

IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern

Ergebnisse der 22. Welle 2017

IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern

Ergebnisse der 22. Welle 2017

Studie im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Gefördert aus Mitteln des Landes Mecklenburg-Vorpommern und des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung



Ministerium für Wirtschaft, Arbeit
und Gesundheit



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für
Regionale Entwicklung

Auswertung: Marek Frei, Silke Kriwoluzky, Simone Prick (Lektorat)
SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin

Datenerhebung: Kantar Deutschland GmbH München

Berlin, April 2018

INHALTSVERZEICHNIS

IN ALLER KÜRZE	I
1 EINFÜHRUNG	1
2 DATENBASIS	2
3 BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE	6
3.1 Branchen- und Betriebsgrößenstruktur.....	6
3.2 Tätigkeitsanforderungen	9
3.3 Altersstruktur der Belegschaften.....	13
4 NACHFRAGE NACH ARBEITSKRÄFTEN	18
4.1 Beschäftigungsentwicklung	18
4.2 Fachkräftebedarf	21
5 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN	27
5.1 Teilzeitbeschäftigung	28
5.2 Geringfügige Beschäftigung.....	30
5.3 Befristete Beschäftigung.....	32
5.4 Leiharbeit	35
6 BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN PERSONEN	38
6.1 Einstellende Betriebe.....	39
6.2 Qualität der Beschäftigung von geflüchteten Personen	41
7 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	44
7.1 Ausbildungsbeteiligung.....	44
7.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze	46
7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventen.....	48
8 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG.....	50
8.1 Weiterbildungsbeteiligung	50
8.2 Durchführung, Finanzierung und Ziele der Weiterbildung.....	54
9 DIGITALISIERUNG UND ARBEIT 4.0	57
9.1 Qualität des Internetanschlusses.....	57
9.2 Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien	61
9.3 Digitalisierungsgrad der Betriebe	66
9.4 Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien.....	68
9.5 Digitalisierung und Beschäftigung	74
10 TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER.....	77
10.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung.....	77
10.2 Löhne und Gehälter	82
10.3 Erhöhung des Mindestlohns	85
10.4 Gewinn- und Kapitalbeteiligung	87
11 WIRTSCHAFTLICHE SITUATION DER BETRIEBE.....	89
11.1 Investitionen	89
11.2 Innovationen, Forschung und Entwicklung	91

11.3 Produktivität	93
GLOSSAR	97

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Systematik der Branchen.....	4
Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017	7
Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017	8
Tabelle 4: Beschäftigung von Frauen nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	9
Tabelle 5: Tätigkeitsstruktur* der Betriebe nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017.....	13
Tabelle 6: Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2011 bis 2017	15
Tabelle 7: Betriebe mit Beschäftigten ab 60 Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017.....	16
Tabelle 8: Struktur der Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017.....	18
Tabelle 9: Beschäftigungserwartungen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017	20
Tabelle 10: Beschäftigungserwartungen nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	20
Tabelle 11: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	23
Tabelle 12: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017.....	23
Tabelle 13: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	29
Tabelle 14: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Anteil geringfügig Beschäftigter nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	31
Tabelle 15: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Verteilung nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	32
Tabelle 16: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017.....	33
Tabelle 17: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	33
Tabelle 18: Befristungsgründe in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017.....	34
Tabelle 19: Betriebe mit Leiharbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017.....	37
Tabelle 20: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017.....	45
Tabelle 21: Übernahmequoten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	49
Tabelle 22: Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017.....	53
Tabelle 23: Zeitpunkt der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017.....	54
Tabelle 24: Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017.....	55
Tabelle 25: Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017.....	59
Tabelle 26: Digitalisierungsgrad nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	67
Tabelle 27: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	78
Tabelle 28: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017.....	79
Tabelle 29: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017	82
Tabelle 30: Bruttodurchschnittsverdienste und Angleichung zum Durchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017.....	84
Tabelle 31: Bruttodurchschnittsverdienste und Angleichung zum Durchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern 2017	84
Tabelle 32: Betriebe mit Lohnanhebung im Zuge der Mindestloohnerhöhung zum 1. Januar 2017 nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	86
Tabelle 33: Verteilung der Betriebe mit Lohnanhebung im Zuge der Mindestloohnerhöhung zum 1. Januar 2017 nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	87
Tabelle 34: Betriebe mit Investitionen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017	90
Tabelle 35: Betriebe mit Innovationen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2016	92

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen 2003 bis 2017	10
Abbildung 2: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017	11
Abbildung 3: Tätigkeitsanforderungen nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	12
Abbildung 4: Betriebe mit Beschäftigten im Alter von 50 Jahren oder mehr in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2002 bis 2017	14
Abbildung 5: Personalabgänge nach Gründen des Ausscheidens in Mecklenburg-Vorpommern 2005 bis 2017 (jeweils erstes Halbjahr)*	19
Abbildung 6: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017 (jeweils erstes Halbjahr)	21
Abbildung 7: Fachkräftebedarf, Fachkräfteeinstellungen und unbesetzte Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern 2005 bis 2017 (jeweils erstes Halbjahr)	22
Abbildung 8: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2017 (jeweils erstes Halbjahr)	24
Abbildung 9: Nichtbesetzungsquoten bei Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2017 (jeweils erstes Halbjahr).....	25
Abbildung 10: Anteil geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern 2005 bis 2017.....	30
Abbildung 11: Befristete Neueinstellungen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017 (jeweils erstes Halbjahr)	35
Abbildung 12: Betriebe mit (zumindest zeitweiser) Beschäftigung Geflüchteter nach Anzahl der beschäftigten Geflüchteten in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017	40
Abbildung 13: Verteilung der beschäftigten geflüchtete Personen und aller Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017.....	41
Abbildung 14: Beschäftigte insgesamt, beschäftigte geflüchtete Personen (2017) und beschäftigte ausländische Arbeitskräfte (2016) nach Tätigkeitsanforderungen in Mecklenburg-Vorpommern.....	42
Abbildung 15: Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017	44
Abbildung 16: Nicht besetzte Ausbildungsplätze in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2017	47
Abbildung 17: Übernahmequoten in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017.....	48
Abbildung 18: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017	51
Abbildung 19: Weiterbildungsquoten in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017.....	52
Abbildung 20: ausgewählte Zugangsarten zum Internet.....	58
Abbildung 21: Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	60
Abbildung 22: Dimensionen digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien.....	62
Abbildung 23: Betriebliche Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Mecklenburg-Vorpommern 2017	63
Abbildung 24: Spannweite der betrieblichen Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien über die Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	64
Abbildung 25: Definition des Digitalisierungsgrads der Betriebe	66
Abbildung 26: Hochdigitalisierte Betriebe und alle Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017	68
Abbildung 27: Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien.....	69
Abbildung 28: Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Mecklenburg-Vorpommern 2017	69
Abbildung 29: Tätigkeitsstruktur in hochdigitalisierten Betrieben und in allen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2017	75
Abbildung 30: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017	77
Abbildung 31: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017.....	80
Abbildung 32: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017.....	81
Abbildung 33: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2000 bis 2017	83
Abbildung 34: Betriebe mit Gewinn-/Erfolgsbeteiligung und Kapitalbeteiligung in Mecklenburg-Vorpommern 2001 bis 2017	88

Abbildung 35: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016.....	90
Abbildung 36: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2000 bis 2016	94
Abbildung 37: Umsatzproduktivität relativ zum Durchschnitt nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2016.....	95

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2017 fand diese Befragung zum 22. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 16 Tsd. Betrieben vor, darunter knapp 1 Tsd. aus Mecklenburg-Vorpommern – das entspricht 2,0 % aller Betriebe Mecklenburg-Vorpommerns.

Beschäftigungswachstum setzt sich unvermindert fort; weitere Beschäftigungsaussichten überwiegend positiv

In Mecklenburg-Vorpommern hat sich das Beschäftigungswachstum auch im letzten Jahr fortgesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten¹ um rund 2 % gestiegen. Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung wird sich aller Voraussicht nach fortsetzen: 10 % aller Betriebe wollen die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden Monaten steigern. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen ist damit mehr als doppelt so hoch wie jener von Betrieben, die mit Personalabbau rechnen (4 %).

Beschäftigungschancen sind häufig an formale Ausbildung gebunden

In fast zwei Dritteln aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern gibt es mittlerweile nur noch Arbeitsplätze für Personen mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung. Mit 79 % liegt der Anteil von Arbeitsplätzen für qualifizierte Arbeitskräfte merklich über dem westdeutschen Vergleichswert. Allerdings hat sich der Anteil von Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten in den vergangenen Jahren stabilisiert und liegt gegenwärtig bei 20 %. Eine generelle Erosion einfacher Arbeit ist bislang nicht zu beobachten.

Demografischer Wandel ist in den Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern deutlich spürbar

Im Verlauf der letzten 15 Jahre ist der Anteil von Betrieben mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Altersgruppe „50plus“ deutlich gestiegen. Mittlerweile gibt es in 80 % der Betriebe Mecklenburg-Vorpommerns mindestens eine bzw. einen Beschäftigten im Alter von mehr als 50 Jahren (2002: 57 %). Der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten hat sich in diesem Zeitraum von 20 auf aktuell 38 % nahezu verdoppelt. Vor allem in Kleinbetrieben hat der Anteil älterer Beschäftigter massiv zugenommen und liegt inzwischen bei

¹ Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

41 %. Die Belegschaften in den Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern weisen damit eine völlig andere Altersstruktur auf als noch vor 15 Jahren.

Fachkräftebedarf der Betriebe bleibt hoch; Besetzungsprobleme vor allem für Kleinstbetriebe

Der Fachkräftebedarf der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern stieg 2017 erneut an: Insgesamt 36 % aller Betriebe suchten im ersten Halbjahr dieses Jahres Fachkräfte. Die Zahl der gesuchten Fachkräfte stieg im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 18 % auf rund 54 Tsd. Ein wesentlicher Teil des Fachkräftebedarfs entfiel auf die Gruppe der Kleinstbetriebe. Wenngleich Betriebe dieser Größenklasse in der Regel nur eine einzige Fachkraft suchten, ergeben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe doch erhebliche Nachfrageeffekte. Insgesamt entfiel rund ein Viertel der Nachfrage nach Fachkräften auf Kleinstbetriebe, der Fachkräftebedarf der Großbetriebe machte hingegen nur 8 % der gesamten Nachfrage nach qualifiziertem Personal in Mecklenburg-Vorpommern aus. Kleinstbetriebe standen zugleich vor besonders großen Schwierigkeiten bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs: Sie konnten fast die Hälfte ihrer offenen Fachkräftestellen nicht besetzen. In Mecklenburg-Vorpommern insgesamt lag die Nichtbesetzungsquote bei 31 %. Sie stieg damit im Vergleich zum Vorjahr erneut an, liegt aber weiterhin unter den ost- bzw. westdeutschen Vergleichswerten (37 bzw. 36 %).

Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung wächst weiter

Seit Jahren wächst die Zahl von Teilzeitbeschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern. Knapp jede bzw. jeder dritte Beschäftigte (30 %) arbeitet mittlerweile mit einer Stundenzahl, die unterhalb der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Wochenarbeitszeit liegt. Das hängt vor allem mit der deutlichen Zunahme sozialversicherungspflichtiger Teilzeit zusammen: Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung stieg innerhalb von zehn Jahren von 12 % (2007) auf 20 % (2017). Der Bedeutungszuwachs der Teilzeitbeschäftigung ist zum einen darauf zurückzuführen, dass der Dienstleistungssektor, in dem häufiger in Teilzeit gearbeitet wird, in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen hat. Zum anderen hat sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter erhöht: So stieg der Frauenanteil unter den Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern von etwa 45 % Anfang der 2000er Jahre auf gegenwärtig 49 %. Frauen arbeiten jedoch deutlich häufiger mit reduzierter Stundenzahl als Männer: 46 % aller weiblichen Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern arbeiten in Teilzeit, aber nur 14 % aller männlichen Beschäftigten. Dementsprechend sind gut drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten weiblich.

Atypische Beschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern weniger weit verbreitet als in Westdeutschland

In jedem zweiten Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern gab es zum Stichtag der Befragung (30.6.2017) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die entweder befristet oder geringfügig beschäftigt waren oder als Leiharbeitskräfte eingesetzt wurden. Am weitesten verbreitet war geringfügige Beschäftigung, die sich in 41 % der Betriebe findet. Befristete Beschäftigung gibt es in 20 % der Betriebe, Leiharbeit in 3 %. In Ostdeutschland insgesamt sind diese atypischen Beschäftigungsformen ähnlich weit verbreitet. In Westdeutschland greifen deutlich mehr Betriebe auf geringfügige Beschäftigung zurück (61 %). Dadurch liegt der Anteil der westdeutschen Betriebe mit atypischer Beschäftigung mit zwei Dritteln über dem Vergleichswert in Mecklenburg-Vorpommern bzw. in Ostdeutschland insgesamt. Durch die größere Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung arbeitet im Vergleich zu Mecklenburg-Vorpommern auch ein größerer Anteil der westdeutschen Beschäftigten in einer der drei atypischen Beschäftigungsformen, nämlich 23 %. In Mecklenburg-Vorpommern sind es 18 %.

Erste Betriebe machen Erfahrung mit der Beschäftigung Geflüchteter; Beschäftigungschancen vor allem bei Anlern Tätigkeiten

Nur 3 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern haben bislang zumindest zeitweise eine geflüchtete Person beschäftigt oder beschäftigt sie noch. In Ostdeutschland insgesamt fällt der Anteil ebenso hoch aus, in Westdeutschland liegt er mit 6 % deutlich höher. Beschäftigungschancen für geflüchtete Personen bestanden v. a. in Betrieben mittlerer Größe (50 bis 249 Beschäftigte). Dort fand gut die Hälfte von ihnen eine Beschäftigung. Geflüchtete wurden in der Regel für einfache Tätigkeiten eingestellt, die keine Berufsausbildung erfordern: Mit 73 % war der Anteil von Beschäftigten mit Tätigkeiten für Un- und Angelernte unter den beschäftigten Geflüchteten fast viermal so groß wie im Durchschnitt aller Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern (20 %).

Ausbildungsbeteiligung steigt leicht an; Besetzungsprobleme nehmen weiter zu

Die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern stieg 2017 auf 23 % an (2016: 19 %). Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass ein größerer Anteil der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern ausbildungsberechtigt ist als noch 2016 (48 gegenüber 45 %). Zum anderen bildete ein größerer Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe tatsächlich aus (47 gegenüber 43 % in 2016). Besonders unter den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben entschied sich ein zunehmender Anteil für eine Ausbildung. Allerdings standen gerade Kleinstbetriebe vor Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Ausbildung: Zwei Drittel (68 %) der von Kleinstbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern angebotenen Ausbildungsplätze blieben unbesetzt. Massive Besetzungsprobleme waren auch im Baugewerbe zu beobachten, wo sich nur für einen von fünf angebotenen Ausbildungsplätzen eine geeignete Bewerberin bzw. ein geeigneter Bewerber fand.

Weiterbildungsquote erreicht neuen Höchststand

Die Betriebe investierten auch im letzten Jahr intensiv in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. In 57 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern fanden im ersten Halbjahr 2017 entsprechende Maßnahmen statt. Die Weiterbildungsquote, also der Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an allen Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern, erreichte einen neuen Höchststand. Sie liegt bei 42 % und damit über dem ostdeutschen sowie dem westdeutschen Vergleichswert (39 bzw. 35 %).

Mehrheit der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern nutzt Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss

Gut zwei Drittel (68 %) der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern nutzen derzeit einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, das heißt einen Breitbandanschluss wie z. B. DSL, UMTS oder LTE. Damit weist Mecklenburg-Vorpommern eine geringere Abdeckung auf als Ostdeutschland insgesamt (72 % der Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss) bzw. Westdeutschland (75 %). Etwa drei Viertel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die das Hochleistungsinternet nutzen, sind mit der verfügbaren Leistungskapazität zufrieden. Allerdings bedeutet das im Umkehrschluss: Immerhin 26 % der Betriebe mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss betrachten seine Leistung als nicht ausreichend für ihre Erfordernisse – mehr als in Ostdeutschland insgesamt (19 %) und Westdeutschland (16 %).

Digitale Basistechnologien sind in den Betrieben Mecklenburg-Vorpommerns die Regel

IT-gestützte Arbeitsmittel und mobile Endgeräte, sogenannte digitale Basistechnologien, werden in nahezu allen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern genutzt. Branchenneutrale digitale Informations- und Kommunikationstechnologien kommen demgegenüber deutlich seltener zum Einsatz. Am weitesten sind Software oder Internetschnittstellen zur Prozessoptimierung verbreitet (40 % der Betriebe). Allerdings zeigt sich hier bereits eine große Spannweite über die Branchen. Andere Technologien wie digitale Auftragsvergabe bzw. digitale Absatzkanäle oder soziale Netzwerke für die betriebsinterne und externe Kommunikation kommen in jeweils rund einem Viertel der Betriebe zum Einsatz. Branchenspezifische digitale Informations- und Kommunikationstechnologien wie programmgesteuerte Produktionsmittel oder die Vernetzung und der Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten finden nur sehr selten Anwendung (6 bzw. 5 % der Betriebe), da sich deren Nutzung weitgehend auf das Verarbeitende Gewerbe konzentriert.

Jeder zwanzigste Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern weist einen hohen Digitalisierungsgrad auf

Der größte Teil der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (57 %) zeichnet sich durch einen mittleren Digitalisierungsgrad aus: Hier kommen maximal fünf verschiedene digitale Informations- und Kommunikationstechnologien zum Einsatz. Ebenfalls relativ hoch ist der Anteil

der Betriebe (38 %), die durch einen geringen Digitalisierungsgrad charakterisiert sind, d. h. sie nutzen maximal zwei Technologien (in der Regel die beiden digitalen Basistechnologien). 5 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern können einem hohen Digitalisierungsgrad zugeordnet werden. Sie nutzen mehr als fünf verschiedene digitale Informations- und Kommunikationstechnologien. Besonders viele hochdigitalisierte Betriebe finden sich in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (12 %) und im Verarbeitenden Gewerbe (9 %). Größere Betriebe weisen deutlich häufiger einen hohen Digitalisierungsgrad auf als kleinere Betriebe und umgekehrt. Aufgrund des großen Gewichts von Kleinstbetrieben in der Betriebslandschaft Mecklenburg-Vorpommerns handelt es sich dennoch bei mehr als der Hälfte der hochdigitalisierten Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern um Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten.

Digitalisierung macht Arbeit vielfältiger und komplexer; mehr Eigenverantwortung für Beschäftigte

Der Einsatz digitaler Technologien geht mit zahlreichen Veränderungen im Arbeitsalltag der Beschäftigten einher. Am stärksten verändern sich die Arbeitsinhalte: 48 % der Betriebe sehen eine Zunahme der Aufgabenvielfalt, 39 % eine Zunahme der parallel zu erledigenden Tätigkeiten und 35 % eine höhere Komplexität der Arbeitsaufgaben. Zugleich konstatieren die Betriebe einen erhöhten Weiterbildungsbedarf, häufig auch eine höhere Eigenverantwortung der Beschäftigten für die persönliche Weiterbildung. Nur geringe Veränderungen ergeben sich in Bezug auf die Möglichkeit für die Beschäftigten, Arbeitszeit und -ort selbst zu bestimmen: Nur in etwa jedem sechsten Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern hat die fortschreitende Digitalisierung zu einer größeren Orts- und Zeitsouveränität der Beschäftigten geführt. Trotz all dieser Veränderungen sieht nur ein vergleichsweise geringer Anteil von 26 % der Betriebe eine erhöhte psychische Beanspruchung der Belegschaft. Größere Betriebe und hochdigitalisierte Betriebe spüren die Auswirkungen des Einsatzes digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien wesentlich stärker als der Durchschnitt. Dies lässt erwarten, dass sich mittelfristig auch in anderen Betrieben die Auswirkungen der Digitalisierung verstärken werden. Damit stehen die Betriebe im Digitalisierungsprozess vor zahlreichen neuen personalpolitischen Herausforderungen.

Hochdigitalisierte Betriebe haben einen geringeren Bedarf an Einfacharbeit

Bei den digitalen Vorreitern führt ein deutlich geringerer Anteil von Beschäftigten, nämlich 14 %, einfache Tätigkeiten aus als in den Betrieben Mecklenburg-Vorpommerns insgesamt (20 %). Auch verfügt ein größerer Anteil der Beschäftigten in hochdigitalisierten Betrieben über eine akademische Ausbildung (14 gegenüber 10 %). Bei Neueinstellungen liegt der Fokus der hochdigitalisierten Betriebe ebenfalls auf qualifiziertem Personal: 79 % der Personen, die in diesen Betrieben im ersten Halbjahr 2017 eine Beschäftigung begannen, wurden für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt, d. h. es war eine abgeschlossene Berufs- oder Hochschulausbildung erforderlich. In Mecklenburg-Vorpommern insgesamt lag dieser Anteil mit

65 % deutlich darunter. Damit ist zu erwarten, dass sich die Tätigkeitsstruktur in den hochdigitalisierten Betrieben in Zukunft tendenziell weiter in Richtung der qualifizierten Tätigkeiten verschieben wird. Betrachtet man die Situation in hochdigitalisierten Betrieben als Hinweis auf die weiteren Entwicklungen im Zuge einer zunehmenden Digitalisierung, so ist zu erwarten, dass mittelfristig der Bedarf an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten abnehmen wird.

Tarifbindung stabil auf niedrigem Niveau; Lohnabstand zu Westdeutschland stagniert

Die Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern stabilisierte sich auf dem Niveau der Vorjahre: Gegenwärtig ist knapp ein Viertel der Betriebe durch einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifvertraglich gebunden. In den tarifgebundenen Betrieben arbeiten 46 % aller Beschäftigten. Bei bundesweit ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Mecklenburg-Vorpommern und in Ostdeutschland insgesamt. Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst in Vollzeitäquivalenten liegt in Mecklenburg-Vorpommern bei 2.560 € und damit 23 % unter dem westdeutschen Vergleichswert. Die Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2017 betraf dementsprechend einen deutlich größeren Anteil von Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern als in Westdeutschland (18 gegenüber 7 %).

Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern bei Investitionsintensität und Umsatzproduktivität weiterhin deutlich unter dem westdeutschen Niveau

In Mecklenburg-Vorpommern hat rund jeder dritte Betrieb Innovationen umgesetzt. Dabei handelte es sich in der Regel um Produktinnovationen, vor allem um Weiterentwicklungen bestehender Produkte oder um Sortimentserweiterungen. Knapp die Hälfte der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (44 %) hat im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr Investitionen getätigt – ein geringerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland. Allerdings fiel die Investitionsintensität, d. h. die pro Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) investierten Mittel, in Mecklenburg-Vorpommern mit 7,2 Tsd. € höher aus als im ostdeutschen Durchschnitt. Die Summe liegt aber noch immer um ein Viertel unterhalb des westdeutschen Vergleichswerts (9 Tsd. €). Die pro Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) erzielten Umsätze lagen in Mecklenburg-Vorpommern etwa auf dem Niveau von Ostdeutschland insgesamt, erreichten zuletzt jedoch nur noch gut 60 % des westdeutschen Werts. Der Produktivitätsabstand zu Westdeutschland ist damit wieder größer geworden.

1 Einführung

Seit 1996 wird das IAB-Betriebspanel in Mecklenburg-Vorpommern als jährliche mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene der Betriebe durchgeführt. Auf Grundlage dieser Befragung wurde im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit des Landes Mecklenburg-Vorpommern der vorliegende Auswertungsbericht erarbeitet.

Mit der Befragung von Betrieben wird vorrangig die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes abgebildet. Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse ergänzen damit die verfügbaren, eher angebotsseitig ausgerichteten Statistiken (z.B. Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Die empirischen Daten des IAB-Betriebspanels verbessern zudem wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Damit ist die Befragung wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser seit 1996 jährlich durchgeführten Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass sowohl für alle Bundesländer dasselbe Fragenprogramm und dasselbe Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren verwendet wird. Infolgedessen sind vergleichende Analysen für die Bundesländer, Ost- und Westdeutschland und im langjährigen Zeitverlauf möglich.

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören die Struktur von Betrieben und Beschäftigung (Kapitel 3), der betriebliche Arbeitskräftebedarf sowie der Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 4), die Beschäftigungsformen (Kapitel 5), die betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 7 und 8), Tarifbindung, Löhne und Gehälter (Kapitel 10) sowie Investitionen, Innovationen und Produktivität (Kapitel 11). Die Ergebnisse zu den genannten Aspekten, die regelmäßig in ein- oder zweijährigem Rhythmus abgefragt werden, werden ergänzt um empirische Befunde zu aktuellen Themen. Im Befragungsjahr 2017 waren dies zum einen die Beschäftigung von geflüchteten Personen (Kapitel 6) und zum anderen die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien sowie die Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsstrukturen und -prozesse, wie sie häufig unter dem Schlagwort „Arbeit 4.0“ diskutiert werden (Kapitel 9).

2 Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2017 liegen verwertbare Interviews von 960 Betrieben aus Mecklenburg-Vorpommern vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 47 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern. Mit der Stichprobe wurden 2,0 % der genannten Betriebe erfasst, in denen rund 7 % aller Beschäftigten tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgte in den Monaten Juli bis Oktober 2017.

Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person.

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

Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar:

- unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben,
- unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und
- unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.

Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.² Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftig-

² Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

te wie z.B. Ein-Personen-Betriebe (u.a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamte beschäftigt sind, werden nicht befragt, da sie in der Grundgesamtheit nicht enthalten sind. Da die Beschäftigtenzahlen in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder auch Ein-Personen-Betriebe sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

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

Aufgrund der unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Beschäftigtenstatistik der BA.

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

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrunde liegenden Struktur der Datenbasis, nämlich der Verteilung der Betriebe nach Branchen und Betriebsgrößenklassen. Daraus wird jeweils ein Hochrechnungsfaktor pro Betrieb ermittelt.
2. Schätzung von fehlenden Angaben (Imputation) durch Extrapolation auf der Basis von Referenzklassen aus der Ist-Matrix der antwortenden Betriebe. Die Imputation von Daten ist insbesondere für die Hochrechnung von Absolutzahlen erforderlich, da anderenfalls die hochgerechneten Werte zu niedrig ausfallen würden (z. B. Investitionen).

Aufgrund dieses Vorgehens können die Ergebnisse der Befragung als repräsentativ für die Grundgesamtheit der Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern betrachtet werden.

Die Ergebnisse der Befragung werden generell für einzelne Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Hierbei werden Betriebe entsprechend ihres wirtschaftlichen Schwerpunktes und ihrer Beschäftigtenzahl zu größeren und auswertbaren Gruppen zusammengefasst. Die Zuordnung zu einzelnen Branchen bzw. Branchengruppen erfolgt in Anlehnung an

die seit dem 1. Januar 2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige. Im vorliegenden Ergebnisbericht werden folgende Branchen ausgewiesen (vgl. Tabelle 1).³

Tabelle 1: Systematik der Branchen

Wirtschaftsbereich	Branche
Land- und Forstwirtschaft	Land- und Forstwirtschaft
Produzierendes Gewerbe	Bergbau, Energie, Wasser, Abfall
	Verarbeitendes Gewerbe
	Baugewerbe (Bauhaupt- und Baunebengewerbe)
Dienstleistungsbereiche	Handel und Reparatur
	Verkehr, Information, Kommunikation
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
	Unternehmensnahe Dienstleistungen (Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Veterinärwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften sowie übrige Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen)
	Erziehung und Unterricht
	Gesundheits- und Sozialwesen
	Übrige Dienstleistungen (Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen – z. B. Wäscherei, Friseur, Sauna)
	Organisationen ohne Erwerbszweck
	Öffentliche Verwaltung

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 1. Januar 2005 geltenden KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

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

Die Daten im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2017 beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2017 bzw. auf das erste Halbjahr 2017. Dies gilt für Angaben zur Be-

³ Für die Branchen Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasser, Abfall, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Erziehung und Unterricht sowie Organisationen ohne Erwerbszweck können aufgrund der geringen Fallzahlen auf Länderebene keine detaillierten Zahlen ausgewiesen werden.

schäftigung, dem Lohn sowie zur Tarifbindung. Angaben zu Umsatz, Export, Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr 2016 ausgewiesen. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

3 Betriebe und Beschäftigte

Mit dem IAB-Betriebspanel werden jährlich Angaben zum Umfang und zur Qualität von Beschäftigung erhoben. Mit Hilfe dieser Daten lassen sich der Wandel von Beschäftigungsformen und qualifikatorischen Anforderungen darstellen. Im folgenden Kapitel wird auf diese Entwicklungen eingegangen, wobei zunächst die Branchen- und Betriebsgrößenstruktur der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern dargestellt wird, bevor anschließend aktuelle empirische Befunde zum Umfang und zur Qualität der Beschäftigungsverhältnisse präsentiert werden.

3.1 Branchen- und Betriebsgrößenstruktur

Am 30. Juni 2016 gab es in Mecklenburg-Vorpommern ca. 47 Tsd. Betriebe⁴ mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Damit blieb die Zahl der Betriebe gegenüber den Vorjahren konstant. Knapp die Hälfte der Betriebe entfiel dabei auf nur drei Branchen: den Bereich Handel und Reparatur (19 %) sowie die Unternehmensnahen und die Übrigen Dienstleistungen (jeweils 15 %). In diesen drei Branchen finden sich auch in Ost- bzw. Westdeutschland die meisten Betriebe (vgl. Tabelle 2).

Die meisten Beschäftigten sind in Mecklenburg-Vorpommern im Gesundheits- und Sozialwesen tätig: 19 % von ihnen arbeiten in diesem Bereich. Die Unternehmensnahen Dienstleistungen und der Bereich Handel und Reparatur folgen mit Beschäftigtenanteilen von 15 bzw. 14 %. Auf dem vierten Platz liegt das Verarbeitende Gewerbe mit 12 % der Beschäftigten. Auch in Ost- und Westdeutschland sind die vier genannten Branchen die beschäftigungsstärksten. Allerdings dominieren in Ostdeutschland die Unternehmensnahen Dienstleistungen (17 %), in Westdeutschland weist das Verarbeitende Gewerbe die größten Beschäftigungsanteile (20 %) auf (vgl. Tabelle 2).

⁴ Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos „Betriebe“ betrachtet. Unter „Betrieb“ wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig sind. Dieser kann Teil eines größeren „Unternehmens“ mit mehreren Betrieben sein (vgl. Fischer, G. u. a.: Das IAB-Betriebspanel – von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. FDZ Methodenreport 1/2008).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017

Branche	Betriebe			Beschäftigte		
	MV	Ost-deutschl	West-deutschl	MV	Ost-deutschl	West-deutschl
	%			%		
Land- und Forstwirtschaft*	5	3	3	3	2	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	1	1	2	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	6	8	9	12	14	20
Baugewerbe	12	12	11	7	7	6
Handel und Reparatur	19	18	20	14	12	15
Verkehr, Information, Komm.	5	6	7	6	8	8
Finanz- und Versicherungsdienstl.*	2	3	3	2	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	19	18	15	17	15
Erziehung und Unterricht*	3	3	3	5	5	4
Gesundheits- und Sozialwesen	12	12	10	19	15	13
Übrige Dienstleistungen	15	13	12	10	7	7
Organisationen o. Erwerbszweck*	2	2	2	1	2	2
Öffentliche Verwaltung	3	2	1	7	8	6
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

* Wegen geringer Besetzungszahlen in den gekennzeichneten Branchen sind die Werte für Mecklenburg-Vorpommern nur eingeschränkt interpretierbar. Im Weiteren werden die Zahlen für diese Branchen deshalb nicht detailliert ausgewiesen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern – wie auch die ostdeutsche Wirtschaft insgesamt – wird von kleinen und mittleren Betrieben dominiert. 70 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern haben weniger als 10 Beschäftigte und gelten damit als Kleinstbetriebe. Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten bilden mit kaum 1 % aller Betriebe eine Ausnahme. Allerdings entfallen auf Betriebe dieser Größe deutlich größere Anteile der Beschäftigten. So arbeitet jeder sechste Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern in einem Großbetrieb (vgl. Tabelle 3). Durchschnittlich beschäftigen die Großbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern 423 Personen.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe			Beschäftigte		
	MV	Ost-deutschl.	West-deutschl.	MV	Ost-deutschl.	West-deutschl.
	%			%		
1 bis 9 Beschäftigte	70	71	66	20	19	15
10 bis 49 Beschäftigte	25	24	28	34	30	27
50 bis 249 Beschäftigte	4	4	5	29	28	26
ab 250 Beschäftigte	1	1	1	17	23	32
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Auch in Ost- bzw. Westdeutschland zählt nur 1 % der Betriebe zu den Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten, allerdings sind diese Betriebe im Mittel größer als Großbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern: In Ostdeutschland haben sie durchschnittlich 557 Beschäftigte, in Westdeutschland sogar 635 Beschäftigte. Dementsprechend ist insbesondere in Westdeutschland ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig als in Mecklenburg-Vorpommern: Fast jede bzw. jeder dritte westdeutsche Beschäftigte ist in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten tätig, d.h. in Westdeutschland arbeiten mehr als doppelt so viele Beschäftigte in Großbetrieben wie in Kleinstbetrieben. In Mecklenburg-Vorpommern ist der Unterschied zwischen den beiden Anteilen dagegen relativ gering (vgl. Tabelle 3).

Starke Konzentration von weiblichen Beschäftigten im Dienstleistungsbereich

In Mecklenburg-Vorpommern stellen Frauen etwa die Hälfte der Beschäftigten. Allerdings variiert ihr Anteil stark zwischen den Branchen: Ist im Baugewerbe nur gut jeder zehnte Beschäftigte weiblich, sind es im Gesundheits- und Sozialwesen drei von vier Beschäftigten (vgl. Tabelle 4). Auch zeigt sich eine starke Konzentration auf einzelne Branchen: Fast 70 % aller Frauen, die in Mecklenburg-Vorpommern arbeiten, sind in nur vier verschiedenen Branchen tätig, nämlich im Gesundheits- und Sozialwesen, den Unternehmensnahen Dienstleistungen, im Bereich Handel und Reparatur oder in den Übrigen Dienstleistungen.

Tabelle 4: Beschäftigung von Frauen nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Anteil weiblicher Beschäftigter	Beschäftigungsverteilung	
		Frauen	Alle Beschäftigte
	%	%	
Verarbeitendes Gewerbe	30	7	12
Baugewerbe	13	2	7
Handel und Reparatur	49	14	14
Verkehr, Information, Kommunikation	21	2	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	50	15	15
Gesundheits- und Sozialwesen	76	29	19
Übrige Dienstleistungen	57	11	10
Öffentliche Verwaltung	52	7	7
Andere Branchen		13	10
Insgesamt	49	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Es bleibt festzuhalten: Die Betriebsstrukturen in Mecklenburg-Vorpommern wie auch in Ostdeutschland insgesamt unterscheiden sich in zwei zentralen Aspekten von denen in Westdeutschland. Erstens arbeiten viel mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Zweitens sind Großbetriebe in der Regel kleiner als westdeutsche Großbetriebe. Mit der Größe eines Betriebs verbinden sich eine Reihe von spezifischen Wettbewerbsvorteilen und -nachteilen, die auch maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern haben.

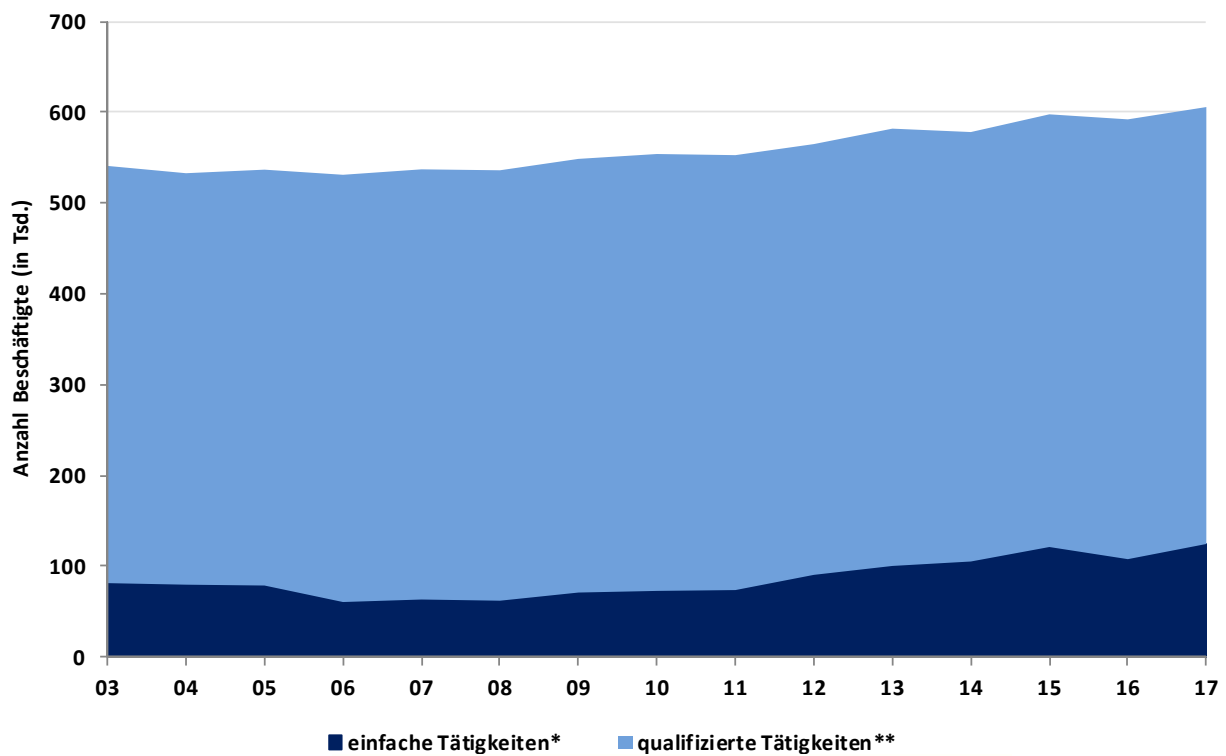
3.2 Tätigkeitsanforderungen

Eine Tätigkeit kann in Abhängigkeit von den qualifikatorischen Anforderungen, die die Stelle an die oder den Beschäftigten stellt, einem von drei Anforderungsniveaus zugeordnet werden: einfachen Tätigkeiten, beruflich qualifizierten Tätigkeiten und hochqualifizierten Tätigkeiten. Als einfach gelten alle Tätigkeiten, für deren Ausübung keinerlei Ausbildung erforderlich ist. Für die beiden übrigen ist eine berufliche bzw. akademische Ausbildung erforderlich. Diese werden daher als qualifizierte Tätigkeiten bezeichnet.

