

IAB-Betriebspanel 2020

Beschäftigungstrends im Saarland und im Regionalvergleich
von 2002 bis 2019



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

Juni 2020

Datenerhebung: Kantar Public

Auswertung: Bennewitz, Emanuel

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: ©Panksvatouny – stock.adobe.com

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Abbildungsverzeichnis	2
I. Einleitung	5
II. Konjunkturelle Rahmenbedingungen	6
III. IAB-Betriebspanel: Ausgewählte Ergebnisse	10
IV. Detaillierte Betrachtung der Ergebnisse	13
1. Betriebe und Beschäftigte im Saarland und im Regionalvergleich	13
1.1 Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenzahl	13
1.2 Beschäftigung nach Geschlecht	17
1.3 Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen	20
2. Personalstruktur im Saarland und im Regionalvergleich	32
2.1 Beschäftigungsformen	32
2.2 Qualifikationsstruktur	35
3. Atypische Beschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich	40
3.1 Beschäftigung in Teilzeit	40
3.2 Geringfügige Beschäftigung	47
3.3 Befristete Beschäftigung	54
4. Personalbewegungen und Personalsuche im Saarland und im Regionalvergleich	61
4.1 Zu- und Abgänge von Personal	61
4.2 Offene Stellen	67
5. Ausbildung im Saarland und im Regionalvergleich	70
V. Das IAB-Betriebspanel: Daten und Methodik	74
1. Allgemeine Konzeption	74
2. Die Struktur des Betriebspanels	75
3. Die Datenbasis	75
4. Das Stichprobendesign	76
5. Die Vergleichbarkeit zu amtlichen Statistiken	77
6. Der Fragebogen	78
7. Die Erhebungsmethode, Rücklauf und Ausfälle	81
8. Datengrundlage dieser Studie	81
VI. Literaturverzeichnis	82

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Arbeitslosenquoten im Saarland und im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer von 2006 bis 2018.....	7
Abbildung 2	Entwicklung der Erwerbstätigen im Saarland und im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2010	8
Abbildung 3:	Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts in den jeweiligen Preisen im Saarland und im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2010	9
Abbildung 4:	Entwicklung der Zahl der Betriebe im Saarland von 2006 bis 2018.....	14
Abbildung 5:	Entwicklung der Zahl der Betriebe im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006.....	15
Abbildung 6:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2018	16
Abbildung 7:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006.....	16
Abbildung 8:	Entwicklung des Frauenanteils an allen Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich in Prozent von 2006 bis 2018	17
Abbildung 9:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006	19
Abbildung 10:	Definition der Betriebsgrößenklassen.....	20
Abbildung 11:	Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2018.....	21
Abbildung 12:	Anteil der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018	22
Abbildung 13:	Entwicklung des Anteils der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	24
Abbildung 14:	Entwicklung der Zahl der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006	26
Abbildung 15:	Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2018.....	27
Abbildung 16:	Anteil der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018	28
Abbildung 17:	Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006	29
Abbildung 18:	Entwicklung des Anteils der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	31
Abbildung 19:	Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Beschäftigungsformen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018.....	33
Abbildung 20:	Verteilung der Beschäftigten nach dem Status der Sozialversicherung im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018	34

Abbildung 21:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	35
Abbildung 22:	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018	36
Abbildung 23:	Frauenanteile in den jeweiligen Qualifikationsgruppen der Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018	37
Abbildung 24:	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018.....	39
Abbildung 25:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	41
Abbildung 26:	Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland von 2006 bis 2018	42
Abbildung 27:	Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006.....	42
Abbildung 28:	Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	43
Abbildung 29:	Entwicklung der Teilzeitquote nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	45
Abbildung 30:	Entwicklung des Frauenanteils an allen Teilzeitbeschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	46
Abbildung 31:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem geringfügig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	48
Abbildung 32:	Entwicklung der Zahl der geringfügig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2018	49
Abbildung 33:	Entwicklung der Zahl der geringfügig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006	50
Abbildung 34:	Entwicklung des Anteils der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	51
Abbildung 35:	Entwicklung des Anteils der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich von 2013 bis 2018	53
Abbildung 36:	Entwicklung des Frauenanteils an allen geringfügig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2013 bis 2018	54
Abbildung 37:	Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem befristet Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	55
Abbildung 38:	Entwicklung der Zahl der befristet Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2018	56
Abbildung 39:	Entwicklung der Zahl der befristet Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006.....	56
Abbildung 40:	Entwicklung des Anteils der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	57

Abbildung 41:	Entwicklung des Anteils der befristet Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	59
Abbildung 42:	Entwicklung des Frauenanteils an allen befristet Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	60
Abbildung 43:	Entwicklung der Zahl der Personaleinstellungen im Saarland von 2006 bis 2018	61
Abbildung 44:	Entwicklung der Zahl der Neueinstellungen im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006.....	62
Abbildung 45:	Entwicklung der Personalzugangs- und Personalabgangsquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	64
Abbildung 46:	Verteilung der Personalzugänge und Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018.....	66
Abbildung 47:	Entwicklung der Zahl der offenen Stellen im Saarland von 2006 bis 2018	67
Abbildung 48:	Entwicklung der Zahl der offenen Stellen pro 100 Beschäftigte im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	68
Abbildung 49:	Verteilung der offenen Stellen pro 100 Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018.....	69
Abbildung 50:	Entwicklung der Zahl der Auszubildenden im Saarland von 2006 bis 2018	70
Abbildung 51:	Entwicklung der Ausbildungsquoten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	71
Abbildung 52:	Verteilung der Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2018.....	72
Abbildung 53:	Entwicklung der Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018	73
Abbildung 54:	Zahl der befragten Betriebe in Deutschland und im Saarland von 2006 bis 2019	81

I. Einleitung

Das IAB-Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist eine bundesweit durchgeführte repräsentative Arbeitgeberbefragung. Jährlich werden von Ende Juni bis Oktober knapp 15.500 Betriebe befragt.¹ Die Fragestellungen 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.

Das IAB-Betriebspanel repräsentiert Betriebe aller Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.² Dabei werden die Betriebe mittels einer Zufallsstichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Das IAB-Betriebspanel ist als Panelbefragung konzipiert. Daher spielt die Befragung von Betrieben aus den Vorjahren eine wichtige Rolle. Denn nur über Wiederholungsbefragungen wird man dem Anspruch einer Längsschnitterhebung gerecht. Zudem sind auch Dynamiken in der betrieblichen Landschaft abzubilden, die sich auf Betriebsschließungen bzw. Neugründungen beziehen. Aus diesen Gründen werden jährlich nicht nur die teilnehmenden Betriebe aus dem Vorjahr wiederholt, sondern auch neue Betriebe erstmalig befragt.³ Das IAB-Betriebspanel ermöglicht somit die Beobachtung der Betriebe zu einem konkreten Zeitpunkt (Querschnitt) und ihre Entwicklung über die Zeit (Längsschnitt). Dies macht das IAB-Betriebspanel zu einem deutschlandweit einzigartigen Datensatz, der eine hervorragende Grundlage für die regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik darstellt.

Diese Studie gibt einen Überblick über Beschäftigungstrends und Entwicklungen der saarländischen Betriebe auf Basis der IAB-Betriebspanel-Ergebnisse seit dem Jahr 2006. Dabei werden Arbeitsmarktthemen wie atypische Beschäftigung, Personalfluktuations, 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. Um die Ergebnisse für das Saarland einordnen zu können, werden diese an den Ergebnissen für West- und Ostdeutschland gespiegelt.

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.

¹ Vgl. IAB (2020).

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

³ Vgl. Bennewitz (2017).

II. Konjunkturelle Rahmenbedingungen

Im Jahr 2018 befand sich die globale Konjunktur bereits seit etlichen Jahren im Aufschwung.⁴ Und das trotz der teilweise angespannten internationalen Beziehungen, dem zum damaligen Zeitpunkt noch immer ungeklärten Verhältnis Großbritanniens zur Europäischen Union sowie der protektiven US-Handelspolitik.⁵ Gründe für die anhaltend positive Konjunktorentwicklung könnten in der fortschreitenden Digitalisierung und der sich vollziehenden Energiewende zu finden sein. Wirtschaft und Arbeitswelt unterlagen durch die Digitalisierung Veränderungen und die Energiewende wurde marktorientiert vorangetrieben. Trotz allem blieb die globale Wirtschaft von den angespannten Rahmenbedingungen nicht unberührt. Weltweit rückläufige Industrieproduktionen sowie ein zunehmend gedämpfter Welthandel sorgten für eine sich eintrübende Stimmungslage. So gingen internationale Organisationen von einer weniger dynamischen Entwicklung aus, welche aber in der Prognose weiterhin positiv bewertet wurde.⁶

Fehlende Impulse aus dem wirtschaftlichen Umfeld machten sich auch in der deutschen Wirtschaft bemerkbar. Die Bundesregierung rechnete in ihrer Jahresprojektion für das Jahr 2019 mit einem Zuwachs des preisbereinigten Bruttoinlandprodukts (BIP) von lediglich 1,0 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Exporte wurden schwach eingeschätzt und Experten sahen Tiefstwerte der Exportbilanz voraus, welche seit 2012 nicht mehr erreicht wurden.⁷ Deutlich positiver gestaltete sich die Entwicklung der deutschen Beschäftigungsverhältnisse. Trotz bestehender Konjunkturdelle sahen die Arbeitsagenturen weiterhin eine gute bis sehr gute Entwicklung der Beschäftigung.⁸ Bundesweit hielt diese positive Stimmung laut IAB-Arbeitsmarktbarometer bereits seit Mitte 2013 an. Das Saarland lag dabei mit 1,0 Prozent im bundesweiten Vergleich im unteren Drittel. Auch eine Verbesserung der Arbeitslosenquote war in Sicht. Der IAB-Regionalprognose zu Folge wurden für 2019 in Deutschland Veränderungen der Arbeitslosenquote von -2,9 Prozent in Bremen bis -8,3 in Sachsen erwartet. Mit -5,0 Prozent erzielte auch das Saarland einen deutlichen Rückgang in der prognostizierten Arbeitslosenquote.⁹

Die Betriebe des Saarlandes sind nicht nur deutschlandweit, sondern auch international eng mit den Güter-, Dienstleistungs- und Finanzmärkten verflochten. Die nationalen und internationalen Entwicklungen und Prognosen spiegeln sich auch in der Wirtschaft des Saarlandes wider, wie die folgenden Beispiele aufzeigen.

Abbildung 1 zeigt die Entwicklung der Arbeitslosenquote für das Saarland und für Westdeutschland seit dem Jahr 2002. Es ist zu erkennen, dass das Niveau der Arbeitslosenquote im Saarland konstant über dem Niveau Westdeutschlands liegt. Auch wenn dies vermutlich in Zukunft unverändert bleiben wird, sind die Entwicklungen im Saarland ausgesprochen positiv. Nach einem Anstieg der Arbeitslosenquote 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. Seither folgt die westdeutsche Arbeitslosenquote einen anhaltenden Abwärtstrend und erreichte mit 4,8 Prozent den niedrigsten Wert innerhalb des Betrachtungszeitraumes. Auch die Arbeitslosenquote des Saarlandes lag mit 6,1 Prozent auf dem niedrigsten Wert seit 2002.

⁴ Vgl. BMWi (2019a).

⁵ Vgl. Fuchs et al. (2019).

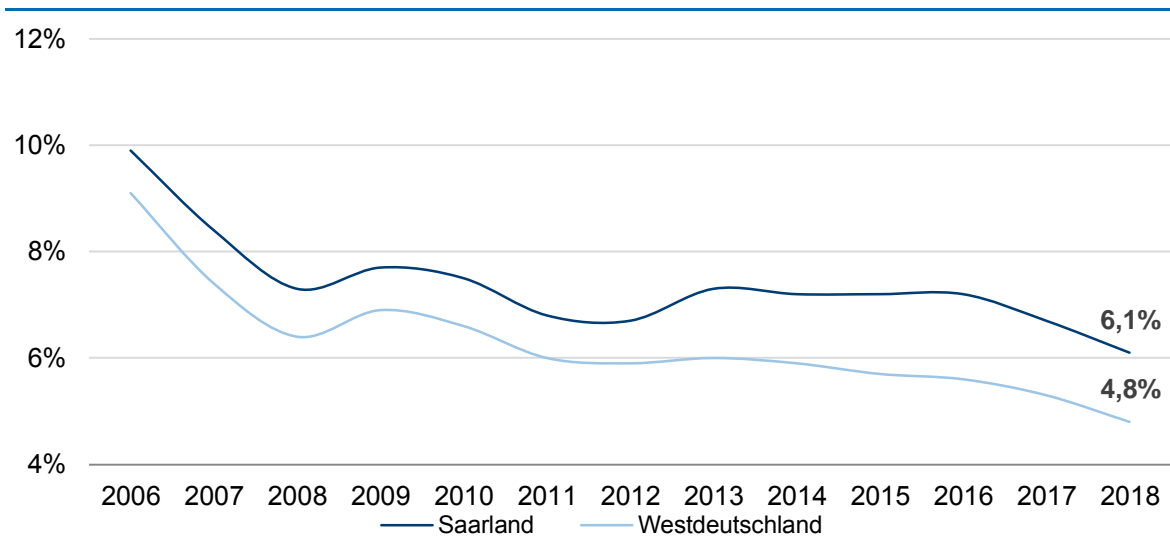
⁶ Vgl. BMWi (2019b, 2019c).

⁷ Vgl. BMWi (2019b, 2019c).

⁸ Vgl. Weber, Hutter (2019).

⁹ Vgl. Rossen et al. (2019).

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitslosenquoten im Saarland und im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer von 2006 bis 2018



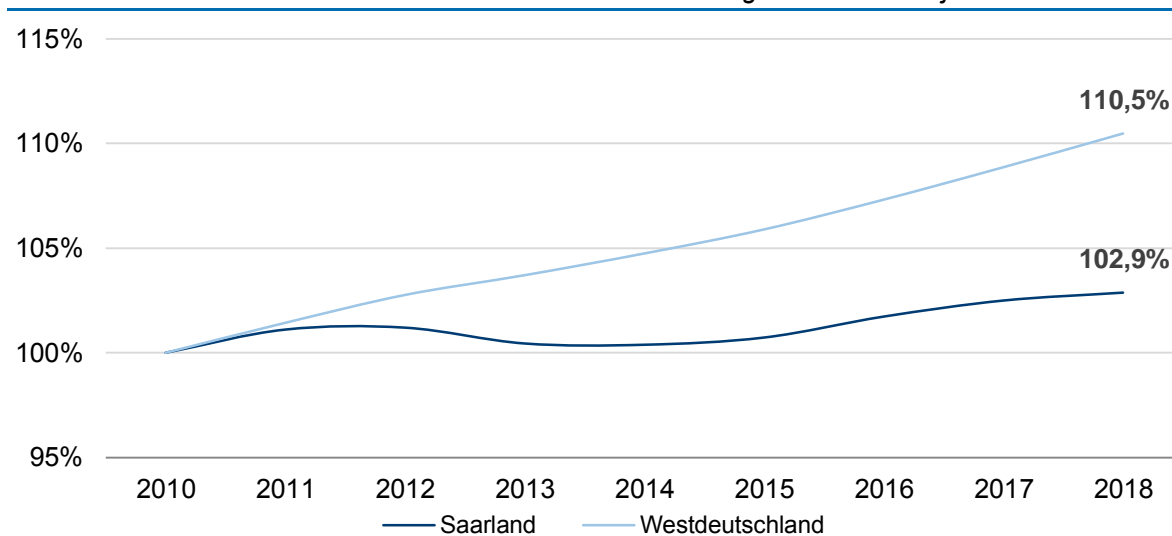
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020.

Die Erwerbstätigenquote Deutschlands steigt immer weiter und ist im europäischen Vergleich sogar die zweithöchste.¹⁰ Diese zunehmende Erwerbsbeteiligung verdeutlicht sich auch anhand von Abbildung 2, in welcher für das Saarland und für Westdeutschland die Entwicklung der Erwerbstätigenzahl von 2010 bis 2018 aufgezeigt wird.¹¹ Um die Entwicklung im Saarland mit den Entwicklungen in Westdeutschland vergleichen zu können, werden die prozentualen Änderungsraten der Erwerbstätigenzahl seit dem Basisjahr 2010 ausgewiesen. Der Verlauf der Erwerbstätigenzahl in Westdeutschland gleicht einer Geraden. Bei einem konstanten Zuwachs erreichte sie 2018 im Vergleich zu 2010 eine Steigerung um 10,5 Prozentpunkte. Demgegenüber ist die Entwicklung der Erwerbstätigenzahl im Saarland etwas verhaltener. Innerhalb der ersten beiden Jahre nahm die Zahl der Erwerbstätigen zunächst leicht zu, ging daraufhin aber wieder zurück und erst ab dem Jahr 2015 sind auch im Saarland Zuwächse erkennbar, die im Jahr 2018 in einer Steigerung von 2,9 Prozent gegenüber dem Jahr 2010 resultieren.

¹⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (2018).

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.

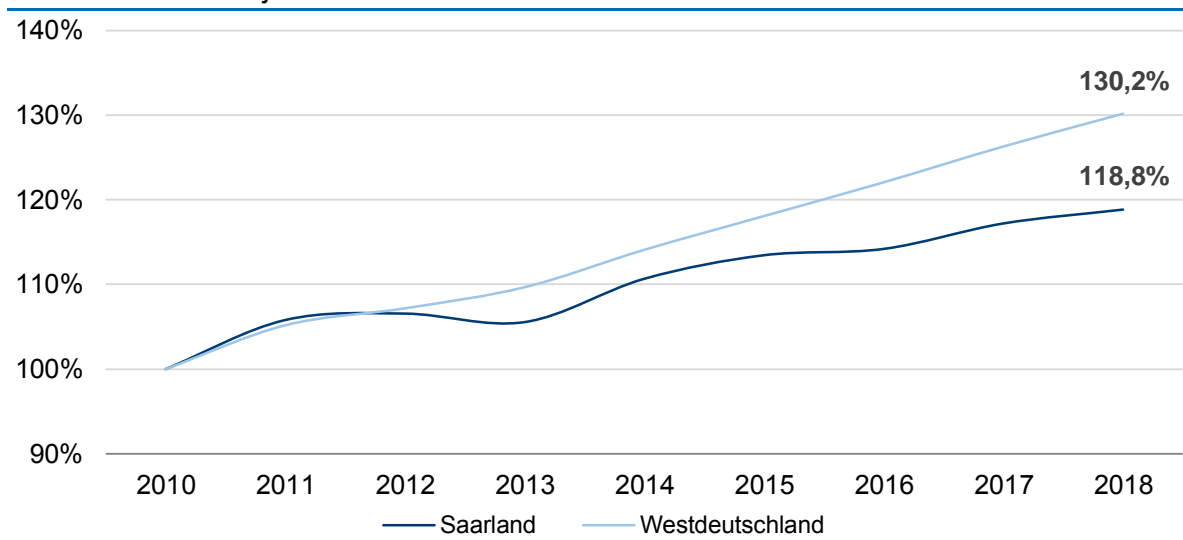
Abbildung 2 Entwicklung der Erwerbstätigen im Saarland und im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2010



Quelle: Statistische Ämter der Länder: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, 2020.

Um die Wirtschaftskraft des Saarlandes aufzuzeigen, wird im Folgenden auch das Bruttoinlandsprodukt (BIP) betrachtet. Die deutsche Wirtschaft befindet sich in einem anhaltenden konjunkturellen Aufschwung. Dies schlägt sich auch in der Entwicklung des BIP nieder, welches auf immer neue Höchstwerte steigt. Für die BIP-Betrachtungen des Saarlandes wird als Referenzgröße ebenfalls Westdeutschland verwendet. Abbildung 3 verdeutlicht die Gegenüberstellung, indem die Veränderungen des BIP, bezogen auf das Basisjahr 2010, bis zum Jahr 2018 aufgezeigt werden. Die Zuwächse im BIP folgen in Westdeutschland einem geradlinigen Anstieg, der 2018 in einer Steigerung von 30,2 Prozent resultierte. Weder Einbrüche noch starke Abweichungen sind zu erkennen. Das Saarland hingegen weist ein weniger konstantes aber gleichfalls wachsendes BIP auf. Zu Beginn erhöhte sich das BIP im Saarland etwas stärker als in Westdeutschland. Daraufhin flachte die Entwicklung jedoch ab und ging im Jahr 2013 sogar leicht zurück. Diese Reduktion stellt in der betrachteten Zeitspanne die einzige Ausnahme dar. Ab dem Jahr 2013 stieg das saarländische BIP deutlich und erreichte im Jahr 2018 nach einer kurzen Stagnation eine Erhöhung gegenüber dem Jahr 2010 von 18,8 Prozent.

Abbildung 3: Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts in den jeweiligen Preisen im Saarland und im Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2010



Quelle: Statistische Ämter der Länder: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder, 2020.

Die nationalen und internationalen konjunkturellen Rahmenbedingungen aber 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 damit verbundene wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Betriebe.

III. IAB-Betriebspanel: Ausgewählte Ergebnisse

Betriebe und Beschäftigte im Saarland und im Regionalvergleich

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

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

Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenzahl

Die Zahl der saarländischen Betriebe ist 2018 gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen. Damit folgt die Entwicklung im Saarland der westdeutschen Entwicklung. In Ostdeutschland blieb die Zahl der Betriebe im Vergleich zum Vorjahr beinahe unverändert.

Der Beschäftigungsaufbau hielt im Saarland auch 2018 an. Dabei wuchs die Beschäftigung im Saarland in einem vergleichbaren Verhältnis, wie in West- und Ostdeutschland. Dennoch konnte im langfristigen Vergleich das Beschäftigungswachstum des Saarlandes nicht zum Beschäftigungswachstum West- und Ostdeutschlands aufschließen.

Beschäftigung nach Geschlecht

Den höchsten Anteil an beschäftigten Frauen wies 2018 nach wie vor Ostdeutschland auf. Nachdem 2017 der Frauenanteil wieder deutlich zugelegt hatte, führte ein erneuter Rückgang im Saarland bei einem gleichzeitigen Anstieg in Westdeutschland dazu, dass der Frauenanteil 2018 auf einem zu Westdeutschland vergleichbaren Niveau lag.

Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen

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

Die Mehrheit der Beschäftigten ist in mittleren und großen Betrieben tätig. Aber auch kleine Betriebe gewinnen als Arbeitgeber immer stärker an Bedeutung. Im Vergleich zu 2006 wiesen 2018 diese Betriebe deutliche Zuwächse hinsichtlich des Anteils der Beschäftigten auf. Während im Saarland auch in Kleinbetrieben ein Anstieg zu beobachten ist, entwickelte sich die Beschäftigung in diesen Betrieben in Ostdeutschland in den letzten Jahren rückläufig.

Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Kleinbetrieben des Saarlandes und in Westdeutschland waren 2018 Frauen. In den ostdeutschen Kleinbetrieben waren Frauen dagegen leicht unterrepräsentiert. In den **kleinen** sowie mittleren und großen Betrieben des Saarlandes, West- und Ostdeutschlands waren Frauen ebenfalls in der Minderheit.

Personalstruktur im Saarland und im Regionalvergleich

Beschäftigungsformen

Der größte Beschäftigtenanteil entfiel auf Arbeiter und Angestellte. Mehr als drei Viertel aller Beschäftigten des Saarlandes und in Westdeutschland waren im Jahr 2018 als Arbeiter oder Angestellte tätig, in Ostdeutschland sogar mehr als vier Fünftel. Der Anteil der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg im Saarland wie bereits im Vorjahr erneut deutlich an.

Qualifikationsstruktur

Über die Hälfte der Beschäftigten war 2018 sowohl im Saarland als auch im Regionalvergleich mit Tätigkeiten betraut, die eine abgeschlossene Lehre voraussetzen. Dieses Bild bleibt bei einer nach Betriebsgröße differenzierten Betrachtung bestehen. In jeder Betriebsgrößeklasse entfielen auf die Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung die größten Beschäftigtenanteile.

Atypische Beschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich

Beschäftigung in Teilzeit

Der Anteil der saarländischen Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten ist 2018 wieder gestiegen und lag auf einer Höhe mit dem für Westdeutschland festzustellenden Anteil. Im Gegensatz dazu ist die Zahl der auf Teilzeit ausgelegten Beschäftigungsverhältnisse im Saarland 2018 leicht gesunken. Damit war knapp ein Drittel aller Beschäftigten des Saarlandes in Teilzeit tätig.

In ganz Deutschland nimmt im Zeitverlauf der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten ab. Dennoch lag 2018 der Anteil im Saarland deutlich über dem Niveau von West- und Ostdeutschland. Im Saarland waren 2018 mehr als drei Viertel aller Teilzeitstellen von Frauen besetzt. Zudem war fast die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen im Saarland in Teilzeit beschäftigt.

Geringfügige Beschäftigung

Zwei Drittel aller Betriebe des Saarlandes beschäftigten Mitarbeiter auf Geringfügigkeitsbasis. Dennoch war 2018 die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Vergleich zu den Vorjahren auf einem niedrigen Niveau, da der gesetzliche Mindestlohn noch immer hemmende Effekte auf die geringfügige Beschäftigung ausübte.

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

Befristete Beschäftigung

Im Saarland ist die Zahl der Betriebe mit befristet Beschäftigten wieder leicht gestiegen. Im Gegensatz dazu ist die Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen im Vergleich zum Vorjahr gesunken. In Westdeutschland blieb die Befristungsquote beinahe unverändert, während sie in Ostdeutschland leicht zunahm.

Über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg blieb trotz einiger Schwankungen der Anteil befristet Beschäftigter im Saarland weitgehend konstant. Zuletzt sind die Anteile befristet beschäftigter Frauen und Männer im Saarland gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen. In Ostdeutschland sind die Anteile gestiegen und in Westdeutschland nahezu unverändert geblieben.

Personalbewegungen und Personalsuche im Saarland und im Regionalvergleich

Zu- und Abgänge von Personal

Zum dritten Mal in Folge ist die Zahl der Neueinstellungen im Saarland gestiegen. Aber auch in West- und Ostdeutschland steigen die Neueinstellungen immer weiter. Die Personalzugangsquote lag 2018 im Saarland über der Personalabgangsquote. Auch in West- und Ostdeutschland wurden für 2018 mehr Personalzugänge als Personalabgänge festgestellt.

Offene Stellen

Die Zahl der offenen Stellen lag 2018 im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung im Saarland weiterhin unter dem west- und ostdeutschen Niveau. Aber auch wenn das Saarland damit die geringste Zahl an offenen Stellen in Relation zur Gesamtbeschäftigung vorweist, ist auch dort die Zahl der offenen Stellen deutlich gestiegen.

Der höchste Anteil offener Stellen pro 100 Beschäftigte fand sich 2018 in den Kleinstbetrieben. Es waren insbesondere die Kleinstbetriebe, die Schwierigkeiten hatten ihre Stellen zu besetzen. Dieses Problem ist in West- und Ostdeutschland deutlicher ausgeprägt als im Saarland.

Ausbildung im Saarland und im Regionalvergleich

Die Zahl der Auszubildenden ist weiterhin rückläufig und war 2018 im Saarland auf dem niedrigsten Niveau seit 2006. Dies führte auch dazu, dass die saarländische Ausbildungsquote 2018 erstmals seit 2009 unter der Ausbildungsquote in Westdeutschland lag. Insgesamt zeigt sich, dass auch in West- und in Ostdeutschland die Ausbildungsquote im Zeitverlauf zurückgeht.

Im Jahr 2018 absolvierte knapp die Hälfte der Auszubildenden des Saarlandes ihre Ausbildung in mittleren und großen Betrieben. In West- und Ostdeutschland war es jeweils mehr als die Hälfte. Der geringste Anteil an Auszubildenden und die niedrigste Ausbildungsquote sind sowohl für das Saarland als auch im Regionalvergleich bei den Kleinstbetrieben festzustellen.

IV. Detaillierte Betrachtung der Ergebnisse

1. Betriebe und Beschäftigte im Saarland und im Regionalvergleich

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

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

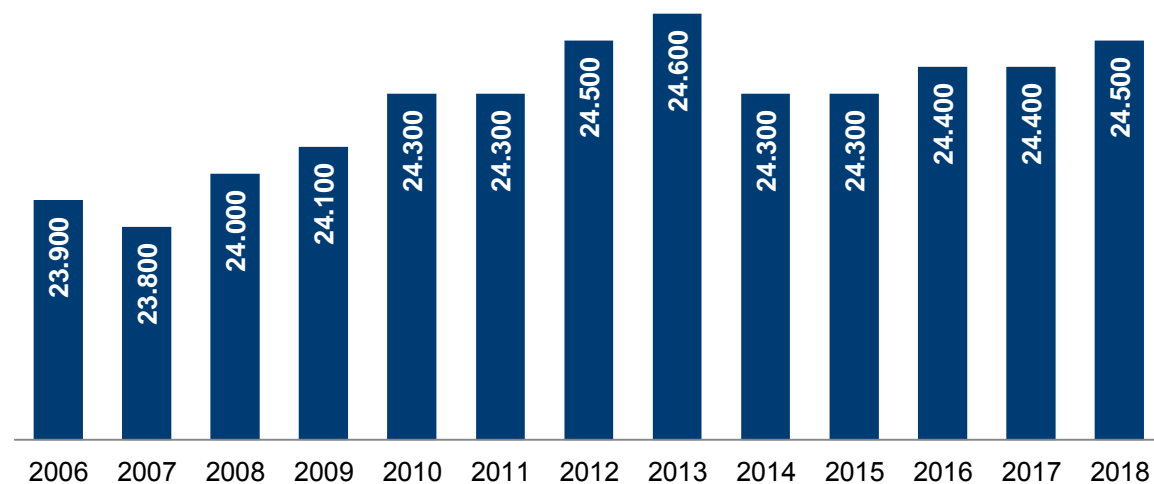
1.1 Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenzahl

Betriebe

Die Zahl der saarländischen Betriebe ist 2018 gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen. Damit folgt die Entwicklung im Saarland der westdeutschen Entwicklung. In Ostdeutschland blieb die Zahl der Betriebe im Vergleich zum Vorjahr beinahe unverändert.

Im Saarland gab es laut IAB-Betriebspanel zum Stichtag (30. Juni 2018) hochgerechnet 24.500 Betriebe (vgl. Abbildung 4). Im Jahr 2006 lag die Zahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 23.900. Im Jahr 2007 ging die Zahl auf 23.800 Betriebe zurück. Dies stellt den niedrigsten Wert im gesamten Betrachtungszeitraum dar. Ab dem Jahr 2008 kam es zu einem anhaltenden Anstieg der Betriebszahl, der im Jahr 2013 mit 24.600 Betrieben das bisherige Maximum erreichte. Im darauffolgenden Jahr reduzierte sich die Betriebszahl wieder (-300 Betriebe) und verblieb auch 2015 auf diesem Niveau. Im Jahr 2016 konnte im Saarland schließlich wieder ein leichter Anstieg auf 24.400 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten registriert werden. Auch im Jahr 2017 lag die Zahl der Betriebe bei gut 24.400. Für 2018 konnte erneut ein Anstieg um etwa 100 Betriebe festgestellt werden, womit sich der leichte Aufwärtstrend seit 2015 zu festigen scheint. Insgesamt hat sich die Zahl der Betriebe im Saarland seit dem Jahr 2006 um 2,7 Prozent erhöht.

Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der Betriebe im Saarland von 2006 bis 2018

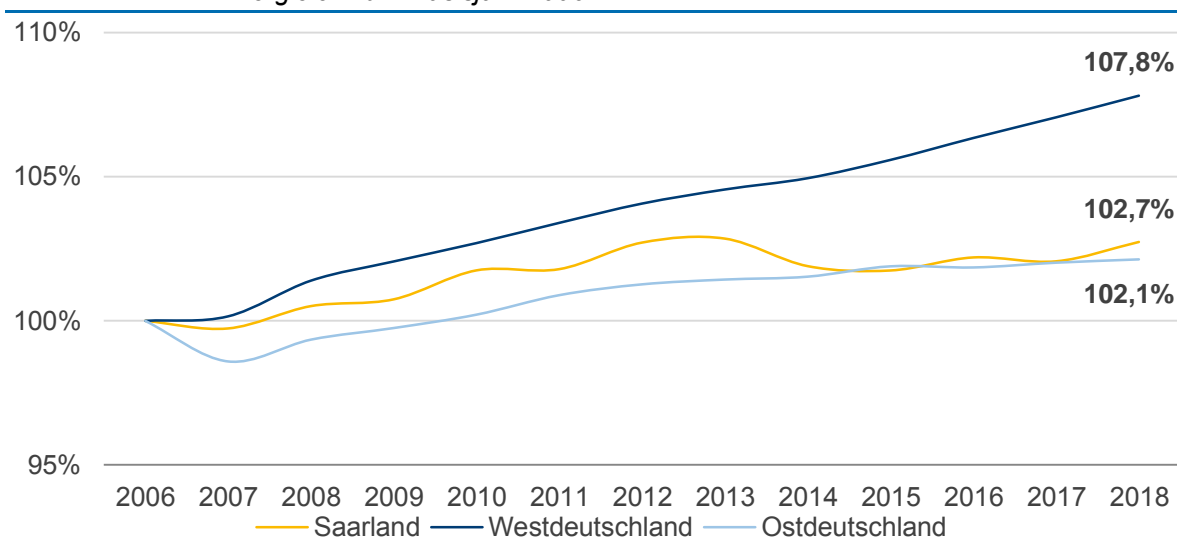


Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

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

Um das für das Saarland festgestellte Wachstum in der Zahl der Betriebe (+2,7 Prozent) mit der Veränderung in West- und Ostdeutschland vergleichbar zu machen, wird in Abbildung 5 die Entwicklung der jeweiligen Betriebszahl in Relation zum Basisjahr 2006 dargestellt. Sowohl im Saarland als auch in Ostdeutschland reduzierte sich die Zahl der Betriebe im Jahr 2007. Allerdings war der Rückgang unterschiedlich stark ausgeprägt. In Ostdeutschland sank die Zahl der Betriebe erkennbar stärker als im Saarland. Im Gegensatz zum Rückgang im Saarland und in Ostdeutschland lag für Westdeutschland eine beinahe unveränderte Betriebszahl vor. Im Jahr 2008 kam es sowohl im Saarland als auch in West- und in Ostdeutschland wieder zu einem Anstieg in der Zahl der Betriebe. Der starke Rückgang in Ostdeutschland führte jedoch dazu, dass das Niveau von 2006 dort erst 2010 wieder erreicht werden konnte. Im Saarland war dies bereits im Jahr 2008 der Fall. Jedoch kam es im Saarland zwischen den Jahren 2013 und 2015 zu einem erneuten Rückgang. Sowohl für das Saarland als auch Ostdeutschland verblieb die Wachstumsrate seither erkennbar unterhalb des westdeutschen Niveaus. So konnte in den westdeutschen Ländern von 2006 bis 2018 ein Anstieg in der Betriebszahl um 7,8 Prozent erreicht werden. In Ostdeutschland betrug der Zuwachs 2,1 Prozent. Das Saarland liegt mit einem Zuwachs von 2,7 Prozent zwischen West- und Ostdeutschland. Im Jahr 2018 konnte im Saarland zudem erstmals seit 2012 eine Wachstumsrate erreicht werden, die auf vergleichbarem Niveau zur Wachstumsrate in Westdeutschland lag.

