

IAB-Betriebspanel 2021

Beschäftigungstrends im Saarland und im Regionalvergleich
von 2006 bis 2020



Eine Studie im
Auftrag des
Ministeriums für
Wirtschaft, Arbeit,
Energie und Verkehr

Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit,
Energie und Verkehr

SAARLAND 
Großes entsteht immer im Kleinen.

Gefördert aus Mitteln des Saarlandes

August 2021

Datenerhebung: Kantar Public

Auswertung: Bennewitz, Emanuel und Kaiser, Christian

WifoS – Institut für Wirtschaftsforschung Saar (ausführende Stelle) an der FITT – Institut für Technologietransfer an der HTW des Saarlandes gGmbH

Kooperationspartner: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

Titelfoto: ©NDABCREATIVITY - stock.adobe.com

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Abbildungsverzeichnis.....	2
I. Einleitung	5
II. Konjunkturelle Rahmenbedingungen	6
III. IAB-Betriebspanel: Ausgewählte Ergebnisse	10
IV. Detaillierte Betrachtung der Ergebnisse.....	14
1. Betriebe und Beschäftigte im Saarland und im Regionalvergleich	14
1.1 Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenzahlen	14
1.2 Beschäftigung nach Geschlecht.....	17
1.3 Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen.....	20
2. Personalstruktur im Saarland und im Regionalvergleich	31
2.1 Beschäftigungsformen.....	31
2.2 Qualifikationsstruktur.....	34
3. Atypische Beschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich	39
3.1 Beschäftigung in Teilzeit.....	39
3.2 Geringfügige und kurzfristige Beschäftigung.....	47
3.3 Befristete Beschäftigung.....	53
4. Personalbewegungen und Personalsuche im Saarland und im Regionalvergleich	60
4.1 Zu- und Abgänge von Personal.....	60
4.2 Offene Stellen.....	66
5. Ausbildung im Saarland und im Regionalvergleich.....	69
V. Das IAB-Betriebspanel: Daten und Methodik.....	73
1. Allgemeine Konzeption	73
2. Die Struktur des Betriebspanels	74
3. Die Datenbasis	74
4. Das Stichprobendesign.....	75
5. Die Vergleichbarkeit zu amtlichen Statistiken.....	76
6. Der Fragebogen.....	77
7. Die Erhebungsmethode, Rücklauf und Ausfälle	79
8. Datengrundlage dieser Studie	79
VI. Literaturverzeichnis	80

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Arbeitslosenquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	7
Abbildung 2:	Änderungsraten der Erwerbstätigenzahl im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2010.....	8
Abbildung 3:	Änderungsraten des Bruttoinlandsprodukts in den jeweiligen Preisen im Saarland sowie in West- und Ostdeutschland bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2010.....	9
Abbildung 4:	Entwicklung der Zahl der Betriebe im Saarland von 2006 bis 2019.....	14
Abbildung 5:	Entwicklung der Zahl der Betriebe im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006.....	15
Abbildung 6:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2019	16
Abbildung 7:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006.....	17
Abbildung 8:	Entwicklung der Frauenquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019.....	18
Abbildung 9:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006	19
Abbildung 10:	Definition der Betriebsgrößenklassen	20
Abbildung 11:	Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2019	21
Abbildung 12:	Anteil der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019.....	22
Abbildung 13:	Entwicklung des Anteils der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	23
Abbildung 14:	Entwicklung der Zahl der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006	25
Abbildung 15:	Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2019	26
Abbildung 16:	Anteil der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019	27
Abbildung 17:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006	28
Abbildung 18:	Entwicklung der Frauenquote nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	30
Abbildung 19:	Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Beschäftigungsformen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019	32
Abbildung 20:	Verteilung der Beschäftigten nach dem Status der Sozialversicherung im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019	33
Abbildung 21:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	34
Abbildung 22:	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019.....	35

Abbildung 23:	Frauenanteile in den jeweiligen Qualifikationsgruppen der Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019	36
Abbildung 24:	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019	38
Abbildung 25:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	40
Abbildung 26:	Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland von 2006 bis 2019	41
Abbildung 27:	Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006	42
Abbildung 28:	Entwicklung der Teilzeitquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	43
Abbildung 29:	Entwicklung der Teilzeitquote nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	45
Abbildung 30:	Entwicklung des Frauenanteils an allen Teilzeitbeschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	46
Abbildung 31:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	48
Abbildung 32:	Entwicklung der Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2019	49
Abbildung 33:	Entwicklung der Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006	50
Abbildung 34:	Entwicklung des Anteils der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	51
Abbildung 35:	Entwicklung des Anteils der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich von 2013 bis 2019	52
Abbildung 36:	Entwicklung des Frauenanteils an allen geringfügig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2013 bis 2019	53
Abbildung 37:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem befristet Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	54
Abbildung 38:	Entwicklung der Zahl der befristet Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2019	55
Abbildung 39:	Entwicklung der Zahl der befristet Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006	55
Abbildung 40:	Entwicklung der Befristungsquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	56
Abbildung 41:	Entwicklung der Befristungsquote nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	58
Abbildung 42:	Entwicklung des Frauenanteils an allen befristet Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	59
Abbildung 43:	Entwicklung der Zahl der Personaleinstellungen im Saarland von 2006 bis 2019	60

Abbildung 44:	Entwicklung der Zahl der Neueinstellungen im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006.....	61
Abbildung 45:	Entwicklung der Personalzugangs- und Personalabgangsquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	63
Abbildung 46:	Verteilung der Personalzugänge und Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019	65
Abbildung 47:	Entwicklung der Zahl der offenen Stellen im Saarland von 2006 bis 2019	66
Abbildung 48:	Entwicklung der Zahl der offenen Stellen pro 100 Beschäftigte im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	67
Abbildung 49:	Verteilung der offenen Stellen pro 100 Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019	68
Abbildung 50:	Entwicklung der Zahl der Auszubildenden im Saarland von 2006 bis 2019	69
Abbildung 51:	Entwicklung der Ausbildungsquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	70
Abbildung 52:	Verteilung der Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019.....	71
Abbildung 53:	Entwicklung der Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019	72
Abbildung 54:	Zahl der befragten Betriebe in Deutschland und im Saarland von 2006 bis 2019.....	79

I. Einleitung

Diese Studie gibt einen Überblick über Beschäftigungstrends und Entwicklungen der saarländischen Betriebe auf Basis der IAB-Betriebspanel-Ergebnisse seit dem Jahr 2006. Dabei werden Arbeitsmarktthemen wie die Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenzahlen, die Personalstruktur und der Umfang der atypischen Beschäftigung adressiert. Auch werden die Personalfuktuation und das Ausbildungsgeschehen im Detail betrachtet. Um die Ergebnisse für das Saarland einordnen zu können, werden diese an den Ergebnissen für West- und Ostdeutschland gespiegelt.

Das IAB-Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist eine bundesweit durchgeführte repräsentative Arbeitgeberbefragung. Seit dem Jahr 2001 werden jährlich über 15.000 Betriebe befragt. Im Jahr 2019 belief sich die Zahl bundesweit auf 15.439 Betriebe.¹ Die Zahl der befragten Betriebe im Saarland belief sich auf 829. Damit waren 5,4 Prozent der bundesweit befragten Betriebe des IAB-Betriebspanels im Saarland ansässig.

Die Fragestellungen des IAB-Betriebspanels gehen insgesamt auf verschiedene betriebliche Kenngrößen ein und erfassen unter anderem Informationen zur Beschäftigungsentwicklung, zur Geschäftspolitik und Personalstruktur, zu Löhnen und Gehältern sowie zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Von besonderer Bedeutung sind dabei die Fragen zur Selbsteinschätzung über die zukünftige Betriebs- und Beschäftigungsentwicklung. Dabei sind die Ergebnisse repräsentativ für alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.² Hierfür werden die Betriebe mittels einer Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen.

Die Finanzierung des IAB-Betriebspanels erfolgt über eine Basisfinanzierung des IAB sowie über eine finanzielle Beteiligung der Bundesländer. Durch diese Beteiligung der Länder ist es möglich mehr Betriebe zu befragen und somit eine Repräsentativität auf Bundeslandebene zu gewährleisten. Im Gegenzug ist es den Kooperationspartnern gestattet, die landesspezifischen Daten für eigene Untersuchungen zu verwenden. Das Saarland war in den Erhebungswellen 2001 bis 2004 und ist erneut seit der Erhebungswelle des Jahres 2013 finanziell am IAB-Betriebspanel beteiligt.

Nachdem zunächst die konjunkturellen Rahmenbedingungen (Hauptkapitel II) beleuchtet werden, liefert das Hauptkapitel III eine Übersicht zu den zentralen Ergebnissen der im Rahmen des Hauptkapitels IV im Detail betrachteten Betriebsindikatoren. Dabei gibt innerhalb der Detailbetrachtung des Hauptkapitels IV das Kapitel 1 einen Gesamtüberblick über Bestand und Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenzahlen. Kapitel 2 beleuchtet schließlich die Personalstruktur in den Betrieben des Saarlandes in Hinblick auf verschiedene Beschäftigungsformen und Qualifikationsniveaus. Das anschließende Kapitel 3 befasst sich mit den verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen. Personaldynamiken und die Besetzung von vakanten Stellen stehen im Mittelpunkt von Kapitel 4 und die betriebliche Ausbildung ist Gegenstand des Kapitels 5. Das Hauptkapitel V stellt eine Übersicht zur Methodik des IAB-Betriebspanels bereit.

¹ Vgl. IAB (2020a).

² Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht ausschließlich die grammatikalisch männliche Form verwendet. Darunter sind stets beide Geschlechter zu verstehen.

II. Konjunkturelle Rahmenbedingungen

Die Einbettung der Ergebnisse der Befragungswelle 2019 des IAB-Betriebspanels in die konjunkturellen Rahmenbedingungen des Jahres 2019 stellt eine Besonderheit dar. Zum Zeitpunkt der Befragungen zum IAB-Betriebspanel war weder bekannt noch abzusehen, dass mit der Ausbreitung des Corona-Virus eine Pandemie bevorsteht, welche Gesellschaft und Wirtschaft vor bisher ungekannte Herausforderungen stellen wird. Daher können sowohl die konjunkturellen Rahmenbedingungen als auch die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels als Nullmessung vor der Pandemie interpretiert werden. Eine Nullmessung im Sinne der Frage: In welcher Verfassung waren die saarländische sowie die west- und ostdeutsche Wirtschaft vor der durch die Corona-Pandemie und den dadurch notwendig gewordenen Schutzmaßnahmen verursachten Rezession? Selbst im Jahr 2021 ist noch nicht klar, wie stark diese Rezession am Ende ausfallen wird und mit welchen mittelfristigen Folgeeffekten zu rechnen ist. Steigende Arbeitslosenzahlen, umfangreiche Kurzarbeit und vermehrte Insolvenzen von Betrieben und Unternehmen zeichnen sich aber bereits ab.

Insgesamt zeigen die betrachteten Wirtschaftsindikatoren, dass die Corona-Pandemie das Saarland zu einem Zeitpunkt traf, zu dem sich dessen Wirtschaft auf einer soliden Basis befand. Trotz allem war die Wirtschaft bereits vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie von veränderten Rahmenbedingungen betroffen. Sei es der Wandel der Automobilindustrie im Speziellen oder die sich eintrübende Stimmungslage im Allgemeinen – sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte waren erste Zeichen erkennbar, die für ein Abflachen der seit Jahren vorherrschenden positiven Dynamik am Arbeitsmarkt sprachen.

Im Februar 2019 resümierte das BMWi noch, dass die deutsche Wirtschaft trotz eines unruhigen außenwirtschaftlichen Umfeldes und trotz der Produktions- und Absatzstörungen bei den PKW-Herstellern solide um 1,5% gewachsen ist.³ Ein Jahr später – im Februar 2020, kurz vor Einsetzen der Rezession – kam das BMWi zu dem Fazit, dass sich die deutsche Wirtschaft in einer anhaltenden Schwächephase befand, die allerdings zweigeteilt zu betrachten sei. Während sich die mehr binnenwirtschaftlich orientierten Dienstleistungsbereiche und das Baugewerbe wirtschaftlich gut entwickelten, standen die exportorientierten Industrien unter Druck, da diese stark durch den Abschwung der internationalen Industriekonjunktur geprägt waren. Dieser Abschwung wurde unter anderem auch auf protektionistische Tendenzen zurückgeführt.⁴ Zudem rechnete man für das Jahr 2020 mit einem Zuwachs des preisbereinigten Bruttoinlandprodukts (BIP) von lediglich 1,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr.⁵ Nur etwas positiver gestaltete sich die Entwicklung der deutschen Beschäftigungsverhältnisse. Nach Einschätzung der Arbeitsagenturen hatte sich der positive Beschäftigungsausblick im Februar wieder gefestigt. Die Komponente zur Vorhersage der Arbeitslosigkeit deutete aber auf eine tendenziell ungünstige Entwicklung in den nächsten Monaten hin.⁶ Zu einem ähnlichen Ergebnis gelangte auch die IAB-Regionalprognose, die für 2020 in Deutschland einen Anstieg der Arbeitslosenzahl um 0,1 Prozent gegenüber 2019 prognostizierte. Auf der Ebene der Bundesländer rechnete man für 2020 mit Veränderungen von -2,0 Prozent in Brandenburg bis +3,1 Prozent in Baden-Württemberg. Mit +1,5 Prozent erwartete man im Ländervergleich für das Saarland den dritthöchsten Anstieg in der Zahl der Arbeitslosen.⁷

Dieser Eindruck erhärtet sich auch anhand von Abbildung 1. Diese zeigt die Entwicklung der Arbeitslosenquote für das Saarland sowie für West- und Ostdeutschland seit dem Jahr 2006. Insgesamt ist die Entwicklung über den Zeitverlauf ausgesprochen positiv. Nach einem Anstieg der Arbeitslosenquote im Saarland von 2012 auf 2013 folgte bis 2016 eine Stagnation.

³ Vgl. BMWi (2019).

⁴ Vgl. BMWi (2020a).

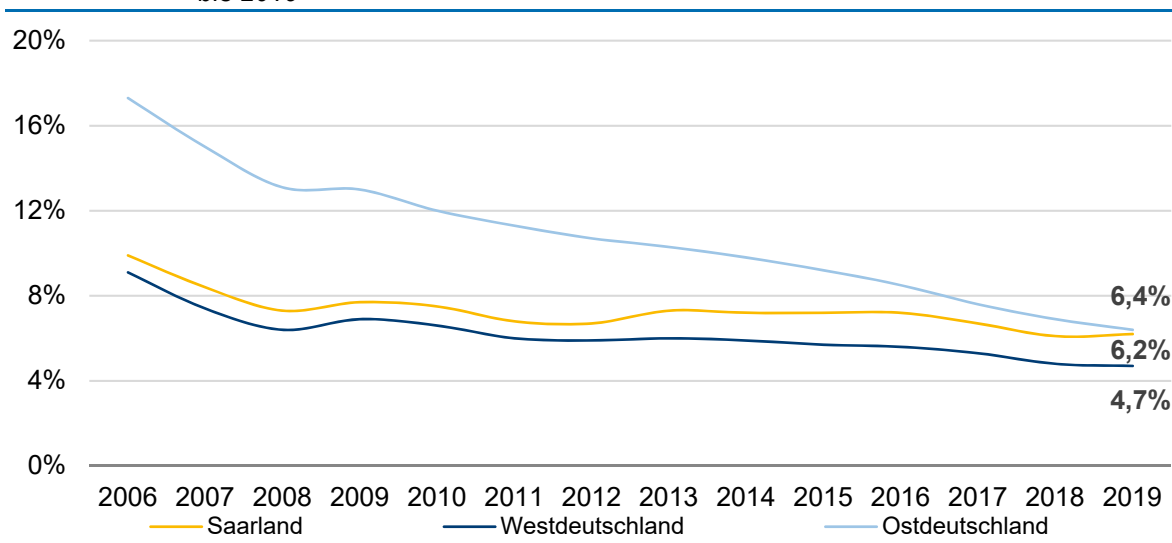
⁵ Vgl. BMWi (2020b).

⁶ Vgl. IAB (2020b).

⁷ Vgl. Rossen et al. (2019).

In den folgenden zwei Jahren konnte schließlich wieder ein Rückgang verzeichnet werden. Im Jahr 2019 ist die Arbeitslosenquote wieder leicht um 0,1 Prozentpunkte auf 6,2 Prozent angestiegen. In Westdeutschland war im Gegensatz zum Saarland im Jahr 2013 nur ein marginaler Anstieg der Arbeitslosenquote zu beobachten. Seither folgt die westdeutsche Arbeitslosenquote einem anhaltenden Abwärtstrend. Für 2019 zeigt sich ein Abflachen dieses Trends. Dennoch erreichte die Arbeitslosenquote mit 4,7 Prozent den niedrigsten Wert innerhalb des Betrachtungszeitraumes. Dies gilt auch für die Arbeitslosenquote in Ostdeutschland. Diese zeigt seit 2006 den größten Rückgang und hat sich seither von Jahr zu Jahr reduziert. Mit einer Arbeitslosenquote von 6,4 Prozent waren in Ostdeutschland seit 2006 nie weniger Menschen arbeitslos als im Jahr 2019. Der für das Saarland festzustellende marginale Anstieg in der Arbeitslosenquote stellt damit im Vergleich zu West- und Ostdeutschland eine Abweichung dar.

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitslosenquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019

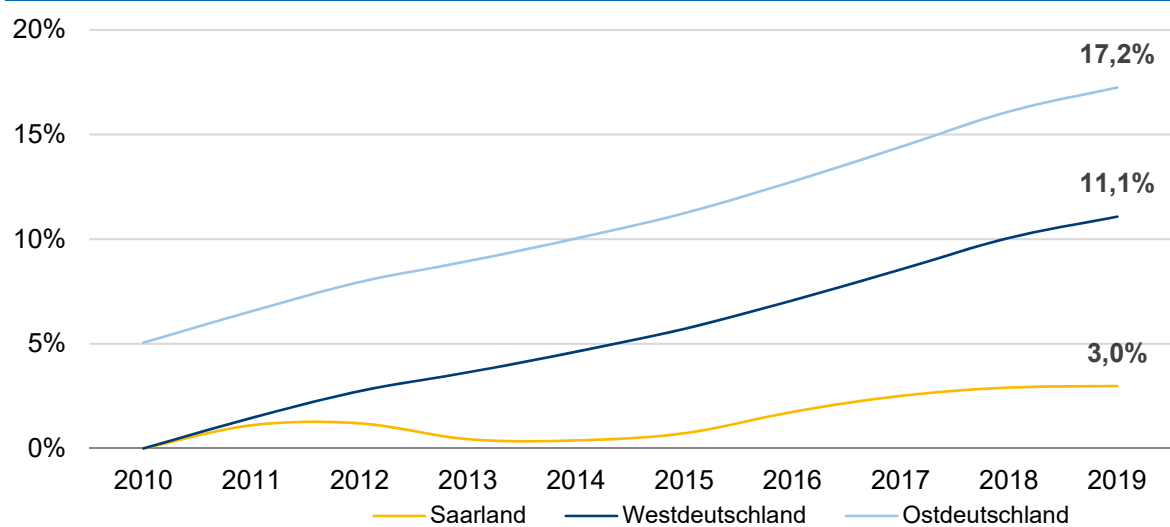


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021a.

Die Erwerbstätigenquoten West- und Ostdeutschlands steigen seit Jahren immer weiter. Diese zunehmende Erwerbsbeteiligung verdeutlicht sich auch anhand von Abbildung 2, in welcher für das Saarland sowie für West- und Ostdeutschland die Entwicklung der Erwerbstätigenzahl von 2010 bis 2019 aufgezeigt wird.⁸ Um die Entwicklung im Saarland mit den Entwicklungen in West- und Ostdeutschland vergleichen zu können, werden die prozentualen Änderungsraten der Erwerbstätigenzahl seit dem Basisjahr 2010 ausgewiesen. Der Verlauf der Erwerbstätigenzahl in West- und Ostdeutschland gleichen einer Geraden. Bei einem konstanten Zuwachs erreichte der Zuwachs der Erwerbstätigenzahl bis 2019 im Vergleich zu 2010 in Westdeutschland eine Steigerung um 11,1 Prozentpunkte. In Ostdeutschland erreichte der Zuwachs sogar ein Niveau von 17,2 Prozent. Demgegenüber steht eine verhaltene Entwicklung der Erwerbstätigenzahl im Saarland. Innerhalb der ersten beiden Jahre nahm die Zahl der Erwerbstätigen zunächst leicht zu, ging daraufhin aber wieder zurück und erst ab dem Jahr 2015 sind auch im Saarland Zuwächse erkennbar, die im Jahr 2018 in einer Steigerung von 3,0 Prozent gegenüber dem Jahr 2010 resultierten. Dieses Niveau blieb im Jahr 2019 unverändert.

⁸ Zu beachten ist hierbei, dass es sich bei den Werten um die Basis der Erwerbstätigenrechnung der Statistischen Ämter der Länder handelt. Während darin sowohl sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, Selbstständige oder Ein-Person-Betriebe und Gelegenheitsarbeiter einbezogen werden, bezieht sich die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit auf eine kleinere Grundgesamtheit. Für weitere Erläuterungen zu der Erwerbstätigenrechnung und der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit vgl. die Ausführungen im Kapitel V, Unterkapitel 5.

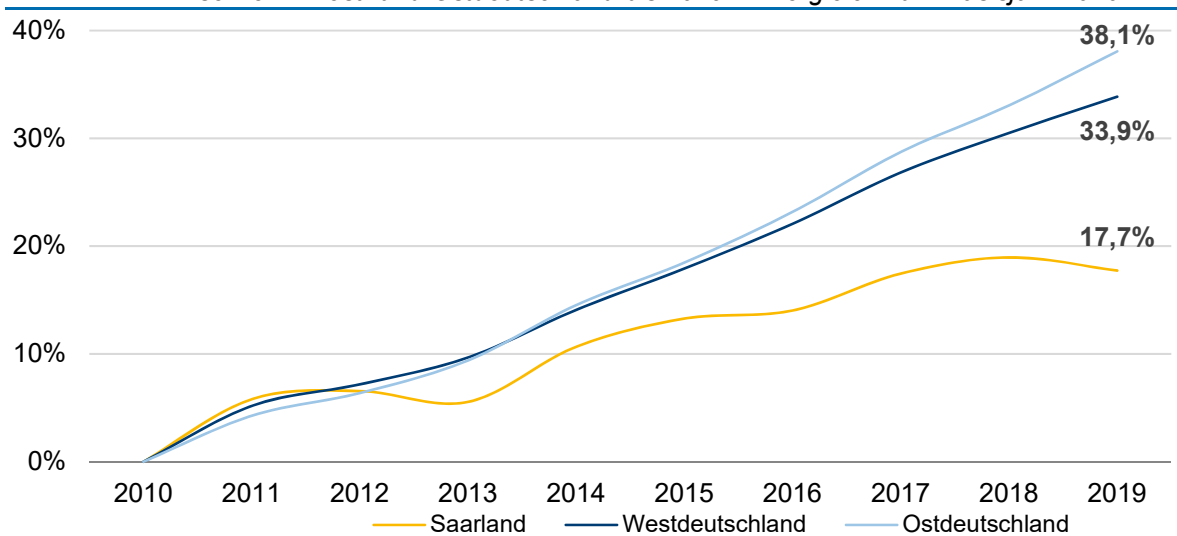
Abbildung 2: Änderungsraten der Erwerbstätigenzahl im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2010



Quelle: Statistische Ämter der Länder: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, 2021.

Um die Wirtschaftskraft des Saarlandes zu erfassen, wird im Folgenden auch das Bruttoinlandsprodukt (BIP) betrachtet. Die deutsche Wirtschaft befand sich bis 2019 in einem anhaltenden konjunkturellen Aufschwung. Dies schlägt sich auch in der Entwicklung des BIP nieder, welches auf immer neue Höchstwerte stieg. Für die BIP-Betrachtungen des Saarlandes werden als Referenzgrößen ebenfalls West- und Ostdeutschland verwendet. Abbildung 3 verdeutlicht die Gegenüberstellung, indem die Veränderungen des BIP, bezogen auf das Basisjahr 2010, bis zum Jahr 2019 aufgezeigt werden. Auch hier folgen die Zuwächse im BIP in West- und Ostdeutschland einem geradlinigen Anstieg, der bis 2019 in West- und Ostdeutschland in einer Steigerung von 33,9 bzw. 38,1 Prozent resultierte. Weder Einbrüche noch starke Abweichungen sind zu erkennen. Das Saarland wies bis 2018 ein weniger konstantes aber gleichfalls wachsendes BIP auf. Zu Beginn erhöhte sich das BIP im Saarland etwas stärker als in Westdeutschland. Daraufhin flachte die Entwicklung jedoch ab und ging im Jahr 2013 sogar leicht zurück. Diese Reduktion war bis 2018 die einzige Ausnahme von einem sonst stetigen, aber langsamen Wachstum. Ab dem Jahr 2013 stieg das saarländische BIP wieder und erreichte im Jahr 2018 eine Erhöhung gegenüber dem Jahr 2010 von 19,0 Prozent. Im Jahr 2019 ging das BIP erstmals seit 2013 zurück. Der Rückgang um 1,3 Prozentpunkte führte dazu, dass das saarländische BIP 17,7 Prozent über dem Niveau des Jahres 2010 lag.

Abbildung 3: Änderungsraten des Bruttoinlandsprodukts in den jeweiligen Preisen im Saarland sowie in West- und Ostdeutschland bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2010



Quelle: Statistische Ämter der Länder: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, 2021.

Nicht nur die nationalen und internationalen konjunkturellen Rahmenbedingungen, sondern auch das Arbeitskräfteangebot und der demografische Wandel beeinflussen maßgeblich die wirtschaftliche Situation von Betrieben. Das IAB-Betriebspanel erlaubt einen detaillierten Einblick in den Umgang und die Reaktion der Betriebslandschaft auf diese Einflussfaktoren, auf politische Änderungen und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe, die mit alledem verbunden ist.

Da die Betriebe des Saarlandes nicht nur deutschlandweit, sondern auch international eng mit den Güter-, Dienstleistungs- und Finanzmärkten verflochten sind, ist davon auszugehen, dass es zusätzlich zu der festgestellten wirtschaftlichen Eintrübung mit der Corona-Pandemie zu einer deutlichen Verschlechterung der Lage im Saarland gekommen ist. Mit der aktuell verfügbaren Welle des IAB-Betriebspanels liegt eine Informationsbasis vor, mit Hilfe derer die wirtschaftliche Situation der saarländischen Betriebe vor der Corona-Pandemie nachgezeichnet werden kann. Zukünftige Wellen des IAB-Betriebspanels werden helfen, die negativen Folgen der Pandemie auf die Wirtschaft des Saarlandes zu verstehen und in statistischen Größen greifbar zu machen.

III. IAB-Betriebspanel: Ausgewählte Ergebnisse

Betriebe und Beschäftigte im Saarland und im Regionalvergleich

Das IAB-Betriebspanel ist für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten repräsentativ. Dies gilt sowohl für West- und Ostdeutschland als auch für die einzelnen Bundesländer. Dabei können anhand der Befragungsergebnisse des IAB-Betriebspanels nicht nur allgemeine Entwicklungen in der Zahl der Betriebe und der Zahl der Beschäftigten nachvollzogen werden. Es ist auch möglich, die Entwicklungen differenziert nach bestimmten Merkmalen zu untersuchen.

Im Folgenden werden für das Saarland, West- und Ostdeutschland zunächst die allgemeinen Entwicklungen in der Zahl der Betriebe und Beschäftigten betrachtet. Im Anschluss daran wird der Fokus auf die geschlechtsspezifische Beschäftigungsentwicklung und auf die nach Betriebsgrößenklassen unterschiedene Entwicklung gerichtet.

Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenzahlen

Die Zahl der saarländischen Betriebe ist 2019 wieder auf das Niveau der Jahre 2016 und 2017 zurückgegangen. Damit folgt die Entwicklung im Saarland der ostdeutschen Entwicklung. Dort ist ebenfalls ein Rückgang festzustellen. In Westdeutschland ist die Zahl der Betriebe im Vergleich zum Vorjahr weiter gestiegen.

Der Beschäftigungsaufbau der letzten Jahre wurde im Jahr 2019 unterbrochen und es kam zu einem Beschäftigungsrückgang. Damit steht die Entwicklung im Gegensatz zu den Entwicklungen in West- und Ostdeutschland. Dort wurde auch 2019 Beschäftigung aufgebaut.

Beschäftigung nach Geschlecht

Das Saarland hat 2019 Ostdeutschland abgelöst und hat nun im Vergleich zu den beiden Landesteilen den höchsten Anteil an beschäftigten Frauen. Aber auch in Ostdeutschland hat sich nach dem Rückgang im Jahr 2018 der Frauenanteil an den Beschäftigten wieder erhöht. In Westdeutschland blieb der Frauenanteil nahezu unverändert.

Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen

Bundesweit ist die Betriebslandschaft besonders durch Kleinbetriebe geprägt. Tendenziell sinkt deren Zahl jedoch im Zeitverlauf, während die Zahl größerer Betriebe zunimmt. Im Vergleich zu West- und Ostdeutschland hat sich die Zahl der mittleren und großen Betriebe im Saarland stärker erhöht.

Die Mehrheit der Beschäftigten ist in mittleren und großen Betrieben tätig. Im Saarland war deren Beschäftigtenzahl 2019 jedoch rückläufig. Kleine Betriebe gewinnen im Gegenzug immer stärker an Bedeutung und weisen insbesondere im Jahr 2019 deutliche Beschäftigungszuwächse auf. Kleinbetriebe haben im Vergleich zu 2006 ebenfalls Beschäftigungszuwächse erfahren. Deren Zuwachs fällt im Saarland aber geringer aus als in West- und Ostdeutschland.

Mehr als die Hälfte aller im Jahr 2019 Beschäftigten in Kleinbetrieben sowie in mittleren und großen Betrieben des Saarlandes waren Frauen. In Westdeutschland lag die Frauenquote in Kleinbetrieben ebenfalls bei über 50 Prozent, während sie in Klein- sowie mittleren und großen Betrieben darunter lag. In Ostdeutschland sind Frauen in den Klein- und Kleinbetrieben unterrepräsentiert.

Personalstruktur im Saarland und im Regionalvergleich

Ein weiterer Bestandteil der IAB-Betriebspanel-Befragung befasst sich mit der Personalstruktur bzw. der qualifikatorischen Zusammensetzung der Belegschaft innerhalb der Betriebe. Hierzu wird unter anderem abgefragt, in welchem Ausmaß verschiedene Beschäftigungsformen im Betrieb vertreten sind. Ebenso wird die Qualifikation der Beschäftigten erfasst, indem die Verteilung der Beschäftigten auf verschiedene Qualifikationsniveaus in den Betrieben erfragt wird. Sowohl die Angaben der Betriebe zu den Beschäftigungsformen als auch zur Qualifikationsstruktur der Beschäftigten sind Gegenstand dieses Kapitels.

Beschäftigungsformen

Der größte Beschäftigtenanteil entfällt auf Arbeiter und Angestellte. Mehr als drei Viertel der Beschäftigten des Saarlandes und Westdeutschlands waren 2019 als Arbeiter oder Angestellte tätig; in Ostdeutschland sogar mehr als vier Fünftel. Der Anteil der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war im Saarland und in Westdeutschland identisch. Der Anteilswert für Ostdeutschland erreichte dieses Niveau nicht.

Qualifikationsstruktur

Über die Hälfte der Beschäftigten war 2019 sowohl im Saarland als auch in West- und Ostdeutschland mit Tätigkeiten betraut, die eine abgeschlossene Lehre voraussetzen. Dieses Bild bleibt bei einer nach Betriebsgröße differenzierten Betrachtung bestehen. In jeder Betriebsgrößenklasse entfielen auf die Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung die größten Beschäftigtenanteile.

Atypische Beschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich

Der „*atypischen Beschäftigung*“ wird eine übergeordnete politische und mediale Bedeutung zugeordnet. Insbesondere prekäre Formen der atypischen Beschäftigung erfahren immer wieder besondere Aufmerksamkeit und sind Gegenstand politischer Entscheidungen.

In den folgenden Kapiteln werden Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit sowie geringfügige und befristete Beschäftigungsverhältnisse im Saarland, West- und Ostdeutschland untersucht.

Beschäftigung in Teilzeit

Der Anteil der saarländischen Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten ist gegenüber dem Vorjahr wieder gesunken und lag damit unter dem westdeutschen Niveau. Im Gegensatz dazu ist die Zahl der auf Teilzeit ausgelegten Beschäftigungsverhältnisse im Saarland gegenüber 2018 gestiegen. Damit war 2019 knapp ein Drittel aller Beschäftigten des Saarlandes in Teilzeit tätig.

Im Saarland ist die Teilzeitquote der Frauen gegenüber dem Vorjahr gesunken und die der Männer gestiegen. Wenngleich weniger stark ausgeprägt war dies in Ostdeutschland ebenso der Fall. In Westdeutschland kam es insgesamt zu einem Abbau der Teilzeitbeschäftigung, der sich in vergleichbarer Stärke auf Frauen und Männer auswirkte. Mehr als zwei Drittel aller Teilzeitstellen waren im Saarland 2019 von Frauen besetzt. In West- und Ostdeutschland waren die Anteile noch höher.

Geringfügige und kurzfristige Beschäftigung

Zwei Drittel aller Betriebe des Saarlandes beschäftigten Mitarbeiter auf Geringfügigkeitsbasis. Dennoch war 2019 die Zahl der geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten im Vergleich zu 2006 nur auf einem leicht höheren Niveau. Da im Vergleich zu 2018 die Beschäftigung insgesamt abgenommen und zugleich die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten zunahm, ist der Anteil der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland gestiegen.

Der Anteil geringfügig beschäftigter Frauen an allen Frauen hat sich im Saarland seit 2013 reduziert. Während dies auch in Ostdeutschland zu beobachten ist, blieb der Anteil der geringfügig beschäftigten Frauen an allen Frauen in dieser Zeit in Westdeutschland nahezu unverändert.

Befristete Beschäftigung

Im Saarland ist die Zahl der Betriebe mit befristet Beschäftigten erneut gestiegen. Im Gegensatz dazu ist die Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Die Befristungsquote ist im Saarland sowie in West- und Ostdeutschland gesunken.

Die Anteile befristet beschäftigter Frauen und Männer im Saarland sind gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen. Die Gesamtzahl aller befristeten Beschäftigten verteilte sich 2019 im Saarland zu etwa gleichen Teilen auf Frauen und Männer. Diese Entwicklung wie auch diese Verteilung ist in West- und Ostdeutschland ebenfalls zu beobachten.

Personalbewegungen und Personalsuche im Saarland und im Regionalvergleich

Ein wesentlicher Teil des IAB-Betriebspanels ist der Personaldynamik in den Betrieben gewidmet. Sie stellen wichtige Indikatoren für die Gesundheit der Betriebslandschaft dar. Um diese Informationen zu erfassen, werden die Betriebe zu ihrem Einstellungsverhalten, zu den Personalabgängen sowie zum vorhandenen Personalbedarf befragt.

In den folgenden Kapiteln werden Personalbewegungen, sowie offene Stellen im Saarland, West- und Ostdeutschland untersucht. Dabei wird auch die Entwicklung in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen betrachtet.

Zu- und Abgänge von Personal

Nachdem die Zahl der Neueinstellungen im Saarland und in Westdeutschland mehrere Jahre in Folge stieg, kam es im Jahr 2019 zu einem leichten Rückgang. Lediglich in Ostdeutschland wurde eine steigende Zahl an Neueinstellungen verzeichnet. Die Personalzugangsquote und die Personalabgangsquote waren 2019 im Saarland identisch. In West- und Ostdeutschland lag die Personalzugangsquote über der Personalabgangsquote und folglich wurde dort Beschäftigung aufgebaut.

Offene Stellen

Die Zahl der offenen Stellen in Relation zur Gesamtbeschäftigung ist im Saarland und in Ostdeutschland im Vergleich zum Vorjahr gesunken. In Westdeutschland blieb sie unverändert. Nach wie vor haben die Betriebe des Saarlandes pro 100 Beschäftigte weniger offene Stellen als die west- und ostdeutschen Betriebe.

Der höchste Anteil offener Stellen pro 100 Beschäftigte fand sich 2019 in den Kleinstbetrieben. Es waren insbesondere die Kleinstbetriebe, die Schwierigkeiten hatten ihre Stellen zu besetzen. Dieses Problem ist in West- und Ostdeutschland noch deutlicher ausgeprägt als im Saarland.

Ausbildung im Saarland und im Regionalvergleich

Die Zahl der Auszubildenden ist im Saarland weiterhin rückläufig und war 2019 auf dem niedrigsten Niveau seit 2006. In West- und Ostdeutschland hat sie sich dagegen erhöht. Infolgedessen lag die saarländische Ausbildungsquote auch 2019 unter der Ausbildungsquote in Westdeutschland. Insgesamt zeigt sich, dass auch in West- und in Ostdeutschland die Ausbildungsquote im Zeitverlauf zurück geht.

Im Jahr 2019 absolvierte etwas mehr als ein Drittel der Auszubildenden des Saarlandes ihre Ausbildung in mittleren und großen Betrieben. In West- und Ostdeutschland war es jeweils mehr als die Hälfte. Der geringste Anteil der Auszubildenden entfällt sowohl für das Saarland als auch im Regionalvergleich auf die Kleinstbetriebe.

IV. Detaillierte Betrachtung der Ergebnisse

1. Betriebe und Beschäftigte im Saarland und im Regionalvergleich

Das IAB-Betriebspanel ist für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten repräsentativ. Dies gilt sowohl für West- und Ostdeutschland als auch für die einzelnen Bundesländer. Dabei können anhand der Befragungsergebnisse des IAB-Betriebspanels nicht nur allgemeine Entwicklungen in der Zahl der Betriebe und der Zahl der Beschäftigten nachvollzogen werden. Es ist auch möglich, die Entwicklungen differenziert nach bestimmten Merkmalen zu untersuchen.

Im Folgenden werden für das Saarland, West- und Ostdeutschland zunächst die allgemeinen Entwicklungen in der Zahl der Betriebe und Beschäftigten betrachtet. Im Anschluss daran wird der Fokus auf die geschlechtsspezifische Beschäftigungsentwicklung und auf die nach Betriebsgrößenklassen unterschiedene Entwicklung gerichtet.