Vier von fünf Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern üben Tätigkeiten aus, die eine formale Qualifikation voraussetzen. Innerhalb dieser Gruppe dominiert die Teilgruppe der Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Einfache Tätigkeiten machen gegenwärtig einen Anteil von 20 % aus. Damit hat sich der Anteil der einfachen Tätigkeiten in den vergangenen Jahren erhöht – zwischen 2006 bis 2011 lag er

zwischen 11 und 13 %. Aufgrund des allgemeinen Beschäftigungsaufbaus ist zudem die absolute Zahl der Stellen für Un- und Angelernte deutlich gestiegen (vgl. Abbildung 1).⁵

Abbildung 1: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen 2003 bis 2017



*einfache Tätigkeiten: keine Ausbildung erforderlich, **qualifizierte Tätigkeiten: setzen eine Ausbildung voraus.

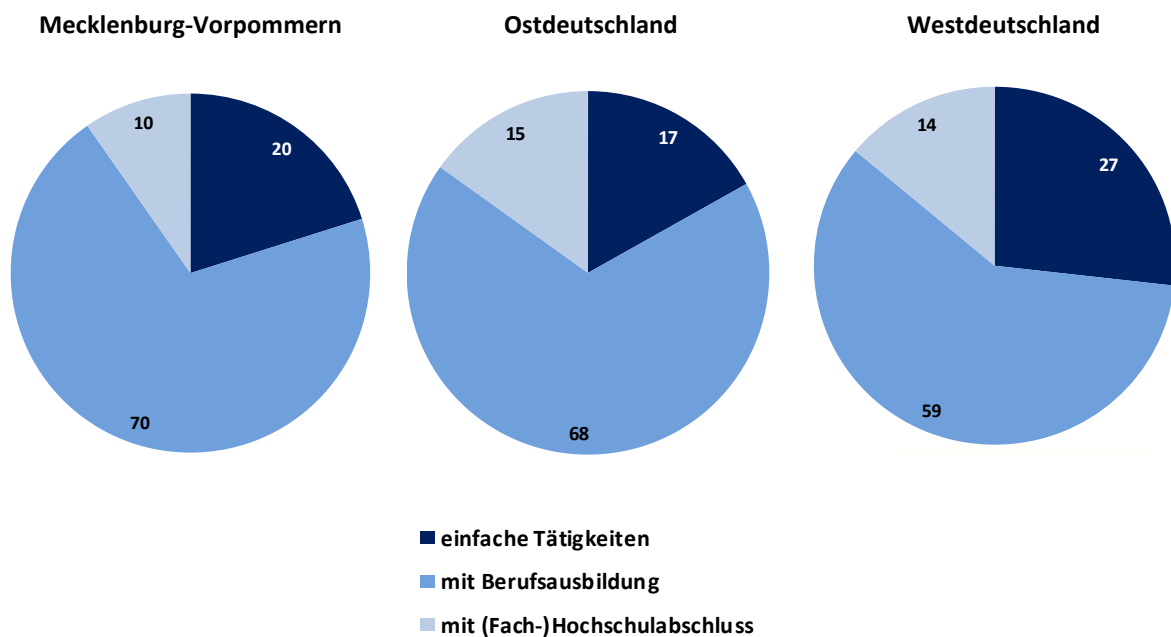
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2003 bis 2017.

In Ostdeutschland insgesamt ist die Tätigkeitsstruktur im Vergleich zu der in Mecklenburg-Vorpommern hin zu Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen verschoben: So liegt der Anteil Beschäftigter auf Arbeitsplätzen, die keine Ausbildung erfordern, mit 17 % niedriger als in Mecklenburg-Vorpommern, der Anteil Beschäftigter, deren Tätigkeit eine akademische Ausbildung erfordern, mit 15 % höher. In Westdeutschland hingegen beinhaltet ein deutlich größerer Anteil der Arbeitsplätze einfache Tätigkeiten (vgl. Abbildung 2).⁶ Einfacharbeitsplätze haben damit in Westdeutschland nach wie vor ein deutlich größeres Gewicht als in Ostdeutschland und in Mecklenburg-Vorpommern.

⁵ Bei der hier vorgenommenen Ermittlung der Anteile von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wurden Auszubildende sowie tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen nicht berücksichtigt.

⁶ Bei der hier vorgenommenen Ermittlung der Anteile von einfachen und qualifizierten Tätigkeiten wurden Auszubildende sowie tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen nicht berücksichtigt.

Abbildung 2: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017



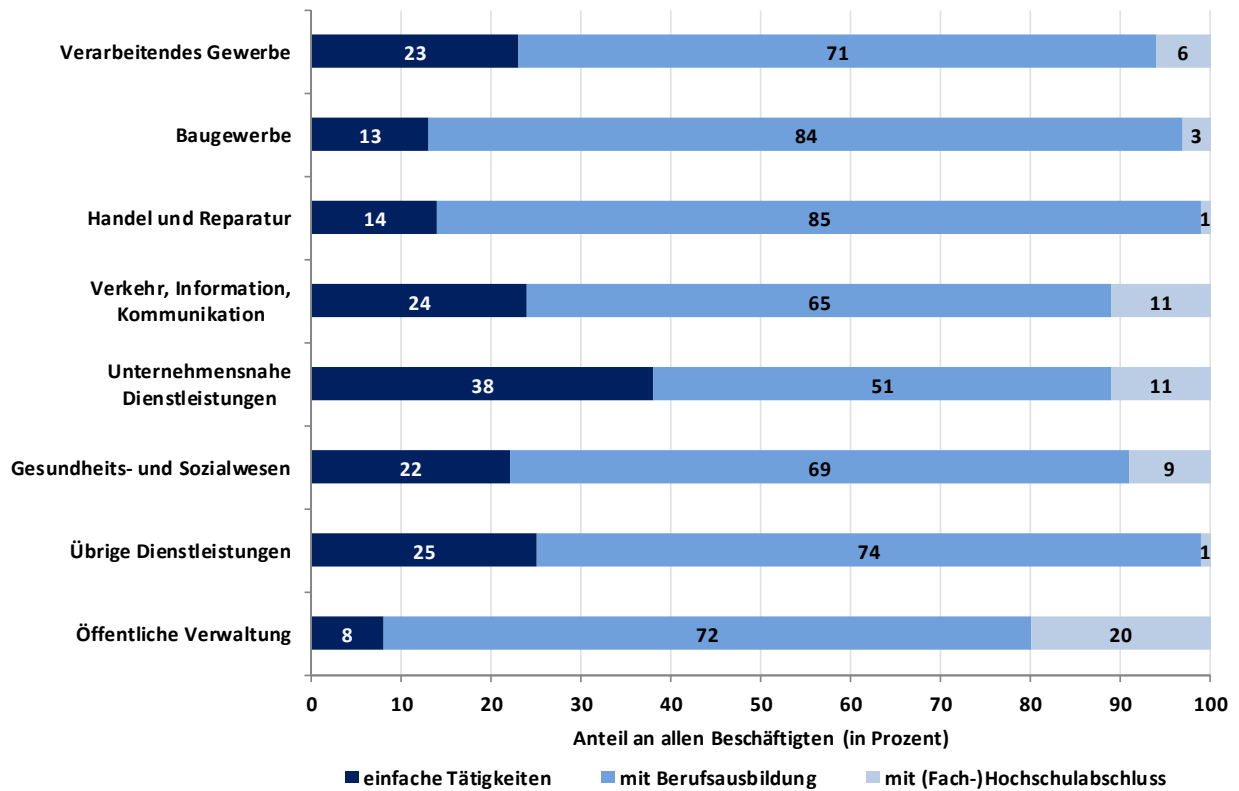
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Wenngleich der Anteil einfacher Tätigkeiten zuletzt wieder gestiegen ist, muss darauf hingewiesen werden, dass es mittlerweile in 63 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern keine Arbeitsplätze mehr für Personen ohne eine berufliche oder akademische Ausbildung gibt. Beschäftigungsmöglichkeiten sind damit immer stärker an eine formale Qualifikation gebunden, was erhebliche Konsequenzen für die Arbeitsmarktchancen von einzelnen Beschäftigtengruppen hat. Dies berührt nicht zuletzt die aktuelle Herausforderung der Integration der Geflüchteten, die in den letzten zwei Jahren nach Deutschland gekommen sind (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 6).

Einfacharbeitsplätze vor allem im Dienstleistungsbereich

Die Bedeutung der einzelnen Tätigkeitsgruppen ist in den einzelnen Branchen in Mecklenburg-Vorpommern unterschiedlich groß. Während in der Öffentlichen Verwaltung, aber auch im Baugewerbe nahezu ausschließlich Personen mit abgeschlossener Berufs- oder Hochschulausbildung arbeiten, finden sich insbesondere in den Unternehmensnahen Dienstleistungen große Anteile Einfacharbeitsplätze. Auch in den Übrigen Dienstleistungen, im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie im Verarbeitenden Gewerbe machen sie etwa ein Viertel aller Arbeitsplätze aus (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Tätigkeitsanforderungen nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation finden sich überdurchschnittlich viele Betriebe, die ausschließlich Tätigkeiten aufweisen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Mit 16 % bilden diese Betriebe jedoch auch in dieser Branche die Minderheit. Betriebe, die ausschließlich Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung beschäftigen, stellen auch hier die klare Mehrheit (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Tätigkeitsstruktur* der Betriebe nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Betriebe mit...		
	ausschließlich einfachen Tätigkeiten	einfachen und qualifizierten Tätigkeiten	ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	4	33	63
Baugewerbe	5	21	72
Handel und Reparatur	6	25	67
Verkehr, Information, Kommunikation	16	19	63
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	21	62
Gesundheits- und Sozialwesen	2	43	54
Übrige Dienstleistungen	11	33	54
Öffentliche Verwaltung	2	23	75
Insgesamt	7	27	63

* ohne Berücksichtigung von Auszubildenden und tätigen Inhaber/innen, Vorständen und Geschäftsführer/innen. Fehlende zu 100: keine Angabe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die beobachteten Branchenunterschiede bei der Einfacharbeit spiegeln sich in den unterschiedlichen hohen Anteilen von qualifizierter Arbeit, insbesondere von Tätigkeiten, die eine akademische Ausbildung erfordern. Spitzenreiter ist hier die Öffentliche Verwaltung, wo jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte einen akademischen Abschluss vorzuweisen hat. Die niedrigsten Anteile von akademischen Arbeitsplätzen finden sich in den Übrigen Dienstleistungen und im Bereich Handel und Reparatur. Mit jeweils 1 % liegen sie deutlich unter dem Durchschnittswert von 10 %. Mit der branchenspezifischen Tätigkeitsstruktur verbinden sich potenziell unterschiedliche Herausforderungen bei der Deckung des Arbeitskräftebedarfs sowie unterschiedliche Strategien der Personalgewinnung.

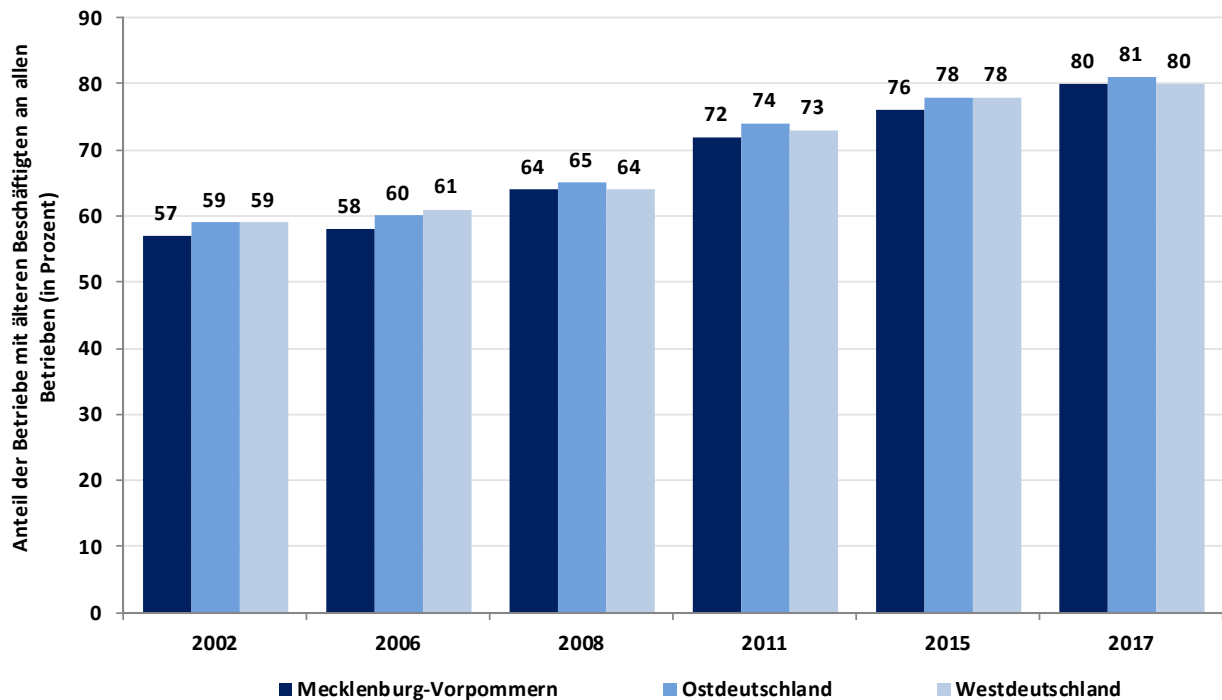
3.3 Altersstruktur der Belegschaften

Mit dem demografischen Wandel hat sich das durchschnittliche Alter der Beschäftigten erhöht und der Anteil von Beschäftigte der Altersgruppe „50 Jahre oder älter“ ist gestiegen. Diese Entwicklung wird begleitet durch veränderte Rahmenbedingungen wie z. B. die schrittweise Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre sowie Einschränkungen bei der Nutzung von Altersteilzeitregelungen. Damit stellen sich neue Herausforderungen für die Personalpolitik, etwa in Bezug auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und auf die Gewinnung von Nachwuchskräften.

Im Jahr 2002, als erstmals im Rahmen des IAB-Betriebspanels Daten zur Altersstruktur in den Betrieben erhoben wurden, gab es in gut der Hälfte der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern mindestens eine bzw. einen Beschäftigten im Alter von mindestens 50 Jahren.

Im Verlauf von rund 15 Jahren hat sich der Anteil von Betrieben mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in dieser Altersgruppe deutlich erhöht. Mittlerweile gibt es in vier von fünf Betrieben Beschäftigte aus dieser Altersgruppe. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland war diese Entwicklung ebenfalls zu beobachten (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Betriebe mit Beschäftigten im Alter von 50 Jahren oder mehr in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2002 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2002, 2006, 2008, 2011, 2015 und 2017.

Der Anteil dieser Altersgruppe an den Beschäftigten ist ebenfalls deutlich angestiegen. Im hier betrachteten Zeitraum 2002 bis 2017 hat er sich von 20 auf 38 % nahezu verdoppelt – fast zwei von fünf Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern sind heute 50 Jahre oder älter. Die Altersstruktur der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern ist somit eine andere als noch vor 15 Jahren.

Diese Veränderungen fanden auf allen Ebenen statt, über die Branchen hinweg und sowohl in kleineren als auch in größeren Betrieben. Die folgende Tabelle 6 zeigt, dass es in fast allen Branchen 2017 anteilig mehr Betriebe mit Beschäftigten der Altersgruppe 50plus gibt als in den Jahren 2011 bzw. 2015.⁷

⁷ Aufgrund der vor einigen Jahren erfolgten Neuordnung der Klassifikation der Wirtschaftszweige sind Jahresvergleiche auf der Ebene einzelner Branchen erst ab dem Jahr 2009 möglich.

Tabelle 6: Betriebe mit Beschäftigten ab 50 Jahre nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2011 bis 2017

Branche	2011	2015	2017
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	80	94	93
Baugewerbe	69	73	83
Handel und Reparatur	72	74	85
Verkehr, Information, Kommunikation	70	77	83
Unternehmensnahe Dienstleistungen	68	68	71
Gesundheits- und Sozialwesen	72	80	85
Übrige Dienstleistungen	59	72	68
Öffentliche Verwaltung	100	91	88
Insgesamt	72	76	80

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2011, 2015 und 2017.

Trotz des allgemein wirkenden Trends zeigt sich die demografische Entwicklung in einigen Branchen in stärkerem Maße als in anderen. Das Spektrum reicht von den Übrigen Dienstleistungen, wo es in 68 % aller Betriebe mindestens eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter in der betreffenden Altersgruppe gibt, bis hin zu 93 % im Verarbeitenden Gewerbe. Die Unterschiede zwischen den Branchen zeigen sich auch, wenn man den Anteil der Altersgruppe 50plus an der Gesamtbeschäftigung betrachtet. In den Übrigen Dienstleistungen sind 24 % aller Beschäftigten 50 Jahre oder älter. Diese Branche weist damit den geringsten Anteil dieser Altersgruppe auf. Am anderen Ende des Spektrums steht die Öffentliche Verwaltung mit einem Anteil von 57 %.

Im Hinblick auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen zeigen sich die erfolgten Veränderungen vor allem bei den Kleinstbetrieben, d. h. Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten. Unter den mittleren und Großbetrieben fanden sich schon im Jahr 2002 kaum Betriebe, die keine über-50-jährigen Beschäftigten hatten. In Kleinstbetrieben war dies allerdings noch in gut der Hälfte der Betriebe der Fall. Bis 2017 sank dieser Anteil auf ein Viertel – in drei von vier Kleinstbetrieben gibt es inzwischen mindestens eine bzw. einen Beschäftigten im Alter von 50 Jahre oder älter. Auch der Anteil der Über-50-Jährigen an den Beschäftigten erhöhte sich bei den Kleinstbetrieben am stärksten: 2002 lag er bei 19 % und damit deutlich unter dem Anteil in Großbetrieben (26 %). 2017 hingegen sind 41 % der Beschäftigten in Kleinstbetrieben 50 Jahre oder älter – ein größerer Anteil als in allen anderen Betriebsgrößenklassen. In Großbetrieben stieg der Anteil in deutlich geringerem Umfang auf gegenwärtig 35 %.

Immer häufiger auch Beschäftigte ab 60 Jahren in den Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern

In der aktuellen Befragung des Jahres 2017 wurden zum zweiten Mal nach 2015 auch Angaben zu Beschäftigten der Altersgruppe „60 Jahre oder älter“ erhoben. Dies erlaubt eine differenziertere Betrachtung der Gruppe der älteren Beschäftigten. In 40 % der Betriebe in Meck-

lenburg-Vorpommern gibt es Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter dieser Altersgruppe. 2015 lag dieser Anteil auf einem ähnlichen Niveau.⁸ In 17 % der betreffenden Betriebe sind mindestens die Hälfte der Beschäftigten 60 Jahre oder älter. Dies entspricht 7 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern.

Ein besonders hoher Anteil von Betrieben mit über-60-jährigen Beschäftigten findet sich in der Öffentlichen Verwaltung (70 %), gefolgt vom Verarbeitenden Gewerbe (59 %) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (55 %). Im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation in den Übrigen Dienstleistungen sowie in Handel und Reparatur arbeiten hingegen nur in knapp einem Drittel der Betriebe Beschäftigte aus der Altersgruppe 60plus.

Der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten ab 60 Jahre steigt mit der Größe der Betriebe. In gut einem Viertel der Kleinstbetriebe gibt es Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in dieser Altersgruppe, aber in knapp zwei Drittel aller Kleinbetriebe sowie nahezu allen mittleren und großen Betrieben (vgl. Tabelle 7). In der Regel machen die Über-60-Jährigen die Minderheit der Beschäftigten aus: In 24 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern stellen sie maximal ein Viertel der Belegschaft. Allerdings finden sich auch Betriebe, in denen ein sehr großer Anteil der Beschäftigten 60 Jahre oder älter sind, vor allem unter den Kleinstbetrieben: In jedem fünften Kleinstbetrieb in Mecklenburg-Vorpommern ist mehr als ein Viertel der Belegschaft älter als 60 Jahre; in jedem zehnten ist es sogar mehr als die Hälfte (vgl. ebenfalls Tabelle 7). In diesen Fällen stellen sich aufgrund der betrieblichen Altersstruktur nicht nur Fragen des Personalmanagements, sondern auch grundsätzliche Fragen der langfristigen Existenz dieser Betriebe.

Tabelle 7: Betriebe mit Beschäftigten ab 60 Jahren nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Beschäftigten ab 60 Jahre	darunter mit folgendem Anteil von Beschäftigten ab 60 Jahre		
		unter 25 %	25 % bis unter 50 %	50 % und mehr
	%	%		
1 bis 9 Beschäftigte	28	9	10	10
10 bis 49 Beschäftigte	63	55	7	1
50 bis 249 Beschäftigte	92	83	9	0
ab 250 Beschäftigte	97	94	3	0
Insgesamt	40	24	9	7

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

⁸ Vgl. IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern – Ergebnisse der 20. Welle 2015. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, 2016, S. 45.

Fazit: Die Betriebslandschaft in Mecklenburg-Vorpommern wie auch in Ostdeutschland insgesamt ist deutlich kleinteiliger als die in Westdeutschland. Dies hat wichtige Implikationen für die spezifischen Wettbewerbsvorteile und -nachteile der Betriebe, etwa für ihre Investitions- und Innovationsfähigkeit, aber auch für ihre Produktivität und, in der Folge, für die Löhne, die sie zu zahlen in der Lage sind.

Darüber hinaus stehen die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern und in Ostdeutschland insgesamt in besonderem Maße den Herausforderungen des demografischen Wandels gegenüber. Waren Beschäftigte im Alter ab 50 Jahre vor einigen Jahren noch in der Minderheit, prägen sie mittlerweile in vielen Betrieben die Belegschaft. Die möglichen Effekte dieser Veränderung, etwa für die Produktivität, Flexibilität oder Innovationsfähigkeit der Betriebe hängen in erster Linie davon ab, wie die Leistungspotenziale dieser Altersgruppe bewertet und ausgeschöpft werden. Neben den sich hieraus ergebenden qualitativen Herausforderungen dürften die rein quantitativen Effekte offensichtlich sein. Im Gegensatz zu früheren Jahren erfordert der hohe Anteil von Älteren nämlich erhöhte Anstrengungen bei der Gewinnung von Nachwuchskräften, um die in großer Zahl in den nächsten Jahren altersbedingt ausscheidenden Arbeitskräfte zu ersetzen. Angesichts der anhaltend positiven Konjunktur, die zu einer gestiegenen Nachfrage der Betriebe nach neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt hat, kein leichtes Unterfangen.

4 Nachfrage nach Arbeitskräften

Die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern basiert in hohem Maße auf qualifizierten Arbeitskräften. In fast zwei Drittel der Betriebe gibt es nur noch Arbeitsplätze für Personen mit einer beruflichen oder akademischen Ausbildung (siehe Kapitel 3.2). Vor diesem Hintergrund ist es von wesentlicher Bedeutung, in welchem Maße es den Betrieben gelingt, ihren Bedarf an passendem Personal zu decken.

4.1 Beschäftigungsentwicklung

Mecklenburg-Vorpommern konnte 2017 einen deutlichen Beschäftigungsaufbau verzeichnen. So erhöhte sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) gegenüber dem Vorjahr um 13 Tsd.; das entspricht einer Steigerung um 2 %. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland war ein ähnliches Beschäftigungswachstum zu beobachten.

Treibende Kraft hinter diesem Zuwachs war die positive Entwicklung in den beiden beschäftigungsstärksten Branchen. So stieg die Zahl der Beschäftigten in den Unternehmensnahen Dienstleistungen um 3 % im Vergleich zum Vorjahr, im Gesundheits- und Sozialwesen sogar um gut 6 %. Bezogen auf Betriebsgrößenklassen lagen die kleinen und mittleren Betriebe vorne: In diesen Größenklassen erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten um 3 % (Kleinbetriebe) bzw. 5 % (mittlere Betriebe), während sie bei den Großbetrieben weitgehend konstant blieb und bei den Kleinstbetrieben um 2 % sank.

Hinter den beschriebenen Beschäftigungszuwächsen stehen erhebliche Personalbewegungen auf Ebene der Betriebe: 34 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern stellten im ersten Halbjahr 2017 Beschäftigte ein, 29 % hatten im gleichen Zeitraum Personalabgänge zu verzeichnen. Häufig war auch beides der Fall: In 19 % der Betriebe gab es sowohl Personalzu- als auch -abgänge. Dies betraf vor allem mittlere und Großbetriebe. In mehr als der Hälfte der Betriebe waren im ersten Halbjahr 2017 jedoch keine Personalbewegungen zu verzeichnen, insbesondere in Kleinstbetrieben (vgl. Tabelle 8).

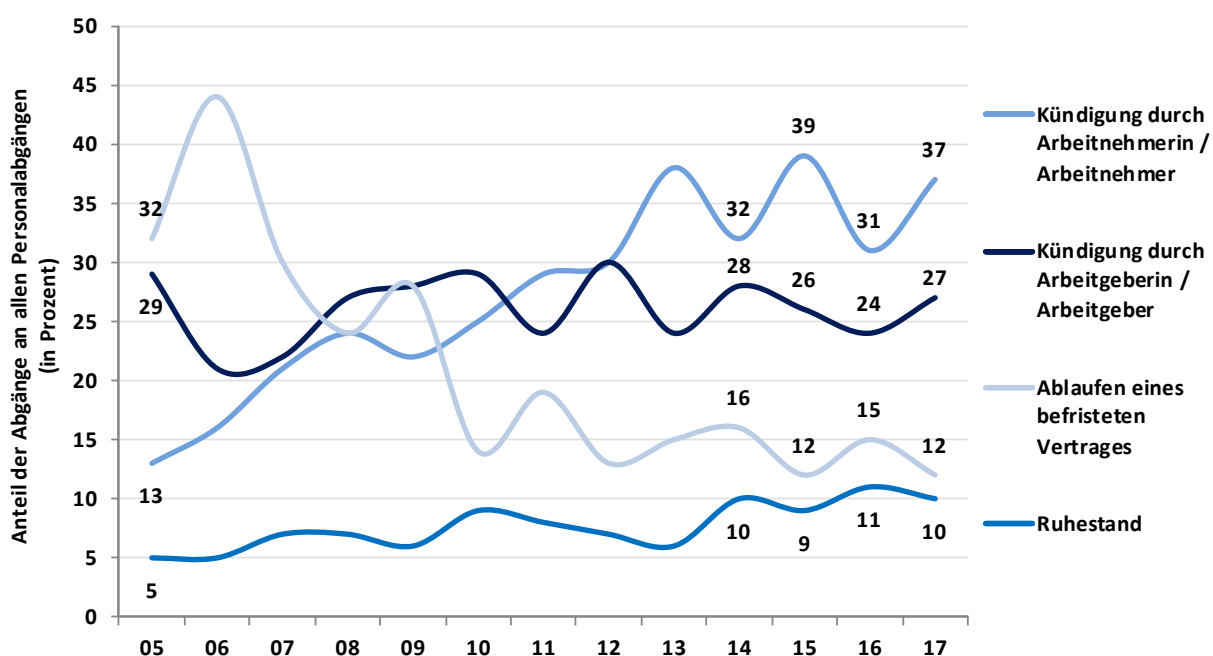
Tabelle 8: Struktur der Personalbewegungen nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Betriebsgrößenklasse	Nur Einstellungen	Einstellungen und Abgänge	Nur Abgänge	Keine Personalbewegungen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	13	8	9	71
10 bis 49 Beschäftigte	20	42	11	28
50 bis 249 Beschäftigte	13	74	5	9
ab 250 Beschäftigte	1	97	2	0
Insgesamt	14	19	9	57

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Wie schon in den vergangenen Jahren war der häufigste Grund für das Ausscheiden von Beschäftigten aus einem Betrieb die Kündigung seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. 37 % aller Personalabgänge in Mecklenburg-Vorpommern im ersten Halbjahr 2017 waren hierauf zurückzuführen. Angesichts der stetig wachsenden Arbeitskräftenachfrage bestehen offensichtlich weiterhin gute Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mit einem Betriebswechsel ihre individuellen Beschäftigungsperspektiven und Einkommenschancen verbessern wollen. Der Anteil der Personalabgänge aufgrund einer arbeitgeberseitigen Kündigung liegt mit 27 % leicht über dem Vorjahresniveau. Abgänge aufgrund des Auslaufens eines befristeten Vertrags machen 12 % aller Personalabgänge in Mecklenburg-Vorpommern aus, Abgänge in den Ruhestand 10 % (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Personalabgänge nach Gründen des Ausscheidens in Mecklenburg-Vorpommern 2005 bis 2017 (jeweils erstes Halbjahr)*



* fehlende zu 100: sonstige Gründe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2017.

Unterteilt man die Personalabgänge in solche Abgänge, die auf Initiative des Betriebs erfolgen (Kündigung seitens der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers, Auslaufen eines befristeten Vertrags), und solche, die vom Beschäftigten ausgehen (Kündigung seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, Ruhestand), so wird deutlich, dass in der Mehrzahl der Fälle das Ausscheiden aus einem Betrieb vom Beschäftigten ausgeht und keine betrieblichen Gründe hierfür vorliegen. Es ist davon auszugehen, dass in diesem Fall häufig Ersatz für die bzw. den ausscheidenden Beschäftigten notwendig ist. Dementsprechend dürfte der Ersatzbedarf einen nicht unwesentlichen Teil der betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen.

Beschäftigungsaussichten bleiben positiv

Jeder zehnte Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern geht davon aus, dass sich in den kommenden 12 Monaten die Zahl der Beschäftigten erhöht; knapp jeder zwanzigste Betrieb rechnet mit einem Beschäftigungsabbau (vgl. Tabelle 9). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegt der Anteil der Betriebe, die einen Beschäftigungszuwachs erwarten, mit 14 bzw. 17 % merklich höher als in Mecklenburg-Vorpommern.

Tabelle 9: Beschäftigungserwartungen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017

Beschäftigungserwartung	Mecklenburg-Vorpommern	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
steigend	10	14	17
gleich bleibend	80	76	72
fallend	4	4	5
kann man noch nicht sagen	6	6	6
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Besonders positiv fielen die Erwartungen der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern in den beiden Branchen aus, die schon jetzt die beschäftigungsstärksten sind: Im Gesundheits- und Sozialwesen rechnen 19 % der Betriebe mit einem Beschäftigungsaufbau, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen 15 %. Im Verarbeitenden Gewerbe hingegen erwartet mit 11 % ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Betriebe einen Rückgang der Beschäftigtenzahlen (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Beschäftigungserwartungen nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Beschäftigungserwartung			
	steigend	gleich bleibend	fallend	kann man noch nicht sagen
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	13	72	11	4
Baugewerbe	13	74	7	6
Handel und Reparatur	9	84	2	5
Verkehr, Information, Kommunikation	7	87	2	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	75	2	8
Gesundheits- und Sozialwesen	19	74	7	0
Übrige Dienstleistungen	4	88	3	5
Öffentliche Verwaltung	9	81	1	9
Insgesamt	10	80	4	6

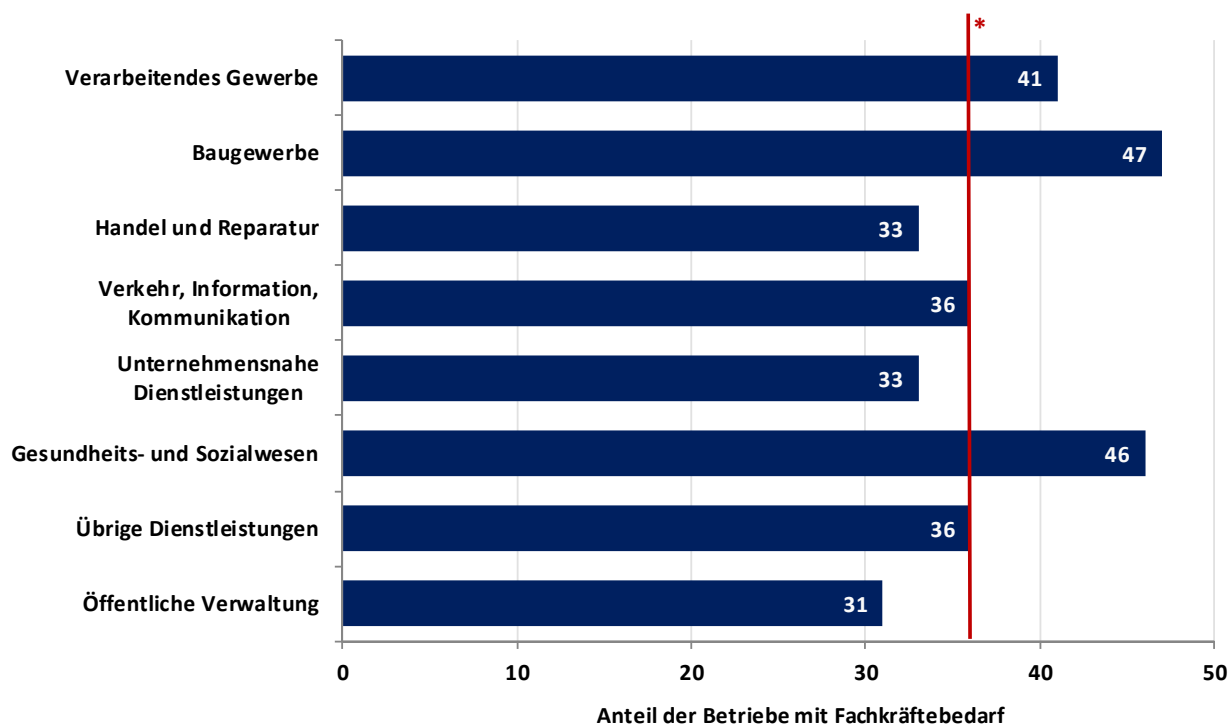
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Großbetriebe erwarten deutlich häufiger steigende Beschäftigtenzahlen als kleinere Betriebe: Während 38 % der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten davon ausgehen, bis Mitte 2018 mehr Beschäftigte zu haben als noch Mitte 2017, sind es unter den Kleinstbetrieben nur 8 %. Kleinstbetriebe rechnen allerdings auch nicht in überdurchschnittlichem Maße mit einem Beschäftigungsrückgang, sondern gehen in der großen Mehrheit (82 %) davon aus, dass die Zahl der Beschäftigten konstant bleiben wird.

4.2 Fachkräftebedarf

Der Bedarf der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern an Fachkräften⁹ stieg 2017 erneut an. Fachkräfte wurden im ersten Halbjahr dieses Jahres von insgesamt 36 % der Betriebe gesucht (2016: 33 %). In Ostdeutschland liegt der Anteil auf einem ähnlichen Niveau (38 %), in Westdeutschland mit 33 % etwas niedriger. Betriebe aus dem Baugewerbe und aus dem Gesundheits- und Sozialwesen suchten besonders häufig nach Fachkräften: Knapp die Hälfte der Betriebe aus diesen beiden Branchen hatten im ersten Halbjahr 2017 Bedarf an qualifiziertem Personal (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017 (jeweils erstes Halbjahr)



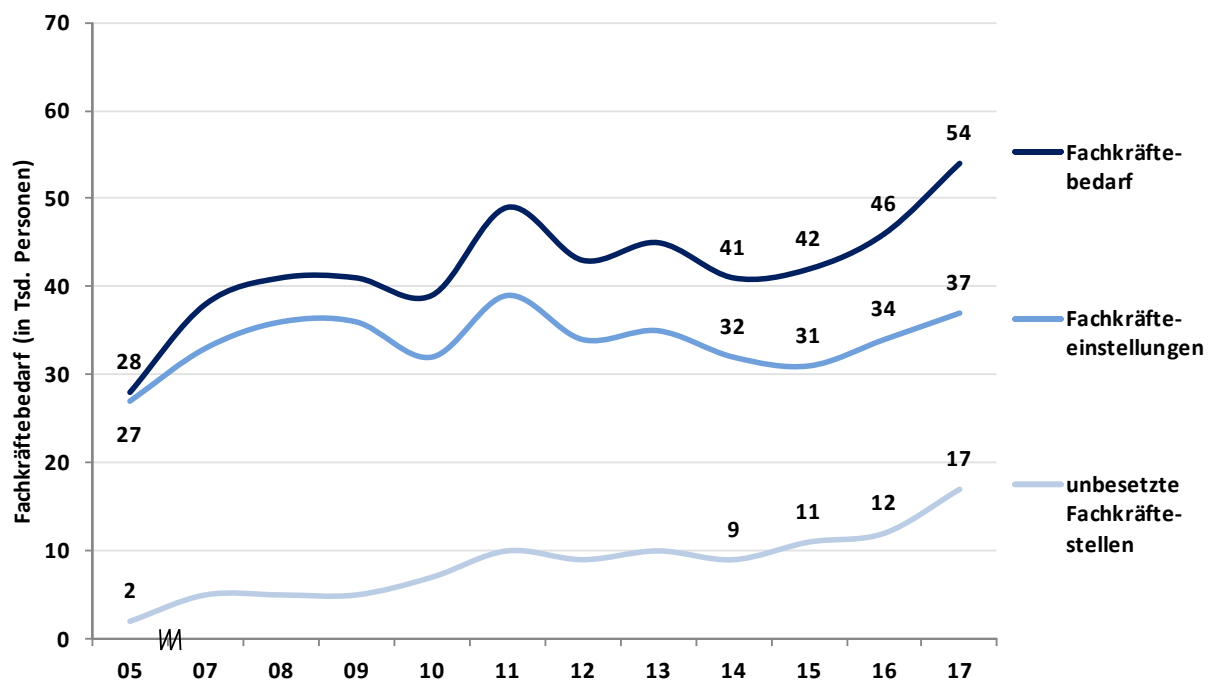
* Durchschnittswert über alle Branchen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

⁹ Als „Fachkräfte“ bzw. „qualifizierte Arbeitskräfte“ gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber/innen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

Die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern benötigten im ersten Halbjahr 2017 rund 54 Tsd. Fachkräfte. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Fachkräftebedarf damit um 18 % an und erreichte einen neuen Höchststand. Auch die Zahl der Fachkräfteeinstellungen erhöhte sich, allerdings in geringerem Maße als der Bedarf. Dementsprechend stieg die Zahl der unbesetzten Fachkräftestellen und lag im ersten Halbjahr 2017 bei ca. 17 Tsd. (vgl. Abbildung 7). Damit war etwa als jede dritte Fachkräftestelle, die im ersten Halbjahr 2017 zu besetzen war, zum Stichtag der Befragung noch vakant.