Abbildung 5: Entwicklung der Zahl der Betriebe im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006



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

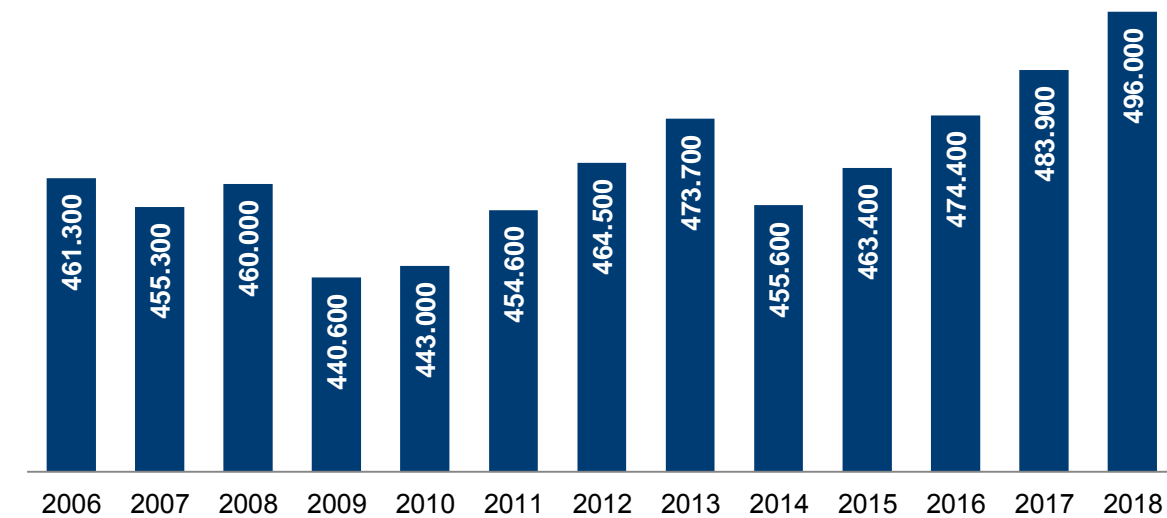
Beschäftigte

Der Beschäftigungsaufbau hielt im Saarland auch 2018 an. Dabei wuchs die Beschäftigung im Saarland in einem vergleichbaren Verhältnis, wie in West- und Ostdeutschland. Dennoch konnte im langfristigen Vergleich das Beschäftigungswachstum des Saarlandes nicht zum Beschäftigungswachstum West- und Ostdeutschlands aufschließen.

Das Krisenjahr 2009 führte zu keinem ersichtlichen Rückgang der Betriebszahl. Für die Zahl der Beschäftigten zeichnet sich jedoch ein völlig anderes Bild ab (vgl. Abbildung 6).¹² Zwischen 2008 und 2009 sank die Zahl der Beschäftigten um fast 20.000. Gab es im Saarland im Jahr 2008 insgesamt 460.000 Beschäftigte, waren es im Folgejahr nur noch 440.600 Beschäftigte. Dieser Beschäftigungseinbruch wurde jedoch rasch ausgeglichen. Innerhalb von vier Jahren stieg die Zahl der Beschäftigten auf 473.700 Beschäftigte. Eine ähnlich starke Korrektur zeigt sich auch für die Zeit ab 2014. Nachdem es von 2013 auf 2014 erneut zu einem deutlichen Beschäftigungsrückgang kam (-18.100 Beschäftigte), wuchs die Zahl der Beschäftigten innerhalb der Folgejahre bis 2018 stetig auf 496.600 Beschäftigte an. Damit wurde nach 2016 und 2017 zum dritten Mal in Folge ein Beschäftigungsniveau erreicht, das für den gesamten Beobachtungszeitraum die Höchstmarke markiert.

¹² 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 2018

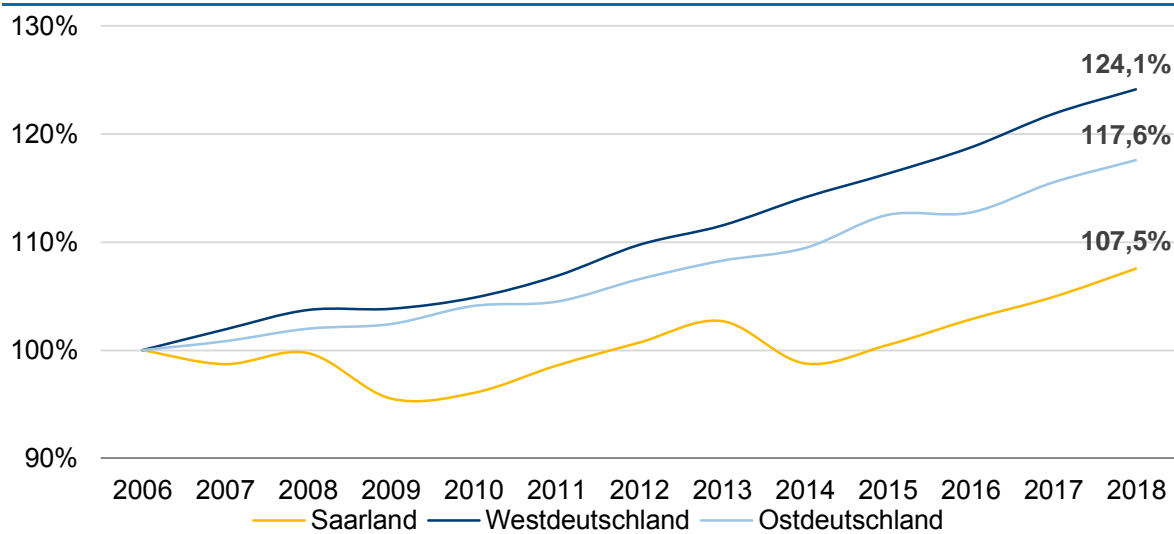


Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

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

Wie anhand der Abbildung 7 ersichtlich, fällt das Saarland mit seinem Beschäftigtenzuwachs innerhalb des Zeitraumes 2002 bis 2018 hinter West- und Ostdeutschland zurück. Ostdeutschland erreichte bis zum Jahr 2018 einen Anstieg der Beschäftigtenzahlen von 17,6 Prozent. In Westdeutschland belief sich der Beschäftigtenzuwachs für diesen Zeitraum auf 24,1 Prozent. In beiden Landesteilen ist somit ein deutliches Beschäftigungswachstum gegenüber dem Basisjahr 2006 feststellbar. Die entsprechende Entwicklung im Saarland weist mit einem Zuwachs von 7,5 Prozent ein vergleichsweise moderates Wachstum auf. Auffällig ist, dass die Beschäftigtenzahlen sowohl in West- als auch Ostdeutschland einem stetigen Aufwärtstrend folgten, den die Wirtschaftskrise zwar etwas dämpfen, jedoch nicht aufhalten konnte. Dahingegen erfuhr das Saarland in den Jahren 2009 und 2014 starke Einbrüche und fiel hinter den anderen Ländern zurück. Von diesen Einbrüchen abgesehen lag das jährliche Beschäftigungswachstum im Saarland auf einem zu Westdeutschland vergleichbaren Niveau. Für das Jahr 2018 ist sowohl im Saarland aber auch in West- und Ostdeutschland ein weiterer Anstieg in der Beschäftigtenzahl zu erkennen. Dabei erweist sich der Beschäftigungszuwachs im Saarland stärker als in West- und Ostdeutschland.

Abbildung 7: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006



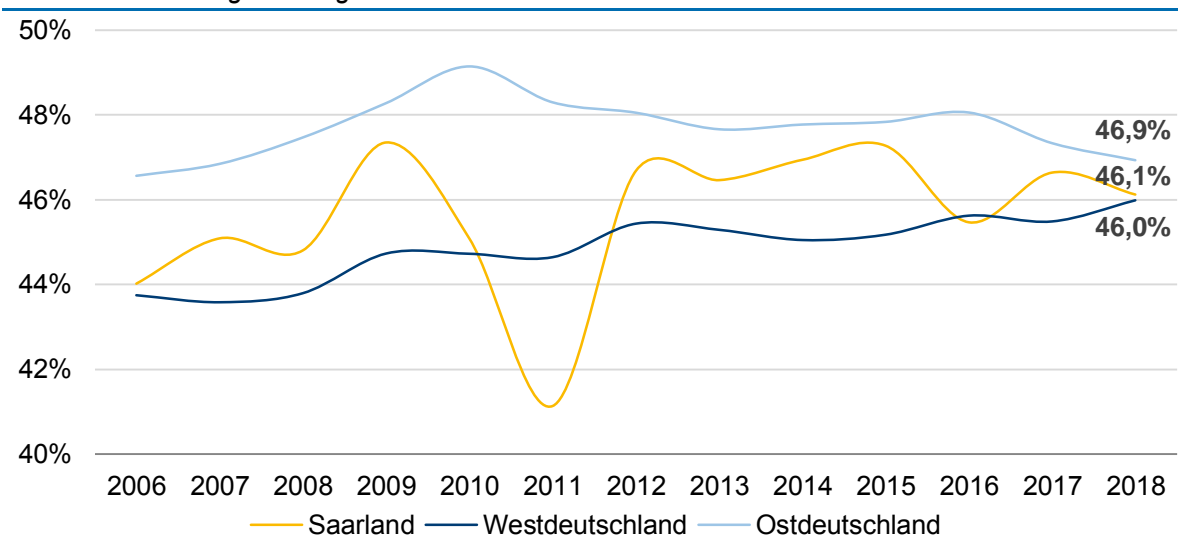
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

1.2 Beschäftigung nach Geschlecht

Den höchsten Anteil an beschäftigten Frauen wies 2018 nach wie vor Ostdeutschland auf. Nachdem 2017 der Frauenanteil wieder deutlich zugelegt hatte, führte ein erneuter Rückgang im Saarland bei einem gleichzeitigen Anstieg in Westdeutschland dazu, dass der Frauenanteil 2018 auf einem zu Westdeutschland vergleichbaren Niveau lag.

Abbildung 8 zeigt die Entwicklung des Frauenanteils an allen Beschäftigten sowohl für das Saarland als auch für West- und Ostdeutschland ab dem Jahr 2006. Zu Beginn des Betrachtungszeitraumes ist der Anteil der Frauen an den Beschäftigten des Saarlandes deutlich angestiegen. Im Jahr 2006 waren 44,0 Prozent der saarländischen Beschäftigungsverhältnisse von Frauen besetzt. Ein Wert, der zwischen den Frauenanteilen in West- und Ostdeutschland (43,7 bzw. 46,6 Prozent) lag. Bis 2009 nahm die Bedeutung der Frauen an der Gesamtbeschäftigung des Saarlandes zu und der Frauenanteil stieg auf 47,3 Prozent. Während es bis zu diesem Jahr den Anschein einer Annäherung an den Frauenanteil Ostdeutschlands hatte, setzte die Wirtschaftskrise dieser Entwicklung ein vorläufiges Ende. Der Frauenanteil an den Beschäftigten ging im Saarland innerhalb von zwei Jahren um 6,2 Prozentpunkte zurück, wuchs aber binnen eines Jahres wieder deutlich an und erreichte 2012 beinahe das Vorkrisenniveau. Während der Frauenanteil bis 2015 auf etwa 47 Prozent verharrte, war im Jahr 2016 wieder ein stärkerer Rückgang erkennbar. Dieser Rückgang führte dazu, dass der Frauenanteil im Saarland kurzfristig unter das westdeutsche Niveau absackte. Ein leichter Anstieg im Jahr 2017 führte jedoch dazu, dass zu diesem Zeitpunkt der Frauenanteil wieder deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt lag. Mit dem erneuten Rückgang im Jahr 2018 war der Frauenanteil mit 46,1 Prozent wieder auf einem zu Westdeutschland vergleichbaren Niveau (46,0 Prozent). Den höchsten weiblichen Anteil in der Beschäftigtenstruktur weist Ostdeutschland auf. Im gesamten Betrachtungszeitraum liegt der Frauenanteil dort über dem saarländischen und dem westdeutschen Niveau. Im Jahr 2018 belief sich der Frauenanteil in Ostdeutschland auf 46,9 Prozent. Allerdings ist der Frauenanteil zum zweiten Mal in Folge zurückgegangen und war somit wieder vergleichbar zum Frauenanteil des Jahres 2006.

Abbildung 8: Entwicklung des Frauenanteils an allen Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich in Prozent von 2006 bis 2018

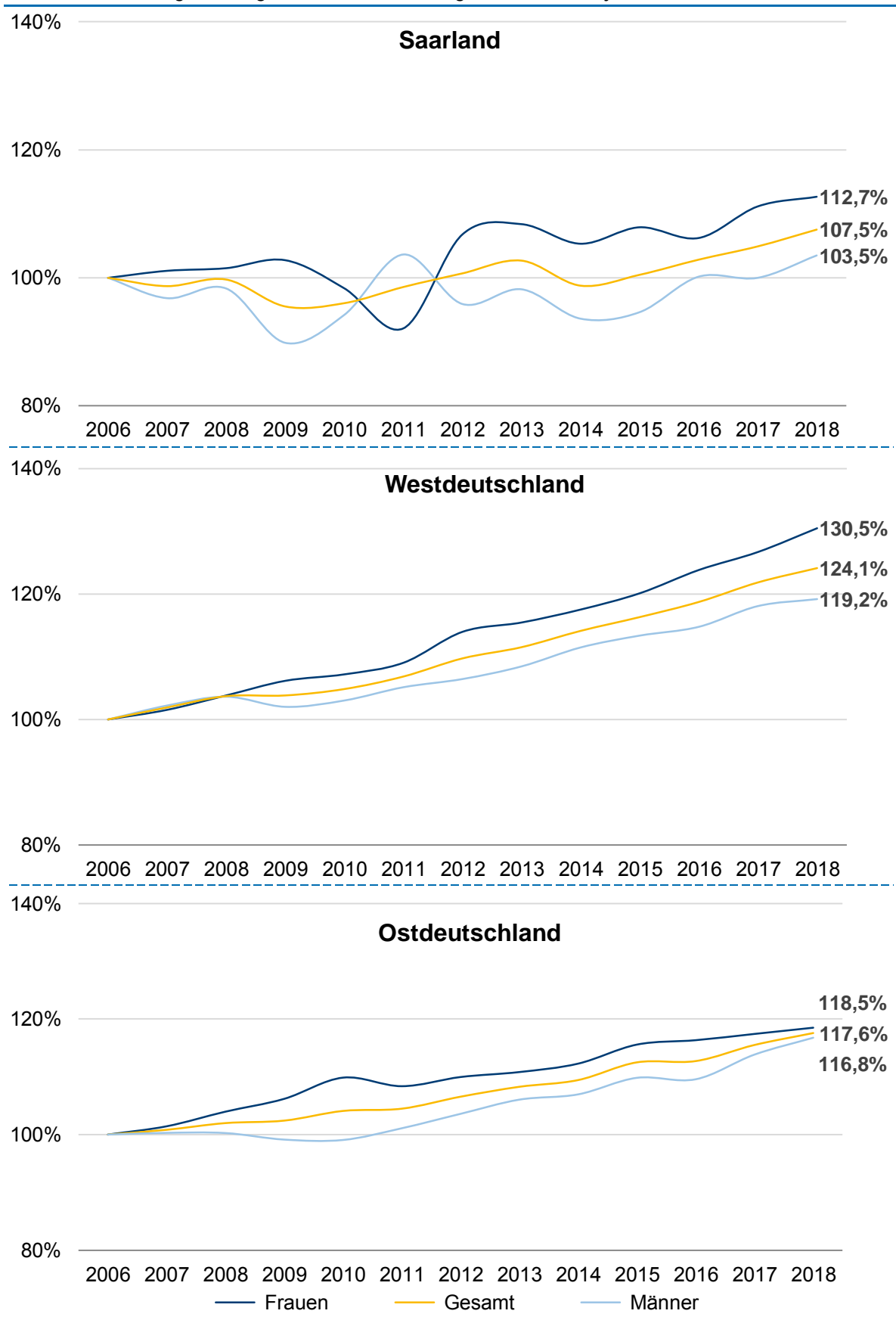


Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Seit Beginn des Betrachtungszeitraums ist die Zahl der beschäftigten Frauen sowohl im Saarland als auch in West- und Ostdeutschland deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 9). Besonders hoch war der Zuwachs der weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland. Im Jahr 2018 lag die Zahl der von Frauen besetzten Beschäftigungsverhältnisse 30,5 Prozent über dem Wert des Basisjahres 2006. Damit übertraf der Zuwachs in Westdeutschland den, der in dieser Zeit in Ostdeutschland erreicht werden konnte (+18,5 Prozentpunkte). Am geringsten fiel das Beschäftigungswachstum der Frauen im Saarland aus. Dort waren im Jahr 2018 12,7 Prozent mehr Frauen in Beschäftigungsverhältnissen als im Vergleich zum Basisjahr 2006. Bei den Männern fällt grundsätzlich auf, dass die Erhöhung der Beschäftigtenzahl im Vergleich zu den Frauen niedriger ausfallen. Wie auch bei der Beschäftigung von Frauen war der Zuwachs in West- und Ostdeutschland größer als im Saarland. Während im Saarland die Zahl der männlichen Beschäftigten über den Betrachtungszeitraum um 3,5 Prozent stieg, betrug der Zuwachs in Westdeutschland 19,2 Prozent, in Ostdeutschland 16,8 Prozent.

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

Abbildung 9: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006



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

1.3 Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen

Dieser Abschnitt rückt die Verteilung der Betriebe und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland sowie im Regionalvergleich in den Fokus. Die Aufteilung der Betriebsgrößenklassen orientiert sich an den Richtlinien der Europäischen Union zur Bestimmung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).¹³ Zur exakten Abgrenzung der Größenklassen werden zwei Schwellenwerte herangezogen, die nicht überschritten werden dürfen: Der erste Schwellenwert basiert auf der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der zweite Schwellenwert basiert auf dem Jahresumsatz bzw. der Jahresbilanzsumme eines Unternehmens.

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

Abbildung 10: Definition der Betriebsgrößenklassen



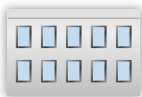
Kleinstbetriebe:

unter 10 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Kleine Betriebe:

10 bis 49 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Mittlere und große Betriebe:

50 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: Eigene Darstellung.

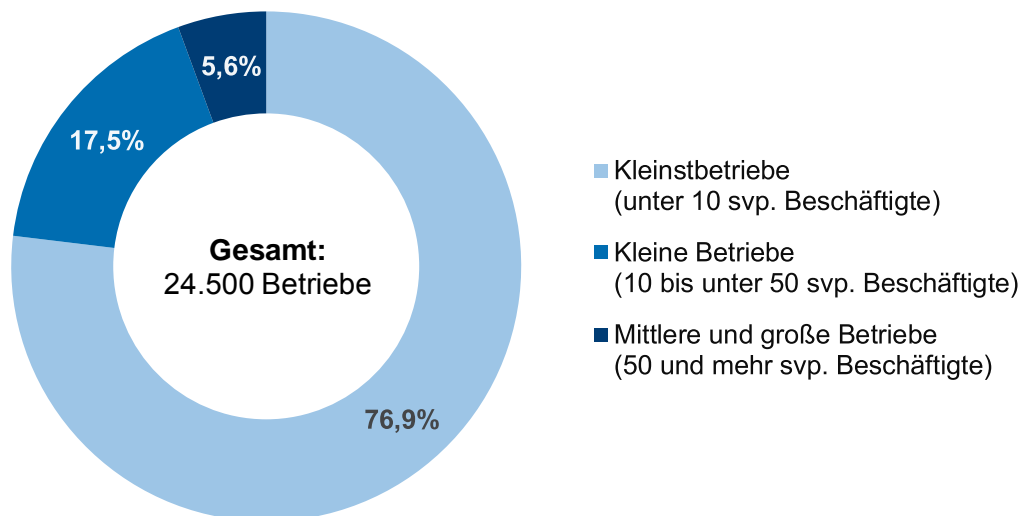
¹³ Vgl. Europäische Gemeinschaften (2006).

Betriebe nach Betriebsgrößenklassen

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

Von den 24.500 saarländischen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren im Jahr 2018 gut drei Viertel (76,9 Prozent) der Betriebsgrößenklasse der Kleinbetriebe zuzuordnen (vgl. Abbildung 11). Kleine Betriebe bestimmten mit einem Anteil von 17,5 Prozent den zweitgrößten Teil der saarländischen Betriebslandschaft. Den geringsten Anteil umfassten mittlere und große Betriebe mit lediglich 5,6 Prozent.

Abbildung 11: Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2018

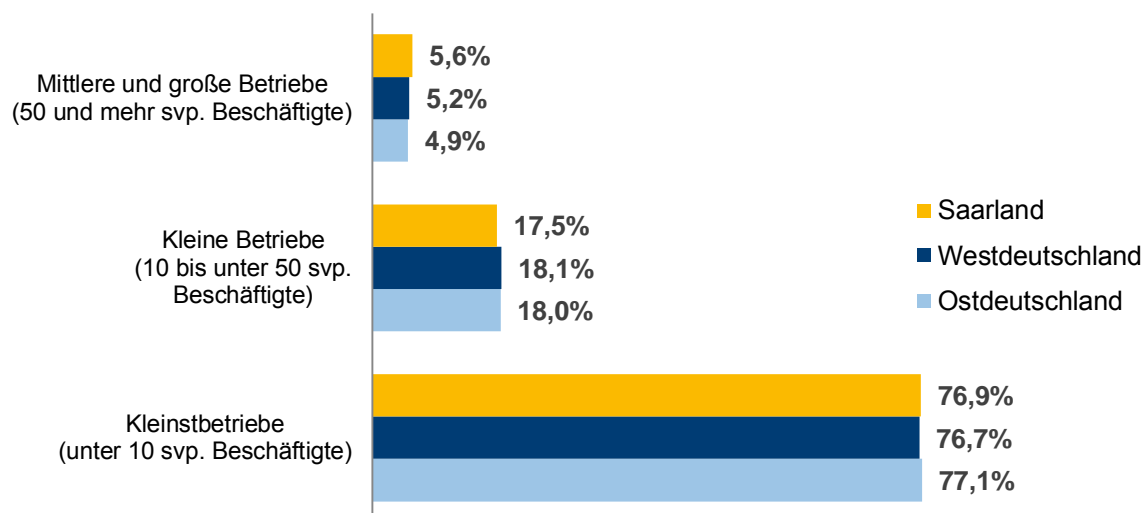


Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt, Absolutangabe auf 100 gerundet.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Abbildung 12 zeigt für 2018 die Verteilung der Betriebe im Saarland und im Regionalvergleich entsprechend der drei definierten Betriebsgrößenklassen. Nicht nur im Saarland sondern auch in West- und Ostdeutschland sind Kleinbetriebe die vorherrschende Betriebsgrößenklasse. Im Saarland belief sich der Anteil der Kleinbetriebe an allen Betrieben im Jahr 2018 auf 76,9 Prozent. Dieser Wert ist vergleichbar mit den Anteilen in West- und Ostdeutschland (76,7 bzw. 77,1 Prozent). Kleine Betriebe prägten knapp ein Fünftel der deutschen Betriebslandschaft. Die Unterschiede zwischen dem Saarland, West- und Ostdeutschland fallen für den Anteil der Kleinbetriebe ebenfalls sehr geringfügig aus. Insgesamt 17,5 Prozent aller im Jahr 2018 bestehenden Betriebe des Saarlandes entfielen auf diese Betriebsgrößenklasse – in Westdeutschland waren es 18,1 und in Ostdeutschland 17,9 Prozent. Nur etwa jeder zwanzigste Betrieb in Deutschland zählte zu den mittleren oder großen Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Hier lag 2018 im Saarland der Anteil der Betriebe dieser Größenordnung (5,6 Prozent) leicht über dem durchschnittlichen Anteil in Westdeutschland (5,2 Prozent). Ostdeutschland hatte aufgrund der leicht höheren Bedeutung der Klein- bzw. Kleinbetriebe den niedrigsten Anteil an mittleren und großen Betrieben (4,9 Prozent).

Abbildung 12: Anteil der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Anhand von Abbildung 13 kann die Veränderung der Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Zeitverlauf ab dem Jahr 2006 nachverfolgt werden. In der Gesamtschau ist festzuhalten, dass sich bundesweit die Betriebslandschaft hinsichtlich ihrer Einteilung in Betriebsgrößenklassen verändert hat. Ursächlich hierfür ist die Entwicklung im Anteil der Kleinstbetriebe. Denn auch wenn bundesweit Kleinstbetriebe am häufigsten sind, zeigt sich seit 2006 eine rückläufige Tendenz in allen drei Regionen. In West- und Ostdeutschland waren 2018 die Anteile der Kleinstbetriebe so niedrig wie nie zuvor. Im Saarland lag der Anteil der Betriebe dieser Betriebsgrößenklasse ebenfalls auf sehr niedrigem Niveau. Allerdings hat er sich im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht. Zu Beginn des Betrachtungszeitraumes definierten Kleinstbetriebe noch 80,5 Prozent der saarländischen Betriebslandschaft. Bis 2018 hat sich der Anteil der Kleinstbetriebe auf 76,9 Prozent (-3,6 Prozentpunkte) reduziert. In Westdeutschland ist der Anteil der Kleinstbetriebe von 2006 bis 2018 um 3,3 Prozentpunkte (von 80,0 auf 76,7 Prozent) zurückgegangen. Für Ostdeutschland beläuft sich der prozentuale Rückgang der Kleinstbetriebe auf 3,9 Prozentpunkte gegenüber dem Basisjahr 2006. Im Jahr 2018 waren 77,1 Prozent aller ostdeutschen Betriebe Kleinstbetriebe.

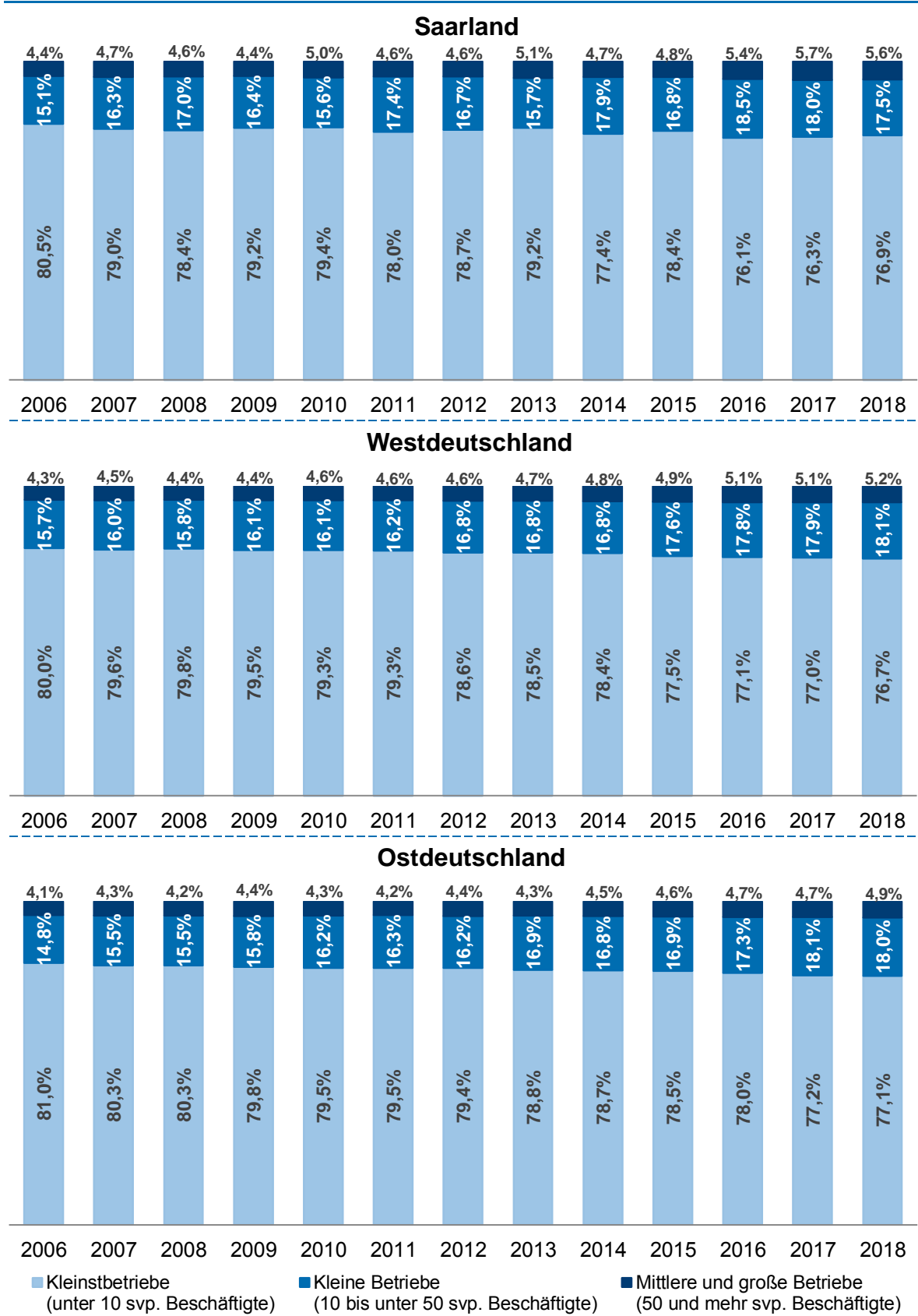
Der anteilige Rückgang der Kleinstbetriebe führte bis 2018 dazu, dass bundesweit die Betriebslandschaft heute verstärkt durch kleine bzw. mittlere und große Betriebe geprägt wird. Werden zunächst die kleinen Betriebe betrachtet, ist festzustellen, dass bei diesen Betrieben die Zuwächse stärker ausfallen als bei den mittleren und großen Betrieben. Im Saarland zählten 2006 15,1 Prozent zu den kleinen Betrieben. 2018 definierten sie 17,5 Prozent der Betriebslandschaft. Dies entspricht einem Gesamtzuwachs von 2,4 Prozentpunkten. Zum Vergleich: In Westdeutschland beläuft sich der Zuwachs ebenfalls auf 2,4 Prozentpunkte, in Ostdeutschland sogar auf 3,2 Prozentpunkte. Diese Zuwächse führten dazu, dass der Anteil im Jahr 2018 in Westdeutschland 18,1 Prozent und in Ostdeutschland 18,0 Prozent betrug.

Auch die Anteile mittlerer und großer Betriebe haben seit 2006 Zuwächse zu verzeichnen, vor allem im Saarland. Mit einem Anteil von 5,6 Prozent lag dort im Jahr 2018 der Wert 1,2 Prozentpunkte höher als zu Beginn des Betrachtungszeitraumes. In West- und Ostdeutschland stieg der Anteil mittlerer und großer Betriebe langsamer an. Für Westdeutschland konnte ein Anstieg von 0,9 Prozentpunkten festgestellt werden. Der Zuwachs an mittleren und großen Betrieben in Ostdeutschland blieb mit 0,8 Prozentpunkten nur knapp dahinter. Auch lag der Anteil dieser Betriebsgrößenklasse 2018 in

| Betriebe und Beschäftigte im Saarland und im Regionalvergleich

Westdeutschland (5,2 Prozent) und in Ostdeutschland (4,9 Prozent) unter dem saarländischen Wert.

Abbildung 13: Entwicklung des Anteils der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

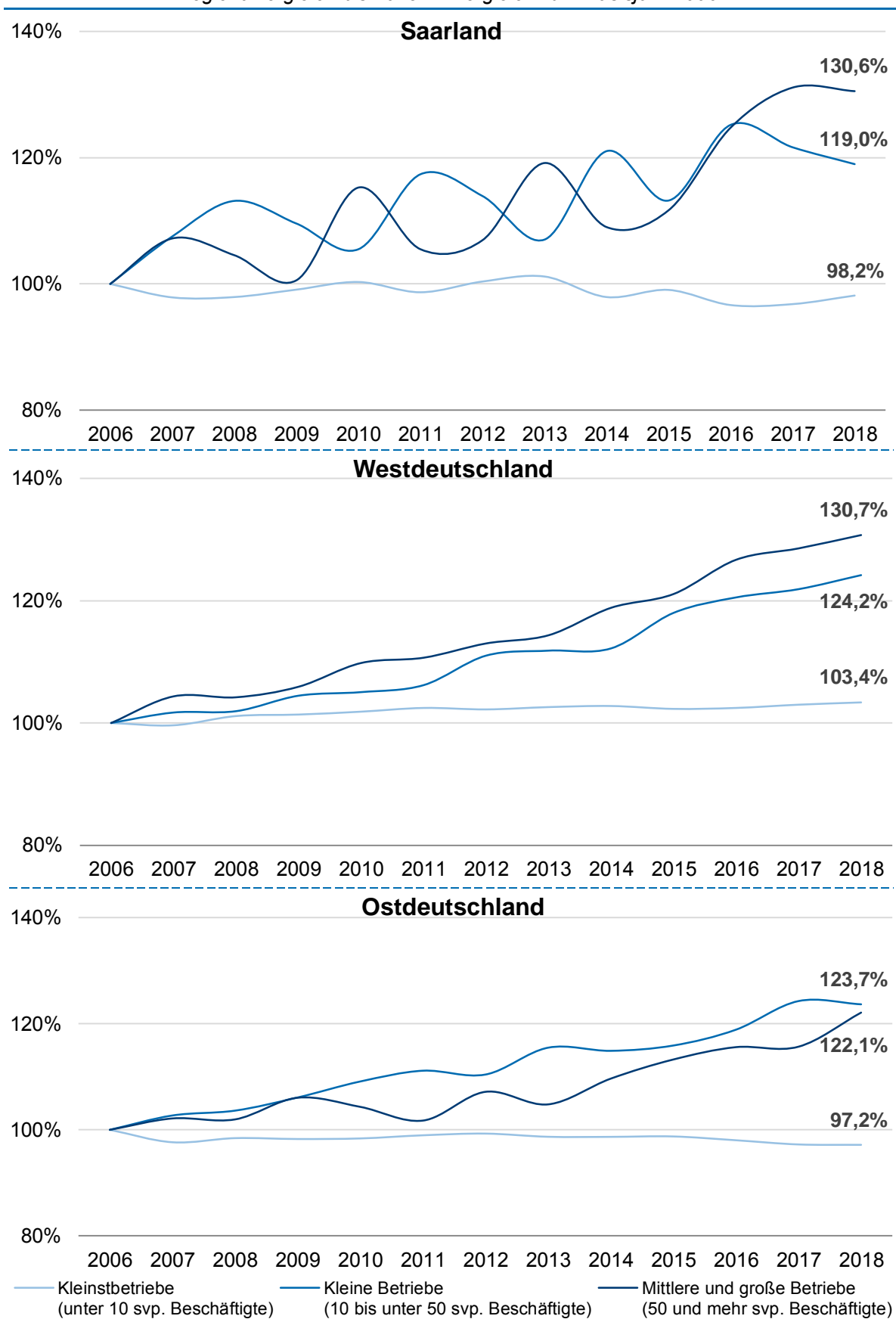
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Es sind die kleinen sowie mittleren und großen Betriebe, welche über die Jahre hinweg an Bedeutung gewannen. Dies zeigt sich auch, wenn die Entwicklung der Betriebszahl differenziert nach den Betriebsgrößenklassen ab dem Jahr 2006 betrachtet wird (vgl. Abbildung 14). Im Saarland lag 2018 die Zahl der kleinen Betriebe 19,0 Prozent über dem Ausgangsniveau des Basisjahres 2006. Die Zahl der mittleren und großen Betriebe legte sogar um 30,6 Prozent zu. Die Zahl der Kleinstbetriebe dagegen verringerte sich seit 2006 um 1,8 Prozent.

