

IAB-Betriebspanel 2021

Beschäftigungstrends im Saarland
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

Juli 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: ©Kzenon - stock.adobe.com

Porträt Ministerin: ©Christian Hell

Vorwort



Die jährlichen Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sind ein wertvoller Gradmesser für die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den saarländischen Betrieben. Auch in diesem Jahr haben sich viele saarländische Betriebe an der empirischen Datenerhebung beteiligt. Die daraus gewonnenen Analysen unterstützen uns politisch Verantwortlichen bei unseren Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und bei der Realisierung unserer beschäftigungspolitischen Ziele

Die jetzt vorliegenden Ergebnisse der Betriebsinterviews 2020 stellen jedoch eine nochmalige Besonderheit dar: Zum Zeitpunkt der Befragungen von Juni bis November 2020 steckten wir inmitten einer weltweiten Pandemie. Die notwendig gewordenen Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens haben viele Branchen der Saarländischen Wirtschaft vor große Herausforderungen gestellt. Mit den nun vorliegenden Zahlen und dem direkten Vergleich in den Vorjahreswerten lassen sich Rückschlüsse ziehen, wie stark der Einfluss von Corona

auf die Betriebe und den Arbeitsmarkt im Saarland tatsächlich war. Dabei zeigen sich trotz des Eindrucks, den die Pandemie hinterlassen hat, einige positive Entwicklungen.

Das IAB-Betriebspanel 2020 befasst sich unter anderem mit der Selbsteinschätzung der Betriebe über die zukünftige Betriebs- und Beschäftigungsentwicklung. Die saarländische Wirtschaft hat sich auch während Corona als robust und widerstandsfähig erwiesen. So sind die Beschäftigtenzahlen in 2020 wieder angestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich sowohl die Zahl der beschäftigten Männer als auch der beschäftigten Frauen erhöht. Die Gesamtzahl der saarländischen Betriebe liegt seit 2016 auf einem konstanten Niveau – auch in dem hier untersuchten Jahr. Daneben hat erstmals seit 2014 nicht nur die Zahl der Auszubildenden im Saarland wieder zugenommen, auch die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse ist zuletzt gestiegen. Entsprechend positiv bewerten die Betriebe ihre eigene Situation: Der Anteil der Unternehmen, die ihre aktuelle Ertragslage mit „sehr gut“ angeben, ist im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich gestiegen.

Gleichwohl besteht kein Grund zum Jubeln. Die Panel-Ergebnisse zeigen an, wo wir uns weiter verbessern können. So ist beispielsweise die Zahl der Neueinstellungen gegenüber dem Vorjahr zurückgegangen. Diese reduzierte Personaldynamik resultiert aus dem vorsichtigeren Verhalten der saarländischen Betriebe während der Pandemie. Mittlerweile haben sich die Zahlen aber auch bereits gebessert. Ich freue mich, dass die unterstützenden Maßnahmen, die wir in der Landesregierung unternommen haben, um die Lage von Unternehmen und Beschäftigten zu stabilisieren, erfolgreich waren. Jetzt gilt es, weiter tatkräftig anzupacken und gestärkt aus dieser Krise hervorzugehen.

Ich bedanke mich bei allen, die am Betriebspanel für das Saarland mitgewirkt haben. Das sind in erster Linie die befragten Betriebe, ohne die diese Studie nicht möglich wäre. Mein Dank richtet sich aber auch an das IAB, an Kantar Public, das Institut für Technologietransfer (FITT) sowie an das Institut für Wirtschaftsforschung Saar (Wifos) für die Umsetzung und wissenschaftliche Auswertung des Panels.

Anke Rehlinger

Ministerin für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Inhaltsverzeichnis.....	4
Abbildungsverzeichnis.....	6
Tabellenverzeichnis.....	10
I. Einleitung.....	12
II. Konjunkturelle Rahmenbedingungen.....	13
III. IAB-Betriebspanel: Ausgewählte Ergebnisse.....	17
IV. Detaillierte Betrachtung der Ergebnisse.....	24
1. Betriebe und Beschäftigte.....	24
1.1 Betriebs- und Beschäftigungsstrukturen im Jahr 2020.....	24
1.2 Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur im Saarland.....	27
1.3 Erwartete Beschäftigungsentwicklung.....	38
2. Personalstruktur.....	41
2.1 Beschäftigungsformen.....	41
2.2 Qualifikationsstruktur.....	44
3. Personalbewegungen und Personalsuche.....	48
3.1 Zu- und Abgänge von Personal.....	48
3.2 Offene Stellen.....	57
4. Geschäftsentwicklung der Betriebe.....	60
4.1 Definition und Höhe des Geschäftsvolumens.....	60
4.2 Jahresergebnis im letzten Geschäftsjahr.....	64
4.3 Bewertung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr.....	66
5. Atypische Beschäftigung.....	69
5.1 Beschäftigung in Teilzeit.....	69
5.2 Geringfügige und kurzfristige Beschäftigung.....	73
5.3 Befristete Beschäftigung.....	78
5.4 Weitere atypische Beschäftigungsverhältnisse.....	83
5.5 Atypische Beschäftigung im Überblick.....	84
6. Arbeitszeitregelungen.....	86
6.1 Betriebliche Arbeitszeiten.....	86
6.2 Überstunden.....	88
6.3 Arbeitszeitkonten.....	89
7. Tarifbindung und Mitarbeitervertretung.....	94
7.1 Tarifbindung.....	94
7.2 Betriebs- und Personalräte.....	97

8.	Ausbildung	99
8.1	Ausbildungsbetriebe und Auszubildende	99
8.2	Angebotene Ausbildungsplätze und abgeschlossene Ausbildungsverträge	104
8.3	Erfolgreich beendete Ausbildungen	105
8.4	Übernahme der Auszubildenden	107
8.5	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	109
9.	Betriebliche Fort- und Weiterbildung	111
9.1	Fort- und Weiterbildungsbetriebe	111
9.2	Teilnehmerstruktur	112
10.	Betriebliche Investitionen	114
10.1	Ausgangsbedingungen	114
10.2	Investitionstätigkeit	115
10.3	Art der Investitionen	116
10.4	Höhe der Investitionen	118
11.	Betriebliche Innovationen	120
11.1	Verbesserung oder Weiterentwicklung eines Produktes	120
11.2	Neueinführung eines bereits vorhandenen Produktes	121
11.3	Neueinführung eines neuen Produktes in einen neuen Markt	123
11.4	Einführung eines Verfahrens zur Verbesserung des Produktionsprozesses	124
V.	Das IAB-Betriebspanel: Daten und Methodik	126
1.	Allgemeine Konzeption	126
2.	Die Struktur des Betriebspanels	127
3.	Die Datenbasis	127
4.	Das Stichprobendesign	128
5.	Die Vergleichbarkeit zu amtlichen Statistiken	129
6.	Der Fragebogen	130
7.	Die Erhebungsmethode, Rücklauf und Ausfälle	132
8.	Datengrundlage dieser Studie	132
VI.	Literaturverzeichnis	133

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Änderungsraten der Erwerbstätigenzahl im Saarland und im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2010.....	14
Abbildung 2:	Änderungsraten des Bruttoinlandsprodukts in den jeweiligen Preisen im Saarland und im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2010	15
Abbildung 3:	Entwicklung der Arbeitslosenquoten im Saarland und im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer von 2006 bis 2020, Jahreszahlen	16
Abbildung 4:	Definition der Betriebsgrößenklassen	24
Abbildung 5:	Entwicklung der Zahl der Betriebe im Saarland von 2006 bis 2020.....	27
Abbildung 6:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020	28
Abbildung 7:	Entwicklung der Zahl der Betriebe und Beschäftigten im Saarland bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2006.....	29
Abbildung 8:	Entwicklung des Anteils der Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland von 2006 bis 2020	30
Abbildung 9:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2006	30
Abbildung 10:	Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2020	31
Abbildung 11:	Entwicklung der Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland von 2006 bis 2020.....	32
Abbildung 12:	Entwicklung der Zahl der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2006.....	33
Abbildung 13:	Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2020	33
Abbildung 14:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2006	34
Abbildung 15:	Entwicklung der Verteilung der Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen im Saarland von 2006 bis 2020.....	35
Abbildung 16:	Anteil der weiblichen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2020	35
Abbildung 17:	Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht im Saarland im Jahr 2020	36
Abbildung 18:	Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftsbereichen im Saarland im Jahr 2020	37
Abbildung 19:	Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen im Saarland im Jahr 2020	38
Abbildung 20:	Erwartete Beschäftigungsentwicklung für die jeweils kommenden Jahre 2014 bis 2021 im Saarland	39
Abbildung 21:	Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Beschäftigungsformen im Saarland im Jahr 2020.....	41
Abbildung 22:	Verteilung der Beschäftigten nach dem Status der Sozialversicherung im Saarland im Jahr 2020.....	42
Abbildung 23:	Entwicklung des Anteils der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020.....	42

Abbildung 24:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020	43
Abbildung 25:	Entwicklung der Zahl der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020	44
Abbildung 26:	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Saarland im Jahr 2020, Angaben in Prozent.....	45
Abbildung 27:	Verteilung der Betriebe mit und ohne Übernahmen in entfristete Beschäftigung im Saarland im Jahr 2020, Angaben in Prozent.....	48
Abbildung 28:	Entwicklung der Zahl der Personalzugänge im Saarland von 2006 bis 2020	49
Abbildung 29:	Qualifikationsstruktur der Personalzugänge im Saarland im Jahr 2020	50
Abbildung 30:	Verteilung der Betriebe nach vorhandenen Personalzugängen im Saarland im Jahr 2020	51
Abbildung 31:	Verteilung der Betriebe nach vorhandenen Personalzugängen und zusätzlichem Einstellungsbedarf im Saarland von 2014 bis 2020	52
Abbildung 32:	Entwicklung der Zahl der Personalabgänge im Saarland von 2006 bis 2020	54
Abbildung 33:	Gründe für Personalabgänge im Saarland im Jahr 2020	56
Abbildung 34:	Entwicklung der Personalzugangs- und Personalabgangsquote im Saarland von 2006 bis 2020	57
Abbildung 35:	Entwicklung der Zahl der offenen Stellen im Saarland von 2006 bis 2020	58
Abbildung 36:	Verteilung der offenen Stellen nach dem Qualifikationsgrad von 2014 bis 2020.....	59
Abbildung 37:	Definition des Geschäftsvolumens der Betriebe im Saarland im Jahr 2020, Angaben in Prozent.....	60
Abbildung 38:	Anteil der Betriebe, die mindestens 70 Prozent ihres Umsatzes im Geschäftsjahr 2019 über West- und Ostdeutschland bzw. durch Exporte ins Ausland erwirtschafteten im Saarland.....	61
Abbildung 39:	Erwirtschaftetes Geschäftsvolumen im Geschäftsjahr 2019 im Saarland.....	61
Abbildung 40:	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Geschäftsjahr 2020 im Saarland.....	62
Abbildung 41:	Bewertung der Jahresergebnisse der Geschäftsjahre 2012 bis 2019 im Saarland.....	64
Abbildung 42:	Bewertung der Ertragslage der Geschäftsjahre 2012 bis 2019 im Saarland.....	66
Abbildung 43:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020	70
Abbildung 44:	Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020.....	71
Abbildung 45:	Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland von 2006 bis 2020.....	71
Abbildung 46:	Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht im Saarland von 2006 bis 2020	72
Abbildung 47:	Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht im Saarland von 2006 bis 2020.....	73

Abbildung 48:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020	74
Abbildung 49:	Entwicklung der Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020	75
Abbildung 50:	Entwicklung des Anteils der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland von 2006 bis 2020.....	76
Abbildung 51:	Entwicklung des Anteils der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht im Saarland von 2013 bis 2020	77
Abbildung 52:	Verteilung der geringfügig Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland von 2013 bis 2020	77
Abbildung 53:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem befristet Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020	78
Abbildung 54:	Entwicklung der Zahl der befristet Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020.....	79
Abbildung 55:	Entwicklung des Anteils der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland von 2006 bis 2020.....	80
Abbildung 56:	Entwicklung des Anteils der befristet Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland von 2006 bis 2020.....	81
Abbildung 57:	Verteilung der befristet Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland von 2006 bis 2020.....	81
Abbildung 58:	Gesetzliche Begründung der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen im Saarland im Jahr 2020	82
Abbildung 59:	Verteilung der Midi-Job-Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland im Jahr 2020	83
Abbildung 60:	Entwicklung der Anteile atypischer Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung im Saarland von 2006 bis 2020.....	84
Abbildung 61:	Atypische Beschäftigungsformen nach Geschlecht im Saarland im Jahr 2020	85
Abbildung 62:	Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollbeschäftigten im Saarland im Jahr 2020.....	86
Abbildung 63:	Verteilung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit nach Arbeitszeitmodellen im Saarland im Jahr 2020, Angaben in Prozent	87
Abbildung 64:	Möglichkeiten des Abbaus von geleisteten Überstunden im Saarland im Jahr 2020	88
Abbildung 65:	Vorhandensein von Arbeitszeitkonten im Saarland im Jahr 2020.....	90
Abbildung 66:	Betriebe mit der Möglichkeit größere Arbeitszeitguthaben für Arbeitsfreistellungen anzusparen und Darunter-Anteil der Betriebe mit separaten Langzeitkonten 2014, 2016, 2018 und 2020, Angaben in Prozent.....	92
Abbildung 67:	Instrumente der Arbeitszeitsteuerung im Saarland im Jahr 2020, Angaben in Prozent.....	93
Abbildung 68:	Tariffbindung der Betriebe im Saarland im Jahr 2020.....	94
Abbildung 69:	Übertarifliche Bezahlung im Saarland von 2013 bis 2020.....	96
Abbildung 70:	Ausbildungsberechtigte Betriebe im Saarland im Jahr 2020.....	99
Abbildung 71:	Verteilung der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach dem Status der Ausbildungsaktivität im Saarland im Jahr 2020	100

Abbildung 72:	Entwicklung der Zahl der Auszubildenden im Saarland von 2006 bis 2020	102
Abbildung 73:	Entwicklung des Frauenanteils unter den Auszubildenden und den Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020	102
Abbildung 74:	Verteilung der Betriebe nach dem Vorhandensein von abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2019/2020 im Saarland im Jahr 2020	104
Abbildung 75:	Zahl der angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze für die Ausbildungsjahre 2013/2014 bis 2019/2020 im Saarland	105
Abbildung 76:	Zahl und Verteilung der erfolgreich beendeten Ausbildungen nach Geschlecht im Saarland von 2014 bis 2020	106
Abbildung 77:	Anteil der übernommen Auszubildenden an allen Ausbildungsabsolventen nach Geschlecht im Saarland im Jahr 2020 ...	108
Abbildung 78:	Verteilung der Betriebe mit und ohne neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2020/2021 im Saarland	109
Abbildung 79:	Verteilung der Betriebe, die für das Ausbildungsjahr 2020/2021 noch (weitere) Ausbildungsverträge abschließen wollen im Saarland	110
Abbildung 80:	Entwicklung des Anteils der weiterbildungsaktiven Betriebe im Saarland von 2015 bis 2020	111
Abbildung 81:	Reichweite der Weiterbildungsmaßnahmen nach ausgewählten Merkmalen im Saarland im Jahr 2020	113
Abbildung 82:	Beurteilung des technischen Stands der Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung im Saarland im Jahr 2020, Angaben in Prozent	114
Abbildung 83:	Verteilung der Betriebe mit und ohne Investitionstätigkeit im Saarland in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019	115
Abbildung 84:	Art der getätigten Investitionen im Saarland in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019	117
Abbildung 85:	Verteilung der Betriebe mit und ohne Verbesserungen oder Weiterentwicklungen vorhandener Produkte im Saarland in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019	120
Abbildung 86:	Verteilung der Betriebe mit und ohne Neueinführungen eines bereits vorhandenen Produktes oder einer bereits vorhandenen Leistung in das Angebot im Saarland in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019	122
Abbildung 87:	Verteilung der Betriebe mit und ohne Einführungen eines neuen Produktes oder einer neuen Leistung in einen neuen Markt im Saarland in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019	123
Abbildung 88:	Verteilung der Betriebe mit und ohne Einführungen eines Verfahrens zur Verbesserung des Produktionsprozesses bzw. der Bereitstellung von Dienstleistungen im Saarland in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019	124
Abbildung 89:	Zahl der befragten Betriebe in Deutschland und im Saarland von 2006 bis 2020	132

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Abgrenzung der Wirtschaftsbereiche und Branchenzuordnungen.....	25
Tabelle 2:	Erwartete Beschäftigungsentwicklung für das Jahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen und nach Branchenzugehörigkeit im Saarland.....	40
Tabelle 3:	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020	46
Tabelle 4:	Verteilung der Betriebe nach vorhandenen Personalzugängen nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020	53
Tabelle 5:	Verteilung der Betriebe mit und ohne Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020	55
Tabelle 6:	Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Geschäftsjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland	63
Tabelle 7:	Bewertung der Jahresergebnisse des Geschäftsjahres 2019 nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland.....	65
Tabelle 8:	Bewertung der Ertragslage des Geschäftsjahres 2019 nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland.....	67
Tabelle 9:	Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollbeschäftigten nach Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020	87
Tabelle 10:	Möglichkeiten des Abbaus von geleisteten Überstunden nach Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020.....	89
Tabelle 11:	Vorhandensein von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020	91
Tabelle 12:	Beschäftigungsreichweite der Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020	95
Tabelle 13:	Übertarifliche Bezahlung nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020.....	97
Tabelle 14:	Vorhandensein von Betriebs- oder Personalräten nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020	98
Tabelle 15:	Verteilung der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach dem Status der Ausbildungsaktivität nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020.....	101
Tabelle 16:	Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020	103
Tabelle 17:	Verteilung der erfolgreich beendeten Ausbildungen nach Geschlecht und nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020	107
Tabelle 18:	Zahl der übernommenen Auszubildenden an allen Ausbildungsabsolventen nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020.....	108

Tabelle 19:	Verteilung der Betriebe mit und ohne Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020.....	112
Tabelle 20:	Verteilung der Betriebe mit und ohne Investitionstätigkeit nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019	116
Tabelle 21:	Art der getätigten Investitionen nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019	117
Tabelle 22:	Verteilung der Betriebe nach der Höhe der getätigten Investitionen nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019	118
Tabelle 23:	Durchschnittliche Höhe der getätigten Investitionen je Beschäftigtem nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019	119
Tabelle 24:	Verteilung der Betriebe mit und ohne Verbesserungen oder Weiterentwicklungen vorhandener Produkte nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019	121
Tabelle 25:	Verteilung der Betriebe mit und ohne Neueinführungen eines bereits vorhandenen Produktes oder einer bereits vorhandenen Leistung in das Angebot nach Betriebsgrößenklasse im Saarland im Geschäftsjahr 2019	122
Tabelle 26:	Verteilung der Betriebe mit und ohne Einführungen eines neuen Produktes oder einer neuen Leistung in einen neuen Markt nach Betriebsgrößenklasse und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019	124
Tabelle 27:	Verteilung der Betriebe mit und ohne Einführungen eines Verfahrens zur Verbesserung des Produktionsprozesses bzw. der Bereitstellung von Dienstleistungen nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019	125

I. Einleitung

Diese Studie gibt einen Überblick über Beschäftigungstrends und Entwicklungen der saarländischen Betriebe auf Basis der Befragungsergebnisse des IAB-Betriebspanels seit dem Jahr 2006. Dabei werden Arbeitsmarktthemen wie atypische Beschäftigung, Personalfuktuation, Fachkräftebedarf, betriebliche Arbeitszeiten oder die Ausbildungssituation im Detail betrachtet. Aber auch die Stimmungslage und Erwartungen der Betriebe zur Ertragslage, zu getätigten Investitionen oder zur Innovationsbereitschaft finden ihre Berücksichtigung.

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. Zuletzt belief sich die Zahl auf 16.686 Betriebe.¹ Die letzte Befragungswelle im Saarland fand von Juni bis November 2020 statt.² In der Befragungswelle aus dem Jahr 2020 nahmen im Saarland 1.160 Betriebe teil. Damit waren 7,0 Prozent der bundesweit befragten Betriebe des IAB-Betriebspanels im Saarland ansässig.

Die Fragestellungen des IAB-Betriebspanels gehen auf verschiedene betriebliche Kenngrößen ein und erfassen unter anderem Informationen zur Beschäftigungsentwicklung, der 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.³ 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 analysierten 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 bezieht sich auf Personaldynamiken und die Besetzung von vakanten Stellen. Kapitel 4 befasst sich mit ausgewählten Kennziffern, die Rückschlüsse auf die wirtschaftliche Konstitution der Betriebe zulassen. Die verschiedenen atypischen Beschäftigungsformen stehen im Mittelpunkt von Kapitel 5. Die beiden Kapitel 6 und 7 befassen sich mit Arbeitszeitregelungen sowie mit dem Umfang der Tarifbindung und Mitarbeitervertretung in den Betrieben des Saarlandes. Die betriebliche Ausbildung ist Gegenstand des Kapitels 8. Die Aktivitäten der Betriebe mit Bezug zur Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten werden in Kapitel 9 adressiert. Den Abschluss bilden die beiden Kapitel 10 und 11, die das Investitions- und Innovationsverhalten der saarländischen Betriebe in den Vordergrund setzen. Das Hauptkapitel V stellt eine Übersicht zur Methodik des IAB-Betriebspanels bereit.

¹ Vgl. IAB (2020a).

² Vgl. hierzu: Kantar, 2021.

³ Zugunsten der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht ausschließlich die grammatikalisch männliche Form verwendet. Darunter sind stets beide Geschlechter zu verstehen.

Alle Ergebnisse im Hauptkapitel IV werden sowohl am aktuellen Rand als auch im Zeitverlauf dargestellt. Ebenfalls werden die Ergebnisse in der Regel nach der Betriebsgröße (definiert über die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) und nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen ausgewiesen. Den Abschluss des Berichtes bildet das Hauptkapitel V, welches eine Übersicht über die Methodik des IAB-Betriebspanels bereitstellt.

II. Konjunkturelle Rahmenbedingungen

Die Einbettung der Ergebnisse der Befragungswelle 2020 des IAB-Betriebspanels in die konjunkturellen Rahmenbedingungen des Jahres 2020 stellen eine Besonderheit dar. Zum Zeitpunkt der Befragungen zum IAB-Betriebspanel befand man sich zwischen den ersten beiden Wellen der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Lockdowns. Diese Lockdowns gingen mit zahlreichen Einschränkungen einher und hatten signifikante Einflüsse auf die wirtschaftliche Konstitution der saarländischen Betriebe und in der Konsequenz auch auf das Beschäftigungsniveau im Saarland.⁴ Dies bedeutet aber auch, dass die analysierten Indikatoren zur Erfassung der konjunkturellen Rahmenbedingungen des Vorjahres (2019) gleichermaßen wie die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels des Jahres 2019 als Nullmessung vor der Corona-Pandemie interpretiert werden können. Eine Nullmessung im Sinne der Frage: In welcher Verfassung waren die saarländische und die westdeutsche Wirtschaft vor der durch die Corona-Pandemie und den dadurch notwendigen umfangreichen Schutzmaßnahmen verursachten Rezession? Der unmittelbare Vergleich zwischen den Jahreswerten 2019 und 2020 lässt somit Rückschlüsse darauf zu, wie stark der negative Einfluss der Pandemie gewesen ist.⁵

Unmittelbar vor der Corona-Pandemie hatten sich bereits erste Anzeichen einer Eintrübung bemerkbar gemacht. So deutete die Komponente zur Vorhersage der Arbeitslosigkeit im IAB-Arbeitsmarktbarometer 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 dem Vorjahr 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 einem Zuwachs um 1,5 Prozent erwartete man im Ländervergleich für das Saarland den dritthöchsten Anstieg in der Zahl der Arbeitslosen.⁷ Darüber hinaus kam im Februar des Jahres 2020, kurz vor dem Beginn der Corona-Pandemie und der damit verbundenen Rezession, das BMWi zu dem Fazit, dass sich die deutsche Wirtschaft in einer anhaltenden Schwächephase befindet, die allerdings zweigeteilt zu betrachten ist. 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 beeinflusst waren. Dieser Abschwung wurde unter anderem auch auf protektionistische Tendenzen zurückgeführt.⁸ Zudem rechnete man für das Jahr 2020 mit einem Zuwachs des preisbereinigten Bruttoinlandprodukts von lediglich 1,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr.⁹

Ein Jahr später – im Februar 2021 – war mit einem Rückgang um 5 Prozent gegenüber dem Vorjahr für die deutsche Wirtschaftsleistung ein Einbruch in historischem Ausmaß festzuhalten.¹⁰ Dies bestätigt sich auch bei dem Blick auf Abbildung 1, in welcher für das Saarland und

⁴ Erste Eindrücke zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie finden sich in der Studie *Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe des Saarlandes. Eine Bestandsaufnahme* [MWAEV (2021)].

⁵ Die Rückschlüsse sind nur bis zu einem gewissen Teil auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen. Allerdings dürften auch weitere Einflussfaktoren vorliegen, die nicht im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie stehen. Die Interpretation etwaiger Unterschiede zwischen den Jahren 2019 und 2020 als reiner „Corona-Effekt“ ist somit nicht zulässig.

⁶ Vgl. IAB (2020b).

⁷ Vgl. Rossen et al. (2019).

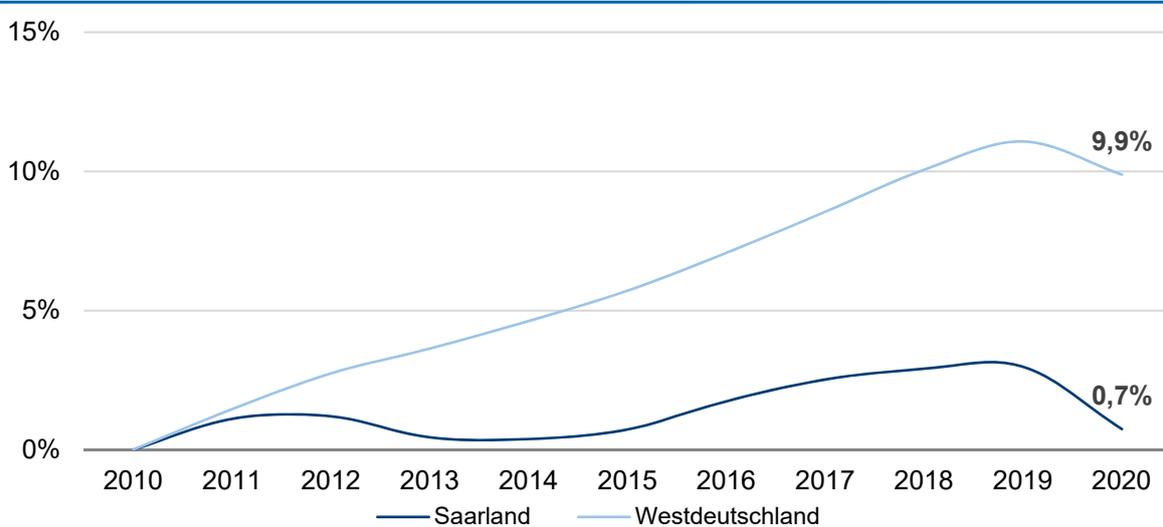
⁸ Vgl. BMWi (2020a).

⁹ Vgl. BMWi (2020b).

¹⁰ Vgl. BMWi (2021).

für Westdeutschland die Entwicklung der Erwerbstätigenzahl von 2010 bis 2020 nachvollziehbar ist.¹¹ Um die Entwicklung im Saarland mit den Entwicklungen in Westdeutschland vergleichen zu können, werden in der Abbildung die prozentualen Änderungsraten der Erwerbstätigenzahl seit dem Basisjahr 2010 ausgewiesen. Der Verlauf der Erwerbstätigenzahl in Westdeutschland glich bis 2019 einer Geraden. Mit der Corona-Pandemie 2020 kam es zum ersten Mal im gesamten Beobachtungszeitraum zu einem Rückgang der Erwerbstätigenzahl. Bei einem konstanten Zuwachs erreichte sie 2019 im Vergleich zu 2010 eine Steigerung um 11,1 Prozentpunkte. Ein Rückgang der Erwerbstätigenzahl 2020 führte schließlich dazu, dass sie nur noch 9,9 Prozentpunkte über dem Niveau des Jahres 2010 lag. Demgegenüber steht eine grundsätzlich 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 waren auch im Saarland Zuwächse erkennbar, die im Jahr 2019 in einer Steigerung von 3,0 Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2010 resultierten. Analog zur Entwicklung in Westdeutschland ist auch bei der Erwerbstätigenzahl des Saarlandes für 2020 ein deutlicher Rückgang zu erkennen. Mit diesem Rückgang lag die Zahl der Erwerbstätigen nur noch 0,7 Prozentpunkte über dem Niveau des Jahres 2010. Die Zuwächse der vergangenen vier Jahre wurden somit durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie wieder nivelliert.

Abbildung 1: Änderungsraten der Erwerbstätigenzahl im Saarland und im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2010



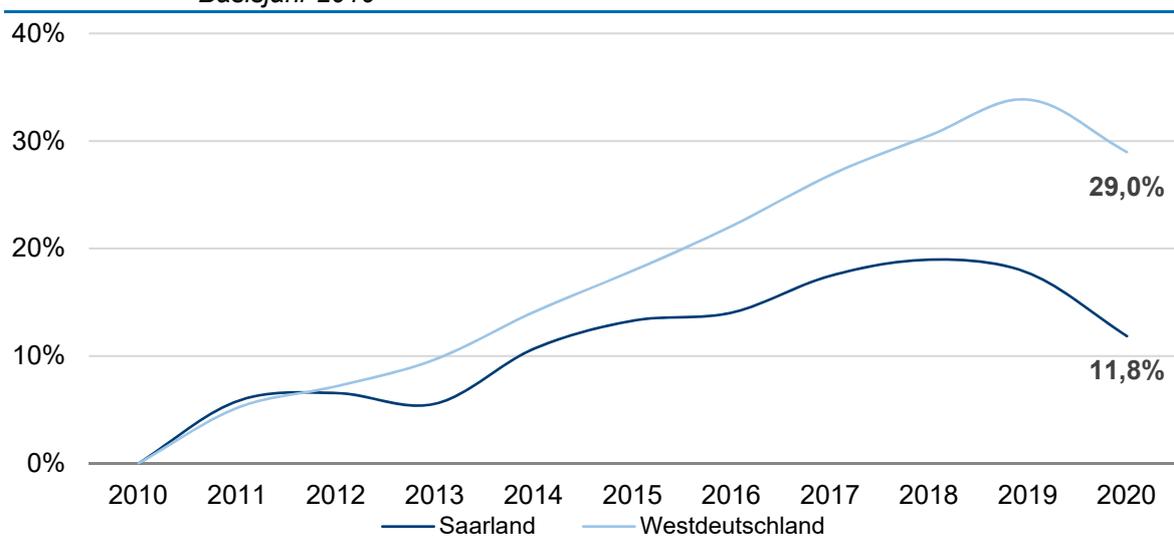
Quelle: Statistische Ämter der Länder: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, 2021.

Um die Wirtschaftskraft des Saarlandes nachzuvollziehen, wird im Folgenden auch das Bruttoinlandsprodukt (BIP) berücksichtigt. Die deutsche Wirtschaft befand sich bis 2019 in einem anhaltenden konjunkturellen Aufschwung. Dies schlägt sich auch in der Entwicklung des BIP nieder, welches bis dahin auf immer neue Höchstwerte stieg. Für die BIP-Betrachtungen des Saarlandes wird als Referenzgröße ebenfalls Westdeutschland verwendet. Abbildung 2 verdeutlicht die Gegenüberstellung, indem die Veränderungen des BIP, bezogen auf das Basisjahr 2010, bis zum Jahr 2020 aufgezeigt werden. Die Zuwächse im BIP folgen in Westdeutschland einem geradlinigen Anstieg, der bis 2019 in einer Steigerung um 33,9 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2010 resultierte. Weder Einbrüche noch starke Abweichungen waren bis dahin im Trend zu erkennen. Dies änderte sich im Jahr 2020 und erstmals seit 2010 ist ein

¹¹ 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 Das IAB-Betriebspanel: Daten und Methodik, Unterkapitel 5.

Rückgang im BIP zu verzeichnen. Gespiegelt am Basisniveau des Jahres 2010, lag das westdeutsche BIP 2020 nur noch 29,0 Prozentpunkte darüber. Das saarländische BIP wies bis 2019 einen weniger konstanten aber gleichfalls positiven Trend auf. Zu Beginn erhöhte sich das BIP im Saarland etwas stärker als in Westdeutschland. Daraufhin flachte die Entwicklung 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 Prozentpunkten. Sowohl im Jahr 2019 als auch im Jahr 2020 fiel das Niveau des BIP jedoch ab und lag im Jahr 2020 nur noch 11,8 Prozentpunkte über dem BIP des Jahres 2010.

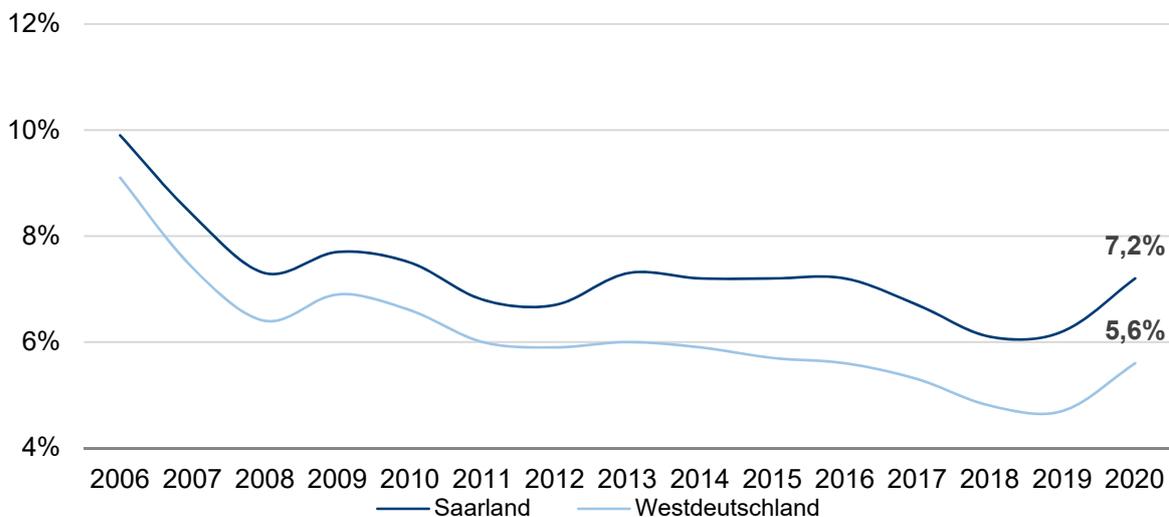
Abbildung 2: Änderungsraten des Bruttoinlandsprodukts in den jeweiligen Preisen im Saarland und im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2010



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

Eine der Folgen der aufgezeigten Entwicklungen veranschaulicht Abbildung 3. Diese zeigt die Entwicklung der Arbeitslosenquote für das Saarland und für Westdeutschland seit dem Jahr 2006. Es ist zu erkennen, dass das Niveau der Arbeitslosenquote im Saarland konstant über dem Niveau Westdeutschlands lag. Insgesamt war die Entwicklung über den Zeitverlauf bis 2019 positiv. Nach einem Anstieg der Arbeitslosenquote im Saarland von 2012 auf 2013 folgte bis 2016 eine Stagnation. Im Jahr 2017 konnte schließlich wieder ein stärkerer Rückgang verzeichnet werden, der sich auch 2018 fortsetzte. In Westdeutschland war im Gegensatz zum Saarland im Jahr 2013 nur ein marginaler Anstieg der Arbeitslosenquote zu beobachten. Bis 2018 folgte die westdeutsche Arbeitslosenquote einem anhaltenden Abwärtstrend. Für 2019 zeigte sich schließlich sowohl im Saarland wie auch in Westdeutschland ein Abflachen dieses Trends. Mit der Corona-Pandemie kam es zuletzt zu einer deutlichen Zunahme der Arbeitslosenquoten. Im Saarland stieg die Arbeitslosenquote von 6,2 Prozent auf 7,2 Prozent. In Westdeutschland lag ein vergleichbarer Anstieg vor und die Arbeitslosenquote hatte sich dort um 0,9 Prozentpunkte auf 5,6 Prozent erhöht. Im Vergleich zum Jahr der Wirtschaftskrise im Jahr 2009 ist der Anstieg stärker, wenngleich das Ausgangsniveau damals ein höheres war. Dies verdeutlicht, wie stark sich die Corona-Pandemie auf das Beschäftigungsniveau ausgewirkt hat.

Abbildung 3: Entwicklung der Arbeitslosenquoten im Saarland und im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer von 2006 bis 2020, Jahreszahlen



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021a.

Die Entwicklungen der analysierten Indikatoren belegen: Die Corona-Pandemie traf das Saarland zu einem Zeitpunkt, zu dem sich dessen Wirtschaft auf einer soliden Basis befand. Trotz allem war die Wirtschaft bereits vor dem Ausbruch der 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.

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. Mit der aktuell verfügbaren Welle des IAB-Betriebspanels liegt zudem eine Informationsbasis vor, die Rückschlüsse auf die Auswirkungen der jüngste Disruption durch die Corona-Pandemie zulässt. Auch ermöglicht sie ein Querschnittsbild und verdeutlicht in welcher betriebswirtschaftlichen Verfassung die Betriebe im Spätfrühling aus dem ersten Lockdown gekommen sind und mit welchen Ausgangsbedingungen sie in den zweiten Lockdown im November 2020 gegangen sind. Zukünftige Wellen des IAB-Betriebspanels werden helfen, die negativen Folgen der Corona-Pandemie auf die Wirtschaft des Saarlandes zu verstehen und in statistischen Größen greifbar zu machen.¹²

¹² Erste Eindrücke zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie finden sich in der Studie *Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe des Saarlandes. Eine Bestandsaufnahme* [MWA EV (2021)].

III. IAB-Betriebspanel: Ausgewählte Ergebnisse

Betriebe und Beschäftigte

Betriebs- und Beschäftigungsstrukturen im Jahr 2020

Die saarländische Betriebslandschaft im Jahr 2020

Die saarländische Betriebslandschaft umfasst etwa 24.400 Betriebe. Davon sind fast zwei Drittel Kleinbetriebe und fast die Hälfte aller Betriebe wurde seit der Jahrtausendwende gegründet. Der mit Abstand größte Wirtschaftsbereich des Saarlandes ist der Dienstleistungsbereich. Die am häufigsten vorkommende Betriebsform ist die des unabhängigen eigenständigen Unternehmens.

Die saarländische Beschäftigungsstruktur im Jahr 2020

Im Saarland sind ebenso viele Frauen wie Männer beschäftigt. Über die Hälfte der Beschäftigten ist in mittleren und großen Betrieben tätig. Zwei Drittel der Betriebe gingen zum Befragungszeitpunkt von einem zukünftig unveränderten Beschäftigungsniveau aus. Der Dienstleistungsbereich ist für das Saarland der zentrale Arbeitgeber. Beinahe drei Viertel aller Beschäftigten sind in diesem Bereich tätig.

Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur im Saarland

Die Zahl der saarländischen Betriebe ist seit 2016 auf einem konstanten Niveau. Erneut zählte man im Saarland 24.400 Betriebe. Die Beschäftigtenzahlen sind nach dem Rückgang im Jahr 2019 trotz der ersten Auswirkungen der Corona-Pandemie zuletzt wieder angestiegen.

Beschäftigung nach Geschlecht

Auch im Jahr 2020 war das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten beinahe ausgeglichen und in den Betrieben des Saarlandes arbeiteten etwa gleich viele Männer und Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich sowohl die Zahl der beschäftigten Frauen als auch der beschäftigten Männer erhöht. Das Wachstum bei den Männern fiel jedoch stärker aus.

Betriebe nach Betriebsgrößenklassen

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Kleinbetriebe im Saarland weiter verringert. Der Trend einer Zunahme an kleinen sowie mittleren und großen Betrieben hält dagegen an. Besonders der Anteil der mittleren und großen Betriebe ist im Jahr 2020 stark gestiegen. Dennoch sind es nach wie vor die Kleinbetriebe, welche die saarländische Betriebslandschaft prägen.

Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen

Über die Hälfte aller saarländischen Beschäftigten war 2020 in mittleren und großen Betrieben tätig. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Beschäftigten in den Klein- und Kleinbetrieben reduziert. Dies hat sich auch auf die Verteilung der Beschäftigten auf die Betriebsgrößen ausgewirkt. Noch nie war der Anteil der Beschäftigten in Kleinbetrieben so niedrig wie in diesem Jahr.

Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht

Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten im Saarland ausgeglichen. Dies gilt auch für das Geschlechterverhältnis in den Kleinbetrieben. In den Kleinbetrieben waren Frauen dagegen unterrepräsentiert. Die mittleren und großen Betriebe beschäftigen hingegen mehr Frauen als Männer.

Betriebe nach Branchenzugehörigkeit

Der Dienstleistungsbereich ist der bedeutendste Wirtschaftsbereich des Saarlandes. Diesem Wirtschaftsbereich allein sind knapp drei Viertel aller Betriebe zugehörig. Dem Produzierenden Gewerbe sind über ein Fünftel aller Betriebe zuzuordnen.

Beschäftigte nach Branchenzugehörigkeit

Fast drei Viertel aller Beschäftigten des Saarlandes sind in Dienstleistungsbetrieben angestellt. Ein gutes Fünftel ist im Produzierenden Gewerbe tätig. Innerhalb des Produzierenden Gewerbes ist mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes beschäftigt.

Erwartete Beschäftigungsentwicklung

Die Anteile der Betriebe, die mit einer steigenden, gleichbleibenden oder sinkenden Beschäftigung rechneten, sind jeweils gefallen. Der Hintergrund ist eine stark gestiegene Ungewissheit über die Beschäftigungsentwicklung im kommenden Geschäftsjahr. Diese Ungewissheit wird auch auf der Ebene der einzelnen Wirtschaftsbereiche deutlich.

Personalstruktur

Beschäftigungsformen

Arbeiter und Angestellte bilden den größten Anteil der saarländischen Beschäftigungsstruktur. Auf geringfügig und kurzfristig Beschäftigte entfällt der zweitgrößte Anteil aller Beschäftigten. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zurückgegangen. Da sich gleichzeitig deren Anteil an allen Beschäftigten deutlich erhöht hat, lässt dies auf einen Rückgang in der nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung schließen.

Qualifikationsstruktur

In der Mehrheit der saarländischen Betriebe besteht die oberste Führungsebene nur aus einer Person. Die größte Beschäftigtengruppe ist die Gruppe derjenigen, die Tätigkeiten verrichten, für die eine Berufsausbildung nötig ist. Dies gilt vor allem für das Produzierende Gewerbe. Eine Hochschulqualifikation wird am häufigsten in Kleinbetrieben sowie in den mittleren und großen Betrieben nachgefragt. Einen besonders großen Anteil an Hochschulabsolventen beschäftigt das Gesundheits- und Sozialwesens.

Personalbewegungen und Personalsuche

Zu- und Abgänge von Personal

Übernahmen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Zur Deckung des Personalbedarfs, greifen nur wenige Betriebe auf die Entfristung von befristeten Beschäftigten zurück. Auch die Zahl der entfristeten Beschäftigten ist verhältnismäßig gering.

Personalzugänge

Die Zahl der Neueinstellungen ist vermutlich aufgrund der Corona-Pandemie gegenüber dem Vorjahr stark zurückgegangen. Zudem wurde weniger Personal für einfache Tätigkeiten nachgefragt. Dennoch konnte die Hälfte aller Betriebe ihren Personalbedarf nicht vollständig decken. Die Nichtbesetzungsquote zeigt, dass dies insbesondere für Kleinst- und Kleinbetriebe ein Problem darstellt.

Personalabgänge

In gut einem Drittel der Betriebe kam es zu Personalabgängen. Im Vergleich hierzu ist der Anteil der Handelsbetriebe mit Personalabgängen unterdurchschnittlich. Der Anteil im Gesundheits- und Sozialwesen ist dagegen überdurchschnittlich.

Gründe für die Personalabgänge

Die zwei häufigsten Gründe für Personalabgänge sind Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigungen. Im Vergleich hierzu sind andere Gründe deutlich seltener für Personalabgänge ausschlaggebend.

Personalzugangs- und Personalabgangsquoten

Die Rückgänge bei den Personalzugängen und bei den Personalabgängen führten dazu, dass sowohl die Personalabgangsquote als auch die Personalzugangsquote im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist. Das vorsichtiger Einstellungsverhalten der Betriebe bedingte somit eine insgesamt reduzierte Personaldynamik in den saarländischen Betrieben.

Offene Stellen

Die Zahl der offenen Stellen im Saarland ist nunmehr zum zweiten Mal in Folge gefallen. Knapp ein Viertel der saarländischen Betriebe meldete offene Stellen. Unter den Stellen für eine Besetzung zum nächstmöglichen Zeitpunkt war fast ein Drittel für einfache Tätigkeiten vorgesehen.

Geschäftsentwicklung der Betriebe

Definition und Höhe des Geschäftsvolumens

Die meisten Betriebe definieren ihr Geschäftsvolumen über die erzielten Umsätze. Dabei werden die Umsätze vorwiegend über Geschäftspartner und Kunden aus Westdeutschland erwirtschaftet. Bedingt durch die Corona-Pandemie ging beinahe die Hälfte der Betriebe von einem fallenden Geschäftsvolumen für das Geschäftsjahr 2020 aus.

Jahresergebnis im letzten Geschäftsjahr

Auch im Geschäftsjahr 2019 erwirtschaftete die Mehrheit der saarländischen Unternehmen ein positives Jahresergebnis. Allerdings ist dieser Anteil erneut zurückgegangen. Besonders auffällig ist der hohe Anteil an Betrieben, die keine Angabe zum Jahresergebnis machen konnten oder wollten sowie der hohe Anteil unter den mittleren und großen Betrieben mit einem negativen Jahresergebnis.

Bewertung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr

Der Anteil der Betriebe, die ihre Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahres mit sehr gut bewerteten, ist nach dem Rückgang im Vorjahr wieder deutlich gestiegen. Insgesamt mehr als die Hälfte aller Betriebe bewertete die eigene Ertragslage mit sehr gut oder gut. Zu einer ausreichenden oder sogar mangelhaften Einschätzung kam es am häufigsten bei den Kleinbetrieben.

Atypische Beschäftigung

Beschäftigung in Teilzeit

Während der Anteil an Betrieben, die Personal in Teilzeit beschäftigen im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen ist, kam es zu einer Verringerung in der Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Dieser Rückgang führte auch zu einer verringerten Teilzeitquote. Beinahe jede dritte Beschäftigung findet in Teilzeit statt. Nachdem die Teilzeitbeschäftigung bei den Männern in den letzten Jahren zugenommen hatte, ist sie zuletzt wieder deutlich zurückgegangen.

Geringfügige und kurzfristige Beschäftigung

Mehr als zwei Drittel aller Betriebe des Saarlandes hatten mindestens einen geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten. Die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten ist wahrscheinlich aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückgegangen und war auf einem sehr niedrigen Niveau. Zuletzt hat sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten Männer stärker reduziert als die Zahl der geringfügig beschäftigten Frauen. Daraus resultiert, dass 2020 wieder mehr als die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten im Saarland Frauen waren.

Befristete Beschäftigung

Obwohl der Anteil der Betriebe mit mindestens einem befristet Beschäftigten wieder abgenommen hat, ist die Zahl der befristet Beschäftigten und somit die Befristungsquote angestiegen. Dies dürfte eine personalpolitische Reaktion auf die Corona-Pandemie sein. Der Anstieg

ist ausschließlich auf einen Anstieg der Befristungsquote unter den Frauen zurückzuführen. Noch nie war der Frauenanteil unter den befristet Beschäftigten auf einem derart hohen Niveau.

Weitere atypische Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte im Midi-Job-Bereich finden sich in gut einem Viertel der Betriebe des Saarlandes. Für die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern ist dies nur für einen Bruchteil der Betriebe zutreffend. Darüber ergibt sich auch der geringe Gesamtbeschäftigtenanteil für Leiharbeitnehmer und Midi-Job-Beschäftigte.

Atypische Beschäftigung im Überblick

Die Teilzeitbeschäftigung ist die am häufigsten vorkommende atypische Beschäftigungsform. Danach folgen die geringfügige und kurzfristige sowie die befristete Beschäftigung. Gut drei Fünftel aller Frauen ist atypisch beschäftigt, während dies nur auf etwa ein Fünftel aller beschäftigten Männer zutrifft. Eine Beschäftigung im Midi-Job oder als Leiharbeitnehmer stellt dagegen eher die Ausnahme dar.

Arbeitszeitregelungen

Betriebliche Arbeitszeiten

In der Mehrheit der Betriebe liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollbeschäftigte zwischen 40 und 41 Arbeitsstunden. Im Produzierenden Gewerbe ist der Anteil der Betriebe, die im Durchschnitt eine Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte von mindestens 40 Stunden vereinbaren erhöht. Unter den Arbeitszeitmodellen in Teilzeit dominieren solche, die ein Arbeitszeitvolumen von weniger als 15 Stunden in der Woche vorsehen.

Überstunden

In der Hälfte aller saarländischen Betriebe werden Überstunden geleistet – im Produzierenden Gewerbe sogar in beinahe zwei Dritteln der Betriebe. Im Durchschnitt erbrachte etwa die Hälfte der Beschäftigten Überstunden. In vielen Fällen wurden den Beschäftigten zwei Möglichkeiten geboten, die Überstunden abzubauen: über eine Vergütung oder einen Freizeitausgleich. Wurde den Beschäftigten nur eine der beiden Möglichkeiten eingeräumt, dann war es häufiger ein Ausgleich über die Freizeit als über die Vergütung.

Arbeitszeitkonten

Etwa ein Drittel der Betriebe hat für die Beschäftigten Arbeitszeitkonten eingerichtet. In der Mehrheit der Fälle sind die Regelungen zu den Arbeitszeitkonten für mindestens drei Viertel der Belegschaft verfügbar. Der Anteil der Betriebe mit der Möglichkeiten Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen hat weiter zugenommen. Im Dienstleistungsbereich werden Arbeitszeitkonten seltener geführt als im Produzierenden Gewerbe.

Tarifbindung und Mitarbeitervertretung

Tarifbindung

Fast die Hälfte der saarländischen Betriebe unterliegt hinsichtlich der Löhne und Gehälter einem Branchen-, Haus- bzw. Firmentarif oder orientiert sich an einem Branchentarif. In diesen Betrieben sind etwa zwei Drittel aller Beschäftigten des Saarlandes tätig. Eine übertarifliche Entlohnung ist in Betrieben mit Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag weit verbreitet. Allerdings ist die Bereitschaft für übertarifliche Entlohnungen im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurückgegangen.

Betriebs- und Personalräte

In nur wenigen Betrieben des Saarlandes finden sich gewählte Betriebs- oder Personalräte. Da diese aber verstärkt in mittleren und großen Betrieben vorzufinden sind, kann über ein Drittel der Beschäftigten auf diese Formen der Mitarbeitervertretung zurückgreifen. Der Anteil der Beschäftigten, die von weiteren Formen der Mitarbeitervertretung profitieren können, ist im Vergleich hierzu nicht einmal halb so groß.

Ausbildung

Ausbildungsbetriebe und Auszubildende

Ausbildungsbetriebe

Fast drei Fünftel der saarländischen Betriebe sind zur Ausbildung berechtigt. Von diesen Betrieben ist über die Hälfte aktiv am Ausbildungsgeschehen im Saarland beteiligt. Dabei zeigt sich eine klare Abhängigkeit zur Betriebsgröße: Je größer der Betrieb, desto höher auch der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe.

Auszubildende

Erstmals seit 2014 hat die Zahl der Auszubildenden wieder zugenommen. Auch wenn der Frauenanteil unter den Auszubildenden zuletzt zugenommen hat, ist noch immer ein Unterschied zwischen dem Frauenanteil unter allen Beschäftigten und unter den Auszubildenden zu erkennen.

Angebotene Ausbildungsplätze und abgeschlossene Ausbildungsverträge

Gut ein Viertel aller ausbildungsberechtigten Betriebe hatte für das 2020 beendete Ausbildungsjahr Ausbildungsverträge abgeschlossen. Die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist nach zweimaligen Rückgängen zuletzt wieder gestiegen. Dabei konnten anteilig jedoch weniger der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

Erfolgreich beendete Ausbildungen

Zuletzt ist die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse gestiegen. Wie auch beim Ausbildungsgeschehen insgesamt, konzentrieren sich die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse auf die mittleren und großen Betriebe. Der Anteil der Frauen an den Ausbildungsabsolventen ist weiter auf über 60 Prozent gestiegen.

Übernahme der Auszubildenden

Über zwei Drittel aller Ausbildungsabsolventen wurden vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Bedingt durch die höhere Zahl weiblicher Ausbildungsabsolventen war auch die Übernahmequote bei den Frauen höher.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Beinahe drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe hatten für das neu beginnende Ausbildungsjahr 2020/2021 keine Verträge mit Auszubildenden abgeschlossen. Allerdings plante gut jeder achte Betrieb noch (weitere) Ausbildungsverträge abzuschließen.

Betriebliche Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungsbetriebe

Nur gut ein Drittel der Betriebe im Saarland förderte im ersten Halbjahr 2020 ihre Mitarbeiter mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Der große Unterschied in der Weiterbildungsaktivität ist auf die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie zurückzuführen. Dabei zeigt sich auch unter den gegebenen Bedingungen: Je größer der Betrieb, desto eher investieren die Betriebe in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

Teilnehmerstruktur

Beschäftigte auf Positionen für deren Ausübung eine Berufsausbildung oder ein Hochschulabschluss erforderlich ist, sind unter den Weiterbildungsteilnehmern überproportional vertreten. Beschäftigte für einfache Tätigkeiten sind dagegen unter den Weiterbildungsteilnehmern stark unterrepräsentiert.

Betriebliche Investitionen

Ausgangsbedingungen

Gut drei Fünftel der Betriebe sieht den aktuellen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung des eigenen Betriebes auf dem neuesten Stand oder auf konkurrenzfähigem Niveau und nur jeder zwanzigste hält den Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung des Betriebes für veraltet oder schlechter.

Investitionstätigkeit

Insgesamt hat die Investitionstätigkeit der saarländischen Betriebe wieder abgenommen. Nachdem im Geschäftsjahr 2018 erstmals über die Hälfte der Betriebe Investitionen tätigten, war es im Geschäftsjahr 2019 wieder weniger als die Hälfte. Dabei gilt: Je größer der Betrieb, desto höher auch die Investitionsbereitschaft.

Art der Investitionen

Mit Ausnahme der Investitionen in die EDV und in die Informations- und Kommunikationstechnik (IuK-Technik) waren die Anteile der Betriebe mit Investitionen in die anderen Investitionsbereiche rückläufig. Die Mehrheit der saarländischen Betriebe tätigte Investitionen in Produktionsanlagen bzw. in die Betriebs- oder Geschäftsausstattung sowie in EDV und IuK-Technik. Kleinst- und Kleinbetriebe bevorzugten Investitionen in Produktionsanlagen, in die Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie in die EDV und IuK-Technik. Mittlere und große Betriebe stellten eindeutig Investitionen in die EDV und IuK-Technik in den Vordergrund.

Höhe der Investitionen

Die Höhe der Investitionen steigt deutlich mit der Betriebsgröße. So investierten fast zwei Drittel der Kleinbetriebe ein Volumen von bis zu 25 Tsd. Euro. Unter den mittleren und großen Betrieben dagegen investierten mehr als vier Fünftel Summen größer 25 Tsd. Euro. Bezogen auf die Investitionssumme je Beschäftigtem wurde die höchste Summe von den Kleinbetrieben investiert – sie war mehr als doppelt so hoch als die Pro-Kopf-Investitionssumme der mittleren und großen Betriebe.

Betriebliche Innovationen

Verbesserung oder Weiterentwicklung eines Produktes

Die Innovationsneigung für die Verbesserung bzw. Weiterentwicklung eines bereits vorhandenen Produktes ist erneut gestiegen. Gut ein Viertel der Betriebe entwickelte in diesem Bereich Innovationen. Die stärksten Innovationstreiber sind hier die mittleren und großen Betriebe. Von diesen Betrieben hatte beinahe die Hälfte entsprechende Innovationen entwickelt.

Neueinführung eines bereits vorhandenen Produktes

Die Zahl der Betriebe, die ein bereits auf dem Markt befindliches Produkt bzw. eine Dienstleistung neu in ihr Angebot aufnahmen, ist erneut gestiegen. Dabei sind auch hier die mittleren und großen Betriebe die Innovationstreiber. Gut ein Fünftel dieser Betriebe nahm ein bereits existierendes Produkt in ihr eigenes Angebot auf und wagten sich in einen Konkurrenzmarkt. Aber auch unter den Kleinst- und Kleinbetrieben war man diesbezüglich recht risikofreudig.

Neueinführung eines neuen Produktes in einen neuen Markt

Die Einführung völlig neuer Produkte ist im Vergleich zu den anderen Innovationsformen deutlich seltener in den Betrieben vorzufinden. Nur gut jeder zwanzigste Betrieb im Saarland hatte eine entsprechende Innovation eingeführt. Größte Treiber für solche Neuheiten sind ebenfalls die mittleren und großen Betriebe.

Einführung eines Verfahrens zur Verbesserung des Produktionsprozesses

Fast jeder siebte Betrieb im Saarland entwickelte innovative Verfahrensprozesse. Während in den Vorjahren vorwiegend die mittleren und großen Betriebe eine Verbesserung ihrer Produktionsprozesse verwirklicht haben, waren die Kleinbetriebe 2020 nun gleichauf mit den mittleren und großen Betrieben.

IV. Detaillierte Betrachtung der Ergebnisse

1. Betriebe und Beschäftigte

1.1 Betriebs- und Beschäftigungsstrukturen im Jahr 2020

Die saarländische Betriebslandschaft im Jahr 2020

Die saarländische Betriebslandschaft umfasst etwa 24.400 Betriebe. Davon sind fast zwei Drittel Kleinbetriebe und fast die Hälfte aller Betriebe wurde seit der Jahrtausendwende gegründet. Der mit Abstand größte Wirtschaftsbereich des Saarlandes ist der Dienstleistungsbereich. Die am häufigsten vorkommende Betriebsform ist die des unabhängigen eigenständigen Unternehmens.

