

Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

Ergebnisse der einundzwanzigsten Welle des
Betriebspanels Brandenburg

Reihe Forschungsberichte Nr. 41



Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

- Ergebnisse der 21. Welle des Betriebspanels -

Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familien
des Landes Brandenburg

Erarbeitet in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit (BA)

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

Datenerhebung: Kantar Public Deutschland, München

Berlin, Juni 2017

Gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie,
aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des IAB (Basisstichprobe) und des Landes Brandenburg.

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

jedes Jahr werden mit der Befragung Brandenburger Betriebe repräsentative Daten über zentrale Aspekte der aktuellen Beschäftigungsentwicklung fortgeschrieben und jährlich wechselnde Themenschwerpunkte untersucht. Das Betriebspanel gibt dabei auch eine Orientierung, wie die Arbeitspolitik des Landes Brandenburg einschließlich der Förderungen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) ausgerichtet werden kann, um die aktuellen Herausforderungen zu bewältigen.

Bei der Beschäftigungsentwicklung hat sich der positive Trend der letzten Jahre fortgesetzt. So beträgt das Beschäftigungswachstum im Vergleich zum Vorjahr gut 1 Prozent. Die atypische Beschäftigung hingegen hat nicht zugenommen; sie ist damit in Brandenburg weniger verbreitet als in Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland. Der Beschäftigungsaufbau der vergangenen Jahre fand in erster Linie auf qualifiziertem Niveau statt: Die Zahl der Beschäftigten, deren Tätigkeit eine Berufs- oder Hochschulausbildung erforderte, hat sich seit dem Jahr 2000 um fast 10 Prozent erhöht.



Frauen befinden sich im Hinblick auf das qualifikatorische Anforderungsniveau mit den Männern absolut auf Augenhöhe. So arbeiten 83 Prozent der Frauen auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung (71 Prozent) oder einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss (12 Prozent) voraussetzen; bei den Männern sind es 76 Prozent (66 Prozent mit abgeschlossener Berufsausbildung und 10 Prozent mit Fach- bzw. Hochschulausbildung). Allerdings liegen Frauen auch bei der Teilzeitbeschäftigung vorn. Gut jede dritte Frau, die in Brandenburg beschäftigt ist, arbeitet in Teilzeit; bei den Männern ist es knapp jeder zehnte. Neben den geschlechtsspezifisch unterschiedlich gewählten Branchenschwerpunkten ist die verbreitete Teilzeitbeschäftigung auch in Brandenburg der Hauptgrund dafür, dass Frauen hinsichtlich ihres Einkommens wie auch ihrer Stellung im Betrieb überdurchschnittlich häufig strukturell benachteiligt sind.

Die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften ist in Brandenburger Betrieben (12 Prozent) weniger verbreitet, als in Ostdeutschland insgesamt und kaum halb so hoch, wie in Westdeutschland (27 Prozent). Die Unterschiede sind weitgehend auf die unterschiedlichen Bevölkerungsanteile von Ausländern zurückzuführen. Die Mehrzahl der ausländischen Beschäftigten in Brandenburg lebt bereits seit vielen Jahren in Deutschland. Gut ein Viertel der derzeit in brandenburgischen Betrieben beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte ist jedoch erst in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen. Der Erfolg bei deren Eingliederung hängt neben staatlichen Anstrengungen auch von der Bereitschaft der Betriebe ab, vorhandene staatliche Angebote zu flankieren und eigene Unterstützungsleistungen zur Integration zu erbringen. Neben rechtlichen und institutionellen Hürden (z.B. Bleibeperspektive oder nicht vergleichbare Qualifikationen) hängt die Nutzung der Potentiale ausländischer Arbeitskräfte wesentlich von

der Sprachförderung sowie von Investitionen in Aus- und Weiterbildung ab. Darüber hinaus erfordert die Integration von Beschäftigten, die aus dem Ausland stammen, eine grundsätzliche Offenheit der Betriebe und ihrer Belegschaften. In 91 Prozent der brandenburgischen Betriebe gibt es keine Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte. Hierzu möchte ich die Betriebe ausdrücklich ermutigen, da eine Strategie zur Deckung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs auch in der Erschließung des Beschäftigungspotentials ausländischer Arbeitskräfte bestehen kann.

Denn Fach- und Arbeitskräfte werden in Brandenburg allmählich knapp. Betriebe haben es immer schwerer ihre offenen Stellen zu besetzen. Im ersten Halbjahr 2016 suchten die Betriebe in Brandenburg rund 72 Tausend Fachkräfte. Jede dritte offene Fachkräftestelle konnte zum Befragungszeitpunkt nicht besetzt werden. Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche sehr stark mit der Größe der Betriebe zusammen: Je kleiner ein Betrieb, umso eher blieben Stellen unbesetzt. Um Fachkräfteprobleme abzuwenden ist ein wichtiger Weg die eigene Ausbildung. Auch wenn es sich um eine Binsenweisheit handelt, ist die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg weiterhin zu gering. Der Anteil der ausbildenden Betriebe liegt immer noch unter den Werten für Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland. Erfreulich ist, dass seit Jahren die Übernahmequote der Ausbildungsbetriebe steigt. Inzwischen werden siebzig Prozent der Auszubildenden nach Abschluss übernommen und damit ist die duale Berufsausbildung ein besonders chancenreicher Weg zu einer erfolgreichen, anschließenden Berufstätigkeit.

Neben der Ausbildung spielt betriebliche Weiterbildung eine bedeutsame Rolle, auch um Fachkräfteengpässe zu kompensieren. In Brandenburg finden Weiterbildungsmaßnahmen in über der Hälfte aller Betriebe statt. Die Weiterbildungsbeteiligung steigt das dritte Jahr in Folge an und liegt nun auf dem höchsten Wert seit fast 20 Jahren.

Die Bedeutung von Weiterbildung haben vor allem die Betriebe erkannt, die schon jetzt stark auf die Nutzung von Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien setzen. Drei Viertel von ihnen haben im ersten Halbjahr 2016 Beschäftigte für Weiterbildungen freigestellt bzw. deren Kosten übernommen. Denn nicht nur Fachkräfte gewinnen, sondern auch Fachkräfte bilden und halten wird wichtiger denn je. Betriebliche Qualifizierungen sind dabei ein zentrales Instrument.

Der Stand der Nutzung von Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien hat einen Schwerpunkt des diesjährigen Betriebspanels gebildet. Es liefert damit wertvolle Befunde zum Stand der Digitalisierung in den Brandenburger Betrieben. Digitale Technologien sind für die Mehrheit der Betriebe ein Thema, gut zwei Drittel der Brandenburger Betriebe haben sich damit bereits auseinandergesetzt. Trotz Unterschieden in den Branchen und den Betriebsgrößen sehen Brandenburger Betriebe insgesamt in deutlich größerem Umfang als in Ost- und Westdeutschland Potentiale für den Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien, die letztlich dazu beitragen können, neue Geschäftsfelder und Wachstumschancen zu erschließen. Allerdings deuten die Befunde auch darauf hin, dass gerade Kleinstbetriebe aufgrund begrenzter personeller und finanzieller Ressourcen eine intensive Beschäftigung mit der komplexen Thematik seltener leisten können.

Die Veränderung der betrieblichen Produktions-, Fertigungs- und Dienstleistungsprozesse hat neue Arbeitsanforderungen und eine Neugestaltung der Arbeitsorganisation zur Folge. Im Ergebnis verändern sich die Tätigkeits- und Qualifikationsprofile der Beschäftigten. Hinweise hierzu liefert auch das aktuelle Betriebspanel: Insbesondere Betriebe, die gut mit modernen Technologien ausgestattet sind, suchen bereits jetzt häufiger nach qualifizierten Beschäftigten als der brandenburgische Durchschnitt und erwarten eher Beschäftigungszuwächse.

Auch dieses Jahr möchte ich wieder allen danken, die daran mitgewirkt haben, diesen wertvollen „Datenschatz“ zu heben – vor allem den Betrieben, die mit ihrer großen Unterstützung und einem nicht unerheblichen zeitlichen Aufwand diese Untersuchung erst ermöglicht haben. Für die Datenerhebung und deren Auswertung herzlichen Dank an die Kantar Public Deutschland GmbH und SÖSTRA GmbH Berlin.



Diana Golze
Ministerin für Arbeit, Soziales,
Gesundheit, Frauen und Familie

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	I
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	III
TABELLENVERZEICHNIS	V
EINFÜHRUNG.....	1
IN ALLER KÜRZE	2
1 DATENBASIS.....	7
2 BETRIEBE UND BESCHÄFTIGTE	10
2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe und der Beschäftigten in Brandenburg.....	10
2.2 Beschäftigungsdynamik und Beschäftigungsaussichten.....	14
2.3 Atypische Beschäftigung	19
2.4 Arbeitsplatzanforderungen.....	25
3 FACHKRÄFTEBEDARF	29
3.1 Entwicklung des betrieblichen Fachkräftebedarfs.....	29
3.2 Anonymisierte Bewerbungsverfahren	33
3.3 Berücksichtigung von langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern.....	35
4 BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN UND BETRIEBLICHE MAßNAHMEN ZU IHRER INTEGRATION.....	38
4.1 Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte	38
4.2 Betriebliche Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte	41
5 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	45
5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe.....	45
5.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze.....	48
5.3 Auswärtige Berufsschulen.....	51
5.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung	52
6 WEITERBILDUNG	56
6.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung	56
6.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten	59
7 FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN, MAßNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE UND ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN.....	62
7.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern.....	62
7.2 Frauen in Führungspositionen	64
7.3 Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	69
8 TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER, ARBEITSZEITEN.....	73
8.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung	73

8.2	Löhne und Gehälter	78
8.3	Arbeitszeiten	81
9	AUTOMATISIERUNGS- UND DIGITALISIERUNGSTECHNOLOGIEN	88
9.1	Stand der Auseinandersetzung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sowie Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten	88
9.2	Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien und Merkmale der Technologieführer.....	91
10	INVESTITIONEN, INNOVATIONEN, PRODUKTIVITÄT.....	95
10.1	Investitionen	95
10.2	Innovationen	97
10.3	Produktivität.....	100
11	RESÜMEE	103

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anzahl der Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Brandenburg 1993 bis 2016 (Stand: jeweils 30. Juni).....	10
Abbildung 2:	Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2015 (2005 =100)	12
Abbildung 3:	Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Branchen in Brandenburg 2005 bis 2016	12
Abbildung 4:	Anteil von Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Brandenburg 2005 bis 2016 (2005 = 100)	15
Abbildung 5:	Einstellungs-, Abgangsraten und Labour-Turnover-Rate in Brandenburg 1996 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr)	16
Abbildung 6:	Gründe für das Ausscheiden von Personal aus Betrieben in Brandenburg 2005 bis 2016 (jeweils 1. Halbjahr)*	17
Abbildung 7:	Beschäftigungserwartungen in Brandenburg 2005 bis 2016	18
Abbildung 8:	Beschäftigungsformen	19
Abbildung 9:	Betriebe mit atypischer Beschäftigung im engeren Sinne in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016	20
Abbildung 10:	Anteile atypischer Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016	21
Abbildung 11:	Anteile von atypischen Beschäftigungsverhältnissen an der Gesamtbeschäftigung in Brandenburg, 2006 bis 2016	22
Abbildung 12:	Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016	24
Abbildung 13:	Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Brandenburg, 2000 bis 2016)	25
Abbildung 14:	Tätigkeitsgruppen nach ausgewählten Branchen in Brandenburg 2016.....	27
Abbildung 15:	Fachkräftebedarf 2005 bis 2016 (Stand: jeweils erstes Halbjahr, 2005 = 100)	30
Abbildung 16:	Fachkräftebedarf und Beschäftigungsanteil ausgewählter Branchen in Brandenburg 2016	31
Abbildung 17:	Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Brandenburg 2005 bis 2016	32
Abbildung 18:	Nichtbesetzungsquoten nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016	33
Abbildung 19:	Struktur der Arbeitsplätze von ausländischen Arbeitskräften und der Beschäftigten insgesamt in Brandenburg 2016	40
Abbildung 20:	Gründe für das Fehlen von betrieblichen Integrationsmaßnahmen für ausländische Arbeitskräfte in Brandenburg 2016 (Mehrfachnennungen möglich)	43
Abbildung 21:	Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016	46
Abbildung 22:	Auszubildendenquote in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016.....	47
Abbildung 23:	Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016	49
Abbildung 24:	Umfang unbesetzter Ausbildungsplätze in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016	50
Abbildung 25:	Betriebe mit Auszubildenden an einer auswärtigen Berufsschule in Brandenburg und Beteiligung an der Finanzierung der daraus entstehenden Kosten 2016	51
Abbildung 26:	Übernahmequoten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016	53
Abbildung 27:	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2016	56
Abbildung 28:	Ausgewählte inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg im ersten Halbjahr 2016.....	58
Abbildung 29:	Weiterbildungsquoten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2016 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)	59
Abbildung 30:	Weiterbildungsquoten für Beschäftigte für einfache Tätigkeiten und Beschäftigte mit Berufsausbildung in Brandenburg 2016	61
Abbildung 31:	Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016.....	65
Abbildung 32:	Frauen auf der ersten Führungsebene und Frauenanteil an den Beschäftigten in Brandenburg 2016	66
Abbildung 33:	Frauen-, männer- und gemischt geführte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016	68

Abbildung 34:	Frauen auf der zweiten Führungsebene in Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016.....	69
Abbildung 35:	Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016 (Mehrfachnennungen möglich).....	70
Abbildung 36:	Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Brandenburg nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen 2016.....	71
Abbildung 37:	Entwicklung der Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2016.....	74
Abbildung 38:	Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016.....	76
Abbildung 39:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016 (nur Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten)	77
Abbildung 40:	Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 1998 bis 2016	78
Abbildung 41:	Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2016	81
Abbildung 42:	Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach Branchen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016.....	82
Abbildung 43:	Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016.....	83
Abbildung 44:	Betriebliche Nutzung ausgewählter Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Brandenburg 2016	85
Abbildung 45:	Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016*	92
Abbildung 46:	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Ausstattungsniveau der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Brandenburg 2016	94
Abbildung 47:	Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2015.....	96
Abbildung 48:	Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015.....	99
Abbildung 49:	Betriebe mit Prozessinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015	100
Abbildung 50:	Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 1997 bis 2015.....	101
Abbildung 51:	Entwicklung der Angleichungsquote nach Wirtschaftssektoren 2009 bis 2015 (Westdeutschland = 100).....	102

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Systematik der Branchen	9
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016 (Stand 30.Juni).....	11
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016 (Stand 30. Juni).....	13
Tabelle 4:	Beschäftigte pro Betrieb nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016 (Stand 30. Juni).....	13
Tabelle 5:	Verteilung atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016	23
Tabelle 6:	Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen und ausgewählten Branchen in Brandenburg 2016	39
Tabelle 7:	Betriebe mit Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016.....	42
Tabelle 8:	Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Auszubildendenquote nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016	48
Tabelle 9:	Übernahmequoten nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016	54
Tabelle 10:	Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklasse in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016	57
Tabelle 11:	Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland, 1. Halbjahr 2016	60
Tabelle 12:	Beschäftigung von Frauen und Männern nach ausgewählten Branchen in Brandenburg 2016	62
Tabelle 13:	Tarifbindung nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016	75
Tabelle 14:	Bruttodurchschnittsverdienste nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2016	79
Tabelle 15:	Bruttodurchschnittsverdienste nach Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2016.....	80
Tabelle 16:	Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016	84
Tabelle 17:	Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016.....	89
Tabelle 18:	Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016.....	91
Tabelle 19:	Art der Produktinnovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2015	97

Einführung

Seit 1996 wird das IAB-Betriebspanel in Brandenburg als jährliche mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene der Betriebe durchgeführt. Die Interviews zur 21. Welle fanden zwischen Juli und Oktober 2016 statt. Auf Grundlage dieser Befragung wurde im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg der vorliegende Auswertungsbericht für Brandenburg erarbeitet. Ziel des Berichtes ist es, aktuelle repräsentative Daten über die Beschäftigungsentwicklung sowie Informationen über ausgewählte wirtschaftliche Kennziffern der Brandenburger Betriebe bereitzustellen und mit Betrieben in Ost- und Westdeutschland zu vergleichen.

Der diesjährige Bericht stellt aktuelle Ergebnisse zu zentralen Aspekten der Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg dar. Zum einen werden damit die Befunde der früheren Befragungsjahre fortgeschrieben bzw. aktualisiert. Hierzu gehören Struktur und Entwicklung von Betrieben sowie Umfang und Qualität von Beschäftigung (Kapitel 2), die Entwicklung der betrieblichen Nachfrage nach Fachkräften sowie der Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 3), betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 5 und 6), Frauen in Führungspositionen (Kapitel 7), Tarifbindung, Verdienste und Arbeitszeiten (Kapitel 8) sowie Investitionen und Innovationen (Kapitel 10). Zum anderen wurden in der aktuellen Befragung thematische Schwerpunkte gesetzt. Dies waren erstens die Position von Personalverantwortlichen gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern sowie die Verbreitung anonymisierter Bewerbungsverfahren (Kapitel 3), zweitens die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften (Kapitel 4) und drittens der Status Quo bezüglich der Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien in den Betrieben (Kapitel 9). Mit dem zuletzt genannten Thema knüpft das IAB-Betriebspanel an die aktuelle Debatte an, welche sich mit den möglichen Effekten der mit den Schlagworten „Arbeit 4.0“ beschriebenen Prozesse auseinandersetzt.

Die mit dem IAB-Betriebspanel gewonnenen Ergebnisse verbessern wesentlich die Informationsbasis, die von amtlichen statistischen Daten geboten wird, da die Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels alle Betriebe umfasst, die mindestens eine/n sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/n haben. Damit ist das IAB-Betriebspanel wesentlich breiter angelegt als andere betriebsbezogene Datenquellen, die sich vielfach nur auf ausgewählte Bereiche der Wirtschaft (z. B. produzierendes Gewerbe) oder auf Betriebe ab einer bestimmten Größe (z. B. mit mindestens 20 Beschäftigten) beschränken. Ein weiterer Vorteil dieser seit 1996 jährlich laufenden Arbeitgeberbefragung besteht darin, dass sowohl für die Länder als auch für Ost- und Westdeutschland insgesamt dasselbe Fragenprogramm und dasselbe Erfassungs-, Hochrechnungs- und Auswertungsverfahren verwendet wird. Infolgedessen sind vergleichende Analysen im Quer- wie im Längsschnitt für die Länder, Ost- und Westdeutschland und im langjährigen Zeitverlauf möglich.

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch, das IAB-Betriebspanel. Im Jahr 2016 fand diese Befragung zum 21. Mal statt. Für Auswertungen in Brandenburg liegen Befragungsdaten von 1.015 Betrieben vor; das entspricht 1,5 % aller brandenburgischen Betriebe.

Beschäftigungswachstum setzt sich fort; Beschäftigungsaussichten überwiegend positiv

2016 waren in brandenburgischen Betrieben ca. 968 Tsd. Personen beschäftigt (sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig). Das entspricht einem Beschäftigungswachstum von gut 1 % im Vergleich zum Vorjahr. Besonders starke Zuwächse waren wie schon in den vergangenen Jahren im Gesundheits- und Sozialwesen zu verzeichnen. Wie üblich in Zeiten mit positiver Arbeitsmarktlage verlassen Beschäftigte relativ häufig ihren Betrieb auf eigenen Wunsch. Allerdings nahmen in den vergangenen Jahren auch die Personalabgänge aufgrund des Übertritts in den Ruhestand deutlich zu: In Brandenburg war der Anteil der Abgänge, die auf diesen Grund zurückzuführen waren, 2016 etwa doppelt so groß wie noch vor 10 Jahren. Die bisherige positive Beschäftigungsentwicklung wird sich voraussichtlich fortsetzen: Rund 16 % aller Betriebe gehen davon aus, die Zahl ihrer Beschäftigten in den kommenden Monaten zu steigern. Der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen ist damit fast dreimal so hoch wie jener von Betrieben, die mit Personalabbau rechnen (6 %).

Aktuell keine weitere Zunahme atypischer Beschäftigung

In fast jedem zweiten brandenburgischen Betrieb gab es zum Stichtag der Befragung atypisch beschäftigte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer. Mini-Jobs fanden sich in 39 % der Betriebe in Brandenburg, befristete Beschäftigung in 17 %. Leiharbeitskräfte waren in 2 % aller brandenburgischen Betriebe tätig. Damit ist atypische Beschäftigung in Brandenburg etwas weniger verbreitet als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland. 16 % der brandenburgischen Beschäftigten standen in einem atypischen Arbeitsverhältnis, vor allem in einem geringfügigen oder befristeten. Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse an der brandenburgischen Gesamtbeschäftigung ging damit zum zweiten Mal in Folge zurück.

Beschäftigungschancen vor allem auf qualifiziertem Niveau

Der Beschäftigungsaufbau der vergangenen Jahre fand in erster Linie auf qualifiziertem Niveau statt: Die Zahl der Beschäftigten, deren Tätigkeit eine Berufs- oder Hochschulausbildung erforderte, erhöhte sich seit dem Jahr 2000 um fast 10 %. Gegenwärtig erfordern 85 % aller Arbeitsplätze in Brandenburg eine berufliche oder akademische Ausbildung. Damit sind die Beschäftigungschancen in Brandenburg stark an eine formale Ausbildung gebunden. Die Zahl der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten lag 2016 um 9 % niedriger als im Jahr 2000.

Allerdings ist sie nach einem massiven Rückgang bis 2009 in den vergangenen Jahren wieder deutlich angestiegen. Eine generelle Erosion einfacher Arbeit ist in Brandenburg somit nicht zu beobachten. Beschäftigte für einfache Tätigkeiten sind allerdings in besonderem Maße von Beschäftigungsschwankungen betroffen.

Fachkräfteprobleme spitzen sich zu, Anteil der unbesetzten Stellen gestiegen

Im ersten Halbjahr 2016 suchten die Betriebe in Brandenburg rund 72 Tsd. Fachkräfte, knapp 9 % mehr als im Vorjahr. Allerdings verharrte die Zahl der Einstellungen etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Dementsprechend spitzen sich die Fachkräfteengpässe weiter zu: Für 37 % der offenen Fachkräftestellen fand sich bis zum Befragungszeitpunkt keine geeignete Bewerberin bzw. kein geeigneter Bewerber, so dass sie unbesetzt blieben. Stellenbesetzungsprobleme hingen neben der Branche auch im letzten Jahr wieder sehr stark mit der Größe der Betriebe zusammen: Je kleiner ein Betrieb, umso eher blieben Stellen unbesetzt.

Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren derzeit noch die Ausnahme

Aktuell wenden rund 2 % der brandenburgischen Betriebe anonymisierte Bewerbungsverfahren an. In Ostdeutschland insgesamt (3 %) und in Westdeutschland (2 %) sind solche Verfahren ebenfalls sehr selten. Generell scheuen kleinere Betriebe den Aufwand, der mit anonymisierten Bewerbungsverfahren verbunden ist. Am weitesten verbreitet sind diese Verfahren in Brandenburg bei mittleren Betrieben mit 50 bis unter 250 Beschäftigten (8 %).

Grundsätzlich hohe Bereitschaft der Betriebe zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen

Die große Mehrheit (85 %) der brandenburgischen Betriebe zeigt sich aufgeschlossen gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern, sofern die qualifikatorischen Anforderungen erfüllt sind. Für die meisten einstellungsbereiten Betriebe ist ein guter persönlicher Eindruck der langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerber entscheidend für eine positive Einstellungsentscheidung (72 %). Darüber hinaus ist es vielen Betrieben wichtig, weitere Informationen über die Person und ihre Arbeitsweise gewinnen zu können, etwa im Rahmen eines Praktikums (51 %) oder in Form einer Empfehlung durch Dritte (48 %). Empfehlungen durch die Jobcenter oder eine öffentliche Förderung haben ein etwas geringeres Gewicht, können aber ebenfalls das Einstellungsverhalten positiv beeinflussen. Coachings zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme von Langzeitarbeitslosen haben dagegen nahezu keinen Einfluss auf die Personalentscheidungen der Betriebe.

Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften in Brandenburg weniger stark verbreitet als in Westdeutschland

Rund 12 % der Betriebe in Brandenburg beschäftigen ausländische Arbeitskräfte – etwas weniger als in Ostdeutschland insgesamt (14 %) und kaum halb so viele wie in Westdeutschland (27 %). Besonders viele Betriebe mit ausländischen Beschäftigten finden sich in Brandenburg in den Bereichen Übrige Dienstleistungen sowie Verkehr, Information, Kommunika-

tion. In den Übrigen Dienstleistungen liegt auch der Anteil ausländischer Beschäftigter an allen in dieser Branche Beschäftigten mit 12 % deutlich über dem brandenburgischen Durchschnitt von 3 %. Dies ist keine brandenburgische Spezifik, auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland stehen die Übrigen Dienstleistungen an der Spitze bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften.

Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften in jedem zehnten Betrieb

Etwa jeder zehnte Betrieb in Brandenburg – und damit annähernd genauso viele wie in Ostdeutschland insgesamt bzw. in Westdeutschland – bietet eine oder mehrere Maßnahmen an, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren. Besonders häufig werden Praktikums- und Traineeplätze zur Verfügung gestellt: In 41 % der Betriebe mit Maßnahmen war dies zum Befragungszeitpunkt der Fall; weitere 24 % dieser Betriebe planten ein entsprechendes Angebot. Das entspricht etwa 5 % aller Betriebe in Brandenburg. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland steht das Angebot von Praktikums- und Traineeplätzen an der Spitze der möglichen betrieblichen Angebote zur Integration von ausländischen Arbeitskräften.

Stabilisierung der Ausbildungsbeteiligung; Besetzungssituation entspannt sich leicht

Die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg ist 2016 erneut leicht gestiegen, wenn auch auf niedrigem Niveau. Sie liegt mit 41 % weiterhin niedriger als in Ostdeutschland insgesamt (46 %) und in Westdeutschland (52 %). 46 % der brandenburgischen Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen konnten mindestens eine Stelle nicht besetzen. Damit sank der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen erneut und liegt nur noch leicht über dem ostdeutschen Vergleichswert (43 %). Stellt ein brandenburgischer Betrieb eine Auszubildende bzw. einen Auszubildenden ein, so wird diese bzw. dieser in 70 % der Fälle nach erfolgreichem Abschluss übernommen. Die Übernahmewahrscheinlichkeit hat sich damit in den vergangenen 10 Jahren verdoppelt.

Besuch einer auswärtigen Berufsschule weit verbreitet und häufig bezuschusst

In etwa jedem dritten ausbildenden Betrieb in Brandenburg finden sich Auszubildende, die den schulischen Teil der Ausbildung an einer weiter entfernten Berufsschule absolvieren. 51 % dieser Betriebe übernehmen zumindest einen Teil der dadurch entstehenden Unterbringungs- und/oder Fahrtkosten; in weiteren 11 % der Fälle greifen Unterstützungsangebote von Seiten des Landes. In den verbleibenden betroffenen Betrieben (38 %) müssen die Auszubildenden die Kosten des Besuchs einer auswärtigen Berufsschule selbst tragen.

Weiterbildungsaktivitäten auf hohem Niveau

Die Betriebe in Brandenburg investierten auch im letzten Jahr intensiv in die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. In 59 % der Betriebe fanden im ersten Halbjahr 2016 entsprechende Maßnahmen statt, an denen insgesamt 39 % der Beschäftigten teilnahmen. Damit

stieg die Weiterbildungsbeteiligung das dritte Jahr in Folge an und liegt nun auf dem höchsten Wert seit fast 20 Jahren. Generell wurden vor allem Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten weitergebildet: Bei ihnen lag die Weiterbildungsquote bei 45 %, bei den Beschäftigten für einfache Tätigkeiten nur bei 22 %.

Frauenanteil auf obersten Führungsebenen bleibt konstant, ist aber branchenspezifisch

In Brandenburg ist knapp ein Drittel aller Führungspositionen auf der ersten Führungsebene mit Frauen besetzt. Dieser Anteil hat sich in den vergangenen 12 Jahren kaum verändert. Die Präsenz von Frauen in Leitungspositionen auf der ersten Führungsebene ist in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich und hängt stark mit dem branchenspezifischen Frauenanteil an allen Beschäftigten zusammen. Dementsprechend findet sich ein überdurchschnittlicher Anteil weiblicher Führungskräfte etwa im Gesundheits- und Sozialwesen und in den Übrigen Dienstleistungen.

Mehr Betriebe mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Verbesserung der Chancengleichheit

In fast der Hälfte aller brandenburgischen Betriebe gibt es Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Verbesserung der Chancengleichheit (Ostdeutschland insgesamt 42 %; Westdeutschland 35 %). In kleinen Betrieben sind solche Maßnahmen noch etwas weniger verbreitet (43 %), in großen Betrieben dagegen bereits die Regel (96 %). Die betrieblichen Angebote beziehen sich vor allem auf die Gestaltung der Arbeitszeit: Drei von zehn Betrieben in Brandenburg nehmen hier Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen.

Tarifbindung oder Orientierung an Tarifvertrag in Hälfte der Betriebe

Seit 2012 zeigt sich eine Stabilisierung der Tarifbindung. 2016 waren in Brandenburg 23 % aller Betriebe tarifgebunden (Ostdeutschland insgesamt 21 %, Westdeutschland 32 %). Darüber hinaus orientierten sich weitere 28 % der brandenburgischen Betriebe – vor allem Kleinst- und Kleinbetriebe – bei ihrer Entgeltgestaltung an einem Branchentarifvertrag. Allerdings zahlt weiterhin mehr als die Hälfte der Kleinst- und knapp ein Drittel der Kleinbetriebe Löhne und Gehälter unabhängig von Branchentarifverträgen. Die Durchschnittslöhne in Brandenburg stiegen 2016 auf 2.600 € je VZÄ. Der Lohnabstand zu Westdeutschland verringerte sich dadurch erneut; die Angleichung liegt gegenwärtig bei 81 %.

Überdurchschnittlicher Fachkräftebedarf bei Betrieben mit guter Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

Gut zwei Drittel der brandenburgischen Betriebe haben sich bereits mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt; ein ähnlich hoher Anteil der Betriebe sieht Potenzial zum betrieblichen Einsatz dieser Technologien. Dabei ist das Thema in Kleinstbetrieben weniger präsent als in größeren Betrieben. 14 % der Betriebe in Brandenburg bewerten ihre gegenwärtige Ausstattung mit den modernen Auto-

omatisierungs- und Digitalisierungstechnologien als gut. Diese Technologieführer zeichnen sich durch einen besonders hohen Fachkräftebedarf sowie ein überdurchschnittliches Fort- und Weiterbildungsengagement aus.

Angleichung der Umsatzproduktivität in einzelnen Branchen erreicht

Knapp sechs von zehn Betrieben in Brandenburg haben im Geschäftsjahr 2015 Investitionen getätigt – ein größerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (52 %) bzw. in Westdeutschland (53 %). Mit 6,6 Tsd. € investierten die brandenburgischen Betriebe pro Beschäftigten allerdings nach wie vor weniger als ihre westdeutschen Wettbewerber (7,5 Tsd. € je VZÄ). Wie im Vorjahr setzte gut jeder dritte Betrieb in Brandenburg Produktinnovationen um. Bei Prozessinnovationen waren die Betriebe deutlich zurückhaltender, auch im Vergleich zu Ostdeutschland insgesamt und zu Westdeutschland. Die pro Beschäftigten erzielten Umsätze der Betriebe in Brandenburg betrugen zuletzt 68 % des westdeutschen Vergleichswerts. Der Produktivitätsabstand der brandenburgischen Wirtschaft zu Westdeutschland konnte damit nicht signifikant verringert werden. Einzelne Branchen erreichten jedoch erstmals eine Angleichung an die westdeutschen Niveaus.

1 Datenbasis

Die Daten der 21. Welle des IAB-Betriebspanels wurden in den Monaten Juli bis Oktober 2016 im Rahmen von mündlichen Interviews mit Inhaber/innen, Geschäftsführer/innen bzw. leitenden Mitarbeiter/innen in Brandenburg ansässiger Betriebe erhoben. Für die Befragungswelle 2016 liegen für Brandenburg verwertbare Interviews von 1.015 Betrieben vor. Mit dieser Stichprobe wurden 1,5 % der Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und 6,5 % aller Beschäftigten in Brandenburg erfasst.

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 Brandenburg betrachtet werden.

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

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

1. Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar:
 - a) unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben,

- b) unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und
- c) unabhängig von ihrer Stellung im Beruf.

Im IAB-Betriebspanel werden als Beschäftigte also auch Beamte, tätige Inhaber/innen, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst.

Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaber/innen und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Beschäftigtenstatistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

2. Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist.¹ Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 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.

3. 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.

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).²

¹ Ohne private Haushalte und extraterritoriale Organisationen.

² Für die vier Branchen 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.

Tabelle 1: Systematik der Branchen

Wirtschaftsbereich	Branche
Land- und Forstwirtschaft	Land- und Forstwirtschaft
Produzierendes Gewerbe	Bergbau, Energie, Wasser, Abfall
	Verarbeitendes Gewerbe
	Baugewerbe
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 2016 beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2016 bzw. auf das erste Halbjahr 2016. Dies gilt für Angaben zur Beschäftigung, dem Lohn sowie zur Tarifbindung. Angaben zu Umsatz, Export, Investitionen und Innovationen werden aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr 2015 ausgewiesen. Alle ostdeutschen Gesamtdaten im Betriebspanel schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

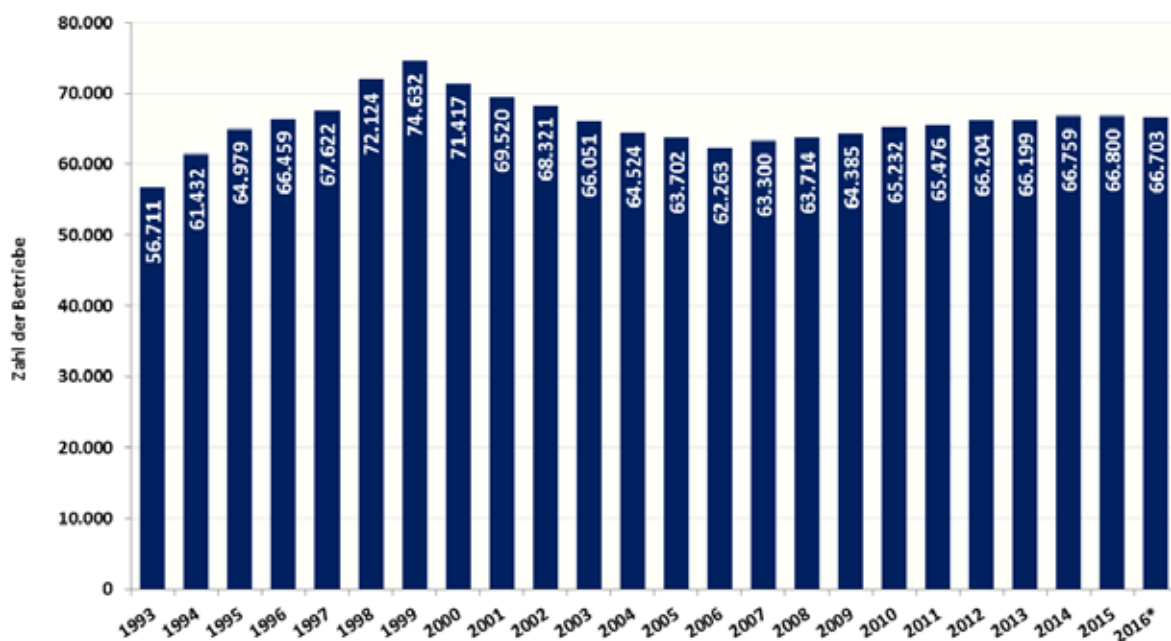
2 Betriebe und Beschäftigte

Mit dem IAB-Betriebspanel werden jährlich Angaben zum Umfang und zur Qualität von Beschäftigung erhoben. Mit Hilfe dieser Daten lässt sich der Wandel von Beschäftigungsformen und qualifikatorischen Anforderungen abbilden. Im folgenden Kapitel werden diese Entwicklungen dargestellt. Dazu gehören die Branchen- und Betriebsgrößenstruktur der brandenburgischen Wirtschaft sowie aktuelle empirische Befunde zu Umfang und Qualität der Beschäftigungsverhältnisse.

2.1 Entwicklung der Zahl der Betriebe und der Beschäftigten in Brandenburg

Am 30. Juni 2016 gab es in Brandenburg ca. 66 Tsd. Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Damit blieb die Zahl der Betriebe gegenüber den Vorjahren weitestgehend konstant (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Anzahl der Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person in Brandenburg 1993 bis 2016 (Stand: jeweils 30. Juni)



* vorläufige Angabe; aufgrund einer Datenrevision durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit kann es ab 2006 zu abweichenden Zahlen im Vergleich zu früheren Berichten kommen

Quelle: Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit

Die Hälfte der Betriebe entfiel dabei auf nur drei Branchen: den Bereich Handel und Reparatur (19 %), die Unternehmensnahen Dienstleistungen (17 %) sowie das Baugewerbe (14 %). In diesen drei Branchen finden sich auch in Ost- bzw. Westdeutschland die meisten Betriebe, wobei dort die Unternehmensnahen Dienstleistungen etwas stärker, das Baugewerbe etwas schwächer vertreten ist (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016 (Stand 30.Juni)

Branche	Betriebe			Beschäftigte		
	Branden- burg	Ost- deutsch- land	West- deutsch- land	Branden- burg	Ost- deutsch- land	West- deutsch- land
	Prozent			Prozent		
Land- und Forstwirtschaft*	4	3	3	3	2	1
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	1	1	2	2	1
Verarbeitendes Gewerbe	8	8	9	12	14	20
Baugewerbe	14	12	11	8	7	6
Handel und Reparatur	19	18	20	13	13	15
Verkehr, Information, Kommunikation	6	6	7	8	7	8
Finanz- und Versicherungsdienstleist.*	2	2	3	2	2	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	19	18	14	16	15
Erziehung und Unterricht*	2	3	3	3	5	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	12	10	18	15	13
Übrige Dienstleistungen	12	13	12	7	8	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	2	2	1	2	1
Öffentliche Verwaltung	2	1	1	9	8	6
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

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

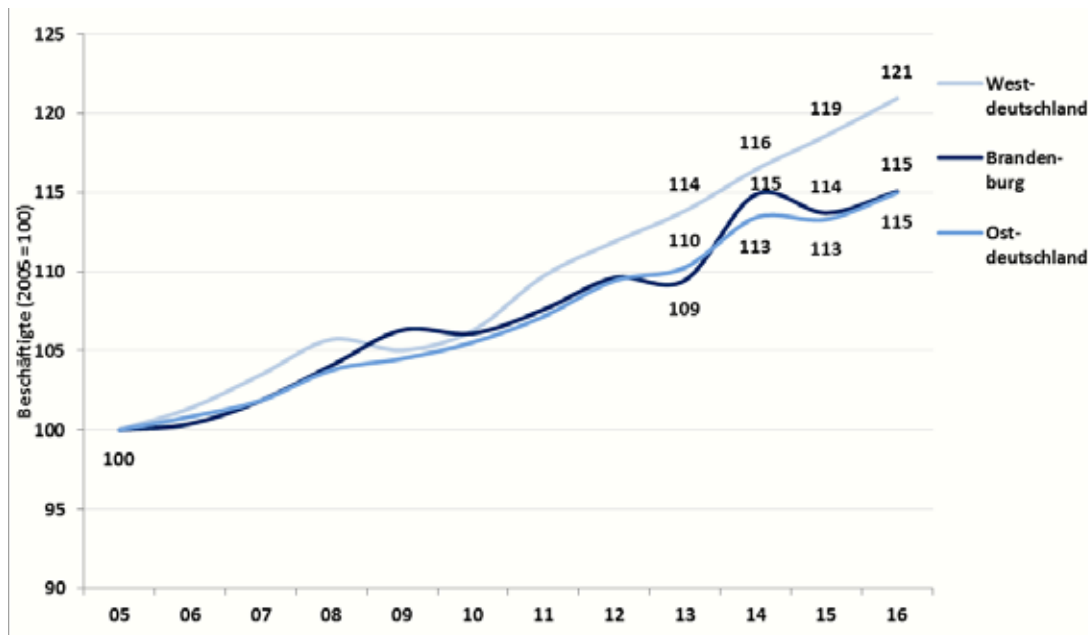
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Das Gesundheits- und Sozialwesen gewinnt weiter an Bedeutung

Die Zahl der Beschäftigten stieg im Vergleich zum Vorjahr um gut 1 % auf ca. 968 Tsd. Personen an. Damit setzte sich der positive Trend der vergangenen Jahre fort: Seit 2005, dem Jahr mit dem niedrigsten Beschäftigungsstand in Brandenburg seit Beginn der Erfassung im IAB-Betriebspanel, erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten um 15 % (vgl. Abbildung 2) und damit in gleichem Maße wie in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland fiel die Steigerung mit einem Plus von 21 % noch stärker aus.