Ähnliche Entwicklungen sind in West- und Ostdeutschland festzustellen. In Westdeutschland war der Zuwachs bei den mittleren und großen Betrieben noch etwas größer als im Saarland und für diese Betriebsgrößenklasse kann bis 2018 eine Steigerung von 30,7 Prozent beobachtet werden. In Ostdeutschland war der Zuwachs bei den mittleren und großen Betrieben mit 22,1 Prozent erkennbar niedriger. Die Zahl der kleinen Betriebe erhöhte sich in West- und Ostdeutschland seit 2006 um 24,2 bzw. 23,7 Prozent, womit das Wachstum der Kleinbetriebe in West- und Ostdeutschland über dem saarländischen Niveau lag. Wie im Saarland reduzierte sich die Zahl der Kleinstbetriebe auch in Ostdeutschland (-2,8 Prozent). In Westdeutschland kam es dagegen zu einem leichten Zuwachs in der Zahl der Kleinstbetriebe (+3,4 Prozent im Vergleich zu 2006).

Wird nun ein Blick auf die Entwicklungen der einzelnen Betriebsgrößenklassen im Speziellen geworfen, zeigt sich für das Saarland, dass die Zahl der Kleinstbetriebe das Basisniveau zu keinem anderen Zeitpunkt so stark unterschritt wie im Jahr 2016. Obwohl seither die Zahl der Kleinstbetriebe wieder leicht gewachsen ist, blieb sie auch 2018 weiterhin unter dem Ausgangsniveau des Jahres 2006. Auch in Ostdeutschland ist zwischen 2006 und 2018 die Zahl der Kleinstbetriebe gesunken. In Westdeutschland stieg die Zahl der Kleinstbetriebe dagegen über den Betrachtungszeitraum langsam an. Mit Blick auf die kleinen sowie mittleren und großen Betriebe ist insgesamt die Entwicklung im Saarland als positiv zu bewerten. Allerdings gab es hier teilweise deutliche Schwankungen. Auf Zeiten, in denen die Zahl der Betriebe zunahm, folgten immer wieder Zeiten, in denen die Betriebszahl zurückging. Nichtsdestotrotz hat über den Betrachtungszeitraum in beiden Betriebsgrößenklassen die Zahl der Betriebe deutlich zugenommen. In West- und Ostdeutschland entwickelten sich die Betriebszahlen dieser beiden Betriebsgrößenklassen ebenfalls positiv.

Abbildung 14: Entwicklung der Zahl der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006



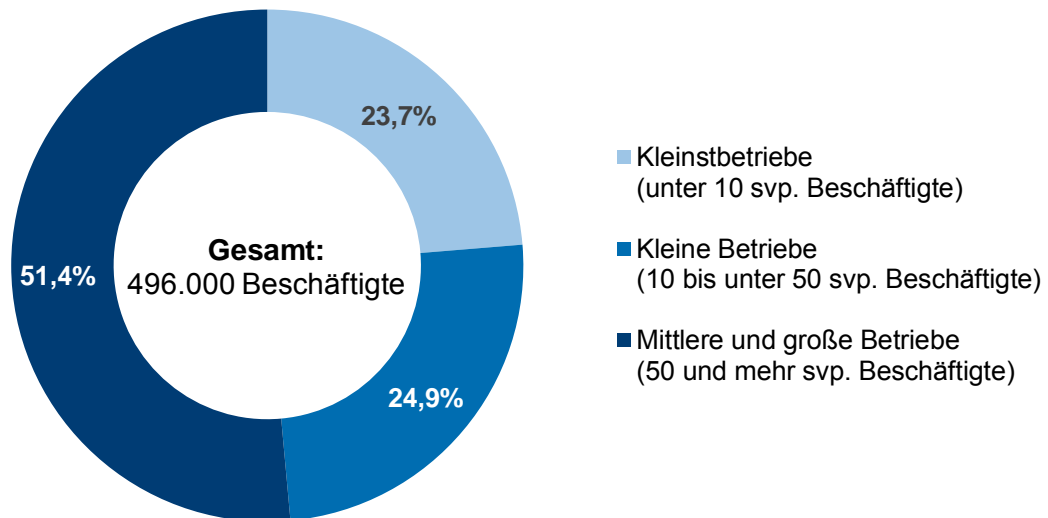
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen

Die Mehrheit der Beschäftigten ist in mittleren und großen Betrieben tätig. Aber auch kleine Betriebe gewinnen als Arbeitgeber immer stärker an Bedeutung. Im Vergleich zu 2006 wiesen 2018 diese Betriebe deutliche Zuwächse hinsichtlich des Anteils der Beschäftigten auf. Während im Saarland auch in Kleinstbetrieben ein Anstieg zu beobachten ist, entwickelte sich die Beschäftigung in diesen Betrieben in Ostdeutschland in den letzten Jahren rückläufig.

Es sind die Kleinstbetriebe, die besonders prägend für die deutsche Betriebslandschaft sind, da auf diese Betriebe die größten Anteile aller Betriebe entfallen. Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland offenbart allerdings, dass 2018 nur fast ein Viertel der insgesamt 496.000 Beschäftigten (23,7 Prozent) in Betrieben dieser Größenklasse tätig waren. Ein weiteres Viertel (24,9 Prozent) war in kleinen Betrieben beschäftigt. Mit 51,4 Prozent war mehr als die Hälfte aller Beschäftigten des Saarlandes in mittleren und großen Betrieben tätig (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2018



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

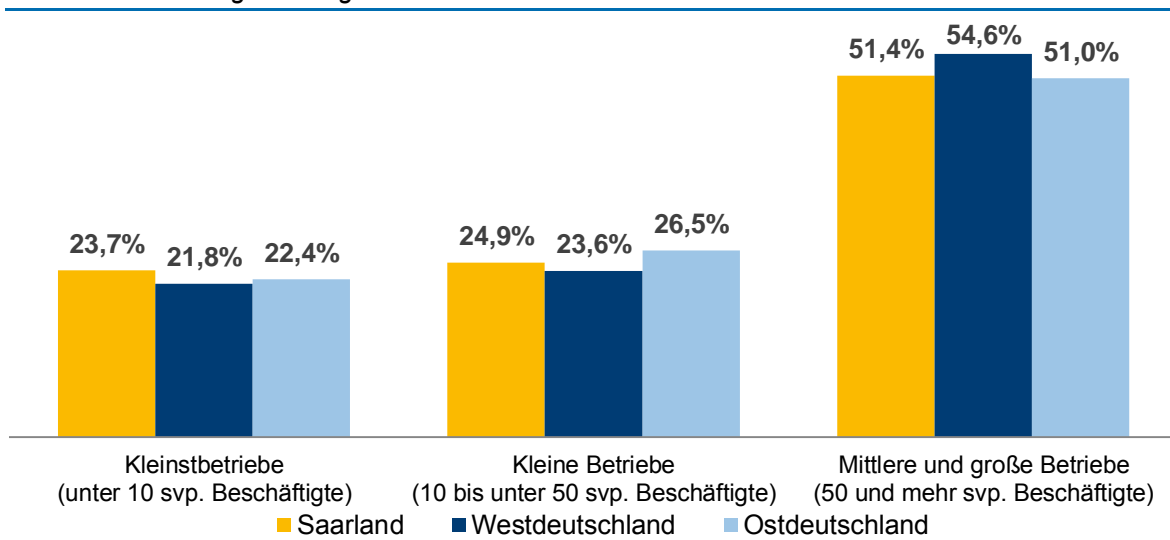
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Ein Blick auf Abbildung 16 verdeutlicht die nur geringen strukturellen Unterschiede zwischen dem Saarland, West- und Ostdeutschland hinsichtlich der Verteilung der Beschäftigten auf die Betriebsgrößenklassen. Bundesweit finden sich die größten Beschäftigtenanteile bei mittleren und großen Betrieben. In Ostdeutschland lag der Beschäftigtenanteil in mittleren und großen Betrieben mit 51,0 Prozent unter dem westdeutschen Niveau von 54,6 Prozent. Dies dürfte auf den höheren Anteil an kleineren Betrieben in Ostdeutschland zurückzuführen sein. Das Saarland nahm mit einem Anteil von 51,4 Prozent eine Position zwischen West- und Ostdeutschland ein.

Obwohl der Unterschied zwischen den Kleinst- und Kleinbetrieben nur gering ausfällt, sind die Beschäftigtenanteile der Kleinbetriebe sowohl im Saarland wie auch in West- und Ostdeutschland minimal größer als die Beschäftigtenanteile der Kleinstbetriebe. Der Beschäftigtenanteil der saarländischen Kleinbetriebe lag mit 24,9 Prozent gleichermaßen wie bei den mittleren und großen Betrieben zwischen den Anteilen West- und Ostdeutschlands. Da in Ostdeutschland Kleinst- und Kleinbetriebe präsenter sind als in Westdeutschland, weist Ostdeutschland hier die größten und Westdeutschland die geringsten Beschäftigtenanteile in Kleinbetrieben auf. In Ostdeutschland gingen 26,5 Prozent der Beschäftigten ihrer Tätigkeit in kleinen Betrieben nach. In Westdeutschland betrug der Beschäftigtenanteil 23,6 Prozent.

Im Schnitt kann knapp ein Viertel der Beschäftigten des Jahres 2018 den Kleinstbetrieben zugeordnet werden. Auch hier findet sich im direkten Vergleich zum Saarland und zu Ostdeutschland der niedrigste Anteil in Westdeutschland. Mit 21,8 Prozent unterschritt der Wert sowohl den saarländischen (23,7 Prozent) als auch den ostdeutschen Anteil (22,4 Prozent).

Abbildung 16: Anteil der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

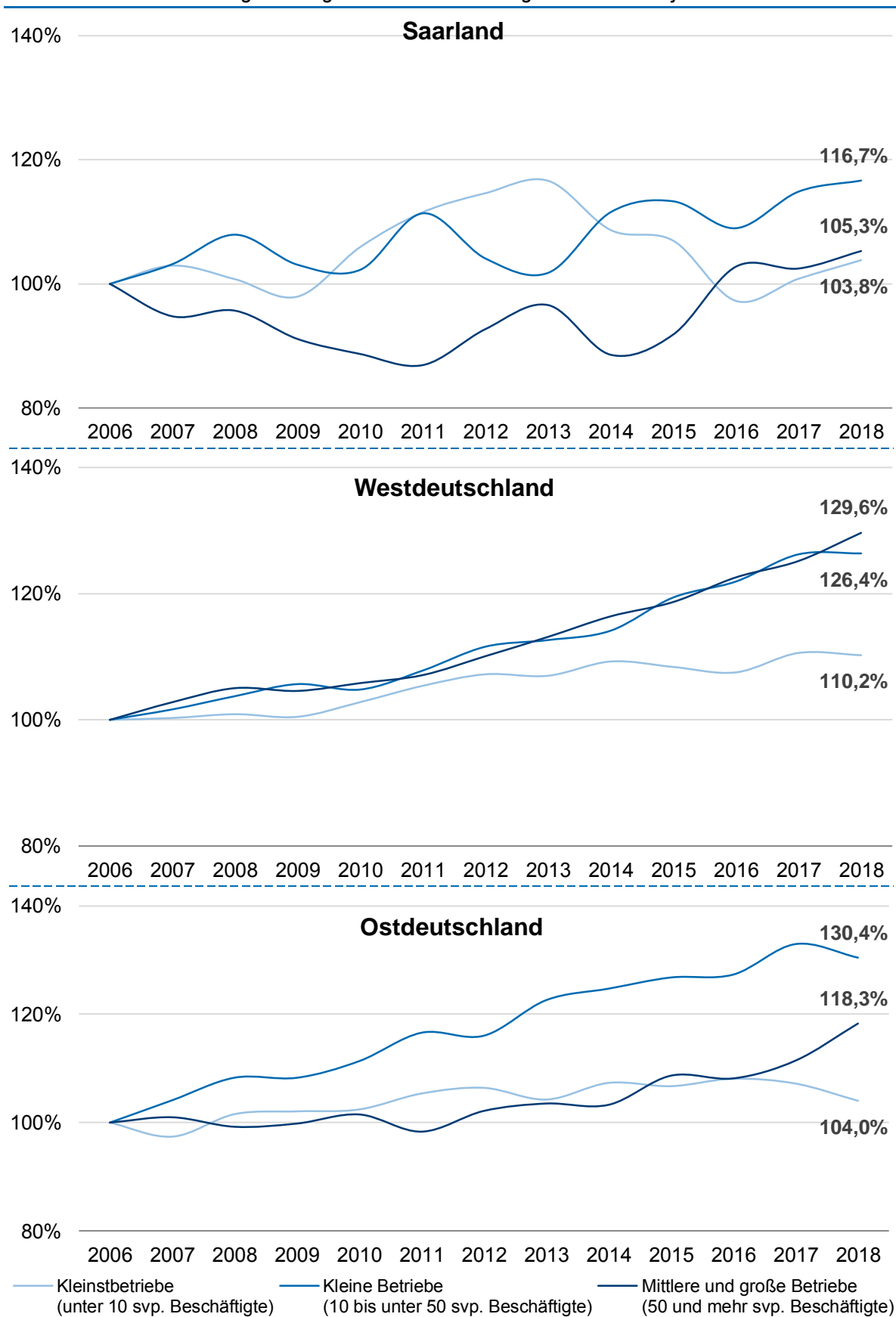
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Die Beschäftigtenzahlen nach Betriebsgrößenklassen entwickelten sich im Saarland, West- und Ostdeutschland sehr unterschiedlich. Wie Abbildung 17 verdeutlicht, gilt dies insbesondere für die Kleinstbetriebe. Die Zahl an Beschäftigten in Kleinstbetrieben nahm in West- und Ostdeutschland über den Betrachtungszeitraum hinweg um 10,2 bzw. 4,0 Prozent zu. Im Saarland zeigt sich seit dem Jahr 2013 eine vorwiegend rückläufige Tendenz. Im Jahr 2016 fiel der Wert schließlich unter das Ausgangsniveau von 2006. In den Jahren 2017 und 2018 kam es aber wieder zu einem Anstieg und im Vergleich zu 2006 waren 3,8 Prozent mehr Personen in Kleinstbetrieben beschäftigt.

Besonders in den kleinen Betrieben ist ein deutliches Beschäftigungswachstum zu beobachten. So waren im Jahr 2018 insgesamt 16,7 Prozent mehr Beschäftigte in den kleinen Betrieben des Saarlandes tätig als noch im Jahr 2006. In Westdeutschland war der Anstieg mit 26,4 Prozent noch etwas stärker. Das Beschäftigungswachstum in den ostdeutschen Kleinbetrieben übertraf mit 30,4 Prozent die Zuwächse in den saarländischen und westdeutschen Kleinbetrieben.

Gegenüber 2006 erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten in den mittleren und großen Betrieben des Saarlandes um 5,3 Prozent. Nach anhaltenden Rückgängen von 2006 bis 2011 und einer kurzfristigen Erholung 2013, kam es im Saarland erst ab 2015 zu einer bis 2018 anhaltenden Wachstumsphase. In Westdeutschland dagegen wuchs die Beschäftigung in mittleren und großen Betrieben über den gesamten Betrachtungszeitraum. In Ostdeutschland liegt ein seit 2012 anhaltendes Beschäftigungswachstum in diesen Betrieben vor. Gegenüber dem Basisjahr belief sich die Steigerung bis 2018 auf 29,6 Prozent in Westdeutschland und auf 18,1 Prozent in Ostdeutschland. Zusammenfassend zeigt sich also, dass das Saarland hinsichtlich der Beschäftigtenentwicklung in dieser Betriebsgrößenklasse hinter West- und Ostdeutschland zurückblieb.

Abbildung 17: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006



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

Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen und Geschlecht

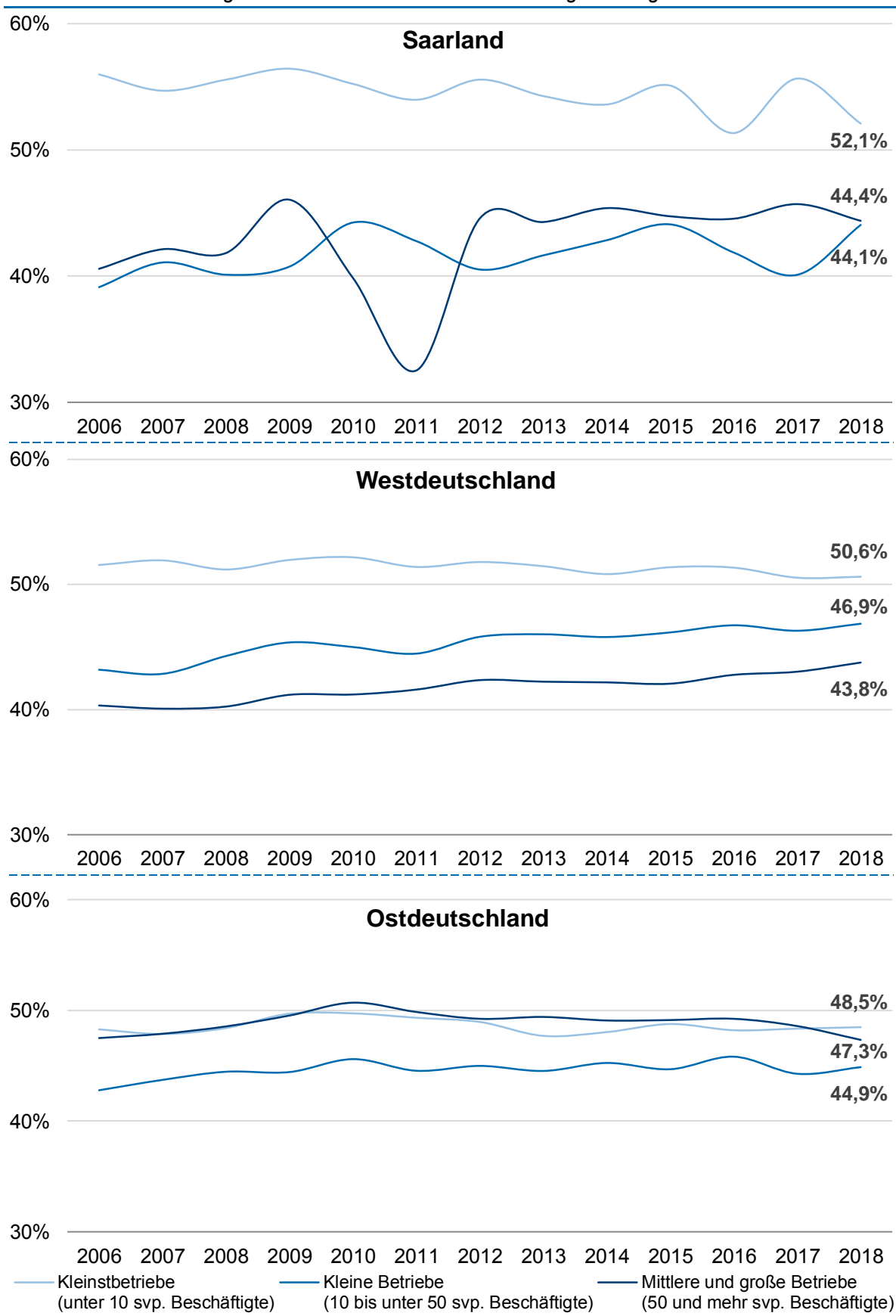
Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Kleinbetrieben des Saarlandes und in Westdeutschland waren 2018 Frauen. In den ostdeutschen Kleinbetrieben waren Frauen dagegen leicht unterrepräsentiert. In den kleinen sowie mittleren und großen Betrieben des Saarlandes, West- und Ostdeutschlands waren Frauen ebenfalls in der Minderheit.

Beim Frauenanteil an den Beschäftigten innerhalb der Betriebsgrößenklassen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen dem Saarland, West- und Ostdeutschland (Abbildung 18). Während sich über alle drei Betriebsgrößenklassen hinweg in West- und Ostdeutschland der Frauenanteil seit 2006 relativ stabil entwickelte, liegen im Saarland erkennbare Schwankungen vor. Im Jahr 2006 lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten in mittleren und großen Betrieben bei 40,6 Prozent. Bis 2009 stieg er auf 46,0 Prozent, reduzierte sich in Folge der Wirtschaftskrise aber deutlich und fiel 2011 auf weniger als ein Drittel der Beschäftigten (32,5 Prozent). Im Jahr 2012 kam es zu einem sprunghaften Anstieg der Frauenbeschäftigung und der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten kletterte auf 44,6 Prozent. Seither ist er auf einem verhältnismäßig konstanten Niveau und belief sich zuletzt auf 44,4 Prozent. In Westdeutschland war der Frauenanteil unter den Beschäftigten in den mittleren und großen Betrieben im Jahr 2018 mit 43,8 Prozent etwas niedriger als im Saarland. In Ostdeutschland belief sich der Anteil auf 47,3 Prozent. Obwohl im Jahr 2018 die Frauenanteile im Saarland und in Westdeutschland deutlich unter dem ostdeutschen Anteil lagen, deutet die langfristige Entwicklung auf ein langsames Angleichen des Niveaus hin. So ist der Frauenanteil im Saarland seit 2006 um 3,8 Prozentpunkte und in Westdeutschland um 3,7 Prozentpunkte gestiegen. In Ostdeutschland ist der Frauenanteil in mittleren und großen Betrieben im Gegensatz dazu um 0,6 Prozentpunkte gesunken.

Betrachtet man den Anteil der Frauen unter den Beschäftigten in kleinen Betrieben, fällt der Frauenanteil im Saarland im direkten Vergleich mit den anderen Betriebsgrößenklassen 2018 mit 44,1 Prozent am niedrigsten aus. Dies gilt auch für den Vergleich mit West- und Ostdeutschland: In Ostdeutschland betrug der Frauenanteil in Kleinbetrieben 44,9 Prozent und in Westdeutschland belief er sich auf 46,9 Prozent. Grundsätzlich weisen die Frauenanteile innerhalb der Kleinbetriebe steigende Tendenzen auf. Das größte Wachstum war in den Kleinbetrieben des Saarlands zu beobachten. So hat sich gegenüber dem Basisjahr 2006 im Saarland der Frauenanteil um 5,0 Prozentpunkte erhöht. In Westdeutschland belief sich der Zuwachs im Frauenanteil auf 4,0 Prozentpunkte. In Ostdeutschland wuchs der Frauenanteil an den Beschäftigten in Kleinbetrieben etwas langsamer und war 1,2 Prozentpunkte größer als noch im Jahr 2006.

Im Vergleich zum Frauenanteil an allen Beschäftigten (vgl. Abbildung 8) erweist sich der für das Jahr 2018 festgestellte Frauenanteil in den Kleinbetrieben des Saarlandes und Westdeutschlands als deutlich überdurchschnittlich. Im Saarland waren 52,1 Prozent und in Westdeutschland 50,6 Prozent der Beschäftigten in Kleinbetrieben Frauen (vgl. Abbildung 18). Somit waren in dieser Betriebsgrößenklasse mehr Frauen als Männer beschäftigt. In Ostdeutschland hingegen war es nicht ganz die Hälfte der Beschäftigten. Mit 48,5 Prozent war die Frauenquote in den Kleinbetrieben nur leicht über dem für Ostdeutschland insgesamt festgestellten Frauenanteil an allen Beschäftigten (46,9 Prozent). Gleichzeitig sind es die Kleinbetriebe, bei denen sich im Zeitverlauf die geringsten Veränderungen ergeben haben. Größere Schwankungen sind nur im Saarland festzustellen, vor allem ab 2015. So lag der Wert 2017 noch 3,5 Prozentpunkte höher als im aktuellen Jahr. Während der Frauenanteil in Kleinbetrieben West- und Ostdeutschlands seit dem Jahr 2006 nahezu unverändert blieb (-0,9 und +0,2 Prozentpunkte), ging er im Saarland in dieser Zeit um 2,6 Prozentpunkte zurück.

Abbildung 18: Entwicklung des Anteils der weiblichen Beschäftigten an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



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

2. Personalstruktur im Saarland und im Regionalvergleich

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

2.1 Beschäftigungsformen

Der größte Beschäftigtenanteil entfiel auf Arbeiter und Angestellte. Mehr als drei Viertel aller Beschäftigten des Saarlandes und in Westdeutschland waren im Jahr 2018 als Arbeiter oder Angestellte tätig, in Ostdeutschland sogar mehr als vier Fünftel. Der Anteil der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg im Saarland wie bereits im Vorjahr erneut deutlich an.

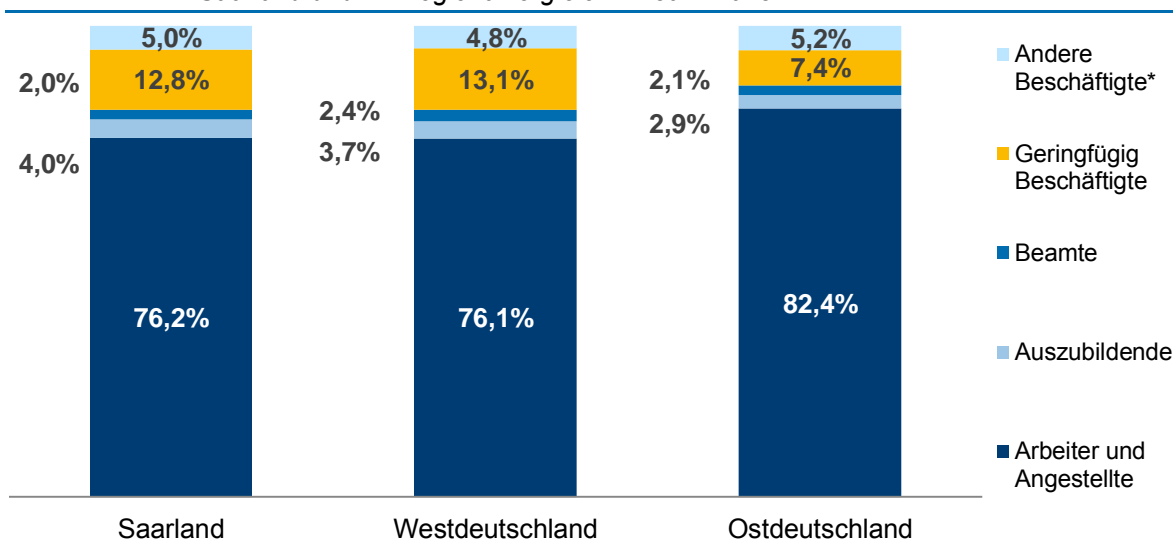
Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten des Saarlandes (76,2 Prozent) waren im Jahr 2018 Arbeiter und Angestellte (vgl. Abbildung 19). Das verbleibende Viertel verteilte sich wie folgt: Nach den Arbeitern und Angestellten stellten geringfügig Beschäftigte die zweitgrößte Beschäftigtengruppe innerhalb der saarländischen Betriebe dar. Insgesamt 12,8 Prozent aller Beschäftigten arbeiteten auf Geringfügigkeitsbasis. Auf Auszubildende entfielen 4,0 Prozent der Beschäftigten. Der zusammengefasste Anteil der tätigen Inhaber, mithelfenden Familienangehörigen und der sonstigen Beschäftigten („*Anderer Beschäftigte*“) belief sich auf 5,0 Prozent.¹⁴ Am geringsten war im Jahr 2018 mit 2,0 Prozent die Beschäftigtengruppe der Beamten im Saarland vertreten.

Im Vergleich zu Westdeutschland erweist sich die Beschäftigungsstruktur des Saarlandes als unauffällig. So war auch in Westdeutschland der größte Anteil aller Beschäftigten mit 76,1 Prozent den Arbeitern und Angestellten zuzuordnen. Auf die zweitgrößte Beschäftigtengruppe der geringfügig Beschäftigten entfiel mit 13,1 Prozent ein etwas größerer Anteil als im Saarland. Im Gegenzug war der Anteil der Auszubildenden und „*Anderen Beschäftigten*“ im Vergleich zum Saarland etwas geringer (3,7 und 4,8 Prozent). Der Anteil der Beamten war um 0,4 Prozentpunkte größer als im Saarland.

Die Beschäftigungsstruktur Ostdeutschlands weicht dagegen vom Saarland und von Westdeutschland ab. Dort war der Anteil der Arbeiter und Angestellten mit 82,4 Prozent wesentlich größer. Auf die geringfügig Beschäftigten entfielen 7,4 Prozent und auf die Auszubildenden 2,9 Prozent aller Beschäftigten. Beide Anteilswerte stellen im Vergleich zum Saarland und Westdeutschland die niedrigsten Werte dar. Die Anteile der Beamten und „*Anderen Beschäftigten*“ waren mit denen im Saarland und in Westdeutschland vergleichbar. Es entfielen 2,1 Prozent der ostdeutschen Beschäftigung auf Beamte und 5,2 Prozent auf „*Anderen Beschäftigte*“.

¹⁴ Aufgrund der zum Teil sehr geringen Anteilswerte der mithelfenden Familienangehörigen und der sonstigen Beschäftigten sowie aufgrund der übersichtlicher gestaltbaren Darstellung der Ergebnisse wurden tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und die sonstigen Beschäftigten zur Gruppe der „*Anderen Beschäftigten*“ zusammengefasst.

Abbildung 19: Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Beschäftigungsformen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018



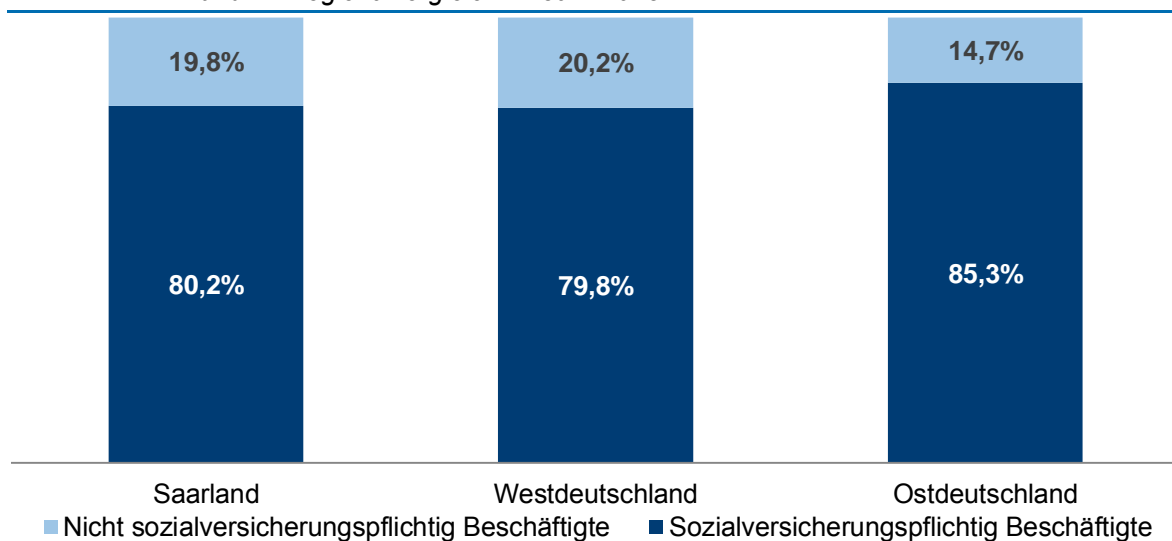
Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt. Absolutangabe auf 100 gerundet. * Unter der Gruppe der anderen Beschäftigten sind tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige und die sonstigen Beschäftigten zusammengefasst.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

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

Werden für beide Gruppen die Beschäftigtenzahlen zueinander ins Verhältnis gesetzt, sind knapp vier Fünftel (80,2 Prozent) aller saarländischen Beschäftigten des Jahres 2018 zu der Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu zählen (vgl. Abbildung 20). Der Gruppe der nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gehörten 19,8 Prozent der Beschäftigten an. Eine nahezu identische Verteilung lag 2018 auch in Westdeutschland vor. Während 79,8 Prozent den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zuzuordnen waren, gehörten 20,2 Prozent zu den nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. In Ostdeutschland war die Verteilung der Beschäftigten nach dem Status der Sozialversicherung dagegen abweichend. Dort lag der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter über dem saarländischen und dem westdeutschen Niveau. Insgesamt 85,3 Prozent der Beschäftigten zählten in Ostdeutschland zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte waren demnach mit einem Anteil von 14,7 Prozent deutlich seltener vorzufinden.