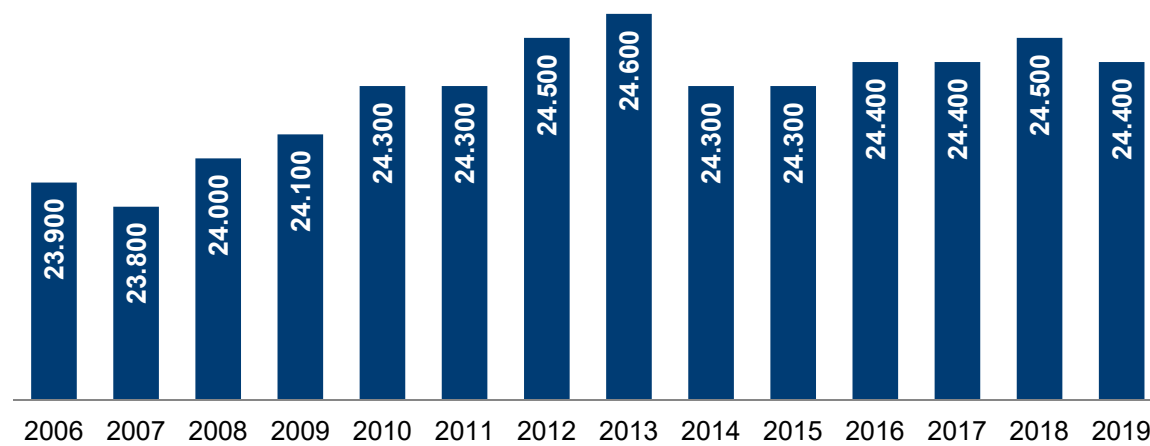
1.1 Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenzahlen

Betriebe

Die Zahl der saarländischen Betriebe ist 2019 wieder auf das Niveau der Jahre 2016 und 2017 zurückgegangen. Damit folgt die Entwicklung im Saarland der ostdeutschen Entwicklung. Dort ist ebenfalls ein Rückgang festzustellen. In Westdeutschland ist die Zahl der Betriebe im Vergleich zum Vorjahr weiter gestiegen.

Im Saarland gab es zum Stichtag (30. Juni 2019) hochgerechnet 24.400 Betriebe (vgl. Abbildung 4). Im Jahr 2006 lag die Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 23.900. Im Jahr 2007 ging die Zahl auf den niedrigsten Wert im gesamten Betrachtungszeitraum (23.800 Betriebe) zurück. Ab dem Jahr 2008 kam es zu einem anhaltenden Anstieg der Betriebszahl, der im Jahr 2013 mit 24.600 Betrieben das bisherige Maximum erreichte. Im darauffolgenden Jahr reduzierte sich die Betriebszahl und verblieb auch 2015 auf diesem Niveau. Im Jahr 2016 konnte im Saarland schließlich wieder ein leichter Anstieg auf 24.400 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten registriert werden. Dieser Wert ist seither weitgehend konstant und auch im Jahr 2019 lag die Zahl der Betriebe bei 24.400.

Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der Betriebe im Saarland von 2006 bis 2019

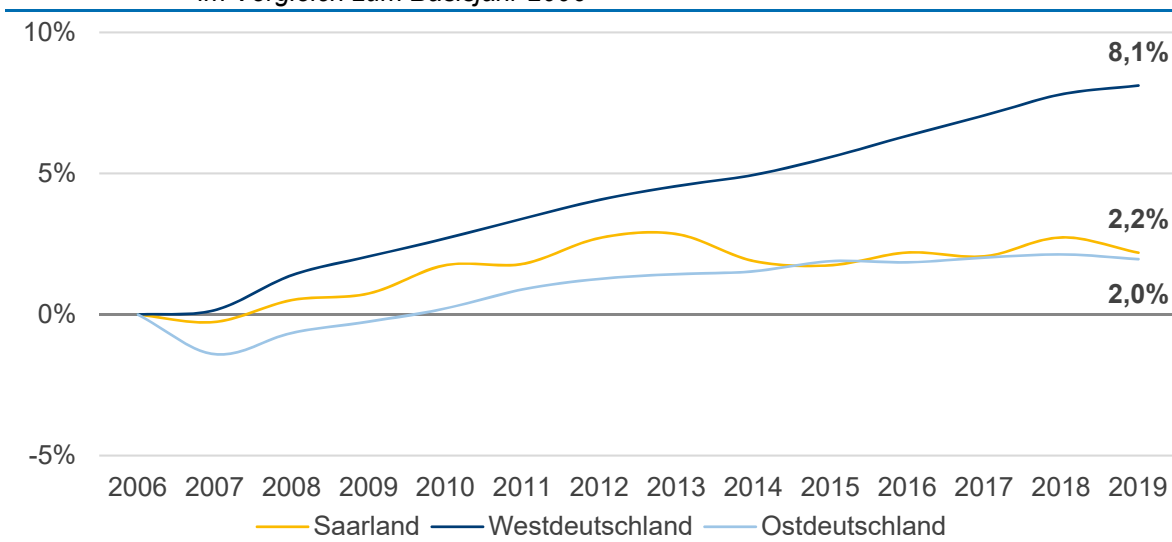


Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Gegenüber dem Jahr 2006 hat sich die Zahl der saarländischen Betriebe bis 2019 um 2,2 Prozent erhöht. Um dieses Wachstum mit der Veränderung in West- und Ostdeutschland vergleichbar zu machen, wird in Abbildung 5 die Entwicklung der jeweiligen Betriebszahl in Relation zum Basisjahr 2006 dargestellt. Sowohl im Saarland als auch in Ostdeutschland reduzierte sich die Zahl der Betriebe im Jahr 2007. Allerdings war der Rückgang unterschiedlich stark. In Ostdeutschland sank die Zahl der Betriebe erkennbar stärker als im Saarland. Im Gegensatz zum Rückgang im Saarland und in Ostdeutschland lag für Westdeutschland eine beinahe unveränderte Betriebszahl vor. Im Jahr 2008 kam es sowohl im Saarland als auch in West- und in Ostdeutschland zu einem Anstieg in der Zahl der Betriebe. Der starke Rückgang des Vorjahres führte in Ostdeutschland jedoch dazu, dass das Niveau von 2006 dort erst 2010 wieder erreicht werden konnte. Im Saarland war dies bereits im Jahr 2008 der Fall. Im weiteren Verlauf kam es im Saarland zwischen den Jahren 2013 und 2015 zu erneuten Rückgängen, während sie in West- und Ostdeutschland weiter zunahm. Sowohl für das Saarland als auch Ostdeutschland liegt die Gesamtwachstumsrate dauerhaft unterhalb des westdeutschen Niveaus. So konnte in den westdeutschen Ländern von 2006 bis 2019 ein Anstieg in der Betriebszahl um 8,1 Prozent erreicht werden. In Ostdeutschland betrug der Zuwachs 2,0 Prozent. Das Saarland liegt mit einem Zuwachs von 2,2 Prozent nur knapp über dem ostdeutschen Niveau. Im Vergleich zu 2018 ist für die Zahl der Betriebe im Saarland ein Rückgang zu erkennen. Während in Ostdeutschland die Zahl der Betriebe nahezu unverändert blieb, ist sie in Westdeutschland weiter gestiegen.

Abbildung 5: Entwicklung der Zahl der Betriebe im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

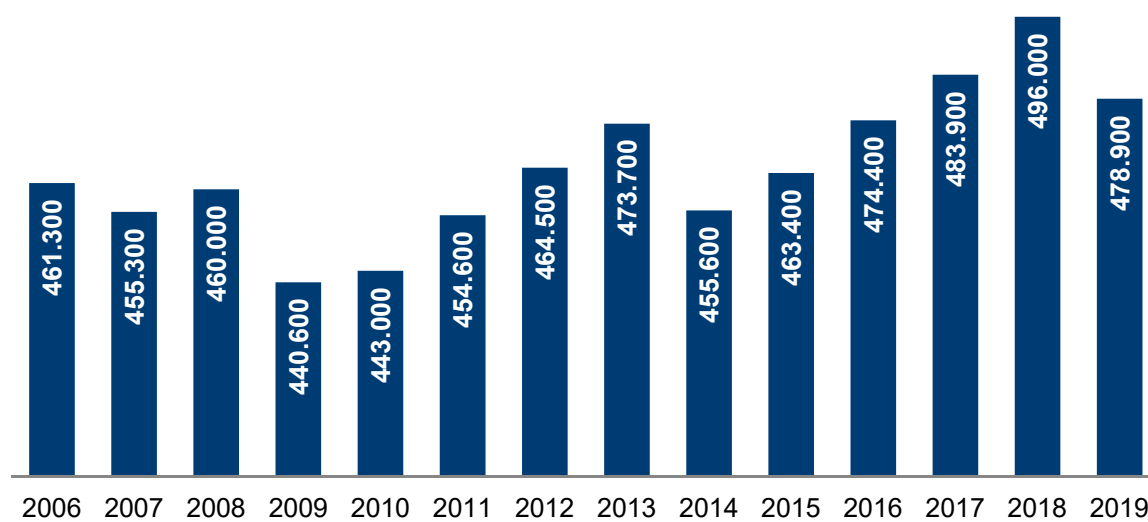
Beschäftigte

Der Beschäftigungsaufbau der letzten Jahre wurde im Jahr 2019 unterbrochen und es kam zu einem Beschäftigungsrückgang. Damit steht die Entwicklung im Gegensatz zu den Entwicklungen in West- und Ostdeutschland. Dort wurde auch 2019 Beschäftigung aufgebaut.

Bevor im Folgenden auf die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Saarland sowie in West- und Ostdeutschland eingegangen wird, soll ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass es sich bei den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels um Befragungsergebnisse handelt, die auf einer Stichprobe beruhen. Die Angaben der befragten Betriebe wurden in einem weiteren Schritt auf Basis der tatsächlichen Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Jahres 2018 hochgerechnet.⁹ Die über das IAB-Betriebspanel ermittelte Zahl der Beschäftigten zum 30. Juni 2019 kann daher von den offiziell veröffentlichten Statistiken abweichen. Dies ist auch als Erklärung dafür anzusehen, dass über das IAB-Betriebspanel für 2019 ein Beschäftigungsrückgang ermittelt wird, wohingegen andere Statistiken weiterhin einen Zuwachs in der Zahl der Beschäftigten ausweisen.

Das Krisenjahr 2009 führte im Saarland zwar zu keinem ersichtlichen Rückgang der Betriebszahl, stellt aber für die Zahl der Beschäftigten eine Zäsur dar (vgl. Abbildung 6).¹⁰ Im Vergleich zum Niveau der Jahre 2006 bis 2008 ging die Zahl der saarländischen Beschäftigten deutlich zurück. Im direkten Vergleich zwischen den Jahren 2008 und 2009 belief sich der Rückgang auf fast 20.000 Beschäftigte. Dieser Beschäftigungseinbruch wurde jedoch rasch ausgeglichen. Innerhalb von vier Jahren stieg die Zahl der Beschäftigten auf 473.700 Beschäftigte. Eine ähnlich starke Korrektur zeigt sich auch für die Zeit ab 2014. Nachdem es von 2013 auf 2014 erneut zu einem deutlichen Beschäftigungsrückgang kam (-18.100 Beschäftigte), wuchs die Zahl der Beschäftigten innerhalb der Folgejahre bis 2018 stetig auf 496.600 Beschäftigte an. Auf diesen im Betrachtungszeitraum feststellbaren Beschäftigungsrekord im Saarland folgte 2019 allerdings ein weiterer Einbruch der Beschäftigtenzahlen. Mit insgesamt 478.900 Beschäftigten unterschritt man das Vorjahresniveau um 17.100 Beschäftigte.

Abbildung 6: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2019



Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

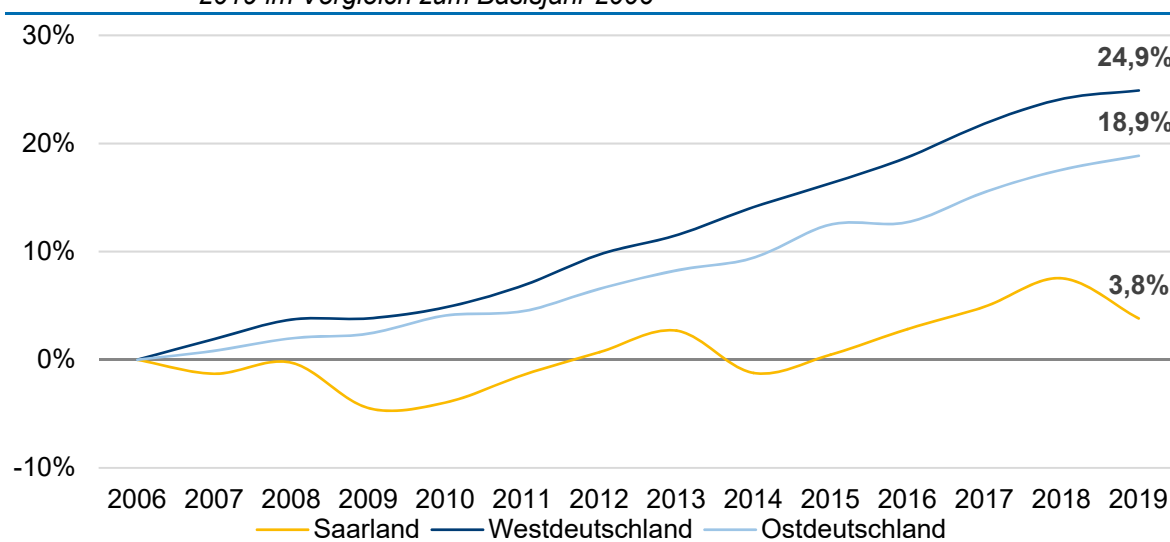
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

⁹ Für weitere Informationen zur Hochrechnung der Befragungsergebnisse vgl. auch Kapitel V.

¹⁰ Zu den Beschäftigten laut IAB-Betriebspanel werden neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch Beamte, mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte sowie tätige Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer gezählt

Wie anhand von Abbildung 7 ersichtlich, war das Beschäftigungswachstum im Saarland innerhalb des Zeitraumes 2006 bis 2019 geringer als in West- und Ostdeutschland. Zudem ist erkennbar, dass der jüngste Rückgang in der Beschäftigtenzahl im Saarland im Gegensatz zu der Entwicklung in West- und Ostdeutschland steht. Dort wurde weiterhin Beschäftigung aufgebaut. In Ostdeutschland wurde bis zum Jahr 2019 ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen von 18,9 Prozent erreicht. In Westdeutschland belief sich der Beschäftigtenzuwachs für diesen Zeitraum auf 24,9 Prozent. In beiden Landesteilen ist somit ein deutliches Beschäftigungswachstum gegenüber dem Basisjahr 2006 feststellbar. Die entsprechende Entwicklung im Saarland weist im Vergleich hierzu mit einem Zuwachs von 3,8 Prozent ein moderates Wachstum auf. Auffällig ist, dass die Beschäftigtenzahlen sowohl in West- als auch Ostdeutschland einem stetigen Aufwärtstrend folgten. Dahingegen erfuhr das Saarland in den Jahren 2009, 2014 und nun auch 2019 stärkere Einbrüche in der Beschäftigtenzahl. Von diesen Einbrüchen abgesehen lag das jährliche Beschäftigungswachstum im Saarland auf einem zu Westdeutschland vergleichbaren Niveau.

Abbildung 7: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

1.2 Beschäftigung nach Geschlecht

Das Saarland hat 2019 Ostdeutschland abgelöst und hat nun im Vergleich zu den beiden Landesteilen den höchsten Anteil an beschäftigten Frauen. Aber auch in Ostdeutschland hat sich nach dem Rückgang im Jahr 2018 der Frauenanteil an den Beschäftigten wieder erhöht. In Westdeutschland blieb der Frauenanteil nahezu unverändert.

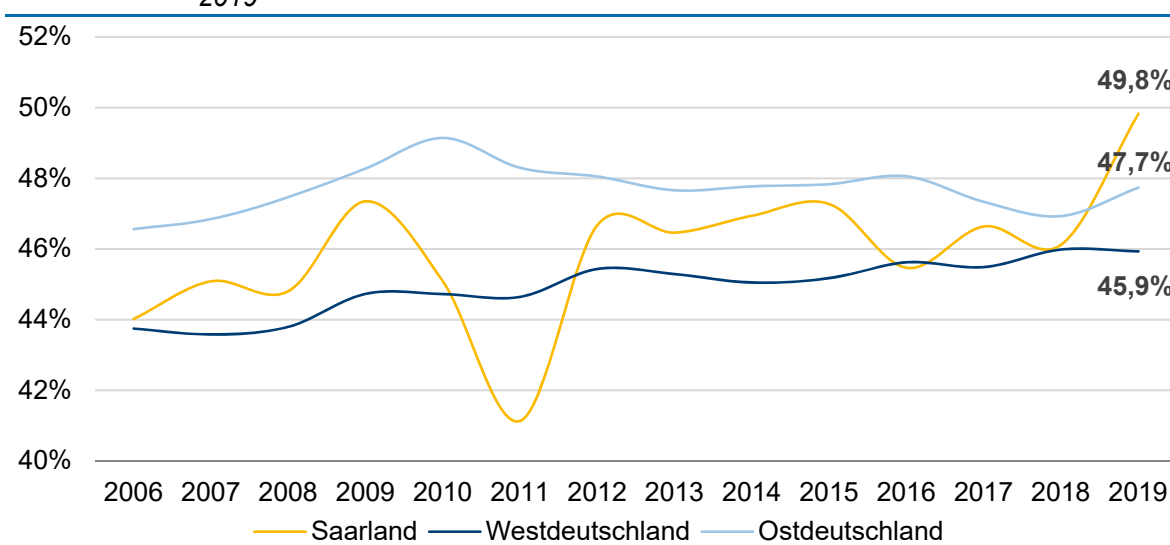
Abbildung 8 zeigt die Entwicklung des Frauenanteils an allen Beschäftigten sowohl für das Saarland als auch für West- und Ostdeutschland ab dem Jahr 2006. Zu Beginn des Betrachtungszeitraumes ist der Anteil der Frauen an den Beschäftigten des Saarlandes – im Folgenden als Frauenquote bezeichnet – deutlich gestiegen. Im Jahr 2006 waren 44,0 Prozent der saarländischen Beschäftigungsverhältnisse von Frauen besetzt. Ein Wert, der zwischen den Frauenquoten in West- und Ostdeutschland (43,7 bzw. 46,6 Prozent) lag. Bis 2009 nahm die Bedeutung der Frauen an der Gesamtbeschäftigung des Saarlandes zu und die Frauenquote stieg auf 47,3 Prozent. Während es bis zu diesem Jahr den Anschein einer Annäherung an die ostdeutsche Frauenquote hatte, setzte die Wirtschaftskrise dieser Entwicklung ein vorläufiges Ende. Die Frauenquote ging im Saarland innerhalb von zwei Jahren um 6,2 Prozentpunkte zurück, wuchs aber binnen eines Jahres wieder deutlich an und

(vgl. auch Kapitel V). Sofern nicht explizit abweichend beschrieben, umfasst der Terminus „Beschäftigte“ die Gesamtheit der Beschäftigten im Sinne des IAB-Betriebspanels.

erreichte 2012 beinahe das Vorkrisenniveau. Bis 2015 stagnierte sie bei etwa 47 Prozent und ging 2016 schließlich wieder stärker zurück. Dieser Rückgang führte dazu, dass die Frauenquote im Saarland kurzfristig unter die westdeutsche Frauenquote absackte. Im Jahr 2017 lag sie aber bereits wieder darüber.

Ein deutlicher Anstieg in der saarländischen Frauenquote auf 49,8 Prozent im Jahr 2019 hatte zur Konsequenz, dass in diesem Jahr das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten beinahe ausgeglichen war. Obwohl sich in Ostdeutschland die Frauenquote ebenfalls erhöhte, weist das Saarland nun zum ersten Mal seit 2006 im Regionalvergleich den höchsten Frauenanteil in der Beschäftigungsstruktur auf. In sämtlichen Jahren zuvor lag die ostdeutsche Frauenquote über der saarländischen und westdeutschen Frauenquote. Im Jahr 2019 belief sich die Frauenquote in Ostdeutschland auf 47,7 Prozent und in Westdeutschland auf 45,9 Prozent.

Abbildung 8: Entwicklung der Frauenquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



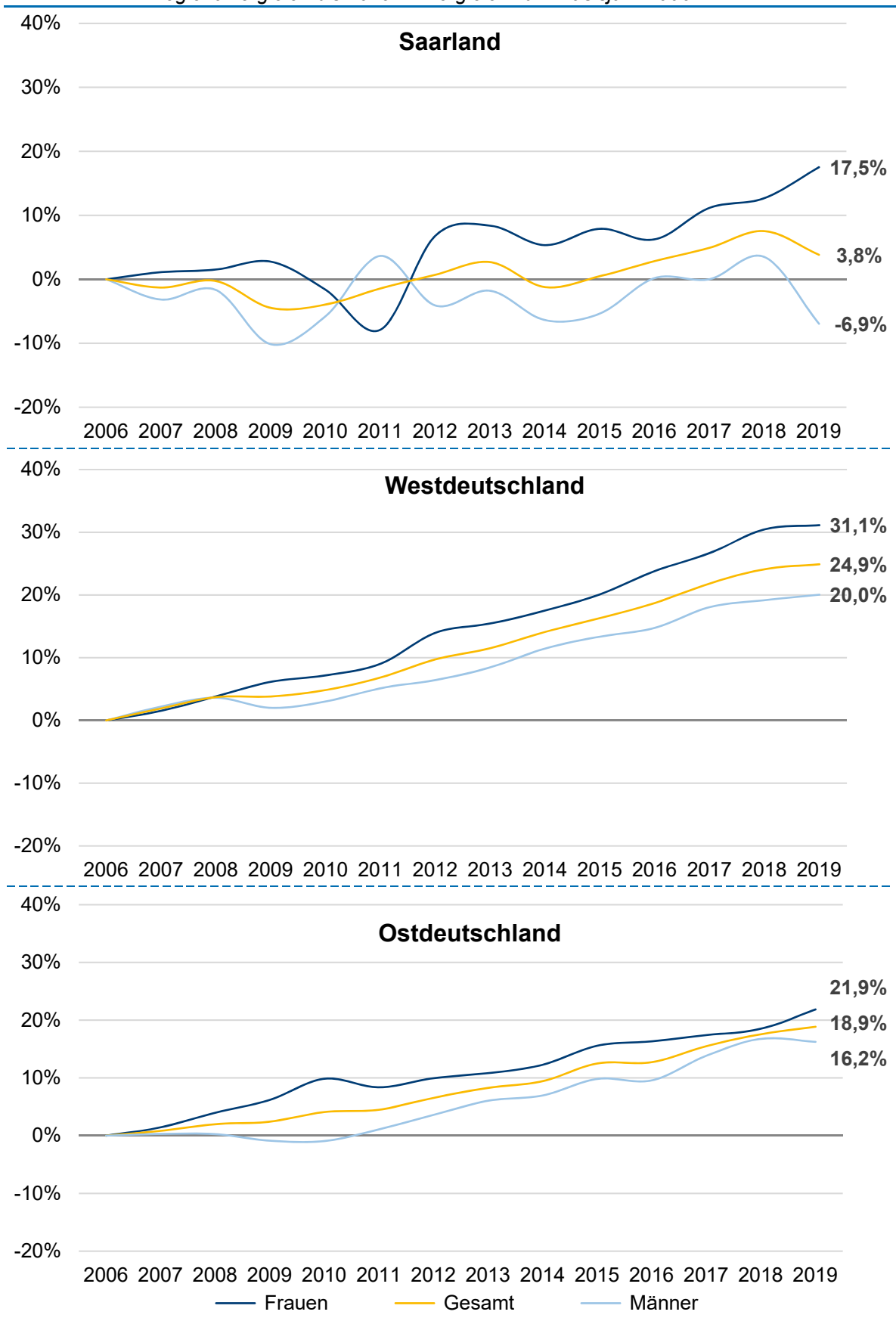
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Seit 2006 ist die Zahl der beschäftigten Frauen sowohl im Saarland als auch in West- und Ostdeutschland deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 9). Besonders hoch war der Zuwachs der weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland. Im Jahr 2019 lag die Zahl der von Frauen besetzten Beschäftigungsverhältnisse 31,1 Prozent über dem Wert des Basisjahres 2006. Damit übertraf der Zuwachs in Westdeutschland den, der in diesem Zeitraum in Ostdeutschland erreicht wurde (+21,9 Prozent). Am geringsten fiel das Beschäftigungswachstum der Frauen im Saarland aus. Dort waren im Jahr 2019 17,5 Prozent mehr Frauen in Beschäftigungsverhältnissen als im Vergleich zum Basisjahr 2006.

Bei den Männern fällt grundsätzlich auf, dass das Wachstum der Beschäftigtenzahlen im Vergleich zu den Frauen niedriger ausfällt. Bedingt durch einen deutlichen Rückgang in der Zahl beschäftigter Männer gab es im Saarland 2019 sogar weniger Männer als noch im Basisjahr 2006 (-6,9 Prozent). In West- und Ostdeutschland waren dagegen im Jahr 2019 mehr Männer als im Jahr 2006 beschäftigt. Der Zuwachs gegenüber dem Jahr 2006 betrug für das Jahr 2019 in Westdeutschland 20,0 Prozent und in Ostdeutschland 16,2 Prozent.¹¹

¹¹ Besonders auffällig ist für das Saarland die Beschäftigungsentwicklung von Frauen und Männern im Zeitraum zwischen 2009 und 2011. In diesen Jahren nahm die Zahl der Frauen in Beschäftigungsverhältnissen stark ab, die Zahl der Männer gleichzeitig deutlich zu. Diese Entwicklung legt die Vermutung nahe, dass Arbeitsmaßnahmen im Nachgang der Wirtschaftskrise sich im Saarland insbesondere auf Beschäftigungsverhältnisse von Männern fördernd ausgewirkt haben, da weder in West- noch in Ostdeutschland ein ähnlicher Effekt festgestellt werden kann.

Abbildung 9: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

1.3 Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen

Dieser Abschnitt rückt die Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland sowie im Regionalvergleich in den Fokus. Die Aufteilung der Betriebsgrößenklassen orientiert sich an den Richtlinien der Europäischen Union zur Bestimmung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).¹² Zur exakten Abgrenzung der Größenklassen werden zwei Schwellenwerte herangezogen: Der erste Schwellenwert basiert auf der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der zweite Schwellenwert basiert auf dem Jahresumsatz bzw. der Jahresbilanzsumme eines Unternehmens.

Zur Aufteilung der Betriebsgrößenklassen greift dieser Bericht auf den Schwellenwert der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zum Stichtag des 30. Juni zurück. Dabei werden folgende drei Betriebsgrößenklassen definiert:

Abbildung 10: Definition der Betriebsgrößenklassen



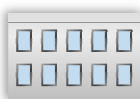
Kleinstbetriebe:

unter 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Kleine Betriebe:

10 bis 49 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Mittlere und große Betriebe:

50 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: Eigene Darstellung.

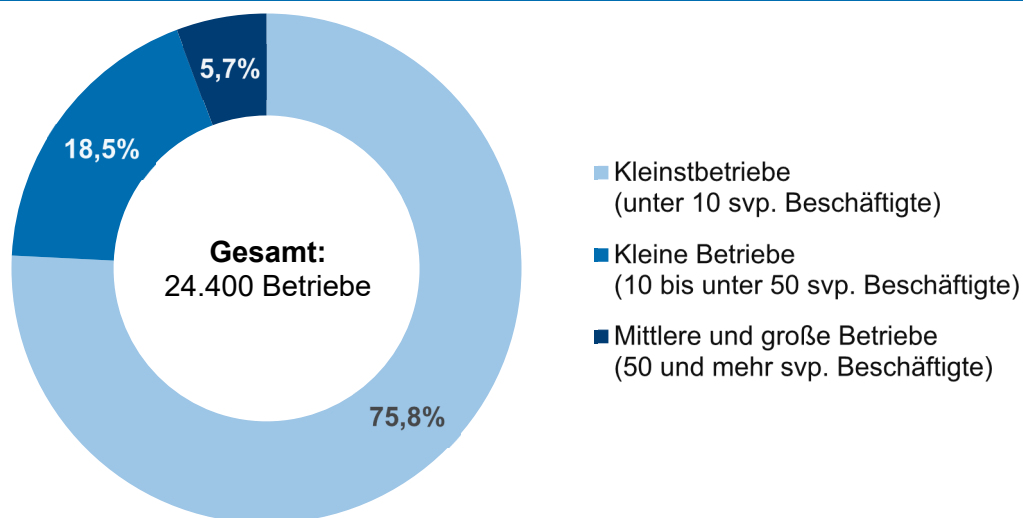
¹² Vgl. Europäische Gemeinschaften (2006).

Betriebe nach Betriebsgrößenklassen

Bundesweit ist die Betriebslandschaft besonders durch Kleinbetriebe geprägt. Tendenziell sinkt deren Zahl jedoch im Zeitverlauf, während die Zahl größerer Betriebe zunimmt. Im Vergleich zu West- und Ostdeutschland hat sich die Zahl der mittleren und großen Betriebe im Saarland stärker erhöht.

Von den 24.400 saarländischen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren im Jahr 2019 gut drei Viertel (75,8 Prozent) der Betriebsgrößenklasse der Kleinbetriebe zuzuordnen (vgl. Abbildung 11). Kleine Betriebe bestimmten mit einem Anteil von 18,5 Prozent den zweitgrößten Teil der saarländischen Betriebslandschaft. Den geringsten Anteil umfassten mittlere und große Betriebe mit lediglich 5,7 Prozent.

Abbildung 11: Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2019

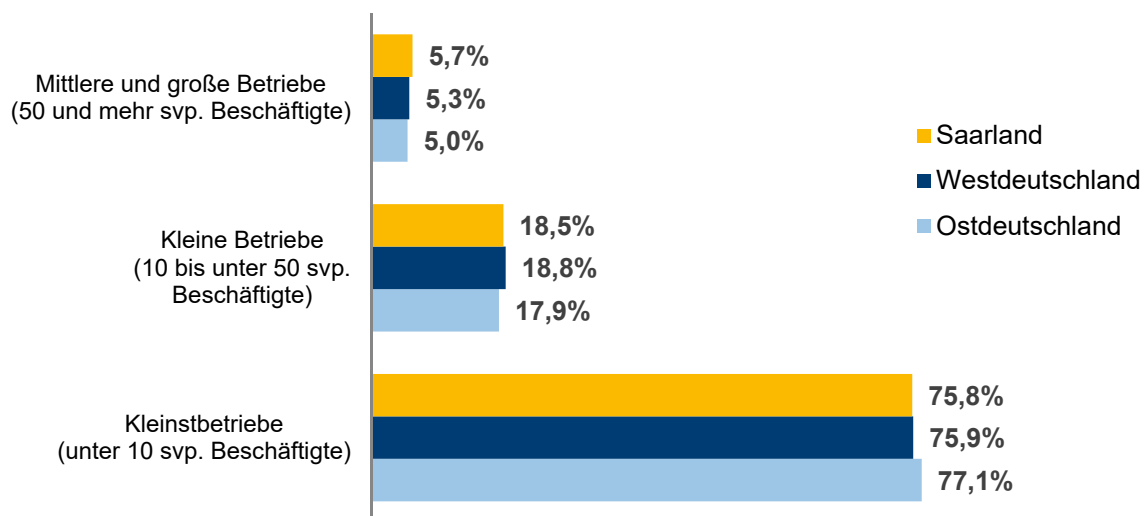


Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt, Absolutangabe auf 100 gerundet.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Abbildung 12 zeigt für 2019 die Verteilung der Betriebe im Saarland und im Regionalvergleich auf die drei definierten Betriebsgrößenklassen. Nicht nur im Saarland sondern auch in West- und Ostdeutschland sind die Kleinbetriebe die prägende Betriebsgrößenklasse der Betriebslandschaft. Über drei Viertel alle Betriebe sind anhand ihrer Beschäftigtenzahl als Kleinbetriebe zu definieren. Im Saarland belief sich 2019 der Anteil der Kleinbetriebe an allen Betrieben auf 75,8 Prozent. Dieser Wert ist vergleichbar mit dem Anteil in Westdeutschland (75,9 Prozent). In Ostdeutschland ist der Anteil der Kleinbetriebe mit 77,1 Prozent etwas größer. Kleinbetriebe prägten knapp ein Fünftel der deutschen Betriebslandschaft. Die Unterschiede zwischen dem Saarland und Westdeutschland fallen für den Anteil der Kleinbetriebe ebenfalls sehr geringfügig aus. Insgesamt 18,5 Prozent aller im Jahr 2019 bestehenden Betriebe des Saarlandes waren Kleinbetriebe – in Westdeutschland waren es 18,8 Prozent. Der Anteil der Kleinbetriebe an allen ostdeutschen Betrieben war im Vergleich dazu mit 17,9 Prozent etwas niedriger. Nur etwa jeder zwanzigste Betrieb in Deutschland zählte zu den mittleren oder großen Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Deren Anteil lag 2019 im Saarland mit 5,7 Prozent leicht über den Anteilen in West- und Ostdeutschland (5,3 und 5,0 Prozent).

Abbildung 12: Anteil der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

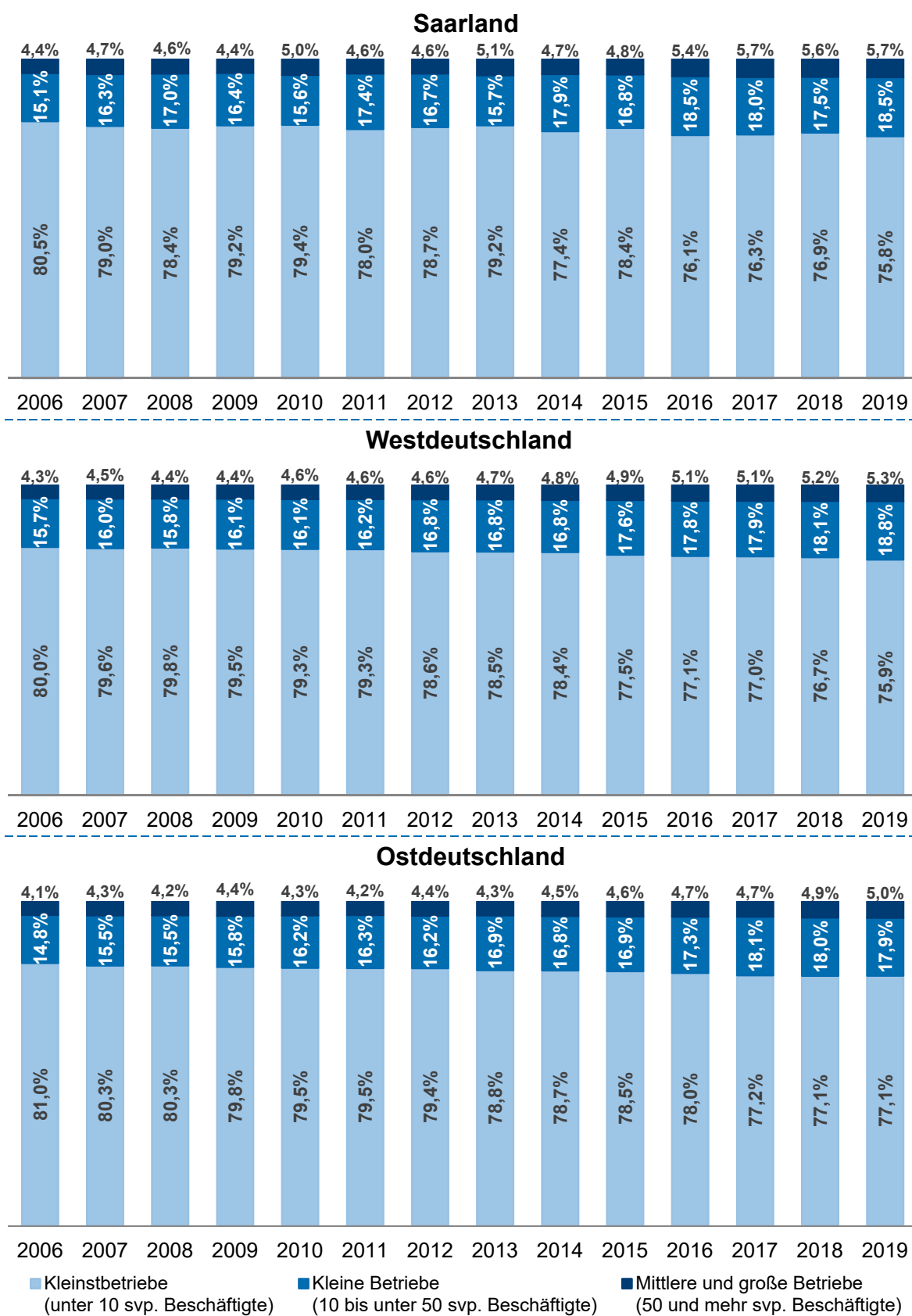
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Anhand von Abbildung 13 kann die Veränderung der Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Zeitverlauf ab dem Jahr 2006 nachverfolgt werden. In der Gesamtschau ist festzuhalten, dass sich bundesweit die Betriebslandschaft hinsichtlich ihrer Verteilung auf die Betriebsgrößenklassen verändert hat. Haupttriebkraft hierfür ist die Entwicklung im Anteil der Kleinstbetriebe, welcher seit 2006 eine rückläufige Tendenz in allen drei Regionen aufweist. Im Saarland als auch in West- und Ostdeutschland waren 2019 die Anteile der Kleinstbetriebe sogar so niedrig wie nie zuvor. Im Saarland waren 2019 insgesamt 75,8 Prozent aller Betriebe Kleinstbetriebe. Zu Beginn des Betrachtungszeitraumes definierten Kleinstbetriebe noch 80,5 Prozent der saarländischen Betriebslandschaft. Bis 2019 hat sich der Anteil der Kleinstbetriebe somit um 4,7 Prozentpunkte verringert. In Westdeutschland ist der Anteil der Kleinstbetriebe von 2006 bis 2019 um 4,1 Prozentpunkte (von 80,0 auf 75,9 Prozent) zurückgegangen. Für Ostdeutschland beläuft sich der prozentuale Rückgang der Kleinstbetriebe zwischen 2006 und 2019 auf 3,9 Prozentpunkte. Im Jahr 2019 waren 77,1 Prozent aller ostdeutschen Betriebe Kleinstbetriebe.

Der anteilige Rückgang der Kleinstbetriebe führte im Gegenzug dazu, dass bundesweit die Betriebslandschaft 2019 stärker durch Kleinbetriebe geprägt war als noch im Jahr 2006. Im Saarland zählten 2006 15,1 Prozent der Betriebe zu den Kleinbetrieben. Im Jahr 2019 definierten sie 18,5 Prozent der Betriebslandschaft. Dies entspricht einem Gesamtzuwachs von 3,4 Prozentpunkten. Zum Vergleich: In West- und Ostdeutschland belaufen sich die Zuwächse auf jeweils 3,1 Prozentpunkte. Diese Zuwächse führten dazu, dass der Anteil der Kleinbetriebe im Jahr 2019 in Westdeutschland 18,8 Prozent und in Ostdeutschland 17,9 Prozent betrug.