Abbildung 7: Fachkräftebedarf, Fachkräfteeinstellungen und unbesetzte Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern 2005 bis 2017 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2017. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Der Fachkräftebedarf in Mecklenburg-Vorpommern entfällt vor allem auf die drei Dienstleistungsbranchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Übrige und Unternehmensnahe Dienstleistungen: Mehr als die Hälfte der offenen Stellen für qualifiziertes Personal im ersten Halbjahr 2017 fanden sich in Betrieben aus diesen Bereichen. Dabei fällt vor allem der hohe Fachkräftebedarf in den Übrigen Dienstleistungen auf: Fast jede fünfte offene Fachkraftstelle befand sich in dieser Branche, obwohl sie nur einen Anteil an den Beschäftigten von 10 % ausmacht (vgl. Tabelle 11). In den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen entspricht der Branchenanteil an den gesuchten Fachkräften dem Beschäftigungsanteil, was auf einen durchschnittlichen Fachkräftebedarf hinweist.

Tabelle 11: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Anteil an...	
	Fachkräftebedarf*	Beschäftigten
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	7	12
Baugewerbe	12	7
Handel und Reparatur	8	14
Verkehr, Information, Kommunikation	7	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	15
Gesundheits- und Sozialwesen	20	19
Übrige Dienstleistungen	20	10
Öffentliche Verwaltung	2	7
Andere Branchen	9	10
Insgesamt	100	100

* im ersten Halbjahr 2017 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Ein wesentlicher Teil des Fachkräftebedarfs im letzten Jahr entfiel auf die Gruppe der Kleinstbetriebe. Wenngleich Betriebe dieser Größenklasse in der Regel nur eine einzige Fachkraft suchten, ergeben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe doch erhebliche Nachfrageeffekte. In der Summe wurden von Kleinstbetrieben weit mehr qualifizierte Arbeitskräfte gesucht als von Großbetrieben. Insgesamt entfiel ein Viertel der Nachfrage nach Fachkräften auf Kleinstbetriebe (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Betriebsgrößenklasse	Anteil an...	
	Fachkräftebedarf*	Beschäftigte
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	26	20
10 bis 49 Beschäftigte	40	34
50 bis 249 Beschäftigte	26	29
ab 250 Beschäftigte	8	17
Insgesamt	100	100

* im ersten Halbjahr 2017 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Der Fachkräftebedarf der Großbetriebe machte hingegen nur 8 % der gesamten Nachfrage nach qualifiziertem Personal in Mecklenburg-Vorpommern aus. Dieser Anteil fällt nicht einmal halb so groß aus wie der Beschäftigtenanteil von Großbetrieben. Wie die folgenden Aus-

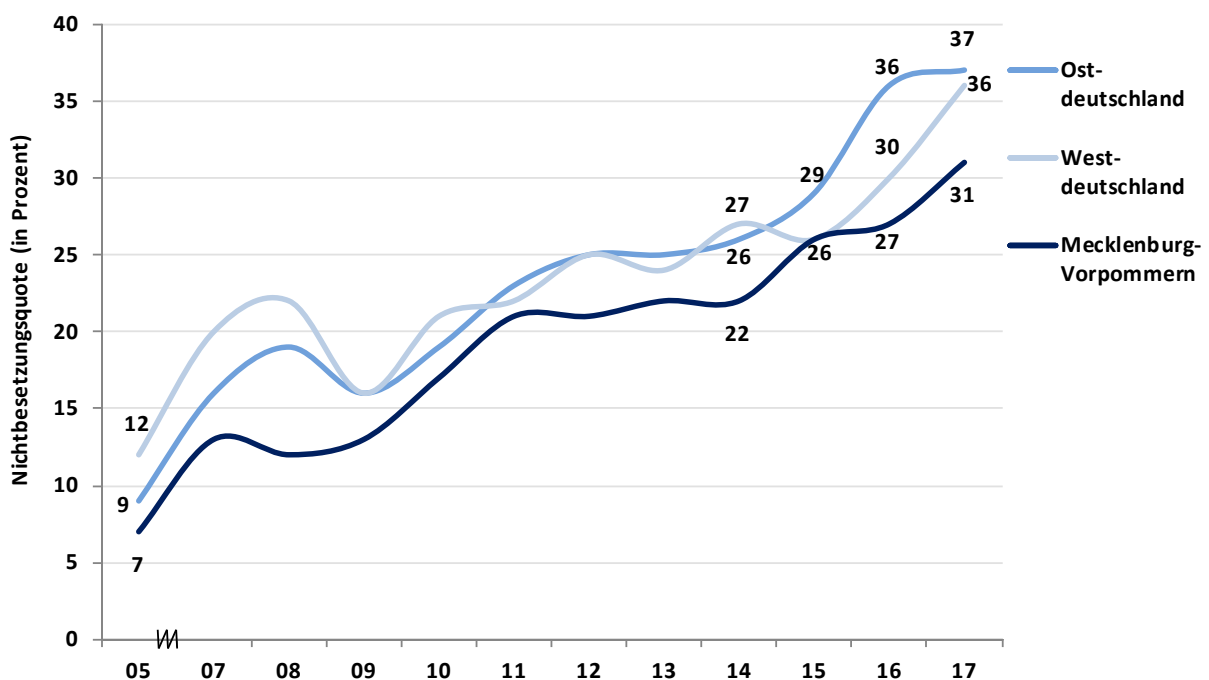
führungen zeigen, waren kleinere und größere Betriebe jedoch unterschiedlich erfolgreich in ihren Bemühungen, Fachkräfte für die zu besetzenden Stellen zu gewinnen.

Besetzungsschwierigkeiten halten an

Nur etwa die Hälfte aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (54 %), die im ersten Halbjahr 2017 qualifiziertes Personal suchten, konnte sämtliche offene Stellen besetzen. Im Umkehrschluss bedeutet dies: Knapp jeder zweite Betrieb mit Fachkräftebedarf (46 %) war nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. Damit hatten erneut anteilig mehr Betriebe Schwierigkeiten, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, als im vorangegangenen Jahr (2016: 44 %). In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der Betriebe, die nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen konnten, einige Prozentpunkte höher (54 %), in Westdeutschland mit 49 % etwa auf dem gleichen Niveau.

Zum Stichtag der Befragung war knapp jede dritte Fachkräftestelle, die im 1. Halbjahr 2017 in Mecklenburg-Vorpommern vakant war, noch unbesetzt. Damit erreichte die Nichtbesetzungsquote einen neuen Höchststand, liegt aber immer noch 5 bis 6 Prozentpunkte unterhalb des ost- bzw. westdeutschen Vergleichswerts (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2017 (jeweils erstes Halbjahr)

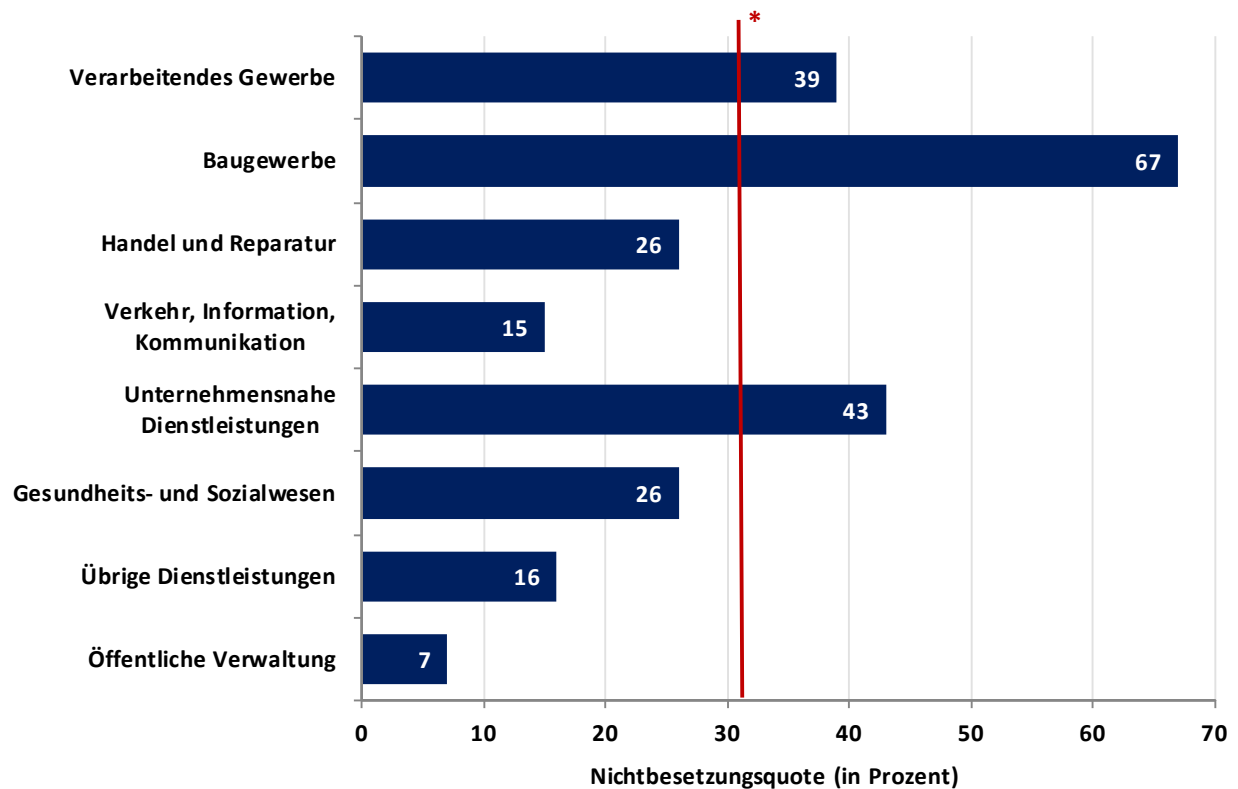


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2017. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Besonders betroffen von Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen war das Baugewerbe: Dort waren zum Stichtag der Befragung zwei Drittel aller offenen Stellen für

qualifiziertes Personal unbesetzt (vgl. Abbildung 9). Ein Viertel aller unbesetzten Fachkräftestellen in Mecklenburg-Vorpommern entfielen auf diesen Bereich. Ein weiteres Drittel machten die unbesetzten Stellen in den beiden beschäftigungsstärksten Branchen (Gesundheits- und Sozialwesen und Unternehmensnahen Dienstleistungen) aus. Damit entfallen fast zwei Drittel aller unbesetzten Fachkräftestellen auf die genannten drei Branchen.

Abbildung 9: Nichtbesetzungsquoten bei Fachkräftestellen nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2017 (jeweils erstes Halbjahr)



*Durchschnittswert über alle Branchen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche stark mit der Größe der Betriebe zusammen. Dies spiegelt sich in der deutlich höheren Nichtbesetzungsquote kleinerer Betriebe wider: So konnten Kleinstbetriebe fast die Hälfte ihrer offenen Fachkräftestellen (46 %) nicht besetzen. In Großbetrieben war es hingegen nur jede siebte Stelle (13 %). Von allen nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen drei Viertel auf Kleinst- und Kleinbetriebe.

Fazit: Im letzten Jahr ist die Zahl der Arbeitsplätze in Mecklenburg-Vorpommern erneut gestiegen. Dabei waren die beschäftigungsstarken Branchen wie das Gesundheits- und Sozialwesen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen zugleich diejenigen mit den stärksten Zuwächsen. Die Fachkräftenachfrage ist weiterhin ungebrochen, und der Wettbewerb um qualifiziertes Personal nimmt zu. Insgesamt waren noch nie so viele Stellen unbesetzt wie im letzten Jahr. Auch wenn der größte Teil der offenen Fachkräftestellen besetzt werden kann-

te, bleibt durch die Schwierigkeiten bei der Rekrutierung geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein erheblicher Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials in Mecklenburg-Vorpommern ungenutzt. Die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften eröffnet Beschäftigten verstärkt die Möglichkeit, durch einen Betriebswechsel die individuellen Lohn- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Betriebe stehen damit vor der Herausforderung, entweder ihre Beschäftigten durch attraktive Konditionen zu halten oder ihren Ersatzbedarf auf einem immer enger werdenden Arbeitsmarkt zu decken.

5 Beschäftigungsformen

In den letzten Jahren sind die Formen der Beschäftigung vielfältiger geworden. Viele Beschäftigte sind heute auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung). Andere sind als Leiharbeiternehmerinnen bzw. Leiharbeiternehmer in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Die genannten, sehr heterogenen Beschäftigungsformen werden häufig unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ subsumiert. Sie sind insofern atypisch, als sie sich von unbefristeter Vollzeitbeschäftigung, dem Beschäftigungsverhältnis der großen Mehrheit der Beschäftigten und daher als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet, unterscheiden.

Auch die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung weicht von diesem Normalarbeitsverhältnis ab. Nach der Definition des statistischen Bundesamtes¹⁰, die in der Arbeitsmarktforschung verbreitete Anwendung findet, wird sie allerdings nur dann als atypische Beschäftigung betrachtet, wenn sie mit einer Wochenarbeitszeit von höchstens 20 Stunden ausgeführt wird. Eine Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden wird den Normalarbeitsverhältnissen zugerechnet. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels ist eine Differenzierung in diese beiden Gruppen nicht möglich. Allerdings wird im Zweijahresrhythmus erhoben, wie sich die Teilzeitbeschäftigten auf verschiedene Kategorien von Wochenarbeitszeiten verteilen. Bei der letzten Erhebung dieser Information im vergangenen Jahr zeigte sich, dass eine Teilzeitbeschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern in der Regel vollzeitnah (d.h. mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 24 Stunden) ausgeübt wird. Daher wird im Weiteren sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung nicht als atypische Beschäftigung betrachtet, sondern ausschließlich geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit.

In der Hälfte der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern findet sich atypische Beschäftigung. Am weitesten ist geringfügige Beschäftigung verbreitet: 41 % aller Betriebe haben mindestens eine bzw. einen Beschäftigten auf geringfügiger Basis. Befristete Beschäftigte finden sich in 20 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, Leiharbeitskräfte in 3 %. In Ostdeutschland insgesamt fallen die Anteile der Betriebe mit atypischer Beschäftigung ähnlich aus, in Westdeutschland ist atypische Beschäftigung deutlich weiter verbreitet: Hier nutzen zwei Drittel aller Betriebe mindestens eine dieser Beschäftigungsformen. Dies hängt vor allem mit der größeren Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung zusammen. So arbeitet in 61 % der westdeutschen Betriebe mindestens eine bzw. ein Beschäftigter auf geringfügiger Basis.

¹⁰ Vgl. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/AtypischeBeschaeftigung.html?nn=55254>

Insgesamt sind 18 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Mecklenburg-Vorpommern in einer atypischen Beschäftigungsform tätig. Hinzu kommen 22 % der Beschäftigten, die einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Das Normalarbeitsverhältnis, also die unbefristete Vollzeitbeschäftigung, bleibt mit einem Anteil von 60 % die mit Abstand häufigste Beschäftigungsform in Mecklenburg-Vorpommern. In Ostdeutschland insgesamt stellt sich die Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Beschäftigungsformen ähnlich dar. In Westdeutschland hingegen ist sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung weniger weit verbreitet (19 %), atypische Beschäftigung hingegen deutlich stärker (23 %). Wie im nächsten Kapitel dargestellt wird, hängt dies insbesondere mit der größeren Verbreitung geringfügiger Beschäftigung in Westdeutschland zusammen.

Im Folgenden wird die Entwicklung der einzelnen Beschäftigungsformen näher beschrieben.

5.1 Teilzeitbeschäftigung

Gegenwärtig arbeitet fast jede bzw. jeder dritte Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern (30 %) mit einer Stundenzahl, die unterhalb der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Wochenarbeitszeit liegt.¹¹ Auf diesem Niveau bewegt sich die Teilzeitquote bereits seit mehreren Jahren, aber noch im Jahr 2007 lag sie mit 22 % deutlich niedriger. Dieser Bedeutungszuwachs der Teilzeitbeschäftigung ist auf mehrere parallele Entwicklungen zurückzuführen: Zum einen hat der Dienstleistungssektor in den vergangenen Jahren immer mehr an Bedeutung gewonnen. Dies ist zugleich ein Bereich, in dem tendenziell häufiger in Teilzeit gearbeitet wird. So finden sich in mehr als drei Viertel der Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und des Gesundheits- und Sozialwesens Teilzeitbeschäftigte. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist die Hälfte aller Beschäftigten in Teilzeit tätig. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Bereich Handel und Reparatur ist Teilzeitarbeit weit verbreitet (vgl. Tabelle 13).

¹¹ Im vorliegenden Bericht gelten alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als teilzeitbeschäftigt, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die einer bzw. eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Beschäftigten. Beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb z. B. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebs mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte.

Tabelle 13: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Betriebe mit Teilzeit- beschäftigten	Teilzeitquote*		
		insgesamt	Frauen	Männer
	%	%		
Verarbeitendes Gewerbe	62	10	23	5
Baugewerbe	44	8	42	3
Handel und Reparatur	74	33	53	13
Verkehr, Information, Kommunikation	75	20	43	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	67	37	54	20
Gesundheits- und Sozialwesen	77	50	55	34
Übrige Dienstleistungen	70	31	37	23
Öffentliche Verwaltung	88	20	31	9
Insgesamt	68	30	46	14

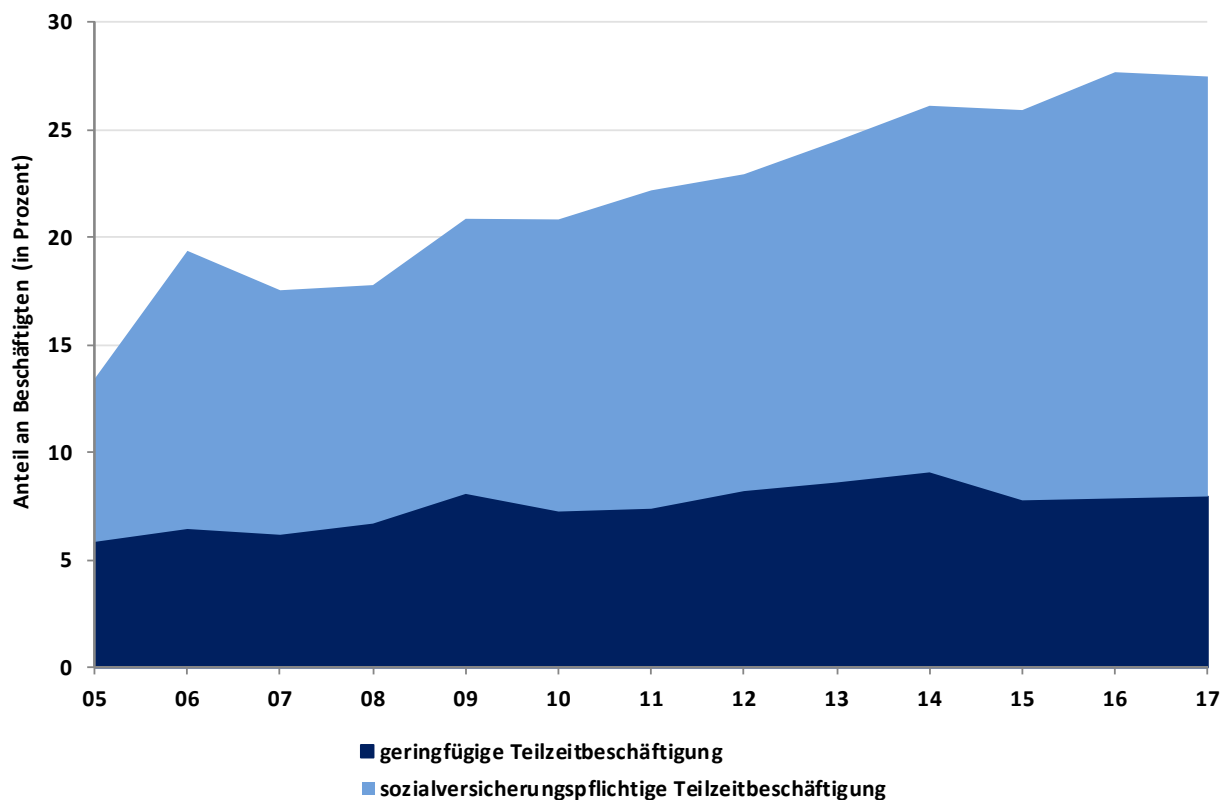
*Anteil der Beschäftigten mit reduzierter Stundenzahl an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Zum anderen hat sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen weiter erhöht: So stieg der Frauenanteil unter den Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern von etwa 45 % Anfang der 2000er Jahre auf gegenwärtig 49 %. Frauen arbeiten jedoch deutlich häufiger mit reduzierter Stundenzahl als Männer: 46 % aller weiblichen Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern arbeiten in Teilzeit, aber nur 14 % aller männlichen Beschäftigten (vgl. ebenfalls Tabelle 13). Dementsprechend sind gut drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten weiblich. Bei männlichen Beschäftigten ist Teilzeitarbeit nach wie vor wenig verbreitet. Dies erklärt auch die geringen Anteile solcher Beschäftigungsverhältnisse in den einzelnen Branchen des Produzierenden Gewerbes (z. B. Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe), die einen hohen Anteil männlicher Beschäftigter aufweisen (vgl. Kapitel 3.1), obgleich auch dort anteilig mehr Beschäftigte in Teilzeit arbeiten als noch vor einigen Jahren.

Schließlich lässt sich die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung auf einen deutlichen Bedeutungszuwachs von sozialversicherungspflichtiger Teilzeit zurückführen. Während sich der Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Mecklenburg-Vorpommern über die vergangenen zehn Jahre weitgehend konstant zwischen 6 und 9 % bewegte, stieg der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten im gleichen Zeitraum von 12 % (2007) auf gegenwärtig 20 % an (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Anteil geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern 2005 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2017.

Inzwischen sind knapp drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig, gut ein Viertel in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis.¹²

5.2 Geringfügige Beschäftigung

Obleich geringfügige Beschäftigung nur die Minderheit der Teilzeitbeschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern ausmacht, kommt ihr besondere Aufmerksamkeit zu. Sie zählt zu den atypischen Erwerbsformen, die in Bezug auf ihre materielle und rechtliche Absicherung z. T. kritisch bewertet werden. Wie schon im Vorjahr arbeiten insgesamt 8 % der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern auf geringfügiger Basis, ein etwas größerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (7 %), aber ein deutlich geringerer als in Westdeutschland (13 %).

¹² Die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns vor zwei Jahren, in deren Folge eine nennenswerte Zahl von Mini-Jobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurde, dürfte ebenfalls zur beschriebenen Entwicklung beigetragen haben (vgl. Bellmann, L.; Bossler, M.; Dütsch, M.; Gerner, H.-D.; Ohlert, C.: Folgen des Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen. IAB-Kurzbericht, 18/2016. Nürnberg, 2016).

41 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigen einen oder mehrere Personen auf geringfügiger Basis (Mini-Jobber). Dieser Anteil liegt leicht unterhalb dem ostdeutschen Vergleichswert von 43 % und deutlich unter dem Wert in Westdeutschland, wo mehr als 60 % der Betriebe Mini-Jobber beschäftigen. In 15 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern machen Mini-Jobber mindestens ein Viertel der Belegschaft aus. Das entspricht gut jedem dritten Betrieb mit geringfügig Beschäftigten. Diese Relation zeigt sich auch in Ostdeutschland insgesamt. Während zahlreiche Betriebe keine Mini-Jobber beschäftigen, nutzt somit ein Teil der Betriebe diese Beschäftigungsform sehr intensiv. In Westdeutschland beträgt der Anteil von Intensivnutzern 31 % und ist damit rund doppelt so hoch wie in Mecklenburg-Vorpommern bzw. Ostdeutschland.

In den Bereichen Verkehr, Information, Kommunikation und Gesundheits- und Sozialwesen finden sich mit Anteilen von mehr als 50 % besonders viele Betriebe, die geringfügige Beschäftigung nutzen. Die größten Anteile geringfügiger Beschäftigter weisen hingegen die Unternehmensnahen und die Übrigen Dienstleistungen auf. So arbeitet in den Unternehmensnahen Dienstleistungen mehr als jede bzw. jeder siebte Beschäftigte auf geringfügiger Basis. Im Bereich Übrige Dienstleistungen, der u. a. das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe einschließt, ist es gut jede bzw. jeder zehnte Beschäftigte (vgl. Tabelle 14). Durch diese intensive Nutzung entfallen allein auf diese beiden Branchen mehr als 40 % aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Mecklenburg-Vorpommern.

Tabelle 14: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Anteil geringfügig Beschäftigter nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten	Anteil geringfügig Beschäftigter an allen Beschäftigten
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	46	4
Baugewerbe	30	5
Handel und Reparatur	48	9
Verkehr, Information, Kommunikation	54	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36	16
Gesundheits- und Sozialwesen	52	7
Übrige Dienstleistungen	35	12
Öffentliche Verwaltung	18	2
Insgesamt	41	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Mit steigender Betriebsgröße steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb geringfügig Beschäftigte hat. So beschäftigen nur 32 % der Kleinstbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern Mini-Jobber, aber 77 % der Großbetriebe. Allerdings machen in Kleinstbetrieben die geringfügigen Beschäftigten einen größeren Anteil der Belegschaft aus: 12 % aller Beschäftigten in

Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten arbeiten auf geringfügiger Basis. In Großbetrieben sind es nur 4 % (vgl. Tabelle 15). Kleinstbetriebe setzen diese Beschäftigungsform also überdurchschnittlich stark ein. Aus diesem Grund und wegen des hohen Gewichts von Kleinstbetrieben in der Betriebslandschaft arbeiten 30 % aller Mini-Jobber in Mecklenburg-Vorpommern in einem Kleinstbetrieb und nur 7 % in einem Großbetrieb.

Tabelle 15: Betriebe mit geringfügig Beschäftigten und Verteilung nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Betriebe mit geringfügig Beschäftigten	Anteil geringfügig Beschäftigter an allen Beschäftigten
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	32	12
10 bis 49 Beschäftigte	60	9
50 bis 249 Beschäftigte	63	7
ab 250 Beschäftigte	77	4
Insgesamt	41	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

5.3 Befristete Beschäftigung

In jedem fünften Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern gab es zum Stichtag der letzten Befragung mindestens eine befristet Beschäftigte bzw. einen befristet Beschäftigten. Die Befristungsquote, d. h. der Anteil der befristeten an allen Beschäftigungsverhältnissen, betrug 9 % und lag damit etwa auf dem Niveau des Vorjahres. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland war mit 8 % ein ähnlicher Anteil der Beschäftigungsverhältnisse befristet. Beim Einsatz von Befristungen bestehen also, anders als etwa bei der geringfügigen Beschäftigung, keine Unterschiede zwischen Mecklenburg-Vorpommern und Ost- oder Westdeutschland.

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern sind befristete Beschäftigungsverhältnisse unterschiedlich stark verbreitet. Während Befristungen im Produzierenden Gewerbe (Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe) kaum auftreten, werden sie im Dienstleistungsbereich z. T. sehr intensiv eingesetzt. So ist etwa im Bereich Übrige Dienstleistungen gut jede siebte Stelle befristet. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen kommen Befristungen überdurchschnittlich häufig vor (vgl. Tabelle 16). Dementsprechend konzentrieren sich fast zwei Drittel aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Mecklenburg-Vorpommern auf diese drei Branchen: Im Gesundheits- und Sozialwesen finden sich 24 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse, in den Unternehmensnahen Dienstleistungen 22 % und in den Übrigen Dienstleistungen 16 %.

Tabelle 16: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote*
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	21	6
Baugewerbe	3	1
Handel und Reparatur	22	5
Verkehr, Information, Kommunikation	19	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	13
Gesundheits- und Sozialwesen	27	11
Übrige Dienstleistungen	27	15
Öffentliche Verwaltung	41	3
Insgesamt	20	9

*Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Größere Betriebe setzen deutlich häufiger Befristungen ein als kleinere Betriebe: Während es in 89 % aller Großbetriebe befristet Beschäftigte gibt, ist dies nur in 11 % der Kleinstbetriebe der Fall. Auch ist ein deutlich größerer Anteil der Beschäftigungsverhältnisse in Großbetrieben befristet (14 % gegenüber 6 % der Beschäftigungsverhältnisse in Kleinstbetrieben, vgl. Tabelle 17). Dieser Befund dürfte neben weiteren Faktoren auch mit der Reichweite des Kündigungsschutzgesetzes zusammenhängen.¹³

Tabelle 17: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote*
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	11	6
10 bis 49 Beschäftigte	35	8
50 bis 249 Beschäftigte	72	10
ab 250 Beschäftigte	89	14
Insgesamt	20	9

*Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

¹³ Seit dem 1. Januar 2004 gilt der Kündigungsschutz erst in Betrieben, die in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen (vgl. § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG). In Ostdeutschland erstreckt sich das KschG auf schätzungsweise 29 % der Betriebe mit insgesamt 81 % der Beschäftigten.

Befristungen erfolgen häufig sachgrundlos

Bei befristeter Beschäftigung kann entsprechend den Bestimmungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) nach Befristung mit Angabe eines sachlichen Grundes und sachgrundloser Befristung (sog. erleichterte Befristung) unterschieden werden. Von den Beschäftigungsverhältnissen, die zum Stichtag der Befragung befristet waren, lag in 41 % der Fälle kein sachlicher Befristungsgrund vor (vgl. Tabelle 18). Eine Befristung ohne Sachgrund kann vereinbart werden, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer noch nie ein Arbeitsverhältnis im betreffenden Betrieb hatte. Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes sind grundsätzlich auf maximal zwei Jahre beschränkt.

Tabelle 18: Befristungsgründe in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017

Befristungsgrund	Mecklenburg-Vorpommern	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
wegen öffentlicher Förderung*	12	15	3
mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	42	31	32
Ohne Angabe eines sachlichen Grundes **	41	45	55
aufgrund sonstiger Regelung***	4	9	10
Insgesamt	100	100	100

*Lohnkostenzuschüsse u. ä., **erleichterte Befristung, ***Wissenschaftszeitvertragsgesetz u. ä.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Bei den übrigen befristet Beschäftigten stand die erfolgte Befristung im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen oder mit sonstigen Regelungen wie z. B. dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Die Struktur der Befristungsgründe ist in Ostdeutschland insgesamt ähnlich. In Westdeutschland haben sachgrundlose Befristungen mit einem Anteil von 55 % ein stärkeres Gewicht als in Mecklenburg-Vorpommern. Befristungen aufgrund von öffentlicher Förderung spielten demgegenüber in Westdeutschland eine deutlich geringere Rolle.

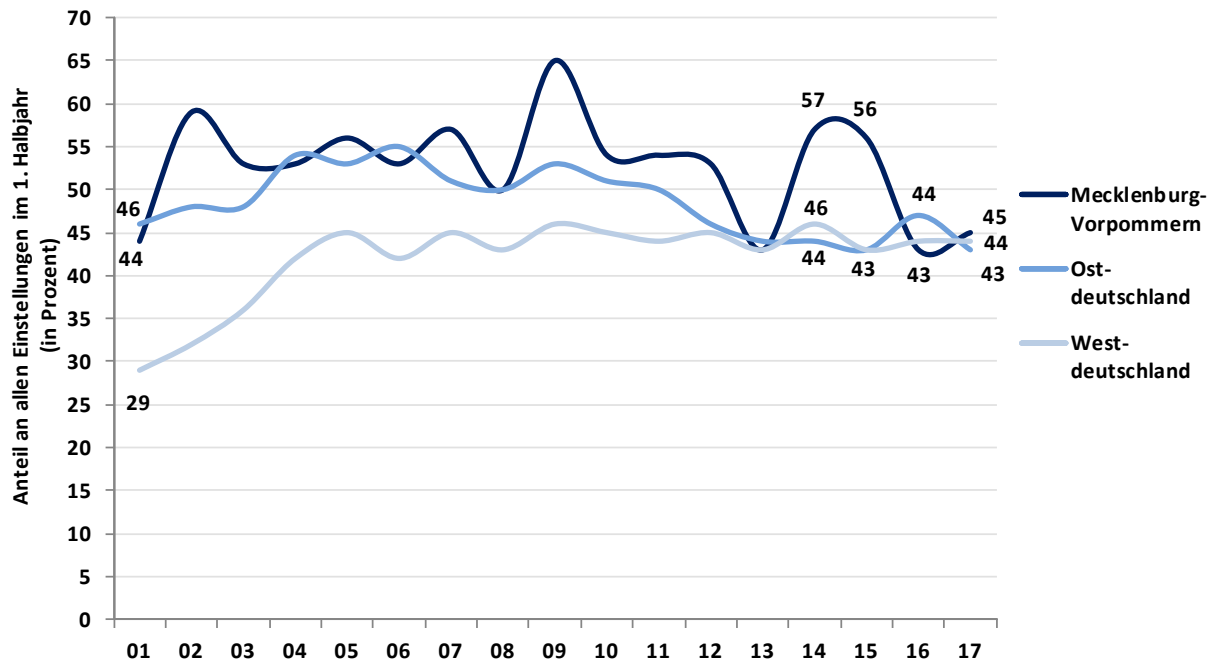
Weiterhin hoher Anteil befristeter Personaleinstellungen

Die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften in Mecklenburg-Vorpommern stärkt die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Verhandlungen um Beschäftigungsbedingungen. Betriebe müssen vermehrt auf die Wünsche der potenziellen Beschäftigten Rücksicht nehmen, um freie Stellen zu besetzen. Da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ganz überwiegend unbefristete Beschäftigungsverhältnisse präferieren, sind jene Betriebe im Wettbewerb um gesuchte Arbeitskräfte prinzipiell im Vorteil, die auf eine Befristung bei Neueinstellungen verzichten.

Die Bedeutung von befristeten Neueinstellungen hat sich dementsprechend in den vergangenen Jahren verringert. 2017 lag ihr Anteil an allen Neueinstellungen in Mecklenburg-Vorpommern bei 45 % und damit deutlich niedriger als noch vor wenigen Jahren, wenn auch

leicht über dem Vorjahreswert. In Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland liegt der Anteil der befristeten Neueinstellungen ebenfalls um diesen Wert (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Befristete Neueinstellungen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2017.

Allerdings ist damit immer noch nahezu jede zweite neue Stelle in Mecklenburg-Vorpommern zunächst zeitlich befristet angelegt. Dies ist überraschend angesichts der Tatsache, dass Betriebe in zahlreichen Bereichen der Wirtschaft inzwischen vor Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen stehen. Diese Schwierigkeiten haben aber offensichtlich noch nicht überall dazu geführt, auf Befristungen zu verzichten.

Eine befristete Beschäftigung kann den ersten Schritt in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. Von den befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Befristung im ersten Halbjahr 2017 endete, wurden tatsächlich 43 % in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. 31 % von ihnen erhielten allerdings nur einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag. Die übrigen 26 %, deren befristeter Arbeitsvertrag in diesem Zeitraum auslief, schieden aus dem Betrieb aus. Für diese Gruppe liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

5.4 Leiharbeit

Leiharbeit bzw. Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung ist eine etablierte Personaldienstleistung und stellt für die Einsatzunternehmen eine besondere Form des flexiblen Personaleinsatzes dar. Betrieben bietet Leiharbeit Möglichkeiten zur Abdeckung von Auftragsspitzen und kurzfristigen Personalbedarfen. Leiharbeit kommt darüber hinaus eine besondere ar-

beitsmarktpolitische Bedeutung zu, die sich unter anderem darin zeigt, dass neue Leiharbeitsverhältnisse überwiegend mit Personen begründet werden, die unmittelbar zuvor keine Beschäftigung ausübten. Arbeitnehmerüberlassung bietet insbesondere für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte die Chance, auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Aufgrund der starken Konjunkturanfälligkeit ist Leiharbeit allerdings vielfach mit Unsicherheiten für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden. Die begründeten Beschäftigungsverhältnisse sind in der Regel nur von kurzer Dauer.