Abbildung 20: Verteilung der Beschäftigten nach dem Status der Sozialversicherung im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018



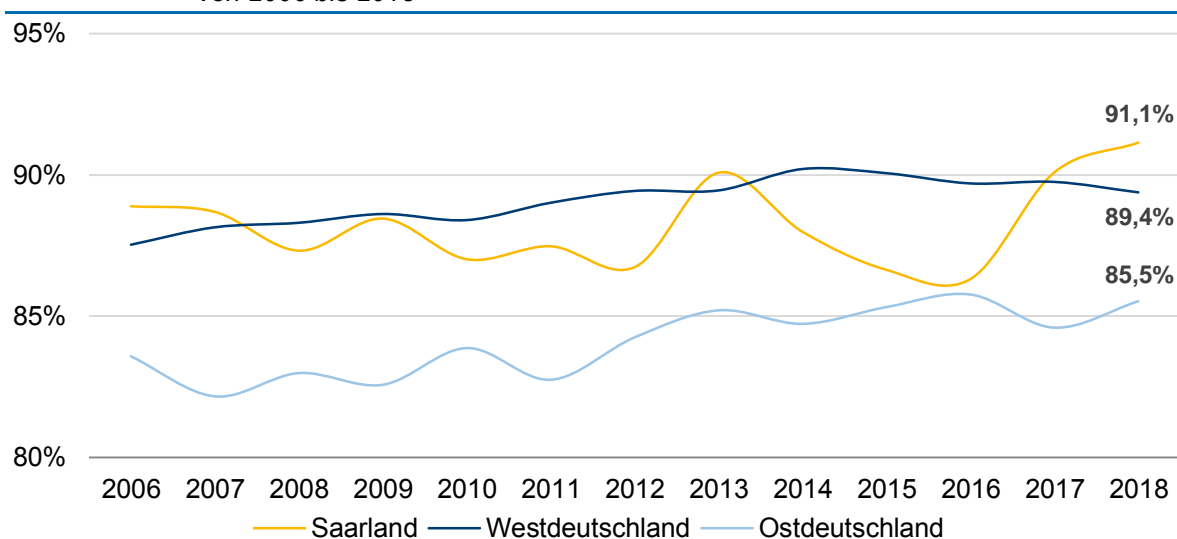
Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Trotz des niedrigen Anteils von nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten, sind solche Beschäftigungsformen in den Betrieben sehr weit verbreitet. Abbildung 21 zeigt die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem geringfügig Beschäftigten. Im Jahr 2006 hatten im Saarland 88,9 Prozent der Betriebe mindestens einen nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angestellt. In den Folgejahren schwankte dieser Anteil und belief sich im Jahr 2013 erstmals auf über 90 Prozent. Auf diesen Höchstwert setzte ein deutlicher Rückgang ein und bis zum Jahr 2016 sank der Anteil der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf 86,3 Prozent. In den Jahren 2017 und 2018 ist der Anteil allerdings wieder auf über 90 Prozent gestiegen. Im Jahr 2018 betrug er 91,1 Prozent.

In Westdeutschland entwickelte sich der Anteil der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne starke Schwankungen. Ausgehend von einem Betriebsanteil von 87,5 Prozent stieg er bis zum Jahr 2014 auf 90,2 Prozent. Seither erweist sich der Anteil der Betriebe als tendenziell rückläufig. Im Jahr 2018 war in 89,4 Prozent aller westdeutschen Betriebe mindestens ein nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig. Damit übertrifft der Anteil der Betriebe mit nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland den Anteil Westdeutschlands nur leicht, den ostdeutschen Anteil jedoch um 5,6 Prozentpunkte. Denn in Ostdeutschland war im Jahr 2018 nur in 85,5 Prozent aller Betriebe mindestens ein nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigter gemeldet. Werden die Ausgangswerte von 2006 betrachtet, liegt in Ostdeutschland eine zu Westdeutschland und dem Saarland überdurchschnittliche Steigerung vor. Der Anteil stieg von 82,2 Prozent im Jahr 2006 auf aktuell 85,5 Prozent, was einer Erhöhung um 3,3 Prozentpunkte entspricht. In Westdeutschland betrug der Zuwachs 1,9 Prozentpunkte und im Saarland ist der Anteil der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bis 2018 um 2,4 Prozentpunkte gestiegen.

Abbildung 21: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



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

2.2 Qualifikationsstruktur

Über die Hälfte der Beschäftigten war 2018 sowohl im Saarland als auch im Regionalvergleich mit Tätigkeiten betraut, die eine abgeschlossene Lehre voraussetzen. Dieses Bild bleibt bei einer nach Betriebsgröße differenzierten Betrachtung bestehen. In jeder Betriebsgrößenklasse entfielen auf die Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung die größten Beschäftigtenanteile.

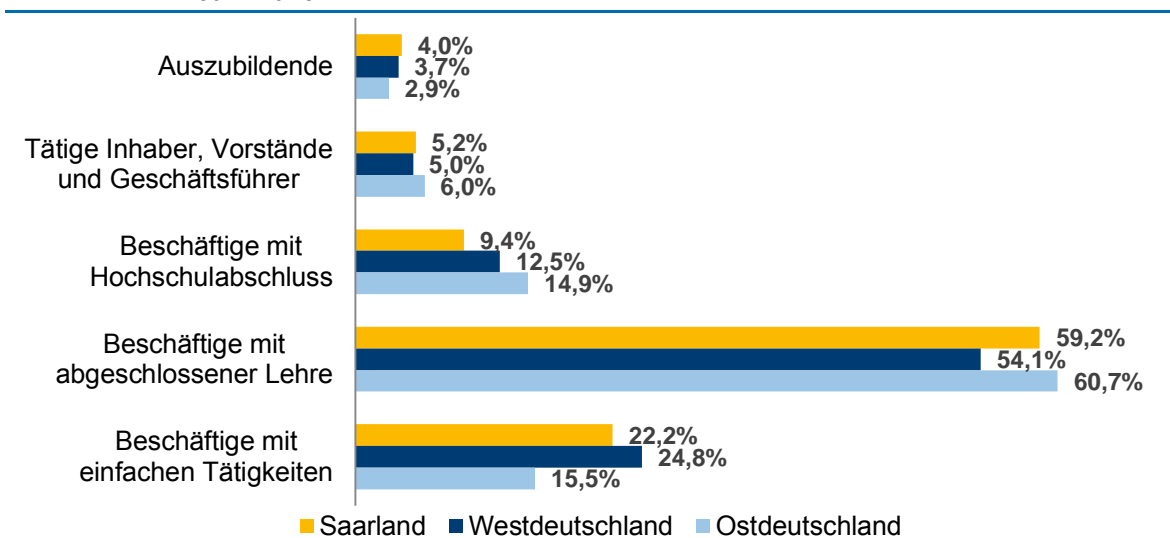
Die Mehrheit der saarländischen Beschäftigten (59,2 Prozent) war im Jahr 2018 mit Tätigkeiten betraut, die eine abgeschlossene Lehre voraussetzen (vgl. Abbildung 22).¹⁵ In Westdeutschland galt dies für 54,1 Prozent der Beschäftigten und in Ostdeutschland für 60,7 Prozent. Weitere 22,2 Prozent der Beschäftigten im Saarland gingen einer Beschäftigung mit Tätigkeiten nach, für deren Ausübung keine Berufsausbildung erforderlich ist. Mit 24,8 Prozent lag der Beschäftigtenanteil in Westdeutschland etwas darüber. In Ostdeutschland waren es hingegen nur 15,5 Prozent aller Beschäftigten. Der Anteil der Beschäftigten, die qualifizierte Tätigkeiten verrichteten, für die ein Hochschulabschluss erforderlich ist, belief sich im Saarland auf 9,4 Prozent. Sowohl in West- als auch Ostdeutschland war dieser Beschäftigtenanteil höher (12,5 bzw. 14,9 Prozent).

Zu den tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern zählten erwartungsgemäß nur wenige Beschäftigte.¹⁶ Insgesamt 5,2 Prozent der saarländischen Beschäftigten gehörten dieser Beschäftigtengruppe an. In Westdeutschland war der Anteil mit 5,0 Prozent beinahe identisch, wohingegen er in Ostdeutschland – vermutlich aufgrund des höheren Anteils an Kleinst- und Kleinbetrieben – mit 6,0 Prozent etwas größer war. Der geringste Anteil entfiel sowohl im Saarland als auch im Regionalvergleich auf die Gruppe der Auszubildenden. Während im Saarland im Jahr 2018 aber 4,0 Prozent der Beschäftigten zu dieser Gruppe zählten, waren es in West- und Ostdeutschland lediglich 3,7 und 2,9 Prozent.

¹⁵ Abgefragt wird die Zahl der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre; eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern.

¹⁶ 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.

Abbildung 22: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

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

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

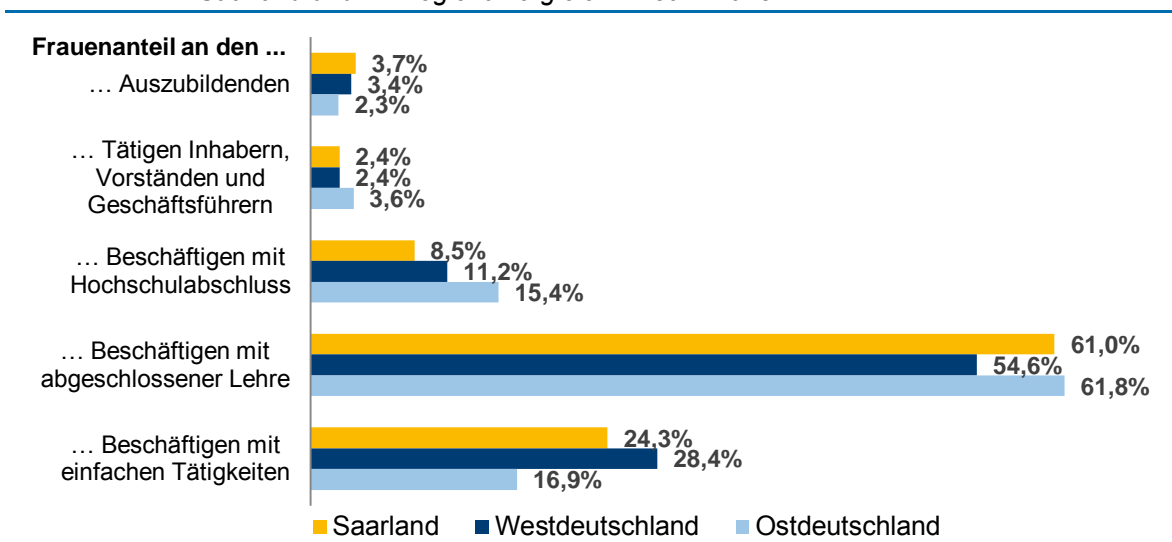
Der saarländische Anteil an Frauen, die mit Tätigkeiten betraut waren, für deren Ausübung keine Berufsausbildung notwendig war, betrug im Jahr 2018 24,3 Prozent (vgl. Abbildung 23). Im Vergleich zu allen Beschäftigten dieser Qualifikationsstufe (22,2 Prozent – vgl. Abbildung 22) ist der Anteil als überdurchschnittlich zu bewerten. Dies gilt auch für Ostdeutschland (16,9 Prozent Frauen und 15,5 Prozent Beschäftigte insgesamt) und für Westdeutschland (28,4 Prozent Frauen und 24,8 Prozent Beschäftigte insgesamt).

Insgesamt 61,0 Prozent der Frauen waren 2018 im Saarland mit Tätigkeiten betraut, die eine abgeschlossene Lehre voraussetzen. Damit lag dieser Anteil über dem Anteil aller Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre (59,2 Prozent). Auch in West- und Ostdeutschland war unter den Frauen der Anteil der Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre höher als der entsprechende Anteil an allen Beschäftigten (Westdeutschland: 54,6 Prozent Frauen und 54,1 Prozent Beschäftigte insgesamt; Ostdeutschland: 61,8 Prozent Frauen und 60,7 Prozent Beschäftigte insgesamt).

Noch deutlicher werden die Unterschiede bei den weiblichen Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Unter den beschäftigten Frauen waren im Saarland 8,5 Prozent auf Positionen tätig, für die ein Hochschulabschluss vorausgesetzt wird. Im Vergleich zu dem für die Gesamtzahl der Beschäftigten festgestellten Anteil von 9,4 Prozent, waren Frauen bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss folglich unterrepräsentiert. Dies gilt auch für die tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer. Waren im Saarland insgesamt 5,2 Prozent aller Beschäftigten in einer solchen Position, waren es lediglich 2,4 Prozent der Frauen. Auch in Westdeutschland war der Anteil der Frauen mit Hochschulabschluss und der Frauen die als tätige Inhaberinnen, Vorstände und Geschäftsführerinnen arbeiteten auf unterdurchschnittlichem Niveau (11,2 Prozent im Vergleich zu 12,5 Prozent und 2,4 Prozent im Vergleich zu 5,0 Prozent). Der Anteil der Frauen, die in Ostdeutschland auf Positionen arbeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, war dagegen mit 15,4 Prozent nicht nur erkennbar größer als im Saarland und in Westdeutschland, er war zugleich auch im Vergleich zum Anteil an allen Beschäftigten (14,9 Prozent) überdurchschnittlich. Gleichmaßen wie im Saarland und in Westdeutschland waren tätige Inhaberinnen, Vorstände und Geschäftsführerinnen mit einem Anteil von 3,6 Prozent im Vergleich zu einem Anteil in Höhe von 6,0 Prozent an allen Beschäftigten seltener vertreten.

Der Anteil der Frauen an allen beschäftigten Frauen, die zu den Auszubildenden zählten, betrug 2018 im Saarland 3,7 Prozent, in Westdeutschland 3,4 Prozent und in Ostdeutschland 2,3 Prozent. Der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten belief sich im Saarland auf 4,0 Prozent, in Westdeutschland 3,7 Prozent und in Ostdeutschland 2,9 Prozent. Damit war im Saarland wie auch in West- und Ostdeutschland der Anteil der auszubildenden Frauen an allen beschäftigten Frauen im Vergleich zum Anteil aller Auszubildenden an allen Beschäftigten geringer. Frauen waren somit unter den Auszubildenden unterrepräsentiert.

Abbildung 23: Frauenanteile in den jeweiligen Qualifikationsgruppen der Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

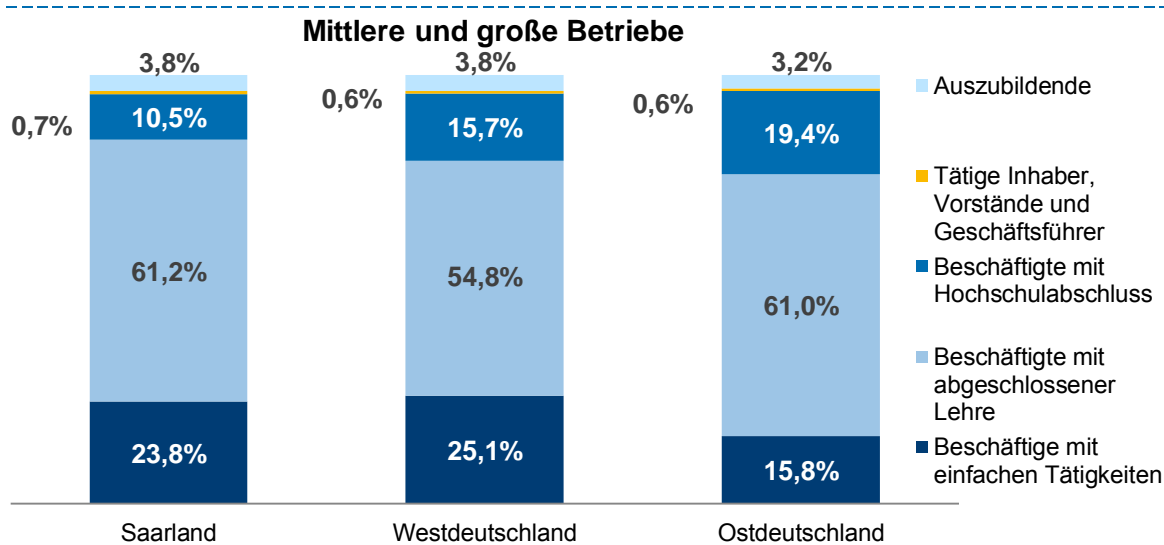
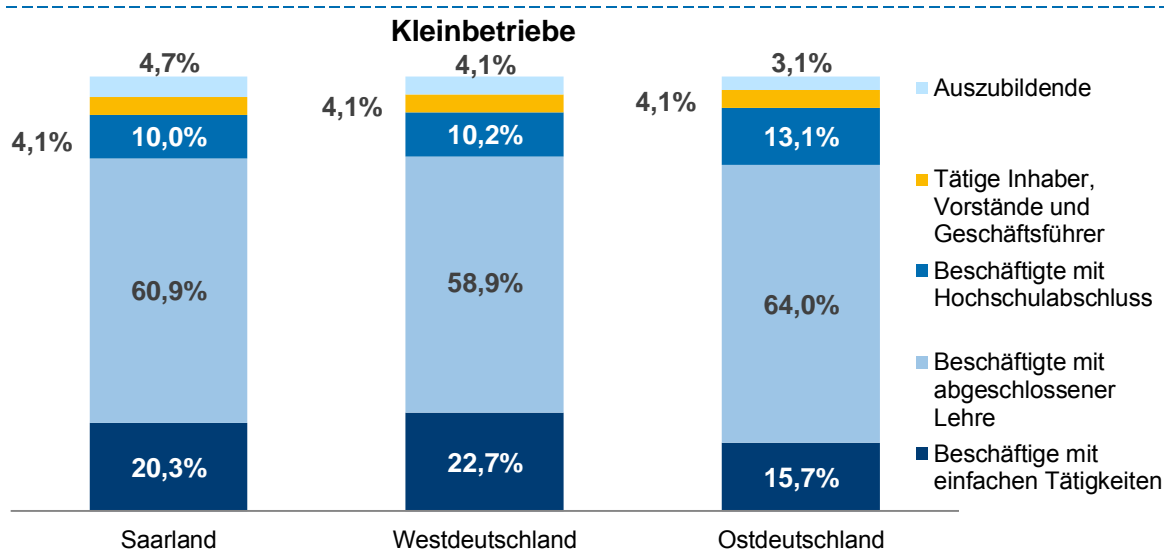
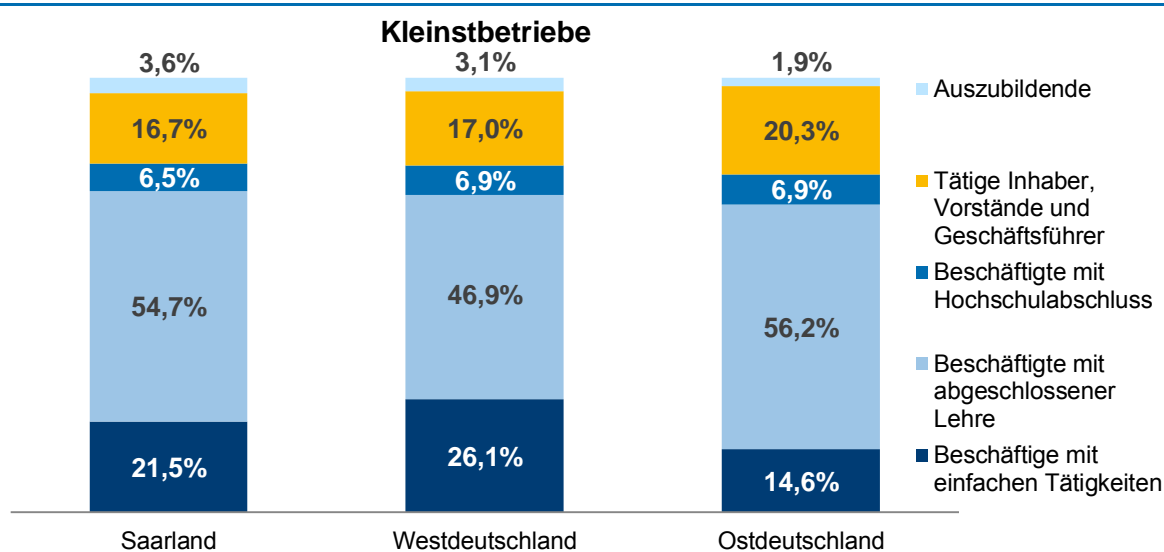
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Bei der Betrachtung nach Betriebsgrößenklassen wird anhand von Abbildung 24 ersichtlich, dass es in den saarländischen Betrieben andere Strukturen in Bezug auf das Ausbildungsniveau der Beschäftigten gibt als in West- und Ostdeutschland. Während in Westdeutschland weniger als die Hälfte (46,9 Prozent) der Beschäftigten in den Kleinstbetrieben eine abgeschlossene Berufsausbildung hatte, war dieser Anteil im Saarland und Ostdeutschland deutlich größer (54,7 und 56,2 Prozent). Am zweithäufigsten fanden sich in den Kleinstbetrieben des Saarlandes Beschäftigte für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern. Mit 21,5 Prozent lag der saarländische Anteil unter dem Anteilswert in Westdeutschland (26,1 Prozent). Am niedrigsten war der Anteil dieser Beschäftigtengruppe in Ostdeutschland (14,6 Prozent). Damit bewegte sich deren Anteil sogar unter dem Anteil der tätigen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer in Ostdeutschland (20,3 Prozent). Im Saarland und in Westdeutschland war ebenfalls ein bedeutender Teil der Beschäftigten in Kleinstbetrieben Inhaber, Vorstand oder Geschäftsführer (16,7 und 17,0 Prozent). Beschäftigte mit Hochschulabschluss waren in den Kleinstbetrieben im Saarland und in West- und Ostdeutschland mit vergleichbaren Anteilen vertreten (jeweils gut 7 Prozent). Beim Anteil der Auszubildenden führte das Saarland den Vergleich mit 3,6 Prozent der Beschäftigten in Kleinstbetrieben an. Die westdeutschen Kleinstbetriebe hatten nur 3,1 Prozent vorzuweisen, die ostdeutschen sogar nur 1,9 Prozent.

Der Blick auf die kleinen Betriebe zeigt gegenüber den Kleinstbetrieben allgemein einen größeren Anteil an Beschäftigten für Tätigkeiten, deren Ausübung eine berufliche Qualifikation voraussetzt. In ostdeutschen Kleinbetrieben war dieser Anteil mit 64,0 Prozent am höchsten. Darauf folgt das Saarland mit 60,9 Prozent und schließlich Westdeutschland mit 58,9 Prozent der Beschäftigten. Bei Beschäftigten für einfache Tätigkeiten bewegte sich der saarländische Anteil wie bei den Kleinstbetrieben zwischen dem west- und ostdeutschen Niveau (20,3 Prozent im Saarland, 22,7 Prozent in Westdeutschland und 15,7 Prozent in Ostdeutschland). Bei den tätigen Inhabern, Vorständen und Geschäftsführern lag der Anteil in allen drei Vergleichsregionen bei 4,1 Prozent (vgl. Abbildung 24). Weiter sind Beschäftigte mit Hochschulabschluss in den Kleinbetrieben des Saarlandes anteilig seltener vorzufinden als in Ostdeutschland. Während in saarländischen Kleinstbetrieben 10,0 Prozent der Beschäftigten einen Hochschulabschluss hatten, waren es in Westdeutschland mit 10,2 Prozent anteilig vergleichbar viele. In Ostdeutschland belief sich der Anteil auf 13,1 Prozent und war somit erkennbar größer. Auszubildende sind in saarländischen Kleinbetrieben im Vergleich zu west- und ostdeutschen Kleinbetrieben häufiger vertreten. 2018 waren es im Saarland 4,7 Prozent der Beschäftigten, aber nur 4,1 und 3,1 Prozent in West- bzw. Ostdeutschland.

Die Beschäftigten mit Berufsabschluss sind auch in den mittleren und großen Betrieben die dominante Gruppe. Im Saarland gehörten 61,2 Prozent der Beschäftigten dieser Gruppe an, in Westdeutschland waren es 54,8 Prozent und in Ostdeutschland 61,0 Prozent. Im Saarland stellten in den mittleren und großen Betrieben die Beschäftigten für einfache Tätigkeiten die zweitgrößte Gruppe (23,8 Prozent aller Beschäftigten). In Westdeutschland war der Anteil mit 25,1 Prozent etwas größer, während er in Ostdeutschland nur 15,8 Prozent erreichte. Damit gab es in Ostdeutschland weniger Beschäftigte für einfache Tätigkeiten als Beschäftigte für Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss voraussetzen (19,4 Prozent). Zudem war der Anteil der Beschäftigten mit Hochschulabschluss auch im Vergleich zu Westdeutschland (15,7 Prozent) und zum Saarland (10,5 Prozent) deutlich größer. Tätige Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer stellten in mittleren und großen Betrieben nur einen marginalen Teil der Beschäftigten. Im Saarland, in West- und Ostdeutschland betrug der entsprechende Beschäftigtenanteil in mittleren und großen Betrieben jeweils weniger als ein Prozent. Die Auszubildenden stellten im Saarland 3,8 Prozent der Beschäftigten in mittleren und großen Betrieben. In Westdeutschland waren es ebenfalls 3,8 Prozent und in den ostdeutschen Betrieben dieser Größenklasse waren es 3,2 Prozent.

Abbildung 24: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

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

3. Atypische Beschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich

Der Begriff der „*atypischen Beschäftigung*“ hat in den letzten Jahren stark an politischer und medialer Präsenz gewonnen. Aktuellste Beispiele für politische Entscheidungen und Debatten, die hierzu angeführt werden können, sind die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zum 01. Januar 2015 und die Diskussionen um dessen weitere Erhöhung sowie die Einführung der „*Brückenteilzeit*“ als gesetzlich verankertes Rückkehrrecht in Vollzeit¹⁷ 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),
- die befristete Beschäftigung (ohne Auszubildende),
- Beschäftigungen im Bereich Arbeitnehmerüberlassung oder Leiharbeit,
- die Selbstständigen ohne Mitarbeiter (Solo-Selbstständige).

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

3.1 Beschäftigung in Teilzeit

Der Anteil der saarländischen Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten ist 2018 wieder gestiegen und lag auf einer Höhe mit dem für Westdeutschland festzustellenden Anteil. Im Gegensatz dazu ist die Zahl der auf Teilzeit ausgelegten Beschäftigungsverhältnisse im Saarland 2018 leicht gesunken. Damit war knapp ein Drittel aller Beschäftigten des Saarlandes in Teilzeit tätig.

Im Saarland lag die Zahl der Betriebe, in denen mindestens ein Beschäftigter auf Teilzeitbasis angestellt war, im Jahr 2018 wieder über dem Niveau von 2006 (vgl. Abbildung 25).¹⁸ Hatten 2006 nur 80,3 Prozent der Betriebe Personen in Teilzeit beschäftigt, so belief sich diese Zahl 2018 auf 81,3 Prozent. Besonders prägnant ist im Zeitverlauf der Anstieg von 2013 auf 2014, als sich der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten um 4,0 Prozentpunkte stark erhöhte und mit 88,1 Prozent den höchsten Wert im Betrachtungszeitraum erreichte. Nach einem langsamen Rückgang war der Anteil der Betriebe mit 79,1 Prozent im Jahr 2017 so niedrig wie nie zuvor innerhalb des Betrachtungszeitraumes. Mit diesem starken Rückgang wurde erstmals auch der für Westdeutschland ermittelte Anteilswert unterschritten. Bisher lag der Anteil der Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten im Saarland stets über dem Niveau Westdeutschlands.

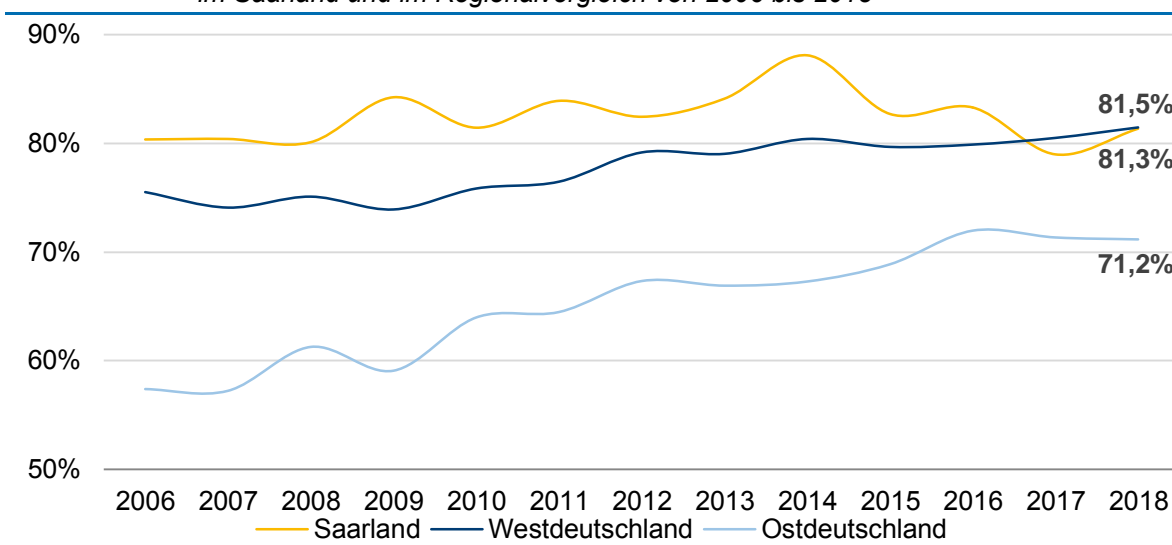
Der Anteil der Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten lag 2018 in Westdeutschland bei 81,5 Prozent. Während die Entwicklung im Saarland von Schwankungen geprägt ist, war die Entwicklung in Westdeutschland eher steigend. Ausgehend von 75,5 Prozent im Jahr 2006 nahm der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten bis zum Jahr 2012 langsam zu und pendelte sich ab da in etwa auf 80 Prozent ein und weist erst ab 2017 wieder eine leichte Zunahme auf.

¹⁷ Vgl. BMAS (2019).

¹⁸ 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.

Bereits zu Beginn des Betrachtungszeitraumes lag der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland deutlich unter dem saarländischen und dem westdeutschen Niveau. Trotz überdurchschnittlicher Zuwächse in Ostdeutschland, blieb dieser Unterschied bis heute erhalten. Im Jahr 2018 war in Ostdeutschland der Betriebsanteil gut 10 Prozentpunkte unter dem Anteil Westdeutschlands und des Saarlandes. Insgesamt 71,2 Prozent der ostdeutschen Betriebe hatten im Jahr 2018 mindestens einen Teilzeitbeschäftigten in ihrer Belegschaft. Dabei wuchs der ostdeutsche Anteil seit 2006 um 13,8 Prozentpunkte, während es in Westdeutschland nur 6,0 Prozentpunkte und im Saarland lediglich 1,0 Prozentpunkte waren. Lagen der westdeutsche und der ostdeutsche Anteilswert im Jahr 2006 noch um 18,1 Prozentpunkte auseinander, so hatte sich dieser Abstand im Jahr 2018 fast halbiert.

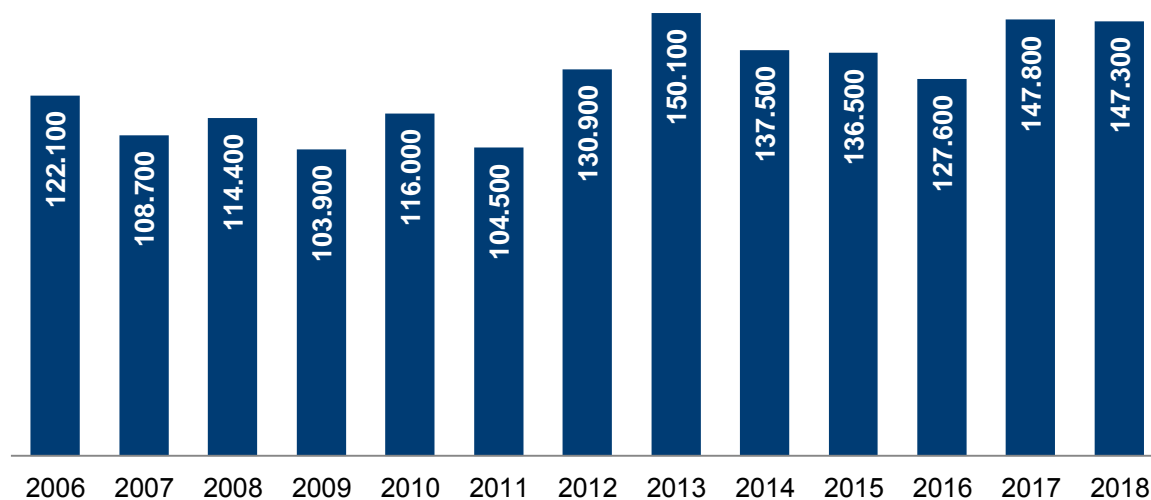
Abbildung 25: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem Teilzeitbeschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



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

Obwohl 2018 im Saarland der Anteil der Betriebe, welcher mindestens eine Person auf Teilzeitbasis beschäftigte, anstieg (vgl. Abbildung 25), sank die Zahl der Teilzeitbeschäftigten (vgl. Abbildung 26). Zunächst wies die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland einen un stetigen Abwärtstrend auf, der erst 2011 endete. Nach deutlichen Zuwächsen wurde 2013 ein Höchstwert von 150.100 Teilzeitbeschäftigten erreicht. Trotz der darauffolgenden Rückgänge lag die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland im Jahr 2016 etwa 5.500 Beschäftigte über dem Niveau von 2006. Zwischen 2016 und 2017 kam es zu einem Anstieg von gut 20.000 Teilzeitbeschäftigten. Damit wurde ein Niveau erreicht, dass mit 147.300 Beschäftigten auch 2018 nahezu unverändert blieb. Insgesamt bedeutet dies eine Steigerung von 20,6 Prozent gegenüber dem Jahr 2006.