Obwohl auch die Anteile mittlerer und großer Betriebe – insbesondere im Saarland – seit 2006 Zuwächse zu verzeichnen haben, fallen die Zuwächse bei den Kleinbetrieben höher aus als bei den mittleren und großen Betrieben. Mit einem Anteil von 5,7 Prozent lag im Saarland im Jahr 2019 der Wert 1,3 Prozentpunkte höher als zu Beginn des Betrachtungszeitraumes. In West- und Ostdeutschland stieg der Anteil mittlerer und großer Betriebe langsamer. Für Westdeutschland konnte ein Anstieg von 1,0 Prozentpunkten festgestellt werden. Der Zuwachs an mittleren und großen Betrieben in Ostdeutschland blieb mit 0,9 Prozentpunkten nur knapp dahinter. Auch lag der Anteil dieser Betriebsgrößenklasse 2019 in Westdeutschland (5,3 Prozent) und in Ostdeutschland (5,0 Prozent) unter dem saarländischen Wert.

Abbildung 13: Entwicklung des Anteils der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

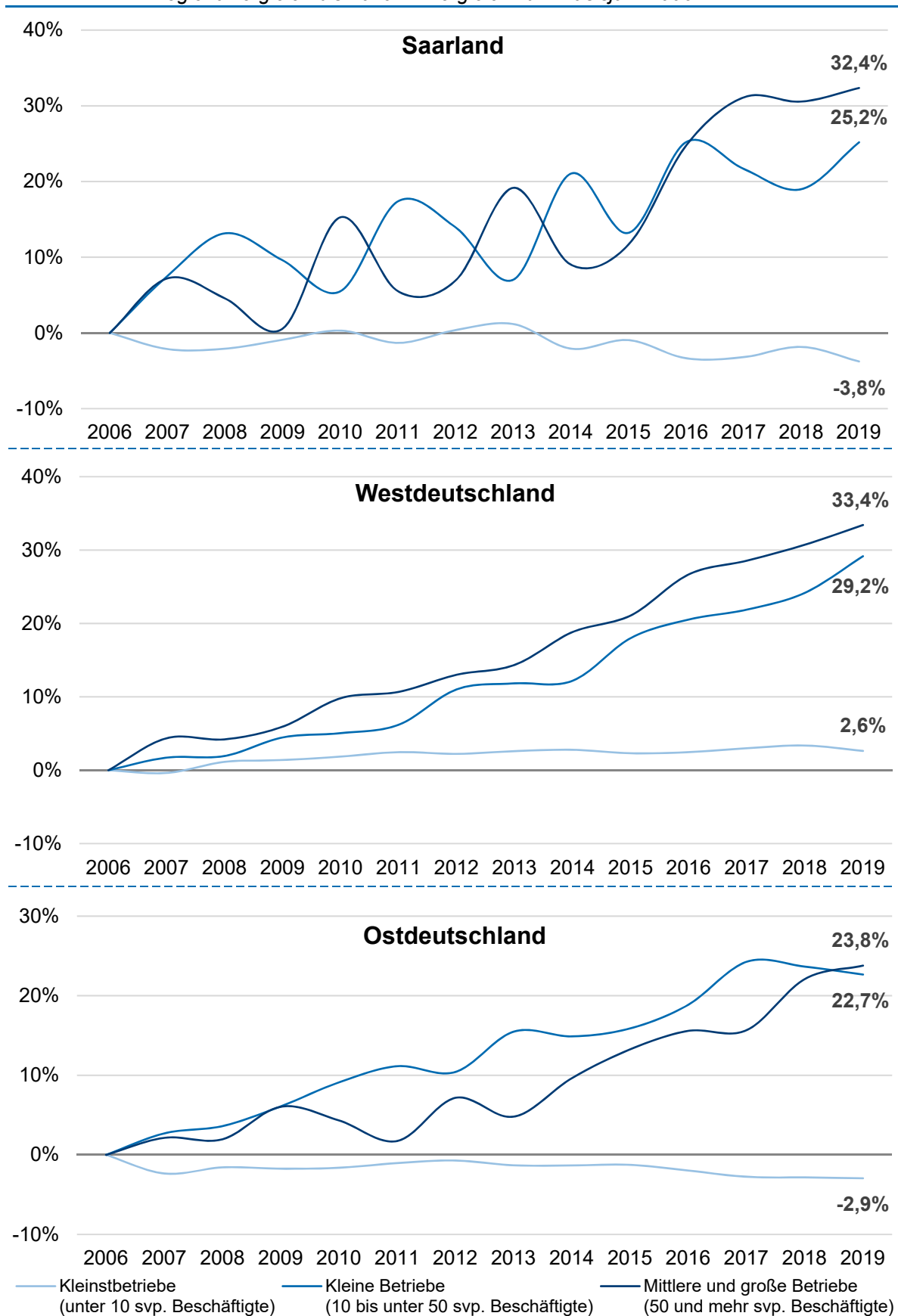
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Es sind die kleinen sowie mittleren und großen Betriebe, welche über die Jahre hinweg an Bedeutung gewonnen haben. Dies zeigt sich auch, wenn die nach den Betriebsgrößenklassen differenzierte Entwicklung der Betriebszahl in Relation zur Betriebszahl des Jahres 2006 gesetzt wird (vgl. Abbildung 14). Im Saarland lag 2019 die Zahl der kleinen Betriebe 25,2 Prozent über dem Ausgangsniveau des Basisjahres 2006. Die Zahl der mittleren und großen Betriebe hat sich seit 2006 sogar um 32,4 Prozent erhöht. Die Zahl der Kleinstbetriebe dagegen verringerte sich seit 2006 um 3,8 Prozent.

Ähnliche Entwicklungen sind in West- und Ostdeutschland festzustellen. In Westdeutschland war der Zuwachs bei den mittleren und großen Betrieben auf einem zum Saarland vergleichbaren Niveau und für diese Betriebsgrößenklasse kann bis 2019 eine Steigerung von 33,4 Prozent beobachtet werden. In Ostdeutschland war der Zuwachs bei den mittleren und großen Betrieben mit 23,8 Prozent erkennbar niedriger. Die Zahl der kleinen Betriebe erhöhte sich in West- und Ostdeutschland seit 2006 um 29,2 bzw. 22,7 Prozent, womit das Wachstum der Kleinbetriebe in West- und Ostdeutschland über dem saarländischen Niveau lag. Wie im Saarland reduzierte sich seit 2006 die Zahl der Kleinstbetriebe auch in Ostdeutschland (-2,9 Prozent). In Westdeutschland kam es dagegen zu einem leichten Zuwachs in der Zahl der Kleinstbetriebe (+2,6 Prozent).

Wird ein Blick auf die Entwicklungen der einzelnen Betriebsgrößenklassen im Speziellen geworfen wurde im Saarland das Ausgangsniveau der Kleinstbetriebe zu keinem anderen Zeitpunkt so stark unterschritten wie zuletzt im Jahr 2019. Insgesamt zeigt sich seit dem Jahr 2014 ein allgemeiner Abwärtstrend in der Zahl saarländischer Kleinstbetriebe. Auch in Ostdeutschland ist zwischen 2006 und 2019 die Zahl der Kleinstbetriebe gesunken. In Westdeutschland stieg die Zahl der Kleinstbetriebe zunächst bis 2011 langsam an und bewegte sich seither bei durchschnittlich 2,7 Prozent. Mit Blick auf die kleinen sowie mittleren und großen Betriebe ist die Entwicklung im Saarland insgesamt als positiv zu bewerten. Allerdings gab es hier deutliche Schwankungen. Auf Zeiten, in denen die Zahl der Betriebe zunahm, folgten immer wieder Zeiten, in denen die Betriebszahl zurückging. Nichtsdestotrotz hat über den Betrachtungszeitraum in beiden Betriebsgrößenklassen die Zahl der Betriebe deutlich zugenommen. In West- und Ostdeutschland entwickelten sich die Betriebszahlen dieser beiden Betriebsgrößenklassen ebenfalls positiv. Allerdings weisen sie ein stetigeres Wachstum auf. In Westdeutschland lag das Wachstum der mittleren und großen Betriebe stets über dem Niveau der Kleinbetriebe. In Ostdeutschland war dieses Verhältnis bis 2018 umgekehrt. Im Jahr 2019 hat das Wachstum der mittleren und großen Betriebe das Wachstum der ostdeutschen Kleinbetriebe überholt. Der Grund hierfür ist ein zweimaliger Rückgang in der Zahl der Kleinbetriebe und ein anhaltender Zuwachs bei den mittleren und großen Betrieben.

Abbildung 14: Entwicklung der Zahl der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006



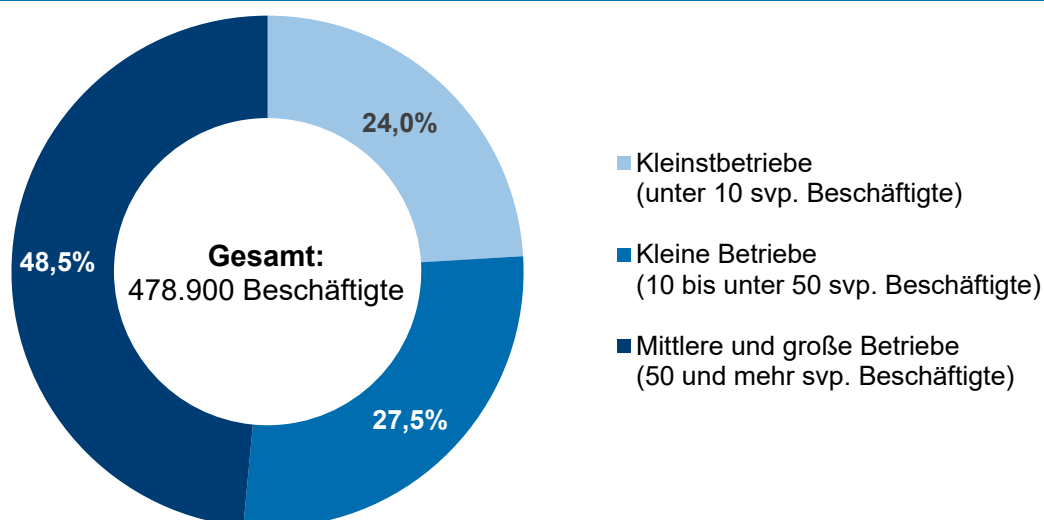
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen

Die Mehrheit der Beschäftigten ist in mittleren und großen Betrieben tätig. Im Saarland war deren Beschäftigtenzahl 2019 jedoch rückläufig. Kleine Betriebe gewinnen im Gegenzug immer stärker an Bedeutung und weisen insbesondere im Jahr 2019 deutliche Beschäftigungszuwächse auf. Kleinstbetriebe haben im Vergleich zu 2006 ebenfalls Beschäftigungszuwächse erfahren. Deren Zuwachs fällt im Saarland aber geringer aus als in West- und Ostdeutschland.

Mit einem Anteil von über 75 Prozent sind es die Kleinstbetriebe, die besonders prägend für die deutsche Betriebslandschaft sind. Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland offenbart allerdings, dass 2019 nur fast ein Viertel (24,0 Prozent) der insgesamt 478.900 Beschäftigten in Betrieben dieser Größenklasse tätig waren. Etwas mehr als ein Viertel (27,5 Prozent) der Beschäftigten war in kleinen Betrieben beschäftigt und mit 48,5 Prozent war beinahe die Hälfte aller Beschäftigten des Saarlandes in mittleren und großen Betrieben tätig (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2019



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt, Absolutangabe auf 100 gerundet.

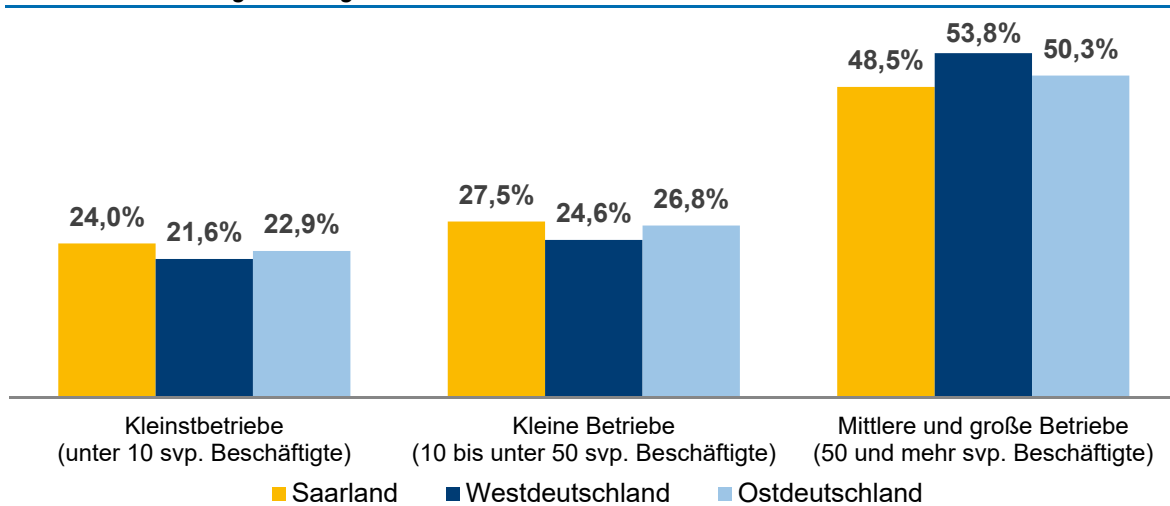
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Ein Blick auf Abbildung 16 verdeutlicht die nur geringen strukturellen Unterschiede zwischen dem Saarland, West- und Ostdeutschland hinsichtlich der Verteilung der Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen. Bundesweit finden sich die größten Beschäftigtenanteile bei mittleren und großen Betrieben. Im Saarland und in Ostdeutschland lagen die Beschäftigtenanteile in mittleren und großen Betrieben mit 48,5 und 50,3 Prozent unter dem westdeutschen Niveau von 53,8 Prozent. Im direkten Vergleich zu West- und Ostdeutschland zeigt sich auch, dass der Beschäftigtenanteil in den mittleren und großen Betrieben des Saarlandes am niedrigsten war.

Obwohl der Unterschied zwischen den Kleinst- und Kleinbetrieben nur gering ausfällt, sind die Beschäftigtenanteile der Kleinbetriebe sowohl im Saarland wie auch in West- und Ostdeutschland minimal größer als die Beschäftigtenanteile der Kleinstbetriebe. Der Beschäftigtenanteil der saarländischen Kleinbetriebe lag mit 27,5 Prozent über den Anteilswerten von West- und Ostdeutschland. Obwohl in Westdeutschland Kleinbetriebe präsenter sind als in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 13), weist Ostdeutschland hier einen höheren Beschäftigtenanteil aus als Westdeutschland. In Ostdeutschland gingen 26,8 Prozent der Beschäftigten ihrer Tätigkeit in kleinen Betrieben nach. In Westdeutschland betrug der Beschäftigtenanteil 24,6 Prozent.

Im Schnitt kann über ein Fünftel der west- und ostdeutschen Beschäftigten des Jahres 2019 den Kleinstbetrieben zugeordnet werden. Im Saarland war es sogar fast ein Viertel. Auch hier findet sich im direkten Vergleich zum Saarland und zu Ostdeutschland der niedrigste Anteil in Westdeutschland. Mit 21,6 Prozent unterschritt der Wert sowohl den saarländischen (24,0 Prozent) als auch den ostdeutschen Anteil (22,9 Prozent).

Abbildung 16: Anteil der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

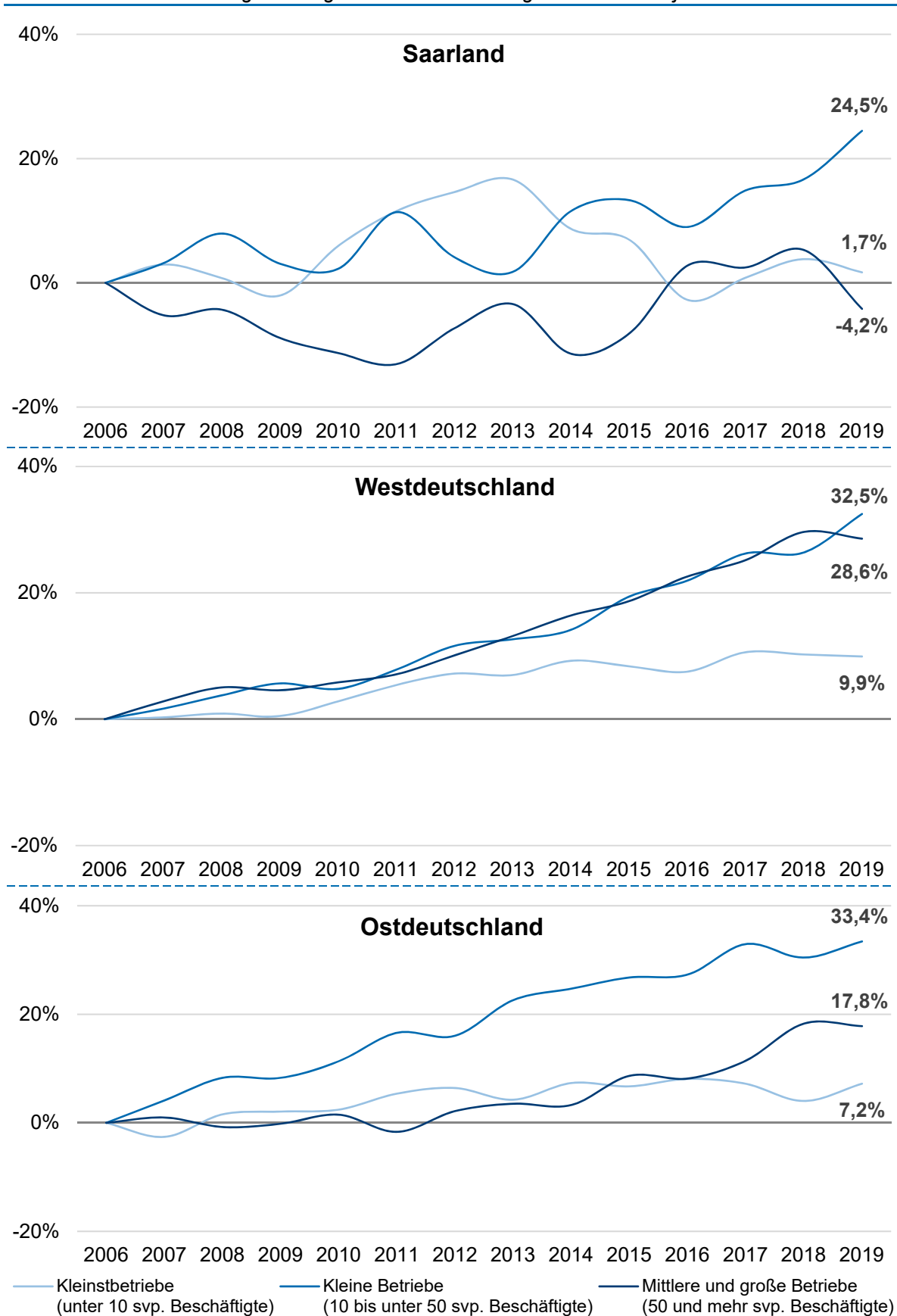
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Beschäftigtenzahlen nach Betriebsgrößenklassen entwickelten sich im Saarland, West- und Ostdeutschland sehr unterschiedlich. Wie Abbildung 17 veranschaulicht, ist dies insbesondere bei den mittleren und großen Betrieben der Fall. In West- und Ostdeutschland ist die Zahl der Beschäftigten über die Jahre immer weiter angestiegen. In Westdeutschland nahezu konstant, in Ostdeutschland seit 2011 stufenweise. Im Saarland lag dagegen eine überwiegend negative Entwicklung in der Beschäftigtenzahl der mittleren und großen Betriebe vor. Lediglich in den Jahren 2016 bis 2018 war das Ausgangsniveau des Basisjahres 2006 überschritten. Im Jahr 2019 kam es schließlich zu einem deutlichen Beschäftigungsrückgang, was zur Folge hatte, dass es in diesen Betrieben im Jahr 2019 insgesamt 4,2 Prozent weniger Beschäftigte gab als im Jahr 2006. Aber auch in West- und Ostdeutschland hat sich zwischen 2018 und 2019 die Zahl der Beschäftigten in den mittleren und großen Betrieben verringert, wenngleich in nur geringem Ausmaß. Insgesamt hat sich die Zahl der Beschäftigten in den westdeutschen mittleren und großen Betrieben gegenüber dem Jahr 2006 um 28,6 Prozent erhöht. In den ostdeutschen Betrieben lag der Zuwachs bei 17,8 Prozent.

Die Kleinbetriebe im Saarland sowie in West- und Ostdeutschland haben dagegen von 2006 bis 2019 ein deutliches Beschäftigungswachstum erfahren. So waren im Jahr 2019 insgesamt 24,5 Prozent mehr Beschäftigte in den Kleinbetrieben des Saarlandes tätig als noch im Jahr 2006. In Westdeutschland war der Anstieg mit 32,5 Prozent stärker als im Saarland und das Beschäftigungswachstum in den ostdeutschen Kleinbetrieben übertraf mit 33,4 Prozent sogar den Zuwachs in den westdeutschen Kleinbetrieben.

Die Zahl an Beschäftigten in Kleinstbetrieben nahm in West- und Ostdeutschland über den Betrachtungszeitraum hinweg um 9,9 bzw. 7,2 Prozent zu. Im Saarland zeigt sich seit dem Jahr 2013 eine vorwiegend rückläufige Tendenz. Im Jahr 2016 fiel der Wert schließlich unter das Ausgangsniveau von 2006. Leichte Beschäftigungszuwächse führten dazu, dass die Zahl der Beschäftigten im Jahr 2019 wieder 1,7 Prozent über dem Niveau des Jahres 2006 lag. Zusammenfassend zeigt sich also, dass das Saarland hinsichtlich der Beschäftigtenentwicklung in dieser Betriebsgrößenklasse hinter West- und Ostdeutschland zurückblieb.

Abbildung 17: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht

Mehr als die Hälfte aller im Jahr 2019 Beschäftigten in Kleinstbetrieben sowie in mittleren und großen Betrieben des Saarlandes waren Frauen. In Westdeutschland lag die Frauenquote in Kleinstbetrieben ebenfalls bei über 50 Prozent, während sie in Klein- sowie mittleren und großen Betrieben darunter lag. In Ostdeutschland sind Frauen in den Kleinst- und Kleinbetrieben unterrepräsentiert.

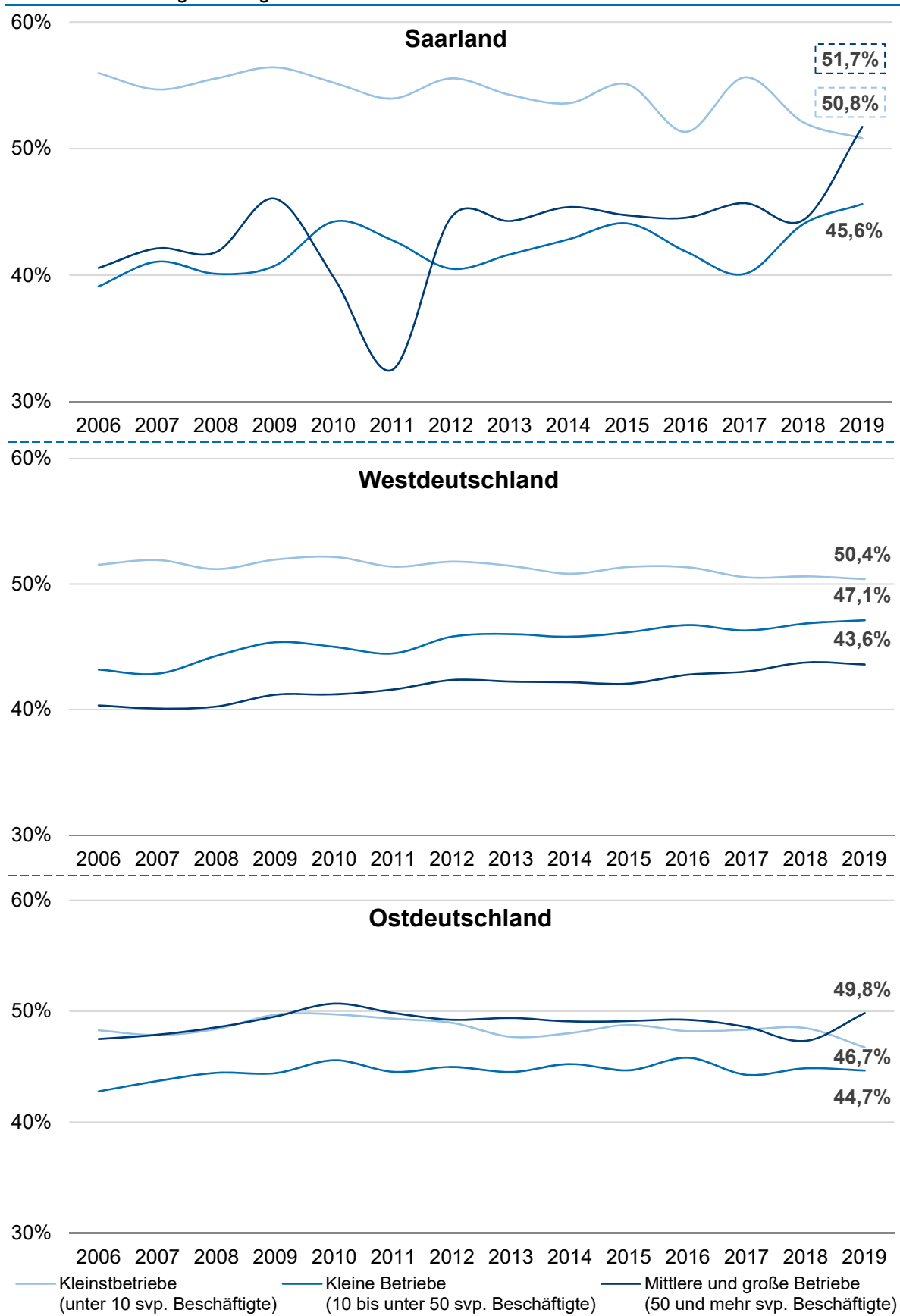
Die Frauenquote innerhalb der Betriebsgrößenklasse variiert zum Teil deutlich zwischen dem Saarland, West- und Ostdeutschland (Abbildung 18). Während sich über alle drei Betriebsgrößenklassen hinweg in West- und Ostdeutschland die Frauenquote seit 2006 relativ stabil entwickelte, sind im Saarland deutliche Schwankungen zu erkennen. Im Jahr 2006 lag die Frauenquote in mittleren und großen Betrieben des Saarlandes bei 40,6 Prozent. Bis 2009 stieg sie auf 46,0 Prozent und fiel in Folge der Wirtschaftskrise bis 2011 auf weniger als ein Drittel (32,5 Prozent). Im Jahr 2012 kam es zu einem sprunghaften Anstieg der Frauenbeschäftigung und die Frauenquote in den mittleren und großen Betrieben des Saarlandes erreichte 44,6 Prozent. In den Jahren bis 2018 verblieb sie auf einem stabilen Niveau. Im Jahr 2019 kam es wieder zu einem stärkeren Anstieg und mit 51,7 Prozent waren erstmals im gesamten Betrachtungszeitraum mehr Frauen als Männer in den mittleren und großen Betrieben des Saarlandes beschäftigt. In Westdeutschland war die Frauenquote in den mittleren und großen Betrieben im Jahr 2019 mit 43,6 Prozent niedriger als im Saarland. In Ostdeutschland betrug sie 49,8 Prozent. Wie im Saarland lag 2019 ein erkennbarer Zuwachs in der ostdeutschen Frauenquote vor. Da jedoch der Anstieg im Saarland stärker ausfiel, war 2019 die Frauenquote in den mittleren und großen Betrieben des Saarlandes sowohl größer als in die Frauenquote der westdeutschen als auch der ostdeutschen Betriebe mit vergleichbaren Beschäftigtenzahlen.

Betrachtet man die Frauenquote in den Kleinbetrieben, fällt sie im Saarland im direkten Vergleich mit den anderen Betriebsgrößenklassen 2019 mit 45,6 Prozent am niedrigsten aus. Im Vergleich zu West- und Ostdeutschland liegt die saarländische Frauenquote in der Mitte. Die Frauenquote in den Kleinbetrieben war in Ostdeutschland mit 44,7 Prozent etwas geringer und in Westdeutschland mit 47,1 Prozent etwas höher. Grundsätzlich weisen die Frauenquoten innerhalb der Kleinbetriebe steigende Tendenzen auf. Das größte Wachstum war in den Kleinbetrieben des Saarlands zu beobachten. So hat sich gegenüber dem Basisjahr 2006 die Frauenquote im Saarland um 6,5 Prozent erhöht. In Westdeutschland belief sich der Zuwachs der Frauenquote auf 3,9 Prozent. In den ostdeutschen Kleinbetrieben stieg sie etwas langsamer und war im Jahr 2019 um 1,9 Prozent höher als noch im Jahr 2006.

Im Vergleich zur Frauenquote insgesamt (49,8 Prozent - vgl. Abbildung 8) erweist sich die für das Jahr 2019 festgestellte Frauenquote in den Kleinstbetrieben des Saarlandes als leicht überdurchschnittlich. In den Kleinstbetrieben des Saarlandes betrug die Frauenquote 50,8 Prozent. In den westdeutschen Kleinstbetrieben waren 50,4 Prozent Frauen (vgl. Abbildung 18). Somit waren im Saarland und in Westdeutschland in dieser Betriebsgrößenklasse etwas mehr Frauen als Männer beschäftigt. Die Frauenquote in den ostdeutschen Kleinstbetrieben unterschied sich von diesen Werten. Dort waren 46,7 Prozent aller Beschäftigten in den Kleinstbetrieben Frauen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass es im Zeitverlauf bei den Kleinstbetrieben im Vergleich zu den kleinen sowie mittleren und großen Betrieben zu den geringsten Veränderungen in der Frauenquote gekommen ist. Während die Frauenquote in den west- und ostdeutschen Kleinstbetrieben gegenüber dem Jahr 2006 nur leicht rückläufig war (-1,2 bzw. -1,5 Prozentpunkte), ging sie im Saarland in dieser Zeit um 5,2 Prozentpunkte zurück.

Abbildung 18: Entwicklung der Frauenquote nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

2. Personalstruktur im Saarland und im Regionalvergleich

Ein weiterer Bestandteil der IAB-Betriebspanel-Befragung befasst sich mit der Personalstruktur bzw. der qualifikatorischen Zusammensetzung der Belegschaft innerhalb der Betriebe. Hierzu wird unter anderem abgefragt, in welchem Ausmaß verschiedene Beschäftigungsformen im Betrieb vertreten sind. Ebenso wird die Qualifikation der Beschäftigten erfasst, indem die Verteilung der Beschäftigten auf verschiedene Qualifikationsniveaus in den Betrieben erfragt wird. Sowohl die Angaben der Betriebe zu den Beschäftigungsformen als auch zur Qualifikationsstruktur der Beschäftigten sind Gegenstand dieses Kapitels.

2.1 Beschäftigungsformen

Der größte Beschäftigtenanteil entfällt auf Arbeiter und Angestellte. Mehr als drei Viertel der Beschäftigten des Saarlandes und Westdeutschlands waren 2019 als Arbeiter oder Angestellte tätig; in Ostdeutschland sogar mehr als vier Fünftel. Der Anteil der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war im Saarland und in Westdeutschland identisch. Der Anteilswert für Ostdeutschland erreichte dieses Niveau nicht.

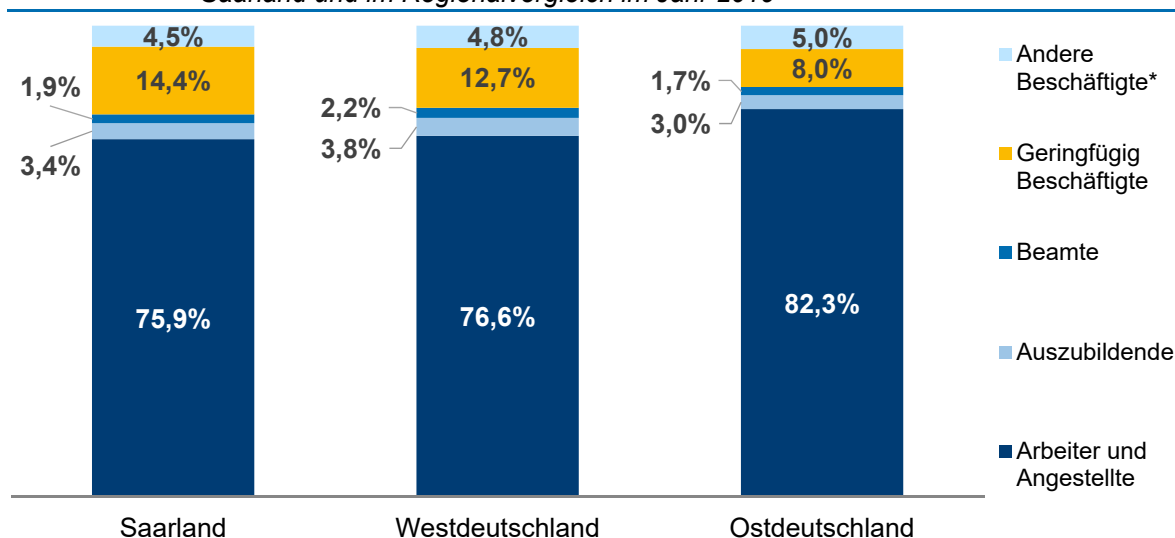
Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten des Saarlandes (75,9 Prozent) war im Jahr 2019 Arbeiter und Angestellte (vgl. Abbildung 19). Das verbleibende Viertel verteilte sich auf andere Beschäftigungsformen: Nach den Arbeitern und Angestellten stellten geringfügig und kurzfristig Beschäftigte die zweitgrößte Beschäftigtengruppe innerhalb der saarländischen Betriebe dar. Insgesamt 14,4 Prozent aller Beschäftigten arbeiteten auf Geringfügigkeitsbasis. Auf Auszubildende entfielen 3,4 Prozent der Beschäftigten. Der zusammengefasste Anteil der tätigen Inhaber, mithelfenden Familienangehörigen und der sonstigen Beschäftigten („*Anderer Beschäftigte*“) belief sich auf 4,5 Prozent.¹³ Den niedrigsten Anteil an der Gesamtbeschäftigung des Saarlandes definierten im Jahr 2019 mit 1,9 Prozent die Beamten.

Im Vergleich zu Westdeutschland erweist sich die Beschäftigungsstruktur des Saarlandes als unauffällig. So war auch in Westdeutschland der größte Anteil aller Beschäftigten des Jahres 2019 mit 76,6 Prozent den Arbeitern und Angestellten zuzuordnen. Auf die zweitgrößte Beschäftigtengruppe der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten entfiel mit 12,7 Prozent ein etwas kleinerer Anteil als im Saarland. Im Gegenzug war der Anteil der Auszubildenden und „*Anderen Beschäftigten*“ im Vergleich zum Saarland etwas größer (3,8 und 4,8 Prozent). Der Anteil der Beamten belief sich auf zum Saarland vergleichbare 2,2 Prozent.

Die Beschäftigungsstruktur Ostdeutschlands im Jahr 2019 weicht dagegen vom Saarland und von Westdeutschland ab. Dort war der Anteil der Arbeiter und Angestellten mit 82,3 Prozent erkennbar größer. Auf die geringfügig Beschäftigten entfielen 8,0 Prozent und auf die Auszubildenden 3,0 Prozent aller Beschäftigten. Beide Anteilswerte stellen im Vergleich zum Saarland und Westdeutschland niedrigere Werte dar. Die Anteile der Beamten und „*Anderen Beschäftigten*“ waren mit denen im Saarland und in Westdeutschland eher vergleichbar. Es entfielen 1,7 Prozent der ostdeutschen Beschäftigung auf Beamte und 5,0 Prozent auf „*Anderen Beschäftigte*“.

¹³ Aufgrund der zum Teil sehr geringen Anteilswerte der mithelfenden Familienangehörigen und der sonstigen Beschäftigten sowie aufgrund der übersichtlicher gestaltbaren Darstellung der Ergebnisse wurden tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und die sonstigen Beschäftigten zur Gruppe der „*Anderen Beschäftigten*“ zusammengefasst.

Abbildung 19: Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Beschäftigungsformen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019



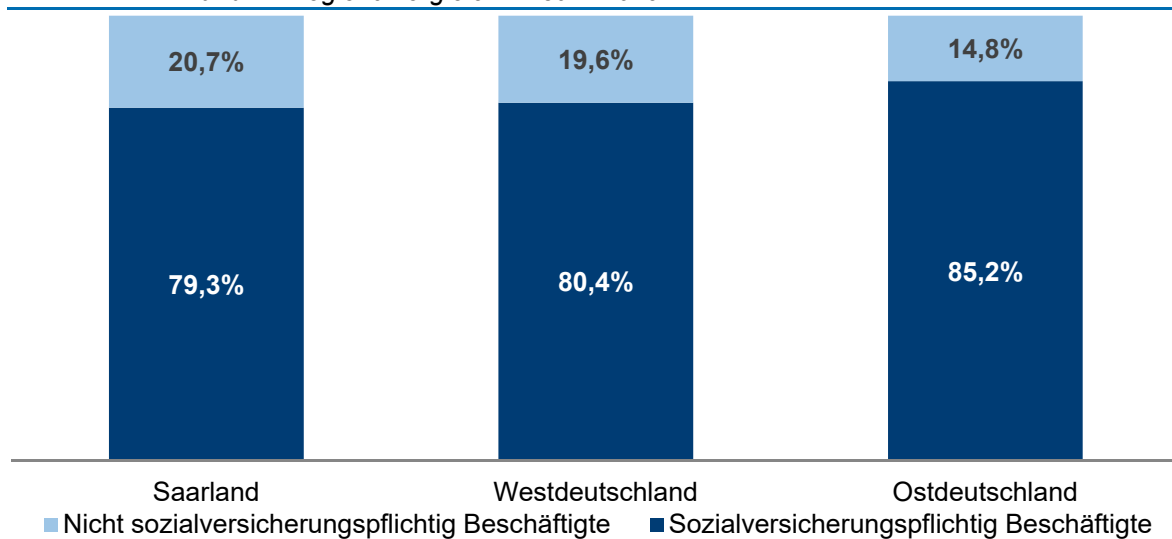
Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet. * Unter der Gruppe der anderen Beschäftigten sind tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und sonstige Beschäftigte zusammengefasst.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Grundsätzlich lassen sich die soeben dargestellten Beschäftigungsformen in zwei Typen unterscheiden: Auf der einen Seite stehen die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse, zu denen alle Arbeiter bzw. Angestellten und die Auszubildenden zählen. Auf der anderen Seite gibt es die nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Unter dieser Gruppe werden Beamte, geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte aber auch tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige oder sonstige Beschäftigte zusammengefasst.