Die beschäftigungsstärkste Branche in Brandenburg war 2016 das Gesundheits- und Sozialwesen mit einem Beschäftigtenanteil von 18 %, gefolgt von den Unternehmensnahen Dienstleistungen (14 %), dem Bereich Handel und Reparatur (13%) und dem Verarbeitenden Gewerbe (12 %). Aufgrund der hohen Beschäftigtenanteile wirken sich Entwicklungen in diesen Wirtschaftsbereichen stärker auf die Entwicklung der Gesamtwirtschaft in Brandenburg aus als jene in vergleichsweise kleinen Branchen. Auch in Ost- und Westdeutschland sind die vier genannten Branchen die beschäftigungsstärksten, wenn auch in leicht veränderter Reihenfolge. In Ostdeutschland weist der Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen den höchsten Beschäftigtenanteil auf. In Westdeutschland hat das Verarbeitende Gewerbe mit einem Anteil von 19 % weiterhin eine deutlich größere Bedeutung als in Brandenburg oder Ostdeutschland (vgl. Tabelle 2).

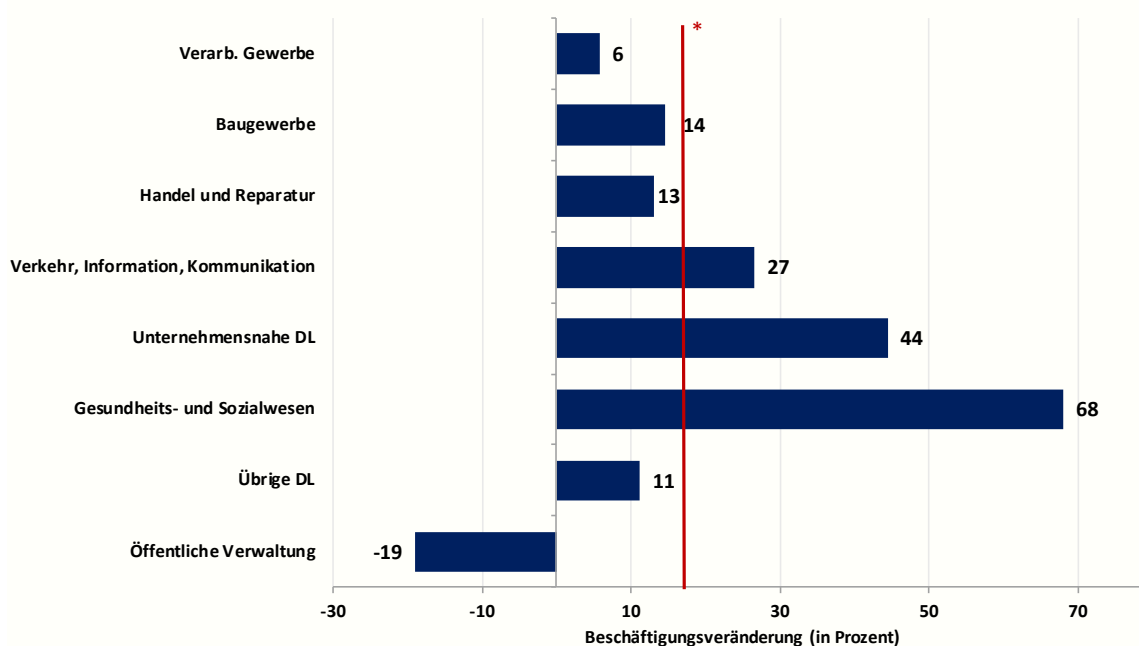
Abbildung 2: Beschäftigungsentwicklung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2015 (2005 =100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

Das Gesundheits- und Sozialwesen hat in den vergangenen Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Seit 2005, dem Jahr mit der niedrigsten Beschäftigung seit Beginn der Erfassung im IAB-Betriebspanel, konnte dieser Bereich in Brandenburg einen Beschäftigungszuwachs von 68 % verzeichnen, während die Gesamtzahl der Beschäftigten in diesem Zeitraum um 15 % stieg (vgl. Abbildung 3). Auch in West- und Ostdeutschland stieg die Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen stärker als in allen anderen Branchen. Allerdings fiel der Zuwachs dort im Vergleich zu Brandenburg mit 41 % bzw. 38 % deutlich geringer aus.

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Branchen in Brandenburg 2005 bis 2016



* Durchschnittswert für Brandenburg

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 und 2016

Kleinstbetriebe dominieren weiterhin die brandenburgische Betriebslandschaft

Die brandenburgische Wirtschaft wird – ebenso wie die ostdeutsche Wirtschaft insgesamt – weiterhin deutlich von kleinen Betrieben dominiert. So liegt der Anteil der Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland bei 73 %. In Westdeutschland handelt es sich zwar bei der Mehrzahl der Betriebe ebenfalls um Kleinstbetriebe, allerdings liegt ihr Anteil dort nur bei 67 % (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016 (Stand 30. Juni)

Betriebsgrößenklasse	Betriebe			Beschäftigte		
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent			Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	73	73	67	23	20	15
10 bis 49 Beschäftigte	22	22	27	33	29	27
50 bis 249 Beschäftigte	4	4	5	26	29	27
ab 250 Beschäftigte	1	1	1	18	22	31
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Entsprechend ihres größeren Gewichts in der Betriebsstruktur entfallen in Brandenburg auch größere Beschäftigtenanteile auf Kleinstunternehmen als in Westdeutschland (23 % gegenüber 15 %). In Westdeutschland ist hingegen ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten tätig als in Brandenburg, obwohl der Anteil dieser Großbetriebe in beiden Fällen nur 1 % beträgt (vgl. Tabelle 3).

Somit sind Brandenburgs Großbetriebe im Durchschnitt erheblich kleiner als westdeutsche: Sie beschäftigen durchschnittlich 492 Personen; in westdeutschen Großbetrieben sind es durchschnittlich 652 Personen. Diese deutlichen Unterschiede in den Beschäftigtenzahlen von Großbetrieben führen dazu, dass die durchschnittliche Betriebsgröße in Brandenburg mit 15 Beschäftigten geringer ausfällt als in Westdeutschland mit 19 Beschäftigten, obwohl in den anderen Betriebsgrößenklassen ähnliche Durchschnittswerte zu beobachten sind (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Beschäftigte pro Betrieb nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016 (Stand 30. Juni)

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigte pro Betrieb		
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Personen		
1 bis 9 Beschäftigte	5	4	4
10 bis 49 Beschäftigte	21	21	19
50 bis 249 Beschäftigte	101	99	98
ab 250 Beschäftigte	492	539	652
Durchschnitt	15	16	19

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

2.2 Beschäftigungsdynamik und Beschäftigungsaussichten

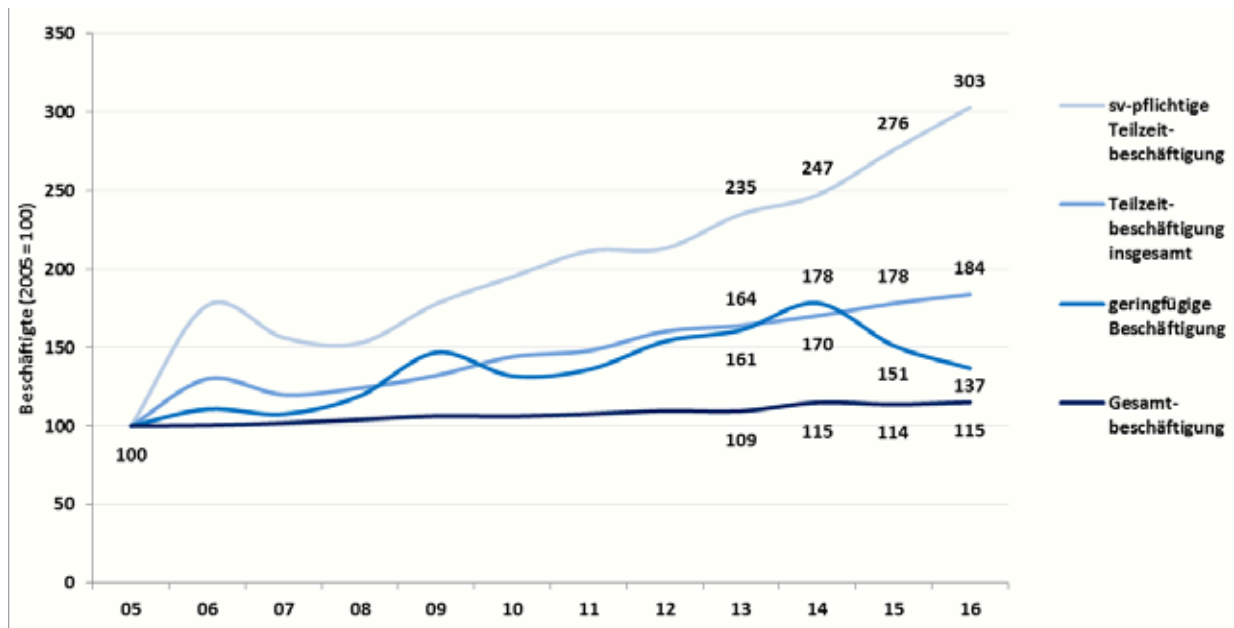
Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg ist im letzten Jahr leicht gestiegen. Im Vergleich zum Vorjahr betrug der Zuwachs gut 1 %. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der vorliegenden Untersuchung sowohl sozialversicherungspflichtige als auch nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse betrachtet werden. Der jüngste Beschäftigungsaufbau wurde vor allem von Zuwächsen bei Kleinst- und Kleinbetrieben getragen. Die Zahl der Beschäftigten in Betrieben dieser Größenklassen stieg im Saldo aus Zu- und Abgängen um fast 4 bzw. gut 2 % gegenüber dem Vorjahr. In mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten blieb die Zahl der Beschäftigten demgegenüber konstant, in Großbetrieben sank sie sogar um knapp 2 %. Von den vier beschäftigungsstarken Branchen in Brandenburg konnten das Gesundheits- und Sozialwesen und das Verarbeitende Gewerbe einen Beschäftigungszuwachs verzeichnen (6 % bzw. 1 %), während die Beschäftigung in den Unternehmensnahen Dienstleistungen leicht sank (-2 %). Im Bereich Handel und Reparatur blieb die Beschäftigung nahezu konstant.

Steigende Beschäftigung insbesondere in Teilzeit

Mit der anhaltend positiven Beschäftigungsentwicklung ist vor allem die Zahl der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse deutlich gestiegen: Sie erhöhte sich zwischen 2005 und 2016 um 84 % (vgl. Abbildung 4). Unter Teilzeitbeschäftigung wird dabei jedes Beschäftigungsverhältnis gezählt, bei dem die Arbeitszeit der Beschäftigten unterhalb der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit im Betrieb liegt. Hierzu zählen insbesondere sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung sowie geringfügige Beschäftigung.³ Diese beiden Beschäftigungsformen haben sich im betrachteten Zeitraum unterschiedlich entwickelt: Während die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse um 37 % anstieg, verdreifachte sich die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (vgl. ebenfalls Abbildung 4). Die stärksten Zuwächse bei der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit waren in Brandenburg in den beschäftigungsstarken Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Handel und Reparatur sowie in der Öffentlichen Verwaltung zu verzeichnen.

³ Midi-Jobs, die ebenfalls zur Teilzeitbeschäftigung zählen, werden an dieser Stelle aufgrund ihrer geringen quantitativen Bedeutung nicht berücksichtigt. Sie werden in Kapitel 2.3 im Zusammenhang mit atypischer Beschäftigung dargestellt.

Abbildung 4: Anteil von Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung in Brandenburg 2005 bis 2016 (2005 = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse machen aktuell 29 % der Gesamtbeschäftigung in Brandenburg aus. In Ostdeutschland liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf einem ähnlichen Niveau (28 %), in Westdeutschland mit 32 % etwas höher. Bei der überwiegenden Mehrheit der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Brandenburg handelt es sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (69 %). Mini-Jobs machen 24 % der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse aus. In Ostdeutschland stellt sich die Verteilung ähnlich dar (sozialversicherungspflichtige Teilzeit: 66 %; geringfügige Beschäftigung: 24 %); in Westdeutschland ist ein stärkeres Gewicht von geringfügiger Beschäftigung zu beobachten (sozialversicherungspflichtige Teilzeit: 53 %; geringfügige Beschäftigung: 38 %).⁴

Ein Grund für den deutlichen Anstieg insbesondere von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit liegt in den Beschäftigungszuwächsen bei den weiblichen Beschäftigten in Brandenburg. So erhöhte sich die Anzahl der weiblichen Beschäftigten in Brandenburg zwischen 2005 und 2016 um knapp 24 % (Männer: knapp 8 %). Zugleich sind insbesondere Frauen in Teilzeit tätig. Rund 80 % der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Brandenburg entfallen auf Frauen. Oder anders gesagt: Von allen in Brandenburg beschäftigten Frauen arbeitet gut ein Drittel auf einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstelle.⁵

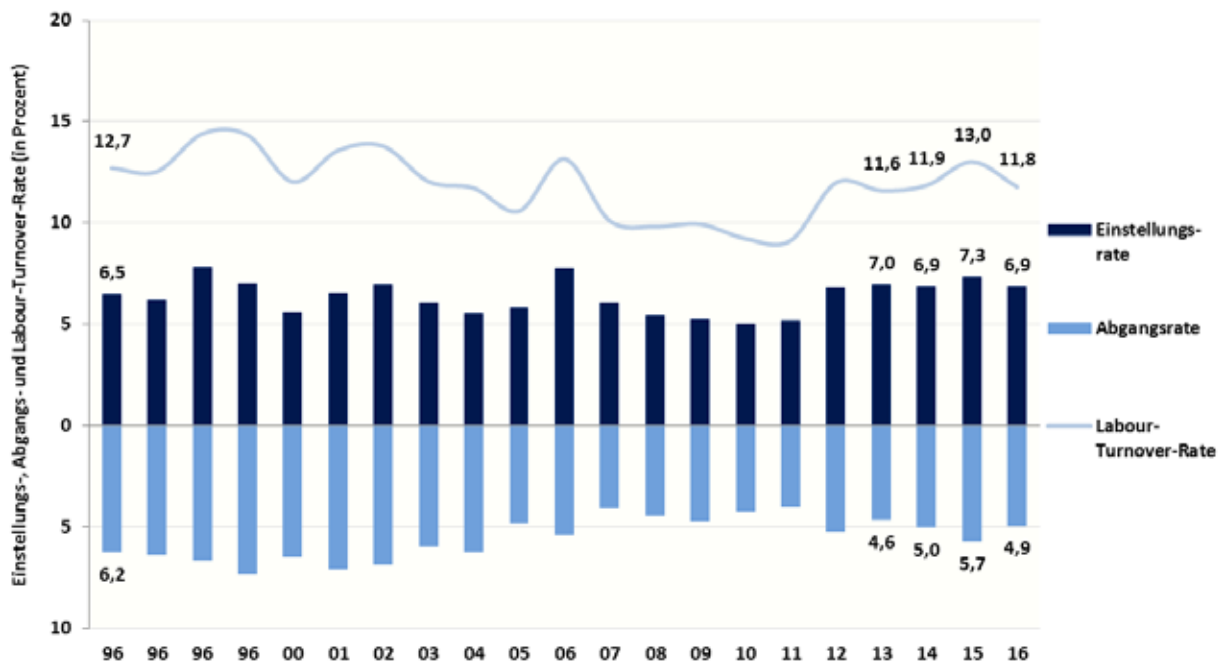
⁴ Die fehlenden Prozentwerte zu 100 % entfallen jeweils auf Midi-Jobs.

⁵ Vgl. auch Kapitel 7.1 für eine ausführliche Darstellung der Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen.

Personalabgänge vor allem aufgrund von Arbeitnehmerkündigungen

Hinter dem jüngsten Beschäftigungszuwachs verbergen sich erhebliche Personalbewegungen auf der Ebene der einzelnen Betriebe, wie der Blick auf das zum Zeitpunkt der Befragung zurückliegende erste Halbjahr 2016 zeigt. In diesem Zeitraum stellte rund jeder dritte Betrieb in Brandenburg neue Arbeitskräfte ein.⁶ 27 % der brandenburgischen Betriebe hatten Personalabgänge zu verzeichnen. Etwa jeder zwanzigste Beschäftigte in Brandenburg verließ im ersten Halbjahr den Betrieb. Zugleich nahmen knapp 7 % aller Beschäftigten eine neue Beschäftigung auf. Die Labour-Turnover-Rate (LTR), die Summe aller Einstellungen und Personalabgänge bezogen auf die mittlere Gesamtbeschäftigung, lag bei knapp 12 %. Damit verlangsamte sich die Dynamik am brandenburgischen Arbeitsmarkt im Vergleich zum Vorjahr leicht (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Einstellungs-, Abgangsraten und Labour-Turnover-Rate in Brandenburg 1996 bis 2016 (jeweils erstes Halbjahr)

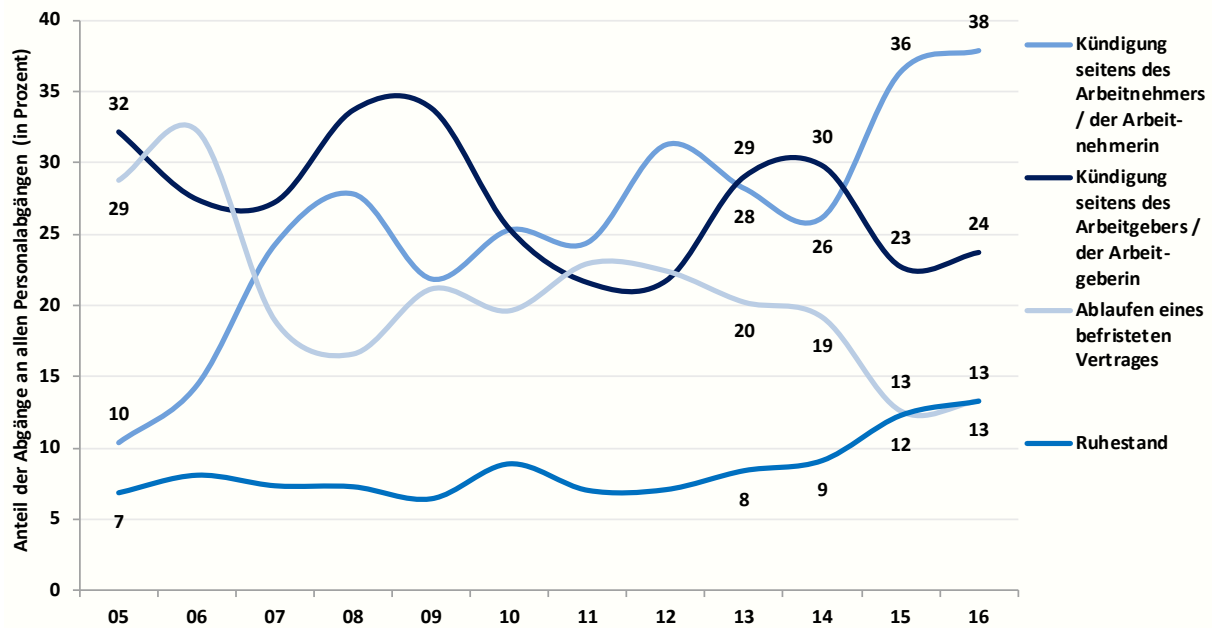


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 1996 bis 2016

Die Gründe für die erfolgten Personalabgänge sind vielfältig, entsprechen aber im Prinzip dem Muster des vorangegangenen Jahres: Wie schon 2015 sind die meisten Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zurückzuführen (vgl. Abbildung 6).

⁶ Die Übernahme von im Betrieb zuvor befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis oder von Auszubildenden zählt nicht als Personaleinstellung.

Abbildung 6: Gründe für das Ausscheiden von Personal aus Betrieben in Brandenburg 2005 bis 2016 (jeweils 1. Halbjahr)*



* fehlende zu 100 = sonstige Gründe

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2005 bis 2016

Mit 38 % hat sich der Anteil von Arbeitnehmerkündigungen an den Abgängen weiter erhöht. Angesichts der positiven konjunkturellen Entwicklung und der damit verbundenen anhaltend hohen Nachfrage der Betriebe nach Arbeitskräften nutzen offensichtlich immer mehr Beschäftigte die Möglichkeit, ihre Beschäftigungs- und Einkommenssituation durch einen Betriebswechsel zu verbessern. Von dieser Entwicklung sind Betriebe sämtlicher Größenklassen betroffen, in besonderem Maße jedoch Kleinstbetriebe: In dieser Größenklasse waren 53 % der Personalabgänge auf eine Kündigung seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zurückzuführen. Zugleich waren Kleinstbetriebe besonders zurückhaltend bei einer Kündigung von Beschäftigten: Nur in 15 % der Fälle erfolgte eine Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber. Diese Zurückhaltung steht vermutlich im Zusammenhang mit den zunehmenden Herausforderungen, denen insbesondere Kleinstbetriebe bei der Deckung ihres Personalbedarfs gegenüber stehen (vgl. Kapitel 3.1).

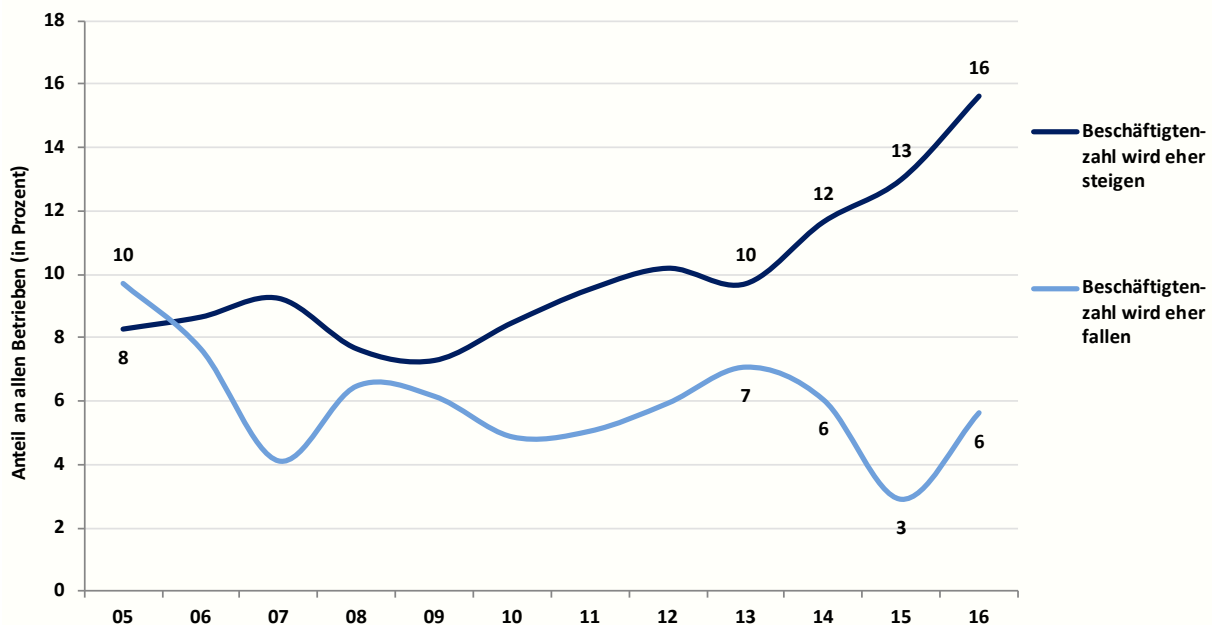
Der Anteil der Personalabgänge in den Ruhestand ist mit 13 % immer noch eher gering, ist aber im Zeitverlauf deutlich gestiegen. In Brandenburg und auch in Ostdeutschland hat er sich innerhalb der letzten 10 Jahre fast verdoppelt. In Westdeutschland lag er hingegen im gleichen Zeitraum weitestgehend konstant um 8 %. Hier zeigen sich die Auswirkungen des demografischen Wandels, der in den ostdeutschen Bundesländern bereits weiter fortgeschritten ist als in Westdeutschland. Deutlich zurückgegangen ist in den vergangenen Jahren der Anteil der Personalabgänge, die mit dem Auslaufen einer Befristung zusammenhängen. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass ein zunehmender Anteil befristet Beschäftigter in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen wird. Abgänge aufgrund einer

auslaufenden Befristung sind vor allem in mittleren und Großbetrieben von Bedeutung (26 bzw. 23 % aller Abgänge).⁷ Dementsprechend steigt mit der Größe der Betriebe tendenziell der Anteil von Personalabgängen, die durch die Beendigung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen verursacht sind.

Erneut positive Beschäftigungserwartungen in Brandenburg

Rund 16 % aller Betriebe des Landes gaben Mitte 2016 an, dass die Zahl ihrer Beschäftigten im kommenden Jahr voraussichtlich steigen wird. Damit ist der Anteil der Betriebe in Brandenburg, die mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung rechnen, zum dritten Mal in Folge gestiegen. Besonders zuversichtlich sind Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen: Hier rechnen 25 bzw. 21 % der Betriebe mit einem Beschäftigungsaufbau. Demgegenüber erwarteten zum Befragungszeitpunkt 6 % der Betriebe einen Personalabbau (vgl. Abbildung 7). Die überwiegende Mehrheit ging davon aus, dass die Zahl ihrer Beschäftigten gleich bleiben werde (74 %); etwa 4 % konnten noch nicht einschätzen, wie sich die Beschäftigung in ihrem Betrieb in den kommenden 12 Monaten voraussichtlich entwickeln wird. Damit blicken die Betriebe in Brandenburg etwas positiver in die Zukunft als die Betriebe in Ostdeutschland, von denen 14 % mit einer Zunahme der Beschäftigung rechnen.

Abbildung 7: Beschäftigungserwartungen in Brandenburg 2005 bis 2016



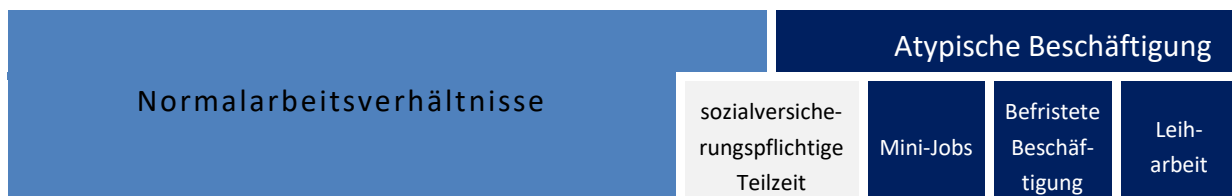
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

⁷ In diesem Zusammenhang ist auf den betriebsgrößenspezifischen Gebrauch von Befristungen hinzuweisen (siehe auch Kapitel 2.3).

2.3 Atypische Beschäftigung

Die Beschäftigungsformen sind in Brandenburg wie in ganz Deutschland in den vergangenen Jahren vielfältiger geworden. Viele Beschäftigte sind heute auf befristeten Arbeitsplätzen tätig oder üben Tätigkeiten aus, die unterhalb der Sozialversicherungspflichtschwelle liegen (geringfügige Beschäftigung). Andere sind als Leiharbeiterin bzw. Leiharbeiter in Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung angestellt. Diese sehr heterogenen Beschäftigungsformen werden 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. Im Hinblick auf die Einordnung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung gibt es dagegen keine einheitliche Sichtweise. Diese Beschäftigungsform lässt sich sowohl den Normalarbeitsverhältnissen als auch den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zurechnen (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Beschäftigungsformen



Quelle: Eigene Darstellung

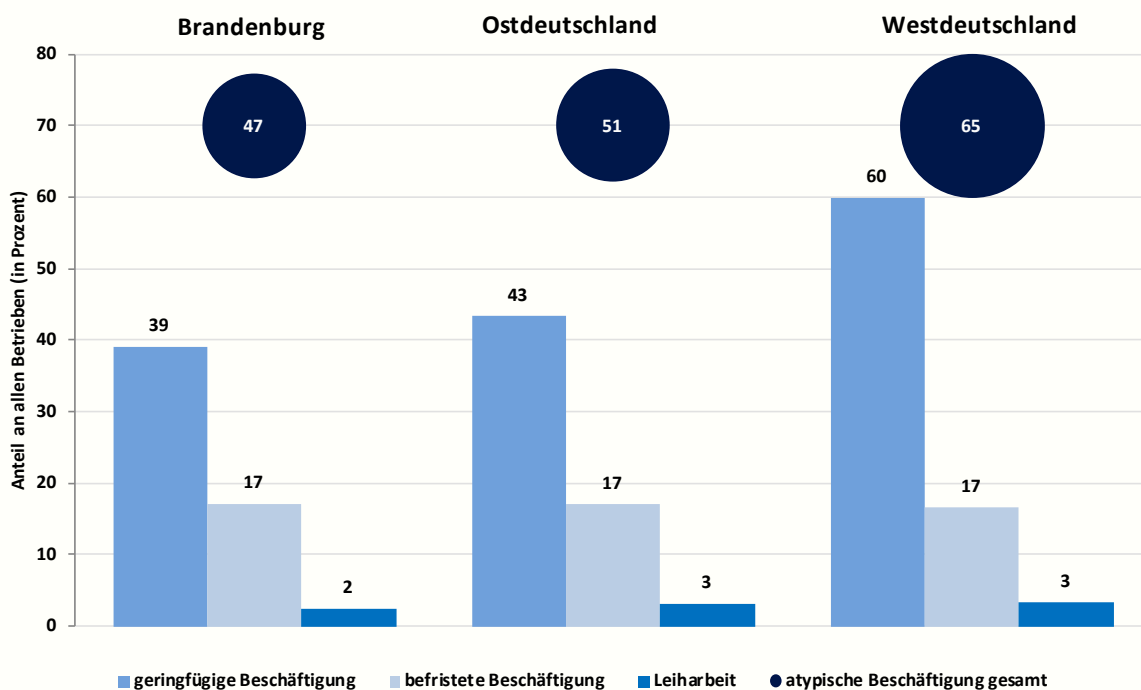
Die Behandlung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung ist insofern bedeutsam, als diese Gruppe von erheblicher quantitativer Bedeutung ist und die gewählte Zuordnung dementsprechend erhebliche Effekte auf die Höhe des Anteils atypischer Beschäftigungsformen an der Gesamtheit der Beschäftigungsverhältnisse und somit auch auf die Beurteilung der beobachteten Entwicklung von Beschäftigung hat. Bei einer engeren Definition werden ausschließlich geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit zur Gruppe der atypischen Beschäftigungsformen zugeordnet. Bei einer weit gefassten Definition können hierzu auch die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gezählt werden. Den folgenden Ausführungen liegt die engere Definition von atypischer Beschäftigung zugrunde.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden kontrovers diskutiert und die damit verbundenen Chancen und Risiken ambivalent bewertet. Einerseits bieten sie Betrieben einen größeren Gestaltungsspielraum beim Einsatz von Arbeit. Indem sie betrieblichen Flexibilitätsbedürfnissen entgegenkommen, werden Zugangsbarrieren zu Beschäftigung abgesenkt, was im Effekt zu zusätzlicher Beschäftigung führen kann. Daneben können diese Beschäftigungsformen in bestimmten Lebenslagen auch dem Wunsch der Beschäftigten nach Flexibilität, etwa zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit, entsprechen. Andererseits handelt es sich hierbei häufig um prekäre Beschäftigungsverhältnisse, die mit vergleichsweise geringer Beschäftigungsstabilität, ungünstigen Arbeitsbedingungen und eingeschränkter sozialer Absicherung verbunden sind.

Atypische Beschäftigung in der Hälfte der brandenburgischen Betriebe

Nach den Ergebnissen der aktuellen Befragung findet sich in nahezu jedem zweiten brandenburgischen Betrieb atypische Beschäftigung im hier definierten engeren Sinne. In Brandenburg nutzen damit weniger Betriebe solche Beschäftigungsformen als in Westdeutschland. Dort beträgt der Anteil von Betrieben mit solchen Beschäftigungsverhältnissen knapp zwei Drittel. In Ostdeutschland liegt der Anteil der Betriebe, die atypische Beschäftigungsverhältnisse nutzen, nur leicht höher als in Brandenburg (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Betriebe mit atypischer Beschäftigung im engeren Sinne in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

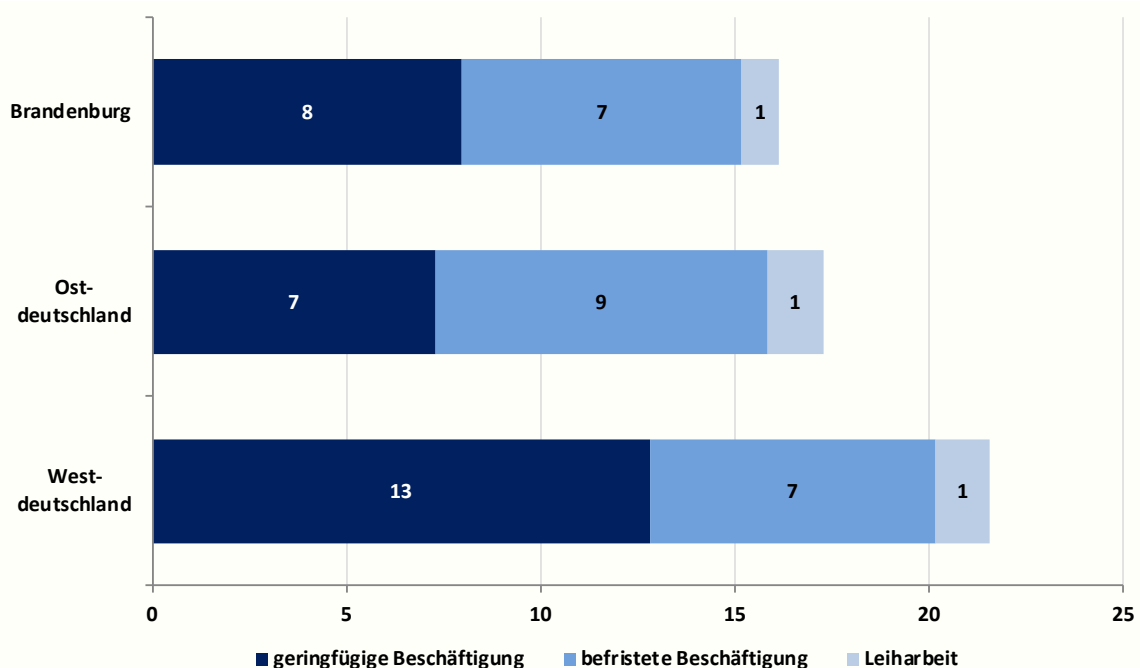
Von allen Formen atypischer Beschäftigung sind Mini-Jobs am weitesten verbreitet. In Brandenburg findet sich diese Art von Beschäftigung in knapp 40 % der Betriebe. Befristete Beschäftigung ist demgegenüber deutlich seltener und der Einsatz von Leiharbeitskräften beschränkt sich auf einen sehr kleinen Teil der Betriebe. Befristet Beschäftigte gibt es in 17 % der brandenburgischen Betriebe. In 2 % der Betriebe wurden zum Stichtag der Befragung Leiharbeitskräfte⁸ eingesetzt.

⁸ Die Angaben zu Leiharbeitskräften werden von den Entleihbetrieben gemacht. Entsprechend handelt es sich um Leiharbeitskräfte, die in einem Entleihbetrieb eingesetzt werden. Die Leiharbeitnehmerquote wird als Anteil der Leiharbeitskräfte an der Summe aus allen Beschäftigten des Betriebs zuzüglich der eingesetzten Leiharbeitskräfte zum Stichtag (30.6.) berechnet. Die Anteile aller anderen Gruppen atypischer Beschäftigung beziehen sich auf alle Beschäftigten der Betriebe. Die Statistik der BA beinhaltet demgegenüber Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich der Verwaltungskräfte).