Abbildung 26: Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland von 2006 bis 2018

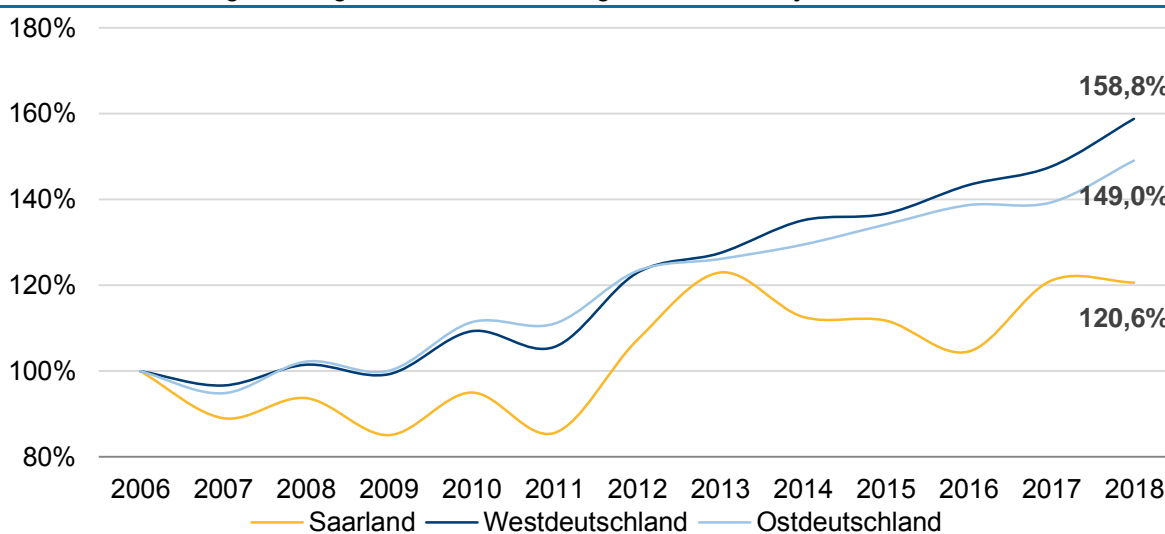


Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

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

Wird der Zuwachs der Teilzeitbeschäftigten von 20,6 Prozent seit dem Jahr 2006 an den Entwicklungen in West- und Ostdeutschland gemessen, hat sich im Saarland die Zahl der Teilzeitbeschäftigten deutlich langsamer als in West- und Ostdeutschland erhöht. In Ostdeutschland waren im Jahr 2018 insgesamt 49,0 Prozent mehr Beschäftigte in Teilzeit tätig als noch im Jahr 2006. Für Westdeutschland konnte ein noch größerer Anstieg festgestellt werden (+58,8 Prozent). Erwähnenswert sind die zwischen 2013 und 2016 gegenläufigen Entwicklungen zwischen dem Saarland auf der einen und West- und Ostdeutschland auf der anderen Seite. Im Saarland ging die Zahl der Teilzeitbeschäftigten zurück, während in West- und Ostdeutschland bereits seit 2011 ein stetiger Zuwachs zu verzeichnen ist. Vor 2013 verliefen die Entwicklungslinien zwischen dem Saarland und West- und Ostdeutschland – wenngleich auf unterschiedlichem Niveau – annähernd parallel.

Abbildung 27: Entwicklung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006

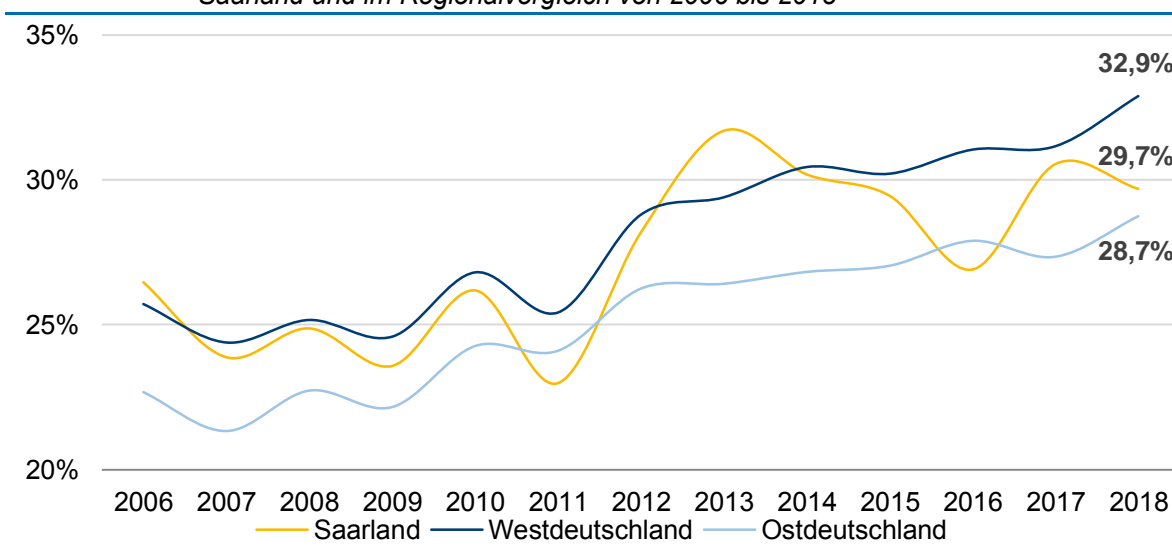


Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Doch nicht nur absolut stieg im Saarland die Zahl der Beschäftigten mit Teilzeitverträgen, auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung – im Weiteren als Teilzeitquote bezeichnet – nahm im Beobachtungszeitraum zu (vgl. Abbildung 28). Von einem Ausgangsniveau im Jahr 2006 von 26,5 Prozent, sank die Teilzeitquote bis 2011 auf 23,0 Prozent. Danach setzte ein deutlicher Anstieg ein und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten erhöhte sich bis 2013 um fast 10 Prozentpunkte auf 31,7 Prozent. Knapp ein Drittel aller Beschäftigten des Saarlandes war zu diesem Zeitpunkt ihrer Beschäftigung in Teilzeit nachgegangen. Nach diesem Höhepunkt der Teilzeitbeschäftigung setzte ein dreijähriger Rückgang in der Teilzeitquote ein. Im Jahr 2017 führte der deutliche Aufbau von Teilzeitstellen dazu, dass die Teilzeitquote wieder auf über 30 Prozent anstieg. Im direkten Vergleich mit West- und Ostdeutschland zeigt sich, dass das Saarland 2018 eine etwas höhere Teilzeitquote aufwies als Ostdeutschland, aber unter der Teilzeitquote Westdeutschlands lag. In Ostdeutschland lag die Quote bei 28,7 Prozent, in Westdeutschland bei 32,9 Prozent.

Wenngleich es leichte Unterschiede in der Höhe der Teilzeitquote gab, entwickelte sie sich in West- und Ostdeutschland bis zum Jahr 2010 sehr ähnlich. Auch das Saarland schien diesem Verlauf zu folgen. Ab 2012 allerdings war dort der Anstieg wesentlich stärker als es in West- und Ostdeutschland der Fall war. Dies führte dazu, dass die Teilzeitquote des Saarlandes im Jahr 2013 erkennbar über den Teilzeitquoten West- und Ostdeutschlands lag. Während in den darauffolgenden Jahren im Saarland ein Rückgang verzeichnet werden konnte, stiegen die Anteile in West- und Ostdeutschland mit geringen Zuwächsen weiter an. Lag 2016 die Teilzeitquote des Saarlandes noch unter der West- und Ostdeutschlands, beendete der erneute Anstieg im Jahr 2017 diese positive Entwicklung vorerst. Die Entwicklung in West- und Ostdeutschland nahm für den gesamten Zeitraum einen beinahe parallelen Verlauf. Allerdings lag die Teilzeitquote in Westdeutschland stets über der in Ostdeutschland.

Abbildung 28: Entwicklung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



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

Beschäftigung in Teilzeit nach Geschlecht

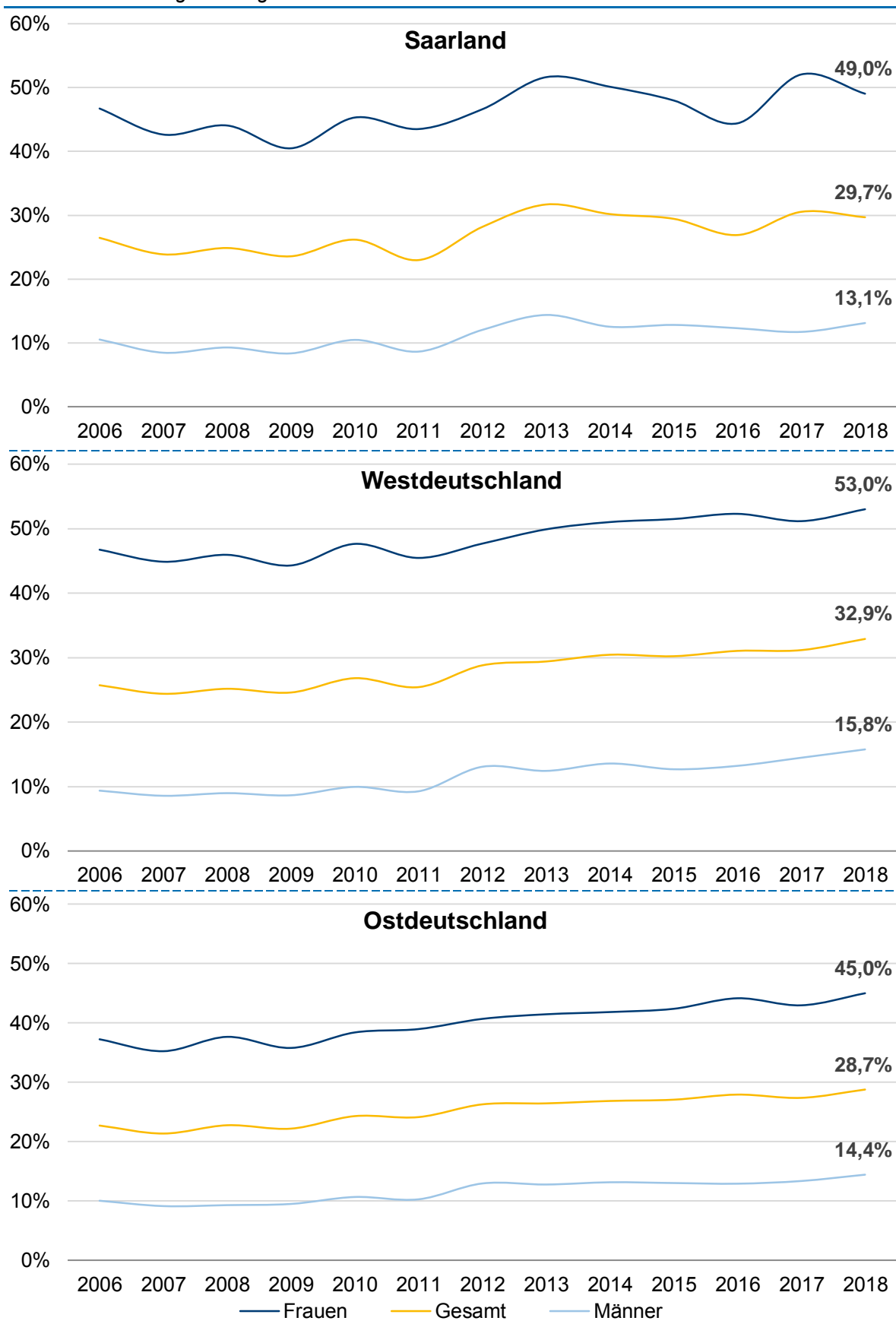
In ganz Deutschland nimmt im Zeitverlauf der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten ab. Dennoch lag 2018 der Anteil im Saarland deutlich über dem Niveau von West- und Ostdeutschland. Im Saarland waren 2018 mehr als drei Viertel aller Teilzeitstellen von Frauen besetzt. Zudem war fast die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen im Saarland in Teilzeit beschäftigt.

Teilzeit gilt nach wie vor als eine Frauendomäne. Dies bestätigt auch der Blick auf Abbildung 29, welche für beide Geschlechter den Anteil der in Teilzeit Beschäftigten des jeweiligen Geschlechtes im Zeitverlauf darlegt. Sowohl für das Saarland als auch für West- und Ostdeutschland wird ersichtlich, dass der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen im gesamten Betrachtungszeitraum deutlich über dem Anteil der Männer liegt.

Im Jahr 2018 war fast die Hälfte (49,0 Prozent) aller Frauen im Saarland teilzeitbeschäftigt. Nachdem der Anteilswert der Frauen im Vorjahr die 50-Prozentmarke überschritten hatte, sank der Wert 2018 wieder darunter. Abbildung 29 veranschaulicht weiterhin, dass der Anteil, der in Teilzeit tätigen Männer erstmals seit 2013 gestiegen ist (auf 13,1 Prozent). Daraus lässt sich schlussfolgern, dass der Rückgang der Zahl der in Teilzeit Beschäftigten und der Teilzeitquote im Wesentlichen auf den Rückgang der Teilzeitbeschäftigung bei Frauen zurückzuführen ist. Auch wenn der Männeranteil noch immer weit hinter dem Frauenanteil zurückfällt, ist er im Zeitverlauf von 2006 bis 2018 gestiegen. Im Saarland wuchs der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer um 2,6 Prozentpunkte. Der Zuwachs bei den Frauen beläuft sich für diesen Zeitraum auf 2,3 Prozentpunkte.

Für West- und Ostdeutschland wird ein zum Saarland vergleichbarer Anstieg im Anteil der in Teilzeit beschäftigten Männer offensichtlich. Die Entwicklungen bei den Frauen zeigen dagegen einige Unterschiede. Einerseits lag im Saarland zwischen 2013 und 2016 ein Rückgang vor, wohingegen in West- und Ostdeutschland weiterhin Anstiege zu verzeichnen waren. Zudem zeigt sich, dass 2018 nur im Saarland der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen an allen beschäftigten Frauen gesunken ist. In West- und Ostdeutschland ist er dagegen gestiegen. Damit lag der Anteil der Frauen im Saarland zwischen dem westdeutschen Anteil (53,0 Prozent) und dem ostdeutschen Anteil (45,0 Prozent). Dennoch zeigt deren Veränderung im Zeitverlauf, dass zum Teil unterschiedliche Entwicklungen vorliegen. Während der Frauenanteil im Saarland von 2006 bis 2018 um 2,3 Prozentpunkte zugelegt hat, ist er in Westdeutschland um 6,7 Prozentpunkte angestiegen. Der Zuwachs in Ostdeutschland war sogar noch stärker (7,8 Prozentpunkte). Vergleichbar zur Entwicklung bei den Frauen hat sich sowohl in West- als auch Ostdeutschland der Männeranteil über den Beobachtungszeitraum von 2006 bis 2018 stärker erhöht als im Saarland. So wuchs der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer in Westdeutschland um 6,4 Prozentpunkte und in Ostdeutschland um 4,4 Prozentpunkte. Damit liegen die west- und ostdeutschen Anteile für 2018 (15,8 und 14,4 Prozent) auch über dem saarländischen Niveau (13,1 Prozent).

Abbildung 29: Entwicklung der Teilzeitquote nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018

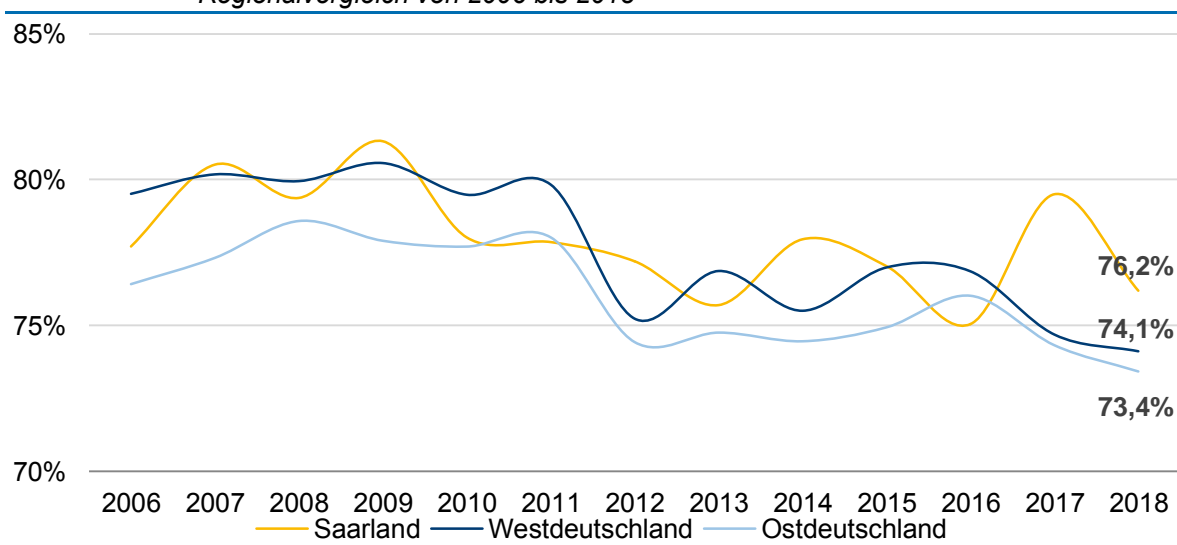


Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Während im vorherigen Abschnitt die Anteile der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten des gleichen Geschlechtes betrachtet wurden, geht dieser Abschnitt auf die Verteilung der Teilzeitbeschäftigten auf die beiden Geschlechter ein. Auch hier wird erneut ersichtlich, wie stark die Erwerbsform der Teilzeitbeschäftigung von Frauen dominiert wird. Im Jahr 2018 waren im Saarland mehr als drei Viertel aller Teilzeitstellen von Frauen besetzt. Etwas weniger stark ausgeprägt war das Verhältnis in West- und in Ostdeutschland dort entfielen jeweils knapp drei Viertel der Teilzeitstellen auf Frauen.

Seit 2006 konnte im Saarland sowie in West- und Ostdeutschland ein Rückgang des Frauenanteils unter den Teilzeitbeschäftigten (vgl. Abbildung 30) beobachtet werden. Dies ist vor allem auf einen starken Rückgang zwischen 2011 und 2012 zurückzuführen. Im Saarland fiel dieser Rückgang schwächer aus als in West- und Ostdeutschland, allerdings schwankt die Entwicklung über den gesamten Zeitraum im Saarland am stärksten. Im Jahr 2018 waren im Saarland 76,2 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten weiblich – 2006 waren es 77,7 Prozent. Der Unterschied beträgt damit nur 1,5 Prozentpunkte. Wie im Saarland ging in West- und Ostdeutschland 2018 der Anteil der Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten zurück. In Westdeutschland lag der Frauenanteil an der gesamten Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2018 bei 74,1 Prozent und hat sich damit gegenüber 2006 um 5,4 Prozentpunkte reduziert. In Ostdeutschland belief sich der Frauenanteil 2018 auf 73,4 Prozent und war damit im Vergleich zu 2006 um 3,9 Prozentpunkte niedriger. Diese Entwicklungen für West- und Ostdeutschland sind insbesondere auf die starken Rückgänge im Jahr 2012 zurückzuführen. Innerhalb von nur einem Jahr kam es hier in Westdeutschland zu einer Reduktion um 4,6 Prozentpunkte. In Ostdeutschland belief sich der Rückgang auf 3,6 Prozentpunkte. Im Saarland betrug dieser Rückgang nur 0,7 Prozentpunkte.

Abbildung 30: Entwicklung des Frauenanteils an allen Teilzeitbeschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



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

3.2 Geringfügige Beschäftigung

Zwei Drittel aller Betriebe des Saarlandes beschäftigten Mitarbeiter auf Geringfügigkeitsbasis. Dennoch war 2018 die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Vergleich zu den Vorjahren auf einem niedrigen Niveau, da der gesetzliche Mindestlohn noch immer hemmende Effekte auf die geringfügige Beschäftigung ausübte.

Im Folgenden wird die Entwicklung der Zahl der saarländischen Betriebe mit mindestens einem geringfügig Beschäftigten dargestellt. Der Anteil der saarländischen Betriebe, die in ihrer Belegschaft mindestens eine Person auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigten, belief sich im Jahr 2018 auf 66,1 Prozent (vgl. Abbildung 31). Damit lag das Saarland erkennbar über den Anteilswerten der beiden Vergleichsregionen. In Westdeutschland waren es 61,8 Prozent und in Ostdeutschland sogar nur 43,4 Prozent der Betriebe, die auf diese Beschäftigungsform zurückgriffen.

Am Zeitverlauf lässt sich ablesen, dass es bereits im Jahr 2006 anteilig in mehr Betrieben des Saarlandes geringfügig Beschäftigte gab, als dies in West- und Ostdeutschland der Fall war. Ausgehend von 65,2 Prozent bewegte sich im Saarland der Wert bis 2012 zwischen 65 und 70 Prozent. Im Jahr 2013 erhöhte sich der Anteil deutlich und mit 73,7 Prozent wurde ein Spitzenwert markiert. In den Folgejahren fiel der Anteil der Betriebe, in denen Personal auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigt war und hatte sich bis 2016 um 8,8 Prozentpunkte reduziert. Besonders auffällig ist hier die Entwicklung zwischen den Jahren 2015 und 2016. Allein in dieser Zeit betrug der Rückgang 5,0 Prozentpunkte. Ursächlich hierfür dürfte die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Januar 2015 sein, die auf betrieblicher Ebene einen deutlichen Effekt hatte. Weiterführende Forschung zeigt, dass etwa die Hälfte der bundesweit entfallenen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse als Antwort auf die Mindestlohneinführung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurde.¹⁹ 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.²⁰ Dieser Effekt bewirkte, dass der Anteil der Betriebe mit mindestens einem geringfügig Beschäftigten 2018 nur geringfügig über dem Anteil des Jahres 2006 lag (+0,9 Prozentpunkte).

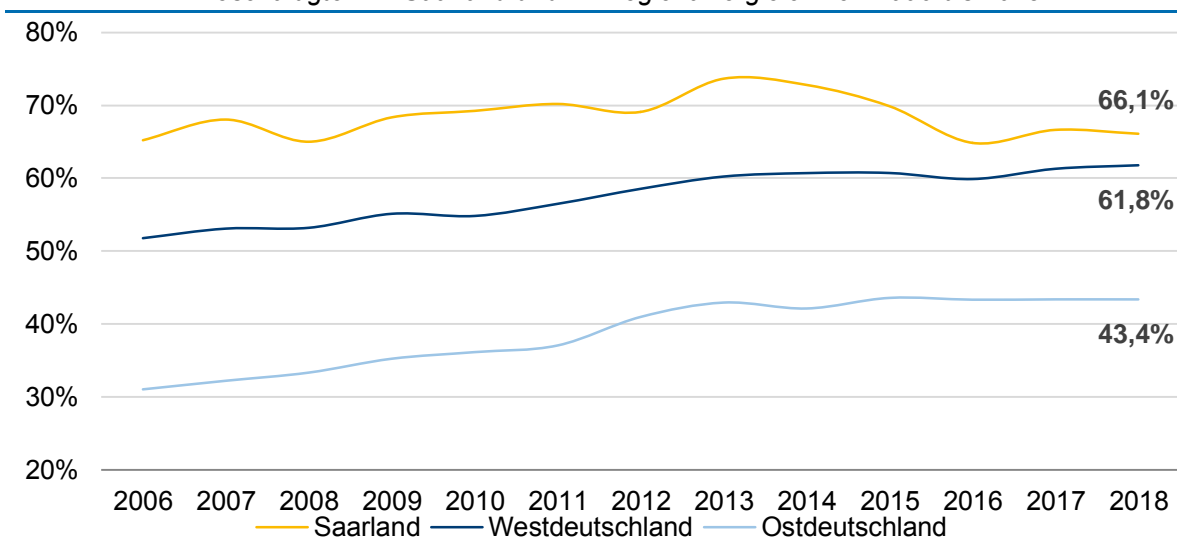
In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit mindestens einem geringfügig Beschäftigten im Zeitverlauf stets zwischen dem des Saarlandes und Ostdeutschlands. Dabei ist bis 2013 eine beinahe kontinuierliche Erhöhung des Anteils erkennbar, der danach nur geringen Schwankungen unterlag. Im Jahr 2018 kam es zu einer leichten Steigerung (+0,5 Prozentpunkte), womit der Anteil einen neuen Höchstwert markierte. Im Vergleich zu 2006 ist der Anteil westdeutscher Betriebe mit geringfügig Beschäftigten 10,0 Prozentpunkte größer.

Ostdeutschland weist seit 2006 die geringsten Anteile an Betrieben mit geringfügig Beschäftigten auf. Mit 43,4 Prozent lag 2018 der ostdeutsche Anteil 18,4 Prozentpunkte unter dem westdeutschen und sogar 22,7 Prozentpunkte unter dem saarländischen Betriebsanteil. Weniger als die Hälfte der ostdeutschen Betriebe beschäftigten somit in ihrem Betrieb mindestens einen geringfügig Beschäftigten. Allerdings lässt sich für Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland ein noch deutlicherer Zuwachs an Betrieben, die auf geringfügig Beschäftigte setzen, feststellen. Insgesamt hat sich seit dem Jahr 2006 der Anteil der Betriebe um 11,2 Prozentpunkte erhöht.

¹⁹ Vgl. vom Berge et al. (2016).

²⁰ Vgl. vom Berge und Weber (2017).

Abbildung 31: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem geringfügig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



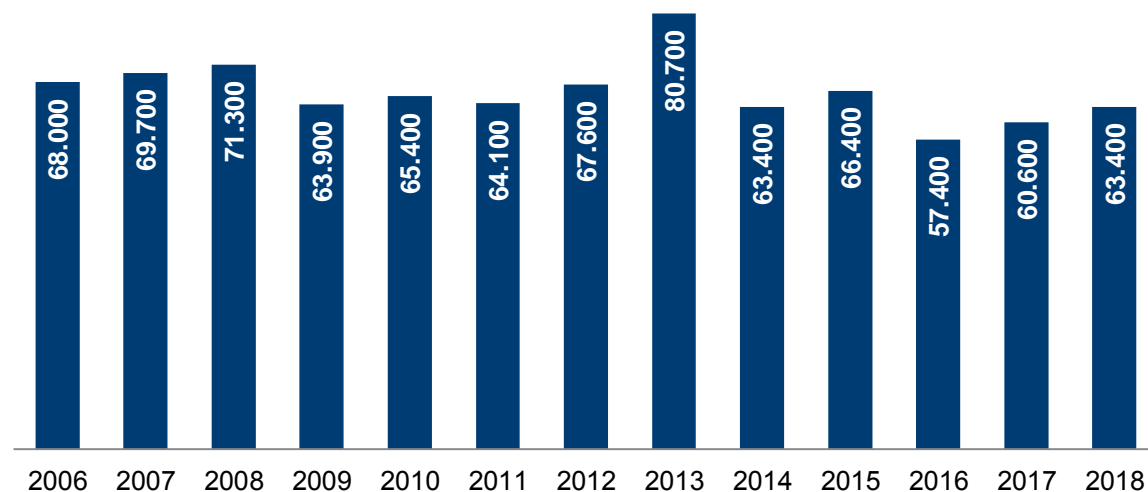
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Die Entwicklung auf der betrieblichen Ebene spiegelt sich bei der Betrachtung der absoluten Beschäftigtenzahlen wider.²¹ Während die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2008 kontinuierlich gestiegen ist, nahm sie 2009 deutlich um 7.400 ab (vgl. Abbildung 32). Bis in das Jahr 2012 verblieb die Zahl auf einem relativ konstanten Niveau. Im Jahr 2013 stieg die Gesamtzahl wieder über den Wert von 2006 und konnte für diesen Betrachtungszeitraum den Höchstwert von 80.700 markieren. Darauf setzte ein starker Rückgang ein und die Zahl der Beschäftigten auf Geringfügigkeitsbasis ging 2014 um 17.300 zurück. Nach einem leichten Anstieg im Jahr 2015 ging aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes die Zahl im Jahr 2016 sogar noch weiter zurück. Mit 57.400 geringfügig Beschäftigten waren im gesamten Betrachtungszeitraum nie weniger geringfügig Beschäftigte im Saarland tätig. Auch wenn die Zahl der geringfügig Beschäftigten zuletzt wieder zugenommen hat, ist die Summe der 2018 insgesamt 63.400 geringfügig Beschäftigten im Zeitverlauf als verhältnismäßig niedrig zu bewerten.²²

²¹ Da in der IAB-Betriebspanel-Befragung die Zahl der Beschäftigten auf Geringfügigkeitsbasis als Teilsumme der Beschäftigten in Teilzeit insgesamt abgefragt wird, sind die im Folgenden ausgewiesenen Werte als "Darunter-Position" zur Zahl der Teilzeitbeschäftigten zu interpretieren.

²² Wie bereits erwähnt handelt es sich bei den geringfügig Beschäftigten um eine Teilgruppe der Teilzeitbeschäftigten insgesamt. Anders als man es an der zuletzt gestiegen Zahl der geringfügig Beschäftigten vermuten würde, zeigt der direkte Vergleich zwischen Abbildung 26 und Abbildung 32, dass die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns weiterhin einen Einfluss auf die Zahl der geringfügig Beschäftigten ausübt. Denn mit 41 Prozent erreichte der Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2017 den bisher geringsten Wert.

Abbildung 32: Entwicklung der Zahl der geringfügig Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2018

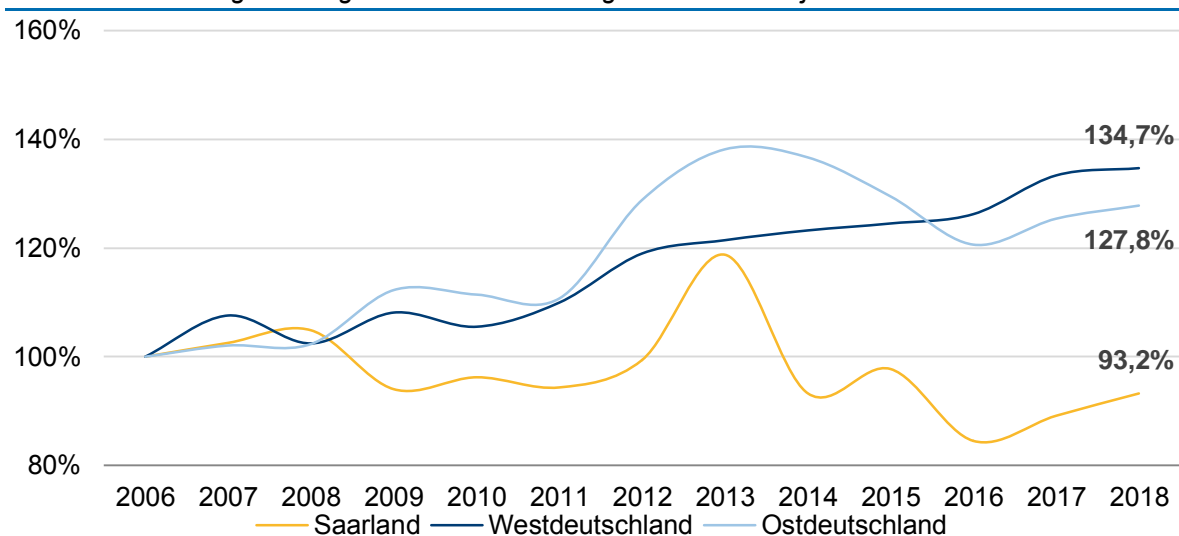


Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

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

In Abbildung 33 wird aufgezeigt, wie sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Saarland und in West- und Ostdeutschland gegenüber dem Jahr 2006 entwickelte. Im Saarland sind seit 2013 deutliche Rückgänge zu erkennen, auf die jeweils ein leichter Anstieg erfolgte. Dies resultiert darin, dass im Jahr 2018 die Zahl der geringfügig Beschäftigten 6,8 Prozent unter dem Niveau des Jahres 2006 lag. In West- und in Ostdeutschland hingegen wurde das Basisniveau im gesamten Betrachtungszeitraum nicht unterschritten und 2018 konnten mehr geringfügig Beschäftigte gezählt werden als noch im Jahr 2006. Nach besonders deutlichen Zuwächsen in den Jahren 2011 und 2012 sowie einem kontinuierlichen Anstieg in den Folgejahren war in Westdeutschland die Zahl der geringfügig Beschäftigten im Jahr 2018 um 34,7 Prozent höher als 2006. Ostdeutschland wies in der Zeit von 2011 bis 2013 ein sehr starkes Wachstum auf und die dortigen Betriebe beschäftigten im Jahr 2013 schließlich 38,1 Prozent mehr Arbeitnehmer auf Geringfügigkeitsbasis als zu Beginn des Betrachtungszeitraumes. Starke Rückgänge in der Zahl der geringfügig Beschäftigten ab 2014 führten jedoch zu einem Absinken unter das westdeutsche Niveau. Seit 2017 steigt die Zahl der geringfügig Beschäftigten in Ostdeutschland wieder und lag 2018 um 27,8 Prozent über dem Wert des Jahres 2006.

Abbildung 33: Entwicklung der Zahl der geringfügig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006

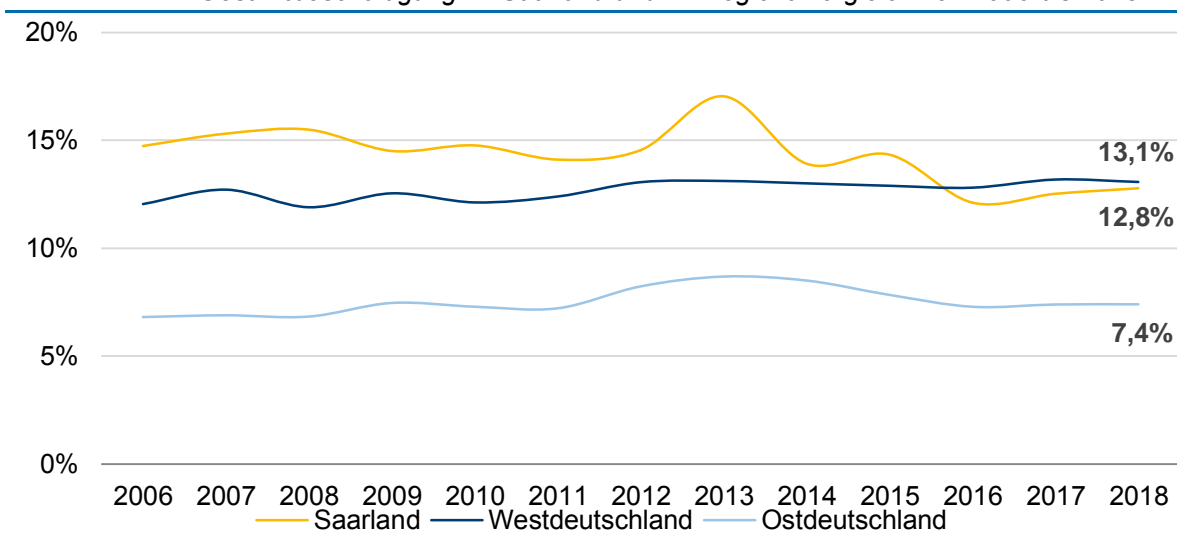


Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Da insgesamt im Saarland die Beschäftigung zugenommen hat, die Zahl der geringfügig Beschäftigten aber gerade in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen ist, schlägt sich dies auch im Anteil der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nieder. Im Jahr 2006 betrug der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten 14,7 Prozent. Bis zum Jahr 2012 schwankte der Beschäftigtenanteil um diesen Wert, nahm im Folgejahr deutlich zu und markierte mit 17,0 Prozent einen Höchstwert. Seither zeigt sich eine eher rückläufige Tendenz. Im Jahr 2018 belief sich letztlich der Anteil geringfügig Beschäftigter an allen Beschäftigten auf 12,8 Prozent. Insbesondere der Rückgang von 2015 auf 2016 führte im Saarland dazu, dass erstmals der für Westdeutschland festzustellende Anteil (2016: 12,8 Prozent) unterschritten wurde.