Im Jahr 2020 umfasste die saarländische Betriebslandschaft insgesamt 24.400 Betriebe. Davon waren knapp drei Viertel (73,0 Prozent) Kleinbetriebe. Kleinbetriebe definierten 19,4 Prozent der Betriebslandschaft und die verbleibenden 7,7 Prozent entfielen auf die mittleren und großen Betriebe.

Die beschriebene Aufteilung der Betriebsgrößenklassen orientiert sich an den Richtlinien der Europäischen Union zur Bestimmung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).¹³ Zur exakten Abgrenzung der Größenklassen werden zwei Schwellenwerte angelegt: Der erste Schwellenwert basiert auf der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, der zweite Schwellenwert gründet sich 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 4: Definition der Betriebsgrößenklassen



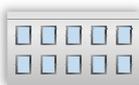
Kleinbetriebe:

unter 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Kleine Betriebe:

10 bis 49 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Mittlere und große Betriebe:

50 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: Eigene Darstellung.

Über den Fragebogen des IAB-Betriebspanels wird auch die Branchenzugehörigkeit der Betriebe erfasst. Diese ist an die Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 angelehnt und erlaubt eine vergleichbare Zuordnung der Betriebe. Aufgrund limitierender Fallzahlen in der Stichprobe erfolgt lediglich die Auswertung ausgewählter Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftsabschnitte gemäß der Branchenabgrenzung des IAB-Betriebspanels. Dabei werden sich die präsentierten Ergebnisse auf das Produzierende Gewerbe und den Dienstleistungsbereich als übergeordnete Wirtschaftsbereiche beschränken. Zusätzlich wird ein Teil der Ergebnisse auch

¹³ Vgl. Europäische Gemeinschaften (2006).

für das Verarbeitende Gewerbe als untergeordneter Wirtschaftsabschnitt des Produzierenden Gewerbes ausgewiesen. Innerhalb des Dienstleistungsbereiches richtet sich der Fokus auf die beiden Wirtschaftsabschnitte des Handels und des Gesundheits- und Sozialwesens. Eine Übersicht zu den Abgrenzungen der Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftsabschnitte stellt nachfolgende Tabelle 1 bereit.

Tabelle 1: Abgrenzung der Wirtschaftsbereiche und Branchenzuordnungen

Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (Wirtschaftsbereich)

Produzierendens Gewerbe (Wirtschaftsbereich)

Wirtschaftsabschnitte:

Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden

Energie und Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung; Rückgewinnung

Verarbeitendes Gewerbe

Baugewerbe

Dienstleistungsbereich (Wirtschaftsbereich)

Wirtschaftsabschnitte:

Handel

Verkehr und Lagerei

Information und Kommunikation

Beherbergung und Gastronomie

Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen

Erziehung und Unterricht

Gesundheits- und Sozialwesen

Sonstige Dienstleistungen

Öffentlicher Bereich (Wirtschaftsbereich)

Wirtschaftsabschnitt:

Organisationen ohne Erwerbszweck, Öffentliche Verwaltung

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige und der Branchenzugehörigkeitsabfrage im Fragebogen des IAB-Betriebspanels

Der mit Abstand größte Wirtschaftsbereich des Saarlandes ist der Dienstleistungsbereich. Diesem waren im Jahr 2020 fast drei Viertel (73,1 Prozent) aller saarländischen Betriebe zuzuordnen. Auf das Produzierende Gewerbe entfielen 22,6 Prozent der Betriebe des Saarlandes. Die verbleibenden Betriebe verteilten sich auf die Land- und Forstwirtschaft, die Fischerei, den Bergbau oder auf Organisationen ohne Erwerbszweck sowie die Öffentliche Verwaltung. Auf der feingliedrigeren Ebene der Wirtschaftsabschnitte gehörten dem Handel 26,7 Prozent der Betriebe des Dienstleistungsbereichs an. Weitere 16,0 Prozent waren im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Innerhalb des Produzierenden Gewerbes ließen sich 50,5 Prozent der Betriebe dem Verarbeitenden Gewerbe zuordnen.

Ein Drittel der saarländischen Betriebe (33,8 Prozent) wurde vor 1990 gegründet und zwei Drittel (65,7 Prozent) danach. Dabei zeigt sich, dass 18,1 Prozent aller Betriebe zwischen 1990 und 1999 gegründet wurden. Für 19,6 Prozent der Betriebe lag der Ursprung der Betriebsgeschichte in den Jahren 2000 bis 2009. Knapp ein Viertel der Betriebe (23,9 Prozent) wurde dagegen erst im Jahr 2010 oder später gegründet.

Im Jahr 2020 verstand sich der mit Abstand größte Teil der Betriebe (86,7 Prozent) als ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen. Insgesamt 7,1 Prozent der saarländischen Betriebe definierten sich als Niederlassung, Dienststelle oder Filiale und 3,8 Prozent der Betriebe waren Zentralen oder Hauptverwaltungen.

Die saarländische Beschäftigungsstruktur im Jahr 2020

Im Saarland sind ebenso viele Frauen wie Männer beschäftigt. Über die Hälfte der Beschäftigten ist in mittleren und großen Betrieben tätig. Zwei Drittel der Betriebe gingen zum Befragungszeitpunkt von einem zukünftig unveränderten Beschäftigungsniveau aus. Der Dienstleistungsbereich ist für das Saarland der zentrale Arbeitgeber. Beinahe drei Viertel aller Beschäftigten sind in diesem Bereich tätig.

Die Zahl der Beschäftigten belief sich im Juni 2020 auf 483.300 Beschäftigte. Die Hälfte (49,7 Prozent) aller Beschäftigten waren Frauen und ebenfalls die Hälfte (54,0 Prozent) der Beschäftigten war in mittleren und großen Betrieben angestellt. In den saarländischen Kleinbetrieben arbeiteten zum Befragungszeitpunkt 20,3 Prozent der Beschäftigten. In den Kleinbetrieben waren es mit 25,7 Prozent etwas mehr. Ein genauerer Blick in die Betriebsgrößenklassen zeigt, dass in den Kleinbetrieben durchschnittlich 5,5 Beschäftigte tätig waren. In den Kleinbetrieben waren es 26,3 Beschäftigte und in den mittleren und großen Betrieben im Durchschnitt 139,4 Beschäftigte.

Bedingt durch den hohen Anteil an Betrieben, die dem Dienstleistungsbereich zuzuordnen sind, umfasst dieser Wirtschaftsbereich auch die Mehrheit der Beschäftigten. Mit 70,4 Prozent der Beschäftigten prägt der Dienstleistungsbereich die Beschäftigungsstruktur des Saarlandes maßgeblich. In den beiden Teilbereichen des Dienstleistungsbereiches – dem Handel sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen waren 13,3 Prozent bzw. 20,6 Prozent aller Beschäftigten tätig. Auf das Produzierende Gewerbe entfiel ein Anteil von 22,5 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe an allen Beschäftigten betrug 14,7 Prozent.

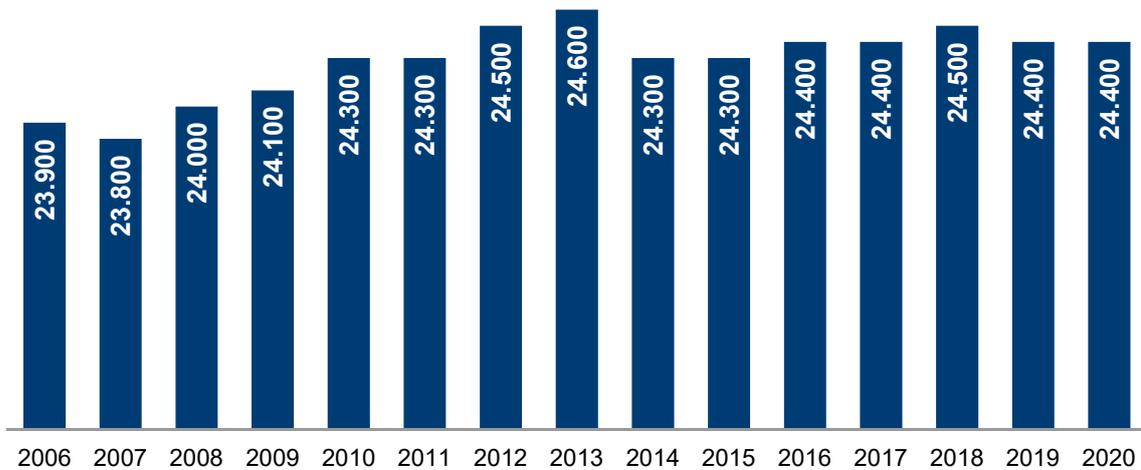
Zum Befragungszeitpunkt rechneten gut zwei Drittel der Betriebe (67,7 Prozent) mit einer bis Juni 2021 etwa unveränderten Beschäftigtenzahl. Des Weiteren erwarteten 13,7 Prozent der Betriebe einen Anstieg in der Zahl der Beschäftigten und 6,0 Prozent einen Rückgang.

1.2 Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur im Saarland

Die Zahl der saarländischen Betriebe ist seit 2016 auf einem konstanten Niveau. Erneut zählte man im Saarland 24.400 Betriebe. Die Beschäftigtenzahlen sind nach dem Rückgang im Jahr 2019 trotz der ersten Auswirkungen der Corona-Pandemie zuletzt wieder angestiegen.

Wie bereits im Jahr 2019 gab es auch im Jahr 2020 im Saarland etwa 24.400 Betriebe. Damit ist die Zahl der Betriebe – mit Ausnahme des Jahres 2018 – seit nunmehr fünf Jahren nahezu unverändert. Im Jahr 2018 waren es etwa 100 Betriebe mehr (vgl. Abbildung 5). Im Vergleich zu 2007, dem Jahr, für welches die bisher niedrigste Betriebszahl registriert wurde, bewegte sich die Zahl der Betriebe aktuell 2,5 Prozent darüber.

Abbildung 5: Entwicklung der Zahl der Betriebe im Saarland von 2006 bis 2020



Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

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

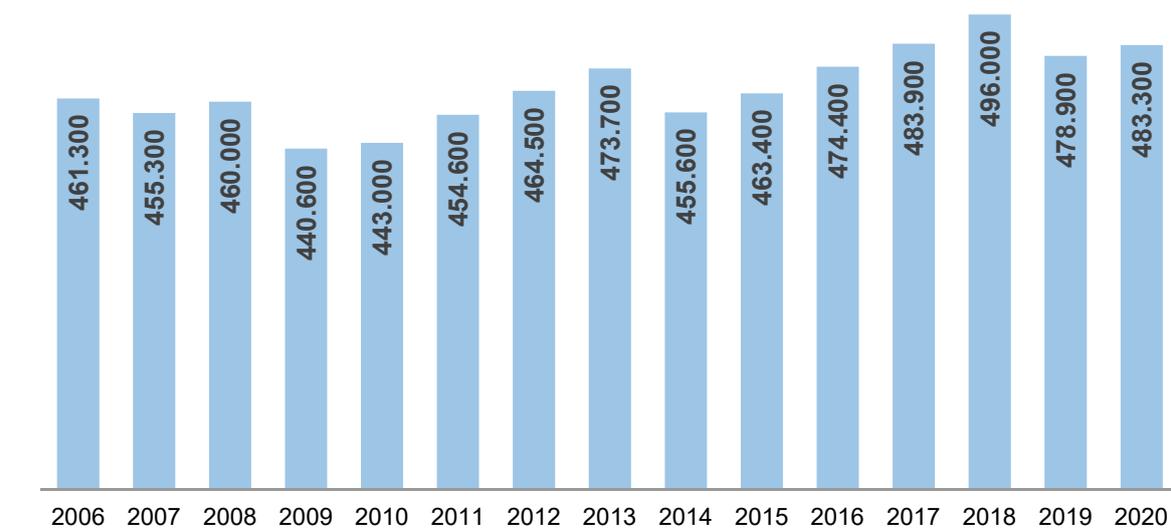
Bevor im Folgenden auf die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Saarland eingegangen wird, soll ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass es sich bei den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels um Befragungsergebnisse handelt, die auf einer Stichprobe beruhen. Die Angaben der befragten Betriebe werden in einem weiteren Schritt auf Basis der tatsächlichen Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Jahres 2019 hochgerechnet.¹⁴ Die über das IAB-Betriebspanel ermittelte Zahl der Beschäftigten zum 30. Juni 2020 kann daher von den offiziell veröffentlichten Statistiken abweichen.

Während die Zahl der Betriebe im Vergleich zum Vorjahr konstant blieb, zeigt sich für die Zahl der Beschäftigten eine positive Entwicklung. Nach dem deutlichen Rückgang der Beschäftigung im Jahr 2019, stieg die Zahl 2020 wieder auf 483.300 Beschäftigte (vgl. Abbildung 6).¹⁵ Dieses Beschäftigungsniveau ist nach den beiden Rekordjahren 2017 und 2018 das Dritthöchste.

¹⁴ Für weitere Informationen zur Hochrechnung der Befragungsergebnisse vgl. auch Kapitel V.

¹⁵ Zu den Beschäftigten laut IAB-Betriebspanel werden neben den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch Beamte, mithelfende Familienangehörige, geringfügig Beschäftigte sowie tätige Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer gezählt (vgl. auch Kapitel V). Sofern nicht explizit abweichend beschrieben, umfasst der Terminus „Beschäftigte“ die Gesamtheit der Beschäftigten im Sinne des IAB-Betriebspanels.

Abbildung 6: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020



Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

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

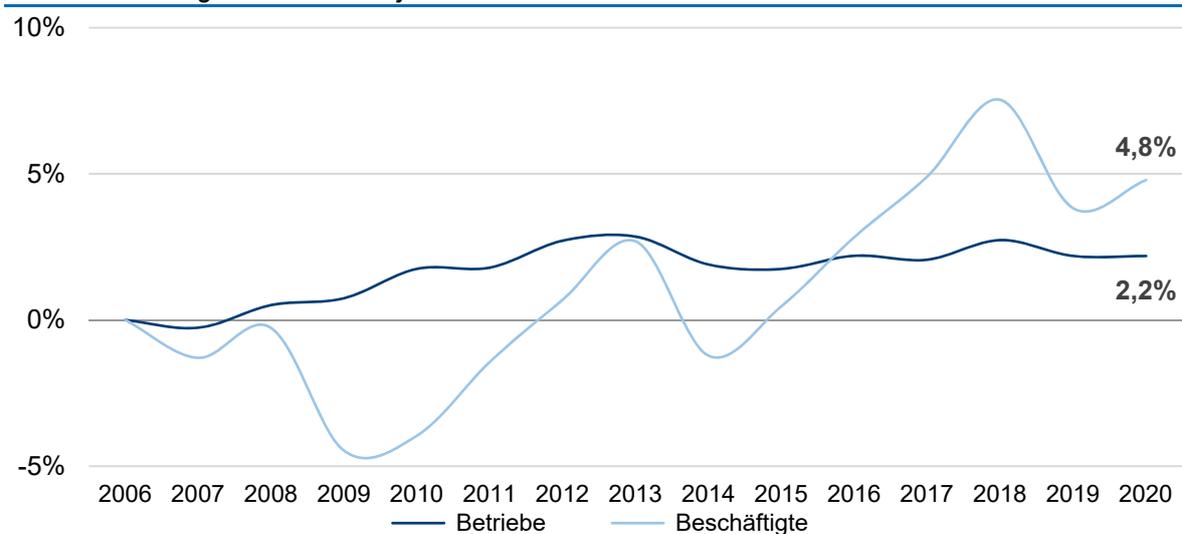
Im Zeitverlauf wird ersichtlich, dass stärkere Beschäftigungsrückgänge in der Vergangenheit rasch ausgeglichen wurden. Besonders deutlich ist dies für das Krisenjahr 2009 zu sehen. Die Zahl der Beschäftigten ging zwischen 2008 und 2009 um fast 20.000 Beschäftigte zurück. In den Folgejahren nahm die Beschäftigung wieder deutlich zu und nur wenige Jahre später war das Vorkrisenniveau sogar übertroffen. Ein ähnlicher Beschäftigungsverlauf zeigt sich auch für die Zeit ab 2014. Nachdem es von 2013 auf 2014 erneut zu einem deutlichen Beschäftigungsrückgang kam (-18.100 Beschäftigte), hat die Zahl der Beschäftigten in den folgenden Jahren wieder stetig zugenommen. Mit dieser Entwicklung wurden in den Jahren 2016 bis 2018 im Saarland auch Beschäftigungsrekorde aufgestellt. Im Jahr 2019 kam es erneut zu einer Unterbrechung des Aufwärtstrends. Obwohl im Jahr 2020 die Zahl der Beschäftigten wieder um 4.500 auf insgesamt 483.300 anstieg, muss vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie für 2021 erneut mit einem Rückgang in der Zahl der Beschäftigten gerechnet werden.

Abbildung 7 verdeutlicht die Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenzahlen ausgehend vom Basisjahr 2006. Die Entwicklung im Zeitverlauf verdeutlicht für die Beschäftigtenzahl eine deutlich höhere Dynamik als für die Zahl der Betriebe. Dieser hohen Dynamik liegt auch ein stärkerer positiver Trend zugrunde und die für 2020 festgestellte Beschäftigtenzahl entspricht im Vergleich zum Niveau des Basisjahres 2006 einem Zuwachs von 4,8 Prozentpunkten. Die Veränderung in der Zahl der Betriebe steht gegenüber dem Niveau des Jahres 2006 für einen Zuwachs von 2,2 Prozentpunkten.

Die Zahl der Betriebe hat sich seit 2006 nur wenig verändert. Im Jahr 2007 setzte ein bis 2013 anhaltender Aufwärtstrend ein. Im Jahr 2014 war ein Rückgang bei der Betriebszahl zu verzeichnen. Seither veränderte sich die Zahl der Betriebe nur geringfügig. Im Jahr 2020 gab es zwar mehr Betriebe als 2006, im Vergleich zum Jahr 2013, in welchem für den Betrachtungszeitraum die Zahl der Betriebe am höchsten war, waren es jedoch 0,5 Prozentpunkte weniger.

Ein anderes Bild ergibt sich bei der Entwicklung der Beschäftigtenzahl. Ausgehend von 2006 schwankte die Beschäftigtenzahl zunächst leicht, ging dann aber mit der Wirtschaftskrise des Jahres 2009 deutlich zurück. Im Jahr 2009 war das Beschäftigungsniveau um 4,5 Prozentpunkte niedriger als noch 2006. Jedoch war bereits im Jahr 2012 das Vorkrisenniveau wiederhergestellt und seither liegen (mit Ausnahme von 2014) die Beschäftigtenzahlen erkennbar über dem Wert von 2006. Im Jahr 2013 wurde ein zwischenzeitlicher Beschäftigungsrekord aufgestellt, der zunächst 2016 geringfügig, 2017 erkennbar und 2018 schließlich deutlich überschritten wurde. Nach dem Beschäftigungsrückgang im Jahr 2019 stieg die Beschäftigung zuletzt wieder an und lag damit 4,8 Prozentpunkte über dem Niveau des Basisjahres 2006.

Abbildung 7: Entwicklung der Zahl der Betriebe und Beschäftigten im Saarland bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2006



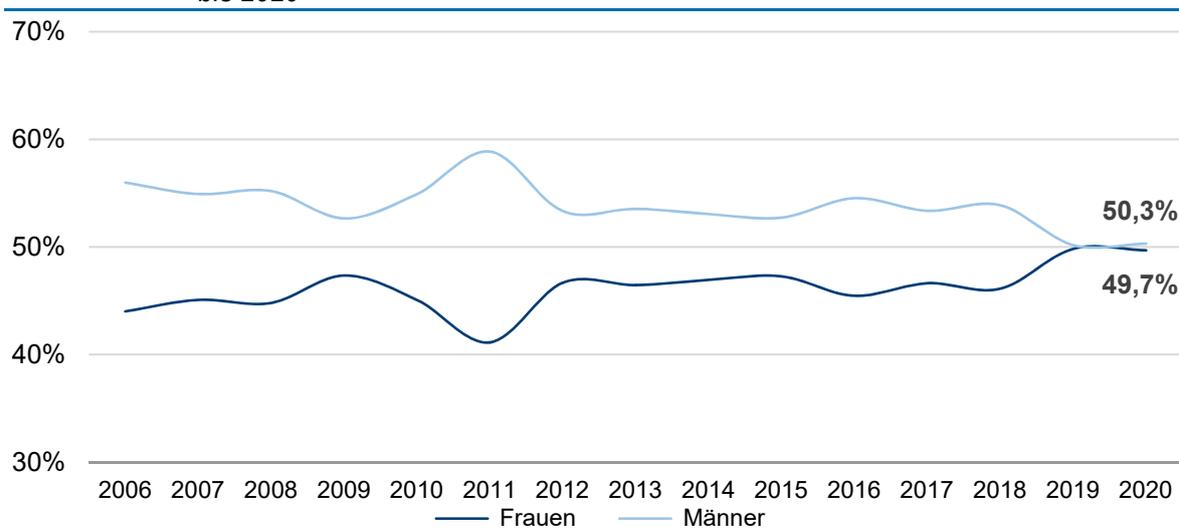
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Beschäftigung nach Geschlecht

Auch im Jahr 2020 war das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten beinahe ausgeglichen und in den Betrieben des Saarlandes arbeiteten etwa gleich viele Männer und Frauen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich sowohl die Zahl der beschäftigten Frauen als auch der beschäftigten Männer erhöht. Das Wachstum bei den Männern fiel jedoch stärker aus.

Im Jahr 2020 verteilte sich die Zahl der Beschäftigten zu fast gleichen Teilen auf Männer und Frauen. Dieses ausgeglichene Geschlechterverhältnis lag bereits im Jahr 2019 vor (vgl. Abbildung 8). Der Frauenanteil lag deutlich über dem Ausgangsniveau des Betrachtungszeitraumes. Waren 2006 nur 44,0 Prozent aller Beschäftigten im Saarland weiblich, stieg bis 2020 der Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung auf 49,7 Prozent. Im Gegenzug reduzierte sich der Männeranteil von 56,0 auf 50,3 Prozent. Insgesamt zeigt die Entwicklung von 2006 bis 2020 eine langfristige Annäherung. Diese Entwicklung wurde in den Jahren 2010 und 2011 deutlich unterbrochen. Während in diesen Jahren der Anteil der beschäftigten Männer anstieg, lag bei den Frauen eine rückläufige Entwicklung vor. Nachdem sich 2012 die Geschlechterverteilung wieder an die des Jahres 2009 angepasst hatte, lag bis 2018 ein weitgehend konstantes Geschlechterverhältnis vor. Im Jahr 2019 bedingte ein Anstieg in der Zahl beschäftigter Frauen und ein Rückgang in der Zahl beschäftigter Männer (vgl. Abbildung 9) ein seit nunmehr zwei Jahren ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Saarland.

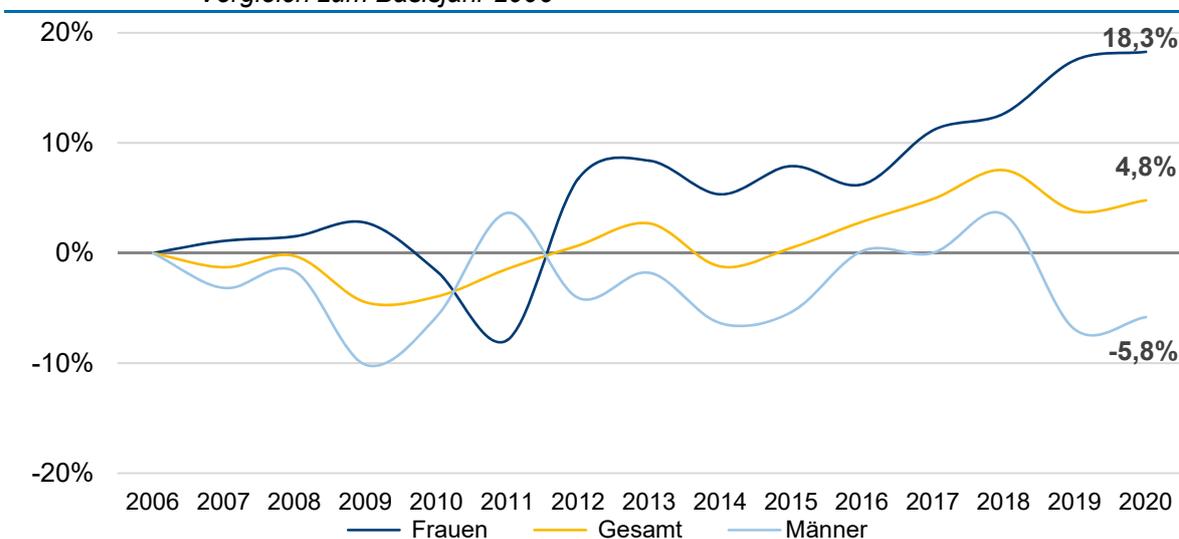
Abbildung 8: Entwicklung des Anteils der Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland von 2006 bis 2020



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

Die anhand der Abbildung 8 nachvollziehbare Entwicklung spiegelt sich auch in der prozentualen Entwicklung der Beschäftigtenzahlen nach dem Geschlecht zum Basisjahr 2006 wider. Abbildung 9 veranschaulicht den Anstieg in der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt und nach Geschlecht zwischen 2006 und 2020. Für die Zahl der Männer zeigen sich im Zeitverlauf deutliche Schwankungen. Während die Zahl der Männer in den Betrieben des Saarlandes 2018 noch das Niveau des Jahres 2006 um 3,5 Prozentpunkte überschritt, lag sie in den beiden letzten Jahren deutlich darunter. Im Jahr 2020 bewegte sich die Zahl der beschäftigten Männer 5,8 Prozentpunkte unter dem Ausgangsniveau. Die Zahl beschäftigter Frauen stieg dagegen seit 2016 stetig an und lag 2020 insgesamt 18,3 Prozentpunkte über dem Niveau des Basisjahres. Diese gegenläufigen Entwicklungen bei den Frauen und Männern führten zu dem seit 2019 ausgeglichenen Geschlechterverhältnis. Anhand der Abbildung 9 ist ebenfalls erkennbar, dass die die Zahl der Männer im Vergleich zum Vorjahr stärker gewachsen ist als die Zahl der Frauen. Der Anstieg bei den Männern belief sich im Vergleich zum Vorjahr auf 1,1 Prozentpunkte; bei den Frauen waren es 0,8 Prozentpunkte. Hält diese Entwicklung an, würde sich das Verhältnis beschäftigter Frauen und Männern wieder voneinander wegbewegen.

Abbildung 9: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2006



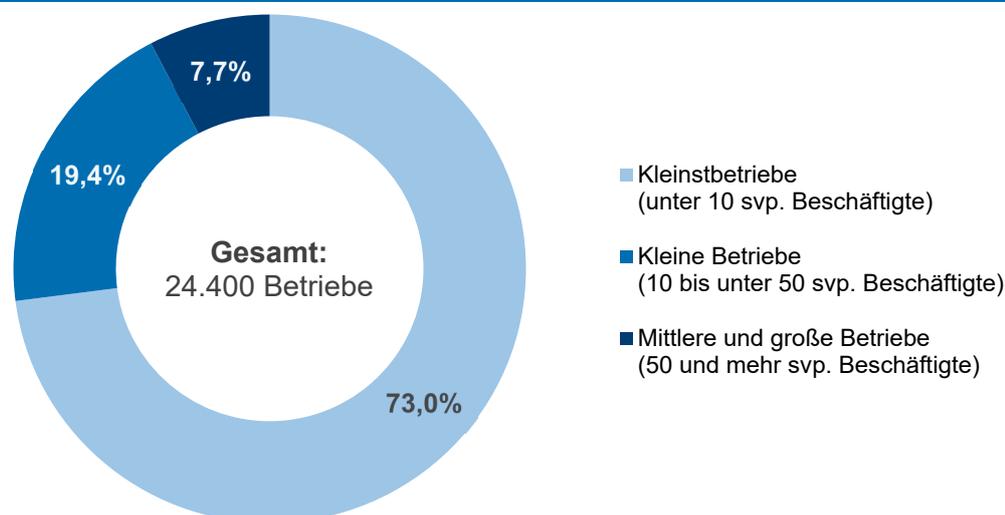
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Betriebe nach Betriebsgrößenklassen

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Kleinstbetriebe im Saarland weiter verringert. Der Trend einer Zunahme an kleinen sowie mittleren und großen Betrieben hält dagegen an. Besonders der Anteil der mittleren und großen Betriebe ist im Jahr 2020 stark gestiegen. Dennoch sind es nach wie vor die Kleinstbetriebe, welche die saarländische Betriebslandschaft prägen.

Von den insgesamt 24.400 saarländischen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 2020 knapp drei Viertel (73,0 Prozent) Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten (vgl. Abbildung 10). Im Durchschnitt Beschäftigten die Kleinstbetriebe 5,5 Mitarbeiter. Kleine Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten definierten 19,4 Prozent der saarländischen Betriebslandschaft und beschäftigten im Durchschnitt 26,3 Angestellte. Der Anteil mittlerer und großer Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten betrug 7,7 Prozent und die durchschnittliche Beschäftigung in diesen Betrieben lag bei 139,4 Mitarbeitern.

Abbildung 10: Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2020

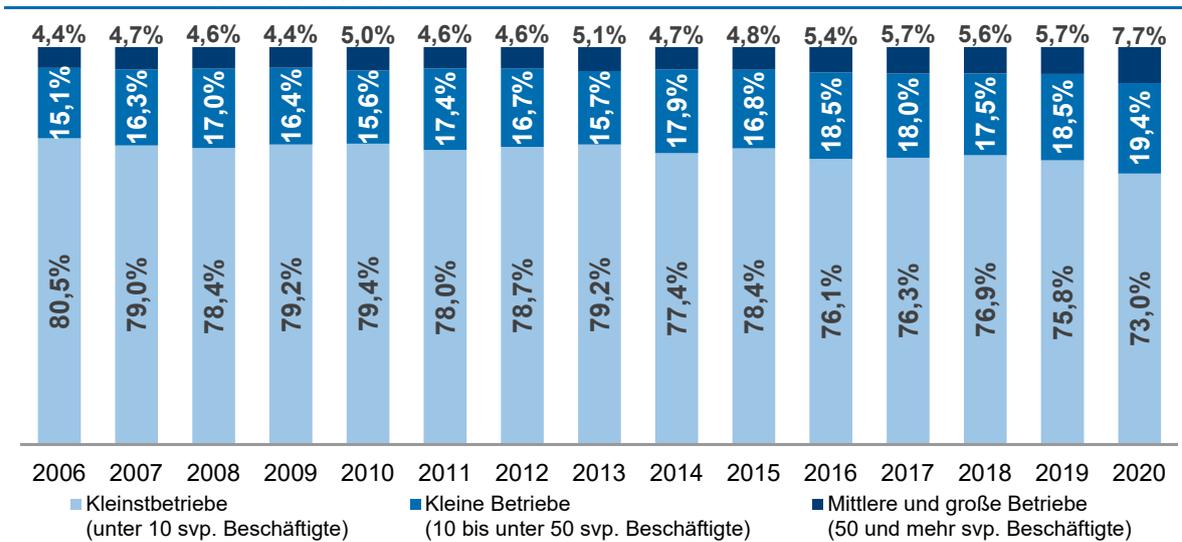


Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet.

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

Im Betrachtungszeitraum 2006 bis 2020 ist ein langfristiger Rückgang des Anteils der Kleinstbetriebe zu beobachten. Waren im Jahr 2006 noch 80,5 Prozent aller Betriebe Kleinstbetriebe, hat sich deren Anteil bis 2020 um 7,5 Prozentpunkte auf 73,0 Prozent reduziert (vgl. Abbildung 11). Auch im direkten Vergleich zum Vorjahr unterschreitet der Anteil der Kleinstbetriebe das Niveau des Vorjahres. Im Ergebnis bildet somit ihr Anteil von 73,0 Prozent im Jahr 2020 den bisher niedrigsten Wert des Betrachtungszeitraums. Während für die Kleinstbetriebe insgesamt ein rückläufiger Trend vorliegt, ist der Anteil der größeren Betriebe seit 2006 hinweg gestiegen. Der Anteil der Kleinbetriebe ist seit 2006 um 4,3 Prozentpunkte auf 19,4 Prozent gestiegen. Der Anteil der mittleren und großen Betriebe ist im gleichen Zeitraum um 3,3 Prozentpunkte gestiegen und lag im Jahr 2020 bei 7,7 Prozent. Der anhaltende Rückgang im Anteil der Kleinstbetriebe führt demnach zu einer zunehmenden Bedeutung der größeren Betriebe für die gesamte Betriebsgrößenstruktur des Saarlandes.

Abbildung 11: Entwicklung der Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland von 2006 bis 2020



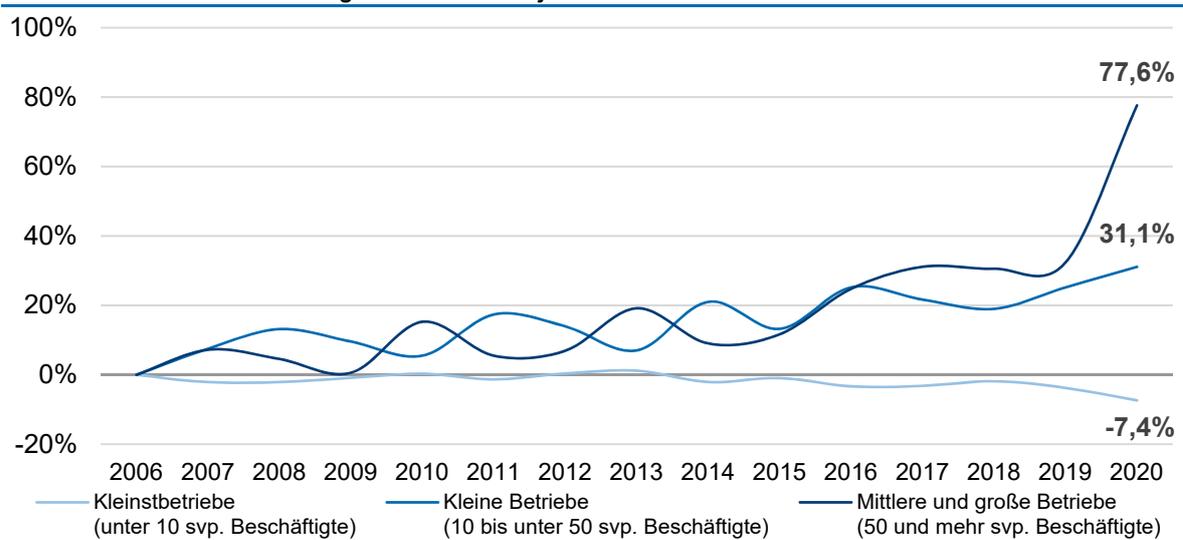
Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

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

Abbildung 12 macht deutlich, dass sich die Veränderungen der Anteilswerte gegenüber dem Vorjahr durch eine Verringerung der Zahl der Kleinbetriebe und eine gleichzeitige Erhöhung der Zahl der kleinen sowie mittleren und großen Betriebe im Saarland ergeben haben. Dabei sticht insbesondere der starke Anstieg bei der Zahl der mittleren und großen Betriebe ins Auge. Dieser hat sich im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt. Berücksichtigt man darüber hinaus die zum Vorjahr unveränderte Betriebszahl im Saarland, so wird deutlich, dass die Veränderung der Anteilswerte im Jahr 2020 in erster Linie auf Verschiebungen innerhalb der Betriebsgrößenklassen zurückzuführen ist. Während im Saarland immer mehr Betriebe die Schwelle zur nächstgrößeren Betriebsgrößenklasse überschreiten, verringert sich als Folge der Anteilswert der Kleinbetriebe.

In der langfristigen Betrachtung seit 2006 ergibt sich ein ähnliches Bild. Insgesamt ist die Gesamtzahl der saarländischen Betriebe seit 2006 um gut 500 Betriebe (+2,2 Prozent) angestiegen (vgl. Abbildung 5). Beim Vergleich der einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigt sich jedoch eine dynamischere Entwicklung: Die Zahl der kleinen Betriebe ist seit 2006 um mehr als 1.100 Betriebe (+31,1 Prozent) gestiegen. Bei den mittleren und großen Betrieben kamen über 800 Betriebe (+77,6 Prozent) hinzu. Diesen Veränderungen steht ein Rückgang von mehr als 1.400 Kleinbetrieben (-7,4 Prozent) gegenüber.

Abbildung 12: Entwicklung der Zahl der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2006



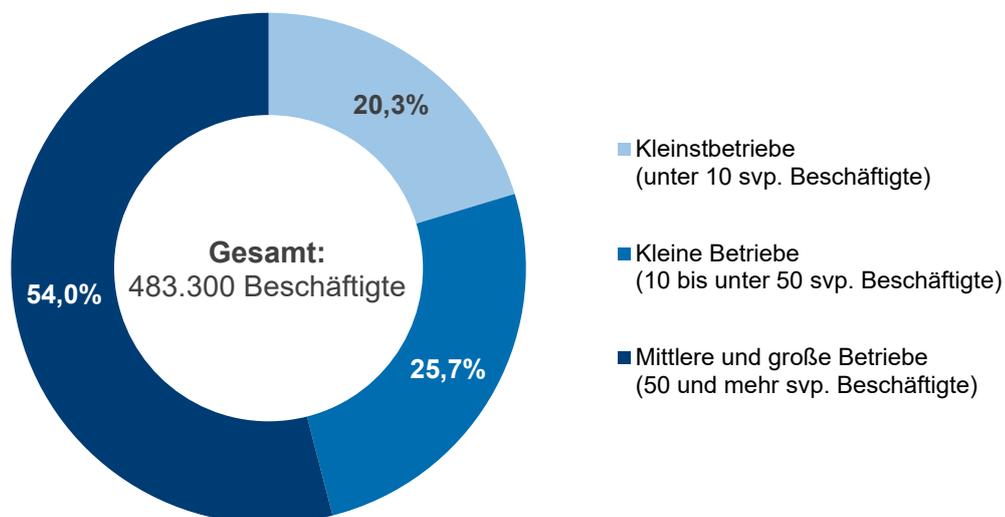
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen

Über die Hälfte aller saarländischen Beschäftigten war 2020 in mittleren und großen Betrieben tätig. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der Beschäftigten in den Kleinst- und Kleinbetrieben reduziert. Dies hat sich auch auf die Verteilung der Beschäftigten auf die Betriebsgrößen ausgewirkt. Noch nie war der Anteil der Beschäftigten in Kleinstbetrieben so niedrig wie in diesem Jahr.

Die saarländische Betriebslandschaft ist geprägt von Kleinstbetrieben. Mit knapp drei Vierteln aller Betriebe nehmen sie den größten Teil der Betriebe im Saarland ein (73,0 Prozent im Jahr 2020). Diese Betriebe waren im Jahr 2020 Arbeitgeber für 20,3 Prozent der saarländischen Beschäftigten (vgl. Abbildung 13). Mit einem Beschäftigtenanteil von 25,7 Prozent, waren in den Kleinbetrieben etwas mehr Personen tätig. Am beschäftigungsintensivsten sind die mittleren und großen Betriebe. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Saarland (54,0 Prozent) war 2020 in Betrieben dieser Betriebsgröße tätig (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2020

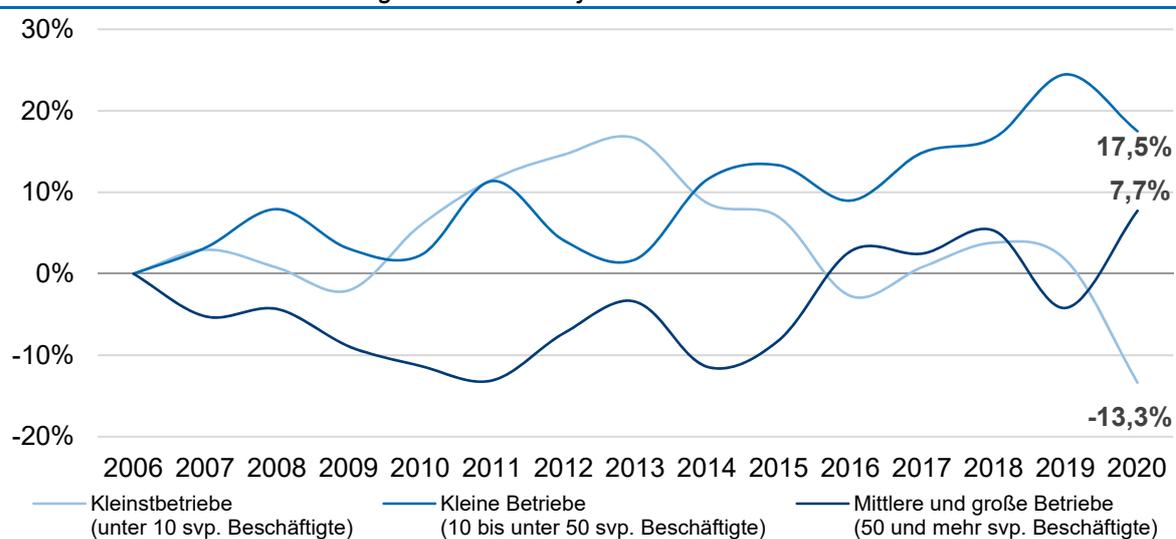


Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet.

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

Abbildung 14 verdeutlicht die Schwankungen in der Zahl der Beschäftigten in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen seit 2006. Insgesamt verzeichneten vor allem die Kleinbetriebe einen positiven Beschäftigungstrend. Trotz des jüngsten Rückgangs war die Zahl der Beschäftigten in den Kleinstbetrieben im Jahr 2020 17,5 Prozentpunkte höher als noch im Jahr 2006. Für das Jahr 2020 wurde bereits eine Verringerung der Zahl der Kleinstbetriebe im Vergleich zum Vorjahr festgestellt (vgl. Abbildung 12). Abbildung 15 zeigt, dass auch die Zahl der Beschäftigten in den Kleinstbetrieben gegenüber dem Vorjahr abgenommen hat. Im Jahr 2020 bewegte sich ihre Zahl 13,3 Prozentpunkte unter dem Niveau des Basisjahres. Für die Beschäftigten in mittleren und großen Betrieben war die Entwicklung gegenläufig zur Entwicklung der Kleinstbetriebe. Die Zahl der Betriebe als auch die Zahl der Beschäftigten in diesen Betrieben ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. In der Folge war die Zahl der Beschäftigten in den mittleren und großen Betrieben im Jahr 2020 wieder im positiven Bereich und erreichte gegenüber 2006 eine Steigerung um 7,7 Prozentpunkte.

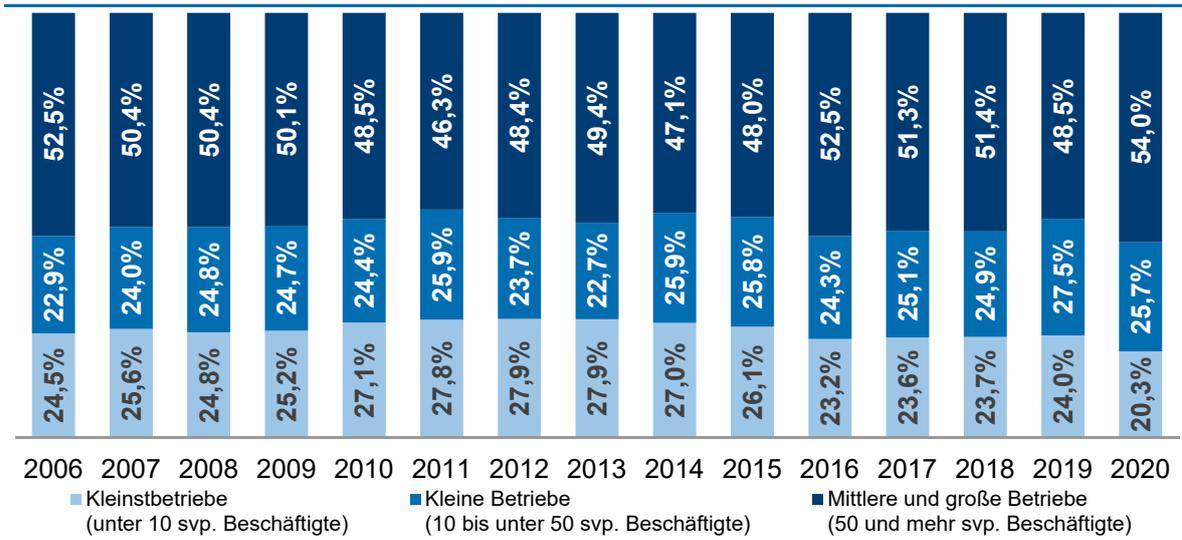
Abbildung 14: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland bis 2020 im Vergleich zum Basisjahr 2006



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

Anhand von Abbildung 13 wurde gezeigt, zu welchen Teilen sich die saarländischen Beschäftigten auf die drei Betriebsgrößenklassen verteilen. Die Entwicklung im Zeitverlauf (seit 2006) ergibt weitere aufschlussreiche Informationen: Der Beschäftigungsanteil der Kleinstbetriebe an allen Beschäftigten, bewegte sich von 2006 bis 2013 zwischen 24,5 Prozent (2006) und 27,9 Prozent (2013). Seit dem Jahr 2013 verzeichnen Kleinstbetriebe aber einen Rückgang in ihrem Beschäftigtenanteil. Für das Jahr 2020 ist erneut ein Rückgang im Beschäftigtenanteil der Kleinstbetriebe zu erkennen. Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Anteil um weitere 3,7 Prozentpunkte verringert. Mit einem Anteil von 20,3 Prozent der saarländischen Beschäftigten, waren im Jahr 2020 anteilig noch nie weniger Beschäftigte in den saarländischen Kleinstbetrieben angestellt (vgl. Abbildung 15). Die Bedeutung der Kleinbetriebe als Arbeitgeber hat hingegen über den Betrachtungszeitraum zugenommen. Zu Beginn waren 22,9 Prozent aller Beschäftigten in kleinen Betrieben tätig. Bis 2019 erhöhte sich der Anteil auf 27,5 Prozent. Im direkten Vergleich zu diesem Wert, lag der Beschäftigtenanteil der Kleinbetriebe 2020 mit 25,7 Prozent etwas darunter. Da sowohl der Anteil der Beschäftigten in den Kleinst- und Kleinbetrieben im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen ist, hat sich das Beschäftigungsgewicht der mittleren und großen Betriebe erhöht. Der Zuwachs im Vergleich zum Vorjahr belief sich auf 6,5 Prozentpunkte. Der Anteil der Beschäftigten in den mittleren und großen Betrieben erreichte mit 54,0 Prozent den bisher höchsten Wert seit 2006.

Abbildung 15: Entwicklung der Verteilung der Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen im Saarland von 2006 bis 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

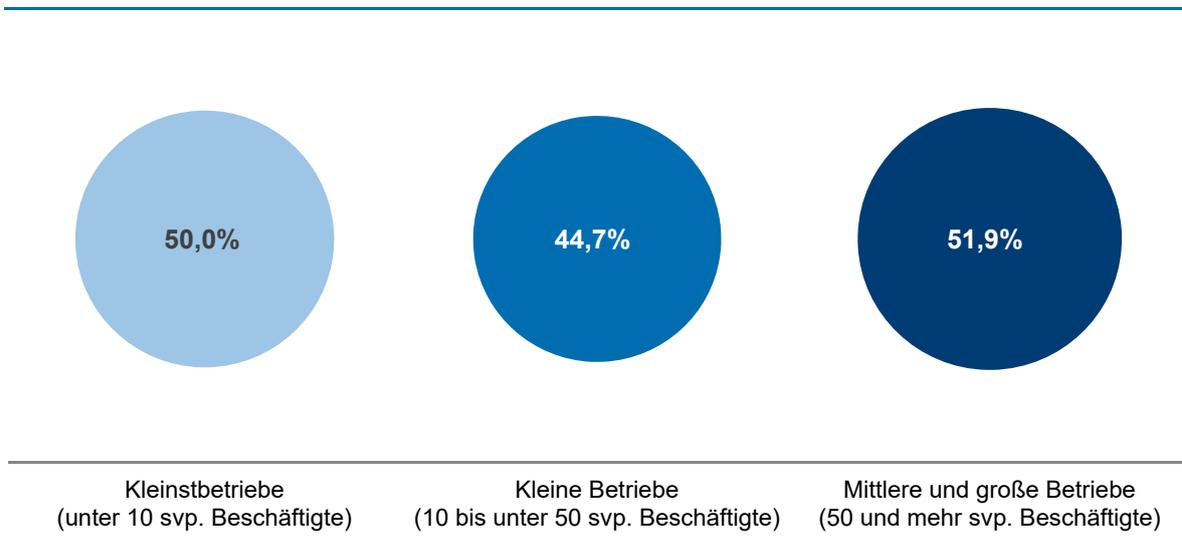
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht

Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten im Saarland ausgeglichen. Dies gilt auch für das Geschlechterverhältnis in den Kleinbetrieben. In den Kleinbetrieben waren Frauen dagegen unterrepräsentiert. Die mittleren und großen Betriebe beschäftigen hingegen mehr Frauen als Männer.

Im Jahr 2020 betrug der Frauenanteil an allen Beschäftigten 49,7 Prozent (vgl. Abbildung 8). In den Kleinbetrieben unterschied sich der Frauenanteil davon nur geringfügig. Dort war im Erhebungsjahr 2020 exakt die Hälfte aller Beschäftigten weiblich (vgl. Abbildung 16). In den Kleinbetrieben waren Frauen dagegen unterrepräsentiert. Dort lag der Frauenanteil mit 44,7 Prozent unter dem Gesamtdurchschnitt. In den mittleren und großen Betrieben waren 2020 mehr Frauen als Männer angestellt. In der beschäftigungsintensivsten Betriebsgrößenklasse waren insgesamt 51,9 Prozent aller Beschäftigten weiblich.

Abbildung 16: Anteil der weiblichen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2020

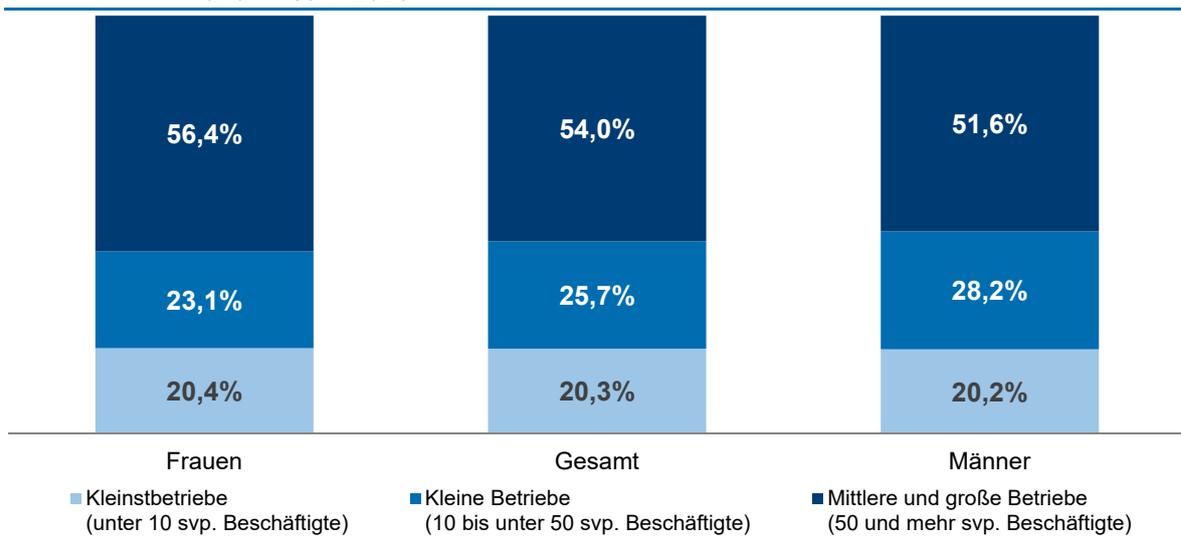


Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Von allen beschäftigten Frauen im Saarland war im Jahr 2020 ein Fünftel (20,4 Prozent) in Kleinstbetrieben tätig. Weitere 23,1 Prozent arbeiteten in Kleinbetrieben und mehr als die Hälfte (56,4 Prozent) der Frauen ging einer Beschäftigung in den mittleren und großen Betrieben des Saarlandes nach (vgl. Abbildung 17). Für Männer wurde der höchste Beschäftigtenanteil ebenfalls bei den mittleren und großen Betrieben identifiziert. Wie bei den Frauen waren auch hier mehr als die Hälfte (51,6 Prozent) der männlichen Beschäftigten in Betrieben dieser Größenordnung tätig. In den Kleinbetrieben arbeiten 28,2 Prozent der männlichen Beschäftigten und 20,2 Prozent waren in den Kleinstbetrieben tätig.

Der Vergleich zur Gesamtbeschäftigtenverteilung zeigt für die Kleinstbetriebe eine nahezu ausgeglichene Geschlechterverteilung auf die Betriebsgrößen im Jahr 2020. Von allen Beschäftigten waren 20,3 Prozent in Kleinstbetrieben beschäftigt. Bei den Frauen traf dies auf 20,4 Prozent und bei den Männern auf 20,2 Prozent zu. Für die größeren Betriebe ergeben sich allerdings leichte Unterschiede in der Verteilung. Von allen Frauen waren 23,1 Prozent in kleinen Betrieben angestellt. Der Anteil der Männer war mit 28,2 Prozent etwas größer. Dies belegt die höhere Bedeutung der Kleinbetriebe für die Beschäftigung von Männern. Anders ist das Verhältnis bei den mittleren und großen Betrieben. Von allen Frauen waren 56,4 Prozent in Betrieben dieser Größe angestellt. Der entsprechende Anteil für die beschäftigten Männer in dieser Betriebsgröße war mit 51,6 Prozent niedriger.

Abbildung 17: Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht im Saarland im Jahr 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

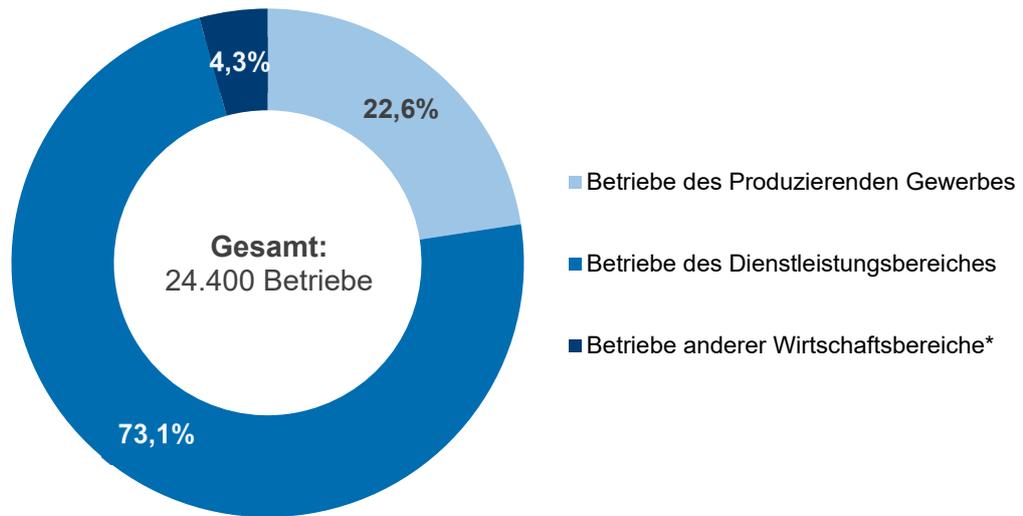
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Betriebe nach Branchenzugehörigkeit

Der Dienstleistungsbereich ist der bedeutendste Wirtschaftsbereich des Saarlandes. Diesem Wirtschaftsbereich allein sind knapp drei Viertel aller Betriebe zugehörig. Dem Produzierenden Gewerbe sind über ein Fünftel aller Betriebe zuzuordnen.

Insgesamt stellte der Dienstleistungsbereich den mit Abstand wichtigsten Wirtschaftsbereich des Saarlandes dar. Von den insgesamt 24.400 saarländischen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 2020 knapp drei Viertel (73,1 Prozent) dem Dienstleistungsbereich zuzuordnen (vgl. Abbildung 18). Auf das Produzierende Gewerbe entfiel mehr als ein Fünftel der Betriebe (22,6 Prozent). Demzufolge waren 4,3 Prozent aller Betriebe des Saarlandes entweder in der Land- und Forstwirtschaft und Fischerei sowie im Öffentlichen Bereich zu verorten.

Abbildung 18: Verteilung der Betriebe nach Wirtschaftsbereichen im Saarland im Jahr 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet. * Unter Betriebe anderer Wirtschaftsbereiche werden die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, der Fischerei sowie des Öffentlichen Bereiches zusammengefasst.

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

Die Hälfte aller Betriebe des Produzierenden Gewerbes können dem Verarbeitenden Gewerbe zugeordnet werden.¹⁶ Auf zwei Branchen des Dienstleistungsbereichs wird besonders eingegangen: Der Handel und das Gesundheits- und Sozialwesen. Beide zusammen definierten mit 42,8 Prozent gut zwei Fünftel aller Betriebe des Dienstleistungsbereiches (Handel: 26,7 Prozent / Gesundheits- und Sozialwesen: 16,0 Prozent).¹⁷

Beschäftigte nach Branchenzugehörigkeit

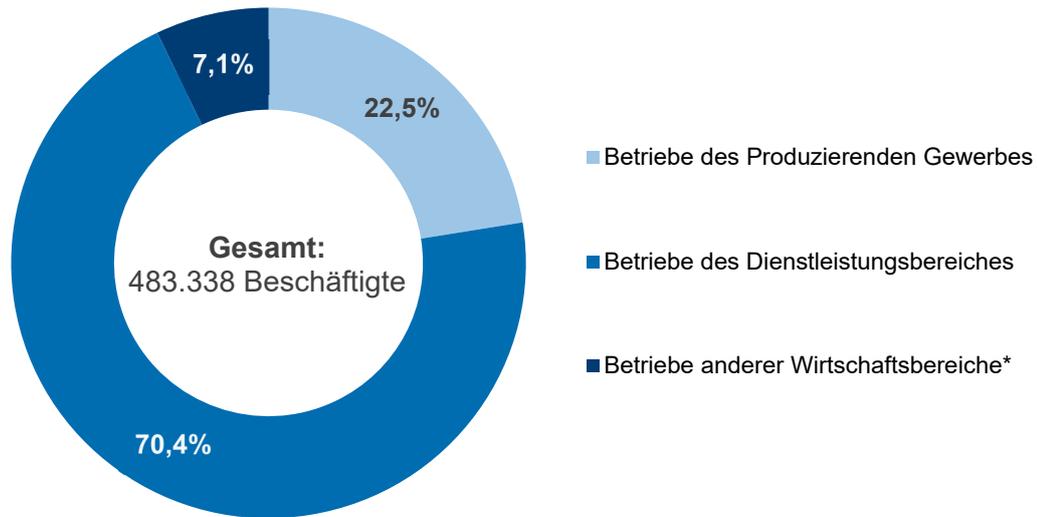
Fast drei Viertel aller Beschäftigten des Saarlandes sind in Dienstleistungsbetrieben angestellt. Ein gutes Fünftel ist im Produzierenden Gewerbe tätig. Innerhalb des Produzierenden Gewerbes ist mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes beschäftigt.

