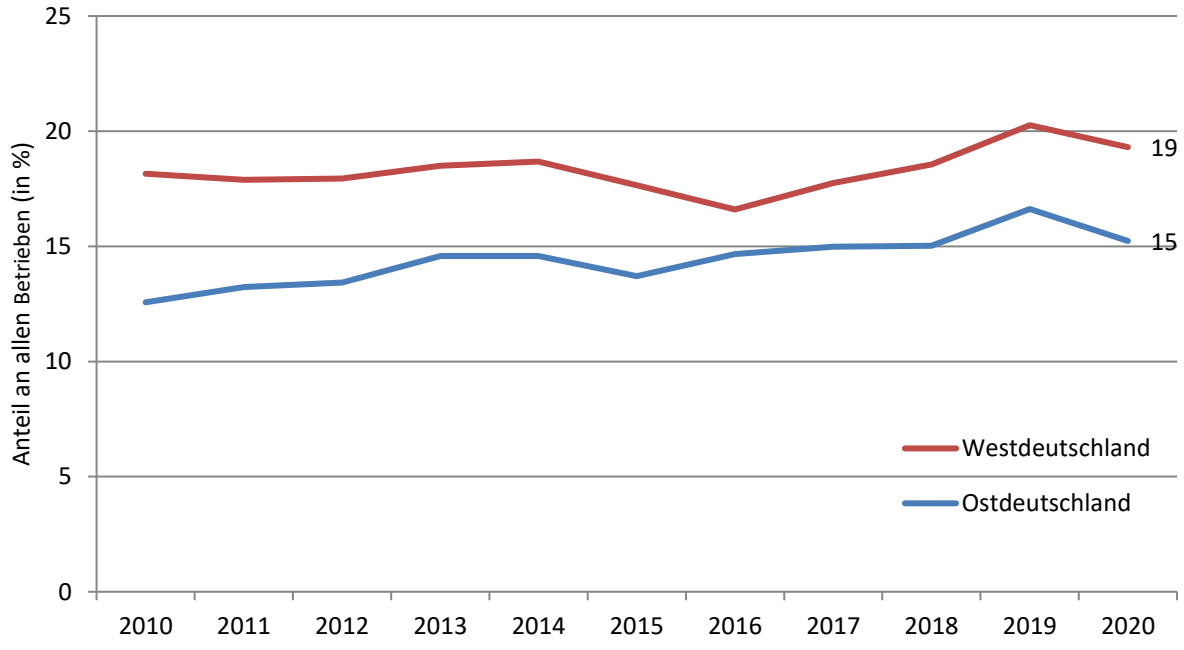
Tabelle 35: Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
< 10 Beschäftigte	14	35
10 bis 49 Beschäftigte	42	67
50 bis 249 Beschäftigte	73	87
ab 250 Beschäftigte	85	92
Insgesamt	**24**	**51**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die folgende Abbildung 24 zeigt die Entwicklung des Anteils von Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen für das zum jeweiligen Befragungszeitpunkt zu Ende gehende Ausbildungsjahr in Ost- und Westdeutschland.

Abbildung 24: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen für das zum jeweiligen Befragungszeitpunkt zu Ende gehende Ausbildungsjahr in Ost- und Westdeutschland 2010 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2020

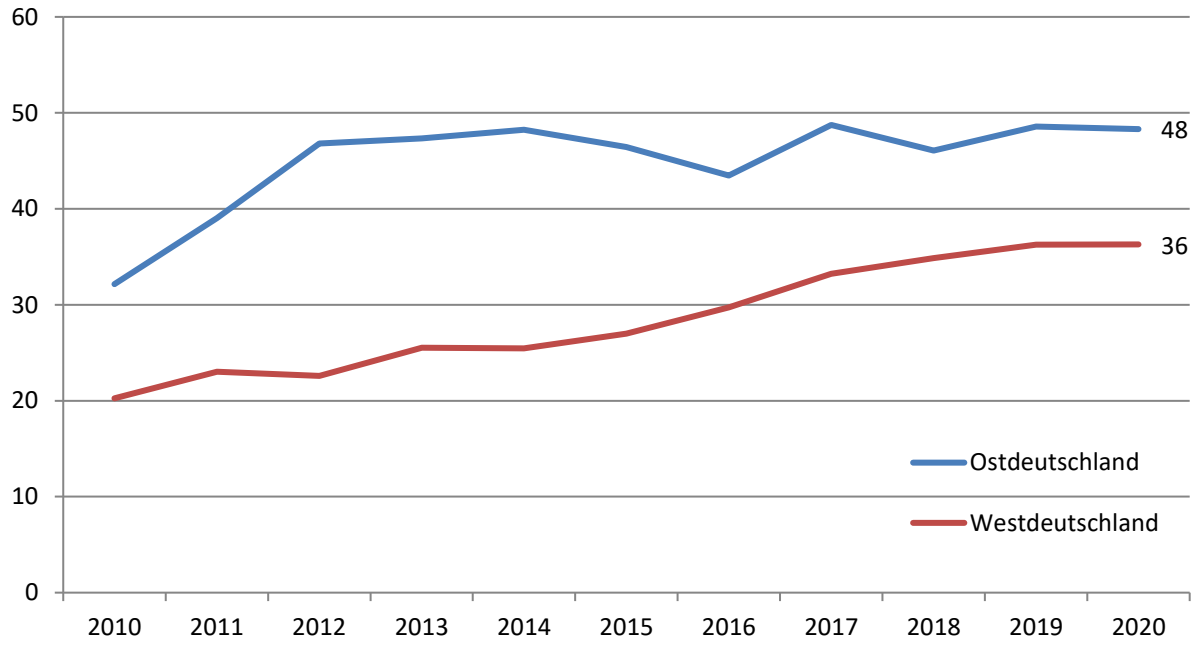
Es ist zu sehen, dass der Anteil von Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen im Osten– ähnlich wie im Westen – bereits im Jahr vor der Corona-Krise leicht zurückgegangen ist. Der Effekt der Corona-Pandemie auf das Ausbildungsplatzangebot ist mit den Daten der 2020er-Befragung nicht vollständig abbildbar, da die Angaben der Betriebe zum Angebot an neuen Ausbildungsplätzen auf das jeweils zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende Ausbildungs-

jahr bezogen sind. In der vorliegenden Befragung beziehen sich diese Angaben somit auf das Ausbildungsjahr, welches im August bzw. September 2019 begann – vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie – und im Juli bzw. August 2020 endete.

7.2 Besetzung angebotener Ausbildungsstellen

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr 2019/2020 – also das Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie – hatten 33 % der ostdeutschen Betriebe, die über eine Ausbildungsberechtigung verfügen, Ausbildungsstellen angeboten. In Westdeutschland betrug der entsprechende Anteil 36 %. In rund jedem zweiten der ostdeutschen Betriebe mit Ausbildungsplatzangebot konnte mindestens eine angebotene Stelle nicht besetzt werden. In Ostdeutschland gab es somit zwar keine Zunahme von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen, aber nach wie vor mehr Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen als in Westdeutschland. Die entsprechende Lücke zwischen Ost und West betrug 12 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 25).

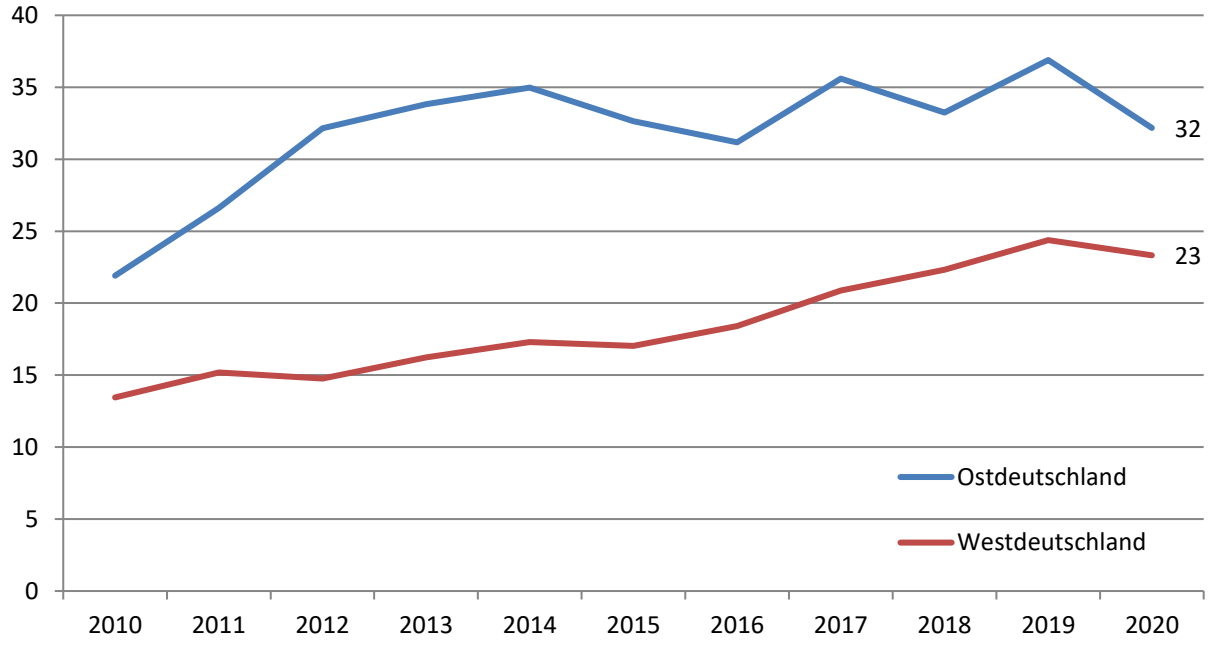
Abbildung 25: Entwicklung der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2020. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen

Der Anteil von nicht besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen ist gesunken, und zwar um fünf Prozentpunkte, in Westdeutschland um einen Prozentpunkt. Trotz des Rückgangs blieb in Ostdeutschland für das Ausbildungsjahr 2019/2020 fast ein Drittel aller Ausbildungsplätze unbesetzt. Damit blieben nach wie vor anteilig mehr Ausbildungsplätze unbesetzt als in Westdeutschland (vgl. Abbildung 26).