Werden für beide Gruppen die Beschäftigtenzahlen zueinander ins Verhältnis gesetzt, sind knapp vier Fünftel (79,3 Prozent) aller saarländischen Beschäftigten des Jahres 2019 zu der Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu zählen (vgl. Abbildung 20). Der Gruppe der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gehörten 20,7 Prozent der Beschäftigten an. Eine ähnliche Verteilung lag 2019 auch in Westdeutschland vor. Während 80,4 Prozent den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzuordnen waren, gehörten 19,6 Prozent zu den nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. In Ostdeutschland war die Verteilung der Beschäftigten nach dem Status der Sozialversicherung dagegen abweichend. Dort lag der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter über dem saarländischen und dem westdeutschen Niveau. Insgesamt 85,2 Prozent der Beschäftigten zählten in Ostdeutschland zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte waren demnach mit einem Anteil von 14,8 Prozent seltener vorzufinden als im Saarland oder in Westdeutschland.

Abbildung 20: Verteilung der Beschäftigten nach dem Status der Sozialversicherung im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019



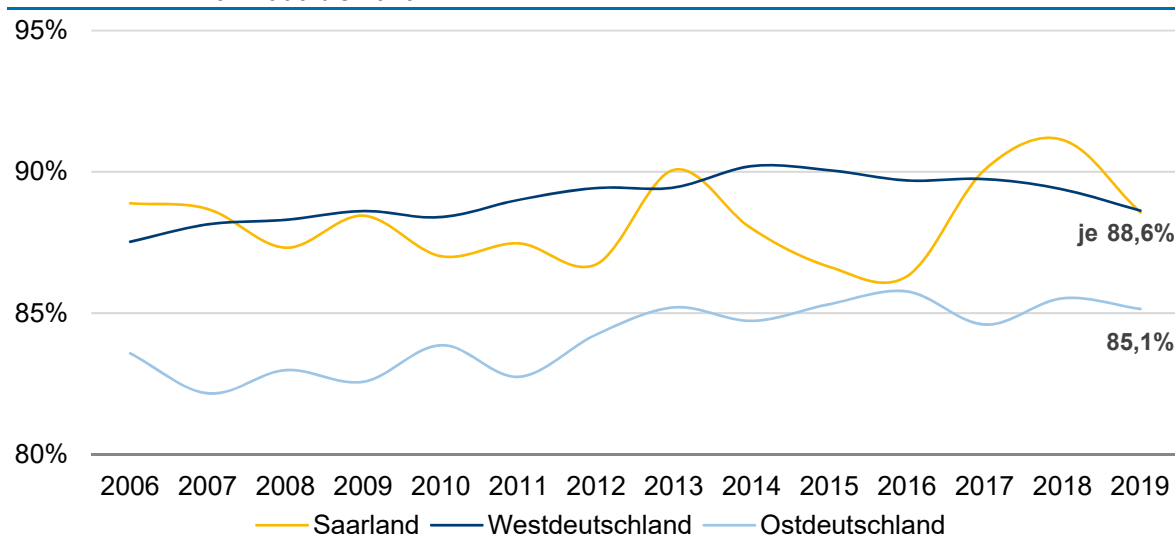
Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Trotz des niedrigen Anteils nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, sind solche Beschäftigungsformen in den Betrieben weit verbreitet. Abbildung 21 zeigt die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Jahr 2006 hatten im Saarland 88,9 Prozent der Betriebe mindestens einen nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angestellt. In den Folgejahren schwankte dieser Anteil und belief sich im Jahr 2013 erstmals auf etwa 90 Prozent. Auf diesen Höchstwert setzte ein deutlicher Rückgang ein und bis zum Jahr 2016 sank der Anteil der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf 86,3 Prozent. Nachdem er in den Jahren 2017 und 2018 wieder bei über 90 Prozent lag, kam es im Jahr 2019 zu einem Rückgang um 2,5 Prozentpunkte. Der Anteil der saarländischen Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag in diesem Jahr bei 88,6 Prozent.

In Westdeutschland entwickelte sich der Anteil der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne starke Schwankungen. Ausgehend von einem Betriebsanteil von 87,5 Prozent stieg er bis zum Jahr 2014 auf 90,2 Prozent. Seither ist der Anteil der Betriebe mit mindestens ein nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tendenziell rückläufig und war mit 88,6 Prozent auf einem Niveau mit dem Saarland. Der für Ostdeutschland feststellbare Anteil an Betrieben mit nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war im Vergleich hierzu 3,5 Prozentpunkte niedriger und erreichte im Jahr 2019 einen Wert von 85,1 Prozent. Wird die Entwicklung seit 2006 betrachtet, liegt in Ostdeutschland eine zu Westdeutschland und dem Saarland überdurchschnittliche Steigerung vor. Wenngleich der Anteil der Betriebe mit einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2019 in Ostdeutschland niedriger war als im Saarland und in Westdeutschland, ist er dennoch von 2006 bis 2019 mit einem Zuwachs von 1,6 Prozentpunkten am stärksten gestiegen. In Westdeutschland betrug der Zuwachs 1,1 Prozentpunkte und im Saarland ist der Anteil der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im direkten Vergleich zwischen den Jahren 2006 und 2019 auf einem vergleichbaren Niveau geblieben. Der Unterschied zwischen beiden Jahren entspricht einem leichten Rückgang um -0,3 Prozentpunkte.

Abbildung 21: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

2.2 Qualifikationsstruktur

Über die Hälfte der Beschäftigten war 2019 sowohl im Saarland als auch in West- und Ostdeutschland mit Tätigkeiten betraut, die eine abgeschlossene Lehre voraussetzen. Dieses Bild bleibt bei einer nach Betriebsgröße differenzierten Betrachtung bestehen. In jeder Betriebsgrößenklasse entfielen auf die Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung die größten Beschäftigtenanteile.

Die Mehrheit der saarländischen Beschäftigten (55,0 Prozent) war im Jahr 2019 mit Tätigkeiten betraut, die eine abgeschlossene Lehre voraussetzen (vgl. Abbildung 22).¹⁴ In Westdeutschland galt dies für einen annähernd identischen Anteil der Beschäftigten (54,9 Prozent). In Ostdeutschland war der Anteil der Beschäftigten, die mit Tätigkeiten betraut waren, für die eine abgeschlossene Lehre erforderlich ist, höher und lag bei 61,3 Prozent. Weitere 25,9 Prozent der Beschäftigten des Saarlandes gingen einer Beschäftigung mit Tätigkeiten nach, für deren Ausübung keine Berufsausbildung erforderlich ist. Mit 24,1 Prozent lag der Beschäftigtenanteil in Westdeutschland leicht darunter. In Ostdeutschland waren es hingegen nur 17,3 Prozent aller Beschäftigten. Der Anteil der Beschäftigten, die qualifizierte Tätigkeiten verrichteten, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist, belief sich im Saarland auf 10,8 Prozent. Sowohl in West- als auch Ostdeutschland war dieser Beschäftigtenanteil höher (12,4 bzw. 12,7 Prozent).

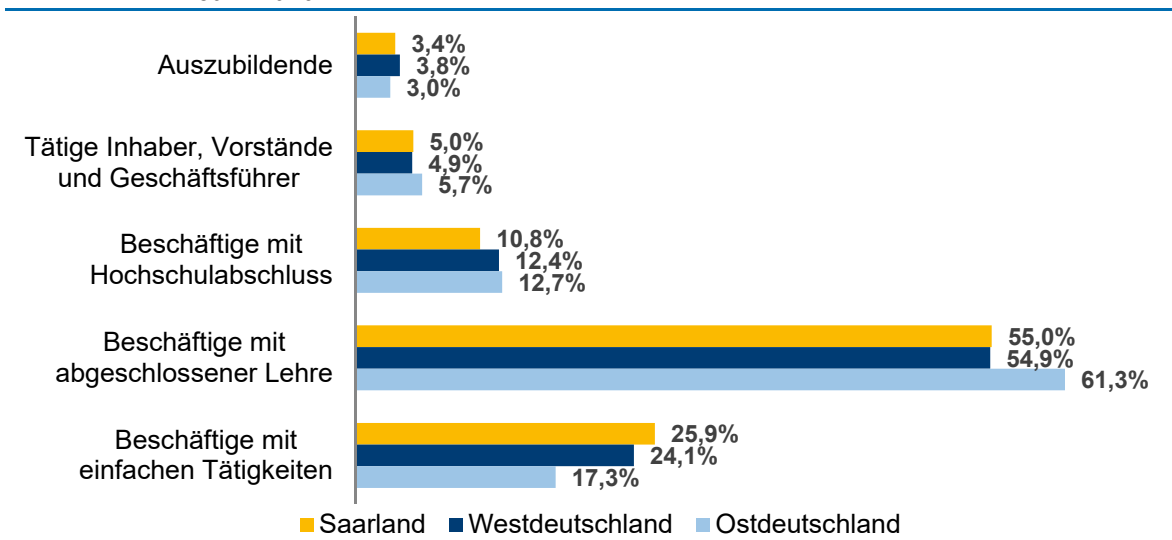
Zu den tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern zählten erwartungsgemäß nur wenige Beschäftigte.¹⁵ Insgesamt 5,0 Prozent der saarländischen Beschäftigten gehörten dieser Beschäftigtengruppe an. In Westdeutschland war der Anteil mit 4,9 Prozent beinahe identisch, wohingegen er in Ostdeutschland – vermutlich aufgrund des höheren Anteils an Kleinbetrieben – mit 5,7 Prozent etwas größer war. Der geringste Beschäftigtenanteil entfiel sowohl im Saarland als auch in West- und Ostdeutschland auf die Gruppe der Auszubildenden. Während in Westdeutschland 3,8 Prozent der Beschäftigten zu dieser

¹⁴ Abgefragt wird die Zahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern.

¹⁵ Hinsichtlich der tatsächlichen Qualifikation der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer liefert das IAB-Betriebspanel keine Information. Daher ist davon auszugehen, dass sich unter dieser Gruppe auch solche befinden, die über einen Hochschulabschluss oder eine abgeschlossene Lehre verfügen. Daher sollte die Position der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer eher im Sinne einer oberen Führungsposition verstanden werden.

Gruppe zählten, war der Anteil im Saarland mit 3,4 Prozent etwas niedriger. Noch niedriger war der Anteil in Ostdeutschland. Dort waren nur 3,0 Prozent aller Beschäftigten im Jahr 2019 Auszubildende.

Abbildung 22: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Werden allein die Frauen betrachtet, so verteilen sich diese im Wesentlichen analog zu der Verteilung aller Beschäftigten auf die einzelnen Qualifikationsniveaus. Es gab aber kleinere Unterschiede, die im Folgenden dargestellt werden:

Der saarländische Anteil an Frauen, die mit Tätigkeiten betraut waren, für deren Ausübung keine Berufsausbildung notwendig war, betrug im Jahr 2019 24,4 Prozent (vgl. Abbildung 23). Im Vergleich zu allen Beschäftigten dieser Qualifikationsstufe (25,9 Prozent – Abbildung 22) ist der Anteil leicht unterdurchschnittlich. Im Gegensatz dazu waren die Frauenanteile bei dieser Beschäftigtengruppe in West- und Ostdeutschland im Vergleich zu den jeweiligen Anteilen an allen Beschäftigten größer. In Westdeutschland waren von allen Beschäftigten auf diesem Tätigkeitsniveau 24,1 Prozent angestellt. Unter den Frauen betrug der Anteil 27,2 Prozent. In Ostdeutschland betrug der Anteil 17,3 Prozent (bezogen auf alle Beschäftigten) und 18,2 Prozent (bezogen auf die Frauen).

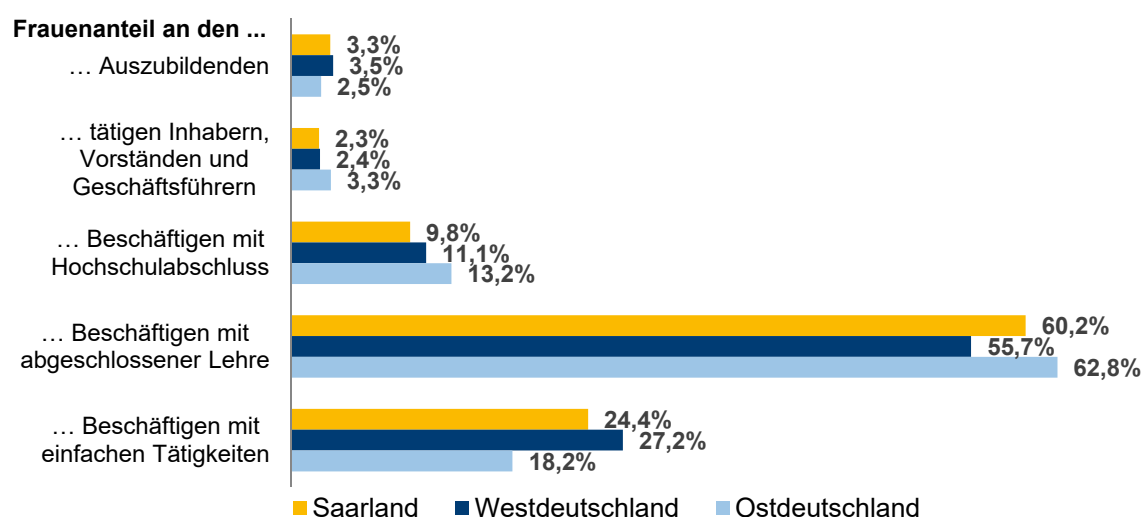
Insgesamt 60,2 Prozent der Frauen waren 2019 im Saarland mit Tätigkeiten betraut, die eine abgeschlossene Lehre voraussetzen. Damit lag dieser Anteil über dem Anteil aller Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre (55,0 Prozent). Auch in West- und Ostdeutschland war unter den Frauen der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre höher als der entsprechende Anteil an allen Beschäftigten (Westdeutschland: 55,7 Prozent Frauen und 54,9 Prozent Beschäftigte insgesamt / Ostdeutschland: 62,8 Prozent Frauen und 61,3 Prozent Beschäftigte insgesamt).

Unterschiede zeigen sich auch bei den Beschäftigten mit Hochschulabschluss und bei den tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern. Unter den beschäftigten Frauen waren im Saarland 9,8 Prozent auf Positionen tätig, für die ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird. Im Vergleich zu dem für die Gesamtzahl der Beschäftigten festgestellten Anteil von 10,8 Prozent, waren Frauen bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss etwas unterrepräsentiert. Dies gilt auch für die tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer. Waren im Saarland insgesamt 5,0 Prozent aller Beschäftigten auf einer solchen Position, waren es lediglich 2,3 Prozent der Frauen. Auch in Westdeutschland war der Anteil der Frauen mit Hochschulabschluss und der Frauen die als tätige Inhaberinnen, Vorstände und Geschäftsführerinnen arbeiteten auf unterdurchschnittlichem Niveau (11,1 Prozent im

Vergleich zu 12,4 Prozent und 2,4 Prozent im Vergleich zu 4,9 Prozent). Der Anteil der Frauen, die in Ostdeutschland auf Positionen arbeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, war dagegen mit 13,2 Prozent nicht nur erkennbar größer als im Saarland und in Westdeutschland, er war zugleich auch im Vergleich zum Anteil an allen Beschäftigten (12,7 Prozent) überdurchschnittlich. Für die tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer ist das gleiche Bild wie im Saarland und Westdeutschland zu erkennen. Auch in Ostdeutschland waren Frauen unter den tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern unterrepräsentiert (3,3 Prozent im Vergleich zu 5,7 Prozent).

Der Anteil der Frauen an allen beschäftigten Frauen, die zu den Auszubildenden zählten, betrug 2019 im Saarland 3,3 Prozent, in Westdeutschland 3,5 Prozent und in Ostdeutschland 2,5 Prozent. Der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten belief sich im Saarland auf 3,4 Prozent, in Westdeutschland 3,8 Prozent und in Ostdeutschland 3,0 Prozent. Damit war im Saarland wie auch in West- und Ostdeutschland der Anteil der auszubildenden Frauen an allen beschäftigten Frauen im Vergleich zum Anteil aller Auszubildenden an allen Beschäftigten geringer und Frauen somit unter den Auszubildenden unterrepräsentiert. Am geringsten fiel der Unterschied im direkten Vergleich mit West- und Ostdeutschland aber im Saarland aus.

Abbildung 23: Frauenanteile in den jeweiligen Qualifikationsgruppen der Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

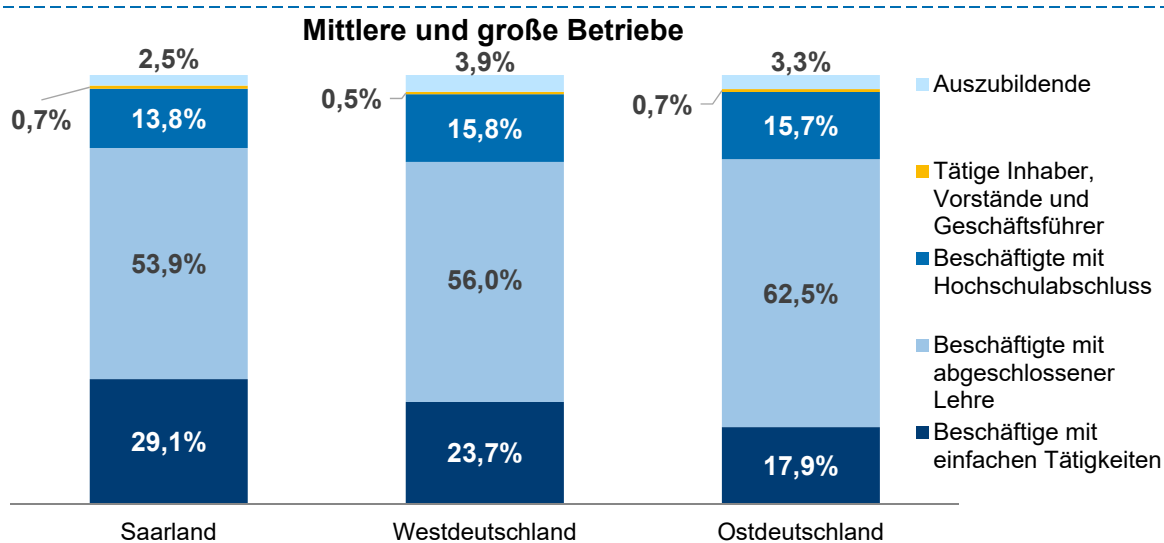
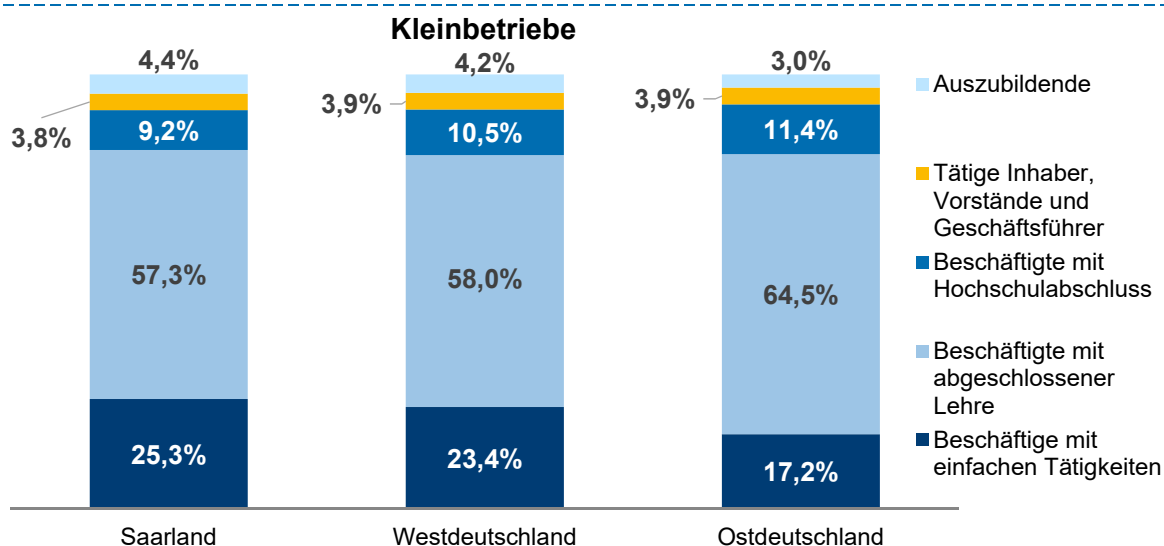
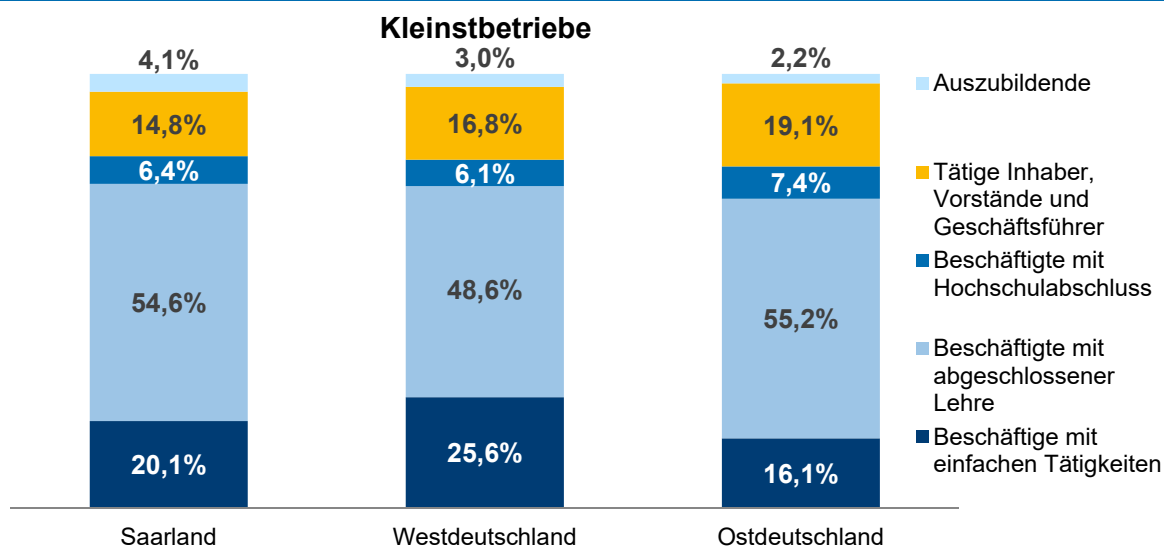
Bei der Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen wird anhand von Abbildung 24 ersichtlich, dass es in den saarländischen Betrieben andere Strukturen in Bezug auf das Qualifikationsniveau der Beschäftigten gibt als in West- und Ostdeutschland. Während in Westdeutschland weniger als die Hälfte (48,6 Prozent) der Beschäftigten in den Kleinstbetrieben eine abgeschlossene Berufsausbildung hatten, war dieser Anteil im Saarland und Ostdeutschland deutlich größer (54,6 und 55,2 Prozent). Am zweithäufigsten fanden sich in den Kleinstbetrieben des Saarlandes Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern. Mit 20,1 Prozent lag der saarländische Anteil unter dem Anteilswert in Westdeutschland (25,6 Prozent) aber über dem Anteilswert in Ostdeutschland (16,1 Prozent). Dieser für Ostdeutschland festgestellte Anteil der Beschäftigten für Tätigkeiten war damit sogar niedriger als der ostdeutsche Anteil tätiger Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer (19,1 Prozent). Im Saarland und in Westdeutschland war ebenfalls ein bedeutender Teil der Beschäftigten in Kleinstbetrieben Inhaber, Vorstand oder Geschäftsführer (14,8 und 16,8 Prozent). Diese Beschäftigtengruppe bildete jedoch dort nur die drittgrößte. Beschäftigte mit Hochschulabschluss waren in den Kleinstbetrieben im Saarland und in Westdeutschland mit vergleichbaren Anteilen (6,4 und 6,1 Prozent) und in Ostdeutschland etwas häufiger (7,4 Prozent) vertreten. Beim Anteil der Auszubildenden führte

das Saarland den Vergleich mit 4,1 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetrieben an. In den westdeutschen Kleinstbetrieben waren 3,0 Prozent der Beschäftigten Auszubildende. In Ostdeutschland betrug der Auszubildendenanteil in Kleinstbetrieben sogar nur 2,2 Prozent.

Der Blick auf die Kleinbetriebe zeigt gegenüber den Kleinstbetrieben allgemein einen größeren Anteil an Beschäftigten für Tätigkeiten, deren Ausübung eine berufliche Qualifikation voraussetzt. In ostdeutschen Kleinbetrieben war dieser Anteil mit 64,5 Prozent am höchsten. Darauf folgt Westdeutschland mit 58,0 Prozent und schließlich das Saarland mit 57,3 Prozent der Beschäftigten. Bei Beschäftigten für einfache Tätigkeiten bewegte sich der saarländische Anteil (25,3 Prozent) über dem west- und ostdeutschen Niveau (23,4 bzw. 17,2 Prozent). Bei den tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern waren die Unterschiede zwischen den Kleinbetrieben des Saarlandes, West- und Ostdeutschlands nur gering. In West- und Ostdeutschland betrug der Anteil der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer je 3,9 Prozent (vgl. Abbildung 24) und im Saarland 3,8 Prozent. Beschäftigte mit Hochschulabschluss sind anteilig in den Kleinbetrieben des Saarlandes seltener beschäftigt als in den Kleinbetrieben West- und Ostdeutschlands. Während in saarländischen Kleinstbetrieben 9,2 Prozent der Beschäftigten auf diesem Qualifikationsniveau tätig waren, waren es in Westdeutschland 10,5 Prozent und in Ostdeutschland 11,4 Prozent. Auszubildende sind in saarländischen Kleinbetrieben im Vergleich zu west- und ostdeutschen Kleinbetrieben häufiger vertreten. Im Jahr 2019 waren im Saarland 4,4 Prozent der Beschäftigten Auszubildende, aber nur 4,2 und 3,0 Prozent der Beschäftigten in den Kleinbetrieben West- bzw. Ostdeutschlands.

Beschäftigte mit Berufsabschluss sind auch in den mittleren und großen Betrieben die größte Gruppe. Im Saarland gehörten 53,9 Prozent der Beschäftigten dieser Gruppe an, in Westdeutschland waren es 56,0 Prozent und in Ostdeutschland 62,5 Prozent. Beschäftigte für einfache Tätigkeiten bildeten in den mittleren und großen Betrieben die zweitgrößte Gruppe. Im Saarland betrug deren Beschäftigtenanteil 29,1 Prozent. In Westdeutschland war der Anteil mit 23,7 Prozent etwas größer, während er in Ostdeutschland mit 17,9 Prozent kleiner war. Die drittgrößte Gruppe in mittleren und großen Betrieben definierten die Beschäftigten mit Hochschulabschluss. In den saarländischen mittleren und großen Betrieben betrug deren Anteil 13,8 Prozent. Im Vergleich zu West- und Ostdeutschland (15,8 bzw. 15,7 Prozent) ist dieser Beschäftigtenanteil als unterdurchschnittlich einzustufen. Tätige Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer stellten in mittleren und großen Betrieben nur einen marginalen Teil der Beschäftigten. Im Saarland, in West- und Ostdeutschland lag der entsprechende Beschäftigtenanteil in mittleren und großen Betrieben bei jeweils weniger als 1,0 Prozent. Auszubildende stellten im Saarland 2,5 Prozent der Beschäftigten in mittleren und großen Betrieben. In Westdeutschland waren es 3,9 Prozent und in den ostdeutschen Betrieben waren es 3,3 Prozent der Beschäftigten dieser Größenklasse.

Abbildung 24: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

3. Atypische Beschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich

Der „*atypischen Beschäftigung*“ wird eine übergeordnete politische und mediale Bedeutung zugeordnet. Insbesondere prekäre Formen der atypischen Beschäftigung erfahren immer wieder besondere Aufmerksamkeit und sind Gegenstand politischer Entscheidungen. Aktuellste Beispiele für politische Entscheidungen und Debatten, die hierzu angeführt werden können, sind die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zum 01. Januar 2015 und dessen sukzessive Erhöhung sowie die Einführung der „*Brückenteilzeit*“ als gesetzlich verankertes Rückkehrrecht in Vollzeit¹⁶ oder die anhaltende Debatte zur sachgrundlosen Befristung.

Unter atypischen Beschäftigungsformen werden im Wesentlichen alle Arten von Beschäftigung verstanden, die vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis abweichen. Dazu zählen

- die Beschäftigung in Teilzeit mit 20 und weniger Arbeitsstunden pro Woche (statistische Definition der Bundesagentur für Arbeit),
- die geringfügige Beschäftigung (z.B. in Mini-Jobs oder Midi-Jobs und kurzfristige Beschäftigungen),
- die befristete Beschäftigung (ohne Auszubildende),
- Beschäftigungen im Bereich Arbeitnehmerüberlassung oder Leiharbeit,
- die Selbstständigen ohne Mitarbeiter (Solo-Selbstständige).

In den folgenden Kapiteln werden Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit sowie geringfügige und befristete Beschäftigungsverhältnisse im Saarland, West- und Ostdeutschland untersucht.

3.1 Beschäftigung in Teilzeit

Der Anteil der saarländischen Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten ist gegenüber dem Vorjahr wieder gesunken und lag damit unter dem westdeutschen Niveau. Im Gegensatz dazu ist die Zahl der auf Teilzeit ausgelegten Beschäftigungsverhältnisse im Saarland gegenüber 2018 gestiegen. Damit war 2019 knapp ein Drittel aller Beschäftigten des Saarlandes in Teilzeit tätig.

Im Saarland ist die Zahl der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten gegenüber dem Vorjahr wieder zurückgegangen. Im Jahr 2018 fand sich in gut 19.900 Betrieben mindestens ein Teilzeitbeschäftigter. Im Jahr 2019 waren es etwa 19.000 Betriebe. Bei einer zwischen beiden Jahren nahezu unveränderten Gesamtzahl an Betrieben, hat sich somit auch der Anteil der Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten verringert (vgl. Abbildung 25).¹⁷ Hatten im Jahr 2018 noch 81,1 Prozent der Betriebe Personen in Teilzeit beschäftigt, so belief sich der Anteil im Jahr 2019 auf 78,1 Prozent. Für das Saarland ist im Zeitverlauf ab dem Jahr 2006 insbesondere die Entwicklung zwischen den Jahren 2013 und 2014 prägnant. In diesem Zeitraum stieg der Anteil der Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten um 4,0 Prozentpunkte auf 88,0 Prozent. Damit war zwischen 2006 und 2019 zu keinem Zeitpunkt

¹⁶ Vgl. BMAS (2019).

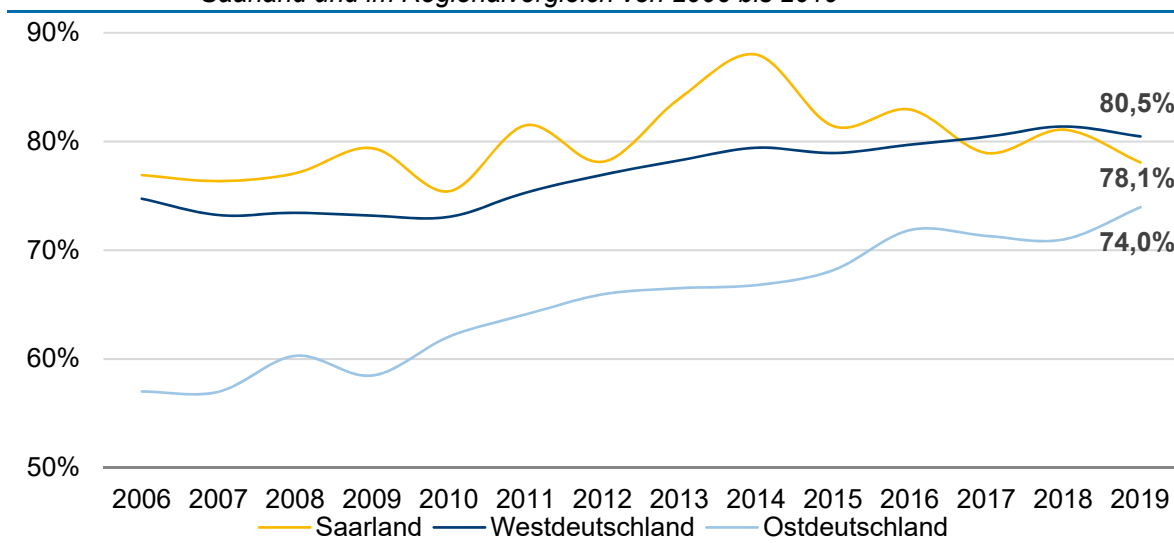
¹⁷ Bei der Betrachtung der Beschäftigung in Teilzeit ist zu berücksichtigen, dass bei den ausgewiesenen Werten die Beschäftigung auf Geringfügigkeitsbasis enthalten ist. Würde man die geringfügige Beschäftigung ausschließen, wären die Werte entsprechend niedriger. Die im folgenden Kapitel ausgewiesenen Werte zur geringfügigen Beschäftigung sind also als „*Darunter-Position*“ zur Teilzeitbeschäftigung zu verstehen.

der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten höher. Seither zeigt der Anteilswert trotz zweier Ansteige in den Jahren 2016 und 2018 eine insgesamt abnehmende Tendenz.

Im Vergleich zu Westdeutschland lag der Anteil der saarländischen Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2019 unter dem westdeutschen Niveau (80,5 Prozent). Während die Entwicklung im Saarland insgesamt von Schwankungen geprägt ist und in den letzten Jahren tendenziell abnahm, ist für die Entwicklung in Westdeutschland eine seit 2006 eher steigende Entwicklung im Anteil der Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten festzustellen. Ausgehend von 74,7 Prozent im Jahr 2006 nahm der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten langsam zu und stieg bis 2019 um 5,7 Prozentpunkte an.

In den ostdeutschen Betrieben lag der Anteil mit Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2019 mit 74,0 Prozent unter dem Niveau des Saarlandes und Westdeutschlands. Bereits im Jahr 2006 war dieser Unterschied vorhanden und blieb bis heute erhalten. Im Jahr 2019 war in Ostdeutschland der Betriebsanteil gut 6 Prozentpunkte unter dem Anteil Westdeutschlands und gut 4 Prozentpunkte unter dem Anteil des Saarlandes. Allerdings ist der Anteil der Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland überdurchschnittlich gestiegen. Gegenüber dem Jahr 2006 liegt ein Anstieg um 17,0 Prozentpunkte vor. In Westdeutschland betrug der Anstieg 5,7 Prozentpunkte und im Saarland 1,2 Prozentpunkte. Dies führte in Ostdeutschland zu einer stetigen Annäherung an das westdeutsche Niveau. Lagen der westdeutsche und der ostdeutsche Anteilswert im Jahr 2006 noch um 17,7 Prozentpunkte auseinander, hatte sich dieser Abstand im Jahr 2019 auf 6,5 Prozentpunkte verringert.

Abbildung 25: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019

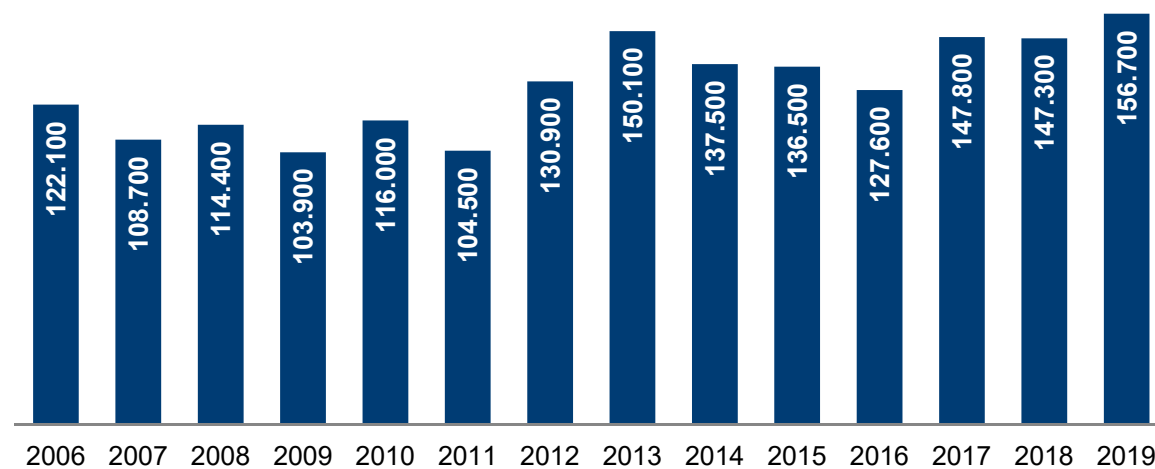


Anmerkung: Für die Berechnungen zur Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2019 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 372037 nicht berücksichtigt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Obwohl im Saarland 2019 der Anteil der Betriebe mit mindestens einer in Teilzeit beschäftigten Person zurückging (vgl. Abbildung 25), nahm die Zahl der Teilzeitbeschäftigten wieder zu (vgl. Abbildung 26). Ab dem Jahr 2006 wies die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland bis 2011 eine rückläufige Entwicklung auf. Im Anschluss führten zwei aufeinander folgende Anstiege in der Zahl der Teilzeitbeschäftigten zu einem Höchstwert von 150.100 Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2013. Trotz der darauffolgenden Rückgänge lag die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland im Jahr 2016 etwa 5.500 Beschäftigte über dem Niveau von 2006. Zwischen 2016 und 2017 kam es zu einem Anstieg von gut 20.000 Teilzeitbeschäftigten. Damit wurde ein Niveau erreicht, dass mit 147.300 Beschäftigten auch 2018 nahezu unverändert blieb. Zuletzt hat sich die Zahl wieder um 9,400 auf 156.700 Teilzeitbeschäftigte erhöht. Im Vergleich zu 2006 bedeutet dies eine Steigerung um 28,3 Prozent.