Die starke Konzentration der saarländischen Wirtschaft auf den Dienstleistungsbereich bedingt auch die Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen. Dabei sind die Beschäftigten vergleichbar zu den Betrieben verteilt. Von allen Beschäftigten des Jahres 2020 waren 22,5 Prozent in den Betrieben des Produzierenden Gewerbes tätig. Der Dienstleistungsbereich war Arbeitgeber für 70,4 Prozent aller Beschäftigten des Saarlandes (vgl. Abbildung 19). In den verbleibenden Wirtschaftsbereichen waren 7,1 Prozent der Beschäftigten angestellt.

¹⁶ Bezogen auf die Gesamtheit der saarländischen Betriebe entsprechen die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes einem Anteil von 11,4 Prozent.

¹⁷ Bezogen auf die Gesamtheit der saarländischen Betriebe, entfallen auf die Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens 11,7 Prozent und auf die Handelsbetriebe 19,6 Prozent.

Abbildung 19: Verteilung der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen im Saarland im Jahr 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet. * Unter Betriebe anderer Wirtschaftsbereiche werden die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft, der Fischerei sowie des Öffentlichen Bereiches zusammengefasst.

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

Nicht nur der Anteil der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes am Produzierenden Gewerbe, sondern auch der Anteil der Beschäftigten betont dessen Bedeutung. Fast zwei Drittel (65,6 Prozent) aller Beschäftigten des Produzierenden Gewerbes waren im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Innerhalb des Dienstleistungsbereiches vereinten der Handel sowie das Gesundheits- und Sozialwesen knapp die Hälfte (48,2 Prozent) aller Beschäftigten auf sich. Der direkte Vergleich zwischen dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Handel zeigt für das Gesundheits- und Sozialwesen ein höheres Beschäftigungsgewicht im Jahr 2020. Während der Handel 18,9 Prozent der Beschäftigten des Dienstleistungsbereiches stellte, betrug der Anteil des Gesundheits- und Sozialwesens 29,3 Prozent.¹⁸

1.3 Erwartete Beschäftigungsentwicklung

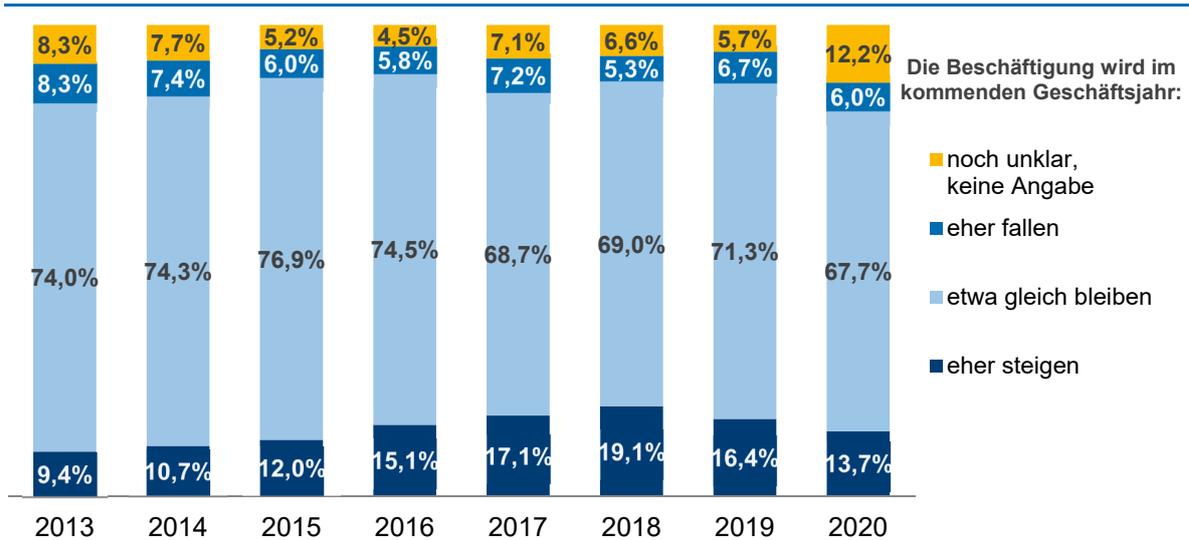
Die Anteile der Betriebe, die mit einer steigenden, gleichbleibenden oder sinkenden Beschäftigung rechneten, sind jeweils gefallen. Der Hintergrund ist eine stark gestiegene Ungewissheit über die Beschäftigungsentwicklung im kommenden Geschäftsjahr. Diese Ungewissheit wird auch auf der Ebene der einzelnen Wirtschaftsbereiche deutlich.

Zum Befragungszeitraum im Jahr 2020 erwarteten 13,7 Prozent der Betriebe für das nächste Jahr (bis Juni 2021) eine eher steigende Beschäftigungsentwicklung (vgl. Abbildung 20). Dieser Anteil hat sich in den beiden letzten Jahren reduziert. Im Jahr 2018 gab noch knapp ein Fünftel der Betriebe (19,1 Prozent) eine entsprechend positive Einschätzung. Dennoch ist noch immer ein größerer Teil der Betriebe optimistischer als zu Beginn des in Abbildung 20 gezeigten Betrachtungszeitraumes. Im Jahr 2013 hatten 9,4 Prozent der Betriebe eine positive Erwartungshaltung für das kommende Jahr. Der Anteil der Betriebe, die 2020 ein etwa gleichbleibendes Beschäftigungsniveau erwarteten, lag bei 67,7 Prozent und war damit auf dem niedrigsten Wert seit 2013. Trotz der reduzierten Anteile an Betrieben, die eine steigende oder zumindest etwa gleichbleibende Beschäftigtenzahl erwarteten, stieg der Anteil der Betriebe mit einer negativen Einschätzung in der jüngsten Befragungswelle nicht. Der Anteil der Betriebe, der eine eher fallende Beschäftigung erwartete, ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,7 Prozentpunkte auf 6,0 Prozent gesunken.

¹⁸ Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung entfielen auf das Verarbeitende Gewerbe 14,7 Prozent und auf den Handel sowie das Gesundheits- und Sozialwesen 13,3 bzw. 20,6 Prozent.

Besonders hervorzuheben ist der Anteil der Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt die Entwicklung des Beschäftigungsniveaus für das kommende Jahr noch nicht abschätzen konnten oder wollten. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich dieser Wert von 5,7 Prozent auf 12,2 Prozent mehr als verdoppelt. Insbesondere diese deutliche Veränderung in der Erwartungshaltung der Betriebe zeigt die im Allgemeinen größer gewordene Unsicherheit. Eine Entwicklung die mit hoher Wahrscheinlichkeit im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie steht.¹⁹

Abbildung 20: Erwartete Beschäftigungsentwicklung für die jeweils kommenden Jahre 2014 bis 2021 im Saarland



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Der obere Teil von Tabelle 2 zeigt die Verteilung der erwarteten Beschäftigungsentwicklung entlang der Betriebsgrößenklassen. Für die Betriebe, die von einer steigenden Beschäftigung ausgingen, ist eine leichte Abhängigkeit zur Betriebsgröße zu erkennen. Unter den Kleinstbetrieben war der Anteil derjenigen, die einen Beschäftigungszuwachs erwarteten mit 11,8 Prozent am niedrigsten. Unter den Kleinbetrieben sowie den mittleren und großen Betrieben gaben anteilig mehr Betriebe eine positive Einschätzung über die erwartete Beschäftigungsentwicklung ab (Kleinbetriebe: 18,6 Prozent / mittlere und große Betriebe: 19,2 Prozent). Im Gegensatz dazu nahm der Anteil der Betriebe, die keine Änderung ihrer Beschäftigtenzahl erwarteten mit der Betriebsgröße ab. So gaben 70,1 Prozent der Kleinstbetriebe an, keine Veränderung zu erwarten. Von den Kleinbetrieben gaben noch 62,1 Prozent eine entsprechende Einschätzung und von den mittleren und großen Betrieben waren es 58,7 Prozent. Für Betriebe, die mit einer rückläufigen Beschäftigtenzahl rechneten, lässt sich keine klare Abhängigkeit zur Betriebsgröße identifizieren. Der Anteil der Betriebe, der pessimistisch in das Jahr 2021 blickte, war unter den Kleinbetrieben am größten (8,4 Prozent). Danach folgten die Kleinstbetriebe mit 5,5 Prozent und schließlich mit 4,7 Prozent die mittleren und großen Betriebe. Die Anteile der Betriebe, die noch keine klare Aussage über die Beschäftigungsentwicklung geben konnten oder wollten, offenbarten ebenfalls keinen Zusammenhang zur Beschäftigtenzahl der Betriebe. Auffällig sind allerdings auch hier die hohen Anteile. Bei allen drei Betriebsgrößenklassen lag der Anteil der Betriebe mit einer noch nicht abschätzbaren Beschäftigungsentwicklung für das Geschäftsjahr 2021 bei über 10 Prozent.

¹⁹ Untersuchungen zu den personalpolitischen Maßnahmen, die seitens der Betriebe aufgrund der Corona-Pandemie ergriffen wurden, zeigen zum Beispiel, dass 28,7 Prozent der saarländischen Betriebe geplante Personalaufstockungen zurückgestellt haben. Vgl. hierzu: *Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe des Saarlandes. Eine Bestandsaufnahme* [MWA EV (2021)].

Tabelle 2: Erwartete Beschäftigungsentwicklung für das Jahr 2021 nach Betriebsgrößenklassen und nach Branchenzugehörigkeit im Saarland

Betriebsgrößenklasse	Die Beschäftigung wird im kommenden Geschäftsjahr:			
	eher steigen	etwa gleich bleiben	eher fallen	noch unklar / keine Angabe
Kleinstbetriebe	11,8%	70,1%	5,5%	12,4%
Kleinbetriebe	18,6%	62,1%	8,4%	10,8%
Mittlere und große Betriebe	19,2%	58,7%	4,7%*	14,3%*
Wirtschaftsbereich				
Produzierendes Gewerbe	14,7%	63,0%	9,9%	12,4%
<i>darunter: Verarbeitendes Gewerbe</i>	10,5%	62,2%	14,6%*	12,7%*
Dienstleistungsbereich	13,9%	68,6%	4,4%	12,5%
<i>darunter: Handel</i>	12,8%	74,8%	1,8%*	10,6%*
<i>darunter: Gesundheits- und Sozialwesen</i>	13,7%*	71,3%	2,2%*	12,0%
Gesamt:	13,7%	67,7%	6,0%	12,2%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Auf der Ebene der Wirtschaftsbereiche sind die Unterschiede weniger klar ausgeprägt als bei den Betriebsgrößenklassen. Im Produzierenden Gewerbe gingen 14,7 Prozent der Betriebe bis Juni 2021 von einer eher steigenden Beschäftigtenzahl aus (vgl. Tabelle 2). Eine unveränderte Beschäftigungssituation erwarteten fast zwei Drittel dieser Betriebe (63,0 Prozent) und auf einen Beschäftigungsabbau stellte sich jeder zehnte Betrieb des Produzierenden Gewerbes ein (9,9 Prozent). Demgegenüber war man im Verarbeitenden Gewerbe etwas pessimistischer. Die Anteile der Betriebe, die von einem Beschäftigungsaufbau oder von einer gleichbleibenden Beschäftigtenzahl ausgingen, waren niedriger als im übergeordneten Produzierenden Gewerbe. Der Anteil der Betriebe, die mit einer verringerten Beschäftigtenzahl rechneten, war entsprechend größer.

Die Betriebe des Dienstleistungsbereiches wichen im Anteil der Betriebe, die von einer fallenden Beschäftigtenzahl ausgingen, vom Gesamtdurchschnitt (6,0 Prozent) ab. Mit einem Anteil von 4,4 Prozent gingen weniger Betriebe von einem Beschäftigungsrückgang aus. Die verbleibenden Dienstleistungsbetriebe mit klarer Erwartungshaltung verteilten sich wie folgt: Insgesamt 13,9 Prozent der Dienstleister erwarteten einen Anstieg in der Gesamtzahl der Beschäftigten und 68,6 Prozent planten mit einer konstanten Beschäftigtenzahl. Der Handel als Teilbereich des Dienstleistungsbereiches ging zum größten Teil (74,8 Prozent) von einer unveränderten Beschäftigung aus. Gleiches gilt für das Gesundheits- und Sozialwesen (71,3 Prozent). In beiden Dienstleistungsbereichen rechnete nur ein niedriger Anteil (1,8 bzw. 2,2 Prozent) mit einer Verringerung der Beschäftigung bis Juni 2021. Die Anteile der Betriebe, die mit einem Beschäftigungszuwachs rechneten, beliefen sich auf 12,8 Prozent (Handel) und 13,7 Prozent (Gesundheits- und Sozialwesen).

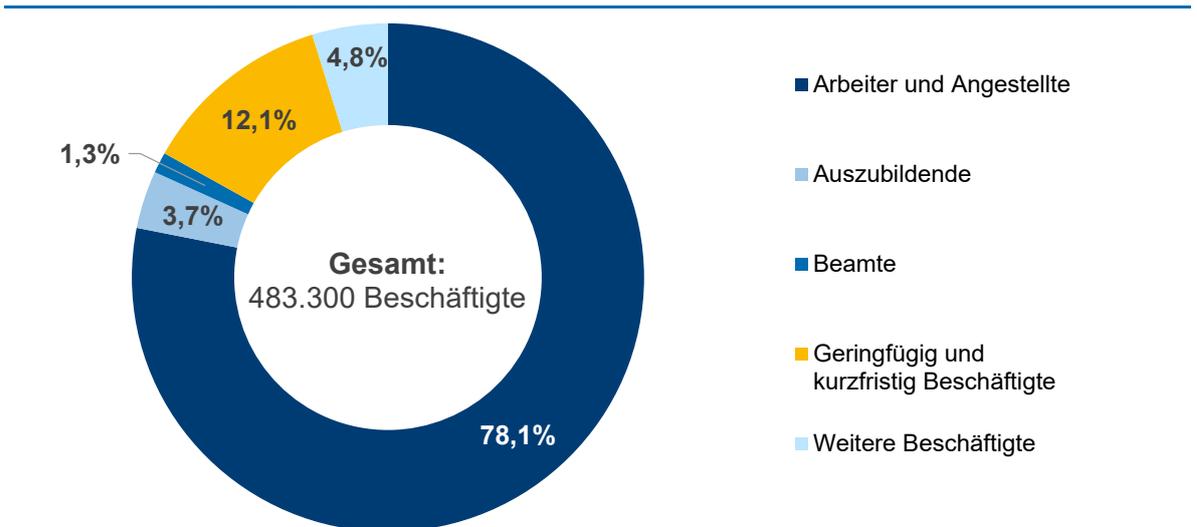
2. Personalstruktur

2.1 Beschäftigungsformen

Arbeiter und Angestellte bilden den größten Anteil der saarländischen Beschäftigungsstruktur. Auf geringfügig und kurzfristig Beschäftigte entfällt der zweitgrößte Anteil aller Beschäftigten. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zurückgegangen. Da sich gleichzeitig deren Anteil an allen Beschäftigten deutlich erhöht hat, lässt dies auf einen Rückgang in der nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung schließen.

Die Beschäftigungsstruktur ist im Wesentlichen von Arbeitern und Angestellten geprägt. Von allen saarländischen Beschäftigten waren beinahe vier Fünftel (78,1 Prozent) der insgesamt 483.300 Beschäftigten Arbeiter und Angestellte (vgl. Abbildung 21). Auf die geringfügig und kurzfristig Beschäftigten entfiel der zweitgrößte Anteil. Insgesamt 12,1 Prozent aller Beschäftigten arbeiteten auf dieser Geringfügigkeitsbasis. Der Anteil der Auszubildenden betrug im Jahr 2020 3,7 Prozent; weitere 1,3 Prozent waren Beamte. Auf Beschäftigungsformen, wie etwa tätige Inhaber, Familienangehörige und sonstige Beschäftigte entfiel ein Anteil von insgesamt 4,8 Prozent.²⁰

Abbildung 21: Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Beschäftigungsformen im Saarland im Jahr 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet.

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

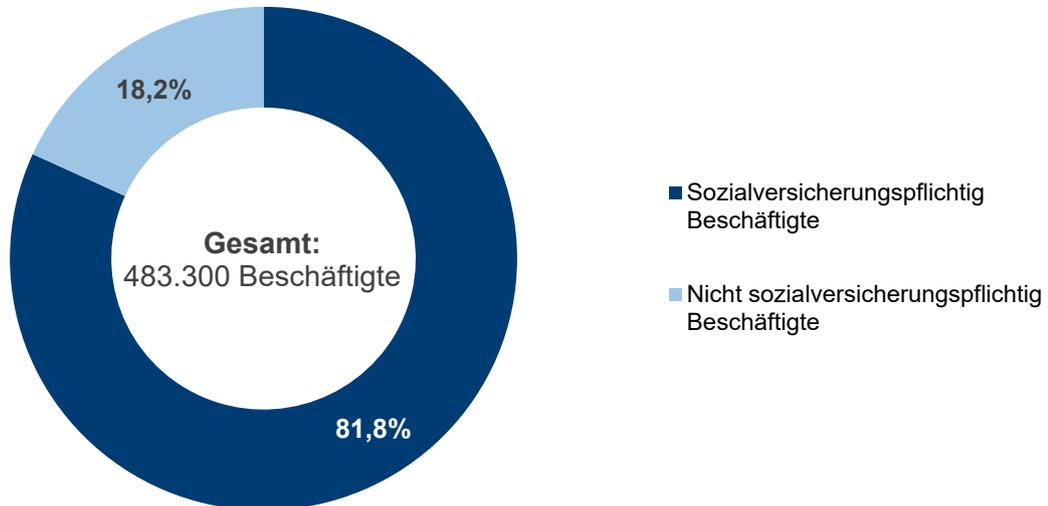
Grundsätzlich lassen sich die soeben dargestellten Beschäftigungsformen in zwei Typen unterscheiden. Auf der einen Seite stehen die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Zu ihnen zählen alle Arbeiter bzw. Angestellte und die Auszubildenden. Auf der anderen Seite gibt es die nicht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

Mehr als vier Fünftel (81,8 Prozent) aller saarländischen Beschäftigten des Jahres 2020 waren der Gruppe der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zuzuordnen. Die verbleibenden 18,2 Prozent der Beschäftigten gehörten der Gruppe der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an (vgl. Abbildung 22). Darunter hatten insbesondere die geringfügig und

²⁰ Bis zur Befragungswelle 2019 wurden die tätigen Inhaber, mithelfenden Familienangehörigen und die sonstigen Beschäftigten jeweils als eigenständige Gruppen erfasst. Mit der Befragungswelle 2020 wurden diese drei Beschäftigtengruppen zusammen als „Weitere Beschäftigten“ abgefragt. Ein getrennter Ausweis der Einzelgruppen ist daher nicht möglich.

kurzfristig Beschäftigten den größten Stellenwert. Insgesamt 66,5 Prozent aller nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren geringfügig oder kurzfristig beschäftigt.

Abbildung 22: Verteilung der Beschäftigten nach dem Status der Sozialversicherung im Saarland im Jahr 2020

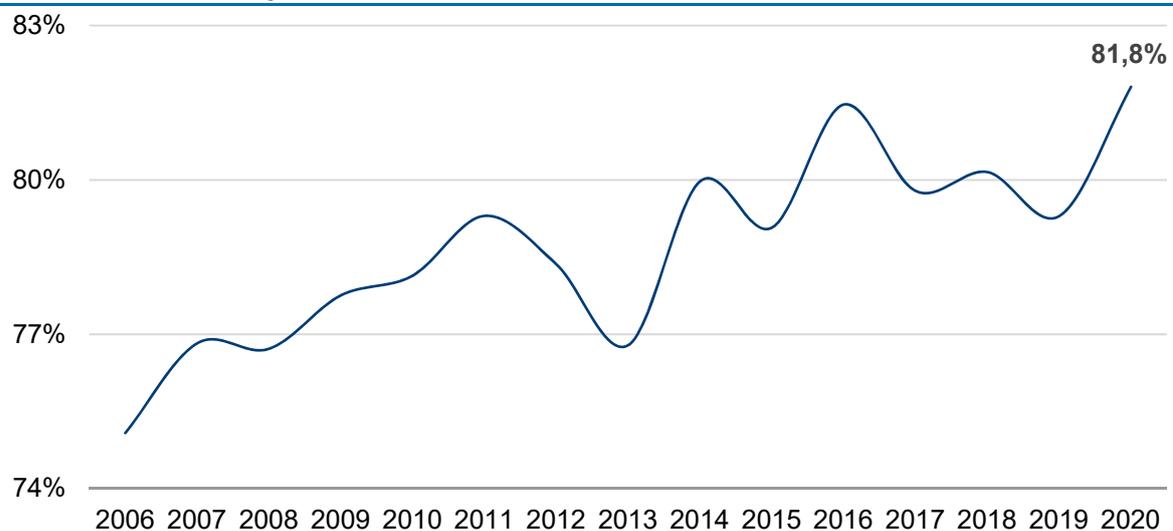


Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet.

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

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten belief sich im Jahr 2020 auf 395.400 Beschäftigte. Bezogen auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten (vgl. Kapitel 1.2) entspricht dies einem Anteil von 81,8 Prozent. Abbildung 23 zeigt die Entwicklung des Anteils der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020. Innerhalb dieses Betrachtungszeitraums lag der Anteil im Durchschnitt bei 78,7 Prozent. Der kleinste Anteil wurde im Jahr 2006 mit 75,1 Prozent markiert. Ausgehend davon stieg der Wert mit Unterbrechungen bis 2016 auf 81,5 Prozent an, ging dann aber bis 2019 wieder auf weniger als 80 Prozent zurück. Mit dem erneuten Anstieg im Jahr 2020 erreichte der Anteil an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Jahr 2020 81,8 Prozent. Dieser Anteil lag im Jahr 2020 somit auf einem neuen Höchstwert und seit 2006 war der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten nie größer.

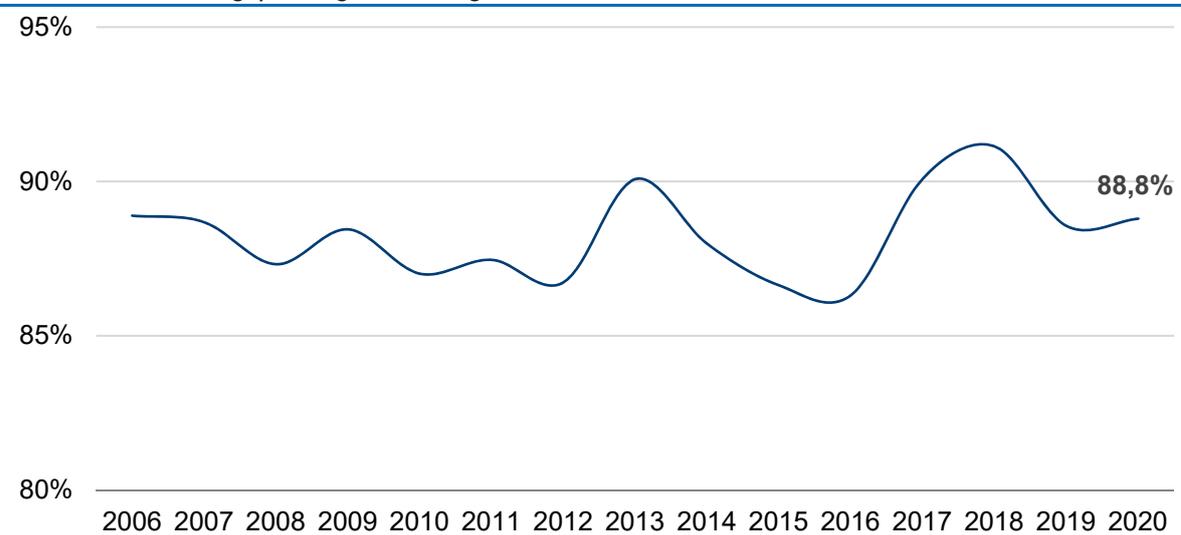
Abbildung 23: Entwicklung des Anteils der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020



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

Obwohl der Anteil der nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten an allen Beschäftigten weniger als 20 Prozent beträgt, sind nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsformen in den saarländischen Betrieben weit verbreitet. Abbildung 24 zeigt die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit dem Jahr 2006. Im direkten Vergleich der beiden Jahre 2006 und 2020 ist kein Unterschied festzustellen. Hatten im Saarland im Jahr 2006 88,9 Prozent der Betriebe mindestens einen nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten angestellt, betrug der Anteil im Jahr 2020 88,8 Prozent. Allerdings unterlag der Anteilswert in den Zwischenjahren diversen Schwankungen. Von 2006 bis 2012 reduzierte sich der Anteil der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf 86,7 Prozent. Nachdem der Anteil im Jahr 2013 auf 90,1 Prozent anstieg, unterlag die Entwicklung bis 2016 einem rückläufigen Trend. Bis 2016 sank der Anteil wieder auf 86,3 Prozent. In den Jahren 2017 und 2018 nahm der Anteil der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten jedoch wieder deutlich zu. Nachdem mit einem Anteil von 91,1 Prozent für 2018 schließlich eine neue Höchstmarke definiert wurde, fiel er bis 2020 wieder auf das Ausgangsniveau des Jahres 2006.

Abbildung 24: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020



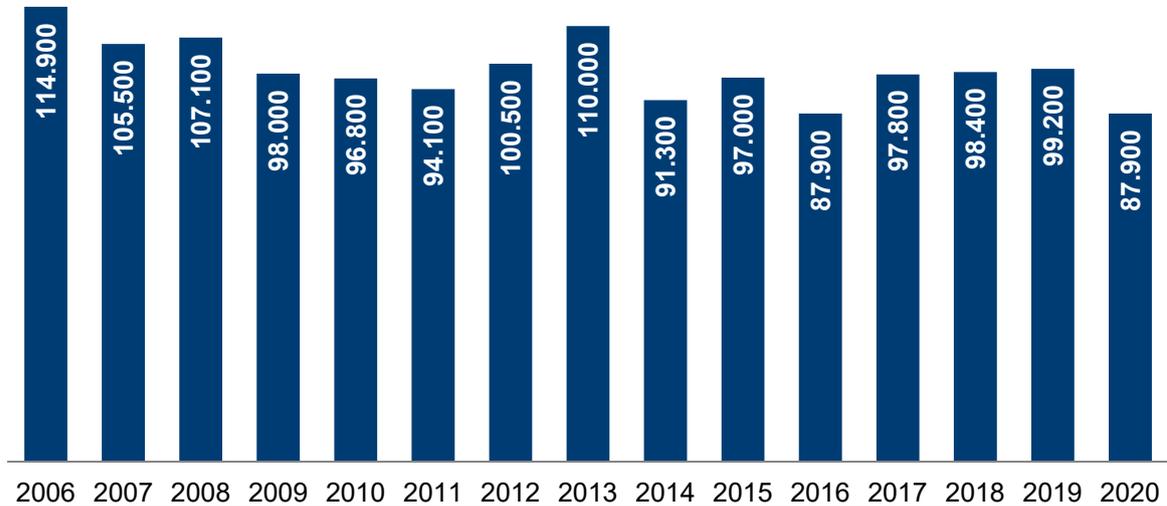
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Die soeben geschilderte Entwicklung spiegelt sich auch in den absoluten Beschäftigtenzahlen wider. Im Jahr 2006 – dem Jahr mit dem höchsten Anteil an nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten – wurden 114.900 nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gezählt (vgl. Abbildung 25). Bis 2011 reduzierte sich die Zahl der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und stieg dann bis zum Jahr 2013 wieder an. In den Folgejahren sank die Zahl der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf 87.900 (2016) und definierte somit den bisher niedrigsten Wert zwischen den Jahren 2006 und 2020. Von 2017 bis 2019 erhöhte sich die Zahl und belief sich schließlich auf 99.200 nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die jüngste Erhebung aus dem Jahr 2020 ergab einen erneuten Rückgang. Mit 87.900 nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten war man wieder auf dem Niveau des Jahres 2016.

Die reduzierte Zahl nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Vergleich zum Vorjahr (vgl. Abbildung 25) und der gestiegene Anteil an Betrieben mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. Abbildung 24), bedeuten, dass 2020 etwas mehr Betriebe auf eine insgesamt verringerte Zahl an nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten setzte. Dies steht wahrscheinlich im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Corona-

Pandemie und dem Wegfall vieler Beschäftigungsmöglichkeiten für insbesondere geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte.²¹

Abbildung 25: Entwicklung der Zahl der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020



Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

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

2.2 Qualifikationsstruktur

In der Mehrheit der saarländischen Betriebe besteht die oberste Führungsebene nur aus einer Person. Die größte Beschäftigtengruppe ist die Gruppe derjenigen, die Tätigkeiten verrichten, für die eine Berufsausbildung nötig ist. Dies gilt vor allem für das Produzierende Gewerbe. Eine Hochschulqualifikation wird am häufigsten in Kleinbetrieben sowie in den mittleren und großen Betrieben nachgefragt. Einen besonders großen Anteil an Hochschulabsolventen beschäftigt das Gesundheits- und Sozialwesens.

Jeder Betrieb hat eine Führungsebene mit Vorgesetztenfunktionen wie etwa eine Geschäftsführung, Eigentümer, Vorstände oder Filial- und Betriebsleiter. Diese oberste Führungsebene in den saarländischen Betrieben ist mehrheitlich mit nur einer Person (68,9 Prozent) besetzt. In den verbleibenden 31,1 Prozent der Betriebe wurde die oberste Führungsebene durch mindestens zwei Personen gebildet. Insgesamt beläuft sich die Zahl der Personen mit Vorgesetztenfunktionen auf 35.000. Darunter sind Frauen mit einem Anteil von 27,1 Prozent vertreten. Somit wird mehr als jede vierte Führungsposition im Saarland von einer Frau begleitet.

Insgesamt 58,1 Prozent der Beschäftigten des Saarlandes waren im Jahr 2020 mit Tätigkeiten betraut, die eine abgeschlossene Lehre voraussetzen (vgl. Abbildung 26).²² Weitere 23,1 Prozent der saarländischen Beschäftigten gingen einer Tätigkeit nach, für deren Ausübung keine Berufsausbildung erforderlich ist. Der Anteil der Beschäftigten, die qualifizierte Tätigkeiten verrichteten, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist, belief sich auf 10,0 Prozent. Mit

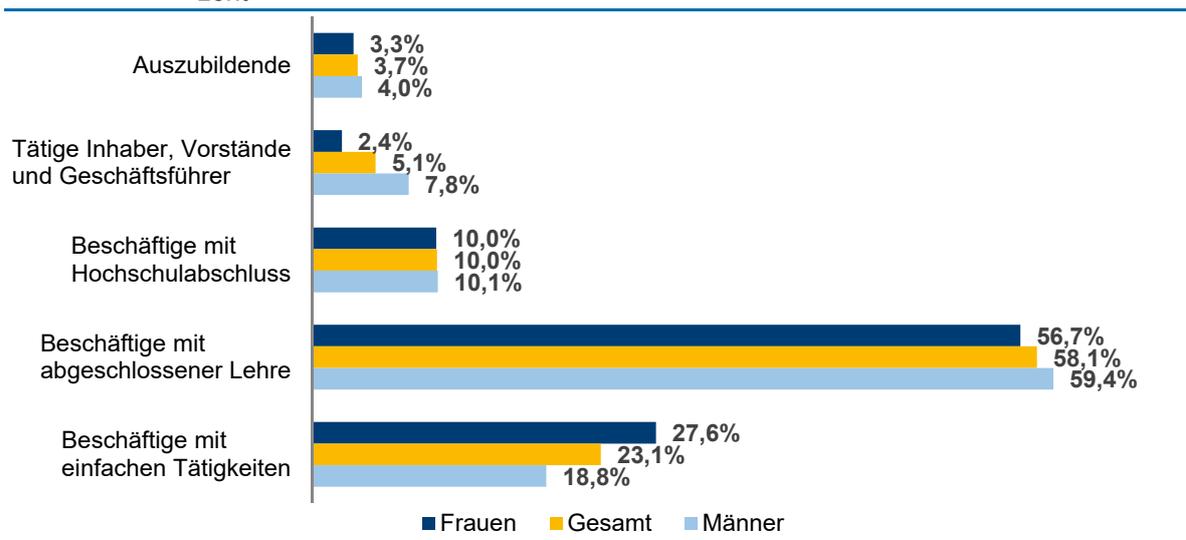
²¹ Erste Eindrücke zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten finden sich im Schlusskapitel der Studie *Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe des Saarlandes. Eine Bestandsaufnahme* [MWA EV (2021)]. Insbesondere im Hotel- und Gastronomiegewerbe ist die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten deutlich zurückgegangen.

²² Abgefragt wird die Zahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre, eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern.

5,1 Prozent der Beschäftigten zählten erwartungsgemäß nur wenige Beschäftigte zu den tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern.²³ Weitere 3,7 Prozent der Beschäftigten waren Auszubildende.

Betrachtet man die Verteilung der beschäftigten Frauen auf die verschiedenen Qualifikationsniveaus, so zeigt sich: 27,6 Prozent der Frauen waren 2020 mit einfachen Tätigkeiten betraut. Damit ist dieser Anteil im Vergleich zum Anteil aller Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (23,1 Prozent) als überdurchschnittlich zu bewerten. Für andere Qualifikationsniveaus sind die Frauenanteile dagegen als unterdurchschnittlich einzustufen. So betrug der Anteil der Frauen auf Tätigkeiten für deren Ausübung eine Berufsausbildung notwendig ist 56,7 Prozent. Der Anteil unter allen Beschäftigten dieser Qualifikationsstufe betrug 58,1 Prozent (vgl. Abbildung 26). Gemessen am Anteil unter allen Beschäftigten (5,1 Prozent) war der Frauenanteil unter den tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern ebenfalls unterdurchschnittlich. Bezogen auf alle beschäftigten Frauen waren im Jahr 2020 insgesamt 2,4 Prozent der Frauen dieser Beschäftigtengruppe zuzuordnen. Weniger deutlich aber dennoch ebenfalls unterrepräsentiert waren Frauen unter den Auszubildenden. Insgesamt 3,3 Prozent aller beschäftigten Frauen waren 2020 Auszubildende. Der Auszubildendenanteil insgesamt betrug dagegen 3,7 Prozent. Bei den Anteilen, die auf die Beschäftigten mit Hochschulabschluss entfielen, bestand kein Unterschied zwischen dem Gesamtanteil. Der Anteil der Frauen mit Hochschulabschluss an allen Frauen war mit 10,0 Prozent identisch zum entsprechenden Anteil unter allen Beschäftigten.

Abbildung 26: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Saarland im Jahr 2020, Angaben in Prozent



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

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

In Hinblick auf Qualifikationsstruktur nahmen alle Betriebsgrößenklassen hinweg die Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Lehre den größten Anteil ein (vgl. Tabelle 3). Dabei ist eine leichte Abhängigkeit in Bezug auf die Betriebsgrößenklassen zu erkennen. Die Kleinbetriebe lagen mit einem Anteilswert von 50,2 Prozent knapp unter den Kleinbetrieben (52,4 Prozent). Mit 63,7 Prozent besetzten die mittleren und großen Betriebe den größten Anteil an Stellen, die eine abgeschlossene Lehre erfordern.

²³ 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.

Die Beschäftigten mit einem Tätigkeitsprofil, für welches keine Berufsausbildung erforderlich ist, stellten in jeder der Betriebsgrößenklassen die zweitgrößte Beschäftigtengruppe dar. Gingen im Jahr 2020 in Kleinstbetrieben 21,5 Prozent der Beschäftigten einer einfachen Tätigkeit nach, waren es in kleinen Betrieben 28,5 Prozent sowie in mittleren und großen Betrieben 21,2 Prozent. Somit ergibt sich für diese Beschäftigtengruppe keine eindeutige Abhängigkeit zur Betriebsgröße. Während die Beschäftigtenanteile in den Kleinst- sowie mittleren und großen Betrieben vergleichbar waren, waren Beschäftigte für einfache Tätigkeiten in den Kleinstbetrieben anteilig deutlich häufiger vertreten.

Die Betrachtung der Qualifikationsstruktur nach Betriebsgrößenklassen offenbart auch Unterschiede bei den Beschäftigten, die auf Positionen tätig sind, deren Ausübung einen Hochschulabschluss voraussetzt. Diese waren 2020 im Vergleich zum Gesamtdurchschnittswert von 10,0 Prozent (vgl. Abbildung 26) mit 7,5 Prozent seltener in Kleinstbetrieben beschäftigt. Der Anteil der Beschäftigten in kleinen Betrieben sowie in den mittleren und großen Unternehmen lag jeweils über dem Durchschnittswert. Während die Kleinbetriebe 11,1 Prozent der Stellen besetzten, die einen Hochschulabschluss voraussetzten, lag der Anteil bei den mittleren und großen Unternehmen bei 10,5 Prozent.

Dem entgegengesetzt ist der Anteil der tätigen Inhaber, Geschäftsführer und Vorstände. Hier nimmt erwartungsgemäß der Anteil mit der Betriebsgröße ab. Demnach waren mit 17,2 Prozent tätige Inhaber, Geschäftsführer und Vorstände in Kleinstbetrieben überrepräsentiert. In kleinen Betrieben zählten noch 4,1 Prozent der Arbeitskräfte zu dieser Beschäftigtengruppe und in mittleren bis großen Betrieben spielt diese Beschäftigtengruppe in Bezug auf die Zahl der insgesamt Beschäftigten nur noch eine untergeordnete Rolle. Ihr Anteil betrug 2020 lediglich 1,0 Prozent.

Der Anteil der Auszubildenden ist im Jahr 2020 für alle Betriebsgrößenklassen auf einem ähnlichen Niveau. In den Kleinstbetrieben sowie in den mittleren und großen Betrieben waren jeweils 3,6 Prozent aller Beschäftigten Auszubildende. Mit 3,9 Prozent war der Auszubildendenanteil in den saarländischen Kleinbetrieben etwas größer.

Tabelle 3: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigtengruppe:				
	für einfache Tätigkeiten	mit abgeschlossener Lehre	mit Hochschulabschluss	tätige Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer	Auszubildende
Kleinstbetriebe	21,5%	50,2%	7,5%	17,2%	3,6%
Kleinbetriebe	28,5%	52,4%	11,1%	4,1%	3,9%
Mittlere und große Betriebe	21,2%	63,7%	10,5%	1,0%	3,6%
Wirtschaftsbereich					
Produzierendes Gewerbe	20,7%	65,8%	4,5%	5,5%	3,4%
<i>darunter: Verarbeitendes Gewerbe</i>	26,5%	63,0%	4,4%	4,3%	1,8%
Dienstleistungsbereich	24,7%	56,4%	9,7%	5,3%	3,9%
<i>darunter: Handel</i>	25,5%	59,5%	3,8%	7,1%	4,1%
<i>darunter: Gesundheits- und Sozialwesen</i>	25,1%	55,4%	12,9%	2,6%	4,1%
Gesamt:	23,1%	58,1%	10,0%	5,1%	3,7%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Unterschiede zeigen sich nicht nur auf Ebene der verschiedenen Betriebsgrößen. Auch auf Ebene der Wirtschaftsbereiche ergeben sich aufschlussreiche Erkenntnisse zum nachgefragten Qualifikationsniveau. In allen Bereichen bildeten Beschäftigte auf Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, den größten Anteil. Das Produzierende Gewerbe und der Dienstleistungsbereich waren jedoch auf einem im Landesdurchschnitt unterschiedlichem Niveau. Während im Dienstleistungsbereich 56,4 Prozent der Beschäftigten auf Positionen tätig waren, für die es eine Ausbildung benötigte, waren es im Produzierenden Gewerbe 65,8 Prozent (vgl. Tabelle 3).

Die zweitgrößte Beschäftigtengruppe bildeten Beschäftigte, die Aufgaben erledigten, für die es keiner Berufsausbildung bedarf. Auch hier ist ein Unterschied zwischen den Wirtschaftsbereichen erkennbar. Im Produzierenden Gewerbe gehörte ein Fünftel (20,7 Prozent) dieser Beschäftigtengruppe an. Im Dienstleistungsbereich lag der Anteil bei einem Viertel (24,7 Prozent) der Beschäftigten. Der Anteil der Beschäftigten, deren zu verrichtende Tätigkeiten einen Hochschulabschluss erforderten, war im Dienstleistungsbereich mehr als doppelt so groß (9,7 Prozent) als der Anteil im Produzierenden Gewerbe (4,5 Prozent). Für die verbleibenden Beschäftigtengruppen – die tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer sowie die Auszubildenden – sind die Unterschiede weniger deutlich ausgeprägt. Die Betriebe des Dienstleistungsbereichs und des Produzierenden Gewerbes hatten einen vergleichbaren Anteil an tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern (5,3 Prozent und 5,5 Prozent) sowie Auszubildenden (3,9 Prozent und 3,4 Prozent).

Betrachtet man im Weiteren das Verarbeitende Gewerbe als Teil des Produzierenden Gewerbes, sind viele der Anteile der jeweiligen Beschäftigtengruppen auf einem vergleichbaren Niveau. Die Ausnahmen sind die Auszubildenden und die Beschäftigten für die Verrichtung einfacher Tätigkeiten. Mit 1,8 Prozent beschäftigte das Verarbeitende Gewerbe einen unterdurchschnittlichen Anteil Auszubildender im Vergleich zum übergeordneten Produzierenden Gewerbe (3,4 Prozent). Der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten war dagegen im Vergleich zum Produzierenden Gewerbe mit 26,5 zu 20,7 Prozent überdurchschnittlich.

Für die Teilbereiche des Dienstleistungsbereiches – der Handel und dem Gesundheits- und Sozialwesen – ergibt sich für das Qualifikationsniveau der Beschäftigten Folgendes: In der Gegenüberstellung des Handels mit dem Gesundheits- und Sozialwesen, stechen zwei Unterschiede deutlich hervor. Im Gesundheits- und Sozialwesen waren mehr als dreimal so viele Stellen von hochqualifizierten Beschäftigten besetzt als im Handel (12,9 Prozent und 3,8 Prozent). Bei den tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern war das Verhältnis entgegengesetzt. Während der Anteil im Gesundheits- und Sozialwesen bei 2,6 Prozent lag, belief er sich im Handel auf 7,1 Prozent. Bei den weiteren Beschäftigungsgruppen waren die Anteile ähnlich verteilt. So belief sich der Anteil an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten ohne Berufsausbildung im Handel und im Gesundheitswesen auf ungefähr 25 Prozent. Für Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre voraussetzen, lag der Anteil im Handel bei 59,5 Prozent und im Gesundheits- und Sozialwesen bei 55,4 Prozent. Mit jeweils 4,1 Prozent beschäftigten beide Wirtschaftsbereiche einen gleich hohen Anteil an Auszubildenden.

3. Personalarbewegungen und Personalsuche

3.1 Zu- und Abgänge von Personal

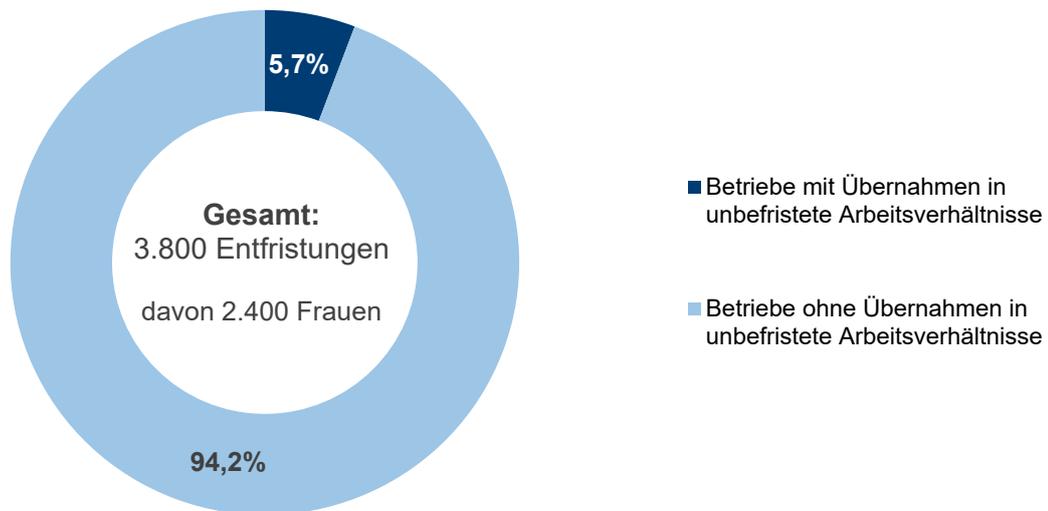
Übernahmen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Zur Deckung des Personalbedarfs, greifen nur wenige Betriebe auf die Entfristung von befristeten Beschäftigten zurück. Auch die Zahl der entfristeten Beschäftigten ist verhältnismäßig gering.

Die Weiterbeschäftigung von bereits vorhandenem Personal stellt für die saarländischen Betriebe eine Möglichkeit dar, den Personalbedarf zu decken. Dies kann zum Beispiel durch die Übernahme von befristet Beschäftigten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgen. Aus Abbildung 27 geht hervor, dass im ersten Halbjahr 2020 insgesamt 5,7 Prozent der Betriebe ein befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis umgewandelt haben. Von den insgesamt 3.800 entfristeten Arbeitsverhältnissen des Jahres 2020, wurden 64,7 Prozent von Frauen besetzt.

In weiteren 2,4 Prozent der saarländischen Betriebe wurden befristete Verträge verlängert, die im Laufe des ersten Halbjahres 2020 ausliefen. In diesen Betrieben wurden insgesamt 1.900 befristete Beschäftigungsverhältnisse nach deren Ende fortgesetzt.

Abbildung 27: Verteilung der Betriebe mit und ohne Übernahmen in entfristete Beschäftigung im Saarland im Jahr 2020, Angaben in Prozent



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. Absolutangaben auf 100 gerundet.

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

Personalzugänge

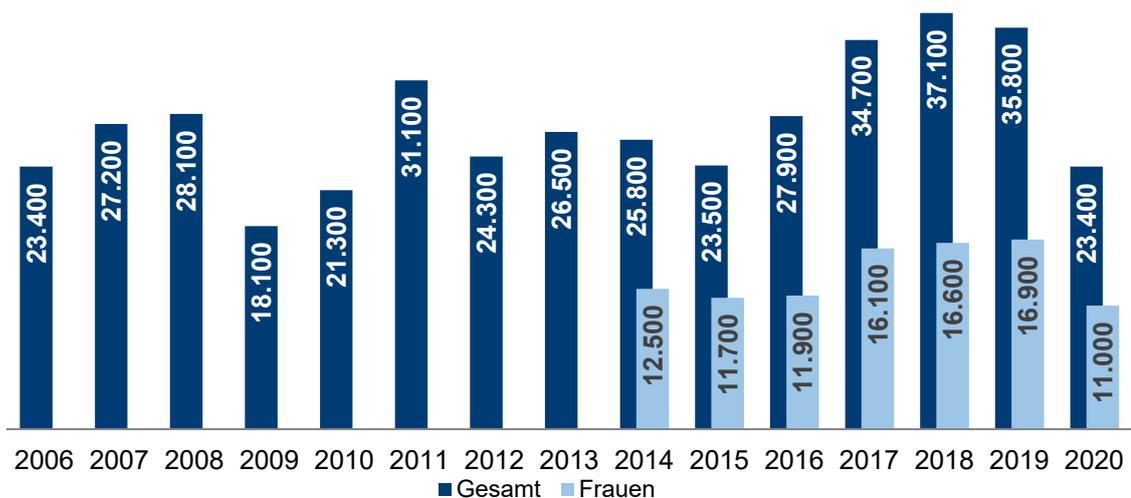
Die Zahl der Neueinstellungen ist vermutlich aufgrund der Corona-Pandemie gegenüber dem Vorjahr stark zurückgegangen. Zudem wurde weniger Personal für einfache Tätigkeiten nachgefragt. Dennoch konnte die Hälfte aller Betriebe ihren Personalbedarf nicht vollständig decken. Die Nichtbesetzungsquote zeigt, dass dies insbesondere für Kleinst- und Kleinbetriebe ein Problem darstellt.

Im ersten Halbjahr 2020 wurden in den saarländischen Betrieben 23.400 Personen neu eingestellt (vgl. Abbildung 28). Im Vergleich zum ersten Halbjahr des Vorjahres entspricht dies einem Rückgang von 12.400 Personalzugängen (-34,5 Prozent) vor.

Im gesamten Betrachtungszeitraum war nur der Rückgang im Jahr der Wirtschaftskrise vergleichbar stark (-35,7 Prozent). Dies verdeutlicht, wie umfassend sich bereits die Anfänge der Corona-Pandemie auf die Personalplanung der Betriebe auswirkten. Mit dem Rückgang verringerte sich die Zahl der Personalzugänge im ersten Halbjahr 2020 wieder auf das Niveau des Basisjahres 2006, welches lediglich in den Jahren 2009 und 2010 unterschritten wurde.

Der Frauenanteil an den Personalzugängen hat sich im Vergleich zum Vorjahr (47,1 Prozent) nicht verändert und belief sich 2020 auf 47,0 Prozent. Folglich hat die Corona-Pandemie zwar zu einer insgesamt deutlich reduzierten Zahl an Personalzugängen geführt. Dieser Negativeffekt wirkte sich jedoch nicht in gleichem Maße auf Männer und Frauen aus.²⁴

Abbildung 28: Entwicklung der Zahl der Personalzugänge im Saarland von 2006 bis 2020



Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

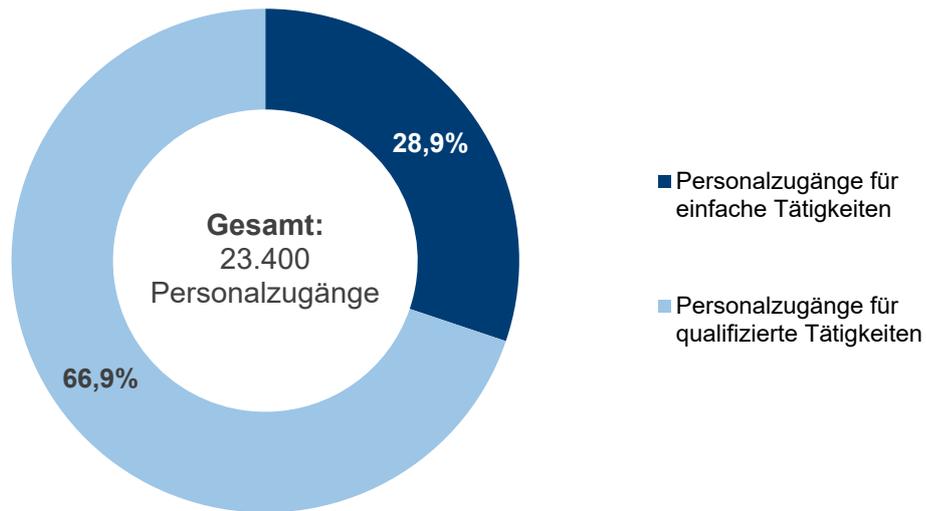
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte für das erste Halbjahr.

Um einen Eindruck über die Qualität der Beschäftigung zu erhalten, ist die Betrachtung der Qualifikationsstruktur hilfreich. Diese lässt sich auch für die erfolgten Neueinstellungen ermitteln. Von allen im ersten Halbjahr 2020 erfolgten Neueinstellungen waren zwei Drittel (66,9 Prozent) auf Einstellungen für qualifizierte Tätigkeiten zurückzuführen. Diese Tätigkeiten erfordern mindestens eine abgeschlossene Lehre oder vergleichbare Berufsausbildung. Personalzugänge, in denen lediglich einfache Tätigkeiten nachgefragt werden, umfassten 28,9 Prozent (vgl. Abbildung 29).

²⁴ Zusätzlich ist zu erwähnen, dass von den 23.400 Neueinstellungen 11.200 Beschäftigte in ein befristetes Arbeitsverhältnis eingestellt wurden. Dies entspricht einem Anteil von 47,7 Prozent.

Vergleicht man die Verteilung des Qualifikationsniveaus zum Vorjahr, wird für die Personaleinstellungen eine deutliche Verschiebung ersichtlich. Die Einstellungen nach Qualifikationsniveau verteilten sich im Jahr 2019 noch auf 52,2 Prozent für qualifizierte Tätigkeiten und auf 47,1 Prozent für einfache Tätigkeiten. Die jüngste Entwicklung ist in erster Linie auf den starken Rückgang der Personalzugänge für einfache Tätigkeiten (-59,8 Prozent) und einem leichten Rückgang für qualifizierte Tätigkeiten (-16,4 Prozent) zurückzuführen. Das durch die Corona-Pandemie vorsichtiger Einstellungsverhalten der Betriebe hatte somit besonders für Beschäftigte für einfache Tätigkeiten negative Auswirkungen.

Abbildung 29: Qualifikationsstruktur der Personalzugänge im Saarland im Jahr 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet.

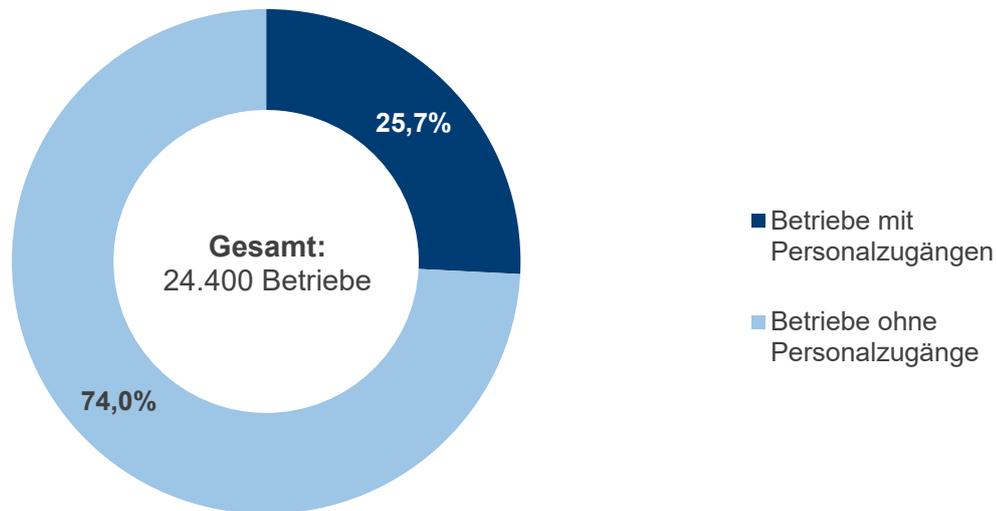
Basis: Betriebe mit Personalzugängen.

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

Abbildung 30 zeigt in wie vielen saarländischen Betrieben im ersten Halbjahr 2020 Neueinstellungen erfolgten. Die insgesamt 24.400 Betriebe wurden zunächst gefragt, ob es in diesem Zeitraum mindestens eine Neueinstellung gab. Dies wurde von 25,7 Prozent der Betriebe bestätigt. Die Mehrheit der Betriebe hatte demnach keine Personalzugänge vorgenommen und die insgesamt festgestellten 23.400 Personalzugänge verteilten sich lediglich auf etwa ein Viertel der saarländischen Betriebe.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Betriebe mit Personalzugängen gesunken. Im Jahr 2019 belief sich der Anteil der Betriebe mit Personalzugängen noch auf 35,9 Prozent. Der Rückgang in der Gesamtzahl der Neueinstellungen (vgl. Abbildung 28) spiegelt sich somit auch in der reduzierten Zahl der Betriebe mit Personalzugängen wider.

Abbildung 30: Verteilung der Betriebe nach vorhandenen Personalzugängen im Saarland im Jahr 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet.

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

Im ersten Halbjahr 2020 erfolgten in 25,7 Prozent aller saarländischen Betriebe Personalzugänge (vgl. Abbildung 30) erfolgten. In einem zweiten Schritt wurden diese Betriebe gefragt, ob sie gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt hätten oder ob es hierfür keinen Bedarf gegeben habe. Wie Abbildung 31 zeigt, hätten 32,7 Prozent der Betriebe mit erfolgten Neueinstellungen gerne weitere Arbeitskräfte eingestellt. Damit ging deren Anteil im Vergleich zum Vorjahr erstmals seit 2014 zurück. Von 2014 bis 2019 nahm der Anteil der Betriebe mit Personalzugängen und mit zusätzlichem Bedarf an Arbeitskräften von Jahr zu Jahr zu und erreichte 2019 einen Höchstwert von 41,8 Prozent (vgl. Abbildung 31).

Auch die insgesamt 74,0 Prozent der Betriebe ohne Einstellungen wurden gefragt, ob sie einen Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften gehabt hätten. Insgesamt 16,9 Prozent der Betriebe ohne Personalzugänge hätten gerne Personal eingestellt, konnten aber ihren Personalbedarf nicht decken. Analog zum Anteil der Betriebe mit Personalzugängen lag auch der Anteil der Betriebe, die trotz Bedarf keine neuen Mitarbeiter einstellen konnten, unter dem Wert des Vorjahres.

Fasst man die Anteile der Betriebe mit und ohne Einstellungen und zusätzlichem Personalbedarf zusammen, konnte fast die Hälfte aller Betriebe des Saarlandes (49,6 Prozent) im Jahr 2020 Personal nicht im gewünschten Umfang einstellen. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil um 10,1 Prozentpunkte zurückgegangen. Dies könnte ein Hinweis auf eine durch die Corona-Pandemie verursachte verhaltene Personalplanung der saarländischen Betriebe sein. Hierfür spricht auch die weiterzurückgegangene Zahl an offenen Stellen in den Betrieben (vgl. Kapitel 3.2). Dennoch sollte die jüngste Entwicklung nicht über die nach wie vor vorhandene Problematik des Fachkräftemangels hinwegtäuschen. Die Hälfte der Betriebe konnte nicht den gesamten Personalbedarf decken. Im Jahr 2014 lag der Anteil noch bei knapp einem Drittel.

Abbildung 31: Verteilung der Betriebe nach vorhandenen Personalzugängen und zusätzlichem Einstellungsbedarf im Saarland von 2014 bis 2020



Basis: Betriebe nach vorhandenen Personalzugängen, die gerne (weitere) Arbeitskräfte eingestellt hätten.