Atypische Beschäftigung bedeutet geringfügige und befristete Beschäftigung

Wenngleich in zahlreichen Betrieben in Brandenburg atypische Beschäftigung genutzt wird, stellen diese Arbeitsverhältnisse – gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigung – nach wie vor eine Minderheit dar. Ihr Anteil liegt gegenwärtig bei 16 % und damit etwa auf dem gleichen Niveau wie in Ostdeutschland. In Westdeutschland treten atypische Beschäftigungsverhältnisse etwas häufiger auf (22 %). Dies liegt vor allem an dem größeren Gewicht von geringfügiger Beschäftigung: 13 % der Beschäftigungsverhältnisse in Westdeutschland sind geringfügig.⁹ In Brandenburg wie auch in Ostdeutschland machen Mini-Jobs etwa 8 % aller Beschäftigungsverhältnisse aus; befristete Beschäftigung tritt in ähnlichem Umfang auf. Leiharbeit ist mit 1 % aller Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg wie auch in Ost- bzw. Westdeutschland insgesamt von geringer Bedeutung (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Anteile atypischer Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016



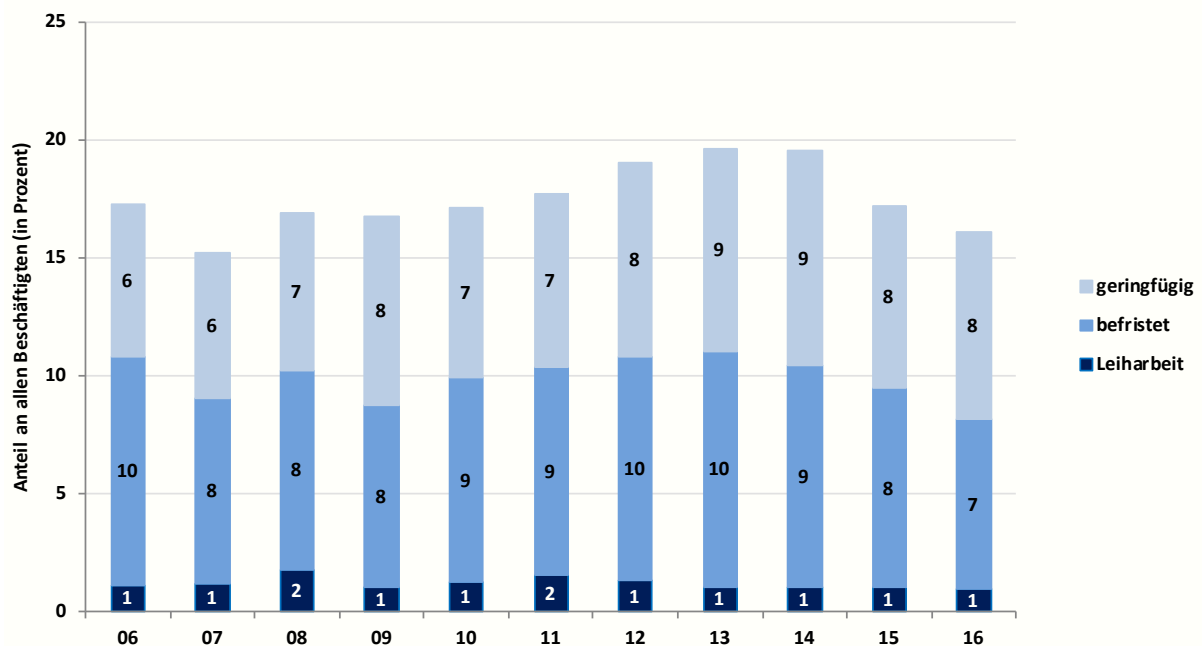
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg erneut leicht gefallen. Diese Entwicklung speist sich vor allem aus einem Rückgang der befristeten Beschäftigung: Waren 2013 noch 10 % der Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg befristet, so sind es heute nur noch 7 % (vgl. Abbildung 11). In Ost- oder Westdeutschland lässt sich ein solcher Rückgang nicht beobachten. Dort liegt der Anteil befristete-

⁹ Bei der Interpretation der hier vorgestellten Ergebnisse ist zu beachten, dass im Rahmen des IAB-Betriebspanels nur diejenigen geringfügig beschäftigten Personen betrachtet werden, die in Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig sind. Jene geringfügig Beschäftigten, die z. B. als Haushaltshilfen, Reinigungskräfte oder Betreuungspersonal in Privathaushalten tätig sind, werden nicht erfasst.

ter Beschäftigungsverhältnisse weitestgehend konstant um 8 %.

Abbildung 11: Anteile von atypischen Beschäftigungsverhältnissen an der Gesamtbeschäftigung in Brandenburg, 2006 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2006 bis 2016

Die relative Bedeutung atypischer Beschäftigung hat in Brandenburg in den letzten Jahren somit eher ab- als zugenommen. Es ist allerdings zu beachten, dass sich die vorgestellten Ergebnisse auf Anteile an der Gesamtbeschäftigung beziehen. Im Zuge der seit Jahren anhaltend positiven Entwicklung und des damit verbundenen Beschäftigungswachstums werden heute mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befristet oder geringfügig beschäftigt oder als Leiharbeitskräfte eingesetzt als noch von 10 Jahren. Darüber hinaus ist zu beachten, dass atypische Beschäftigung in einzelnen Bereichen der Wirtschaft verbreiteter ist als in anderen und sich daher hinter der insgesamt vergleichsweise stabilen Situation auf der Gesamtebene durchaus nennenswerte Veränderungen in Einzelbereichen bzw. auf der Ebene einzelner Betriebe verbergen können, wie die folgenden Ausführungen zeigen werden.

Atypisch Beschäftigte besonders im Dienstleistungsbereich

Atypische Beschäftigung wird in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft in Brandenburg unterschiedlich stark genutzt. Während atypische Beschäftigungsverhältnisse im Bereich Bergbau, Energie, Wasser, Abfall nur 5 % der Gesamtbeschäftigung ausmachen, sind es in den Übrigen Dienstleistungen¹⁰ 33 %. Dieses Bild speist sich vor allem aus dem überdurchschnitt-

¹⁰ Die Übrigen Dienstleistungen umfassen die Bereiche Gaststätten, Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport, Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern sowie sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (vgl. auch Tabelle 1).

lich hohen Anteil geringfügiger Beschäftigter in den Übrigen Dienstleistungen: Fast ein Viertel aller Beschäftigungsverhältnisse in dieser Branche ist geringfügig. Damit sind 20 % aller Mini-Jobs in Brandenburg in den Übrigen Dienstleistungen angesiedelt (vgl. Tabelle 5).

Befristete Beschäftigung tritt vor allem im Bereich Erziehung und Unterricht auf. Hier sind 20 % der Beschäftigungsverhältnisse befristet. Aufgrund der geringen Beschäftigtenzahlen in diesem Bereich hat diese Tatsache allerdings für den Umfang befristeter Beschäftigung in Brandenburg insgesamt nur wenig Bedeutung. In diesem Zusammenhang sind die beschäftigungsstarken Branchen wie das Gesundheits- und Sozialwesen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen relevant, in denen sich zusammen gut 40 % aller befristeten Arbeitsverhältnisse finden.

Leiharbeit schließlich ist vor allem im Verarbeitenden Gewerbe von Bedeutung, wo 5 % der Beschäftigten auf Leiharbeitsbasis tätig sind. Die meisten anderen Branchen nutzen Leiharbeit hingegen nur in minimalem Umfang. Die Leiharbeit im Verarbeitenden Gewerbe macht damit fast 60 % aller Leiharbeitsverhältnisse in Brandenburg aus.

Tabelle 5: Verteilung atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016

Branche / Betriebsgrößenklasse	Formen atypischer Beschäftigung		
	Geringfügige Beschäftigung	Befristete Beschäftigung	Leiharbeit
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	6	7	59
Baugewerbe	5	5	3
Handel und Reparatur	13	7	15
Verkehr, Information, Kommunikation	13	6	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	20	16
Gesundheits- und Sozialwesen	16	21	1
Übrige Dienstleistungen	20	9	-
Öffentliche Verwaltung	3	8	1
Andere Branchen	7	17	3
Insgesamt	100	100	100
1 bis 9 Beschäftigte	32	13	6
10 bis 49 Beschäftigte	45	28	26
50 bis 249 Beschäftigte	15	37	50
ab 250 Beschäftigte	8	22	18
Insgesamt	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Atypische Beschäftigung wird in allen Betriebsgrößenklassen in ähnlichem Umfang eingesetzt, allerdings in unterschiedlicher Struktur. So greifen Kleinst- und Kleinunternehmen in Brandenburg überdurchschnittlich häufig auf geringfügig Beschäftigte zurück, weisen aber einen unterdurchschnittlichen Anteil befristet Beschäftigter auf. In mittleren und Großunternehmen ist es genau umgekehrt. Dadurch finden sich gut drei Viertel aller Mini-Jobs in

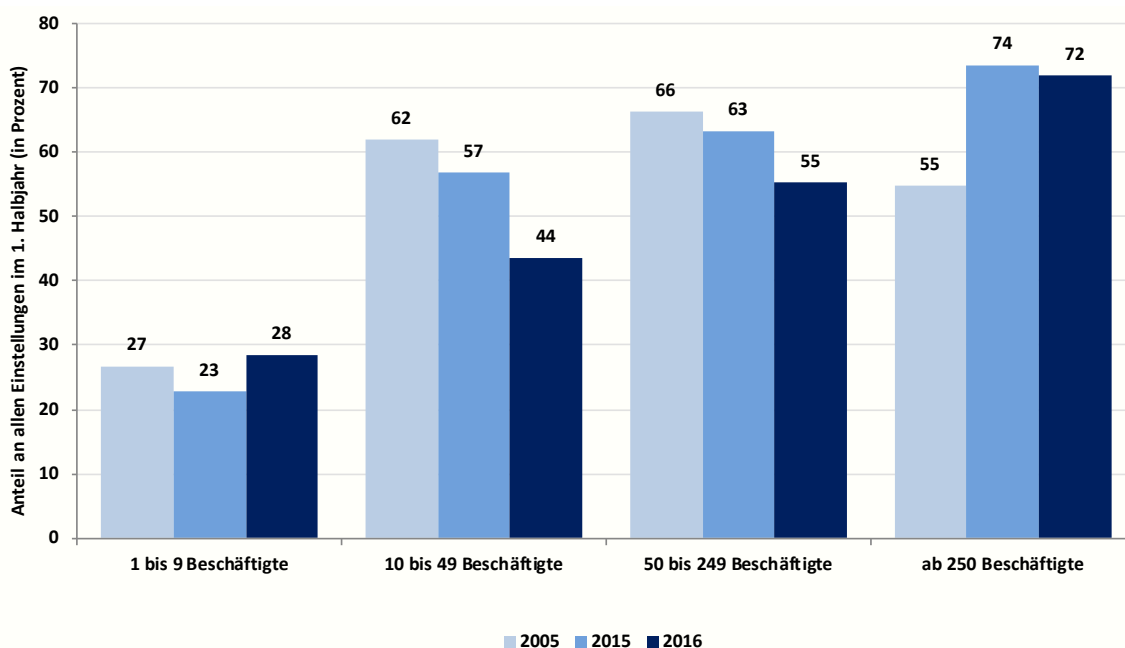
Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten, obwohl hier nur gut die Hälfte der brandenburgischen Beschäftigten tätig ist.

Befristete Neueinstellungen als Brücke in unbefristete Beschäftigung

Der Befund, wonach die große Mehrheit der Beschäftigten in Brandenburg eine unbefristete Stelle hat, darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass viele Beschäftigte zunächst befristet eingestellt werden. Zwar hat sich ihr Anteil seit Mitte der 2000er Jahre mit dem Anziehen der Konjunktur und den damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Deckung des betrieblichen Personalbedarfs deutlich reduziert¹¹, er liegt jedoch noch immer bei 47 %. Das heißt, nahezu jede zweite Neueinstellung in Brandenburg erfolgte im letzten Jahr zeitlich befristet.

Der Gebrauch von Befristungen bei Neueinstellungen ist vor allem in größeren Betrieben nach wie vor die Regel. In mittleren Betrieben erhielten zuletzt mehr als die Hälfte, in Großbetrieben sogar fast drei Viertel der neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst lediglich einen befristeten Arbeitsvertrag (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Befristete Neueinstellungen nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ein wichtiger Aspekt für die Beurteilung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist die Möglichkeit einer Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Von den befristet eingestellten Beschäftigten, deren Befristung im ersten Halbjahr 2016 endete, wurden 39 % in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis im selben Betrieb übernommen. Das entspricht in

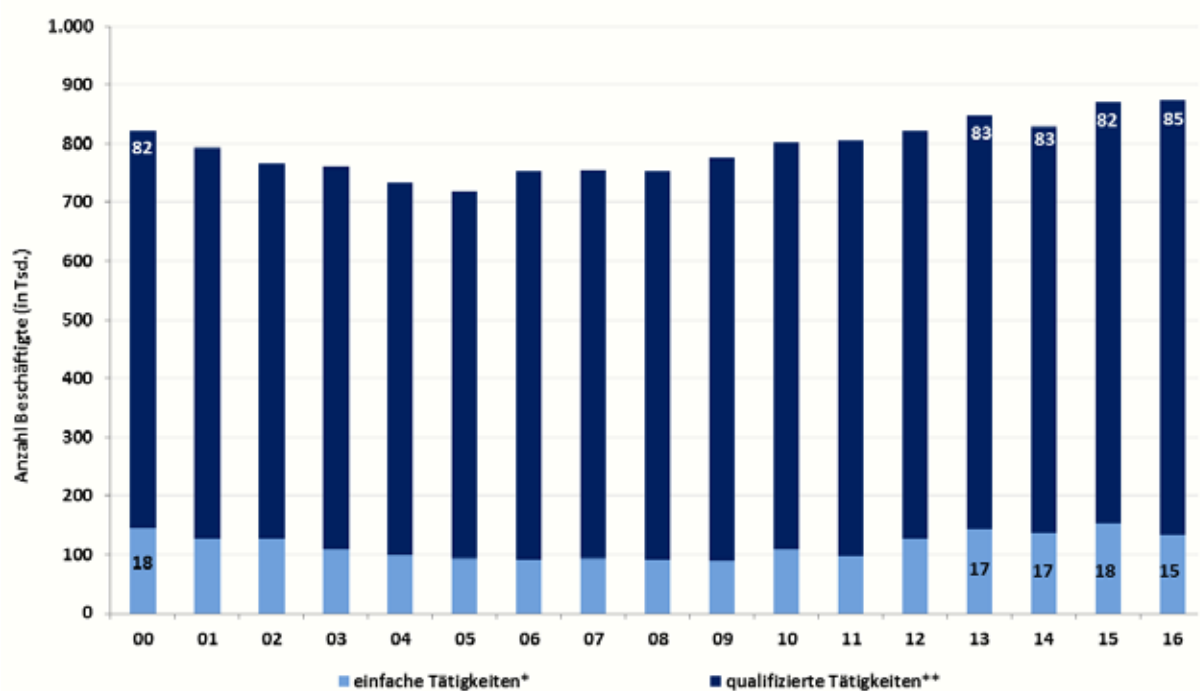
¹¹ Da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ganz überwiegend unbefristete Beschäftigungsverhältnisse präferieren, sind jene Betriebe im Vorteil beim Wettbewerb um gesuchte Arbeitskräfte, die auf eine Befristung bei Neueinstellungen verzichten.

etwa dem Vorjahreswert. Im Jahr 2009, als diese Informationen erstmals im Rahmen der Befragung ermittelt wurden, wurden nur 30 % der Betroffenen übernommen. Befristet Beschäftigte, die nicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beim selben Betrieb übernommen wurden, erhielten in der Regel einen neuen befristeten Arbeitsvertrag (37 % aller Betroffenen). Etwa ein Fünftel der Beschäftigten, deren befristeter Arbeitsvertrag auslief, schied aus dem Betrieb aus. Für diese Gruppe liegen keine Informationen über den weiteren Verbleib vor.

2.4 Arbeitsplatzanforderungen

Im Zuge des wissenschaftlich-technischen Fortschritts, etwa in Form der fortschreitenden Digitalisierung (vgl. hierzu Kapitel 9), gewinnen Umfang und Struktur des Humankapitals für die Konkurrenz- und Leistungsfähigkeit der Betriebe zunehmend an Bedeutung. Diese Entwicklung hin zur Wissensgesellschaft findet ihren Ausdruck in einem beständigen Anstieg der qualifikatorischen Anforderungen: So erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für qualifizierte Tätigkeiten, deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. eine akademische Ausbildung voraussetzt, seit dem Jahr 2000 in Brandenburg um 65 Tsd. Das entspricht einer Steigerung von fast 10 %.

Abbildung 13: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Brandenburg, 2000 bis 2016)



* einfache Tätigkeiten = keine Ausbildung erforderlich; ** qualifizierten Tätigkeiten = setzen eine Ausbildung voraus

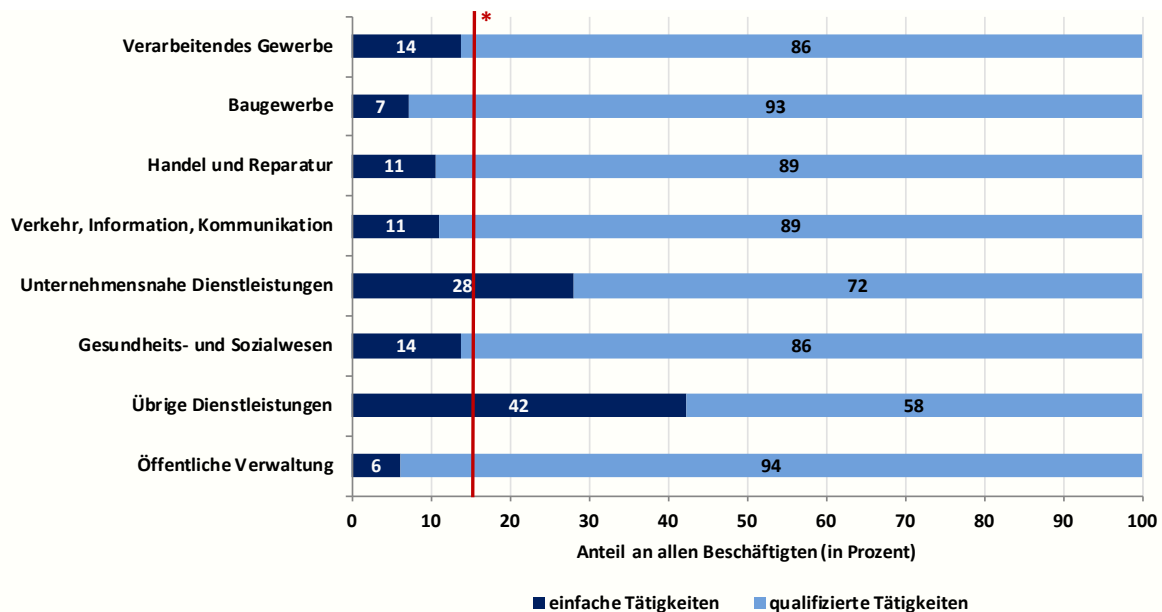
Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Die Zahl der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten sank im gleichen Zeitraum um 13 Tsd. bzw. 9 %.¹² Allerdings verbirgt sich hinter diesem Befund ein massiver Abbau einfacher Arbeitsplätze bis zum Jahr 2009, gefolgt von einem dynamischen Aufbau der Beschäftigung in den folgenden Jahren. So sank zwischen dem Jahr 2000 und dem Jahr 2009 die Zahl der Arbeitsplätze für Un- und Angelernte um fast 40 %. In den Folgejahren stieg ihre Anzahl jedoch wieder, so dass 2015 das Niveau von 2000 wieder erreicht wurde. 2016 gab es in Brandenburg etwa 133 Tsd. Beschäftigte für einfache Tätigkeiten. Das entspricht 15 % aller Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Abbildung 13). Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung lag damit etwa drei Prozentpunkte unter demjenigen im Jahr 2000. Beschäftigte für einfache Tätigkeiten sind somit in besonderem Maße von Beschäftigungsschwankungen betroffen, eine Erosion einfacher Arbeit ist in Brandenburg jedoch nicht zu beobachten. Gleiches gilt für Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland ist der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten an der Gesamtbeschäftigung seit dem Jahr 2000 sehr viel deutlicher um 7 Prozentpunkte gefallen, liegt aber gegenwärtig mit 25 % noch immer weit über dem brandenburgischen Wert. Einfacharbeitsplätze haben damit in Westdeutschland nach wie vor und über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg ein deutlich größeres Gewicht als in Ostdeutschland und in Brandenburg.

Die Arbeitsplatzanforderungen unterscheiden sich deutlich zwischen den einzelnen Branchen. Während einzelne Branchen in Brandenburg nahezu ausschließlich Personen mit abgeschlossener Berufs- oder Hochschulausbildung beschäftigen, arbeiten in anderen bis zu 42 % der Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen (vgl. Abbildung 14). Insbesondere Betriebe im Dienstleistungssektor greifen in relevantem Umfang auf Un- und Angelernte zurück. So finden sich 43 % aller Einfacharbeitsplätze in Brandenburg in den Unternehmensnahen und den Übrigen Dienstleistungen, während der Anteil dieser Branchen an der Gesamtbeschäftigung nur 21 % ausmacht. Zusammen mit dem Gesundheits- und Sozialwesen waren diese beiden Branchen auch die treibende Kraft beim Aufbau von Beschäftigung mit einfachem Tätigkeitsprofil seit 2009. Hier entstanden gut drei Viertel der zusätzlichen Arbeitsplätze für Un- und Angelernte.

¹² Bei der Interpretation des ermittelten Wertes für Un- und Angelernte ist zu berücksichtigen, dass ein Teil der Beschäftigten auf diesen Arbeitsplätzen über berufliche Abschlüsse verfügt. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wird die ausgeübte Tätigkeit erfasst, nicht jedoch die erworbene Qualifikation. Nach aktuellen Untersuchungen ist bundesweit fast jede/r sechste Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer formal überqualifiziert. Vgl. Malte Reichelt, Basha Vicari: Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. In: IAB-Kurzbericht, 25/2014, S. 2f.

Abbildung 14: Tätigkeitsgruppen nach ausgewählten Branchen in Brandenburg 2016



* durchschnittlicher Anteil Beschäftigter für einfache Tätigkeiten in Brandenburg

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Fazit: Die Zahl der Betriebe in Brandenburg blieb gegenüber den Vorjahren weitestgehend konstant, während die Zahl der Beschäftigten erneut leicht anstieg. Das Gesundheits- und Sozialwesen, seit 2015 die beschäftigungsstärkste Branche in Brandenburg, konnte seinen Beschäftigtenanteil weiter erhöhen und hat in Brandenburg ein deutlich größeres Gewicht als in Ost- oder Westdeutschland.

In den vergangenen zehn Jahren ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg kontinuierlich gestiegen. Treibende Kraft bei diesem Beschäftigungsaufbau war die deutliche Zunahme von Teilzeitbeschäftigung, insbesondere von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung. Dies steht in Verbindung mit deutlichen Beschäftigungszuwächsen bei den weiblichen Beschäftigten, von denen besonders viele in Teilzeit tätig sind. Der Beschäftigungsaufbau der vergangenen Jahre fand zudem in erster Linie auf qualifiziertem Niveau statt.

Bei den Einfacharbeitsplätzen waren starke Schwankungen zu beobachten: Nach einem massiven Abbau dieser Art von Arbeitsplätzen bis zum Jahr 2009 stieg ihre Anzahl in den letzten 8 Jahren wieder deutlich an. Eine generelle Erosion einfacher Arbeit ist in Brandenburg somit nicht zu beobachten. Beschäftigte für einfache Tätigkeiten sind allerdings in besonderem Maße von Beschäftigungsschwankungen betroffen.

Die positive Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre führt zu einer stärkeren Marktmacht der Beschäftigten, was sich sowohl in den Personalbewegungen als auch in der Nutzung atypischer Beschäftigungsformen niederschlägt. So ist die Mehrzahl der Personalabgänge auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmenden zurückzuführen.

Dies spricht dafür, dass sich den Beschäftigten in Brandenburg angesichts der guten Arbeitsmarktsituation Beschäftigungsoptionen außerhalb des aktuellen Betriebs bieten.

Außerdem ist der Anteil der atypischen Beschäftigung im engeren Sinn (geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Leiharbeit) an der Gesamtbeschäftigung seit 2014 deutlich zurückgegangen. Dies weist darauf hin, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen verstärkt im Sinne der Beschäftigten gestalten müssen, um weiterhin das notwendige Personal rekrutieren zu können.

3 Fachkräftebedarf

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) prognostiziert in seinen aktuellen Analysen¹³ ein anhaltendes Wachstum der Beschäftigung und einen weiteren Abbau der Arbeitslosigkeit. Für Brandenburg wird für das Jahr 2017 ein Anstieg der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten um 1,5 % sowie ein Rückgang der Zahl der Arbeitslosen um 4,7 % erwartet.¹⁴ Parallel dazu wird das brandenburgische Erwerbspersonenpotenzial weiterhin schrumpfen. Laut der „Arbeitsmarktprognose 2030“ im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist zwischen 2010 und 2030 mit einem Rückgang um fast 23 % zu rechnen.¹⁵

Diese Entwicklung macht es für Betriebe in Brandenburg schwieriger, geeignetes Personal zu gewinnen und offene Stellen zeitnah und passend zu besetzen. Zwar betont die Bundesagentur für Arbeit in ihrer aktuellen „Fachkräfteengpassanalyse“, dass kein flächendeckender Fachkräftemangel in Deutschland vorliegt, stellt aber auch fest, dass es „Engpässe in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie in einigen Gesundheits- und Pflegeberufen“ gibt.¹⁶ Die Ergebnisse der Auswertung des IAB-Betriebspanels bestätigen diese Befunde und Bewertungen.

3.1 Entwicklung des betrieblichen Fachkräftebedarfs

Im ersten Halbjahr 2016 wiesen 41 % der Betriebe in Brandenburg Fachkräftebedarf aus. Seit 2005, also mit Beginn des Beschäftigungsaufbaus in Ostdeutschland, hat sich der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf damit verdoppelt. In Ostdeutschland liegt ihr Anteil auf einem ähnlichen Niveau (38 %), in Westdeutschland mit 33 % etwas niedriger. Im Gesundheits- und Sozialwesen und im Verarbeitenden Gewerbe suchte im ersten Halbjahr in Brandenburg mit 61 % bzw. 48 % ein besonders großer Anteil der Betriebe nach Fachkräften. Damit wollte in Brandenburg ein deutlich größerer Anteil der Betriebe in diesen beiden beschäftigungsstarken Branchen Fachkräfte einstellen als in Ost- oder Westdeutschland, wo jeweils 45 % der Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen und 41 % (Ostdeutschland) bzw. 38 % (Westdeutschland) im Verarbeitenden Gewerbe Fachkräfte suchten.

Die brandenburgischen Betriebe fragten im ersten Halbjahr 2016 rund 72 Tsd. Fachkräfte nach, knapp 9 % mehr als im Vorjahr. Damit setzt sich das Wachstum des Fachkräftebedarfs fort, das 2005 begann und sich seit 2013 zudem deutlich beschleunigt hat (vgl. Abbildung

¹³ Rosen, A.; Roth, D.; Wapler, R.; Weyh, A. (2016): Regionale Arbeitsmarktprognosen für das Jahr 2017. Aktuelle Berichte 20/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, 2016.

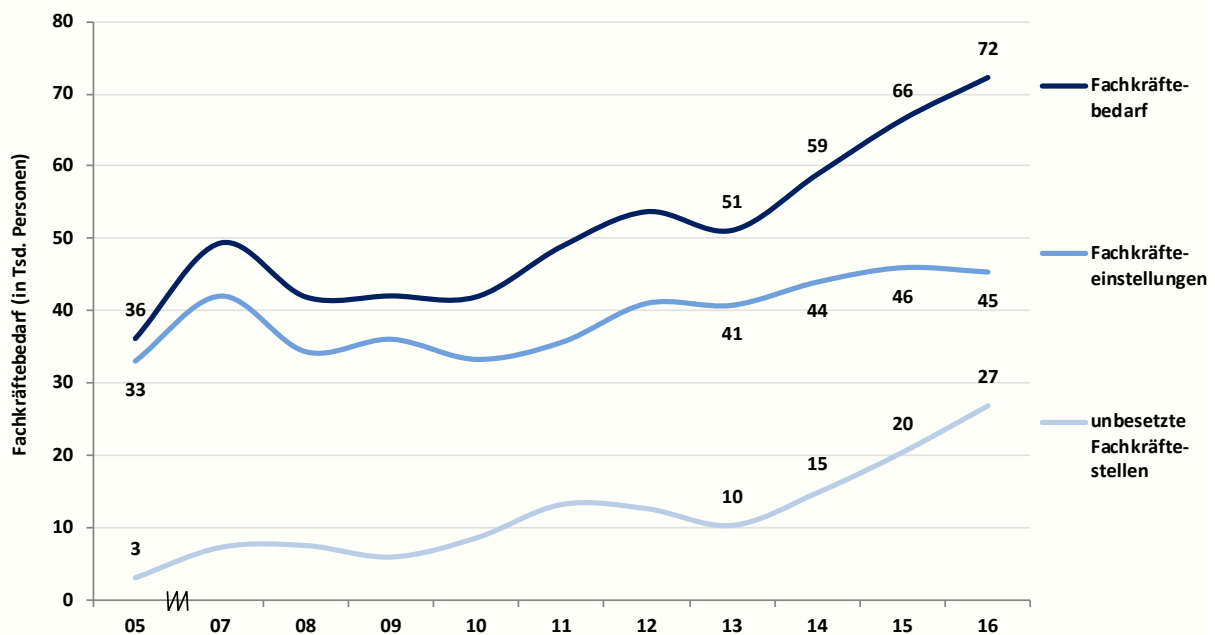
¹⁴ Ebenda, S. 3f.

¹⁵ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Arbeitsmarktprognose 2030. Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland, Bonn, Juli 2013, S. 31.

¹⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse, Nürnberg, Juni 2016, S. 4.

15). Da die Zahl der Fachkräfteeinstellungen über die letzten Jahre weitgehend konstant blieb, entstand eine Lücke von inzwischen rund 27 Tsd. unbesetzten Fachkräftestellen. Das entspricht einer Zunahme der unbesetzten Fachkräftestellen von gut 30 % gegenüber dem Vorjahr – ein Hinweis darauf, dass Betriebe für ihre Fachkräftenachfrage immer häufiger kein geeignetes Angebot finden und sich Fachkräfteengpässe in Brandenburg weiter zuspitzen.

Abbildung 15: Fachkräftebedarf 2005 bis 2016 (Stand: jeweils erstes Halbjahr, 2005 = 100)

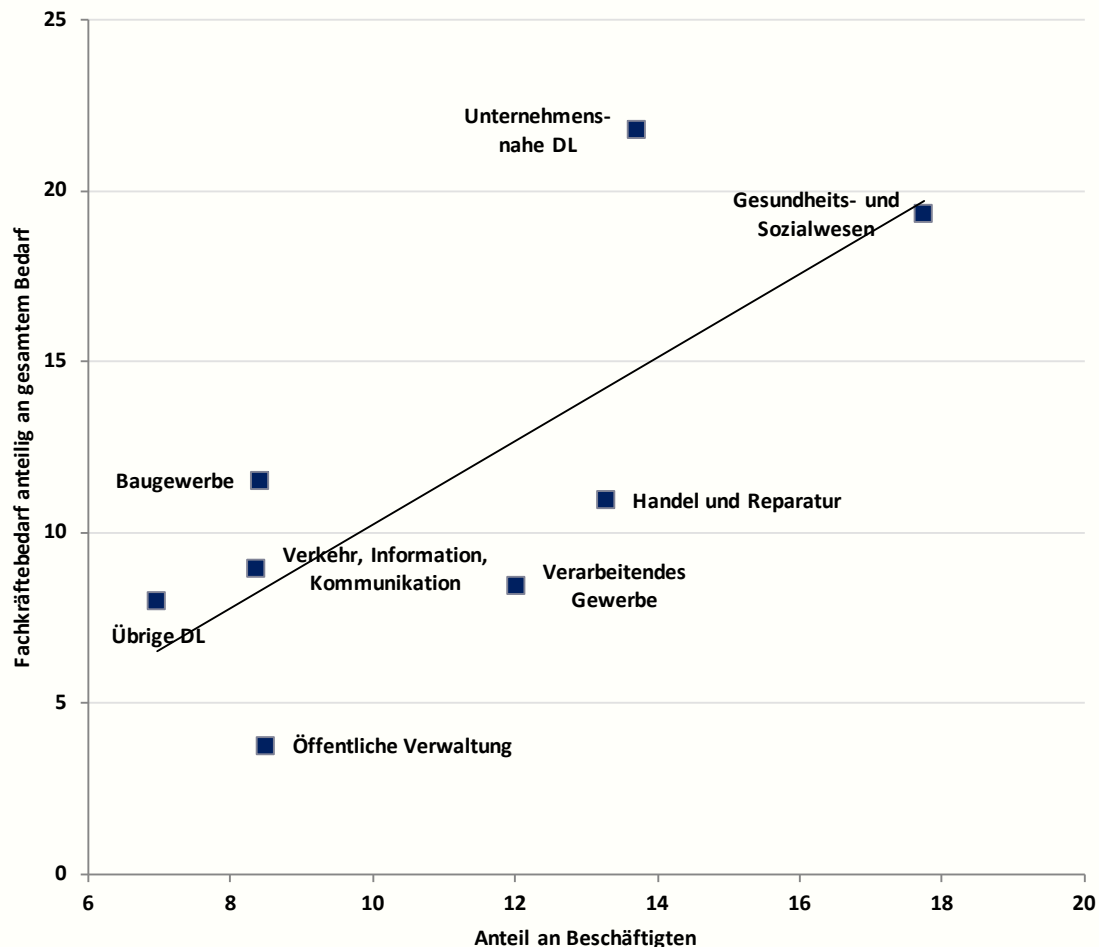


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016

Hoher Fachkräftebedarf in den Unternehmensnahen Dienstleistungen

Der größte Anteil des angezeigten Bedarfs an Fachkräften entfiel mit 22 % auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen, gefolgt vom Gesundheits- und Sozialwesen mit 19 %. Während der Anteil am Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen etwa dem Beschäftigungsanteil dieser Branche entspricht, liegt er bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen deutlich über dem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 14 %. Hierin zeigt sich die enorme Beschäftigungsdynamik dieses Wirtschaftsbereichs. Auch das Baugewerbe weist im Vergleich zu seinem Anteil an der Gesamtbeschäftigung einen überdurchschnittlichen Fachkräftebedarf auf, während er in der Öffentlichen Verwaltung und im Verarbeitenden Gewerbe unterdurchschnittlich ausfällt. Dies lässt sich auch in Abbildung 16 ablesen, die die Branchen entsprechend ihrer Anteile an der Gesamtbeschäftigung einerseits und am Fachkräftebedarf andererseits verortet. Die Trendlinie bestimmt den Anteil am Fachkräftebedarf, der angesichts eines bestimmten Beschäftigtenanteils im Durchschnitt zu erwarten ist. Liegt eine Branche oberhalb der Trendlinie, wie das Baugewerbe oder die Unternehmensnahen Dienstleistungen, so weist sie (relativ zu ihrem Beschäftigungsanteil) einen überdurchschnittlichen Anteil am Fachkräftebedarf auf; liegt sie darunter, wie das Verarbeitende Gewerbe, ist ihr Anteil am Fachkräftebedarf unterdurchschnittlich.

Abbildung 16: Fachkräftebedarf und Beschäftigungsanteil ausgewählter Branchen in Brandenburg 2016



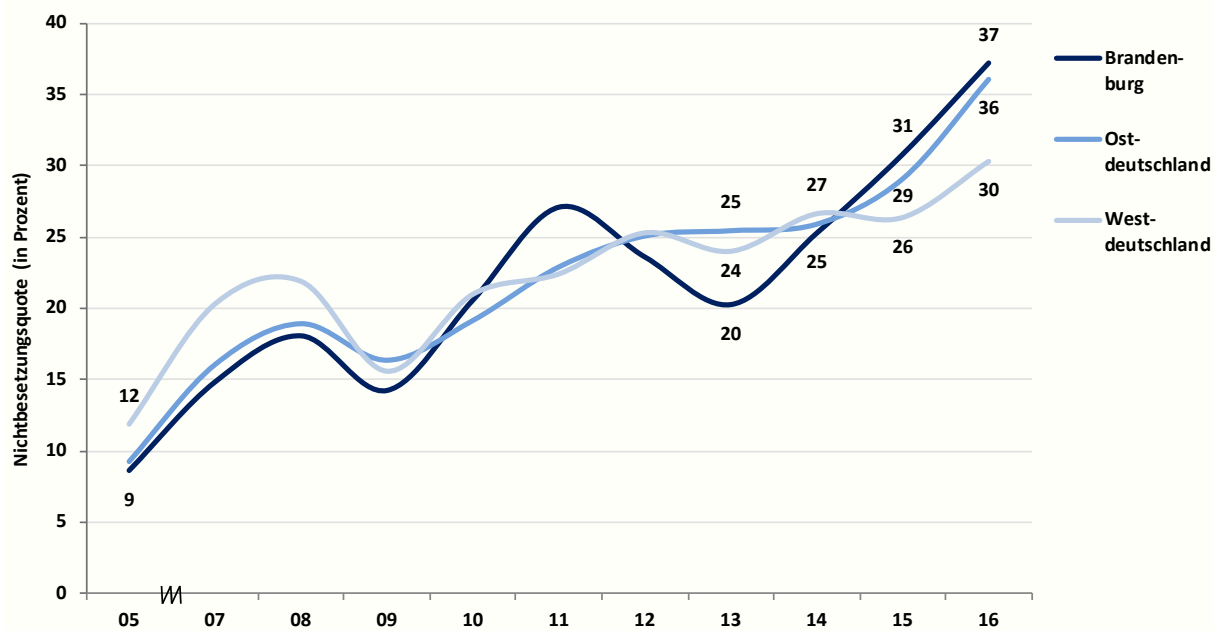
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ein Blick auf die Betriebsgrößenklassen zeigt, dass fast 68 % der gesuchten Fachkräfte von Kleinst- und Kleinbetrieben benötigt werden. Damit liegt ihr Fachkräftebedarf deutlich über ihrem Beschäftigungsanteil von 56 %. Unter den brandenburgischen Großbetrieben suchten zwar im ersten Halbjahr 2016 fast alle (92 %) Fachkräfte, dieser Fachkräftebedarf machte jedoch nur 9 % der gesamten Fachkräftenachfrage in Brandenburg aus und fällt damit deutlich geringer aus als ihr Beschäftigungsanteil von 18 %.

Anteil nicht besetzter Fachkräftestellen nimmt weiter zu

Im ersten Halbjahr 2016 waren 55 % aller brandenburgischen Betriebe, die einen Fachkräftebedarf hatten, mit Besetzungsschwierigkeiten konfrontiert, mehr als in Ostdeutschland insgesamt (53 %) oder Westdeutschland (42 %). Dennoch konnte die Mehrzahl der Fachkräftestellen besetzt werden: etwa 72 Tsd. offenen Fachkräftestellen standen ca. 45 Tsd. Personaleinstellungen für qualifizierte Tätigkeiten gegenüber. Das entspricht einer Besetzungsquote von 63 %. Im Umkehrschluss bedeutet dies allerdings, dass sich für 37 % der offenen Fachkräftestellen kein passendes Personal fand. Im Zuge des Beschäftigungsaufbaus seit 2005 hat sich die Nichtbesetzungsquote der brandenburgischen Betriebe damit insgesamt vervierfacht (vgl. Abbildung 17). Ein zunehmender Teil des vorhandenen Wachstumspotenzials in Brandenburg bleibt dadurch ungenutzt.