Abbildung 26: Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland von 2006 bis 2019

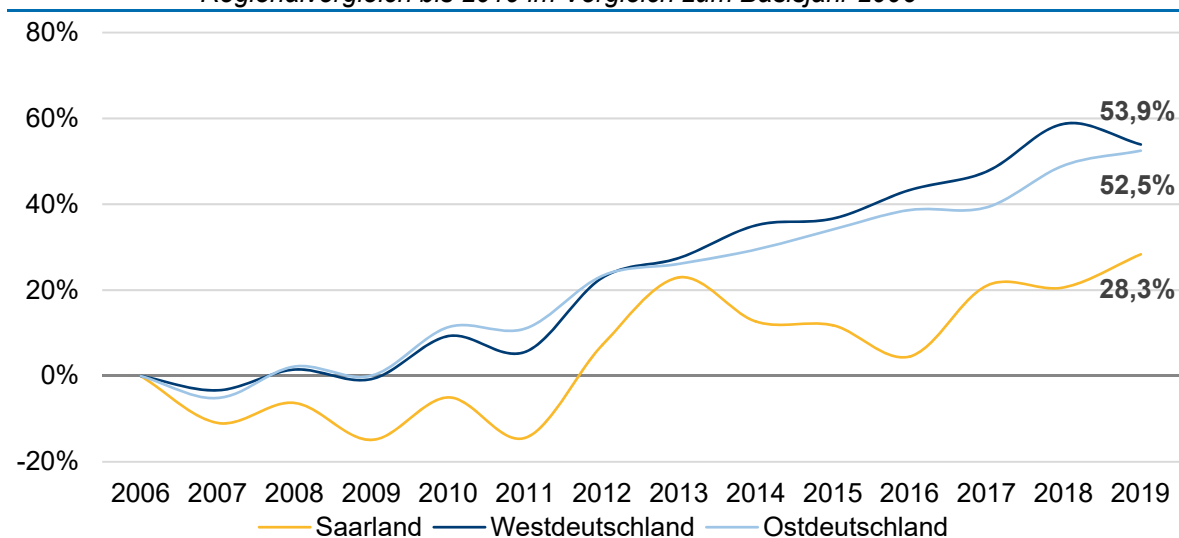


Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet. Für die Berechnungen zur Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2019 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 372037 nicht berücksichtigt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Wird der seit 2006 festgestellte Zuwachs der Teilzeitbeschäftigten von 28,3 Prozent an den Entwicklungen in West- und Ostdeutschland gespiegelt, hat sich im Saarland die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in deutlich geringerem Umfang erhöht als in West- und Ostdeutschland. In Ostdeutschland waren im Jahr 2019 insgesamt 52,5 Prozent mehr Beschäftigte in Teilzeit tätig als noch im Jahr 2006. Für Westdeutschland konnte trotz des für 2019 erkennbaren Rückgangs ein etwas größerer Anstieg festgestellt werden (+53,9 Prozent). Erwähnenswert sind die zwischen 2013 und 2016 gegenläufigen Entwicklungen zwischen dem Saarland auf der einen und West- und Ostdeutschland auf der anderen Seite. Im Saarland ging die Zahl der Teilzeitbeschäftigten zurück, während in West- und Ostdeutschland weiterhin Zuwächse vorlagen. Vor 2013 verliefen die Entwicklungslinien zwischen dem Saarland und West- und Ostdeutschland – wenngleich auf unterschiedlichem Niveau – annähernd parallel.

Abbildung 27: Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006



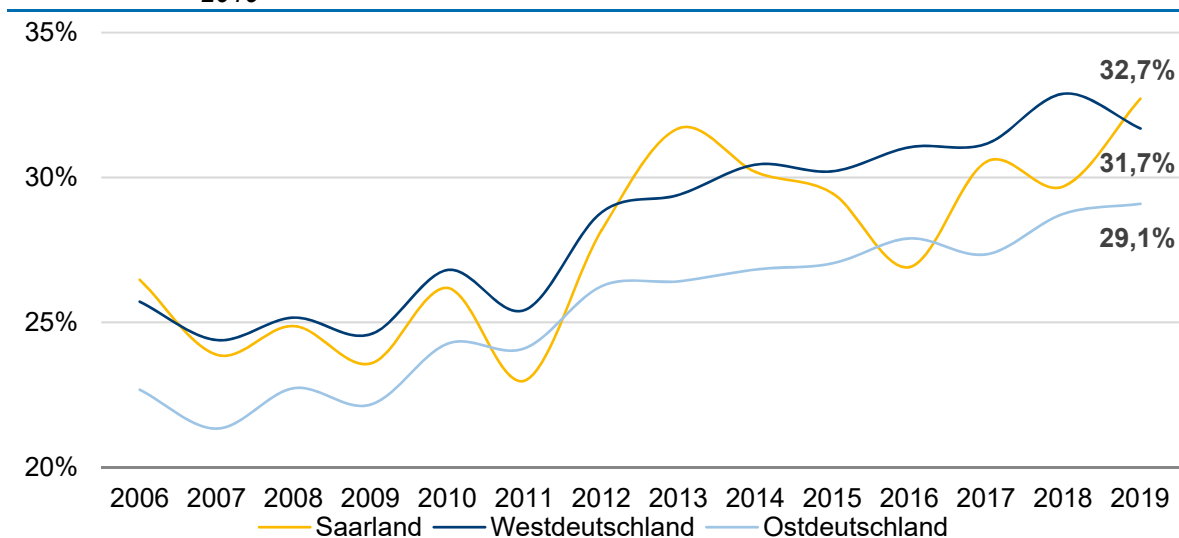
Anmerkung: Für die Berechnungen zur Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2019 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 372037 nicht berücksichtigt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Nicht nur absolut stieg im Saarland die Zahl der Beschäftigten mit Teilzeitverträgen, auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten – im Folgenden als Teilzeitquote bezeichnet – nahm im Beobachtungszeitraum zu (vgl. Abbildung 28). Von einem Ausgangsniveau von 26,5 Prozent im Jahr 2006, sank die Teilzeitquote bis 2011 auf 23,0 Prozent. Danach setzte ein deutlicher Anstieg ein und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten erhöhte sich bis 2013 um fast 10 Prozentpunkte auf 31,7 Prozent. Knapp ein Drittel aller Beschäftigten des Saarlandes war zu diesem Zeitpunkt einer Beschäftigung in Teilzeit nachgegangen. Nach diesem Höhepunkt der Teilzeitbeschäftigung setzte ein dreijähriger Rückgang der Teilzeitquote ein. Im Jahr 2017 führte der deutliche Aufbau von Teilzeitstellen dazu, dass die Teilzeitquote wieder auf über 30 Prozent anstieg. Ein weiterer Anstieg der Teilzeitquote im Jahr 2019 ließ diese mit 32,7 Prozent auf einen neuen Höchstwert steigen. Allerdings ist dieser Anstieg, anders als der des Jahres 2017, nicht ausschließlich auf eine gesteigerte Zahl an Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen. Gleichzeitig kam es zu einem Rückgang in der Gesamtbeschäftigtenzahl des Saarlandes.

Im direkten Vergleich mit West- und Ostdeutschland zeigt sich, dass das Saarland 2019 eine höhere Teilzeitquote aufwies. In Ostdeutschland lag die Teilzeitquote bei 29,1 Prozent, in Westdeutschland bei 31,7 Prozent. Wenngleich es leichte Unterschiede in der Höhe der Teilzeitquote gab, entwickelte sie sich in West- und Ostdeutschland über den gesamten Zeitraum weitestgehend parallel. Auch das Saarland schien zunächst diesem Verlauf zu folgen. Ab 2012 allerdings war dort der Anstieg wesentlich stärker als in West- und Ostdeutschland. Dies führte dazu, dass die Teilzeitquote des Saarlandes im Jahr 2013 über den Teilzeitquoten West- und Ostdeutschlands lag. Während in den darauffolgenden Jahren im Saarland ein Rückgang verzeichnet werden konnte, stiegen die Teilzeitquoten in West- und Ostdeutschland mit geringen Zuwächsen weiter an. Bis 2016 ist die Teilzeitquote des Saarlandes sogar unter die ostdeutsche Teilzeitquote gesunken. Erneute Anstiege seit 2017 beendeten diese positive Entwicklung.

Abbildung 28: Entwicklung der Teilzeitquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



Anmerkung: Für die Berechnungen zur Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2019 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 372037 nicht berücksichtigt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Beschäftigung in Teilzeit nach Geschlecht

Im Saarland ist die Teilzeitquote der Frauen gegenüber dem Vorjahr gesunken und die der Männer gestiegen. Wenngleich weniger stark ausgeprägt war dies in Ostdeutschland ebenso der Fall. In Westdeutschland kam es insgesamt zu einem Abbau der Teilzeitbeschäftigung, der sich in vergleichbarer Stärke auf Frauen und Männer auswirkte. Mehr als zwei Drittel aller Teilzeitstellen waren im Saarland 2019 von Frauen besetzt. In West- und Ostdeutschland waren die Anteile noch höher.

Die Teilzeitbeschäftigung ist noch immer eine Frauendomäne. Dies belegen auch die Daten des IAB-Betriebspanels. Im gesamten Betrachtungszeitraum seit 2006 ist die Teilzeitquote unter den Frauen konstant größer als die Teilzeitquote unter den Männern (vgl. Abbildung 29). Dies gilt sowohl für das Saarland als auch für West- und Ostdeutschland.

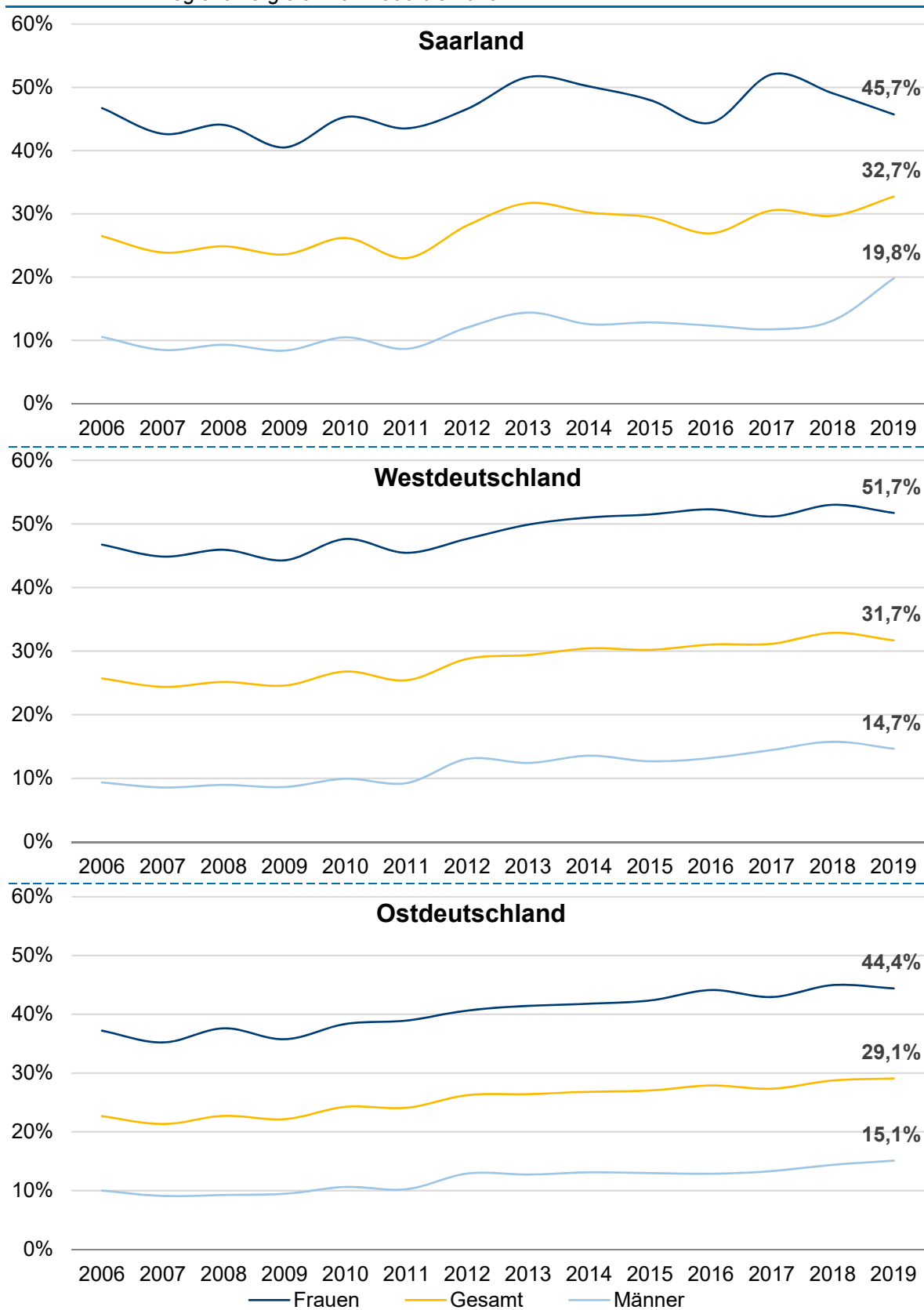
Im Jahr 2019 war fast die Hälfte (45,7 Prozent) aller Frauen im Saarland teilzeitbeschäftigt. Im Jahr 2017 war es noch mehr als die Hälfte aller Frauen. Abbildung 29 veranschaulicht weiterhin, dass die Teilzeitquote der Männer gegenüber dem Jahr 2017 um 8,1 Prozentpunkte auf 19,8 Prozent gestiegen ist. Für diese Entwicklung sind unterschiedliche Beschäftigungsentwicklungen bei den Frauen und Männern verantwortlich. Bei den Frauen ist seit 2017 die Zahl der insgesamt beschäftigten Frauen gestiegen (+12.900 Beschäftigte) und gleichzeitig die Zahl der in Teilzeit beschäftigten Frauen gesunken (-8.400 Beschäftigte). Bei den Männern war die Entwicklung gegenläufig. Die Zahl der insgesamt beschäftigten Männer ist gesunken (-17.900 Beschäftigte) und die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer gestiegen (+17.300 Beschäftigte). Auch wenn die Teilzeitquote der Männer trotz dieser Entwicklung noch immer hinter der Teilzeitquote der Frauen zurückfällt, ist sie im Zeitverlauf von 2006 bis 2019 erkennbar gestiegen. Im Saarland wuchs die Teilzeitquote der Männer in diesem Zeitraum um 9,3 Prozentpunkte. Bei den Frauen lag hingegen ein Rückgang um 1,0 Prozentpunkte vor.

In Westdeutschland hat sich im Jahr 2019 nicht nur die Teilzeitquote insgesamt verringert. Auch die Teilzeitquoten der Frauen und Männer haben sich reduziert. Da alle drei Anteilswerte etwa im selben Umfang zurückgingen, wurde – bezogen auf die Gesamtbeschäftigung – die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen und Männern in vergleichbaren Umfängen reduziert. In Ostdeutschland zeigen sich im Vergleich zu 2018 nur geringfügige Veränderungen, entwickelten sich aber in die gleiche Richtung, wie im Saarland: Die Teilzeitquote insgesamt

und die der Männer ist leicht anstiegen und die der Frauen ging leicht zurück. Im direkten Vergleich mit dem Saarland zeigen die Entwicklungen der Teilzeitquoten der west- und ostdeutschen Frauen einige Unterschiede. Einerseits lag im Saarland zwischen 2013 und 2016 ein Rückgang vor, wohingegen in West- und Ostdeutschland weiterhin Anstiege zu verzeichnen waren. Zudem zeigt sich, dass 2018 nur im Saarland der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen an allen beschäftigten Frauen gesunken ist. In West- und Ostdeutschland ist er dagegen gestiegen.

Auch die Entwicklung der Teilzeitquoten über den gesamten Betrachtungszeitraum ist unterschiedlich. Während die Teilzeitquote der Frauen im Saarland von 2006 bis 2019 um 1,0 Prozentpunkte zurückgegangen ist, erhöhte sie sich in Westdeutschland um 5,0 Prozentpunkte. Der Zuwachs in Ostdeutschland war sogar noch stärker (7,2 Prozentpunkte). Die Teilzeitquote der Männer hingegen hat sich im Saarland seit 2006 stärker erhöht als in West- als auch Ostdeutschland. In Westdeutschland betrug der Zuwachs 5,3 Prozentpunkte und in Ostdeutschland 5,1 Prozentpunkte. Damit fallen diese Zuwächse hinter dem Zuwachs der Teilzeitquote der saarländischen Männer zurück. Diese hat sich seit 2006 um 9,3 Prozentpunkte erhöht.

Abbildung 29: Entwicklung der Teilzeitquote nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



Anmerkung: Für die Berechnungen zur Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2019 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 372037 nicht berücksichtigt.

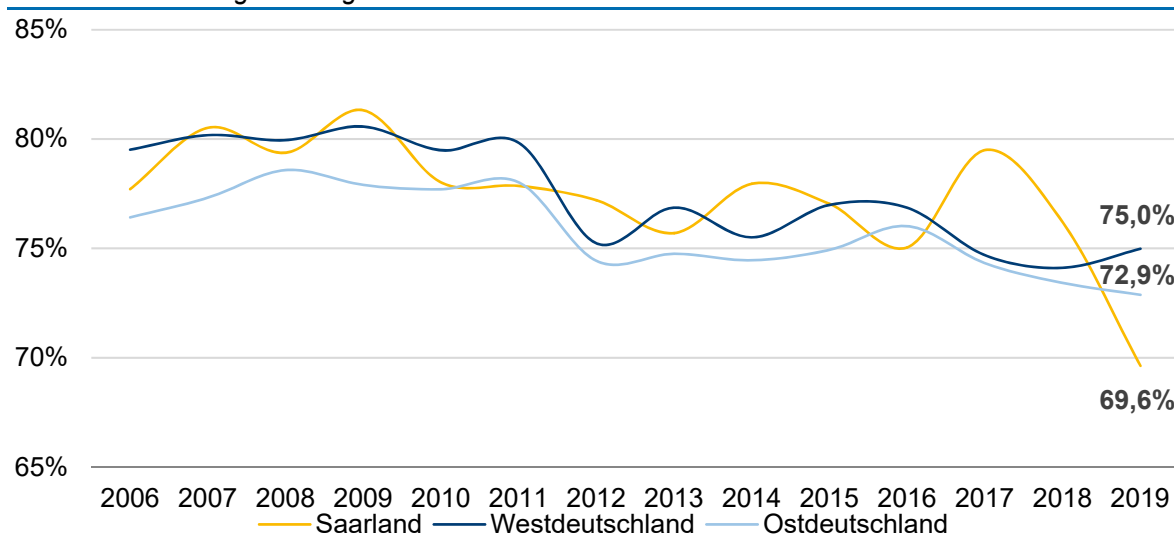
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Während im vorherigen Abschnitt die Anteile der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten des gleichen Geschlechtes betrachtet wurden, geht dieser Abschnitt auf die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die beiden Geschlechter ein. Auch hier wird ersichtlich, wie stark die Erwerbsform der Teilzeitbeschäftigung von Frauen dominiert wird. Obwohl die Entwicklung in den letzten beiden Jahren stark rückläufig war, waren im Saarland im Jahr 2019 mehr als zwei Drittel aller Teilzeitstellen von Frauen besetzt. Noch deutlicher war das Verhältnis in West- und in Ostdeutschland ausgeprägt. Dort besetzten Frauen etwa drei Viertel aller Teilzeitstellen.

Trotz dieses hohen Niveaus konnte sowohl im Saarland wie auch in West- und Ostdeutschland seit 2006 ein Rückgang des Frauenanteils unter den Teilzeitbeschäftigten (vgl. Abbildung 30) erreicht werden. Für West- und Ostdeutschland ist dies vor allem auf einen starken Rückgang zwischen 2011 und 2012 zurückzuführen. Innerhalb von nur einem Jahr kam es in Westdeutschland zu einer Reduktion um 4,6 Prozentpunkte und in Ostdeutschland um 3,6 Prozentpunkte. Im Saarland fallen die Rückgänge seit 2017 stärker ins Gewicht.

Im Jahr 2019 waren im Saarland 69,6 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten weiblich – 2006 waren es noch 77,7 Prozent. Der Unterschied beträgt damit 8,1 Prozentpunkte. Wie im Saarland, ging im Jahr 2019 auch in Ostdeutschland der Anteil der Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten zurück und belief sich auf 72,9 Prozent (-3,5 Prozentpunkte im Vergleich zu 2006). In Westdeutschland betrug der Frauenanteil an der gesamten Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2019 genau 75,0 Prozent. Im Vergleich zu 2006 entspricht dies einer Reduktion um 4,5 Prozentpunkte.

Abbildung 30: Entwicklung des Frauenanteils an allen Teilzeitbeschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



Anmerkung: Für die Berechnungen zur Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2019 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 372037 nicht berücksichtigt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

3.2 Geringfügige und kurzfristige Beschäftigung

Zwei Drittel aller Betriebe des Saarlandes beschäftigen Mitarbeiter auf Geringfügigkeitsbasis. Dennoch war 2019 die Zahl der geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten im Vergleich zu 2006 nur auf einem leicht höheren Niveau. Da im Vergleich zu 2018 die Beschäftigung insgesamt abgenommen und zugleich die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten zunahm, ist der Anteil der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland gestiegen.

Im Folgenden wird die Entwicklung der Zahl der saarländischen Betriebe mit mindestens einem geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten dargestellt. Der Anteil der saarländischen Betriebe, die in ihrer Belegschaft mindestens eine Person auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigten, belief sich im Jahr 2019 auf 67,0 Prozent (vgl. Abbildung 31). Damit lag das Saarland über den Anteilswerten der beiden Vergleichsregionen. In Westdeutschland waren es 61,3 Prozent und in Ostdeutschland sogar nur 46,6 Prozent der Betriebe, die auf diese Beschäftigungsform zurückgriffen.

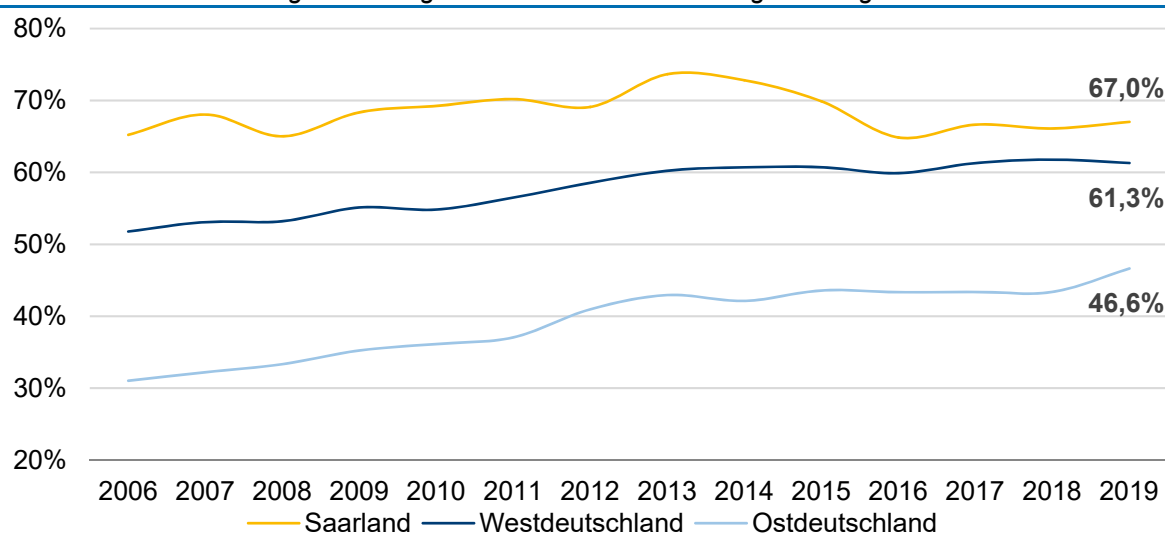
Am Zeitverlauf lässt sich zudem ablesen, dass es bereits im Jahr 2006 anteilig in mehr Betrieben des Saarlandes geringfügig und kurzfristig Beschäftigte gab als in den Betrieben West- und Ostdeutschlands. Ausgehend von 65,2 Prozent bewegte sich im Saarland der Wert bis 2012 zwischen 65 und 70 Prozent. Im Jahr 2013 erhöhte sich der Anteil deutlich und erreichte mit 73,7 Prozent sein bisheriges Maximum. In den Folgejahren fiel der Anteil der Betriebe, in denen Personal auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigt war und hatte sich bis 2016 um 8,8 Prozentpunkte reduziert. Besonders auffällig ist hier die Entwicklung zwischen den Jahren 2015 und 2016. Allein in dieser Zeit betrug der Rückgang 5,0 Prozentpunkte. Auslöser für diesen Rückgang war die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Januar 2015. Dieser hatte auf betrieblicher Ebene einen deutlichen Effekt, der bis heute nachwirkt.¹⁸ Im Jahr 2019 lag der Anteil der Betriebe mit mindestens einem geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten nur 1,8 Prozentpunkte über dem Anteil des Jahres 2006. Unmittelbar vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns war der Wert noch um 7,6 Prozentpunkte größer als 2006.

In Westdeutschland liegt der Anteil der Betriebe mit mindestens einem geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten seit 2006 konstant zwischen den Anteilswerten des Saarlandes und Ostdeutschlands. Dabei ist bis 2013 eine beinahe kontinuierliche Erhöhung des Anteils erkennbar. Im Anschluss stagnierte er für drei Jahre bevor es im Jahr 2017 zu einer leichten Steigerung kam. Seither liegt der Wert bei über 61 Prozent.

Weniger als die Hälfte der ostdeutschen Betriebe hatte in ihrem Betrieb mindestens einen geringfügig oder kurzfristigen Beschäftigten. Mit 43,4 Prozent lag 2019 der ostdeutsche Anteil 14,7 Prozentpunkte unter dem westdeutschen und sogar 20,4 Prozentpunkte unter dem saarländischen Betriebsanteil. Obwohl Ostdeutschland im Vergleich zum Saarland und zu Westdeutschland seit 2006 die niedrigsten Anteile an Betrieben mit geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten aufweist, ist dort ein deutlicherer Zuwachs an Betrieben mit geringfügigen oder kurzfristig Beschäftigten festzustellen. Insgesamt hat sich seit dem Jahr 2006 der Anteil um 15,6 Prozentpunkte erhöht. Dies steht im deutlichen Gegensatz zu den Steigerungen im Saarland (+1,8 Prozentpunkte) und in Westdeutschland (+9,5 Prozentpunkte).

¹⁸ Die Ursache hierfür dürfte die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Januar 2015 sein, die auf betrieblicher Ebene einen deutlichen Effekt hatte. Weiterführende Forschungsergebnisse des IAB zeigen, dass etwa die Hälfte der bundesweit entfallenen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse als Antwort auf die Mindestlohneinführung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurden [vom Berge et al. (2016)]. So verzichteten viele Betriebe aufgrund der nun größeren Gehaltsaufwendungen auf die Beschäftigung von Personal auf Geringfügigkeitsbasis und substituierten diese in erster Linie mit sozialversicherungspflichtigen Teilzeitjobs [vom Berge und Weber (2017)].

Abbildung 31: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019

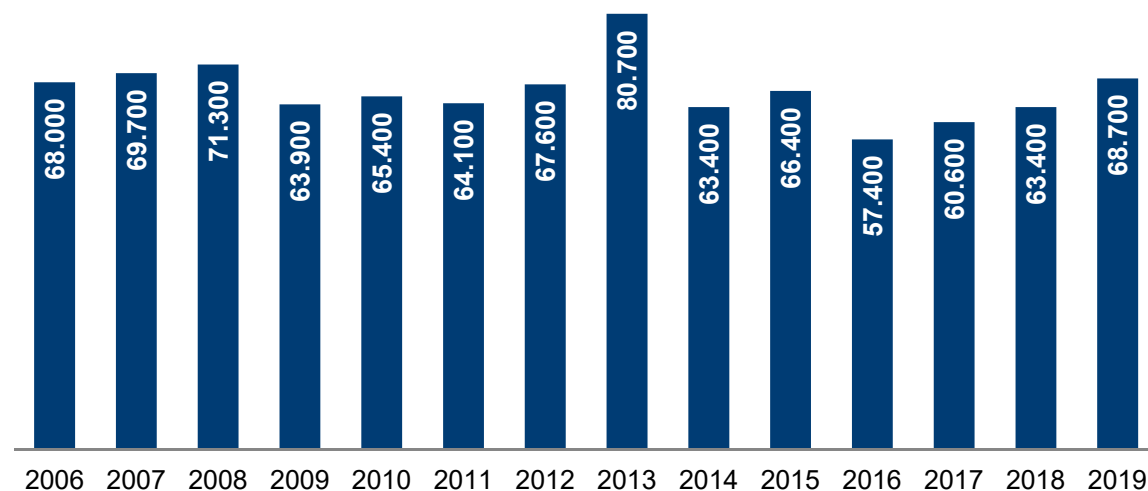


Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Die Entwicklung auf der betrieblichen Ebene spiegelt sich auch bei der Betrachtung der absoluten Beschäftigtenzahlen wider. Während die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2008 kontinuierlich gestiegen ist, nahm sie 2009 deutlich um 7.400 ab (vgl. Abbildung 32). Bis in das Jahr 2012 verblieb die Zahl auf einem relativ konstanten Niveau. Im Jahr 2013 stieg die Gesamtzahl wieder über den Wert von 2006 und markierte für den Betrachtungszeitraum den Höchstwert von 80.700 geringfügig und kurzfristig Beschäftigten. Darauf folgte ein starker Rückgang und die Zahl der Beschäftigten auf Geringfügigkeitsbasis ging 2014 um 17.300 zurück. Nach einem leichten Anstieg im Jahr 2015 ging aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes die Zahl im Jahr 2016 noch weiter zurück. Mit 57.400 geringfügig und kurzfristig Beschäftigten war deren Zahl seit 2006 im Saarland nie kleiner. Auch wenn die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten zuletzt wieder das Niveau vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns überschritten hat, ist die Summe der 2019 insgesamt 68.700 geringfügig und kurzfristig Beschäftigten im Zeitverlauf noch immer als niedrig zu bewerten.¹⁹

¹⁹ Anders als aufgrund der zuletzt gestiegenen Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten erwartbar, zeigt der direkte Vergleich zwischen Abbildung 26 und Abbildung 32, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns weiterhin einen Einfluss auf die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten ausübt. Mit 43,9 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten ist das Niveau, welches vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns vorlag (48,7 Prozent), noch nicht wieder erreicht

Abbildung 32: Entwicklung der Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2019



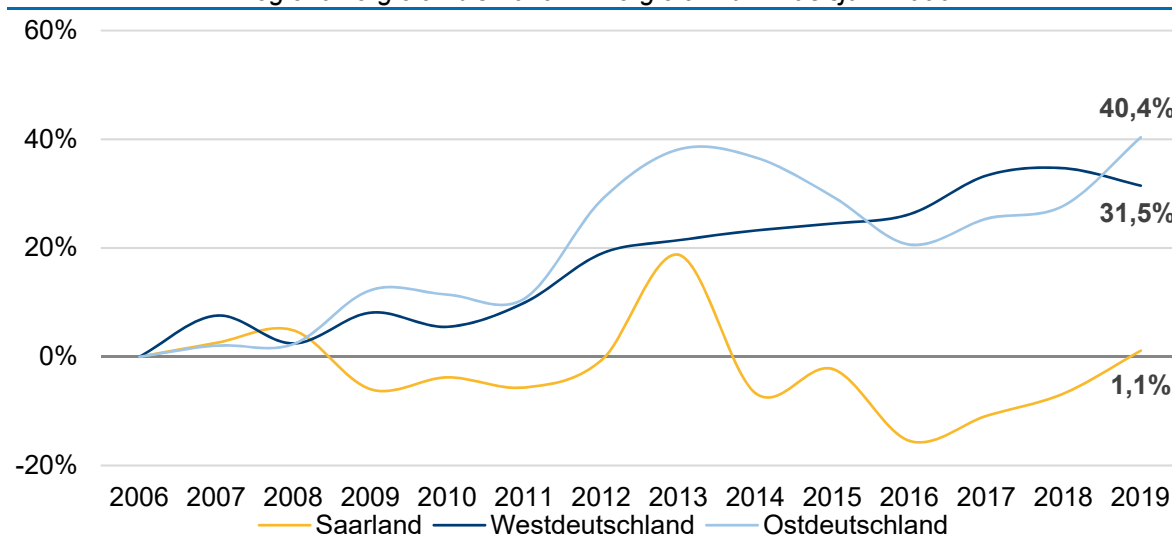
Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

In Abbildung 33 wird aufgezeigt, wie sich die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten im Saarland und in West- und Ostdeutschland gegenüber dem Jahr 2006 entwickelte. Im Saarland sind seit 2013 zwei deutliche Rückgänge zu erkennen – im Jahr 2014 und im Jahr 2016. Auf diese Rückgänge folgte jeweils wieder ein Zuwachs an geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten. Der letzte Anstieg begann im Jahr 2017 und hält seitdem an. Infolgedessen drehte sich das Verhältnis wieder und die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten war 2019 wieder größer als noch im Jahr 2006 (+1,1 Prozent).

In West- und in Ostdeutschland hingegen wurde das Basisniveau im gesamten Betrachtungszeitraum nicht unterschritten. Nach besonders deutlichen Zuwächsen in den Jahren 2011 und 2012 nahm die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten in Westdeutschland bis 2018 jährlich zu. Im Jahr 2019 führte der erste Rückgang seit 2010 dazu, dass die Zahl der Beschäftigten auf Geringfügigkeitsbasis 31,7 Prozent über dem Niveau des Ausgangsjahres 2006 lag. Ostdeutschland wies in der Zeit von 2011 bis 2013 ein starkes Wachstum auf. Im Anschluss kam es bis 2016 zu starken Rückgängen in der Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten, welche zu einem Absinken unter das westdeutsche Niveau führten. Seit 2017 nimmt die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten wieder deutlich zu. Schließlich wurde 2019 das westdeutsche Niveau wieder überschritten. Im Vergleich zum Jahr 2006 gab es 2019 in Ostdeutschland insgesamt 40,4 Prozent mehr geringfügig und kurzfristig Beschäftigte.

Abbildung 33: Entwicklung der Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006



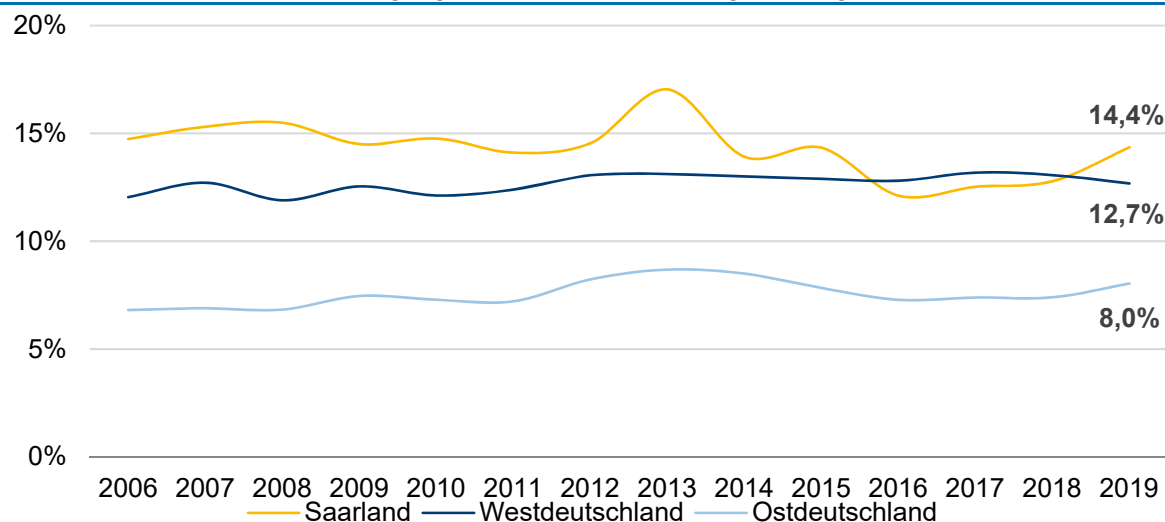
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Da im Vergleich zum Jahr 2018 die Beschäftigung im Saarland insgesamt abgenommen hat (vgl. Abbildung 6), die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten aber gestiegen ist, schlägt sich dies auch im Anteil der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nieder. Von 2018 auf 2019 ist deren Anteil um 1,6 Prozentpunkte auf 14,4 Prozent gestiegen. Daraus lässt sich auch schlussfolgern, dass geringfügige und kurzfristige Beschäftigung in größerem Umfang aufgebaut wurde als bei anderen Beschäftigtengruppen. Mit dem Anteil von 14,4 Prozent ist der Anteil der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten im Jahr 2019 nur geringfügig höher als im Jahr 2006. In diesem Jahr betrug der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten 14,7 Prozent. Im weiteren Verlauf schwankte der Anteil bis zum Jahr 2012 um diesen Wert, nahm im Folgejahr deutlich zu und markierte 2013 mit 17,0 Prozent einen Höchstwert. Bis zum Jahr 2016 war schließlich eine eher rückläufige Tendenz zu verzeichnen. Seither ist der Anteil der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten wieder zunehmend.

Im direkten Vergleich zu West- und Ostdeutschland unterlag die Entwicklung des Beschäftigungsgewichtes der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten an allen Beschäftigten im Saarland stärkeren Schwankungen. In Westdeutschland bewegte sich der Anteil der Beschäftigten auf Geringfügigkeitsbasis stets zwischen 11,9 Prozent (2008) und 13,2 Prozent (2017). Zuletzt betrug der Anteil 12,7 Prozent und war – wie in der Zeit bis 2015 – niedriger als im Saarland.

Wie bereits bei dem Anteil der Betriebe, die mindestens einen geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten in ihrer Belegschaft hatten, weist Ostdeutschland auch beim Beschäftigungsgewicht erkennbar niedrigere Werte auf als das Saarland und Westdeutschland. Im ostdeutschen Durchschnitt waren 2019 lediglich 8,0 Prozent der Beschäftigten auf Geringfügigkeitsbasis angestellt. Damit lag der Anteil 6,3 Prozentpunkte unter dem Anteil des Saarlandes und 4,6 Prozentpunkte unter dem Anteil Westdeutschlands.

Abbildung 34: Entwicklung des Anteils der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Geringfügige Beschäftigung nach Geschlecht

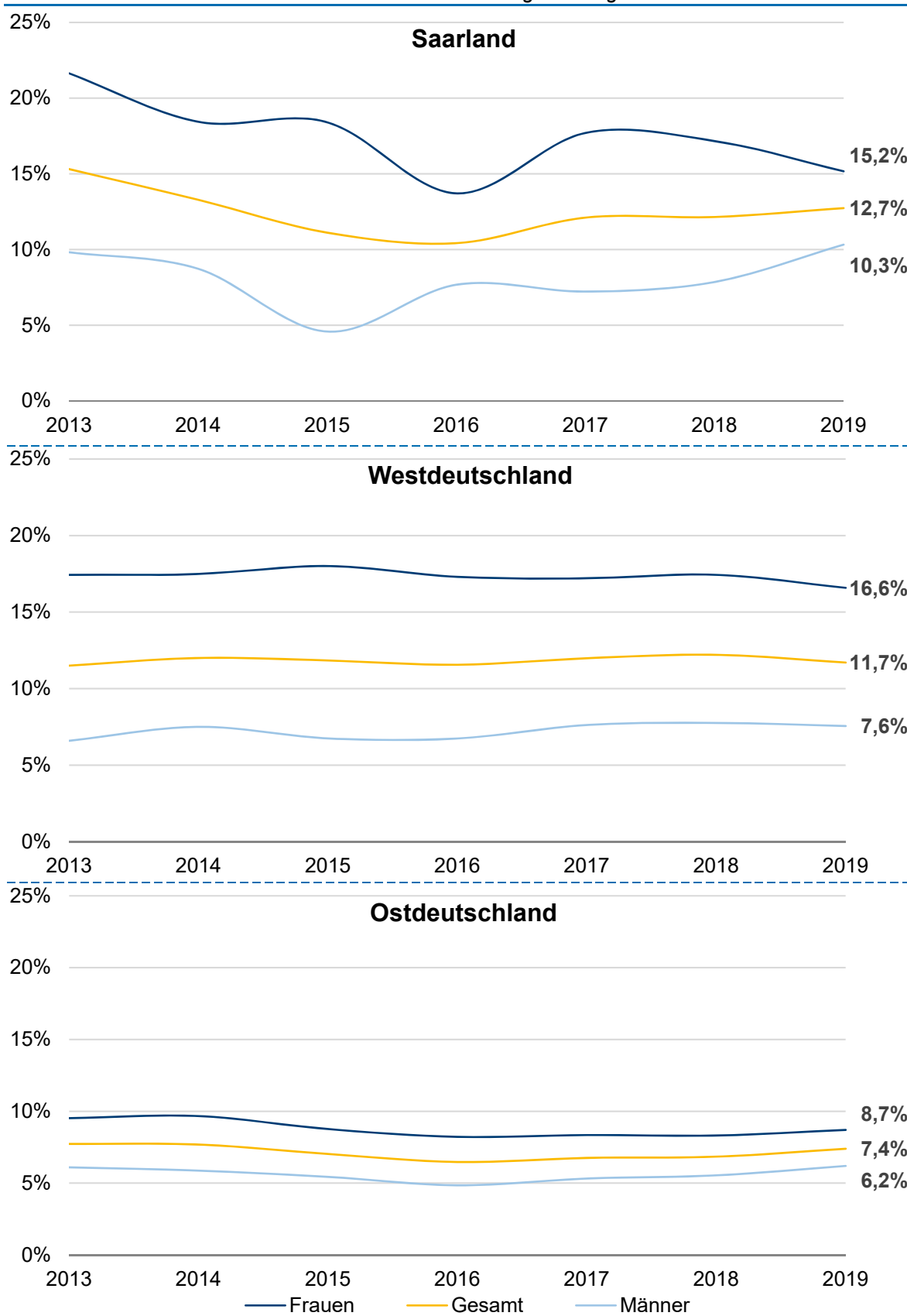
Der Anteil geringfügig beschäftigter Frauen an allen Frauen hat sich im Saarland seit 2013 reduziert. Während dies auch in Ostdeutschland zu beobachten ist, blieb der Anteil der geringfügig beschäftigten Frauen an allen Frauen in dieser Zeit in Westdeutschland nahezu unverändert.