In Verleihbetrieben angestellte Leiharbeitskräfte zählen entsprechend der Systematik der Wirtschaftszweige zur Unterbranche der Arbeitnehmerüberlassung. Die Gesamtheit der Beschäftigten in Betrieben dieser Branche sind folglich in den Beschäftigtenzahlen der Branche Unternehmensnahe Dienstleistungen enthalten. An dieser Stelle soll jedoch die Nutzung von Leiharbeit näher charakterisiert werden. Daher beziehen sich die folgenden Darstellungen auf die Entleihbetriebe sowie auf jene Leiharbeitskräfte, die zum Stichtag in Entleihbetrieben eingesetzt waren.¹⁴

Am 30.06.2017 wurden in 3 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Leiharbeitskräfte eingesetzt. Insgesamt war nur 1 % aller Beschäftigten als Leiharbeitskräfte tätig. Allerdings konzentriert sich die Nutzung von Leiharbeit auf einzelne Branchen und Betriebstypen, in denen deutlich höhere Anteile auftreten können. Im Verarbeitenden Gewerbe etwa setzten 15 % der Betriebe Mitte 2017 Leiharbeitskräfte ein. Mehr als die Hälfte aller zum Stichtag erfassten Leiharbeitskräfte in Mecklenburg-Vorpommern waren in Betrieben dieser Branche tätig. Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den (entliehenen) Leiharbeitskräften fällt damit mehr als viermal so hoch aus wie dessen Anteil an der Gesamtbeschäftigung (12 %), was die überragende Bedeutung dieser Branche hinsichtlich der Nachfrage nach dieser Form von Beschäftigung unterstreicht.

Der Einsatz von Leiharbeit ist zudem stark größenabhängig: So waren in 34 % aller Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten Leiharbeitskräfte tätig, aber nur in 2 % aller Kleinstbetriebe. Aufgrund des unterschiedlichen Nutzungsverhaltens entfällt ein wesentlicher Teil der Nachfrage nach Leiharbeitern auf mittlere und Großbetriebe (vgl. Tabelle 19).

¹⁴ Hier werden nur Leiharbeitskräfte betrachtet, die zum Stichtag in Entleihbetrieben eingesetzt waren. Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA beinhaltet hingegen Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich der Verwaltungskräfte). Aufgrund dieser definitorischen Unterschiede können die Panelangaben zur Zahl der Leiharbeitskräfte nicht mit den in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Angaben verglichen werden.

Tabelle 19: Betriebe mit Leiharbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Leiharbeitern	Leiharbeitsquote*	Verteilung der Leiharbeiter
	%	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	2	1	11
10 bis 49 Beschäftigte	5	1	18
50 bis 249 Beschäftigte	10	1	33
ab 250 Beschäftigte	34	2	38
Insgesamt	3	1	100

*Anteil der Leiharbeitskräfte an allen Beschäftigten (inkl. Leiharbeitskräfte).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Fazit: Die große Mehrheit der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern arbeitet nach wie vor auf einer unbefristeten Vollzeitstelle. Die Anteile geringfügiger oder befristeter Beschäftigung, ebenso wie Leiharbeit, sind seit einigen Jahren relativ stabil. Eine mögliche Substitution von Normalarbeitsverhältnissen durch sogenannte atypische Beschäftigung kann somit nicht belegt werden. Von weit größerer Bedeutung ist die Entwicklung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung. Die Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse wächst seit Jahren. Diese Entwicklung wird, nicht zuletzt aufgrund tradierter Rollenmuster bei Haushalts- und Betreuungspflichten, mehrheitlich von Frauen getragen. Für diese stellt sich nicht nur die Frage nach den Effekten einer verringerten Arbeitszeit auf das aktuelle Einkommen und künftige soziale Absicherung im Alter, sondern ebenso die Frage nach den Möglichkeiten, mittelfristig wieder in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis zurückkehren zu können.

6 Beschäftigung von geflüchteten Personen

In den Jahren 2015 bis 2017 sind ca. 1,4 Mio. asylsuchende Personen nach Deutschland eingereist.¹⁵ Durch die Verteilung der Asylbegehrenden auf die Bundesländer anhand des Königsteiner Schlüssels¹⁶ wurden ca. 2 % von ihnen einer Erstaufnahmeeinrichtung in Mecklenburg-Vorpommern zugewiesen. Das entsprach in den Jahren 2015 bis 2017 etwa 30 Tsd. Personen.¹⁷

Nach einem anfänglichen Bearbeitungsstau wurde inzwischen über die Mehrzahl der Asylanträge entschieden. Mit der Gewährung von Schutz ist auch der uneingeschränkte Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt verbunden.¹⁸ Deshalb sind im Verlauf des Jahres 2017 zunehmend geflüchtete Personen in den Arbeitsmarkt bzw. in die Arbeitsuche eingetreten, wie sich auch in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zeigt: Von Januar 2015 bis Juni 2017 hat sich die Zahl der Personen aus den wichtigsten Asylherkunftsländern¹⁹, die in Mecklenburg-Vorpommern bei der BA als sozialversicherungspflichtig beschäftigt, unterbeschäftigt oder arbeitsuchend bzw. arbeitslos erfasst wurden, von gut 2 Tsd. auf knapp 18 Tsd. nahezu verzehnfacht.²⁰ Von diesen Personen waren ca. 8 % sozialversicherungspflichtig beschäftigt und ca. 16 % arbeitslos gemeldet.²¹ Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass etwa drei von vier der bei der BA erfassten Personen aus den wichtigsten Asylherkunftsländern entweder arbeitsuchend (aber nicht arbeitslos) oder unterbeschäftigt waren. Vermutlich befinden sich viele von ihnen in einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, werden dem Arbeitsmarkt jedoch mittelfristig zur Verfügung stehen. Damit ist die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Personen in den Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit gerückt.

¹⁵ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Asylgeschäftsstatistik, Ausgaben Dezember 2015 und Dezember 2016, und Asylgeschäftsbericht Ausgabe Dezember 2017.

¹⁶ Der Königsteiner Schlüssel stellt die quotengerechte Verteilung der asylsuchenden Personen sicher. Für seine Berechnung werden das Steueraufkommen und die Bevölkerungszahl der Bundesländer herangezogen.

¹⁷ Nach der Zuweisung in eine Erstaufnahmeeinrichtung besteht zunächst Residenzpflicht, i.d.R. im Bezirk der zuständigen Ausländerbehörde, die aber nach dreimonatigem Aufenthalt in Deutschland und Verlassen der Erstaufnahmeeinrichtung erlischt. Ab diesem Zeitpunkt können geflüchtete Personen das Bundesland, in das sie zugewiesen wurden, verlassen. Daher entspricht die genannte Zahl vermutlich nicht dem aktuellen Bestand an geflüchteten Personen in Ostdeutschland.

¹⁸ Während eines laufenden Asylverfahrens oder bei einer Duldung (d.h. bei Feststellung eines Abschiebungsverbots) muss eine Arbeitsaufnahme hingegen durch die Ausländerbehörde genehmigt werden. Hierzu ist auch die Zustimmung der örtlichen Arbeitsagentur notwendig.

¹⁹ Im Migrations-Monitor Arbeitsmarkt der Bundesagentur für Arbeit wird nicht der Flüchtlingsstatus erfasst, sondern es wird hilfsweise ausgewertet, wie viele Personen Staatsangehörige eines der zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländer (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien) sind. Hierzu zählen auch Personen, die ggf. schon seit geraumer Zeit in Deutschland leben. Allerdings sind die jüngsten Entwicklungen in dieser Gruppe in erster Linie auf den Eintritt Geflüchteter in den Arbeitsmarkt zurückzuführen.

²⁰ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Tabellen, Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Eckwerte (Monatszahlen), Hannover, Januar 2018

²¹ Vgl. ebenda.

Aus Sicht der Geflüchteten ist eine möglichst rasche Aufnahme einer Beschäftigung aus verschiedenen Gründen von großer Bedeutung: Neben der Sicherung des Lebensunterhalts ermöglicht eine Beschäftigung auch persönliche Kontakte zu Menschen, die schon lange in Deutschland leben und unterstützt damit die gesellschaftliche Integration. Zudem zeigt sich, dass sich durch die Einbindung in ein deutschsprachiges Arbeitsumfeld die Sprachkenntnisse deutlich verbessern.²² Aus Sicht der Betriebe können die geflüchteten Personen ein zusätzliches Potenzial an z. T. dringend benötigten Arbeitskräften bieten. Allerdings stellen häufig fehlende Sprach- und Fachkenntnisse eine Hürde für die Beschäftigung dar. Eine für beide Seiten gewinnbringende Beschäftigung von geflüchteten Personen erfordert somit einen erhöhten Einsatz der Betriebe.

Im vergangenen Jahr wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels erhoben, ob die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern bereits ausländische Arbeitskräfte im Allgemeinen beschäftigen.²³ Auf Grundlage dieser Erkenntnisse lässt sich abschätzen, inwieweit eine generelle Bereitschaft zur Integration von Beschäftigten mit nicht-deutschem Hintergrund und auch damit verbundene betriebliche Erfahrungen vorliegen, auf denen bei der Integration von geflüchteten Personen aufgebaut werden kann. Es zeigte sich, dass mit 14 % bislang nur ein kleiner Teil der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern ausländische Beschäftigte hat. In Westdeutschland liegt der Anteil fast doppelt so hoch (27 %). Betriebliche Maßnahmen, mit denen die Integration ausländischer Beschäftigter erleichtert werden sollte, hatte oder plante jeder zehnte Betrieb – Großbetriebe deutlich häufiger als kleine und mittlere Betriebe.

In der diesjährigen Welle wurden die Betriebe konkret nach der Beschäftigung von geflüchteten Personen gefragt. Auf Basis ihrer Antworten lassen sich sowohl die einstellenden Betriebe als auch Umfang und Art der Beschäftigung von Geflüchteten charakterisieren.

6.1 Einstellende Betriebe

8 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern hatten bislang Kontakt zu geflüchteten Personen.²⁴ Von diesen Betrieben haben wiederum 40 % zumindest zeitweise eine geflüchtete Person beschäftigt oder beschäftigt sie noch. Das entspricht 3 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern. In Ostdeutschland insgesamt liegt dieser Anteil ebenfalls bei 3 %, in Westdeutschland mit 6 % deutlich höher. Allerdings hatte im Vergleich zu Mecklenburg-

²² Vgl. Bähr, H.; Dietz, M.; Knapp, B.: Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen: Der lange Weg in den deutschen Arbeitsmarkt. In: IAB-Forum, 20.09.2017.

²³ Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit Frauen und Familie des Landes Brandenburg (Hrsg.): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der einundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg. Potsdam, 2017.

²⁴ Die Frage im Fragebogen lautete: „Hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle geflüchteten Personen, die im Zuge der großen Flüchtlingsbewegung seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, einen Arbeits-, Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten oder haben sich geflüchtete Personen selbst darum bemüht, sei es direkt oder über Dritte?“

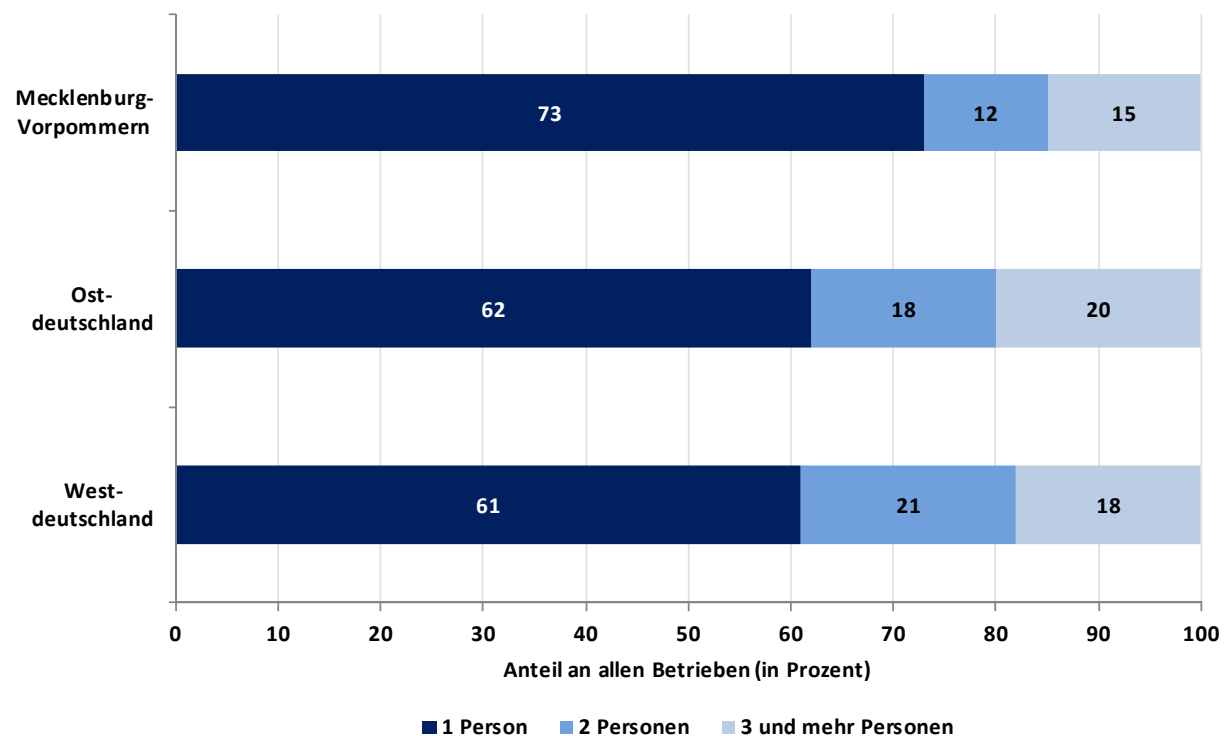
Vorpommern bzw. Ostdeutschland auch ein deutlich höherer Anteil der westdeutschen Betriebe bereits Kontakt zu Geflüchteten, nämlich 11 %.

Generell hatte ein deutlich höherer Anteil größerer Betriebe Kontakt zu Geflüchteten als kleinere Betriebe. Sie stellten auch häufiger geflüchtete Personen ein. So standen 46 % der Großbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern in Kontakt zu geflüchteten Personen, 63 % von diesen beschäftigten eine geflüchtete Person zumindest zeitweise. Das heißt, 29 % aller Großbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern haben bereits mindestens eine geflüchtete Person beschäftigt. Unter den Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten hatten hingegen nur 4 % überhaupt Kontakt zu geflüchteten Personen; in 14 % dieser kontaktierten Betriebe kam es daraufhin zu einer Beschäftigung.

Beschäftigungsoptionen für Geflüchtete in mittleren Betrieben

Entschied sich ein Betrieb für die Einstellung einer geflüchteten Person, so handelte es sich dabei in der Regel nur um eine einzige Person: Drei von vier Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern, die Geflüchtete beschäftigen oder beschäftigt haben, stellten bislang eine Person aus dieser Gruppe ein, etwa jeder siebte drei oder mehr Personen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fallen die Anteile von Betrieben, die mehr als eine geflüchtete Person beschäftigt haben, etwas höher aus (vgl. Abbildung 12).

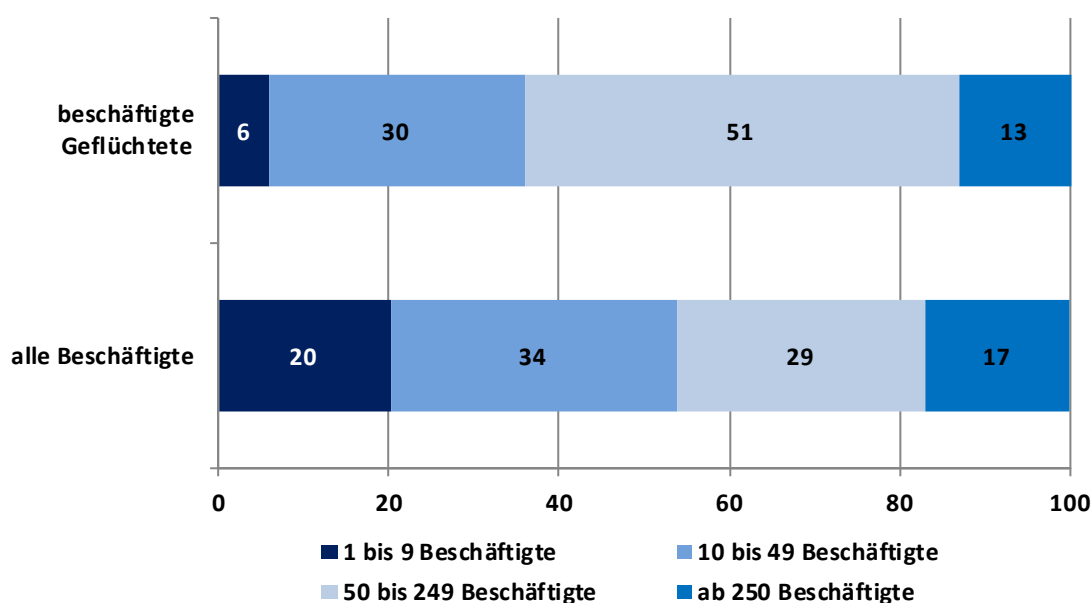
Abbildung 12: Betriebe mit (zumindest zeitweiser) Beschäftigung Geflüchteter nach Anzahl der beschäftigten Geflüchteten in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Wenig überraschend steigt die Zahl der beschäftigten Geflüchteten mit der Betriebsgröße. So stellte die Mehrzahl (70 %) der Großbetriebe, die geflüchtete Personen beschäftigten, drei oder mehr Personen aus dieser Gruppe ein. Unter den mittleren Betrieben waren es 24 %; Kleinst- und Kleinbetriebe beschäftigten in aller Regel nur eine geflüchtete Person. Im Ergebnis war gut die Hälfte aller in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigten Geflüchteten in mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten tätig. Verglichen mit ihrem Beschäftigungsanteil insgesamt, der bei 29 % liegt, stellen mittlere Betriebe damit in überdurchschnittlichem Maße geflüchtete Personen ein (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Verteilung der beschäftigten geflüchtete Personen und aller Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

6.2 Qualität der Beschäftigung von geflüchteten Personen

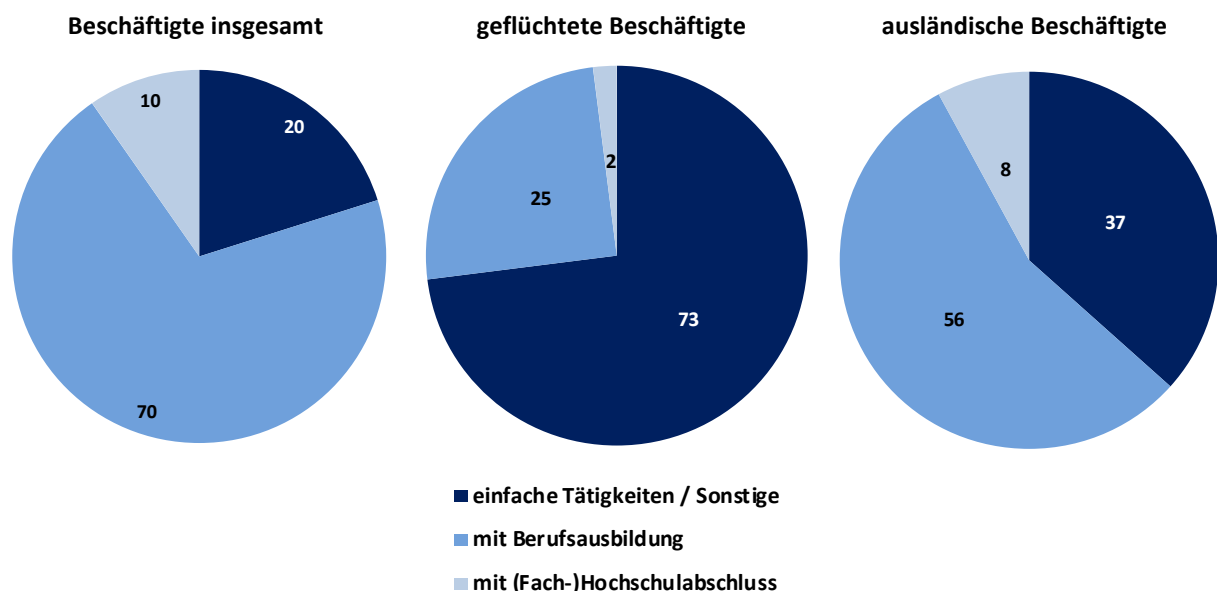
Grundsätzlich stellt jede Art von Beschäftigung einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur dauerhaften Arbeitsmarktintegration dar. Um besser einschätzen zu können, wie sich dieser Weg für geflüchtete Personen voraussichtlich gestalten wird, ist jedoch die Qualität der Beschäftigung von besonderem Interesse. Sind es vor allem qualifizierende Beschäftigungsarten, wie ein Praktikum oder eine Ausbildung, für die Geflüchtete eingestellt werden? Inwieweit haben die Geflüchteten bereits den Schritt ins sozialversicherungspflichtige Normalarbeitsverhältnis geschafft? Welche qualifikatorischen Anforderungen sind mit den Arbeitsplätzen von Geflüchteten verbunden? Auch diese Fragen lassen sich anhand der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels beantworten.

40 % der geflüchteten Personen, die in einem Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern tätig sind oder waren, mündeten in eine reguläre Beschäftigung ein, d. h. in eine (befristete oder unbefristete) sozialversicherungspflichtige oder in eine geringfügige Beschäftigung, gut 30 %

in eine qualifizierende Beschäftigung (Ausbildung, Praktikum, Einstiegsqualifizierung).²⁵ In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag ein größeres Gewicht auf regulärer Beschäftigung (58 bzw. 60 % gegenüber 31 bzw. 36 % in qualifizierender Beschäftigung).

Bei den ausgeübten Tätigkeiten, für die die geflüchteten Personen eingestellt wurden²⁶, handelte es sich in der großen Mehrheit um einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern. Nur gut ein Viertel der beschäftigten Geflüchteten arbeitete auf Stellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrung oder ein Hochschulabschluss notwendig waren. Die Tätigkeitsstruktur von Geflüchteten unterscheidet sich damit deutlich sowohl von derjenigen der Beschäftigten insgesamt als auch von derjenigen ausländischer Arbeitskräfte im Allgemeinen.

Abbildung 14: Beschäftigte insgesamt, beschäftigte geflüchtete Personen (2017) und beschäftigte ausländische Arbeitskräfte (2016) nach Tätigkeitsanforderungen in Mecklenburg-Vorpommern



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2016 und 2017.

Der Schwerpunkt auf einfachen Tätigkeiten zeigt sich in Ostdeutschland insgesamt in ähnlichem Umfang. In Westdeutschland besteht er noch ausgeprägter: Dort übten 87 % der beschäftigten geflüchteten Personen einfache Tätigkeiten aus. Dabei ist zu berücksichtigen, dass an dieser Stelle das Anforderungsniveau einer Tätigkeit erfasst wird, nicht aber die tatsächliche Qualifikation des Beschäftigten, der die Tätigkeit ausübt. Somit ist auf Grundlage

²⁵ Die Beschäftigung der verbleibenden knapp 30 % der Geflüchteten wurde von den befragten Betrieben mit dem Begriff „Sonstiges“ klassifiziert. Weiteren Informationen zur Art der Beschäftigung liegen in diesen Fällen nicht vor.

²⁶ Bei der Darstellung der Tätigkeitsanforderungen werden Auszubildende, Praktikanten sowie Beschäftigte in der Einstiegsqualifizierung nicht berücksichtigt.

dieser Angaben keine Aussage über das tatsächliche Qualifikationsniveau von Beschäftigten mit Fluchthintergrund möglich.

Fazit: Mit der Zuerkennung eines formalen Schutzstatus rückt die Integration der geflüchteten Personen in den Arbeitsmarkt ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Vermutlich aufgrund fehlender Sprachkenntnisse und (formaler) Qualifikationen sind sie zurzeit vor allem auf an- und ungelerntem Niveau tätig. Gerade angesichts des erwarteten Rückgangs von Einfacharbeitsplätzen kann eine solche Beschäftigung jedoch nur ein erster Schritt sein, dem weitere folgen müssen, um das individuelle Potenzial der Geflüchteten auszuschöpfen und eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration sicherzustellen. Bisher hat nur eine Minderheit der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Erfahrung mit der Beschäftigung von geflüchteten Personen gemacht. Dabei engagierten sich nicht nur Großbetriebe, vielmehr boten sich Beschäftigungschancen für Geflüchtete vor allem in kleinen und mittleren Betrieben. In Zukunft wird jedoch eine noch breitere Einbeziehung der Betriebe bei der Beschäftigung Geflüchteter notwendig sein, damit ihre Integration in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft gelingen kann.

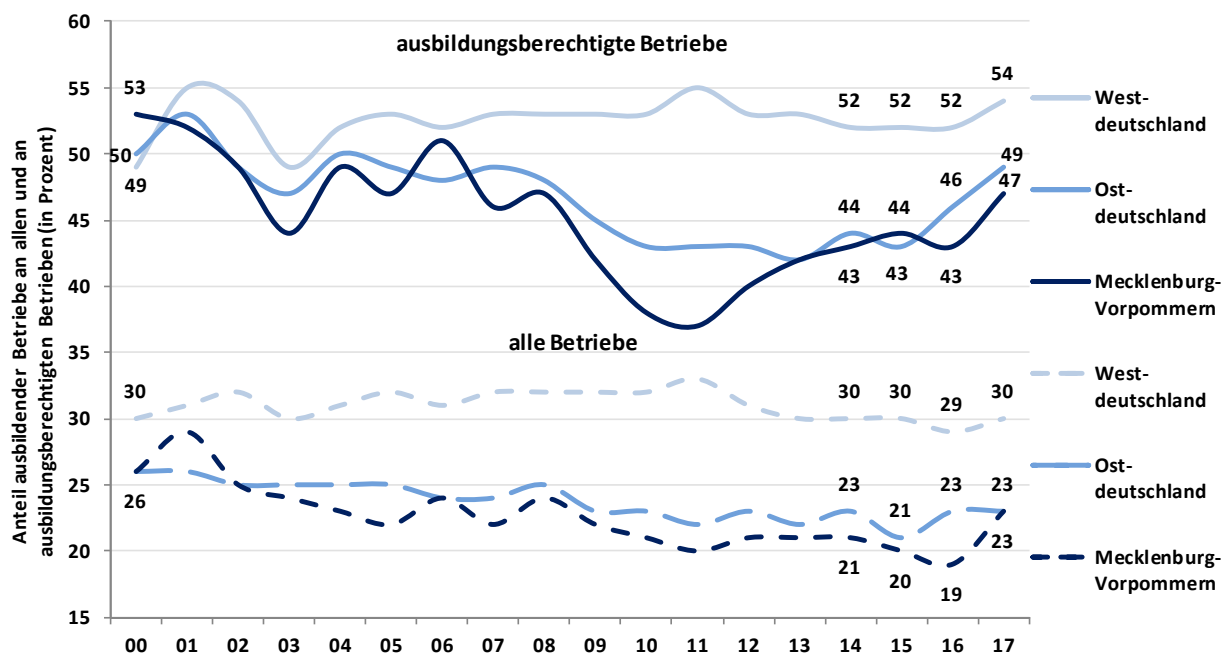
7 Betriebliche Ausbildung

Der seit mehr als zehn Jahren anhaltende Beschäftigungsaufbau (vgl. Kapitel 4.1) und der parallele Anstieg des Fachkräftebedarfs (vgl. Kapitel 4.2) sowie der demografische Wandel (vgl. Kapitel 3.3) stellen die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern vor Herausforderungen bei der Deckung ihres Personalbedarfs. Eine zentrale Strategie zur Gewinnung passgenau qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellt die betriebliche Berufsausbildung dar.

7.1 Ausbildungsbeteiligung

Im vergangenen Jahr stieg die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern deutlich an: 23 % von ihnen bildete aus.²⁷ Damit lag die Ausbildungsbeteiligung 4 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert und erreichte erstmals seit 2006 den ostdeutschen Vergleichswert. In Westdeutschland bildet mit 30 % noch immer ein größerer Anteil von Betrieben aus (vgl. Abbildung 15). Auch machen Auszubildende in Westdeutschland mit 3,9 % einen größeren Anteil an den Beschäftigten aus als in Mecklenburg-Vorpommern (3,0 %) oder in Ostdeutschland insgesamt (2,8 %).

Abbildung 15: Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

²⁷ Im IAB-Betriebspanel wird ein Betrieb als Ausbildungsbetrieb betrachtet, wenn mind. eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt; Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr; geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr; Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Diese Definition ist im Vergleich zu anderen Definitionen relativ weit gefasst.

Zu einem Anstieg der Ausbildungsbeteiligung kann es auf zwei verschiedene Arten kommen: Zum einen können mehr Betriebe ausbildungsberechtigt²⁸ sein, zum anderen kann ein größerer Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe tatsächlich ausbilden. Es zeigt sich, dass in Mecklenburg-Vorpommern beides der Fall war: Zum einen ist der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe im Vergleich zum Vorjahr leicht bestiegen (von 45 auf 48 %). Zum anderen bildet von diesen ausbildungsberechtigten Betrieben ein größerer Anteil tatsächlich aus als noch 2016, nämlich 47 statt 43 %.

In den einzelnen Bereichen der Wirtschaft bestehen einerseits unterschiedliche Ausbildungsvoraussetzungen, andererseits wird von den bestehenden Möglichkeiten der eigenen Ausbildung, sofern vorhanden, unterschiedlich stark Gebrauch gemacht. So sind im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe traditionell sehr viele Betriebe ausbildungsberechtigt. Während jedoch im Verarbeitenden Gewerbe mehr als die Hälfte (57 %) der berechtigten Betriebe tatsächlich ausbildet, ist es im Baugewerbe nur gut ein Drittel (36 %). Damit ergeben sich für die Ausbildungsbeteiligung (bezogen auf alle Betriebe der Branche) ganz unterschiedliche Werte (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsbeteiligung nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung	Betriebe mit Ausbildung	
		Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben	Anteil an allen Betrieben
	%	%	
Verarbeitendes Gewerbe	70	57	40
Baugewerbe	73	36	26
Handel und Reparatur	56	55	31
Verkehr, Information, Kommunikation	18	42	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	42	39	16
Gesundheits- und Sozialwesen	39	36	14
Übrige Dienstleistungen	39	54	21
Öffentliche Verwaltung	34	82	28
Insgesamt	48	47	23

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

²⁸ Eine Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung ist an bestimmte formale Vorgaben geknüpft. Nach dem BBiG dürfen Betriebe nur dann ausbilden, wenn sie über die betrieblichen und personellen Voraussetzungen verfügen, d. h. der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet ist und entsprechend geeignetes Ausbildungspersonal vorhanden ist.

Kleinstbetriebe bilden generell in deutlich geringerem Maße aus als Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten. 2017 waren 12 % der Kleinstbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern in der Ausbildung aktiv. Unter den Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten bildeten hingegen bereits 44 % aus, unter den mittleren Betrieben 69 %. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass ein geringerer Anteil der Kleinstbetriebe ausbildungsberechtigt sind (39 % gegenüber 48 % im Durchschnitt aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern). Zum anderen bildet ein geringerer Teil der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich aus, als dies in anderen Betriebsgrößenklassen der Fall ist. Allerdings ist bemerkenswert, dass im Vergleich zum Vorjahr ein deutlich größerer Anteil der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe ausbilden: Waren es 2016 noch 24 %, sind es 2017 schon 30 %.

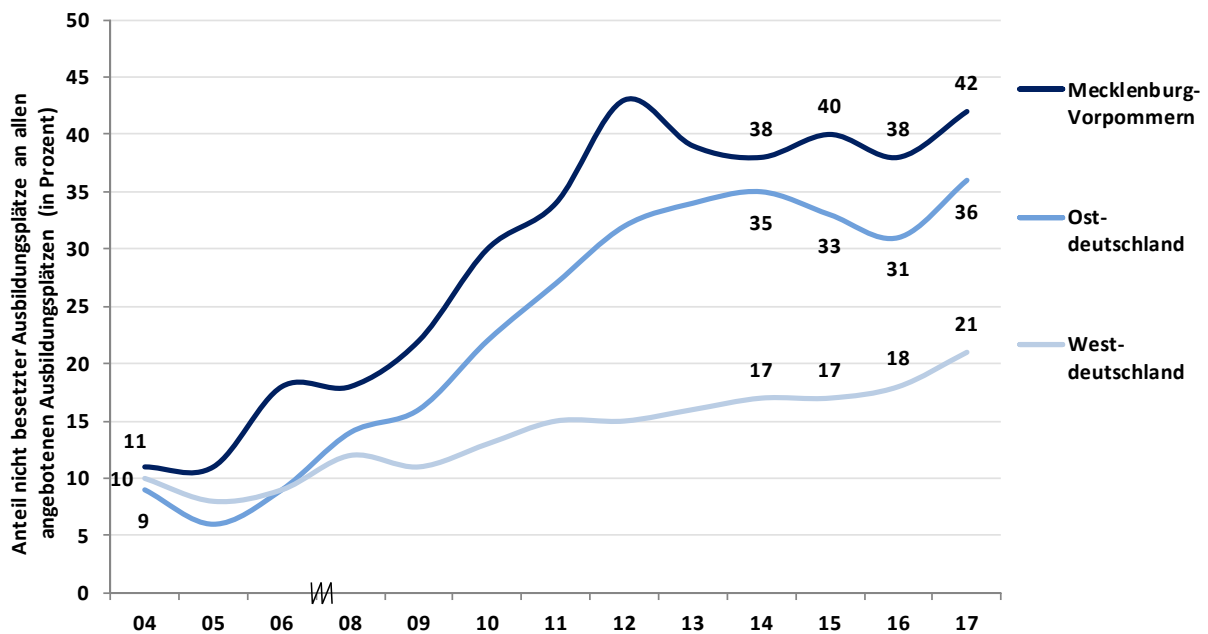
Auch Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten werden also zunehmend in der betrieblichen Ausbildung aktiv. Die Dauerhaftigkeit dieses Engagements dürfte maßgeblich vom Erfolg bzw. Misserfolg der Betriebe bei der Gewinnung von Auszubildenden beeinflusst werden. Wie die folgenden Ausführungen zeigen, gelingt es derzeit jedoch vielen ausbildungsbereiten Betrieben nicht, ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen.

7.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

Für das zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung zurückliegende Ausbildungsjahr hatte jeder dritte ausbildungsberechtigte Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern beabsichtigt, einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen. In der Hälfte dieser Betriebe konnte mindestens ein Ausbildungsplatz nicht besetzt werden. In Ostdeutschland insgesamt stellte sich die Relation ähnlich dar; in Westdeutschland war ein geringerer Anteil der Betriebe, die Ausbildungsplätze zu besetzen hatten, nicht erfolgreich (33 %).

Von Jahr zu Jahr sehen sich nicht nur immer mehr Betriebe mit der Herausforderung konfrontiert, für die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze geeignete Bewerber zu gewinnen, auch der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze steigt nahezu stetig. Im letzten Jahr blieben in Mecklenburg-Vorpommern vier von zehn angebotenen Ausbildungsplätzen unbesetzt – ein deutlich größerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt und ein doppelt so großer Anteil wie in Westdeutschland (vgl. Abbildung 16). Die Besetzungssituation in Mecklenburg-Vorpommern bleibt damit deutlich angespannter als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland.

Abbildung 16: Nicht besetzte Ausbildungsplätze in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2004 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004 bis 2017. Für das nicht ausgewiesene Jahr wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Wie schon in den Vorjahren hatten Betriebe im Baugewerbe besonders große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen. 88 % der Betriebe in dieser Branche, die neue Auszubildende einstellen wollten, konnten ihren Bedarf nicht vollständig decken; nur für einen von fünf angebotenen Ausbildungsplätzen fand sich eine geeignete Bewerberin bzw. ein geeigneter Bewerber. Dies erklärt auch die oben konstatierte geringe Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe im Baugewerbe: Diese Betriebe nehmen vermutlich nicht aus eigener Entscheidung Abstand von der betrieblichen Ausbildung, sondern sie finden häufig keine Auszubildenden. Das Baugewerbe hatte damit sowohl überdurchschnittlich große Probleme bei der Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern für zu besetzende Fachkräftestellen (siehe Kapitel 4.2), als auch für die angebotenen Ausbildungsplätze. Eine ähnliche Situation zeigt sich in den Übrigen Dienstleistungen, wo drei von fünf angebotenen Ausbildungsplätzen unbesetzt blieben. Andere Branchen mit hohem Fachkräftebedarf wie das Gesundheits- und Sozialwesen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen waren hingegen bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze deutlich erfolgreicher: Dort lag der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen mit 23 bzw. 37 % niedriger als der Durchschnittswert in Mecklenburg-Vorpommern.