Abbildung 17: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Brandenburg 2005 bis 2016

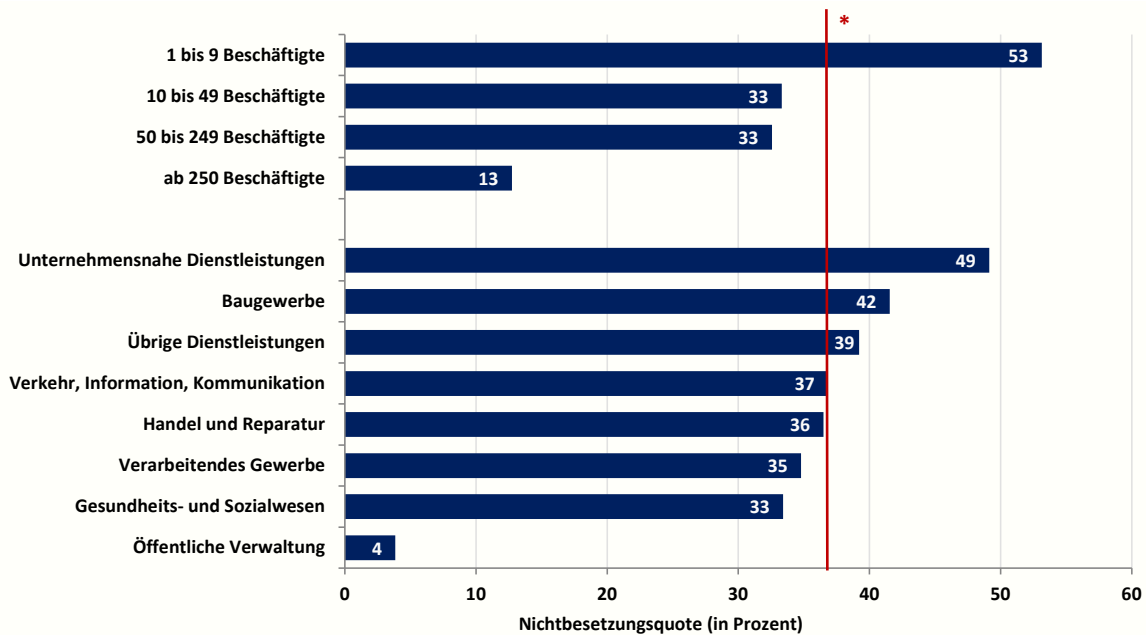


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Der Anteil nichtbesetzter Fachkräftestellen hat in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insbesondere in den letzten Jahren in deutlich stärkerem Maße zugenommen als in Westdeutschland (vgl. ebenfalls Abbildung 17). So hat sich die Nichtbesetzungsquote in Westdeutschland seit 2012 nur um 5 Prozentpunkte erhöht, während sie in Ostdeutschland um 11, in Brandenburg um 13 Prozentpunkte gestiegen ist. Damit wird deutlich, dass ostdeutsche Betriebe offenbar generell deutlich größere Schwierigkeiten als westdeutsche Betriebe haben, Fachkräfte am Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Die Nichtbesetzungsquote der brandenburgischen Wirtschaft weist für das erste Halbjahr 2016 eine beträchtliche Spannweite zwischen den Branchen aus. Während die Öffentliche Verwaltung faktisch keine Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen hat, weisen Betriebe im Baugewerbe und im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen Nichtbesetzungsquoten von 42 bzw. 49 % auf (vgl. Abbildung 18). In den Unternehmensnahen Dienstleistungen hat sich die Nichtbesetzungsquote damit seit 2005 mehr als verdreifacht, im Baugewerbe gar verzehnfacht. In den anderen beschäftigungsstarken Branchen in Brandenburg (Gesundheits- und Sozialwesen, Handel und Reparatur sowie Verarbeitendes Gewerbe) liegen die Nichtbesetzungsquoten leicht unterhalb des Durchschnitts. Auch hier sind die Quoten seit 2005 auf ein Vielfaches gestiegen.

Abbildung 18: Nichtbesetzungsquoten nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016



* durchschnittliche Nichtbesetzungsquote in Brandenburg

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräften hängen neben der Branche weiterhin mit der Größe der Betriebe zusammen: Je kleiner ein Betrieb ist, umso mehr Fachkräftestellen bleiben unbesetzt (vgl. Abbildung 18). So lag die Nichtbesetzungsquote im ersten Halbjahr 2016 in Kleinstbetrieben mit 53 % deutlich über, in Großbetrieben mit 13 % deutlich unter dem Durchschnitt aller brandenburgischen Betriebe. Seit 2005 haben die Besetzungsschwierigkeiten in allen Betriebsgrößenklassen zugenommen. Durchgehend standen jedoch Kleinstbetriebe vor den größten Herausforderungen, Fachkräftestellen zu besetzen.

Fazit: Die betriebliche Nachfrage nach Fachkräften ist 2016 in Brandenburg weiter angestiegen. Zugleich erhöhte sich die Nichtbesetzungsquote erneut. Dennoch bleibt festzuhalten, dass auch 2016 die Mehrzahl der offenen Fachkräftestellen besetzt werden konnte. Allerdings gestaltet sich die Situation in Abhängigkeit von der Branche und der Betriebsgröße nach wie vor sehr unterschiedlich. Vor den größten Herausforderungen bei der Besetzung von Fachkräftestellen stehen weiterhin Kleinstbetriebe. Die Branchen mit den höchsten Nichtbesetzungsquoten in Brandenburg sind das Baugewerbe und die Unternehmensnahen Dienstleistungen.

3.2 Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, des Alters oder der Herkunft sind bei Bewerbungen keine Ausnahme. In anonymisierten Bewerbungsverfahren wird deshalb auf alle Angaben, die Hinweise auf diese Aspekte geben könnten, wie Namen, Geburtsdatum und -ort, Geschlecht oder Familienstand verzichtet. Mit der Verwendung solcher Bewerbungsverfahren können sich Betriebe und Einrichtungen als sozial verantwortliche Organisation profilieren, die sich aktiv für Chancengleichheit einsetzt. Befürworterinnen und Befürworter dieser

Verfahren weisen außerdem darauf hin, dass Unternehmen mit den standardisierten Verfahren Informationen in komprimierter Form erhalten und die Vergleichbarkeit zwischen den Kandidatinnen und Kandidaten verbessert wird.

2011 hat die Antidiskriminierungsstelle Deutschland¹⁷ ein einjähriges Pilotprojekt durchgeführt, welches den Erfolg anonymer Bewerbungen bei deutschen Unternehmen testen sollte. An dem Pilotprojekt nahmen renommierte große Unternehmen wie die Deutsche Post, die Deutsche Telekom oder auch Procter & Gamble teil. Insgesamt wurden im Rahmen des Projekts 246 Arbeitsstellen und Ausbildungsplätze besetzt. Dafür wurden 8.500 Bewerbungen anonymisiert. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, dass mit anonymen Bewerbungen die Diskriminierung im Bewerbungsverfahren tatsächlich gemindert werden kann, weil Kandidatinnen und Kandidaten nur anhand ihrer Qualifikationen beurteilt werden können. Auf diese Weise erhalten auch Bewerbergruppen die Chance zum Vorstellungsgespräch, die aufgrund benachteiligender Merkmale sonst nicht eingeladen worden wären. Dennoch haben nach dem Modellversuch nicht alle teilnehmenden Unternehmen die anonymisierten Bewerbungsverfahren weitergeführt. Die Mehrheit blieb skeptisch. „Kandidaten ohne Eigenschaften“ seien schwer einzuschätzen. Auf ein umfassendes Bild von der Bewerberin oder dem Bewerber wollen die meisten Personalchefs nicht verzichten.

In den vergangenen Jahren wurden in einzelnen Bundesländern anonymisierte Bewerbungsverfahren gestartet. 2013 begannen in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Berlin entsprechende Initiativen. Mit anderen Worten: 2016 sind anonyme Bewerbungen zwar immer noch Ausnahmen, sie könnten aber in Zukunft eine stärkere Verbreitung finden. Deswegen wurden mit der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels Betriebe danach gefragt, ob sie anonymisierte Bewerbungsverfahren nutzen.

Betriebliche Anwendung anonymisierter Bewerbungsverfahren noch gering

Insgesamt gaben 2 % der Betriebe in Brandenburg an, dass sie anonymisierte Bewerbungsverfahren nutzen, 97 % verzichten auf sie und 1 % der Betriebe konnte nicht angeben, ob entsprechende Verfahren genutzt werden. Etwa 5 % der brandenburgischen Beschäftigten arbeiten in Unternehmen und Einrichtungen, die anonymisierte Bewerbungsverfahren anwenden. In Ostdeutschland insgesamt bzw. in Westdeutschland stellte sich die Situation ähnlich dar.

Die Einführung und Nutzung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens ist mit organisatorischem Aufwand verbunden: So ist entweder die Erstellung eines standardisierten Bewerbungsformulars (online oder in Papierform) notwendig oder eingehende Bewerbungen müs-

¹⁷ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), 2012: Ergebnisse der Evaluierung durch die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) sowie das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Berlin, Bonn und Frankfurt/Oder, S. 2

sen nachträglich anonymisiert werden. Auch müssen ggf. interne Prozesse angepasst werden. Unternehmen sind häufig nur dann bereit, diese Aufwände zu tragen, wenn regelmäßig Stellen zu besetzen sind. Deshalb haben bislang eher größere Betriebe anonymisierte Bewerbungsverfahren eingeführt. In Brandenburg nutzen gegenwärtig 8 % der mittleren Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten diese Verfahren, aber nur 5 % der Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten. Unter Kleinstbetrieben sind anonymisierte Bewerbungsverfahren die absolute Ausnahme: knapp 1 % dieser Betriebe greift darauf zurück. Auch die Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten in Brandenburg sind sehr zurückhaltend beim Einsatz dieser Verfahren: Nur 2 % dieser Betriebe nutzen anonymisierte Bewerbungen. In Westdeutschland liegt der Wert mit 5 % der Großbetriebe etwas höher.

Die geringe Nutzung anonymisierter Bewerbungsverfahren zieht sich durch nahezu alle Branchen in Brandenburg. Eine Ausnahme bildet das Gesundheits- und Sozialwesen, wo 7 % der Betriebe diese Verfahren einsetzen. Dieser Anteil liegt deutlich über dem brandenburgischen Durchschnittswert, aber auch über den Anteilen in dieser Branche in Ost- und Westdeutschland. Insgesamt jedoch lässt sich festhalten, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren bisher noch keine relevante Rolle im Einstellungsverhalten der Unternehmen spielen. Der Anteil der Betriebe, die diese Verfahren nutzen, ist weiterhin sehr gering.

3.3 Berücksichtigung von langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern

Der Arbeitsmarkt in Brandenburg ist so aufnahmefähig wie selten zuvor. Die Arbeitslosenquote lag 2016 im Jahresdurchschnitt bei 8,0 % und damit auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung.¹⁸ Etwa drei Viertel der Arbeitslosen in Brandenburg finden sich im Rechtskreis SGB II und sind damit in der Regel länger als zwölf Monate ohne Arbeit. Auch diese langzeitarbeitslosen Personen konnten im vergangenen Jahr von der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt profitieren. So sank die Zahl der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II im Vergleich zu 2015 um 11 %.¹⁹

Um beurteilen zu können, wie die Chancen von Langzeitarbeitslosen für die Wiedereingliederung in Arbeit in den unterschiedlichen Branchen und Betriebsarten in Brandenburg stehen, wurden die Betriebe gefragt, unter welchen Voraussetzungen sie – neben der erforderlichen fachlichen Eignung – auch Bewerberinnen und Bewerber bei der Besetzung von Stellen berücksichtigen, die langzeitarbeitslos sind.

¹⁸ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016): Analyse des Arbeitsmarktes, Brandenburg im Dezember 2016

¹⁹ Ebenda, S.14

Grundsätzliche Bereitschaft zur Einstellung von Langzeitarbeitslosen über alle Branchen

15 % der brandenburgischen Betriebe sind nicht bereit, Langzeitarbeitslose bei Einstellungsverfahren zu berücksichtigen. Davon haben 70 % grundsätzliche Bedenken und 30 % ziehen Langzeitarbeitslose nicht in Betracht, weil sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht haben. Die große Mehrheit der Betriebe (85 %) zeigt sich jedoch aufgeschlossen gegenüber langzeitarbeitslosen Bewerberinnen und Bewerbern.²⁰ Wichtig ist vor allem ein guter Bewerbereindruck: 72 % der Betriebe, die grundsätzlich auch Langzeitarbeitslose einstellen würden, nennen dies als notwendige Voraussetzung. Die Betriebe stellen außerdem eher eine langzeitarbeitslose Bewerberin oder einen langzeitarbeitslosen Bewerber ein, wenn sie im Vorfeld zusätzliche Informationen über die Person und ihre Arbeitsweise gewinnen können, sei es im Rahmen eines Praktikums oder in Form einer Empfehlung durch Dritte. 51 bzw. 48 % der Betriebe gaben an, dass sich dies positiv auf eine Entscheidung für eine Langzeitarbeitslose Person auswirken kann. Eine Empfehlung durch das Jobcenter hat hingegen weniger Gewicht: Diese ist für 34 % der Betriebe eine Voraussetzung für die Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerber bzw. Bewerberinnen. Der Anteil der Betriebe, die Langzeitarbeitslose nur bei finanzieller öffentlicher Förderung einstellen würden, ist ebenso groß. Nachrangig sind Coachings bei der Arbeitsaufnahme. Von geringer Bedeutung ist auch, ob ansonsten keine passenden Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind. Auch unter dem Druck mangelnder Alternativen würden sich nur 9 % der Betriebe dazu bewegen lassen, eine langzeitarbeitslose Bewerberin oder einen langzeitarbeitslosen Bewerber einzustellen, die bzw. der die anderen genannten Voraussetzungen nicht erfüllt.

Zwischen den Betriebsgrößenklassen und Branchen gibt es nur geringe Unterschiede in der Bereitschaft zur Berücksichtigung von Langzeitarbeitslosen. Am stärksten ausgeprägt ist sie in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten. Nahezu alle Betriebe dieser Größenklasse (99 %) gaben an, Langzeitarbeitslose bei der Stellenbesetzung in Betracht zu ziehen. Am geringsten ist die Bereitschaft bei Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten (82 %). In den meisten Branchen liegt der Anteil der Betriebe, die grundsätzlich auch langzeitarbeitslose Bewerberinnen oder Bewerber berücksichtigen, deutlich über 80 %. Eine Ausnahme bildet das Baugewerbe: Hier steht ein Viertel der Betriebe der Einstellung von Langzeitarbeitslosen kritisch gegenüber. Häufiger als in anderen Branchen begründen diese Betriebe das mit schlechten Erfahrungen, die sie in der Vergangenheit mit dieser Personengruppe gemacht haben.

Ein weiterer Grund für die Nicht-Berücksichtigung langzeitarbeitsloser Bewerberinnen und Bewerber bei der Besetzung einer offenen Stelle findet sich im (angenommenen) Mangel an

²⁰ Hier ist zu berücksichtigen, dass die Antworten sich auch an Werten und Einstellungen orientieren dürften, die als sozial erwünscht gelten. Die Ergebnisse können daher stärker zugunsten von Langzeitarbeitslosen ausfallen als dies dem tatsächlichen Verhalten der Personalverantwortlichen in den Betrieben entspricht.

Qualifikationen. So weisen Betriebe, für die die Einstellung von Langzeitarbeitslosen generell nicht in Frage kommt, einen hohen Qualifikationsgrad der Beschäftigten auf: Der Anteil Beschäftigter mit (Fach-)Hochschulabschluss ist in diesen Betrieben fast als doppelt so hoch wie im brandenburgischen Durchschnitt (21 % gegenüber 11 %), der Anteil von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten ist mit 7 % nur halb so hoch. Unter Umständen schließen diese Betriebe von einer langen Phase der Arbeitslosigkeit auf fehlende Qualifikationen und ignorieren die entsprechenden Bewerberinnen und Bewerber, weil sie davon ausgehen, dass sie nicht ihren Anforderungen entsprechen können.

Fazit: Grundsätzlich berücksichtigt die große Mehrheit der Betriebe aller Branchen und Größenklassen Langzeitarbeitslose bei der Einstellung, sofern die fachliche Eignung vorausgesetzt werden kann. Entscheidend ist für die Mehrzahl der Betriebe, dass die Bewerberin oder der Bewerber im Einstellungsgespräch einen guten Eindruck macht, der ggf. durch ein Praktikum oder eine Empfehlung weiter verstärkt werden kann. Maßnahmen seitens der Agentur für Arbeit oder des Trägers der Grundsicherung, sowohl in Form von Empfehlungen als auch in Form von finanzieller Förderung, spielen hingegen eine untergeordnete Rolle.

4 Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften und betriebliche Maßnahmen zu ihrer Integration

Die seit 2011 geltende EU-weite Arbeitnehmerfreizügigkeit²¹ eröffnet Betrieben in Brandenburg die Möglichkeit, mit relativ geringem Aufwand Personen aus EU-Mitgliedsstaaten als Arbeitskräfte zu rekrutieren. Dabei kommen nicht nur Arbeitskräfte aus den neuen Mitgliedsstaaten in Frage, sondern auch Menschen aus alten EU-Ländern (u. a. aus Italien, Griechenland, Spanien) suchen angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage in ihren Heimatländern vermehrt in Deutschland nach Arbeit. Darüber hinaus sind seit Ende 2015 hunderttausende Migranten aus nicht-europäischen Staaten nach Deutschland gelangt, die zumindest mittelfristig als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden.

Aus Sicht der Betriebe in Brandenburg stellen die zuziehenden Personen ein Arbeitskräftepotenzial dar, mit dem sich unter Umständen die zunehmenden Probleme bei der Besetzung offener Stellen (vgl. Kapitel 3.1) mindern lassen. In den folgenden Ausführungen wird anhand der Daten der aktuellen Befragung gezeigt, in welchen Betrieben und welchen Bereichen der brandenburgischen Wirtschaft bereits ausländische Arbeitskräfte beschäftigt sind. Die Darstellung der aktuellen Praxis der Betriebe kann zugleich Hinweise liefern auf die Möglichkeiten der Integration jener Menschen, die im Laufe der letzten zwei Jahre nach Deutschland geflüchtet sind.

4.1 Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte

Gegenwärtig beschäftigen 12 % der Betriebe in Brandenburg ausländische Arbeitskräfte²². In Ostdeutschland ist dieser Anteil etwas höher (14 %), in Westdeutschland mehr als doppelt so hoch (27 %). Dementsprechend fallen auch die Anteile ausländischer Beschäftigter an den Beschäftigten insgesamt an: In Brandenburg machen sie 3 % aus, in Ostdeutschland 4 % und in Westdeutschland 9 %. Diese Unterschiede lassen sich auf die Bevölkerungsanteile von Ausländern zurückführen. In Brandenburg lag ihr Anteil 2015 bei 3,5 %, in Ostdeutschland bei 6,5 % und in Westdeutschland bei 12,2 %.²³ Die unterschiedlich starke Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften entspricht somit den unterschiedlich großen Anteilen dieser Bevölkerungsgruppe.

Ausländische Arbeitskräfte sind schwerpunktmäßig in den Übrigen und den Unternehmensnahen Dienstleistungen beschäftigt. In Brandenburg machen sie in diesen beiden Bereichen

²¹ Aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit dürfen Bürgerinnen und Bürger aus EU-Ländern in jedem beliebigen EU-Land einer abhängigen Beschäftigung nachgehen. Deutschland schränkte die Arbeitnehmerfreizügigkeit bei ihrem Inkrafttreten 2006 zunächst ein, so dass sie für Personen aus der Tschechischen Republik, Polen, Slowakei, Ungarn, Estland, Lettland, Litauen und Slowenien erst ab dem 01.05.2011, für jene aus Bulgarien und Rumänien ab dem 01.01.2014 galt.

²² Ausländische Arbeitskräfte = Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit.

²³ Datenbasis: Bevölkerungsfortschreibung und Ausländerzentralregister, Stand jeweils 31.12.2015

12 bzw. 6 % aller Beschäftigten aus. Etwa jeder zehnte Betrieb im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen beschäftigt ausländische Arbeitskräfte; in den Übrigen Dienstleistungen ist es sogar jeder vierte. Daneben finden sich einige Branchen, in denen ein relevanter Anteil der Betriebe ausländische Beschäftigte hat, der Anteil dieser Beschäftigtengruppe an der Gesamtbeschäftigung allerdings durchschnittlich ausfällt. Dies gilt für den Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften nach Betriebsgrößenklassen und ausgewählten Branchen in Brandenburg 2016

Branche / Betriebsgrößenklasse	Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte	
	Anteil Betriebe mit ausländischen Arbeitskräften an allen Betrieben	Anteil ausländischer Arbeitskräfte an allen Beschäftigten
	Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	9	1
Baugewerbe	8	2
Handel und Reparatur	4	1
Verkehr, Information, Kommunikation	22	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	11	6
Gesundheits- und Sozialwesen	12	2
Übrige Dienstleistungen	25	12
Öffentliche Verwaltung	2	0
1 bis 9 Beschäftigte	7	3
10 bis 49 Beschäftigte	19	3
50 bis 249 Beschäftigte	39	3
ab 250 Beschäftigte	50	3
Durchschnitt	12	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

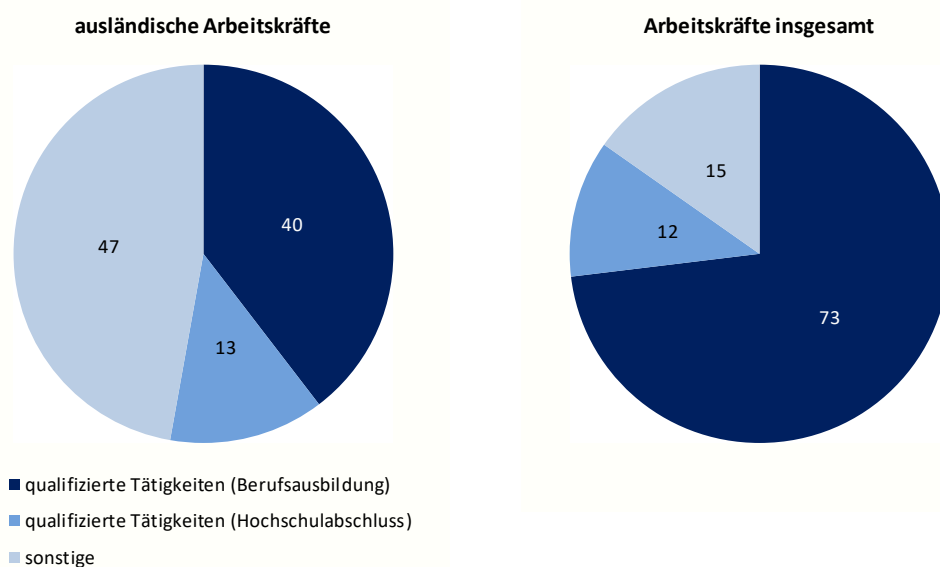
Erläuterung: Der Durchschnittswert bezieht sich auf sämtliche Betriebe in Brandenburg.

Die Hälfte der Großbetriebe in Brandenburg beschäftigt ausländische Arbeitskräfte, aber nur 7 % der Kleinstbetriebe. Dieser Befund ist zunächst nicht überraschend, da es bei einem Großbetrieb mit vielen hundert Beschäftigten deutlich wahrscheinlicher ist, dass zumindest eine/r dieser Beschäftigten nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, als bei einem Kleinstbetrieb mit weniger als 10 Beschäftigten. Erstaunlich ist vielmehr, dass sich der Anteil von Ausländerinnen und Ausländern an allen Beschäftigten nicht mit der Betriebsgröße verändert: Er liegt über alle Größenklassen konstant bei 3 % (vgl. ebenfalls Tabelle 6), d.h. die Potenziale ausländischer Arbeitskräfte werden von kleineren und größeren Betrieben in nahezu gleichem Maße genutzt. Da unter den größeren Betrieben ein deutlich höherer Anteil bereits ausländische Arbeitskräfte beschäftigt und damit über Erfahrungen mit möglichen Besonderheiten bei der Beschäftigung dieser Personengruppe verfügt, dürften hier grundsätzlich bessere Voraussetzungen für die Integration von ausländischen Arbeitskräften vorliegen als in kleineren Betrieben.

Ausländische Arbeitskräfte häufig auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen

Ausländische Beschäftigte unterscheiden sich von Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit deutlich in Bezug auf die Anforderungen ihrer jeweiligen Tätigkeit. So sind ausländische Arbeitskräfte deutlich seltener als im Durchschnitt auf Arbeitsplätzen tätig, die eine Berufsausbildung erfordern. Während 73 % aller Beschäftigten in Brandenburg auf solchen Arbeitsplätzen tätig sind, beträgt der Anteil bei den ausländischen Arbeitskräften lediglich 40 % (vgl. Abbildung 19). Demgegenüber ist der Anteil von Einfacharbeitsplätzen²⁴ an allen Arbeitsplätzen von ausländischen Arbeitskräften mehr als dreimal so hoch wie im brandenburgischen Durchschnitt. Die aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels bestätigen damit Untersuchungen der Bundesagentur für Arbeit zur Berufsstruktur von ausländischen Arbeitskräften, wonach ausländische Arbeitskräfte überdurchschnittlich häufig auf Arbeitsplätzen arbeiten, welche durch geringe Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet sind.²⁵

Abbildung 19: Struktur der Arbeitsplätze von ausländischen Arbeitskräften und der Beschäftigten insgesamt in Brandenburg 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

²⁴ Der Anteil der ausländischen Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte an allen ausländischen Beschäftigten in den Betrieben wurde nicht direkt erfragt, sondern ergibt sich aus der Differenz der Angaben zur Gesamtzahl der ausländischen Beschäftigten sowie zur Verteilung der ausländischen Beschäftigten auf bestimmte Tätigkeitsgruppen. Die entsprechende Frage lautete „Wie viele ausländische Arbeitskräfte beschäftigen Sie in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle? Bitte geben Sie die Gesamtzahl und die Aufteilung auf die folgenden Beschäftigtengruppen an: Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten; für Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung oder eine entsprechende Berufserfahrung erfordern; für Tätigkeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern; Auszubildende.“

²⁵ Vgl. z. B. IAB Berlin-Brandenburg in der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg: Ausländer am Arbeitsmarkt in Berlin-Brandenburg 1/2016. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Berlin 2016.

4.2 Betriebliche Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte

Die Mehrzahl der ausländischen Beschäftigten in Brandenburg lebt bereits seit vielen Jahren in Deutschland. Immerhin gut ein Viertel der derzeit in den brandenburgischen Betrieben beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte ist jedoch erst in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen. Hier stellt sich die Frage, ob die Betriebe Maßnahmen unternommen haben, um diesen kürzlich zugewanderten Beschäftigten die Integration in den Betrieb und in die deutsche Gesellschaft zu erleichtern. Dies ist vor allem in Hinblick auf die aktuellen Herausforderungen bei der Eingliederung weiterer tausender Zugewanderter in den Arbeitsmarkt von Bedeutung, denn hier wird der Erfolg nicht zuletzt von der Bereitschaft der Betriebe abhängen, vorhandene staatliche Angebote zu flankieren und eigene Unterstützungsleistungen zur Integration zu erbringen.

Neben rechtlichen und institutionellen Hürden (z. B. Anerkennung, Bleibeperspektive) dürften fehlende oder unzureichende Sprachkenntnisse zu den größten Hemmnissen bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften gehören. Ein weiteres Hemmnis stellen unzureichende Qualifikationen bzw. nicht anerkannte und damit auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht nutzbare Abschlüsse dar. Die Nutzung der Potenziale ausländischer Arbeitskräfte wird somit wesentlich von der Sprachförderung sowie von Investitionen in Aus- und Weiterbildung abhängen. Darüber hinaus erfordert die Integration von Beschäftigten, die aus dem Ausland stammen, eine grundsätzliche Offenheit und Flexibilität seitens der Betriebe und ihrer bestehenden Belegschaften.

In der aktuellen Befragung wurde deshalb ermittelt, ob es in den Betrieben Maßnahmen gibt, die darauf ausgerichtet sind, ausländische Arbeitskräfte zu integrieren, oder ob solche Maßnahmen geplant sind. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nicht nur Maßnahmen abgefragt wurden, die sich direkt an ausländische Arbeitskräfte – als potenzielle neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – richten (z. B. berufsbezogene Sprachkurse, Praktikumsplätze), sondern auch solche, die auf alle Beschäftigten in den Betrieben zielen (z. B. Rücksichtnahme auf kulturelle Besonderheiten, Förderung interkultureller Kompetenzen). Es zeigt sich, dass zum Zeitpunkt der Befragung etwa jeder zehnte Betrieb in Brandenburg eine oder mehrere solcher Maßnahmen anbot oder geplant hatte. Das entspricht in etwa den Anteilen in Ost- bzw. Westdeutschland. Je größer ein Betrieb ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass er über Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte verfügt: 36 % der Großbetriebe, aber nur 3 % der Kleinstbetriebe in Brandenburg engagieren sich in diesem Bereich (vgl. Tabelle 7).

Dies ist insoweit überraschend, als dass es gerade kleineren Betrieben Probleme bereitet, für ihre angebotenen Arbeits- und Ausbildungsplätze geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, während bekannte und attraktive Großbetriebe deutlich geringere Stellenbesetzungsprobleme haben (vgl. Kapitel 5). Für Klein- und Kleinstunternehmen könnte deshalb ein besonders großes Potenzial in der Erschließung neuer Bewerbergruppen, wie z. B. ausländischer Arbeitskräfte, liegen. Dieser eher bedarfsorientierten Erklärung stehen allerdings ressourcenorientierte Aspekte gegenüber. So erfordert die Bereitstellung von Unterstützungs-

angeboten finanzielle und personelle Ressourcen, die in kleineren Betrieben in geringerem Umfang vorhanden sind als in größeren. Größere Betriebe beschäftigen zudem häufiger bereits ausländische Arbeitskräfte (vgl. Kapitel 4.1) und können dadurch auf vorhandene Erfahrungen und ggf. Strukturen zurückgreifen.

Tabelle 7: Betriebe mit Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Maßnahmen		
	Anteil an allen Betrieben	darunter	
		Maßnahmen vorhanden	Maßnahmen geplant
	Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	5	3	2
10 bis 49 Beschäftigte	16	9	7
50 bis 249 Beschäftigte	28	18	10
ab 250 Beschäftigte	42	36	6
Durchschnitt	9	6	3

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Bei einer Branchenbetrachtung stechen die Übrigen Dienstleistungen heraus. Hier bieten 10 % der Betriebe Maßnahmen zur Integration ausländischer Beschäftigter an, weitere 7 % planen entsprechende Aktivitäten. Der überdurchschnittlich hohe Anteil von Betrieben mit Maßnahmen im Bereich der Übrigen Dienstleistungen dürfte vermutlich mit zwei Aspekten zusammenhängen. Erstens handelt es sich hierbei um jene Branche, die den mit Abstand höchsten Anteil an Un- und Angelernten aufweist. Mehr als 40 % der Beschäftigten arbeiten auf Arbeitsplätzen, für die keine berufliche Ausbildung erforderlich ist (vgl. Kapitel 2.4). Für diese Arbeitsplätze kommen somit auch Personen ohne (anerkannte) Qualifikation in Frage, was bei ausländischen Arbeitskräften überdurchschnittlich häufig der Fall ist. Dieses Beschäftigtenpotenzial schöpfen die Betriebe aus, indem sie entsprechende unterstützende Maßnahmen zur Integration von ausländischen Arbeitskräften anbieten. Zweitens sind die Übrigen Dienstleistungen die Branche mit dem höchsten Anteil an ausländischen Beschäftigten und dem höchsten Anteil an Betrieben, die ausländische Arbeitskräfte beschäftigen. Hier scheint es somit sowohl einen Bedarf an Maßnahmen zur Integration zu geben als auch die entsprechende Vorerfahrung. Dieser Befund legt den Schluss nahe, dass sich eigene Erfahrungen förderlich auf die Bereitstellung von Integrationsmaßnahmen auswirken können, während fehlende Kenntnisse unter Umständen ein Hemmnis darstellen.

Besonders häufig stellen Betriebe, die Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte anbieten, Praktikums- und Traineeplätze zur Verfügung: Diese gab es zum Befragungszeitpunkt in 41 % der Betriebe mit Maßnahmen; weitere 24 % dieser Betriebe planten ein entsprechendes Angebot. Das entspricht etwa 5 % aller Betriebe in Brandenburg. Ausbildungsplätze für ausländische Arbeitskräfte boten 15 % der Betriebe mit Maßnahmen bereits an und 13 % von ihnen planten sie in naher Zukunft. Bezogen auf alle Betriebe in Brandenburg macht das etwa 2 % aus.

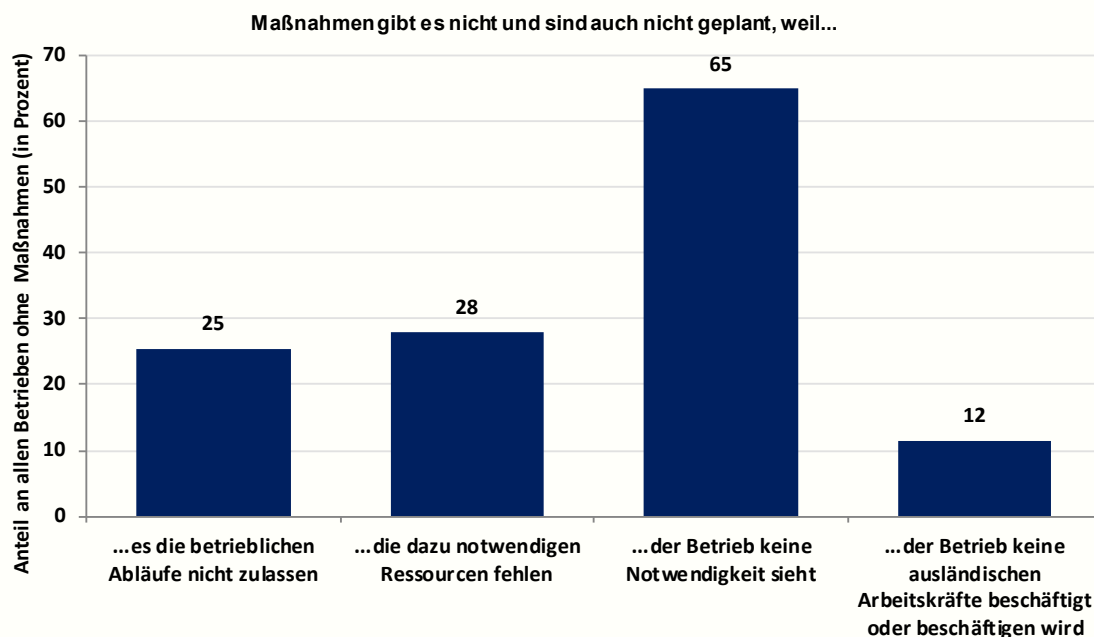
Knapp 25 % der Betriebe mit Maßnahmen unterstützt ausländische Beschäftigte im Alltag (z.B. bei Behördengängen) oder plant eine solche Unterstützung. Bei der Qualifizierung der ausländischen Arbeitskräfte, sei es in Form von Sprachkursen oder von Nach- oder Teilqualifizierungen, engagieren sich die Betriebe hingegen nur vereinzelt. Das ist zunächst überraschend, da fehlende Sprachkenntnisse erfahrungsgemäß zu den größten Einstellungshemmnissen zählen. Das geringe Engagement der Betriebe könnte aber möglicherweise damit zusammenhängen, dass von öffentlicher Seite bereits zahlreiche Angebote zur Verbesserung der Sprachkenntnisse bestehen.

Auch Maßnahmen, die auf eine größere Offenheit seitens des Betriebes abzielen, wie die Förderung und Vermittlung interkultureller Kompetenzen oder die Festlegung von kultureller Vielfalt im Leitbild, werden nur in sehr geringem Maße eingesetzt. Darin unterscheiden sich die Betriebe in Brandenburg von denen in Ost- und Westdeutschland, wo diese Aspekte etwas weiter verbreitet sind.

Gründe für das Fehlen von Integrationsmaßnahmen

In 91 % der brandenburgischen Betriebe gibt es keine Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitskräfte und sind auch keine geplant. Dies liegt vor allem daran, dass die Betriebe keine Notwendigkeit für entsprechende Maßnahmen sehen: 65 % der Betriebe ohne Integrationsmaßnahmen gaben diesen Grund an. Das war der mit deutlichem Abstand am häufigsten genannte Grund (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Gründe für das Fehlen von betrieblichen Integrationsmaßnahmen für ausländische Arbeitskräfte in Brandenburg 2016 (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Der Befund ist nicht ganz eindeutig zu interpretieren. Er kann einerseits bedeuten, dass in den betreffenden Betrieben aktuell und auch in naher Zukunft generell kein Bedarf an

Arbeitskräften besteht. In diesem Fall ist es aus Sicht der Betriebe nicht erforderlich, unterstützende Maßnahmen zur Integration bestimmter Bewerbergruppen bereitzustellen. Diese Erklärung ist insofern plausibel, als ein Großteil der brandenburgischen Betriebe, überwiegend Kleinst- und Kleinbetriebe, nur in größeren Abständen Arbeitskräfte nachfragt und aktuell keine Einstellungen plant. Es kann jedoch auch bedeuten, dass die betreffenden Betriebe solche Maßnahmen zwar grundsätzlich für erforderlich erachten, diese aber nicht als ihre Aufgabe betrachten. Oder aber die Betriebe sehen keine nennenswerten Integrationshemmnisse und gehen davon aus, ausländische Arbeitskräfte auch ohne besondere, unterstützende Maßnahmen integrieren zu können.

Ein Teil der Betriebe begründet das fehlende Engagement mit innerbetrieblichen Faktoren. Hierzu gehören die organisatorischen Abläufe im Betrieb, die solche Maßnahmen nicht zulassen, wie auch die Frage der erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen, über die zahlreiche Betriebe möglicherweise nicht oder nur in eingeschränktem Maße verfügen. Überraschenderweise fällt der Anteil solcher Nennungen bei kleineren Betrieben nicht höher aus als bei größeren Betrieben, im Gegenteil: Großbetriebe nennen deutlich häufiger fehlende Ressourcen als Grund für den Verzicht auf Integrationsmaßnahmen als der brandenburgische Durchschnitt (50 % der Großbetriebe gegenüber 28 % im Durchschnitt). Nur wenige Betriebe begründeten ihren Verzicht damit, dass sie aktuell keine ausländischen Arbeitskräfte beschäftigen und dies auch in absehbarer Zukunft nicht tun werden. Dieser Grund wurde häufiger von kleineren Betrieben genannt; bei Großbetrieben kam diese Begründung kaum vor.

Fazit: Eine Strategie zur Deckung des betrieblichen Arbeitskräftebedarfs ist es, auch die Beschäftigungspotenziale von ausländischen Arbeitskräften zu erschließen. Ein entsprechendes Engagement der Betriebe trägt zugleich zur Integration dieser Personengruppe bei. Die Integrationschancen ausländischer Arbeitskräfte in Brandenburg, insbesondere auch jener, die in den letzten zwei Jahren nach Deutschland gekommen sind, dürften in starkem Maße von den bisherigen Erfahrungen der Betriebe mit der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften abhängen. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen allerdings, dass bislang nur ein kleiner Teil der brandenburgischen Betriebe – und eher größere als kleinere Betriebe – über entsprechende Erfahrungen verfügt. Größere Betriebe engagieren sich gegenwärtig auch stärker bei der Integration ausländischer Arbeitskräfte als kleinere, indem sie Praktikums- und Traineeplätze zur Verfügung stellen oder die ausländischen Beschäftigten im Alltag unterstützen. Dies dürfte sowohl auf einen größeren Erfahrungshorizont als auch auf eine bessere Ausstattung mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen zurückzuführen sein.