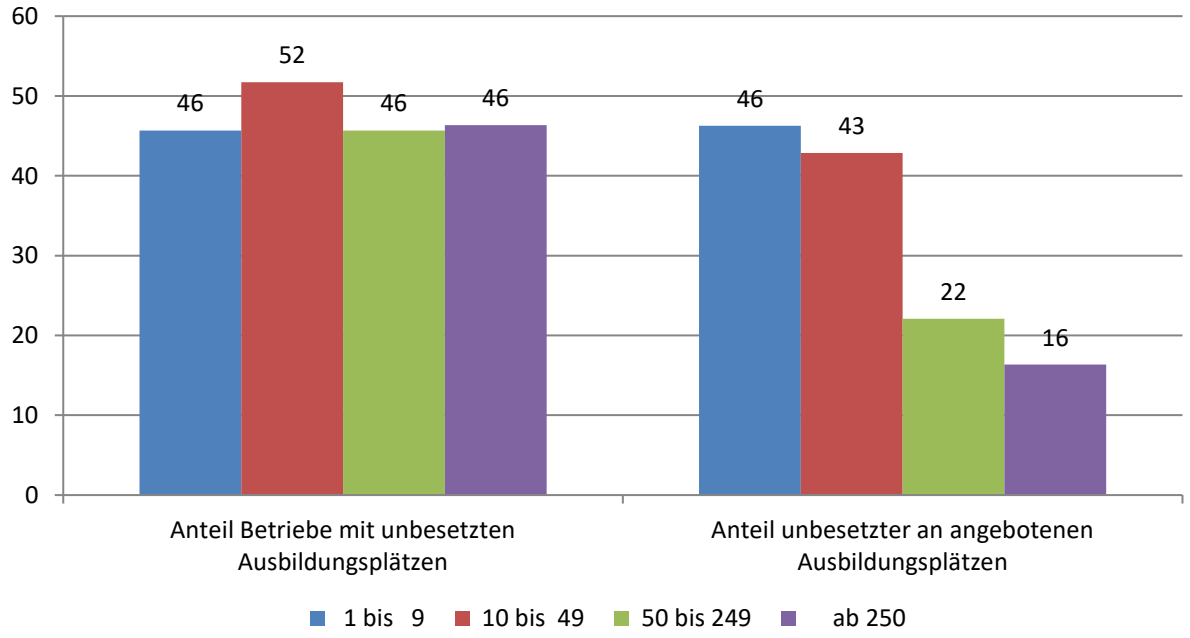
Abbildung 26: Entwicklung des Anteils unbesetzter Ausbildungsplätzen in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2020. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen

Erfolge bzw. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Bewerbern und Bewerberinnen hängen mit der Größe der Betriebe zusammen (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen sowie Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2019/2020 nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Je größer ein Betrieb ist, desto besser gelingt es ihm, angebotene Ausbildungsstellen zu besetzen. Während Großbetriebe die große Mehrheit ihrer angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten, blieb bei Kleinst- und Kleinbetrieben fast die Hälfte der Plätze unbesetzt. Der

anhaltende Wettbewerb um junge Frauen und Männer als künftige Fachkräfte geht somit offenkundig zu Lasten zahlreicher Kleinstbetriebe, die ihren Nachwuchs aus eigener Kraft decken wollen. Die Möglichkeiten von Kleinstbetrieben, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, werden dadurch in erheblichem Maße eingeschränkt. Die einzelnen Bereiche der ostdeutschen Wirtschaft waren ebenfalls in unterschiedlichem Maße von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. Besonders häufig blieben Ausbildungsstellen im Baugewerbe unbesetzt: Wie schon im Jahr zuvor konnten für rund die Hälfte der angebotenen Ausbildungsplätze keine passenden Bewerber bzw. Bewerberinnen gefunden werden. Das ostdeutsche Baugewerbe hatte damit sowohl überdurchschnittlich große Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte (siehe Kapitel 6) als auch von angebotenen Ausbildungsplätzen.[15]

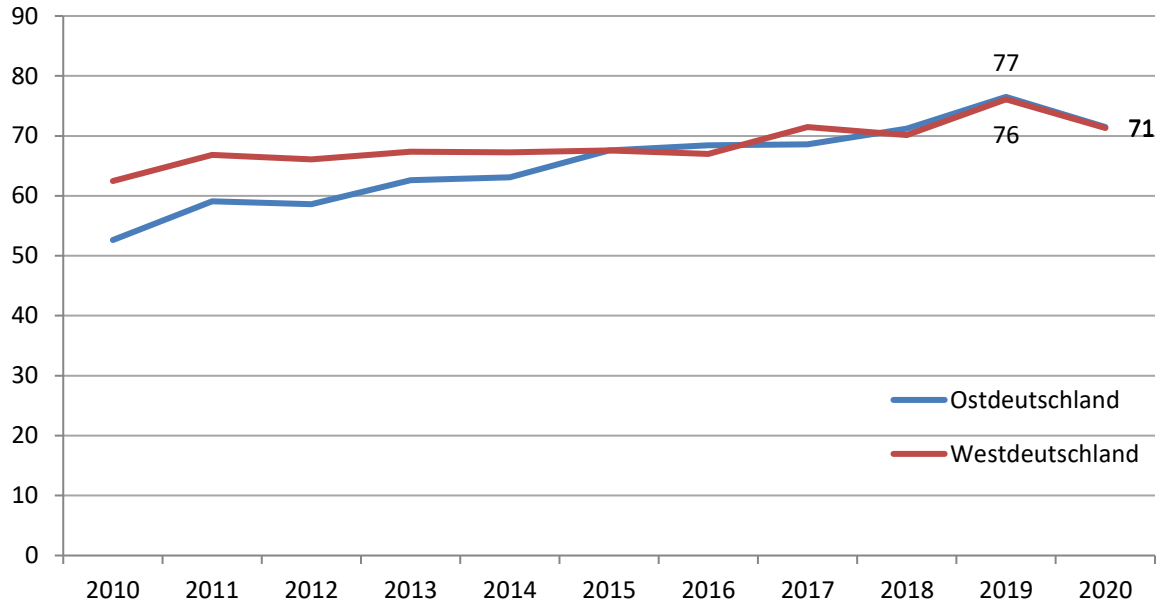
7.3 Übernahme von Absolventen und Absolventinnen

Im IAB-Betriebspanel werden regelmäßig Daten zur Übernahme erhoben, zuletzt hinsichtlich jener Absolventen und Absolventinnen, die ihre Ausbildung im Jahr 2020 – und damit mitten in der Corona-Pandemie – beendeten. Angesichts der massiven wirtschaftlichen Folgen war zu befürchten, dass viele Ausbildungsbetriebe nicht nur ihr Ausbildungsengagement verringern, sondern auch auf die Übernahme ihrer Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen verzichten würden.

Von allen Absolventen und Absolventinnen, die ihre Ausbildung im Jahr 2020 erfolgreich abgeschlossen hatten, wurden 71 % von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen (Westdeutschland: 71 %). Damit wurden deutlich weniger übernommen als im Jahr zuvor, als die Übernahmequote noch 77 % betrug (Westdeutschland: 76 %). Die negativen Effekte der Corona-Krise beim Übergang von Ausbildung in Beschäftigung fielen zwar weniger dramatisch aus als von vielen befürchtet worden war. Die Corona-Pandemie hat aber die Chancen junger Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen, nach beendeter Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis beim Ausbildungsbetrieb zu wechseln, deutlich verringert (vgl. Abbildung 28). Dass trotz der gegenwärtigen Krise und der unsicheren Perspektiven immerhin fast drei Viertel aller Absolventen und Absolventinnen übernommen wurden, zeugt vom gewachsenen Interesse der Betriebe, den Fachkräftenachwuchs im Betrieb zu halten, und damit drohenden Fachkräfteengpässen aktiv vorzubeugen.

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

Abbildung 28: Entwicklung der Übernahmequote von Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen in Ost- und Westdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2010 bis 2020. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen

Im Hinblick auf die einzelnen Branchen bestehen allerdings erhebliche Unterschiede in Bezug auf den Anteil übernommener Ausbildungsabsolventen und Ausbildungsabsolventinnen. Im Bereich der Übrigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur/Kosmetik, Kultur/Freizeit) wurden lediglich 46 % der Absolventen und Absolventinnen übernommen. Die Corona-Krise dürfte hier mit großer Wahrscheinlichkeit eine nicht unwesentliche Rolle gespielt haben, da es sich bei der genannten Branche um einen Bereich handelt, der zu den am stärksten betroffenen zählt. Bei Betrieben, die stark oder sehr stark negativ von der Corona-Krise betroffen waren, fiel die durchschnittliche Übernahmequote 10 Prozentpunkte niedriger aus als im Durchschnitt der gesamten ostdeutschen Wirtschaft. Mit 61 % wurde allerdings auch in jenen Betrieben die Mehrheit der Absolventen und Absolventinnen übernommen.

Exkurs: Mindestausbildungsvergütung

Vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten zahlreicher Betriebe bei der Gewinnung von Auszubildenden geraten zunehmend Aspekte in den Fokus, die mit der Attraktivität von Betrieben zusammenhängen. Diese wird von zahlreichen Faktoren bestimmt. Neben dem Image des Ausbildungsberufes gehören hierzu wesentlich die Ausbildungsbedingungen (Lage und Umfang der Arbeitszeiten), die späteren beruflichen Perspektiven (Übernahmemöglichkeiten) sowie nicht zuletzt die Vergütung der Auszubildenden.

Ab 2020 wird die Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende stufenweise eingeführt (nicht zu verwechseln mit dem gesetzlichen Mindestlohn für Beschäftigte). Auszubildende, die im Jahr 2020 ihre Lehre beginnen, sollen eine Mindestvergütung in Höhe von 515 Euro erhalten. Die Mindestausbildungsvergütung soll in den weiteren Ausbildungsjahren stufenweise angehoben werden (im zweiten Ausbildungsjahr um 18 Prozent, im dritten Ausbildungsjahr

um 35 Prozent und im vierten Ausbildungsjahr um 40 Prozent). Die Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr soll zudem jährlich angepasst werden. Sie steigt danach für alle Ausbildungsjahre stufenweise bis 2023 an. Ab 2024 wird sie nach dem Durchschnitt aller Ausbildungsvergütungen automatisch erhöht. Vor dem Hintergrund der beschriebenen Neuregelung wurde in der Befragung 2020 ermittelt, wie viele (Ausbildungs-)Betriebe von der erfolgten Einführung der Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende (MAV) betroffen waren bzw. in wie vielen Betrieben Auszubildende nach MAV entlohnt werden. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass es sich bei den betroffenen Betrieben nur um eine kleine Minderheit handelt. In Ost und West gleichermaßen gaben lediglich 4 % der Betriebe (mit mindestens einem Ausbildungsplatzangebot für 2019/2020) an, dass die Ausbildungsvergütung des angebotenen Ausbildungsplatzes bzw. der angebotenen Ausbildungsplätze unter der Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 515 Euro lag. Erhebliche Unterschiede bestehen zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft (vgl. Tabelle 36).

Tabelle 36: Betriebe mit Ausbildungsvergütung unter der Mindestausbildungsvergütung von 515 Euro nach ausgewählten Branchen in Ost- und Westdeutschland 2020

Branche	Ost	West
	%	
Erziehung und Unterricht	8	12
Gesundheits- und Sozialwesen	5	6
Übrige Dienstleistungen	17	4
Organisationen ohne Erwerbszweck	18	0
Insgesamt	**4**	**4**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Teilgesamtheit: Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen

Fazit: Die Corona-Pandemie blieb nicht ohne Folgen für den Ausbildungsmarkt. Betriebe konnten ihre Lehrstellen nur unter erschwerten Bedingungen besetzen, unter anderem, weil Vorstellungsgespräche oder Praktika nicht wie gewohnt stattfinden konnten oder Ausbildungsmessen abgesagt oder virtuell organisiert werden mussten. Trotz der Krise ist das Ausbildungsengagement der Betriebe vergleichsweise hoch, wie die Daten der Befragung gezeigt haben. Die Corona-Pandemie hat allerdings dazu geführt, dass der Anteil der übernommenen Jugendlichen deutlich gesunken ist. Dennoch ist es der großen Mehrheit der Absolventen und Absolventinnen auch im letzten Jahr gelungen, in ein Beschäftigungsverhältnis bei ihrem Ausbildungsbetrieb zu wechseln.