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

Tabelle 4 gibt einen Überblick über die Verteilung der Betriebe nach vorhandenen Personalzugängen über die verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Wie zu erwarten, steigt der Anteil der Betriebe mit mindestens einer Neueinstellung mit zunehmender Betriebsgröße. Während im ersten Halbjahr 2020 lediglich 16,6 Prozent der Kleinstbetriebe mindestens eine Neueinstellung verzeichneten, waren es bei den Kleinbetrieben bereits 40,3 Prozent. Den größten Anteil verzeichneten die mittleren und großen Betriebe. In dieser Betriebsgrößenklasse stellten im ersten Halbjahr 2020 drei Viertel (75,5 Prozent) der Betriebe mindestens eine Arbeitskraft ein.

Insgesamt gab es in 25,7 Prozent der Betriebe Personalzugänge. Im Dienstleistungsbereich war die Verteilung mit diesem Wert vergleichbar. Insgesamt hatten 26,4 Prozent der Dienstleistungsbetriebe Personalzugänge im ersten Halbjahr 2020 vorgenommen (vgl. Tabelle 4). Im Handel und im Gesundheits- und Sozialwesen waren die Anteile der Betriebe mit Personalzugängen im Jahr 2020 dagegen unterschiedlich. Im Handel stellten nur 17,8 Prozent der Betriebe Personal ein. Das Gesundheits- und Sozialwesen wies hingegen mit 40,6 Prozent einen stark überdurchschnittlichen Anteil an Betrieben mit Personalzugängen auf.²⁵

Von den Betrieben des Produzierenden Gewerbes stellten 22,5 Prozent ein. Dieser Anteil einstellender Betriebe war somit leicht unter dem Gesamtdurchschnitt aller Betriebe (25,7 Prozent). Das Verarbeitende Gewerbe, welches dem Produzierenden Gewerbe untergeordnet ist, verzeichnete mit 18,2 Prozent der einstellenden Betriebe einen noch niedrigeren Anteilswert.

²⁵ Für das Gesundheits- und Sozialwesen ist hervorzuheben, dass sich der Anteil der einstellenden Betriebe im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöht hat (von 28,6 auf 40,6 Prozent). Dies könnte im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie stehen, da sich durch das erhöhte Krankheitsgeschehen auch ein höherer Personalbedarf in den Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens ergeben haben dürfte.

Tabelle 4: Verteilung der Betriebe nach vorhandenen Personalzugängen nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe:	
	mit Personalzugängen	ohne Personalzugänge
Kleinstbetriebe	16,6%	83,0%
Kleinbetriebe	40,3%	59,7%
Mittlere und große Betriebe	75,5%	24,5%
Wirtschaftsbereich		
Produzierendes Gewerbe	22,5%	77,5%
<i>darunter: Verarbeitendes Gewerbe</i>	18,2%	81,8%
Dienstleistungsbereich	26,4%	73,2%
<i>darunter: Handel</i>	17,8%	82,2%
<i>darunter: Gesundheits- und Sozialwesen</i>	40,6%	59,2%
Gesamt:	25,7%	74,0%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe.

Summiert man die Zahl der erfolgten Neueinstellungen für qualifizierte Tätigkeit und die Zahl der unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten, lässt sich die Nichtbesetzungsquote ermitteln. Insgesamt wurden 22.200 Stellen für qualifizierte Tätigkeiten angeboten. Davon wurden gut 6.500 Stellen nicht besetzt. Dies ergibt eine Nichtbesetzungsquote für qualifizierte Tätigkeiten in Höhe von 29,3 Prozent ergibt.

Differenziert man nach den Betriebsgrößen hatten insbesondere Kleinst- und Kleinbetriebe Schwierigkeiten, die angebotenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten zu besetzen. Die Nichtbesetzungsquote belief sich bei den Kleinstbetrieben auf 49,7 Prozent. Somit konnte nur jede zweite Stelle für qualifizierte Tätigkeiten besetzt werden. Bei den Kleinbetrieben lag die Nichtbesetzungsquote bei 40,5 Prozent. Im Vergleich zur Nichtbesetzungsquote insgesamt (29,3 Prozent) war sie für die Kleinst- und Kleinbetriebe auf einem überdurchschnittlich hohen Niveau. Deutlich unterdurchschnittlich war die Nichtbesetzungsquote bei den mittleren und großen Betrieben. Dort konnten lediglich 14,3 Prozent der angebotenen Stellen nicht besetzt werden.

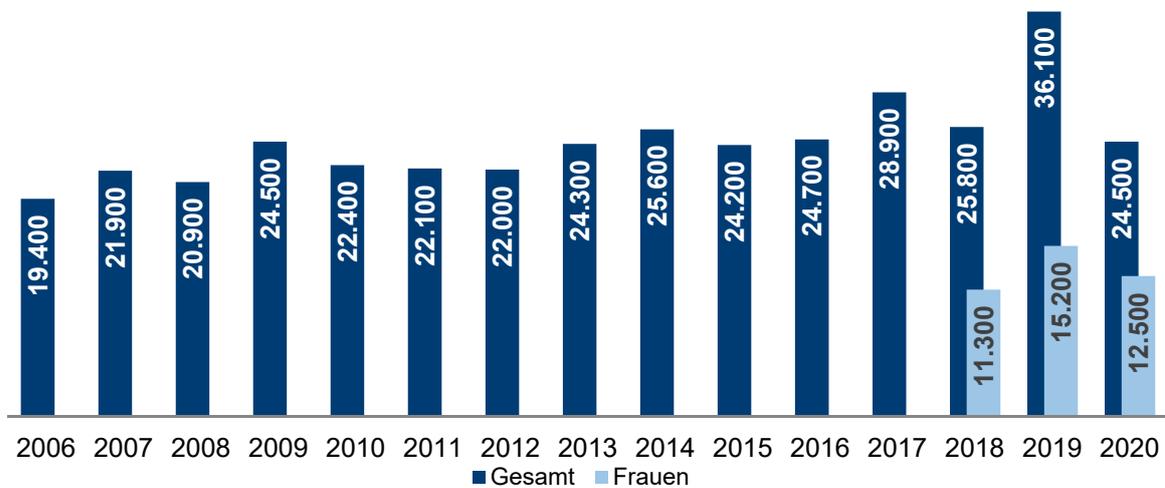
Ein beachtlicher Unterschied ist auf der Ebene der Wirtschaftsbereiche festzustellen. Während im Dienstleistungsbereich lediglich jede vierte Stelle nicht besetzt werden konnte (24,9 Prozent), war es im Produzierenden Gewerbe mit 47,0 Prozent nahezu jede zweite Stelle. Demzufolge waren vor allem im Produzierenden Gewerbe Schwierigkeiten vorhanden, den Personalbedarf adäquat zu decken.

Personalabgänge

In gut einem Drittel der Betriebe kam es zu Personalabgängen. Im Vergleich hierzu ist der Anteil der Handelsbetriebe mit Personalabgängen unterdurchschnittlich. Der Anteil im Gesundheits- und Sozialwesen ist dagegen überdurchschnittlich.

Im ersten Halbjahr 2020 kam es in 30,9 Prozent der saarländischen Betriebe zu Personalabgängen (vgl. Tabelle 5). Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen an allen Betrieben um 3,2 Prozentpunkte. Die Gesamtzahl aller Personalabgänge summierte sich auf 24.500 Abgänge (vgl. Abbildung 32). Der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Personalabgänge belief sich auf 51,0 Prozent. Nach der überdurchschnittlich hohen Zahl an Personalabgängen im Vorjahr (36.100 Personalabgänge) ist die Zahl der Personalabgänge im Jahr 2020 auf 24.500 zurückgegangen.

Abbildung 32: Entwicklung der Zahl der Personalabgänge im Saarland von 2006 bis 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet.

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

Bei den Personalabgängen ist, wie bei den Personalzugängen, eine klare Abhängigkeit zu den Betriebsgrößenklassen festzustellen (vgl. Tabelle 5). Von allen Kleinstbetrieben verbuchten 22,3 Prozent Personalabgänge. Unter den Kleinbetrieben hatte mit 46,2 Prozent ein mehr als doppelt so hoher Anteil mindestens einen Personalabgang. Bei den mittleren und großen Betrieben verzeichneten knapp drei Viertel (73,7 Prozent) aller Betriebe Personalabgänge. Im direkten Vergleich zu Tabelle 4 zeigt sich, dass der Anteil der mittleren und großen Betriebe mit Personalzugängen den Anteil der mittleren und großen Betriebe mit Personalabgängen überstieg. Bei den Kleinst- und Kleinbetrieben waren dagegen die Betriebsanteile mit Personalabgängen größer als die Anteile der Betriebe mit Personalzugängen. Bezieht man diese Entwicklungen auf die Beschäftigtenzahlen in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen, bestätigt dies den in Kapitel 1.2 festgestellte Beschäftigungsrückgang in den Kleinst- und Kleinbetrieben sowie den Beschäftigungsaufbau in den mittleren und großen Betrieben (vgl. Abbildung 14).

Tabelle 5: Verteilung der Betriebe mit und ohne Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebe:	
	mit Personalabgängen	ohne Personalabgänge
Kleinstbetriebe	22,3%	77,4%
Kleinbetriebe	46,2%	53,8%
Mittlere und große Betriebe	73,7%	26,3%
Wirtschaftsbereich		
Produzierendes Gewerbe	31,7%	68,3%
<i>darunter: Verarbeitendes Gewerbe</i>	28,6%	71,4%
Dienstleistungsbereich	30,9%	68,8%
<i>darunter: Handel</i>	21,1%	78,9%
<i>darunter: Gesundheits- und Sozialwesen</i>	44,5%	55,5%
Gesamt:	30,9%	68,9%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

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

Auf der Ebene der Wirtschaftsbereiche wies das Produzierende Gewerbe im Vergleich zum Anteil aller Betriebe einen zur Gesamtheit vergleichbaren Anteil an Betrieben mit Personalabgängen auf. Von allen Betrieben des Produzierenden Gewerbes bestätigten 31,7 Prozent mindestens einen Personalabgang (vgl. Tabelle 5). Im untergeordneten Verarbeitenden Gewerbe war der Anteil mit 28,6 Prozent dagegen leicht unterdurchschnittlich.

Der Dienstleistungsbereich hob sich mit 30,9 Prozent nicht vom Durchschnittswert aller Betriebe mit Personalabgängen ab. Dem Dienstleistungsbereich ist der Handel und das Gesundheits- und Sozialwesen untergeordnet. Der Anteil der Betriebe mit Personalabgängen im Handel lag mit 21,1 Prozent deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt. Einen deutlich höheren Anteil wiesen dagegen Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens auf. Dort gab es in 44,5 Prozent der Betriebe mindestens einen Personalabgang.²⁶

Gründe für die Personalabgänge

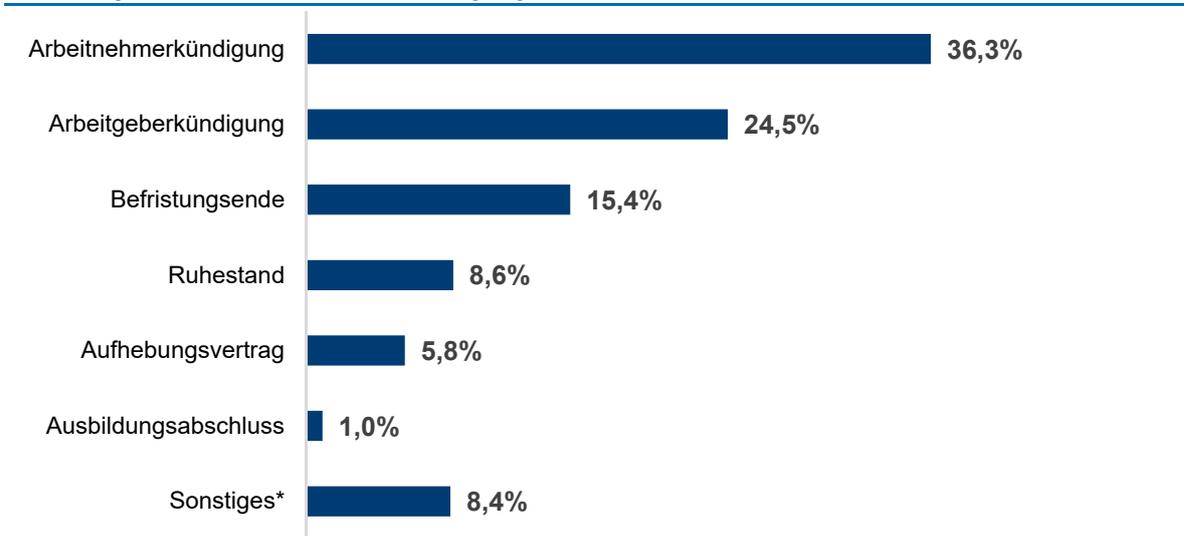
Die zwei häufigsten Gründe für Personalabgänge sind Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigungen. Im Vergleich hierzu sind andere Gründe deutlich seltener für Personalabgänge ausschlaggebend.

Weiteren Aufschluss über die Personalfuktuation liefern die Gründe, welche seitens der Betriebe für die Personalabgänge angeführt wurden. Am häufigsten wurden Arbeitnehmerkündigungen (36,3 Prozent) und Arbeitgeberkündigungen (24,5 Prozent) als Ursache angeführt (vgl. Abbildung 33). Im Vergleich zu den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigungen waren die anderen Gründe deutlich seltener Ursache für Personalabgänge. Das Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages war der dritthäufigste Grund. Insgesamt 15,4 Prozent aller Personalabgänge waren auf das Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses zurückzuführen. Weitere 8,6 Prozent entfielen auf altersbedingte Personalabgänge und einen Austritt aus dem Erwerbsleben. In 5,8 Prozent der Fälle endete das Beschäftigungsverhältnis aufgrund eines einvernehmlichen Aufhebungsvertrages. Lediglich 1,0 Prozent der Personalabgänge war auf den

²⁶ Diesem hohen Wert an Betrieben mit Personalabgängen im Gesundheits- und Sozialwesen steht ein ebenfalls hoher Anteil an Betrieben mit Personalzugängen (40,6 Prozent) gegenüber (vgl. Tabelle 4). Dies lässt auf eine insgesamt hohe Personaldynamik im Gesundheits- und Sozialwesen schließen.

Abschluss einer Ausbildung zurückzuführen. Die verbleibenden 8,4 Prozent umfassten sonstige Gründe. Hierin enthalten sind unter anderem Personalabgänge aufgrund von Versetzungen oder einer Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit.

Abbildung 33: Gründe für Personalabgänge im Saarland im Jahr 2020



Anmerkung: Mehrfachantworten waren möglich. * Sonstiges einschließlich Versetzung und Berufs-/Erwerbsunfähigkeit.

Basis: Betriebe mit Personalabgängen.

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

Personalzugangs- und Personalabgangsquoten

Die Rückgänge bei den Personalzugängen und bei den Personalabgängen führten dazu, dass sowohl die Personalabgangsquote als auch die Personalzugangsquote im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist. Das vorsichtiger Einstellungsverhalten der Betriebe bedingte somit eine insgesamt reduzierte Personaldynamik in den saarländischen Betrieben.

In den vorherigen zwei Abschnitten wurde umfassend auf die Personalzugänge und die Personalabgänge eingegangen. Die Gegenüberstellung der 24.500 Personalabgänge und der 23.400 Neueinstellungen verdeutlicht, dass die Neueinstellungen nur knapp das Niveau der Abgänge erreichten. Wie bereits im Vorjahr dürften die vorgenommenen Personalzugänge in erster Linie auf die Deckung des Ersatzbedarfs zurückzuführen sein.

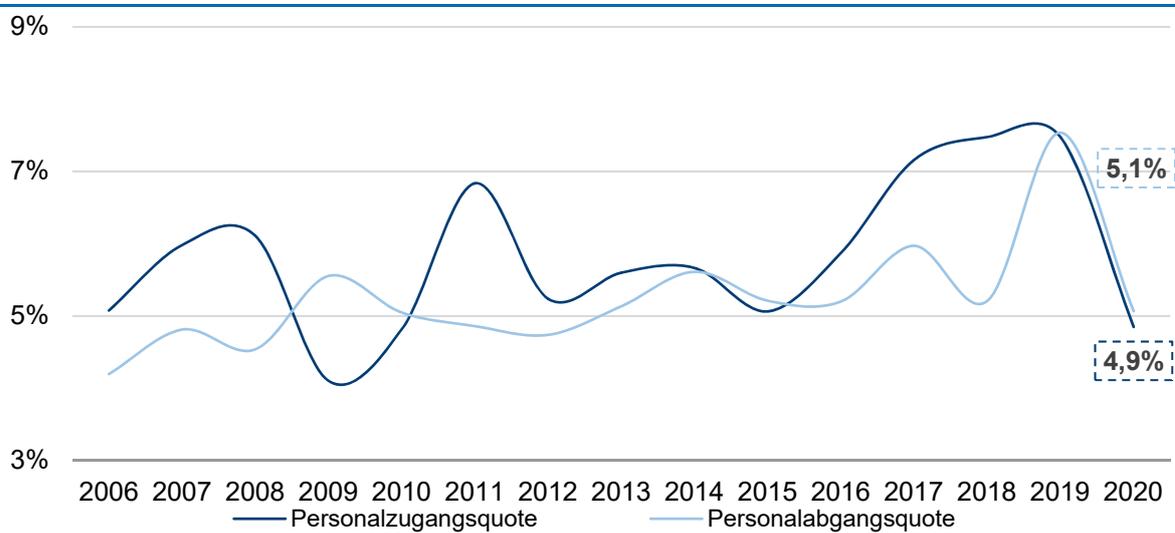
Die Personalzugangs- und Personalabgangsquote²⁷ sind weitere Indikatoren zur Abbildung der Lage am Arbeitsmarkt. Mit diesen Indikatoren kann die Fluktuation der Beschäftigten abgebildet werden. Abbildung 34 zeigt die Entwicklung der Zugangs- und Abgangsquote für das Saarland seit dem Jahr 2006. Beide Quoten unterliegen im Betrachtungszeitraum diversen Schwankungen. Besonders deutlich fällt die Entwicklung um den Krisenzeitraum 2009 ins Auge. Während auf der einen Seite im Jahr 2009 die Abgangsquote deutlich nach oben ging, fiel auf der anderen Seite die Zugangsquote deutlich ab. Krisenbedingte Personalabgänge und eine Zurückhaltung der Betriebe bei den Neueinstellungen führten insgesamt zu einem Personalabbau. Allerdings folgten unmittelbar nach dem Ende der Krise ein sprunghafter Anstieg der Personalzugangsquote und ein Rückgang in der Personalabgangsquote. Die Betriebe stellten also nicht nur neues Personal ein, sie hielten auch vermehrt an den Beschäftigten fest. Nachdem schließlich die beiden Quoten in den Jahren 2014 und 2015 wieder auf gleichem Niveau lagen, stieg ab dem Jahr 2016 die Personalzugangsquote wieder stärker an. Diesem Trend folgte sie bis in das Jahr 2018 und erreichte einen Wert von 7,5 Prozent. Im gleichen Zeitraum ist die Personalabgangsquote gesunken und lag mit 5,2 Prozent erkennbar

²⁷ Die Personalzugangsquote ist definiert als das Verhältnis der neu eingestellten Personen zu der Zahl der Beschäftigten insgesamt. Die Personalabgangsquote gibt entsprechend das Verhältnis von Personalabgängen und Beschäftigung insgesamt wieder.

unter der Personalzugangsquote. Zu keinem Zeitpunkt zuvor lagen die beiden Quoten so weit auseinander, wie im Jahr 2018 (Differenz: 2,3 Prozentpunkte). Im Jahr 2019 wandelte sich dieses Bild allerdings deutlich. Die Personalzugangsquote verblieb bei 7,5 Prozent, während die Personalabgangsquote um 2,3 Prozentpunkte anstieg und ebenfalls einen Wert von 7,5 Prozent erreichte.

Im Jahr 2020 fielen beide Quoten wieder deutlich ab. Hierbei lag die Personalabgangsquote (5,1 Prozent) knapp oberhalb der Personalzugangsquote (4,9 Prozent). Diese jüngste Entwicklung lässt zwei Rückschlüsse zu: Der erste Rückschluss steht mit dem Rückgang in der Personalzugangsquote im Zusammenhang. Der Rückgang belegt eine zurückhaltende Position der Betriebe bei ihrem Einstellungsverhalten aufgrund der Corona-Pandemie. Der zweite Rückschluss bezieht sich auf die Personalabgangsquote. Trotz der personalpolitischen Schwierigkeiten, welche die Corona-Pandemie mit sich brachte, hatte sich dies zum damaligen Zeitpunkt (noch) nicht in einem umfangreichen Personalabbau bemerkbar gemacht.²⁸

Abbildung 34: Entwicklung der Personalzugangs- und Personalabgangsquote im Saarland von 2006 bis 2020



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

3.2 Offene Stellen

Die Zahl der offenen Stellen im Saarland ist nunmehr zum zweiten Mal in Folge gefallen. Knapp ein Viertel der saarländischen Betriebe meldete offene Stellen. Unter den Stellen für eine Besetzung zum nächstmöglichen Zeitpunkt war fast ein Drittel für einfache Tätigkeiten vorgesehen.

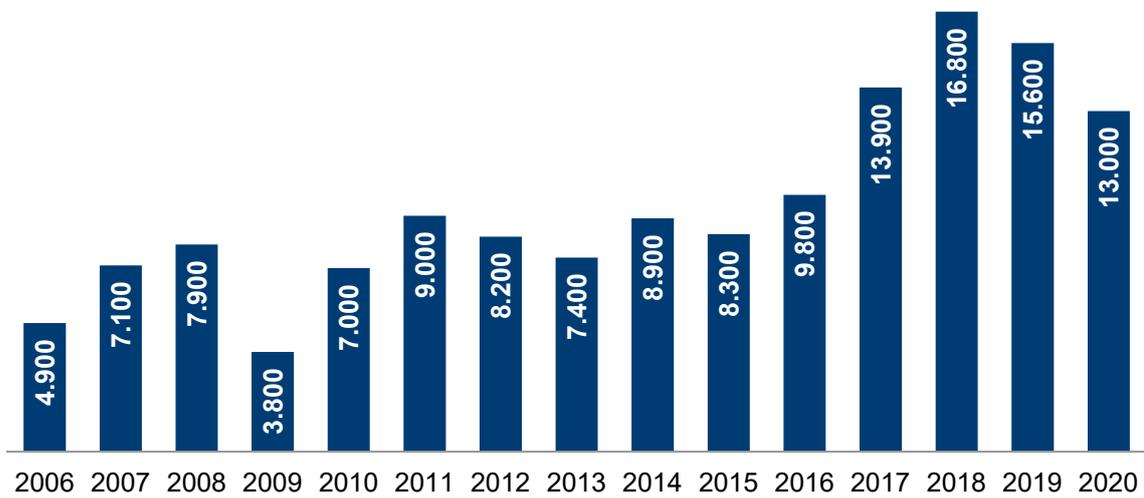
Während sich die Zahl der angebotenen, besetzten und unbesetzten Stellen auf das zurückliegende Halbjahr beziehen, gibt die Zahl der zum per sofort zu besetzenden vakanten Stellen einen Einblick in den Personalbedarf der Betriebe zum Befragungszeitpunkt. Einen solchen Bedarf bestätigten 22,5 Prozent der Betriebe für insgesamt 13.000 Stellen.

Von 2006 bis 2018 erhöhte sich die Zahl der offenen Stellen im Saarland deutlich (+11.800 offene Stellen). Von 2006 bis 2008 stieg sie zunächst an, ging aufgrund der Wirtschaftskrise 2009 allerdings in nur einem Jahr um mehr als die Hälfte zurück (vgl. Abbildung 35). Nach dem Krisenjahr nahm die Zahl offener Stellen wieder zu und bewegte sich bis 2015 zwischen

²⁸ Dieser Zusammenhang lässt sich auch anhand der Untersuchungen zu den personalpolitischen Maßnahmen, die seitens der Betriebe aufgrund der Corona-Pandemie ergriffen wurden, aufzeigen (vgl. *Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe des Saarlandes. Eine Bestandsaufnahme* [MWAEV (2021)]). Viele saarländische Betriebe haben auf die beschäftigungssichernde Kurzarbeit zurückgegriffen und somit Personalabgänge vermieden. Gleichzeitig hat ein erheblicher Teil der Betriebe personalpolitische Maßnahmen ergriffen, die insgesamt den Rückgang bei den Personalzugängen zur Folge hatten (bspw. Nichtbesetzung freier Stellen oder Zurückstellung geplanter Personalaufstockungen).

7.400 und 8.900 Stellen. In den Jahren 2016 bis 2018 stieg die Nachfrage nach Arbeitskräften deutlich an, was in Form der stark wachsenden Zahl an offenen Stellen ersichtlich wird. Dieser Anstieg legt nahe, dass insbesondere in den Jahren 2017 und 2018 ein erheblicher Teil der Arbeitskräftenachfrage der Betriebe nicht befriedigt werden konnte. So waren zum Befragungszeitpunkt 2018 insgesamt 16.800 Stellen in 6.600 saarländischen Betrieben vakant. Seit dem Jahr 2019 ist die Zahl der offenen Stellen im Saarland rückläufig und fiel zunächst (2019) auf 15.600 Stellen. Im Jahr 2020 reduzierte sich die Zahl um weitere 2.600 auf nunmehr 13.000 offene Stellen. Der Rückgang in der Zahl der offenen Stellen im Jahr 2019 lässt sich auch über eine reduzierte Zahl an Betrieben mit offenen Stellen erklären. Von 2018 auf 2019 ist die Zahl der Betriebe mit offenen Stellen um 1.000 Betriebe zurückgegangen. Der jüngste Rückgang ist dagegen auf einen verringerten Personalbedarf zurückzuführen, da sich die Zahl der Betriebe mit offenen Stellen im Vergleich zum Vorjahr nur um 100 auf 5.500 Betriebe verringerte. Gemessen an der Gesamtzahl aller Betriebe entsprechen diese 5.500 Betriebe mit vakanten Stellen einem Anteil von 22,5 Prozent. Gut jeder fünfte Betrieb hatte demnach Stellen, die zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzen waren.

Abbildung 35: Entwicklung der Zahl der offenen Stellen im Saarland von 2006 bis 2020



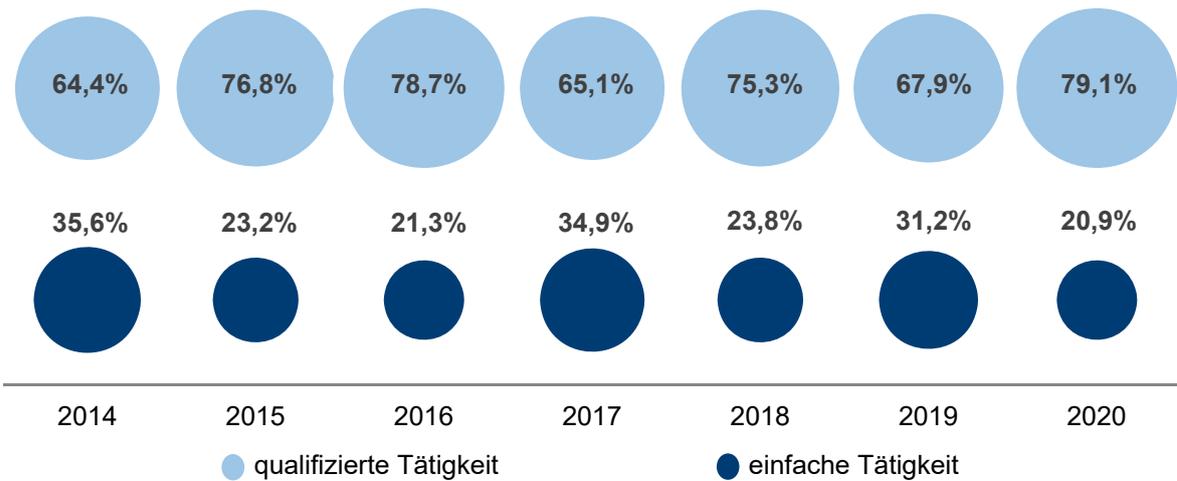
Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Abbildung 36 zeigt für das Saarland die Verteilung der offenen Stellen nach dem nachgefragten Qualifikationsniveau von 2014 bis 2020. Von 2014 bis 2016 nahm der Anteil der offenen Stellen, die durch qualifiziertes Personal besetzt werden sollten, zu. Im Jahr 2017 reduzierte sich der Anteil der offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten deutlich. Die Ursache hierfür lag aber nicht in einem Rückgang in der Zahl offener Stellen für qualifizierte Tätigkeiten in diesem Jahr. Im Gegenteil: Die Zahl der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten nahm weiter zu. Der prozentuale Rückgang resultierte in diesem Jahr vielmehr aus einem überdurchschnittlichen Bedarf an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten. Ein Anstieg offener Stellen für qualifizierte Tätigkeiten und ein gleichzeitiger Rückgang der Stellen für einfache Tätigkeiten im Jahr 2019 führten dazu, dass sich wieder etwa drei Viertel der offenen Stellen auf qualifizierte Tätigkeiten bezogen. Für 2019 war ein Rückgang im Anteil der Stellen für qualifizierte Tätigkeiten festzustellen. Anders als im Jahr 2017, lag hier aber tatsächlich ein Rückgang in der Zahl der offenen Stellen für qualifizierte Tätigkeiten vor (von 12.600 auf 10.600).

Die in der Vergangenheit feststellbaren Schwankungen setzten sich auch im Jahr 2020 fort. Der Anteil der offenen Stellen, die durch qualifiziertes Personal besetzt werden sollten, stieg auf den bisher höchsten Anteilswert von 79,1 Prozent. Demgegenüber steht ein Anteil von 20,9 Prozent offener Stellen für einfache Tätigkeiten. Dieser Entwicklung liegt ein Gesamtrückgang von offenen Stellen zugrunde (vgl. Abbildung 35), der maßgeblich dem Nachfrage- rückgang nach Personal für einfache Tätigkeiten zuzuschreiben ist. Innerhalb eines Jahres halbierte sich deren Zahl beinahe (2019: 4.900 offene Stellen / 2020: 2.700 offene Stellen). Die Zahl der offenen Stellen, die durch qualifiziertes Personal besetzt werden sollten, verringerte sich hingegen nur leicht (von 10.600 auf 10.300).

Abbildung 36: Verteilung der offenen Stellen nach dem Qualifikationsgrad von 2014 bis 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

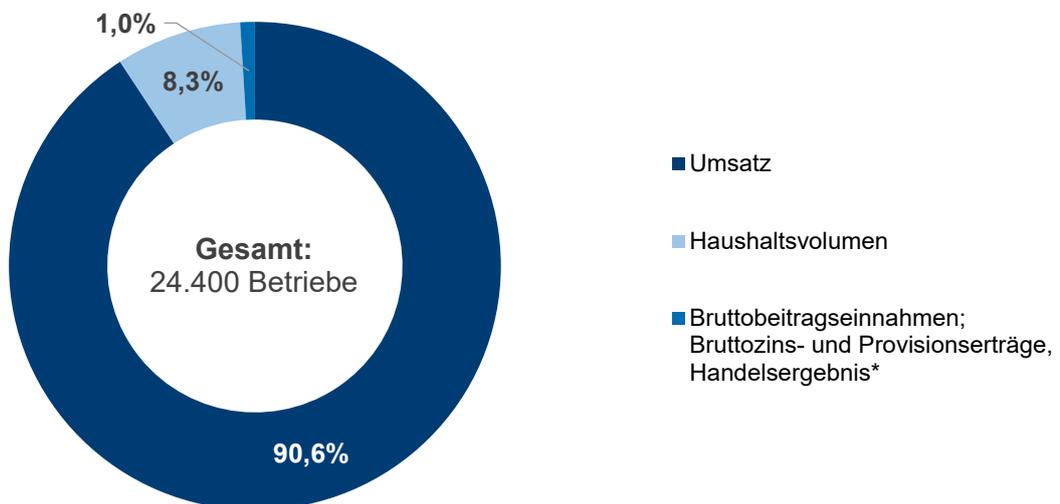
4. Geschäftsentwicklung der Betriebe

4.1 Definition und Höhe des Geschäftsvolumens

Die meisten Betriebe definieren ihr Geschäftsvolumen über die erzielten Umsätze. Dabei werden die Umsätze vorwiegend über Geschäftspartner und Kunden aus Westdeutschland erwirtschaftet. Bedingt durch die Corona-Pandemie ging beinahe die Hälfte der Betriebe von einem fallenden Geschäftsvolumen für das Geschäftsjahr 2020 aus.

Das Geschäftsvolumen gilt als wichtiger Bestimmungsfaktor für die Beschäftigungsentwicklung. Üblicherweise definieren fast alle Betriebe das Geschäftsvolumen auf Basis des Umsatzes: Im Jahr 2020 war dies bei 90,6 Prozent der saarländischen Betrieben der Fall. Lediglich 8,3 Prozent der Betriebe definierten ihr Geschäftsvolumen durch das zur Verfügung stehende Haushaltsvolumen. Nur ein Bruchteil der Betriebe (1,0 Prozent) erzielte das Geschäftsvolumen über Bruttobeitragseinnahmen oder Bruttozins- und Provisionserträge bzw. Handelsergebnisse (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Definition des Geschäftsvolumens der Betriebe im Saarland im Jahr 2020, Angaben in Prozent

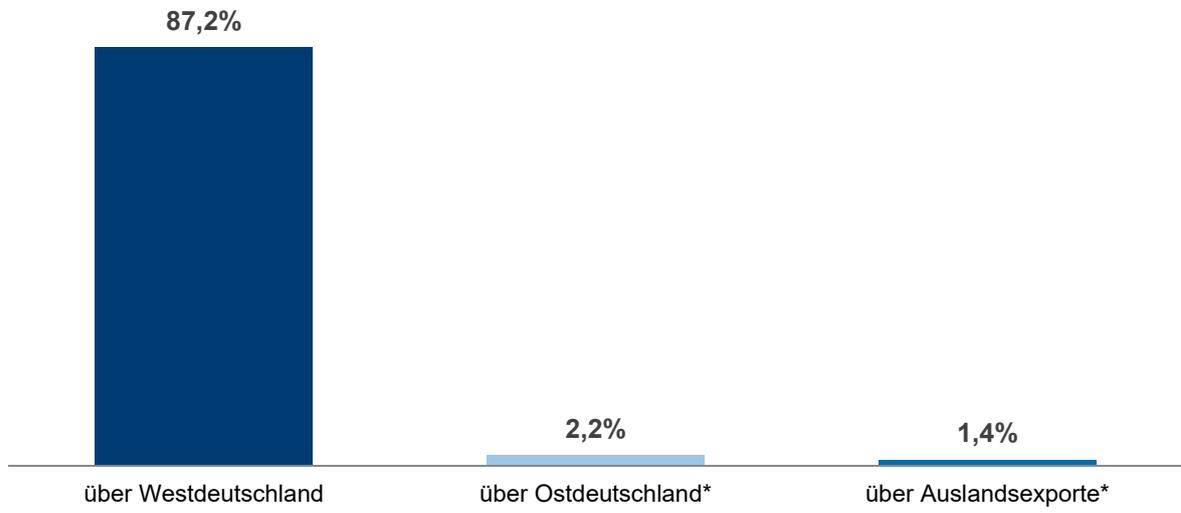


Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Das Geschäftsvolumen der Betriebe im Saarland belief sich im Geschäftsjahr 2019 auf durchschnittlich 2,6 Mio. Euro. Im Vorjahr lag das Geschäftsvolumen bei durchschnittlich 1,7 Mio. Euro. Der Zuwachs von 0,9 Mio. Euro entspricht dabei einem prozentualen Anstieg von mehr als 50 Prozent. Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren, erwirtschafteten diesen hauptsächlich über Geschäftspartner und Kunden in Westdeutschland. Abbildung 38 zeigt die Anteile der Betriebe, die mindestens 70 Prozent ihres Umsatzes im Geschäftsjahr 2019 über West- und Ostdeutschland bzw. durch Exporte ins Ausland erwirtschafteten. Fast alle saarländischen Betriebe (87,2 Prozent) erzielten mindestens 70 Prozent ihres Geschäftsvolumens über die westdeutschen Bundesländer. Der Anteil der Betriebe, die mindestens 70% ihres Umsatzes über die ostdeutschen Länder generierten, betrug 2,2 Prozent. Betriebe mit einem über Exporte erwirtschafteten Umsatzanteil von mindestens 70 Prozent sind im Saarland selten. Nur 1,4 Prozent der saarländischen Betriebe erwirtschafteten mindestens 70 Prozent ihres Umsatzes über Auslandsexporte.

Abbildung 38: Anteil der Betriebe, die mindestens 70 Prozent ihres Umsatzes im Geschäftsjahr 2019 über West- und Ostdeutschland bzw. durch Exporte ins Ausland erwirtschafteten im Saarland



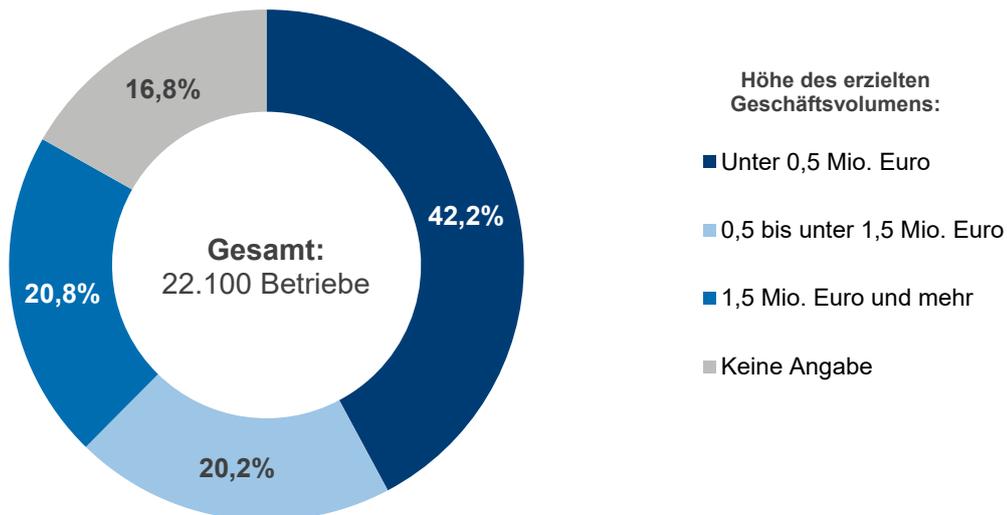
Anmerkung: * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Basis: Betriebe mit Umsatz.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Abbildung 39 gibt Aufschluss über die Verteilung und die Höhe der erzielten Geschäftsvolumen der umsatzgenerierenden Betriebe des Saarlandes im Geschäftsjahr 2019. Etwas mehr als zwei Fünftel (42,2 Prozent) der 22.100 Betriebe gab für das Geschäftsjahr 2019 ein Geschäftsvolumen von unter 0,5 Mio. Euro an. Ein weiteres Fünftel (20,2 Prozent) der Betriebe erwirtschafteten ein Geschäftsvolumen in Höhe von 0,5 bis unter 1,5 Mio. Euro. Der Anteil der Betriebe die ein Geschäftsvolumen von mindestens 1,5 Mio. Euro erzielten, belief sich mit 20,8 Prozent ebenfalls auf ungefähr ein Fünftel der 22.100 Betriebe. Zu den verbleibenden 16,8 Prozent liegen keine Angaben zur Höhe des erzielten Geschäftsvolumens vor.

Abbildung 39: Erwirtschaftetes Geschäftsvolumen im Geschäftsjahr 2019 im Saarland



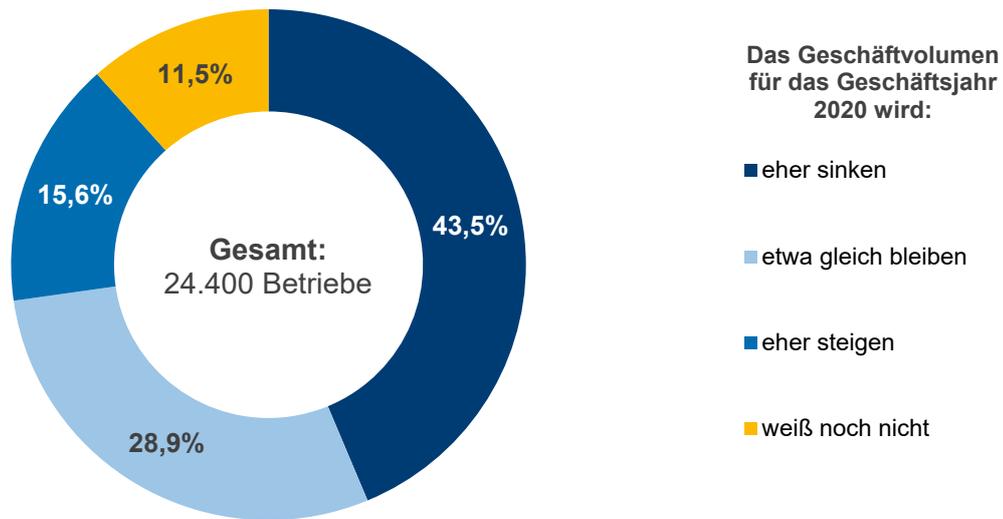
Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet.

Basis: Betriebe mit Umsatz.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Da das laufende Geschäftsjahr 2020 zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht beendet war, wurden die Betriebe um eine Einschätzung zur Entwicklung des Geschäftsvolumens, im Vergleich zu dem des vorangegangenen Geschäftsjahres gebeten. Mit 43,5 Prozent erwartete der größte Anteil der Betriebe ein eher sinkendes Geschäftsvolumen für das noch laufende Geschäftsjahr 2020. Knapp ein Drittel der Betriebe (28,9 Prozent) erwartete für das laufende Geschäftsjahr im Vergleich zum Vorjahresergebnis ein etwa gleichbleibendes Geschäftsvolumen. Von den insgesamt 24.400 Betrieben hatten 15,6 Prozent eine positive Erwartungshaltung und gingen von einem eher steigenden Geschäftsvolumen gegenüber 2019 aus. Die verbleibenden 11,5 Prozent der Betriebe waren sich bezüglich der zukünftigen Entwicklung unsicher und konnten keine Einschätzung abgeben.

Abbildung 40: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Geschäftsjahr 2020 im Saarland



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Beschäftigtenzahl eines Betriebes scheint keinen Einfluss auf die Einschätzung des Geschäftsvolumens für das laufende Geschäftsjahr 2020 zu haben. Der Anteil der Betriebe, die von einem rückläufigen Geschäftsvolumen ausgingen, belief sich bei den Kleinstbetrieben auf 43,3 Prozent, bei den Kleinbetrieben auf 47,4 Prozent und bei den mittleren und großen Betrieben auf 35,7 Prozent. Tabelle 6 zeigt ebenfalls, dass über alle Betriebsgrößenklassen hinweg die negative Einschätzung über die Entwicklung des Geschäftsvolumens überwog. Die Anteile der Betriebe, die für das laufende Geschäftsjahr 2020 ein unverändertes Geschäftsvolumen erwarteten, waren in allen drei Betriebsgrößenklassen auf einem vergleichbaren Niveau. Ein solches erwarteten 29,2 Prozent der Kleinstbetriebe, 28,2 Prozent der Kleinbetriebe und 28,0 Prozent der mittleren und großen Betriebe. Der Anteil der Betriebe, die ein eher steigendes Geschäftsvolumen erwarteten, war bei den mittleren und großen Betrieben mit knapp einem Fünftel (19,0 Prozent) am größten. Bei den Kleinstbetrieben lag der Anteil der Betriebe mit einer positiven Erwartungshaltung bei 15,8 Prozent und bei den Kleinbetrieben bei 13,3 Prozent. Auch bei den Betrieben, die keine klare Einschätzung über die Zukunft geben konnten, findet sich der größte Anteil mit 14,2 Prozent bei den mittleren und großen Betrieben. Die Anteile der Kleinst- und Kleinbetriebe fielen hingegen niedriger aus (Kleinstbetriebe: 11,4 Prozent / Kleinbetriebe: 11,2 Prozent).

Tabelle 6: Erwartete Entwicklung des Geschäftsvolumens für das laufende Geschäftsjahr 2020 nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland

Betriebsgrößenklasse	Das Geschäftsvolumen für das Geschäftsjahr 2019 wird:			
	eher sinken	etwa gleich bleiben	eher steigen	weiß noch nicht
Kleinstbetriebe	43,3%	29,2%	15,8%	11,4%
Kleinbetriebe	47,4%	28,2%	13,3%	11,2%
Mittlere und große Betriebe	35,7%	28,0%	19,0%	14,2%*
Wirtschaftsbereich				
Produzierendes Gewerbe	42,6%	29,1%	20,6%	7,7%
<i>darunter: Verarbeitendes Gewerbe</i>	63,2%	18,5%	11,4%	6,9%*
Dienstleistungsbereich	44,3%	29,0%	13,7%	12,4%
<i>darunter: Handel</i>	44,2%	24,7%	19,9%	11,2%*
<i>darunter: Gesundheits- und Sozialwesen</i>	38,5%	30,6%	15,3%	14,8%
Gesamt:	43,5%	28,9%	15,6%	11,5%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle. # Wert kann aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen werden.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Im Produzierenden Gewerbe war der Anteil der Betriebe mit einer negativen Entwicklungserwartung zum Geschäftsvolumen (42,6 Prozent) und der Anteil der Betriebe mit der Erwartungshaltung eines gleichbleibenden Geschäftsvolumens (29,1 Prozent) sehr nah am Durchschnittswert für alle Betriebe. Der Anteil der Betriebe, die eine positive Einschätzung abgaben und der Anteil der Betriebe, die keine Aussage über die zukünftige Entwicklung treffen konnten, wichen hingegen vom Durchschnitt ab. Mit einem Fünftel der Betriebe des Produzierenden Gewerbes (20,6 Prozent) hatten überdurchschnittlich viele Betriebe des Produzierenden Gewerbes eine positive Erwartungshaltung auf die Entwicklung ihres Geschäftsvolumens. Für das Verarbeitende Gewerbe ergab sich ein anderes Bild. Hier dominierte der Anteil der Betriebe, die für das laufende Geschäftsjahr ein eher sinkendes Geschäftsvolumen erwarteten (63,2 Prozent). Diese negative Einschätzung spiegelt sich auch in den geringen Anteilen der Betriebe wider, die ein gleichbleibendes oder steigendes Geschäftsvolumen erwarteten. Hier weist das Verarbeitende Gewerbe mit einem Anteil von 18,5 und 11,4 Prozent unterdurchschnittliche Werte aus.

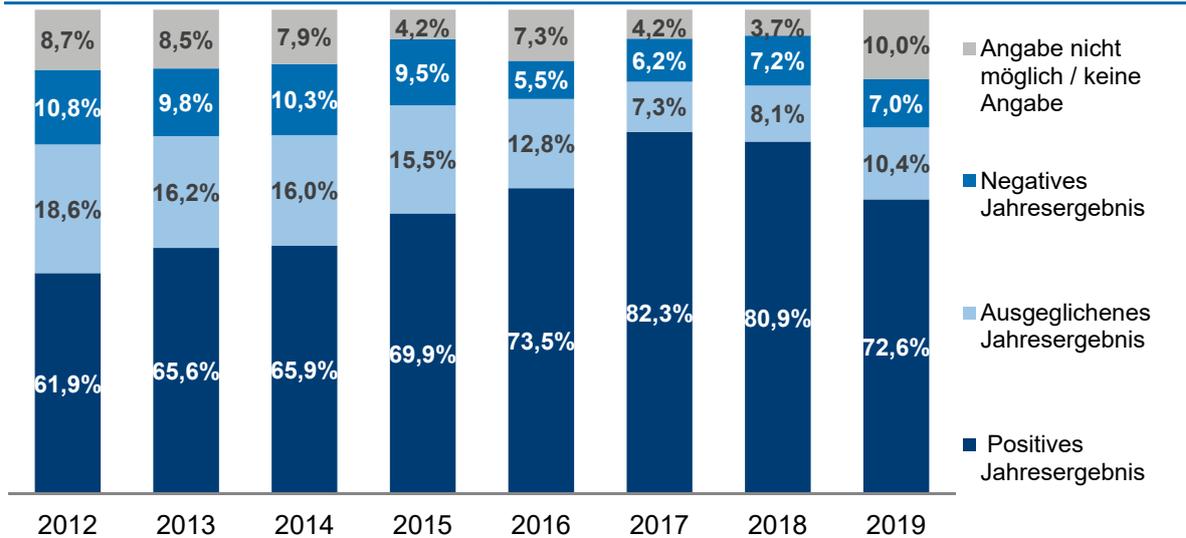
Auch im Dienstleistungsbereich gibt es starke Übereinstimmungen zum Gesamtdurchschnitt. Für die Teilbereiche Handel sowie Gesundheits- und Sozialwesen sind Abweichungen erkennbar. Im Handel waren die Betriebe positiver gestimmt als im Durchschnitt. Hier gingen fast 20,0 Prozent der Betriebe von einem steigenden Geschäftsvolumen aus (Gesamtdurchschnitt 15,6 Prozent). Im Gesundheits- und Sozialwesen hingegen stand man der Entwicklung des Geschäftsvolumens pessimistischer gegenüber. Hier lag der Anteil der Betriebe, die eine negative Entwicklung im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019 erwarteten, bei 38,5 Prozent (Gesamtdurchschnitt 43,5 Prozent).

4.2 Jahresergebnis im letzten Geschäftsjahr

Auch im Geschäftsjahr 2019 erwirtschaftete die Mehrheit der saarländischen Unternehmen ein positives Jahresergebnis. Allerdings ist dieser Anteil erneut zurückgegangen. Besonders auffällig ist der hohe Anteil an Betrieben, die keine Angabe zum Jahresergebnis machen konnten oder wollten sowie der hohe Anteil unter den mittleren und großen Betrieben mit einem negativen Jahresergebnis.

Abbildung 41 zeigt die Angaben der saarländischen Betriebe zu den Jahresergebnissen der Geschäftsjahre 2012 bis 2019. Demnach erzielten fast drei Viertel der Betriebe (72,6 Prozent) im zurückliegenden Geschäftsjahr 2019 ein positives Jahresergebnis (Reingewinn). Somit hat sich der Anteil der Betriebe mit einer positiven Bewertung erneut reduziert. Innerhalb von zwei Jahren ging der Anteil um beinahe 10 Prozentpunkte zurück. Der Großteil dieses Rückgangs entfällt auf die Veränderung zwischen den Geschäftsjahren 2018 und 2019.²⁹ Bei 10,4 Prozent der Betriebe war das Jahresergebnis in etwa ausgeglichen, sodass weder ein Gewinn noch ein Verlust verzeichnet wurde. Im Vergleich zum Vorjahr kam es zu einem Anstieg von 2,3 Prozentpunkten. Der Anteil der Betriebe mit einem negativen Jahresergebnis blieb gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert. Im Jahr 2019 ist der Anteil von 7,2 Prozent auf 7,0 Prozent gefallen. Hervorzuheben ist der Anteil der Betriebe, die keine Angaben tätigten bzw. für die keine Angabe möglich war. Dieser Anteil lag im Jahr 2019 bei 10,0 Prozent und somit über den gesamten Betrachtungszeitraum erstmals im zweistelligen Bereich.

Abbildung 41: Bewertung der Jahresergebnisse der Geschäftsjahre 2012 bis 2019 im Saarland



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Basis: Betriebe mit Umsatz, Bruttobeitragseinnahmen sowie Bruttozins- und Provisionserträge und Handelsergebnissen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Auf der Ebene der Betriebsgrößenklassen waren die Anteile der Betriebe mit einem positiven Jahresergebnis in den drei Betriebsgrößen sehr ähnlich und hoben sich kaum vom Gesamtdurchschnitt ab. In den Kleinstbetrieben lag der Anteil bei 72,7 Prozent und unter den Kleinbetrieben bestätigten 72,4 Prozent ein positives Jahresergebnis für das letzte Geschäftsjahr (2019). Bei den mittleren und großen Betrieben waren es 72,0 Prozent (vgl. Tabelle 7). Der Anteil der Betriebe mit einem ausgeglichenen Jahresergebnis war bei den Kleinstbetrieben mit 10,9 Prozent am höchsten. Der Anteil unter den Kleinbetrieben war mit 10,3 Prozent nur geringfügig niedriger. Im Gegensatz dazu, war der Anteil der mittleren und großen Betriebe

²⁹ Da die Corona-Pandemie erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 auftrat, lässt sich dieser starke Rückgang nicht durch die negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie erklären. Allerdings deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Corona-Pandemie die Wirtschaft des Saarlandes zu einem Zeitpunkt traf, zu dem sie bereits durch eine Rezession beeinflusst wurde.

mit einem ausgeglichenen Jahresergebnis mit 4,8 Prozent erkennbar unter dem Gesamtdurchschnitt. Somit nahm der Anteil der Betriebe mit einem positiven oder ausgeglichenen Jahresergebnis tendenziell mit der Zahl der Beschäftigten ab. Dem entgegengesetzt ist die Tendenz bei den Betrieben mit einem negativen Jahresergebnis. Je größer der Betrieb, desto wahrscheinlicher wurde ein negatives Jahresergebnis erzielt: In den saarländischen Kleinstbetrieben bewerteten 6,0 Prozent der Betriebe ihr Jahresergebnis negativ. Bei den Kleinbetrieben sowie den mittleren und großen Betrieben lag der Anteil der Betriebe bei 9,1 bzw. 13,2 Prozent.³⁰

Tabelle 7: Bewertung der Jahresergebnisse des Geschäftsjahres 2019 nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland

Betriebsgrößenklasse	Bewertung des Jahresergebnisses:			
	positiv	ausgeglichen	negativ	keine Angabe bzw. Angabe nicht möglich
Kleinstbetriebe	72,7%	10,9%	6,0%	10,5%
Kleinbetriebe	72,4%	10,3%	9,1%	8,2%*
Mittlere und große Betriebe	72,0%	4,8%*	13,2%*	10,0%*
Wirtschaftsbereich				
Produzierendes Gewerbe	70,4%	10,6%	7,8%	11,2%*
<i>darunter: Verarbeitendes Gewerbe</i>	61,0%	14,0%*	11,8%	13,3%*
Dienstleistungsbereich	73,6%	10,2%	6,6%	9,6%
<i>darunter: Handel</i>	70,8%	13,8%*	6,5%*	8,8%*
<i>darunter: Gesundheits- und Sozialwesen</i>	77,5%	10,0%*		12,5%*
Gesamt:	72,6%	10,4%	7,2%	10,0%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Basis: Betriebe mit Umsatz, Bruttobeitragseinnahmen sowie Bruttozins- und Provisionserträge und Handelsergebnissen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Im Produzierenden Gewerbe war der Anteil der Betriebe, die ein positives Ergebnis im Geschäftsjahr 2019 erzielten im Vergleich zur Gesamtwirtschaft des Saarlandes (72,6 Prozent) unterdurchschnittlich. Von den Betrieben des Produzierenden Gewerbes gaben 70,4 Prozent an, im zurückliegenden Geschäftsjahr ein positives Jahresergebnis erwirtschaftet zu haben (vgl. Tabelle 7). Auf der Ebene des Verarbeitenden Gewerbes weichen die Ergebnisse noch weiter vom Gesamtdurchschnitt ab. Im Verarbeitenden Gewerbe meldeten lediglich 61,0 Prozent ein positives Jahresergebnis für das Geschäftsjahr 2019.

Im Dienstleistungsbereich war der Anteil der Betriebe mit einem positiven Jahresergebnis mit 73,6 Prozent leicht überdurchschnittlich. Für den Handel und für das Gesundheits- und Sozialwesen waren die Anteile der Betriebe mit einem positiven Jahresergebnis für das Geschäftsjahr 2019 erkennbar unterschiedlich. Im Handel erzielten unterdurchschnittliche 70,8 Prozent der Betriebe einen Reingewinn. Im Gesundheits- und Sozialwesen waren es überdurchschnittliche 77,5 Prozent

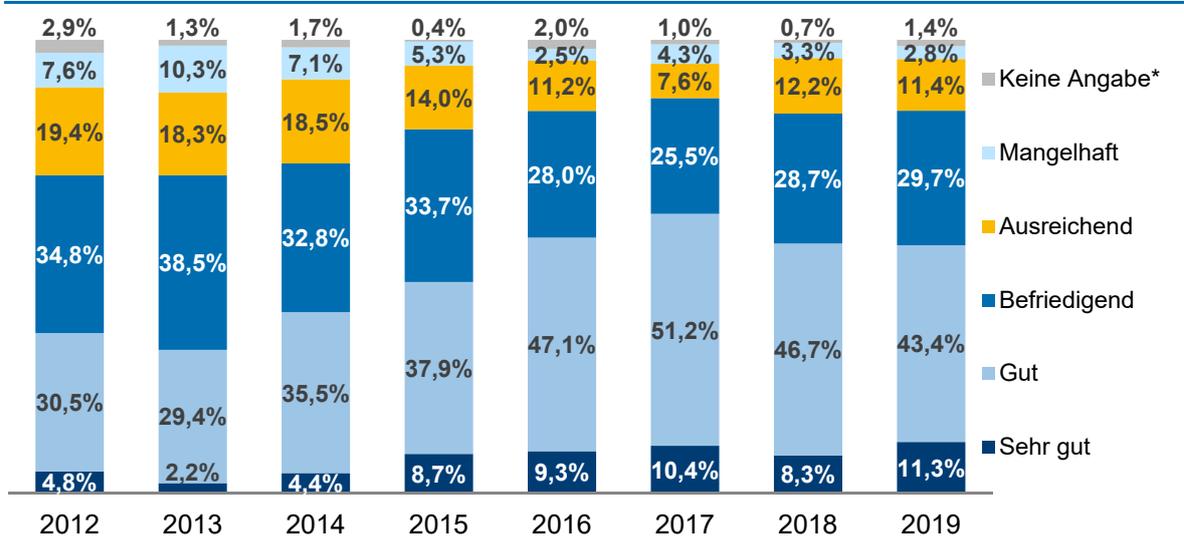
³⁰ Der Anteil der Betriebe, der zur Bewertung des Jahresergebnisses des Geschäftsjahres 2019 keine Angaben machten oder machen konnte, nahm mit steigender Betriebsgröße ab. Während 8,0 Prozent der mittleren und großen Betriebe keine Angaben machten, nahm der Anteil für die Klein- (8,2 Prozent) und Kleinstbetriebe (10,5 Prozent) mit abnehmender Betriebsgröße zu.