5 Betriebliche Ausbildung

Der seit mehr als zehn Jahren anhaltende Beschäftigungsaufbau (vgl. Kapitel 2.1) und der parallele Anstieg des Fachkräftebedarfs (vgl. Kapitel 3.1) stellt die Betriebe in Brandenburg vor Herausforderungen bei der Deckung ihres Personalbedarfs. Eine zentrale Strategie stellt die betriebliche Berufsausbildung dar, da sie die Ausbildung passgenau qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erlaubt.

5.1 Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Eine Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung ist grundsätzlich nur dann möglich, wenn ein Betrieb eine Ausbildungsberechtigung besitzt, d.h. wenn er die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllt.²⁶ Dies war 2016 bei 54 % der brandenburgischen Betriebe der Fall. Dieser Anteil liegt leicht über dem ostdeutschen Durchschnitt von 50 % und erreicht nahezu den westdeutschen Wert von 55 %.

Wie schon in den Vorjahren sind Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe besonders häufig ausbildungsberechtigt (77 %), während Betriebe im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation nur selten eine Ausbildungsberechtigung aufweisen (27 %). Großbetriebe sind in aller Regel ausbildungsberechtigt (95 % mit Ausbildungsberechtigung), Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten hingegen deutlich seltener (48 % mit Ausbildungsberechtigung).

Vor allem in Kleinstbetrieben keine Ausbildungstätigkeit trotz Berechtigung

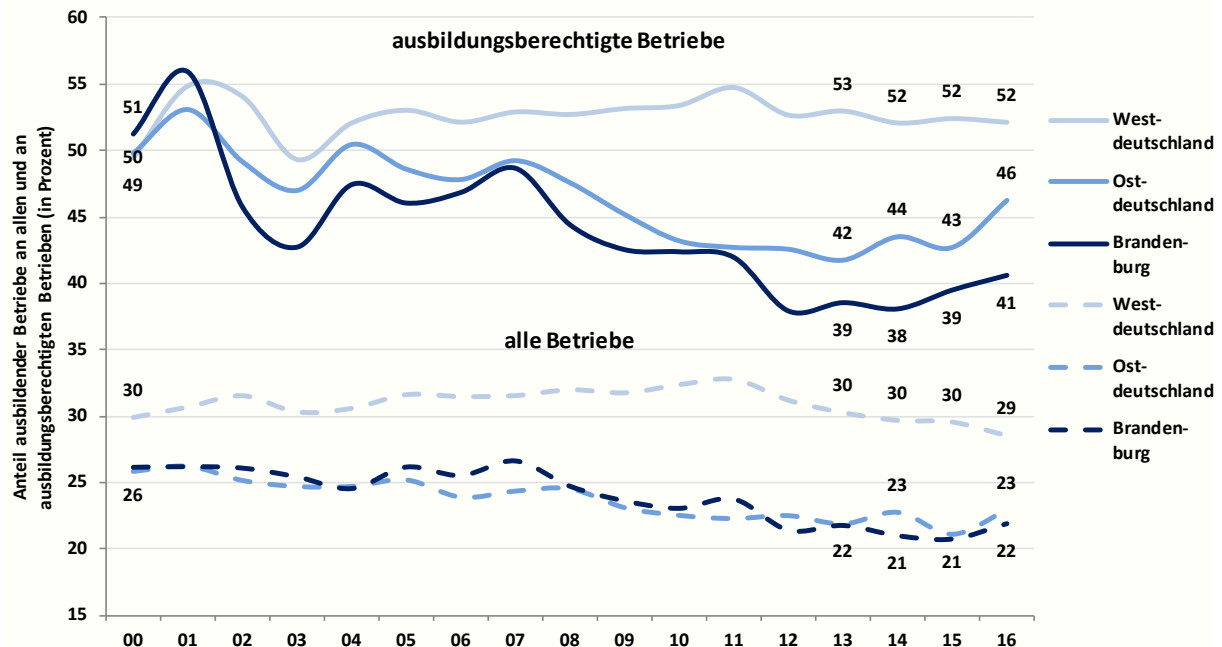
Auch wenn eine Ausbildungsberechtigung vorliegt, bedeutet das nicht notwendigerweise, dass ein Betrieb auch ausbildet. Dabei wird im IAB-Betriebspanel ein Betrieb als Ausbildungsbetrieb betrachtet, wenn mindestens eines der folgenden Merkmale zutrifft: Ausbildung von Auszubildenden zum Befragungszeitpunkt; 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.²⁷ Tatsächlich bildeten 2016 41 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg aus – ein etwas höherer Anteil als im Vorjahr, der allerdings noch immer unter dem ostdeutschen Durchschnitt von 46 % und deutlich unter dem westdeutschen Wert von 52 % liegt. Da jedoch wie oben dargestellt der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg größer ist als in Ostdeutschland, ergibt sich

²⁶ Diese Voraussetzungen sind im Berufsbildungsgesetz festgeschrieben und umfassen die Eignung der Ausbildungsstätte (§27 BBiG) und die persönliche (§29 BBiG) und fachliche (§30 BBiG) Eignung des Auszubildenden.

²⁷ Diese Definition ist im Vergleich zu anderen Definitionen relativ weit gefasst. So definiert die Bundesagentur für Arbeit einen Betrieb nur dann als Ausbildungsbetrieb, wenn zu einem bestimmten Stichtag mindestens eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender im Betrieb tätig ist.

bezogen auf sämtliche Betriebe eine nahezu identische Ausbildungsbeteiligung in Brandenburg und Ostdeutschland (22 % bzw. 23 %, Westdeutschland: 29 %). Damit stabilisierte sich die Ausbildungsbeteiligung auf dem Niveau der Vorjahre (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Zwischen den einzelnen Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung: So bilden 78 % der ausbildungsberechtigten Betriebe im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation aus, aber nur 28 % dieser Betriebe im Bereich Unternehmensnahe Dienstleistungen. Die Ausbildungsbeteiligung ist in dieser Branche zudem weiter rückläufig, während sich in den meisten anderen Branchen nach einem deutlichen Rückgang nun ein Stabilisierungs- oder sogar Aufwärtstrend zeigt. Von den verbleibenden beschäftigungsstarken Branchen weist das Verarbeitende Gewerbe eine überdurchschnittliche Ausbildungsbeteiligung von 52 % auf, der Bereich Handel und Reparatur eine durchschnittliche Beteiligung (42 %) und das Gesundheits- und Sozialwesen eine unterdurchschnittliche Beteiligung von 35 %.

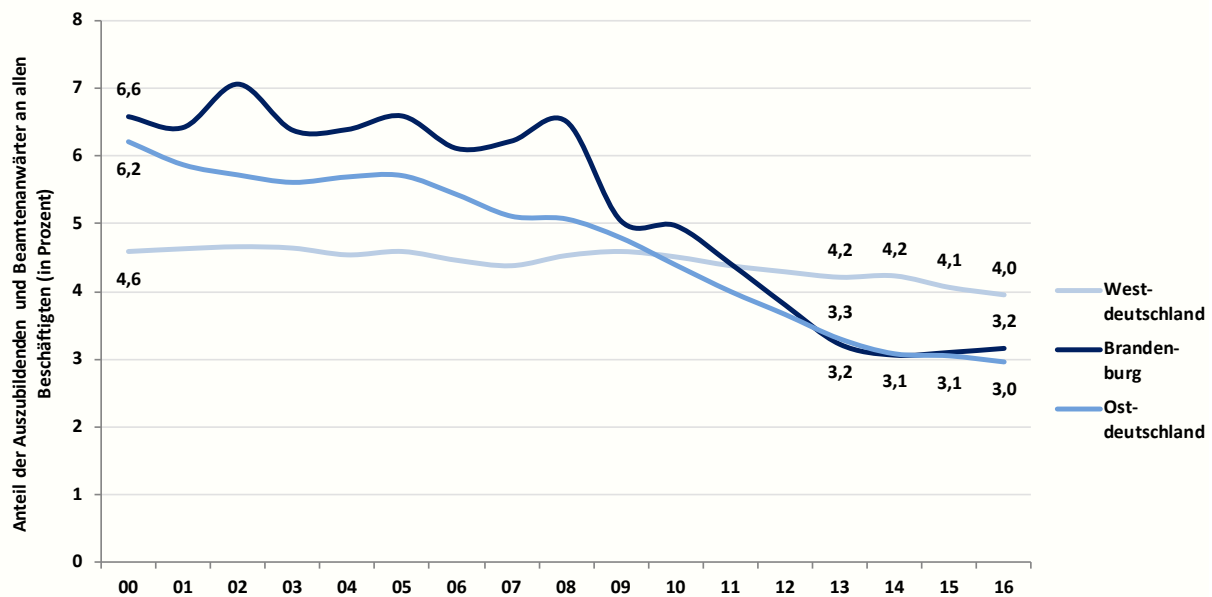
Kleinstbetriebe bilden generell in deutlich geringerem Maße aus als Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten. Nur gut jeder zehnte Kleinstbetrieb in Brandenburg (11 %) war 2016 in der Ausbildung aktiv. Dies hing auch, aber nicht nur, mit der fehlenden Ausbildungsberechtigung zusammen: Auch bezogen auf die ausbildungsberechtigten Betriebe in dieser Betriebsgrößenklasse lag die Ausbildungsbeteiligung bei unterdurchschnittlichen 23 %, d.h. die Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Kleinstbetriebe war nur halb so hoch wie die der brandenburgischen ausbildungsberechtigten Betriebe insgesamt. Diese Zurückhaltung bei der betrieblichen Ausbildung lässt sich auch bei den ausbildungsberechtigten Kleinstbetrieben in Ostdeutschland und Westdeutschland beobachten, allerdings in einem geringeren

Umfang als in Brandenburg: In Ostdeutschland liegt ihre Ausbildungsbeteiligung bei 33 %, in Westdeutschland bei 37 %. Vor dem Hintergrund des hohen Gewichts von Kleinst- und Kleinbetrieben in Brandenburg und auch in Ostdeutschland dürfte sich damit der erhebliche Abstand zur westdeutschen Ausbildungsbeteiligung erklären.

Betriebe in Branchen mit vielen Beschäftigten mit Berufsausbildung bilden Nachwuchs aus

Auszubildende machten 2016 insgesamt 3,2 % aller brandenburgischen Beschäftigten aus. Die Auszubildendenquote in Brandenburg stabilisierte sich damit weiter und liegt auf dem Niveau der Vorjahre (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Auszubildendenquote in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

Wie schon in den vergangenen Jahren zeigt sich eine deutliche Konzentration der Auszubildenden in den beschäftigungsstarken Branchen Verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel und Reparatur. Fast 60 % der Auszubildenden absolvieren ihre Ausbildung in einer dieser drei Branchen. Dem steht ein Beschäftigungsanteil von 43 % gegenüber. Unternehmen in diesen Branchen engagierten sich demnach in überdurchschnittlichem Maße in der betrieblichen Ausbildung, wie auch an den Auszubildendenquoten abzu- lesen ist: Diese liegen zum Teil deutlich über dem brandenburgischen Durchschnitt (vgl. Ta- belle 8). In den Unternehmensnahen Dienstleistungen, mit 14 % der Beschäftigten die Bran- che mit dem zweithöchsten Beschäftigungsanteil in Brandenburg, finden sich hingegen nur 9 % der Auszubildenden. Damit weist dieser Wirtschaftsbereich eine deutlich unterdurch- schnittliche Auszubildendenquote von 2,2 % auf.

Tabelle 8: Verteilung der Beschäftigten und Auszubildenden sowie Auszubildendenquote nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016

Branche / Betriebsgrößenklasse	Verteilung der Beschäftigten	Verteilung der Auszubildenden	Auszubildendenquote
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	12	15	3,8
Baugewerbe	8	5	2,0
Handel und Reparatur	13	16	3,9
Verkehr, Information, Kommunikation	8	4	1,3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	9	2,2
Gesundheits- und Sozialwesen	18	29	5,1
Übrige Dienstleistungen	7	6	2,6
Öffentliche Verwaltung	9	5	1,8
Andere Branchen	11	11	3,3
1 bis 9 Beschäftigte	23	10	1,5
10 bis 49 Beschäftigte	33	32	3,0
50 bis 249 Beschäftigte	26	36	4,3
ab 250 Beschäftigte	18	22	4,0
Insgesamt bzw. Durchschnitt	100	100	3,2

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

58 % der Auszubildenden in Brandenburg durchlaufen die Ausbildung bei mittleren und Großbetrieben mit mindestens 50 Beschäftigten. Hier liegen die Auszubildendenquoten bei 4,3 % bzw. 4,0 %. Kleinstbetriebe bilden im Vergleich zu ihren Beschäftigungsanteilen hingegen in unterdurchschnittlichem Maße aus (vgl. ebenfalls Tabelle 8). In Betrieben dieser Größe ist zudem seit dem Jahr 2000 der Anteil der Auszubildenden deutlich zurückgegangen: Machten damals die Auszubildenden noch 6,5 % der Beschäftigten aus, so sind es heute nur noch 1,5 %. Diese Entwicklung lässt sich generell beobachten: In ostdeutschen Kleinstbetrieben sank die Auszubildendenquote im genannten Zeitraum von 5,0 auf 1,9 %, in Westdeutschland von 5,5 auf 3,1 %. Dies hängt nicht zuletzt mit den Schwierigkeiten zusammen, denen Kleinstbetriebe – wie im Folgenden dargestellt wird – seit Jahren bei der Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze gegenüberstehen.

5.2 Besetzung angebotener Ausbildungsplätze

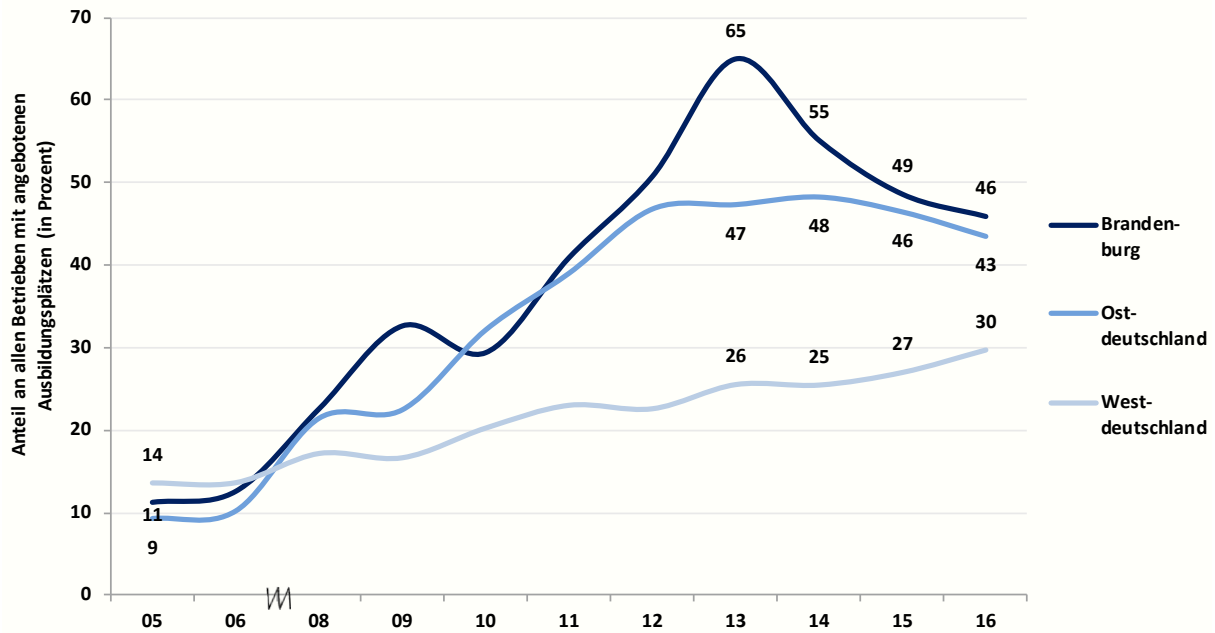
In den vergangenen Jahren hat der Rückgang der Bewerberzahlen zu einer deutlichen Verschiebung der Angebots-Nachfrage-Relation am brandenburgischen Ausbildungsmarkt geführt: Kamen 2006 noch 100 Bewerber auf 48 offene Stellen, so sind die Zahlen heute nahezu ausgeglichen.²⁸ Dementsprechend stehen die Betriebe verstärkt vor der Herausforderung, geeignete Bewerberinnen bzw. Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu gewinnen.

²⁸ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg, Februar 2017.

Die Besetzungssituation entspannt sich weiter

Für das Ausbildungsjahr 2015/2016 boten 28 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg neue Ausbildungsplätze an. In 46 % dieser Betriebe blieben Ausbildungsplätze unbesetzt; für insgesamt 31 % der angebotenen Ausbildungsstellen fand sich keine passende Bewerberin bzw. kein passender Bewerber (vgl. Abbildung 23 und Abbildung 24).²⁹

Abbildung 23: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016

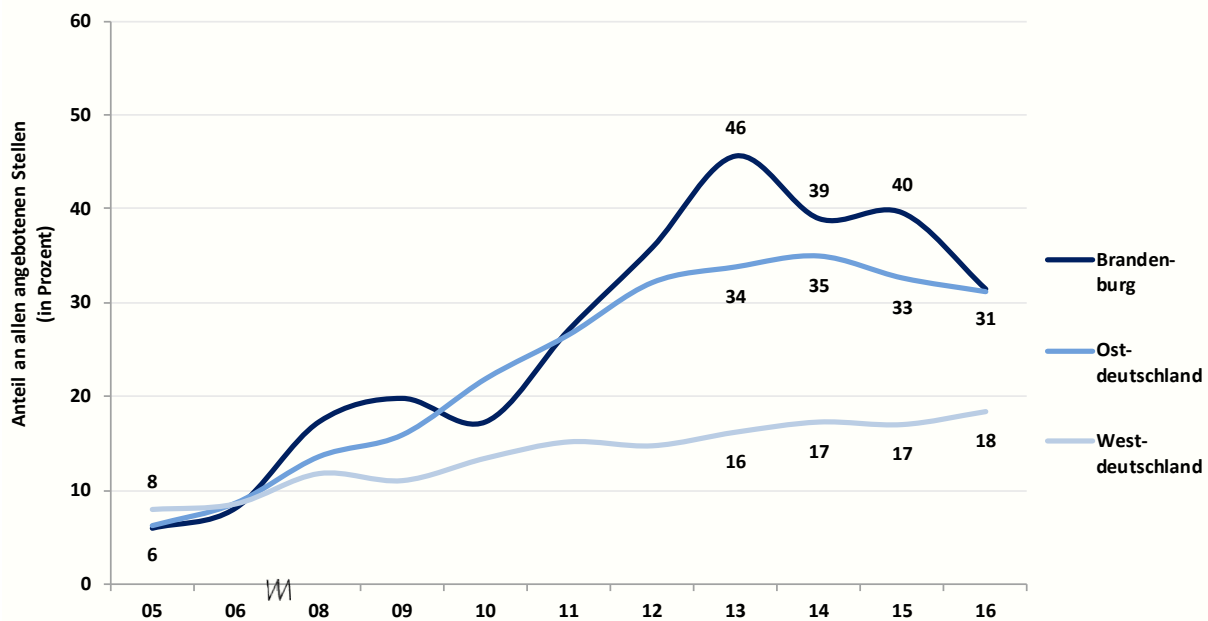


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Damit sank das vierte Jahr in Folge der Anteil der Betriebe, die ohne Erfolg Auszubildende suchten. Auch beim Anteil der unbesetzten Stellen zeigt sich eine klare Tendenz nach unten. Die Besetzungssituation auf dem brandenburgischen Ausbildungsmarkt entspricht nun der Lage in Ostdeutschland insgesamt. Im Vergleich zu Westdeutschland ist die Besetzungssituation aus Sicht der Betriebe allerdings weiterhin deutlich schwieriger: Dort liegt der Anteil der Betriebe, die ihren Bedarf an Auszubildenden nicht decken können nur bei 30 %; 18 % der angebotenen neuen Ausbildungsstellen blieben unbesetzt.

²⁹ Die Anzahl der von der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausgewiesenen unbesetzten Ausbildungsplätze ist deutlich niedriger als nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei der BA-Statistik um eine Meldestatistik handelt: Betriebe melden ihre zu besetzenden Ausbildungsplätze der BA. Die von der BA ausgewiesenen unbesetzten Ausbildungsstellen sind Stellen, die nicht besetzt wurden und vom Betrieb aktiv zurückgezogen wurden. Im Umkehrschluss sind die verbleibenden Stellen nicht zwangsläufig besetzt. Darunter gibt es auch Stellen, die zwar nicht besetzt wurden, für die der Betrieb aber die Stellenmeldung aufrechterhält. So ein Betrieb würde im IAB-Betriebspanel angeben, dass er einen unbesetzten Ausbildungsplatz hat. In der BA-Statistik taucht er bei unbesetzten Ausbildungsplätzen nur dann auf, wenn erstens der Ausbildungsplatz der BA gemeldet wurde und zweitens die BA informiert wurde, dass der Platz nicht besetzt werden konnte.

Abbildung 24: Umfang unbesetzter Ausbildungsplätze in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2016. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Besetzungsschwierigkeiten vor allem im Baugewerbe und bei Kleinstbetrieben

Wie schon in den Vorjahren hatten brandenburgische Betriebe im Baugewerbe besonders große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen. 60 % der Betriebe in dieser Branche, die neue Auszubildende einstellen wollten, konnten ihren Bedarf nicht vollständig decken; mehr als die Hälfte der angebotenen Ausbildungsstellen (53 %) blieb unbesetzt. Im Bereich Handel und Reparatur, der in den vergangenen Jahren ebenfalls mit großen Besetzungsschwierigkeiten zu kämpfen hatte, entspannte sich die Lage hingegen. Hier lag sowohl der Anteil der Betriebe, die nicht alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten, als auch der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen, leicht unter dem brandenburgischen Durchschnitt. Auch in den anderen beschäftigungsstarken Branchen hat sich die Besetzungssituation positiv entwickelt: In den Unternehmensnahen Dienstleistungen lag der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen bei 22 %, im Gesundheits- und Sozialwesen sogar nur bei 8 %. Einzig im Verarbeitenden Gewerbe blieben überdurchschnittliche 38 % der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt.

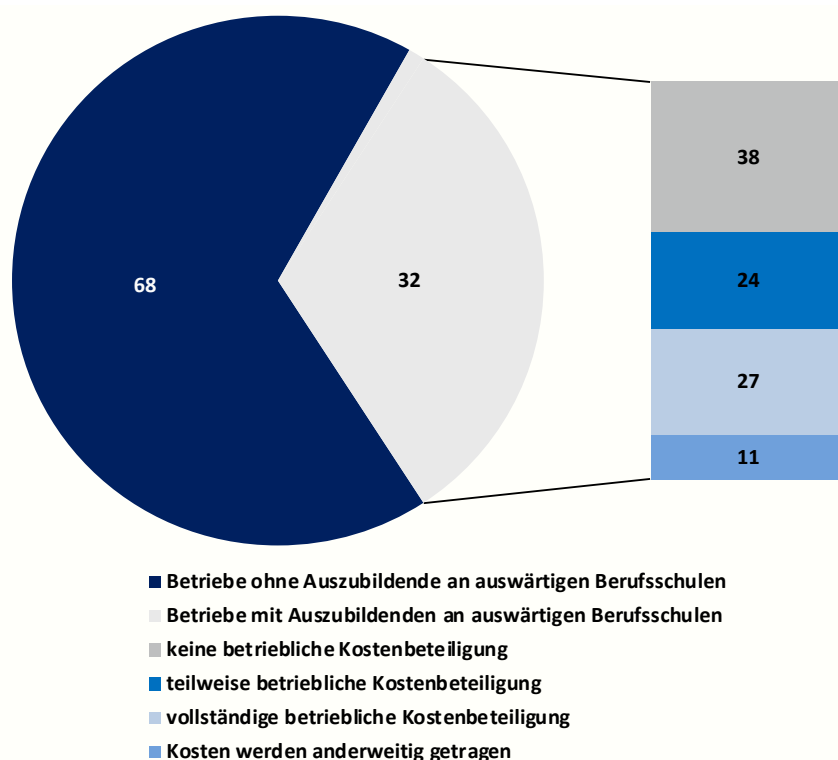
Je größer ein Betrieb ist, desto leichter fällt es ihm, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die angebotenen Ausbildungsplätze zu rekrutieren. So blieben nur 8 % der von Großbetrieben angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt. Bei den mittleren Betrieben waren es schon 29 %, bei den Kleinunternehmen 38 %. Wie schon in den vergangenen Jahren hatten auch 2016 Kleinstbetriebe die größten Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu rekrutieren: Für 44 % der von Kleinstbetrieben angebotenen Ausbildungsplätze fand sich keine geeignete Bewerberin bzw. kein geeigneter Bewerber. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser Anteil zwar deutlich gesunken (2015: 53 %), allerdings hat sich zugleich die Anzahl der von Kleinstbetrieben angebotenen Ausbildungsstellen um fast ein Drittel reduziert. Der geringere

Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze ist somit möglicherweise vor allem darauf zurückzuführen, dass sich Kleinstbetriebe, die in der Vergangenheit ihre Ausbildungsstellen nicht besetzen konnten, vollständig aus der Ausbildung zurückziehen. Hier zeigt sich ein Verdrängungswettbewerb auf dem Ausbildungsmarkt zu Ungunsten der Kleinstbetriebe.

5.3 Auswärtige Berufsschulen

Das hohe Differenzierungsniveau in der betrieblichen Ausbildung in Kombination mit einem Rückgang der Auszubildendenzahlen führt dazu, dass der schulische Bestandteil einer dualen Ausbildung nicht mehr in jedem Fall wohnortnah angeboten werden kann, sondern unter Umständen eine weiter entfernte Berufsschule besucht werden muss. Dies ist in Brandenburg deutlich häufiger der Fall als in den westdeutschen Bundesländern: So finden sich in 32 % der aktuell ausbildenden brandenburgischen Betriebe Auszubildende, die eine Berufsschule besuchen, die so weit vom Wohnort entfernt ist, dass eine auswärtige Unterbringung erforderlich ist. In Ostdeutschland insgesamt ist der Anteil ähnlich hoch (30 %), in Westdeutschland sind es hingegen nur 17 % der Ausbildungsbetriebe.

Abbildung 25: Betriebe mit Auszubildenden an einer auswärtigen Berufsschule in Brandenburg und Beteiligung an der Finanzierung der daraus entstehenden Kosten 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Durch den Besuch einer auswärtigen Berufsschule entstehen den Auszubildenden zusätzliche Kosten, etwa für Anreise, Verpflegung und Übernachtung. Das Land Brandenburg gewährt einen Zuschuss von 50 % zu den Unterkunfts- und Verpflegungskosten, wenn die

tägliche Fahrtzeit zwischen Wohnort und Unterrichtsort (Hin- und Rückfahrt) 3 Stunden überschreitet.³⁰ 11 % der brandenburgischen Betriebe, in denen Auszubildende eine auswärtige Berufsschule besuchen, geben an, dass die betroffenen Auszubildenden Zuschüsse dieser Art erhalten (vgl. Abbildung 25). Gut die Hälfte der betroffenen Betriebe beteiligt sich vollständig oder teilweise an den Kosten. Damit verbleiben 38 % der Betriebe, in denen weder von betrieblicher noch von sonstiger Seite diese Kosten übernommen werden. Mit anderen Worten: In diesen Betrieben tragen die Auszubildenden, die eine auswärtige Berufsschule besuchen, die daraus entstehenden Kosten vollständig selbst.

Insbesondere in Kleinstbetrieben erhalten die Auszubildenden, die eine auswärtige Berufsschule besuchen, häufig keine finanzielle Unterstützung: 50 % der brandenburgischen Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, die Auszubildende an einer auswärtigen Berufsschule haben, übernehmen die dadurch entstehenden Kosten nicht, obwohl keine sonstigen Zuschüsse gezahlt werden. Dies stellt unter Umständen einen weiteren Wettbewerbsnachteil für die Kleinstbetriebe bei der Rekrutierung geeigneter Auszubildender dar.

In Ostdeutschland insgesamt liegt der Anteil der Betriebe, die ihre Auszubildenden nicht bei der Finanzierung des Besuchs einer auswärtigen Berufsschule unterstützen, etwas niedriger als in Brandenburg (29 %). Im Gegensatz zur Situation in Brandenburg erhalten in Ostdeutschland gerade Auszubildende in Kleinstbetrieben besonders häufig einen Zuschuss, sei es von Seiten des Betriebs (58 %) oder von anderen Stellen (27 %). Nur in 15 % der ostdeutschen Kleinstbetriebe tragen die Auszubildenden diese Kosten vollständig selbst.

5.4 Übergang von Ausbildung in Beschäftigung

In 32 % aller Ausbildungsbetriebe in Brandenburg haben junge Menschen 2016 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Das entspricht 7 % aller Betriebe im Land. 73 % der Betriebe mit erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen übernahmen alle ehemaligen Auszubildenden; nur 17 % übernahmen keine/n einzige/n. Im Vorjahr war dies noch bei 27 % der Betriebe der Fall. Damit liegt der Anteil der Betriebe, die alle Auszubildenden übernehmen, in Brandenburg deutlich höher als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland (64 bzw. 57 %) und der Anteil der Betriebe, die keine Auszubildenden übernehmen, deutlich niedriger (21 % in Ostdeutschland insgesamt, 30 % in Westdeutschland).

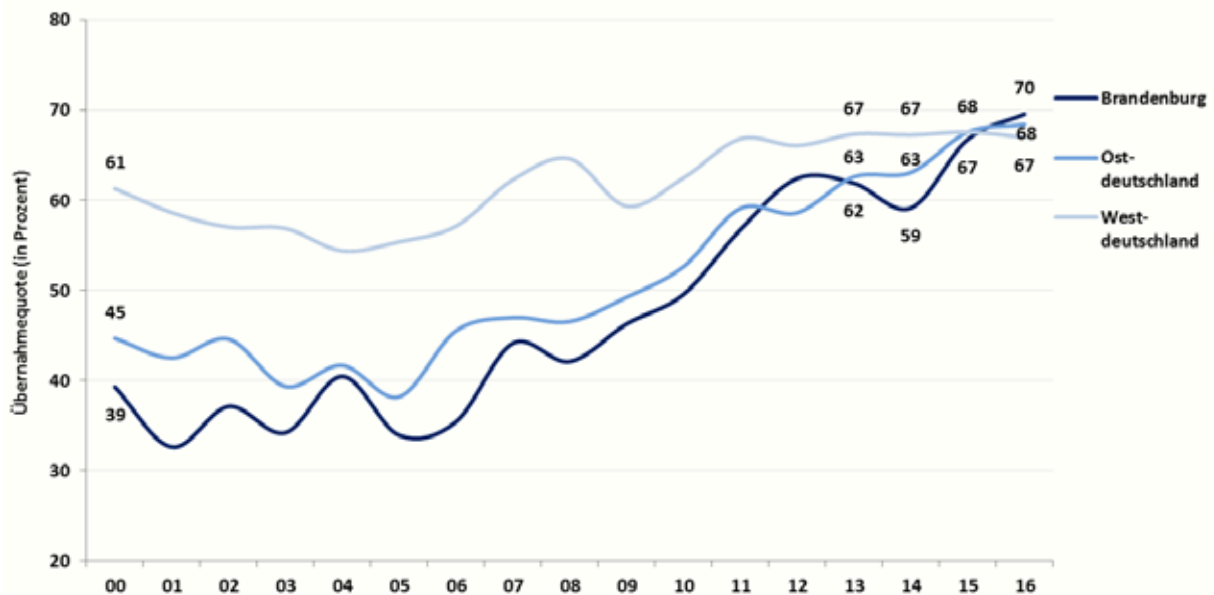
Übernahmequote auf hohem Niveau

Folglich war die Wahrscheinlichkeit, vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden, für Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg sehr hoch: Die Übernahme-

³⁰ Vgl. Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg: Richtlinien zur Gewährung von Zuwendungen an Berufsschülerinnen und Berufsschüler zu den Kosten für Unterkunft und Verpflegung bei notwendiger auswärtiger Unterkunft vom 10. August 2015.

quote betrug 2016 70 % und lag damit doppelt so hoch wie noch 2006. Sie überstieg zudem erstmals die Übernahmequoten sowohl in Ostdeutschland insgesamt als auch in Westdeutschland (vgl. Abbildung 26). Allerdings ist bei der Bewertung dieses Befundes zu berücksichtigen, dass seit 2006 die Ausbildungsaktivitäten der brandenburgischen Betriebe stark zurückgegangen sind. So wurden 2016 in Brandenburg fast 13 % weniger Ausbildungsplätze angeboten als noch 2006. Damit bezieht sich die deutlich gestiegene Übernahmequote auf eine deutlich gesunkene Grundgesamtheit an Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen.

Abbildung 26: Übernahmequoten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2000 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2000 bis 2016

In den beschäftigungs- und ausbildungsstarken Branchen fielen die Übernahmequoten durchschnittlich aus (vgl. Tabelle 9). Eine Ausnahme bildet wie schon in den Vorjahren das Gesundheits- und Sozialwesen, wo nur 62 % der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen übernommen wurden. Allerdings zeigt sich hier eine deutlich positive Tendenz (plus 17 Prozentpunkte im Vergleich zu 2015). Besonders hohe Übernahmequoten finden sich hingegen im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und im Baugewerbe. Hier wurden jeweils nahezu alle erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen übernommen. Dies sind zugleich die Branchen, die besonders große Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze haben: Im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation konnten 2016 58 % der angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzt werden; im Baugewerbe waren es 53 % der angebotenen Ausbildungsstellen. Konnte auf einem engen Ausbildungsmarkt also eine Auszubildende oder ein Auszubildender gewonnen und erfolgreich zum Abschluss geführt werden, so bemühen sich die Betriebe, diese Nachwuchskraft im Unternehmen zu halten.

Tabelle 9: Übernahmequoten nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016

Branche / Betriebsgrößenklasse	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	72	78	81
Baugewerbe	95	70	77
Handel und Reparatur	76	67	63
Verkehr, Information, Kommunikation	100	86	71
Unternehmensnahe Dienstleistungen	72	71	65
Gesundheits- und Sozialwesen	62	77	61
Übrige Dienstleistungen	69	53	49
Öffentliche Verwaltung	82	85	79
1 bis 9 Beschäftigte	86	72	53
10 bis 49 Beschäftigte	77	68	63
50 bis 249 Beschäftigte	69	63	67
ab 250 Beschäftigte	54	75	77
Durchschnitt	70	68	67

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Auch bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößenklassen scheint in Brandenburg ein Zusammenhang zwischen der Nichtbesetzungsquote und der Übernahmequote zu bestehen: So wiesen Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten 2016 sowohl eine überdurchschnittliche Nichtbesetzungsquote (44 %) als auch eine besonders hohe Übernahmequote auf (vgl. ebenfalls Tabelle 9). Dieses Bild zeigt sich etwas weniger ausgeprägt auch in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland ist dieser Zusammenhang hingegen nicht zu beobachten: Auch hier haben Kleinstbetriebe größere Schwierigkeiten bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze, dennoch übernehmen sie nur einen unterdurchschnittlichen Teil ihrer erfolgreichen Auszubildenden.

Dies deutet auf grundsätzliche Unterschiede zwischen dem westdeutschen und dem ostdeutschen Ausbildungsgeschehen hin: Für ostdeutsche und insbesondere brandenburgische Betriebe stellt die betriebliche Ausbildung zunehmend eine zentrale Strategie bei der Deckung ihres Personalbedarfs dar. Westdeutsche Betriebe bilden hingegen häufig auch dann aus, wenn kein konkreter Personalbedarf besteht und eine Übernahme nicht geplant ist.

Fazit: Obwohl sich der Anteil der ausbildenden Betriebe in Brandenburg weiter stabilisiert, machen Auszubildende einen immer geringeren Teil der Belegschaft in brandenburgischen Betrieben aus. Dabei zeigt sich ein Zusammenhang zwischen dem Anteil Auszubildender und dem Anteil Beschäftigter mit Berufsausbildung: In Branchen, in denen viele Beschäftigte eine Berufsausbildung aufweisen, wie im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Handel und Reparatur, findet sich ein besonders hoher Anteil von Auszubildenden.

Die sinkende Ausbildungsquote hängt nicht zuletzt mit Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zusammen. Allerdings hat sich die Lage am Ausbildungsmarkt im Vergleich zum Vorjahr weiter entspannt: 2016 fand sich für etwa ein Drittel der angebotenen

Ausbildungsplätze in Brandenburg keine geeignete Bewerberin bzw. kein geeigneter Bewerber. Insbesondere Kleinstbetriebe können sich bei der Suche nach Auszubildenden gegen die Konkurrenz größerer Betriebe nur schwer durchsetzen. Können sie einen Ausbildungsplatz besetzen, so übernehmen sie besonders häufig ihre erfolgreichen Auszubildenden. Generell hat sich die Übernahmeneigung der brandenburgischen Betriebe erneut erhöht. Die Übernahmequote liegt inzwischen über den west- und den ostdeutschen Vergleichswerten.

Der Rückgang der Auszubildendenzahlen und die damit verbundenen Konzentrationsprozesse in der Berufsschullandschaft führen dazu, dass längere Wege für den Besuch der Berufsschule notwendig werden. Diese Entwicklung ist in Ostdeutschland im Allgemeinen und Brandenburg im Speziellen bereits deutlich weiter fortgeschritten als in Westdeutschland. Die mit dem auswärtigen Berufsschulbesuch verbundenen Kosten stellen eine weitere potenzielle Hürde bei der Gewinnung geeigneter Auszubildender dar. Viele Betriebe übernehmen deshalb zumindest einen Teil dieser Kosten. Allerdings müssen gerade Auszubildende in Kleinstbetrieben besonders häufig die Unterbringungs- und/oder Fahrtkosten selbst tragen, weil weder Unterstützungsangebote von Seiten des Landes greifen, noch der Betrieb einen Zuschuss gewährt.