In West- und Ostdeutschland veränderte sich das Gewicht der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten im Vergleich zum Saarland nur moderat, wies aber im Gegensatz zum Saarland einen Anstieg auf. In Westdeutschland bewegte sich der Anteil der Beschäftigten auf Geringfügigkeitsbasis stets zwischen 11,9 Prozent (2008) und 13,2 Prozent (2017). Zuletzt betrug der Anteil 13,1 Prozent und lag wie in den Vorjahren über dem Anteil im Saarland. Wie bereits bei dem Anteil der Betriebe, die mindestens einen geringfügig Beschäftigten in ihrer Belegschaft hatten, weist Ostdeutschland auch beim Beschäftigungsgewicht der geringfügig Beschäftigten niedrigere Werte auf als das Saarland und Westdeutschland. Im ostdeutschen Durchschnitt waren 2018 lediglich 7,4 Prozent der Beschäftigten auf Geringfügigkeitsbasis angestellt. Damit lag der Anteil 5,4 Prozentpunkte unter dem Anteil des Saarlandes und 5,7 Prozentpunkte unter dem Anteil Westdeutschlands. Insgesamt hat sich der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten in Ostdeutschland gegenüber dem Jahr 2006 um 0,5 Prozentpunkte erhöht.

Abbildung 34: Entwicklung des Anteils der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



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

Geringfügige Beschäftigung nach Geschlecht

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

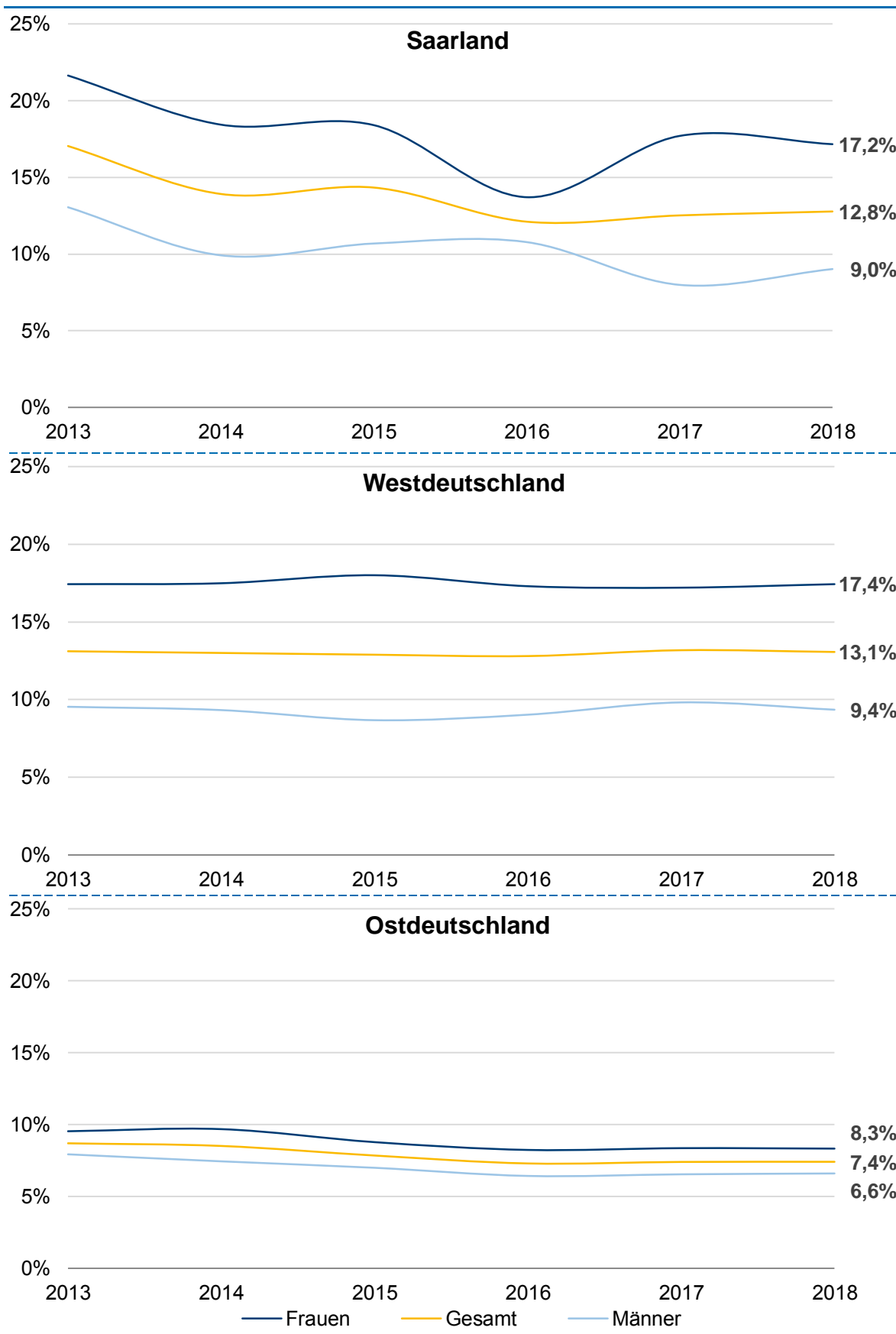
Im Saarland war bereits zu Beginn des Betrachtungszeitraumes die geringfügige Beschäftigung bei Frauen weiter verbreitet als bei Männern. Während im Jahr 2013 von allen beschäftigten Frauen im Saarland 21,6 Prozent auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigt wurden, waren es unter Männern nur 13,1 Prozent.²³ Bis in das Jahr 2015 folgt die Entwicklung bei den Frauen und Männern einem nahezu identischen Verlauf, der mit dem Inkrafttreten des gesetzlichen Mindestlohnes allerdings unterbrochen wurde. Während der Anteil geringfügig beschäftigter Frauen an allen beschäftigten Frauen von 2015 auf 2016 deutlich zurückging (-4,7 Prozentpunkte), nahm er bei den Männern nur leicht (-0,9 Prozentpunkte) ab (vgl. Abbildung 35). Demzufolge hatte der gesetzliche Mindestlohn lediglich auf die geringfügige Beschäftigung von Frauen eine beschäftigungshemmende Wirkung. Der Anteil der Männer folgte auch im Jahr 2017 dem rückläufigen Trend und kam mit 8,0 Prozent auf seinen bisherigen Tiefstwert. Dahingegen erhöhte sich der Anteil der Frauen auf 17,7 Prozent. Im Jahr 2018 näherten sich die beiden Anteile wieder einander an. So reduzierte sich die Quote der Frauen auf 17,2 Prozent, während der Anteil bei den Männern auf 9,0 Prozent stieg.

Auch in West- und in Ostdeutschland kann beobachtet werden, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bei Frauen häufiger anzutreffen sind als bei Männern. Während in Westdeutschland der Abstand zwischen den beiden Geschlechtern groß ausfällt, liegen in Ostdeutschland die Anteile dichter beieinander. So waren in Westdeutschland im Jahr 2018 insgesamt 17,4 Prozent aller Frauen und nur 9,4 Prozent der Männer geringfügig beschäftigt. In Ostdeutschland waren es 8,3 Prozent der Frauen und 6,6 Prozent der Männer. Im Gegensatz zur Entwicklung im Saarland, haben sich die Anteile in West- und Ostdeutschland seit 2013 nur geringfügig verändert. In Westdeutschland blieb der Frauenanteil unverändert, während der Männeranteil geringfügig gesunken ist. In

²³ Erst ab dem Jahr 2013 werden im Zuge der IAB-Betriebspanel-Befragung geringfügig Beschäftigte nicht mehr ausschließlich insgesamt, sondern auch getrennt nach Geschlecht erfasst. Dies ermöglicht erst ab dem Jahr 2013 weitergehende Betrachtungen in Hinblick auf geschlechtsspezifische Besonderheiten der geringfügig Beschäftigten.

Ostdeutschland sank der Frauenanteil über den Betrachtungszeitraum um 1,2 Prozentpunkte, während der Männeranteil um 1,3 Prozentpunkte zurückging.

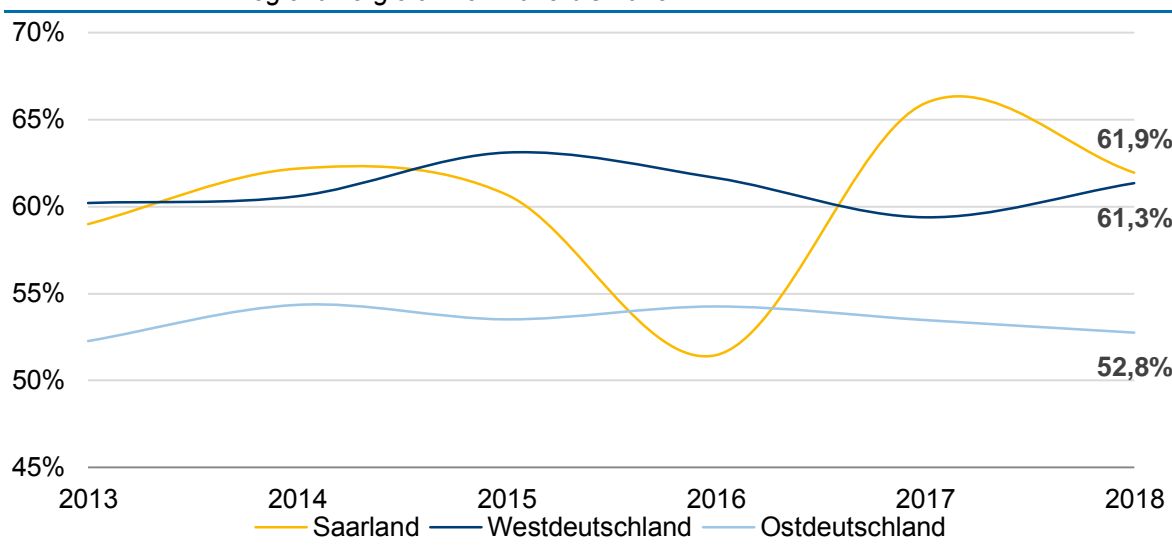
Abbildung 35: Entwicklung des Anteils der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich von 2013 bis 2018



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

Wird die Verteilung der geringfügig Beschäftigten auf die Geschlechter betrachtet, so schwankte im Saarland der Frauenanteil an allen geringfügig Beschäftigten zwischen 2013 und 2018 um 60 Prozent. Eine Ausnahme bildete das Jahr 2016, in dem ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils an allen geringfügig Beschäftigten zu beobachten war (vgl. Abbildung 36). Im Jahr 2017 ist der Anteil der Frauen unter den geringfügig Beschäftigten aber deutlich gestiegen und 2018 war er mit 61,9 Prozent wieder auf dem vorherigen Niveau. Während im Saarland und in Ostdeutschland die Anteile 2018 rückläufig waren, stieg er in Westdeutschland an. Im Ergebnis wies das Saarland 2018 den höchsten Frauenanteil (61,9 Prozent), Ostdeutschland den niedrigsten (52,8 Prozent) auf. Westdeutschland hat 2018 im Regionalvergleich mit 61,3 Prozent den zweithöchsten Anteil.

Abbildung 36: Entwicklung des Frauenanteils an allen geringfügig Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2013 bis 2018



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

3.3 Befristete Beschäftigung

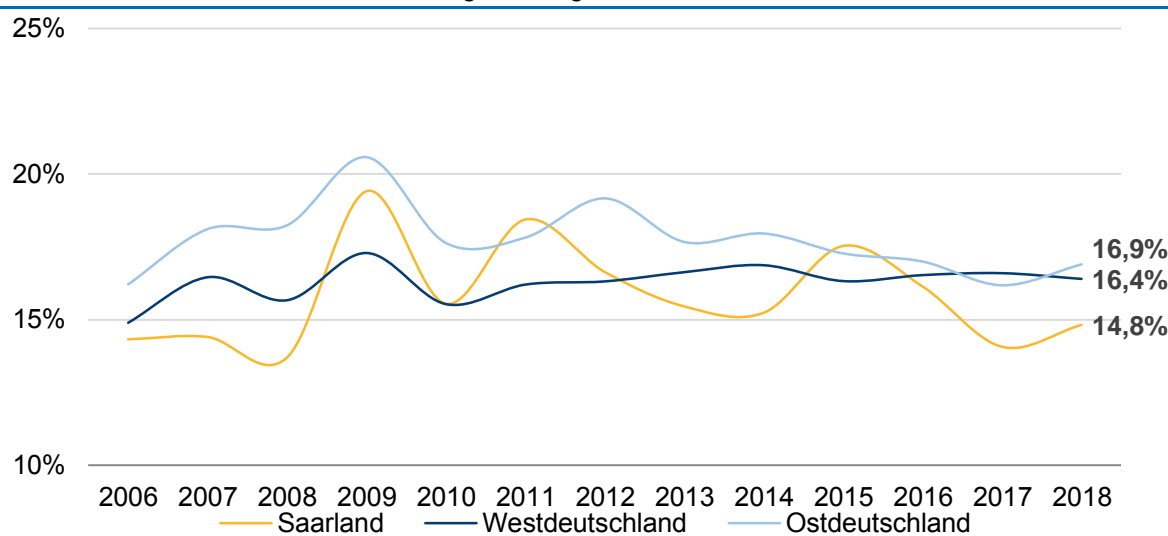
Im Saarland ist die Zahl der Betriebe mit befristet Beschäftigten wieder leicht gestiegen. Im Gegensatz dazu ist die Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen im Vergleich zum Vorjahr gesunken. In Westdeutschland blieb die Befristungsquote beinahe unverändert, während sie in Ostdeutschland leicht zunahm.

Abbildung 37 zeigt die Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem befristet Beschäftigten für das Saarland sowie für West- und Ostdeutschland. Im Zeitverlauf ist im Saarland ein deutlicher Anstieg der Betriebsanteile mit mindestens einem befristet Beschäftigten besonders im Jahr 2009 erkennbar. Im Jahr 2009 erhöhte sich der Anteil um 5,7 Prozentpunkte auf 19,4 Prozent, womit beinahe in jedem fünften saarländischen Betrieb Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsverhältnis tätig waren. In den Jahren bis 2015 unterlag der Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten diversen Schwankungen, nahm dann jedoch bis 2017 deutlich ab und belief sich auf nur noch 14,1 Prozent. Im Jahr 2018 hat sich der Anteil der Betriebe wieder leicht auf 14,8 Prozent erhöht. Dies entspricht gegenüber dem Jahr 2006 einer leichten Steigerung von 0,5 Prozentpunkten.

Mit dem Wert von 14,8 Prozent bewegt sich der Anteil der saarländischen Betriebe mit befristet Beschäftigten unterhalb des west- und ostdeutschen Niveaus. Anteilig wurde demnach sowohl in West- als auch in Ostdeutschland häufiger auf die Befristung von Beschäftigten zurückgegriffen. In Westdeutschland belief sich der Betriebsanteil auf 16,4 Prozent, in Ostdeutschland auf 16,9 Prozent. Dabei ist für die beiden Landesteile im Zeitverlauf eine zum Saarland ähnliche konjunkturabhängige Entwicklung festzustellen. So

ist bspw. auch dort im Krisenjahr 2009 ein Anstieg im Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten und ein über den gesamten Zeitverlauf zunehmender Betriebsanteil erkennbar. In Westdeutschland ist er ausgehend von 14,9 Prozent im Jahr 2006 bis 2018 um 1,5 Prozentpunkte gestiegen. In Ostdeutschland betrug der Anstieg im selben Zeitraum 0,7 Prozentpunkte.²⁴

Abbildung 37: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit mindestens einem befristet Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018

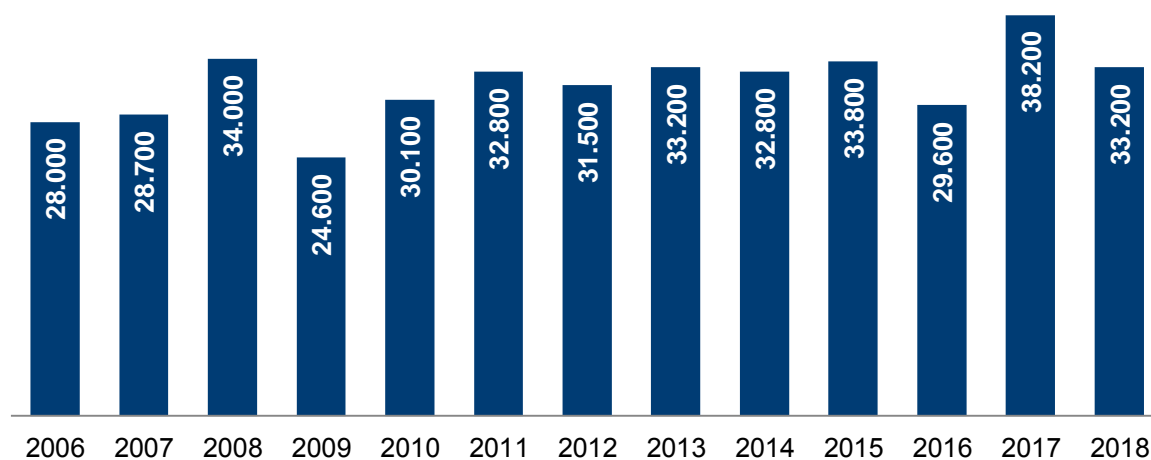


Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Entgegen des leicht gestiegenen Anteils der Betriebe mit befristet Beschäftigten ist die Zahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Saarland zum Vorjahresvergleich um etwa 5.000 zurückgegangen (vgl. Abbildung 38). Zu Beginn des Betrachtungszeitraums (2006) waren von allen Beschäftigungsverhältnissen im Saarland 28.000 befristet. Diese Zahl erhöhte sich bis 2008 auf 34.000 Beschäftigte, nahm im darauffolgenden Jahr aber wieder deutlich ab. Ab dem Jahr 2009 ist schließlich eine bis 2015 anhaltende zunehmende Tendenz erkennbar und die Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverhältnissen stieg von 24.600 auf 33.800. Dieser Anstieg wurde 2016 durch einen starken Rückgang kurzfristig unterbrochen. Auf diesen starken Rückgang folgte 2017 ein ebenfalls starker Anstieg auf insgesamt 38.200 befristet Beschäftigte. Zuletzt ist die Zahl der befristet Beschäftigten aber wieder gesunken und belief sich im Jahr 2018 auf 33.200. Trotz dieses in Abbildung 38 erkennbaren jüngsten Rückgangs ist die Zahl der befristet Beschäftigten im Saarland gegenüber dem Jahr 2006 um 5.200 Beschäftigte (+18,4 Prozent) angestiegen.

²⁴ Für die Berechnungen zur befristeten Beschäftigung in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2018 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 242107 nicht berücksichtigt.

Abbildung 38: Entwicklung der Zahl der befristet Beschäftigten im Saarland von 2006 bis 2018

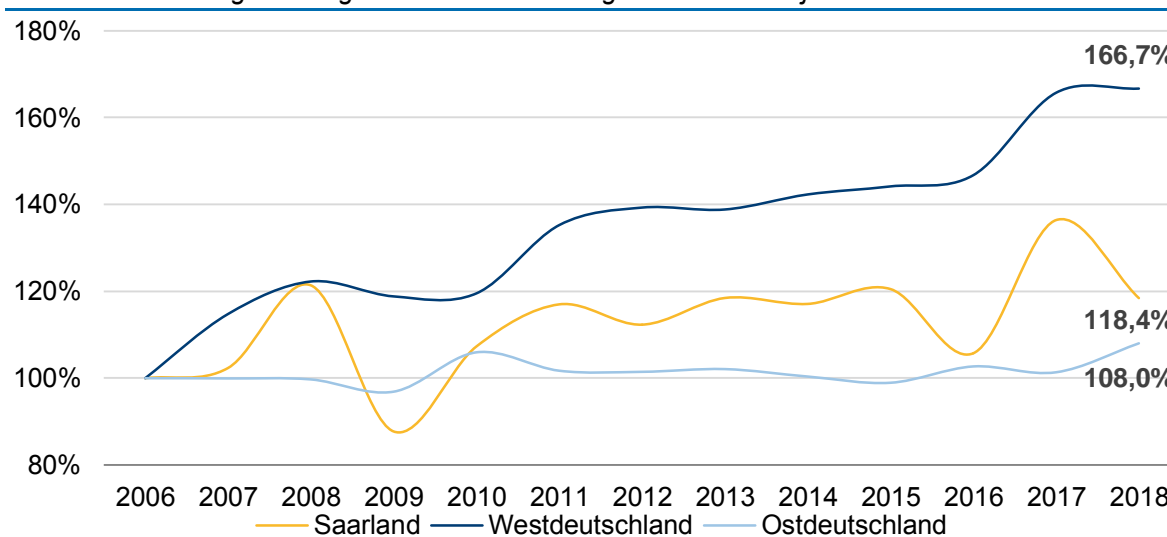


Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

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

Wird der soeben für das Saarland festgestellte Anstieg in der Zahl der befristet Beschäftigten in Höhe von 18,4 Prozent seit 2006 mit den Entwicklungen in West- und Ostdeutschland verglichen, befindet sich das Saarland zwischen den beiden Landesteilen (vgl. Abbildung 39). In Westdeutschland hat sich die Beschäftigtenzahl mit befristeten Arbeitsverhältnissen gegenüber dem Jahr 2006 deutlich erhöht und kam auf einen Zuwachs von 66,7 Prozent. Mit Ausnahme der Jahre 2009 und 2013, in denen die Zahl der befristet Beschäftigten kurzfristig stagnierte, stieg sie in Westdeutschland kontinuierlich an. Entgegen der Entwicklung im Saarland und in Westdeutschland bewegt sich die befristete Beschäftigung in Ostdeutschland auf einem niedrigeren Niveau. Hier zeigt sich zu Beginn fast keine Veränderung. Im Jahr 2009 schließlich ging die Zahl der befristet Beschäftigten etwas stärker zurück und stieg im Folgejahr um fast 10 Prozentpunkte an. Danach flachte die Zahl der Befristungen wieder auf das Ausgangsniveau ab. Diese Stagnation wurde erst 2018 durchbrochen und die Zahl der befristet Beschäftigten erhöhte sich. Zuletzt war die Zahl der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverhältnissen in Ostdeutschland 8,0 Prozent größer als noch im Jahr 2006.

Abbildung 39: Entwicklung der Zahl der befristet Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006



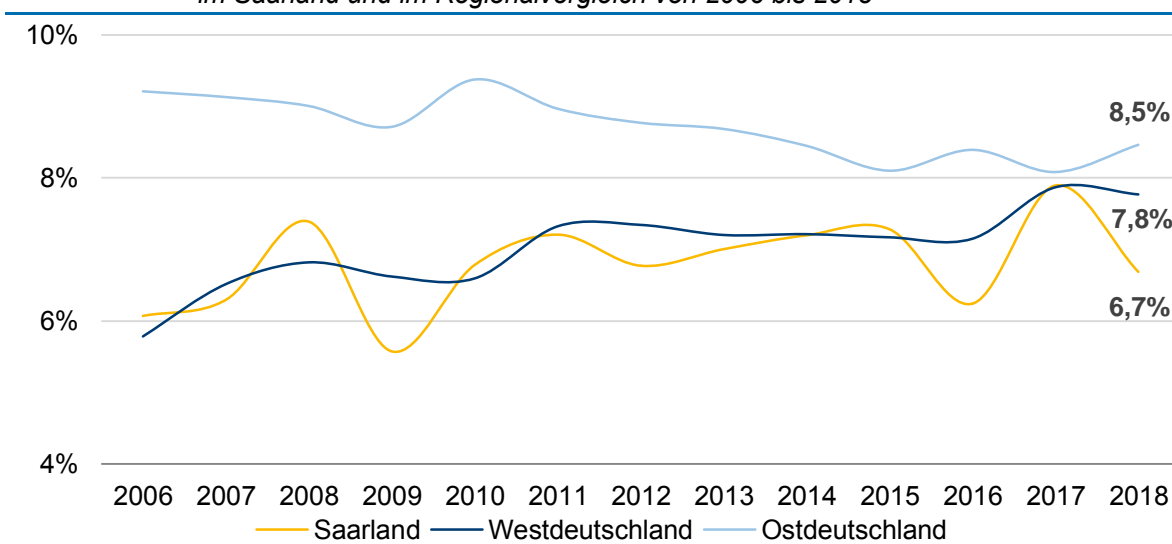
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Anhand von Abbildung 40 kann abgelesen werden, wie sich der Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich seit 2006 entwickelt hat. Im Saarland lag 2018 der Anteil befristet Beschäftigter mit 6,7 Prozent unter den Anteilswerten West- und Ostdeutschlands. Der höchste Anteil an Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverhältnissen an der Gesamtbeschäftigung war stets in Ostdeutschland zu beobachten. Bereits zu Beginn lag der Anteil um 3,1 Prozentpunkte über dem saarländischen und um 3,4 Prozentpunkte über dem westdeutschen Betriebsanteil. Zwischen 2006 und 2010 erreichten die Anteile befristet Beschäftigter in Ostdeutschland Werte von bis zu 9,4 Prozent. Seit 2011 nimmt der Anteil befristet Beschäftigter in der Tendenz ab und lag 2018 bei 8,5 Prozent.

Mit Ausnahme der Jahre 2016 und 2018 war die Entwicklung im Saarland und Westdeutschland in der Vergangenheit relativ ähnlich und auch die Anteilswerte waren auf einem vergleichbaren Niveau. So lagen das Saarland und Westdeutschland mit Anteilswerten von 6,1 und 5,8 Prozent bereits zu Beginn des Betrachtungszeitraumes beinahe gleichauf. Bis 2011 stieg der westdeutsche Anteil befristeter Beschäftigter auf 7,3 Prozent an, verblieb ein Jahr auf diesem Anteilswert, lag dann bis 2016 unverändert bei 7,2 Prozent und nahm erst 2017 und 2018 wieder zu. Der Rückgang im Saarland um 1,1 Prozentpunkte zwischen den Jahren 2015 und 2016 führte dazu, dass Westdeutschland den saarländischen Beschäftigtenanteil 2016 um 1,0 Prozentpunkt überschritt. Im Jahr 2017 hatten sich die Anteilswerte wieder angeglichen, der erneute Rückgang im Saarland von 2017 zu 2018 hatte zur Folge, dass der Befristungsanteil in Westdeutschland etwa ein Prozentpunkt über dem Anteil im Saarland lag.

Insgesamt nahm im Saarland und in Westdeutschland im Zeitverlauf der Anteil befristeter Beschäftigter an der Gesamtbeschäftigung zu. In Westdeutschland belief sich der Anstieg auf 2,0 Prozentpunkte und im Saarland auf 0,6 Prozentpunkte. In Ostdeutschland ist er dagegen – ausgehend von einem höheren Niveau – um 0,7 Prozentpunkte zurückgegangen.

Abbildung 40: Entwicklung des Anteils der befristet Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



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

Befristete Beschäftigung nach Geschlecht

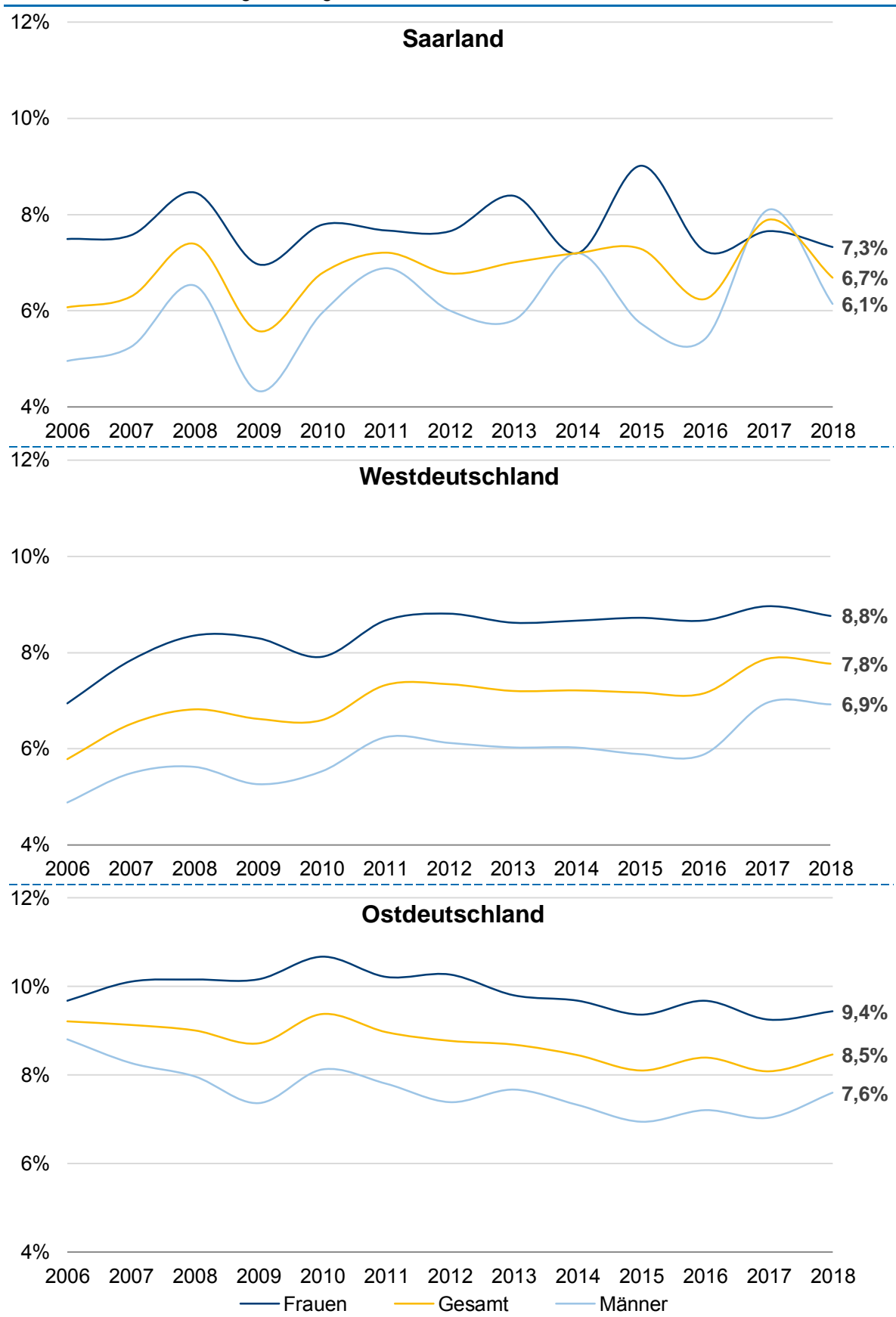
Über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg blieb trotz einiger Schwankungen der Anteil befristet Beschäftigter im Saarland weitgehend konstant. Zuletzt sind die Anteile befristet beschäftigter Frauen und Männer im Saarland gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen. In Ostdeutschland sind die Anteile gestiegen und in Westdeutschland nahezu unverändert geblieben.

Wie sich gezeigt hat, ist die befristete Beschäftigung im Saarland seit 2006 gestiegen. Dabei zeigt Abbildung 41, dass Frauen häufiger befristet beschäftigt sind als Männer. Denn der Anteil der befristet Beschäftigten unter den Frauen ist im Durchschnitt der Jahre 2006 bis 2018 um 1,7 Prozentpunkte höher als der Anteil der Männer. Dabei folgen die Entwicklungslinien weitestgehend ähnlichen Verläufen. Ausnahmen bilden hier die Jahre 2011, 2014 und jüngst 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 beider Geschlechter. In den Folgejahren entfernten sich die Anteile allerdings wieder deutlich voneinander. 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 dieser Zeit ebenfalls eine Reduktion um 1,8 Prozentpunkte. Das Jahr 2017 stellt für den gesamten Beobachtungszeitraum eine Besonderheit dar. Einerseits ist entgegen der Entwicklungen der letzten Jahre, der Anteil der befristet Beschäftigten bei beiden Geschlechtern angestiegen, andererseits lag erstmals der Anteil der Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen über dem Anteil der Frauen. Während 2017 insgesamt 7,7 Prozent aller Frauen befristet beschäftigt waren, waren es bei den Männern 8,1 Prozent. Dies stellt zugleich den seit 2006 höchsten Befristungsanteil unter den Männern dar. Für das Jahr 2018 zeigt sich allerdings, dass insbesondere bei den Männern der Befristungsanteil zurückgegangen ist. Dies hatte zur Folge, dass nun wieder anteilig mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt waren. Im Jahr 2018 waren 7,3 Prozent aller Frauen und 6,1 Prozent der Männer befristet beschäftigt.

In Westdeutschland lag der Befristungsanteil der Frauen auf einem höheren Niveau als im Saarland. Während 2006 ein Frauenanteil in Höhe von 6,9 Prozent vorlag, erhöhte er sich bis 2012 auf 8,8 Prozent. Bis 2018 verblieb der Anteil der Frauen in befristeten Arbeitsverhältnissen an allen Frauen etwa auf dem Niveau und auch 2018 waren in Westdeutschland 8,8 Prozent auf Basis eines befristeten Arbeitsvertrages angestellt. Bei den westdeutschen Männern ist ein auf niedrigerem Niveau paralleler Verlauf zum Befristungsanteil der Frauen zu verzeichnen. Dieser stieg von 4,9 Prozent im Ausgangsjahr bis auf 6,2 Prozent im Jahr 2011. Bis 2016 sank der Anteil leicht, stieg dann aber im Folgejahr auf 7,0 Prozent. Im Jahr 2018 waren 6,9 Prozent der Männer in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt.