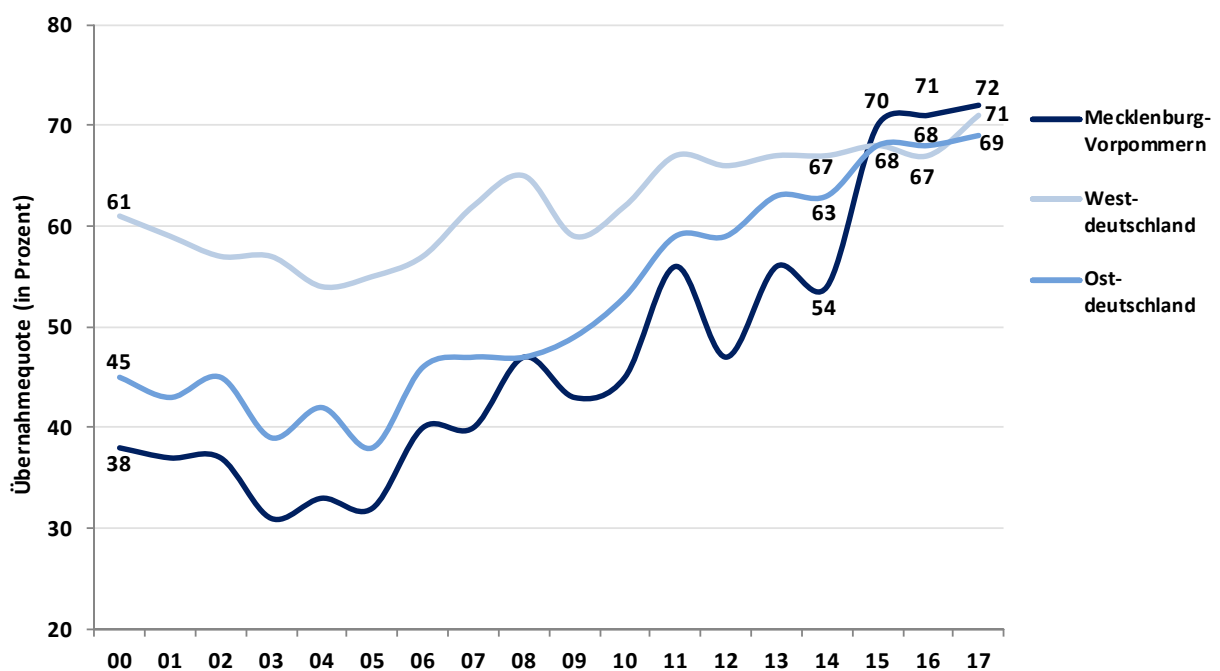
Der Erfolg bei der Gewinnung von Auszubildenden steigt mit der Größe eines Betriebs, doch auch Großbetriebe stehen zunehmend vor Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu gewinnen. So blieben 22 % der von einem Großbetrieb angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt, ein deutlich größerer Anteil als in den Vorjahren (2016: 6 %). Dennoch ist die Situation

der Großbetriebe noch immer viel besser als die der Kleinstbetriebe: Diese fanden nur für knapp ein Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze Auszubildende. Im Vorjahr gelang dies noch bei fast der Hälfte der Ausbildungsplätze. Dies hängt möglicherweise auch mit der oben beschriebenen erhöhten Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben zusammen, durch die sich die Konkurrenz um geeignete Auszubildende verschärft hat. Es steht zu befürchten, dass sich ein Teil der ausbildungswilligen Kleinstbetriebe angesichts dieser Erfahrungen wieder aus der Ausbildung zurückziehen wird.

7.3 Übernahme von Ausbildungsabsolventen

Im Jahr 2017 gab es in 7 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern eine oder mehrere Auszubildende, die ihre Ausbildung erfolgreich beendeten. Wie schon im Vorjahr wurden knapp drei Viertel von ihnen wurden im Anschluss vom Ausbildungsbetrieb übernommen. Damit hat sich die Übernahmequote in Mecklenburg-Vorpommern innerhalb der letzten 10 Jahre nahezu verdoppelt (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Übernahmequoten in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

Bei den Übernahmequoten zeigt sich eine große Spannweite über die Branchen. Während im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe nahezu alle Ausbildungsabsolventen übernommen wurden, war es im Bereich Handel und Reparatur nur gut die Hälfte (vgl. Tabelle 21). Allerdings lässt sich nicht feststellen, ob Betriebe, die ihre Ausbildungsabsolventen nicht übernehmen, kein Interesse an einer Übernahme hatten oder ob sich die Absolventen für einen Betriebswechsel entschieden.

Tabelle 21: Übernahmequoten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Betriebe mit Absolventen	Übernahmequote
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	15	87
Baugewerbe	3	87
Handel und Reparatur	10	55
Verkehr, Information, Kommunikation	4	68
Unternehmensnahe Dienstleistungen	3	73
Gesundheits- und Sozialwesen	6	81
Übrige Dienstleistungen	4	64
Öffentliche Verwaltung	9	69
Insgesamt	7	72

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Während Auszubildende in Großbetrieben in der Regel nach erfolgreicher Ausbildung weiter im Ausbildungsbetrieb arbeiten (Übernahmequote: 88 %), verlässt etwa ein Drittel der Absolventen in Kleinstbetrieben den Betrieb. Auch hier stellt sich die Frage, ob im Betrieb kein Bedarf an weiteren Arbeitskräften bestand oder ob die erfolgreichen Absolventen den Betrieb auf eigenen Wunsch verließen. Angesichts der Schwierigkeiten gerade von Kleinstbetrieben bei der Gewinnung von Fachkräften erscheint letzteres als wahrscheinlicher.

Fazit: Vor dem Hintergrund einer anhaltend positiven Wirtschaftslage, den zunehmenden Folgen des demografischen Wandels und einem steigenden Bedarf an Fachkräften ist die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern weiter gestiegen. Allerdings wird es für die Betriebe immer schwieriger, geeignete Bewerberinnen bzw. Bewerber für die angebotenen Ausbildungsplätze zu finden – in vielen Branchen bleibt die Mehrheit der offenen Ausbildungsstellen unbesetzt. Damit ist die betriebliche Ausbildung als Strategie zur Deckung der eigenen Fachkräftenachfrage nur bedingt erfolgreich. Es sind weitere Anstrengungen notwendig, um dem gegenwärtigen und zukünftigen Fachkräftebedarf zu begegnen.

8 Betriebliche Weiterbildung

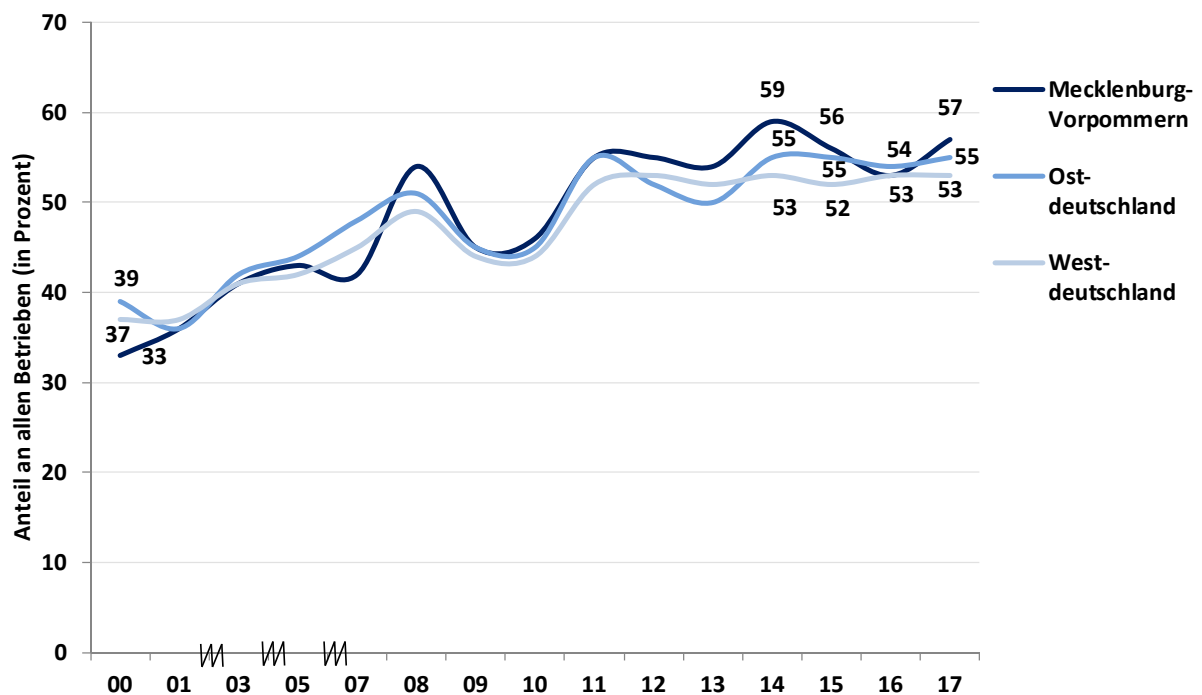
Die betriebliche Fort- und Weiterbildung stellt neben der betrieblichen Ausbildung eine weitere Strategie dar, um den Fachkräftebedarf passgenau zu decken. Abgestimmt auf die individuellen betrieblichen Anforderungen werden auf diesem Weg die Qualifikationen der vorhandenen Belegschaft angepasst und ausgebaut. Um einen Eindruck vom Weiterbildungsengagement der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern zu gewinnen, wird im Folgenden betrachtet, in welchem Umfang die Betriebe die Fort- und Weiterbildung²⁹ ihrer Beschäftigten unterstützt haben, sei es in finanzieller Form oder durch eine Freistellung von der Arbeit. Darüber hinausgehende Weiterbildungsaktivitäten, insbesondere solche, die vollständig von den Beschäftigten getragen werden, werden nicht berücksichtigt. Der tatsächliche Umfang der Fort- und Weiterbildung in Mecklenburg-Vorpommern liegt damit tendenziell höher als hier dargestellt.

8.1 Weiterbildungsbeteiligung

Im ersten Halbjahr 2017 hat mehr als die Hälfte der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit stieg die Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zum Vorjahr erneut an und liegt gegenwärtig oberhalb der ostdeutschen und westdeutschen Vergleichswerte (vgl. Abbildung 18).

²⁹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird „Weiterbildung“ relativ breit definiert. Als Weiterbildung gelten sowohl die Teilnahme an Lehrgängen und Kursen wie auch Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) oder selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien.

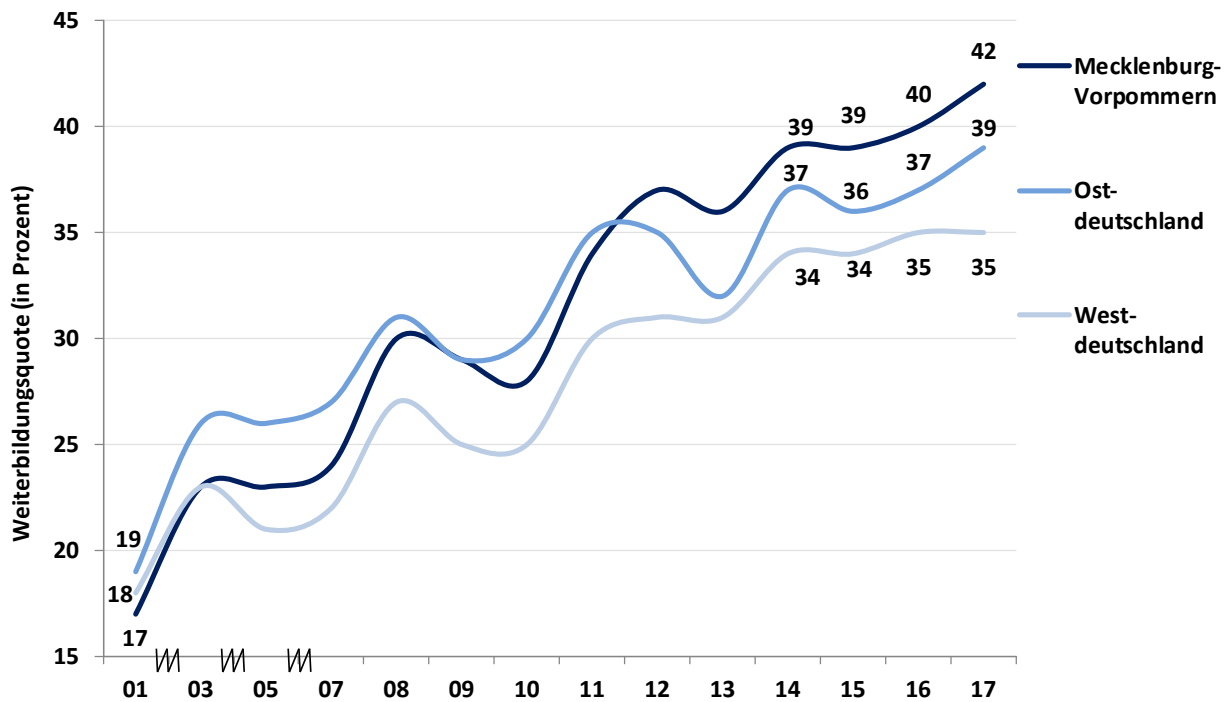
Abbildung 18: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Auch die Weiterbildungsquote, also der Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an allen Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern, stieg erneut leicht an und liegt nun auf einem neuen Höchststand von 42 %. Während Ostdeutschland insgesamt einen ähnlichen Wert erreicht, fällt die Weiterbildungsquote in Westdeutschland mit 35 % deutlich geringer aus (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Weiterbildungsquoten in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2001 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2017. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die Betriebe nutzten ein breites Spektrum von Weiterbildungsmaßnahmen. Bei der Mehrheit der Betriebe konzentrierten sich diese jedoch auf die klassische Form, d. h. Kurse, Lehrgänge und Seminare. 92 % aller Betriebe mit Weiterbildungsangeboten griffen auf diese Art von Maßnahmen zurück, wobei der Schwerpunkt auf der Inanspruchnahme externer Angebote lag. Alternative Formen der Fort- und Weiterbildung, wie z. B. Qualitäts- oder Werkstattzirkel oder Job-Rotation wurden gegenüber den traditionellen Lehr- und Lernformen vergleichsweise selten genutzt. Auch war die Nutzung stark größenabhängig. Während in kleineren Betrieben der Fokus auf externen Kursen, Lehrgängen und Seminaren lag, griffen größere Betriebe in deutlich stärkerem Umfang auch auf andere Weiterbildungsformen zurück, wie z. B. selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien oder interne Lehrgänge. Betriebe mit mehreren hundert Beschäftigten können solche Aktivitäten aufgrund ihrer Größe effizient durchführen, während kleinen Betrieben in der Regel die notwendige Basis an potenziellen Teilnehmenden fehlt.

Hohe Weiterbildungsintensität im Gesundheits- und Sozialwesen

Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und die Weiterbildungsquote schwanken deutlich zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen. Am intensivsten wird Weiterbildung im Gesundheits- und Sozialwesen betrieben: Dort unterstützten 93 % der Betriebe Weiterbildungsaktivitäten ihrer Arbeitskräfte; 63 % der Beschäftigten nahmen an einer Weiterbil-

dungsmaßnahme teil (vgl. Tabelle 22). Dieses hohe Weiterbildungsengagement ist vermutlich nicht zuletzt auf die bereichsspezifischen gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung zurückzuführen.

Tabelle 22: Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	Weiterbildungsquote
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	46	31
Baugewerbe	61	35
Handel und Reparatur	61	43
Verkehr, Information, Kommunikation	40	44
Unternehmensnahe Dienstleistungen	51	33
Gesundheits- und Sozialwesen	93	63
Übrige Dienstleistungen	35	25
Öffentliche Verwaltung	81	38
Insgesamt	57	42

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Weiterbildung im ersten Halbjahr.

In den Übrigen Dienstleistungen hingegen förderte nur etwa ein Drittel der Betriebe die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten; jede bzw. jeder vierte Beschäftigte in dieser Branche nahm im ersten Halbjahr 2017 an einer Weiterbildungsmaßnahme teil. Dieser Befund erstaunt vor dem Hintergrund, dass die Übrigen Dienstleistungen einen überdurchschnittlichen Fachkräftebedarf aufweisen (vgl. Kapitel 4.2). Allerdings ist auch zu berücksichtigen, dass diese Branche von Kleinst- und Kleinbetrieben geprägt ist, die generell eine geringere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen. So nahmen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten im ersten Halbjahr 2017 nur gut ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einer Fort- oder Weiterbildung teil. In größeren Betrieben lag der Anteil um die 40 %.

Bei den Übrigen Dienstleistungen handelt es sich außerdem um eine Branche mit einem vergleichsweise hohen Anteil un- und angelernter Beschäftigter (vgl. Kapitel 3.2). Diese nehmen in der Regel in geringerem Umfang an Fort- und Weiterbildungen teil als Beschäftigte, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen: Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, liegt mit 49 % bzw. 66 % deutlich über derjenigen von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen (25 %).

Wie schon in den Vorjahren konnten Frauen in deutlich größerem Umfang von betrieblicher unterstützter Fort- und Weiterbildung profitieren als Männer: Im ersten Halbjahr 2017 nahmen 47 % der weiblichen Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern an einer entsprechenden Maßnahme teil, aber nur 37 % der männlichen Beschäftigten. Diese Relation ist auch in

Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu beobachten, wobei der Unterschied zwischen Frauen und Männern in Westdeutschland mit 37 % gegenüber 33 % geringer ausfiel. Eine erste Erklärung für diesen Befund liegt in der Branchenverteilung von Männern und Frauen. So arbeitet fast ein Drittel der weiblichen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen, einem der Bereiche mit einer überdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten (vgl. Kapitel 3.1). Allerdings liegt auch innerhalb der einzelnen Branchen die Weiterbildungsquote von Frauen häufig höher als die von Männern. Die branchenspezifische Weiterbildungsintensität kann diesen Unterschied somit nicht vollständig erklären.

8.2 Durchführung, Finanzierung und Ziele der Weiterbildung

Weiterbildung findet überwiegend in der Arbeitszeit der Beschäftigten statt. So gaben vier von fünf Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern, die im ersten Halbjahr 2017 mit Weiterbildungsmaßnahmen durchführten, an, ihre Beschäftigten hierfür normalerweise von der Arbeit freizustellen. In rund jedem siebten Betrieb erfolgte Weiterbildung teilweise in der Arbeitszeit, aber teilweise auch in der Freizeit. Betriebe, bei denen der Erwerb von neuen beruflichen Kenntnissen ausschließlich in der Freizeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt, bilden die klare Ausnahme. Diese Relationen sind auch für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland festzustellen (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23: Zeitpunkt der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017

Zeitpunkt	Mecklenburg-Vorpommern	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
während der Arbeitszeit	81	71	74
teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit	14	23	20
ganz in der Freizeit	3	4	3
unterschiedlich	2	2	3
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Kosten der Weiterbildung trägt in der Regel der Betrieb

In der großen Mehrheit der Betriebe müssen sich die Beschäftigten nach Auskunft der befragten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht an den Kosten der Weiterbildung, wie z. B. Kursgebühren oder Reisekosten, beteiligen. Allerdings liegt ihr Anteil in Mecklenburg-Vorpommern mit 75 % deutlich unter den Vergleichswerten in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland. Auch tragen in jedem fünften Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern die Beschäftigten vollständig die Weiterbildungskosten – in Ostdeutschland

insgesamt und in Westdeutschland ist das nur in jedem zehnten Betrieb der Fall (vgl. Tabelle 24).

Tabelle 24: Beteiligung der Beschäftigten an den Weiterbildungskosten in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017

Kostenbeteiligung der Beschäftigten	Mecklenburg-Vorpommern	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
vollständig	19	10	10
teilweise	3	5	5
nein, gar nicht	75	82	82
unterschiedlich	3	3	3
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Im Hinblick auf die Kostenverteilung bestehen teils erhebliche Unterschiede zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen. So gaben in der Öffentlichen Verwaltung ein Drittel der Betriebe an, dass die Beschäftigten die Kosten einer Weiterbildung selbst zu tragen haben; im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und in den Übrigen Dienstleistungen etwa ein Viertel. Demgegenüber übernehmen Betriebe aus dem Baugewerbe überdurchschnittlich häufig Kosten einer Fort- und Weiterbildung (80 %).

Bei Betrachtung der Betriebsgrößen zeigt sich, dass in kleineren Betrieben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen etwas häufiger als in größeren Betrieben vollständig die Kosten übernehmen müssen. Demgegenüber beteiligen größere Betriebe häufiger ihre Beschäftigten anteilig an den Kosten. In Betrieben aller Betriebsgrößenklassen werden die Kosten gewöhnlich von den Arbeitgebern getragen.³⁰

Nach- und Aufstiegsqualifizierung nur in Ausnahmefällen

Angesichts der Folgen des demografischen Wandels für den Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt und des erwarteten Fachkräftemangels sind Strategien zur Fachkräftesicherung gefragt. Hierzu gehört, die Potenziale der vorhandenen Beschäftigten optimal zu nutzen. Neben passgenauen Zusatzqualifikationen kann eine Fort- und Weiterbildung auch auf die Erlangung eines (ersten) anerkannten Berufsabschlusses oder eines höheren Berufsabschlusses abzielen. Allerdings zeigt sich, dass solche Nach- oder Aufstiegsqualifizierungen die Ausnahme darstellen: Bei 91 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die im ersten Halbjahr 2017 die Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützten, beschränkten sich die Weiterbil-

³⁰ Angaben zum finanziellen Volumen der Weiterbildungskosten werden im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht erfasst.

dungsmaßnahmen auf Qualifizierungsangebote, die weder mit dem Erwerb eines Berufsabschlusses (Nachqualifizierung), noch mit einem funktionalen Aufstieg zusammenhängen, wie z.B. dem Erwerb eines Meisterbriefes. Im Umkehrschluss bedeutet das: In 9 % der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen fanden auch oder ausschließlich Maßnahmen zur Erlangung eines Berufsabschlusses und/oder Erreichung eines höheren Abschlusses statt. Das entspricht 5 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag ihr Anteil ebenfalls bei 5 %. Dabei fand eine Nach- oder Aufstiegsqualifizierung fast ausschließlich in größeren Betrieben statt: So unterstützten immerhin 18 % der Großbetriebe Nachqualifizierungen und 39 % Aufstiegsqualifizierungen ihrer Beschäftigten. Bei den Kleinstbetrieben fielen diese Anteile mit jeweils 1 % verschwindend gering aus.

Fazit: Das betriebliche Weiterbildungsengagement erreichte im vergangenen Jahr einen neuen Höchststand. Mehr als die Hälfte der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern investierten allein im ersten Halbjahr 2017 in die Qualifizierung ihrer Belegschaft. Dadurch konnte in diesem Zeitraum jede bzw. jeder vierte Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern an einer betrieblichen Fort- oder Weiterbildung teilnehmen, vor allem an externen Kursen, Lehrgängen oder Seminaren. In der Regel zielten die Weiterbildungsmaßnahmen auf den Erwerb passgenauer Zusatzqualifikationen ab. Nach- und Aufstiegsqualifizierungen, die zu einem (höherwertigen) Berufsabschluss führen, stellten die Ausnahme dar.

9 Digitalisierung und Arbeit 4.0

Der zunehmende Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien und die Digitalisierung von Produktions- und Dienstleistungsprozessen verändern die Arbeitswelt: Arbeitsumfang und Arbeitsinhalte wandeln sich, Arbeitsprozesse werden zeit- und ortsunabhängig. Diese Entwicklungen stellen Betriebe und ihre Belegschaften vor neue Herausforderungen, z. B. durch eine Verschiebung der qualifikatorischen Anforderungen, eine erhöhte Arbeitsverdichtung oder die zunehmende Entgrenzung von Arbeit.

Wie weit diese Entwicklungen bereits vorangeschritten sind, wurde in der diesjährigen Befragungswelle des IAB-Betriebspanels erhoben. Mit diesem Schwerpunktthema knüpft die Befragung an die Ergebnisse des vergangenen Jahres an: 2016 waren die Betriebe um allgemeine Einschätzungen zu ihrer Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien gebeten worden. Es zeigte sich, dass sich die Mehrheit der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern bereits mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt hatte und auch ein Potenzial für den betrieblichen Einsatz dieser Technologien sah. 15 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern betrachteten ihre eigene Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien als gut und konnten als Technologieführer betrachtet werden. Diese Betriebe zeichneten sich durch eine leichte Verschiebung der Tätigkeitsstruktur hin zu hochqualifizierten Tätigkeiten aus. Ob die zunehmende Digitalisierung Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation verändert und damit eine generelle Verschiebung hin zu höheren Qualifikationsanforderungen bedingt, soll im Folgenden näher untersucht werden. Zunächst wird jedoch dargestellt, in welchem Umfang die technischen Voraussetzungen für die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Mecklenburg-Vorpommern gegeben sind und welche dieser Technologien in den Betrieben konkret genutzt werden.

9.1 Qualität des Internetanschlusses

Das Internet ist das Medium, über das sowohl eine betriebsinterne als auch eine betriebsexterne Vernetzung (z. B. mit Kooperationspartnern) erfolgt. Neben Menschen können über das Internet auch Menschen mit Maschinen oder ausschließlich Maschinen miteinander kommunizieren. Der Anschluss an das Internet ist auf vielfältige Weise möglich. Heute gehören zu den üblichen Zugängen ein Kabelanschluss (im günstigsten Falle Glasfaser), eine Funkverbindung oder auch der Zugang über einen Satelliten (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: ausgewählte Zugangsarten zum Internet

		Leitungsgebundene Zugänge	
Schmalband-Internetzugang		<ul style="list-style-type: none"> • Telefonmodem 	Mit bis zu 56 kbit/s sehr geringe Leistungskapazität; prägte die Anfänge des Internets
		<ul style="list-style-type: none"> • ISDN (Integrated Services Digital Network bzw. Integriertes Sprach- und Datennetz) 	Internationaler Standard für ein digitales Telekommunikationsnetz (zwei gebündelte Kanäle zu je 64 kbit/s).
Breitband-Internetzugang	Terrestrische Technik	<ul style="list-style-type: none"> • Breitband-ISDN 	Versuch, ISDN qualitativ zu verbessern, blieb in Pilotversuchen stecken
		<ul style="list-style-type: none"> • DSL (Digital Subscriber Line bzw. Digitaler Teilnehmeranschluss) 	Übertragungsstandard, bei dem Daten mit hohen Übertragungsraten (bis zu 1.000 Mbit/s) auch über einfache Kupferleitungen gesendet und empfangen werden können; DSL-Technik dient nur zur Überbrückung relativ kurzer Distanzen, wodurch der Übergang zu einer anderen Übertragungstechnik, einem DSL-Verstärker oder einem Repeater erforderlich ist.
		Drahtlose Zugänge	
		<ul style="list-style-type: none"> • EDGE (Enhanced Data Rates for GSM Evolution) 	Mobilfunkstandard der zweiten Generation; paketorientierter Übertragungsdienst zur Erhöhung der Datenübertragungsraten in Mobilfunknetzen durch Einführung eines zusätzlichen Modulationsverfahrens
	<ul style="list-style-type: none"> • UMTS (Universal Mobile Telecommunications System) 	ebenfalls Mobilfunkstandard der dritten Generation (bis zu 42 Mbit/s mit HSPA+, sonst max. 384 kbit/s)	
	<ul style="list-style-type: none"> • HSDPA (High Speed Downlink Packet Access) 	Weiterentwicklung des UMTS; Mobilfunknutzer können Daten mit DSL-ähnlicher Download-Geschwindigkeit übertragen (3,6; 7,2; 21,6 und 42,2 Mbit/s).	
	<ul style="list-style-type: none"> • LTE (für Long Term Evolution) 	Mobilfunkstandard der vierten Generation; Weiterentwicklung der UMTS-HSDPA Übertragungstechnik (Geschwindigkeiten von 3,6; 7,2; 21,6; 42,2; 50; 100; 150 Mbit/s)	
	Ex-Terrestrische Technik	<ul style="list-style-type: none"> • Satellit 	Internetzugang über einen geostationären Satelliten, der in ständiger Verbindung mit dem Internet steht. Die Verbindung erfolgt mittels einer Satellitenantenne und eines Satellitenmodems (Zwei-Wege-Technik). Bei der Ein-Wege-Technik erfolgt der Download über den Satelliten und der Upload über eine zusätzliche Internetleitung.

Quelle: eigene Darstellung.

Um die mit der Digitalisierung verbundenen technischen Möglichkeiten nutzen zu können, bedarf es eines leistungsfähigen Internetanschlusses. Daher wurden die Betriebe danach gefragt, ob sie über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss verfügen.³¹ Weitere Zugangsmöglichkeiten zum Internet wie ISDN-Anschlüsse oder Satellit wurden nicht erfasst. Gut zwei Drittel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern gab an, über einen Hochge-

³¹ Die Frage im Fragebogen lautete: „Verfügt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, z. B. Breitbandanschlüsse wie DSL, UMTS oder LTE?“

schwindigkeits-Internetanschluss im definierten Sinne der Erhebung zu verfügen. Das entspricht der Mehrheit der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, stellt aber einen geringeren Anteil dar als in Ostdeutschland insgesamt (72 %) bzw. in Westdeutschland (75 %). Ob die verbleibenden Betriebe, die nach eigenen Angaben nicht über einen solchen Zugang verfügen, keine Möglichkeit haben, einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss zu nutzen oder keinen Bedarf an einem solchen Anschluss haben, lässt sich nicht weiter differenzieren. Auch bleibt unbekannt, ob diese Betriebe ggf. andere Zugangswege ins Internet nutzen.

Das Ausstattungsniveau mit einem leistungsfähigen Internetanschluss liegt in nahezu allen Branchen in Mecklenburg-Vorpommern zwischen 70 und 80 %. Eine Ausnahme bilden am oberen Ende die Unternehmensnahen Dienstleistungen mit einem Anteil von 81 % der Betriebe mit einem solchen Anschluss und das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation mit einem Anteil von jeweils 79 %. Am unteren Ende weist die Öffentliche Verwaltung die mit Abstand geringste Abdeckung auf: Dort verfügt nur gut ein Drittel der Betriebe über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland sind Betriebe aus diesem Bereich deutlich häufiger mit einem leistungsfähigen Internetanschluss ausgestattet. Ähnliches gilt für den Bereich Übrige Dienstleistungen, wo knapp die Hälfte der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss haben (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017

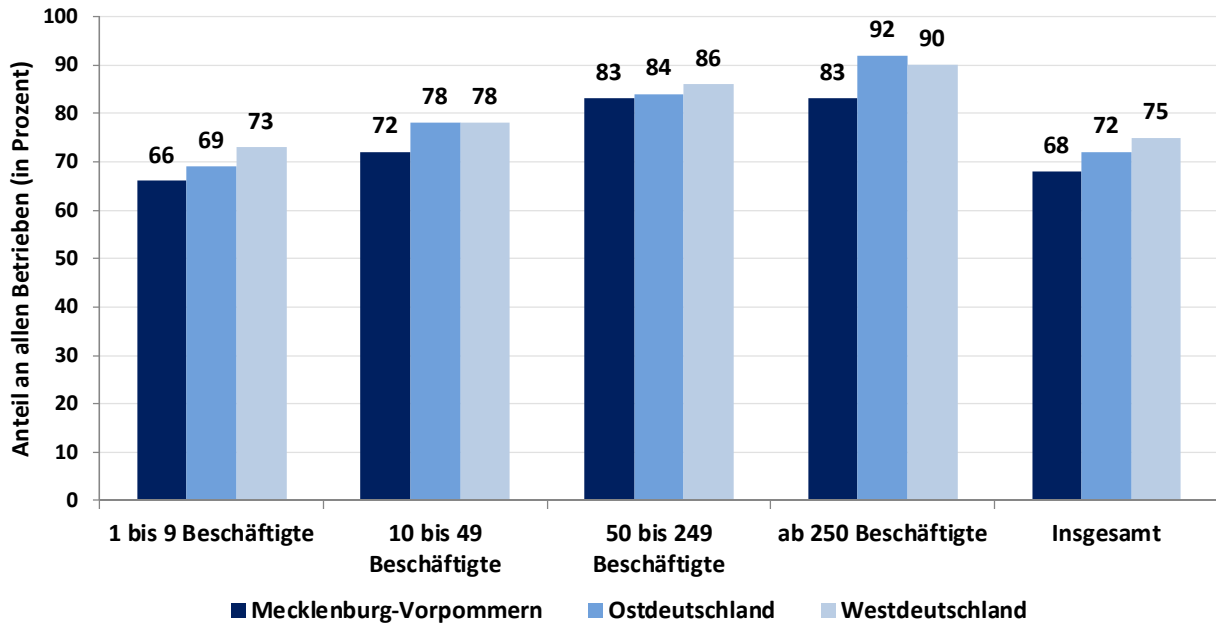
Branche	Mecklenburg-Vorpommern	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	64	70	76
Baugewerbe	68	69	73
Handel und Reparatur	72	70	73
Verkehr, Information, Kommunikation	79	78	81
Unternehmensnahe Dienstleistungen	81	80	84
Gesundheits- und Sozialwesen	79	77	79
Übrige Dienstleistungen	48	62	68
Öffentliche Verwaltung	36	66	86
Insgesamt	68	72	75

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die Nutzung eines leistungsstarken Internetanschlusses variiert auch mit der Größe der Betriebe: So gaben 66 % der Kleinstbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern an, mit einem Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss versorgt zu sein. Unter den Großbetrieben waren es 83 %. Allerdings bedeutet dies im Umkehrschluss, dass fast jeder fünfte Großbetrieb in Mecklenburg-Vorpommern nicht über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss im Sinne der Befragung verfügte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland war

dies nur bei etwa jedem zehnten Großbetrieb der Fall (vgl. Abbildung 21). Gerade Großbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern sind also im Vergleich zu Ost- bzw. Westdeutschland seltener mit einem leistungsfähigen Internetanschluss ausgestattet.

Abbildung 21: Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Leistungskapazität des Breitbandanschlusses nicht immer als ausreichend bewertet

Der Anschluss an das Hochgeschwindigkeits-Internet ist eine wichtige Grundvoraussetzung, um digitale Technologien umfassend nutzen zu können. Allerdings ist dafür auch eine ausreichende Leistungskapazität notwendig. Mitte 2016 war gut die Hälfte der Haushalte in Mecklenburg-Vorpommern mit einer Kapazität von mindestens 50 Mbit/s anschließbar.³² Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde nicht die konkrete Leistungskapazität abgefragt, über die ein Betrieb verfügt. Stattdessen gaben die Betriebe an, ob die vorhandene Leistung den Ansprüchen des Betriebs entspricht. Dies ist häufig der Fall: 74 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die über einen Zugang zum Hochgeschwindigkeits-Internet verfügen, betrachten dessen Leistung als ausreichend. Dieser Anteil liegt allerdings deutlich unterhalb der Vergleichswerte für Ostdeutschland insgesamt (81 %) und Westdeutschland (84 %).

In Mecklenburg-Vorpommern waren besonders Betriebe aus dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Verarbeitenden Gewerbe nicht zufrieden mit der Qualität ihres Hochleistungs-Internetanschlusses: Im Verarbeitenden Gewerbe bewerteten 30 % der Betriebe, die

³² Vgl. Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Mitte 2016). Erhebung des TÜV Rheinland im Auftrag des BMVI. Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Berlin, 2016, S. 6.

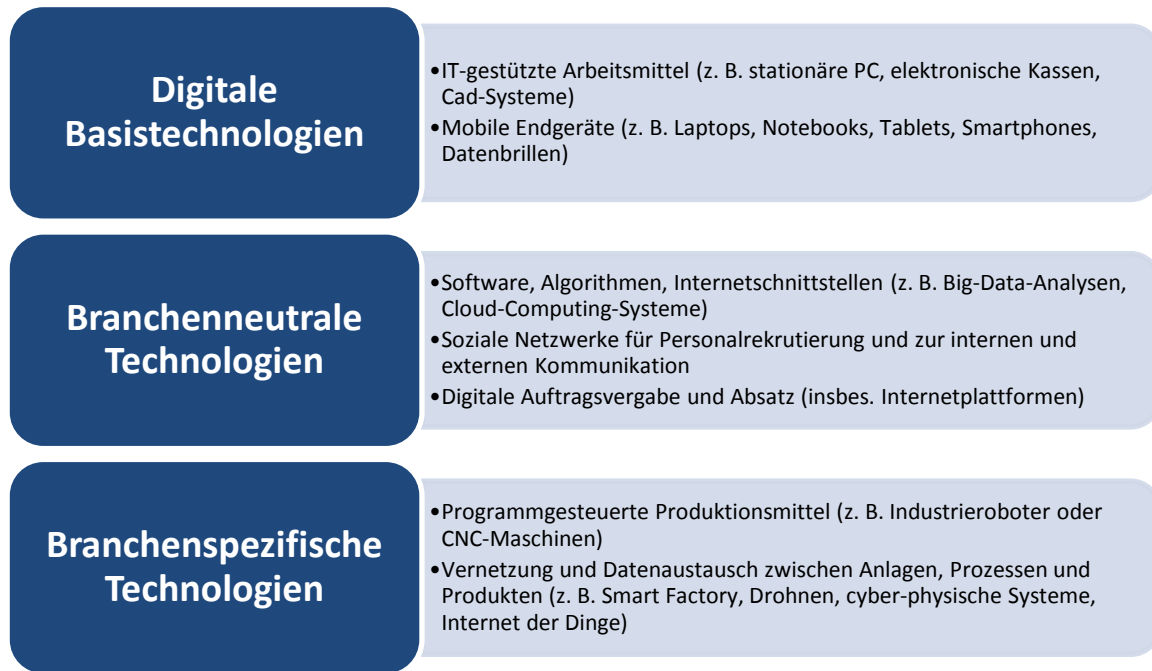
einen solchen Anschluss hatten, diesen als unzureichend; im Gesundheits- und Sozialwesen waren es sogar 34 %. Dabei ist zu berücksichtigen, dass, wie oben dargestellt, im Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich viele Betriebe über einen Hochleistungs-Internetanschluss verfügen. Dies weist darauf hin, dass ein leistungsfähiger Anschluss in dieser Branche besonders relevant ist. Großbetriebe waren häufiger als kleinere Betriebe unzufrieden mit einem vorhandenen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss: Ein Drittel von ihnen gaben an, dass die Leistungskapazität nicht ausreichend sei. Bei den Kleinstbetrieben lag dieser Anteil bei einem Viertel.

Es bleibt festzuhalten: Die Mehrzahl der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern verfügt über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss wie z. B. einen Breitbandanschluss. Nicht in allen Fällen entspricht dessen Kapazität allerdings den Ansprüchen der Betriebe. Gerade Betriebe aus den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen und aus dem Verarbeitenden Gewerbe bewerten die Leistung ihres Internetanschlusses häufig als zu gering.

9.2 Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien

Die Verfügbarkeit eines leistungsfähigen Internetanschlusses bildet die notwendige Voraussetzung für die Nutzung vieler digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien. Welche dieser Technologien in den Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern zum Einsatz kommen, wurde ebenfalls im Rahmen der aktuellen Befragungswelle erhoben. Die abgefragten Technologien reichten von digitalen Basistechnologien wie IT-gestützten Arbeitsmitteln und mobilen Endgeräten über branchenneutrale Technologien (Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen; soziale Netzwerke; digitale Auftragsvergabe) bis hin zu branchenspezifischen Technologien, etwa programmgesteuerten Produktionsmitteln oder der Vernetzung zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten. Abbildung 22 fasst zusammen, in welcher Breite und Differenziertheit nach digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien gefragt wurde.