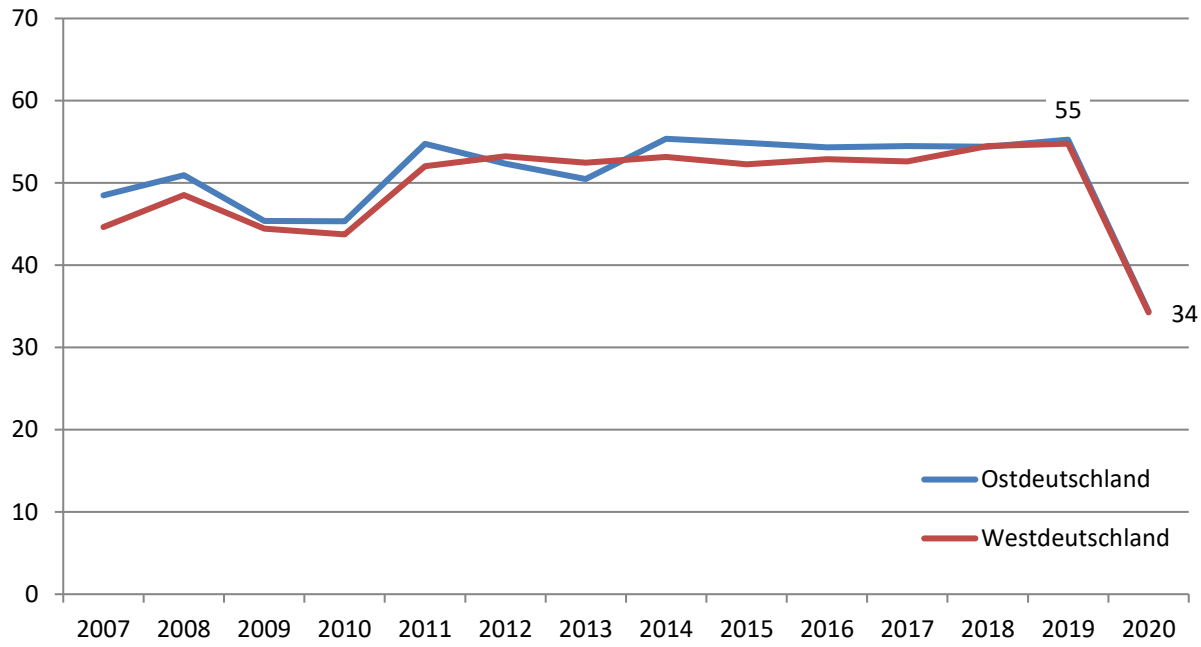
8. BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

Die Weiterbildung der Beschäftigten ist für Betriebe – neben der Erstausbildung - eine weitere Strategie zur Deckung ihres Bedarfs an Fachkräften. Aus betrieblicher Sicht hat sie den Vorteil, dass relativ zeitnah auf neue Qualifizierungserfordernisse infolge technologischer Veränderungen, wie z. B. der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt, reagiert werden kann. Bei der Interpretation der nachfolgenden Befunde ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst werden, für die die Beschäftigten von ihren Betrieben freigestellt wurden und/oder für die die Kosten ganz oder teilweise von den Betrieben übernommen wurden.

8.1 Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten

Seit Beginn dieses Jahrtausends ist ein deutlicher Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten festzustellen. Dieser wurde nur durch die Wirtschafts- und Finanzkrise 2009/2010 unterbrochen (und noch einmal im Jahr 2013). Die massiven Umsatzeinbrüche und die vielfach teils drastisch verschlechterten Geschäftserwartungen der Betriebe führten damals dazu, dass sie ihr Weiterbildungsengagement reduzierten. Dieses Muster scheint sich tendenziell auch in der Corona-Krise abzuzeichnen, allerdings in deutlich schärferem Ausmaß als je zuvor (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben in Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2020

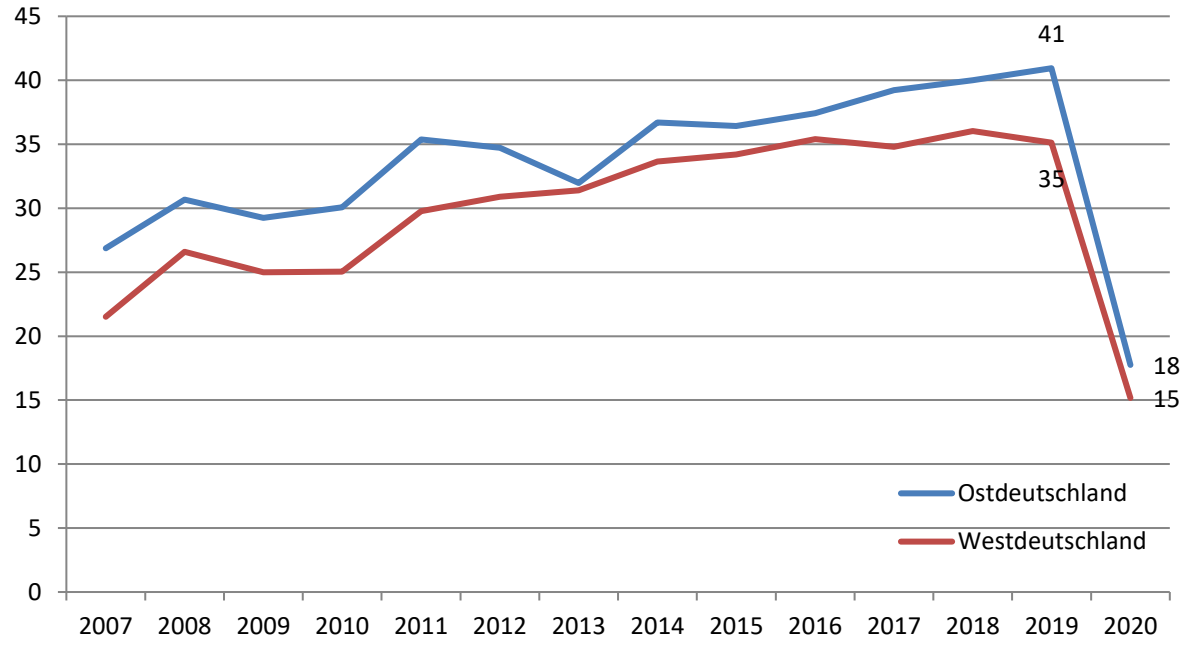


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007 bis 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr

Im Corona-Jahr 2020 unterbreiteten nur noch 34 % der ostdeutschen Betriebe ihren Beschäftigten Qualifizierungsangebote. Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist damit drama-

tisch eingebrochen. Im Jahr vor der Corona-Krise beteiligten sich noch 55 %. Im Westen Deutschlands stürzte die Weiterbildungsbeteiligung im selben Maße ab. Mit der stark rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung ging auch die Zahl der weitergebildeten Beschäftigten drastisch zurück. Im Jahr 2020 wurden nur noch 18 % der Beschäftigten mit Unterstützung ihrer Betriebe weitergebildet – so wenige wie noch nie (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2007 bis 2020. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr

Einbrüche bei der Weiterbildungsbeteiligung waren in allen Größenklassen und Branchen zu beobachten (vgl. Tabelle 37 und Tabelle 38).

Tabelle 37: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2019 und 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe		Beschäftigte	
	2019	2020	2019	2020
	%		%	
< 10 Beschäftigte	46	27	34	16
10 bis 49 Beschäftigte	73	47	42	18
50 bis 249 Beschäftigte	92	74	45	19
ab 250 Beschäftigte	98	83	40	18
Insgesamt	**55**	**34**	**41**	**18**

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

Tabelle 38: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2019 und 2020

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

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

Es besteht zudem ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Corona-Betroffenheit und Weiterbildungsbeteiligung. Negativ betroffene Betriebe weisen die niedrigste Beteiligung auf, positiv betroffene die höchste (vgl. Tabelle 39).

Tabelle 39: Corona-Betroffenheit und Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland 2020

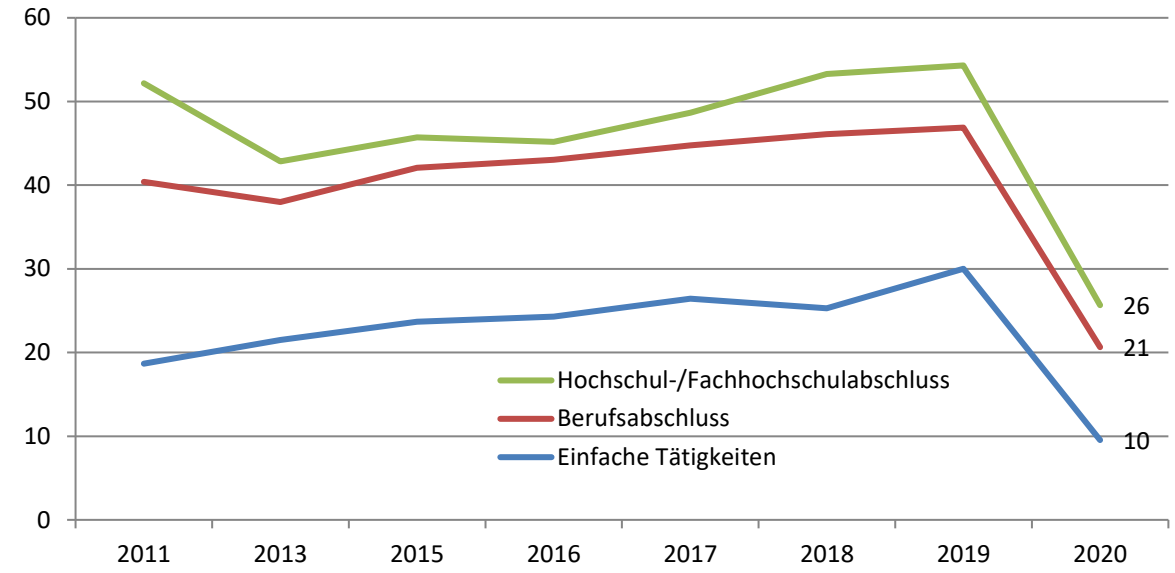
Von Corona…	Betriebe mit Weiterbildung	Beschäftigte mit Weiterbildung
	%	%
negativ betroffene Betriebe	33	18
nicht betroffene Betriebe	35	19
positiv betroffene Betriebe	39	18
Insgesamt	**34**	**18**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Der Zusammenhang zwischen Corona-Betroffenheit und Weiterbildungsbeteiligung zeigt sich auch beim Anteil der weitergebildeten Beschäftigten – allerdings fallen die Unterschiede nicht ganz so gravierend aus wie bei der Betriebsquote.