Im Vergleich zum Saarland und Westdeutschland war in Ostdeutschland bereits zu Beginn des Betrachtungszeitraumes insgesamt ein deutlich höherer Befristungsanteil vorzufinden. Dies schlägt sich auch in einem erhöhten Anteil weiblicher befristet Beschäftigter nieder. Mit 9,7 Prozent lag der weibliche Anteil 2006 über dem männlichen Anteilswert (8,8 Prozent). Davon ausgehend entfernten sich beide Geschlechteranteile bis 2009 erkennbar voneinander – während der weibliche Anteil befristet Beschäftigter weiterhin zunahm, reduzierte sich der Männeranteil. Seit 2009 verlaufen die Entwicklungen beider Geschlechter wieder parallel und weisen eine rückläufige Tendenz auf. Im Jahr 2018 hatten die Anteile befristet Beschäftigter Frauen und Männer jedoch wieder leicht zugenommen. Von allen Frauen in Ostdeutschland waren 9,4 Prozent befristet beschäftigt. Bei den Männern waren es 2018 dagegen nur 7,6 Prozent.

Abbildung 41: Entwicklung des Anteils der befristet Beschäftigten nach Geschlecht im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018

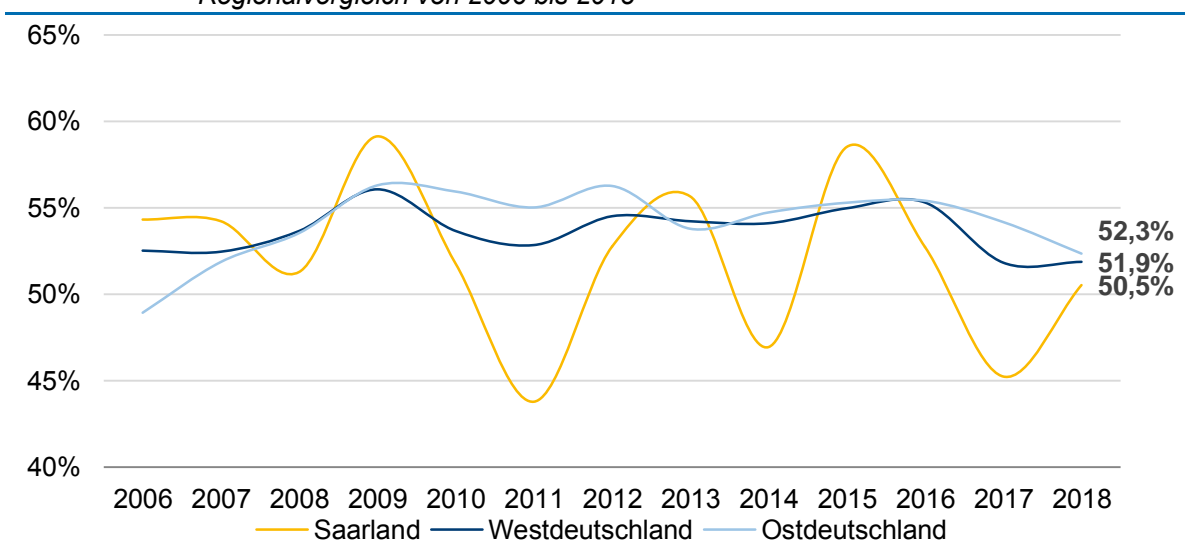


Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Im Saarland und in West- und Ostdeutschland war 2018 über die Hälfte aller befristeten Stellen von Frauen besetzt (vgl. Abbildung 42). Dabei unterliegen die Entwicklungen im Saarland seit 2006 starken Schwankungen und in den Jahren 2011, 2014 und 2017 waren sogar weniger als die Hälfte aller befristeten Stellen von Frauen besetzt. Der geringste Anteil ist mit 43,8 Prozent im Jahr 2011 zu finden. Zu den restlichen Zeitpunkten waren durchgehend mehr Frauen befristet beschäftigt als Männer und in den Jahren 2009 und 2015 sind mit 59,1 und 58,5 Prozent die bisher höchsten Frauenanteile festzustellen. Nachdem sich 2016 und 2017 der Anteil weiblicher befristet Beschäftigter zwei Mal in Folge reduzierte, stieg er 2018 wieder auf 50,5 Prozent an.

Dahingegen hat sich der Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten sowohl in West- als auch Ostdeutschland über den Betrachtungszeitraum nur wenig verändert und lag von 2009 bis 2016 auf einem nahezu konstanten Niveau. Erst seit 2017 zeigen sich wieder stärkere Veränderungen und in Westdeutschland ging der Anteil der Frauen unter den befristet Beschäftigten bis 2018 auf 51,9 Prozent zurück. Auch in Ostdeutschland konnte ein Rückgang verzeichnet werden – der Frauenanteil lag 2018 bei 52,3 Prozent. Insbesondere die Rückgänge im Saarland von 2015 auf 2017 sind dafür verantwortlich, dass der Frauenanteil unter den befristet Beschäftigten im Saarland unterhalb der beiden Frauenanteile West- und Ostdeutschlands lag.

Abbildung 42: Entwicklung des Frauenanteils an allen befristet Beschäftigten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



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

4. Personalbewegungen und Personalsuche im Saarland und im Regionalvergleich

Ein wichtiger Teil des IAB-Betriebspanels sind die Fragen zur Personaldynamik. Sie stellen wichtige Indikatoren für die Gesundheit der Betriebslandschaft dar. Um diese Informationen zu erfassen, werden die Betriebe zu ihrem Einstellungsverhalten, zu den Personalabgängen sowie zum vorhandenen Personalbedarf befragt.

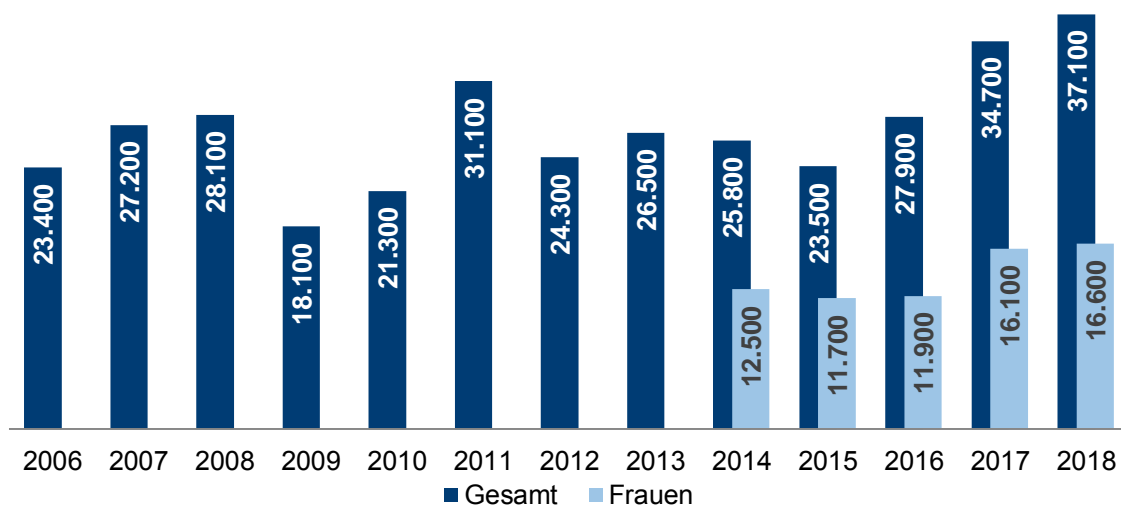
In den folgenden Kapiteln werden Personalbewegungen, sowie offene Stellen im Saarland, West- und Ostdeutschland untersucht. Dabei wird auch die Entwicklung in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen betrachtet.

4.1 Zu- und Abgänge von Personal

Zum dritten Mal in Folge ist die Zahl der Neueinstellungen im Saarland gestiegen. Aber auch in West- und Ostdeutschland steigen die Neueinstellungen immer weiter. Die Personalzugangsquote lag 2018 im Saarland über der Personalabgangsquote. Auch in West- und Ostdeutschland wurden für 2018 mehr Personalzugänge als Personalabgänge festgestellt.

Wie bereits in den Jahren 2016 und 2017 ist die Zahl der Neueinstellungen auch 2018 weiter gestiegen. Im ersten Halbjahr 2018 wurden in den saarländischen Betrieben 37.100 Personen neu eingestellt. Davon wurden 16.600 Stellen (44,8 Prozent) mit Frauen besetzt (vgl. Abbildung 43). Insgesamt sind dies 7,0 Prozent mehr Neueinstellungen als im ersten Halbjahr 2017 und 58,3 Prozent mehr als noch im Jahr 2006. Die gute Lage am Arbeitsmarkt, welche sich in der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung zeigte, spiegelte sich somit auch in den Neueinstellungen wider.

Abbildung 43: Entwicklung der Zahl der Personaleinstellungen im Saarland von 2006 bis 2018



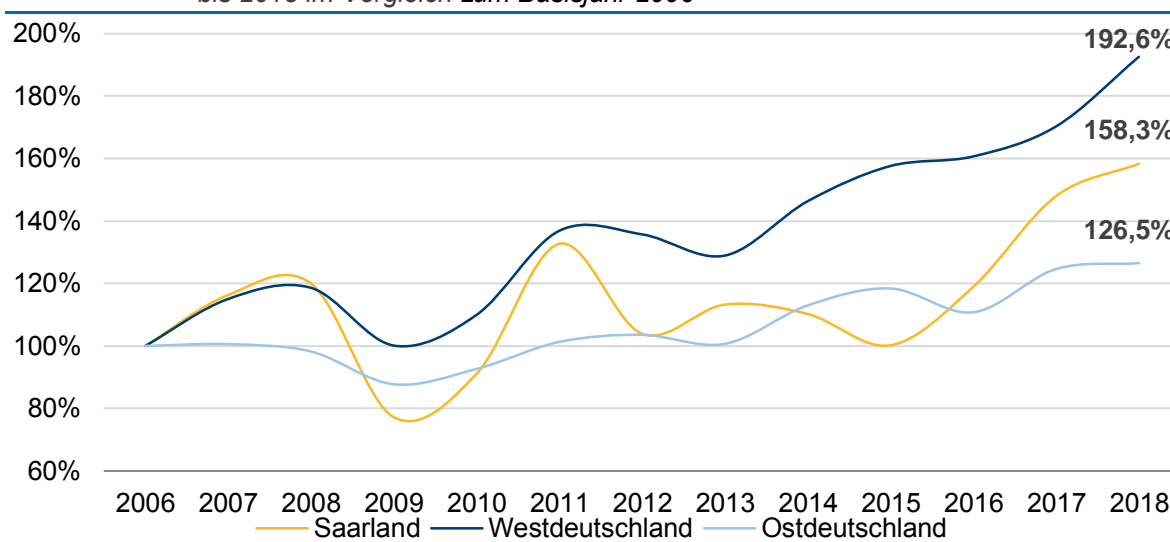
Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet. Die geschlechterspezifische Erfassung erfolgt erst ab 2014.

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

Mit einer Erhöhung der Zahl der Neueinstellungen von 23.400 auf 37.100 zwischen 2006 und 2018 liegt im Saarland eine Steigerung um 58,3 Prozent vor. Im Regionalvergleich landet das Saarland damit hinter Westdeutschland. Dort hat sich insbesondere durch einen starken Anstieg zwischen den Jahren 2017 und 2018 die Zahl der Neueinstellungen seit 2006 beinahe verdoppelt (+92,6 Prozent). In Ostdeutschland war der Zuwachs innerhalb dieses Zeitraumes mit 26,5 Prozent nur etwa halb so groß wie im Saarland.

In den ersten Jahren zeigten die Neueinstellungen im Saarland und in Westdeutschland deutlich steigende Tendenzen, während sie in Ostdeutschland nahezu unverändert blieb. Mit der Wirtschaftskrise des Jahres 2009 brach die Zahl der Neueinstellungen schließlich im Saarland aber auch in West- und Ostdeutschland ein. Dabei war der Einbruch im Saarland besonders stark und die Zahl der Neueinstellung ging um etwa 45 Prozentpunkte zurück. Unmittelbar auf das Krisenjahr setzte allerdings sowohl im Saarland wie auch in West- und Ostdeutschland ein Zuwachs ein. Danach flaute die Entwicklung etwas ab, zog aber zunächst im Saarland (2013) und dann in West- und Ostdeutschland (2014) wieder an. Während in Westdeutschland seitdem die Zahl der Neueinstellungen immer weiter stieg und 2018 beinahe doppelt so hoch war wie im Jahr 2006, hielt die positive Entwicklung in Ostdeutschland nur bis 2015 an. Im Vergleich der Jahre 2015 und 2016 ist in Ostdeutschland die Zahl der Neueinstellung zurückgegangen. Erst 2017 konnte für Ostdeutschland ebenfalls ein Anstieg festgestellt werden, der sich 2018 aber nicht fortsetzte. Völlig verschieden von der Entwicklung in West- und Ostdeutschland war dagegen die Entwicklung im Saarland. Nachdem sich 2013 die Zahl der Neueinstellungen kurz erhöhte, war sie bis einschließlich 2015 rückläufig und verzeichnete erst ab 2016 einen neuerlichen Anstieg. Dieser Anstieg fällt jedoch sehr stark aus. Im Vergleich zu 2015 ist die Zahl der Neueinstellungen bis 2018 um fast 60 Prozent gestiegen.

Abbildung 44: Entwicklung der Zahl der Neueinstellungen im Saarland und im Regionalvergleich bis 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2006



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

Die Personalzugangs- und Personalabgangsquoten²⁵ sind weitere Indikatoren für die Lage am Arbeitsmarkt. Anhand dieser Quoten kann die Personalfluktuationsrate der Betriebe bestimmt werden. Abbildung 45 stellt die Entwicklung der Zugangs- und Abgangsquoten für das Saarland und für West- und Ostdeutschland seit dem Jahr 2006 gegenüber. Beide Quoten unterliegen im Betrachtungszeitraum diversen Schwankungen.

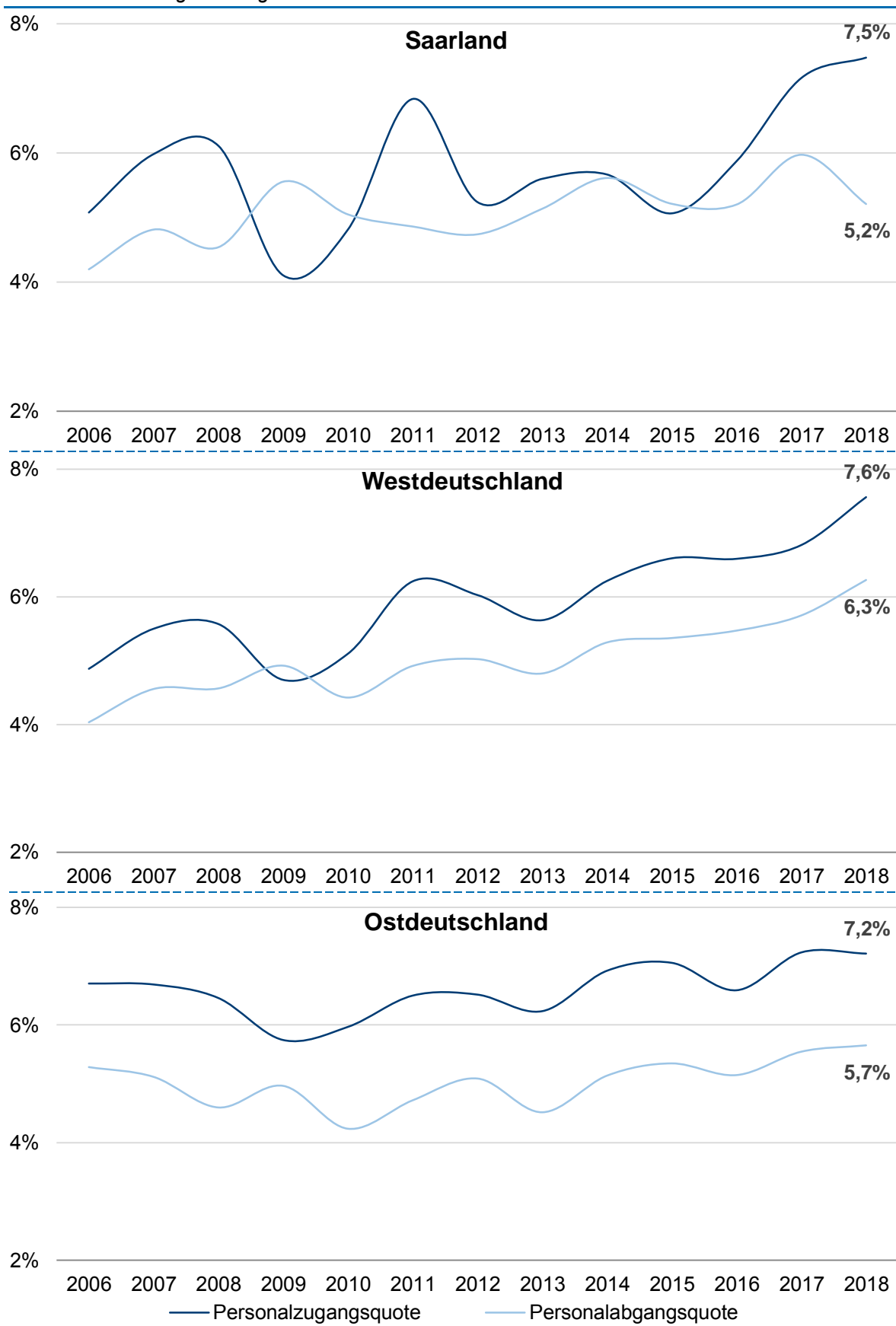
Im Saarland lag im Jahr 2006 die Personalzugangsquote mit 5,1 Prozent über der Personalabgangsquote (4,2 Prozent). Während die Personalabgangsquote sich bis 2008 nur wenig veränderte, stieg die Personalzugangsquote deutlich an. Demzufolge wurde Beschäftigung aufgebaut, da die Zahl der Beschäftigten, die aus den Betrieben ausschieden, niedriger war als die Zahl der Beschäftigten, die neu eingestellt wurden. Zudem wurde 2008 im Saarland – gleichermaßen wie in Westdeutschland – für die Personalzugangsquote ein vorläufiger Spitzenwert erreicht. Mit der Wirtschaftskrise stieg im Saarland die

²⁵ 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.

Personalabgangsquote während die Personalzugangsquote abnahm. Diese gegenläufige Entwicklung führte dazu, dass sich die Personalzugangsquote unterhalb der Personalabgangsquote bewegte. Nach dem im Jahr 2009 markierten Tiefpunkt der Personalzugangsquote stieg diese bis 2011 auf 6,8 Prozent. In den folgenden Jahren gab es im Saarland mehr Personalzugänge als Personalabgänge, wobei sich beide Entwicklungen im Zeitverlauf bis 2014 wieder annäherten. Im Jahr 2015 lag schließlich die Personalzugangsquote leicht unter der Personalabgangsquote. In den Jahren 2016 und 2017 stieg die Personalzugangsquote deutlich und lag im ersten Halbjahr 2017 bei 7,2 Prozent. In derselben Zeit ist aber auch die Personalabgangsquote gestiegen. Sie lag aber mit 6,0 Prozent erkennbar unter der Personalzugangsquote. Während die Personalzugangsquote 2018 erneut gestiegen ist und 7,5 Prozent erreichte, ist die Personalabgangsquote um 0,8 Prozentpunkte auf 5,2 Prozent zurückgegangen.

Eine zum Saarland abweichende Entwicklung liegt in West- und Ostdeutschland vor. Im gesamten Betrachtungszeitraum lagen in beiden Landesteilen die Personalzugangsquoten über den Personalabgangsquoten. Die einzige Ausnahme stellt das Jahr 2009 in Westdeutschland dar. Dort fiel kurzzeitig die Personalzugangsquote krisenbedingt unter die Personalabgangsquote. Abgesehen davon wurde im gesamten Betrachtungszeitraum Beschäftigung aufgebaut. Für Westdeutschland lagen im Jahr 2018 eine Personalzugangsquote von 7,6 Prozent und eine Personalabgangsquote von 6,3 Prozent vor. In Ostdeutschland verblieb 2018 die Personalzugangsquote im Vergleich zum Vorjahr unverändert bei 7,2 Prozent. Die Personalabgangsquote lag bei 5,7 Prozent.

Abbildung 45: Entwicklung der Personalzugangs- und Personalabgangsquote im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



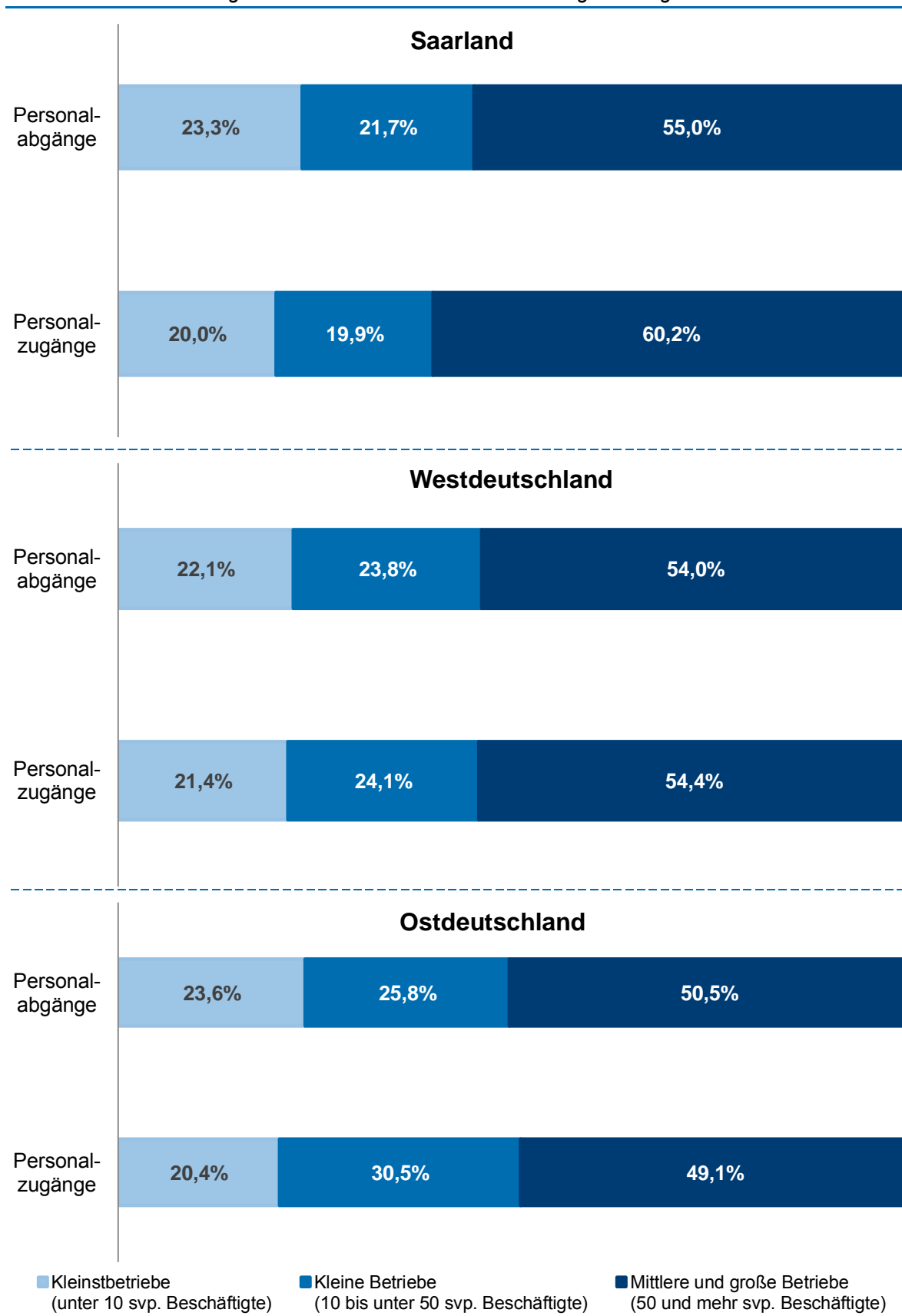
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte für das jeweilige erste Halbjahr.

Abbildung 46 zeigt die prozentuale Verteilung der Personalzugänge und der Personalabgänge des ersten Halbjahres 2018 nach Betriebsgrößenklassen für das Saarland, West- und Ostdeutschland. Die meisten Personalzugänge und Personalabgänge erfolgten in den mittleren und großen Betrieben. Im Saarland waren es insgesamt 60,2 Prozent aller Personalzugänge und 55,0 Prozent aller Personalabgänge. Im Vergleich mit West- und Ostdeutschland erreicht das Saarland sowohl bei den Personalzugängen als auch bei den Personalabgängen die höchsten Anteile. In Westdeutschland war der Anteil der im ersten Halbjahr 2018 erfolgten Personalzugänge in den mittleren und großen Betrieben mit 54,4 Prozent fast 7 Prozentpunkte geringer. In Ostdeutschland belief sich die Differenz sogar auf über 10 Prozentpunkte. Von den Personalabgängen entfielen in Westdeutschland auf die mittleren und großen Betriebe 54,0 Prozent aller Personalabgänge. Damit war der Anteil der Personalabgänge im Saarland etwas höher als in Westdeutschland. In Ostdeutschland lag der Anteil der Personalabgänge, der auf diese Betriebsgröße entfiel, mit 50,5 Prozent noch niedriger.

Die verbleibenden Personalzugänge im Saarland verteilten sich zu fast gleichen Teilen auf die Kleinstbetriebe (20,0 Prozent) und auf die Kleinbetriebe (19,9 Prozent). In West- und Ostdeutschland entfiel dagegen ein etwas größerer Anteil auf die Kleinbetriebe. Jedoch ist der Unterschied zwischen den Anteilen der Kleinst- und Kleinbetriebe in Westdeutschland nicht ganz so deutlich ausgeprägt, wie in Ostdeutschland. In Westdeutschland waren es für die Kleinstbetriebe 21,4 Prozent aller Personalzugänge und 24,1 Prozent für die Kleinbetriebe. In Ostdeutschland waren es 20,4 Prozent (Kleinstbetriebe) und 30,5 Prozent (Kleinbetriebe). Somit waren die Anteile der Personalzugänge in den saarländischen Kleinst- und Kleinbetrieben im direkten Vergleich zu West- und Ostdeutschland am geringsten.

Etwas größer als die Anteile der Personalzugänge waren die Anteile der Personalabgänge für die Kleinst- und Kleinbetriebe im Saarland. Insgesamt 23,3 Prozent der Personalabgänge ereigneten sich 2018 in Kleinstbetrieben, in den Kleinbetrieben waren es 21,7 Prozent. In West- und Ostdeutschland liegen die Werte wesentlich dichter beieinander. In Westdeutschland war das Verhältnis der Anteilswerte ähnlich. Auf die Kleinstbetriebe entfielen 22,1 Prozent der Personalabgänge und 23,8 Prozent auf Kleinbetriebe. In Ostdeutschland waren es in den Kleinbetrieben anteilig etwas mehr Personalabgänge als im Saarland und in Westdeutschland (25,8 Prozent zu 21,7 bzw. 23,8 Prozent). Der Anteil der Personalabgänge in den Kleinstbetrieben war dagegen mit 23,6 Prozent vergleichbar zum Saarland und zu Westdeutschland.

Abbildung 46: Verteilung der Personalzugänge und Personalabgänge nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018



Anmerkung: Abweichungen zu 100 Prozent sind rundungsbedingt.

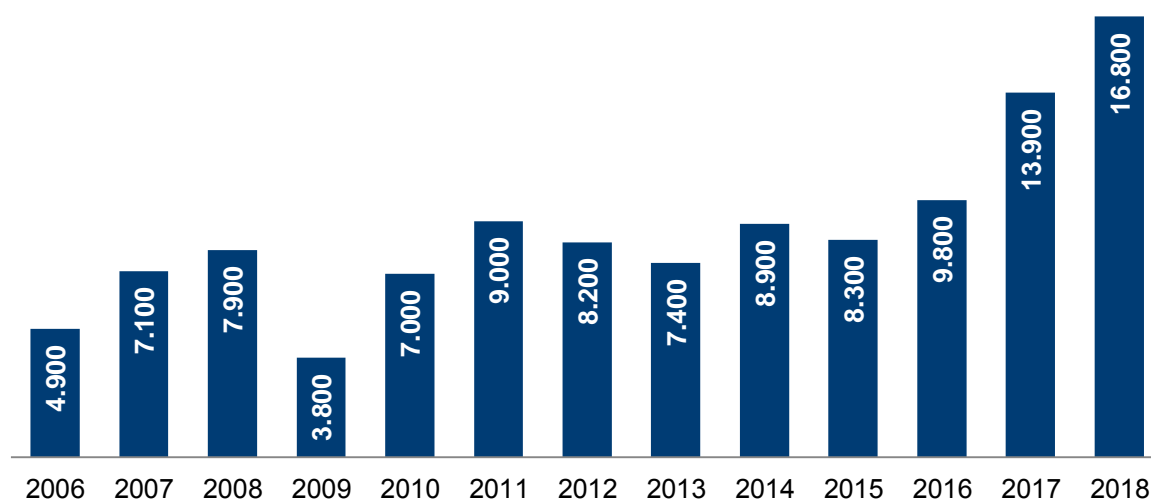
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte für das erste Halbjahr 2018.

4.2 Offene Stellen

Die Zahl der offenen Stellen lag 2018 im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung im Saarland weiterhin unter dem west- und ostdeutschen Niveau. Aber auch wenn das Saarland damit die geringste Zahl an offenen Stellen in Relation zur Gesamtbeschäftigung vorweist, ist auch dort die Zahl der offenen Stellen deutlich gestiegen.

Seit 2006 entwickelte sich die Zahl der offenen Stellen im Saarland sehr dynamisch (vgl. Abbildung 47.) Ausgehend von 4.900 offenen Stellen im Jahr 2006 erhöhten sich diese bis 2008 um 3.000 zusätzliche Stellen, die zum nächstmöglichen Einstellungstermin zu besetzen gewesen wären. Im Jahr 2009 hatte sich diese Zahl krisenbedingt reduziert, nahm aber nach dem Krisenjahr bis 2011 wieder erkennbar zu. In den Folgejahren schwankte die Zahl der offenen Stellen zwischen 7.400 (2013) und 8.900 Stellen (2014). Im Befragungsjahr 2016 zog die Arbeitskräftenachfrage an und auch 2017 und 2018 erreichte die Nachfrage neue Höchstwerte. Im Jahr 2018 waren zum Befragungszeitpunkt 16.800 Stellen sofort zu besetzen. Dieser Wert stellt den mit Abstand größten Wert dar, der zugleich gegenüber dem Jahr 2006 für mehr als eine Verdreifachung der Zahl der offenen Stellen steht.

Abbildung 47: Entwicklung der Zahl der offenen Stellen im Saarland von 2006 bis 2018



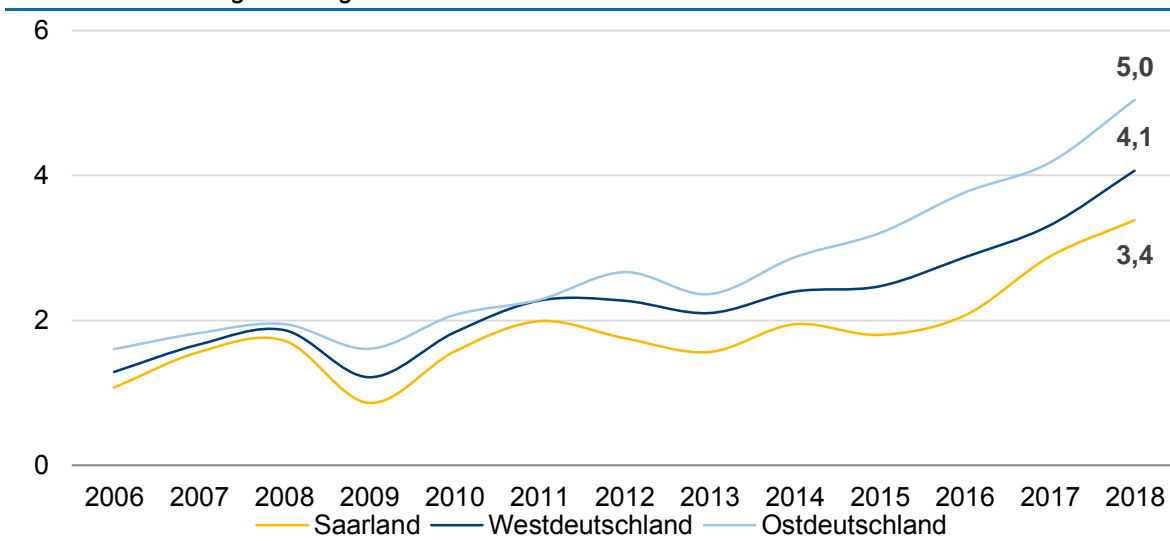
Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Wird diese Entwicklung der absoluten Zahl offener Stellen seit dem Jahr 2006 auf die Zahl der Beschäftigten umgelegt, entsprechen die 16.800 offenen Stellen im Saarland einem Verhältnis von 3,4 offenen Stellen pro 100 Beschäftigten (vgl. Abbildung 48). Ausgehend von einem Verhältnis von 1,1 offenen Stellen pro 100 Beschäftigte (2006) steigerte sich dieser Wert bis 2008 auf 1,7 Stellen, brach dann jedoch im Krisenjahr deutlich ein. Im Jahr 2009 entfielen auf 100 Beschäftigte nur noch 0,9 offene Stellen. Von 2009 bis 2011 war wieder ein Zuwachs zu erkennen, der sich bis auf 2,0 offene Stellen pro 100 Beschäftigte steigerte. Seitdem schwankte die Zahl leicht unterhalb dieses Niveaus, erreichte schließlich aber im Jahr 2016 einen neuen Rekordwert. Die ungebrochen hohe Arbeitskräftenachfrage ließ diesen Wert 2017 und 2018 noch weiter auf zunächst 2,9 und schließlich 3,4 offene Stellen je 100 Beschäftigte steigen. Auch wenn es sich hierbei für das Saarland um den bisher höchsten feststellbaren Wert handelt, entfallen in West- und Ostdeutschland zu diesem Zeitpunkt mehr offene Stellen auf 100 Beschäftigte. Denn im Jahr 2018 wurden bei der Zahl der offenen Stellen pro 100 Beschäftigte – wie im Saarland – auch in West- und Ostdeutschland Spitzenwerte erreicht. In Ostdeutschland entfielen auf 100 Beschäftigte 5,0 offene Stellen. In Westdeutschland belief sich das Verhältnis auf 4,1 offene Stellen.

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

Abbildung 48: Entwicklung der Zahl der offenen Stellen pro 100 Beschäftigte im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

Offene Stellen nach Betriebsgrößenklassen

Der höchste Anteil offener Stellen pro 100 Beschäftigte fand sich 2018 in den Kleinstbetrieben. Es waren insbesondere die Kleinstbetriebe, die Schwierigkeiten hatten ihre Stellen zu besetzen. Dieses Problem ist in West- und Ostdeutschland deutlicher ausgeprägt als im Saarland.