4.3 Bewertung der Ertragslage im letzten Geschäftsjahr

Der Anteil der Betriebe, die ihre Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahres mit sehr gut bewerteten, ist nach dem Rückgang im Vorjahr wieder deutlich gestiegen. Insgesamt mehr als die Hälfte aller Betriebe bewertete die eigene Ertragslage mit sehr gut oder gut. Zu einer ausreichenden oder sogar mangelhaften Einschätzung kam es am häufigsten bei den Kleinstbetrieben.

Neben der Bewertung des Jahresergebnisses für das letzte Geschäftsjahr, wurden die Betriebe auch gebeten, die Ertragslage des abgeschlossenen Geschäftsjahrs 2019 nach dem Schulnotensystem, d. h. von sehr gut bis mangelhaft, zu bewerten. Von allen Betrieben stuften 11,3 Prozent ihre Ertragslage 2019 als sehr gut ein (vgl. Abbildung 42). Damit ist der Anteil der Betriebe, die mit ihrer Ertragslage völlig zufrieden waren, nach einem Rückgang im Vorjahr wieder deutlich gestiegen. Mit dem jüngsten Anstieg um 3,0 Prozentpunkte wurde seit 2012 niemals zuvor von einem größeren Betriebsanteil die Bestnote für die Ertragslage des letzten Geschäftsjahres vergeben. Eine anhaltend negative Entwicklung ist für die Betriebe festzustellen, die ihre Ertragslage als gut einstufen. Mit dem erneuten Rückgang bewerteten 43,4 Prozent der Betriebe ihre Ertragslage des zurückliegenden Geschäftsjahres 2019 mit der zweitbesten Note. Im Vergleich zu der Bewertung der Ertragslage für das Geschäftsjahr 2017, als der Anteil für Betriebe mit guter Ertragslage noch bei 51,2 Prozent lag, hat sich der Anteil der Betriebe mit einer entsprechenden Bewertung der Ertragslage um 7,8 Prozentpunkte verringert. Trotz dieser Entwicklung ist hervorzuheben, dass mehr als die Hälfte aller saarländischen Betriebe ihre Ertragslage mit gut oder sehr gut (54,7 Prozent) bewerteten. Von den verbleibenden Betrieben stuften insgesamt 29,7 Prozent ihre Ertragslage als befriedigend, 11,4 Prozent als ausreichend und nur ein kleiner Teil (2,8 Prozent) als mangelhaft ein. Besonders hervorzuheben ist die positive Entwicklung für die letztgenannte Betriebsgruppe. In den letzten Jahren ging der Anteil der Betriebe, welche ihre Ertragslage als mangelhaft deklarieren immer weiter zurück und befand sich seit 2012 auf dem zweitniedrigsten Niveau.

Abbildung 42: Bewertung der Ertragslage der Geschäftsjahre 2012 bis 2019 im Saarland



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Basis: Betriebe mit Umsatz, Bruttobeitragseinnahmen sowie Bruttozins- und Provisionserträge und Handelsergebnissen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Je größer der Betrieb, desto höher der Anteil der Betriebe, welche ihrer Ertragslage die Note sehr gut und gut erteilten (vgl. Tabelle 8). Von den Kleinstbetrieben schätzten 52,5 Prozent ihre Ertragslage des Geschäftsjahres 2019 als sehr gut bis gut ein. Mit 60,5 Prozent waren es bei den kleinen Betrieben etwas mehr. Bei den mittleren und großen Betrieben lag der Anteil der Betriebe bei 62,1 Prozent. Bei den Betrieben, die ihre Ertragslage als befriedigend einschätzten, ist die Bewertung nicht mit der Zahl der Beschäftigten verknüpft. Unter den Kleinstbetrieben stuften 31,0 Prozent ihre Ertragslage als befriedigend ein. Unter den Kleinbetrieben waren es 24,9 Prozent und unter den mittleren und großen Betrieben 28,7 Prozent. Zu einer ausreichenden oder sogar mangelhaften Einschätzung kam es am häufigsten bei den Kleinstbetrieben. 15,1 Prozent der Kleinstbetriebe bewerteten ihre Ertragslage entsprechend schlecht. Unter den Kleinbetrieben war der Anteil mit 12,3 Prozent etwas niedriger und am seltensten (9,2 Prozent) bewerteten die mittleren und großen Betrieben ihre Ertragslage als ausreichend oder mangelhaft.

Tabelle 8: Bewertung der Ertragslage des Geschäftsjahres 2019 nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland

Betriebsgrößenklasse	Bewertung der Ertragslage:		
	sehr gut bis gut	befriedigend	ausreichend bis mangelhaft
Kleinstbetriebe	52,5%	31,0%	15,1%
Kleinbetriebe	60,5%	24,9%	12,3%
Mittlere und große Betriebe	62,1%	28,7%	9,2%*
Wirtschaftsbereich			
Produzierendes Gewerbe	55,8%	27,4%	16,1%
<i>darunter: Verarbeitendes Gewerbe</i>	52,1%	24,2%	22,6%
Dienstleistungsbereich	54,6%	30,5%	13,2%
<i>darunter: Handel</i>	40,5%	36,5%	21,5%
<i>darunter: Gesundheits- und Sozialwesen</i>	67,5%	23,1%	4,9%*
Gesamt:	54,7%	29,7%	14,2%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Basis: Betriebe mit Umsatz, Bruttobeitragseinnahmen sowie Bruttozins- und Provisionserträge und Handelsergebnissen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Da die Wirtschaft des Saarlandes maßgeblich durch den Dienstleistungsbereich geprägt ist, war die Bewertung der Ertragslage des Dienstleistungsbereiches nah an der durchschnittlichen Bewertung, die von der Gesamtheit der Betriebe abgegeben wurden. Eine gute bis sehr gute Bewertung der Ertragslage wurde von 54,6 Prozent der Dienstleistungsbetriebe abgegeben. Die Anteile mit einer befriedigenden sowie ausreichenden bis mangelhaften Bewertung lagen bei 30,5 und 13,2 Prozent.

Auf der Ebene der Wirtschaftsabschnitte sind für den Handel sowie für das Gesundheits- und Sozialwesen Abweichungen von den Bewertungen des Dienstleistungsbereiches zu erkennen. Während im Handel die Bewertung für eine gute bis sehr gute Ertragslage unter dem Gesamtdurchschnitt des Dienstleistungsbereichs lag (40,5 Prozent), war der Anteil für eine befriedigende Ertragslage (36,5 Prozent) und für eine ausreichend bis mangelhafte Ertragslage (21,5 Prozent) überdurchschnittlich hoch. Im Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil der Betriebe mit einer guten bis sehr guten Bewertung für die Ertragslage des vergangenen Geschäftsjahres mit 67,5 Prozent über dem Gesamtdurchschnitt des Dienstleistungsbereiches. Entsprechend bewegte sich der Anteil der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens, die ihre Ertragslage mit höchstens befriedigend bewerteten, im unterdurchschnittlichen Bereich.

Im Produzierenden Gewerbe war man mit der Ertragslage des Geschäftsjahres 2019 ähnlich zufrieden, wie im Vergleich zu allen Betrieben. Mit einem Anteil von 55,8 Prozent der Betriebe, welche die Note sehr gut oder gut vergaben, lag das Produzierende Gewerbe nur leicht über dem Durchschnitt. Der Anteil der Betriebe des Produzierenden Gewerbes, der die Ertragslage als befriedigend einstufte war leicht unter dem Gesamtdurchschnitt (27,4 Prozent) und entsprechend der Anteil der Betriebe mit einer ausreichenden bis mangelhaften Bewertung mit 16,1 Prozent leicht darüber. Die Bewertungen im Verarbeitenden Gewerbe als Teil des Produzierenden Gewerbes fallen demgegenüber etwas schlechter aus. So kamen 52,1 Prozent der Betriebe zu einem sehr guten bis gutem Ergebnis und nur 24,2 Prozent zu einem befriedigendem Ergebnis. Folglich war der Anteil, der Betriebe, die ihrer Ertragslage eine schlechte Note zuwiesen mit 22,6 Prozent verhältnismäßig hoch.

5. Atypische Beschäftigung

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 Vollzeit³¹ oder die anhaltende Debatte zur sachgrundlosen Befristung.

Unter atypischen Beschäftigungsformen werden im Wesentlichen alle Arten von Beschäftigung verstanden, die von dem 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 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit sowie befristete Beschäftigungsverhältnisse im Saarland eingehender untersucht. Ergänzt werden diese auch um Betrachtungen der Beschäftigungen im Midi-Jobbereich und in Leiharbeitnehmerverhältnissen für das Jahr 2021.

5.1 Beschäftigung in Teilzeit

Während der Anteil an Betrieben, die Personal in Teilzeit beschäftigen im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen ist, kam es zu einer Verringerung in der Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Dieser Rückgang führte auch zu einer verringerten Teilzeitquote. Beinahe jede dritte Beschäftigung findet in Teilzeit statt. Nachdem die Teilzeitbeschäftigung bei den Männern in den letzten Jahren zugenommen hatte, ist sie zuletzt wieder deutlich zurückgegangen.

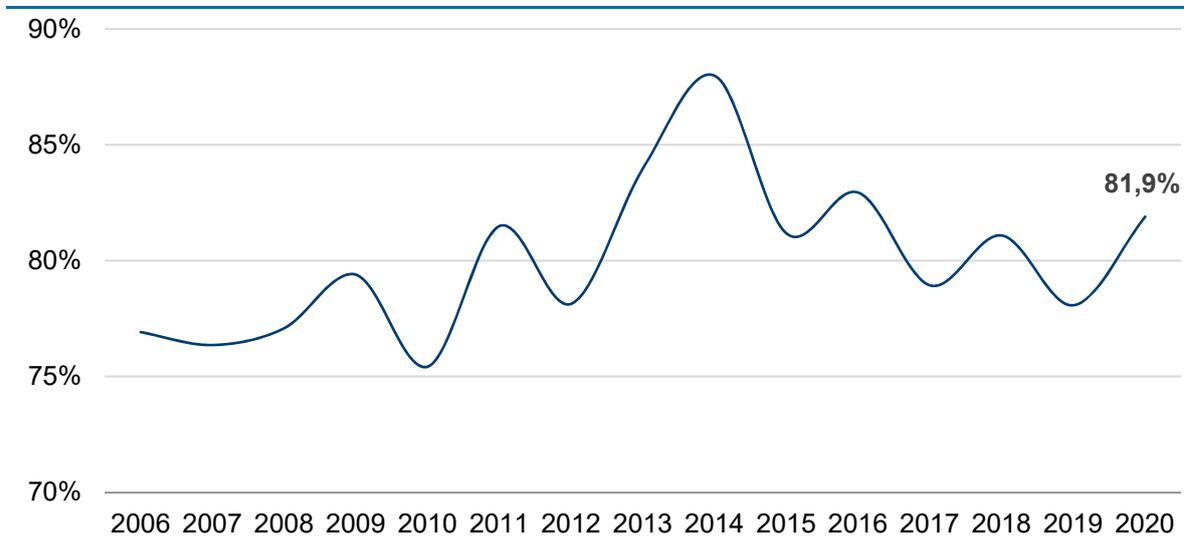
In insgesamt 81,9 Prozent der Betriebe des Saarlandes war 2020 mindestens ein Beschäftigter auf Teilzeitbasis angestellt. Nachdem der Anteil der Betriebe, die Personen in Teilzeit beschäftigten bis 2014 teilweise sprunghaft angestiegen ist, zeigte sich in den Folgejahren ein insgesamt abnehmender Trend (vgl. Abbildung 43).³² Dieser Trend wurde durch mehrere Anstiege unterbrochen – zuletzt im Jahr 2020. Auch in diesem Jahr wurde ein Anstieg verzeichnet. Dieser Anstieg unterscheidet sich allerdings von den beiden früheren Anstiegen. Die Anstiege in den Jahren 2016 und 2018 führten jeweils zu Anteilen von Betrieben mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten, die den unmittelbar vorangegangenen Höchstwert nicht überschritten. Mit dem jüngsten Anstieg wurde jedoch ein Anteilswert erreicht, der über dem des Jahres 2018 lag. Diese Entwicklung könnte mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie im Zusammenhang stehen und durch eine notwendige Verkürzung der Arbeitszeiten verursacht worden sein. Beispielsweise ist eine Umwandlung bestehender Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse vorstellbar. Somit wäre es möglich gewesen, dem reduzierten Bedarf an Arbeitszeit Rechnung zu tragen, ohne gleichzeitig betriebsbedingte Kündigungen aussprechen zu müssen. Nichtsdestotrotz liegt der Anteil der Betriebe mit mindestens

³¹ Vgl. BMAS (2019).

³² 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.

einem Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2020 noch um 6,1 Prozentpunkte unter dem Niveau des Jahres 2014. In diesem Jahr war innerhalb des Betrachtungszeitraumes der höchste Anteil festzustellen.

Abbildung 43: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020



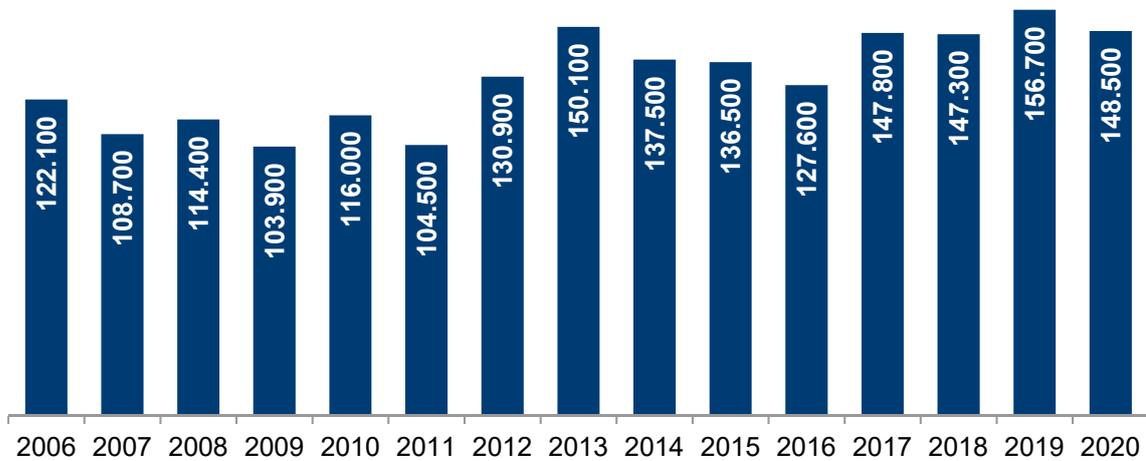
Anmerkung: Für die Berechnungen zur Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2019 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 372037 nicht berücksichtigt.

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

Der gegenüber 2019 gestiegene Anteil an Betrieben mit Teilzeitbeschäftigten spiegelt nicht die Entwicklung der absoluten Zahl der Teilzeitbeschäftigten wider. Für das Jahr 2020 ist ein Rückgang von 8.200 Beschäftigten auf eine Gesamtzahl von 148.500 Teilzeitbeschäftigte zu beobachten (vgl. Abbildung 44).

Die Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Zeitverlauf lässt einige Rückschlüsse auf die Treiber der Gesamtbeschäftigungsentwicklung zu. Während in den Jahren 2014 bis 2016 noch eine abnehmende Zahl in Teilzeit beschäftigter Personen festzustellen war, nahm diese in den Jahren 2017 und 2019 weiter zu und erreichte damit den seit 2006 höchsten feststellbaren Wert. Während es bis 2016 noch den Anschein hatte, als würde bei einer steigenden Gesamtbeschäftigung insbesondere bei der Teilzeit eine Substitution durch reguläre Vollzeitbeschäftigung stattfinden, beruhte im Jahr 2017 ein Großteil des insgesamt festgestellten Beschäftigungswachstums auf einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung. Im Jahr 2018 resultierte der Beschäftigungsaufbau dagegen stärker aus der Einstellung von Beschäftigten in Vollzeit. Völlig anders gestaltete sich das Bild für 2019. Eine insgesamt niedrigere Zahl an Beschäftigten und eine gestiegene Zahl an Teilzeitbeschäftigten legen einen verstärkten Einsatz der Teilzeitbeschäftigung durch die Betriebe nahe. Dieser Entwicklung wirken nun im Jahr 2020 die Auswirkungen der Corona-Pandemie entgegen. Eine Zurückhaltung der Betriebe im Einstellungsverhalten und eine insgesamt reduzierte Nachfrage nach Arbeitskräften führten zu einer gegenüber dem Vorjahr rückläufigen Zahl an Teilzeitbeschäftigten.

Abbildung 44: Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020

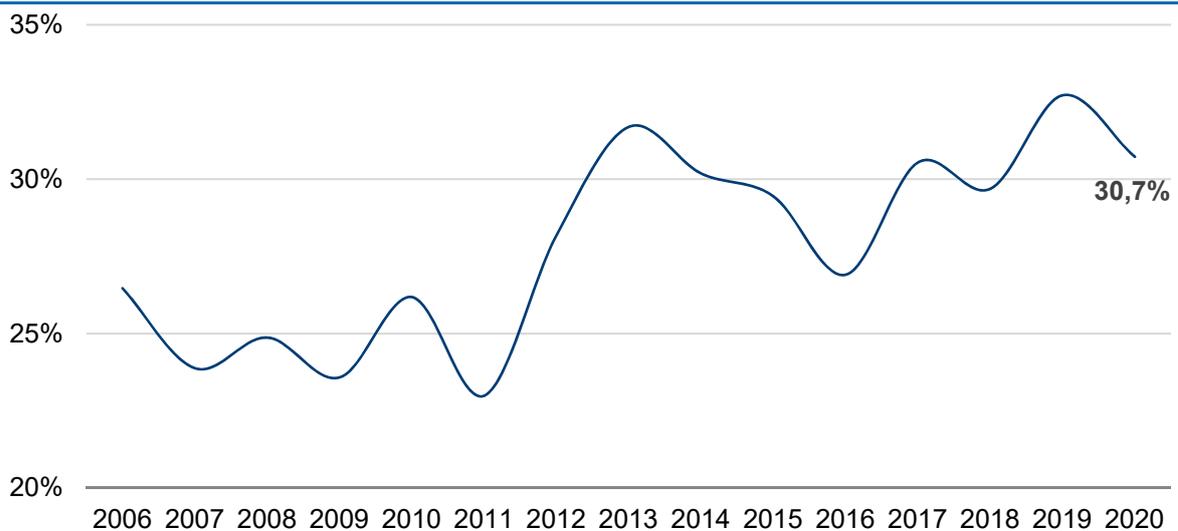


Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet. Für die Berechnungen zur Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2019 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 372037 nicht berücksichtigt.

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

Abbildung 45 verdeutlicht für 2020 den Rückgang des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten gegenüber dem Vorjahr. Die jüngsten Befragungsergebnisse zeigen für 2020 einen Rückgang um 2,0 Prozentpunkte auf 30,7 Prozent. Folglich waren in Bezug auf die Gesamtbeschäftigung weniger Beschäftigte in Teilzeit angestellt. Der insgesamt festzustellende Beschäftigungsaufbau ist damit tendenziell eher auf einen Zuwachs in der Zahl der Vollzeitbeschäftigten zurückzuführen. Der Zeitverlauf offenbart zudem eine Zäsur im Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach dem Jahr 2011. Bis zu diesem Jahr schwankte der Anteil bei etwa 25 Prozent, stieg dann 2012 deutlich und überschritt 2013 erstmals die 30-Prozent-Marke. Seither verharrt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten trotz verschiedener Zu- und Abnahmen auf einem hohen Niveau.

Abbildung 45: Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland von 2006 bis 2020



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

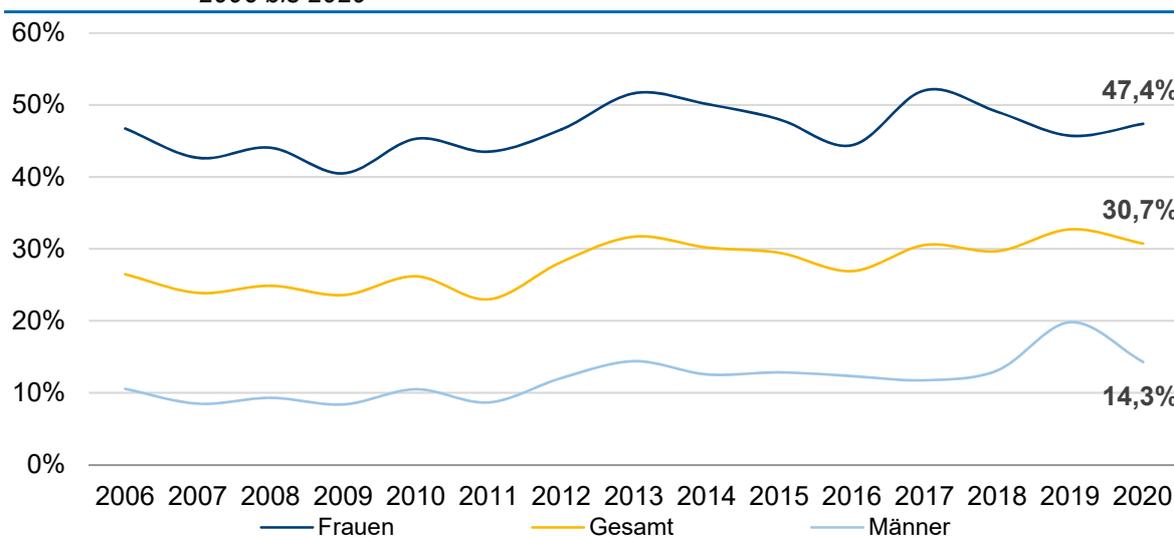
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Beschäftigung in Teilzeit nach Geschlecht

Die Teilzeitbeschäftigung ist noch immer eine Frauendomäne. Dies belegen auch die Daten des IAB-Betriebspanels. Im gesamten Betrachtungszeitraum seit 2006 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen konstant größer als der Anteil Teilzeitbeschäftigten unter den Männern (vgl. Abbildung 46). So waren 2006 gut 10,5 Prozent der Männer in Teilzeit beschäftigt, während dies auf fast 46,7 Prozent der Frauen zutraf. Für den Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen liegt der bisherige Höchstwert im Jahr 2017 (52,1 Prozent). In den folgenden zwei Jahren ist der Anteilswert für die teilzeitbeschäftigten Frauen gefallen, während gleichzeitig der Anteil für die teilzeitbeschäftigten Männer angestiegen ist. Bis 2019 haben sich folglich die Teilzeitquoten der Frauen und Männer angenähert und lagen zwischen 2006 und 2020 nie näher beieinander. Im Jahr 2020 kam es aber wieder zu einer gegenläufigen Entwicklung. Die Teilzeitquote der Frauen ist leicht angestiegen und mit 47,4 Prozent war im Saarland wieder beinahe jede zweite Frau in Teilzeit beschäftigt. Gleichzeitig ist die Teilzeitquote unter den Männern von 2019 auf 2020 deutlich um 5,5 Prozentpunkte auf 14,3 Prozent zurückgegangen.

Darüber hinaus offenbaren die geschlechtsspezifischen Teilzeitquoten, dass der für 2020 insgesamt festzustellende Rückgang in der Teilzeitquote allein auf einen Rückgang der Teilzeitbeschäftigung unter den Männern getrieben wurde. Während sich im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der in Teilzeit beschäftigten Männer um 12.900 auf 34.700 Beschäftigte reduzierte, ist die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen um 4.700 auf 113.800 Beschäftigte angestiegen.

Abbildung 46: Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht im Saarland von 2006 bis 2020

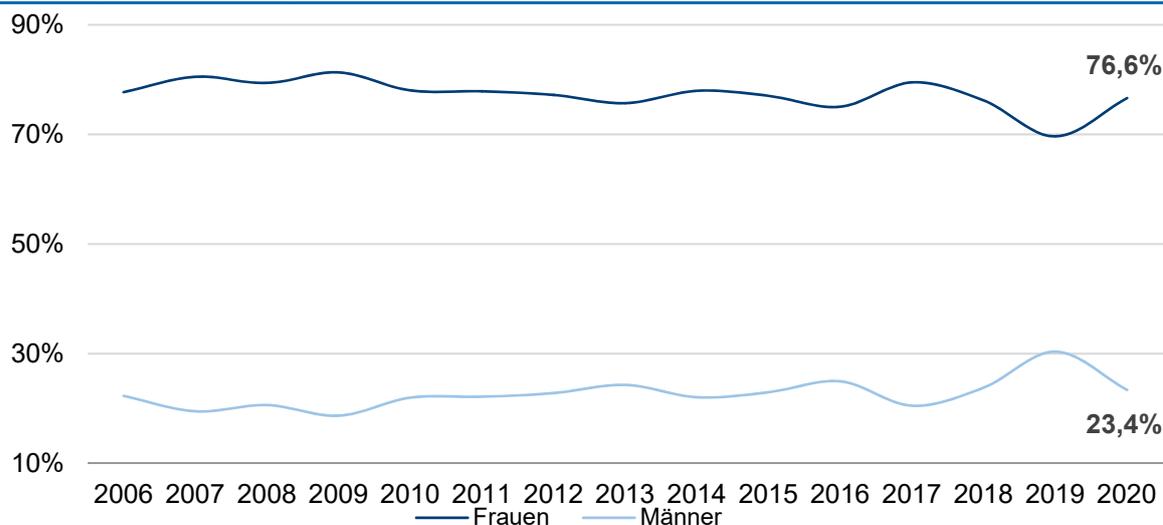


Anmerkung: Für die Berechnungen zur Teilzeitbeschäftigung in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2019 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 372037 nicht berücksichtigt.

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

Abbildung 47 verdeutlicht die Verteilung der Teilzeitstellen auf die beiden Geschlechter. Im Jahr 2006 waren gut drei Viertel aller Teilzeitstellen von Frauen und knapp ein Viertel der Stellen von Männern besetzt. Im Laufe des Betrachtungszeitraums veränderte sich diese Verteilung nur wenig. Von 2006 bis 2016 ließ sich eine langsame Annäherung zwischen den Geschlechtern erkennen. Nachdem die Verteilung im Jahr 2017 zunächst wieder auf die Verteilung des Jahres 2008 zurückgesprungen war, setzte 2018 und 2019 eine stärkere Verschiebung ein. Während der Anteil der Männer deutlich zunahm, reduzierte sich der Anteil der Frauen stark. Im Jahr 2019 entfielen gut zwei Drittel aller teilzeitbeschäftigten Stellen (69,6 Prozent) auf Frauen und 30,4 Prozent auf Männer. Mit dem Rückgang in der Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer und einem gleichzeitigen Anstieg bei der Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen im Jahr 2020, entfernten sich die beiden Anteile wieder voneinander. Im Jahr 2020 waren 76,6 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten Frauen und 23,4 Prozent waren Männer.

Abbildung 47: Verteilung der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht im Saarland von 2006 bis 2020



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 Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

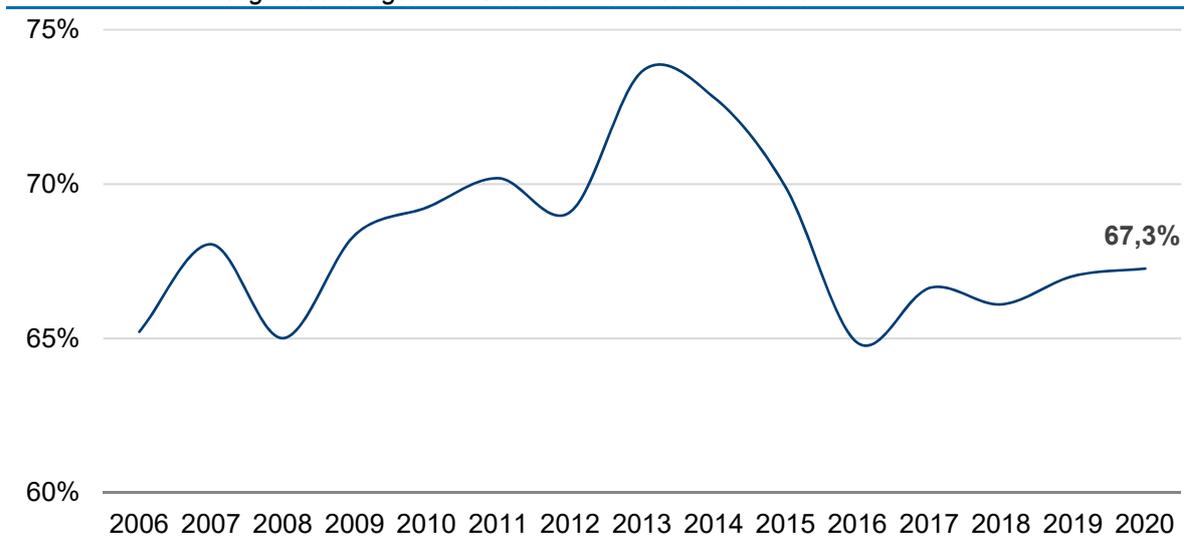
5.2 Geringfügige und kurzfristige Beschäftigung

Mehr als zwei Drittel aller Betriebe des Saarlandes hatten mindestens einen geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten. Die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten ist wahrscheinlich aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückgegangen und war auf einem sehr niedrigen Niveau. Zuletzt hat sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten Männer stärker reduziert als die Zahl der geringfügig beschäftigten Frauen. Daraus resultiert, dass 2020 wieder mehr als die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten im Saarland Frauen waren.

Im Folgenden wird die Entwicklung der Zahl der saarländischen Betriebe mit mindestens einem geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten dargestellt, welche anhand von Abbildung 48 nachvollziehbar ist. Im Durchschnitt haben seit 2006 etwa 68 Prozent der saarländischen Betriebe auf diese Beschäftigungsformen zurückgegriffen. Zu Beginn des Betrachtungszeitraums lag der Wert bei 65,2 Prozent und bewegte sich bis 2012 in einem Korridor zwischen 65 und 70 Prozent. Im Jahr 2013 stieg der Anteil deutlich und erreichte mit 73,7 Prozent sein bisheriges Maximum. Ausgehend von diesem Wert fiel der Anteil der Betriebe, in denen Personal geringfügig oder kurzfristig beschäftigt war. Bis 2016 hatte er sich gegenüber 2013 um 8,8 Prozentpunkte reduziert. Besonders auffällig ist hier die Entwicklung zwischen den Jahren 2015 und 2016, in denen ein Rückgang von 5,0 Prozentpunkten verzeichnet wurde.³³ Im Jahr 2017 kam es zu einer leichten Erhöhung des Anteils der Betriebe mit geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten auf 66,6 Prozent. Bis zum Jahr 2020 hat sich der Anteil weiter 67,3 Prozent erhöht. Mehr als zwei Drittel der saarländischen Betriebe hatten demnach im Jahr 2020 mindestens eine geringfügig oder kurzfristig Beschäftigte Arbeitskraft.

³³ 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 48: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem geringfügig oder kurzfristig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020



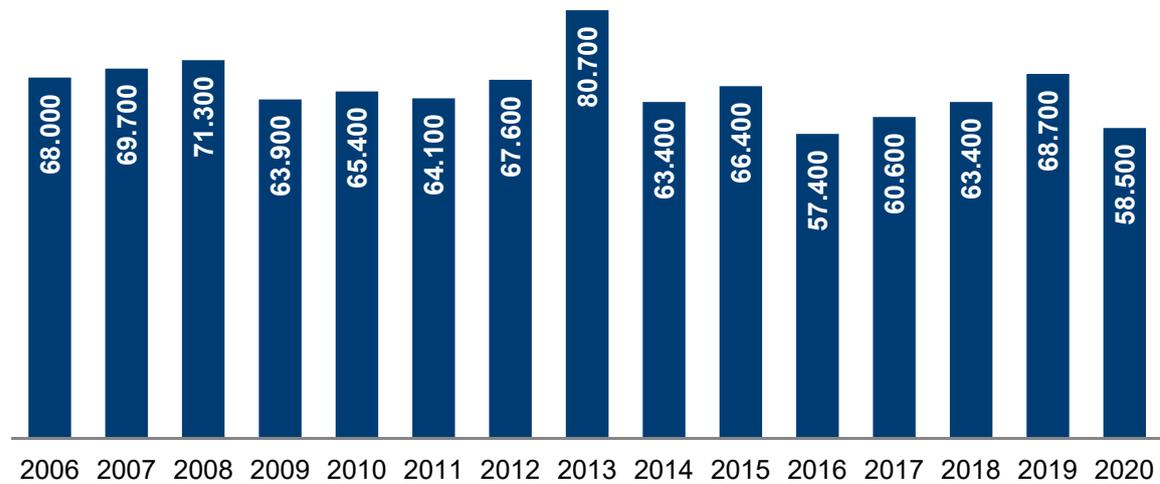
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Die Entwicklung auf der betrieblichen Ebene spiegelt sich auch in den absoluten Beschäftigtenzahlen wider. Von 2006 bis 2008 war ein Anstieg in der Zahl der geringfügigen und kurzfristig Beschäftigten zu beobachten, bis sie im Jahr 2009 um 7.400 Beschäftigte abfiel (vgl. Abbildung 49). Bis in das Jahr 2011 verblieb die Zahl auf einem relativ konstanten Niveau von etwa 64.000 bis 65.000 geringfügig und kurzfristig Beschäftigten. Ab 2012 war jedoch wieder ein Zuwachs an geringfügig und kurzfristig Beschäftigten zu beobachten, der 2013 in 80.700 Beschäftigten gipfelte. Darauf folgte ein starker Rückgang um 17.300 auf 63.400 geringfügig und kurzfristig Beschäftigte. Im Jahr 2015 kam es zunächst zu einem leichten Anstieg. Aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im selben Jahr folgte darauf aber ein Rückgang. Mit 57.400 geringfügig und kurzfristig Beschäftigten waren zwischen 2006 und 2020 im Saarland nie weniger Personen geringfügig oder kurzfristig beschäftigt als im Jahr 2016. Bis 2019 war die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten wieder zunehmend und hatte 2019 mit 68.700 Beschäftigten sogar das Niveau des Jahres 2015 überschritten.³⁴ Zuletzt wurde erneut ein starker Rückgang verzeichnet. Im Vergleich zum Vorjahr, fiel die Zahl im Jahr 2020 um 10.200 geringfügig und kurzfristig Beschäftigte auf 58.500 – die zweitniedrigste Zahl im gesamten Beobachtungszeitraum. Die Ursache dieser Entwicklung dürfte mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie im Zusammenhang stehen.³⁵

³⁴ Anders als man es an der zuletzt gestiegenen Zahl der geringfügig Beschäftigten vermuten würde, zeigt der direkte Vergleich zwischen Abbildung 44 und Abbildung 49, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns weiterhin einen Einfluss auf die Zahl der geringfügig Beschäftigten ausübt. Mit 39,4 Prozent lag der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2020 auf dem niedrigsten Wert seit 2006.

³⁵ Erste Eindrücke zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten finden sich im Schlusskapitel der Studie *Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe des Saarlandes. Eine Bestandsaufnahme* [MWA EV (2021)]. Insbesondere im Hotel- und Gastronomiegewerbe ist die Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten deutlich zurückgegangen.

Abbildung 49: Entwicklung der Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020

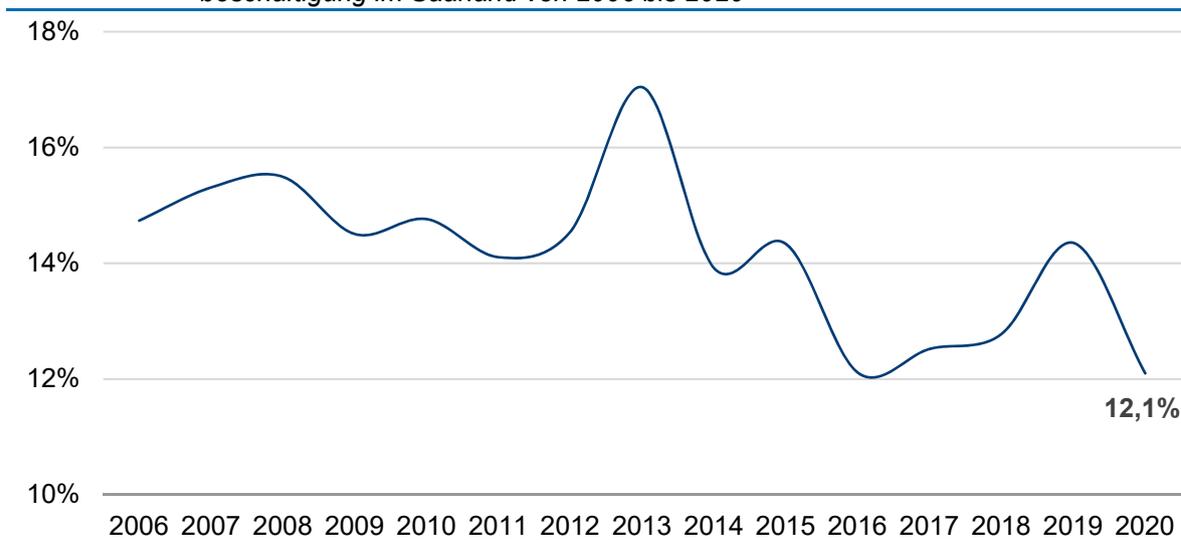


Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

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

Abbildung 50 veranschaulicht die Entwicklung des Anteils der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland ab dem Jahr 2006. Ausgehend von 14,7 Prozent im Jahr 2006 kam es bis zum Jahr 2011 lediglich zu leichten Schwankungen. Der Anteil der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten war beinahe konstant und bewegte sich zwischen 14,1 und 15,5 Prozent. Erst ab dem Jahr 2012 zeigen die Werte stärkere Abweichungen. Von 2012 auf 2013 erhöhte sich der Anteil der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten an allen Beschäftigten des Saarlandes um 2,5 Prozentpunkte auf 17,0 Prozent. Diese Entwicklung war im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigung in erster Linie auf einen stärkeren Anstieg der geringfügigen und kurzfristig Beschäftigten zurückzuführen. Im weiteren Verlauf sank der Anteil auf immer neue Tiefstwerte. Während der Anteil im Jahr 2014 lediglich 13,9 Prozent betrug, fiel er mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes 2016 auf den bis dato geringsten Wert ab. Lediglich 12,1 Prozent aller Beschäftigten waren geringfügig oder kurzfristig beschäftigt. Bis 2019 lag wieder eine steigende Tendenz vor. Im Jahr 2019 waren im Saarland 14,4 Prozent der Beschäftigten auf Geringfügigkeitsbasis tätig und damit ein zu 2015 vergleichbarer Anteil. Der starke Rückgang in der Zahl der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten aus dem Jahr 2016 wiederholte sich im Jahr 2020 in einem ähnlichen Ausmaß. Im Jahr 2020 fiel der Anteil um 2,3 Prozentpunkte auf das Niveau von 2016 (12,1 Prozent). Während 2016 die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns als Ursache galt, ist der jüngste Rückgang auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen.

Abbildung 50: Entwicklung des Anteils der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland von 2006 bis 2020



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

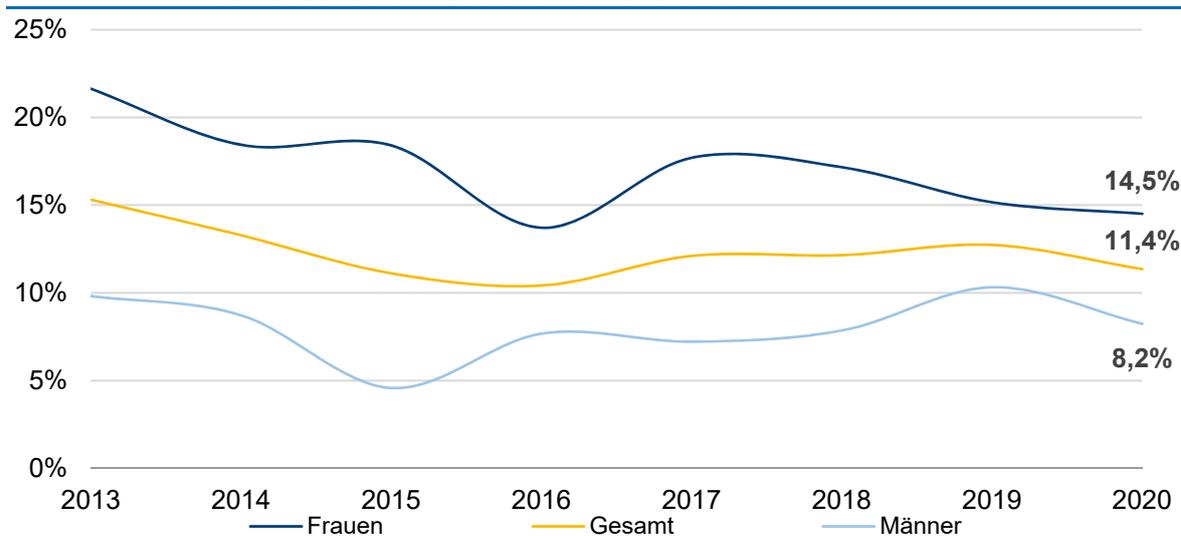
Geringfügige Beschäftigung nach Geschlecht

Seit dem Jahr 2013 werden im Zuge der IAB-Betriebspanel-Befragung geringfügig Beschäftigte nicht mehr ausschließlich insgesamt, sondern auch getrennt nach dem Geschlecht erfasst.³⁶ Dies ermöglicht weitergehende Rückschlüsse auf geschlechtsspezifische Besonderheiten der geringfügigen Beschäftigten, die im Folgenden dargestellt werden.

Der Anteil geringfügig beschäftigter Frauen an allen beschäftigten Frauen lag zu Beginn des Betrachtungszeitraumes mit einem Wert von 21,6 Prozent deutlich über dem Anteil der Männer (9,8 Prozent). Seit dem Basisjahr 2013 folgen die Anteile der Frauen und Männer nahezu identischen Verläufen, die im Jahr 2014 zunächst abfielen und im Jahre 2015 nahezu konstant blieben. Mit dem Inkrafttreten des gesetzlichen Mindestlohnes wurde der parallele Verlauf unterbrochen und es kam zu einer Annäherung der beiden geschlechterspezifischen Anteile. Während der Anteil geringfügig beschäftigter Frauen an allen Frauen von 2015 auf 2016 deutlich zurückging, stieg er bei den Männern wieder an. Der Anteil der Männer veränderte sich im Folgejahr nur wenig. Dem entgegenstehend, nahm der Anteil der Frauen im Jahr 2017 wieder deutlich zu. Ab dem Jahr 2018 war wieder eine Entwicklung zu beobachten, die zu einer Annäherung der beiden Anteile führte. Im Jahr 2019 setzte sich die bereits im Vorjahr festgestellte Entwicklung fort und der Anteil der geringfügig beschäftigten Männer an allen Männern stieg deutlich auf 10,3 Prozent. Bei den geringfügig beschäftigten Frauen hingegen ging 2019 der Anteil weiter zurück und sank auf 15,2 Prozent. Diese Entwicklung sorgte im Jahr 2019 für den bisher niedrigsten Abstand zwischen den beiden Anteilen. Im Jahr 2020 kam es wieder zu einem Rückgang der geschlechterspezifischen Anteile. Allerdings fiel der Rückgang bei den Männern im Jahr 2020 deutlich stärker aus und reduzierte sich auf 8,2 Prozent. Der Anteil der Frauen ging nur leicht zurück und belief sich auf 14,5 Prozent. Die insgesamt festzustellende Verringerung im Anteil geringfügig Beschäftigter ist somit in erster Linie auf den Rückgang der geringfügig beschäftigten Männer (-2,1 Prozentpunkte) zurückzuführen.

³⁶ 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.

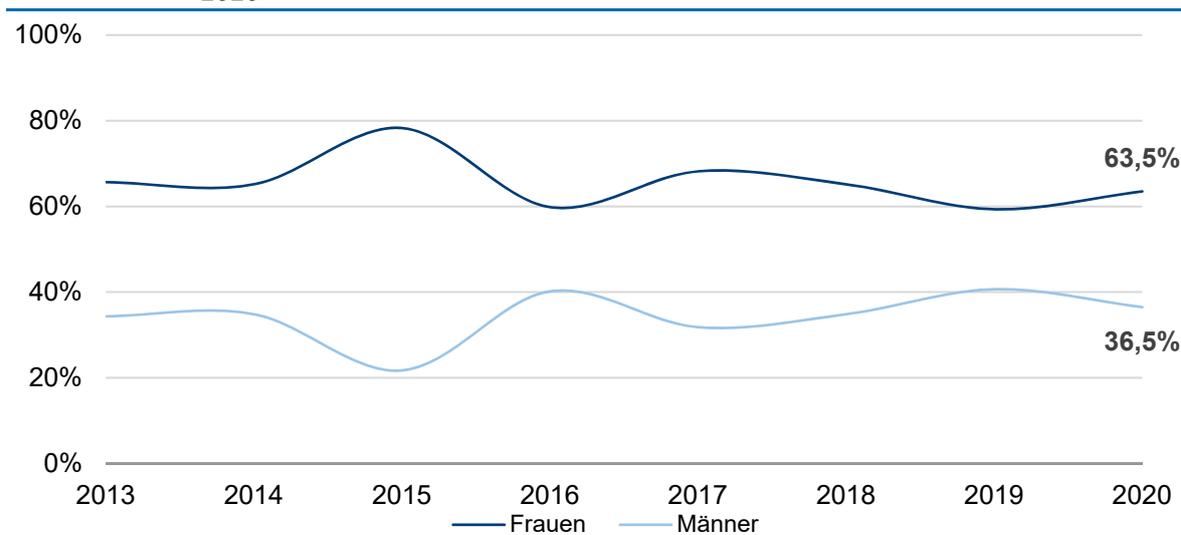
Abbildung 51: Entwicklung des Anteils der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht im Saarland von 2013 bis 2020



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

Abbildung 52 verdeutlicht die Verteilung der geringfügig Beschäftigten nach dem Geschlecht im Saarland ab dem Jahr 2013. Der gesamte Betrachtungszeitraum ist geprägt von Schwankungen und gegenläufigen Entwicklungen. Auf ein Auseinanderlaufen der Anteile folgten Phasen, in denen sich die Anteile geringfügig beschäftigter Männer und Frauen wieder annäheren. Die deutlichsten Annäherungen sind dabei für die Jahre 2016 und 2019 zu identifizieren. So waren zum Beispiel im Jahr 2019 zwei Fünftel (40,7 Prozent) der geringfügig Beschäftigten Männer und 59,3 Prozent Frauen. Die Ursache hierfür ist ein Rückgang der Zahl der geringfügig beschäftigten Frauen zwischen 2017 und 2019 um fast 3.800 Beschäftigte und ein gleichzeitig erfolgter Anstieg der Zahl der geringfügig Beschäftigten Männer um beachtliche 6.200 Beschäftigte. Im Jahr 2020 setzt sich die bekannte Dynamik gegenläufiger Entwicklungen fort. Während der Anteil bei den Frauen auf 63,5 Prozent anstieg, fiel der Anteil bei den Männern entsprechend auf 36,5 Prozent ab.

Abbildung 52: Verteilung der geringfügig Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland von 2013 bis 2020



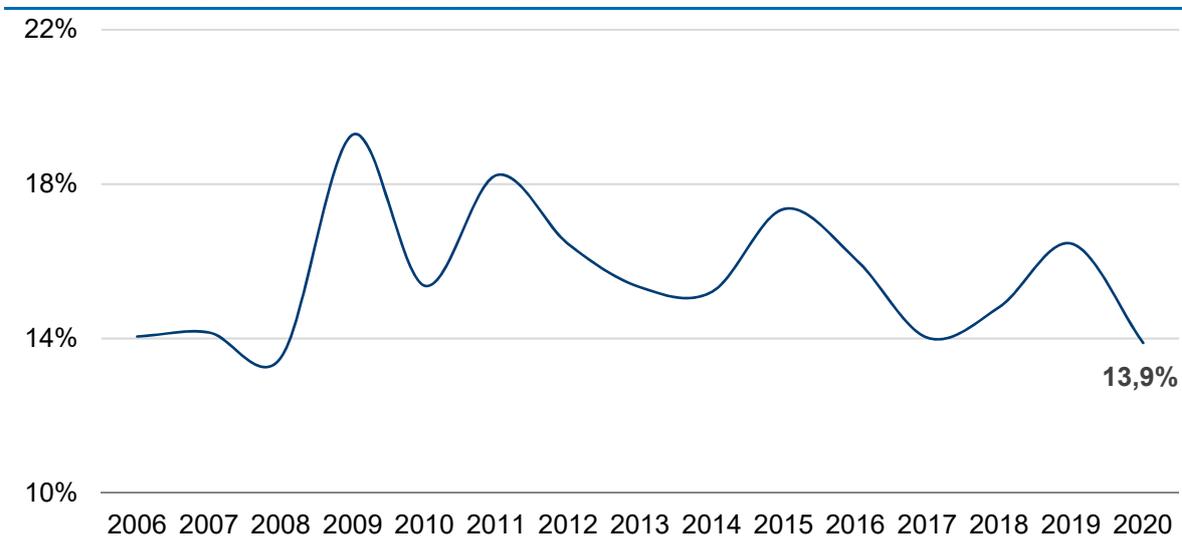
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

5.3 Befristete Beschäftigung

Obwohl der Anteil der Betriebe mit mindestens einem befristet Beschäftigten wieder abgenommen hat, ist die Zahl der befristet Beschäftigten und somit die Befristungsquote angestiegen. Dies dürfte eine personalpolitische Reaktion auf die Corona-Pandemie sein. Der Anstieg ist ausschließlich auf einen Anstieg der Befristungsquote unter den Frauen zurückzuführen. Noch nie war der Frauenanteil unter den befristet Beschäftigten auf einem derart hohen Niveau.

Abbildung 53 zeigt die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem befristet Beschäftigten.³⁷ Zu Beginn des Betrachtungszeitraums blieb die Zahl der Betriebe in denen Beschäftigte befristete Arbeitsverträge hatten auf einem konstanten Niveau von etwa 14 Prozent. Mit dem Jahr 2009 wurden in der Zahl der Betriebe mit befristet Beschäftigten die Auswirkungen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich. Zunächst kam es zu einem deutlichen Anstieg von 13,5 auf 19,3 Prozent. In fast jedem fünften Betrieb im Saarland waren zu diesem Zeitpunkt Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig. Ein Jahr später erfolgte eine Anpassung in Richtung des vorherigen Niveaus und der Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten ging zurück. Die darauffolgenden Jahre waren durch weitere Schwankungen des Anteils der Betriebe mit befristet Beschäftigten charakterisiert. Neben einem erneuten Anstieg im Jahr 2011 lässt sich noch ein zweiter Anstieg im Jahr 2015 feststellen. Auf diese Anstiege setzten jeweils anhaltende Rückgänge ein. Im Jahr 2017 unterschritt man mit einem Anteil von 14,0 Prozent erstmals seit 2009 wieder die 15-Prozent-Marke. Allerdings setzte sich der rückläufige Trend nicht fort, denn im Jahr 2019 fand sich in 16,5 Prozent der saarländischen Betriebe wieder mindestens ein befristet Beschäftigter. Im Zuge der Corona-Pandemie setzte ein erneuter Rückgang im Anteil der Betriebe mit mindestens einem befristeten Beschäftigten ein. Der Anteil der Betriebe mit mindestens einem befristeten Beschäftigten betrug im Jahr 2020 nur noch 13,9 Prozent.³⁸

Abbildung 53: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem befristet Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020



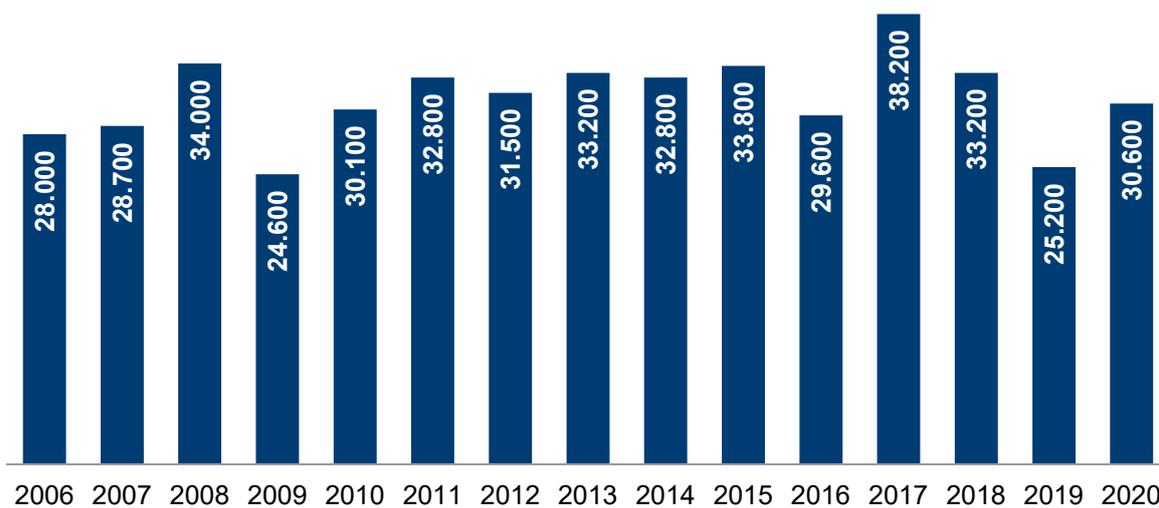
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

³⁷ Für die Berechnungen zur befristeten Beschäftigung in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2018 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 242107 nicht berücksichtigt.

³⁸ Den Untersuchungen zu den personalpolitischen Maßnahmen zur Folge haben 6,6 Prozent der Betriebe aufgrund der Corona-Pandemie befristete Beschäftigung abgebaut. Vgl. hierzu: *Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe des Saarlandes. Eine Bestandsaufnahme* [MWAEV (2021)].

Im Gegensatz zur Teilzeitbeschäftigung ist die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zum Vorjahr angestiegen. Nachdem im Jahr 2019 der zweitniedrigste Wert innerhalb des Betrachtungszeitraums erhoben wurde, lag der Wert im Jahr 2020 bei 30.600 befristeten Beschäftigten. Dies entspricht einem Anstieg von 5.400 Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Diese Entwicklung ist vermutlich eine personalpolitische Reaktion auf die Corona-Pandemie. Ein vergleichbarer Anstieg war bereits 2008 im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise zu beobachten (vgl. Abbildung 54).

Abbildung 54: Entwicklung der Zahl der befristet Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020



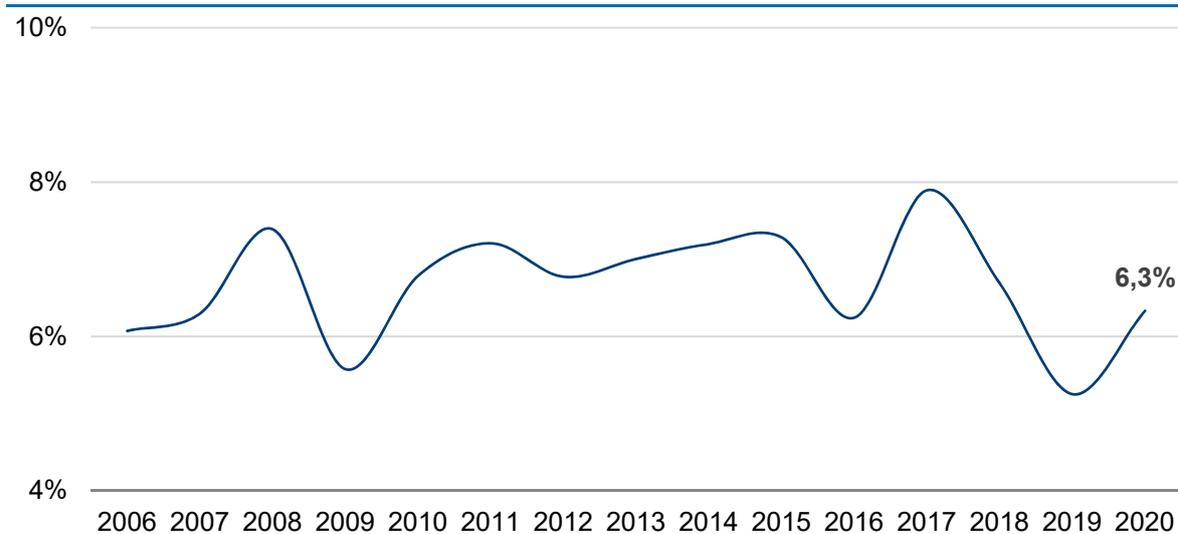
Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

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

Abbildung 55 zeigt für das Saarland den Anteil der befristeten Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung (Befristungsquote) für den Zeitraum seit 2006. Insgesamt bewegte sich die Befristungsquote von 2006 bis 2020 ungefähr im Wesentlichen zwischen 6 und 8 Prozent und lag im Durchschnitt bei 6,7 Prozent. Obwohl im Krisenjahr 2009 der Anteil der Betriebe, die auf das Mittel der befristeten Beschäftigung zurückgriffen, deutlich zunahm (vgl. Abbildung 53), ging die Befristungsquote deutlich zurück und fiel auf unter 6 Prozent.³⁹ In den darauffolgenden Jahren kam es zu einem kontinuierlichen Anstieg und erst im Jahr 2016 war wieder ein stärkerer Rückgang vorhanden. Die Befristungsquote sank zum damaligen Zeitpunkt von 7,3 auf 6,2 Prozent. Dabei handelte es sich nur um einen temporären Rückgang der Beschäftigten in befristeten Arbeitsverhältnissen. Denn im Jahr 2017 kam es durch einen Anstieg von 1,7 Prozentpunkten auf 7,9 Prozent zur Überschreitung des bisher höchsten Befristungsanteils aus dem Jahr 2008 (7,4 Prozent). Somit waren anteilig nie so viele Beschäftigte im Saarland auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages tätig wie im Jahr 2017. In den Jahren 2018 und 2019 war die Befristungsquote wieder rückläufig. Mit 5,3 Prozent wurde 2019 erstmals seit 2009 die 6-Prozent-Marke unterschritten. Gleichzeitig stellte das die niedrigste Befristungsquote des Betrachtungszeitraums dar. Im Jahr 2020 stieg die Quote allerdings wieder auf 6,3 Prozent an.

³⁹ Diese zunächst widersprüchliche Entwicklung lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass insbesondere Klein- und Kleinbetriebe, die im Normalfall keine Personen mit befristeten Verträgen beschäftigen, aufgrund der Unsicherheit Übergangsweise auf diese Möglichkeit zurückgriffen. Mittlere und große Betriebe, bei denen die Befristung ein gängiges Beschäftigungsinstrument darstellt, haben dagegen auslaufende Befristungen in deutlichem Umfang nicht verlängert. Infolgedessen hat sich zwar der Anteil der Betriebe, die befristet beschäftigen erhöht, die Zahl der befristet Beschäftigten dagegen signifikant reduziert.