Mit dem dramatisch eingebrochenen Weiterbildungsengagement der Betriebe sind die Weiterbildungsquoten aller Beschäftigtengruppen gesunken (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Entwicklung der Weiterbildungsquote nach Tätigkeitsgruppen in Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2020

Die Corona-Pandemie hat dazu geführt, dass zahlreiche Betriebe in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten sind und geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen mussten. In anderen Fällen verhinderten die massiven Einschränkungen, wie z. B. die Kontaktverbote, die Durchführung geplanter Kurse und Seminare. Insgesamt musste rund jeder dritte Betrieb in Ostdeutschland geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen (Westdeutschland: 33 %).

Die folgende Tabelle 40 zeigt die Ergebnisse für die vier, hier ausgewiesenen Betriebsgrößenklassen.

Tabelle 40: Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Absage von Weiterbildungsmaßnahmen	Betroffene Personen	
		Anteil an Beschäftigten in den Betrieben mit Absage	Anteil an Beschäftigten insgesamt
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	28	47	16
10 bis 49 Beschäftigte	47	31	16
50 bis 249 Beschäftigte	69	21	15
ab 250 Beschäftigte	86	13	12
Insgesamt	**35**	**23**	**15**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Größere Betriebe berichteten häufiger von Absagen geplanter Veranstaltungen oder Teilnahmen. Der Anteil der Beschäftigten, die von diesen Absagen betroffen waren, fiel bei den

kleineren Betrieben allerdings deutlich höher aus. Von den Absagen war fast die Hälfte der Beschäftigten, die eine Weiterbildungsmaßnahme besuchen wollten, berührt. Bei den Großbetrieben war der Anteil mit 13 % deutlich kleiner. Im Umkehrschluss heißt dies: Trotz der Corona-Pandemie konnte die Mehrheit der Beschäftigten in Großbetrieben an geplanten Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, wenn auch möglicherweise in einer anderen Form als ursprünglich geplant (z. B. Online-Seminare statt Präsenzunterricht). Mit der Größe eines Betriebes nehmen offensichtlich die Möglichkeiten zu, flexibel auf die geänderten Rahmenbedingungen zu reagieren und alternative Wege der Wissensvermittlung zu nutzen.

Besonders betroffen waren die folgenden vier Branchen: Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Öffentliche Verwaltung (vgl. Tabelle 41).

Tabelle 41: Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Branchen in Ostdeutschland 2020

Branche	Betriebe mit Absage von Weiterbildungsmaßnahmen	Betroffene Personen	
		Anteil an Beschäftigten in den Betrieben mit Absage	Anteil an Beschäftigten insgesamt
	%	%	%
Land- und Forstwirtschaft	27	26	10
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	36	15	12
Verarbeitendes Gewerbe	27	13	9
Baugewerbe	24	22	9
Handel und Reparatur	31	29	16
Verkehr, Information, Kommunikation	29	22	12
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	58	36	25
Unternehmensnahe Dienstleistungen	33	22	12
Erziehung und Unterricht	61	33	24
Gesundheits- und Sozialwesen	66	32	25
Übrige Dienstleistungen	21	21	9
Organisationen ohne Erwerbszweck	30	24	16
Öffentliche Verwaltung	53	14	13
Insgesamt	**35**	**23**	**15**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Im Hinblick auf die Betroffenheit der Betriebe von der Corona-Pandemie stechen vor allem jene hervor, die durch deutlich gestiegene Umsätze von der gegenwärtigen Krise profitieren konnten (vgl. Tabelle 42).

Tabelle 42: Absage geplanter Weiterbildungsmaßnahmen wegen der Corona-Pandemie nach Ausmaß der Krisenbetroffenheit in Ostdeutschland 2020

Von Corona…	Betriebe mit Absage von Weiterbildungs-maßnahmen	Betroffene Personen	
		Anteil an Beschäftigten in den Betrieben mit Absage	Anteil an Beschäftigten insgesamt
	%	%	%
negativ betroffene Betriebe	36	21	14
- gering bis mittel negativ betroffen	38	21	14
- stark bis sehr stark negativ betroffen	32	21	13
nicht betroffene Betriebe	29	29	16
positiv betroffene Betriebe	45	22	16
Insgesamt	**35**	**23**	**15**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Bei den jeweiligen Anteilen der Beschäftigten, die aufgrund der Absagen an geplanten Veranstaltungen nicht teilnehmen konnten, sind dagegen keine nennenswerten Unterschiede feststellbar.

8.2 E-Learning und Corona-Pandemie

Wenn Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund von Kontaktbeschränkungen nicht stattfinden können, besteht eine Alternative darin, die Qualifizierung via E-Learning oder in einer anderen alternativen Lernform durchzuführen. Die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen haben einerseits zu einem drastischen Einbruch der Weiterbildung geführt, anderseits aber offensichtlich die Nutzung von alternativen Formen der Wissensvermittlung, wie z. B. Webinare befördert. Die Krise wirkte somit als Katalysator für eine stärkere Nutzung von E-Learning.

Von allen ostdeutschen Betrieben mit Weiterbildung haben hierbei 43 % E-Learning genutzt (Westdeutschland: 51 %). Von diesen Nutzern haben wiederum mehr als zwei Drittel (69 %) angegeben, dass sie E-Learning wegen der Corona-Krise genutzt haben (Westdeutschland: 74 %).

Die Nutzung von E-Learning bei der Weiterbildung steigt mit der Größe der Betriebe. Dies dürfte auch mit den unterschiedlichen Voraussetzungen, solche Möglichkeiten nutzen zu können, zusammenhängen (vgl. Tabelle 43).

Tabelle 43: Weiterbildung per E-Learning nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildung	Betriebe mit Weiterbildung per E-Learning	E-Learning wegen Corona-Pandemie
	%	%	%
< 10 Beschäftigte	27	39	65
10 bis 49 Beschäftigte	47	44	69
50 bis 249 Beschäftigte	74	56	79
ab 250 Beschäftigte	83	74	89
Insgesamt	**34**	**43**	**69**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Eine stärkere Nutzung von E-Learning wegen Corona lässt sich über alle Branchen hinweg beobachten, wobei allerdings Unterschiede bestehen. Diese dürften vor allem damit zusammenhängen, dass nicht alle Wissensinhalte gleichermaßen per E-Learning vermittelt werden können, sondern die Präsenz der Teilnehmenden voraussetzen (vgl. Tabelle 44).

Tabelle 44: Weiterbildung per E-Learning nach Branchen in Ostdeutschland 2020

Branche	Betriebe mit Weiterbildung	Betriebe mit Weiterbildung per E-Learning	E-Learning wegen Corona-Pandemie
	%	%	%
Land- und Forstwirtschaft	26	23	88
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	48	39	50
Verarbeitendes Gewerbe	31	38	71
Baugewerbe	26	23	46
Handel und Reparatur	26	45	59
Verkehr, Information, Kommunikation	31	44	55
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	64	82	64
Unternehmensnahe Dienstleistungen	38	55	74
Erziehung und Unterricht	53	46	84
Gesundheits- und Sozialwesen	54	38	74
Übrige Dienstleistungen	20	26	75
Organisationen ohne Erwerbszweck	41	41	83
Öffentliche Verwaltung	59	53	78
Insgesamt	**34**	**43**	**69**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Fazit: Die Corona-Pandemie führte zu einer erheblichen Reduzierung des betrieblichen Weiterbildungsengagements. Zahlreiche Betriebe gerieten in erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten und mussten aus Kostengründen geplante Weiterbildungsmaßnahmen absagen. In

anderen Fällen verhinderten die massiven Einschränkungen, wie z. B. die Kontaktverbote, die Durchführung geplanter Kurse und Seminare. Die mit der Corona-Pandemie verbundenen Einschränkungen haben einerseits zu einem drastischen Einbruch der Weiterbildung geführt, anderseits aber offensichtlich die Nutzung von alternativen Formen der Wissensvermittlung, wie z. B. Webinaren befördert.

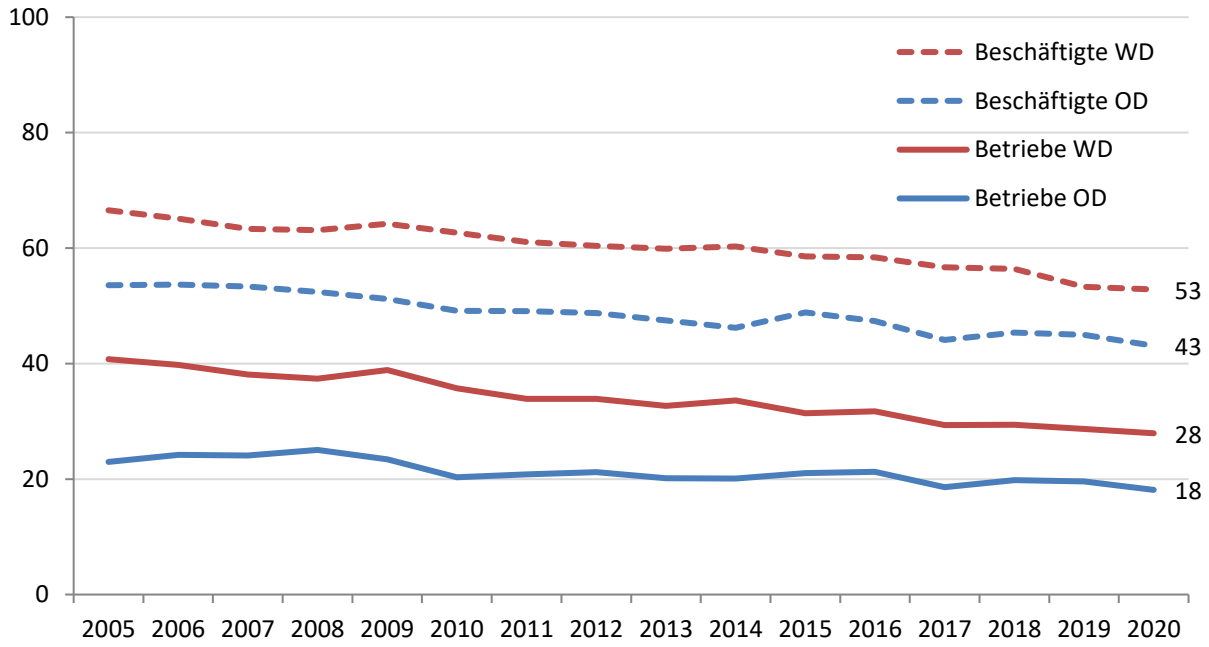
9. ENTWICKLUNG DER TARIFBINDUNG

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

9.1 Tarifbindung

Im Jahr 2020 ist die Tarifbindung weiter zurückgegangen. Nur noch 18 % aller ostdeutschen Betriebe gaben an, durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden zu sein. In diesen Betrieben mit Tarifvertrag arbeiteten 43 % aller ostdeutschen Beschäftigten. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten um jeweils zwei Prozentpunkte gesunken (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben in Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020

Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine ostdeutsche Besonderheit, sondern bundesweit zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland jedoch anteilig jedoch nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Ostdeutschland.