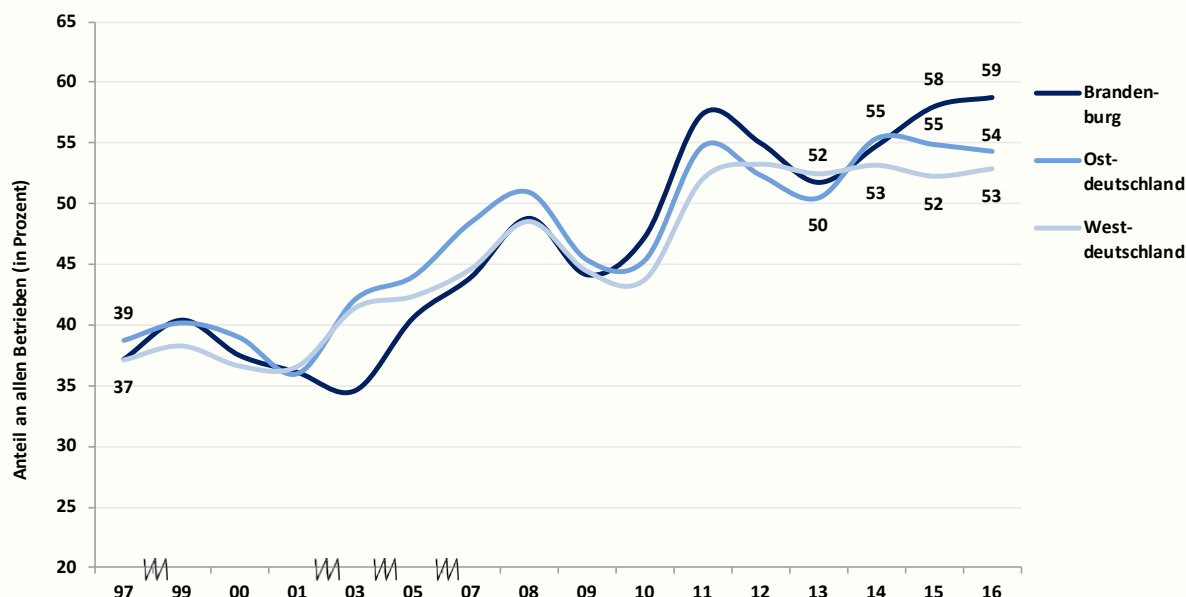
6 Weiterbildung

Neben der Ausbildung ist das eigene Weiterbildungsengagement eine weitere wichtige Strategie der Betriebe Brandenburgs zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. 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 Brandenburg zu gewinnen, wird im Folgenden betrachtet, in welchem Umfang die Betriebe im ersten Halbjahr 2016 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 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 Brandenburg liegt damit tendenziell höher als hier dargestellt.

6.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

Im ersten Halbjahr 2016 haben 59 % der brandenburgischen Betriebe Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit stieg die Weiterbildungsbeteiligung in Brandenburg erneut leicht an und liegt nun deutlich über dem Vergleichswert in Ost- bzw. Westdeutschland (vgl. Abbildung 27).

Abbildung 27: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2016

Dabei schwankt die Weiterbildungsbeteiligung deutlich zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen. Der mit Abstand höchste Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Arbeitskräfte unterstützten, findet sich im Gesundheits- und Sozialwesen mit 91 %, gefolgt von der Öffentlichen Verwaltung mit 76 %. Dies ist vermutlich nicht zuletzt auf

die bereichsspezifischen gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung und den entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Finanzierung zurückzuführen. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland förderten Betriebe in diesen Branchen besonders häufig Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten (vgl. Tabelle 10). Allerdings fällt die Weiterbildungsbeteiligung im Gesundheits- und Sozialwesen in Brandenburg deutlich höher aus als in Ostdeutschland insgesamt bzw. Westdeutschland.

Tabelle 10: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklasse in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016

Branche / Betriebsgrößenklasse	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	49	46	48
Baugewerbe	53	43	44
Handel und Reparatur	58	51	46
Verkehr, Information, Kommunikation	48	50	51
Unternehmensnahe Dienstleistungen	62	59	57
Gesundheits- und Sozialwesen	91	83	80
Übrige Dienstleistungen	32	30	33
Öffentliche Verwaltung	76	79	87
1 bis 9 Beschäftigte	52	47	44
10 bis 49 Beschäftigte	74	70	68
50 bis 249 Beschäftigte	87	89	90
ab 250 Beschäftigte	100	96	97
Durchschnitt	59	54	53

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

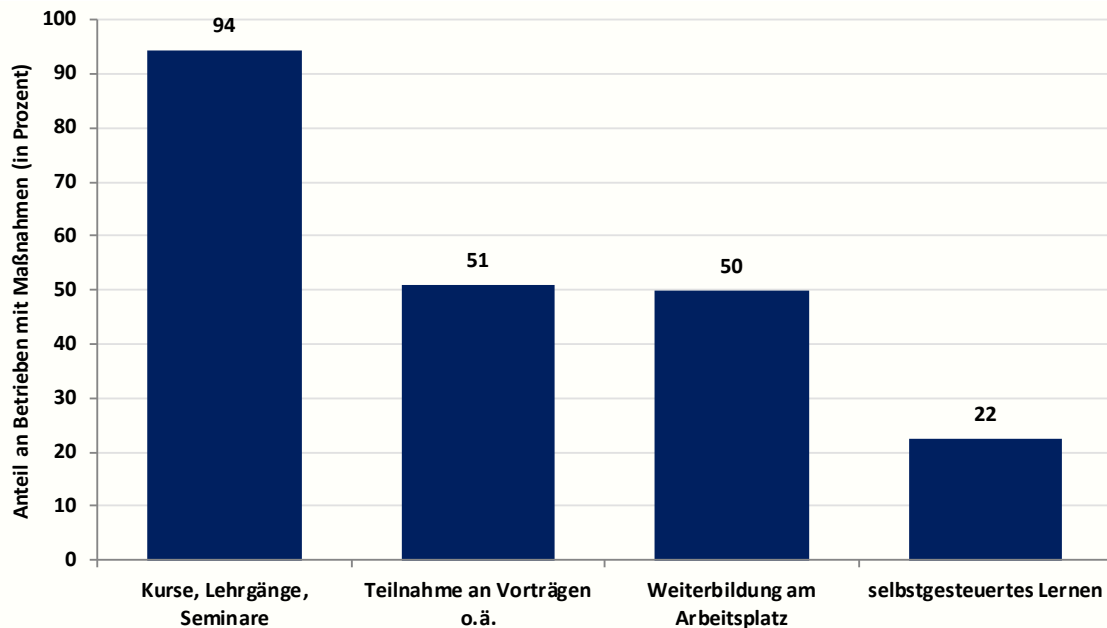
Ein ähnlich prägnanter Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung ist im Baugewerbe zu beobachten. Hier liegt die Quote in Brandenburg ca. 10 Prozentpunkte über den Vergleichswerten in Ostdeutschland bzw. Westdeutschland. Dies lässt sich vermutlich wieder auf die Herausforderungen bei der Deckung des Fachkräftebedarfs zurückführen, vor denen brandenburgische Betriebe im Baugewerbe stehen (vgl. Kapitel 3.1). Angesichts einer angespannten Arbeitsmarktsituation stellt die Weiterbildung und Qualifizierung der bestehenden Belegschaft eine Alternative zur Einstellung zusätzlicher Fachkräfte dar.

Schlusslicht bei der Weiterbildungsbeteiligung sind in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland Betriebe im Bereich Übrige Dienstleistungen, von denen nur etwa ein Drittel Fort- und Weiterbildungsaktivitäten der Belegschaft unterstützt. Dies hängt nicht zuletzt mit der Größenstruktur in dieser Branche zusammen, die von Klein- und Kleinstbetrieben geprägt ist. In einem Betrieb mit wenigen Beschäftigten ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine/r von ihnen in einem bestimmten Zeitraum an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt, geringer als in einem Betrieb mit vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, selbst wenn die Frequenz der Fort- und Weiterbildung für die Beschäftigten in beiden Betrieben die gleiche ist. Dementsprechend liegt die Weiterbildungsbeteiligung in brandenburgischen Kleinstbetrieben – ebenso wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland – mit 52 % unterhalb des Durchschnitts.

Weiterbildung in Kursen, Lehrgängen und Seminaren beliebt

Besonders häufig setzten die Betriebe Kurse, Lehrgänge oder Seminare zur Fort- und Weiterbildung ein: 94 % der Betriebe, die Weiterbildungsaktivitäten unternahmen, griffen auf diese Art von Maßnahmen zurück (vgl. Abbildung 28).

Abbildung 28: Ausgewählte inner- und außerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in Brandenburg im ersten Halbjahr 2016



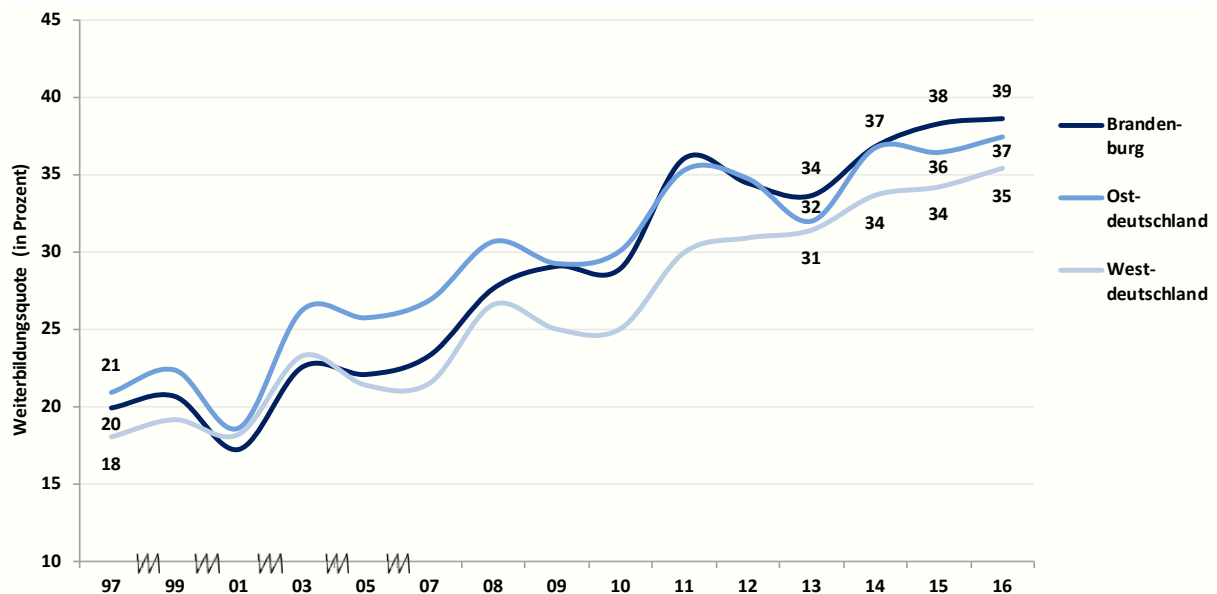
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Kleinstbetriebe nahmen meist externe Angebote in Anspruch, während größere Betriebe diese Maßnahmen sowohl extern als auch intern durchführten. Jeweils etwa die Hälfte der brandenburgischen Betriebe, die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten, sorgte für eine Weiterbildung am Arbeitsplatz, etwa in Form von Unterweisungen oder Einarbeitungen, oder ermöglichte ihren Beschäftigten eine Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen oder Messeveranstaltungen. 22 % der Betriebe in Brandenburg mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderten selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. anhand von computergestützten Selbstlernprogrammen oder Fachbüchern). Dabei war die Bandbreite unterschiedlicher Maßnahmen in mittleren und Großbetrieben höher als in Kleinst- und Kleinbetrieben: Während in kleineren Betrieben der Fokus auf einer Weiterbildung in Kursen, Lehrgängen und Seminaren lag, griffen größere Betriebe in deutlich größerem Umfang auch auf andere Formen der Fort- und Weiterbildung zurück. Maßnahmen wie Qualitäts- oder Werkstattzirkel sowie Job-Rotation kamen fast ausschließlich in mittleren und Großbetrieben zum Einsatz. Betriebe dieser Größenklasse können solche Aktivitäten aufgrund ihrer Größe effizient durchführen, während kleinen Betrieben die notwendige Basis an potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern fehlt.

6.2 Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten

Durch die betriebliche Förderung von Fort- und Weiterbildung konnten im ersten Halbjahr 2016 insgesamt 39 % der brandenburgischen Beschäftigten an einer entsprechenden Maßnahme teilnehmen. Die Weiterbildungsquote³¹ in Brandenburg erreichte damit einen neuen Höchststand und liegt knapp 2 Prozentpunkte über dem ostdeutschen und 4 Prozentpunkte über dem westdeutschen Wert (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Weiterbildungsquoten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1997 bis 2016 (Stand: jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1997 bis 2016. Für die nicht ausgewiesenen Jahre wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Höchste Weiterbildungsintensität in kleinen und mittleren Betrieben

Die branchenspezifischen Weiterbildungsquoten entsprechen der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe: Überdurchschnittliche Weiterbildungsquoten finden sich in Branchen, in denen ein besonders großer Anteil der Betriebe Weiterbildungsaktivitäten der Beschäftigten unterstützt. Besonders niedrig ist die Weiterbildungsquote hingegen in Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Beteiligung der Betriebe an Fort- und Weiterbildung (vgl. Tabelle 11). Anders stellt sich die Situation bei einer größenspezifischen Betrachtung dar. So förderten zwar sämtliche brandenburgischen Großbetriebe im ersten Halbjahr 2016 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, allerdings mit deutlich geringerer Intensität als kleine und mittlere Betriebe. Während in kleinen bzw. mittleren Betrieben 42 bzw. 41 % der Beschäftigten an einer Maßnahme teilnahmen, waren es in Großbetrieben nur 38 %. Nur Kleinstbetriebe wiesen mit 32 % eine geringere Weiterbildungsquote auf. In Ostdeutschland stellt sich die Situa-

³¹ Weiterbildungsquote = Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer im ersten Halbjahr an allen Beschäftigten.

tion ähnlich dar, während in Westdeutschland die Weiterbildungsquote – wie auch die Weiterbildungsbeteiligung – mit der Betriebsgröße ansteigt.

Tabelle 11: Weiterbildungsquote insgesamt, von Frauen und Männern nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland, 1. Halbjahr 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Brandenburg			Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Insge- samt	Frauen	Män- ner	Insge- samt	Frauen	Män- ner	Insge- samt	Frauen	Män- ner
	Prozent			Prozent			Prozent		
Verarbeitendes Gewerbe	27	25	28	31	29	31	36	32	38
Baugewerbe	24	19	24	28	20	29	27	19	29
Handel und Reparatur	43	44	43	39	42	37	31	30	31
Verkehr, Information, Kommunikation	42	35	44	35	35	35	35	28	37
Unternehmensnahe Dienstleistungen	32	41	25	34	40	29	30	32	27
Gesundheits- und Sozialwesen	51	53	43	56	58	47	49	52	41
Übrige Dienstleistungen	32	39	22	22	25	18	21	23	18
Öffentliche Verwaltung	39	38	43	35	36	32	38	37	38
1 bis 9 Beschäftigte	32	40	24	31	36	26	29	33	25
10 bis 49 Beschäftigte	42	47	38	39	46	34	34	37	31
50 bis 249 Beschäftigte	41	50	32	41	49	35	37	41	35
ab 250 Beschäftigte	38	38	37	36	38	33	38	36	39
Durchschnitt	39	44	33	37	43	32	35	37	34

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Gerade Frauen bilden sich weiter

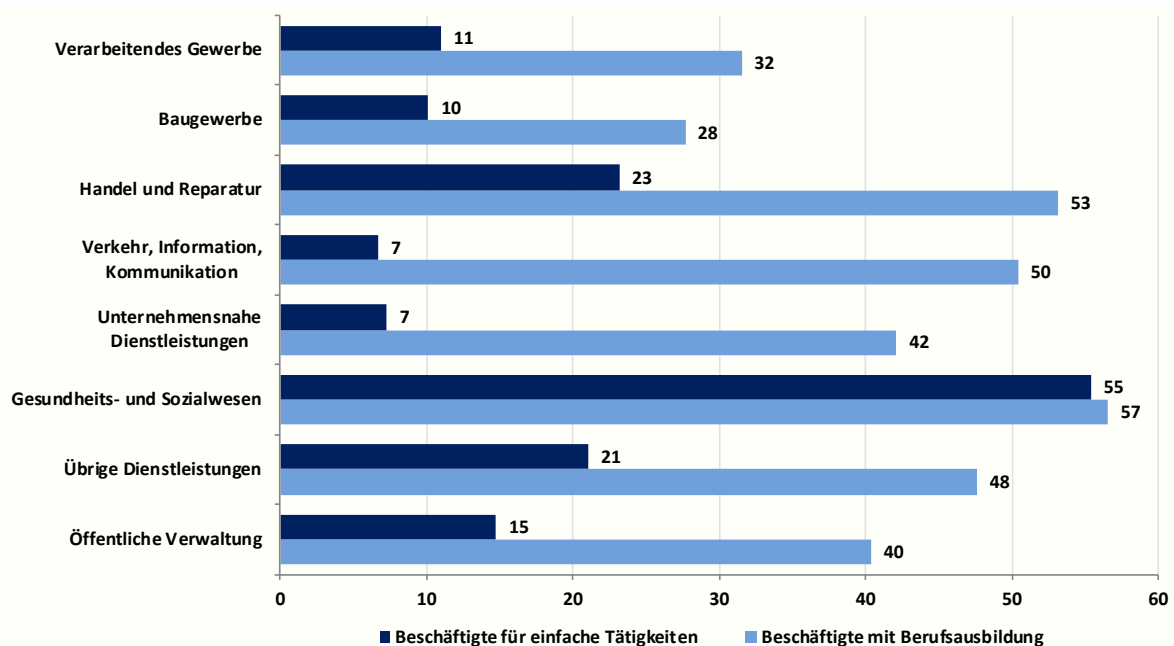
Wie schon in den Vorjahren nutzten Frauen in deutlich größerem Umfang die betriebliche Fort- und Weiterbildung als Männer: Im ersten Halbjahr 2016 nahmen 44 % der weiblichen Beschäftigten in Brandenburg an einer entsprechenden Maßnahme teil, aber nur 33 % der männlichen Beschäftigten. Dieser Zusammenhang ließ sich auch in Ost- und in Westdeutschland beobachten, wobei der Unterschied zwischen Frauen und Männern in Westdeutschland mit 37 % gegenüber 34 % deutlich geringer ausfiel (vgl. ebenfalls Tabelle 11).

Eine erste Erklärung für diesen Befund liegt in der Branchenverteilung von Männern und Frauen. So handelt es sich etwa beim Gesundheits- und Sozialwesen, der Branche mit der mit Abstand höchsten Weiterbildungsquote in Brandenburg, gleichzeitig um den Bereich mit dem höchsten Anteil weiblicher Beschäftigter (78 %; vgl. Kapitel 7.1). Allerdings liegt auch innerhalb der einzelnen Branchen die Weiterbildungsquote von Frauen in der Regel höher als die von Männern. Die branchenspezifische Weiterbildungsintensität kann diesen Unterschied somit nicht vollständig erklären.

Wie schon in den Vorjahren investierten die Betriebe in Brandenburg stärker in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen.

So lag die Weiterbildungsquote unter Beschäftigten, die eine qualifizierte Tätigkeit ausführen, mit 45 % doppelt so hoch wie unter Un- und Angelernten (22 %). In Ostdeutschland fiel die Differenz etwas geringer aus (43 % gegenüber 24 %), in Westdeutschland etwas höher (44 % gegenüber 20 %). Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen nutzten somit im Allgemeinen erheblich seltener Weiterbildungsmaßnahmen als jene mit qualifikatorisch anspruchsvolleren Tätigkeiten. Es bestehen allerdings deutliche Branchenunterschiede. Während etwa in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, aber auch im Baugewerbe, trotz eines deutlichen Fachkräftebedarfs (vgl. Kapitel 3.1) Un- und Angelernte kaum an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, waren die Weiterbildungsquoten in Gesundheits- und Sozialwesen für beide Beschäftigtengruppen nahezu identisch (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Weiterbildungsquoten für Beschäftigte für einfache Tätigkeiten und Beschäftigte mit Berufsausbildung in Brandenburg 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Fazit: Weiterbildung ist für die Betriebe in Brandenburg weiterhin von großer Bedeutung. So waren die Betriebe des Landes 2016 weiterbildungsaktiver als der Durchschnitt der ost- und der westdeutschen Betriebe. Mehr als die Hälfte der brandenburgischen Betriebe investierte allein im ersten Halbjahr 2016 in die Qualifizierung ihrer Belegschaft. Dadurch konnten vier von zehn Beschäftigten in Brandenburg an einer betrieblichen Fort- oder Weiterbildung teilnehmen. Frauen beteiligten sich weiterhin stärker als Männer an Maßnahmen betrieblicher Fort- und Weiterbildung. Gerade kleine und mittlere Betriebe engagierten sich in der Qualifizierung ihrer Beschäftigten. Generell investierten die Betriebe stärker in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten. In einzelnen Branchen, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen, wurden aber auch Beschäftigte für einfache Tätigkeiten im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen qualifiziert.

7 Frauen in Führungspositionen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Deckung des Fachkräftebedarfs bleibt für zahlreiche Betriebe in Brandenburg eine Herausforderung und erfordert eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Arbeitskräftepotenziale. In diesem Zusammenhang spielen betriebliche Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentliche Rolle. Hierzu gehört jedoch ebenso die Frage der Chancengleichheit und Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. Bevor die Befunde der aktuellen Befragung zur Beteiligung von Frauen an Führungspositionen sowie zur Verbreitung betrieblicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit präsentiert werden, werden im folgenden Abschnitt zunächst ausgewählte Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen dargestellt.

7.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern

Frauen und Männer sind in sehr unterschiedlichen Branchen beschäftigt. So arbeiten im Gesundheits- und Sozialwesen, in der Öffentlichen Verwaltung und in den Übrigen Dienstleistungen überdurchschnittlich viele Frauen, während ihr Anteil im Baugewerbe, im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und im Verarbeitenden Gewerbe deutlich unterdurchschnittlich ist (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Beschäftigung von Frauen und Männern nach ausgewählten Branchen in Brandenburg 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Anteil an den Beschäftigten		Verteilung auf Branchen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	Prozent			
Verarbeitendes Gewerbe	26	74	7	17
Baugewerbe	13	87	2	14
Handel und Reparatur	52	48	14	12
Verkehr, Information, Kommunikation	21	79	4	13
Unternehmensnahe Dienstleistungen	45	55	13	15
Gesundheits- und Sozialwesen	78	22	29	8
Übrige Dienstleistungen	60	40	9	5
Öffentliche Verwaltung	69	31	12	5
Andere Branchen	50	50	10	11
1 bis 9 Beschäftigte	50	50	23	22
10 bis 49 Beschäftigte	43	57	30	37
50 bis 249 Beschäftigte	47	53	25	27
ab 250 Beschäftigte	60	40	22	14
Insgesamt bzw. Durchschnitt	49	51	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Bei den Frauen zeigt sich zudem eine stärkere Konzentration in einzelnen Branchen: So arbeitet fast ein Drittel der Frauen, die in Brandenburg beschäftigt sind, im Gesundheits- und Sozialwesen. Die beschäftigungsstärkste Branche bei den Männern, das Verarbeitende Gewerbe, ist mit einem Anteil von 17 % deutlich weniger stark besetzt.

Im Hinblick auf die Betriebsgröße bestehen kaum Unterschiede. Allerdings sind Frauen in Großbetrieben stärker vertreten als Männer: Hier stellen sie 60 % der Belegschaft, im Durchschnitt nur 49 %. Dies ist unter Umständen auf die Eigentumsstruktur der brandenburgischen Großbetriebe zurückzuführen, die sich in der Mehrzahl in öffentlichem Eigentum befinden.³² In Betrieben und Dienststellen des öffentlichen Sektors bestehen bestimmte gleichstellungsrelevante Regularien, die es in dieser Form in der Privatwirtschaft nicht gibt, und die zu einem höheren Anteil von weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Bereich führt. Er liegt in Brandenburg bei 62 %, im privatwirtschaftlichen Bereich bei 43 %.

Hohe Teilzeitquote bei Frauen

29 % aller brandenburgischen Beschäftigten waren 2016 in Teilzeit³³ tätig. Allerdings war und ist Teilzeitbeschäftigung eine Domäne von Frauen: 2016 waren 75 % aller Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg weiblich. Während fast jede zweite beschäftigte Frau (45 %) ihrer Tätigkeit in Teilzeit nachging, war es nur etwa jeder siebte Mann. In ausnahmslos allen Branchen, allen Betriebsgrößenklassen sowie in beiden Eigentumsformen lag die Teilzeitquote von Frauen deutlich über der von Männern. In Ostdeutschland insgesamt stellte sich die Situation ähnlich dar, während in Westdeutschland sowohl die Teilzeitquote (32 %) als auch der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen an allen weiblichen Beschäftigten (54 %) höher ausfielen als in Brandenburg bzw. Ostdeutschland.

Vor allem sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung ist in Brandenburg weit verbreitet: 20 % aller Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg fallen in diese Kategorie. In Ostdeutschland insgesamt liegt ihr Anteil auf einem ähnlichen Niveau, in Westdeutschland mit 17 % leicht darunter. Mit einem Anteil von 80 % sind in der überwiegenden Mehrzahl Frauen in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit beschäftigt. Gut jede dritte Frau, die in Brandenburg beschäftigt ist, arbeitet in Teilzeit. Bei den Männern ist es knapp jeder zehnte.

Geringfügige Beschäftigung spielt in Brandenburg mit einem Anteil von rund 8 % an allen Beschäftigten eine relativ geringe Rolle. Frauen stellen einen etwas größeren Anteil an den geringfügig Beschäftigten als Männer (59 %). Das schlägt sich auch in den entsprechenden Quoten nieder: Der Anteil von geringfügig beschäftigten an allen beschäftigten Frauen belief sich 2016 auf 8 %, bei Männern auf 6 %. In Ostdeutschland insgesamt fallen die Anteile ähn-

³² Rund 5 % der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Brandenburg befinden sich in öffentlichem Eigentum.

³³ Unter Teilzeitbeschäftigung werden alle Beschäftigungsverhältnisse mit einer Stundenzahl unterhalb der betrieblich vereinbarten verstanden.

lich aus (9 % der beschäftigten Frauen und 5 % der beschäftigten Männer). In Westdeutschland hingegen arbeitet nahezu jede fünfte beschäftigte Frau (18 %) auf geringfügiger Basis. Unter den Männern sind es 7 %.

Auch befristete Beschäftigung ist sowohl in Brandenburg als auch in Ost- bzw. Westdeutschland bei Frauen etwas stärker verbreitet als bei Männern: Wiederum 8 % der Frauen und gut 6 % der Männer arbeiteten 2016 in Brandenburg auf einer befristeten Stelle. Der Frauenanteil an den befristet Beschäftigten lag bei 54 % (Ostdeutschland insgesamt: 56 %; Westdeutschland: 55 %).

Ungeachtet der zwischen den Geschlechtern bestehenden Unterschiede in den Beschäftigungsformen, verrichten weibliche Beschäftigte in Brandenburg Tätigkeiten, die in Bezug auf das qualifikatorische Anforderungsniveau denen der Männer in nichts nachstehen. Im Gegenteil: Mit 83 % arbeitet ein größerer Anteil der beschäftigten Frauen in Brandenburg auf Arbeitsplätzen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung (71 %) oder einen Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss (12 %) voraussetzen, als Männer (76 %, davon 66 % mit abgeschlossener Berufsausbildung und 10 % mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss). Der Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten liegt bei Frauen wie bei Männern um 14 %. Auch in Ostdeutschland insgesamt besetzen Frauen etwas häufiger Arbeitsplätze, die eine formale Qualifikation erfordern, als Männer (81 % gegenüber 78 %). In Westdeutschland hingegen liegt der Anteil von Frauen, die qualifizierte Tätigkeiten ausführen, mit 70 % leicht unter dem Vergleichswert bei den Männern (72 %).

Unterschiede zwischen den Arbeitsplätzen von männlichen und weiblichen Beschäftigten in Brandenburg bestehen somit nicht in Hinblick auf die qualifikatorischen Anforderungen, sehr wohl jedoch in Bezug auf Branchenschwerpunkte und in der deutlich ausgeprägteren Teilzeitbeschäftigung von Frauen. Damit weisen Arbeitsplätze von Frauen überdurchschnittlich häufig Merkmale auf, die sie hinsichtlich ihres Einkommens wie auch ihrer Stellung im Betrieb strukturell benachteiligen und sich unter Umständen nachteilig auf Aufstiegschancen in Führungspositionen auswirken.

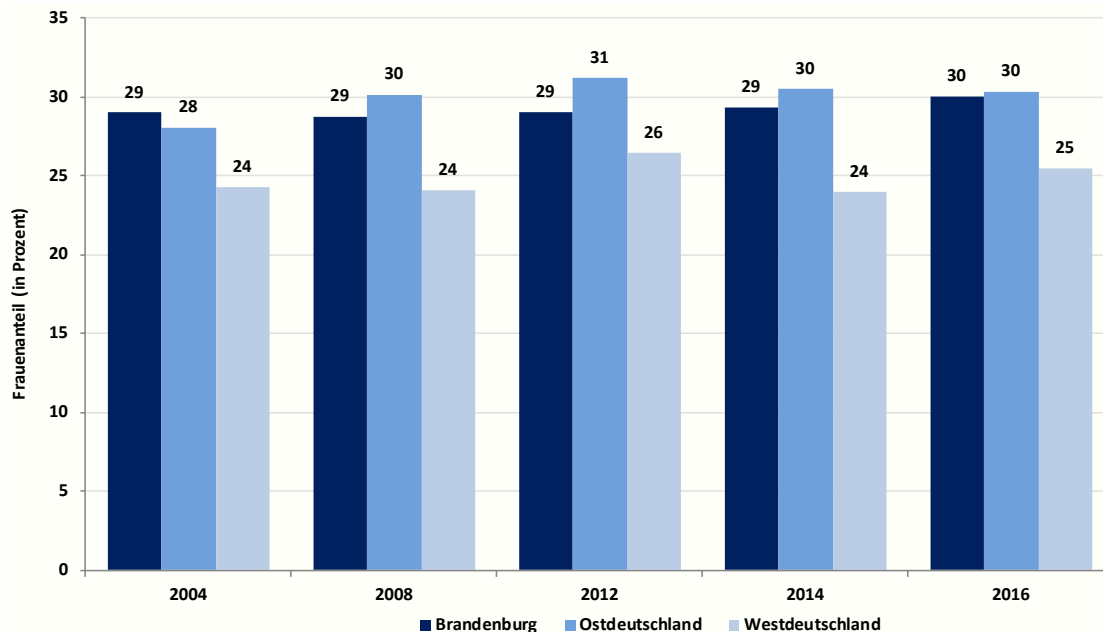
7.2 Frauen in Führungspositionen

Mit der aktuellen Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels wird die Präsenz von Frauen in Führungspositionen nunmehr zum fünften Mal erfasst. Hierbei wird unterschieden zwischen Positionen auf der ersten/obersten und der zweiten Führungsebene. Unter Personen auf der ersten oder obersten Führungsebene werden im vorliegenden Bericht Geschäftsführer/innen, tätige Inhaber/innen, Vorstandskräfte, Betriebs- und Filialleiter/innen verstanden. In Brandenburg gibt es derzeit knapp 82 Tsd. Personen mit Leitungsfunktionen auf der obersten Führungsebene.

Frauen auf der ersten Führungsebene vor allem in Branchen mit vielen weiblichen Beschäftigten

Der Anteil von Frauen an allen brandenburgischen Führungskräften auf der obersten Führungsebene beträgt aktuell 30 % und ist damit über mehr als 10 Jahre weitestgehend konstant geblieben (vgl. Abbildung 31). Auch in Ost- und Westdeutschland hat sich dieser Anteil kaum verändert: In Ostdeutschland lag er um 30 %, in Westdeutschland um 25 %.

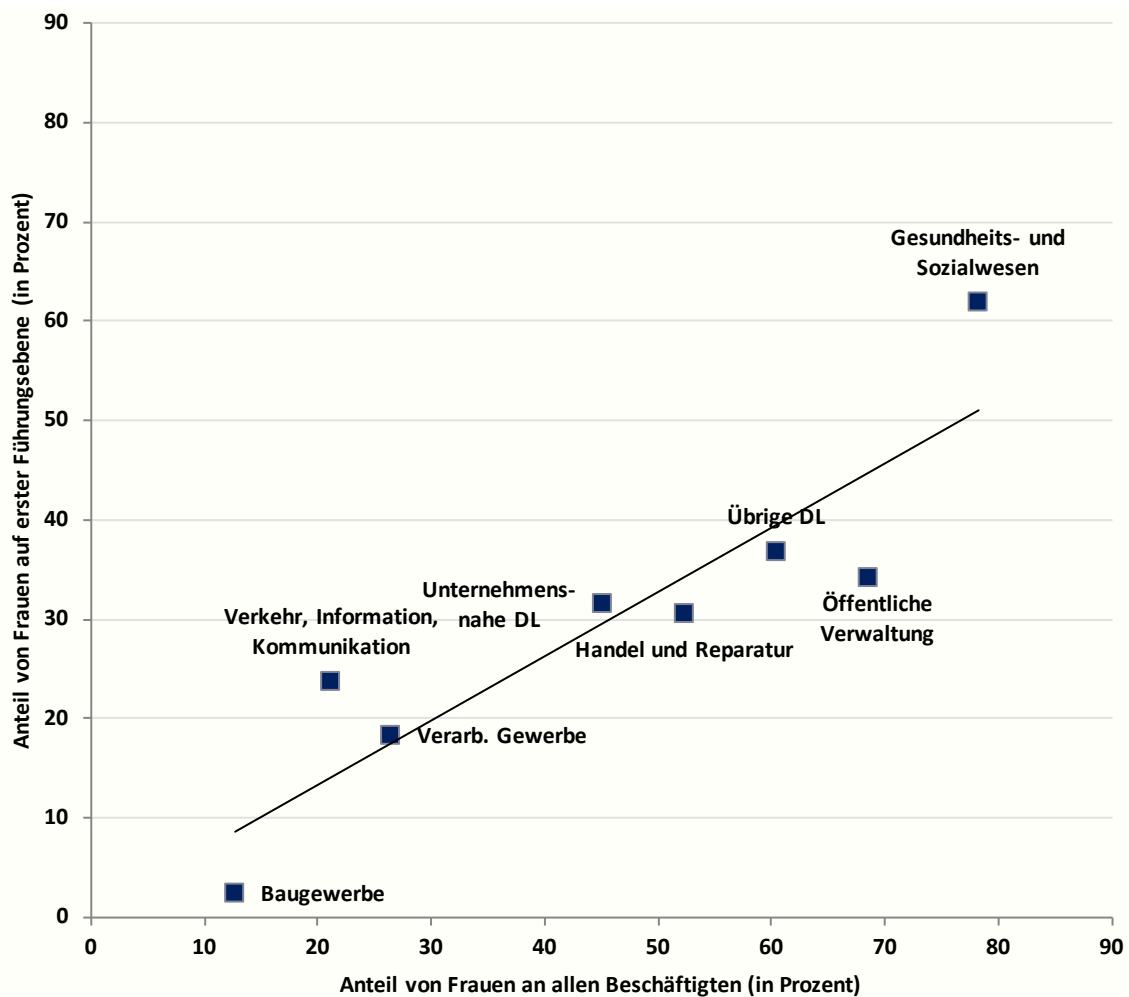
Abbildung 31: Frauen auf der ersten Führungsebene in Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

Die Präsenz von Frauen in Leitungspositionen auf der ersten Führungsebene ist in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich. 2016 wies – wie schon zu den früheren Erhebungszeitpunkten – das Gesundheits- und Sozialwesen mit 62 % den höchsten Frauenanteil auf der ersten Führungsebene auf, das Baugewerbe mit 2 % den geringsten. Diese Unterschiede sind zunächst auf unterschiedliche Beschäftigungsanteile von Frauen in den einzelnen Branchen zurückzuführen: In Branchen mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter ist – schlicht aufgrund der größeren Zahl potenzieller Kandidatinnen – auch der Anteil weiblicher Führungskräfte höher und umgekehrt. Dieser Zusammenhang wird in Abbildung 32 anhand der schwarzen Trendlinie deutlich.

Abbildung 32: Frauen auf der ersten Führungsebene und Frauenanteil an den Beschäftigten in Brandenburg 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten erklärt die Unterschiede in der Führungsbeteiligung von Frauen jedoch nur zum Teil. So finden sich Branchen, in denen der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene über dem Wert liegt, der aufgrund des Anteils weiblicher Beschäftigter zu erwarten wäre. Dies ist insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen der Fall. Auf der anderen Seite gibt es Branchen, in denen Frauen in geringerem Maße Führungspositionen bekleiden, als ihr Anteil an den Beschäftigten erwarten lässt (v.a. Baugewerbe, aber auch Öffentliche Verwaltung sowie Handel und Reparatur).

Auch in Ostdeutschland insgesamt ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Gesundheits- und Sozialwesen besonders hoch, sowohl was den absoluten Wert betrifft (61 %) als auch relativ zu ihrem Anteil an den Beschäftigten. Ähnliches gilt für Westdeutschland. In den Vorjahren wiesen Kleinstbetriebe sowohl in Brandenburg als auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland einen etwas höheren Anteil an Frauen auf der obersten Leitungsebene auf als Betriebe anderer Größenklassen. 2016 ist in Brandenburg erstmals der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene in mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten mit 38 % deutlich höher als in Kleinstbetrieben (31 %). Ob es sich hierbei um eine neue Tendenz handelt, muss sich in den kommenden Erhebungswellen zeigen.

Betriebe und Einrichtungen in öffentlichem Eigentum unterliegen – anders als Betriebe der Privatwirtschaft – bestimmten Regularien (z. B. Bundesgleichstellungsgesetz), die nicht nur den Anteil der weiblichen Beschäftigten beeinflussen (vgl. Kapitel 7.1), sondern auch ihre Präsenz auf der Leitungsebene. Dadurch weisen Betriebe des öffentlichen Bereichs generell einen höheren Frauenanteil auf der ersten Führungsebene auf als Betriebe der Privatwirtschaft. In Brandenburg fällt dieser Unterschied mit 46 % gegenüber 30 % besonders hoch aus. In Ostdeutschland insgesamt beträgt er 39 % gegenüber 29 %, in Westdeutschland 29 % gegenüber 25 %. Allerdings liegen diese Werte immer noch unterhalb der Anteile von Frauen an allen Beschäftigten. Dieser beträgt in den Betrieben in öffentlichem Eigentum in Brandenburg 62 %, in Ostdeutschland insgesamt 60 % und in Westdeutschland 54 %.

Rein weibliche Leitung ist vor allem bei größeren Betrieben die Ausnahme

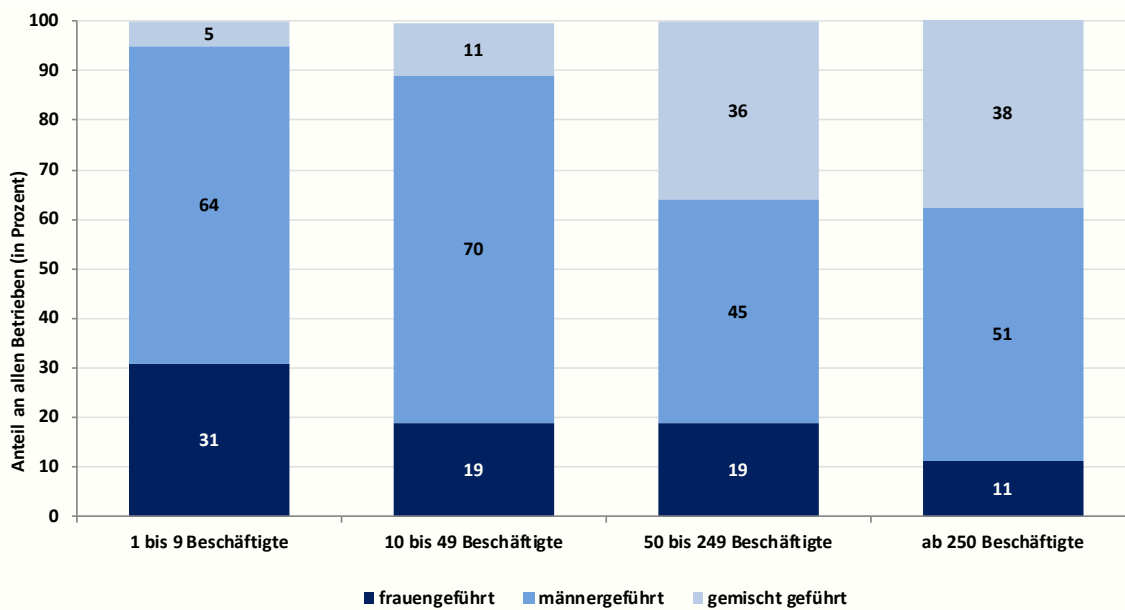
Gut ein Viertel aller brandenburgischen Betriebe wird ausschließlich von Frauen geführt, rund zwei Drittel von Männern. Der verbleibende Anteil wird von Frauen und Männern gemeinsam geleitet. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lagen die Anteile der frauengeführten Betriebe etwas niedriger (25 bzw. 20 %).