Abbildung 55: Entwicklung des Anteils der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland von 2006 bis 2020

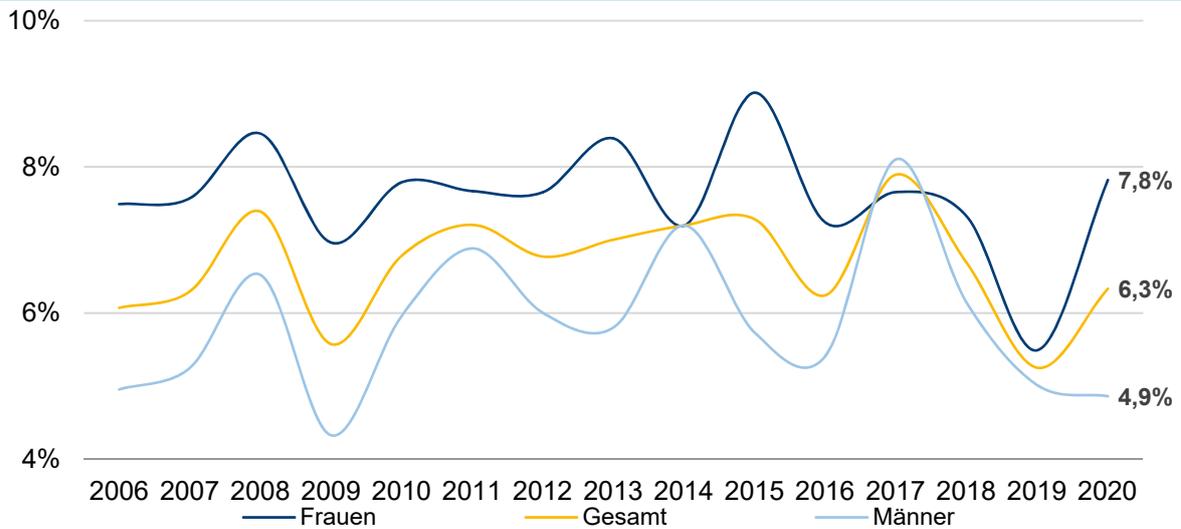


Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Befristete Beschäftigung nach Geschlecht

Wie sich gezeigt hat, ist die Befristungsquote 2020 wieder leicht angestiegen. Eine befristete Beschäftigung ist tendenziell unter Frauen weiter verbreitet als unter Männern (vgl. Abbildung 56). So lag die Befristungsquote der Frauen im Durchschnitt der Jahre 2006 bis 2019 um 1,6 Prozentpunkte über der Befristungsquote der Männer. Dabei folgen die Entwicklungslinien weitgehend ähnlichen Verläufen. Ausnahmen bilden hier die Jahre 2011, 2014 und 2017. Während im Jahr 2011 der Anteil befristeter Frauen nahezu unverändert blieb, ist er bei den Männern weiter angestiegen. Im Jahr 2014 lagen gegenläufige Tendenzen vor: Ein Anstieg bei den Männern und ein Rückgang bei den Frauen führte zu einem mit je 7,2 Prozent identischem Anteil befristeter Beschäftigter bei den Männern und Frauen. In den Folgejahren entwickelten sich die Anteilswerte wieder deutlich auseinander. Von 2015 auf 2016 war nun für die Frauen ein Rückgang der befristeten Beschäftigung um 1,8 Prozentpunkte zu verzeichnen. Bei den Männern setzte der Rückgang bereits ein Jahr zuvor ein und erreichte in der Zeit bis 2016 ebenfalls eine Reduktion um 1,8 Prozentpunkte. Das Jahr 2017 stellt für den gesamten Beobachtungszeitraum eine Besonderheit dar. Auf der einen Seite ist entgegen den Entwicklungen der vorherigen Jahre, der Anteil der befristet Beschäftigten bei beiden Geschlechtern angestiegen. Auf der anderen Seite lag der Anteil der Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen über dem Anteil der Frauen. Im Jahr 2018 und 2019 ist die Beschäftigungsquote für beide Geschlechter wieder zurückgegangen. Dabei war der Rückgang bei den Männern stärker als bei den Frauen und die Befristungsquote der Männer lag bereits 2018 wieder unter der Befristungsquote der Frauen. Bis 2019 lagen die Befristungsquoten beider Geschlechter auf einem vergleichbaren Niveau. Im Jahr 2020 veränderte sich der Anteil befristeter Beschäftigter unter den Männern nur geringfügig und lag bei 4,9 Prozent. Bei den Frauen kam es dagegen zu einem signifikanten Anstieg. Im Vergleich zum Vorjahr, stieg der Anteil bei den Frauen von 5,5 Prozent auf 7,8 Prozent. Somit kam das Instrument der befristeten Beschäftigung in Zeiten der Corona-Pandemie vor allem bei den Frauen zum Einsatz.

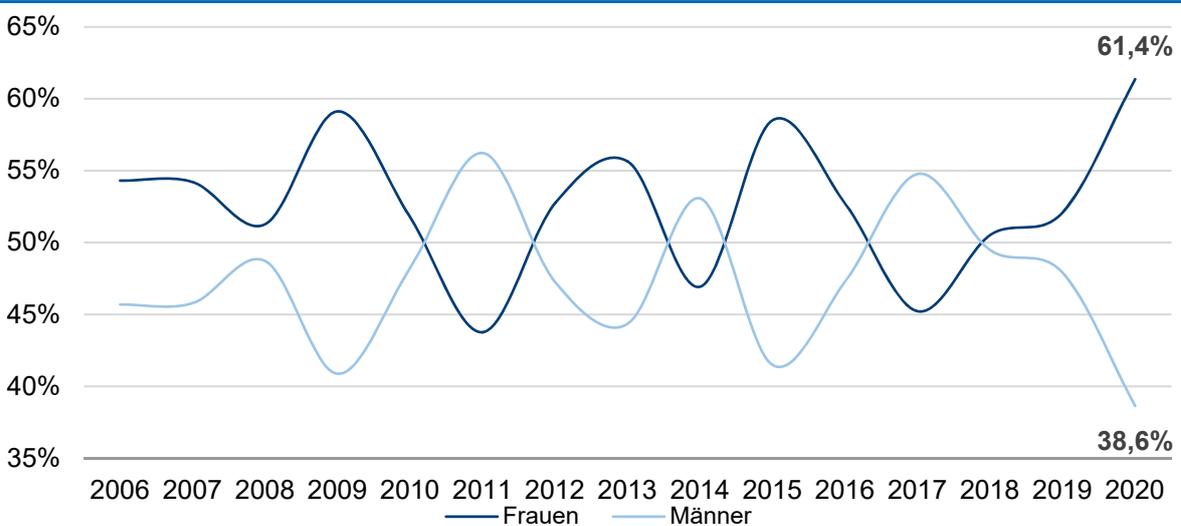
Abbildung 56: Entwicklung des Anteils der befristet Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland von 2006 bis 2020



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

Abbildung 57 verdeutlicht wie viel Prozent der befristeten Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und wie viel Prozent von Männern besetzt werden. Diese Beschäftigungsform ist, anders als die geringfügige Beschäftigung oder die Teilzeitbeschäftigung, nicht eindeutig einem der beiden Geschlechter zuzuordnen. Insbesondere ab dem Jahr 2010 wechselten sich die Geschlechter beinahe jährlich mit dem höheren Anteil ab und schwankten zwischen 41 und 59 Prozent. In den Jahren 2011, 2014 und 2017 waren mehr Männer als Frauen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen angestellt. Im Jahr 2019 drehte sich das Verhältnis erneut und 52,1 Prozent der Stellen waren von Frauen besetzt. Der Männeranteil lag bei entsprechend bei 47,9 Prozent. Zuletzt zeigte sich in der Verteilung, entgegen dem bisherigen Verlauf, keine erneute rückläufige Entwicklung. Im Jahr 2020 vergrößerte sich die Diskrepanz zwischen den Anteilen von Männern und Frauen in befristeten Beschäftigungen. Während der Anteil bei den Frauen auf 61,4 Prozent anstieg, fiel der Anteil bei den Männern entsprechend auf 38,6 Prozent ab. Zu keinem Zeitpunkt seit 2006 lagen die beiden Anteile so weit auseinander, wie im Jahr 2020.

Abbildung 57: Verteilung der befristet Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland von 2006 bis 2020

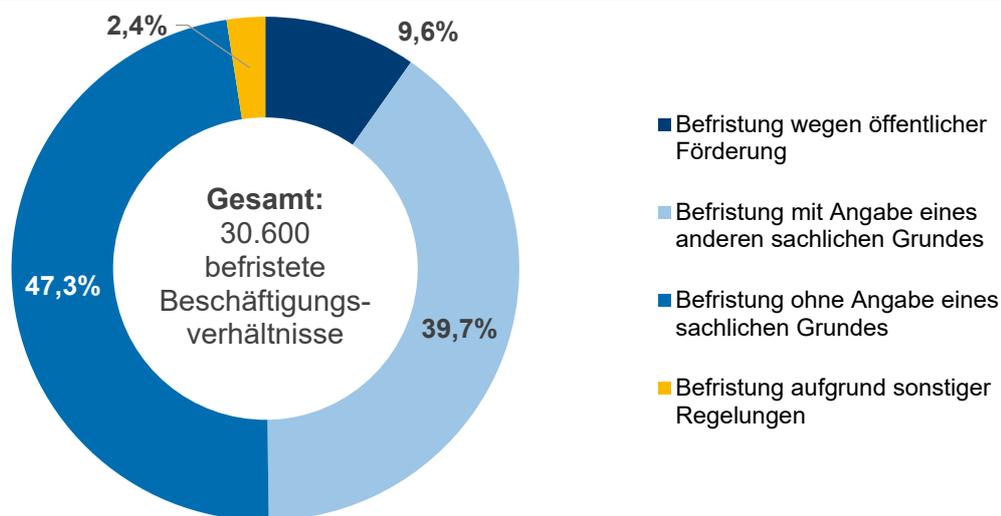


Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Begründung der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen

Im Saarland gab es im Jahr 2020 etwa 30.600 befristete Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Abbildung 54). Im Zuge der IAB-Betriebspanel-Befragung wurden auch die Gründe für diese Befristungen erhoben. Bei der Befristung eines Arbeitsverhältnisses wird in Deutschland zwischen vier gesetzlich verankerten Begründungen unterschieden: Befristung wegen öffentlicher Förderung (bspw. Lohnkostenzuschüsse), Befristung mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes sowie Befristung ohne Angabe eines sachlichen Grundes (erleichterte Befristung) oder Befristung aufgrund sonstiger Regelungen (z.B. Wissenschaftszeitvertragsgesetz). Abbildung 58 gibt Aufschluss über die von den Betrieben angegebenen Befristungsgründe: Befristungen erfolgten mit Abstand am häufigsten ohne Angabe eines sachlichen Grundes. Knapp die Hälfte (47,3 Prozent) aller bestehenden befristeten Beschäftigungsverhältnisse beruhen auf sachgrundlosen Befristungen. An zweiter Stelle stehen befristete Arbeitsverhältnisse, die unter der Angabe eines sachlichen Grundes vereinbart wurden (39,7 Prozent). Insgesamt 9,6 Prozent der Befristungen beruhen auf öffentlichen Förderungen der Beschäftigungsverhältnisses. Befristungen aufgrund sonstiger Regelungen, wie etwa dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz, wurden lediglich in 2,4 Prozent der Fälle als Begründung für die Befristung angeführt.

Abbildung 58: Gesetzliche Begründung der Befristung von Beschäftigungsverhältnissen im Saarland im Jahr 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet.

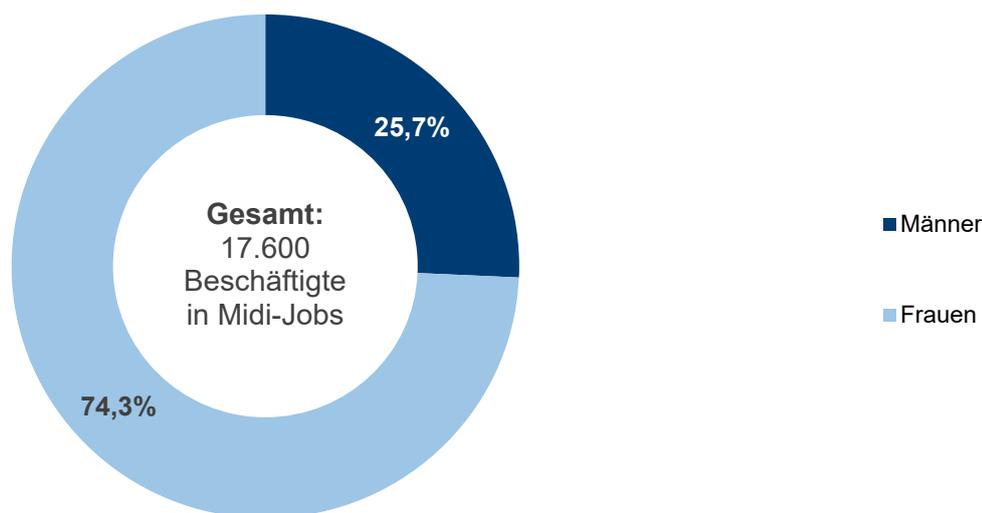
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

5.4 Weitere atypische Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigte im Midi-Job-Bereich finden sich in gut einem Viertel der Betriebe des Saarlandes. Für die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern ist dies nur für einen Bruchteil der Betriebe zutreffend. Darüber ergibt sich auch der geringe Gesamtbeschäftigtenanteil für Leiharbeitnehmer und Midi-Job-Beschäftigte.

Weitere atypische Beschäftigungsverhältnisse sind über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern oder im Rahmen von Midi-Jobs⁴⁰ definiert. Im Vergleich zu den anderen Formen atypischer Beschäftigung sind diese jedoch weniger verbreitet. Im Saarland beschäftigte jeder vierte Betrieb (26,5 Prozent) einen Beschäftigten im Rahmen eines Midi-Jobs. Die Zahl der Midi-Job-Beschäftigten betrug im Jahr 2020 etwa 17.600. Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung entspricht dies 3,6 Prozent aller Beschäftigten des Jahres 2020. Bei dieser Beschäftigungsform ist der Frauenanteil besonders hoch. Von allen Midi-Job-Beschäftigten waren 74,3 Prozent Frauen und nur 25,7 Prozent Männer (vgl. Abbildung 59). Darüber ergibt sich auch, dass das Beschäftigungsgewicht der Frauen in Midi-Jobs bezogen auf alle beschäftigten Frauen größer ist als das Beschäftigungsgewicht in Bezug auf die beschäftigten Männer. Während von allen Männern nur 1,9 Prozent in einem Midi-Job tätig waren, war der Anteil für die Frauen fast dreimal so hoch. Von allen beschäftigten Frauen im Saarland waren 5,4 Prozent in einem Beschäftigungsverhältnis im Midi-Job-Bereich angestellt.

Abbildung 59: Verteilung der Midi-Job-Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland im Jahr 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet.

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

Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern ist in den saarländischen Betrieben noch seltener vorzufinden als Beschäftigungsverhältnisse im Midi-Job-Bereich. Nur in 1,2 Prozent aller Betriebe des Saarlandes hatten im Jahr 2020 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Entsprechend niedrig ist auch die Zahl der Leiharbeitnehmer in diesen Betrieben. Im Jahr 2020 waren knapp 3.700 Leiharbeitnehmer in den Betrieben des Saarlandes tätig. Dies steht für einen Gesamtbeschäftigtenanteil von weniger als einem Prozent (0,8 Prozent).

⁴⁰ Midi-Jobs sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, bei denen das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Übergangsbereich liegt. Der Übergangsbereich ist durch ein Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 1:300 Euro definiert. Für Midi-Job-Beschäftigten besteht eine Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021b).

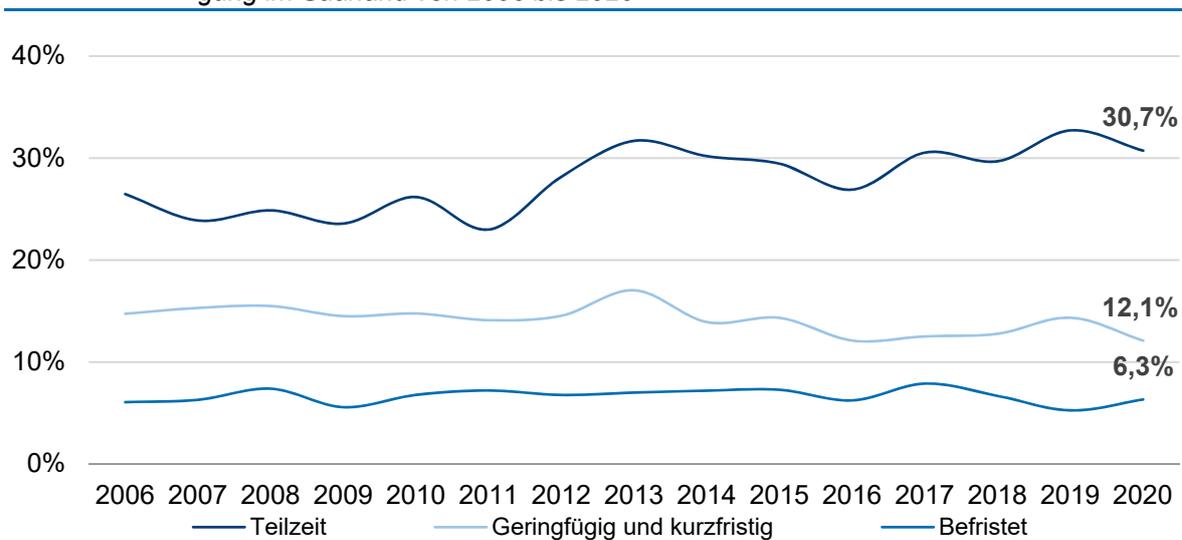
5.5 Atypische Beschäftigung im Überblick

Die Teilzeitbeschäftigung ist die am häufigsten vorkommende atypische Beschäftigungsform. Danach folgen die geringfügige und kurzfristige sowie die befristete Beschäftigung. Gut drei Fünftel aller Frauen ist atypisch beschäftigt, während dies nur auf etwa ein Fünftel aller beschäftigten Männer zutrifft. Eine Beschäftigung im Midi-Job oder als Leiharbeitnehmer stellt dagegen eher die Ausnahme dar.

Abbildung 60 illustriert die Entwicklung der atypischen Beschäftigungsformen im Saarland seit 2006. Bereits zu Beginn des Betrachtungszeitraumes ist ein deutlicher Unterschied zwischen den Anteilen der befristet und in Teilzeit Beschäftigten erkennbar. Während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten im Jahr 2006 bei etwa 26 Prozent lag, kam die befristete Beschäftigung lediglich auf einen Anteil von etwa 6 Prozent. Der Anteil der geringfügig und kurzfristig Beschäftigten belief sich in diesem Jahr auf etwa 15 Prozent.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stieg bis 2020 30,7 Prozent. Dies entspricht einem Zuwachs von 4,2 Prozentpunkten seit dem Jahr 2006. Der Anteil der geringfügigen und kurzfristigen Beschäftigten hingegen bewegte sich im Beobachtungszeitraum in einem schmalen Wertekorridor und war im Jahr 2020 mit 12,1 Prozent sogar leicht unter dem Niveau von 2006. Im Vergleich zu den genannten atypischen Beschäftigungsformen ist der Anteil der befristeten Beschäftigung deutlich geringer. Im Jahr 2020 lag der Anteil der befristeten Beschäftigten an allen Beschäftigten bei 6,3 Prozent und ist damit gegenüber dem Jahr 2006 relativ konstant geblieben.⁴¹

Abbildung 60: Entwicklung der Anteile atypischer Beschäftigungsformen an der Gesamtbeschäftigung im Saarland von 2006 bis 2020



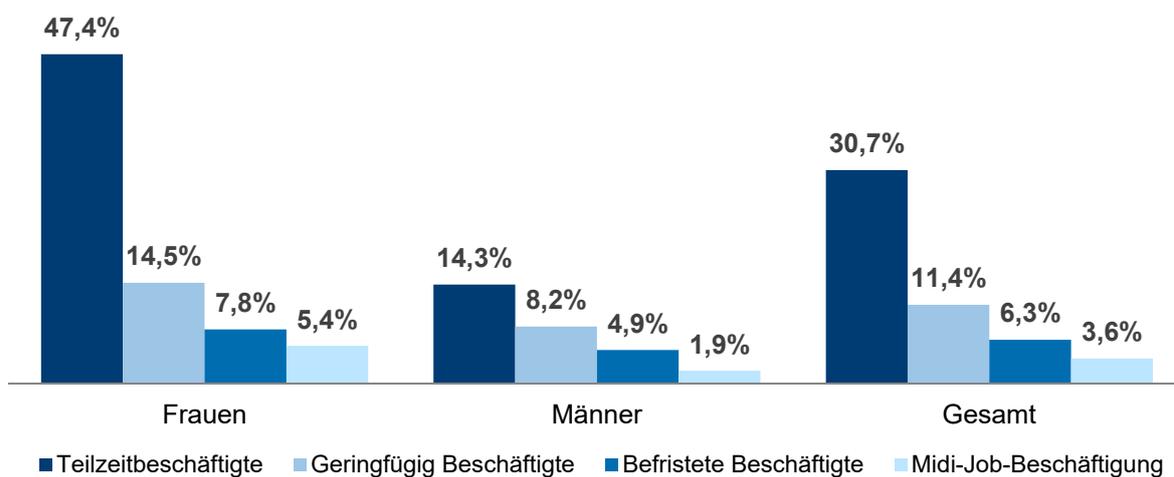
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

⁴¹ Die Beschäftigtenanteile der Midi-Job-Beschäftigten und der Leiharbeitnehmer wurden in Abbildung 60 nicht aufgeführt. Da es sich um seltenere Beschäftigungsformen handelt, waren für beide sehr geringe Anteile an der Gesamtbeschäftigung festzustellen. Bei den Midi-Job-Beschäftigten betrug der Anteil 3,6 Prozent aller Beschäftigten und bei den Leiharbeitnehmern waren es im Jahr 2020 sogar nur 0,8 Prozent.

Atypische Beschäftigung nach Geschlecht

Abbildung 64 veranschaulicht die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter auf die atypischen Beschäftigungsformen. Während 2020 fast die Hälfte (47,4 Prozent) aller beschäftigten Frauen im Saarland einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, lag der Anteil der Männer mit einer Teilzeitbeschäftigung von 14,3 Prozent erkennbar darunter. Bei keiner anderen Beschäftigungsform ist die Diskrepanz zwischen dem Frauen- und Männeranteil an allen Beschäftigten so groß. Dennoch überwiegt der Frauenanteil auch bei den anderen Formen atypischer Beschäftigung. Insgesamt waren 11,4 Prozent aller Beschäftigten auf Geringfügigkeitsbasis angestellt. Von allen beschäftigten Frauen waren 14,5 Prozent auf Geringfügigkeitsbasis angestellt.⁴² Unter den Männern betrug dieser Anteil nur 8,2 Prozent. Weniger verbreitet ist die befristete Beschäftigung – nur 6,3 Prozent aller Beschäftigten waren auf Basis eines zeitlich begrenzten Arbeitsvertrages angestellt. Auch hier überwiegt die Befristungsquote unter den Frauen (7,8 Prozent) die Befristungsquote unter den Männern (4,9 Prozent). Die Beschäftigung im Rahmen eines Midi-Jobs ist eher die Ausnahme. Insgesamt 3,6 Prozent der Beschäftigten waren in einem solchen Beschäftigungsverhältnis tätig. Hier ist erneut ein deutlicher Geschlechterunterschied erkennbar. Während nur 1,9 Prozent aller Männer einem Midi-Job nachgingen, waren es unter den Frauen 5,4 Prozent.

Abbildung 61: Atypische Beschäftigungsformen nach Geschlecht im Saarland im Jahr 2020



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

Eine atypische Beschäftigung ist, über alle Beschäftigungsformen hinweg, deutlich häufiger bei Frauen wiederzufinden als bei Männern. Summiert man den Anteil der Teilzeitbeschäftigten (enthält auch geringfügig Beschäftigte) sowie die Anteile der befristet Beschäftigten und der Midi-Job-Beschäftigten, so waren drei Fünftel aller beschäftigten Frauen (60,6 Prozent) atypisch angestellt. Unter den Männern war hingegen gut ein Fünftel (21,1 Prozent) atypisch beschäftigt.⁴³

⁴² 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. Damit weicht der Wert von den oben genannten Beschäftigtenanteil von 12,1 Prozent für die geringfügig und kurzfristig Beschäftigten ab.

⁴³ Da im Fragebogen des IAB-Betriebspanels die geringfügig Beschäftigten als „Darunter-Position“ der Teilzeitbeschäftigten abgefragt werden, bildet sich die Summe der atypisch Beschäftigten aus dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten und dem Anteil der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen.

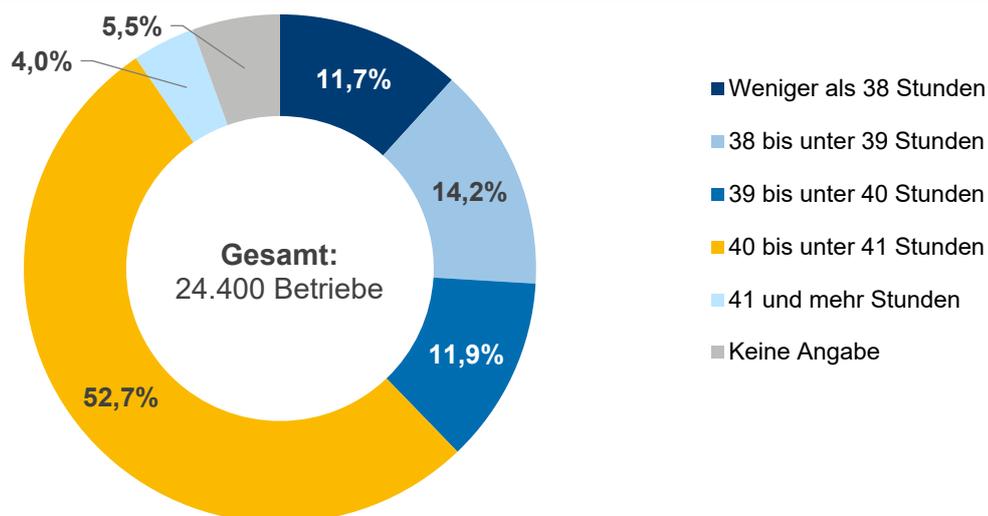
6. Arbeitszeitregelungen

6.1 Betriebliche Arbeitszeiten

In der Mehrheit der Betriebe liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für Vollbeschäftigte zwischen 40 und 41 Arbeitsstunden. Im Produzierenden Gewerbe ist der Anteil der Betriebe, die im Durchschnitt eine Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte von mindestens 40 Stunden vereinbaren erhöht. Unter den Arbeitszeitmodellen in Teilzeit dominieren solche, die ein Arbeitszeitvolumen von weniger als 15 Stunden in der Woche vorsehen.

Abbildung 62 zeigt einen Überblick über die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in den saarländischen Betrieben. In 11,7 Prozent der Betriebe sah der Arbeitsvertrag der Vollzeitbeschäftigten durchschnittlich weniger als 38 Stunden vor. In weiteren 14,2 Prozent der Betriebe lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit zwischen 38 bis unter 39 Stunden und in 11,9 Prozent der Betriebe wurde zwischen 39 bis unter 40 Stunden in der Woche gearbeitet. In über der Hälfte der Betriebe (52,7 Prozent) lag 2020 die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten zwischen 40 bis unter 41 Stunden. Eine vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit von über 41 Stunden gab es lediglich in 4,0 Prozent aller saarländischen Betriebe.

Abbildung 62: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten im Saarland im Jahr 2020



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

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Anhand von Tabelle 9 werden in Hinblick auf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit Unterschiede zwischen den beiden Wirtschaftsbereichen des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereiches erkennbar. So lag die Wochenarbeitszeit in 61,4 Prozent der Betriebe des Produzierenden Gewerbes bei mindestens 40 Stunden. Bei den Betrieben des Dienstleistungsbereiches war der entsprechende Anteil mit 55,9 Prozent niedriger. Bei den Betrieben mit einer vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 38 bis unter 40 Stunden lag das Produzierende Gewerbe (27,3 Prozent) und der Dienstleistungsbereich (24,9 Prozent) dicht am Gesamtdurchschnitt (26,1 Prozent). Bei einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von maximal 38 Stunden, war der Anteilswert der Betriebe im Dienstleistungsbe- reich größer als im Produzierenden Gewerbe. Während im Dienstleistungsbereich 13,0 Prozent der Betriebe eine solche durchschnittliche Wochenarbeitszeit vereinbarten, belief sich der Anteilswert im Produzierenden Gewerbe auf 8,2 Prozent.

Tabelle 9: Vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollbeschäftigten nach Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Wirtschaftsbereich	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit:			
	bis unter 38 Stunden	38 bis unter 40 Stunden	40 oder mehr Stunden	keine Angabe
Produzierendes Gewerbe	8,2%*	27,3%	61,4%	3,1%*
Dienstleistungsbereich	13,0%	24,9%	55,9%	6,2%
Gesamt:	11,7%	26,1%	56,7%	5,5%

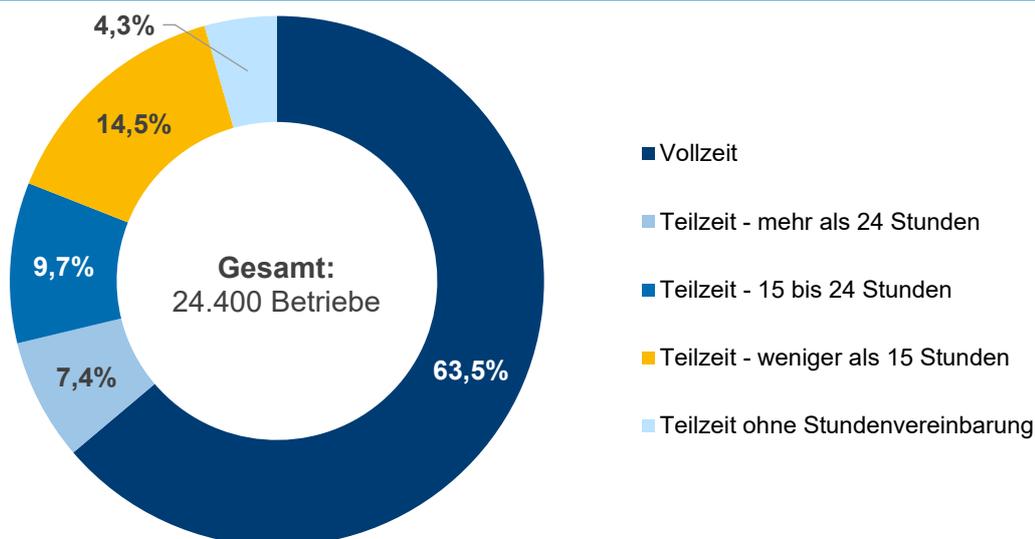
Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Eine Beschäftigung kann entweder in Voll- oder in Teilzeit stattfinden. Wird die Beschäftigtenverteilung in Abhängigkeit zur Arbeitszeit betrachtet, rückt die Beschäftigung in Vollzeit klar in den Vordergrund. Mit 63,5 Prozent entfielen auf die Beschäftigten in Vollzeit die Mehrheit der Arbeitszeitmodelle.⁴⁴

Ähnlich wie bei der Vollzeitbeschäftigung kann auch die vereinbarte Wochenarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten unterschiedlich ausfallen. Im Rahmen der IAB-Betriebspanel-Befragung wird zwischen vier unterschiedliche Wochenarbeitszeitmodellen unterschieden: Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 24 Stunden, mit einer Stundenzahl zwischen 15 und 24, mit weniger als 15 Stunden sowie Teilzeitbeschäftigung ohne Stundenvereinbarung. Im Durchschnitt gingen rund 7,4 Prozent der Beschäftigten im Saarland einer Teilzeitbeschäftigung nach, in der mehr als 24 Stunden pro Woche gearbeitet wurde. Der Anteil für eine Arbeitszeit zwischen 15 und 24 Stunden, belief sich auf 9,7 Prozent. Eine Teilzeitbeschäftigung mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden fand sich bei 14,5 Prozent der Beschäftigten. Gerade in diesem Arbeitszeitfenster von weniger als 15 Stunden dürfte sich ein Großteil der geringfügig Beschäftigten wiederfinden. Die restlichen 4,3 Prozent umfassten Teilzeitbeschäftigungen, für die kein festes Stundenkontingent vereinbart war.

Abbildung 63: Verteilung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit nach Arbeitszeitmodellen im Saarland im Jahr 2020, Angaben in Prozent



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

Quelle: IAB Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

⁴⁴ Etwaige Abweichungen zu Angaben in Kapitel 5.1 (Anteil der Vollzeitbeschäftigung) resultieren aus der Tatsache, dass in der Frage zur Erfassung der Beschäftigtenverteilung auf Arbeitszeitmodelle Schätzwerte möglich waren.

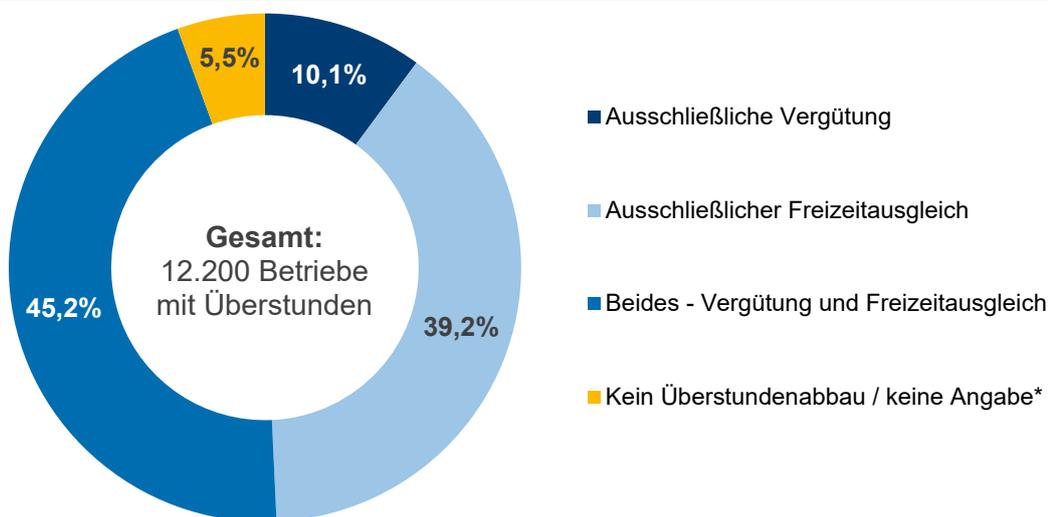
6.2 Überstunden

In der Hälfte aller saarländischen Betriebe werden Überstunden geleistet – im Produzierenden Gewerbe sogar in beinahe zwei Dritteln der Betriebe. Im Durchschnitt erbrachte etwa die Hälfte der Beschäftigten Überstunden. In vielen Fällen wurden den Beschäftigten zwei Möglichkeiten geboten, die Überstunden abzubauen: über eine Vergütung oder einen Freizeitausgleich. Wurde den Beschäftigten nur eine der beiden Möglichkeiten eingeräumt, dann war es häufiger ein Ausgleich über die Freizeit als über die Vergütung.

Der Arbeitsbedarf lässt sich oftmals nur schwer planen oder exakt vorhersagen. Auftragsspitzen müssen abgefangen oder auch krankheitsbedingte Ausfälle einzelner Mitarbeiter durch andere Beschäftigte ausgeglichen werden. Dies kann dazu führen, dass Mitarbeiter mehr als die vereinbarte Arbeitszeit in Form von Überstunden erbringen müssen. Im vergangenen Jahr (2019) wurden in insgesamt 12.200 der 24.400 Betriebe des Saarlandes Überstunden geleistet. Die Notwendigkeit Überstunden leisten zu müssen, war in diesen Betrieben für 44,8 Prozent der Beschäftigten gegeben.

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird nicht abgefragt in welchem Umfang Überstunden erbracht wurden, es wird jedoch die Frage beantwortet, in welcher Form die geleisteten Überstunden abgegolten werden. Daher wurden die Betriebe, in denen Überstunden anfielen, auch gefragt, ob dies ausschließlich über eine Vergütung, ausschließlich über einen Freizeitausgleich oder über eine Kombination beider Möglichkeiten erfolgte. Der größte Teil der Betriebe bot die kombinierte Möglichkeit an (vgl. Abbildung 64). In knapp der Hälfte (45,2 Prozent) der Betriebe mit Überstunden waren sowohl eine Vergütung oder ein Freizeitausgleich vorgesehen.⁴⁵ In weiteren zwei Fünfteln aller Betriebe mit Überstunden (39,2 Prozent) wurde zum Abbau der Überstunden ausschließlich auf den Freizeitausgleich gesetzt. Seltener war eine ausschließliche Vergütung der Überstunden vorgesehen (10,1 Prozent). Die ebenfalls abgefragte Möglichkeit des vollständigen Verzichtes auf einen Ausgleich der Überstunden durch eine Vergütung oder einen Freizeitausgleich, stellte eher die Ausnahme dar (5,5 Prozent).

Abbildung 64: Möglichkeiten des Abbaus von geleisteten Überstunden im Saarland im Jahr 2020



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

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

⁴⁵ An dieser Stelle bleibt unklar, ob die Beschäftigten zwischen beiden Möglichkeiten wählen können oder ob fallabhängig von der Geschäftsführung entschieden wird, in welcher Form die Überstunden abgegolten werden.

Im Produzierenden Gewerbe werden häufig Überstunden erbracht. In 64,3 Prozent aller Betriebe des Produzierenden Gewerbes war dies der Fall (vgl. Tabelle 10). Im Vergleich zu dem für alle Betriebe festgestellten Anteil mit Überstunden (50,1 Prozent), liegt das Produzierende Gewerbe auf einem überdurchschnittlichen Niveau. Im Dienstleistungsbereich hingegen, lag man mit einem Betriebsanteil von 45,3 Prozent unter dem Gesamtdurchschnitt.

Tabelle 10: Möglichkeiten des Abbaus von geleisteten Überstunden nach Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Wirtschaftsbereich	Betriebe in denen Überstunden geleistet wurden:	Möglichkeiten des Überstundenabbaus:		
		Vergütung	Freizeitausgleich	Vergütung oder Freizeitausgleich
Produzierendes Gewerbe	64,3%	17,8%	30,5%	42,3%
Dienstleistungsbereich	45,3%	7,5%	41,2%	47,7%
Gesamt:	50,1%	10,1%	39,2%	45,2%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

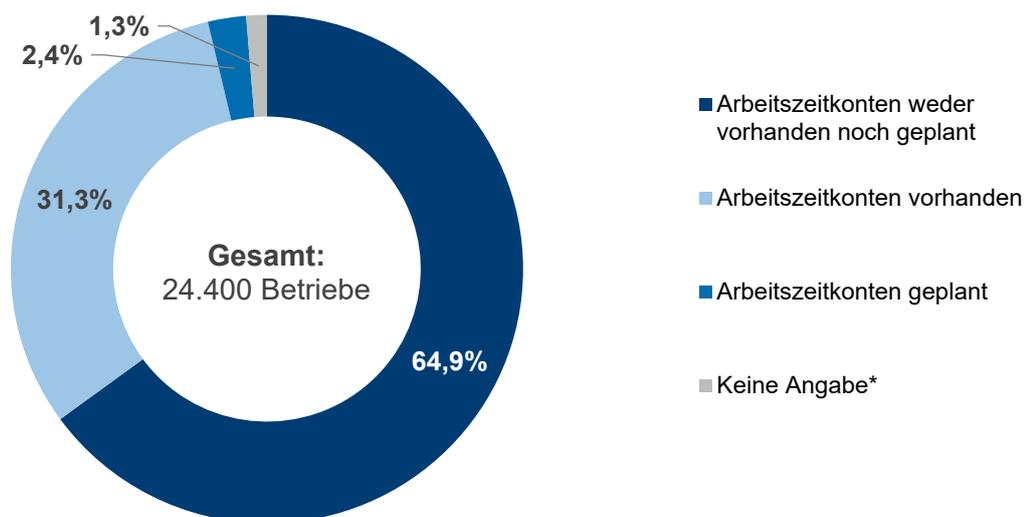
Kam es in den Dienstleistungsbetrieben zu Überstunden, wurden diese deutlich häufiger durch einen Freizeitausgleich abgebaut (vgl. Tabelle 10). Während im Dienstleistungsbereich 41,2 Prozent der Betriebe ausschließlich einen Freizeitausgleich anboten, lag der Betriebsanteil beim Produzierenden Gewerbe bei 30,5 Prozent. Bei der ausschließlichen Vergütung der Überstunden war die Situation zwischen den beiden Wirtschaftsbereichen umgekehrt. Hier wies das Produzierende Gewerbe mit 17,8 Prozent einen deutlich höheren Betriebsanteil auf als der Dienstleistungsbereich mit 7,5 Prozent. Für die Betriebe, in denen eine Vergütung oder ein Freizeitausgleich angeboten wurde, offenbarten die Anteilswerte der beiden Wirtschaftsbereiche ebenfalls einen Unterschied. Während im Produzierenden Gewerbe 42,3 Prozent der Betriebe beide Möglichkeiten anboten, lag der Betriebsanteil im Dienstleistungsbereich bei 47,7 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten, die im Jahr 2019 ausgezahlte Überstunden leisteten, unterschied sich zwischen den Wirtschaftsbereichen deutlich. Im Produzierenden Gewerbe betrug der Beschäftigtenanteil 51,0 Prozent. Im Dienstleistungsbereich waren es mit anteilig 42,2 Prozent der Beschäftigten deutlich weniger.

6.3 Arbeitszeitkonten

Etwa ein Drittel der Betriebe hat für die Beschäftigten Arbeitszeitkonten eingerichtet. In der Mehrheit der Fälle sind die Regelungen zu den Arbeitszeitkonten für mindestens drei Viertel der Belegschaft verfügbar. Der Anteil der Betriebe mit der Möglichkeiten Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen hat weiter zugenommen. Im Dienstleistungsbereich werden Arbeitszeitkonten seltener geführt als im Produzierenden Gewerbe.

Eine weitere Frage im Themenkomplex der betrieblichen Arbeitszeiten befasst sich mit den Regelungen zu Arbeitszeitkonten. Hierunter werden allgemein sämtliche Regelungen von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen zusammengefasst. Im Jahr 2020 waren in 31,3 Prozent der saarländischen Betriebe entsprechende Arbeitszeitkonten vorhanden. Weitere 2,4 Prozent der Betriebe planten in Zukunft Arbeitszeitkonten einzuführen. Beinahe zwei Drittel (64,9 Prozent) verzichteten völlig auf Arbeitszeitkonten und zogen eine Einführung solcher auch nicht in Erwägung (vgl. Abbildung 65).

Abbildung 65: Vorhandensein von Arbeitszeitkonten im Saarland im Jahr 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

In 78,0 Prozent der Betriebe mit vorhandenen Arbeitszeitkonten galten die Regelungen zu den Arbeitszeitkonten für nahezu die gesamte Belegschaft (75 bis 100 Prozent). In weiteren 11,2 Prozent der Betriebe mit Arbeitszeitkonten, wurden diese von 50 bis unter 75 Prozent der Beschäftigten genutzt. Weniger als die Hälfte der Beschäftigten konnten in 9,4 Prozent der Betriebe auf diese Arbeitszeitregelung zurückgreifen.

Kam es zu einer Abweichung der vereinbarten Sollarbeitszeit, wurde in 17,3 Prozent aller Betriebe den Beschäftigten ein Ausgleichszeitraum von höchstens sechs Monaten eingeräumt. Ein deutlich höherer Anteil an Betrieben bot ihren Beschäftigten einen doppelt so langen Zeitraum an. Ein Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr fand sich in 29,1 Prozent der Betriebe. Ein längerer Zeitraum zum Ausgleich der Arbeitszeit war eher die Ausnahme. Lediglich in 5,4 Prozent der Betriebe lag der Ausgleichszeitraum bei über einem Jahr. Auffällig ist der Anteil an Betrieben, die keinen festen Ausgleichszeitraum definiert haben. Dies war in knapp der Hälfte (47,8 Prozent) aller Betriebe mit Arbeitszeitkonten der Fall.

Als weitere Möglichkeit zur Regelung der Arbeitszeit, boten einige Betriebe eine Vertrauensarbeitszeitregelungen an, in denen die Beschäftigten eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit gestalten können. Eine Vertrauensarbeitszeitregelung war in knapp einem Drittel (31,8 Prozent) aller saarländischen Betriebe wiederzufinden.

Der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten steigt deutlich mit der Betriebsgröße. Während im Jahr 2020 in Kleinstbetrieben nur in knapp jedem vierten Betrieb (23,1 Prozent) Arbeitszeitkonten vorhanden waren, war der Wert bei den kleinen Betrieben mit 47,3 Prozent fast doppelt so hoch (vgl. Tabelle 11). In den mittleren und großen Betrieben sind Arbeitszeitkonten schon beinahe Standard. In ungefähr 70 Prozent der Betriebe wurden 2020 Arbeitszeitkonten geführt.

Tabelle 11: Vorhandensein von Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Betriebsgrößenklasse	Arbeitszeitkonten:	
	weder vorhanden noch geplant	vorhanden
Kleinstbetriebe	73,2%	23,1%
Kleinbetriebe	48,4%	47,3%
Mittlere und große Betriebe	28,4%	69,8%
Wirtschaftsbereich		
Produzierendes Gewerbe	60,3%	36,3%
Dienstleistungsbereich	67,5%	28,6%
Gesamt:	64,9%	31,3%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe mit geplanten Arbeitszeitkonten, auf Betriebe mit geplanter Einführung von Arbeitszeitkonten und/oder Betriebe ohne Angabe.

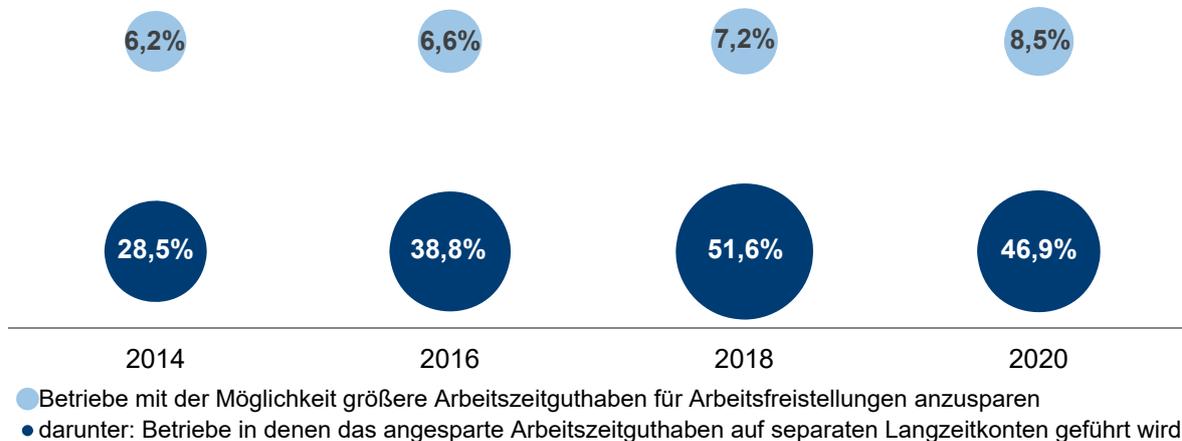
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Neben der Betriebsgröße zeigen sich auch deutliche Unterschiede zwischen den beiden Wirtschaftsbereichen. Im Produzierenden Gewerbe wurde überdurchschnittlich häufig auf Arbeitszeitkonten zurückgegriffen (vgl. Tabelle 11). Insgesamt 36,3 Prozent der Betriebe des Produzierenden Gewerbes nutzen Arbeitszeitkonten. Dieser Wert liegt 5,0 Prozentpunkte über dem Gesamtdurchschnitt. Im Dienstleistungsbereich werden Arbeitszeitkonten dagegen seltener geführt. Dort fanden sich in 28,6 Prozent der Betriebe Arbeitszeitkonten.

Zusätzlich wurden die Betriebe gefragt, ob es bei ihnen die Möglichkeit gäbe, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen. Der Anteil der Betriebe, die ihren Beschäftigten diese Möglichkeit einräumen, nimmt zu (vgl. Abbildung 66). So wurde dies im Jahr 2014 von 6,2 Prozent der Betriebe angeboten. Zwei Jahre später waren es bereits 6,6 Prozent und 2018 belief sich der Anteil der Betriebe auf 7,2 Prozent. Im Jahr 2020 wurde diese Regelung nach einem erneuten Anstieg von nun 8,5 Prozent der Betriebe im Saarland angeboten. Unter den Betrieben in denen die Möglichkeit bestand, Arbeitszeitguthaben anzusparen, war dies in den meisten Fällen für die Freistellung für Familienzeit vorgesehen (41,6 Prozent). Die zweithäufigste Form zur Nutzung der angesparten Arbeitszeit stellt die Kompensation für Weiterbildungszeiten dar. Dieser Grund wurde von 36,6 Prozent der Betriebe angegeben. Als nächsthäufigster Anwendungsfall wurden Langzeitfreistellungen – sogenannte „*Sabbaticals*“ – mit 32,6 Prozent genannt. Das Ansparen von Arbeitszeitguthaben zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit ordnete sich den restlichen Gründen unter und wurde nur von einem Fünftel (20,7 Prozent) der Betriebe angegeben. Ein hoher Anteil von 40,9 Prozent der Betriebe gab zur Beantwortung dieser Frage „*Sonstige Anwendungsfälle*“ an. Dies deutet auf betriebsindividueller Ebene auf weitere Möglichkeiten hin, die nicht zu den klassischen Anwendungsfällen zählen.

Sofern die Möglichkeit bestand, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, wurden die Betriebe auch gefragt, ob diese Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen als separate Langzeitkonten geführt werden. Der Anteil der Betriebe, bei denen separate Langzeitkonten vorhanden waren, nahm in den vergangenen Jahren zunächst zu. Im Jahr 2020 kam es jedoch zu einem Rückgang (vgl. Abbildung 66). War es im Jahr 2014 etwas mehr als jeder vierte Betrieb, der Arbeitszeitkonten als separate Langzeitkonten führte, so waren es im Jahr 2016 bereits 38,8 Prozent. Der höchste Anteil wurde im Jahr 2018 erhoben. In mehr als der Hälfte aller Unternehmen mit der Möglichkeit größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, konnte die angesparte Arbeitszeit auf separate Langzeitkonten gebucht werden. Im Jahr 2020 boten 46,9 Prozent diese Möglichkeit an.

Abbildung 66: Betriebe mit der Möglichkeit größere Arbeitszeitguthaben für Arbeitsfreistellungen anzusparen und Darunter-Anteil der Betriebe mit separaten Langzeitkonten 2014, 2016, 2018 und 2020, Angaben in Prozent

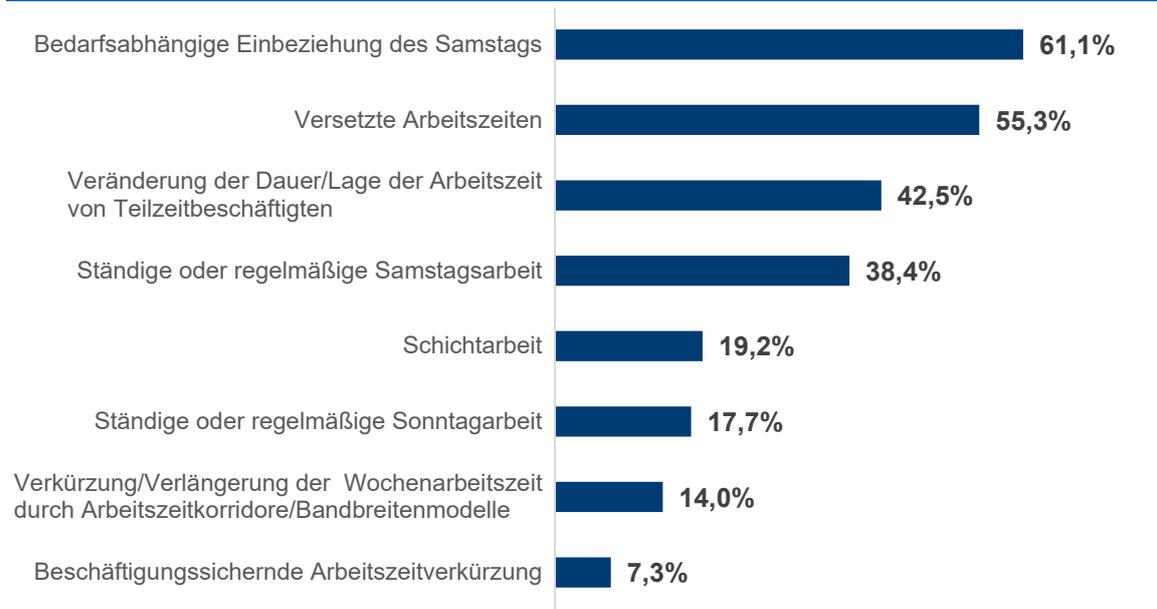


Quelle: IAB Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Betriebe nutzen verschiedene Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung. Abbildung 67 gibt einen Überblick über die Verbreitung der abgefragten Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung im Jahr 2020. In den Betrieben, in denen es zur Anwendung von Instrumenten zur Arbeitszeitsteuerung kam, ist das am häufigsten verwendete Instrument die bedarfsabhängige Einbeziehung des Samstags. In 61,1 Prozent der Betriebe wird dieses Instrument angewandt. Während ständige bzw. regelmäßige Samstagarbeit in 38,4 Prozent aller Betriebe verwendet wird, greifen auf den Sonntag als ständigen oder regelmäßigen Arbeitstag nur 17,7 Prozent aller Betriebe zurück. Das zweithäufigste Instrument der Arbeitszeitsteuerung ist die versetzte Arbeitszeit. Damit ist ein flexibler Arbeitsbeginn und Arbeitsende von einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigungsgruppen gemeint. Diese findet in mehr als der Hälfte (55,3 Prozent) aller Betriebe Anwendung. Das Modell der Schichtarbeit wird im Saarland hingegen nur von knapp einem Fünftel (19,2 Prozent) aller Betriebe verwendet.

Die restlichen Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung beziehen sich jeweils auf Instrumente, die sich mit der Veränderung von Arbeitszeiten befassen. Als probates Mittel kommt einerseits die Veränderung der Dauer oder der Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten in 42,5 Prozent der Betriebe zum Einsatz. Andererseits nutzen 14,0 Prozent der Betriebe die Verkürzung bzw. Verlängerung der Wochenarbeitszeit durch Arbeitszeitkorridore oder Bandbreitenmodelle. Eine beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung spielt mit 7,3 Prozent eine untergeordnete Rolle.

Abbildung 67: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung im Saarland im Jahr 2020, Angaben in Prozent



Anmerkung: Mehrfachantworten waren möglich.

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

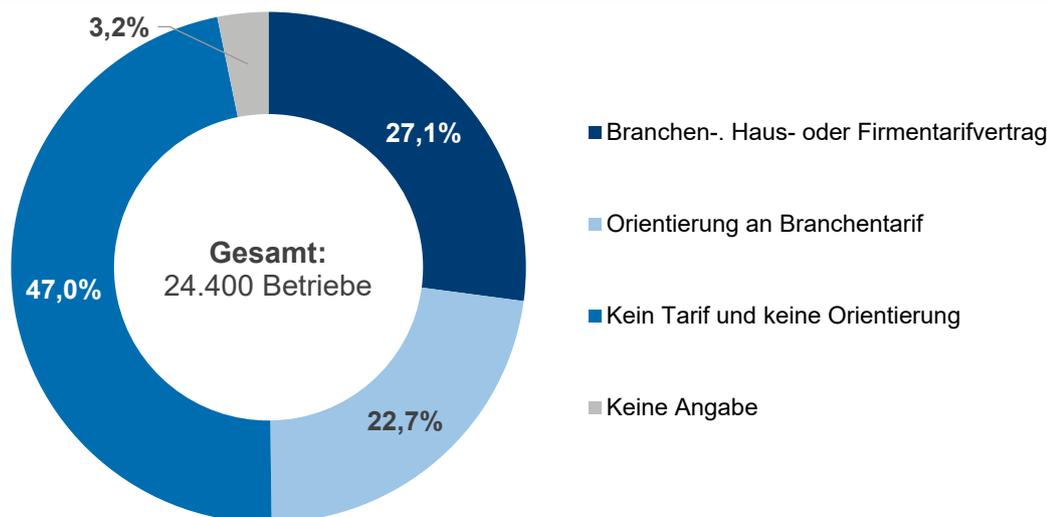
7. Tarifbindung und Mitarbeitervertretung

7.1 Tarifbindung

Fast die Hälfte der saarländischen Betriebe unterliegt hinsichtlich der Löhne und Gehälter einem Branchen-, Haus- bzw. Firmentarif oder orientiert sich an einem Branchentarif. In diesen Betrieben sind etwa zwei Drittel aller Beschäftigten des Saarlandes tätig. Eine übertarifliche Entlohnung ist in Betrieben mit Branchen, Haus- oder Firmentarifvertrag weit verbreitet. Allerdings ist die Bereitschaft für übertarifliche Entlohnungen im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurückgegangen.

In der Mehrheit der Betriebe galt 2020 entweder ein Branchentarifvertrag, ein Haus- bzw. Firmentarifvertrag oder man orientierte sich an geltenden Branchentarifen. Zusammengefasst fanden diese Formen der Tarifbindung in der Hälfte (49,8 Prozent) aller saarländischen Betriebe Anwendung (vgl. Abbildung 68). Gut ein Viertel aller Betriebe im Saarland (27,1 Prozent) war an einen Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag gebunden. Weitere 22,7 Prozent orientierten sich an einem Branchentarifvertrag. Hervorzuheben ist, dass im Jahr 2020 für fast die Hälfte (47,0 Prozent) aller Betriebe kein Branchen-, Haus- oder Firmenvertrag galt und man sich nicht an einem solchen orientierte. Dieser Anteil nicht tarifgebundener Betriebe stieg seit 2015 stetig an. Vergleicht man den Anteilswert von 2015 mit dem aus dem Jahr 2020, ist eine Steigerung von 13,5 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Abbildung 68: Tarifbindung der Betriebe im Saarland im Jahr 2020



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

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Beschäftigungsreichweite der Tarifbindung steht im Gegensatz zum Anteil der Betriebe mit Tarifbindung. Im Jahr 2020 arbeiteten nur 28,8 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, die an keine Tariflohnvorgaben gebunden waren. Obwohl der Anteil der tarifgebundenen Betriebe niedrig ist, wirkt sich die Tarifbindung dennoch auf einen großen Teil der Beschäftigten aus. Fast die Hälfte (48,3 Prozent) aller Beschäftigten des Saarlandes war in Betrieben mit tarifvertraglichen Regelungen tätig (vgl. Tabelle 12). Berücksichtigt man zusätzlich noch die Beschäftigten der Betriebe, die angaben, sich in Hinblick auf die Entlohnung Beschäftigter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren, waren es 69,6 Prozent aller Beschäftigten. Die Mehrheit der Beschäftigten konnte 2020 demnach von tarifvertraglichen Regelungen profitieren.