Was unterscheidet tarifgebundene von nicht tarifgebundenen Betrieben? Zunächst einmal ist es die Größe: Größere Betriebe – im Osten wie im Westen – sind deutlich häufiger tarifgebunden als Kleinst- und Kleinbetriebe (vgl. Tabelle 45).

Tabelle 45: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
< 10 Beschäftigte	13	15
10 bis 49 Beschäftigte	26	29
50 bis 249 Beschäftigte	44	47
ab 250 Beschäftigte	64	75
Insgesamt	**18**	**43**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Diese Tatsache erklärt auch, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 43 % deutlich höher ausfällt als ihre rein betriebliche Reichweite (18 %). Ein weiterer Faktor ist das Betriebsalter. Ältere Betriebe sind tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe (vgl. Tabelle 46).

Tabelle 46: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Gründungsjahr in Ostdeutschland 2020

Gründungsjahr	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
vor 1990	33	66
1990 bis 1999	20	39
2000 bis 2009	15	41
ab 2010	13	22
Insgesamt	**18**	**43**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Der aufgezeigte Zusammenhang zwischen Betriebsalter und Tarifbindung hängt wiederum eng mit der Betriebsgröße zusammen, da ältere Betriebe in der Regel mehr Beschäftigte haben als jüngere Betriebe. Bei der Tarifbindung bestehen ebenfalls erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der ostdeutschen Wirtschaft. Die Spanne reicht von 8 bis 41 % bei den Betrieben und von 15 bis 73 % bei den Beschäftigten (vgl. Tabelle 47).

Tabelle 47: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Ostdeutschland 2020

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
Land- und Forstwirtschaft	8	15
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	34	73
Verarbeitendes Gewerbe	14	34
Baugewerbe	39	53
Handel und Reparatur	9	18
Verkehr, Information, Kommunikation	9	38
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	24	58
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	41
Erziehung und Unterricht	41	61
Gesundheits- und Sozialwesen	21	42
Übrige Dienstleistungen	10	26
Organisationen ohne Erwerbszweck	32	41
Insgesamt	**18**	**43**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

9.2 Orientierung an Tarifverträgen

Rund jeder vierte nicht tarifgebundene Betrieb gab an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren (Westdeutschland: 31 %). Je größer ein Betrieb ohne Tarifbindung ist, umso größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass er sich an einem Tarifvertrag orientiert (vgl. Tabelle 48).

Tabelle 48: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag	Davon:	
		mit Orientierung an Tarifverträgen	ohne Orientierung an Tarifverträgen
	%	%	
< 10 Beschäftigte	87	22	78
10 bis 49 Beschäftigte	74	29	71
50 bis 249 Beschäftigte	56	40	60
ab 250 Beschäftigte	36	50	50
Insgesamt	**82**	**24**	**76**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass nur 36 % der Großbetriebe nicht tarifgebunden sind, gegenüber 87 % bei den Kleinstbetrieben.

Der Anteil von nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe, liegt in jeder einzelnen Branche der ostdeutschen Wirtschaft deutlich unter 50 %. Besonders niedrig ist der Anteil in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation, in der sich lediglich 17 % an einem Tarifvertrag orientieren (vgl. Tabelle 49).

Tabelle 49: Tariforientierung von nicht tarifgebundenen Betrieben nach Branchen in Ostdeutschland 2020

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag	davon:	
		mit Orientierung an Tarifverträgen	ohne Orientierung an Tarifverträgen
	%	%	
Land- und Forstwirtschaft	92	26	74
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	67	38	62
Verarbeitendes Gewerbe	86	25	75
Baugewerbe	61	38	62
Handel und Reparatur	91	24	76
Verkehr, Information, Kommunikation	91	17	83
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	76	16	84
Unternehmensnahe Dienstleistungen	88	19	81
Erziehung und Unterricht	59	40	60
Gesundheits- und Sozialwesen	79	33	67
Übrige Dienstleistungen	90	17	83
Organisationen ohne Erwerbszweck	68	28	72
Insgesamt	**82**	**24**	**76**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Betriebe ohne Tarifbindung, aber mit Orientierung an Tarifverträgen – insgesamt 20 % aller Betriebe in Ostdeutschland – wurden gefragt, ob sich diese auf alle oder nur einen Teil der Beschäftigten im Unternehmen erstreckt. In mehr als drei Viertel dieser Betriebe (80 %) gilt die Orientierung für alle Beschäftigten. Dieses Muster ist im Prinzip in allen Branchen anzutreffen (vgl. Tabelle 50).

Tabelle 50: Ausmaß der Orientierung der Löhne/Gehälter an einem Branchentarifvertrag nach Branchen in Ostdeutschland 2020

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an Tarifverträgen	Orientierung bezieht sich auf…		
		alle Beschäftigten ohne Ausnahme	den weitaus größten Teil der Beschäftigten	bestimmte Gruppen bzw. einzelne Beschäftigte
	%	%		
Land- und Forstwirtschaft	24	94	6	0
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	25	95	1	4
Verarbeitendes Gewerbe	21	79	18	3
Baugewerbe	23	85	7	8
Handel und Reparatur	22	73	18	9
Verkehr, Information, Kommunikation	15	85	12	3
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	12	88	12	0
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	84	7	9
Erziehung und Unterricht	24	68	22	11
Gesundheits- und Sozialwesen	26	78	14	8
Übrige Dienstleistungen	15	86	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck	19	62	16	21
Insgesamt	**20**	**80**	**12**	**8**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Je kleiner ein Betrieb ist, umso größer ist die Reichweite (vgl. Tabelle 51).

Tabelle 51: Ausmaß der Orientierung der Löhne/Gehälter an einem Branchentarifvertrag nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an Tarifverträgen	Orientierung bezieht sich auf…		
		alle Beschäftigten ohne Ausnahme	den weitaus größten Teil der Beschäftigten	bestimmte Gruppen bzw. einzelne Beschäftigte
	%	%		
< 10 Beschäftigte	19	85	8	7
10 bis 49 Beschäftigte	21	73	19	8
50 bis 249 Beschäftigte	22	56	32	11
ab 250 Beschäftigte	18	54	44	2
Insgesamt	**20**	**80**	**12**	**8**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Bei 85 % der nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten) erstreckt sich die Orientierung auf die gesamte Belegschaft. Bei Großbetrieben beträgt der entsprechende Anteil nur 54 %. Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist wiederum zu berücksichtigen, dass nur 36 % der Großbetriebe nicht tarifgebunden sind gegenüber 87 % bei den Kleinstbetrieben.

Was bedeutet „Orientierung“ an einem Tarifvertrag?

Die nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe wurden danach gefragt, ob die einzelnen Regelungen exakt übernommen wurden oder von diesen nach oben oder unten abgewichen wird. Im Einzelnen wurde gefragt nach: der Höhe von Löhnen und Gehältern, der Dauer der Wochenarbeitszeit, der Dauer des Jahresurlaubs sowie der Zahlung von Weihnachtsgeld.

In 51 % der nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe entsprechen die vereinbarten Löhne und Gehälter genau dem Branchentarif. In 19 % werden geringere Verdienste gezahlt und in 30 % liegen diese über den Tariflöhnen.

Im Hinblick auf den Einfluss der Betriebsgröße ergibt sich folgendes Bild: In kleineren Betrieben entsprechen die Löhne und Gehälter in der Mehrheit der Fälle dem Tarifvertrag, in größeren Betrieben liegen sie überdurchschnittlich häufig auch darüber (vgl. Tabelle 52).

Tabelle 52: Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an Tarifverträgen	Gezahlte Löhne/Gehälter (im Durchschnitt)…		
		entsprechen genau dem Branchentarif	sind höher	sind niedriger
	%	%		
< 10 Beschäftigte	19	55	30	15
10 bis 49 Beschäftigte	21	43	29	28
50 bis 249 Beschäftigte	22	47	30	23
ab 250 Beschäftigte	18	39	39	22
Insgesamt	**20**	**51**	**30**	**19**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Höhere Löhne werden überdurchschnittlich häufig in der Branche Verkehr, Information, Kommunikation gezahlt (49 % aller nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe). Niedrigere Löhne werden überdurchschnittlich häufig in den beiden Branchen Organisationen ohne Erwerbszweck (41 % aller nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe) sowie Erziehung und Unterricht (31 %) gezahlt (vgl. Tabelle 53).

Tabelle 53: Höhe der gezahlten Löhne/Gehälter in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Branchen in Ostdeutschland 2020

Branche	Betriebe ohne Tarifvertrag, aber mit Orientierung an Tarifverträgen	Gezahlte Löhne/Gehälter (im Durchschnitt)…		
		entsprechen genau dem Branchentarif	sind höher	sind niedriger
	%	%		
Land- und Forstwirtschaft	24	59	23	19
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	25	59	16	25
Verarbeitendes Gewerbe	21	46	29	25
Baugewerbe	23	52	37	10
Handel und Reparatur	22	44	32	24
Verkehr, Information, Kommunikation	15	39	49	12
Finanz- und Versicherungsdienstl.	12	40	34	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	60	27	12
Erziehung und Unterricht	24	48	21	31
Gesundheits- und Sozialwesen	26	52	29	19
Übrige Dienstleistungen	15	54	26	20
Organisationen ohne Erwerbszweck	19	54	5	41
Insgesamt	**20**	**51**	**30**	**19**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe wurden auch danach gefragt, wie es sich mit der durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit verhält. Entspricht diese exakt dem Branchentarifvertrag oder ist sie kürzer oder länger? In 55 % der Fälle entspricht die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit exakt dem Branchentarif, in 13 % ist sie kürzer, in 8 % ist sie länger. 24 % der Befragten konnten hierzu keine Auskunft geben, da ihnen zwar die Löhne des Tarifvertrags, nicht aber die dort geltenden Wochenarbeitszeiten bekannt waren (Westdeutschland: 50 %, 11 %, 15 %, 24 %).

Mit der Größe der Betriebe nehmen offensichtlich die Kenntnisse über die Inhalte von Tarifverträgen zu. Nur 4 % aller nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten konnten nicht einschätzen, ob die Wochenarbeitszeit dem Tarifvertrag entspricht, kürzer oder länger ist. Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten lagen die Anteile zwischen 24 und 30 % (vgl. Tabelle 54).

Tabelle 54: Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland 2020

Betriebsgrößenklasse	Wochenarbeitszeit…			
	entspricht exakt dem Branchentarif	Ist kürzer	Ist länger	Kann ich nicht sagen
	%	%	%	%
< 10 Beschäftigte	56	14	6	24
10 bis 49 Beschäftigte	55	10	11	24
50 bis 249 Beschäftigte	45	7	18	30
ab 250 Beschäftigte	66	17	12	4
Insgesamt	**55**	**13**	**8**	**24**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

Die folgende Tabelle 55 zeigt die Ergebnisse für die einzelnen Branchen. In nahezu allen Branchen gab eine Mehrheit der Befragten an, dass die durchschnittlich vereinbarte Wochenarbeitszeit in ihrem Betrieb exakt dem Branchentarifvertrag entspricht.