Es zeigt sich, dass sich frauengeführte und männergeführte Betriebe in wesentlichen Merkmalen, wie etwa der Branche, der Betriebsgröße oder der Geschlechterstruktur unterscheiden. Frauengeführte Betriebe finden sich vor allem im Dienstleistungssektor: Hier werden 35 % der brandenburgischen Betriebe von Frauen geleitet. Dabei sticht vor allem das Gesundheits- und Sozialwesen hervor, wo mehr als die Hälfte der Betriebe von Frauen geführt wird. Im Baugewerbe wird demgegenüber lediglich 1 % aller Betriebe von einer Frau geleitet. Betriebe werden somit vor allem in jenen Branchen von Frauen geführt, die sich durch einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil an den Beschäftigten auszeichnen. Folglich weisen frauengeführte Betriebe einen besonders hohen Anteil weiblicher Beschäftigter auf: Gut drei Viertel der in frauengeführten Betrieben tätigen Personen sind weiblich und nur knapp ein Viertel ist männlich.

Frauengeführte Betriebe sind zudem kleiner als männergeführte Betriebe: Während 31 % der Kleinstbetriebe ausschließlich von Frauen geleitet wird, sind es bei den Großbetrieben nur 11 %. Auch der Anteil der ausschließlich von Männern geführten Betriebe nimmt mit steigender Betriebsgröße ab,³⁴ aber in deutlich geringerem Maße als bei den frauengeführten Betrieben. So finden sich bei der Hälfte der brandenburgischen Großbetriebe nur Männer auf der ersten Führungsebene (vgl. Abbildung 33).

³⁴ Mit steigender Betriebsgrößenklasse nimmt der Anteil der gemischt geführten Betriebe zu. Dies hängt damit zusammen, dass eine gemischte Führung mindestens zwei Personen auf der ersten Führungsebene erfordert, was bei größeren Betrieben häufiger der Fall ist.

Abbildung 33: Frauen-, männer- und gemischt geführte Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016

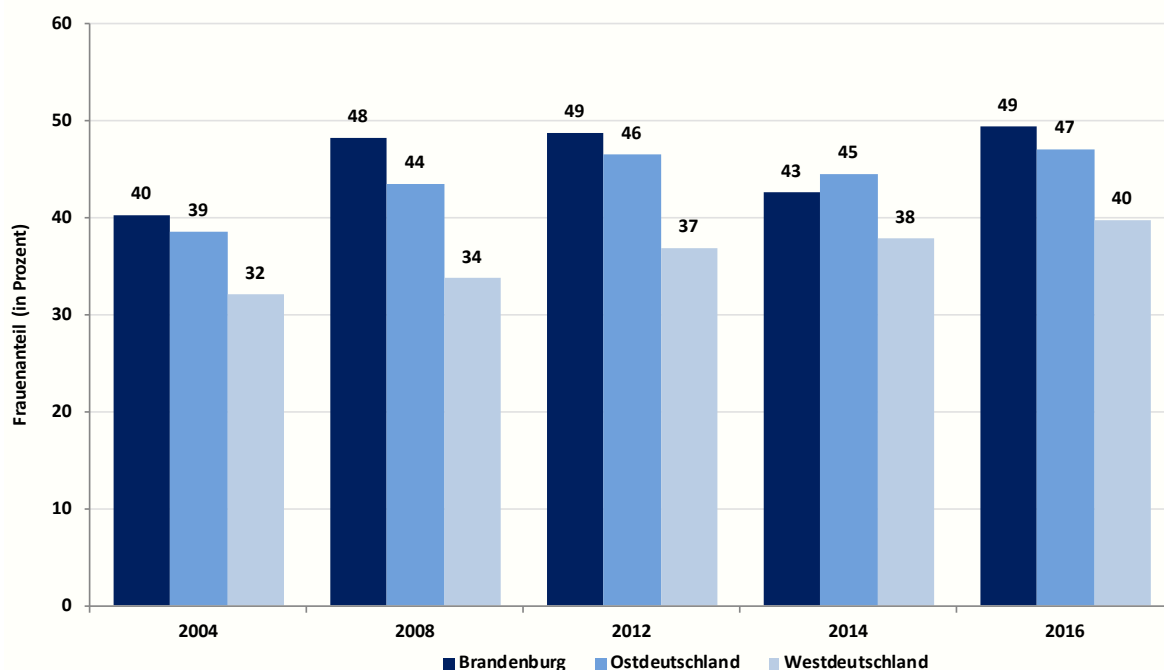


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

21 % der Betriebe in Brandenburg – vor allem größere Betriebe – verfügen neben der obersten Leitungsebene über eine untergeordnete zweite Führungsebene. In diesen Betrieben sind insgesamt etwa 32 Tsd. Beschäftigte mit Führungsaufgaben auf der zweiten Leitungsebene betraut; davon ist fast die Hälfte weiblich. Frauen haben demnach im Vergleich zur obersten Führungsebene hier wesentlich günstigere Chancen, eine Führungsposition zu bekleiden. Nach einem Rückgang 2014³⁵ liegt der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene in Brandenburg gegenwärtig wieder etwa auf dem Niveau der vergangenen Jahre und damit über den ost- und westdeutschen Vergleichswerten (vgl. Abbildung 34).

³⁵ Angesichts der geringen Fallzahl der Betriebe mit zweiter Führungsebene in Brandenburg (2016: 14 Tsd. Betriebe) ist dieser Rückgang unter Umständen auf statistische Effekte zurückzuführen.

Abbildung 34: Frauen auf der zweiten Führungsebene in Betrieben in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2004, 2008, 2012, 2014 und 2016

7.3 Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

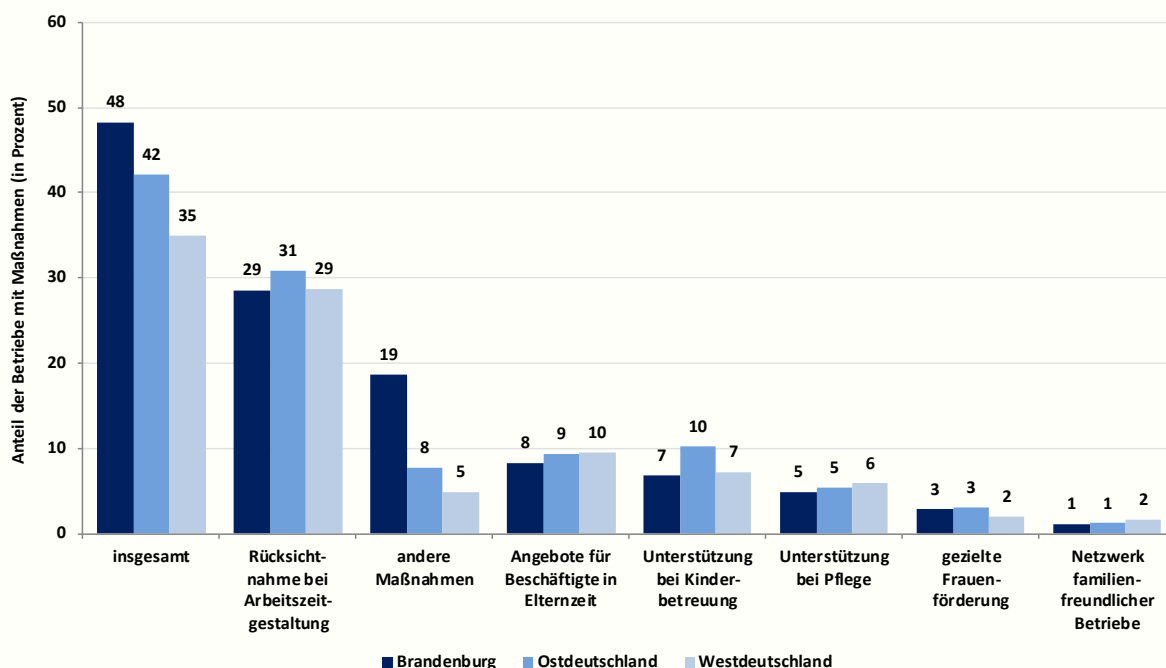
Wie zuletzt 2012 liefert die aktuelle Befragung Informationen über Maßnahmen der Betriebe, die darauf abzielen, die Chancengleichheit und die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Verpflichtungen ihrer Beschäftigten zu verbessern. Im Jahr 2016 bot fast die Hälfte der Betriebe in Brandenburg eine oder mehrere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an. In den vergangenen vier Jahren hat sich damit der Anteil der brandenburgischen Betriebe, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit und zur Chancengleichheit anbieten, deutlich erhöht: 2012 lag er noch bei 32 %. Für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland zeigt sich ein ähnlicher Trend, wenn auch auf niedrigerem Niveau und weniger ausgeprägt. So stieg der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Maßnahmen in Ostdeutschland von 30 auf 42 %, in Westdeutschland von 30 auf 35 %. Trotz dieser unterschiedlichen betrieblichen Anteilswerte war die Reichweite der angebotenen Maßnahmen in Bezug auf die Beschäftigten in Brandenburg wie auch in Ost- bzw. Westdeutschland ähnlich: Jeweils knapp 70 % der Beschäftigten waren in Betrieben tätig, die Maßnahmen anboten.³⁶

Wie bereits in der Vergangenheit wurden auch 2016 Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Betreuungspflichten seitens der Betriebe mit Abstand am häufigsten angeboten.

³⁶ Diese Anteilswerte sagen nichts über die tatsächliche Nutzung der Maßnahmen durch die Beschäftigten aus, sondern sie verweisen ausschließlich auf den Anteil der Beschäftigten, die potenziell Zugang zu diesen Maßnahmen haben.

29 % der brandenburgischen Betriebe nahmen hier Rücksicht auf die individuelle Situation der Beschäftigten, etwa in Form von flexiblen Arbeitszeit- bzw. Teilzeitmodelle, Arbeitszeitkonten oder Telearbeit bzw. Arbeit im Homeoffice. Offenbar bieten vor allem diese Maßnahmen die Möglichkeit, berufliche Pflichten und familiäre Betreuungsaufgaben besser in Einklang zu bringen. Gleichzeitig scheint es in den Betrieben hierfür vergleichsweise günstige Voraussetzungen zu geben, etwa weil sich diese Maßnahmen relativ kurzfristig und unkompliziert umsetzen lassen. Daneben spielten Angebote während der Elternzeit wie z. B. Weiterbildung (8 %) sowie betriebliche Kinderbetreuung oder finanzielle Beteiligung an der Kinderbetreuung (7 %) eine gewisse Rolle. Netzwerkarbeit und eine gezielte Frauenförderung blieben hingegen weiterhin von marginaler Bedeutung (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016 (Mehrfachnennungen möglich)

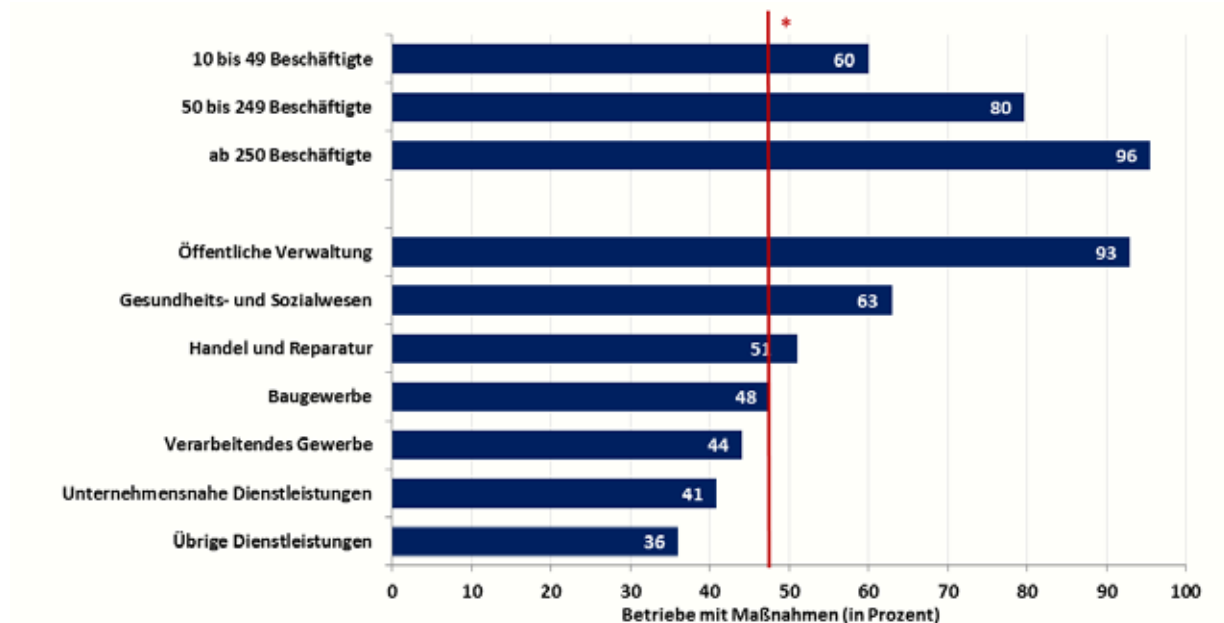


Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Generell ist ein Zusammenhang zwischen dem Engagement der Betriebe und der Größe erkennbar. Je größer ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Maßnahmen angeboten werden. So waren Großbetriebe ohne Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit sowohl in Brandenburg als auch in Ost- bzw. Westdeutschland eine absolute Ausnahme. Große Betriebe verfügen über die notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen, um auf diesem Weg weiterhin attraktive Arbeitsplätze anbieten zu können. Dies dürfte sich zusätzlich vorteilhaft im Wettbewerb um geeignete Fachkräfte auswirken und daher auch für die Sicherung des Fachkräftebedarfs von Bedeutung sein. Gerade in Brandenburg sind jedoch auch Betriebe mit weniger Beschäftigten sehr aktiv auf dem Feld Vereinbarkeit und Chancengleichheit. So boten immerhin 43 % der brandenburgischen Kleinstbetriebe entsprechende Maßnahmen an, ein deutlich größerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (34 %) bzw. Westdeutschland (26 %).

Ein besonders hohes Engagement bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zeigt die Öffentliche Verwaltung: Nahezu alle brandenburgischen Betriebe in dieser Branche (93%) bieten Maßnahmen an (vgl. Abbildung 36). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland sind die Anteile etwas niedriger (67 bzw. 77 %), aber auch hier ist die Öffentliche Verwaltung führend bei der Abdeckung mit entsprechenden Angeboten. Das hängt vermutlich – wie auch der Anteil der Frauen an den Beschäftigten (vgl. Kapitel 7.1) bzw. an der Leitung (vgl. Kapitel 7.2) – mit der Tatsache zusammen, dass sich Betriebe der Öffentlichen Verwaltung in der Regel in öffentlichem Eigentum befinden und damit den Regularien zur Gleichstellung von Männern und Frauen unterliegen. Außerdem sind Betriebe im öffentlichen Sektor mit durchschnittlich 74 Beschäftigten deutlich größer als der brandenburgische Durchschnitt (15 Beschäftigte). Wie Abbildung 36 zeigt, steigt der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen zur Vereinbarkeit und zur Förderung der Chancengleichheit anbieten, mit der Betriebsgröße.

Abbildung 36: Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Brandenburg nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen 2016



* Durchschnittswert für Brandenburg

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Weitere Branchen mit einem hohen Anteil von Betrieben mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sind in Brandenburg das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Handel und Reparatur. Ebenso wie die Öffentliche Verwaltung weisen diese beiden Branchen einen überdurchschnittlichen Frauenanteil an den Beschäftigten auf (vgl. Kapitel 7.1). In den Übrigen Dienstleistungen hingegen, einer weiteren Branche mit überdurchschnittlich vielen weiblichen Beschäftigten, bieten nur 36 % der Betriebe entsprechende Maßnahmen an – weniger noch als etwa im Verarbeitenden Gewerbe oder Baugewerbe.

Fazit: Der Anteil von weiblichen Führungskräften hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Nach wie vor werden Betriebe überwiegend von Männern geführt. Das Verharren des Anteilswertes dürfte vor allem auf ein strukturelles Problem verweisen. So sind Beschäftigungsformen wie z. B. Teilzeitarbeit, die sich negativ auf die Stellung im Beruf und im Betrieb und somit auf Aufstiegschancen auswirken, für Frauen nach wie vor von wesentlich größerer Bedeutung als für Männer, was u. a. auch mit den nach wie vor dominanten Rollenbildern hinsichtlich der Übernahme von Erziehungs- und Betreuungspflichten zusammenhängen dürfte. Wenn der Anteil von Frauen an Führungspositionen auf der obersten Führungsebene spürbar erhöht werden soll, ist es daher erforderlich, sowohl betriebliche als auch außerbetriebliche Faktoren zu berücksichtigen. Überlegungen zur Erhöhung des Frauenanteils auf den obersten Führungsebenen sollten jedoch nicht nur auf die zugegebenermaßen prestigeträchtigen, aber zahlenmäßig begrenzten Führungspositionen in Großbetrieben fokussieren, sondern auch die zahlreichen Führungspositionen in den vielen kleinen und mittleren Betrieben berücksichtigen. Hierbei gilt es zu beachten, dass die oberste Führungsebene bei kleinen und mittleren Betrieben in der Regel nur aus einer einzigen Person besteht. Insofern gilt es auf Entscheidungen beim Ausscheiden des bisherigen Betriebsleiters Einfluss zu nehmen. Hierzu könnten z. B. Regelungen zur Betriebsnachfolge einen Beitrag leisten. Auch ein verändertes Gründungsverhalten von Frauen könnte Effekte zeigen.

Hingegen zeigt sich ein steigendes Engagement der Betriebe zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Im Mittelpunkt stehen betriebliche Angebote, die sich auf eine an den Flexibilitätsbedürfnissen der Beschäftigten orientierte Arbeitszeitgestaltung richten. Die beobachtete Entwicklung dürfte vor allem auch vor dem Hintergrund erfolgen, dass Betriebe zunehmend Anstrengungen unternehmen müssen, um sich gegenüber den eigenen, aber auch potenziellen Beschäftigten als attraktive Arbeitgeber zu präsentieren.

8 Tarifbindung, Löhne und Gehälter, Arbeitszeiten

Zentrale Festlegungen zu Arbeitsentgelt und -bedingungen werden in Deutschland zwischen den Interessenvertretungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ausgehandelt und in Branchen- oder Firmen- bzw. Haustarifverträgen festgehalten. Die Möglichkeiten von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, als Tarifvertragsparteien Arbeitsbedingungen durchzusetzen, ist in hohem Maße von der Verbandsmitgliedschaft der Betriebe sowie dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten und damit der Stärke des Verhandlungsmandats der Gewerkschaften abhängig. In den vergangenen Jahren ist allerdings die Bereitschaft von Betrieben zur Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband erheblich gesunken. 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.

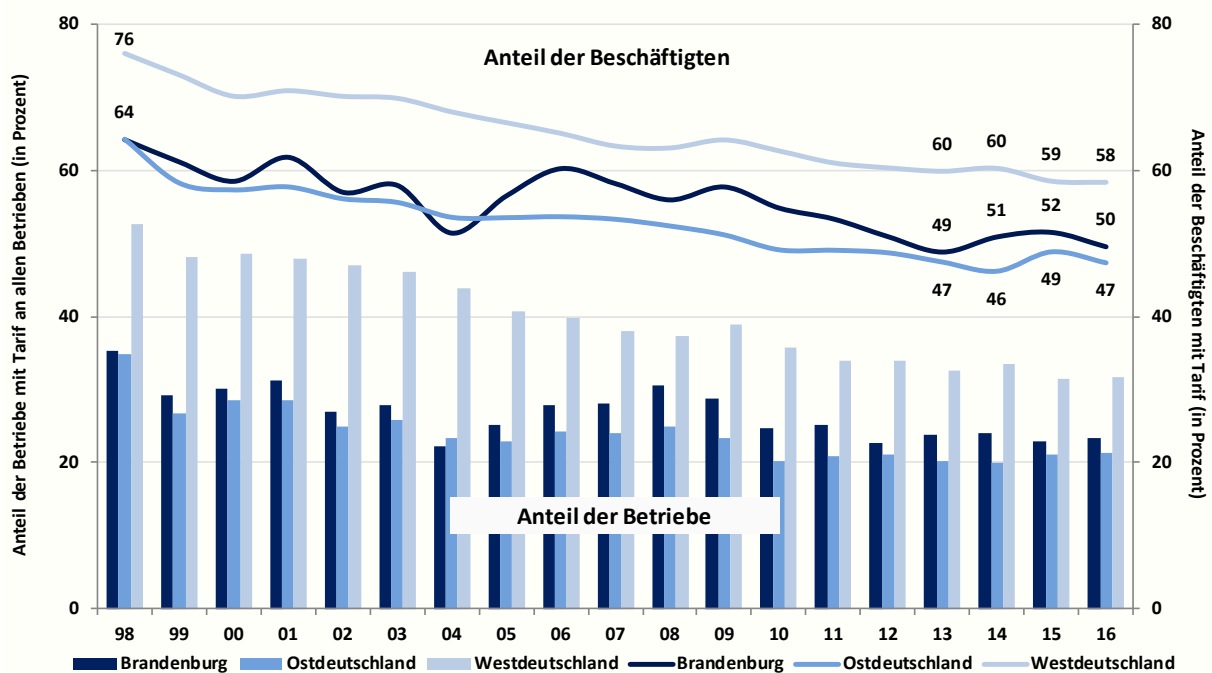
Das IAB-Betriebspanel erhebt jährlich Informationen zur Tarifbindung der brandenburgischen Betriebe. Diese gestatten es einerseits, Veränderungen in der Tarifbindung (Branchentarifvertrag, Haustarifvertrag) nachzuzeichnen, andererseits werden auch Angaben zur Lohnorientierung in nicht tarifgebundenen Betrieben erhoben. Außerdem liefert das IAB-Betriebspanel Informationen zu den Arbeitsentgelten und Arbeitszeiten in den Betrieben in Brandenburg.

8.1 Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

In Brandenburg ist derzeit knapp ein Viertel der Betriebe durch einen Branchen- oder Haustarifvertrag tarifvertraglich gebunden.³⁷ Der Anteil tarifgebundener Betriebe verharrt damit wie schon in den Vorjahren um die 25 %-Marke (vgl. Abbildung 37). Jede/r zweite brandenburgische Beschäftigte war 2016 in einem tarifgebundenen Betrieb tätig. Auch in den Vorjahren lag die Beschäftigtenreichweite der Tarifbindung um diesen Wert. Vor 20 Jahren unterlagen allerdings noch gut drei Viertel der Beschäftigten tarifvertraglichen Regelungen. Diese Entwicklung ist keine brandenburgische Besonderheit, sondern ist auch in Ost- und Westdeutschland zu beobachten. Während sie in Ostdeutschland leicht unterhalb des brandenburgischen Niveaus stattfindet, sind in Westdeutschland allerdings nach wie vor deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Brandenburg (vgl. ebenfalls Abbildung 37).

³⁷ Die Angaben zur Tarifbindung basieren auf Selbstauskünften der befragten Betriebe. Die entsprechende Frage lautete: Gilt in diesem Betrieb ein Branchentarifvertrag, ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag?

Abbildung 37: Entwicklung der Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Der Befund, dass die Reichweite von Tarifverträgen hinsichtlich der Beschäftigten mehr als doppelt so hoch ist wie in Bezug auf die Betriebe, hängt wesentlich mit dem Einfluss der Betriebsgröße auf die Tarifbindung zusammen. So gilt in lediglich 17 % aller brandenburgischen Kleinstbetriebe ein Flächen- oder Firmentarifvertrag. Demgegenüber sind über 60 % der mittleren und der Großbetriebe, d.h. der Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten, in Brandenburg tarifgebunden (vgl. Tabelle 13). Die Tarifbindung eines größeren Betriebs mit zum Teil mehreren hundert Beschäftigten hat größere Auswirkungen auf die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen als die Bindung (oder Nicht-Bindung) eines kleineren Betriebes.

Die im Vergleich zu Westdeutschland geringere tarifliche Bindung von brandenburgischen Betrieben dürfte somit auch mit dem etwas stärkeren Gewicht von Kleinstbetrieben in Brandenburg zusammenhängen. Die kleinteilige Struktur der Wirtschaft kann jedoch nur einen Teil der beobachteten Varianz erklären, denn auch innerhalb der einzelnen Betriebsgrößeklassen fällt die Tarifbindung in Brandenburg in der Regel niedriger aus als in Westdeutschland. Eine Ausnahme bilden die mittleren Betriebe, die mit 68 % in Brandenburg eine ausgesprochen hohe tarifliche Bindung aufweisen.

Auch zwischen den einzelnen Branchen bestehen zum Teil erheblichen Unterschiede in der Tarifbindung. So sind im Bereich Übrige Dienstleistungen nur 8 % der Betriebe tarifgebunden, im Baugewerbe sind es hingegen 40 % der Betriebe. Eine Sonderstellung nimmt die Öffentliche Verwaltung ein, die eine tarifliche Bindung sämtlicher Betriebe und Beschäftigten in Brandenburg aufweist. Aufgrund der oben dargestellten Größeneffekte erstreckt sich die Geltung von Tarifverträgen auch innerhalb der einzelnen Branchen in der Regel auf einen erheblich höheren Anteil von Beschäftigten.

Dennoch finden sich in Brandenburg eine Reihe von Branchen, in denen deutlich weniger als die Hälfte der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben tätig ist. Dazu gehören bspw. auch beschäftigungsstarke Branchen wie das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Handel und Reparatur (vgl. ebenfalls Tabelle 13).

Tabelle 13: Tarifbindung nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016

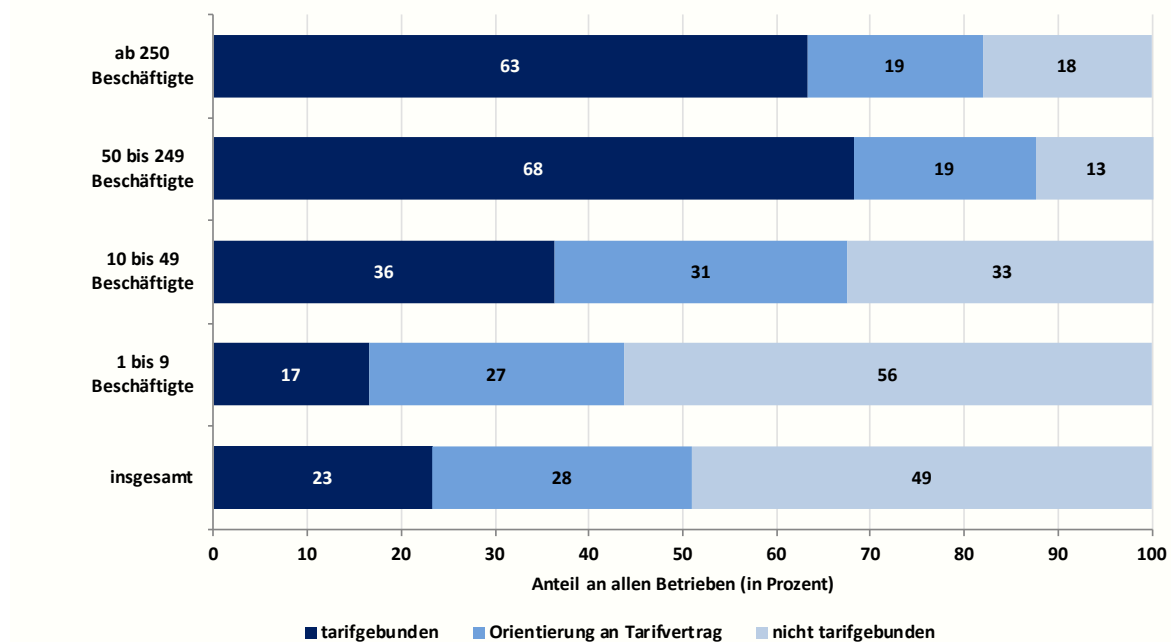
Branche/Betriebsgrößenklasse	Brandenburg		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
	Prozent		Prozent		Prozent	
Verarbeitendes Gewerbe	22	40	16	35	31	64
Baugewerbe	40	54	45	61	54	68
Handel und Reparatur	20	31	17	28	28	41
Verkehr, Information, Kommunikation	15	34	9	25	19	46
Unternehmensnahe Dienstleistungen	23	56	17	52	17	52
Gesundheits- und Sozialwesen	16	49	16	47	33	57
Übrige Dienstleistungen	8	21	11	27	27	42
Öffentliche Verwaltung	100	100	96	98	91	98
1 bis 9 Beschäftigte	17	17	15	17	25	28
10 bis 49 Beschäftigte	36	40	34	37	42	44
50 bis 249 Beschäftigte	68	72	54	55	58	61
ab 250 Beschäftigte	63	75	72	79	78	84
Durchschnitt	23	50	21	47	32	58

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In nicht tarifgebundenen Betrieben Orientierung an Branchentarifverträgen relativ weit verbreitet

Vor dem Hintergrund der geringen Tarifbindung der Betriebe und dem daraus resultierenden niedrigen Anteil von Beschäftigten, die in tarifgebundenen Betrieben tätig sind, ist die Frage relevant, wie nicht tarifgebundene Betriebe insbesondere im wichtigen Bereich der Entgeltgestaltung agieren. 2016 orientierten 28 % der brandenburgischen Betriebe ihre Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag. Vor allem für Kleinst- und Kleinbetriebe stellen bestehende Flächentarifverträge einen wichtigen Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern dar (vgl. Abbildung 38). Allerdings zahlt weiterhin mehr als die Hälfte der Kleinst- und knapp ein Drittel der Kleinbetriebe Löhne und Gehälter unabhängig von Branchentarifverträgen.

Abbildung 38: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Insgesamt zählt gut die Hälfte aller brandenburgischen Betriebe nach Tarifvertrag oder lehnt sich bei der Entgeltgestaltung an einen solchen an. In Bezug auf die Beschäftigten entspricht das einer Reichweite von 72 %. In Ostdeutschland insgesamt liegt der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung oder Tarifierorientierung ebenso hoch, in Westdeutschland – aufgrund der größeren Verbreitung von Flächentarifverträgen – mit 79 % etwas höher.

Betriebs- und Personalräte nur in größeren Betrieben weit verbreitet

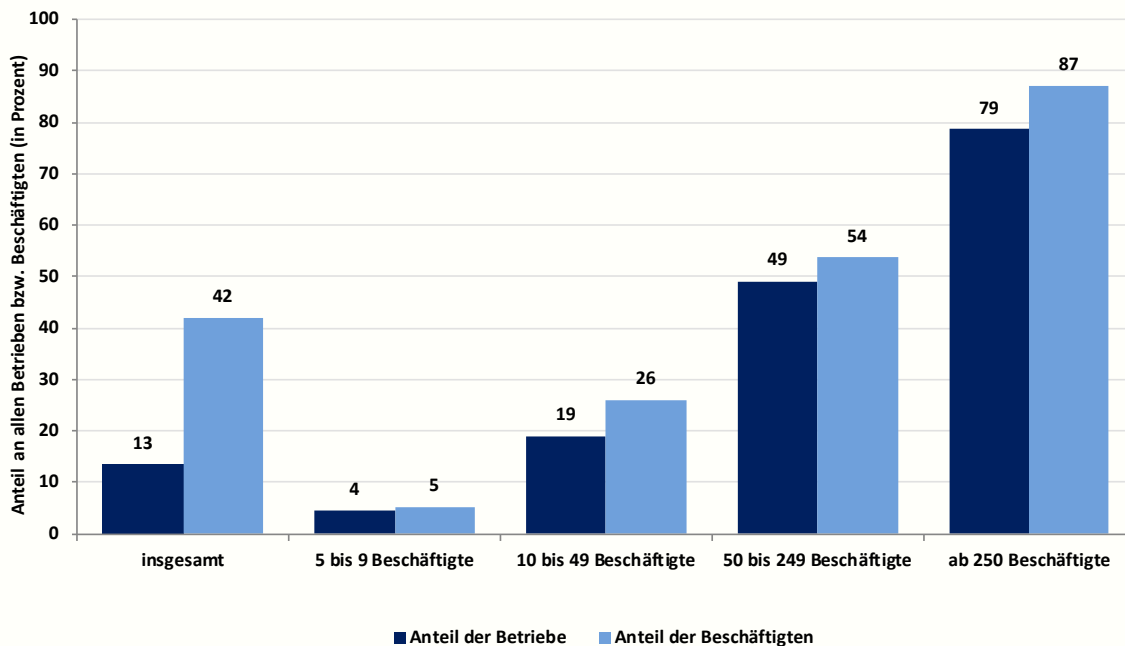
Betriebs- und Personalräte gelten als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Gleichwohl ist dieses Gremium der Interessenvertretung nur in einer Minderheit der Betriebe vorhanden: Nur 8 % der Betriebe in Brandenburg verfügen über einen Betriebs- oder Personalrat. Auch in Ost- und Westdeutschland liegen die Anteile lediglich auf diesem Niveau (7 bzw. 9 %). Bei der Interpretation der ermittelten Werte muss berücksichtigt werden, dass die Wahl eines Betriebs- oder Personalrates erst in Betrieben ab fünf Beschäftigten zulässig ist, die vorliegende Befragung jedoch, um die Betriebslandschaft repräsentativ abzubilden, auch Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten umfasst.³⁸ Bleiben Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten unberücksichtigt, ergibt sich ein Anteil von Betrieben mit einem Betriebs- oder Personalrat von gut 13 %.

Generell gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger besteht einen Personal- oder Betriebsrat, wobei es diese Gremien in nennenswertem Umfang erst in Betrieben ab 50 Beschäftig-

³⁸ 40 % aller Betriebe in Brandenburg haben weniger als 5 Beschäftigte. In diesen Betrieben sind 8 % aller Beschäftigten tätig.

ten gibt (vgl. Abbildung 39). Aufgrund der überdurchschnittlich starken Präsenz von Betriebs- und Personalräten in größeren Betrieben ist die Beschäftigtenreichweite deutlich größer als die Reichweite auf betrieblicher Ebene. So arbeiten in den brandenburgischen Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten, in denen es einen Betriebs- oder Personalrat gibt, 42 % aller Beschäftigten.

Abbildung 39: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016 (nur Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

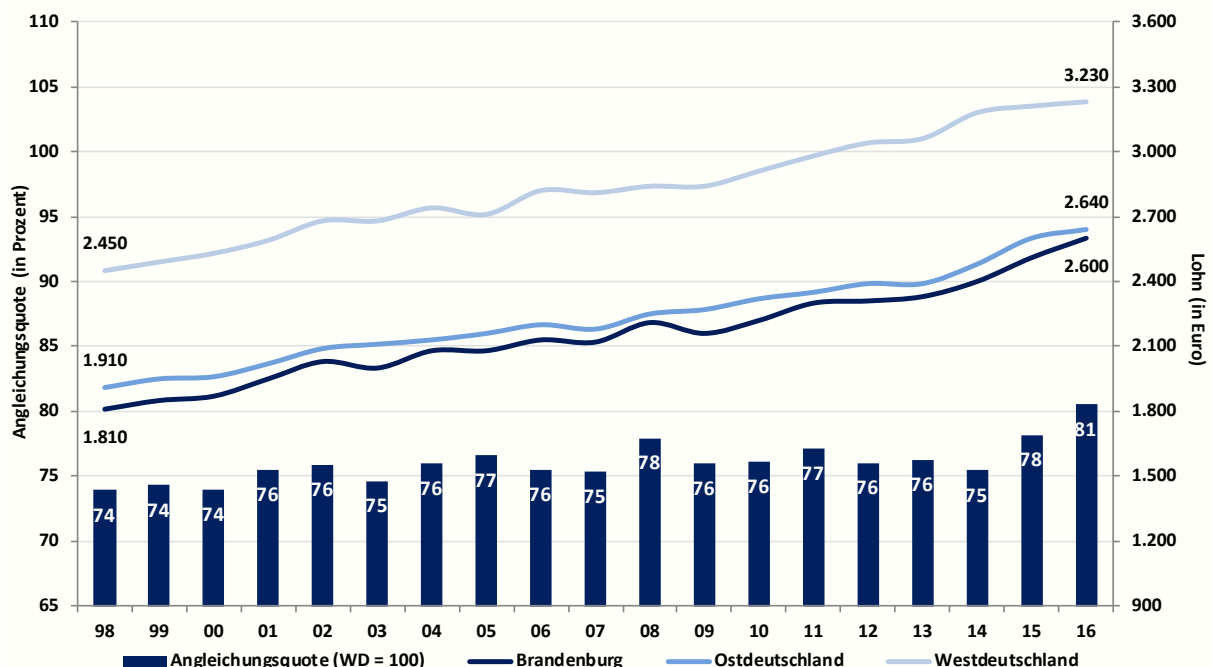
In den einzelnen Branchen der brandenburgischen Wirtschaft sind Betriebs- bzw. Personalräte unterschiedlich stark verbreitet. Während Personalräte in der Öffentlichen Verwaltung nahezu flächendeckend vertreten sind (in 91 % der Betriebe mit mehr als 5 Beschäftigten), finden sie sich in Betrieben der Unternehmensnahe und der Übrigen Dienstleistungen (6 bzw. 3 % dieser Betriebe) sowie im Baugewerbe (ebenfalls 6 %) nur sehr selten. Hier zeigt sich der oben beschriebene Größeneffekt, dass Betriebs- oder Personalräte eher in größeren Betrieben vorhanden sind, denn die Betriebe in den drei genannten Branchen sind kleiner als der brandenburgische Durchschnitt.³⁹

³⁹ Betriebe in Brandenburg beschäftigen im Durchschnitt 15 Personen. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen sind es 12 Beschäftigte, in den Übrigen Dienstleistungen 8 und im Baugewerbe 9 Beschäftigte.