Die hohe Beschäftigungsreichweite der Tarifbindung ist in der Betriebsgrößenstruktur des Saarlandes begründet. Insbesondere die Beschäftigten der beschäftigungsintensiven mittleren und großen Betriebe konnten überdurchschnittlich häufig von einem Tarifvertrag profitieren. Die Beschäftigungsreichweite der Tarifbindung in den mittleren und großen Betrieben hebt sich mit einem Anteil von 65,9 Prozent deutlich von den kleineren Betrieben ab. Dagegen konnte nur knapp ein Viertel der Beschäftigten (24,9 Prozent) der Kleinbetriebe von einem Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag profitieren. Bei den Kleinbetrieben waren es mit 29,8 Prozent anteilig etwas mehr Beschäftigte als in den Kleinbetrieben.

Im Wirtschaftsbereich des Produzierenden Gewerbes lag der Anteil der über einen Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag abgesicherten Beschäftigten mit 56,9 Prozent über dem Gesamtdurchschnitt. Im Dienstleistungsbereich war der Anteil der über einen Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag gebundenen Beschäftigten mit 42,4 Prozent im Vergleich zur Gesamtbeschäftigungsstruktur unterdurchschnittlich. Weiterhin orientierten sich im Produzierenden Gewerbe 17,7 Prozent der Betriebe an Branchentarifen. Unter den Dienstleistungsbetrieben waren es 23,9 Prozent. Dementsprechend war im Dienstleistungsbereich der Anteil der Beschäftigten, die in Betrieben ohne Tarifbindung tätig waren, überdurchschnittlich.

Tabelle 12: Beschäftigungsreichweite der Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigungsreichweite der Tarifbindung:		
	Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag	Orientierung am Branchentarif	keine Tarifbindung und Orientierung
Kleinbetriebe	24,9%	22,5%	48,8%
Kleinbetriebe	29,8%	27,1%	40,7%
Mittlere und große Betriebe	65,9%	18,0%*	15,6%*
Wirtschaftsbereich			
Produzierendes Gewerbe	56,9%	17,7%	22,5%
Dienstleistungsbereich	42,4%	23,9%	32,5%
Gesamt:	48,3%	21,3%	28,8%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

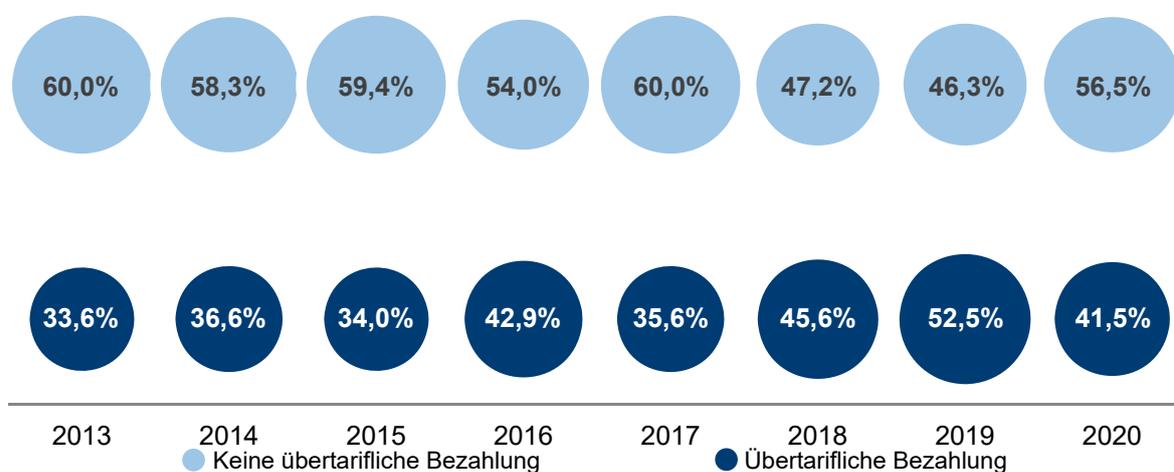
Mit der Befragungswelle des Jahres 2020 hat man erstmalig die Beschäftigungsreichweite der Orientierung an Branchentarifverträgen erfasst. Die Ergebnisse zeigen, dass sich in 70,3 Prozent der Betriebe, die sich an Branchentarifverträgen orientierten, diese Orientierung auf alle Beschäftigten bezieht. In weiteren 14,4 Prozent der Betriebe erstreckte sich die Orientierung auf den weitaus größten Teil und nur in 11,2 Prozent profitierten nur ausgewählte Gruppen oder Einzelpersonen davon.

Die Ausgestaltung der Orientierung an bestehenden Branchentarifverträgen kann sich dabei auf verschiedene Dimensionen beziehen. Mit Blick auf die gezahlten Löhne und Gehälter waren über vier Fünftel (84,7 Prozent) der Betriebe mindestens auf dem Niveau der Branchentarife. Niedrigere Löhne als in den Branchentarifverträgen vorgesehen, zahlten 13,7 Prozent der Betriebe mit tarifvertraglicher Orientierung. Die zweite Dimension ist die vereinbarte Arbeitszeit. Eine längere als in den Branchentarifverträgen vorgesehene Arbeitszeit bestätigten 13,3 Prozent der Betriebe. Eine identische oder sogar kürzere Arbeitszeit lag in 57,1 Prozent der Fälle vor. Etwaige Zusatzleistungen wurden in 13,4 Prozent der Betriebe mit Orientierung an Branchentarifverträgen übertroffen. Eine exakte Übernahme der Zusatzleistungen fand sich in 16,1 Prozent der Betriebe und eine Übernahme der im Branchentarifvertrag vorgesehenen Zusatzleistungen mit Abstrichen lag in 20,4 Prozent der Betriebe vor. Am häufigsten spielten mit 44,4 Prozent die Zusatzleistungen jedoch bei der Orientierung an Branchentarif-

verträgen keine Rolle. Abschließend wurde auf die Dauer des Jahresurlaubs Bezug genommen. Mit einem Anteil von 40,9 Prozent entsprach die Dauer am häufigsten exakt den Vorgaben des Branchentarifvertrages. Übertroffen wurde die Dauer dagegen in 17,7 Prozent der Betriebe und in 8,6 Prozent war sie niedriger angesetzt. Für ein Viertel (25,2 Prozent) spielte die Dauer des Jahresurlaubs bei der Orientierung an Branchentarifverträgen keine Rolle.

Auch wenn Betriebe einem Tarifvertrag unterliegen, besteht für sie die Möglichkeit Beschäftigten Löhne und Gehälter über Tarif zu bezahlen. Nachdem sich dieser Anteil in den letzten Jahren immer weiter erhöhte, ist er im Vergleich zum Vorjahr deutlich zurückgegangen (vgl. Abbildung 69). Insgesamt hat sich der Anteil der Betriebe, die übertariflich entlohnten, gegenüber dem Vorjahr um 11,0 Prozentpunkte auf 41,5 Prozent reduziert. Entsprechend hat sich der Anteil der Betriebe, die sich an die Vorgaben ihrer tarifvertraglich vorgesehenen Entgelthöhe hielten und keine übertariflichen Löhne und Gehälter zahlten, wieder erhöht. Im Jahr 2020 lag der Anteil bei 56,5 Prozent.

Abbildung 69: Übertarifliche Bezahlung im Saarland von 2013 bis 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Basis: Betriebe mit einem Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Bereitschaft zur übertariflichen Entlohnung der mittleren und großen Betriebe steht im Gegensatz zu der überdurchschnittlichen Tarifbindung. Nur 29,6 Prozent der mittleren und großen Betriebe gaben an, Löhne und Gehälter über Tarif zu bezahlen. Der höchste Anteil übertariflich entlohnender Betriebe war in den Kleinstbetrieben vorzufinden. Fast die Hälfte (44,0 Prozent) der Betriebe dieser Größenklasse zahlten übertarifliche Löhne und Gehälter (vgl. Tabelle 13). Mit 43,7 Prozent unterschied sich die Bereitschaft der Kleinbetriebe, übertarifliche Löhne und Gehälter zu zahlen aber nur geringfügig von der Bereitschaft der Kleinbetriebe.

Wirft man zudem einen Blick auf die Wirtschaftsbereiche, zeigt sich im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt für das Produzierende Gewerbe eine leicht überdurchschnittliche Bereitschaft zur übertariflichen Entlohnung vorliegt. Im Produzierenden Gewerbe fanden sich 44,8 Prozent der Betriebe (vgl. Tabelle 13), die ihren Beschäftigten Löhne und Gehälter über Tarif entrichteten. Über alle tarifgebundenen Betriebe hinweg waren insgesamt 41,5 Prozent dazu bereit. Der Dienstleistungsbereich bewegte sich mit 41,6 Prozent auf dem Niveau des Gesamtdurchschnitts.

Tabelle 13: Übertarifliche Bezahlung nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Betriebsgrößenklasse	Übertarifliche Bezahlung in den Betrieben:	
	ja	nein
Kleinstbetriebe	44,0%	53,3%
Kleinbetriebe	43,7%	55,2%
Mittlere und große Betriebe	29,6%*	70,4%
Wirtschaftsbereich		
Produzierendes Gewerbe	44,8%	54,1%
Dienstleistungsbereich	41,6%	56,4%
Gesamt:	41,5%	56,5%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Basis: Betriebe mit einem Branchen-, Haus- oder Firmentarifvertrag.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

7.2 Betriebs- und Personalräte

In nur wenigen Betrieben des Saarlandes finden sich gewählte Betriebs- oder Personalräte. Da diese aber verstärkt in mittleren und großen Betrieben vorzufinden sind, kann über ein Drittel der Beschäftigten auf diese Formen der Mitarbeitervertretung zurückgreifen. Der Anteil der Beschäftigten, die von weiteren Formen der Mitarbeitervertretung profitieren können, ist im Vergleich hierzu nicht einmal halb so groß.

Mit 7,9 Prozent gab es in nur wenigen Betrieben des Saarlandes einen nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. Personalvertretungsgesetz gewählten Betriebs- oder Personalrat. Obwohl dieser Anteil sehr niedrig ausfällt, war in Betrieben, welche diese Form der Mitarbeitervertretung aufwiesen, über ein Drittel der Beschäftigten des Saarlandes tätig (38,6 Prozent). Da für die Schaffung eines Betriebs- oder Personalrates bestimmte Voraussetzungen an die Zahl der Beschäftigten geknüpft sind⁴⁶, ist hier eine deutliche Verbindung zur Betriebsgröße gegeben. So gab es in nur 2,2 Prozent der Kleinstbetriebe einen Betriebs- oder Personalrat (vgl. Tabelle 14). Unter den Kleinbetrieben fand sich ein solcher in jedem achten Betrieb (12,3 Prozent). In den mittleren und großen Betrieben war es in der Hälfte der Betriebe (50,4 Prozent) der Fall. Über diesen Anteilswert der mittleren und großen Betriebe dürfte sich auch der verhältnismäßig hohe Anteil an Beschäftigten in Betrieben mit Betriebs- oder Personalrat ergeben. Für die beiden ausgewählten Wirtschaftsbereiche war eine solche Form der Mitarbeitervertretung im Vergleich zu allen Betrieben seltener vorzufinden. Nur 7,1 Prozent der Betriebe des Produzierenden Gewerbes und 6,6 Prozent der Betriebe des Dienstleistungsbereiches verfügten 2020 über einen gewählten Betriebs- oder Personalrat.

⁴⁶ Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt zwei personelle Voraussetzungen vor: Der Betrieb muss mindestens fünf ständige und wahlberechtigte Mitarbeiter haben, die das 18. Lebensjahr vollendet haben und von denen mindestens drei zum Betriebsrat wählbar sind (§1 BetrVG). Auf Ebene der Öffentlichen Verwaltung sieht das Bundespersonalvertretungsgesetz die Bildung von Personalräten vor, wenn in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigt sind, von denen drei wählbar sind (§12 BPersVG).

Tabelle 14: Vorhandensein von Betriebs- oder Personalräten nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Betriebsgrößenklasse	Betriebs- oder Personalrat:	
	vorhanden	nicht vorhanden
Kleinstbetriebe	2,2%	97,5%
Kleinbetriebe	12,3%	87,0%
Mittlere und große Betriebe	50,4%	49,6%
Wirtschaftsbereich		
Produzierendes Gewerbe	7,1%	92,9%
Dienstleistungsbereich	6,6%	93,0%
Gesamt:	7,9%	91,8%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Eine andere betriebspezifische Form der Mitarbeitervertretung, wie z. B. einen Belegschaftssprecher, einen runden Tisch oder Ähnliches gab es in 11,2 Prozent der Betriebe. Anders aber als bei den Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat ist die Beschäftigtenreichweite dieser alternativen Formen der Mitarbeitervertretung nicht einmal halb so groß. Während 38,6 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit gewähltem Betriebs- oder Personalrat arbeiteten, konnten nur 15,9 Prozent der Beschäftigten von anderen Formen der Mitarbeitervertretung profitieren.

8. Ausbildung

8.1 Ausbildungsbetriebe und Auszubildende

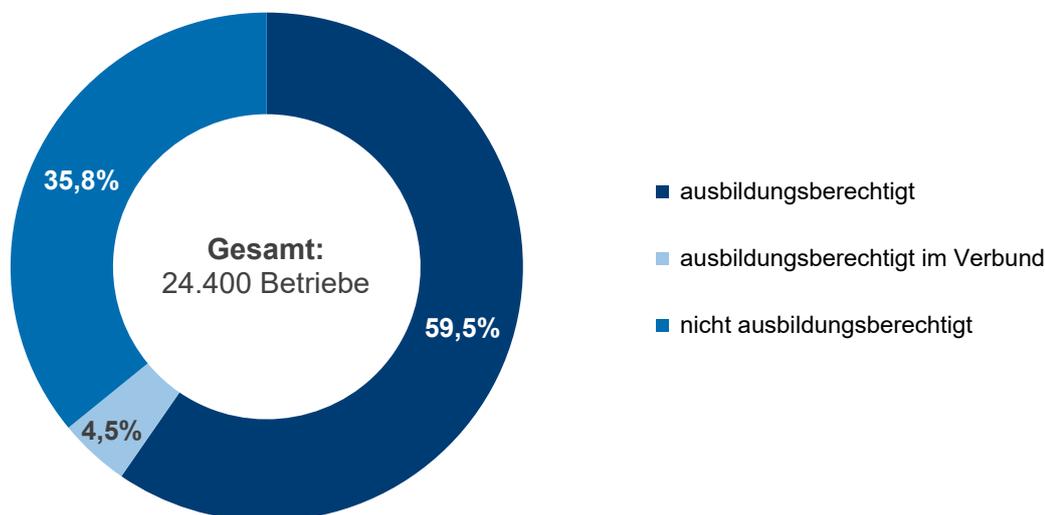
Ausbildungsbetriebe

Fast drei Fünftel der saarländischen Betriebe sind zur Ausbildung berechtigt. Von diesen Betrieben ist über die Hälfte aktiv am Ausbildungsgeschehen im Saarland beteiligt. Dabei zeigt sich eine klare Abhängigkeit zur Betriebsgröße: Je größer der Betrieb, desto höher auch der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe.

Von 2014 bis 2017 war im Saarland der Anteil der Betriebe mit Auszubildenden im Personalbestand rückläufig. Im Jahr 2018 wurde diese Negativentwicklung jedoch unterbrochen. Bis zum Jahr 2019 erhöhte sich der Anteil der Betriebe mit Auszubildenden auf 26,4 Prozent. Im Jahr 2020 haben die Corona-Pandemie und damit einhergehende Personalprobleme in den Betrieben zu Abstrichen in der Ausbildung geführt. Dies hatte einen Rückgang im Anteil der Betriebe mit Auszubildenden um 1,5 Prozentpunkte zur Folge. In knapp einem Viertel (24,9 Prozent) der saarländischen Betriebe gab es zum 30. Juni 2020 mindestens einen Auszubildenden.⁴⁷

Im Umkehrschluss ist der Anteil der Betriebe ohne Auszubildende verhältnismäßig groß. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass nicht jeder Betrieb die gesetzlichen Anforderungen zur Ausbildungsbefähigung erfüllt und folglich nicht ausbildungsberechtigt ist. Nur 15.600 der insgesamt 24.400 saarländischen Betriebe (64,0 Prozent) waren ausbildungsberechtigt. Davon waren 14.500 Betriebe (59,5 Prozent aller Betriebe) zur Ausbildung im eigenen Betrieb und 1.100 Betriebe (4,5 Prozent aller Betriebe) im Verbund mit einer anderen Dienststelle bzw. einem anderen Betrieb befähigt (vgl. Abbildung 70).

Abbildung 70: Ausbildungsberechtigte Betriebe im Saarland im Jahr 2020



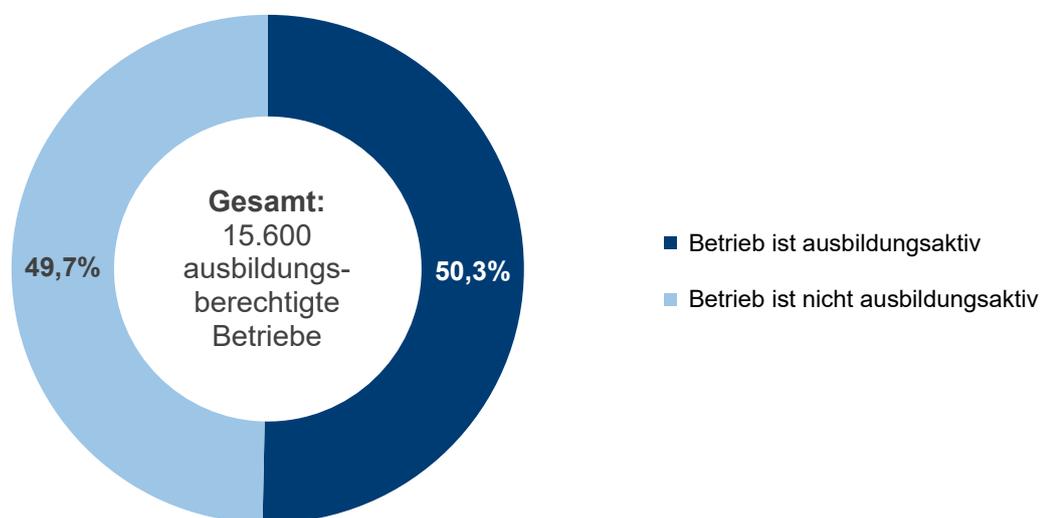
Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

⁴⁷ Den Untersuchungen zu den personalpolitischen Maßnahmen zur Folge haben 8,9 Prozent der Betriebe aufgrund der Corona-Pandemie auf die geplante Besetzung von Ausbildungsplätzen verzichtet Vgl. hierzu: *Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe des Saarlandes. Eine Bestandsaufnahme* [MWAEV (2021)].

Die weiteren Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf die Gruppe der ausbildungsberechtigten Betriebe. So fanden sich in 6.100 der 15.600 ausbildungsberechtigten Betriebe auch Auszubildende im Personalbestand. Dies entspricht einem Anteil von 38,9 Prozent. Möchte man die Zahl der ausbildenden Betriebe bestimmen, greift die ausschließliche Berücksichtigung der ausbildungsberechtigten Betriebe in denen tatsächlich Auszubildende vorhanden sind, zu kurz. Als weitere Größen zur Bestimmung der Ausbildungsaktivität sollten zumindest berücksichtigt werden: das Angebot von Ausbildungsplätzen (auch wenn diese nicht besetzt werden konnten) für das in 2020 beendete Ausbildungsjahr, das Vorhandensein von in 2020 erfolgreich beendeten Ausbildungen im Betrieb, der Abschluss von neuen Ausbildungsverträgen für das in 2020 begonnene Ausbildungsjahr sowie der noch geplante Abschluss von Ausbildungsverträgen für dieses Ausbildungsjahr. Legt man diese Bedingungen an die Definition ausbildender Betriebe an, sind im Saarland die Hälfte (50,3 Prozent) der ausbildungsberechtigten Betriebe des Jahres 2020 als aktive Ausbildungsbetriebe einzustufen (vgl. Abbildung 71). Der verbleibende Teil der Betriebe bildete trotz Ausbildungsberechtigung nicht aus.

Abbildung 71: Verteilung der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach dem Status der Ausbildungsaktivität im Saarland im Jahr 2020



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

Basis: Betriebe, die zur Ausbildung berechtigt sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Tabelle 15 zeigt das Ausbildungsverhalten der ausbildungsberechtigten Betriebe, differenziert nach den Betriebsgrößenklassen. Insgesamt erwiesen sich die Kleinstbetriebe als diejenigen, mit dem niedrigsten Anteil ausbildungsaktiver Betriebe. In diesen Betrieben bildeten zuletzt 38,2 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe auch tatsächlich aus. Bei den kleinen Betrieben lag der Anteilswert mit 67,9 Prozent deutlich höher. Mit 87,1 Prozent waren im Jahr 2020 fast alle ausbildungsberechtigten mittleren und großen Betriebe aktiv am Ausbildungsgeschehen im Saarland beteiligt. Angesichts der Tatsache, dass in mittleren und großen Betrieben über die Hälfte aller Auszubildenden im Saarland ausgebildet wird (vgl. Tabelle 16), betont dies eindrucksvoll den Stellenwert dieser Betriebe für die Berufsausbildung.

Unter den beiden Wirtschaftsbereichen erwiesen sich die ausbildungsberechtigten Betriebe des Produzierenden Gewerbes im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt aller ausbildungsberechtigten Betriebe im Saarland als etwas stärker am Ausbildungsgeschehen beteiligt. Während auf der Ebene aller Betriebe 50,3 Prozent der ausbildungsberechtigten Betriebe ausbildungsaktiv waren, belief sich der Anteil im Produzierenden Gewerbe auf 54,1 Prozent. Der Dienstleistungsbereich dagegen schnitt mit einem Anteil von 49,4 Prozent leicht unterdurchschnittlich ab.

Tabelle 15: Verteilung der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach dem Status der Ausbildungsaktivität nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Betriebsgrößenklasse	Der Betrieb ist:	
	ausbildungsaktiv	nicht ausbildungsaktiv
Kleinstbetriebe	38,2%	61,8%
Kleinbetriebe	67,9%	32,1%
Mittlere und große Betriebe	87,1%	12,9%*
Wirtschaftsbereich		
Produzierendes Gewerbe	54,1%	45,9%
Dienstleistungsbereich	49,4%	50,6%
Gesamt:	50,3%	49,7%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Basis: Betriebe, die zur Ausbildung berechtigt sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

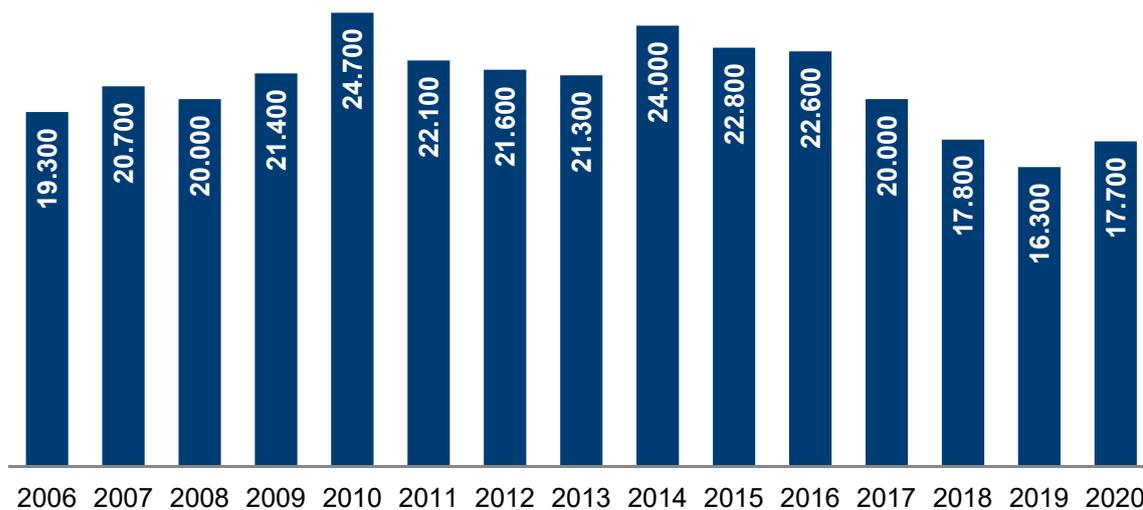
Auszubildende

Erstmals seit 2014 hat die Zahl der Auszubildenden wieder zugenommen. Auch wenn der Frauenanteil unter den Auszubildenden zuletzt zugenommen hat, ist noch immer ein Unterschied zwischen dem Frauenanteil unter allen Beschäftigten und unter den Auszubildenden zu erkennen.

Abbildung 72 zeigt die Entwicklung der Zahl der Auszubildenden ab dem Jahr 2006. Innerhalb dieses Zeitfensters sind Schwankungen zu erkennen. Im Jahr 2006 gab es im Saarland 19.300 Auszubildende. Diese Zahl erhöhte sich bis 2009 auf 21.400 und sprang im Jahr 2010 auf 24.700. Für die folgenden drei Jahre waren wieder Rückgänge zu verzeichnen. Im Jahr 2014 stieg die Zahl der Auszubildenden deutlich an, blieb aber mit 24.000 unter dem im Jahr 2010 markierten Höchststand. Besonders deutlich fällt der Zeitraum zwischen 2015 und 2019 auf. In dieser Zeit hat sich die Zahl der Auszubildenden von Jahr zu Jahr reduziert. Im Jahr 2020 ist erstmals seit 2014 wieder ein Anstieg in der Zahl der Auszubildenden festzustellen. In den Betrieben des Saarlandes gab es in 2020 17.700 Auszubildende und damit – bezogen auf das Vorjahr – 1.100 Auszubildende mehr.⁴⁸

⁴⁸ Für die Berechnungen zur Zahl der Auszubildenden in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2018 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 242107 nicht berücksichtigt.

Abbildung 72: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden im Saarland von 2006 bis 2020



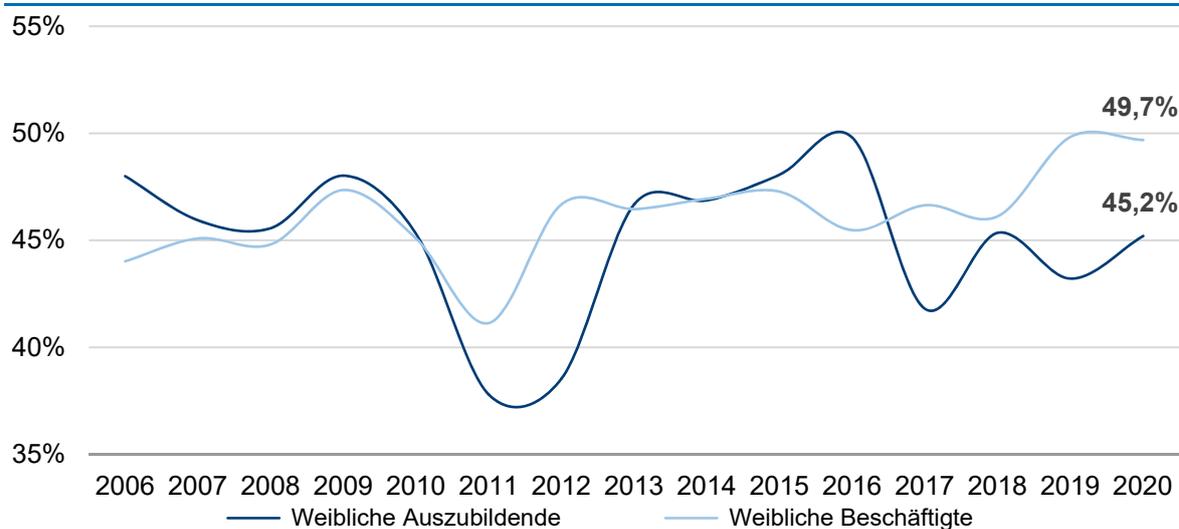
Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

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

Ausbildung nach Geschlecht

In Abbildung 73 wird die Entwicklung des Frauenanteils unter den Auszubildenden und zum Vergleich unter den Beschäftigten insgesamt von 2006 bis 2020 dargestellt. Der dargestellte Zeitverlauf offenbart für das Jahr 2020 einen Frauenanteil unter den Auszubildenden, der unter den Werten liegt, die zu Beginn des Betrachtungszeitraums festgestellt werden können. Im Jahr 2006 waren 48,0 Prozent aller Auszubildenden weiblich. Dies traf im Jahr 2020 nur auf 45,2 Prozent der Auszubildenden zu. Auf der anderen Seite hat sich der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten seit 2006 erhöht. Ausgehend von einem Anteil weiblicher Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung in Höhe von 44,0 Prozent hat sich der Frauenanteil bis 2020 auf 49,7 Prozent gesteigert. Der in der Gesamtbeschäftigung festzustellende Anteil der Frauenquote macht sich folglich nicht im gleichen Ausmaß unter den Auszubildenden bemerkbar. Allerdings zeigt Abbildung 73 auch eine geringfügig negative Veränderung des Anteils der Frauen an allen Beschäftigten von 2019 zu 2020. Für den Anteil der Frauen unter den Auszubildenden ist dagegen ein Anstieg zu erkennen.

Abbildung 73: Entwicklung des Frauenanteils unter den Auszubildenden und den Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2020



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

Ausbildung nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen

Gerade die mittleren und großen Betriebe sind stark in das Ausbildungsgeschehen im Saarland involviert. Dies schlägt sich auch in der Zahl der Auszubildenden in den mittleren und großen Betrieben nieder. Gut die Hälfte (52,5 Prozent) aller Auszubildenden des Saarlandes absolvierte die Ausbildung in einem mittleren oder großen Betrieb. Etwas mehr als ein Viertel (27,4 Prozent) der Auszubildenden hatte sich für einen Kleinbetrieb als Ausbildungsbetrieb entschieden. In Kleinstbetrieben absolvierte ein Fünftel (20,1 Prozent) der Auszubildenden die Lehre (vgl. Tabelle 16).

In Hinblick auf die Verteilung der Auszubildenden auf die Wirtschaftsbereiche, erweist sich der Dienstleistungsbereich als der für das Ausbildungsgeschehen wichtigste Wirtschaftsbereich. Drei Viertel der 17.700 Auszubildenden machten ihre Ausbildung in einem Betrieb der Dienstleistungsbereiche des Saarlandes. Das Produzierende Gewerbe vereinte insgesamt 20,9 Prozent der Auszubildenden auf sich (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Verteilung der Auszubildenden und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Verteilung und Ausbildungsquote:		
Betriebsgrößenklasse	Anteil der Auszubildenden	Ausbildungsquote*
Kleinstbetriebe	20,1%	5,7%
Kleinbetriebe	27,4%	5,1%
Mittlere und große Betriebe	52,5%	3,8%
Wirtschaftsbereich		
Produzierendes Gewerbe	20,9%	4,0%
Dienstleistungsbereich	75,0%	4,8%
Gesamt:	100,0%	4,4%

Anmerkung: Die Ausbildungsquote wird über die Gesamtzahl der Beschäftigten in den ausbildungsberechtigten Betrieben ermittelt.

Basis: Betriebe, die zur Ausbildung berechtigt sind.

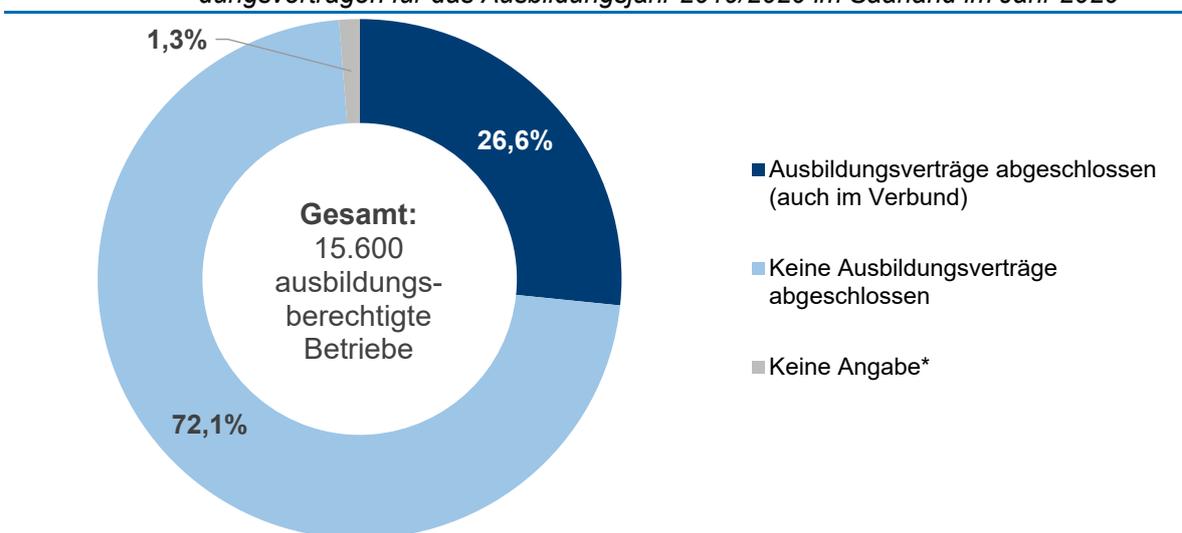
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

8.2 Angebotene Ausbildungsplätze und abgeschlossene Ausbildungsverträge

Gut ein Viertel aller ausbildungsberechtigten Betriebe hatte für das 2020 beendete Ausbildungsjahr Ausbildungsverträge abgeschlossen. Die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist nach zweimaligen Rückgängen zuletzt wieder gestiegen. Dabei konnten anteilig jedoch weniger der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

Gegenstand dieses Abschnittes sind die angebotenen Ausbildungsplätze und abgeschlossenen Ausbildungsverträge für das 2020 beendete Ausbildungsjahr. Von den im Jahr 2020 insgesamt 15.600 zur Ausbildung berechtigten Betrieben im Saarland, hatten 26,6 Prozent Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dazu gehörten sowohl Ausbildungen im eigenen Betrieb als auch Ausbildungen im Verbund mit einer anderen Dienststelle bzw. einem anderen Betrieb. Die überwiegende Mehrheit (72,1 Prozent) der ausbildungsberechtigten Betriebe hatte hingegen keine Ausbildungsverträge abgeschlossen (vgl. Abbildung 74). Unter den Betrieben, die keine Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, hätten 7,6 Prozent gerne ausgebildet konnten die angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen.

Abbildung 74: Verteilung der Betriebe nach dem Vorhandensein von abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für das Ausbildungsjahr 2019/2020 im Saarland im Jahr 2020



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

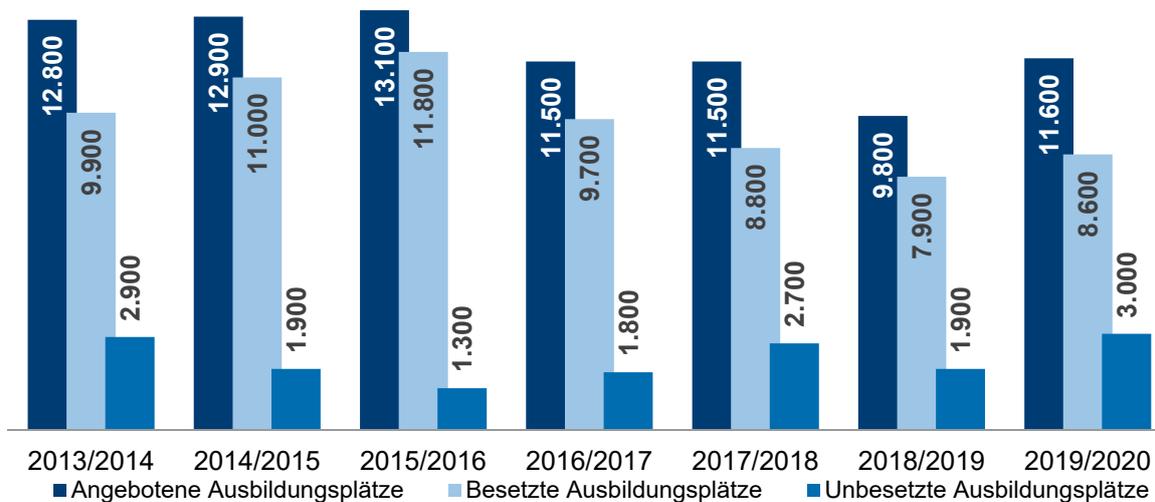
Basis: Betriebe, die zur Ausbildung berechtigt sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Insgesamt wurden für das 2020 zu Ende gegangene Ausbildungsjahr 11.600 Ausbildungsplätze angeboten. Damit ist die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Gegenüber der angebotenen Zahl an Ausbildungsplätzen für das vorangegangene Ausbildungsjahr, welches 2019 endete, waren es fast 2.000 Ausbildungsplätze mehr.

Jedoch konnten nicht alle der angebotenen Ausbildungsplätze erfolgreich besetzt werden. Von den insgesamt 11.600 angebotenen Ausbildungsplätzen wurden knapp 8.600 (74,0 Prozent) erfolgreich besetzt (vgl. Abbildung 75). Die restlichen 3.000 Ausbildungsplätze blieben unbesetzt. Mit dem Anstieg der angebotenen Ausbildungsplätze hat sich auch die Zahl der erfolgreich besetzten Ausbildungsplätze erhöht. Bezieht man sich allerdings auf den Anteil der erfolgreich besetzten an den angebotenen Stellen des Vorjahreszeitraums, hat sich die Besetzungsquote verringert. Im Vorjahr konnten noch 80,5 Prozent aller angebotenen Stellen besetzt werden. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die Betriebe wieder verstärkt Probleme hatten, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden.

Abbildung 75: Zahl der angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze für die Ausbildungsjahre 2013/2014 bis 2019/2020 im Saarland



Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

Basis: Betriebe, die zur Ausbildung berechtigt sind.

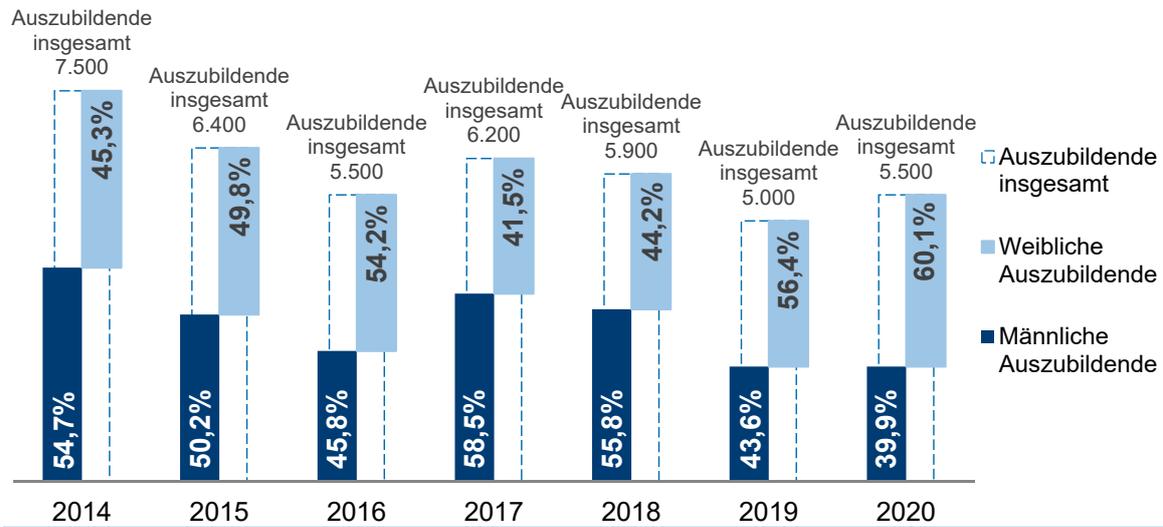
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

8.3 Erfolgreich beendete Ausbildungen

Zuletzt ist die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse gestiegen. Wie auch beim Ausbildungsgeschehen insgesamt, konzentrieren sich die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse auf die mittleren und großen Betriebe. Der Anteil der Frauen an den Ausbildungsabsolventen ist weiter auf über 60 Prozent gestiegen.

Die Zahl der erfolgreich beendeten Ausbildungen in den saarländischen Betrieben entwickelte sich analog zum erhöhten Angebot an angebotenen Ausbildungsplätzen. Insgesamt nahm die Zahl der erfolgreich beendeten Ausbildungen gegenüber dem Vorjahr zu und es wurden im Jahr 2020 gut 5.500 Ausbildungen erfolgreich abgeschlossen (vgl. Abbildung 76). Das sind 500 Ausbildungsabschlüsse mehr als im Vorjahr. Dieser Zuwachs ist bemerkenswerter Weise ausschließlich auf einen Anstieg der Ausbildungsabschlüsse unter den Frauen zurückzuführen. Die Zahl der erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse bei den Männern ist gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert geblieben, die der weiblichen Ausbildungsabsolventen dagegen von 2.800 auf 3.300 gestiegen. Damit erreichte der Anteil der Frauen unter den erfolgreichen Absolventen im Jahr 2020 mit 60,1 Prozent erneut einen Höchstwert.

Abbildung 76: Zahl und Verteilung der erfolgreich beendeten Ausbildungen nach Geschlecht im Saarland von 2014 bis 2020



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

Basis: Betriebe, die zur Ausbildung berechtigt sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Wie die Kapitel 8.1 und 8.2 gezeigt haben, gab es in Abhängigkeit zur Betriebsgröße deutliche Unterschiede beim Ausbildungsverhalten. Dies machte sich auch bei den erfolgreichen Ausbildungsabschlüssen bemerkbar. So absolvierte 2020 über die Hälfte aller Auszubildenden des Saarlandes ihre Ausbildung in einem mittleren oder großen Betrieb (vgl. Tabelle 16). Mit 2.700 der insgesamt 5.500 erfolgreichen Abschlüsse ist auch die Zahl der Abschlüsse, die auf Betriebe dieser Betriebsgröße entfallen entsprechend hoch (vgl. Tabelle 17). Die insgesamt 2.700 Abschlüsse entsprechen 48,7 Prozent aller Ausbildungsabschlüsse. Auch für die Kleinst- und Kleinbetriebe sind die Anteile der erfolgreich beendeten Ausbildungen gemessen am Anteil der Auszubildenden in diesen Betrieben auf einem vergleichbaren Niveau. Auf die Kleinbetriebe entfielen knapp 1.200 Ausbildungsabschlüsse (21,6 Prozent), auf die Kleinstbetriebe 1.600 (29,7 Prozent). Im Jahr 2020 betrug in keiner Betriebsgrößenklasse der Männeranteil über 50 Prozent. Am höchsten ist er mit 44,6 Prozent noch in den Kleinbetrieben. In den kleinsten sowie mittleren und großen Betrieben war er mit 38,6 bzw. 37,5 Prozent deutlich niedriger (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Verteilung der erfolgreich beendeten Ausbildungen nach Geschlecht und nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Betriebsgrößenklasse	Ausbildungsabsolventen:		
	insgesamt	Männeranteil	Frauenanteil
Kleinstbetriebe	1.200	38,6%	61,4%
Kleinbetriebe	1.600	44,6%	55,4%
Mittlere und große Betriebe	2.700	37,5%	62,5%
Wirtschaftsbereich			
Produzierendes Gewerbe	1.100	68,0%	32,0%*
Dienstleistungsbereich	4.000	33,2%	66,8%
Gesamt:	5.500	39,9%	60,1%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Basis: Betriebe, die zur Ausbildung berechtigt sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

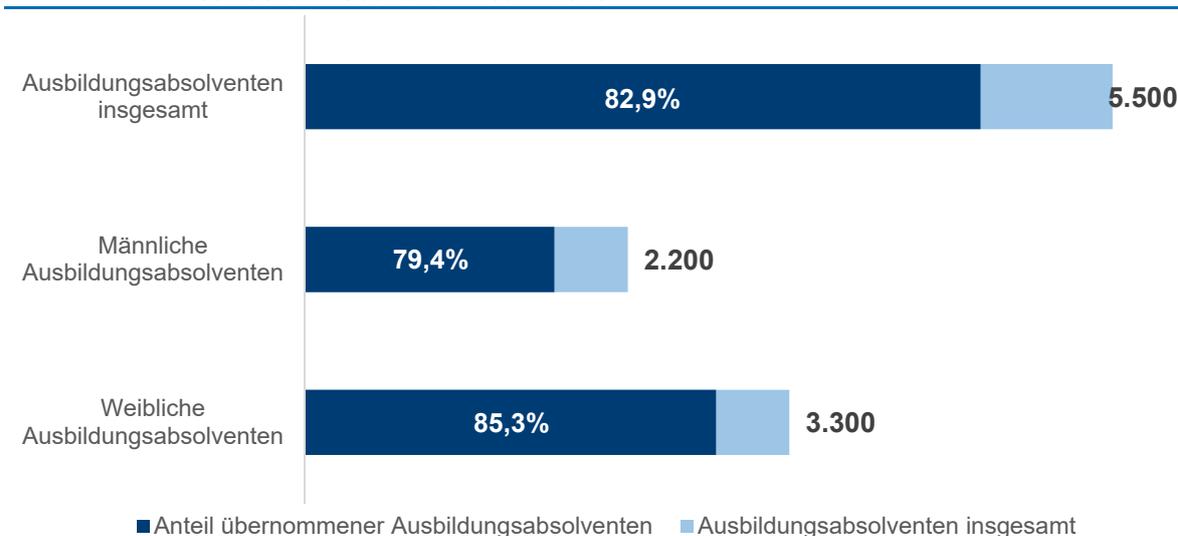
Von allen Ausbildungsabsolventen entfallen 1.100 (19,4 Prozent) auf das Produzierende Gewerbe und 4.000 (73,5 Prozent) auf den Dienstleistungsbereich. Damit entsprachen die beiden Anteilswerte in etwa der Verteilung der Auszubildenden auf diese beiden Wirtschaftsbereiche. Der Anteil der weiblichen Ausbildungsabsolventen im Produzierenden Gewerbe belief sich auf etwa ein Drittel (32,0 Prozent). Deutlich überdurchschnittlich ist der Anteil der Frauen unter den Ausbildungsabsolventen im Dienstleistungsbereich. Dort waren zwei Drittel (66,8 Prozent) aller Ausbildungsabsolventen des Jahres 2020 Frauen (vgl. Tabelle 17).

8.4 Übernahme der Auszubildenden

Über zwei Drittel aller Ausbildungsabsolventen wurden vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Bedingt durch die höhere Zahl weiblicher Ausbildungsabsolventen war auch die Übernahmequote bei den Frauen höher.

Insgesamt gaben 70,7 Prozent aller Betriebe mit Ausbildungsabsolventen an, alle Ausbildungsabsolventen des Jahres 2020 übernehmen zu wollen. Summiert man die Zahl der übernommenen Ausbildungsabsolventen aus den Betrieben, die alle und nur einen Teil der Absolventen Übernahmeangebote offerierten, wurden insgesamt knapp 4.600 der 5.500 Ausbildungsabsolventen übernommen. Die Übernahmequote – der Anteil der Auszubildenden, die nach dem Abschluss der Ausbildung vom eigenen Ausbildungsbetrieb übernommen wurden – belief sich 2020 demzufolge auf 82,9 Prozent (vgl. Abbildung 77). Mit Blick auf die Verteilung der Ausbildungsabsolventen nach Geschlecht, waren unter den Ausbildungsabsolventen Frauen stärker vertreten als Männer (3.300 weibliche Absolventinnen und 2.200 männliche Absolventen). Die Übernahmequote von Frauen im Jahr 2020 war dabei größer als die der Männer. Von allen Ausbildungsabsolventinnen wurden 85,3 Prozent übernommen. Bei den Männern waren es 79,4 Prozent.

Abbildung 77: Anteil der übernommen Auszubildenden an allen Ausbildungsabsolventen nach Geschlecht im Saarland im Jahr 2020



Anmerkung: Absolutangaben auf 100 gerundet.

Basis: Ausbildungsberechtigte Betriebe mit erfolgreichen Ausbildungsabsolventen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Tabelle 18 zeigt sowohl die Gesamtzahl der Ausbildungsabsolventen, die Zahl der übernommenen Absolventen und die Übernahmequote nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen. Die meisten Ausbildungsabsolventen wurden im Jahr 2020 von mittleren und großen Betrieben übernommen. Dennoch unterschied sich die Übernahmequote der mittleren und großen Betriebe nur geringfügig von der Übernahmequote der Kleinbetriebe. In beiden Fällen lag sie bei etwa 86 Prozent. Auf die Kleinstbetriebe entfielen erwartungsgemäß die wenigsten Ausbildungsabsolventen, von denen im Vergleich zur Gesamtübernahmequote (82,9 Prozent) nur unterdurchschnittliche 69,9 Prozent übernommen wurden.⁴⁹

Tabelle 18: Zahl der übernommenen Auszubildenden an allen Ausbildungsabsolventen nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Betriebsgrößenklasse	Auszubildende		
	insgesamt	davon übernommen	Übernahmequote
Kleinstbetriebe	1.200	800	69,9%
Kleinbetriebe	1.600	1.400	86,4%
Mittlere und große Betriebe	2.700	2.300	86,7%
Wirtschaftsbereich			
Produzierendes Gewerbe	1.100	900	88,1%
Dienstleistungsbereich	4.000	3.300	81,1%
Gesamt:	5.500	4.600	82,9%

Anmerkung: Absolutangaben auf 100 gerundet. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Basis: Ausbildungsberechtigte Betriebe mit erfolgreichen Ausbildungsabsolventen.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

⁴⁹ Wie bereits in Kapitel 8.3 angemerkt, ist die Zahl der weiblichen Ausbildungsabsolventen in Kleinstbetrieben nur eingeschränkt interpretierbar. Diese Einschränkung gilt ebenfalls für die noch kleinere Gruppe der übernommenen Ausbildungsabsolventen.

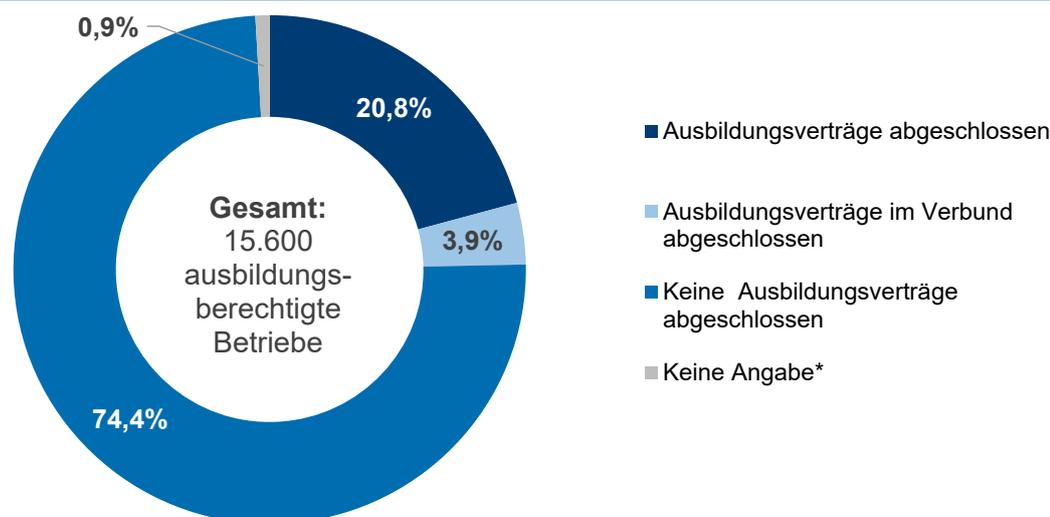
Die Übernahmequote im Produzierenden Gewerbe belief sich auf 88,1 Prozent. Im Dienstleistungsbereich betrug sie 81,1 Prozent. Im Vergleich zu Übernahmequote insgesamt (82,9 Prozent) war demnach die Bereitschaft der Betriebe des Produzierenden Gewerbes, Auszubildenden nach deren Ausbildungsabschluss zu übernehmen, leicht überdurchschnittlich. Im Dienstleistungsbereich war sie im Vergleich dazu leicht unterdurchschnittlich.

8.5 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Beinahe drei Viertel der ausbildungsberechtigten Betriebe hatten für das neu beginnende Ausbildungsjahr 2020/2021 keine Verträge mit Auszubildenden abgeschlossen. Allerdings plante gut jeder achte Betrieb noch (weitere) Ausbildungsverträge abzuschließen.

Insgesamt erfüllten im Ausbildungsjahr 2020 im Saarland 15.600 Betriebe die Erfordernisse zur Ausbildung. Abbildung 78 zeigt, wie viele dieser zur Ausbildung berechtigten Betriebe für das Ausbildungsjahr 2020/2021 neue Verträge mit Auszubildenden abgeschlossen hatten. Gut jeder fünfte Betrieb mit Ausbildungsbefähigung hat neue Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2020/2021 im eigenen Betrieb abgeschlossen (20,8 Prozent). Bei weiteren 3,9 Prozent der Betriebe wurden Ausbildungsverträge im Verbund mit anderen Betrieben und Dienststellen oder mit einer überbetrieblichen Einrichtung abgeschlossen. Mit 74,4 Prozent hatte die deutliche Mehrheit der ausbildungsberechtigten Betriebe jedoch keine neuen Ausbildungsverträge für das neu beginnende Ausbildungsjahr abgeschlossen.

Abbildung 78: Verteilung der Betriebe mit und ohne neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für das Ausbildungsjahr 2020/2021 im Saarland



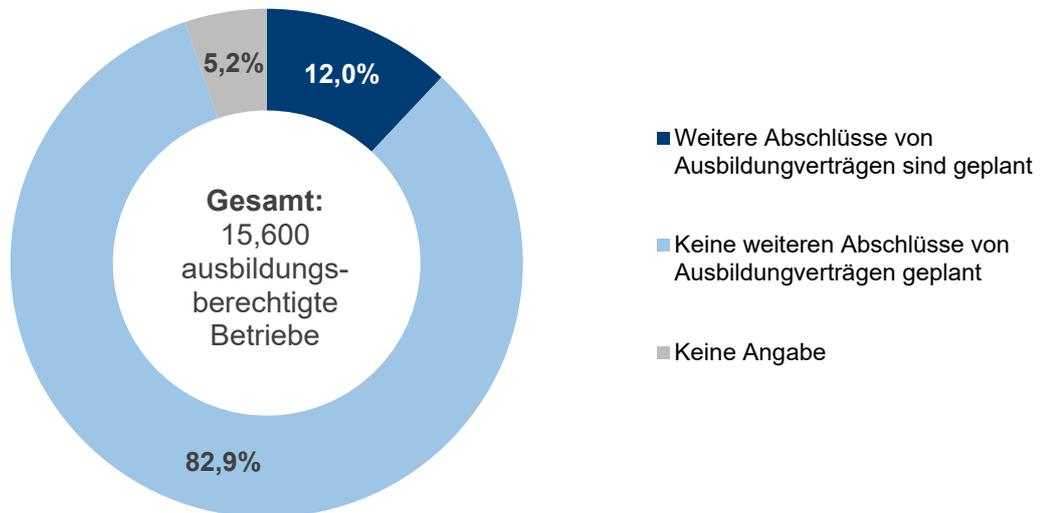
Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Basis: Betriebe, die zur Ausbildung berechtigt sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Allerdings muss bei diesen Angaben berücksichtigt werden, dass die Einstellung von Auszubildenden für das neu beginnende Ausbildungsjahr zum Befragungszeitpunkt noch nicht final abgeschlossen sein musste. Daher wurden die Betriebe in einem weiteren Schritt befragt, ob sie für das Ausbildungsjahr 2020/2021 planen, noch (weitere) Ausbildungsverträge abzuschließen – dies war bei 12,0 Prozent der Betriebe der Fall (vgl. Abbildung 79). Die Mehrheit (82,9 Prozent) aller ausbildungsberechtigten Betriebe plante jedoch keine weiteren Abschlüsse von Ausbildungsverträgen.

Abbildung 79: Verteilung der Betriebe, die für das Ausbildungsjahr 2020/2021 noch (weitere) Aus-
bildungsverträge abschließen wollen im Saarland



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

Basis: Betriebe, die zur Ausbildung berechtigt sind.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

9. Betriebliche Fort- und Weiterbildung

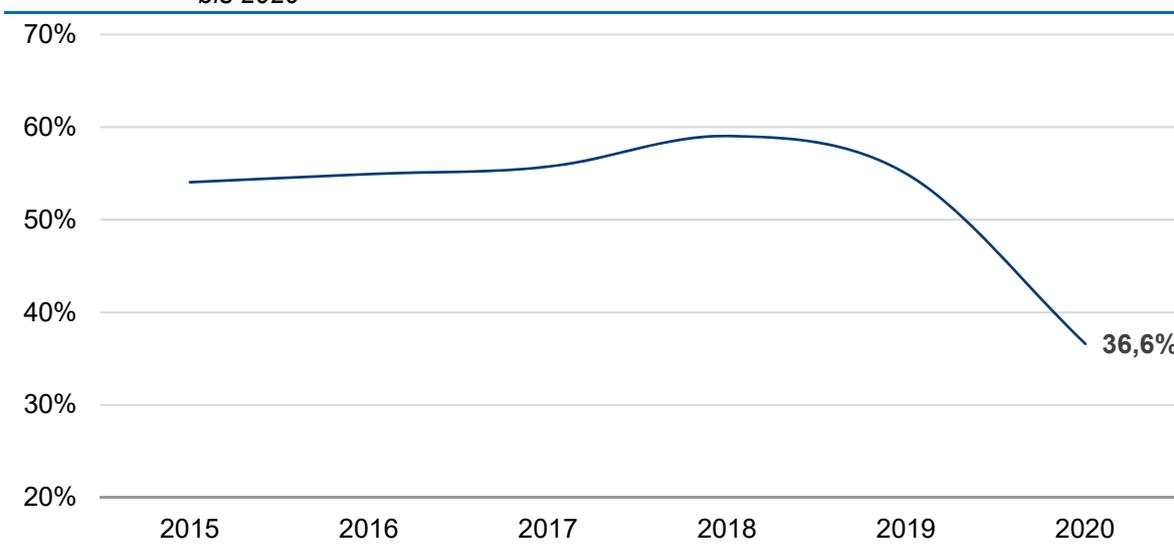
9.1 Fort- und Weiterbildungsbetriebe

Nur gut ein Drittel der Betriebe im Saarland förderte im ersten Halbjahr 2020 ihre Mitarbeiter mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Der große Unterschied in der Weiterbildungsaktivität ist auf die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie zurückzuführen. Dabei zeigt sich auch unter den gegebenen Bedingungen: Je größer der Betrieb, desto eher investieren die Betriebe in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten.