Tabelle 55: Wochenarbeitszeit in nicht tarifgebundenen, sich aber an einem Tarifvertrag orientierenden Betrieben nach Branchen in Ostdeutschland 2020

Branche	Wochenarbeitszeit…			
	entspricht exakt dem Branchentarif	Ist kürzer	Ist länger	Kann ich nicht sagen
	%	%	%	%
Land- und Forstwirtschaft	80	3	6	11
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	63	0	5	32
Verarbeitendes Gewerbe	57	5	16	23
Baugewerbe	63	4	5	28
Handel und Reparatur	63	8	6	24
Verkehr, Information, Kommunikation	57	2	22	19
Finanz- und Versicherungsdienstl.	19	51	13	17
Unternehmensnahe Dienstleistungen	52	17	6	25
Erziehung und Unterricht	56	10	21	14
Gesundheits- und Sozialwesen	41	27	5	28
Übrige Dienstleistungen	49	18	5	29
Organisationen ohne Erwerbszweck	63	10	13	14
Insgesamt	**55**	**13**	**8**	**24**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

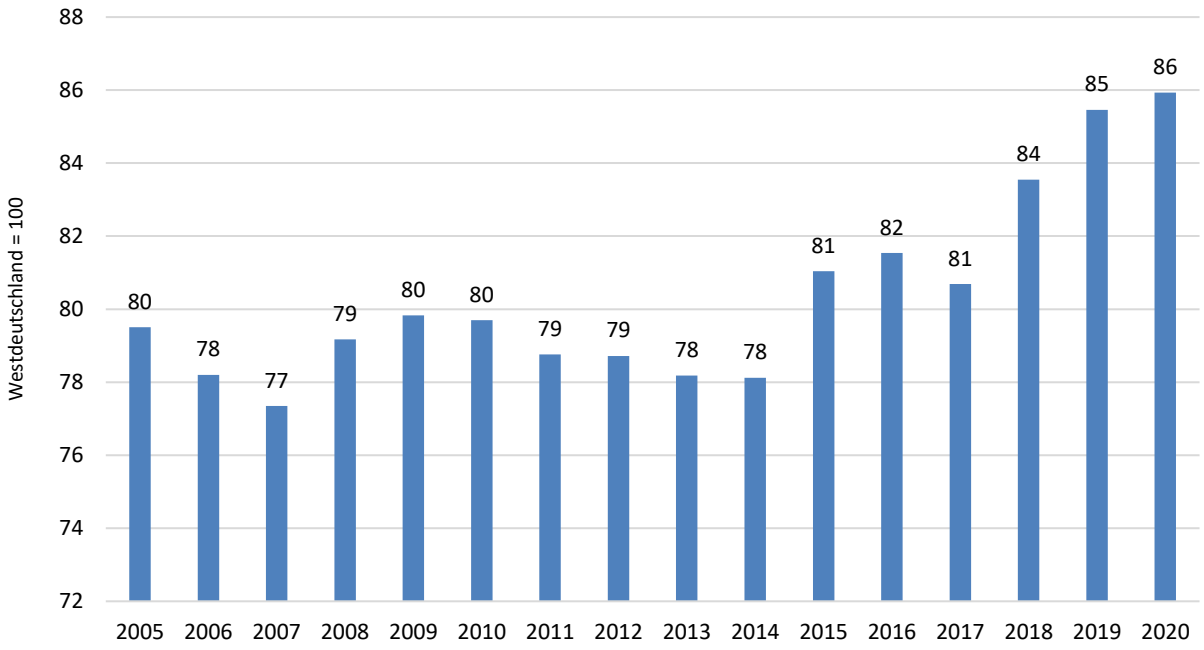
Fazit: Im Jahr des Ausbruchs der Corona-Pandemie ist die Tarifbindung weiter zurückgegangen. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland anteilig nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Ostdeutschland. Eine nennenswerte Zahl der nicht tarifgebundenen Betriebe in Ost und West orientiert sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag. In vielen Fällen sind die Löhne und Gehälter offensichtlich ähnlich hoch oder sogar höher. In Betrieben ohne Tarifbindung werden somit nicht zwangsläufig niedrigere Löhne gezahlt als in tarifgebundenen Betrieben.

10. LÖHNE UND GEHÄLTER

10.1 Löhne und Gehälter

Im Jahr 2020 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst[16] in Ostdeutschland über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 2.850 Euro je Vollzeitbeschäftigten.[17] Der westdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst lag bei rund 3.320 Euro. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Ostdeutschland verdienen im Mittel 86 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland. Der Lohnabstand zu Westdeutschland verringerte sich zum dritten Mal in Folge und beträgt nunmehr 14 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Entwicklung des durchschnittlichen Monatsbruttoverdienstes in Ostdeutschland 2005 bis 2020 (Westdeutschland = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2020. Verdienste im Juni (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland besteht eine erhebliche Spreizung bei den branchenspezifischen Bruttodurchschnittsverdiensten. So liegen in Ostdeutschland die durchschnittlichen Monatsbruttoverdienste in der Öffentlichen Verwaltung, in der Branche Bergbau, Energie, Wasser, Abfall und in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen weit über dem ostdeutschen Durchschnittslohn (vgl. Tabelle 56).

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

[17] An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet.

Tabelle 56: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Branchen in Ost- und Westdeutschland

Branche	Ost	West
	%	
Land- und Forstwirtschaft	-11	-22
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	+15	+15
Verarbeitendes Gewerbe	-4	+17
Baugewerbe	+1	-2
Handel und Reparatur	-14	-9
Verkehr, Information, Kommunikation	+9	+4
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	+36	+24
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-3	-5
Erziehung und Unterricht	-4	-1
Gesundheits- und Sozialwesen	+3	-13
Übrige Dienstleistungen	-31	-36
Organisationen ohne Erwerbszweck	+5	+11
ÖV	+31	+8
Durchschnittslohn (Euro)	**2.850**	**3.320**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Verdienste im Juni 2020 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

In Westdeutschland finden sich außerdem überdurchschnittliche Verdienste im Verarbeitenden Gewerbe (rund 17 % über dem westdeutschen Durchschnitt). In der Land- und Forstwirtschaft und in den Übrigen Dienstleistungen hingegen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetiksalons) fallen die gezahlten Durchschnittslöhne sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland deutlich geringer aus als im jeweiligen Durchschnitt.

Größere Betriebe zahlen ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe. In Ostdeutschland liegen die Verdienste von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten rund 18 % unter dem ostdeutschen Durchschnittsverdienst; in Großbetrieben dagegen um 15 % über dem Durchschnitt. Dieses Muster zeigt sich auch für Westdeutschland – wobei die Spreizung etwas geringer ausfällt als in Ostdeutschland (vgl. Tabelle 57).

Tabelle 57: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Ost- und Westdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Ost	West
	%	
< 10 Beschäftigte	-18	-17
10 bis 49 Beschäftigte	-6	-8
50 bis 249 Beschäftigte	-1	-4
ab 250 Beschäftigte	+15	+13
Durchschnittslohn (Euro)	**2.850**	**3.320**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Verdienste im Juni 2020 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente)

10.2 Mindestlohn

Im Jahr 2015 wurde in Deutschland der gesetzliche Mindestlohn in Höhe von damals 8,50 Euro pro Stunde eingeführt. Er wurde im Januar 2020 auf 9,35 Euro erhöht (zum 1.1.2021 auf inzwischen 9,50 Euro).[18] Dass sich der Lohnabstand zwischen Ost- und Westdeutschland in den letzten Jahren deutlich verringert hat, dürfte auch mit der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zusammenhängen, der zum 1. Januar 2015 eingeführt wurde, sowie mit den danach folgenden Anpassungen. Die Einführung des Mindestlohns hatte in Ostdeutschland größere Auswirkungen als in Westdeutschland. So zog die Einführung des Mindestlohns 2015 für 14 % der ostdeutschen Beschäftigten eine Lohnerhöhung nach sich, aber nur für 5 % der westdeutschen Beschäftigten.[19]

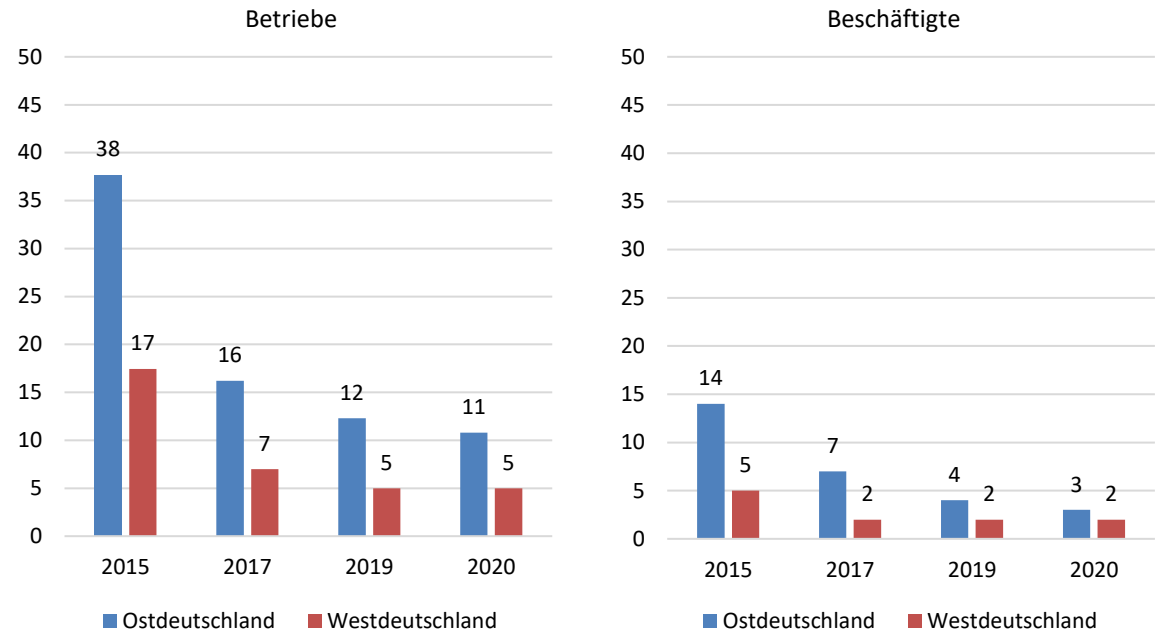
In der Befragung im Jahr 2020 wurde wiederum ermittelt, wie viele Betriebe und Beschäftigte von der erneuten Erhöhung des Mindestlohns erfasst wurden. Zum 1. Januar 2020 stieg dieser von 9,19 Euro auf 9,35 Euro. In rund jedem zehnten ostdeutschen Betrieb (11 %) war mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter von dieser Anpassung des Mindestlohnniveaus betroffen. In Westdeutschland war dies nur in jedem zwanzigsten Betrieb (5 %) der Fall. Im Osten waren somit - bei insgesamt geringem Niveau - anteilig rund doppelt so viele Betriebe betroffen wie im Westen. Insgesamt stieg der Lohn für 3 % der ostdeutschen Beschäftigten

[18] Die aus Vertreterinnen und Vertretern der Sozialpartner bestehende Mindestlohnkommission berät alle zwei Jahre über eine angemessene Erhöhung, die von der Bundesregierung qua Rechtsverordnung umgesetzt wird. Laut Mindestlohngesetz soll sich die Kommission bei ihren Empfehlungen an der Entwicklung des Tariflohnindex des Statistischen Bundesamtes orientieren. Dieser Index bildet die durchschnittliche Entwicklung der Tariflöhne aller Branchen in Deutschland ab. Die Orientierung an Tariflöhnen soll als Kriterium zur Setzung des Mindestlohns sicherstellen, dass die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns die von den Sozialpartnern ausgehandelten Lohnerhöhungen widerspiegelt.