Im Saarland war bereits zu Beginn des Betrachtungszeitraumes die geringfügige Beschäftigung unter Frauen häufiger als unter Männern. Im Jahr 2013 waren von allen beschäftigten Frauen im Saarland 21,6 Prozent geringfügig beschäftigt. Der Anteil bei den Männern betrug nur 9,8 Prozent.²⁰ Bis in das Jahr 2015 war die Entwicklung bei den Frauen und Männern nahezu parallel. Dies änderte sich mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2016 (vgl. Abbildung 35). Während der Anteil geringfügig beschäftigter Frauen an allen beschäftigten Frauen deutlich zurückging, stieg er bei den Männern wieder an. Der Anteil der Männer veränderte sich 2017 nur wenig, der Anteil der Frauen nahm dagegen wieder deutlich zu. Seit dem Jahr 2018 ist wieder eine Annäherung der beiden Anteile zu beobachten. Bis 2019 stieg der Anteil der geringfügig beschäftigten Männer an allen Männern auf 10,3 Prozent. Bei den Frauen hingegen fiel er auf 15,2 Prozent.

Auch in West- und in Ostdeutschland kann beobachtet werden, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bei Frauen häufiger sind als bei Männern. Während in Westdeutschland der Abstand zwischen den beiden Geschlechtern groß ausfällt, liegen in Ostdeutschland die Anteile dicht beieinander. So waren in Westdeutschland im Jahr 2019 insgesamt 16,6 Prozent aller Frauen und nur 7,6 Prozent aller Männer geringfügig beschäftigt. In Ostdeutschland waren es 8,7 Prozent der Frauen und 6,2 Prozent der Männer. Im Gegensatz zur Entwicklung im Saarland, haben sich die Anteile in West- und Ostdeutschland seit 2013 nur geringfügig verändert. In West- und Ostdeutschland ist der Frauenanteil seitdem etwas gesunken (je -0,8 Prozentpunkte), während der Männeranteil nahezu unverändert geblieben ist (+0,2 und +0,1 Prozentpunkte).

²⁰ Es ist lediglich die Zahl der geringfügig beschäftigten Frauen verfügbar und nicht die Zahl der kurzfristig beschäftigten Frauen. Daher bezieht sich diese Größe ausschließlich auf die Gruppe der geringfügig Beschäftigten. Diese wird in der IAB-Betriebspanel-Befragung als Teilsumme der Beschäftigten in Teilzeit insgesamt abgefragt und ist als "Darunter-Position" zur Zahl der Teilzeitbeschäftigten zu interpretieren. Damit ist bei der geschlechterdifferenzierenden Betrachtung die Grundgesamtheit abweichend.

Abbildung 35: Entwicklung des Anteils der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich von 2013 bis 2019

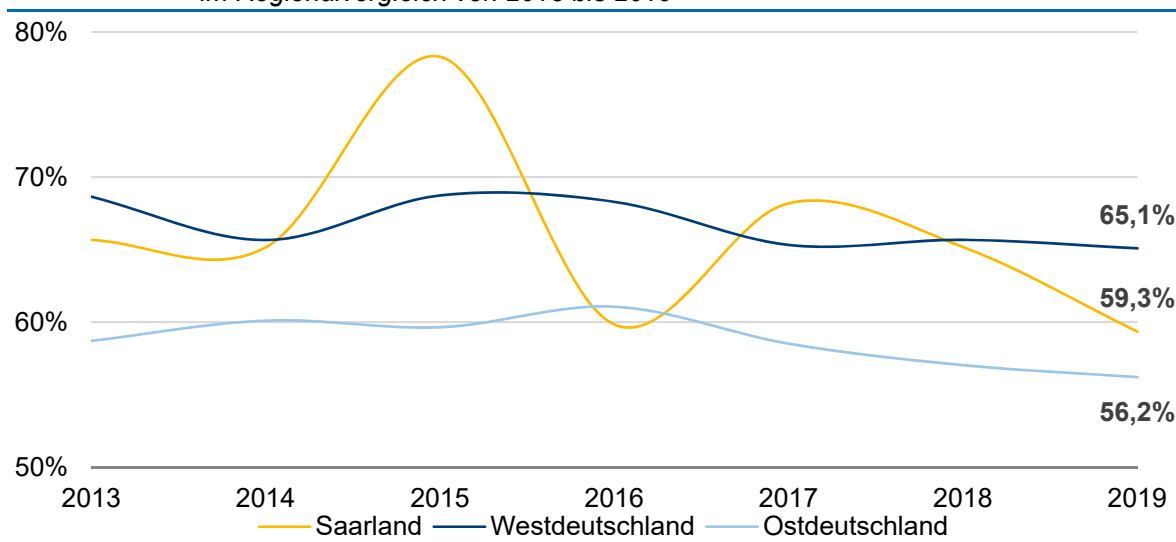


Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Wird die Verteilung der geringfügig Beschäftigten auf die Geschlechter betrachtet, so schwankte im Saarland der Frauenanteil an allen geringfügig Beschäftigten zwischen 2013 und 2019 zwischen 59,3 Prozent (2019) und 78,3 Prozent (2015). Insbesondere für die Zeit um die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns sind deutliche Ausschläge zu erkennen. Waren im Jahr 2015 noch mehr als drei Viertel aller geringfügig Beschäftigten Frauen, fiel dieser Wert binnen eines Jahres auf weniger als 60 Prozent ab. (vgl. Abbildung 36). Im Jahr 2017 ist der Anteil der Frauen unter den geringfügig Beschäftigten jedoch wieder gestiegen. In den Jahren 2018 und 2019 hat sich der Frauenanteil unter den geringfügig Beschäftigten an den Männeranteil angenähert. Von allen geringfügig Beschäftigten im Saarland waren 59,3 Prozent Frauen.

Eine rückläufige Tendenz im Frauenanteil findet sich auch in Ostdeutschland. Dort nimmt bereits seit 2017 der Frauenanteil unter den geringfügig Beschäftigten ab. In Westdeutschland kam es dagegen in den letzten beiden Jahren zu keiner nennenswerten Veränderung. Im direkten Vergleich wies das Saarland 2019 einen Frauenanteil auf, der sich mit 59,3 Prozent zwischen den Anteilswerten Westdeutschlands (65,1 Prozent) und Ostdeutschlands (56,2 Prozent) einordnete.

Abbildung 36: Entwicklung des Frauenanteils an allen geringfügig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2013 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

3.3 Befristete Beschäftigung

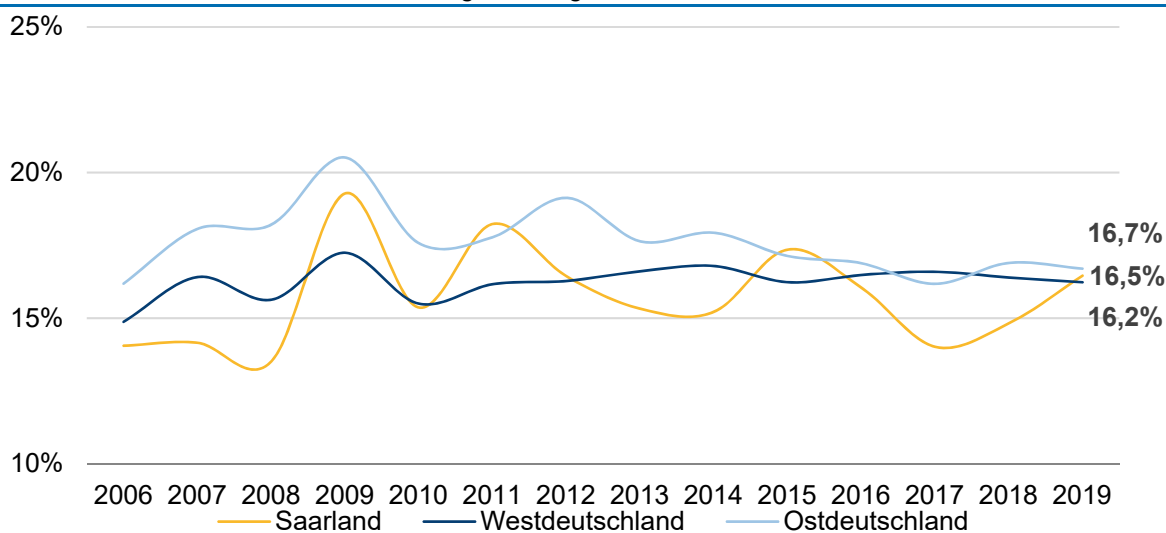
Im Saarland ist die Zahl der Betriebe mit befristet Beschäftigten erneut gestiegen. Im Gegensatz dazu ist die Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Die Befristungsquote ist im Saarland sowie in West- und Ostdeutschland gesunken.

Abbildung 37 zeigt die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem befristet Beschäftigten für das Saarland sowie für West- und Ostdeutschland. Im Zeitverlauf ist im Saarland insbesondere im Jahr 2009 ein deutlicher Anstieg der Betriebsanteile mit mindestens einem befristet Beschäftigten erkennbar. In diesem Jahr erhöhte sich der Anteil um 5,8 Prozentpunkte auf 19,3 Prozent. In beinahe jedem fünften saarländischen Betrieb waren zu diesem Zeitpunkt Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig. Insgesamt unterlag der Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten diversen Schwankungen. Auf einen Anstieg folgten immer wieder Phasen des Rückgangs. So auch in den Jahren seit 2015. Ausgehend von einem hohen Anteil an Betrieben mit mindestens einem befristet Beschäftigten ist bis 2017 ein Rückgang zu beobachten. Im Jahr 2017 belief er sich auf nur noch 14,0 Prozent. In den beiden letzten Jahren hat er wieder zugenommen und erreichte

2019 einen Wert von 16,5 Prozent. Dies entspricht gegenüber dem Jahr 2006 einer Steigerung von 2,4 Prozentpunkten.

Mit dem Wert von 16,5 Prozent liegt der Anteil der saarländischen Betriebe mit befristet Beschäftigten zwischen den Werten West- und Ostdeutschlands. Anteilig wurde in etwas mehr ostdeutschen und in etwas weniger westdeutschen Betrieben auf das Mittel der befristeten Beschäftigung zurückgegriffen. In Westdeutschland belief sich der Betriebsanteil auf 16,2 Prozent, in Ostdeutschland auf 16,7 Prozent. Dabei ist für die beiden Landesteile im Zeitverlauf eine zum Saarland ähnliche konjunkturabhängige Entwicklung festzustellen. So ist bspw. auch dort im Krisenjahr 2009 ein Anstieg im Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten und ein über den gesamten Zeitverlauf zunehmender Betriebsanteil erkennbar. In Westdeutschland ist er ausgehend von 14,9 Prozent im Jahr 2006 bis 2019 um 1,4 Prozentpunkte gestiegen. In Ostdeutschland betrug der Anstieg im selben Zeitraum 0,5 Prozentpunkte.²¹

Abbildung 37: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem befristet Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



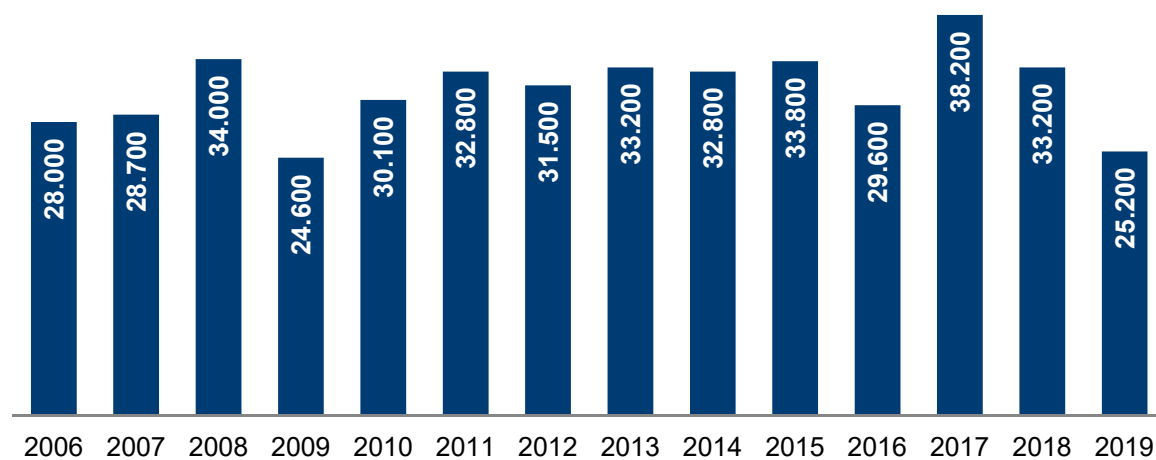
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Entgegen dem leicht gestiegenen Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten, ist die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Saarland zum Vorjahresvergleich um etwa 8.000 zurückgegangen (vgl.). Dies bedeutet, dass sich die reduzierte Zahl an befristeten Beschäftigten auf mehr Betriebe verteilte.

Anhand der in Abbildung 38 dargestellten Entwicklung der Zahl befristet Beschäftigter seit 2006, lässt sich ablesen, dass sich deren Zahl im Saarland bei durchschnittlich 31.100 bewegte. Zu Beginn waren von allen Beschäftigungsverhältnissen im Saarland 28.000 auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages beschäftigt. Diese Zahl erhöhte sich bis 2008 auf 34.000 Beschäftigte, nahm im darauffolgenden Jahr aber wieder deutlich ab. Mit dem Jahr 2009 ist schließlich eine bis 2015 anhaltende zunehmende Tendenz erkennbar und die Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverhältnissen stieg von 24.600 auf 33.800. Dieser Anstieg wurde 2016 durch einen Rückgang kurzfristig unterbrochen. Auf diesen Rückgang folgte allerdings 2017 ein starker Anstieg und die Zahl befristet Beschäftigter stieg auf insgesamt 38.200 Beschäftigte. In den Jahren 2018 und 2019 hat sich die Zahl der befristet Beschäftigten wieder verringert und belief sich im Jahr 2019 auf 25.200 Beschäftigte.

²¹ Für die Berechnungen zur befristeten Beschäftigung in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2018 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 242107 nicht berücksichtigt.

Abbildung 38: Entwicklung der Zahl der befristet Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2019

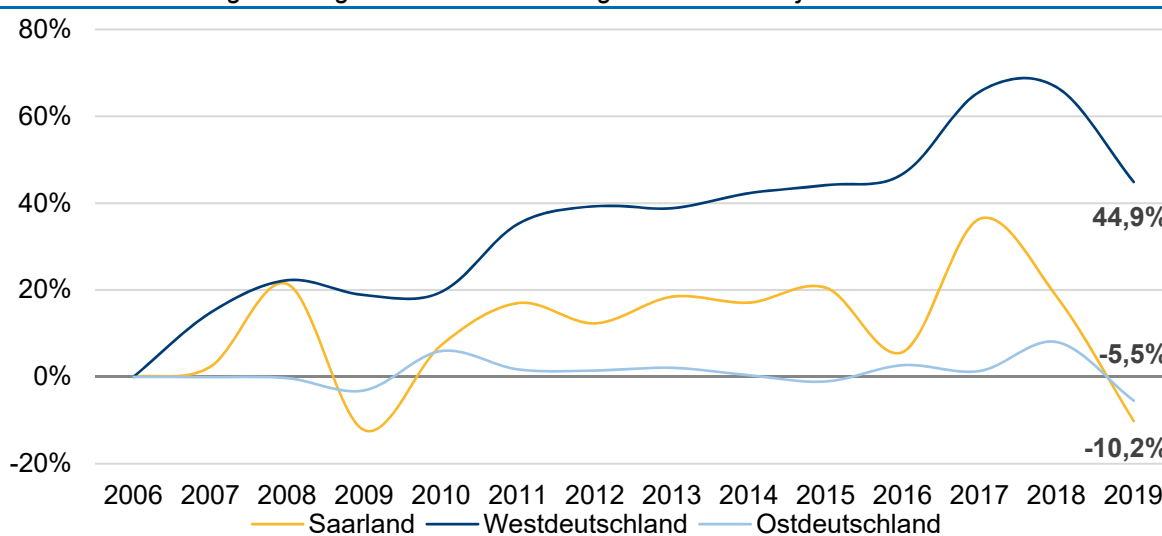


Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Der Vergleich der Werte der Jahre 2006 und 2019 offenbart für das Saarland eine um 10,2 Prozent niedrigere Zahl an befristet Beschäftigten. Wird dieser Wert mit den Entwicklungen in West- und Ostdeutschland verglichen, erreichte das Saarland im Jahr 2019 den stärksten Rückgang (vgl. Abbildung 39). In Westdeutschland hat sich die Beschäftigtenzahl mit befristeten Arbeitsverhältnissen gegenüber dem Jahr 2006 deutlich erhöht und kam trotz eines Rückgangs im Jahr 2019 auf einen Zuwachs von 44,9 Prozent. Entgegen der Entwicklung im Saarland und in Westdeutschland bewegt sich die befristete Beschäftigung in Ostdeutschland auf einem konstant niedrigeren Niveau. Nur in den Jahren 2010 und 2018 ging die Zahl der befristet Beschäftigten etwas nach oben. In beiden Jahren folgte jedoch darauf wieder ein Rückgang. Der jüngste Rückgang im Jahr 2019 resultierte in einer gegenüber 2006 um 5,5 Prozent niedrigeren Zahl an befristet Beschäftigten.

Abbildung 39: Entwicklung der Zahl der befristet Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006

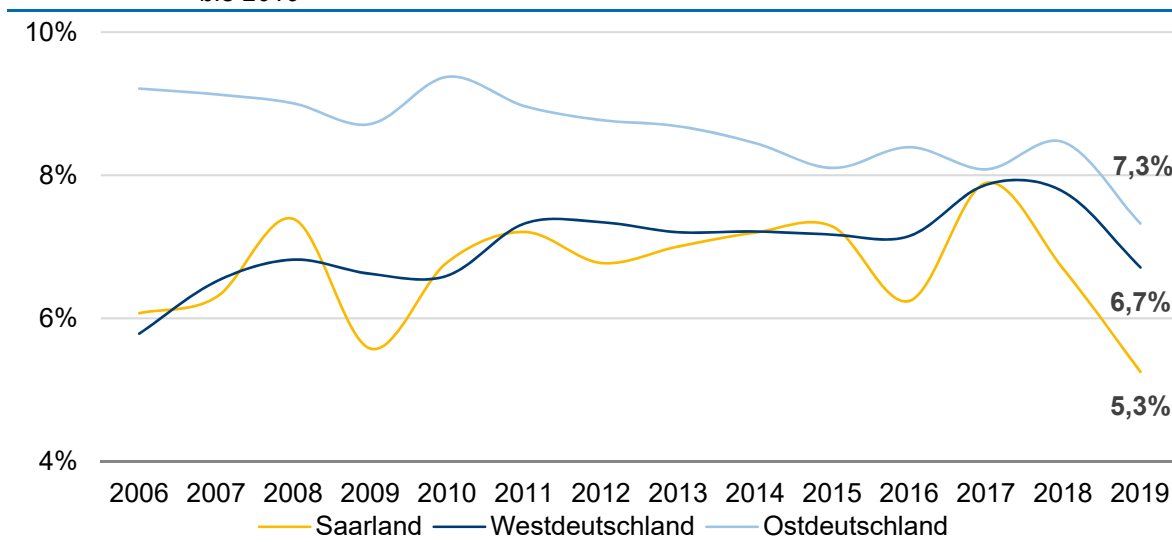


Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Anhand von Abbildung 40 kann abgelesen werden, wie sich der Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung – im Folgenden als Befristungsquote bezeichnet – im Saarland und im Regionalvergleich seit 2006 entwickelte. Im Saarland lag 2019 die Befristungsquote mit 5,3 Prozent unter den Befristungsquoten West- und Ostdeutschlands. Die höchste Befristungsquote ist stets in Ostdeutschland zu beobachten. Bereits zu Beginn lag sie um 3,1 Prozentpunkte über der saarländischen und um 3,4 Prozentpunkte über der westdeutschen Befristungsquote. Zwischen 2006 und 2010 erreichte die Befristungsquote in Ostdeutschland Werte von bis zu 9,4 Prozent. Seit 2011 nimmt sie in der Tendenz ab und verzeichnete im Jahr 2019 den für Ostdeutschland bisher niedrigsten Wert. Insgesamt 7,3 Prozent aller Beschäftigten waren 2019 auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages angestellt.

Mit Ausnahme der Jahre 2016 und 2018 war die Entwicklung im Saarland und Westdeutschland relativ ähnlich und auch die Befristungsquoten waren auf einem vergleichbaren Niveau. So lagen das Saarland und Westdeutschland mit Befristungsquoten von 6,1 und 5,8 Prozent bereits zu Beginn des Betrachtungszeitraumes auf einem beinahe identischen Niveau. Bis 2011 stieg die westdeutsche Befristungsquote auf 7,3 Prozent und zeigte bis 2016 nur geringfügige Abweichungen von diesem Wert. Im Saarland kam es im Jahr 2016 zu einem Rückgang um 1,1 Prozentpunkte. Dies führte dazu, dass die Befristungsquote Westdeutschlands die Befristungsquote des Saarlandes um 1,0 Prozentpunkte übertraf. Im Jahr 2017 kam es sowohl im Saarland wie auch in Westdeutschland zu einem Anstieg der Befristungsquote. In der Folge hatten sich beide Anteilswerte wieder angeglichen. In den darauffolgenden Jahren 2018 und 2019 kam es im Saarland und in Westdeutschland zu Rückgängen. Allerdings waren die Rückgänge im Saarland wesentlich stärker, sodass die Befristungsquote in Westdeutschland zuletzt mit 6,7 Prozent erkennbar (2019) über der des Saarlandes (5,3 Prozent) lag.

Abbildung 40: Entwicklung der Befristungsquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Insgesamt nahm im Zeitverlauf die Befristungsquote im Saarland um 0,8 Prozentpunkte ab. In Westdeutschland ist dagegen ein Anstieg um 0,9 Prozentpunkten zu verzeichnen. Ebenso wie im Saarland ist auch in Ostdeutschland die Befristungsquote zurückgegangen. Allerdings war der Rückgang mit 1,9 Prozentpunkten mehr als doppelt so stark. Dabei ist jedoch zu beachten, dass das Ausgangsniveau in Ostdeutschland deutlich höher war.

Befristete Beschäftigung nach Geschlecht

Die Anteile befristet beschäftigter Frauen und Männer im Saarland sind gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen. Die Gesamtzahl aller befristeten Beschäftigten verteilte sich 2019 im Saarland zu etwa gleichen Teilen auf Frauen und Männer. Diese Entwicklung wie auch diese Verteilung ist in West- und Ostdeutschland ebenfalls zu beobachten.

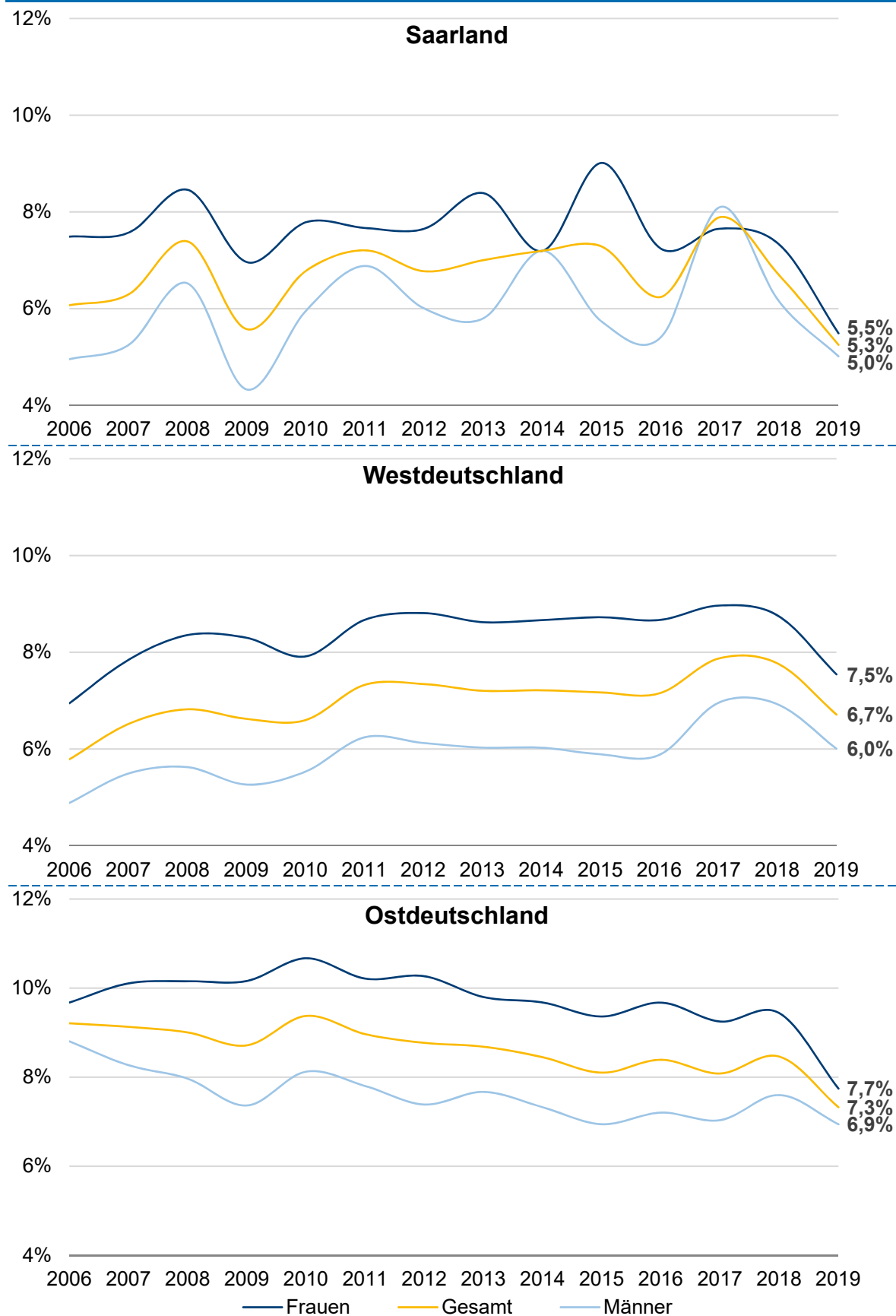
Wie bei der Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung wird im Folgenden eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung der befristeten Beschäftigung vorgenommen. Dabei zeigt Abbildung 41, dass die Befristungsquote unter den Frauen größer ist als die Befristungsquote unter den Männern. Dies gilt im Jahr 2019 für das Saarland sowie für West- und Ostdeutschland.

Im Saarland folgen die Befristungsquoten der Frauen und Männer seit 2006 weitgehend parallelen Verläufen. Ausnahmen bilden hier die Jahre 2011, 2014 und 2017. Während im Jahr 2011 die Befristungsquote der Frauen nahezu unverändert blieb, ist sie bei den Männern weiter angestiegen. Im Jahr 2014 lagen gegenläufige Tendenzen vor: Ein Anstieg der Befristungsquote unter den Männern und ein Rückgang der Quote unter den Frauen führte zu einer mit je 7,2 Prozent identischen Befristungsquote. In den Folgejahren entfernten sich die Befristungsquoten allerdings wieder deutlich voneinander. Das Jahr 2017 stellt für den gesamten Beobachtungszeitraum eine Besonderheit dar. Einerseits ist, entgegen den Entwicklungen der letzten Jahre, die Befristungsquote bei beiden Geschlechtern gestiegen, andererseits lag in diesem Jahr die Befristungsquote der Männer über der Befristungsquote der Frauen. Während 2017 insgesamt 7,7 Prozent aller Frauen befristet beschäftigt waren, waren es bei den Männern 8,1 Prozent. Dies stellt zugleich die seit 2006 höchste Befristungsquote unter den Männern dar. Seit 2018 sind die Befristungsquoten der Männer und Frauen wieder rückläufig. Dies hatte zur Folge, dass nun wieder anteilig mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt waren. Im Jahr 2019 waren 5,5 Prozent aller Frauen und 5,0 Prozent aller Männer befristet beschäftigt. Im Vergleich mit dem Ausgangsniveau hat sich die Befristungsquote unter den Frauen um 2,0 Prozentpunkte verringert. Die der Männer blieb dagegen unverändert.

Mit diesen Werten erreichte das Saarland im Jahr 2019 ein niedrigeres Niveau als in Westdeutschland. Dort lag die Befristungsquote unter den Männern bei 6,0 Prozent und unter den Frauen bei 7,5 Prozent. Abweichend zum Saarland stehen diese Werte für eine Steigerung seit dem Jahr 2006. Während im Jahr 2006 ein Anteil befristeter Frauen in Höhe von 6,9 Prozent vorlag, erhöhte er sich bis 2012 auf 8,8 Prozent. Bis 2018 lag die Befristungsquote der Frauen zwischen 8,6 und 9,0 Prozent und ging schließlich im Jahr 2019 um 1,3 Prozentpunkte zurück. Wie im Saarland entwickelte sich die Befristungsquote unter den Frauen nahezu parallel zu der Befristungsquote unter den Männern. Die Befristungsquote der Männer stieg von 4,9 Prozent im Ausgangsjahr bis auf 6,2 Prozent im Jahr 2011 und folgte bis 2016 einer leicht rückläufigen Tendenz. Nachdem die Werte in den Jahren 2017 und 2018 etwas erhöht waren, verringerte sich die Befristungsquote zwischen 2018 und 2019 um 0,9 Prozentpunkte.

Im Vergleich zum Saarland und Westdeutschland war in Ostdeutschland bereits zu Beginn des Betrachtungszeitraumes eine insgesamt deutlich höhere Befristungsquote vorzufinden. Dies schlägt sich auch in einer erhöhten Befristungsquote bei den Frauen nieder. Mit 9,7 Prozent lag die Befristungsquote der Frauen 2006 über der Befristungsquote der Männer (8,8 Prozent). Davon ausgehend entfernten sich beide Befristungsquoten bis 2009 voneinander. Während die Befristungsquote der Frauen weiterhin zunahm, reduzierte sie sich bei den Männern. Seit 2009 verlaufen, mit rückläufiger Tendenz, die Entwicklungen beider Befristungsquoten wieder parallel. Im Jahr 2018 nahmen die Befristungsquoten der Frauen und Männer kurzfristig zu, bevor sie im Jahr 2019 wieder abfielen. Von allen Frauen in Ostdeutschland waren 7,7 Prozent befristet beschäftigt. Bei den Männern waren es 2019 dagegen nur 6,9 Prozent.

Abbildung 41: Entwicklung der Befristungsquote nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019

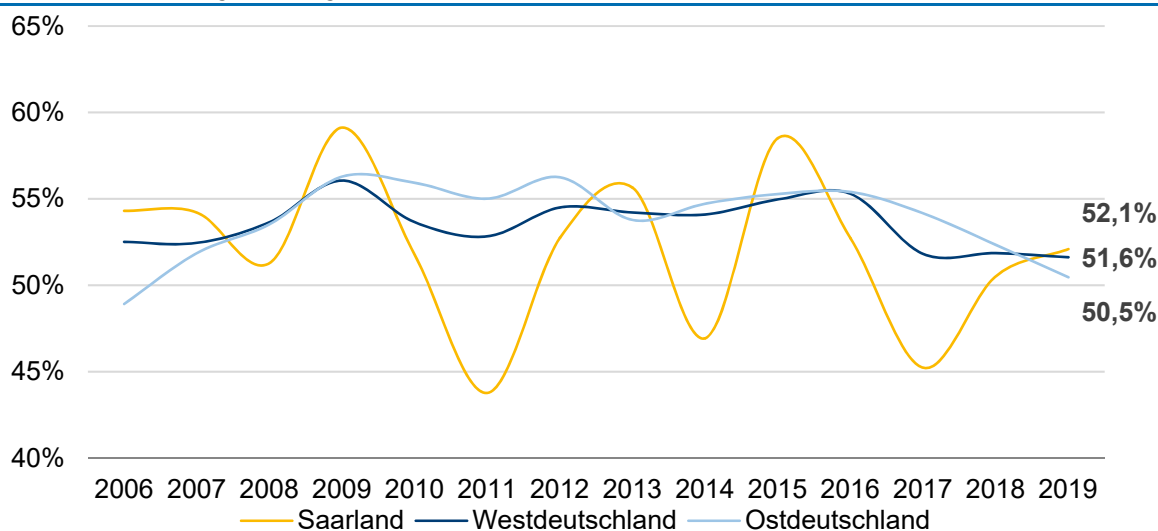


Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Im Saarland und in West- und Ostdeutschland war 2019 nur etwas mehr als die Hälfte aller befristeten Stellen von Frauen besetzt (vgl. Abbildung 42). Dabei unterliegen die Entwicklungen im Saarland seit 2006 stärkeren Schwankungen. In den Jahren 2011, 2014 und 2017 war sogar weniger als die Hälfte aller befristeten Stellen von Frauen besetzt. Der geringste Anteil ist mit 43,8 Prozent im Jahr 2011 zu finden. Abgesehen von diesen drei Zeitpunkten waren stets mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt. Ausgehend vom niedrigen Niveau im Jahr 2017 hat sich der Frauenanteil unter allen befristet Beschäftigten zwei Mal in Folge erhöht und lag im Jahr 2019 bei 52,1 Prozent. Im direkten Vergleich mit West- und Ostdeutschland ist dies der größte Anteil.

Wie im Saarland hat sich der Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten auch in West- und Ostdeutschland in der direkten Gegenüberstellung der Jahre 2006 und 2019 nur wenig verändert. Allerdings lagen beide Anteile in den Zwischenjahren meist auf einem höheren Niveau und erst Rückgänge ab 2017 führten wieder auf das Ausgangsniveau des Jahres 2006 zurück. In Westdeutschland ging der Anteil der Frauen unter den befristet Beschäftigten insbesondere von 2016 auf 2017 deutlich von 55,3 auf 51,8 Prozent zurück. In Ostdeutschland erstreckte sich der Rückgang seit 2017 über mehrere Jahre und ist nicht, wie in Westdeutschland, auf ein Jahr zurückzuführen. Die rückläufigen Entwicklungen der Frauenanteile unter den befristet Beschäftigten in den letzten Jahre in West- und Ostdeutschland stehen damit im Gegensatz zu der steigenden Tendenz im Saarland. In der Konsequenz lagen die drei Frauenanteile an den befristet Beschäftigten dicht beieinander. Dem saarländischen Frauenanteil von 52,1 Prozent stand ein Anteil von 51,6 Prozent (Westdeutschland) und 50,5 Prozent (Ostdeutschland) gegenüber.

Abbildung 42: Entwicklung des Frauenanteils an allen befristet Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

4. Personalbewegungen und Personalsuche im Saarland und im Regionalvergleich

Ein wesentlicher Teil des IAB-Betriebspanels ist der Personaldynamik in den Betrieben gewidmet. Sie stellen wichtige Indikatoren für die Gesundheit der Betriebslandschaft dar. Um diese Informationen zu erfassen, werden die Betriebe zu ihrem Einstellungsverhalten, zu den Personalabgängen sowie zum vorhandenen Personalbedarf befragt.

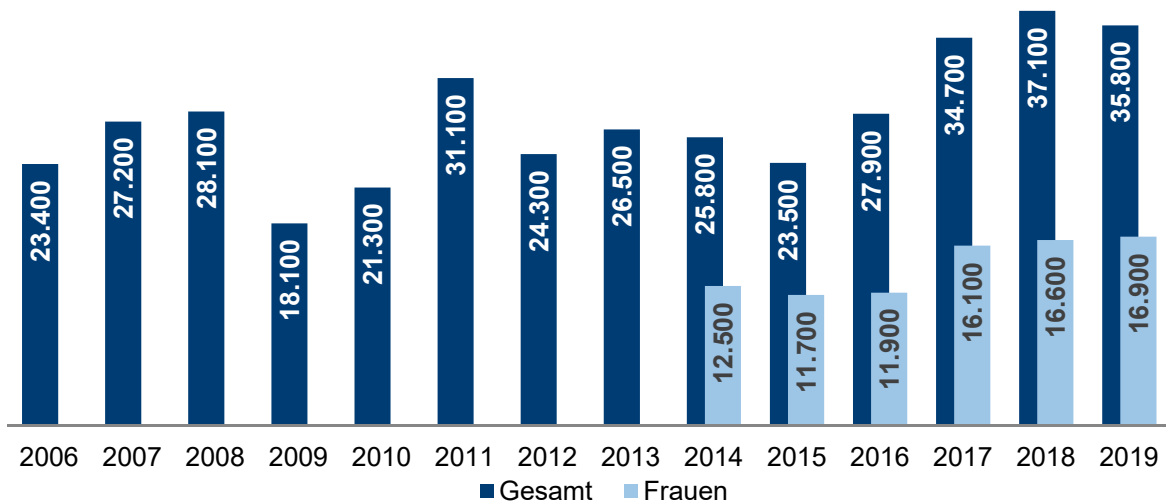
In den folgenden Kapiteln werden Personalbewegungen, sowie offene Stellen im Saarland, West- und Ostdeutschland untersucht. Dabei wird auch die Entwicklung in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen betrachtet.