Um ein ganzheitliches Bild über betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Saarland zu bekommen, wurden die Betriebe zunächst gefragt, ob der jeweilige Betrieb im ersten Halbjahr 2020 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für seine Beschäftigten förderte. Förderung heißt hier konkret eine Freistellung und/oder eine zumindest anteiligen Kostenübernahme durch den Betrieb, um den Mitarbeiter die Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Insgesamt investierte im ersten Halbjahr 2020 nur gut ein Drittel der Betriebe (36,6 Prozent) in die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter (vgl. Abbildung 80). Wie der Zeitverlauf zeigt, stellt dieser Wert eine Zäsur in der Fort- und Weiterbildungsaktivität der Betriebe dar. In den vergangenen Jahren lag der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe nie unterhalb von 50 Prozent. An dieser Stelle zeigen sich deutlich die Auswirkungen der Corona-Pandemie. Die notwendigen Schutzmaßnahmen und Kontaktverbote dürften hier die Haupttriebkraft hinter dem Rückgang sein.⁵⁰

Abbildung 80: Entwicklung des Anteils der weiterbildungsaktiven Betriebe im Saarland von 2015 bis 2020



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

⁵⁰ Obwohl die Corona-Pandemie einen signifikant negativen Einfluss auf das Fort- und Weiterbildungsgeschehen im Saarland hatte, führte sie auch zu einem Digitalisierungsschub der Fort- und Weiterbildung. Ausführungen hierzu finden sich in der Studie *Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe des Saarlandes. Eine Bestandsaufnahme* [MWAEV (2021)].

Trotz des niedrigen Niveaus der Fort- und Weiterbildungsaktivitäten im ersten Halbjahr 2020, blieb der Zusammenhang einer mit der Beschäftigtenzahl zunehmenden Weiterbildungsaktivität der Betriebe unverändert. Insbesondere bei den Kleinstbetrieben wurde im Vergleich zu den größeren Betrieben deutlich seltener in die Fort- und Weiterbildung investiert. Nur 27,6 Prozent der Kleinstbetriebe förderten unter den gegebenen Bedingungen im ersten Halbjahr 2020 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (vgl. Tabelle 19). Mit 54,2 Prozent boten anteilig etwa doppelt so viele Kleinbetriebe Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter an. Bei den mittleren und großen Betrieben waren es 78,8 Prozent.

Tabelle 19: Verteilung der Betriebe mit und ohne Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Jahr 2020

Betriebsgrößenklasse	Weiterbildung von Beschäftigten wird:	
	gefördert	nicht gefördert
Kleinstbetriebe	27,6%	72,4%
Kleinbetriebe	54,2%	45,8%
Mittlere und große Betriebe	78,8%	21,2%*
Wirtschaftsbereich		
Produzierendes Gewerbe	24,2%	75,8%
Dienstleistungsbereich	39,7%	60,1%
Gesamt:	36,6%	63,2%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

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

Im Vergleich zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen aller Betriebe scheinen die Betriebe des Produzierenden Gewerbes im Durchschnitt weniger dazu bereit zu sein, in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu investieren. Insgesamt ein Viertel (24,2 Prozent) der Betriebe gab, an im ersten Halbjahr 2020 entsprechende Maßnahmen gefördert zu haben. Bei den Dienstleistungsbetrieben lag der Anteil der Betriebe mit einer solchen Förderung bei 39,7 Prozent und war damit im Vergleich zur Weiterbildungsaktivität aller Betriebe (36,6 Prozent) auf einem überdurchschnittlichen Niveau.

9.2 Teilnehmerstruktur

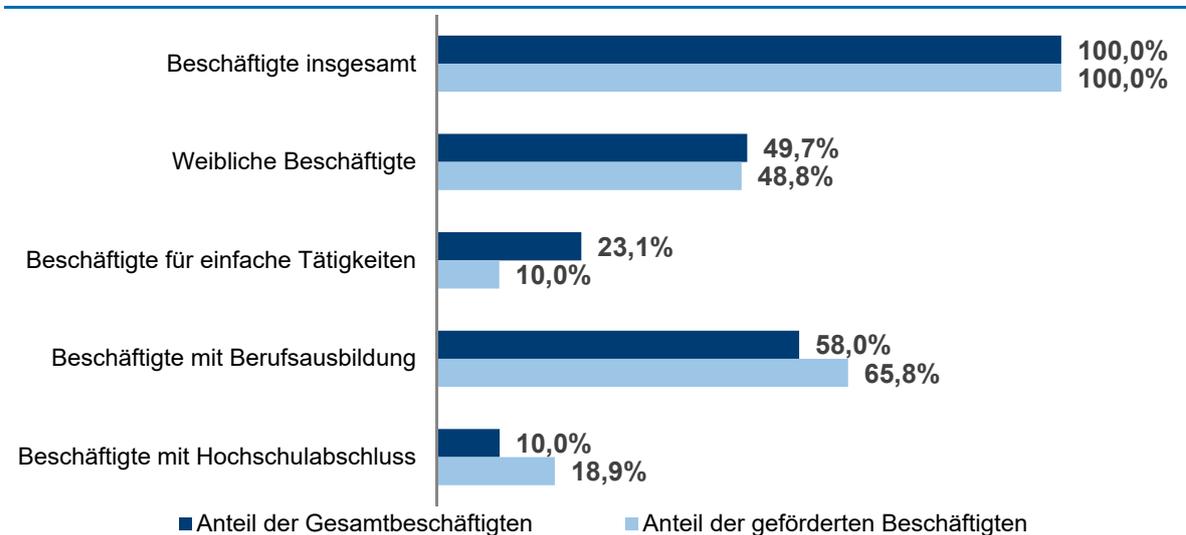
Beschäftigte auf Positionen für deren Ausübung eine Berufsausbildung oder ein Hochschulabschluss erforderlich ist, sind unter den Weiterbildungsteilnehmern überproportional vertreten. Beschäftigte für einfache Tätigkeiten sind dagegen unter den Weiterbildungsteilnehmern stark unterrepräsentiert.

Zusätzlich zur Weiterbildungsaktivität der Betriebe, wurde auch die Struktur der Weiterbildungsteilnehmer erfasst. Hochgerechnet haben im Saarland etwa 66.500 Beschäftigte innerhalb des ersten Halbjahres 2020 mindestens einmal an einer betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Dies entspricht einer Weiterbildungsquote von 13,8 Prozent.⁵¹ Wegen des gegenüber zum Vorjahr verringerten Anteils an weiterbildungsaktiven Betrieben im ersten Halbjahr 2020, ist auch für die Weiterbildungsquote ein durch die Corona-Pandemie verursachter Einbruch festzustellen. Noch im Vorjahreszeitraum betrug die Weiterbildungsquote 31,4 Prozent.

⁵¹ Die Weiterbildungsquote ist definiert als der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Von den Beschäftigten, deren Weiterbildungen betrieblich gefördert wurden, war fast die Hälfte (48,8 Prozent) Frauen (vgl. Abbildung 81). Dies entspricht beinahe dem Anteil der Frauen unter allen Beschäftigten des Saarlandes (49,7 Prozent). Unterscheidet man die Weiterbildungsteilnehmer in Hinblick auf ihr Qualifikationsniveau, waren Beschäftigte, die mit einfachen Tätigkeiten betraut sind, stark unterrepräsentiert. Während gut jeder vierte Beschäftigte (23,1 Prozent) einfachen Tätigkeiten nachging, war nur jeder zehnte (10,0 Prozent) dieser Personengruppe unter den Weiterbildungsteilnehmern vertreten. Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten waren im Vergleich zu ihrem Anteil unter allen Beschäftigten überproportional vertreten. Gut zwei Drittel (65,8 Prozent) der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, waren Beschäftigte auf Positionen deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzt. Der Anteil an allen Beschäftigten mit diesem Qualifikationsniveau belief sich dagegen auf 58,0 Prozent. Auch die viel kleinere Gruppe der Beschäftigten mit Hochschulabschluss war unter den Weiterbildungsteilnehmern überrepräsentiert. Während insgesamt 10,0 Prozent der Beschäftigten im Saarland Tätigkeiten nachgingen, für die es eines Hochschulabschlusses bedarf, waren 18,9 Prozent der Weiterbildungsteilnehmer Beschäftigte mit Hochschulabschluss (vgl. Abbildung 81).

Abbildung 81: Reichweite der Weiterbildungsmaßnahmen nach ausgewählten Merkmalen im Saarland im Jahr 2020



Basis: Betriebe, die Fort- und Weiterbildung gefördert haben.

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

10. Betriebliche Investitionen

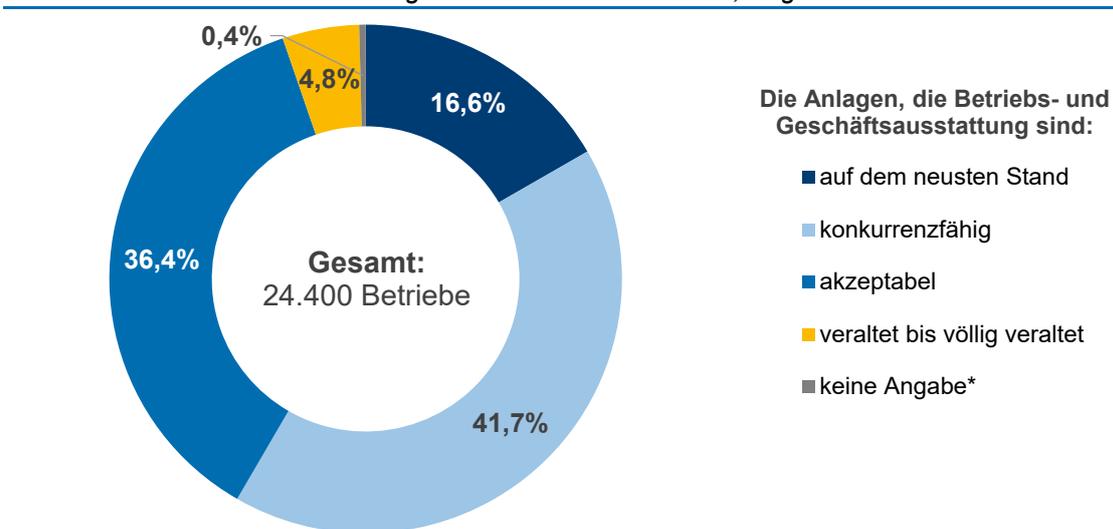
10.1 Ausgangsbedingungen

Gut drei Fünftel der Betriebe sieht den aktuellen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung des eigenen Betriebes auf dem neuesten Stand oder auf konkurrenzfähigem Niveau und nur jeder zwanzigste hält den Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung des Betriebes für veraltet oder schlechter.

Ein wichtiger Indikator für die Bereitschaft der Betriebe Investitionen zu tätigen, findet sich in der Qualität der Betriebs- bzw. Geschäftsausstattung. Ist diese bereits auf gutem bzw. sehr gutem Niveau, besteht womöglich ein geringerer Bedarf weitere Investitionen zu tätigen. Hebt sich dagegen die Qualität der Ausstattung nicht von derer der Wettbewerber ab, besteht gegebenenfalls ein Investitionsbedarf. Dieses Kapitel gibt Aufschluss darüber, wie die Betriebe den aktuellen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben ihrer Branche beurteilen und bildet die Grundlage für die im Anschluss folgenden Ausführungen zu den Investitionstätigkeiten der saarländischen Betriebe.

Insgesamt 16,6 Prozent der Betriebe sahen die Ausstattung auf dem neuesten Stand. Gut zwei Fünftel (41,7 Prozent) beurteilten den Stand der Technik als konkurrenzfähig.⁵² Weitere 36,4 Prozent sahen sich im Vergleich zu anderen Betrieben der Branche auf einem akzeptablen Niveau. Als veraltet bis hin zu völlig veraltet wird die technischen Ausstattung von 4,8 Prozent der saarländischen Betriebe eingeschätzt.

Abbildung 82: Beurteilung des technischen Stands der Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung im Saarland im Jahr 2020, Angaben in Prozent



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

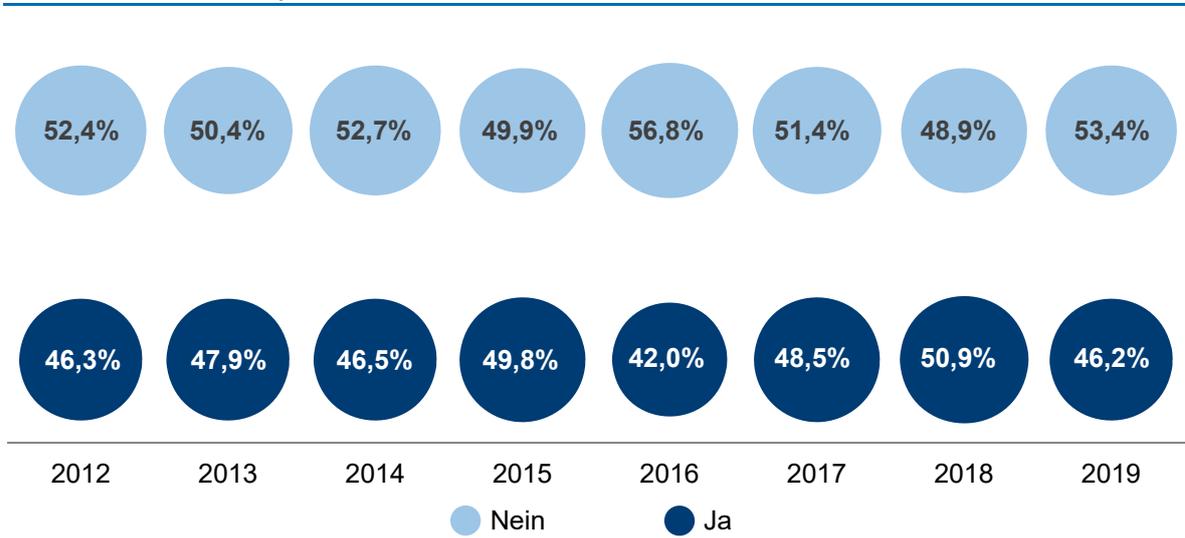
⁵² Als Antwortkategorien für diese Frage waren im Fragebogen nur die beiden extremen Formulierungen „auf dem neuesten Stand“ und „völlig veraltet“ vorhanden. Bei den Formulierungen der Abstufungen handelt es sich um Interpretationen der Autoren.

10.2 Investitionstätigkeit

Insgesamt hat die Investitionstätigkeit der saarländischen Betriebe wieder abgenommen. Nachdem im Geschäftsjahr 2018 erstmals über die Hälfte der Betriebe Investitionen tätigten, war es im Geschäftsjahr 2019 wieder weniger als die Hälfte. Dabei gilt: Je größer der Betrieb, desto höher auch die Investitionsbereitschaft.

Abbildung 83 gibt die Anteile der Betriebe wieder, die in den Geschäftsjahren von 2012 bis 2019 Investitionen getätigt haben. Während sich zwischen den Geschäftsjahren 2015 und 2016 der Anteil investierender Betriebe noch verringert hatte (-7,8 Prozentpunkte), kam es in den beiden darauffolgenden Jahren wieder zu einer verstärkten Investitionstätigkeit⁵³ der Betriebe. Dies führte dazu, dass im Geschäftsjahr 2018 erstmals seit 2012 über die Hälfte der saarländischen Betriebe Investitionen getätigt hatte. Allerdings kam es im Anschluss wieder zu einem Rückgang um 4,7 Prozentpunkte und der Anteil der investierenden Betriebe im Geschäftsjahr 2019 haben 46,2 Prozent der Betriebe Investitionen getätigt.

Abbildung 83: Verteilung der Betriebe mit und ohne Investitionstätigkeit im Saarland in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Einteilung nach Betriebsgrößenklassen lässt eine starke Verbindung zwischen der Investitionstätigkeit eines Betriebes und der Zahl seiner Beschäftigten erkennen. Je größer der Betrieb, desto größer auch der Anteil an investierenden Betrieben (vgl. Tabelle 20). So hatten 40,0 Prozent der Kleinstbetriebe im Geschäftsjahr 2019 Investitionen getätigt. Unter den Kleinbetrieben gaben bereits 60,5 Prozent der Betriebe an, im letzten Geschäftsjahr investiert zu haben. In den mittleren und großen Betrieben waren es 69,2 Prozent der Betriebe. Dieser Zusammenhang dürfte sich über einen möglicherweise umfangreicheren Bedarf an Betriebs- oder Geschäftsausstattung in den größeren Betrieben und einem damit ebenfalls höheren Bedarf an (Ersatz-) Investitionen erklären lassen.

⁵³ Dies enthält Investitionen in Grundstücke, Gebäude, in EDV, Informations- und Kommunikationstechnik und/oder in Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie in Verkehrsmittel und Transportsysteme

Tabelle 20: Verteilung der Betriebe mit und ohne Investitionstätigkeit nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019

Betriebsgrößenklasse	Investitionen wurden:	
	getätigt	nicht getätigt
Kleinstbetriebe	40,0%	59,9%
Kleinbetriebe	60,5%	38,9%
Mittlere und große Betriebe	69,2%	27,7%
Wirtschaftsbereich		
Produzierendes Gewerbe	57,3%	42,0%
Dienstleistungsbereich	43,1%	56,6%
Gesamt:	46,2%	53,4%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Betrachtung der Wirtschaftsbereiche offenbart deutliche Unterschiede zwischen den Betrieben des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereiches. Im Vergleich zur Investitionsbereitschaft aller Betriebe des Saarlandes war sie im Dienstleistungsbereich mit 43,1 Prozent unterdurchschnittlich. Im Produzierenden Gewerbe überstieg der Anteil der investierenden Betriebe den Gesamtdurchschnitt. Insgesamt 57,3 Prozent der Betriebe des Produzierenden Gewerbes hatten im Geschäftsjahr 2019 Investitionen getätigt.

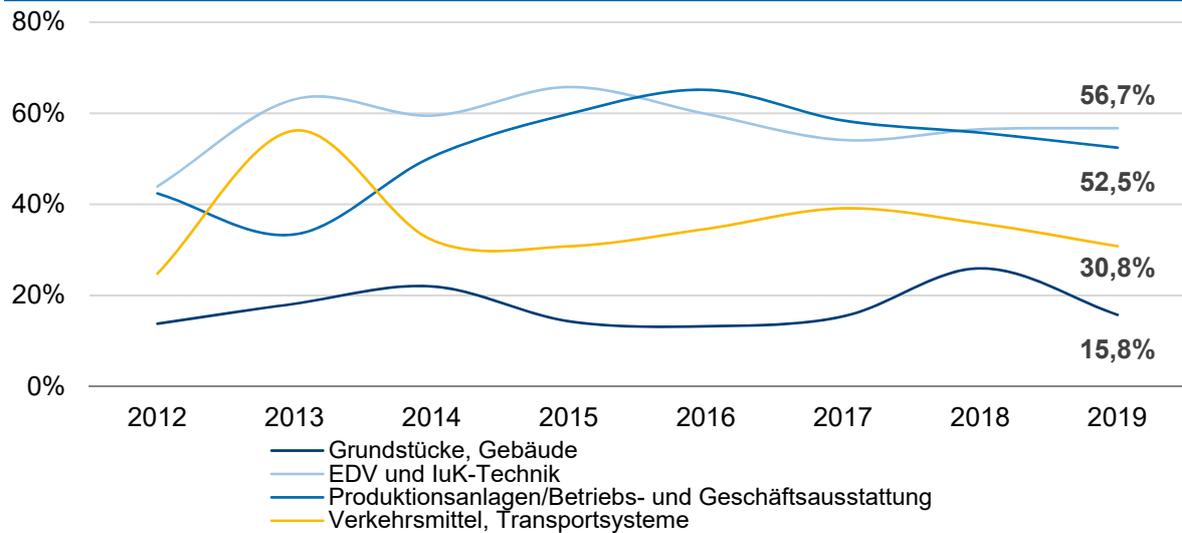
10.3 Art der Investitionen

Mit Ausnahme der Investitionen in die EDV und in die Informations- und Kommunikationstechnik (IuK-Technik) waren die Anteile der Betriebe mit Investitionen in die anderen Investitionsbereiche rückläufig. Die Mehrheit der saarländischen Betriebe tätigte Investitionen in Produktionsanlagen bzw. in die Betriebs- oder Geschäftsausstattung sowie in EDV und IuK-Technik. Kleinst- und Kleinbetriebe bevorzugten Investitionen in Produktionsanlagen, in die Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie in die EDV und IuK-Technik. Mittlere und große Betriebe stellten eindeutig Investitionen in die EDV und IuK Technik in den Vordergrund.

Die verschiedenen Arten von Investitionen und deren Aufkommen in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019 werden in Abbildung 84 aufgezeigt. Demnach investierten 56,7 Prozent der saarländischen Betriebe in ihre EDV bzw. IuK-Technik. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil nahezu unverändert geblieben. Damit ist die EDV und IuK-Technik auch der einzige Investitionsbereich, der nicht rückläufig war. Dies verdeutlicht auch den hohen Stellenwert moderner Technologien für die Betriebe. Dahingegen hat sich der Anteil der Betriebe, die in ihre Produktionsanlagen und in die Betriebs- bzw. Geschäftsausstattung investierten, nunmehr zum dritten Mal in Folge reduziert. Hatten im Geschäftsjahr 2016 noch fast zwei Drittel (65,2 Prozent) der Betriebe in diesen Bereich investiert, waren es im Geschäftsjahr 2019 nur noch 52,5 Prozent.

Der Anteil der Betriebe, die in Verkehrsmittel oder Transportsysteme investierten, sank im Vergleich zum Vorjahr erneut. Im Geschäftsjahr 2018 taten dies 35,8 Prozent der Betriebe, 2019 waren es nur noch 30,8 Prozent. Der Anteil der Betriebe mit Investitionen in Grundstücke oder Gebäude ist traditionell am niedrigsten. Im Geschäftsjahr 2019 investieren 15,8 Prozent der Betriebe in Grundstücke oder Gebäude. Im Vergleich zum Vorjahr liegt ein deutlicher Rückgang um 10,2 Prozentpunkte vor. Bei der Bewertung dieser Entwicklung ist der für 2018 mit 26,0 Prozent überdurchschnittlich hohe Anteil an Betrieben zu berücksichtigen, die in diesen Bereich investierten.

Abbildung 84: Art der getätigten Investitionen im Saarland in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019



Anmerkung: Mehrfachantworten waren möglich.

Basis: Betriebe, die in den Geschäftsjahren Investitionen tätigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Wird bei der Investitionstätigkeit der Unternehmen die Zahl der Beschäftigten der Betriebe berücksichtigt, so nimmt in den meisten Investitionsbereichen der Anteil der investierenden Betriebe tendenziell mit der Beschäftigtenzahl zu. Unabhängig davon ist die Bevorzugung von Investitionen in die Produktionsanlagen bzw. ihre Betriebs- und Geschäftsausstattung oder in die EDV und IuK-Technik. Beide Bereiche wurden über alle Betriebsgrößenklassen hinweg bevorzugt. Unter den Kleinstbetrieben haben anteilig unterdurchschnittlich viele Betriebe Investitionen in die vier verschiedenen Bereiche getätigt. In den Kleinbetrieben war lediglich der Anteil der Betriebe mit Investitionen in die EDV und IuK-Technik unterdurchschnittlich (vgl. Tabelle 21). In den mittleren und großen Betrieben gilt dies für die Investitionen in Produktionsanlagen sowie in die Betriebs- und Geschäftsausstattung. In Kleinst- und Kleinbetrieben wurde besonders stark in Produktionsanlagen, in die Betriebs- und Geschäftsausstattung sowie in die EDV und IuK-Technik investiert. Mittlere und große Betriebe bevorzugten eindeutig Investitionen in die EDV und IuK-Technik (80,5 Prozent).

Tabelle 21: Art der getätigten Investitionen nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019

Betriebsgrößenklasse	Art der Investition:			
	Grundstücke, Gebäude	EDV und IuK-Technik	Produktionsanlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	Verkehrsmittel, Transportsysteme
Kleinstbetriebe	12,0%	52,9%	51,6%	28,3%
Kleinbetriebe	17,9%	55,6%	55,2%	34,8%
Mittlere und große Betriebe	31,3%	80,5%	51,0%	35,8%
Wirtschaftsbereich				
Produzierendes Gewerbe	12,7%*	38,6%	62,4%	44,1%
Dienstleistungsbereich	15,9%	64,2%	48,1%	25,9%
Gesamt:	15,8%	56,7%	52,5%	30,8%

Anmerkung: Mehrfachantworten waren möglich. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Basis: Betriebe, die im Geschäftsjahr 2019 Investitionen tätigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Im Dienstleistungsbereich wurde bevorzugt in EDV und IuK-Technik (64,2 Prozent) investiert. Danach folgten Investitionen in die Produktionsanlagen bzw. die Betriebs- und Geschäftsausstattung (48,1 Prozent). Ein gutes Viertel der Dienstleistungsbetriebe (25,9 Prozent) tätigte Investitionen in Verkehrsmittel oder Transportsysteme und gut jeder sechste Dienstleistungsbetrieb (15,9 Prozent) investierte in Grundstücke oder Gebäude. Im Produzierenden Gewerbe waren die Produktionsanlagen bzw. die Betriebs- und Geschäftsausstattung am häufigsten Ziel der Investitionen. Insgesamt 62,4 Prozent der Betriebe investierten in diesen Bereich. Am zweithäufigsten investierten die Betriebe des Produzierenden Gewerbes in ihre Verkehrsmittel und Transportsysteme (44,1 Prozent). Danach folgten die Investitionen in die EDV und IuK-Technik (38,6 Prozent), waren Verkehrsmittel und Transportsysteme (44,1 Prozent). Investitionen in Grundstücke und Gebäude waren dagegen am seltensten Ziel der Investitionen (12,7 Prozent).

10.4 Höhe der Investitionen

Die Höhe der Investitionen steigt deutlich mit der Betriebsgröße. So investierten fast zwei Drittel der Kleinstbetriebe ein Volumen von bis zu 25 Tsd. Euro. Unter den mittleren und großen Betrieben dagegen investierten mehr als vier Fünftel Summen größer 25 Tsd. Euro. Bezogen auf die Investitionssumme je Beschäftigtem wurde die höchste Summe von den Kleinstbetrieben investiert – sie war mehr als doppelt so hoch als die Pro-Kopf-Investitionssumme der mittleren und großen Betriebe.

Die Höhe der Investitionen ist sehr stark mit der Betriebsgröße verbunden (vgl. Tabelle 22). Wie zu erwarten, stieg die Höhe der geleisteten Investitionen mit der Größe der Unternehmen. So betrug der Anteil der Kleinstbetriebe mit einem Investitionsvolumen von mindestens 500 Tsd. Euro nur 1,8 Prozent. Unter den investierenden Kleinbetrieben belief sich dieser Anteil bereits auf 16,2 Prozent und unter den mittleren und großen Betrieben war es ein Viertel (24,6 Prozent). Den höchsten Anteil an Investitionen in den Kleinstbetrieben machten Investitionen bis unter 25 Tsd. Euro aus. Für diese Beträge gaben 62,6 Prozent der Kleinstbetriebe Investitionen an. In den kleinen Betrieben tätigten mit 58,7 Prozent Betriebe am häufigsten Investitionen zwischen 25 Tsd. und unter 500 Tsd. Euro. Auch für die mittleren und großen Betriebe waren Investitionen im Bereich zwischen 25 Tsd. und unter 500 Tsd. Euro am üblichsten. Der Anteil betrug bei dieser Betriebsgrößenklasse 56,9 Prozent.

Tabelle 22: Verteilung der Betriebe nach der Höhe der getätigten Investitionen nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019

Betriebsgrößenklasse	Investitionsvolumen:			
	bis unter 25.000 Euro	25.000 bis unter 500.000 Euro	500.000 Euro und mehr	keine Angabe
Kleinstbetriebe	62,6%	31,7%	1,8%*	3,8%*
Kleinbetriebe	20,5%	58,7%	16,2%	4,5%*
Mittlere und große Betriebe	15,7%*	56,9%	24,6%	2,8%*
Wirtschaftsbereich				
Produzierendes Gewerbe	33,9%	47,9%	13,4%	4,7%*
Dienstleistungsbereich	52,4%	38,8%	5,0%	3,8%*
Gesamt:	46,6%	41,5%	8,1%	3,9%*

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt oder entfallen auf Betriebe ohne Angabe. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

Basis: Betriebe, die im Geschäftsjahr 2019 Investitionen tätigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Betriebe des Produzierenden Gewerbes tätigten überdurchschnittlich viele Investitionen in mittlerer Höhe. Fast die Hälfte (47,9 Prozent) aller Investitionen bewegten sich in einer Größenordnung zwischen 25 Tsd. und 500 Tsd. Euro. Im Dienstleistungsbereich wurde deutlich stärker auf Investitionen in kleineren Beträgen gesetzt. Dort lag der Anteil der Investitionen mit einem Volumen von weniger als 25 Tsd. Euro bei 52,4 Prozent. Investitionen zwischen 25 Tsd. und 500 Tsd. Euro machten nur 38,8 Prozent aus. Da Investitionen in diesem Bereich am häufigsten bei Kleinstbetrieben vorkommen, deutet dies auf eine tendenzielle Prägung des Dienstleistungsbereiches durch Kleinstbetriebe hin.

Um die Investitionsvolumen für die Betriebsgrößen vergleichbar zu machen, werden im Folgenden die Investitionen je Beschäftigtem (vgl. Tabelle 23) ausgewiesen. Über alle saarländischen Betriebe, die Investitionen tätigten, betrug die Investitionssumme je Beschäftigtem im Durchschnitt fast 10.000 Euro. In Bezug auf die Betriebsgrößenklassen war die durchschnittliche Investitionssumme in mittleren und großen Betrieben am niedrigsten. Pro Beschäftigten investierten die mittleren und großen Betriebe etwa 5.400 Euro. In den Kleinbetrieben war die Pro-Kopf-Investitionssumme mit 12.400 Euro mehr als doppelt so hoch. Kleinstbetriebe investierten ein Volumen von 9.800 Euro pro Beschäftigtem und waren damit nur knapp unter dem Durchschnitt zu verorten.

Auf der Ebene der Wirtschaftsbereiche liegen ebenfalls deutliche Unterschiede vor: Mit 13.500 Euro je Beschäftigtem lagen die Investitionen im Produzierenden Gewerbe weit über dem Durchschnitt von 10.000 Euro. Der Dienstleistungsbereich war mit Investitionen in Höhe knapp 7.300 Euro je Beschäftigtem unter dem Durchschnitt einzuordnen.

Tabelle 23: Durchschnittliche Höhe der getätigten Investitionen je Beschäftigtem nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019

Betriebsgrößenklasse	Investitionen je Beschäftigtem:
Kleinstbetriebe	9.800 Euro
Kleinbetriebe	12.400 Euro
Mittlere und große Betriebe	5.400 Euro
Wirtschaftsbereich	
Produzierendes Gewerbe	13.500 Euro
Dienstleistungsbereich	7.300 Euro
Gesamt:	10.000 Euro

Anmerkung: Angabe auf 100 Euro gerundet.

Basis: Betriebe, die im Geschäftsjahr 2019 Investitionen tätigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Nur gut die Hälfte der investierenden Betriebe hat im Jahr 2020 Erweiterungsinvestitionen getätigt. Bei fast der Hälfte (45,4 Prozent) der investierenden Betriebe wurden keine Erweiterungsinvestitionen getätigt. Gut ein Viertel der Betriebe (27,0 Prozent) bestätigte Erweiterungsinvestitionen im Umfang von bis zu 50 Prozent des Investitionsvolumens. Einen Anteil der Erweiterungsinvestitionen von über 50 bis zu 100 Prozent bestätigte ein Fünftel (19,5 Prozent) der investierenden Betriebe.

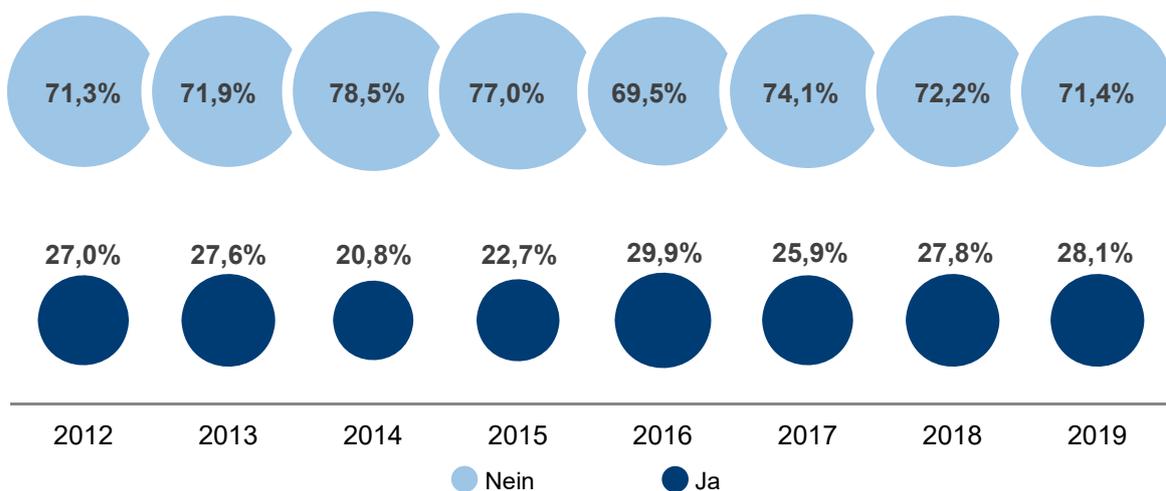
11. Betriebliche Innovationen

11.1 Verbesserung oder Weiterentwicklung eines Produktes

Die Innovationsneigung für die Verbesserung bzw. Weiterentwicklung eines bereits vorhandenen Produktes ist erneut gestiegen. Gut ein Viertel der Betriebe entwickelte in diesem Bereich Innovationen. Die stärksten Innovationstreiber sind hier die mittleren und großen Betriebe. Von diesen Betrieben hatte beinahe die Hälfte entsprechende Innovationen entwickelt.

Abbildung 85 veranschaulicht den Anteil der Betriebe im Saarland, die im letzten Geschäftsjahr eine Verbesserung oder Weiterentwicklung einer bereits vorher von ihnen angebotenen Leistung oder eines Produktes vorgenommen haben. Dies war im Geschäftsjahr 2019 in 28,1 Prozent der Betriebe der Fall. Nach dem Rückgang von 29,9 auf 25,9 Prozent zwischen den Geschäftsjahren 2016 und 2017 ist der Anteil der Betriebe, in denen ein bereits vorhandenes Produkt verbessert oder weiterentwickelt wurde, zum zweiten Mal in Folge angestiegen ist. Auch wenn der Betriebsanteil im Geschäftsjahr 2019 damit noch nicht wieder das Niveau des Geschäftsjahres 2016 erreichte, liegt er dennoch auf dem zweithöchsten Wert seit 2012.

Abbildung 85: Verteilung der Betriebe mit und ohne Verbesserungen oder Weiterentwicklungen vorhandener Produkte im Saarland in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Unterscheidung der Innovationstätigkeit nach den Betriebsgrößenklassen verdeutlicht die Rolle der mittleren und großen Betriebe als stärkste Innovationstreiber im Geschäftsjahr. Unter diesen Betrieben hatte beinahe die Hälfte (43,4 Prozent) eines ihrer bereits im Angebotsportfolio enthaltenen Produkte weiterentwickelt oder verbessert (vgl. Tabelle 24). Mit diesem Anteil setzten sich die mittleren und großen Betriebe deutlich von den kleineren Betrieben ab. Im Geschäftsjahr 2019 hatten unter den Kleinst- und Kleinbetrieben 26,4 bzw. 28,4 Prozent Innovationen zur Verbesserung oder Weiterentwicklung eines von ihnen bereits zuvor angebotenen Produktes eingeführt.

Tabelle 24: Verteilung der Betriebe mit und ohne Verbesserungen oder Weiterentwicklungen vorhandener Produkte nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019

Betriebsgrößenklasse	Verbesserung oder Weiterentwicklung vorhandener Produkte:	
	durchgeführt	nicht durchgeführt
Kleinstbetriebe	26,4%	73,4%
Kleinbetriebe	28,4%	71,3%
Mittlere und große Betriebe	43,4%	53,5%
Wirtschaftsbereich		
Produzierendes Gewerbe	26,7%	73,3%
Dienstleistungsbereich	28,3%	71,1%
Gesamt:	28,1%	71,4%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

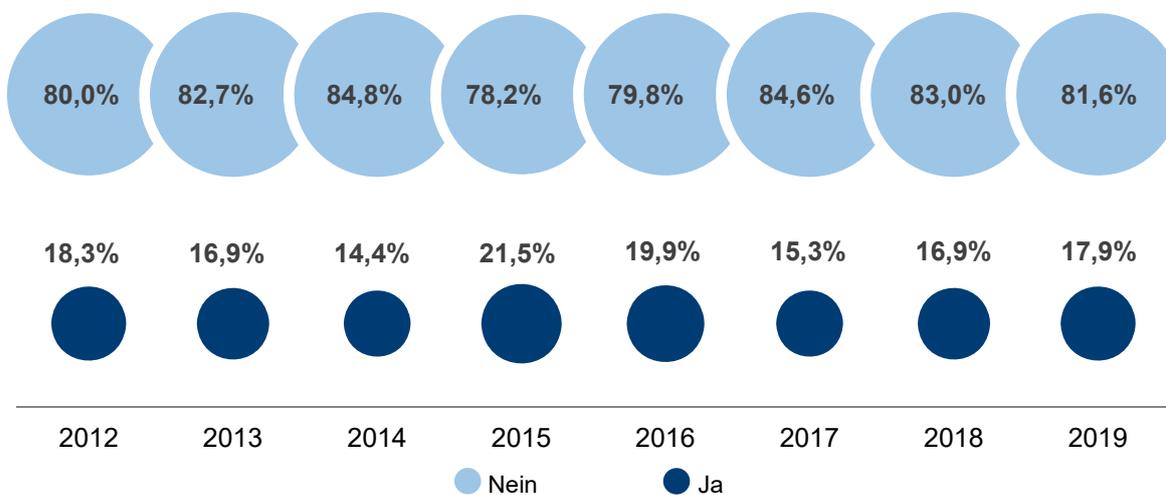
Es zeigen sich nur geringe Unterschiede bei der branchenbezogenen Betrachtung der Betriebe, die bereits vorhandene Produkte oder Dienstleistungen weiterentwickelt oder verbessert haben. Während insgesamt 28,1 Prozent aller Betriebe Produkte weiterentwickelten oder verbesserten, war der Anteil für den Dienstleistungsbereich mit 28,3 Prozent marginal größer. Im Produzierenden Gewerbe war der Anteil mit 26,7 Prozent etwas niedriger.

11.2 Neueinführung eines bereits vorhandenen Produktes

Die Zahl der Betriebe, die ein bereits auf dem Markt befindliches Produkt bzw. eine Dienstleistung neu in ihr Angebot aufnahmen, ist erneut gestiegen. Dabei sind auch hier die mittleren und großen Betriebe die Innovationstreiber. Gut ein Fünftel dieser Betriebe nahm ein bereits existierendes Produkt in ihr eigenes Angebot auf und wagten sich in einen Konkurrenzmarkt. Aber auch unter den Kleinst- und Kleinbetrieben war man diesbezüglich recht risikofreudig.

Abbildung 86 stellt dar, wie viel Prozent der Betriebe im Saarland ein bereits auf dem Markt vorhandenes Produkt oder eine bereits vorhandene Leistung in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019 neu in ihr eigenes Angebot aufgenommen haben. Mit 21,5 Prozent wurde eine solche Angebotserweiterung seither von den Betrieben im Geschäftsjahr 2015 am häufigsten vorgenommen. In den darauffolgenden zwei Jahren ging der Anteil zurück und erst im Geschäftsjahr 2018 konnte ein Anstieg festgestellt werden. Im Geschäftsjahr 2018 erweiterten 16,9 Prozent der Betriebe ihr Angebot durch bereits vorhandene Produkte oder Leistungen. Dieser Anteil erhöhte sich weiter und insgesamt 17,9 Prozent der saarländischen Betriebe bestätigten im zurückliegenden Geschäftsjahr 2019 ein bereits am Markt vorhandenes Produkt in das eigene Angebot aufgenommen zu haben.

Abbildung 86: Verteilung der Betriebe mit und ohne Neueinführungen eines bereits vorhandenen Produktes oder einer bereits vorhandenen Leistung in das Angebot im Saarland in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Neueinführungen von Konkurrenzprodukten auf dem Markt wurden am häufigsten von den mittleren und großen Betrieben umgesetzt. Von allen mittleren und großen Betrieben des Saarlandes nahmen 19,9 Prozent ein bereits am Markt vorhandenes Produkt bzw. eine vorhandene Leistung neu in ihr eigenes Angebot auf. Bei den Kleinst- und Kleinbetrieben waren es anteilig mit jeweils gut 17 Prozent nur etwas weniger Betriebe, die Neueinführungen dieser Art tätigten (vgl. Tabelle 25).

Deutlichere Unterschiede bei der Neueinführung vorhandener Produkte bzw. Leistungen sind dagegen bei den Wirtschaftsbereichen zu erkennen. Im Produzierenden Gewerbe hat gut jeder siebte Betrieb (13,8 Prozent) bestehende Produkte in das eigene Angebot aufgenommen. Demgegenüber war der Anteil im Dienstleistungsbereich mit 19,1 Prozent deutlich höher.

Tabelle 25: Verteilung der Betriebe mit und ohne Neueinführungen eines bereits vorhandenen Produktes oder einer bereits vorhandenen Leistung in das Angebot nach Betriebsgrößenklasse im Saarland im Geschäftsjahr 2019

Betriebsgrößenklasse	Neueinführung vorhandener Produkte:	
	durchgeführt	nicht durchgeführt
Kleinstbetriebe	17,8%	81,9%
Kleinbetriebe	17,3%	82,4%
Mittlere und große Betriebe	19,9%	77,1%
Wirtschaftsbereich		
Produzierendes Gewerbe	13,8%	86,2%
Dienstleistungsbereich	19,1%	80,2%
Gesamt:	17,9%	81,6%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

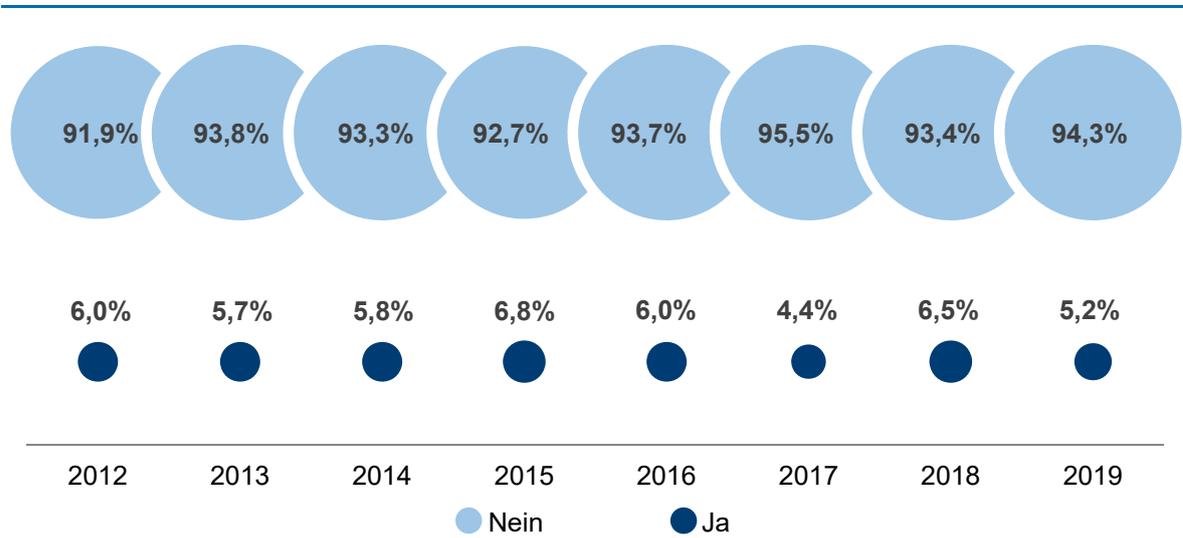
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

11.3 Neueinführung eines neuen Produktes in einen neuen Markt

Die Einführung völlig neuer Produkte ist im Vergleich zu den anderen Innovationsformen deutlich seltener in den Betrieben vorzufinden. Nur gut jeder zwanzigste Betrieb im Saarland hatte eine entsprechende Innovation eingeführt. Größte Treiber für solche Neuheiten sind ebenfalls die mittleren und großen Betriebe.

Abbildung 87 gibt den Anteil der Betriebe wieder, die in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019 eine völlig neue Leistung oder ein neues Produkt in ihr Angebot aufnahmen, für das ein neuer Markt geschaffen werden musste. Die Befragungsergebnisse zeigen eine Aufnahme eines solchen Produktes bzw. einer solchen Leistung in das eigene Angebot in 5,2 Prozent der saarländischen Unternehmen im Geschäftsjahr 2019. Dies entspricht – nach dem deutlichen Zuwachs im Vorjahr – einem Rückgang um 1,3 Prozentpunkte.

Abbildung 87: Verteilung der Betriebe mit und ohne Einführungen eines neuen Produktes oder einer neuen Leistung in einen neuen Markt im Saarland in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Bei dieser Innovationsart ist eine klare Abhängigkeit zur Betriebsgröße zu beobachten. Vorwiegend mittlere und große Betriebe führten im Geschäftsjahr 2019 neue Produkte ein, für die ein neuer Markt geschaffen werden musste (vgl. Tabelle 26). Fast jeder Zehnte der mittleren und großen Betriebe (9,7 Prozent) hatte neue Produkte oder Leistungen eingeführt. Unter den Kleinbetrieben waren es 6,7 Prozent. Während dieser Anteil noch überdurchschnittlich war, lag er bei Kleinstbetrieben mit 4,4 Prozent deutlich unter dem Durchschnitt. Im Vergleich zu den mittleren und großen Betrieben war der Anteil der Kleinstbetriebe, die eine völlig neue Leistung oder ein neues Produkt in das Angebot aufnahmen, nicht einmal halb so groß.

Wie schon bei der Neueinführung bestehender Produkte, ist auch bei den völlig neuen Produkten oder Dienstleistungen für den Dienstleistungsbereich eine stärkere Neigung zur Neueinführung völlig neuer Produkte zu beobachten. Mit 5,6 Prozent lag der Anteil der Dienstleistungsbetriebe mit neuen Produkten leicht über dem Durchschnitt. Im Gegensatz dazu lag das Produzierende Gewerbe mit einem Anteil von 3,8 Prozent darunter.

Tabelle 26: Verteilung der Betriebe mit und ohne Einführungen eines neuen Produktes oder einer neuen Leistung in einen neuen Markt nach Betriebsgrößenklasse und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019

Betriebsgrößenklasse	Einführung neuer Produkte:	
	durchgeführt	nicht durchgeführt
Kleinstbetriebe	4,4%	95,4%
Kleinbetriebe	6,7%	93,0%
Mittlere und große Betriebe	9,7%*	87,2%
Wirtschaftsbereich		
Produzierendes Gewerbe	3,8%*	96,2%
Dienstleistungsbereich	5,6%	93,8%
Gesamt:	5,2%	94,3%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt. * Nur eingeschränkt belastbar, da in der Stichprobe weniger als 20 Fälle.

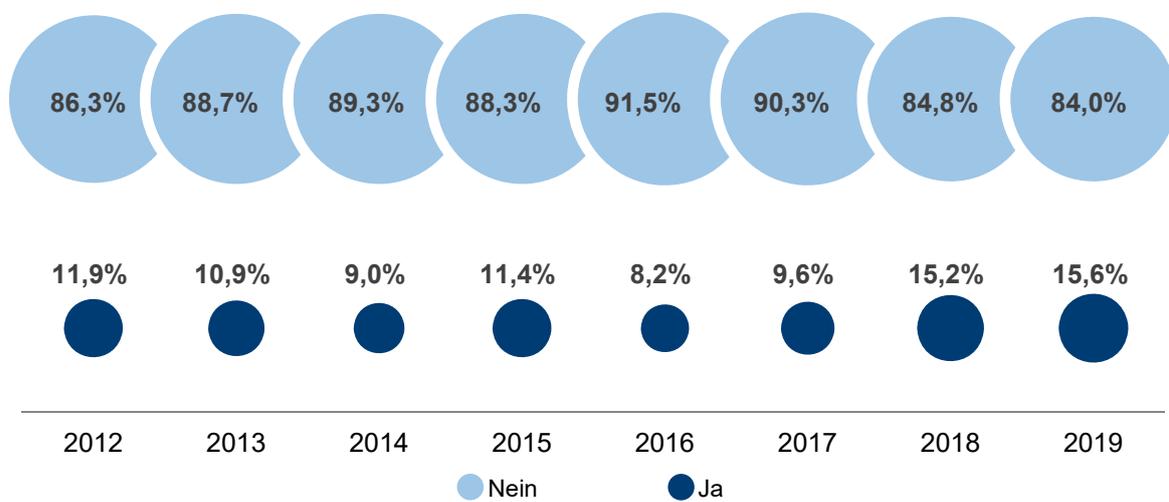
Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

11.4 Einführung eines Verfahrens zur Verbesserung des Produktionsprozesses

Fast jeder siebte Betrieb im Saarland entwickelte innovative Verfahrensprozesse. Während in den Vorjahren vorwiegend die mittleren und großen Betriebe eine Verbesserung ihrer Produktionsprozesse verwirklicht haben, waren die Kleinbetriebe 2020 nun gleichauf mit den mittleren und großen Betrieben.

Abbildung 88 zeigt die Betriebe, die im Geschäftsjahr 2019 ein Verfahren entwickelten oder einführten, welches den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Dienstleistungen merklich verbesserte. Bei der Befragung der Betriebe gaben 15,6 Prozent an, ein solches Verfahren entwickelt zu haben. Dies sind nur geringfügig mehr Betriebe als im vorangegangenen Geschäftsjahr. Auch wenn der Zuwachs nur gering ist, hielt die über die Jahre zunehmende Tendenz von Verfahrensinnovationen in den Betrieben auch im Geschäftsjahr 2019 an.

Abbildung 88: Verteilung der Betriebe mit und ohne Einführungen eines Verfahrens zur Verbesserung des Produktionsprozesses bzw. der Bereitstellung von Dienstleistungen im Saarland in den Geschäftsjahren 2012 bis 2019



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

An dieser Stelle zeigt die Untersuchung nach Betriebsgrößenklassen keinen klaren Zusammenhang zwischen der Beschäftigtenzahl und der Neigung der Betriebe zu Verfahrensinnovationen. (vgl. Tabelle 27). Insgesamt 20,5 Prozent der mittleren und großen Betriebe entwickelten demnach im Geschäftsjahr 2019 Innovationen im Bereich der Produktionsprozesse. Dies waren 5 Prozentpunkte weniger als bei den Kleinbetrieben bei denen ein Viertel (25,5 Prozent) derartige Verbesserungen vornahm. In den Kleinstbetrieben entwickelten dagegen nur 12,5 Prozent innovative Verfahrensprozesse.

Die Betriebe des Produzierenden Gewerbes führten häufiger Verbesserungen ein als Unternehmen des Dienstleistungsbereichs. So waren es im Produzierenden Gewerbe 16,9 Prozent und im Dienstleistungsbereich 14,8 Prozent.

Tabelle 27: Verteilung der Betriebe mit und ohne Einführungen eines Verfahrens zur Verbesserung des Produktionsprozesses bzw. der Bereitstellung von Dienstleistungen nach Betriebsgrößenklassen und Branchenzugehörigkeit im Saarland im Geschäftsjahr 2019

Betriebsgrößenklasse	Verbesserung von Prozessen:	
	durchgeführt	nicht durchgeführt
Kleinstbetriebe	12,5%	87,2%
Kleinbetriebe	25,5%	74,5%
Mittlere und große Betriebe	20,5%	76,4%
Wirtschaftsbereich		
Produzierendes Gewerbe	16,9%	83,1%
Dienstleistungsbereich	14,8%	84,6%
Gesamt:	15,6%	84,0%

Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent entfallen auf Betriebe ohne Angabe oder sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel Saarland; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

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 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.⁵⁴ 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.⁵⁵ 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.
- 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.

⁵⁴ Für weitere Informationen zur Logik der Betriebsnummer vgl. Bechmann et al. (2021): oder Fischer et al. (2008).

⁵⁵ 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. Durch die besonderen Anforderungen während der Corona-Pandemie wurde 2020 die gesamte Stichprobe auf den computergestützten Erhebungsmodus umstellt.

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 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 Betriebs-schließung 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 sozialversicherungspflichtige 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. bei 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-Person-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 neun 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;
- 2020: Schwerpunktfragen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie.

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 und zuletzt. Zuvor wurde ein Teil der Betriebe auch in postalisch-schriftlicher Form befragt. Die allgemeine Rücklaufquote lag im Saarland im Jahr 2020 etwa 25 Prozent.⁵⁶ Dieser hohe Rücklauf wird unter anderem dadurch generiert, dass bei den Interviews die Betriebe – wenn möglich – von denselben Mitarbeitern befragt werden.

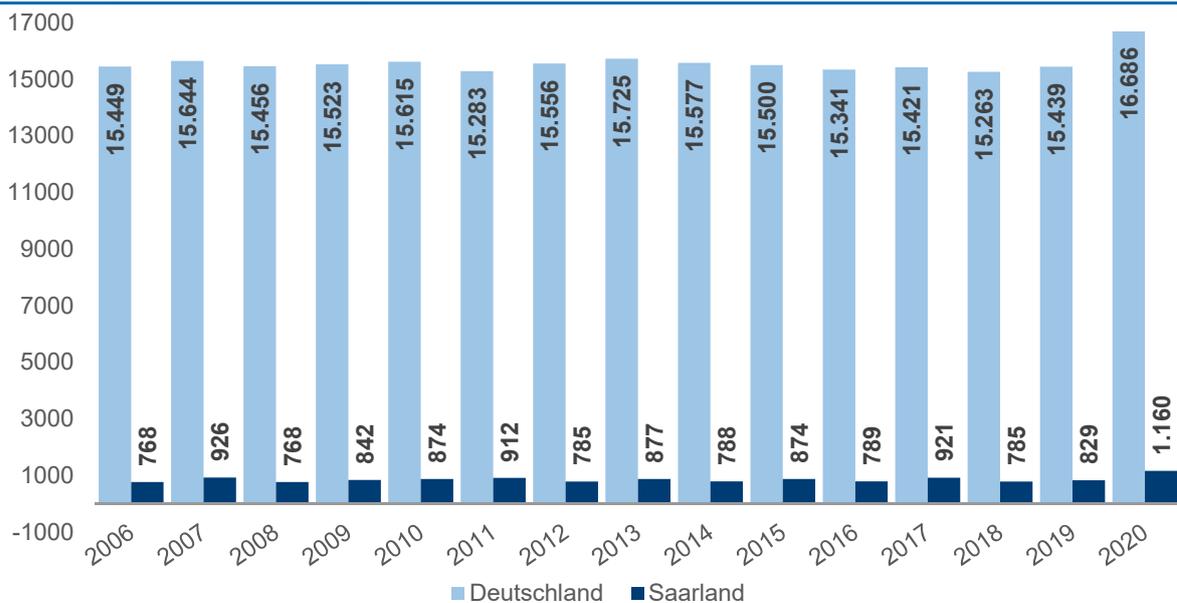
Hinsichtlich einer Beurteilung der Erhebungsqualität, müssen neben den kompletten Ausfällen von Betrieben auch fehlende Angaben bei einzelnen Fragen betrachtet werden. Im Speziellen bei sensiblen Angaben, wie etwa dem Geschäftsvolumen oder Lohn- und Gehaltssummen, sind die Ausfallquoten, also die Zahl 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 2020) wurden im IAB-Betriebspanel jährlich durchschnittlich etwa 15.600 Betriebe befragt. Im Saarland liegt die Zahl der befragten Betriebe seit 2006 bei durchschnittlich 860 Betrieben. Diese Werte blieben im Beobachtungszeitraum relativ stabil, wurden aber im Jahr 2020 angesichts der gesonderten Rahmenbedingungen für Befragungen unter der Corona-Pandemie angehoben. In der Befragungswelle aus dem Jahr 2020 nahmen bundesweit 16.686 und im Saarland 1.160 Betriebe an der IAB-Betriebspanel-Befragung teil (vgl. Abbildung 89). Damit waren 7,0 Prozent der befragten Betriebe des IAB-Betriebspanels im Saarland ansässig.

Diesen Betrieben werden auf Basis verschiedener Merkmale wie bspw. Betriebsgrößenklassen 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 89: Zahl der befragten Betriebe in Deutschland und im Saarland von 2006 bis 2020



Quelle: IAB, 2020a und IAB-Betriebspanel Saarland - hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

⁵⁶ Vgl. Kantar (2021).

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), 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.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), 2021: Schlaglichter der Wirtschaftspolitik, Monatsbericht Februar 2021, Berlin.
- Europäische Gemeinschaften, 2006: Die neue KMU-Definition – Benutzerhandbuch und Musterklärung.
- 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, 2021: IAB-Betriebspanel (Welle 28) Arbeitgeberbefragung 2020 Beschäftigungstrends Saarland. München.
- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr (MWAEV), 2021: „Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebe des Saarlandes. Eine Bestandsaufnahme. Saarbrücken.
- Rossen, Anja; Roth, Duncan; Wapler, Rüdiger; Weißler, Marco; Weyh, Antje, 2019: Regionale Arbeitsmarktprognosen (Stand: Herbst 2019), Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021a: Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf – Deutschland und Länder - Zeitreihe, Mai 2021, Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2021b: Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA, 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.

Statistisches Bundesamt, (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. Wiesbaden.

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.