[19] Vgl. auch Dahms, V.; Frei, M.; Putzing, M.: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 20. Welle 2015, Berlin, Juni 2016, S. 34 ff.

(Westdeutschland: 2 %). Wie die folgende Abbildung 34 verdeutlicht, sind der Anteil der betroffenen Betriebe wie auch der Anteil der Beschäftigten, auf die sich die Einführung bzw. die Erhöhung des Mindestlohns erstreckte, kontinuierlich zurückgegangen.

Abbildung 34: Betriebe und Beschäftigte mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns in Ostdeutschland 2015 bis 2020



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015, 2017, 2019 und 2020

Von der Erhöhung des Mindestlohns waren auch im letzten Jahr erwartungsgemäß insbesondere jene Branchen betroffen, die sich durch geringe durchschnittliche Bruttomonatsverdienste auszeichnen (vgl. Tabelle 58).

Tabelle 58: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2020 nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland

Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 9,35 Euro	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 9,35 Euro
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	13	2
Handel und Reparatur	15	5
Verkehr, Information, Kommunikation	9	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	6	2
Gesundheits- und Sozialwesen	10	2
Übrige Dienstleistungen	21	10
Insgesamt	**11**	**3**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020

In den Übrigen Dienstleistungen, der Branche mit den niedrigsten Durchschnittslöhnen in Ostdeutschland, gab es in 21 % der Betriebe mindestens eine Beschäftigte bzw. einen Beschäftigten, deren bzw. dessen Lohn im Zuge der Mindestlohnerhöhung angepasst wurde; 10 % der Beschäftigten in dieser Branche profitierten von der Mindestlohnerhöhung (vgl. Tabelle 59).

Tabelle 59: Verteilung der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2020 nach ausgewählten Branchen in Ostdeutschland

Branche	Verteilung der Betriebe	Verteilung der Beschäftigten
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	9	12
Handel und Reparatur	24	20
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10	9
Gesundheits- und Sozialwesen	10	11
Übrige Dienstleistungen	26	26
Restliche Branchen	21	22
Insgesamt	**100**	**100**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Teilgesamtheit: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2020

Im Bereich Handel und Reparatur lag die Reichweite bei 15 % der Betriebe und 5 % der Beschäftigten. Die Hälfte aller von der Mindestlohnerhöhung betroffenen Betriebe (50 %) und knapp die Hälfte aller betroffenen Beschäftigten (46 %) lassen sich diesen beiden Branchen zuordnen.

Mindestlohn aus der Perspektive der betroffenen Betriebe

Die Mindestlohnerhöhung erstreckte sich zwar nur auf 11 % aller ostdeutschen Betriebe und 3 % aller ostdeutschen Beschäftigten, in vielen dieser betroffenen Betriebe hatte die Lohnerhöhung jedoch beträchtliche Auswirkungen: In fast jedem zweiten (47 %) der betroffenen Betriebe führte die Mindestlohnerhöhung zu höheren Löhnen von mindestens der Hälfte der Beschäftigten. Mit anderen Worten: In diesen Betrieben verdiente mindestens die Hälfte der Beschäftigten vor Erhöhung des Mindestlohns weniger als 9,35 Euro. Dies betraf in besonderem Maße Betriebe und Beschäftigte aus dem Bereich der Übrigen Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetikgewerbe, Kultur/Sport) (vgl. Tabelle 60).

Tabelle 60: Beschäftigtenreichweite der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2020 in den betroffenen Betrieben nach Branchen

Branche	Mindestlohnerhöhung betraf…		
	unter 25 % der Belegschaft	25 bis < 50 % der Belegschaft	50 % oder mehr der Belegschaft
	%		
Handel und Reparatur	26	26	48
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	23	45
Übrige Dienstleistungen	12	17	71
Insgesamt	**28**	**25**	**47**

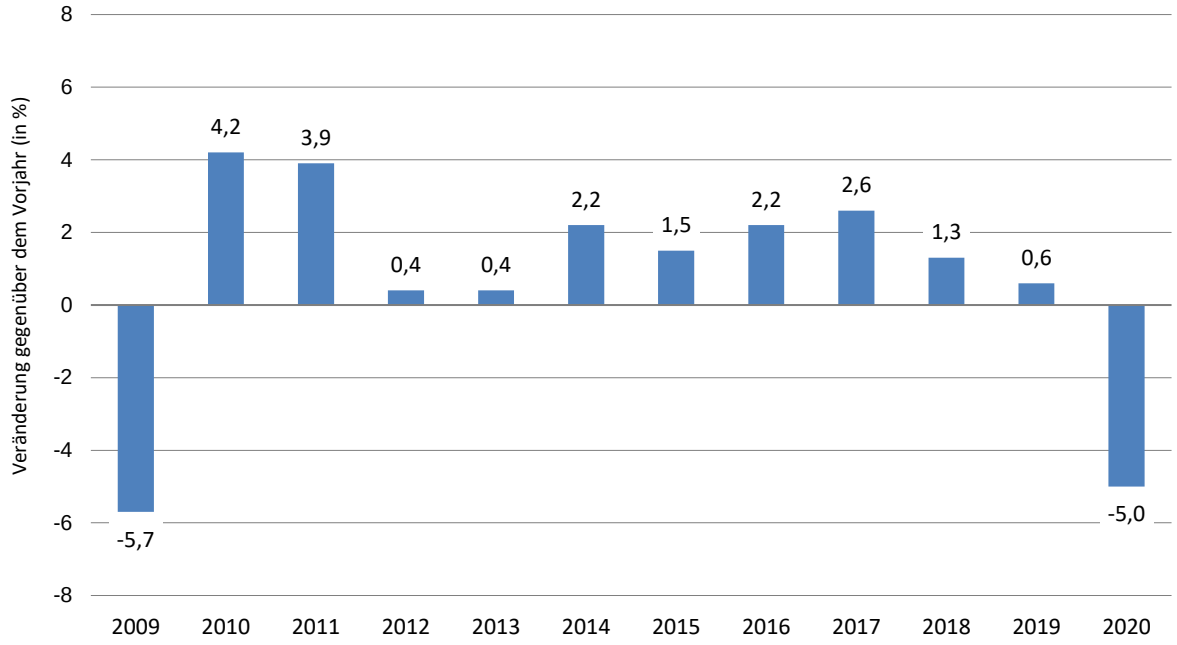
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Teilgesamtheit: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2020

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

11. UMSATZ UND UMSATZPRODUKTIVITÄT

Um die Ausbreitung der Corona-Pandemie einzudämmen, hat die Politik weitreichende Maßnahmen ergriffen. Diese beinhalten die Schließung von Hotels, gastronomischen Einrichtungen und Geschäften, die nicht der Versorgung mit lebensnotwendigen Waren dienen. Darüber hinaus wurden strikte Ausgangsbeschränkungen für Privatpersonen eingeführt. Dies alles hat bei vielen Unternehmen zu massiven, teilweise sogar existenzbedrohenden Umsatzausfällen geführt. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes war das Bruttoinlandsprodukt 2020 um 5 % niedriger als im Jahr vor Ausbruch der Corona-Pandemie (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes von 2009 bis 2020



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben des Statistischen Bundesamtes, Bruttoinlandsprodukt = preisbereinigt, verkettet

Die deutsche Wirtschaft ist somit nach einer zehnjährigen Wachstumsphase im Corona-Krisenjahr in eine tiefe Rezession geraten, ähnlich wie zuletzt während der Finanz- und Wirtschaftskrise im Jahr 2009. Der Einbruch fiel aber im Jahr 2020 den bisher vorliegenden Daten zufolge insgesamt weniger stark aus als 2009 (-5,7 %).[20] In der Finanzkrise im Jahr 2009 mussten vor allem die stark industrialisierten Bundesländer überproportionale Wachstumsverluste hinnehmen, weshalb die damalige Krise in Ostdeutschland weniger stark zu spüren war als in Westdeutschland. Aufgrund der unterschiedlichen Betroffenheit hatte sich die Produktivitätslücke zwischen Ost und West damals weiter verringert. Im Unterschied zur Krise im Jahr 2009 erfasst die pandemiebedingte Rezession nahezu sämtliche Bereiche der Wirtschaft und ost-

[20] Statistisches Bundesamt (Destatis): Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2020 um 5,0 % gesunken. Deutsche Wirtschaft im Corona-Krisenjahr 2020 schwer getroffen. Pressemitteilung Nr. 020 vom 14. Januar 2021.

und westdeutsche Bundesländer spüren die Folgen der Corona-Pandemie gleichermaßen. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung zur Entwicklung der Wirtschaftsleistung präsentiert. Die Daten beziehen sich auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr 2019.[21] Sie spiegeln somit die Geschäftssituation der ostdeutschen Wirtschaft unmittelbar vor Ausbruch der Corona-Pandemie wider. Die Folgen der aktuellen Krise kommen in den ermittelten Umsatzerwartungen zum Ausdruck, welche abschließend präsentiert werden.

11.1 Umsatzproduktivität

Im Geschäftsjahr 2019 betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten (in VZÄ) in Ostdeutschland rund 143 Tsd. Euro, diejenige in Westdeutschland rund 191 Tsd. Euro.[22] Die Produktivitätslücke zwischen Ost und West ist damit kleiner geworden und betrug zuletzt rund 25 %. In anderen Worten: Ostdeutsche Betriebe erzielen im Durchschnitt – über alle Branchen und Größenklassen hinweg – eine Umsatzproduktivität in Höhe von 75 % des westdeutschen Niveaus (vgl. Abbildung 36).[23]

In Ost- wie in Westdeutschland steigt die Umsatzproduktivität der Betriebe mit ihrer Größe. So liegt die Umsatzproduktivität in ostdeutschen Großbetrieben rund 12 % über dem Durchschnitt Ostdeutschlands und rund 50 % über der Umsatzproduktivität ostdeutscher Kleinstbetriebe. Dieser Unterschied lässt sich in ähnlichem Umfang auch in Westdeutschland beobachten. Er hängt u. a. damit zusammen, dass Großbetriebe in der Lage sind, mehr Kapital im Produktionsprozess einzusetzen und durch höhere Stückzahlen Skalenerträge zu generieren. Auch verfügen Großbetriebe häufig über eine größere Marktmacht und haben Einfluss auf die Preissetzung, so dass sie höhere Erlöse realisieren können. Die Tatsache, dass in Ostdeutschland ein deutlich geringerer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig ist als in Westdeutschland, liefert damit eine mögliche Erklärung für die insgesamt geringere Umsatzproduktivität.