4.1 Zu- und Abgänge von Personal

Nachdem die Zahl der Neueinstellungen im Saarland und in Westdeutschland mehrere Jahre in Folge stieg, kam es im Jahr 2019 zu einem leichten Rückgang. Lediglich in Ostdeutschland wurde eine steigende Zahl an Neueinstellungen verzeichnet. Die Personalzugangsquote und die Personalabgangsquote waren 2019 im Saarland identisch. In West- und Ostdeutschland lag die Personalzugangsquote über der Personalabgangsquote und folglich wurde dort Beschäftigung aufgebaut.

Nachdem es im Saarland von 2015 bis 2018 jedes Jahr zu einer Steigerung der Zahl der Neueinstellung kam, wurde im Jahr 2019 erstmals wieder ein Rückgang verzeichnet. Im ersten Halbjahr 2019 wurden in den saarländischen Betrieben 35.800 Personen neu eingestellt. Davon wurden 16.900 Stellen (47,1 Prozent) mit Frauen besetzt (vgl. Abbildung 43). Insgesamt sind dies 3,5 Prozent weniger Neueinstellungen als im ersten Halbjahr 2018. Die Lage am Arbeitsmarkt spiegelte sich somit nicht nur in der gegenüber dem Vorjahr insgesamt verringerten Gesamtbeschäftigung wider, sondern auch in den Neueinstellungen.

Abbildung 43: Entwicklung der Zahl der Personaleinstellungen im Saarland von 2006 bis 2019



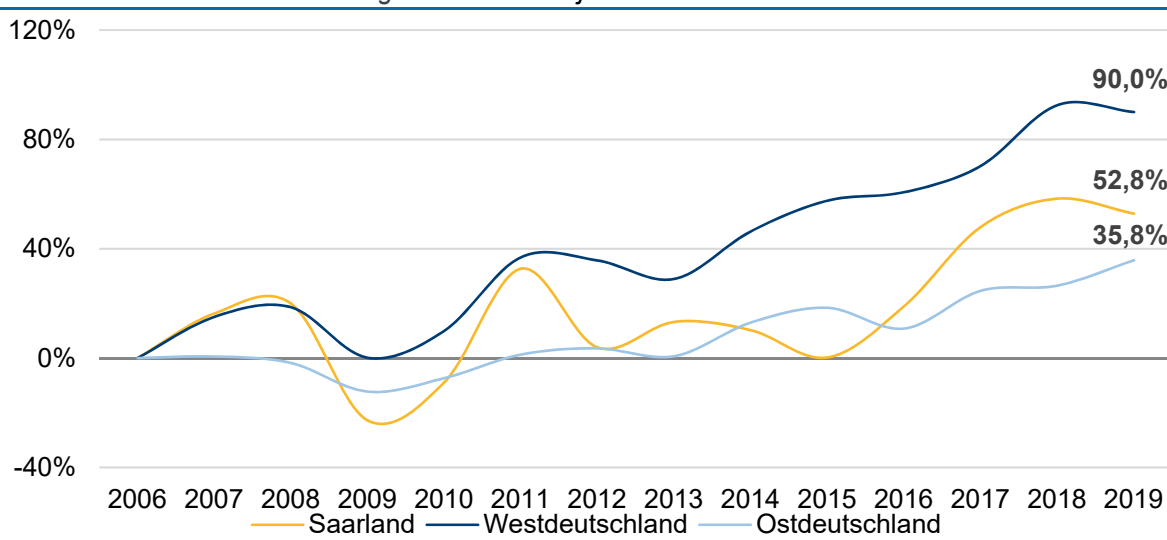
Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet. Die geschlechterspezifische Erfassung erfolgt erst ab 2014.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte für das erste Halbjahr.

Die Erhöhung der Zahl der Neueinstellungen von 23.400 auf 35.800 zwischen 2006 und 2019 steht für eine Steigerung um 52,8 Prozent. Im Vergleich zu West- und Ostdeutschland bewegt sich das Saarland somit zwischen den beiden Landesteilen. In Westdeutschland hat sich aufgrund mehrerer Zuwachphasen die Zahl der Neueinstellungen seit 2006 beinahe verdoppelt (+90,0 Prozent). In Ostdeutschland war der Zuwachs innerhalb dieses Zeitraumes mit 35,8 Prozent etwas geringer als im Saarland. Im direkten Vergleich mit dem Vorjahr ist allein für Ostdeutschland ein Anstieg zu erkennen. Im Saarland und in Westdeutschland hat sich die Zahl der Neueinstellungen dagegen reduziert.

In den ersten Jahren zeigte die Zahl der Neueinstellungen im Saarland und in Westdeutschland deutlich steigende Tendenzen, wohingegen sie in Ostdeutschland nahezu unverändert blieb. Mit der Wirtschaftskrise des Jahres 2009 brach die Zahl der Neueinstellungen schließlich im Saarland aber auch in West- und Ostdeutschland ein. Dabei war der Einbruch im Saarland besonders stark und die Zahl der Neueinstellung ging um fast 45 Prozentpunkte zurück. Unmittelbar auf das Krisenjahr setzte allerdings sowohl im Saarland wie auch in West- und Ostdeutschland ein Zuwachs ein. Danach flachte die Entwicklung etwas ab, zog aber zunächst im Saarland (2013) und dann in West- und Ostdeutschland (2014) wieder an. Während in Westdeutschland bis 2018 die Zahl der Neueinstellungen immer weiter stieg, hielt die positive Entwicklung in Ostdeutschland nur bis 2015 an. Zwischen 2015 und 2016 ist in Ostdeutschland die Zahl der Neueinstellung zurückgegangen. Erst ab 2017 konnte für Ostdeutschland wieder ein bis 2019 anhaltender Anstieg festgestellt werden. Völlig verschieden von der Entwicklung in West- und Ostdeutschland war dagegen die Entwicklung im Saarland. Nachdem sich 2013 die Zahl der Neueinstellungen kurz erhöhte, war sie bis einschließlich 2015 rückläufig und verzeichnete erst ab 2016 einen Anstieg. Dieser Anstieg fiel jedoch sehr stark aus. Im Vergleich zu 2015 ist die Zahl der Neueinstellungen bis 2019 um mehr als 50 Prozent gestiegen.

Abbildung 44: Entwicklung der Zahl der Neueinstellungen im Saarland und im Regionalvergleich bis 2019 im Vergleich zum Basisjahr 2006



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

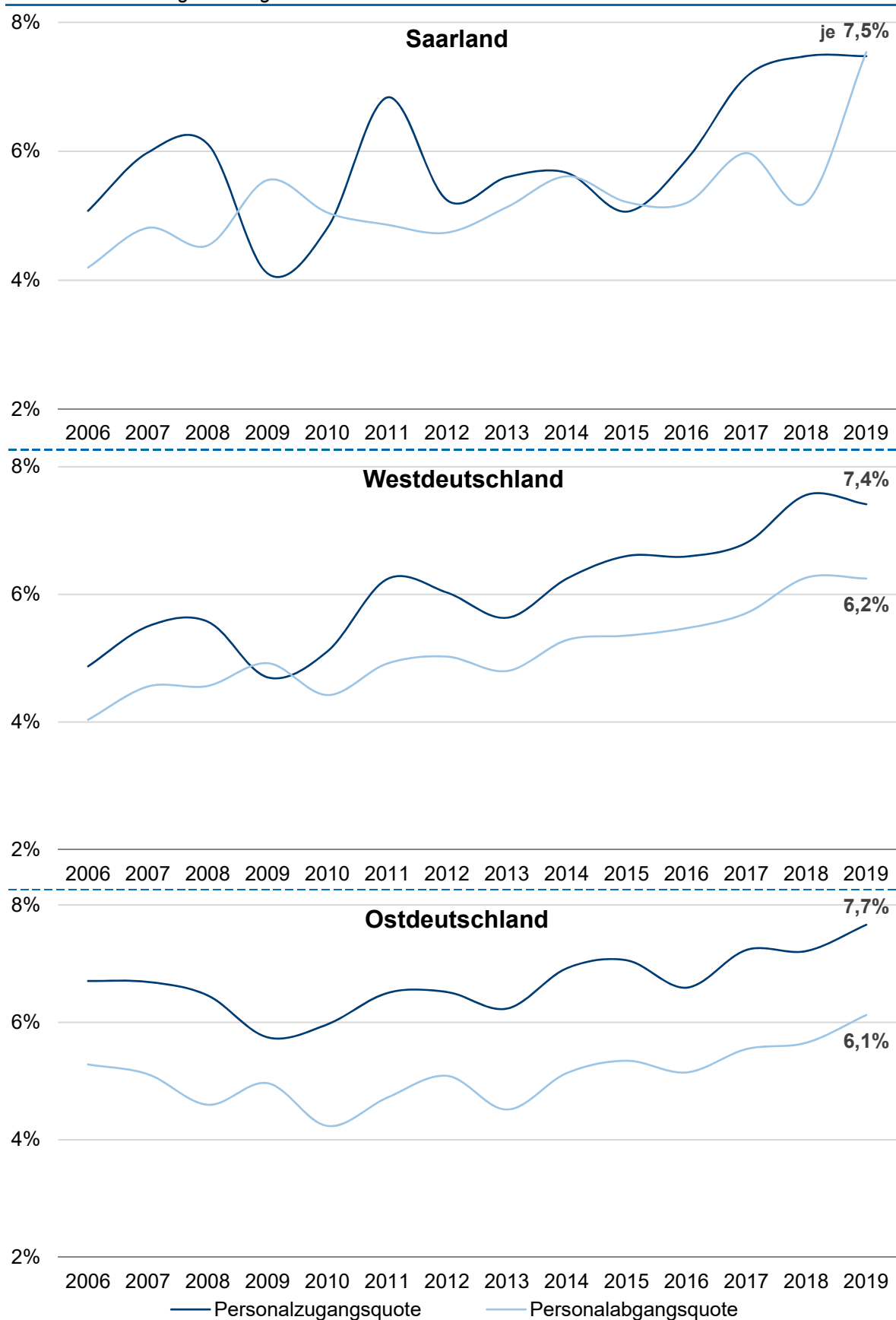
Die Personalzugangs- und Personalabgangsquoten²² sind weitere Indikatoren für die Lage am Arbeitsmarkt. Anhand dieser Quoten kann die Personalfluktuation der Betriebe bestimmt werden. Abbildung 45 stellt die Entwicklung dieser Quoten für das Saarland und für West- und Ostdeutschland seit dem Jahr 2006 gegenüber. Beide Quoten unterliegen im Betrachtungszeitraum diversen Schwankungen, die im Folgenden näher beschrieben werden.

Im Saarland lag im Jahr 2006 die Personalzugangsquote mit 5,1 Prozent über der Personalabgangsquote (4,2 Prozent). Während die Personalabgangsquote sich bis 2008 nur wenig veränderte, stieg die Personalzugangsquote deutlich an. Da die Zahl der Beschäftigten, die aus den Betrieben ausschieden, niedriger war als die Zahl der Beschäftigten, die neu eingestellt wurden, kam es zu einem Beschäftigungsaufbau. Zudem wurde 2008 im Saarland, wie auch in Westdeutschland, für die Personalzugangsquote ein vorläufiger Spitzenwert erreicht. Mit der Wirtschaftskrise stieg im Saarland die Personalabgangsquote, während die Personalzugangsquote abnahm. Diese gegenläufigen Entwicklungen führten dazu, dass sich die Personalzugangsquote unterhalb der Personalabgangsquote bewegte und Beschäftigung abgebaut wurde. Nach dem im Jahr 2009 markierten Tiefpunkt der Personalzugangsquote stieg diese bis 2011 wieder deutlich an. In den folgenden Jahren gab es im Saarland mehr Personalzugänge als Personalabgänge, wobei sich beide Quoten bis 2014 wieder annäherten. Im Jahr 2015 lag schließlich die Personalzugangsquote leicht unter der Personalabgangsquote. In den Jahren 2016 und 2017 stiegen die Personalzugangsquote und die Personalabgangsquote deutlich. Die Personalzugangsquote lag im ersten Halbjahr 2017 bei 7,2 Prozent und die Personalabgangsquote bei 6,0 Prozent. Während die Personalzugangsquote 2018 erneut gestiegen ist und 7,5 Prozent erreichte, ist die Personalabgangsquote um 0,8 Prozentpunkte auf 5,2 Prozent zurückgegangen. Im Jahr 2019 kam es, bei unveränderter Personalzugangsquote (7,5 Prozent), zu einem starken Anstieg der Personalabgangsquote um 2,3 Prozentpunkte. Somit waren beide Quoten auf einem identischen Niveau.

Eine zum Saarland abweichende Entwicklung liegt in West- und Ostdeutschland vor. Im gesamten Betrachtungszeitraum lagen in beiden Landesteilen die Personalzugangsquoten über den Personalabgangsquoten. Die einzige Ausnahme stellt das Jahr 2009 in Westdeutschland dar. Dort fiel krisenbedingt die Personalzugangsquote kurzzeitig unter die Personalabgangsquote. Abgesehen davon wurde im gesamten Betrachtungszeitraum Beschäftigung aufgebaut. Für Westdeutschland lagen im Jahr 2019 eine Personalzugangsquote von 7,4 Prozent und eine Personalabgangsquote von 6,2 Prozent vor. In Ostdeutschland lag 2019 die Personalzugangsquote bei 7,7 Prozent und die Personalabgangsquote bei 6,1 Prozent.

²² Die Personalzugangsquote ist definiert als das Verhältnis der neu eingestellten Personen zu der Zahl der Beschäftigten insgesamt. Die Personalabgangsquote gibt dementsprechend das Verhältnis von Personalabgängen und Beschäftigung insgesamt wieder.

Abbildung 45: Entwicklung der Personalzugangs- und Personalabgangsquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



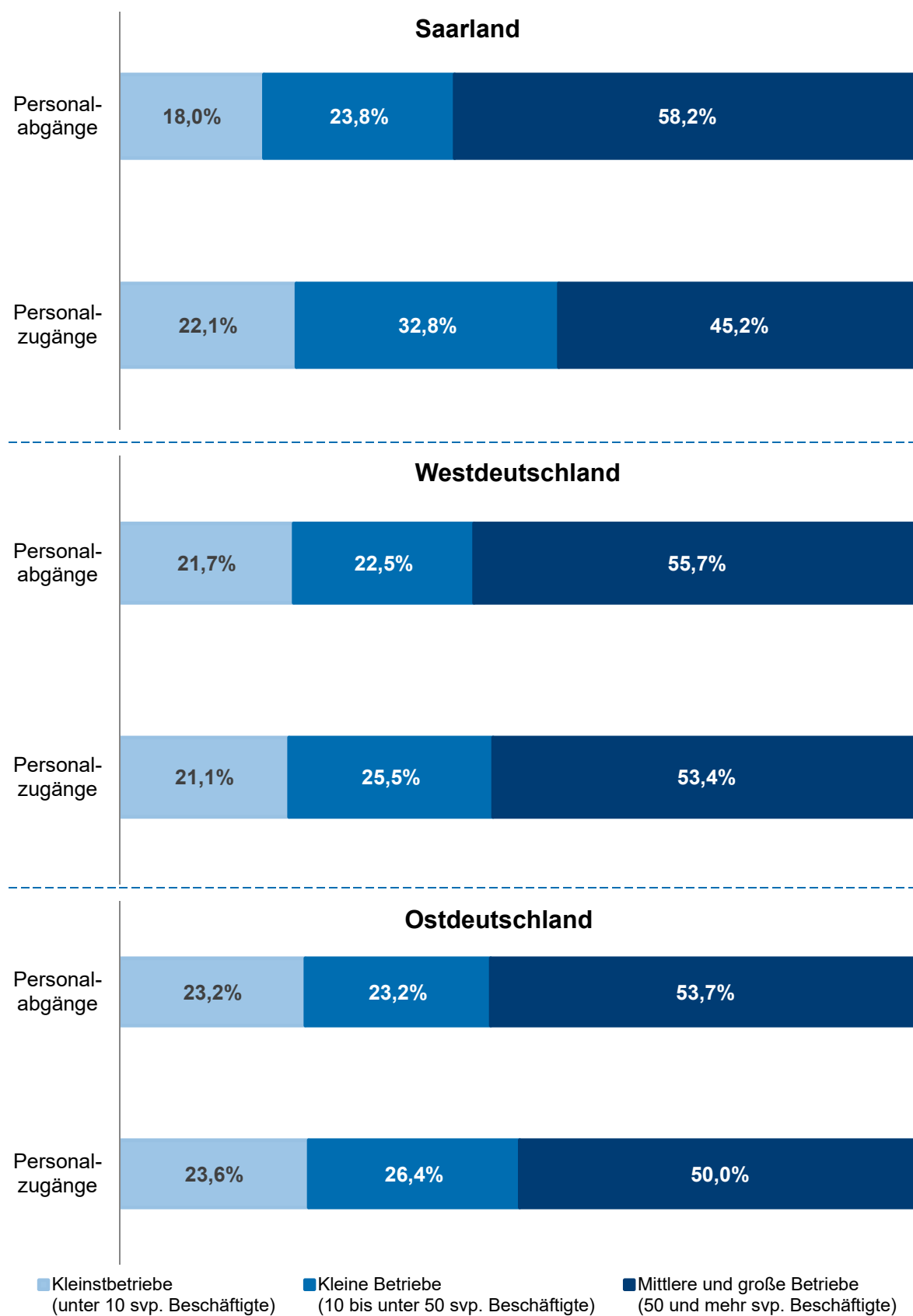
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte für das jeweilige erste Halbjahr.

Abbildung 46 zeigt die prozentuale Verteilung der Personalzugänge und der Personalabgänge des ersten Halbjahres 2019 nach Betriebsgrößenklassen für das Saarland, West- und Ostdeutschland. Unabhängig von der Region erfolgten die meisten Personalzugänge und Personalabgänge in den mittleren und großen Betrieben. Im Saarland waren es insgesamt 45,2 Prozent aller Personalzugänge und 58,2 Prozent aller Personalabgänge, die auf diese Betriebsgrößenklasse entfielen. Im Vergleich mit West- und Ostdeutschland verzeichnete das Saarland bei den Personalabgängen den höchsten und bei den Personalzugängen den niedrigsten Anteilswert. In Westdeutschland war der Anteil der im ersten Halbjahr 2019 erfolgten Personalabgänge in den mittleren und großen Betrieben mit 55,7 Prozent 2,5 Prozentpunkte niedriger als im Saarland. In Ostdeutschland (53,7 Prozent) belief sich die Differenz sogar auf 4,5 Prozentpunkte. Von den Personalzugängen entfielen in Westdeutschland auf die mittleren und großen Betriebe 53,4 Prozent aller Personalzugänge. Damit war der Anteil der Personalzugänge im Saarland deutlich niedriger als in Westdeutschland. In Ostdeutschland lag der Anteil der Personalzugänge, der auf diese Betriebsgröße entfiel, mit 50,0 Prozent ebenfalls erkennbar über dem Anteilswert des Saarlands.

Die verbleibenden Personalzugänge verteilten sich auf die Kleinst- und Kleinbetriebe. Im Saarland waren 22,1 Prozent aller Personalzugänge auf die Kleinstbetriebe zurückzuführen und 32,8 Prozent auf die Kleinbetriebe. In West- und Ostdeutschland waren die Anteile, die auf die Kleinbetriebe entfielen, etwas geringer als im Saarland, lagen aber beide mit 25,5 Prozent (Westdeutschland) und 26,4 Prozent (Ostdeutschland) auf einem zueinander ähnlichen Niveau. Bei den Personalzugängen in den Kleinstbetrieben schnitt das Saarland durchschnittlich ab. Mit 22,1 Prozent lag der Anteilswert im Saarland einerseits knapp über dem Anteilswert für Westdeutschland (21,1 Prozent) und andererseits knapp unter dem Anteilswert für Ostdeutschland (23,6 Prozent).

Etwas kleiner als die Anteile der Personalzugänge waren die Anteile der Personalabgänge, welche auf die saarländischen Kleinst- und Kleinbetriebe entfielen. Insgesamt 18,0 Prozent der Personalabgänge ereigneten sich 2019 in den saarländischen Kleinstbetrieben. In den Kleinbetrieben des Saarlandes waren es 23,8 Prozent. In West- und Ostdeutschland liegen die Werte wesentlich dichter beieinander. In Westdeutschland entfielen 21,7 Prozent der Personalabgänge auf die Kleinstbetriebe und 22,5 Prozent auf die Kleinbetriebe. In Ostdeutschland waren die Anteile für die Personalabgänge in den Kleinst- und Kleinbetrieben identisch (je 23,2 Prozent). Im Vergleich mit dem Saarland und Westdeutschland gab es in den ostdeutschen Kleinstbetrieben anteilig etwas mehr Personalabgänge als im Saarland und in Westdeutschland (23,2 Prozent zu 18,0 bzw. 21,7 Prozent). Der Anteil der Personalabgänge in den Kleinbetrieben war dagegen mit 23,2 Prozent vergleichbar zum Saarland (23,8 Prozent) und zu Westdeutschland (22,5 Prozent).

Abbildung 46: Verteilung der Personalzugänge und Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

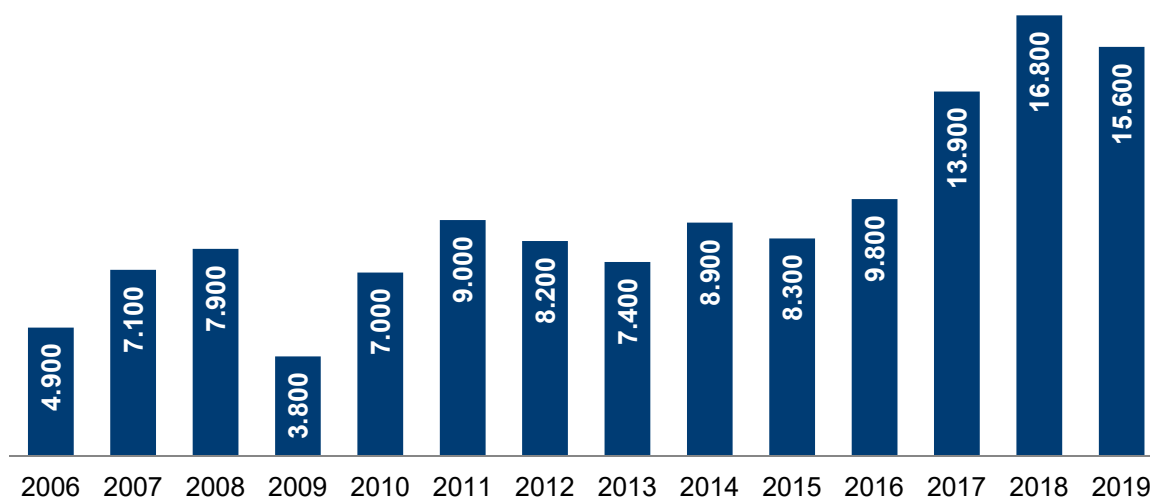
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte für das erste Halbjahr 2019.

4.2 Offene Stellen

Die Zahl der offenen Stellen in Relation zur Gesamtbeschäftigung ist im Saarland und in Ostdeutschland im Vergleich zum Vorjahr gesunken. In Westdeutschland blieb sie unverändert. Nach wie vor haben die Betriebe des Saarlandes pro 100 Beschäftigte weniger offene Stellen als die west- und ostdeutschen Betriebe.

Seit 2006 entwickelte sich die Zahl der offenen Stellen im Saarland sehr dynamisch (vgl. Abbildung 47.) Ausgehend von 4.900 offenen Stellen im Jahr 2006 erhöhten sich diese bis 2008 um 3.000 zusätzliche Stellen, die zum nächstmöglichen Einstellungstermin zu besetzen gewesen wären. Im Jahr 2009 hatte sich diese Zahl krisenbedingt reduziert, nahm aber danach bis 2011 wieder erkennbar zu. In den Folgejahren schwankte die Zahl der offenen Stellen zwischen 7.400 (2013) und 8.900 Stellen (2014). Im Befragungsjahr 2016 zog die Arbeitskräftenachfrage für sofort zu besetzende Stellen an und erreichte bis 2018 jährlich neue Höchstwerte. Im Jahr 2018 waren zum Befragungszeitpunkt 16.800 Stellen sofort zu besetzen. Dies stellt mit Abstand den höchsten Wert dar, der zugleich gegenüber dem Jahr 2006 für mehr als eine Verdreifachung der Zahl der offenen Stellen steht. Im Jahr 2019 kam es schließlich zu einem Rückgang auf 15.600 offene Stellen im Saarland. Dies entspricht gegenüber dem Jahr 2018 einem Rückgang um 7,0 Prozent.

Abbildung 47: Entwicklung der Zahl der offenen Stellen im Saarland von 2006 bis 2019



Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

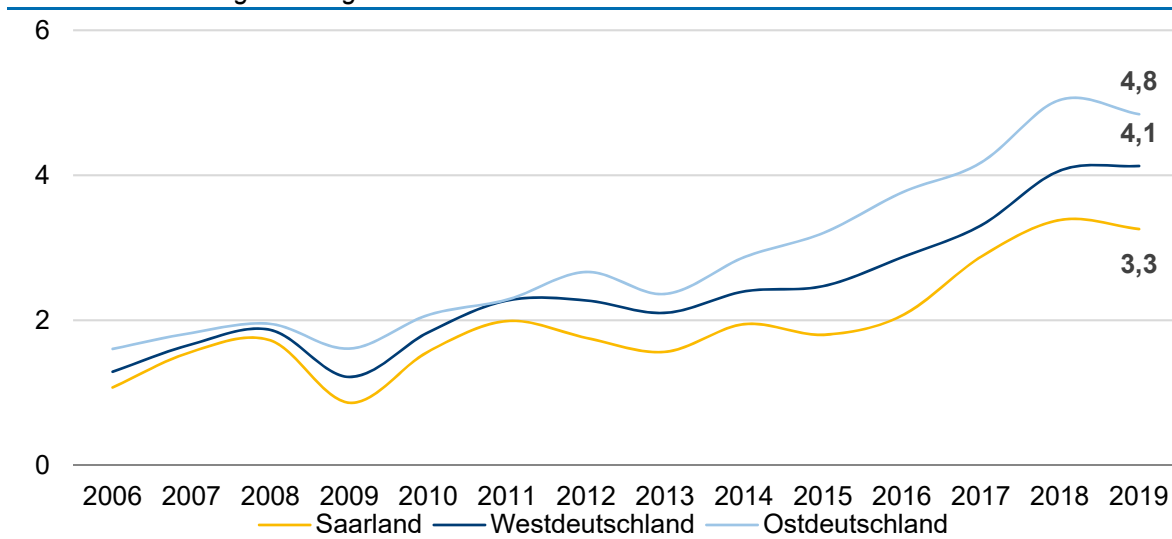
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Wird die Entwicklung der absoluten Zahl offener Stellen seit dem Jahr 2006 auf die Zahl der Beschäftigten umgelegt, entsprechen die 15.600 offenen Stellen des Jahres 2019 im Saarland einem Verhältnis von 3,3 offenen Stellen pro 100 Beschäftigte (vgl. Abbildung 48). Ausgehend von einem Verhältnis von 1,1 offenen Stellen pro 100 Beschäftigte im Jahr 2006 steigerte sich dieser Wert bis 2008 auf 1,7 Stellen, brach dann jedoch im Krisenjahr deutlich ein. Im Jahr 2009 entfielen auf 100 Beschäftigte nur noch 0,9 offene Stellen. Von 2009 bis 2011 war wieder ein Zuwachs zu erkennen, der sich bis auf 2,0 offene Stellen pro 100 Beschäftigte im Jahr steigerte. Bis 2016 schwankte die Zahl leicht unterhalb dieses Niveaus, stieg dann aber ab 2017 bei ungebrochen hoher Arbeitskräftenachfrage bis 2018 auf 3,4 offene Stellen pro 100 Beschäftigte. Im Jahr 2019 kam es zu einem leichten Rückgang auf 3,3 offene Stellen.

Auch wenn damit in den letzten Jahren für das Saarland Höchstwerte festgestellt wurden, gab es bezogen auf 100 Beschäftigte in West- und Ostdeutschland zu diesem Zeitpunkt noch mehr offene Stellen. Wie im Saarland wurden im Jahr 2019 bei der Zahl der offenen Stellen pro 100 Beschäftigte auch in West- und Ostdeutschland hohe Werte erreicht. In Ostdeutschland entfielen auf 100 Beschäftigte 4,8 offene Stellen. In Westdeutschland waren es 4,1 offene Stellen.

Wenngleich das Niveau in West- und Ostdeutschland über dem des Saarlandes lag, folgte die Entwicklung der offenen Stellen pro 100 Beschäftigte in West- und Ostdeutschland einem zum Saarland durchaus ähnlichen Verlauf. Denn auch in West- und Ostdeutschland ist zunächst jeweils ein Anstieg festzustellen, der mit dem Krisenjahr 2009 unterbrochen wurde. Auch der für das Saarland auf das Krisenjahr folgende identifizierte Aufwärtstrend, zeigt sich in den beiden Landesteilen.

Abbildung 48: Entwicklung der Zahl der offenen Stellen pro 100 Beschäftigte im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen

Der höchste Anteil offener Stellen pro 100 Beschäftigte fand sich 2019 in den Kleinstbetrieben. Es waren insbesondere die Kleinstbetriebe, die Schwierigkeiten hatten ihre Stellen zu besetzen. Dieses Problem ist in West- und Ostdeutschland noch deutlicher ausgeprägt als im Saarland.

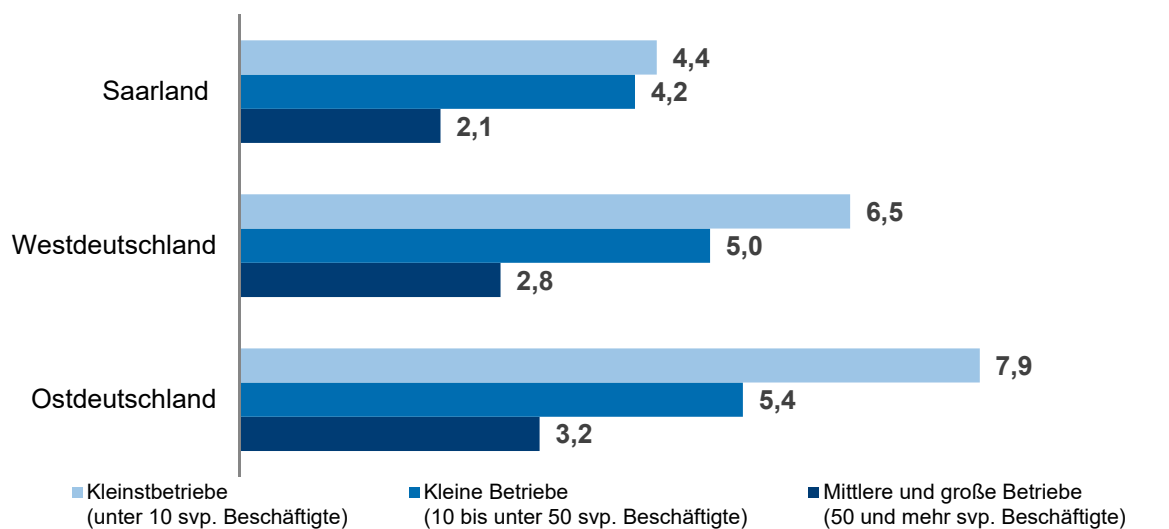
Abbildung 49 zeigt für 2019 die Zahl der offenen Stellen pro 100 Beschäftigte in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen für das Saarland und im Regionalvergleich. Durchweg gab es die wenigsten offenen Stellen in den mittleren und großen Betrieben. So kamen in den saarländischen mittleren und großen Betrieben nur 2,1 offene Stellen auf 100 Beschäftigte. In Westdeutschland waren es mit 2,8 offenen Stellen zwar etwas mehr, jedoch war die Vakanz in den ostdeutschen Betrieben dieser Betriebsgrößenklasse noch größer. Dort waren pro 100 Beschäftigte 3,2 offene Stellen zu besetzen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Kleinbetrieben. Auch hier ist die Zahl der offenen Stellen im Saarland im direkten Vergleich zu West- und Ostdeutschland am geringsten. Je 100 Beschäftigte waren im Saarland 4,2 Stellen zu besetzen. In Westdeutschland waren es 5,0 Stellen und in Ostdeutschland 5,4 Stellen. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass die Zahl der offenen Stellen pro 100 Beschäftigte sowohl im Saarland als auch in West- und Ostdeutschland in den Kleinbetrieben höher war als in den mittleren und großen Betrieben.

Die meisten offenen Stellen je 100 Beschäftigte gab es dagegen in den Kleinstbetrieben. Auch hier ist die Zahl der offenen Stellen in den saarländischen Kleinstbetrieben unter dem Niveau der west- und ostdeutschen Kleinstbetriebe. So kamen in dieser Betriebsgrößenklasse im Saarland auf 100 Beschäftigte 4,4 Stellen, in Westdeutschland 6,5 und in Ostdeutschland 7,9 offene Stellen.

Alles in allem legen die Ergebnisse die Vermutung nahe, dass insbesondere die Kleinstbetriebe Probleme hatten, ihre offenen Stellen zu besetzen. Diese Problemlage scheint im Saarland aber schwächer ausgeprägt zu sein als in den anderen Teilen der Republik.

Abbildung 49: Verteilung der offenen Stellen pro 100 Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019



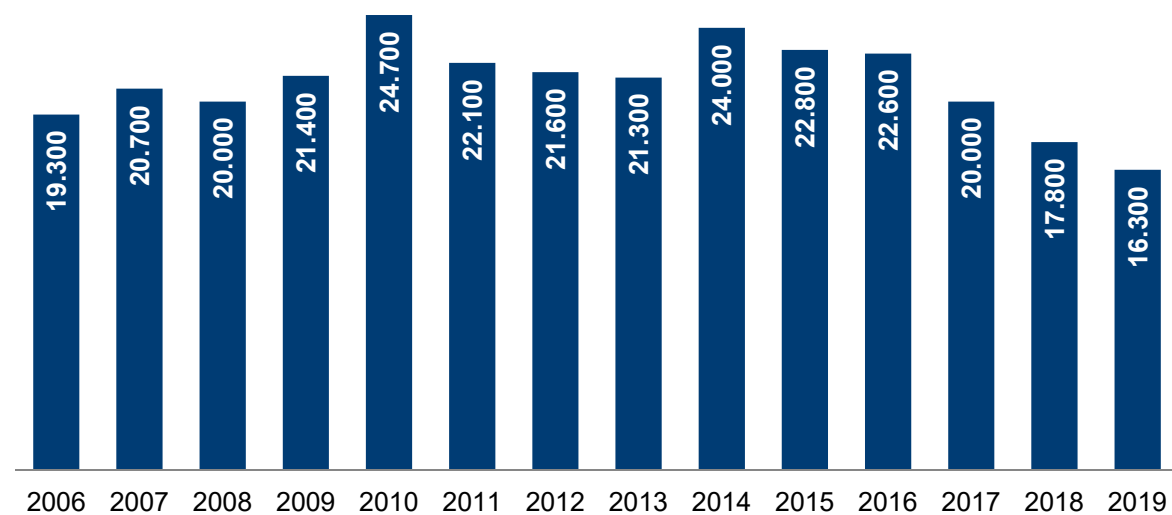
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

5. Ausbildung im Saarland und im Regionalvergleich

Die Zahl der Auszubildenden ist im Saarland weiterhin rückläufig und war 2019 auf dem niedrigsten Niveau seit 2006. In West- und Ostdeutschland hat sie sich dagegen erhöht. Infolgedessen lag die saarländische Ausbildungsquote auch 2019 unter der Ausbildungsquote in Westdeutschland. Insgesamt zeigt sich, dass auch in West- und in Ostdeutschland die Ausbildungsquote im Zeitverlauf zurück geht.

Abbildung 50 zeigt für das Saarland die Entwicklung der Zahl der Auszubildenden ab dem Jahr 2006. Seit diesem Jahr unterlag die Zahl der Auszubildenden im Saarland einigen Schwankungen. Im Jahr 2006 gab es im Saarland etwa 19.300 Auszubildende. Bis zum Jahr 2010 stieg die Zahl der Auszubildenden in den saarländischen Betrieben auf 24.700. Nachdem für die folgenden drei Jahre wieder Rückgänge zu verzeichnen waren, erhöhte sich die Zahl der Auszubildenden im Jahr 2014 erneut. Dieses Niveau konnte jedoch nicht gehalten werden. Seit 2014 ist die Auszubildendenzahl deutlich rückläufig und fiel 2018 sogar unter das Niveau des Jahres 2006. Im Jahr 2019 gab es nach Angaben der saarländischen Betriebe etwa 16.300 Auszubildende.²³ Damit war zu keinem anderen Zeitpunkt innerhalb des Betrachtungszeitraumes die Zahl der Auszubildenden niedriger.

Abbildung 50: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden im Saarland von 2006 bis 2019



Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

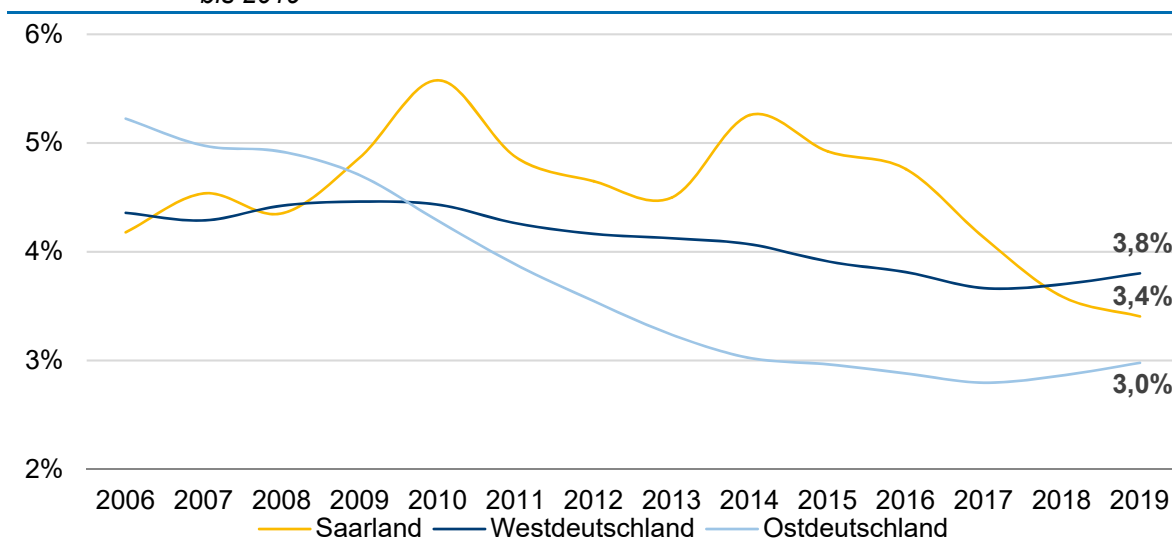
Die insgesamt 16.300 saarländischen Auszubildenden im Jahr 2019 entsprechen einer Ausbildungsquote von 3,4 Prozent.²⁴ In der Gegenüberstellung der Ausbildungsquote des Jahres 2006 (vgl. Abbildung 51) lässt sich im Zeitverlauf für West- und Ostdeutschland insgesamt, insbesondere aber ab dem Jahr 2010, ein Rückgang erkennen. Entgegen dieser rückläufigen Entwicklung in West- und Ostdeutschland konnte im Saarland bis 2017 nur ein leichter Rückgang der Ausbildungsquote beobachtet werden. Allerdings ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass sich die Ausbildungsquote im Saarland zwischenzeitlich zweimal deutlich erhöhte und es somit auch zu Rückgängen gekommen ist. Seit dem Jahr 2015 findet auch im Saarland ein anhaltender Rückgang in der Zahl der Auszubildenden statt. Diese Entwicklung hatte zur Folge, dass die Ausbildungsquote im Saarland, die seit 2009 dauerhaft über der west- und ostdeutschen Ausbildungsquote lag, die Ausbildungsquote Westdeutschlands in den Jahren 2018 und 2019 unterschritt.