Abbildung 22: Dimensionen digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien

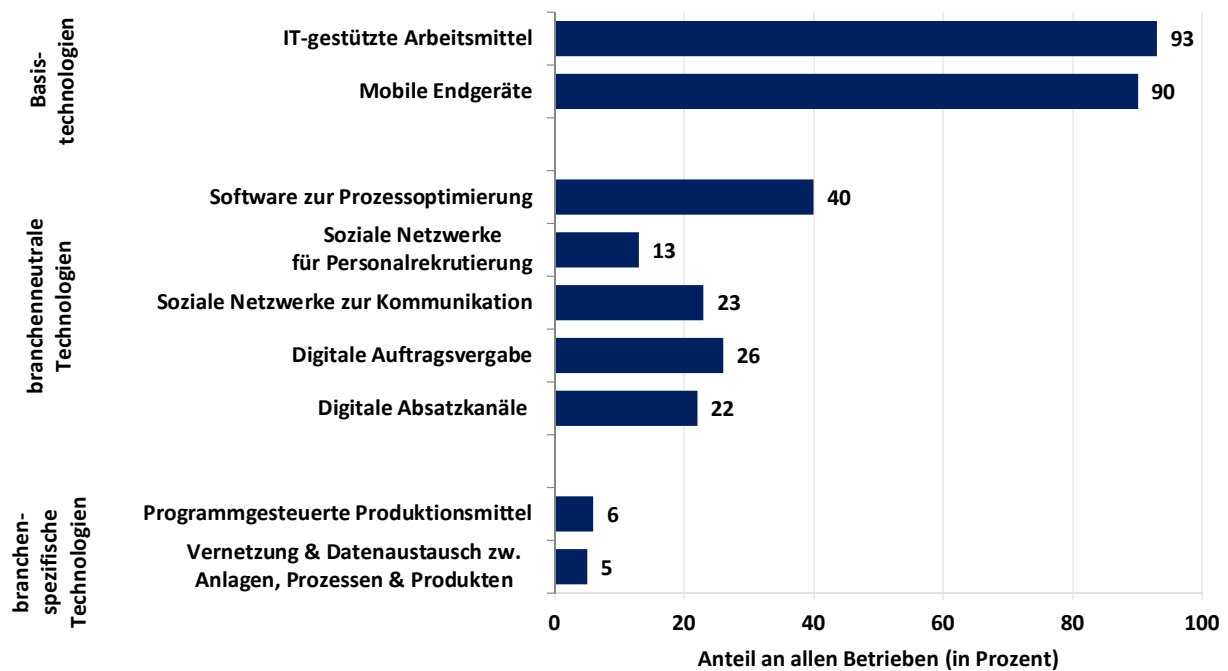


Quelle: eigene Darstellung.

IT-gestützte Arbeitsmittel sowie mobile Endgeräte – also die digitalen Basistechnologien – sind in den Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern heute Alltag. Betriebe, die diese Technologien nicht nutzen, stellen eine klare Ausnahme dar. Dies trifft auch auf ostdeutsche und auf westdeutsche Betriebe zu. Weitere branchenneutrale digitale Informations- und Kommunikationstechnologien sind deutlich weniger verbreitet. Am häufigsten kommen prozessoptimierende Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen zum Einsatz: 40 % der Betriebe nutzt diese Technologien. Etwa jeder vierte Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern nutzt die digitale Auftragsvergabe bzw. digitale Absatzwege und/oder setzt soziale Netzwerke für die interne und externe Kommunikation ein. Soziale Netzwerke für die Personalrekrutierung spielen in etwa jedem achten Betrieb eine Rolle.

Branchenspezifische Informations- und Kommunikationstechnologien stellen in der Anwendung eine Ausnahme dar. Programmgesteuerte Produktionsmittel sowie Vernetzung und Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten kommen nur in etwa jedem zwanzigsten Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern zum Einsatz (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Betriebliche Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Mecklenburg-Vorpommern 2017

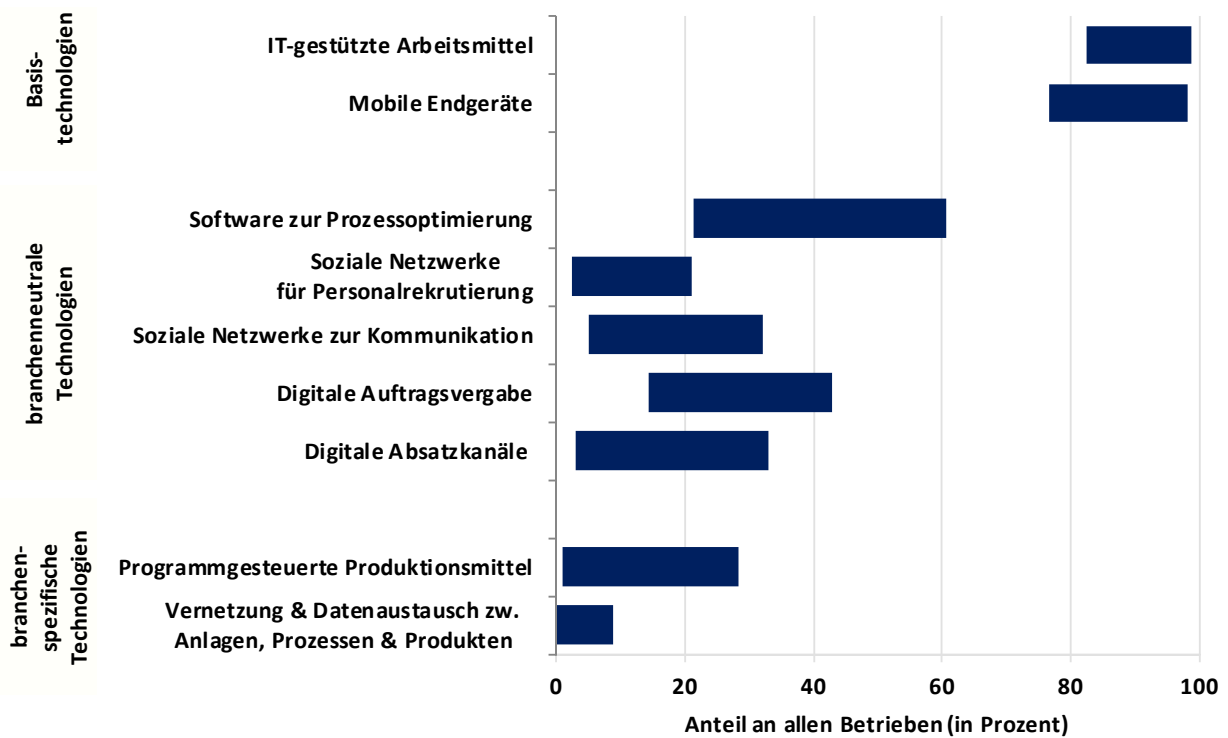


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Digitale Basistechnologien generell stark verbreitet

In fast allen Branchen in Mecklenburg-Vorpommern haben die digitalen Basistechnologien inzwischen einen hohen Verbreitungsgrad erreicht. IT-gestützte Arbeitsmittel (z. B. stationäre Computer, elektronische Kassen, CAD-Systeme) werden über nahezu alle Branchen in mindestens 90 % der Betriebe eingesetzt. Die geringste Abdeckung besteht in der Öffentlichen Verwaltung mit 82 %. Auch mobile Endgeräte (z. B. Laptops, Notebooks, Smartphones, Tablets, Datenbrillen) werden in fast allen Branchen von etwa 90 % der Betriebe genutzt. Eine Ausnahme bilden die Übrigen Dienstleistungen mit einer Nutzungsquote von 77 % (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Spannbreite der betrieblichen Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien über die Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigen sich relativ geringe Unterschiede beim Einsatz der digitalen Basistechnologien. Generell lässt sich zwar mit steigender Betriebsgröße eine zunehmende Nutzung dieser Technologien erkennen, allerdings beträgt die Differenz zwischen Kleinst- und Großbetrieben bei den IT-gestützten Arbeitsmitteln lediglich 9 Prozentpunkte, bei mobilen Endgeräten sind es 12 Prozentpunkte.

Nutzung branchenneutraler Technologien variiert stark zwischen Branchen

Bei den branchenneutralen Informations- und Kommunikationstechnologien nimmt die Nutzungsrate deutlich ab. Eine relativ große Verbreitung finden noch Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen zur IT-basierten Optimierung von Geschäftsprozessen (z. B. Big-Data-Analysen, Cloud-Computing-Systeme), die von 40 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern genutzt werden. Allerdings zeigt sich hier über die Branchen eine große Spannbreite von 40 Prozentpunkten (vgl. ebenfalls Abbildung 24). Dabei weisen wieder die Übrigen Dienstleistungen die geringste Nutzungsrate auf (21 %), die Öffentliche Verwaltung die höchste (61 %). Ähnlich groß fällt die Streuung zwischen den Betriebsgrößenklassen aus: Unter den Kleinstbetrieben nutzt etwa ein Drittel Software, Algorithmen oder Internetschnittstellen, unter den Großbetrieben sind es knapp drei Viertel.

Die Möglichkeiten digitaler Auftragsvergabe und digitaler Absatzkanäle nutzen vor allem Betriebe aus dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation: 43 % von ihnen vergeben

Aufträge online, 26 % nutzen digitale Absatzkanäle wie Internetplattformen oder Online-Shops. Auch in den Unternehmensnahen Dienstleistungen greift ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Betriebe auf die digitale Auftragsvergabe und auf digitale Absatzkanäle (30 bzw. 28 %) zurück. Digitale Absatzwege sind daneben auch im Bereich Handel und Reparatur relevant (Nutzung von 33 % der Betriebe). Das Baugewerbe (9 % der Betriebe) und insbesondere die Öffentliche Verwaltung (3 % der Betriebe) nutzen diese Wege kaum. Großbetriebe setzen diese Technologie nicht in deutlich stärkerem Maße ein als Kleinstbetriebe: So nutzt gut jeder vierte Großbetrieb digitale Absatzkanäle; unter den Kleinstbetrieben ist es jeder fünfte. Die digitale Auftragsvergabe wird hingegen von Großbetrieben intensiver genutzt als von kleineren Betrieben (51 % gegenüber 23 % in Kleinstbetrieben).

Bei der Nutzung sozialer Netzwerke liegt wieder der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation an der Spitze, aber auch die Übrigen Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen: Ein Drittel der Betriebe in diesen Branchen setzen soziale Netzwerke für die interne und externe Kommunikation ein, ein Fünftel für die Personalrekrutierung. In der Öffentlichen Verwaltung werden soziale Netzwerke hingegen kaum genutzt: Nur 5 % der Betriebe dieser Branche setzen sie für die interne und externe Kommunikation ein, 2 % für die Personalrekrutierung. Vor allem Großbetriebe greifen auf soziale Netzwerke zurück: So nutzen etwa 40 % der Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten soziale Netzwerke zur Kommunikation und fast 60 % zur Personalsuche. In allen anderen Größenklassen liegen diese Anteile bei maximal einem Drittel. Möglicherweise kommen hier Skaleneffekte zum Tragen, durch die der Aufwand für die Pflege von Unternehmensprofilen in den sozialen Netzwerken erst ab einer bestimmten Betriebsgröße wirtschaftlich wird.

Branchenspezifische Technologien fast ausschließlich im Verarbeitenden Gewerbe

Der Einsatz programmgesteuerter Produktionsmittel (z. B. Industrieroboter oder CNC-Maschinen) beschränkt sich weitestgehend auf eine Branche, nämlich das Verarbeitende Gewerbe. Dort nutzt gut ein Viertel der Betriebe diese Technologie. In allen anderen Branchen liegt die Nutzungsquote bei maximal 8 %. Eine Vernetzung von bzw. einen Datenaustausch zwischen Anlagen, Prozessen und Produkten (z. B. Smart Factory, Drohnen, cyberphysische Systeme, Internet der Dinge) findet sich vergleichsweise häufig im Bereich Handel und Reparatur sowie wieder im Verarbeitenden Gewerbe. Allerdings betragen selbst in diesen Branchen die Nutzungsquoten nur 9 bzw. 8 %.

Programmgesteuerte Produktionsmittel wie auch Vernetzung finden sich in größeren Betrieben deutlich häufiger als in kleineren: 27 % der Großbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern setzen programmgesteuerte Produktionsmittel ein, aber nur 5 % der Kleinstbetriebe. Bei der Vernetzung liegen die Anteile bei 24 gegenüber 4 %. Diese Unterschiede sind vermutlich zum einen auf den oben beschriebenen Brancheneffekt zurückzuführen (Großbetriebe finden sich überdurchschnittlich häufig im Verarbeitenden Gewerbe, das wiederum in besonderem

Maße diese Technologien einsetzt) als auch auf Skaleneffekte, die den Einsatz bestimmter, kostenintensiver Technologien erst ab einer bestimmten Betriebsgröße rentabel machen.

9.3 Digitalisierungsgrad der Betriebe

In Abhängigkeit davon, wie viele der abgefragten digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien ein Betrieb nutzt, lässt er sich einem Digitalisierungsgrad zuordnen. Dabei wird die Nutzung von maximal zwei digitalen Technologien als geringer Digitalisierungsgrad definiert, die Nutzung von mindestens drei bis maximal fünf der abgefragten Technologien als mittlerer Digitalisierungsgrad. Ein hoher Digitalisierungsgrad liegt vor, wenn mehr als fünf der Technologien im Betrieb zur Anwendung kommen (vgl. Abbildung 25).³³

Abbildung 25: Definition des Digitalisierungsgrads der Betriebe



Quelle: eigene Darstellung.

Auf Grundlage dieser Zuordnungen ergibt sich für Mecklenburg-Vorpommern die folgende Verteilung: Der größte Teil der Betriebe (57 %) zeichnet sich durch einen mittleren Digitalisierungsgrad aus, denn hier kommen maximal fünf digitale Informations- und Kommunikationstechnologien zum Einsatz. Ebenfalls relativ hoch ist der Anteil der Betriebe (38 %), die durch einen niedrigen Digitalisierungsgrad charakterisiert sind. In diesen Betrieben herrschen die sogenannten Basistechnologien vor. Demgegenüber ist mit 5 % eine kleine Minderheit der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern einem hohen Digitalisierungsgrad zuzuordnen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland sind diese Relationen ähnlich.

³³ Diese Definition folgt Baum, M.; Lukowski, F.: Beschäftigte qualifizieren oder neu einstellen? Strategien deutscher KMU, dem technologischen Wandel zu begegnen, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) BWP 5/2017, S. 13-17.

Einen besonders hohen Anteil hochdigitalisierter Betriebe finden sich in den Unternehmensnahen Dienstleistungen (12 %) und im Verarbeitenden Gewerbe (9 %). Aufgrund dieser branchenspezifischen Verteilung sind die Unternehmensnahen Dienstleistungen unter den hochdigitalisierten Betrieben mehr als doppelt so stark vertreten wie in der Betriebslandschaft Mecklenburg-Vorpommerns insgesamt. Auch das Verarbeitende Gewerbe ist überrepräsentiert. Im Baugewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung gibt es hingegen nahezu keine Betriebe, die als hochdigitalisiert im oben definierten Sinn gelten. Dies sind – zusammen mit den Übrigen Dienstleistungen – auch die Branchen, in denen ein besonders hoher Anteil an Betrieben einen niedrigen Digitalisierungsgrad aufweist (jeweils ca. 50 %).

Bezüglich der Betriebsgröße ist ein klarer Zusammenhang erkennbar: Größere Betriebe weisen deutlich häufiger einen hohen Digitalisierungsgrad auf als kleinere Betriebe und umgekehrt. Beim mittleren Digitalisierungsgrad fallen die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen geringer aus und es zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Digitalisierungsgrad (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26: Digitalisierungsgrad nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Betriebsgrößenklasse	Digitalisierungsgrad			Insgesamt
	niedrig	mittel	hoch	
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	45	51	4	100
10 bis 49 Beschäftigte	21	73	6	100
50 bis 249 Beschäftigte	22	64	14	100
ab 250 Beschäftigte	7	65	28	100
Insgesamt	38	57	5	100

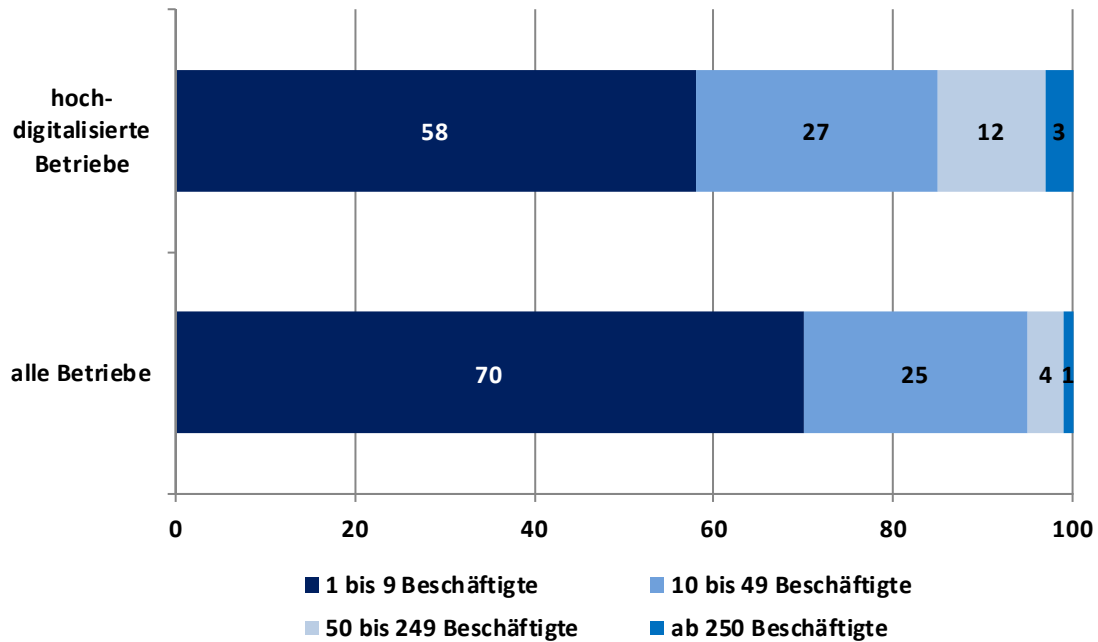
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Dass Großbetriebe im Digitalisierungsprozess Vorreiter sind – mehr als ein Viertel von ihnen weist ein hohes Digitalisierungsniveau auf –, überrascht nicht. Größere Betriebe verfügen über die Ressourcen, um auch kostenintensive Technologien installieren und unterhalten zu können. Auch führen die bereits mehrfach genannten Skaleneffekte zu einem wesentlich günstigeren Aufwand-Nutzen-Verhältnis. Darüber hinaus sehen sich größere Betriebe häufig mit einer intensiveren Wettbewerbssituation konfrontiert. So beurteilen 37 % der Großbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern den Wettbewerbsdruck als hoch; unter den Kleinstbetrieben sind es nur gut halb so viele (20 %). Dieser Wettbewerbsdruck macht es unter Umständen notwendig, technologische Potenziale zur Effizienzsteigerung stärker auszuschöpfen.

Allerdings bleibt festzuhalten, dass Kleinstbetriebe unter den digitalen Vorreitern zwar im Vergleich zu ihrem Gewicht in der Betriebslandschaft Mecklenburg-Vorpommerns unterrepräsentiert sind, es sich aber dennoch bei mehr als der Hälfte der hochdigitalisierten Betriebe

be in Mecklenburg-Vorpommern um Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten handelt (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Hochdigitalisierte Betriebe und alle Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

9.4 Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien

Mit der fortschreitenden Digitalisierung werden massive Veränderungen in den Arbeitsformen und -verhältnissen erwartet, die Herausforderungen, aber auch Chancen für Beschäftigte wie Betriebe bieten. Diese Aspekte werden häufig unter dem Stichwort Arbeiten 4.0 behandelt.³⁴ In der diesjährigen Welle des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe um eine Einschätzung gebeten, welche Auswirkungen die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf verschiedene Aspekte von Arbeitsorganisation und Arbeitsprofilen hat.³⁵ In Abbildung 27 findet sich eine Übersicht über die abgefragten Dimensionen. Die Einschätzungen der Betriebe zu diesen Dimensionen basieren auf ihrem realen Erfahrungshintergrund und spiegeln damit keine Prognose wider.

³⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin 2017.

³⁵ Hier ist zu berücksichtigen, dass im IAB-Betriebspanel Geschäftsführer/innen, Inhaber/innen und leitende Angestellte befragt werden, d. h. es wird die Sicht der Arbeitgeberseite erfasst. Diese kann sich von den Einschätzungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst unterscheiden.

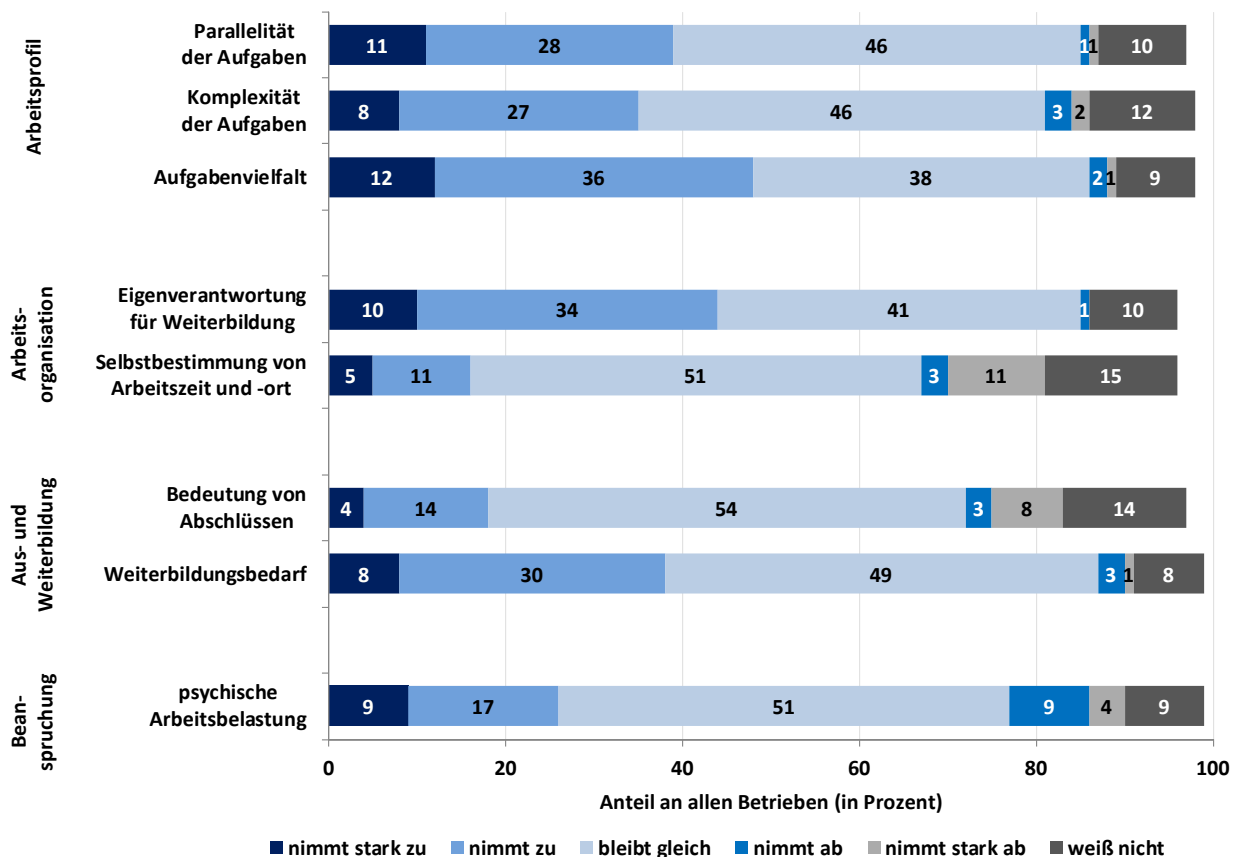
Abbildung 27: Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien

Veränderungen im Profil der Arbeitsaufgaben hinsichtlich - Komplexität - Vielfalt - Parallelität	Veränderungen bei der Arbeitsorganisation hinsichtlich - der Selbstbestimmung von Arbeitszeit und -ort - der Eigenverantwortung für Weiterbildung	Veränderungen bei der Aus- und Weiterbildung hinsichtlich - Bedeutung von Abschlüssen - Weiterbildungsbedarf	Veränderte Beanspruchungen (psychische Arbeitsbelastungen)
---	---	--	--

Quelle: eigene Darstellung.

Nachstehende Abbildung 28 fasst das Antwortverhalten der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern zu den Auswirkungen der Digitalisierung zusammen. In der Gesamtschau ist festzuhalten: In den meisten Dimensionen fällt der Anteil der Betriebe, die vermehrte Herausforderungen durch die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien konstatieren, ähnlich hoch aus wie der Anteil der Betriebe, die keinen Effekt sehen. Von einer Reduzierung der Herausforderungen geht jeweils nur eine sehr kleine Gruppe von Betrieben aus. Bei einzelnen Antwortvorgaben fiel es den Betrieben schwer, sich eindeutig zu positionieren (Antwort „weiß nicht“).

Abbildung 28: Auswirkungen der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien in Mecklenburg-Vorpommern 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017. Fehlende zu 100: keine Angabe.

Größere Betriebe verweisen tendenziell häufiger als kleinere auf eine Zunahme der genannten Herausforderungen. Das könnte sich daraus erklären, dass in größeren Betrieben die Digitalisierung in der Regel bereits weiter vorangeschritten ist (vgl. Kapitel 9.2 und 9.3) und die Betriebe die Auswirkungen daher realistischer einschätzen können. Außerdem sind größere Betriebe personalpolitisch besser aufgestellt. Vor dem Hintergrund praktischer Erfahrungen sind sie möglicherweise stärker mit der Problematik konfrontiert und auch für die Auswirkungen sensibilisiert.

Unterschiede in den betrieblichen Einschätzungen ergeben sich auch mit dem erreichten Digitalisierungsgrad. Hochdigitalisierte Betriebe sehen wesentlich häufiger zunehmende Herausforderungen für die Beschäftigten als geringdigitalisierte bzw. als der Durchschnitt der Betriebe. Hierbei ist allerdings ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße anzunehmen, denn wie oben dargestellt (vgl. Kapitel 9.3) weisen Großbetriebe erheblich häufiger als Kleinst- und Kleinbetriebe einen hohen Digitalisierungsgrad auf. Betriebe mit einem geringen Digitalisierungsniveau waren zudem deutlich häufiger als hochdigitalisierte Betriebe nicht in der Lage, sich zu den abgefragten Aspekten klar zu positionieren. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fallen die Bewertungen ähnlich aus.

Nachfolgend werden zu den verschiedenen abgefragten Auswirkungen digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien ausgewählte Befunde vorgestellt.

Starke Veränderungen im Profil der Arbeitsaufgaben vor allem bei digitalen Vorreitern

Unter dem Profil der Arbeitsaufgaben wird die Vielfalt und Komplexität der zu erledigenden Aufgaben sowie die Parallelität dieser Aufgaben zusammengefasst. Ein beträchtlicher Anteil der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern sieht in Bezug auf diese Aspekte eine Zunahme der Herausforderungen für die Beschäftigten. Dies gilt insbesondere für die Vielfalt der zu erledigenden Aufgaben, die sich nach der Einschätzung von 48 % der Betriebe erhöht hat (vgl. Abbildung 28). Vor allem Betriebe aus den Unternehmensnahen Dienstleistungen, dem Bereich Handel und Reparatur sowie der Öffentlichen Verwaltung konstatieren eine solche Zunahme der Aufgabenvielfalt. Die Zahl der Arbeitsaufgaben, die parallel erledigt werden bzw. in denen komplexe Probleme gelöst werden müssen, nimmt nach Ansicht von gut einem Drittel der Betriebe zu. Branchen mit einem besonders hohen Anteil von Betrieben, die eine solche Zunahme sehen, lassen sich nicht identifizieren. Allerdings fallen hier wie auch in den anderen Dimensionen die Übrigen Dienstleistungen auf: In dieser Branche konstatiert ein besonders geringer Anteil der Betriebe eine Veränderung im Profil der Arbeitsaufgaben.

Die getroffenen Einschätzungen hängen unter anderem mit der Betriebsgröße zusammen. Unter den Kleinstbetrieben sah etwa jeder Dritte eine Zunahme in Bezug auf die drei Aspekte der Arbeitsaufgaben, unter den Großbetrieben war es jeweils etwa die Hälfte. Die wahrgenommenen Auswirkungen differieren auch mit dem Digitalisierungsgrad der Betriebe. Unter den Betrieben mit einem hohen Digitalisierungsgrad sahen jeweils etwa drei Viertel eine

Zunahme der Herausforderungen. Bei den Betrieben mit niedrigem Digitalisierungsgrad lag der Anteil zwischen einem Viertel und einem Drittel.

Diese Befunde lassen darauf schließen, dass die Digitalisierung tatsächlich mit Veränderungen im Profil der Arbeitsaufgaben einhergeht. Je weiter die Digitalisierung vorangeschritten ist, umso mehr verändert sich der Arbeitsalltag für die Beschäftigten: Das Aufgabenspektrum wird breiter und komplexer und es sind mehr Aufgaben parallel zu erledigen.

Kaum höhere Orts- und Zeitsouveränität der Beschäftigten durch Digitalisierung

Der Aspekt Arbeitsorganisation stellt vor allem auf die Fähigkeiten der Beschäftigten zum Selbstmanagement ab. Darunter fällt die Möglichkeit für die Beschäftigten, Arbeitszeit und -ort selbst zu bestimmen sowie die Selbstverantwortung der Beschäftigten, ihre Kenntnisse auf dem neusten Stand zu halten. In der Diskussion zum digitalen Wandel wird oft unterstellt, dass mit dem zunehmenden Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien eine höhere Flexibilität verbunden ist, die letztlich auch für die Beschäftigten mit einer größeren Selbstbestimmung einhergeht. Darin wird ein wichtiger Beitrag der Digitalisierung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit gesehen.

Tatsächlich hat die Digitalisierung bislang nur in jedem sechsten Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern zu einer größeren Zeit- und Ortssouveränität im Arbeitsprozess geführt (vgl. wieder Abbildung 28); nur in einzelnen Branchen wie den Unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Gesundheits- und Sozialwesen erreichen die Anteile die 20 %-Marke. Wieder stechen die Übrigen Dienstleistungen hervor, wo nur 3 % der Betriebe eine erhöhte Selbstbestimmung von Arbeitszeit und -ort konstatieren. Größere Betriebe und Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad sehen häufiger als andere Betriebe eine Zunahme der Zeit- und Ortssouveränität, doch auch hier liegt der Anteil kaum über 25 %. Auch bei zunehmender Digitalisierung scheint die Möglichkeit der Beschäftigten, ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort selbst zu bestimmen, bislang durch betriebliche Prozesse und Erfordernisse begrenzt zu sein. Es bleibt offen, inwieweit sich diese Prozesse anpassen lassen (z. B. durch eine weniger hierarchische Führungsstruktur, die weniger Kontrolle und damit Präsenz erfordert), um größere Effekte der Digitalisierung auf die Selbstbestimmung der Beschäftigten zu erreichen.

Hinsichtlich der Selbstverantwortung der Beschäftigten, ihre Kenntnisse auf dem neusten Stand zu halten, sieht ein besonders großer Anteil der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (44 %) eine Zunahme aufgrund der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien. Vor allem Betriebe aus den Unternehmensnahen Dienstleistungen, dem Bereich Handel und Reparatur sowie aus dem Gesundheits- und Sozialwesen konstatieren eine größere Eigenverantwortung für die berufliche Weiterbildung. Je höher der Digitalisierungsgrad eines Betriebs, umso stärker wird die Zunahme der Selbstverantwortung der Beschäftigten für die Aktualisierung ihrer Kenntnisse bewertet. Die Betriebsgröße hinge-

gen hat keinen eindeutigen Einfluss auf diese Einschätzung: Zwar fällt der Anteil der Betriebe, die eine Zunahme sehen, unter den Kleinstbetrieben mit 40 % am geringsten aus, doch auch unter den Großbetrieben liegt er nur bei 45 %. Den höchsten Anteil weisen hier die mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten auf (57 %).

Mit der Digitalisierung verändert sich somit nicht nur das Aufgabenprofil, auch die Art und Weise, wie der Arbeitsprozess organisiert wird, unterliegt einem Wandel. Dabei wurde an dieser Stelle vor allem auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten bei der Arbeitsorganisation abgestellt. Sie nimmt vor allem hinsichtlich der Selbstverantwortung zu, sich beruflich weiterzubilden. In Bezug auf eine zeit- und ortssoveräne Verrichtung der beruflichen Tätigkeit zeigen sich bislang relativ geringe Auswirkungen der Digitalisierung. Möglicherweise verhindern betriebliche Strukturen und Prozesse eine stärkere Nutzung der Möglichkeiten, die die Digitalisierung hier bietet.

Weiterbildungsbedarf steigt mit zunehmender Digitalisierung

Parallel zur erhöhten Eigenverantwortung für die berufliche Weiterbildung steigt mit der zunehmenden Digitalisierung der Weiterbildungsbedarf. Gut ein Drittel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern konstatiert hier eine Zunahme im Zusammenhang mit der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien (vgl. Abbildung 28). Im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich Handel und Reparatur liegt der Anteil mit knapp 50 % noch einmal deutlich höher; in den Übrigen Dienstleistungen hingegen sehen nur knapp 20 % der Betriebe eine Zunahme des Weiterbildungsbedarfs. Großbetriebe und hochdigitalisierte Betriebe sehen wieder stärkere Auswirkungen als kleinere Betriebe bzw. Betriebe mit einem mittleren oder geringen Digitalisierungsgrad. Diese Befunde deuten darauf hin, dass im Zuge der Digitalisierung Wissen schneller veraltet und regelmäßig aktualisiert werden muss.

Während es aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung also immer wichtiger wird, dass die Kenntnisse der Beschäftigten auf dem aktuellen Stand bleiben, nimmt die Bedeutung beruflicher Ausbildungs- und Studienabschlüsse nur in geringem Maße zu. Gut die Hälfte der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern sieht hier keine Veränderungen aufgrund der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien; knapp jeder fünfte Betrieb gibt an, dass formale Abschlüsse in diesem Zusammenhang an Bedeutung gewonnen haben. Überdurchschnittlich hoch fällt der Anteil dieser Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen aus, wo 34 % der Betriebe eine größere Bedeutung von Abschlüssen sehen. Großbetriebe und Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsgrad sehen einen stärkeren Bedeutungszuwachs als kleinere und weniger stark digitalisierte Betriebe.

Nur ein Teil der Betriebe sieht eine Zunahme der psychischen Arbeitsbelastung

Es hat sich gezeigt, dass die Beschäftigten durch die fortschreitende Digitalisierung einer Fülle an neuen Anforderungen gegenüberstehen. Diese veränderten Anforderungen können ei-

ne Belastung für die Beschäftigten darstellen. Daher wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels auch danach gefragt, wie sich im Zusammenhang mit der Nutzung von digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien die psychische Arbeitsbelastung entwickelt hat. Ein Viertel der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern konstatiert hier eine Zunahme; die Hälfte sieht keine Veränderung (vgl. wieder Abbildung 28). Angesichts der in Bezug auf die anderen Dimensionen artikulierten Veränderungen wäre hier ein höherer Anteil von Betrieben zu erwarten gewesen, die eine Zunahme der Belastungen sehen. Allerdings ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass nicht die Beschäftigten selbst um eine Einschätzung gebeten wurden, sondern die Betriebsleitung, die die psychische Belastung der Beschäftigten möglicherweise nur eingeschränkt bewerten kann.

Mit einem Anteil von fast 40 % berichten überdurchschnittlich viele Betriebe aus dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation über eine zunehmende psychische Arbeitsbelastung. Auch im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung liegt der Anteil der Betriebe, die eine Zunahme sehen, mit ca. 30 % höher aus als im Mittel. In den Übrigen Dienstleistungen sehen hingegen nur 21 % der Betriebe entsprechende Auswirkungen der Digitalisierung. Großbetriebe geben häufiger als kleinere Betriebe an, dass die psychische Belastung gestiegen ist. Ein klarer Zusammenhang mit dem Digitalisierungsgrad besteht an dieser Stelle nicht: So liegen der Anteil der Betriebe, die Auswirkungen auf die psychische Arbeitsbelastung sehen, sowohl unter den Betrieben mit hohem Digitalisierungsniveau als auch mit mittlerem Digitalisierungsniveau mit etwa 30 % nahezu gleichauf. Nur unter Betrieben mit geringem Digitalisierungsniveau sieht ein deutlich geringerer Anteil (22 %) eine erhöhte psychische Arbeitsbelastung.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien verändert die Anforderungen, die an die Beschäftigten gestellt werden. Die Arbeitsaufgaben werden vielfältiger und komplexer und sind zunehmend parallel zu erledigen; die Beschäftigten müssen immer mehr Eigenverantwortung für die Organisation der Arbeit übernehmen; berufliches Wissen muss häufiger aktualisiert werden. Damit steigen unter Umständen auch die psychischen Belastungen. Diese Entwicklungen stellen die Betriebe vor die Herausforderung, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass trotz der erhöhten Anforderungen die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhalten bleibt. Einige Fragen, für die in diesem Zusammenhang betriebliche Lösungsansätze entwickelt werden müssen, lauten: Wie können Beschäftigte im Umgang mit veränderten Arbeitsprofilen unterstützt werden? Welche Veränderungen im inhaltlichen und organisatorischen Zuschnitt von Arbeitsplätzen sind notwendig, um Belastungen zu reduzieren? Welche Form von Gesundheitsmanagement ist erforderlich? Wie ist betriebliche Weiterbildung zu organisieren, wenn Kenntnisse schneller obsolet werden und erneuert werden müssen?