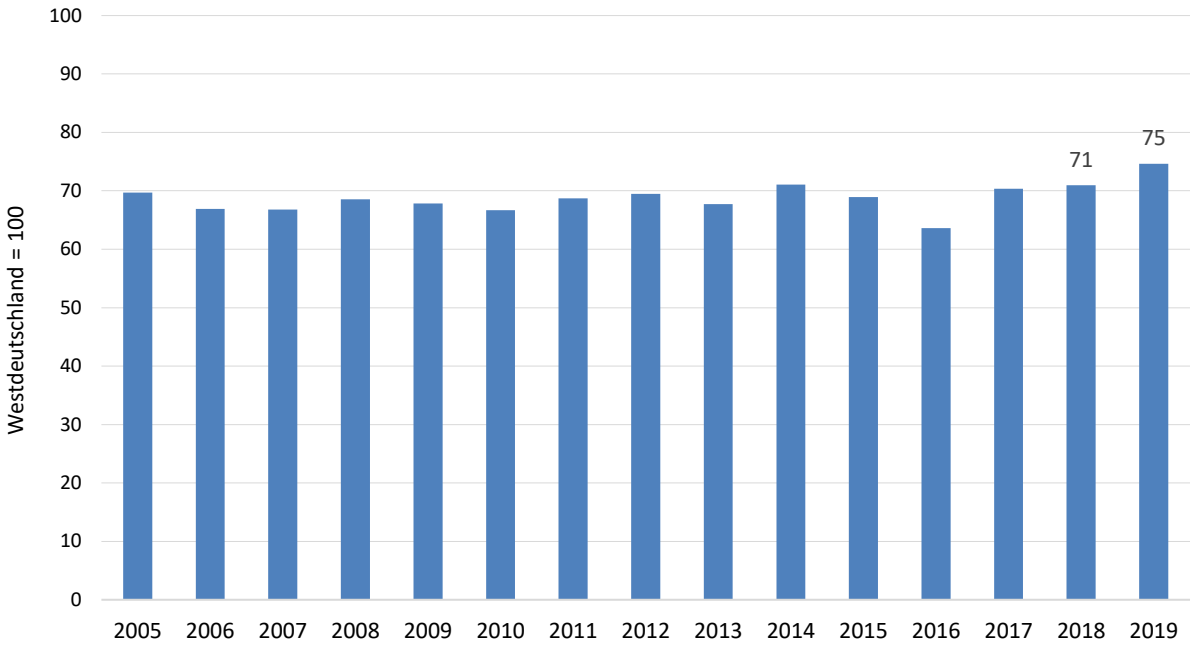
---

[21] Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2020 ist dies das Geschäftsjahr 2019.

[22] Im Weiteren wird als Produktionsergebnis eines Betriebes sein Jahresumsatz herangezogen, als eingesetzte Arbeitskraft die Zahl der Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten). Durch die Verwendung des Jahresumsatzes umfasst die Umsatzproduktivität neben den Eigenleistungen auch die von Dritten bezogenen Vorleistungen, wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelswaren, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten.

[23] Dass die Umsatzproduktivität über die vergangenen 15 Jahre in Ost- wie in Westdeutschland kaum angestiegen ist – trotz kontinuierlichem technologischen Fortschritts - hängt u. a. mit der fortschreitenden Tertiarisierung der deutschen Wirtschaft zusammen: Der Strukturwandel, weg vom kapitalintensiven produzierenden Gewerbe und hin zu personalintensiven Branchen im Dienstleistungssektor führt dazu, dass Umsatz durch einen höheren Personaleinsatz generiert wird. Dies lässt die Umsatzproduktivität tendenziell sinken.

Abbildung 36: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Ostdeutschland (Westdeutschland = 100)



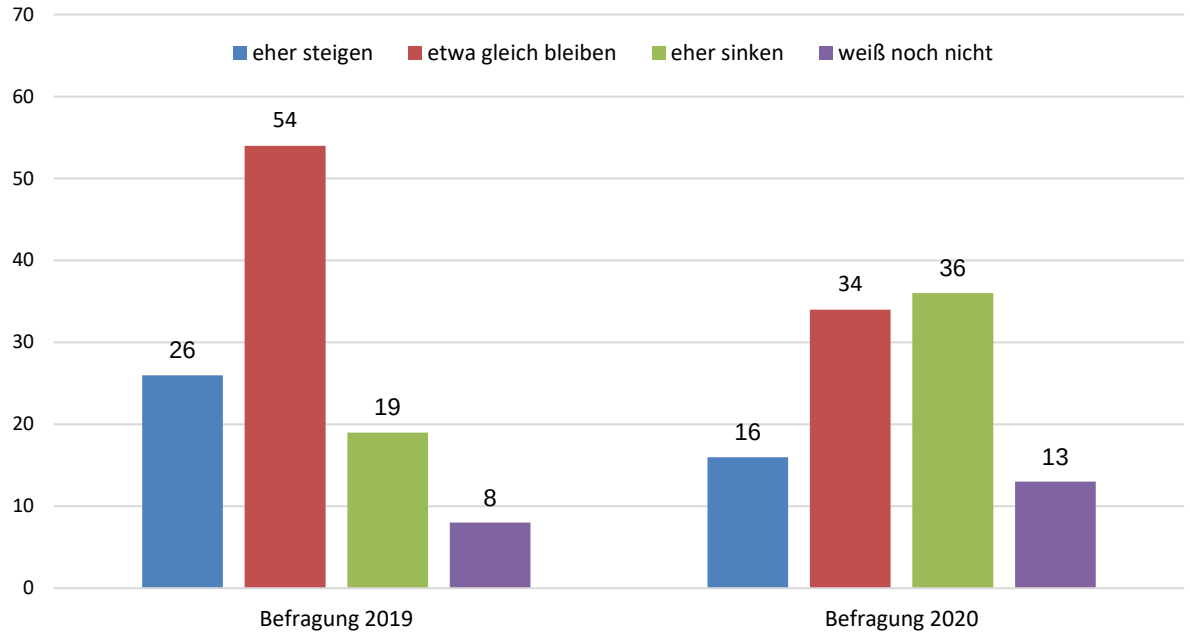
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2020. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

11.2 Umsatzerwartungen

Die aufgrund der Corona-Krise bestehenden massiven Einschränkungen, angefangen von Hygienevorschriften, Abstandsregeln und Kontaktverboten bis hin zu behördlich angeordneten Schließungen ganzer Wirtschaftszweige, blieben nicht ohne Auswirkungen auf die Umsatzerwartungen der Betriebe. Mehr als jeder dritte Betrieb in Ostdeutschland (36 %) gab an, dass der Umsatz im Jahr 2020 gegenüber 2019 voraussichtlich sinken wird. Im Vergleich zur Vorjahresbefragung hat sich der Anteil von Betrieben mit erwartetem Umsatzrückgang somit verdreifacht. Lediglich 16 % rechneten mit Umsatzsteigerungen. Im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie betrug der entsprechende Anteil noch 26 % (vgl. Abbildung 37).

In Westdeutschland fiel der Anteil von Betrieben, die mit einem Rückgang ihres Umsatzes im Geschäftsjahr 2020 ausgingen, noch größer aus als in Ostdeutschland: 42 % der westdeutschen Betriebe rechneten zum Zeitpunkt der Befragung mit Rückgängen für das aktuelle Geschäftsjahr.

Abbildung 37: Erwartete Entwicklung der Umsätze in den Jahren 2019 und 2020 (jeweils im Vergleich zum Vorjahr) in Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2019 und 2020. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

Die erwartete Entwicklung der Umsätze im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr nach Branchen ist in der folgenden Tabelle 61 dargestellt.

Tabelle 61: Erwartete Entwicklung der Umsätze im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr nach Branchen in Ostdeutschland

Branche	Umsätze werden…			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher sinken	weiß noch nicht
	%			
Land- und Forstwirtschaft	24	39	24	12
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	16	60	14	10
Verarbeitendes Gewerbe	12	32	42	13
Baugewerbe	20	45	23	9
Handel und Reparatur	19	28	39	13
Verkehr, Information, Kommunikation	17	26	44	13
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	25	28	41	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	42	30	13
Erziehung und Unterricht	9	34	41	15
Gesundheits- und Sozialwesen	12	40	33	14
Übrige Dienstleistungen	10	18	52	20
Insgesamt	**16**	**34**	**36**	**13**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

Es fällt vor allem eine Branche auf: die Übrigen Dienstleistungen. Hier geht eine Mehrheit der Betriebe von einem Rückgang ihres Umsatzes im Geschäftsjahr 2020 aus. In allen anderen Bereichen der Wirtschaft sind die entsprechenden Anteilswerte deutlich kleiner.

Im Hinblick auf die Umsatzerwartungen kleinerer und größerer Betriebe sind keine nennenswerten Unterschiede festzustellen (vgl. Tabelle 62).

Tabelle 62: Erwartete Entwicklung der Umsätze im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr nach Betriebsgrößenklassen in Ostdeutschland

Betriebsgrößenklasse	Umsätze werden…			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher sinken	weiß noch nicht
	%			
< 10 Beschäftigte	15	34	36	14
10 bis 49 Beschäftigte	18	34	35	12
50 bis 249 Beschäftigte	19	27	40	13
ab 250 Beschäftigte	13	41	38	7
Insgesamt	**16**	**34**	**36**	**13**

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2020. Teilgesamtheit: Betriebe mit Umsatz

Fazit: Im Jahr vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie ist es der ostdeutschen Wirtschaft gelungen, die Lücke bei der Umsatzproduktivität weiter zu schließen. Dennoch ist der Abstand zur westdeutschen Umsatzproduktivität weiterhin beträchtlich. Die aktuelle Krise blieb nicht ohne Auswirkungen auf die Geschäftserwartungen der Betriebe, welche erwartungsgemäß schlechter ausfielen als in den Vorjahren. So werden zahlreiche Betriebe in Ostdeutschland erhebliche Umsatzrückgänge hinnehmen müssen. Unter der Annahme einer zugleich relativ stabilen Beschäftigtenzahl wird sich dies negativ auf die Umsatzproduktivität auswirken. Ob sich dadurch die diesbezügliche Lücke zwischen Ost- und Westdeutschland wieder vergrößert, wird vor allem von der Stärke der negativen Effekte der Corona-Pandemie und der regionalen Betroffenheit abhängen.

GLOSSAR

Ausbildungsbetrieb

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

Auszubildende

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

Beschäftigte

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht-sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamte und Beamtinnen, tätige Inhaber und Inhaberinnen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Betriebe

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

Fachkräfte

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

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

Teilzeitbeschäftigte

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

Weiterbildung

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