²³ Für die Berechnungen zur Zahl der Auszubildenden in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2018 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 242107 nicht berücksichtigt.

²⁴ Die Ausbildungsquote definiert den Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten eines Betriebes.

Zu Beginn des Betrachtungszeitraumes lag die Ausbildungsquote in Ostdeutschland bei über 5 Prozent und damit erkennbar über der Quote des Saarlandes und Westdeutschlands. Allerdings war in Ostdeutschland bis 2017 ein stetiger Rückgang der Ausbildungsquote zu beobachten. Im Jahr 2019 stieg die ostdeutsche Ausbildungsquote erstmals seit 2006 wieder merklich an. Betrug der Anteil der Auszubildenden gemessen an der Gesamtbeschäftigung 2006 noch 5,2 Prozent, hat sich dieser bis 2019 beinahe halbiert (3,0 Prozent). Eine ähnliche Entwicklung ist auch in Westdeutschland zu beobachten. Dort reduzierte sich die Ausbildungsquote jedoch bei Weitem nicht so stark. Ausgehend von 4,4 Prozent im Basisjahr 2006 sank sie bis 2018 auf 3,7 Prozent. Wie in Ostdeutschland ist auch in Westdeutschland 2019 die Ausbildungsquote gestiegen. Beide Entwicklungen stehen damit im Gegensatz zu der des Saarlandes. Dort kam es im Jahr 2019 erneut zu einem Rückgang.

Abbildung 51: Entwicklung der Ausbildungsquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

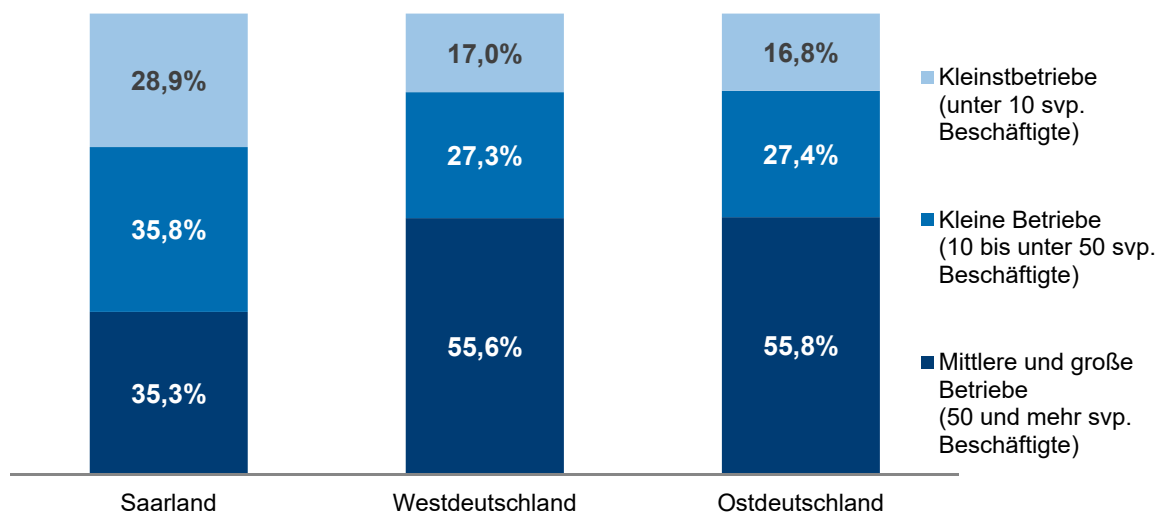
Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen

Im Jahr 2019 absolvierte etwas mehr als ein Drittel der Auszubildenden des Saarlandes ihre Ausbildung in mittleren und großen Betrieben. In West- und Ostdeutschland war es jeweils mehr als die Hälfte. Der geringste Anteil der Auszubildenden entfällt sowohl für das Saarland als auch im Regionalvergleich auf die Kleinstbetriebe.

In der Regel steigt mit der Betriebsgröße die Zahl der im Betrieb anzutreffenden Auszubildenden. Für das Saarland war im Jahr 2019 ein davon abweichendes Bild zu erkennen. In diesem Jahr entfiel im Saarland nur geringfügig mehr als ein Drittel (35,3 Prozent) der Auszubildenden auf die mittleren und großen Betriebe (vgl. Abbildung 52). Entsprechend waren die Anteile der Auszubildenden, die ihre Ausbildung in den saarländischen Kleinst- und Kleinbetrieben absolvierten, höher als üblich. Insgesamt 35,8 Prozent aller Auszubildenden machten ihre Berufsausbildung in kleinen Betrieben und 28,9 Prozent der Auszubildenden hatten einen Kleinstbetrieb als Ausbildungsbetrieb.

In West- und Ostdeutschland lag die klare Verbindung zwischen der Zahl der Auszubildenden und der Betriebsgröße vor. Jeweils über die Hälfte aller Auszubildenden wurde in den mittleren und großen Betrieben ausgebildet (Westdeutschland: 55,6 Prozent / Ostdeutschland: 55,8 Prozent). Gut ein Viertel aller Auszubildenden in Westdeutschland (27,3 Prozent) waren 2019 in kleinen Betrieben tätig, während sich die restlichen 17,0 Prozent in der kleinsten Betriebsgrößenklasse befanden. In Ostdeutschland verteilten sich die restlichen Auszubildenden ebenfalls stärker auf die Klein- (27,4 Prozent) als auf die Kleinstbetriebe (16,8 Prozent).

Abbildung 52: Verteilung der Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2019



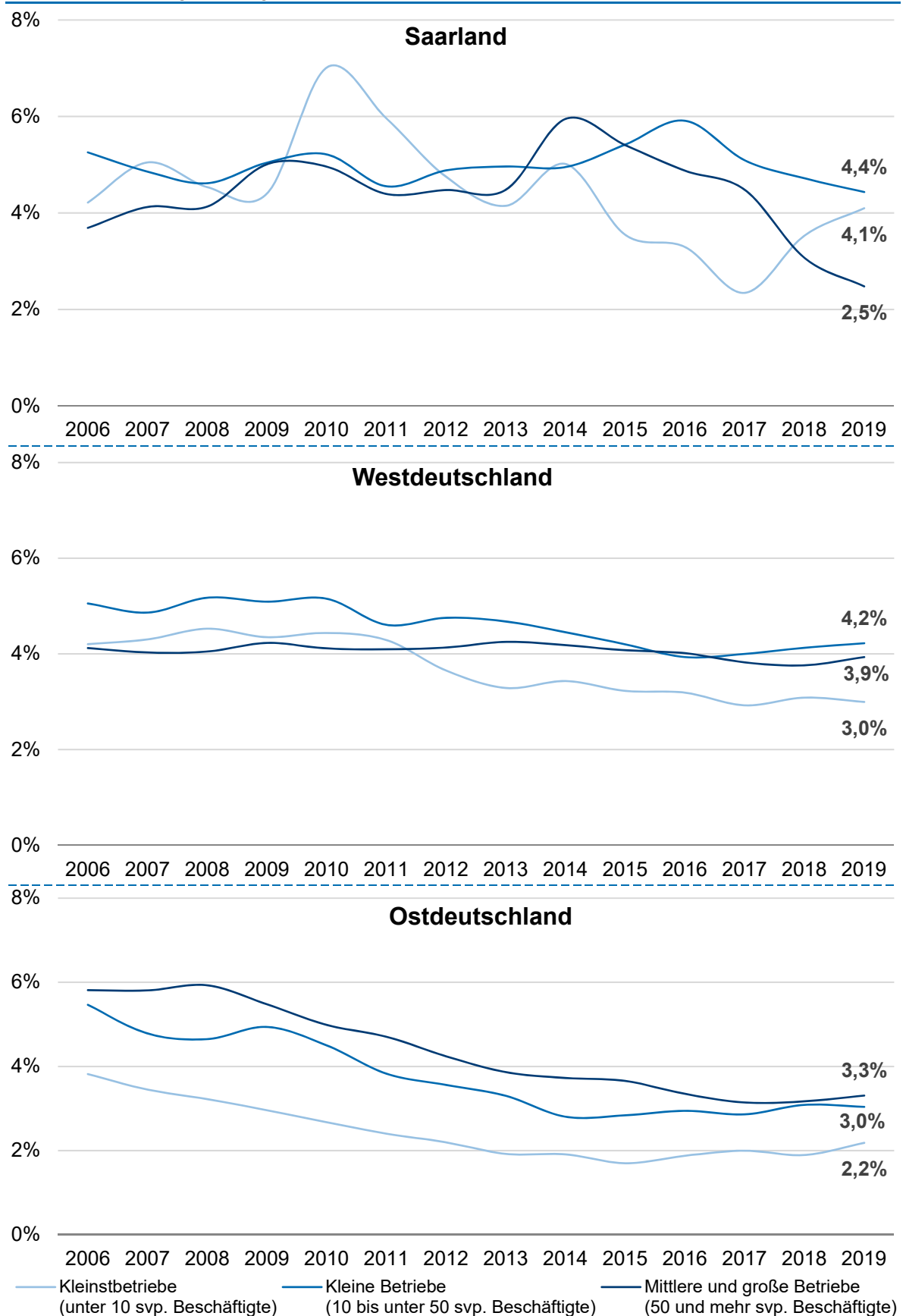
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Abbildung 53 zeigt die Entwicklung der Ausbildungsquote in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich seit 2006. Im Saarland stieg die Ausbildungsquote in den Kleinstbetrieben unmittelbar nach dem Krisenjahr 2009 stark an. Ausgehend von diesem hohen Niveau kam es zu deutlichen Rückgängen. Im Jahr 2017 lag die Ausbildungsquote der saarländischen Kleinstbetriebe bei gerade einmal 2,3 Prozent. In den Jahren 2018 und 2019 nahm die Ausbildungsaktivität der Betriebe wieder zu und die Ausbildungsquote lag zuletzt bei 4,1 Prozent. Diese Erhöhung und eine gleichzeitig gegenläufige Entwicklung bei den mittleren und großen Betrieben des Saarlandes führten schließlich auch dazu, dass die Ausbildungsquote der Kleinstbetriebe die Ausbildungsquote der mittleren und großen Betriebe in den Jahren 2018 und 2019 übertraf. Im Gegensatz dazu lag die Ausbildungsquote der west- und ostdeutschen Kleinstbetriebe in den letzten Jahren unter den Ausbildungsquoten der größeren Betriebe. In Westdeutschland lag die Ausbildungsquote zuletzt bei 3,0 Prozent und in Ostdeutschland bei 2,2 Prozent.

Wird die Ausbildungsquote der Kleinbetriebe betrachtet, so war sie im Saarland im Jahr 2006 unter den drei Betriebsgrößenklassen mit 5,3 Prozent zwar die höchste, bis 2008 jedoch rückläufig. Von 2008 bis 2013 bewegte sie sich in einem Korridor zwischen 4,6 und 5,2 Prozent. In den Jahren bis 2016 konnten wieder steigende Werte festgestellt werden. Ausgehend von 5,9 Prozent im Jahr 2016 ist die Ausbildungsquote bis 2019 jedoch auf 4,4 Prozent zurückgegangen. Aufgrund dieses Rückgangs lag sie nur noch 0,2 Prozentpunkte über der Ausbildungsquote westdeutscher Kleinbetriebe. Die ostdeutschen Kleinbetriebe übertraf sie aber noch um 1,4 Prozentpunkte.

Die Ausbildungsquote in den mittleren und großen Betrieben des Saarlandes zeigte bis 2017 im langfristigen Verlauf zwar noch immer einen leicht höheren Wert und hatte sich seit 2006 von 3,7 auf 4,5 Prozent im Jahr 2017 erhöht. Da sich der bereits seit 2015 vorliegende Abwärtstrend der Ausbildungsquote auch 2019 fortsetzte, unterschritt sie das Ausgangsniveau von 2006 und sank auf 2,5 Prozent ab. Auch in West- und Ostdeutschland sind seit 2006 Rückgänge in der Ausbildungsquote der mittleren und großen Betriebe festzustellen. Dabei ist die Stärke des Rückgangs im Saarland mit 1,2 Prozentpunkten zwischen den Rückgängen in West- und Ostdeutschland zu verorten. So ging seit 2006 in den mittleren und großen Betrieben Westdeutschlands die Ausbildungsquote um 0,2 Prozentpunkte auf 3,9 Prozent zurück. In Ostdeutschland war der Rückgang mit 2,5 Prozentpunkten wesentlich stärker. Dennoch lag 2019 die Ausbildungsquote in den ostdeutschen mittleren und großen Betrieben (3,3 Prozent) auf einem zum Saarland höheren Niveau.

Abbildung 53: Entwicklung der Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

V. Das IAB-Betriebspanel: Daten und Methodik

1. Allgemeine Konzeption

Das IAB-Betriebspanel wird für Westdeutschland seit 1993 jährlich vom IAB der Bundesagentur für Arbeit in Auftrag gegeben. Im Jahr 1996 wurde das IAB-Betriebspanel auch auf die neuen Länder ausgedehnt. Die Befragungen der insgesamt etwa 15.500 Betriebe finden von Mitte Juni bis Mitte Oktober statt.

Der Begriff „*Betrieb*“ bezeichnet eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit eines Unternehmens. Der Betrieb wird über die sogenannte Betriebsnummer definiert, die von der Bundesagentur für Arbeit zur Registrierung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten vergeben wird.²⁵ Damit sind im IAB-Betriebspanel ausschließlich Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten vertreten. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigte – z.B. ruhende Betriebe, Selbstständige oder Ein-Personen-Betriebe – sind hingegen nicht erfasst.

Die Erhebung der Daten im Saarland beruht seit 2016 beinahe ausschließlich auf persönlich-mündlichen Interviews, die von Mitarbeitern der Kantar GmbH durchgeführt werden.²⁶ Die Befragung umfasst primär beschäftigungspolitische Themen, die jedes Jahr durch wechselnde Schwerpunktthemen ergänzt werden. Das IAB-Betriebspanel ist damit eine bedeutende Informationsquelle im Hinblick auf die Struktur und Entwicklung der Betriebe in der gesamten Bundesrepublik. Der Stichtag ist der 30. Juni des jeweiligen Befragungsjahres. Damit beziehen sich Bestimmungsgrößen zum Personalbestand auf den 30. Juni des jeweiligen aktuellen Jahres. Betriebswirtschaftliche, jahresbezogene Kerndaten, wie bspw. Umsatz, Gewinn oder Investitionen, werden hingegen für das zurückliegende Jahr abgefragt.

Zusammenfassend weist das IAB-Betriebspanel – gerade auch im Vergleich zu anderen amtlichen Statistiken – einige Besonderheiten auf, die hier kurz dargestellt werden:

- Das IAB-Betriebspanel ist nicht auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft (z. B. Baugewerbe oder Landwirtschaft) beschränkt, sondern erfasst die Betriebe aller Wirtschaftszweige.
- Das IAB-Betriebspanel hat einen standardisierten modularen Fragenkatalog, der in einzelnen Jahren durch Zusatzfragen ergänzt wird. Dies ermöglicht den Einsatz von Schwerpunktthemen, die sich durch aktuelle politische und/oder wissenschaftliche Relevanz auszeichnen, ohne den regelmäßigen Ablauf der Kernfragen zu stören.
- Vereinheitlichte Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren des IAB-Betriebspanels erlauben vergleichende Auswertungen sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene.

²⁵ Für weitere Informationen zur Logik der Betriebsnummer vgl. Bechmann et al. (2021): oder Fischer et al. (2008).

²⁶ In der Welle 2015 wurde im Saarland aus Kapazitätsgründen noch ein Teil der Interviews aus der landesspezifischen Aufstockungsstichprobe schriftlich-postalisch erhoben. In der Welle 2018 hat Kantar in Kooperation mit dem IAB erstmals testweise auf computergestützte Erhebungsmethoden zurückgegriffen. Ein Teil der Betriebe wurde zunächst gebeten, den Fragebogen vollständig selbst online auszufüllen. Wenn dabei kein Interview zustande kam, sollten die Interviewer der Kantar GmbH das Interview persönlich-mündlich durchführen. Eine andere Teilgruppe wurde statt mit dem Papierfragebogen computergestützt befragt, wobei die Möglichkeit bestand, das Interview online zu komplettieren bzw. im Betrieb an andere Zielpersonen weiterzuleiten. In der Welle 2019 wurde die Erstbefragtenstichprobe nahezu vollständig auf eine computergestützte Erhebungsmethode umgestellt: Neben den beiden Mixed-Mode-Ansätzen wurde eine Teilgruppe nur über den Onlinefragebogen befragt. Die Betriebe der Welle 2018 wurden bei erneuter Teilnahme in der Welle 2019 in demselben Erhebungsmodus wie in der Welle 2018 befragt.

- Das IAB-Betriebspanel ist als Panelbefragung konzipiert. Folglich können mit den Daten sowohl Längs- als auch Querschnittvergleiche durchgeführt werden. Dies ermöglicht die Identifikation spezifischer oder auch langfristiger Trends.

2. Die Struktur des Betriebspanels

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Wiederholungsbefragung. Dies bedeutet, dass jedes Jahr teilweise dieselben Betriebe befragt werden sollen. Dies erlaubt nicht nur die Durchführung von Querschnittanalysen, sondern auch von Längsschnittanalysen. Die Entwicklung einzelner Betriebe kann somit über die Zeit hinweg verfolgt werden.

Querschnittanalysen beziehen sich primär auf ein bestimmtes Erhebungsjahr. Somit sind sie unabhängig von den Ergebnissen und Inhalten der Befragung und erlauben prinzipiell eine detailliertere Auswertung als im Vergleich zu Längsschnittanalysen. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn Sachverhalte nicht im jährlichen Turnus abgefragt werden. Neben der Betrachtung einzelner Wellen können mehrere Wellen jedoch auch im direkten Vergleich über die Zeit analysiert werden. Für repräsentative Aussagen über die Grundgesamtheit auf Basis der disproportional geschichteten Stichprobe ist es notwendig, Hochrechnungsfaktoren für die Querschnittanalyse zu entwickeln und für die Analyse zu verwenden.

Längsschnittanalysen vergleichen Kenngrößen einzelner Betriebe mehrerer Jahre miteinander. Zudem können Informationen zu Gründungen und Schließungen von Betrieben erfasst werden. Entwicklungstrends, z. B. zum Einstellungsverhalten eines Betriebes, können mit Längsschnittanalysen aufgezeigt werden. Voraussetzung für die Vergleichbarkeit über die Zeit hinweg ist die Regelmäßigkeit des Befragungsinhalts und das Verbleiben des Betriebs im IAB-Betriebspanel. Für Untersuchungen im Längsschnitt werden im IAB-Betriebspanel verschiedene Startzeitpunkte gesetzt. Ziel ist es hierbei eine möglichst große Zahl identischer Betriebe über einen bestimmten Zeitraum zu erfassen. Jeweils passende Gewichtungsfaktoren ermöglichen repräsentative Aussagen über die betrachtete Grundgesamtheit an Betrieben.

3. Die Datenbasis

Die Datengrundlage des IAB-Betriebspanels ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Diese umfasst alle Betriebe, welche im Rahmen ihrer Meldepflicht die Beschäftigten des Betriebes an die Sozialversicherungsträger melden. Aktuell sind in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit über zwei Millionen Betriebe erfasst. Sie bildet die ideale Datenbasis für die Stichprobe der etwa 15.500 Betriebe des IAB-Betriebspanels.

Die Betriebe der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit werden im Rahmen der Meldung zur Sozialversicherung registriert. Da die Daten der Registrierung zur Sozialversicherung erst sechs Monate nach dem Befragungstichtag 30. Juni vorliegen, also zu Beginn des Folgejahres, wird die Stichprobe aus der Datengrundlage des Vorjahres gezogen. Damit umfasst die Datengrundlage alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zum 30. Juni des Vorjahres.

4. Das Stichprobendesign

Die Stichprobe der etwa 15.500 Betriebe des IAB-Betriebspanels bedarf bestimmter Eigenschaften, um die Betriebslandschaft in Deutschland adäquat abzubilden. Es handelt sich um eine sogenannte geschichtete Stichprobe. Als Schichtungsmerkmale dienen die Betriebsgröße, der Wirtschaftszweig und das Bundesland. Die Auswahlwahrscheinlichkeit der Betriebe ist disproportional zu ihrem Vorkommen. Dies bedeutet, dass z. B. große Betriebe, kleine Bundesländer und kleine Wirtschaftszweige in der Stichprobe überrepräsentiert sind. Mit Hilfe von angepassten Hochrechnungsfaktoren wird dieser Effekt wieder ausgeglichen.

Da das IAB-Betriebspanel als Längsschnittstudie angelegt ist, wird darüber das grundsätzliche Ziel, Betriebe über einen möglichst langen Zeitraum zu erfassen, definiert. Gleichzeitig ist aber auch die Dynamik der Betriebslandschaft bspw. in Form von Betriebsneugründungen oder Betriebsschließungen zu beachten. Diese Aspekte verlangen geeignete methodische Maßnahmen beim Stichprobendesign. Die methodische Umsetzung äußert sich in der Aufteilung der Stichprobe in vier Teilstichproben. Diese sollen sicherstellen, dass Kontinuität und Wandel in der Betriebslandschaft korrekt abgebildet werden. Die vier Teilstichproben werden im Folgenden beschrieben.

- Wiederholerstichprobe

In dieser Teilstichprobe befinden sich Betriebe, die bereits im Vorjahr an der Befragung teilgenommen haben. Sie prägen primär den Längsschnittcharakter des Betriebspanels.

- Nachbearbeitungsstichprobe

Diese Teilstichprobe bildet erneut befragte Betriebe ab, die im Vorjahr ausgefallen sind. Die wiederholte Befragung, trotz Ausfall im Vorjahr, erhöht zum einen die Fallzahl des Querschnitts und beugt zum anderen Selektionseffekten vor. Selektionseffekte würden entstehen, wenn bspw. die Befragung nur auf Betriebe beschränkt würde, die jedes Jahr teilgenommen haben.

- Stichprobe der neuen Betriebe

Diese Teilstichprobe umfasst Betriebe, die auf Basis von neuen Betriebsnummern gezogen werden. Diese Betriebe hatten demnach zum Stichtag des Befragungsjahres mindestens einen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, jedoch nicht im Vorjahr. Hierzu gehören zum einen neugegründete Betriebe, zum anderen aber auch Betriebe, die zwar im Vorjahr schon bestanden, bei denen jedoch kein sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter angestellt war. Der Fragebogen erlaubt jedoch die Identifizierung von tatsächlichen Neugründungen, die sich von länger bestehenden Betrieben in vielen Charakteristika unterscheiden können.

- Ersatzstichprobe

Scheidet ein Betrieb aus dem IAB-Betriebspanel bspw. aufgrund einer Betriebsschließung oder keiner weiteren Befragungsteilnahme aus, wird dieser sogenannten Panelmortalität entgegengewirkt. Hierfür werden weitere Betriebe in die Ersatzstichprobe aufgenommen. Nur durch die Ausweitung der Befragung können die Ausfälle ausgeglichen und die für die Repräsentativität nötigen Fallzahlen erreicht werden.

5. Die Vergleichbarkeit zu amtlichen Statistiken

Die im IAB-Betriebspanel ermittelten Betriebs- und Beschäftigtenzahlen sind nur bedingt mit anderen amtlichen Statistiken vergleichbar.

BETRIEBE

Dieser Abschnitt beschreibt die Unterschiede zweier bedeutsamer Datenquellen für Betriebsinformationen: (i) die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit und (ii) die Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes.

Wie oben beschrieben dient die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit als Datengrundlage für das IAB-Betriebspanel. Die Definition eines Betriebs der Bundesagentur für Arbeit orientiert sich am Meldeverfahren zur Sozialversicherung. Damit ist ein Betrieb im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung eine *„regional und wirtschaftsfachlich abgegrenzte Einheit“*, in der mindestens ein sozialversicherungspflichtiger oder geringfügig Beschäftigter tätig ist. In den Auswertungen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit werden jedoch nur Betriebe ausgewiesen, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter tätig ist.

Damit sind in beiden Statistiken Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erfasst, allerdings gibt es beim Stichprobenverfahren des IAB-Betriebspanels eine zeitliche Verzögerung. Die Datengrundlage für das IAB-Betriebspanel umfasst aufgrund der sechsmonatigen Meldefrist alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten am 30. Juni des Vorjahres.

Die Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes definiert hingegen einen umfassenderen Begriff für *„Unternehmen“* bzw. *„Betriebe“*. Die Umsatzsteuerstatistik basiert auf der Auswertung der Voranmeldungen zur Umsatzsteuer zu der Unternehmen verpflichtet sind, deren Umsatz über 17.500 Euro und deren Steuer über 1.000 Euro im Jahr beträgt. Nicht erfasst werden somit jene Unternehmen, die nahezu ausschließlich steuerfreie Umsätze tätigen bzw. bei denen keine Steuerzahllast entsteht (z. B. niedergelassene Ärzte und Zahnärzte ohne Labor, Behörden, Versicherungsvertreter, landwirtschaftliche Unternehmen). Damit beinhaltet die Umsatzsteuerstatistik eine größere Unternehmenszahl, da auch Einzelunternehmer und Selbstständige mit entsprechendem Umsatz einbezogen werden, auch wenn sie keine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigen.

BESCHÄFTIGTE

Dieser Abschnitt stellt die Vergleichbarkeit des IAB-Betriebspanels mit (i) der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit und (ii) der Erwerbstätigenrechnung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder vor.

Das IAB-Betriebspanel bezeichnet alle Personen als *„Beschäftigte“*, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, unabhängig

- vom Umfang der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit;
- davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben;
- von der Stellung im Beruf.

Folglich umfasst das IAB-Betriebspanel auch Beamte, mithelfende Familienangehörige sowie die Gruppe der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer. Diese werden bspw. in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nicht berücksichtigt. Daraus ergeben sich im IAB-Betriebspanel insgesamt höhere Beschäftigtenzahlen als in der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

Im Vergleich zur Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder fallen die Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels insgesamt geringer aus. Grund dafür ist, dass die Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder, sowohl Ein-Personen-Betriebe als auch Gelegenheitsarbeit in die Berechnung einbezieht. Des Weiteren zählt das IAB-Betriebspanel Beschäftigungsfälle, nicht Personen. Dies kann zu Doppelzählungen führen, sobald eine Person mehrfach beschäftigt ist. Besonders im Bereich der atypischen Beschäftigung ist dieses Phänomen zu beobachten.

Ein weiterer Aspekt ist die Stichtagsregelung. Alle Daten des IAB-Betriebspanels beziehen sich auf den 30. Juni eines Jahres. Gleiches gilt auch für die Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die Statistiken der Erwerbstätigenrechnung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder beinhalten hingegen Jahresdurchschnitte. Allen drei Statistiken ist jedoch gemein, dass jeweils das Inlands- bzw. Arbeitsortkonzept angewendet wird. Damit zählen die Personen, die im Saarland einer Beschäftigung nachgehen zur Statistik des Saarlandes, auch wenn die Person aus einem anderen Land bzw. Bundesland zum Arbeiten einpendelt.

Zusammenfassend liegen die Beschäftigtenzahlen des IAB-Betriebspanels aufgrund verschiedener Erfassungskriterien zwischen denen der Bundesagentur für Arbeit und denen der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder. Beim Vergleich mit anderen Datenquellen sollten die oben genannten Unterschiede in die Interpretation einbezogen werden.

6. Der Fragebogen

Der im IAB-Betriebspanel verwendete Fragebogen hat den Anspruch sowohl dem Längsschnittcharakter Rechnung zu tragen als auch auf aktuelle Entwicklungen in der Betriebslandschaft und bei der Beschäftigung einzugehen.

Für das IAB-Betriebspanel wurde ein modulares Befragungskonzept entwickelt, das sich in seinen Grundkomponenten in drei verschiedene Module unterteilen lässt. Das Basismodul enthält Fragen, die jährlich gestellt werden. Das zweite Modul umfasst Fragen, die sich in einem mehrjährigen Turnus im Fragebogen wiederfinden und das dritte Modul bezieht sich auf die gesetzten Schwerpunktthemen.

Das Basismodul des IAB-Betriebspanels enthält folgende Komponenten:

- Beschäftigungsentwicklung
- Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung
- Investitionen und Innovationen
- Personalstruktur
- Personalbewegung und Personalsuche
- Berufsausbildung
- Weiterbildung (Basisfragen)
- Arbeitszeiten (Basisfragen)
- Löhne, Gehälter und Tarif
- Allgemeine Angaben zum Betrieb

Das mehrjährige Modul des IAB-Betriebspanels enthält folgende Komponenten:

- Weiterbildung (Ergänzungsfragen)
- Innovationen im Betrieb
- Organisatorische Änderungen
- Frauen in Führungspositionen
- Altersstruktur der Beschäftigten
- Gewinn- und Kapitalbeteiligung
- Betriebliche Arbeitszeiten/Schwankungen

Die Schwerpunktthemen werden nicht jährlich – teilweise sogar nur einmalig – abgefragt und sind deshalb nur bedingt für eine Längsschnittanalyse geeignet. Im Laufe der letzten acht Jahre beinhaltete das IAB-Betriebspanel folgende Schwerpunktthemen:

2012: Produkte und Dienstleistungen für den Umweltschutz, Gesundheitsschutz, Unternehmensnachfolge;

2013: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen, Kompromisse bei der Stellenbesetzung;

2014: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestandes, nicht angetretene oder abgebrochene Berufsausbildung und Nachbesetzung der Ausbildungsstellen; Führung in Teilzeit;

2015: Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Einstellung von älteren Beschäftigten;

2016: Ausländische Beschäftigte und Integrationsmaßnahmen, Relevanz von Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien, Berücksichtigung langzeitarbeitsloser bei der Stellenbesetzung;

2017: Beschäftigung von geflüchteten Personen, Altersstruktur der Beschäftigten, Maßnahmen zur Nach- und Aufstiegsqualifizierung, Digitalisierung und Arbeit 4.0;

2018: Beschäftigung von geflüchteten Personen, Vertrauensarbeitszeit, ökologische Nachhaltigkeit, betriebliche Gründe für Befristungen, mobiles Arbeiten;

2019: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen, Erbrachte Sach- und Geldleistungen für Auszubildende zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildungsstelle, Einsatz von Robotern im Betrieb.

7. Die Erhebungsmethode, Rücklauf und Ausfälle

Die Befragung wird jährlich von der Kantar GmbH durchgeführt. Seit 2016 beinahe ausschließlich in Form von persönlich-mündlichen Interviews. Zuvor wurde ein Teil der Betriebe auch in postalisch-schriftlicher Form befragt. Die allgemeine Rücklaufquote lag im Saarland im Jahr 2019 bei etwa 18 Prozent.²⁷ Dieser hohe Rücklauf wird unter anderem dadurch generiert, dass bei den Interviews die Betriebe, sofern möglich, von denselben Mitarbeitern der Kantar GmbH befragt werden.

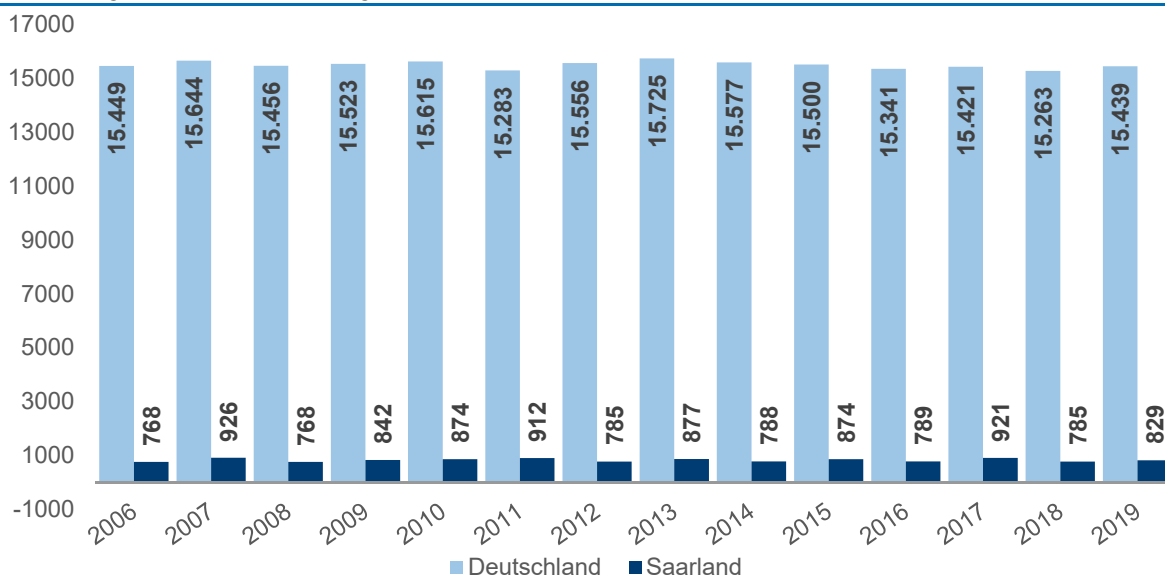
Hinsichtlich einer Beurteilung der Erhebungsqualität, müssen neben den kompletten Ausfällen von Betrieben auch fehlende Angaben bei einzelnen Fragen betrachtet werden. Im Speziellen bei sensiblen Angaben, wie etwa dem Geschäftsvolumen oder Lohn- und Gehaltssummen, sind die Ausfallquoten, also die Zahl der sogenannten Item-Non-Response, über alle Befragungswellen höher, jedoch relativ stabil. Auch hier leistet die Art der persönlich-mündlichen Befragung einen Beitrag zur Reduzierung der Ausfallquoten.

8. Datengrundlage dieser Studie

Im Betrachtungszeitraum dieser Studie (2006 bis 2019) wurden im IAB-Betriebspanel jährlich durchschnittlich etwa 15.600 Betriebe befragt. Im Saarland liegt die Zahl der befragten Betriebe seit 2006 bei durchschnittlich 840 Betrieben. Diese Werte blieben im Beobachtungszeitraum relativ stabil. An der Befragungswelle des Jahres 2019 nahmen bundesweit 15.439 und im Saarland 829 Betriebe teil (vgl. Abbildung 54). Damit waren 5,4 Prozent der befragten Betriebe des IAB-Betriebspanels im Saarland ansässig.

Diesen Betrieben werden auf Basis verschiedener Merkmale wie bspw. Betriebsgrößenklasse oder Branchenzugehörigkeit spezifische Hochrechnungsfaktoren zugeteilt, die es ermöglichen die Grundgesamtheit der Betriebe in Deutschland möglichst exakt abzubilden. Mit Hilfe dieser Hochrechnungsfaktoren können auch valide Ergebnisse für die Betriebslandschaft im Saarland generiert werden.

Abbildung 54: Zahl der befragten Betriebe in Deutschland und im Saarland von 2006 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

²⁷ Vgl. Kantar (2020). IAB-Betriebspanel (Welle 28) Arbeitgeberbefragung 2020 Beschäftigungstrends Saarland. München.

VI. Literaturverzeichnis

- Bechmann, Sebastian; Tschersich, Nikolai; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Baier, Elisabeth, 2021: Methoden- und Feldbericht zum IAB-Betriebspanel – Welle 27 (2019). FDZ-Methodenreport, 01/2021, Nürnberg.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2019: Brückenteilzeit, unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a264-brueckenteilzeit.html>, zuletzt abgerufen am 18.01.2022.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), 2019a: Jahreswirtschaftsbericht 2019 – Soziale Marktwirtschaft. Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), 2020a: Die wirtschaftliche Lage in Deutschland im Februar 2020, unter <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/Wirtschaftliche-Lage/2020/2020214-wirtschaftliche-lage-in-deutschland-im-februar-2020.html>, zuletzt abgerufen am 18.01.2022.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), 2020b: Jahreswirtschaftsbericht 2020 Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität stärken – In Deutschland und Europa, Berlin.
- Europäische Gemeinschaften, 2006: Die neue KMU-Definition – Benutzerhandbuch und Mustererklärung.
- Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Alexandra, 2008: Das IAB-Betriebspanel – Von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. FDZ-Methodenreport, 01/2008, Nürnberg.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2020a: „Das IAB-Betriebspanel. Zahl der befragten Betriebe von 1993 bis 2020 in Deutschland“ (abrufbar unter http://doku.iab.de/betriebspanel/IAB-Betriebspanel-93-2020_d.pdf – zuletzt abgerufen am 18.01.2022).
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2020b: Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 26.2.2020: IAB-Arbeitsmarktbarometer: Beschäftigungsausblick verbessert sich, unter <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/ab0220.aspx>, zuletzt aufgerufen am 18.01.2022.
- Kantar, 2020. IAB-Betriebspanel (Welle 27) Arbeitgeberbefragung 2019 Beschäftigungstrends Saarland. München.
- Rossen, Anja; Roth, Duncan; Wapler, Rüdiger; Weyh, Antje, 2019: Regionale Arbeitsmarktprognosen (Stand: Frühjahr 2019), Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021a: Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf – Deutschland und Länder - Zeitreihe, Mai 2021, Nürnberg.
- Statistische Ämter der Länder, 2021: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder: Bruttoinlandsprodukt. Reihe 1, Länderergebnisse Band 1. Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2020. Berechnungsstand: August 2020/Februar 2021. Hrsg.: Arbeitskreis "Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder" im Auftrag der Statistischen Ämter der 16 Bundesländer, des Statistischen Bundesamtes und des Bürgeramtes, Statistik und Wahlen, Frankfurt am Main.

vom Berge, Philipp; Weber, Enzo, 2017: Beschäftigungsanpassung nach Mindestlohneinführung: Minijobs wurden teilweise umgewandelt, aber auch zulasten anderer Stellen. IAB-Kurzbericht, 11/2017, Nürnberg.

vom Berge, Philipp; Kaimer, Steffen; Copestake, Silvina; Eberle, Johanna; Klosterhuber, Wolfram; Krüger, Jonas; Trenkle, Simon; Zakrocki, Veronika, 2016: Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 1). IAB-Forschungsbericht, 01/2016, Nürnberg.