Abbildung 49 zeigt die Verteilung offener Stellen pro 100 Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen für das Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018. Durchweg waren die wenigsten offenen Stellen in den mittleren und großen Betrieben zu finden. So kamen in den saarländischen mittleren und großen Betrieben nur 2,7 offene Stellen auf 100 Beschäftigte. In Westdeutschland waren es mit 2,8 offenen Stellen zwar etwas mehr, jedoch war die Vakanz in den ostdeutschen Betrieben dieser Betriebsgrößenklasse noch größer. Dort waren pro 100 Beschäftigte 3,4 offene Stellen zu besetzen.

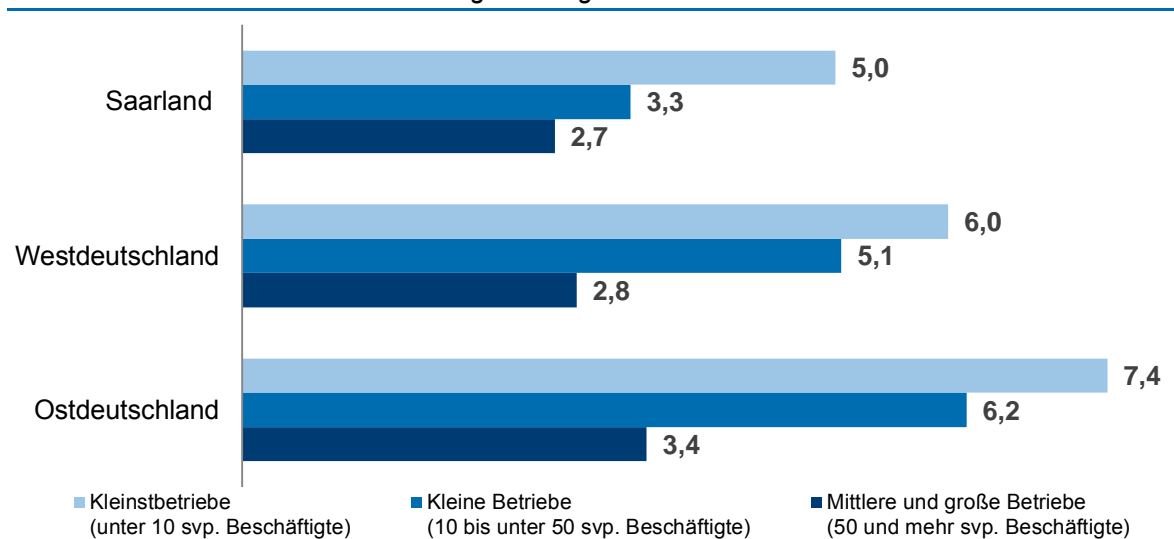
Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Kleinbetrieben. Auch hier ist die Zahl der offenen Stellen im Saarland im direkten Vergleich zu West- und Ostdeutschland am geringsten. Je 100 Beschäftigte waren im Saarland 3,3 Stellen zu besetzen. In Westdeutschland waren es 5,1 Stellen und in Ostdeutschland mit 6,2 Stellen mehr als doppelt so viele. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass die Zahl der offenen Stellen sowohl im Saarland als auch in West- und Ostdeutschland in den Kleinbetrieben höher war als in den mittleren und großen Betrieben.

Die meisten offenen Stellen je 100 Beschäftigte gab es dagegen in den Kleinstbetrieben. Auch hier ist die Zahl der offenen Stellen in den saarländischen kleinen bis großen Betrieben unter dem Niveau der Kleinstbetriebe West- und Ostdeutschlands. So kamen in dieser Betriebsgrößenklasse im Saarland auf 100 Beschäftigte 5,0 Stellen, in Westdeutschland 6,0 und in Ostdeutschland 7,4 offene Stellen.

Alles in allem legen die Ergebnisse die Vermutung nahe, dass insbesondere die Kleinstbetriebe Probleme hatten ihre offenen Stellen zu besetzen. Diese Problemlage

scheint im Saarland aber schwächer ausgeprägt zu sein als in den anderen Teilen der Republik.

Abbildung 49: Verteilung der offenen Stellen pro 100 Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich im Jahr 2018



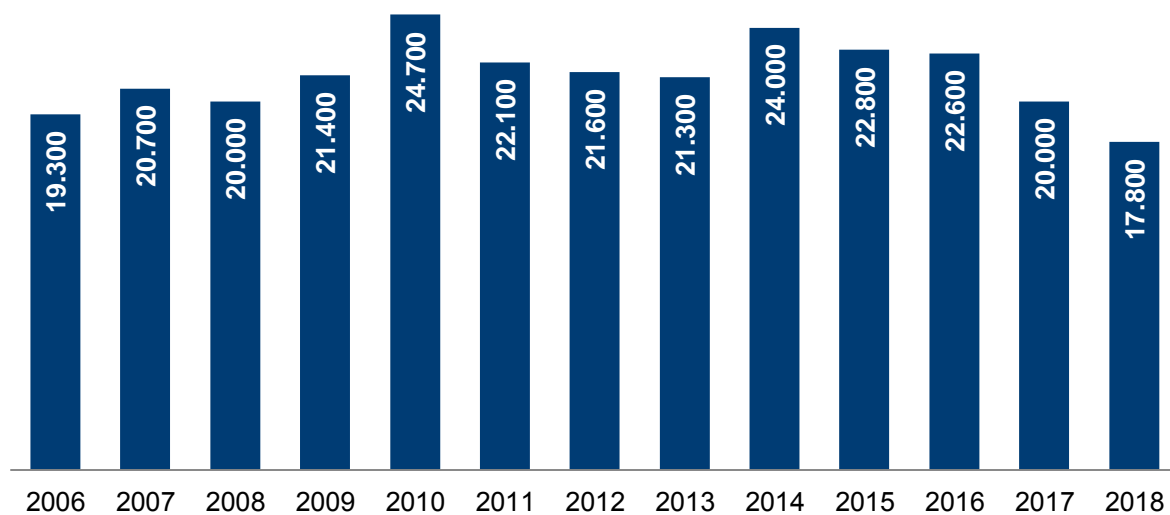
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Befragungszeitpunkt.

5. Ausbildung im Saarland und im Regionalvergleich

Die Zahl der Auszubildenden ist weiterhin rückläufig und war 2018 im Saarland auf dem niedrigsten Niveau seit 2006. Dies führte auch dazu, dass die saarländische Ausbildungsquote 2018 erstmals seit 2009 unter der Ausbildungsquote in Westdeutschland lag. Insgesamt zeigt sich, dass auch in West- und in Ostdeutschland die Ausbildungsquote im Zeitverlauf zurückgeht.

Abbildung 50 zeigt die Entwicklung der Zahl der Auszubildenden ab dem Jahr 2006. Seitdem unterlag die Zahl der Auszubildenden im Saarland einigen Schwankungen. Im Jahr 2006 gab es im Saarland etwa 19.300 Auszubildende. Bis zum Jahr 2010 stieg die Zahl der Auszubildenden in den saarländischen Betrieben auf 24.700 Auszubildende. Nachdem für die folgenden drei Jahre wieder Rückgänge zu verzeichnen waren, erhöhte sich die Zahl der Auszubildenden im Jahr 2014 wieder auf knapp 24.000 Auszubildende. Dieses Niveau konnte jedoch nicht gehalten werden und seither ist die Auszubildendenzahl rückläufig. Im Jahr 2018 gab es nach Angaben der saarländischen Betriebe etwa 17.800 Auszubildende.²⁶ Damit war zu keinem anderen Zeitpunkt innerhalb des Betrachtungszeitraumes die Zahl der Auszubildenden niedriger.

Abbildung 50: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden im Saarland von 2006 bis 2018



Anmerkung: Angaben auf 100 gerundet.

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

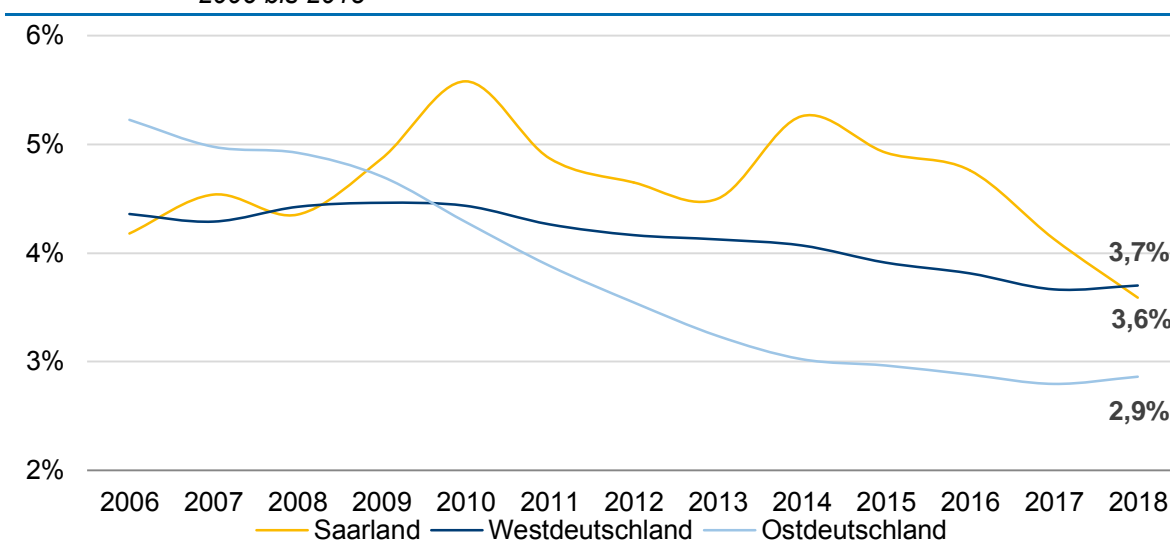
Die insgesamt 17.800 saarländischen Auszubildenden entsprechen einer Ausbildungsquote von 3,6 Prozent.²⁷ Bei der Betrachtung der Entwicklung der Ausbildungsquote seit dem Jahr 2006 (vgl. Abbildung 51) lässt sich für West- und Ostdeutschland insgesamt, insbesondere aber ab dem Jahr 2010, ein Rückgang erkennen. Entgegen dieser rückläufigen Entwicklung in West- und Ostdeutschland konnte im Saarland bis 2017 nur ein leichter Rückgang der Ausbildungsquote beobachtet werden. Die Ausbildungsquote ist von 4,2 Prozent im Jahr 2006 lediglich um 0,1 Prozentpunkte auf 4,1 Prozent im Jahr 2017 gefallen. Der seit 2015 anhaltende Rückgang in der Zahl der Auszubildenden führte aber schließlich im Jahr 2018 dazu, dass die Ausbildungsquote auf 3,6 Prozent absank. Dies hatte auch zur Folge, dass die Ausbildungsquote im Saarland, die seit 2009 dauerhaft über der west- und ostdeutschen Ausbildungsquote lag, 2018 nun die Ausbildungsquote Westdeutschlands unterschritt.

²⁶ Für die Berechnungen zur Zahl der Auszubildenden in den Betrieben des Saarlandes wurde für 2018 der Betrieb mit der Identifikationsnummer 242107 nicht berücksichtigt.

²⁷ Die Ausbildungsquote definiert den Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten eines Betriebes.

Zu Beginn des Betrachtungszeitraumes lag die Ausbildungsquote in Ostdeutschland bei über 5 Prozent und damit erkennbar über der Quote des Saarlandes und Westdeutschlands. Allerdings ist seither in Ostdeutschland ein stetiger Rückgang der Ausbildungsquote zu beobachten. Betrug der Anteil der Auszubildenden gemessen an der Gesamtbeschäftigung 2006 noch 5,2 Prozent, so hat sich dieser bis 2018 beinahe halbiert (2,9 Prozent). Eine ähnliche Entwicklung ist auch in Westdeutschland zu beobachten. Hierbei reduzierte sich die Ausbildungsquote jedoch bei Weitem nicht so stark. Ausgehend von 4,4 Prozent im Basisjahr 2006 sank sie im Zeitverlauf auf 3,6 Prozent im Jahr 2018. Es zeigt sich, dass der Hauptanteil des Rückganges in West- und Ostdeutschland auf die Zeit ab dem Jahr 2010 entfällt.

Abbildung 51: Entwicklung der Ausbildungsquoten im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



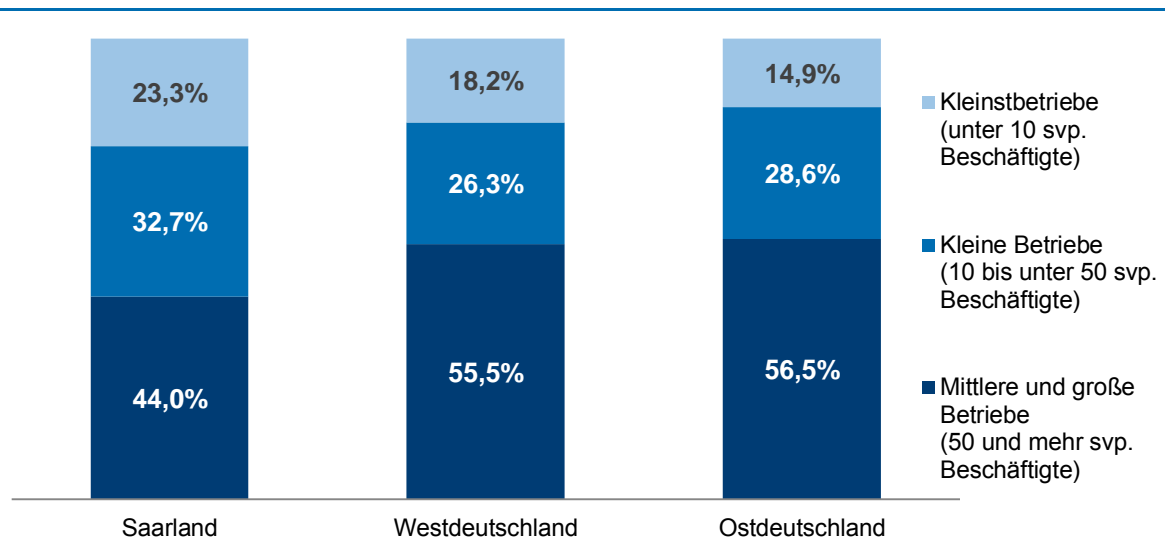
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Auszubildende nach Betriebsgrößenklassen

Im Jahr 2018 absolvierte knapp die Hälfte der Auszubildenden des Saarlandes ihre Ausbildung in mittleren und großen Betrieben. In West- und Ostdeutschland war es jeweils mehr als die Hälfte. Der geringste Anteil an Auszubildenden und die niedrigste Ausbildungsquote sind sowohl für das Saarland als auch im Regionalvergleich bei den Kleinstbetrieben festzustellen.

Erwartungsgemäß steigt mit der Betriebsgröße die Zahl der im Betrieb anzutreffenden Auszubildenden. So entfiel 2018 im Saarland beinahe die Hälfte (44,0 Prozent) der Auszubildenden auf die mittleren und großen Betriebe (vgl. Abbildung 52). Fast ein Drittel aller Auszubildenden (32,7 Prozent) absolvierte in kleinen Betrieben die Berufsausbildung und der geringste Anteil fand sich in der kleinsten Betriebsgrößenklasse. Auf die Gesamtheit aller Kleinstbetriebe des Saarlandes verteilten sich 23,3 Prozent der Auszubildenden. Eine zum Saarland leicht abweichende Verteilung der Auszubildendenzahl ist in West- und Ostdeutschland zu beobachten. Jedoch war dort jeweils mehr als die Hälfte aller Auszubildenden in mittleren und großen Betrieben anzutreffen. Der Anteil belief sich in Westdeutschland auf 55,5 Prozent und in Ostdeutschland auf 56,5 Prozent. Gut ein Viertel aller Auszubildenden in Westdeutschland (26,3 Prozent) waren 2018 in kleinen Betrieben tätig, während sich die restlichen 18,2 Prozent in der kleinsten Betriebsgrößenklasse befanden. In Ostdeutschland verteilten sich die Auszubildenden neben den mittleren und großen Betrieben auf kleine Betriebe (28,6 Prozent) und auf Kleinstbetriebe (14,9 Prozent). Anteilig hat demnach die Ausbildung in den saarländischen Kleinstbetrieben einen höheren Stellenwert als dies in west- bzw. ostdeutschen Betrieben der Fall ist.

Abbildung 52: Verteilung der Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen im Saarland im Jahr 2018



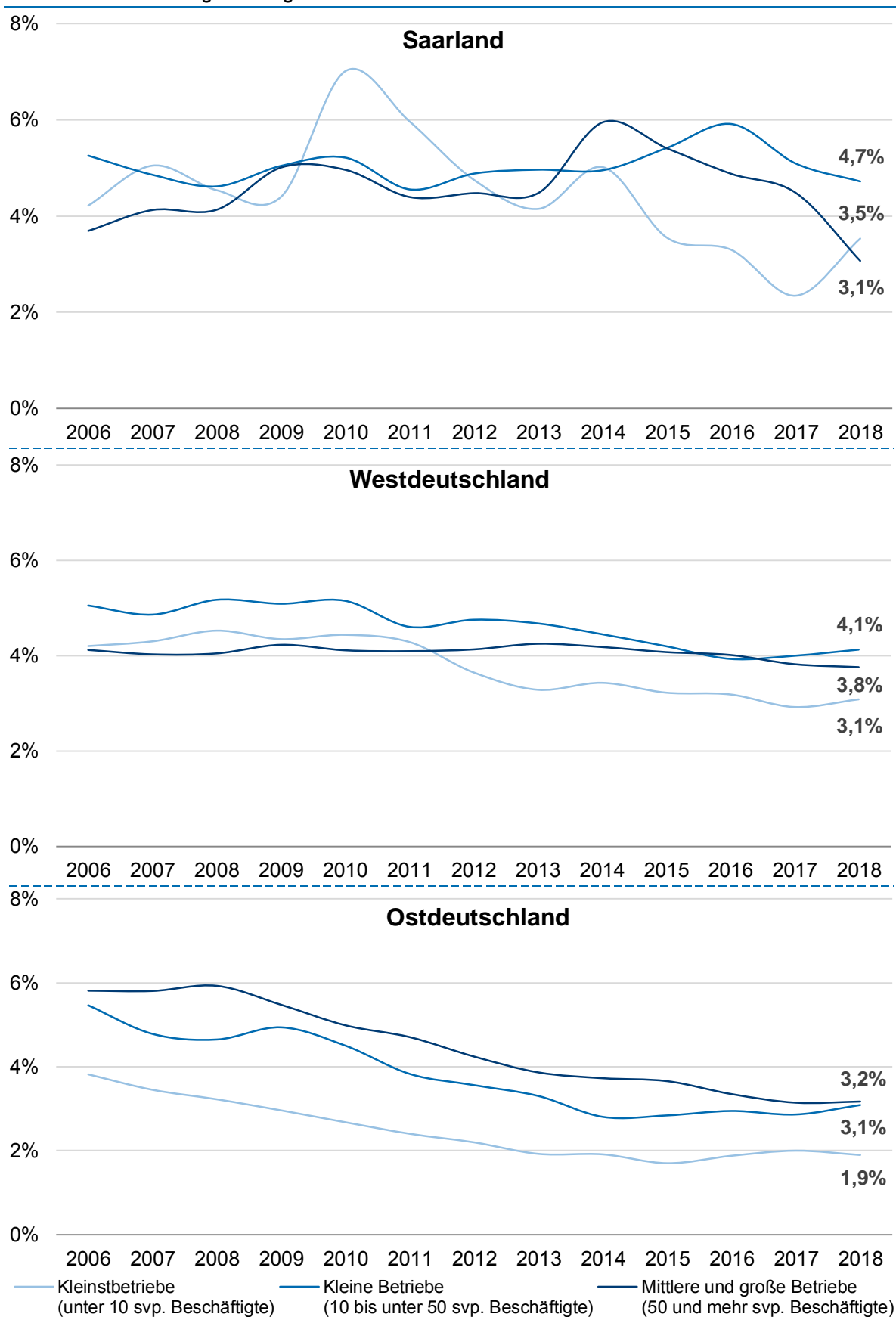
Quelle: IAB-Betriebspanel; Hochgerechnete Werte zum Stichtag 30.06.

Abbildung 53 zeigt die Entwicklung der Ausbildungsquote in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich seit 2006. Im Saarland stieg die Ausbildungsquote in den Kleinstbetrieben nach dem Krisenjahr 2009 stark an. In den Folgejahren reduzierte sich die Ausbildungsquote aber wieder stark und erreichte 2017 gerade einmal 2,3 Prozent. Im Jahr 2018 kam es zu einer Erhöhung der Ausbildungsquote auf 3,5 Prozent. Diese Erhöhung und eine gleichzeitig gegenläufige Entwicklung bei den mittleren und großen Betrieben führten schließlich auch dazu, dass die Ausbildungsquote der Kleinstbetriebe die Ausbildungsquote der mittleren und großen Betriebe übertraf. Im Vergleich mit West- und Ostdeutschland verdeutlicht sich aber, dass das tendenziell niedrige Niveau der saarländischen Ausbildungsquote in den Kleinstbetrieben auch dort vorzufinden ist. In Westdeutschland ist die Ausbildungsquote in den Kleinstbetrieben seit einem deutlichen Rückgang im Jahr 2012 niedriger als in größeren Betrieben und sank bis 2018 auf 3,1 Prozent ab. In Ostdeutschland hat sich die Ausbildungsquote seit 2006 halbiert und betrug 2018 nur noch 1,9 Prozent.

Wird die Ausbildungsquote der kleinen Betriebe betrachtet, so war sie im Saarland im Jahr 2006 unter den drei Betriebsgrößenklassen mit 5,3 Prozent zwar die höchste, bis 2008 jedoch rückläufig. Von 2008 bis 2013 bewegte sie sich in einem Korridor zwischen 4,6 und 5,2 Prozent. In letzten Jahren bis 2016 konnten wieder steigende Werte festgestellt werden. Ausgehend von 5,9 Prozent im Jahr 2016 ist die Ausbildungsquote bis 2018 jedoch auf 4,7 Prozent zurückgegangen. Trotz dieses Rückgangs lag sie noch 0,6 Prozentpunkte über der Ausbildungsquote westdeutscher Kleinbetriebe. Die ostdeutschen Kleinbetriebe übertraf sie sogar um 1,6 Prozentpunkte.

Die Ausbildungsquote in den mittleren und großen Betrieben des Saarlandes zeigte bis 2017 im langfristigen Verlauf seit 2006 zwar noch immer einen leicht höheren Wert und hatte sich seit 2006 von 3,7 auf 4,5 Prozent im Jahr 2017 erhöht. Da sich der bereits seit 2015 vorliegende Abwärtstrend der Ausbildungsquote auch 2018 fortsetzte, unterschritt sie nun das Ausgangsniveau von 2006 und sank auf 3,1 Prozent ab. Auch in West- und Ostdeutschland sind seit 2006 Rückgänge in der Ausbildungsquote der mittleren und großen Betriebe festzustellen. Dabei ist die Stärke des Rückgangs im Saarland mit 0,6 Prozentpunkten zwischen den Rückgängen in West- und Ostdeutschland zu verorten. So ging seit 2006 in den mittleren und großen Betrieben Westdeutschlands die Ausbildungsquote um 0,3 Prozentpunkte auf 3,8 Prozent zurück. In Ostdeutschland war der Rückgang mit 2,6 Prozentpunkten wesentlich stärker. Dennoch lag 2018 die Ausbildungsquote in den ostdeutschen mittleren und großen Betrieben auf vergleichbarem Niveau zum Saarland. Sie betrug 3,2 Prozent.

Abbildung 53: Entwicklung der Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen im Saarland und im Regionalvergleich von 2006 bis 2018



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

V. Das IAB-Betriebspanel: Daten und Methodik

1. Allgemeine Konzeption

Das IAB-Betriebspanel wird für Westdeutschland seit 1993 jährlich vom IAB der Bundesagentur für Arbeit in Auftrag gegeben. Im Jahr 1996 wurde das IAB-Betriebspanel auch auf die neuen Länder ausgedehnt. Die Befragungen der 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.²⁸ 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 von Kantar Public (ehemals TNS Infratest Sozialforschung) durchgeführt werden.²⁹ Die Befragung umfasst primär beschäftigungspolitische Themen, die jedes Jahr durch wechselnde Schwerpunktthemen erweitert werden. Das IAB-Betriebspanel ist damit eine bedeutende Informationsquelle im Hinblick auf die Struktur und Entwicklung der Betriebe in der gesamten Bundesrepublik. Die Befragung der Betriebe findet turnusmäßig im dritten Quartal des jeweiligen Jahres statt. 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.

²⁸ Für weitere Informationen zur Logik der Betriebsnummer vgl. Bechmann et al. (2017): oder Fischer et al. (2008).

²⁹ 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 von Kantar das Interview persönlich-mündlich durchführen. Eine andere Teilgruppe wurde statt mit dem Papierfragebogen computergestützt befragt, wobei die Möglichkeit bestand, das Interview online zu komplettieren bzw. im Betrieb an andere Zielpersonen weiterzuleiten. In der Welle 2019 wurde die Erstbefragtenstichprobe nahezu vollständig auf eine computergestützte Erhebungsmethode umgestellt: Neben den beiden Mixed-Mode-Ansätzen wurde eine Teilgruppe nur über den Onlinefragebogen befragt. Die Betriebe der Welle 2018 wurden bei erneuter Teilnahme in der Welle 2019 im selben Erhebungsmodus, wie in der Welle 2018 befragt.

- 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.

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 Befragungsstichtag 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, aber zum anderen auch Betriebe, die zwar im Vorjahr schon bestanden, bei denen jedoch kein sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter angestellt war. Der Fragebogen erlaubt jedoch die Identifizierung von tatsächlichen Neugründungen, die sich von länger bestehenden Betrieben in vielen Charakteristika unterscheiden können.

- Ersatzstichprobe

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

5. Die Vergleichbarkeit zu amtlichen Statistiken

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

BETRIEBE

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

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

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

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

6. Der Fragebogen

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

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

Das Basismodul des IAB-Betriebspanels enthält folgende Komponenten:

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

- Allgemeine Angaben zum Betrieb

Das mehrjährige Modul des IAB-Betriebspanels enthält folgende Komponenten:

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

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

- 2012: Produkte und Dienstleistungen für den Umweltschutz, Gesundheitsschutz, Unternehmensnachfolge;
- 2013: Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen, Kompromisse bei der Stellenbesetzung;
- 2014: Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestandes, nicht angetretene oder abgebrochene Berufsausbildung und Nachbesetzung der Ausbildungsstellen; Führung in Teilzeit;
- 2015: Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, Einstellung von älteren Beschäftigten;
- 2016: Ausländische Beschäftigte und Integrationsmaßnahmen, Relevanz von Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien, Berücksichtigung langzeitarbeitsloser bei der Stellenbesetzung;
- 2017: Beschäftigung von geflüchteten Personen, Altersstruktur der Beschäftigten, Maßnahmen zur Nach- und Aufstiegsqualifizierung, Digitalisierung und Arbeit 4.0;
- 2018: Beschäftigung von geflüchteten Personen, Vertrauensarbeitszeit, ökologische Nachhaltigkeit, betriebliche Gründe für Befristungen, mobiles Arbeiten;
- 2019: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen, Erbrachte Sach- und Geldleistungen für Auszubildende zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildungsstelle, Einsatz von Robotern im Betrieb

7. Die Erhebungsmethode, Rücklauf und Ausfälle

Die Befragung wird jährlich von Kantar Public (ehemals TNS Infratest Sozialforschung) durchgeführt. Seit 2016 beinahe ausschließlich in Form von persönlich-mündlichen Interviews. Zuvor wurde ein Teil der Betriebe auch in postalisch-schriftlicher Form befragt. Die allgemeine Rücklaufquote liegt bei etwa 85 Prozent.³⁰ Dieser hohe Rücklauf wird unter anderem dadurch generiert, dass bei den Interviews die Betriebe – wenn möglich – von denselben Mitarbeitern befragt werden.

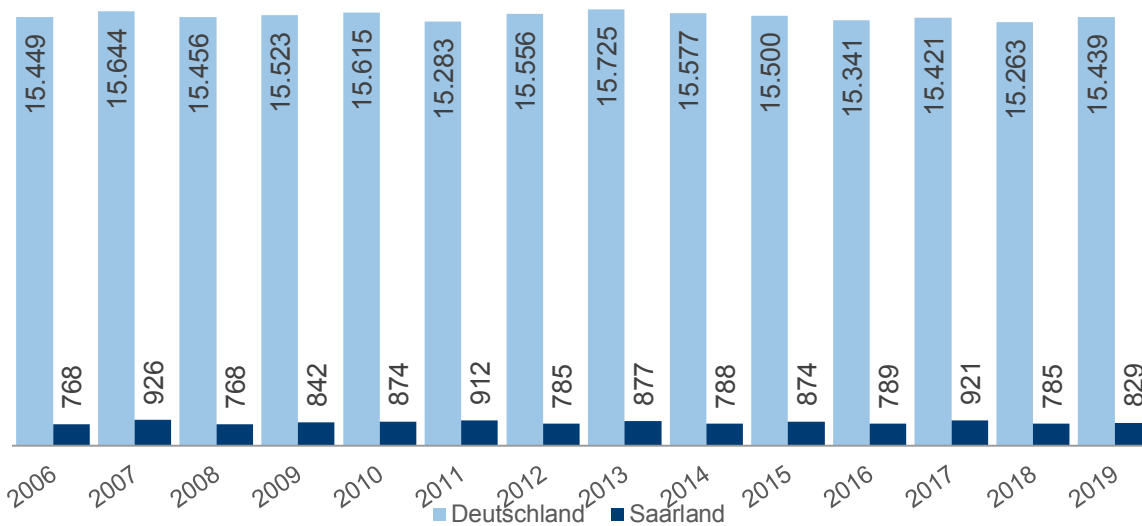
Hinsichtlich einer Beurteilung der Erhebungsqualität, müssen neben den kompletten Ausfällen von Betrieben auch fehlende Angaben bei einzelnen Fragen betrachtet werden. Im Speziellen bei sensiblen Angaben, wie etwa dem Geschäftsvolumen oder Lohn- und Gehaltssummen, sind die Ausfallquoten, also die Zahl 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 (2002 bis 2019) wurden im IAB-Betriebspanel jährlich durchschnittlich etwa 15.500 Betriebe befragt. Diese Zahl blieb im Beobachtungszeitraum relativ stabil. Im Saarland liegt die Zahl der befragten Betriebe seit 2002 bei durchschnittlich 840 Betrieben. Damit sind etwa fünf Prozent der befragten Betriebe des IAB-Betriebspanels im Saarland ansässig. In der Befragungswelle aus dem Jahr 2019 nahmen bundesweit 15.439 und im Saarland 829 Betriebe an der IAB-Betriebspanel-Befragung teil (vgl. Abbildung 54).

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



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

³⁰ Winters, Kargus, Bellmann; 2013: Das IAB-Betriebspanel ist bis heute ein einzigartiges Projekt - Ein Gespräch mit Lutz Bellmann.

VI. Literaturverzeichnis

- Bechmann, Sebastian; Tschersich, Nikolai; Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Baier, Elisabeth, 2017: Methoden- und Feldbericht zum IAB-Betriebspanel – Welle 24 (2016). FDZ-Methodenreport, 11/2017, Nürnberg.
- Bennewitz, Emanuel, 2017: 15 Jahre IAB-Betriebspanel Hessen – Die wichtigsten Ergebnisse im Kurzporträt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen, 01/2017, Nürnberg.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 2019: Brückenteilzeit, unter <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Brueckenteilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html>, zuletzt abgerufen am 30.09.2020.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), 2019a: Jahreswirtschaftsbericht 2019 – Soziale Marktwirtschaft. Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), 2019b: Die wirtschaftliche Lage in Deutschland im April 2019, unter <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/Wirtschaftliche-Lage/2019/20190412-wirtschaftliche-lage-in-deutschland-im-april-2019.html>), zuletzt abgerufen am 30.09.2020.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi), 2019c: Schlaglichter der Wirtschaftspolitik, Monatsbericht April 2019. Berlin.
- Europäische Gemeinschaften, 2006: Die neue KMU-Definition – Benutzerhandbuch und Mustererklärung, unter https://www.euresearch.ch/fileadmin/redacteur/Company_success_stories/KMU_Definition_de.pdf, zuletzt aufgerufen am 30.09.2020.
- 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.
- Fuchs, Johann; Gehrke, Britta; Hummel, Markus; Hutter, Christina; Klinger, Sabine; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd, 2019: Trotz Konjunkturflaute: Arbeitsmarkt hält Kurs. IAB-Kurzbericht, 7/2019, Nürnberg.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2020: „Das IAB-Betriebspanel. Zahl der befragten Betriebe von 1993 bis 2018 in Deutschland“, unter http://doku.iab.de/betriebspanel/2018/IAB-Betriebspanel_2018_d.pdf, zuletzt abgerufen am 30.09.2020.
- Rossen, Anja; Roth, Duncan; Wapler, Rüdiger; Weyh, Antje, 2019: Regionale Arbeitsmarktprognosen (Stand: Frühjahr 2019), Nürnberg.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2020a: Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf – Deutschland und Länder - Zeitreihe, Januar 2020, Nürnberg.
- Statistische Ämter der Länder, 2020: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder: Bruttoinlandsprodukt. Reihe 1, Länderergebnisse Band 1. Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2019. Berechnungsstand: August 2019/Februar 2020. Hrsg.: Arbeitskreis "Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder" im Auftrag der Statistischen Ämter der 16 Bundesländer, des Statistischen Bundesamtes und des Bürgeramtes, Statistik und Wahlen, Frankfurt a. M.

Statistisches Bundesamt, 2018: Deutschland hat die zweithöchste Erwerbstätigenquote der EU. Pressemitteilung Nr. 461 vom 28.11.2018, unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/11/PD18_461_122.html, zuletzt abgerufen am 30.09.2020.

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.

Weber, Enzo; Hutter, Christian, 2019: IAB-Arbeitsmarktbarometer. Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25.04.2019, Nürnberg.

Winters, Jutta; Kargus, Andrea; Bellmann, Lutz, 2013: Das IAB-Betriebspanel ist bis heute ein einzigartiges Projekt – Ein Gespräch mit Lutz Bellmann. IAB-Forum, 01/2013, Nürnberg.