9.5 Digitalisierung und Beschäftigung

Zu den zentralen Fragen im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Arbeit gehört die nach den quantitativen und qualitativen Beschäftigungseffekten. Verringert sich mit voranschreitender Digitalisierung der Bedarf an Arbeitskräften oder nimmt er weiter zu? Je nach Zielsetzung von Digitalisierungsmaßnahmen sind beide Effekte möglich: Werden digitale Technologien zu Automatisierungs- und Rationalisierungszwecken eingesetzt, so führen sie eher zu einem Beschäftigungsabbau. Dienen sie hingegen der Produktentwicklung oder der Erschließung neuer Märkte, können sie eine Ausdehnung der wirtschaftlichen Tätigkeit eines Betriebs und damit einen Beschäftigungsaufbau nach sich ziehen.

Auch stellt sich die Frage, wie sich die Tätigkeitsstruktur in Bezug auf die qualifikatorischen Anforderungen verändert. Werden durch die zunehmende Digitalisierung einfache Tätigkeiten ersetzt? Die Studie von Frey und Osborne zur Substituierbarkeit von Arbeit durch Automatisierung³⁶ sowie die Übertragung ihres Ansatzes auf Deutschland³⁷ kommen zu dem Ergebnis, dass insbesondere Routinetätigkeiten durch Automatisierung ersetzt werden können. Diese Routinetätigkeiten machen sowohl in Helferberufen als auch in Fachkraftberufen 45 % der ausgeführten Tätigkeiten aus, so dass auf diesen Anforderungsniveaus³⁸ ein hohes Substituierbarkeitspotenzial identifiziert wird.³⁹ Im Kontext des IAB-Betriebspanels lässt sich das Anforderungsniveau der Helferberufe mit einfachen Tätigkeiten gleichsetzen; die Fachkraftberufe entsprechen etwa den Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern.⁴⁰

Um erste Entwicklungstendenzen in Bezug auf die quantitativen und qualitativen Beschäftigungseffekte der Digitalisierung zu bestimmen, werden Beschäftigungsentwicklung und -struktur der digitalen Vorreiter (vgl. Kapitel 9.3) näher betrachtet.⁴¹ Es zeigt sich, dass die Zahl der Beschäftigten in hochdigitalisierten Betrieben im vergangenen Jahr stagnierte, während sie in Mecklenburg-Vorpommern im Mittel um 2 % anstieg. Allerdings erwarten viele

³⁶ Vgl. Frey, C.; Osborne, M.: The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? In: Technological Forecasting and Social Change, Vol. 114, Jan. 2017, S.254–280.

³⁷ Vgl. Bonin, H.; Gregory, T.; Zierahn, Z.: Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Kurzepertise Nr. 57 an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Mannheim, 2015.

³⁸ Die Anforderungsniveaus sind in der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 definiert.

³⁹ Vgl. Dengler, K.; Matthes, B.: Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland. IAB-Forschungsbericht 11/2015, Nürnberg 2015, S. 12f.

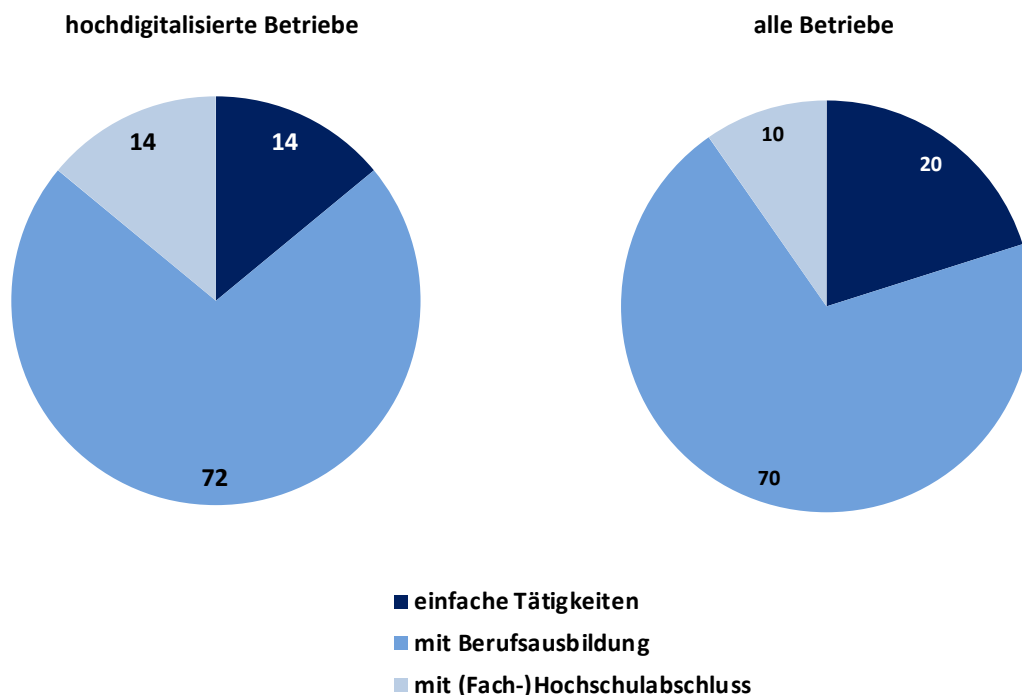
⁴⁰ In der KldB 2010 fallen Tätigkeiten, die eine Meister- oder Techniker Ausbildung erfordern, in Anforderungsniveau 3 (komplexe Spezialistentätigkeiten), im IAB-Betriebspanel zählen sie hingegen zu den Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Daher ist hier keine exakte Übereinstimmung der Definitionen gegeben.

⁴¹ Bei der Bewertung der Situation der digitalen Vorreiter ist zu berücksichtigen, dass sich möglicherweise Betriebe mit bestimmten Eigenschaften für den verstärkten Einsatz von digitalen Technologien entscheiden, etwa Betriebe aus bestimmten Branchen, Betriebe mit einer besonders guten wirtschaftlichen Lage oder Betriebe mit einer starken Marktposition. In diesem Fall ist nicht eindeutig zu bestimmen, ob beobachtete Charakteristika auf den höheren Digitalisierungsgrad zurückzuführen sind oder ob spezifische Eigenschaften der Betriebe sowohl das Digitalisierungsniveau als auch die weiteren Charakteristika beeinflussen.

dieser Betriebe in Zukunft einen Beschäftigungszuwachs. So ist der Anteil der Betriebe, die für die kommenden 12 Monate mit steigenden Beschäftigtenzahlen rechnen, unter den digitalen Vorreitern fast doppelt so hoch wie unter allen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern (19 gegenüber 10 %). Damit lässt sich (noch) nicht abschätzen, ob ein hoher Digitalisierungsgrad mit einer quantitativen Zu- oder Abnahme von Beschäftigung einhergeht.

Im Hinblick auf die Tätigkeitsstruktur zeigen sich hingegen deutliche Unterschiede: Bei den digitalen Vorreitern arbeiten nur 14 % der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. Im Mittel aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern sind es 21 % der Beschäftigten. Ebenso verfügt ein größerer Anteil der Beschäftigten in hochdigitalisierten Betrieben über eine akademische Ausbildung (14 gegenüber 10 %) (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Tätigkeitsstruktur in hochdigitalisierten Betrieben und in allen Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Auch bei Neueinstellungen liegt der Fokus der hochdigitalisierten Betriebe auf qualifiziertem Personal. 79 % der Personen, die in diesen Betrieben im ersten Halbjahr 2017 eine Beschäftigung begannen, wurden für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt, d. h. es war eine abgeschlossene Berufs- oder Hochschulausbildung erforderlich. Nur 21 % der Neueinstellungen bei den digitalen Vorreitern bewegten sich auf un- und angelerntem Niveau. In Mecklenburg-Vorpommern insgesamt lag dieser Anteil mit 35 % deutlich höher. Damit ist zu erwarten, dass sich die Tätigkeitsstruktur in den hochdigitalisierten Betrieben in Zukunft tendenzi-

ell weiter in Richtung der qualifizierten Tätigkeiten verschoben wird. Zudem steht zu bedenken, dass die digitalen Vorreiter deutlich häufiger als andere Betriebe angaben, dass sich durch den zunehmenden Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien die Vielfalt, Komplexität und Parallelität der zu erledigenden Aufgaben erhöht hat. Auch haben Ausbildungs- und Studienabschlüsse nach ihrer Einschätzung stärker an Bedeutung gewonnen als nach Meinung anderer Betriebe (vgl. Kapitel 9.4). Auch diese Bewertungen sprechen dafür, dass der Umfang von Einfacharbeit, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert und in der Regel auf Routinetätigkeiten ausgerichtet ist, im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung zurückgehen wird.

Betrachtet man also die hochdigitalisierten Betriebe als Vorreiter im Prozess der Digitalisierung, aus deren Entwicklung sich zukünftige Tendenzen ableiten lassen, so steht zu erwarten, dass mittelfristig Routinearbeiten und damit der Bedarf an Beschäftigten für einfache Tätigkeiten eher abnehmen werden. Bereits heute machen diese Beschäftigten in hochdigitalisierten Betrieben einen deutlich geringeren Anteil an der Gesamtbelegschaft aus als in den Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern insgesamt.

Fazit: Die überwiegende Mehrheit der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern ist an das Breitband-Internet angeschlossen. Allerdings wird die Leistungskapazität nicht immer als ausreichend bewertet. Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien sind in den Betrieben inzwischen weit verbreitet. Dabei gehören digitale Basistechnologien für die Betriebe zum Arbeitsalltag. Technologien, die vor allem Merkmale von „Industrie 4.0“ aufweisen, finden demgegenüber nur bei einem kleinen Teil der Betriebe Anwendung. Eine sehr kleine Gruppe von Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern kann als hochdigitalisiert betrachtet werden. Betriebe mit einem hohen Digitalisierungsniveau sind in der Regel größere Betriebe. Die Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Verarbeitende Gewerbe sind überproportional vertreten.

Im Zuge der Digitalisierung werden massive Veränderungen in Arbeitsformen, -prozessen und -anforderungen erwartet. Bereits heute sehen die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern aufgrund der Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien eine zunehmende Aufgabenvielfalt mit mehr parallelen und komplexeren Aufgaben. Insbesondere die digitalen Vorreiter, die bereits heute in hohem Maße digitale Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, konstatieren, dass sich die Vielfalt, Komplexität und Parallelität der zu erledigenden Aufgaben erhöht hat. Diese Bewertung lässt erwarten, dass in Zukunft einfache Tätigkeiten, die auf Routinearbeiten ausgerichtet sind, weniger gebraucht werden als heute. Schon heute ist der Anteil von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten bei den digitalen Vorreitern deutlich geringer als im Mittel aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern.

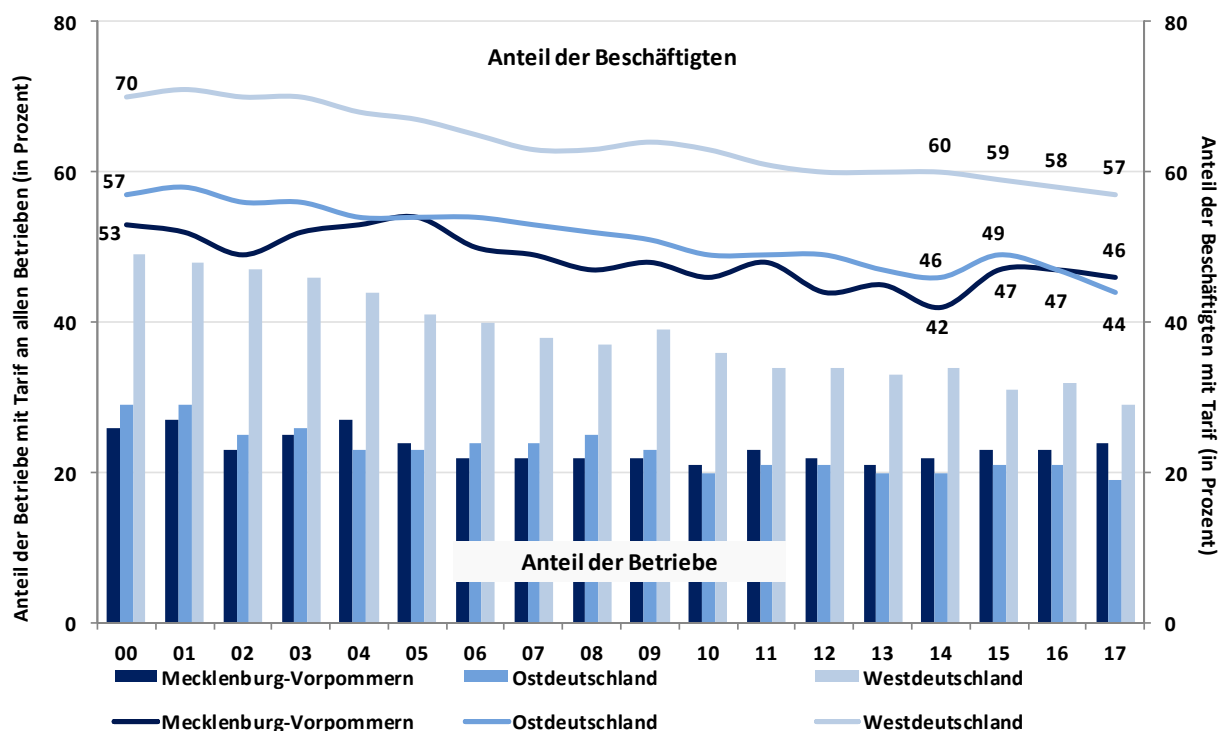
10 Tarifbindung, Löhne und Gehälter

Die Möglichkeiten der Sozialpartner, durch kollektive Flächentarifverträge betriebsübergreifende Lohn- und Arbeitsstandards zu setzen und damit auf die Qualität von Arbeit einzuwirken, werden von der Stärke des Tarifvertragssystems determiniert, also vom Umfang der Verbandsmitgliedschaft der Betriebe einerseits und dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten andererseits. In den vergangenen Jahren sind allerdings immer weniger Betriebe Mitglied in einem Arbeitgeberverband. Diese Schwäche der Verbände schlägt sich in einer abnehmenden Tarifbindung und dadurch sinkenden Reichweite von Tarifverträgen nieder, wodurch die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien erheblich eingeschränkt werden.

10.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

Wie die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, waren im vergangenen Jahr 24 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern tarifgebunden. Damit setzte die Tarifbindung ihren leichten Aufwärtstrend der Vorjahre fort. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die tarifvertraglichen Regelungen unterliegen, blieb weitgehend konstant und beträgt aktuell 46 % (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017.

Die Beschäftigtenreichweite in Mecklenburg-Vorpommern liegt damit erstmals seit mehr als 10 Jahren über dem Vergleichswert für Ostdeutschland insgesamt. Allerdings beträgt der Ab-

stand zum westdeutschen Wert noch immer gut 10 Prozentpunkte. Dass die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen in Mecklenburg-Vorpommern und in Ostdeutschland insgesamt niedriger ist als in Westdeutschland, dürfte u. a. mit dem geringeren Gewicht von Großbetrieben im Osten Deutschlands zusammenhängen (siehe Kapitel 3.1). Die Größe eines Betriebs hat wiederum einen erheblichen Einfluss auf die Tarifbindung: Je größer ein Betrieb, umso häufiger ist er tarifgebunden (vgl. Tabelle 27).

Tabelle 27: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	17	20
10 bis 49 Beschäftigte	36	39
50 bis 249 Beschäftigte	56	58
ab 250 Beschäftigte	70	73
Insgesamt	24	46

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Auf diesen Größeneffekt ist auch die Tatsache zurückzuführen, dass die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 46 % deutlich höher ausfällt als die rein betriebliche Reichweite der Tarifbindung (24 %): Ist ein Großbetrieb tarifgebunden, so gilt dieser Tarifvertrag direkt für mehrere hundert oder sogar mehrere tausend Beschäftigte, was zu einer hohen Beschäftigtenreichweite führt.

Bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen in Mecklenburg-Vorpommern. Während in den Bereichen Handel und Reparatur sowie Verkehr, Information, Kommunikation weniger als jeder sechste Betrieb und knapp ein Drittel der Beschäftigten einem Tarifvertrag unterliegen, liegt die Abdeckung im Baugewerbe jeweils um 50 %. Eine Sonderstellung nimmt die Öffentliche Verwaltung ein, wo nahezu alle Betriebe und Beschäftigten an einen Tarifvertrag gebunden sind (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	19	34
Baugewerbe	43	55
Handel und Reparatur	11	28
Verkehr, Information, Kommunikation	15	29
Unternehmensnahe Dienstleistungen	21	52
Gesundheits- und Sozialwesen	37	55
Übrige Dienstleistungen	15	28
Öffentliche Verwaltung	89	100
Insgesamt	24	46

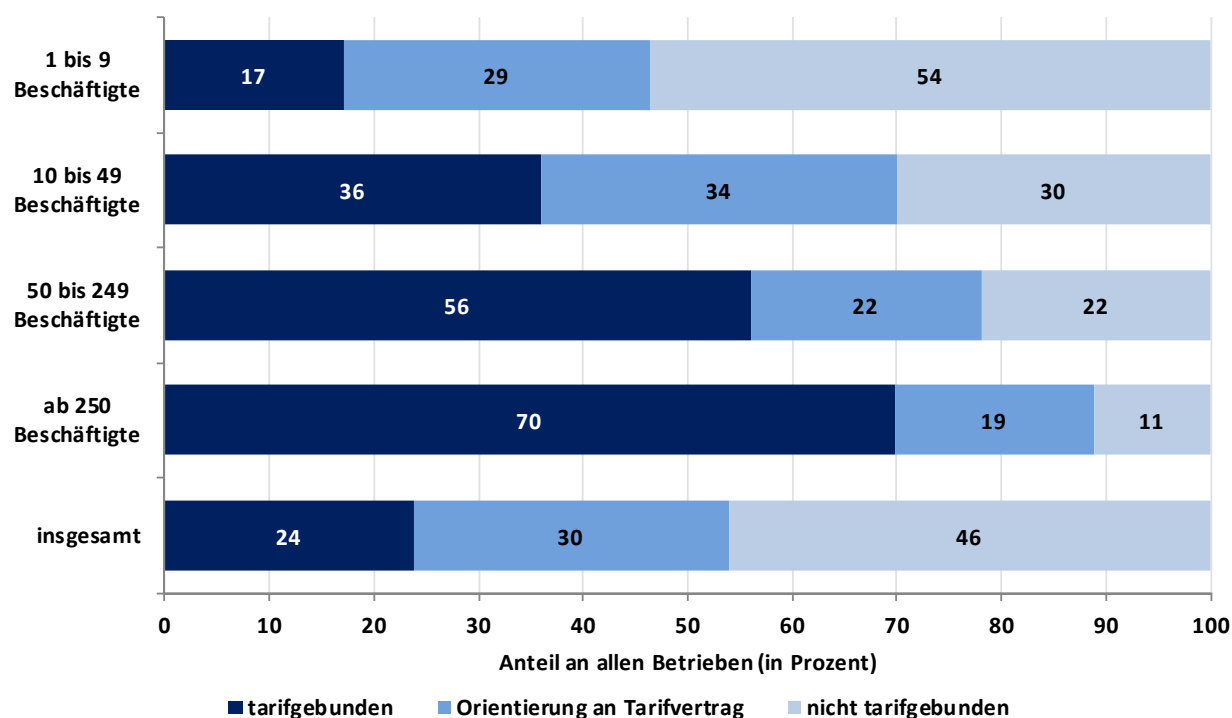
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Tarifverträge bieten Orientierung für nicht tarifgebundene Betriebe

In der Mehrzahl der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern – aktuell rund 76 % – unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern keinen tariflichen Regelungen. Allerdings gaben 40 % der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies entspricht 30 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern. In diesen nicht tarifgebundenen, sich aber an Tariflöhnen orientierenden Betrieben ist gut einem Viertel aller Beschäftigten tätig.

Vor allem für Kleinst- und Kleinbetriebe stellen bestehende Branchentarifverträge einen wichtigen Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern dar: Jeweils etwa 30 % der Betriebe dieser Größenklassen orientieren sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag (vgl. Abbildung 31). Allerdings zahlt weiterhin gut die Hälfte der Kleinst- und knapp ein Drittel der Kleinbetriebe Löhne und Gehälter unabhängig von Branchentarifverträgen.

Abbildung 31: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Insgesamt zahlt gut die Hälfte aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern nach Tarifvertrag oder orientiert sich an einem solchen. In diesen Betrieben sind zusammen knapp drei Viertel (73 %) aller Beschäftigten tätig. In Ostdeutschland insgesamt liegt der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung oder Tarifierorientierung mit 69% etwas niedriger, in Westdeutschland mit 78 % etwas höher. Flächentarifverträge, das zeigen die Ergebnisse der aktuellen wie auch früherer Befragungen, üben somit eine nicht unbedeutende Funktion als Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern auch in nicht tarifgebundenen Betrieben aus.

Fast die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat

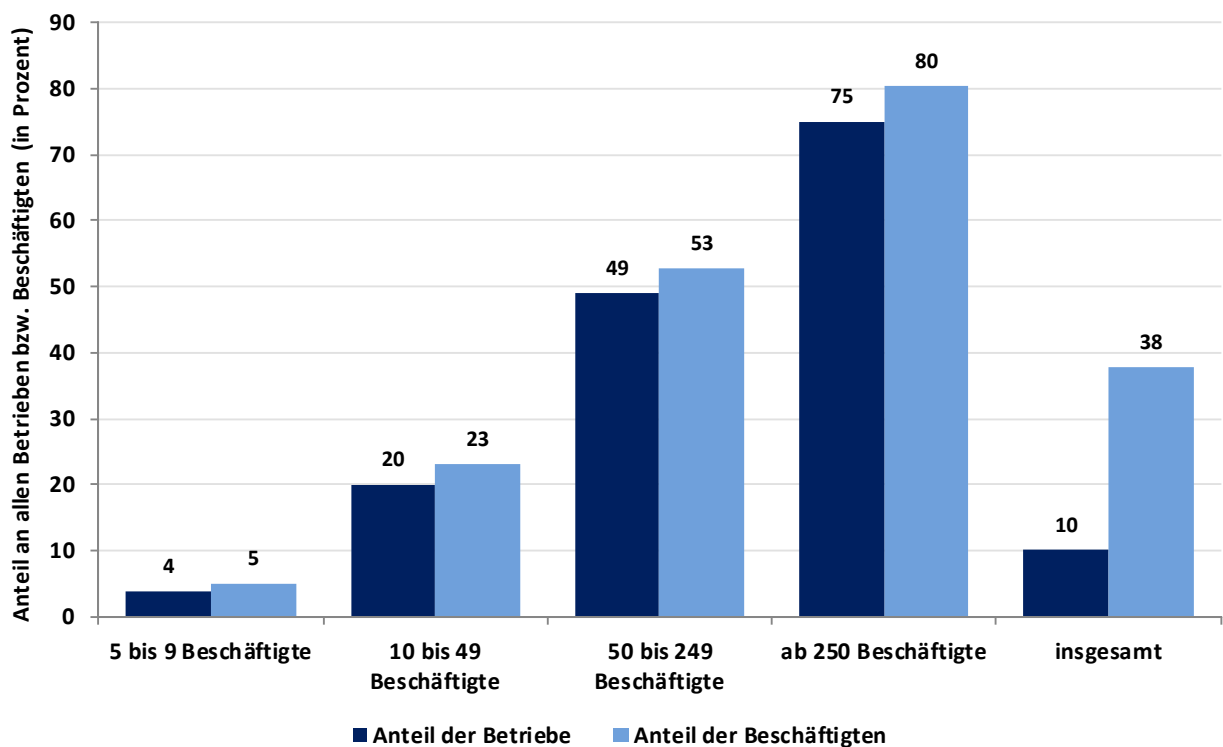
Betriebs- und Personalräte bilden die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen. In Mecklenburg-Vorpommern verfügt jeder zehnte Betrieb über ein solches Gremium.⁴² Damit existieren Betriebs- und Personalräte nur in einer

⁴² Hier ist zu berücksichtigen, dass die Wahl eines Betriebs- oder Personalrates erst in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig ist, die vorliegende Befragung jedoch auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten umfasst. Bleiben Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten unberücksichtigt, ergibt sich ein Anteil von Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat von 17 %.

Minderheit der Betriebe, allerdings sind sie in Mecklenburg-Vorpommern weiter verbreitet als in Ostdeutschland insgesamt (7 % der Betriebe) und in Westdeutschland (8 %).

Generell gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger gibt es einen Personal- oder Betriebsrat. Erst ab einer Größe von 50 Beschäftigten existiert ein solches Gremium in nennenswertem Umfang (vgl. Abbildung 32). Da es sich somit bei Betrieben mit Betriebsrat in der Regel um mittlere und Großbetriebe mit mehreren hundert bis mehreren tausend Beschäftigten handelt, ist die Beschäftigtenreichweite, also der Anteil von Beschäftigten, die in einem Betrieb mit Betriebs- oder Personalrat arbeiten, deutlich größer als die betriebliche Reichweite. Sie liegt in Mecklenburg-Vorpommern bei 38 %, in Ostdeutschland insgesamt (40 %) leicht darüber. In Westdeutschland fällt die Beschäftigtenreichweite aufgrund des dortigen größeren Gewichts von Großbetrieben mit 45 % noch einmal höher aus.

Abbildung 32: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Erhebliche Unterschiede bestehen auch zwischen den einzelnen Branchen in Mecklenburg-Vorpommern. So reicht die betriebliche Reichweite von 1 % im Baugewerbe bis hin zu 23 % im Gesundheits- und Sozialwesen; die Beschäftigtenreichweite schwankt zwischen 8 % in den Übrigen Dienstleistungen und 55 % im Gesundheits- und Sozialwesen. Eine Sonderstellung nimmt die Öffentliche Verwaltung ein, wo mit einer Beschäftigtenreichweite von 94 % nahezu alle Beschäftigten in einer Dienststelle mit Personalrat arbeiten.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag gilt als auch ein Betriebsrat vorhanden ist, zählen zur „Kernzone“⁴³ des dualen Systems der Interessenvertretung. Wie die aktuellen Zahlen zeigen, umfasst diese Zone in Mecklenburg-Vorpommern rund 8 % aller Betriebe. In diesen Betrieben arbeitet ein Drittel aller Beschäftigten. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland weisen mit 5 bzw. 6 % geringere Anteile der Betriebe sowohl einen Tarifvertrag als auch einen Betriebsrat auf (vgl. Tabelle 29).

Tabelle 29: Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017

Region	Anteil der Betriebe				Anteil der Beschäftigten			
	Tarifvertrag und Betriebsrat	Tarifvertrag, kein Betriebsrat	kein Tarifvertrag, aber Betriebsrat	kein Tarifvertrag, kein Betriebsrat	Tarifvertrag und Betriebsrat	Tarifvertrag, kein Betriebsrat	kein Tarifvertrag, aber Betriebsrat	Kein Tarifvertrag, kein Betriebsrat
	%				%			
Mecklenburg-Vorpommern	8	16	2	74	32	15	6	47
Ostdeutschland	5	13	2	80	30	14	9	47
Westdeutschland	6	23	2	69	37	19	8	36

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Von einer betrieblichen und überbetrieblichen Vertretungslücke lässt sich sprechen, wenn ein Betrieb weder an einen (Branchen-)Tarifvertrag gebunden ist noch über einen Betriebsrat verfügt. In Mecklenburg-Vorpommern betrifft dies 74 % der Betriebe, in denen 47 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tätig sind. Damit arbeitet fast die Hälfte der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat. In Ostdeutschland stellt sich die Situation ähnlich dar; im Westen Deutschlands betrifft dies hingegen einen deutlich geringeren Anteil der Beschäftigten.

10.2 Löhne und Gehälter

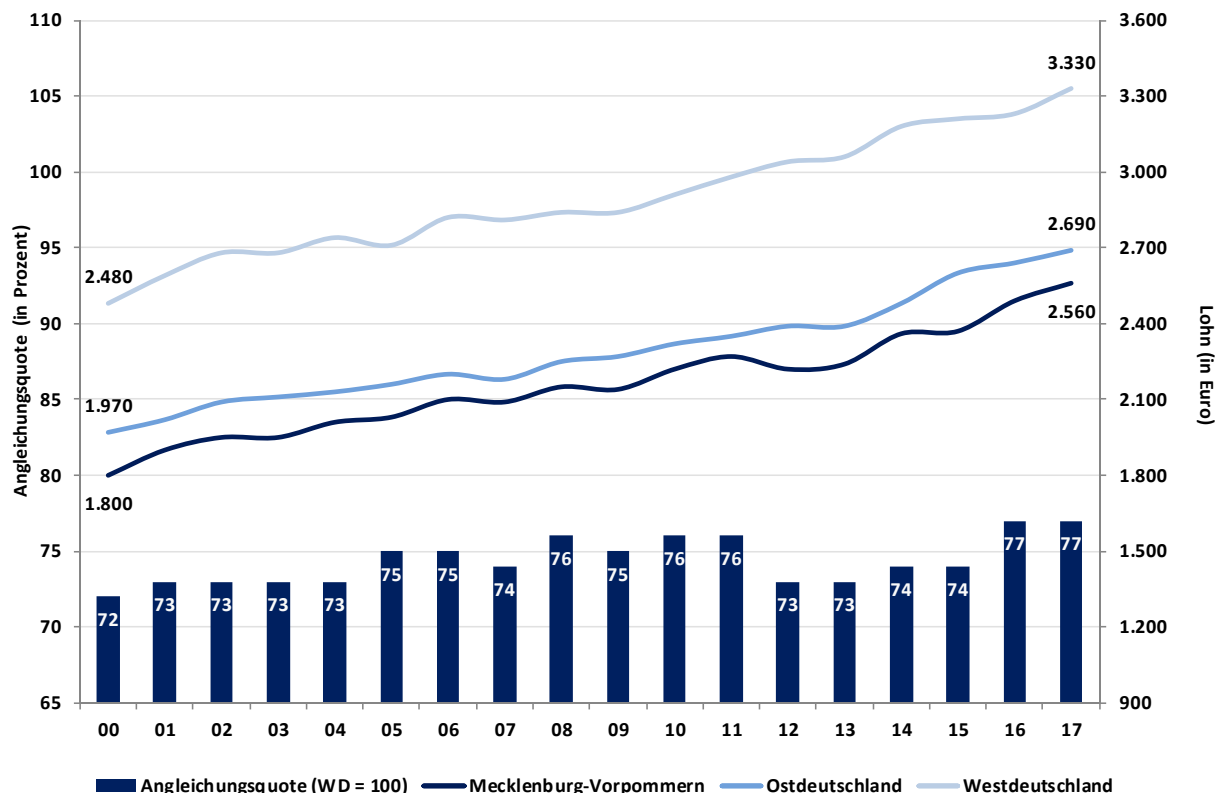
Im Jahr 2017 betrug der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst⁴⁴ in Mecklenburg-Vorpommern über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg rund 2.560 € je abhän-

⁴³ Vgl. Ellgut, P.; Kohaut, S.: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013, in: WSI Mitteilungen 4/2014, S. 286-295.

⁴⁴ Monatsbruttodurchschnittslohn für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld in Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Die Betrachtung von VZÄ erlaubt es, sowohl die Löhne von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten zu be-

gig Beschäftigten. Damit lagen die durchschnittlich gezahlten Löhne und Gehälter in Mecklenburg-Vorpommern etwa 5 % unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts (2.690 €) und rund 23 % unter dem westdeutschen Vergleichswert (3.330 €). Der Abstand zu Westdeutschland stabilisierte sich damit auf dem Niveau des Vorjahrs (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2000 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2017. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni).

Generell zahlen größere Betriebe ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe – dies gilt für Mecklenburg-Vorpommern ebenso wie für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland. In Betrieben in Mecklenburg-Vorpommern mit weniger als 10 Beschäftigten verdienen Beschäftigte im Durchschnitt pro Monat rund 2.080 €, in Betrieben ab 250 Beschäftigten dagegen rund 3.310 €. Die Verdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten liegen damit ein Fünftel unter

rücksichtigen. Hierbei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von z. B. 20 Stunden wird rechnerisch als eine halbe Vollzeitkraft behandelt und der ermittelte Lohn entsprechend gewichtet.

dem Durchschnittsverdienst in Mecklenburg-Vorpommern. In Großbetrieben liegen sie dagegen fast ein Drittel über dem Durchschnitt (vgl. Tabelle 30).

Tabelle 30: Bruttodurchschnittsverdienste und Angleichung zum Durchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Betriebsgrößenklassen	Bruttodurchschnittsverdienst (VZÄ)*	Relation zum Durchschnitt (Mecklenburg-Vorpommern = 100)
	€	%
1 bis 9 Beschäftigte	2.080	81
10 bis 49 Beschäftigte	2.430	95
50 bis 249 Beschäftigte	2.540	99
ab 250 Beschäftigte	3.310	129
Insgesamt	2.560	100

* Verdienste im Juni 2017 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Die Höhe der Löhne wird darüber hinaus auch von der Tarifgebundenheit beeinflusst. Die monatlichen Durchschnittsverdienste (in VZÄ) von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegen über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg 15 % über dem Durchschnittslohn in Mecklenburg-Vorpommern; diejenigen von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben knapp 15 % darunter (vgl. Tabelle 31). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass vor allem größere Betriebe tarifgebunden sind (vgl. Kapitel 10.1) und somit hier möglicherweise ein Größeneffekt zum Tragen kommt.

Tabelle 31: Bruttodurchschnittsverdienste und Angleichung zum Durchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Tarifbindung	Bruttodurchschnittsverdienst (VZÄ)*	Relation zum Durchschnitt (Mecklenburg-Vorpommern = 100)
	€	%
Betriebe mit Tarifbindung	2.940	115
Betriebe ohne Tarifbindung	2.200	86
davon:		
mit Orientierung an Tarif	2.230	87
ohne Orientierung an Tarif	2.160	84
Insgesamt	2.560	100

* Verdienste im Juni 2017 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Unterschiede, wenn auch nur geringfügige, bestehen auch innerhalb der Gruppe der nicht tarifgebundenen Betriebe. Die Verdienste von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben, die sich aber bei der Lohngestaltung an geltenden Tarifverträgen orientieren, sind um 3 % höher als in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind und sich auch nicht an tarifvertraglich festgelegten Lohnhöhen orientieren.

10.3 Erhöhung des Mindestlohns

Die Tarifbindung in Deutschland verliert von Jahr zu Jahr an Kraft, was gerade für Geringverdiener ein Problem darstellt, da ohne Tarifbindung die untere Absicherung des Lohngefüges fehlt. Vor diesem Hintergrund wurde zum 1. Januar 2015 ein flächendeckender allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland eingeführt. Von dieser Einführung war die Wirtschaft in Ostdeutschland im Allgemeinen und in Mecklenburg-Vorpommern im Speziellen aufgrund der dortigen, durchschnittlich geringeren Löhne in stärkerem Maße betroffen als die westdeutsche Wirtschaft.⁴⁵ Die im Vorfeld der Einführung befürchteten Beschäftigungsverluste blieben jedoch aus. Die eingesetzte Mindestlohnkommission⁴⁶ verwies in ihrem ersten Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns darauf, dass mit dem bestehenden Datenmaterial keine eindeutigen Effekte des Mindestlohns auf Arbeitskosten, Produktivität und Lohnstückkosten nachzuweisen seien, und die ökonomischen Auswirkungen des Mindestlohns eineinhalb Jahre nach seiner Einführung noch nicht abschließend bewertet werden könnten.⁴⁷

Dem Beschluss der Mindestlohnkommission folgend wurde der Mindestlohn zwei Jahre später angehoben. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind seit dem 1. Januar 2017 verpflichtet, ihren Beschäftigten einen Stundenlohn von mindestens 8,84 € zu zahlen.⁴⁸ Den Ergebnissen der aktuellen Befragung zufolge, welche im dritten Quartal 2017 und damit ca. sieben bis neun Monate nach der Anhebung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns stattfand, wurden in gut jedem sechsten Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern (18 %) für einen oder mehrere Beschäftigte Stundenlöhne auf mindestens 8,84 € angehoben. Die Mindestlohnerhöhung betraf somit eine nennenswerte Zahl von Betrieben. In Ostdeutsch-

⁴⁵ Vgl. IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern – Ergebnisse der 20. Welle 2015. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, 2016, S. 34.

⁴⁶ Die Bundesregierung hat zur Anpassung des Mindestlohns eine ständige Mindestlohnkommission eingerichtet. Für die Entscheidung über die Anpassung des Mindestlohns prüft die Kommission in einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen und Beschäftigung nicht zu gefährden. Bei ihrer Empfehlung für eine Mindestlohnhöhe orientiert sich die Mindestlohnkommission nachlaufend an der Tarifentwicklung (§ 9 Abs. 2 MiLoG). Weiterhin hat die Mindestlohnkommission den gesetzlichen Auftrag (§ 9 Abs. 4 MiLoG) laufend die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung im Zusammenhang mit bestimmten Branchen und Regionen sowie auf die Produktivität zu bewerten. Die Ergebnisse stellt die Kommission der Bundesregierung in einem Bericht zur Verfügung.

⁴⁷ Vgl. Mindestlohnkommission: Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz. Berlin 2016.

⁴⁸ Der gesetzliche Mindestlohn gilt weiterhin nicht für die folgenden Gruppen: Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende (unabhängig von ihrem Alter) im Rahmen der Berufsausbildung, Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit, Praktikanten, wenn das Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet, Praktikanten, wenn das Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums dient, Jugendliche, die an einer Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung zu einer Berufsausbildung oder an einer anderen Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen sowie ehrenamtlich Tätige. Daneben galt für Tarifverträge, die Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn vorsehen, eine Übergangsfrist bis Ende 2017.

land insgesamt war ein ähnlich hoher Anteil der Betriebe betroffen (16 %), in Westdeutschland waren es hingegen anteilig weniger als halb so viele Betriebe (7 %). Die aufgrund der Mindestlohnanhebung vorgenommenen Lohnerhöhungen erstreckten sich auf rund 8 % der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern. In Ostdeutschland betraf sie 7 % der Beschäftigten, in Westdeutschland nur 2 %.⁴⁹

Von der Erhöhung des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns waren vor allem personalintensive Branchen des Dienstleistungssektors betroffen. An der Spitze steht der Bereich Handel und Reparatur: Hier gab fast ein Drittel aller Betriebe an, für einen oder mehrere Beschäftigte die Stundenlöhne auf mindestens 8,84 € erhöht zu haben; etwa jede bzw. jeder siebte Beschäftigte in dieser Branche war von der Lohnanhebung betroffen. Auch im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie in den Übrigen und den Unternehmensnahen Dienstleistungen fiel der Anteil der betroffenen Beschäftigten mit jeweils mehr als 10 % überdurchschnittlich hoch aus (vgl. Tabelle 32).

Tabelle 32: Betriebe mit Lohnanhebung im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2017 nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 8,84 €	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 8,84 €
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	21	8
Baugewerbe	5	1
Handel und Reparatur	30	13
Verkehr, Information, Kommunikation	16	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	11
Gesundheits- und Sozialwesen	18	5
Übrige Dienstleistungen	27	11
Öffentliche Verwaltung	13	1
Insgesamt	18	8

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Da die genannten Bereiche (mit Ausnahme des Bereichs Verkehr, Information, Kommunikation) zudem besonders hohe Beschäftigungsanteile aufweisen, entfallen gut zwei Drittel aller Beschäftigten, deren Lohn angehoben wurde, allein auf diese vier Branchen (vgl. Tabelle 33).

⁴⁹ Bei der Interpretation der ermittelten Beschäftigtenanteile ist zu beachten, dass im IAB-Betriebspanel als „Beschäftigte“ auch nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie z. B. Beamte, geringfügig Beschäftigte, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige berücksichtigt werden. Nicht berücksichtigt werden demgegenüber geringfügig beschäftigte Personen in Privathaushalten (Haushaltshilfen).

Tabelle 33: Verteilung der Betriebe mit Lohnanhebung im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 1. Januar 2017 nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2017

Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 8,84 €	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 8,84 €
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	7	12
Baugewerbe	3	1
Handel und Reparatur	31	24
Verkehr, Information, Kommunikation	5	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	22
Gesundheits- und Sozialwesen	12	12
Übrige Dienstleistungen	23	14
Öffentliche Verwaltung	2	1
Andere Branchen	8	5
Insgesamt	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

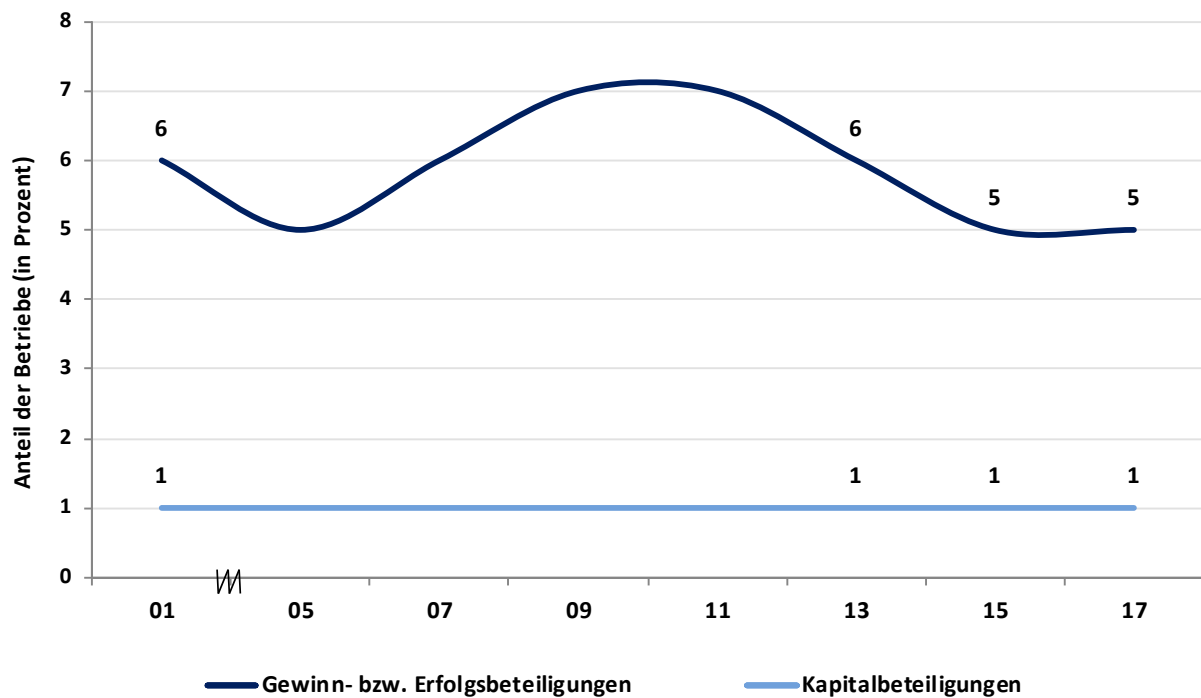
Trotz ihres vergleichsweise niedrigen Lohnniveaus (vgl. Kapitel 10.2) waren Kleinbetriebe nicht in überdurchschnittlichem Maße von der Anhebung des Mindestlohns betroffen: Zwar handelte es sich bei 63 % der Betriebe, in denen es zu einer Lohnanhebung kam, um Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, allerdings liegt dieser Anteil unter ihrem Gewicht von 70 % in der Betriebslandschaft Mecklenburg-Vorpommerns insgesamt.

10.4 Gewinn- und Kapitalbeteiligung

Betriebe haben die Möglichkeit, über Mitarbeiterbeteiligungen zusätzliche Arbeitsanreize für die Beschäftigten des Betriebs zu schaffen. Diesem Ziel dienen sowohl Angebote zur Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung am Unternehmen als auch Angebote zur Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Kapital des Unternehmens (Kapitalbeteiligung). Fragen zu Mitarbeiterbeteiligungen wurden im IAB-Betriebspanel 2001 zum ersten Mal gestellt, seit 2005 im Zweijahresrhythmus.⁵⁰ Wie schon in den Vorjahren ist der Anteil der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern, die die Möglichkeit der Kapitalbeteiligung nutzen, verschwindend gering. Auch Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen setzt nur jeder zwanzigste Betrieb ein (vgl. Abbildung 34).

⁵⁰ Die entsprechende Frage lautet: „Gibt es in Ihrem Betrieb zusätzliche finanzielle Anreize für die Beschäftigten in Form einer Kapitalbeteiligung am Unternehmen oder in Form einer Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligung? Wenn ja: Bitte schätzen Sie, welcher Anteil der Beschäftigten in den Genuss der jeweiligen Leistung kommt.“

Abbildung 34: Betriebe mit Gewinn-/Erfolgsbeteiligung und Kapitalbeteiligung in Mecklenburg-Vorpommern 2001 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2017. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die relativ geringe Verbreitung von Kapitalbeteiligungen ist keine Spezifik Mecklenburg-Vorpommerns. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland werden solche Modelle kaum genutzt. Gewinn- bzw. Erfolgsbeteiligungen hingegen sind in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland weiter verbreitet als in Mecklenburg-Vorpommern: Dort setzt etwa jeder zehnte Betrieb solche Anreizsysteme ein.

Fazit: Die Durchschnittslöhne in Mecklenburg-Vorpommern stiegen im vergangenen Jahr leicht an, liegen aber nach wie vor deutlich unter dem Niveau Westdeutschlands und auch unterhalb des ostdeutschen Lohnniveaus. Vor diesem Hintergrund ist es wenig überraschend, dass von der jüngst erfolgten Anhebung des gesetzlichen allgemeinen Mindestlohns ein relevanter Anteil der Betriebe und Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern betroffen war. Vor allem in personalintensiven Bereichen des Dienstleistungssektors griff die Erhöhung des Mindestlohns in relevantem Umfang.

11 Wirtschaftliche Situation der Betriebe

Investitionen wie auch Innovationen haben einen entscheidenden Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und regionalen Wirtschaftsräumen. Der Umfang und die Intensität von Investitionen und Innovationen entscheiden wesentlich über die technologische Leistungsfähigkeit und sind Voraussetzung für den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger und moderner Arbeitsplätze. Daher wird im Folgenden neben den Befunden der aktuellen Befragung zu den Investitions- und Innovationsaktivitäten der Betriebe die Entwicklung der Umsatzproduktivität dargestellt.

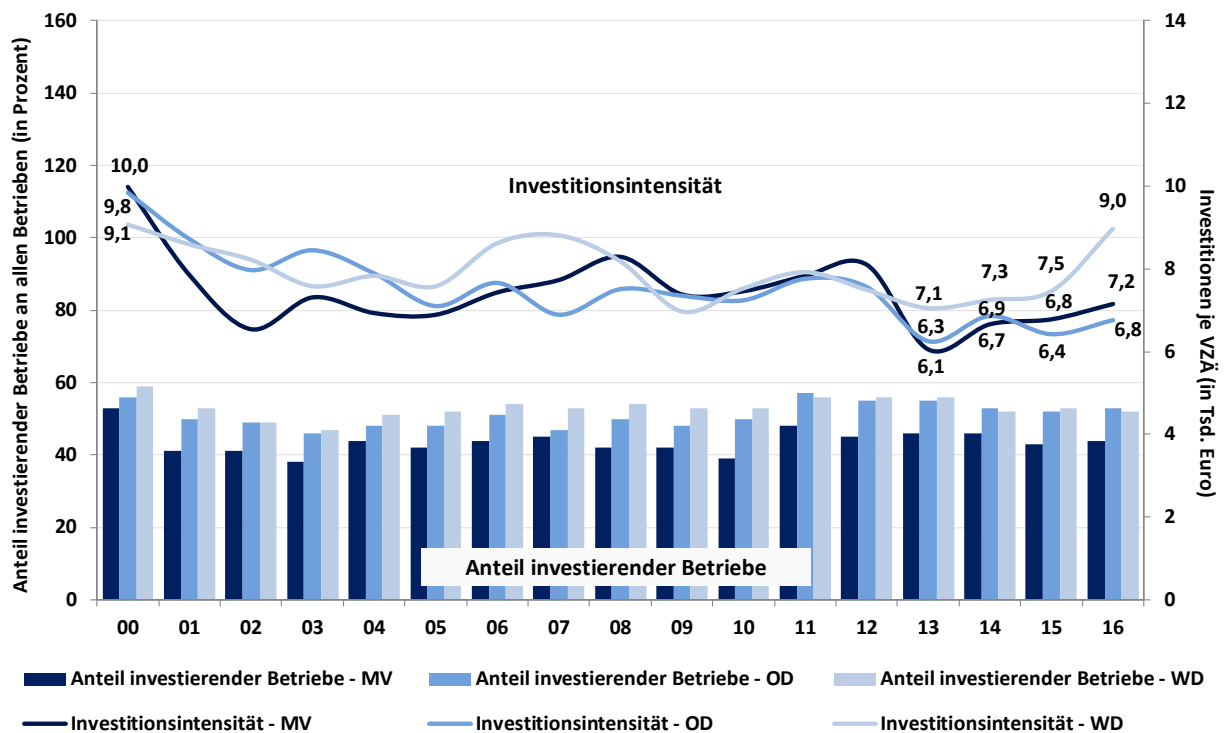
11.1 Investitionen

Investitionen werden unterschieden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Bei ersteren werden verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten ersetzt. Sie dienen damit in erster Linie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit letzteren wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen. Erweiterungsinvestitionen sind auch aus Beschäftigungssicht von besonderer Bedeutung, da zusätzliche Produktionskapazitäten häufig auch mit zusätzlichem Personalbedarf einhergehen.

Knapp die Hälfte aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern (44 %) hat im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr⁵¹ Investitionen getätigt. Damit lag der Anteil investierender Betriebe auf dem Niveau des vorangegangenen Beobachtungszeitraums. In Ostdeutschland insgesamt bzw. in Westdeutschland fiel der Anteil wie schon in den vergangenen Jahren mit jeweils 52 % höher aus. Das Investitionsvolumen je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) in Mecklenburg-Vorpommern erhöhte sich weiter und lag mit 7,2 Tsd. € erneut leicht über dem ostdeutschen Vergleichswert. Der Abstand zur Investitionsintensität in Westdeutschland vergrößerte sich hingegen weiter: Der je Vollzeitäquivalent (VZÄ) investierte Betrag liegt in westdeutschen Betrieben um ein Viertel über dem entsprechenden Betrag in Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Abbildung 35).

⁵¹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu getätigten Investitionen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016.

Abbildung 35: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2017.

Das Spektrum der getätigten Investitionen war breit gefächert. Am häufigsten investierten die Betriebe in Produktionsanlagen oder sonstige Teile ihrer Betriebsausstattung. Gut vier von zehn investierenden Betrieben investierten in Kommunikationstechnik und Datenverarbeitung – ein deutlich geringerer Anteil als in Westdeutschland, aber auch als in Ostdeutschland insgesamt. Verkehrs- und Transportmittel waren in gut einem Drittel der investierenden Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern Gegenstand von Investitionen; rund jeder fünfte investierende Betrieb nahm bauliche Veränderungen vor oder kaufte Grundstücke (vgl. Tabelle 34).

Tabelle 34: Betriebe mit Investitionen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2017

Investitionsbereich*	Mecklenburg-Vorpommern	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Grundstücke, Gebäude	21	18	18
Datenverarbeitung, Kommunikationstechnik	43	48	59
Produktionsanlagen, Betriebsausstattung	58	62	62
Verkehrsmittel, Transportsysteme	39	33	31
Betriebe mit Investitionen	44	52	52

* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

19 % aller Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern investierten auch oder ausschließlich in die Erweiterung ihrer Maschinen und Anlagen – ein geringerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (26 %) und in Westdeutschland (25 %). Die in die Erweiterung des bestehenden Kapitalstocks investierten Mittel machten gut ein Drittel der gesamten Investitionssumme aus.

Zwischen den einzelnen Branchen in Mecklenburg-Vorpommern zeigen sich Unterschiede im Investitionsverhalten. Gemessen am Anteil investierender Betriebe zeigen die Übrigen Dienstleistungen die höchste Investitionsaktivität: 53 % aller Betriebe dieser Branche investierten im betrachteten Geschäftsjahr. Allerdings lag die durchschnittliche Investitionssumme je VZÄ mit 4,5 Tsd. € unter dem branchenübergreifenden Durchschnittswert. Überdurchschnittliche Investitionsbeträge finden sich in den Unternehmensnahen Dienstleistungen mit 13,3 Tsd. € je VZÄ und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation mit 12,1 Tsd. € je VZÄ. Im letztgenannten Bereich investierten 451% der Betriebe, in der Öffentlichen Verwaltung hingegen nur 31 % der Betriebe. Erweiterungsinvestitionen wurden besonders häufig von Betrieben im Gesundheits- und Sozialwesen getätigt. Allerdings lag selbst hier der Anteil der Betriebe, die im betrachteten Geschäftsjahr auch oder ausschließlich in die Erweiterung des bestehenden Kapitalstocks investierten, bei nur 22 % und damit weiterhin unterhalb des ostdeutschen wie auch des westdeutschen Durchschnittswerts.

Die Investitionsaktivitäten hängen auch stark mit der Betriebsgröße zusammen. So steigt mit der Größe eines Betriebs zum einen der Anteil der Betriebe mit getätigten Investitionen (von 38 % bei den Kleinstbetrieben auf 80 % bei den Großbetrieben), zum anderen der Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen (15 % der Kleinst- und 58 % der Großbetriebe). Die pro Beschäftigten (in VZÄ) investierten Mittel sind in Großbetrieben mit 9,7 Tsd. € fast doppelt so hoch wie in Kleinstbetrieben (5,5 Tsd. €).

11.2 Innovationen, Forschung und Entwicklung

Die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren ist für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sowie für den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze von besonderer Bedeutung. Ein Weg zur Unterstützung und Beschleunigung von Innovationsprozessen ist betriebliche Forschung und Entwicklung. Die Realisierung von Innovationen setzt nicht zwingend Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten (FuE) voraus. Die durch Betriebe getätigte Forschung und Entwicklung zielt aber in der Regel auf Innovationen ab, d. h. ein betriebliches FuE-Engagement lässt ein höheres Maß an Innovationen erwarten.

In Mecklenburg-Vorpommern betreiben 3 % aller Betriebe Forschung und Entwicklung. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegt dieser Anteil bei jeweils 5 %. Größere Betriebe beschäftigen sich deutlich häufiger mit FuE als kleinere Betriebe: So befassen sich nur 2 % der Kleinstbetriebe im Mecklenburg-Vorpommern mit FuE, aber 13 % der Großbetriebe. Bei der Umsetzung von FuE-Vorhaben greifen die Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern in der Regel auf die Unterstützung von Dritten zurück: Fast alle Betriebe mit

FuE-Aktivitäten gaben an, mit anderen Akteuren zu kooperieren, etwa mit Universitäten und Hochschulen oder mit anderen Betrieben.

Jeder dritte Betrieb entwickelt neue Produkte, Leistungen oder Verfahren

Etwa jeder dritte Betrieb in Mecklenburg-Vorpommern hat im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr⁵² Innovationen umgesetzt. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil von innovativen Betrieben ebenfalls auf diesem Niveau, in Westdeutschland etwas höher. Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich in erster Linie um Produktinnovationen, d. h. es wurden Leistungen oder Produkte, die ein Betrieb in dieser Form bislang nicht produzierte, erstmals am Markt angeboten. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern, wurden in Mecklenburg-Vorpommern nur in einer kleinen Minderheit der Betriebe (5 %) umgesetzt. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland sind Prozessinnovationen deutlich weniger verbreitet als Produktinnovationen, allerdings lag der Anteil der Betriebe, die Prozessinnovationen umsetzten, mit 11 bzw. 10 % deutlich höher als in Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Tabelle 35).

Tabelle 35: Betriebe mit Innovationen in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland 2016

Art der Innovation*	Mecklenburg-Vorpommern	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Produktinnovationen	31	32	36
Darunter:			
Weiterentwicklungen	20	25	29
Sortimentserweiterungen	18	16	19
Marktneuheiten	3	5	6
Prozessinnovationen	5	11	10
Betriebe mit Innovationen	32	34	37

* Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Bei den realisierten Produktinnovationen handelte es sich überwiegend um Weiterentwicklungen bestehender Produkte oder um Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden bereits angebotene Leistungen oder Produkte verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu ins eigene Angebot aufgenommen werden. Die Entwicklung

⁵² Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016.

echter Marktneuheiten stellt hingegen die Ausnahme dar: Lediglich 3 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern brachten im betrachteten Zeitraum neu entwickelte Produkte an den Markt (vgl. ebenfalls Tabelle 35). Der relativ geringe Anteil von Betrieben, die völlig neue Produkte entwickelt und eingeführt haben, ist nicht überraschend, da dies in der Regel mit einem hohen Aufwand an Forschung und Entwicklung bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden ist. Weiterentwicklungen und Sortimentsneuheiten erfordern gegenüber echten Marktneuheiten deutlich geringere Vorleistungen und das Risiko eines Scheiterns ist vergleichsweise niedrig.

Das betriebliche Innovationsengagement ist in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. So führten 51 % der Betriebe im Bereich Handel und Reparatur im betrachteten Zeitraum Innovationen durch; im Verarbeitenden Gewerbe waren es 44 %. Ein geringes Innovationsengagement zeigt sich im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (20 % der Betriebe mit Innovationen) und besonders ausgeprägt in der Öffentlichen Verwaltung, wo nur 4 % der Betriebe Innovationen durchführten. Größere Betriebe setzten deutlich häufiger Innovationen um als kleinere Betriebe: So führten 52 % der Großbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern im betrachteten Geschäftsjahr neue Produkte oder Prozesse ein, aber nur 28 % der Kleinstbetriebe. Kleinstbetriebe beschränkten sich zudem in der Regel auf Produktinnovationen und dabei auf Weiterentwicklungen oder Sortimentserweiterungen. Echte Marktneuheiten bzw. Prozessinnovationen führten nur etwa 2 % der Kleinstbetriebe ein. Unter den Großbetrieben waren es hingegen 12 % mit Marktneuheiten und 14 % mit Prozessinnovationen.

Geplante Produkt- oder Prozessinnovationen konnten in der Regel auch realisiert werden. Nur 4 % der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern gaben an, dass geplante Innovationsvorhaben aus verschiedenen Gründen nicht umgesetzt werden konnten. Als wichtigstes Innovationshemmnis wurde das hohe wirtschaftliche Risiko genannt (40 % der Betriebe mit verhinderten Innovationen), gefolgt von hohen Investitionskosten (36 %) und fehlendem Fachpersonal (34 %).

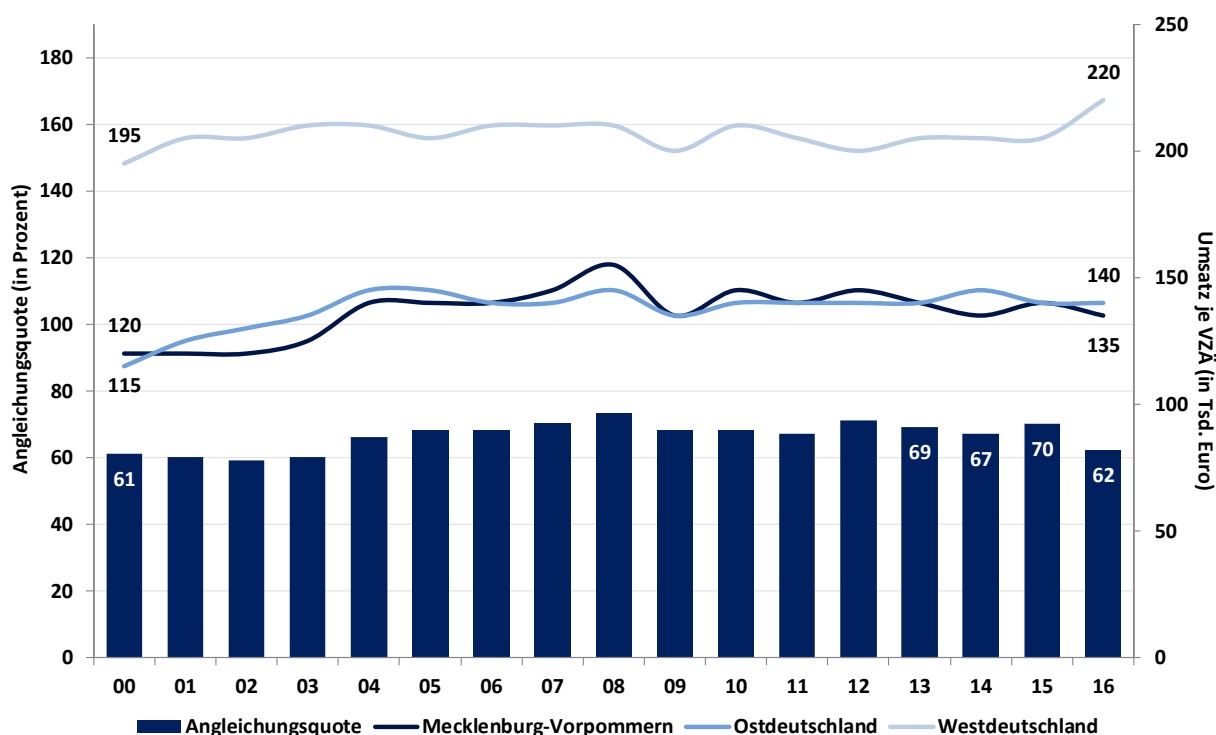
11.3 Produktivität

Die Produktivität eines Betriebs ist ein wichtiger Maßstab zur Beurteilung seiner Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit. Im Rahmen des vorliegenden Berichts wird die Umsatzproduktivität dargestellt, die den erzielten Jahresumsatz⁵³ der Anzahl der Beschäftigten (in VZÄ) ge-

⁵³ Die zugrundeliegenden Informationen zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Dies sind rund 87 % aller Betriebe. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt.

genüberstellt.⁵⁴ Bei insgesamt gesteigener Beschäftigung ist die durchschnittliche Umsatzproduktivität in Mecklenburg-Vorpommern gegenüber dem Vorjahreszeitraum⁵⁵ leicht gesunken. Sie liegt etwa auf dem Niveau des Vergleichswerts für Ostdeutschland insgesamt und bei gut 60 % des westdeutschen Werts. Der Abstand zum westdeutschen Niveau ist damit wieder größer geworden (vgl. Abbildung 36).

Abbildung 36: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Mecklenburg-Vorpommern, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2001 bis 2017.

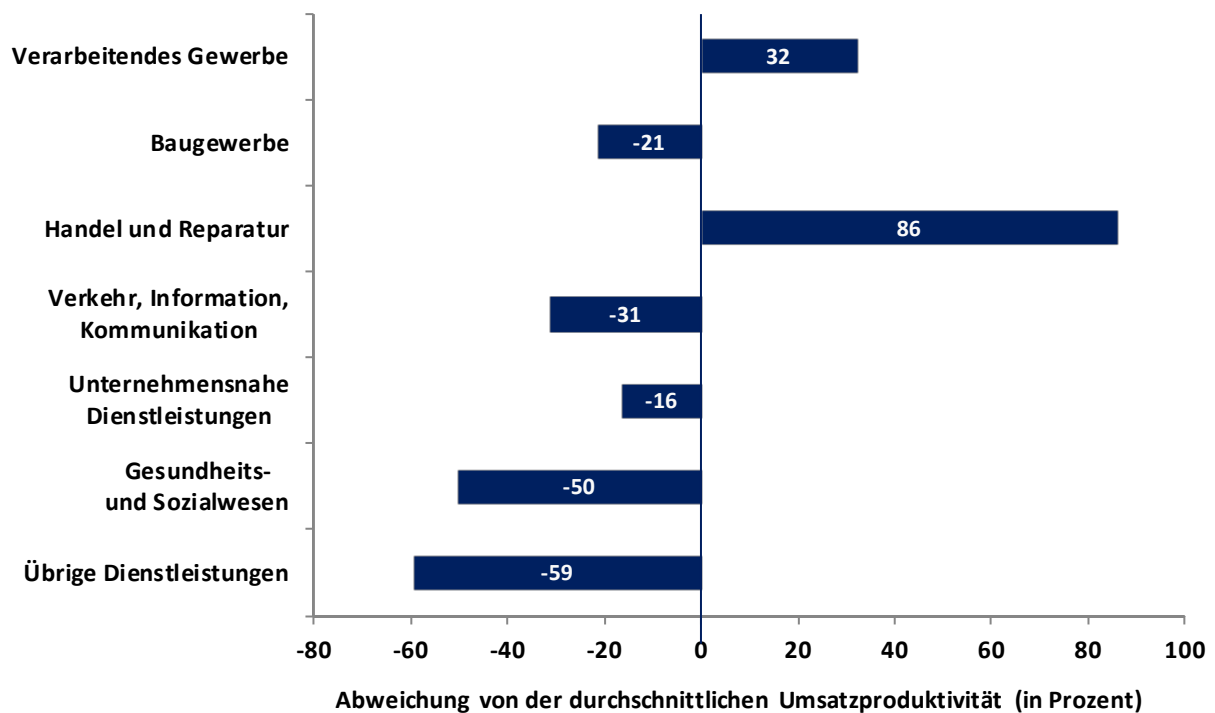
Über die einzelnen Bereiche der Wirtschaft hinweg besteht eine große Streuung der Umsatzproduktivität. So liegt sie im Bereich Handel und Reparatur um 86 % über dem Durchschnittswert Mecklenburg-Vorpommerns, im Verarbeitenden Gewerbe um 32 %. Diese Branchen zählen auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland zu jenen mit der höchsten Umsatzproduktivität. Das hängt damit zusammen, dass hier hohe Vorleistungsanteile in die ermittelten Umsätze einfließen. Im Bereich Handel und Reparatur sind in Meck-

⁵⁴ Durch die Verwendung des Jahresumsatzes umfasst die Umsatzproduktivität neben den Eigenleistungen auch die von Dritten bezogenen Vorleistungen, wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Mieten und Pachten sowie sonstige Kosten. Alternativ lässt sich die Produktivität anhand der Bruttowertschöpfung abbilden, die sich nach Abzug der von Dritten bezogenen Vorleistungen ergibt. Die Auswertungen im vorliegenden Bericht beziehen sich jedoch ausschließlich auf die Umsatzproduktivität.

⁵⁵ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2017 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2016; beim Vorjahreszeitraum handelt es sich um das Geschäftsjahr 2015.

lenburg-Vorpommern die durchschnittlich erzielten Jahresumsätze pro Beschäftigten mehr als viermal so hoch wie in den Übrigen Dienstleistungen, dem Bereich mit der geringsten Umsatzproduktivität. In dieser vergleichsweise personalintensiven Branche spielen Vorleistungen nur eine untergeordnete Rolle. So ergibt sich eine Umsatzproduktivität von weniger als der Hälfte des Durchschnitts in Mecklenburg-Vorpommern (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 37: Umsatzproduktivität relativ zum Durchschnitt nach Branchen in Mecklenburg-Vorpommern 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2017.

Bei allen bestehenden, teils beachtlichen Unterschieden zwischen den einzelnen Branchen in Mecklenburg-Vorpommern bleibt festzuhalten, dass die durchschnittlich erzielten Umsätze je Beschäftigten stets geringer ausfallen als in der jeweiligen Branche in Westdeutschland. Die höchste Angleichungsquote erreichen die Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Wert von jeweils 93 %.

Die Umsatzproduktivität wird maßgeblich von der Betriebsgröße beeinflusst. Je größer ein Betrieb ist, desto höher sind die durchschnittlich erzielten Umsätze je Beschäftigten. Dies hängt u. a. mit dem in der Regel höheren Kapitaleinsatz (Automatisierung) sowie der höheren Stückzahl zusammen, die es ermöglicht, Skalenerträge zu realisieren. Die Umsatzproduktivität der Großbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern ist um gut 30 % höher als im Durchschnitt und gut 70 % höher als diejenige von Kleinstbetrieben. Im Vergleich zu Westdeutschland schneiden die Kleinstbetriebe allerdings besser ab als die größeren Betriebe: Während der Umsatz je Beschäftigten in den Kleinstbetrieben Mecklenburg-Vorpommerns bei 75 % des Vergleichswerts westdeutscher Kleinstbetriebe liegt, beträgt die Angleichungsquote bei

den Großbetrieben nur 61 %. Die größten Produktivitätslücken bestehen somit zwischen den Großbetrieben in Mecklenburg-Vorpommern einerseits und Westdeutschland andererseits.

Für die weiterhin bestehende Differenz zwischen der Umsatzproduktivität in Mecklenburg-Vorpommern bzw. Ostdeutschland insgesamt auf der einen und Westdeutschland auf der anderen Seite lassen sich verschiedene Erklärungsansätze anführen, denn die Umsatzproduktivität wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst. Dies sind zum einen betriebsinterne Faktoren, insbesondere die Qualität der eingesetzten Produktionsfaktoren Arbeit (z. B. Qualifikationen und betriebsspezifisches Wissen der Beschäftigten, Führungskompetenz der Leitung) und Kapital (z. B. technischer Stand der Anlagen, Umfang der Automatisierung), aber auch Aspekte der betrieblichen Organisation (z. B. Interessenvertretung der Beschäftigten). Zum anderen sind betriebsexterne Faktoren von Bedeutung, etwa die regionale Infrastruktur oder die potenziellen Absatzmärkte. Auf Grundlage des IAB-Betriebspanels 2016 versuchen Müller et al.⁵⁶ zu bestimmen, welche dieser Aspekte die persistenten Produktivitätsunterschiede zwischen Ostdeutschland und Westdeutschland erklären. Sie identifizieren die niedrigere Exportquote und Kapitalintensität sowie die ungünstigere Branchenzusammensetzung in Ostdeutschland als signifikante Einflussfaktoren. Allerdings erklären diese Faktoren nur ein Fünftel der Produktivitätsunterschiede, der Rest bleibt unerklärt.

Fazit: Im Vergleich zu Ostdeutschland insgesamt und insbesondere zu Westdeutschland investiert weiterhin ein geringerer Anteil der Betriebe in Mecklenburg-Vorpommern in den Erhalt oder die Erweiterung der Produktionsmittel. Auch das Innovationsengagement fällt in Mecklenburg-Vorpommern vergleichsweise schwach aus. Die Umsatzproduktivität stabilisierte sich etwa auf dem Niveau der ostdeutschen Bundesländer insgesamt. Allerdings wurde die Produktivitätslücke zu Westdeutschland wieder größer. Betriebliche und gesamtwirtschaftliche Faktoren können diese Differenz nur teilweise erklären.

⁵⁶ Vgl. Müller, S.; Dettmann, E.; Fackler, D.; Neuschäffer, G.; Slavtchev, V.; Leber, U.; Schwengler, B.: Produktivitätsunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016. IAB-Forschungsbericht 16/2017, Nürnberg, 2017.

Glossar

Arbeit 4.0

Mit Arbeit 4.0 werden die Veränderungsprozesse der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter zusammenfassend umschrieben. Der Begriff umfasst Veränderungen in der Art und Weise der Erstellung von Gütern und Leistungen, wobei prägende Merkmale insbesondere die Vernetzung und die Orts- und Zeitunabhängigkeit der Prozesse sind. Der Begriff erfasst zugleich Veränderungen in den Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen (Stichwort: Flexibilisierung).

Atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden in Abgrenzung zur sozialversicherungspflichtigen, unbefristeten Vollzeitbeschäftigung definiert. Weicht eine Beschäftigungsform in mindestens einem Aspekt von diesem Normalarbeitsverhältnis ab, so wird sie als atypisch bezeichnet. Dies trifft auf befristete, geringfügige und Teilzeitbeschäftigung sowie auf Leiharbeit zu. Häufig erfolgt eine zusätzliche Differenzierung in atypische Beschäftigung im engeren Sinne, die befristete und geringfügige Beschäftigung und Leiharbeit umfasst, und atypische Beschäftigung im weiteren Sinne, zu der auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung gezählt wird.

Ausbildungsbetrieb

Ein Betrieb wird im Rahmen des IAB-Betriebspanels als Ausbildungsbetrieb betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt, Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr, geplanter Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr, Ausbildung von Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss der Ausbildung in den ersten Monaten des Befragungsjahres und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal des Jahres. Diese Definition ist somit relativ weit gefasst.

Auszubildende

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden sowohl Auszubildende als auch Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter unter dem Begriff Auszubildende zusammengefasst.

Beschäftigte

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als Beschäftigte alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und

unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos Betriebe betrachtet. Unter einem Betrieb wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens eine bzw. ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Als Informationsquelle dient die Arbeitgebermeldung zur Sozialversicherung auf Grundlage von § 28a SGB IV. Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung und damit im Sinne des vorliegenden Berichts.

Digitalisierung

Digitalisierung wird in ihrer rein technischen Form als Überführung von Informationen aus dem analogen in ein digitales Format verstanden. Zugleich bezeichnet der Begriff auch die verstärkte Nutzung von Digitaltechnik, insbesondere von Computern und Internet, in Gesellschaft und Wirtschaft und die damit verbundenen Veränderungen im Alltag und im öffentlichen Leben. Mit dem Voranschreiten des Digitalisierungsprozesses wird zunehmend akzeptiert, dass dieser eine bedeutende soziale Dimension aufweist, denn der Einsatz digitaler Technologien verändert auch die Art und Weise des Arbeitens, der Belastungen und des Zusammenwirkens der Beschäftigten. Vor diesem Hintergrund greift die Erkenntnis um sich, den Digitalisierungsprozess zu gestalten.

Fachkräfte

Als Fachkräfte bzw. qualifizierte Arbeitskräfte gelten im vorliegenden Bericht alle Arbeitskräfte, die auf Stellen eingesetzt werden, die nach Einschätzung der befragten Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Personalverantwortlichen eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzen.

Industrie 4.0

Der inzwischen weit verbreitete Begriff unterstellt, dass es historisch vier Formen industrieller Revolutionen gibt: Als erste industrielle Revolution gilt die Mechanisierung mittels Wasser- und Dampfkraft. Als zweite industrielle Revolution wird der Übergang zur Massenfertigung betrachtet, der durch die Nutzung der Elektroenergie und den Einsatz des Fließbandes ermöglicht wurde. Die dritte industrielle Revolution ist durch den Einsatz von Elektronik und Informationstechnik gekennzeichnet und hat zur Automatisierung der Produktion geführt.

Von Industrie 4.0 wird gesprochen, da mit der Digitalisierung neue Formen der Vernetzung ermöglicht werden, die insbesondere ein orts- und zeitunabhängiges Kommunizieren gestatten.

Königsteiner Schlüssel

Der Königsteiner Schlüssel bestimmt die quotengerechte Verteilung von Lasten zwischen den Bundesländern, u. a. auch die Erstverteilung von Asylsuchenden. Für seine Berechnung werden das Steueraufkommen und die Bevölkerungszahl der Bundesländer herangezogen.

Schutzformen für geflüchtete Personen

Rechtlich bestehen in Deutschland vier Schutzformen für geflüchtete Personen. Dies sind die Asylberechtigung lt. §16a GG, der Flüchtlingsschutz lt. §3 AsylG, die Gewährung subsidiären Schutzes lt. §4 AsylG sowie das nationale Abschiebungsverbot lt. §60 Abs. 5 und 7 AufenthG. Die ersten drei genannten Schutzformen beinhalten einen unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

Teilzeitbeschäftigte

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

Weiterbildung

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