8.2 Löhne und Gehälter

2016 verdienen abhängig Beschäftigte in Brandenburg durchschnittlich 2.600 € brutto im Monat.⁴⁰ Das sind fast 4 % mehr als im Vorjahr. Der Bruttodurchschnittslohn stieg damit in Brandenburg stärker an als in Ostdeutschland insgesamt (gut 1 % Steigerung) und in Westdeutschland (knapp 1 %). Dennoch liegt der durchschnittliche Bruttoverdienst der abhängig Beschäftigten in Brandenburg weiterhin leicht unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts von 2.640 €. Im Vergleich zu Westdeutschland erhöhte sich die Angleichungsquote zum zweiten Mal in Folge und liegt nun bei 81 % (vgl. Abbildung 40). Dies ist vermutlich nicht zuletzt auf die Auswirkungen des Mindestlohns zurückzuführen, der in Brandenburg eine deutlich höhere Reichweite hat als in Westdeutschland.⁴¹

Abbildung 40: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 1998 bis 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

⁴⁰ Hierbei handelt es sich um den Monatsbruttodurchschnittslohn (jeweils 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 berücksichtigen. 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.

⁴¹ Die Betriebsreichweite betrug 2015 in Brandenburg 41 %, in Westdeutschland 17 %. Auf Ebene der Beschäftigten lag die Reichweite in Brandenburg bei 15 %, in Westdeutschland bei 5 %. (vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der zwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg, erschienen in der Reihe Forschungsberichte Nr. 40, Potsdam, August 2016, S. 32 f.

Eine Branchenbetrachtung zeigt eine erhebliche Spreizung bei den Bruttodurchschnittslöhnen in Brandenburg. Sie reichen von 1.830 € im Bereich Übrige Dienstleistungen bis hin zu 3.200 € in der Öffentlichen Verwaltung. Während der durchschnittliche Bruttolohn in Brandenburg weiterhin knapp 20 % unter dem westdeutschen Wert liegt, hat das Lohnniveau in einzelnen Branchen zu Westdeutschland aufgeschlossen. So liegt der durchschnittliche Bruttolohn in der Öffentlichen Verwaltung in Brandenburg nur geringfügig unterhalb des westdeutschen Wertes (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Bruttodurchschnittsverdienste nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt			Lohnangleichung in Brandenburg (West=100)
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	
	Euro			Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	2.690	2.760	3.930	68
Baugewerbe	2.440	2.440	3.110	79
Handel und Reparatur	2.240	2.140	2.850	79
Verkehr, Information, Kommunikation	2.680	2.850	3.350	80
Unternehmensnahe Dienstleistungen	2.300	2.430	3.000	77
Gesundheits- und Sozialwesen	*	2.770	2.820	*
Übrige Dienstleistungen	1.830	1.990	2.190	83
Öffentliche Verwaltung	3.200	3.360	3.290	97
1 bis 9 Beschäftigte	2.060	2.120	2.680	77
10 bis 49 Beschäftigte	2.350	2.380	2.940	80
50 bis 249 Beschäftigte	2.640	2.660	3.090	85
ab 250 Beschäftigte	3.540	3.260	3.740	95
Durchschnitt	2.600	2.640	3.230	81

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

* Im Gesundheits- und Sozialwesen ist eine zuverlässige Bestimmung des Bruttodurchschnittslohns aufgrund von statistischen Ausreißern nicht möglich.

Demgegenüber besteht nach wie vor eine erhebliche Kluft im Verarbeitenden Gewerbe.⁴² Dort erzielen brandenburgische Beschäftigte nur gut zwei Drittel des Durchschnittsverdienstes in dieser Branche in Westdeutschland. In Westdeutschland zählt das Verarbeitende Gewerbe zu den Branchen mit den höchsten Löhnen. Die dort gezahlten Löhne liegen um 22 % über dem Durchschnittslohn; in Brandenburg sind es nur 3 %.

⁴² Der Lohnunterschied im Verarbeitenden Gewerbe zwischen Ost- und Westdeutschland wird häufig auf strukturelle Gründe, wie z. B. deutlich kleinere Betriebsgrößen im ostdeutschen Verarbeitenden Gewerbe, zurückgeführt (vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland - Ergebnisse der 20. Welle 2015, Berlin, Juni 2016).

Hierfür sind insbesondere strukturelle Gründe ausschlaggebend. Die Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sind in Brandenburg im Mittel nur etwa halb so groß wie die des westdeutschen (24 gegenüber 43 Beschäftigten). Die Betriebsgröße hat jedoch einen starken Einfluss auf die durchschnittliche Lohnhöhe. Zum einen steigen die Durchschnittslöhne sowohl in Brandenburg als auch in Westdeutschland mit zunehmender Betriebsgröße, d.h. kleinere Betriebe zahlen generell niedrigere Durchschnittslöhne als größere. So verdienen Vollzeitbeschäftigte in brandenburgischen Kleinstbetrieben im Durchschnitt 58 % dessen, was ihre Kolleginnen und Kollegen in Großbetrieben erhalten. Zum anderen ist die Lohndifferenz zwischen Brandenburg und Westdeutschland bei kleineren Betrieben stärker ausgeprägt als bei größeren. Die Angleichungsquote in dieser Betriebsgrößenklasse beträgt nur 77 % (vgl. ebenfalls Tabelle 14). Dieser Größeneffekt stellt nicht nur einen Erklärungsansatz für die geringe Angleichungsquote im Verarbeitenden Gewerbe dar, sondern lässt sich auch auf die brandenburgische Wirtschaft insgesamt anwenden, da diese generell kleinteiliger strukturiert ist als die westdeutsche Wirtschaft. Allerdings kann die Betriebsgrößenstruktur die geringeren Durchschnittslöhne nur zum Teil erklären, denn die durchschnittlichen Verdienste liegen in Brandenburg in ausnahmslos allen vier Größenklassen unterhalb der westdeutschen Vergleichswerte.

Ein weiterer Einflussfaktor auf die Lohnhöhe besteht in der Tarifbindung. So verdienen brandenburgische Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben im Durchschnitt etwa 28 % mehr als Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben (vgl. Tabelle 15). Diese Differenz fällt in Brandenburg deutlich größer aus als in Westdeutschland, wo der Durchschnittslohn in tarifgebundenen Betrieben nur um 13 % höher liegt als in nicht tarifgebundenen Betrieben (Ostdeutschland: 22 %). Aufgrund dieser Unterschiede in der Lohndifferenz ist die Lohnangleichung zwischen Brandenburg und Westdeutschland in tarifgebundenen Betrieben bereits deutlich weiter fortgeschritten als in nicht tarifgebundenen Betrieben. Auch zwischen Betrieben mit Tarifierung und Betrieben ohne Tarifierung bestehen in Brandenburg deutliche Unterschiede im Durchschnittslohn von immerhin 12 %. In Westdeutschland besteht hier hingegen keine Differenz.

Tabelle 15: Bruttodurchschnittsverdienste nach Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2016

Tarifbindung	Bruttodurchschnittslohn/-gehalt			Lohnangleichung in Brandenburg (West=100)
	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland	
	Euro			Prozent
Tarifgebundene Betriebe	2.910	2.890	3.380	86
Nicht tarifgebundene Betriebe	2.270	2.370	3.000	76
Mit Orientierung an Tarifverträgen	2.410	2.450	2.990	81
Ohne Orientierung an Tarifverträgen	2.140	2.290	3.000	71
Durchschnitt	2.600	2.640	3.230	81

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

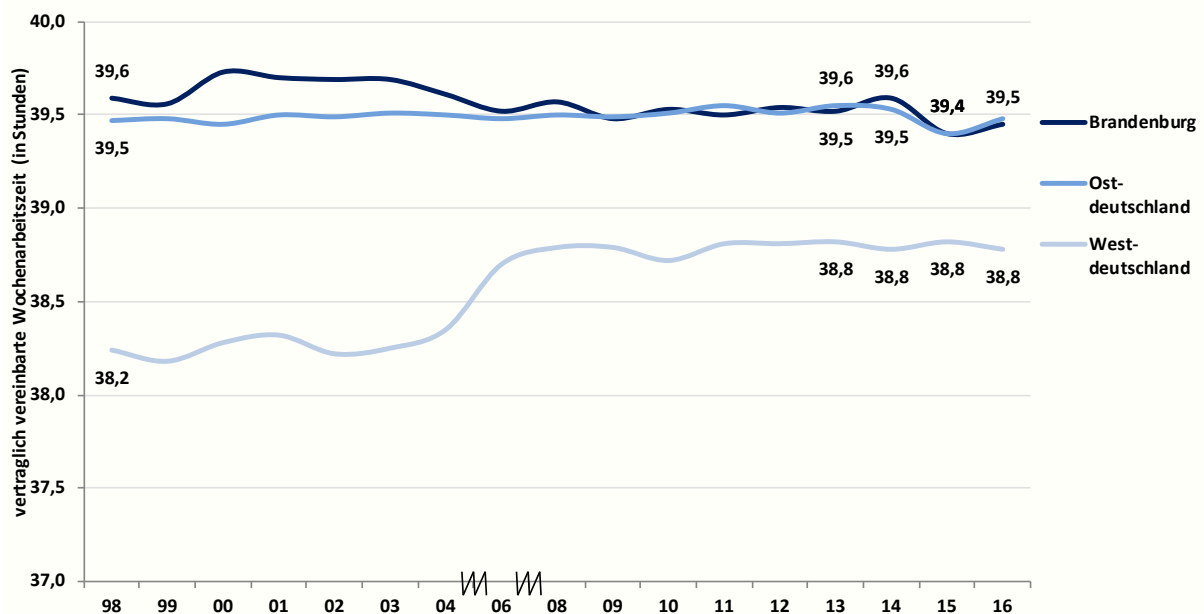
8.3 Arbeitszeiten

Die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors, steigende Anforderungen der Betriebe an die zeitliche Flexibilität bei der Erstellung von Gütern und Dienstleistungen sowie nicht zuletzt die gestiegenen Ansprüche der Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben auch Auswirkungen auf die Arbeitszeitgestaltung. Wie die weiteren Ausführungen zeigen, betreffen diese Effekte allerdings weniger den Umfang der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten als vielmehr die Steuerung und die Lage der Arbeitszeit.

Längere Wochenarbeitszeiten bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Westdeutschland

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Brandenburg hat sich in den letzten Jahren kaum verändert: Die Werte bewegten sich im Zeitraum von 1998 bis 2016 zwischen 39,4 und maximal 39,7 Stunden (vgl. Abbildung 41).

Abbildung 41: Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 1998 bis 2016

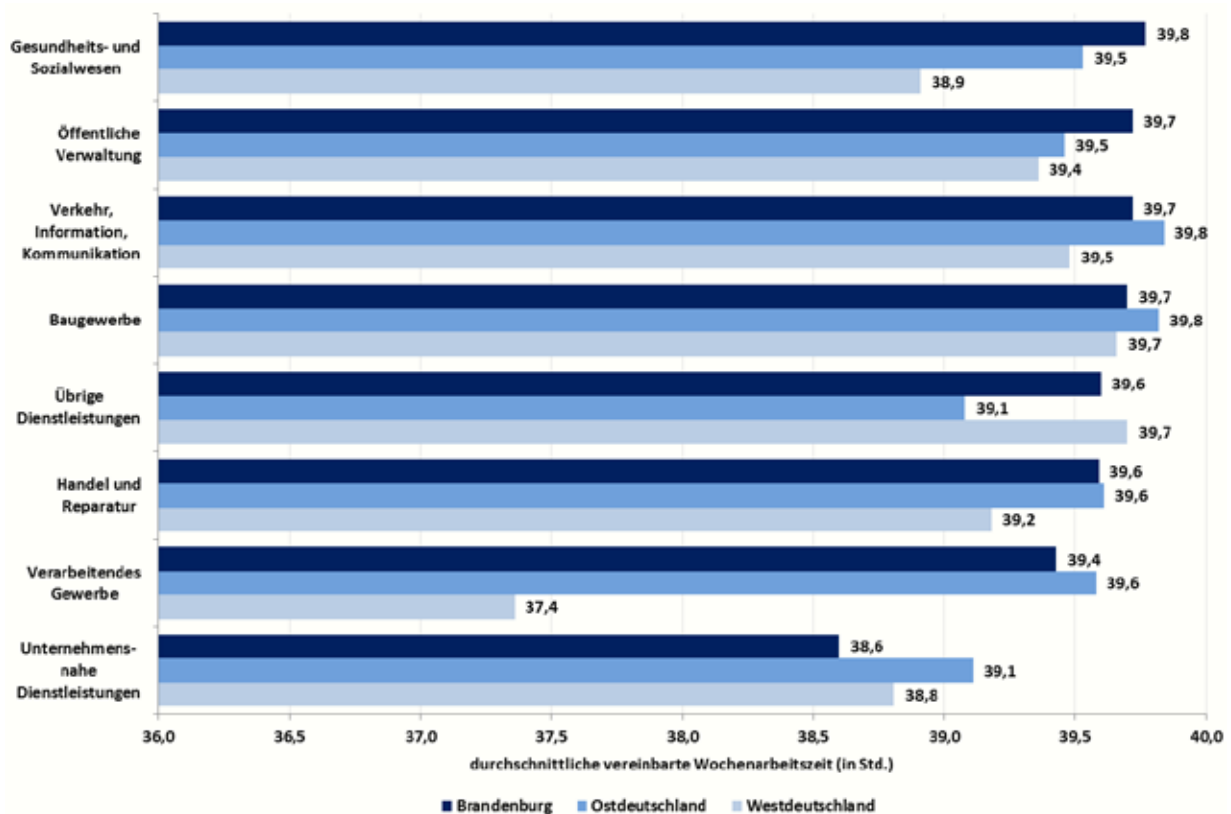


Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Mit derzeit 39,5 Stunden pro Woche sind die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten in Brandenburg ebenso lang wie in Ostdeutschland. Im Vergleich zu Westdeutschland arbeiten die brandenburgischen Beschäftigten hingegen jede Woche im Durchschnitt eine gute halbe Stunde länger. Bei der Interpretation dieser Werte ist zu berücksichtigen, dass hier die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Beschäftigten ausgewiesen wird. Je nach Überstundeneinsatz kann die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ausfallen als die vereinbarte Arbeitszeit.

Während die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland tendenziell mit der Größe des Betriebes sinken, bleiben sie in Brandenburg über die einzelnen Betriebsgrößenklassen weitestgehend konstant. Beschäftigte in Großbetrieben in Brandenburg arbeiten jede Woche fast 2 Stunden länger als ihre Kolleginnen und Kollegen in westdeutschen Großbetrieben. Dies hängt vor allem mit der ausgesprochen niedrigen Wochenarbeitszeit im Verarbeitenden Gewerbe in Westdeutschland zusammen (37,4 Stunden), dem ein Großteil der westdeutschen Großunternehmen zuzuordnen ist. Aber auch in nahezu allen anderen Branchen (mit Ausnahme der Übrigen und der Unternehmensnahen Dienstleistungen) arbeiten Vollzeitbeschäftigte in Brandenburg im Durchschnitt länger als ihre Kolleginnen und Kollegen in Westdeutschland (vgl. Abbildung 42).

Abbildung 42: Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach Branchen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016



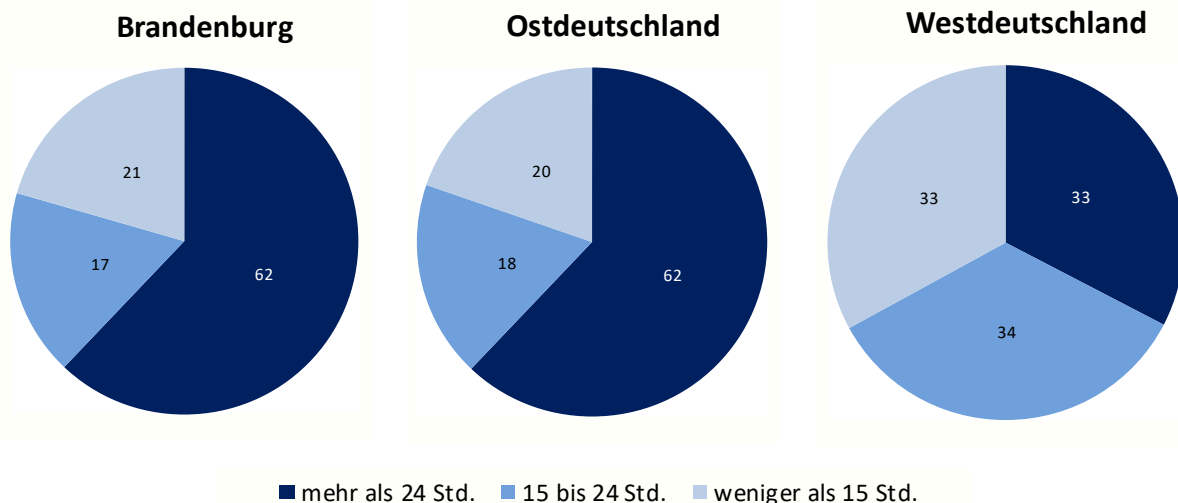
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

In Ostdeutschland sind nicht nur die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten länger, sondern auch jene der Teilzeitbeschäftigten⁴³. So arbeiten sowohl in Brandenburg als auch in Ostdeutschland insgesamt fast zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten mehr als 24 Stunden. Eine Teilzeitbeschäftigung wird hier also in der Regel vollzeitnah ausgeübt. In Westdeutschland hat Teilzeitbeschäftigung eine ganz andere Ausprägung. Die

⁴³ Hierzu zählen auch geringfügig Beschäftigte.

im Osten typische vollzeitnahe Teilzeit, d. h. mehr als 24 Stunden, ist hier weniger stark verbreitet. Nur ein Drittel der westdeutschen Teilzeitbeschäftigten arbeitet auf Stellen mit diesem Stundenumfang (vgl. Abbildung 43).

Abbildung 43: Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Bedarfsabhängige Flexibilisierung der Arbeitszeiten häufig durch Überstunden

Sowohl aus betrieblichen Gründen wie auch aufgrund der Bedürfnisse der Beschäftigten kann es notwendig oder gewünscht sein, Arbeitszeiten flexibel anzupassen. Einerseits erfordern kurzfristige Schwankungen der Nachfrage oder der Personalverfügbarkeit eine bedarfsabhängige Gestaltung betrieblicher Arbeitszeiten. Andererseits müssen bestimmte Betriebe ihre Dienstleistungen oder Produkte aus versorgungs- oder sicherheitstechnischen Gründen dauerhaft anbieten (z. B. Energieversorger oder Krankenhäuser). Darüber hinaus kann der Wunsch seitens der Betriebe bestehen, die Betriebszeiten auszudehnen, um vorhandene Maschinen und Anlagen auszulasten und Stillstände zu vermeiden. Schließlich kommt eine flexible und individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten unter Umständen auch den Beschäftigten entgegen, die so Beruf und Privatleben besser koordinieren können.

Das am stärksten genutzte Instrument zur bedarfsabhängigen Gestaltung der Arbeitszeiten sind Überstunden: 2015⁴⁴ wurden in 57 % der brandenburgischen Betriebe Überstunden geleistet. Eine Sonderform von Überstunden stellt die punktuelle Einbeziehung des Samstags dar. Dies kam in 49 % der Betriebe vor. Überstunden werden in allen Branchen genutzt, wenngleich in unterschiedlicher Intensität. Zu den Bereichen, in denen überdurchschnittlich viele Betriebe von Überstunden Gebrauch machen, zählen die einzelnen Branchen des

⁴⁴ Aus erhebungstechnischen Gründen beziehen sich die betrieblichen Angaben zu Überstunden stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufene Geschäftsjahr. Im vorliegenden Bericht, in dem die Ergebnisse der Befragung des Jahres 2016 präsentiert werden, beziehen sich die Angaben zu Überstunden somit auf das Jahr 2015.

produzierenden Gewerbes (65 % der Betriebe) sowie der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation (62 %). In diesem Bereich kommt es auch besonders häufig zu bedarfsabhängiger Samstagsarbeit (70 %). Auch im Baugewerbe ist die punktuelle Einbeziehung des Samstags weit verbreitet (69 % der Betriebe).

Überstunden wurden in aller Regel ausgeglichen, sei es finanziell oder durch zusätzliche freie Tage, wobei der Ausgleich durch Freizeit verbreiteter ist als eine finanzielle Kompensation. In 55 % der Betriebe mit Überstunden im hier betrachteten Jahr wurden diese ausschließlich mit Freizeit ausgeglichen. Demgegenüber stehen 11 % der Betriebe, in denen die geleisteten Überstunden ausschließlich finanziell abgegolten wurden. In weiteren 32 % der Betriebe mit Überstunden wurden beide Formen praktiziert. Überstunden ohne entsprechende kompensatorische Leistungen sind äußerst selten und betreffen lediglich 2 % der Betriebe.

Im Vergleich zu ausbezahlten Überstunden verändert die Abgeltung von Überstunden durch Freizeit lediglich die Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Eine solche flexible Verteilung der Arbeitszeiten lässt sich auch über Arbeitszeitkonten realisieren: Bei hoher Auslastung werden Zeitguthaben angespart, statt sie als Überstunden ausbezahlen; bei niedriger Auslastung wird weniger gearbeitet und die Guthaben werden aufgelöst oder das Arbeitszeitkonto geht sogar ins Minus. Für Betriebe sind Zeitkonten gegenüber ausbezahlten Überstunden vorteilhaft, da die kostspieligen Überstundenzuschläge entfallen. Die genauen Regelungen bezüglich des Einsatzes von Arbeitszeitkonten sind von Betrieb zu Betrieb verschieden. Im Kern geht es jedoch in allen Fällen darum, dass die Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit abweichend von der Regelarbeitszeit einmal kürzer, einmal länger gestaltet werden kann.

44 % der brandenburgischen Betriebe führen Arbeitszeitkonten. Da Einführung und Pflege von Arbeitszeitkonten einen gewissen personellen und finanziellen Aufwand erfordern, sind diese in kleineren Betrieben erwartungsgemäß eher selten vorhanden (vgl. Tabelle 16). Eine weitere Ursache für die betriebsgrößenspezifische Nutzung dieses Instruments dürfte auch in der Länge der betrieblichen Planungshorizonte liegen. Diese steigen erfahrungsgemäß mit der Größe eines Betriebes. Der sich aus der Einführung von Arbeitszeitkonten ergebende, eher langfristige Nutzen ist somit in Abhängigkeit von der Betriebsgröße unterschiedlich hoch.

Tabelle 16: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016

Betriebsgrößenklasse	Mit Arbeitszeitkonten	Geplant	Ohne Arbeitszeitkonten
	Prozent		
1 bis 9 Beschäftigte	37	1	62
10 bis 49 Beschäftigte	61	1	38
50 bis 249 Beschäftigte	71	2	27
ab 250 Beschäftigte	86	2	12
Durchschnitt	44	1	55

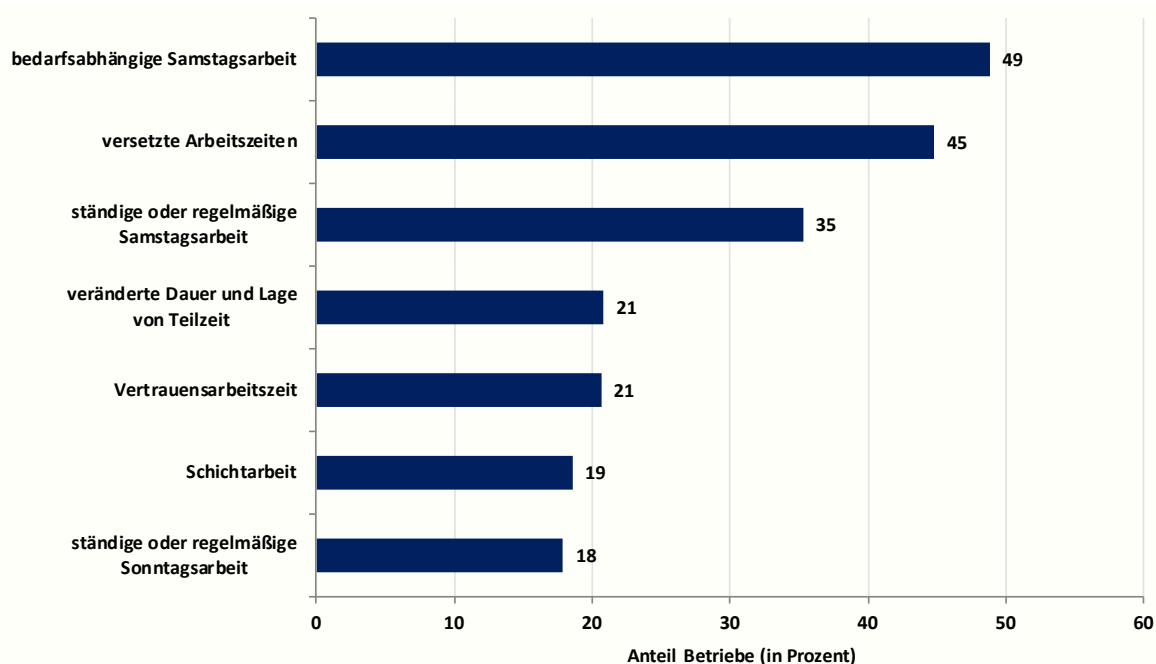
Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Der Ausgleich von Arbeitszeitkonten, d. h. der Abbau von angesammelten Plus- oder Minusstunden, wird in den Betrieben ganz unterschiedlich gehandhabt. Dies betrifft vor allem die Zeitdauer, in der die Konten ausgeglichen werden müssen. Am weitesten verbreitet ist ein Ausgleichszeitraum von einem Jahr. In fast zwei Drittel der Betriebe mit Kontenregelungen müssen Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit innerhalb dieses Zeitraums ausgeglichen werden. In 18 % der Betriebe mit solchen Konten müssen angesammelte Plus- bzw. Minusstunden bereits innerhalb eines halben Jahres ausgeglichen werden. Fast genauso viele brandenburgische Betriebe mit Arbeitszeitkonten gaben an, dass es bei ihnen keine festen Zeiträume für den Ausgleich angesammelter Plus- bzw. Minusstunden gibt. Diese Praxis findet sich überdurchschnittlich häufig in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes und des Gesundheits- und Sozialwesens (29 bzw. 25 %).

Generelle Ausdehnung der Betriebszeiten über versetzte Arbeitszeiten

Eine bedarfsabhängige Ausdehnung der Arbeit findet nicht nur innerhalb der regulären Arbeitszeiten statt. In fast der Hälfte der brandenburgischen Betriebe wird auch samstags gearbeitet, wenn die betriebliche Notwendigkeit besteht (vgl. Abbildung 44). Daneben werden zur Arbeitszeitsteuerung v.a. versetzte Arbeitszeiten eingesetzt: In Brandenburg beginnen in 45 % der Betriebe die Beschäftigten ihre Arbeit zu unterschiedlichen Zeitpunkten.

Abbildung 44: Betriebliche Nutzung ausgewählter Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Brandenburg 2016



Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Versetzte Arbeitszeiten können in Form von Gleitzeitregelungen vorliegen, bei denen die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens individuell wählen. Oder es werden den Beschäftigten innerhalb einer festgelegten Betriebszeit mit festen

Anfangs- und Endzeiten (z. B. von 8 bis 20 Uhr) verschiedene Arbeitsblöcke angeboten (z. B. Block 1: 8 bis 16 Uhr, Block 2: 12 bis 20 Uhr). Dies ermöglicht eine Ausdehnung der Betriebszeiten über die zulässige tägliche Arbeitszeit⁴⁵ hinaus. Ein weiteres Mittel zur Ausdehnung der Betriebszeiten besteht in Schichtarbeit, die in etwa jedem fünften Betrieb in Brandenburg eingesetzt wird. Aus Sicht der Betriebe sind versetzte Arbeitszeiten im Vergleich zur klassischen Schichtarbeit attraktiv, weil sie flexibler handhabbar sind. Darüber hinaus entfallen kostenintensive Schichtarbeitszuschläge. Auch regelmäßige Wochenendarbeit ermöglicht eine Verlängerung der Betriebszeiten: In jedem dritten brandenburgischen Betrieb ist Samstagsarbeit die Regel, in knapp jedem fünften Betrieb Sonntagsarbeit.

Die genannten Maßnahmen zur Ausdehnung der Betriebszeiten werden besonders häufig in vier Branchen eingesetzt: Im Gesundheits- und Sozialwesen und mehr noch in den Übrigen Dienstleistungen finden sich überdurchschnittlich viele Betriebe mit regelmäßiger Wochenendarbeit oder einem Schichtsystem bzw. versetzten Arbeitszeiten. Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten sind auch in den Bereichen Verkehr, Information, Kommunikation sowie Handel und Reparatur weit verbreitet. Die Branche Handel und Reparatur ist zudem stark von regelmäßiger Samstagsarbeit betroffen.

Arbeitszeitinstrumente, die dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr Flexibilität entgegen kommen, sind deutlich weniger verbreitet als Arbeitszeitmodelle, die sich an betrieblichen Notwendigkeiten orientieren. So ermöglichen lediglich 21 % der Betriebe eine eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung ohne betriebsseitige Zeiterfassung.

Fazit: Die Tarifbindung der brandenburgischen Betriebe stabilisiert sich seit einigen Jahren auf niedrigem Niveau. Gut die Hälfte der Betriebe ist tarifgebunden oder orientiert sich an einem Tarifvertrag. Gerade Kleinstunternehmen berücksichtigen allerdings häufig keine tarifvertraglichen Regelungen. Dies ist ein Grund, warum Kleinstunternehmen im Durchschnitt geringere Löhne zahlen als größere Betriebe. Insgesamt ist das Lohnniveau in Brandenburg erneut gestiegen. Auch bei der Angleichung an westdeutsche Löhne zeigte sich eine positive Entwicklung: Die Angleichungsquote stieg zum zweiten Mal in Folge und lag 2016 bei 81 %. In einzelnen Branchen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen und der Öffentlichen Verwaltung hat das Lohnniveau bereits zu Westdeutschland aufgeschlossen.

Um sowohl betrieblichen Erfordernissen als auch den Wünschen der Beschäftigten nach Flexibilität gerecht zu werden, setzen die Betriebe in Brandenburg vielfältige Arbeitszeitmodelle ein. Neben klassischen Instrumenten wie Überstunden und Schichtarbeit kommen häufig

⁴⁵ Die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist im Arbeitszeitgesetz geregelt. In § 3 ArbZG heißt es: „Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.“

auch Arbeitszeitkonten und sogenannte versetzte Arbeitszeiten zum Einsatz. Dies erfordert von den betroffenen Beschäftigten einerseits ein hohes Maß an Anpassungsbereitschaft, kann andererseits aber zugleich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen. Letzteres dürfte allerdings in hohem Maße davon abhängen, ob und inwieweit die betroffenen Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung einbezogen werden.

9 Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

Mit dem zunehmenden Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie der Vernetzung von Produkten, Prozessen und Anlagen bei der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen verändern sich die Arbeitsabläufe, Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen und Tätigkeiten. Der Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien wird derzeit in Politik und Wissenschaft intensiv diskutiert. Hierbei geht es vor allem um die möglichen Effekte auf den Umfang und die Qualität von Beschäftigung.⁴⁶ Das IAB-Betriebspanel knüpft an diese Debatte an und widmete sich im Rahmen der aktuellen Befragung folgenden drei Fragen: Wie intensiv haben sich die Betriebe bislang mit dem Einsatz moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt? Welches Potenzial sehen die Betriebe, solche Technologien einzusetzen? Wie gut sind die Betriebe mit diesen Technologien bereits ausgestattet? In den folgenden Ausführungen wird dargestellt, in welchem Maße Digitalisierung und Vernetzung bereits in der betrieblichen Praxis Einzug gehalten haben, welche Veränderungen in den Betrieben bereits spürbar sind und welche Potenziale zu erwarten sind. Darüber hinaus wird gezeigt, wodurch sich die Betriebe, die bereits moderne Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nutzen, von jenen unterscheiden, die solche Technologien nicht nutzen und hierin auch keine Potenziale sehen.

9.1 Stand der Auseinandersetzung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien sowie Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten

Gut zwei Drittel der brandenburgischen Betriebe haben sich bereits mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien⁴⁷ auseinandergesetzt. Demgegenüber hat sich ein Fünftel der Betriebe mit diesem Thema noch gar nicht beschäftigt. Damit ist das Thema in den Betrieben in Brandenburg etwas stärker präsent als in Ostdeutschland insgesamt, wo sich gut ein Viertel der Betriebe noch nicht mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien beschäftigt hat.

Betriebe im Baugewerbe haben sich bislang besonders selten mit dem Thema beschäftigt: Hier haben sich 28 % noch gar nicht mit dem Thema Automatisierung und Digitalisierung auseinandergesetzt; nur die wenigsten Betriebe dieser Branche (3 %) haben sich bislang intensiv mit dem Thema beschäftigt. Im Gesundheits- und Sozialwesen haben sich demgegenüber fast 80 % der Betriebe bereits mit dem Thema Automatisierung und Digitalisierung

⁴⁶ Vgl. z. B. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin, November 2016.

⁴⁷ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden unter modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien jene Technologien verstanden, die in der Lage sind, die Kommunikation und Kooperation zwischen Beschäftigten, Anlagen, Logistik, Produkten und Kunden zu revolutionieren. Dazu werden unter anderem autonome Robotik, Smart Factories, „Internet der Dinge“ oder auch Analysetools mit Big Data, Cloud-Dienste oder Online-Plattformen gezählt.

beschäftigt. Zugleich erfolgte hier auch eine besonders intensive Auseinandersetzung mit der Thematik: Mehr als die Hälfte der Betriebe in dieser Branche hat sich zumindest in mittlerem Umfang⁴⁸ damit beschäftigt (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Intensität der Beschäftigung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Intensität der Beschäftigung					
	stark	mittel	gering	Summe	überhaupt nicht	kann ich nicht sagen
	Prozent				Prozent	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	20	25	27	72	17	11
Baugewerbe	3	22	37	62	28	10
Handel und Reparatur	21	23	30	74	19	7
Verkehr, Information, Kommunikation	31	15	20	66	27	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	23	18	60	27	13
Gesundheits- und Sozialwesen	22	34	23	79	9	12
Übrige Dienstleistungen	13	17	30	60	22	18
Öffentliche Verwaltung	14	23	19	56	22	22
1 bis 9 Beschäftigte	13	23	29	65	24	11
10 bis 49 Beschäftigte	24	31	24	79	12	9
50 bis 249 Beschäftigte	35	25	15	75	6	19
ab 250 Beschäftigte	22	22	22	66	0	34
Durchschnitt	17	25	27	69	20	11

* Zusammenfassung der Bewertungen: 1-3: stark, 4-6: mittel, 7-9: gering

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Ob und in welcher Intensität sich ein Betrieb mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandersetzt, hängt neben der Branche auch mit der Betriebsgröße zusammen. In allen vier hier ausgewiesenen Größenklassen hat sich zwar jeweils deutlich mehr als die Hälfte aller Betriebe bereits mit dem Thema beschäftigt. Mit zunehmender Betriebsgröße erhöht sich jedoch der Anteil der Betriebe, die sich bereits mehr oder weniger intensiv mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien beschäftigt haben. Auffällig ist, dass größere Betriebe häufiger keine Aussage zur Intensität der Auseinandersetzung mit dem Thema machen können als Kleinst- und Kleinbetriebe: So sind 34 % der Großbetriebe hierzu nicht auskunftsfähig. Dies ist möglicherweise mit ihrer höheren funktionalen Differenzierung verbunden. In einem Betrieb, in dem Leitungsaufgaben stärker differenziert sind, werden die Fragen des IAB-Betriebspanels häufiger nicht von den Inhaber/innen oder Geschäftsführer/innen beantwortet, sondern von

⁴⁸ Die zugrundeliegende Frage lautete: Wie intensiv hat sich Ihr Betrieb bislang mit diesem Thema (Anm.: Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien) beschäftigt? Bitte antworten Sie anhand einer 10er-Skala! Auf der Skala stand der Wert 1 für „sehr intensiv“, der Wert 10 für „überhaupt nicht“. Im Rahmen der Auswertungen wurden die Bewertungen folgendermaßen zusammengefasst: 1-3 starke Intensität der Beschäftigung; 4-6 mittlere Intensität der Beschäftigung; 7-9 geringe Intensität der Beschäftigung; 10 keine Beschäftigung.

leitenden Mitarbeiter/innen, etwa aus dem Personalbereich. Diesen fehlt aber ggf. der Überblick über Aktivitäten in anderen Bereichen des Betriebes.

Bei den Kleinst- und Kleinbetrieben und auch noch bei den mittleren Betrieben kann sich die überwiegende Mehrheit der Betriebe zu diesem Thema äußern. Kleinstbetriebe haben sich dabei bislang deutlich seltener mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt als Klein- und Mittelbetriebe. Auch ist die Intensität der Beschäftigung in kleinen und mittleren Betrieben höher als in Kleinstbetrieben. So gab gut ein Drittel der mittleren Betriebe an, sich mit den Möglichkeiten von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien stark beschäftigt zu haben. Dieser Anteil ist fast doppelt so hoch wie im brandenburgischen Durchschnitt (vgl. ebenfalls Tabelle 17).

Mehrheit der Betriebe sieht Potenzial für den betrieblichen Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien

Die Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien werden überwiegend positiv eingeschätzt: 70 % der Betriebe in Brandenburg sehen ein mehr oder weniger großes Potenzial hinsichtlich des Einsatzes solcher Technologien. Dies ist deutlich mehr als in Ostdeutschland insgesamt (62 %) und in Westdeutschland (63 %). Dabei gilt: Je intensiver sich ein Betrieb mit dem Thema beschäftigt hat, desto größer schätzt er tendenziell die damit verbundenen Potenziale im eigenen Betrieb ein. So sehen 82 % der Betriebe, die sich bereits intensiv mit dem Thema Automatisierung und Digitalisierung befasst haben, ein großes Potenzial für den Einsatz dieser Technologien im eigenen Betrieb. Unter den Betrieben, die sich bislang nur wenig mit dem Thema auseinandergesetzt hatten, ist das nur bei den wenigsten der Fall (1 %). Dies kann einerseits darauf hindeuten, dass erst eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema den Blick für die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im eigenen Betrieb öffnet. Andererseits kann sich dieser Zusammenhang daraus ergeben, dass sich Betriebe, die grundsätzlich ein hohes Potenzial für die betriebliche Nutzung solcher Technologien sehen, stärker mit ihnen beschäftigen.

Besonders häufig sehen Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Handel und Reparatur und im Verarbeitenden Gewerbe Potenzial in der Nutzung von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien: etwa drei Viertel aller brandenburgischen Betriebe in diesen Branchen erwarten hier einen mehr oder weniger großen betrieblichen Nutzen (vgl. Tabelle 18). In Ostdeutschland liegt der Wert in diesen Branchen um 60 % und damit deutlich niedriger. Im Gesundheits- und Sozialwesen und im Verarbeitenden Gewerbe wird dieses Potenzial zudem als besonders groß eingeschätzt. Auch im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sieht ein überdurchschnittlicher Anteil der Betriebe (30 %) ein großes Potenzial für den Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien.

Auf der anderen Seite finden sich in dieser Branche jedoch auch besonders viele Betriebe (26 %), die keinerlei Einsatzmöglichkeiten für diese Technologien sehen.

Am anderen Ende des Spektrums stehen die Übrigen Dienstleistungen und die Öffentliche Verwaltung, wo jeweils nur rund die Hälfte der Betriebe Potenziale in der Nutzung von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien erkennen kann. Bemerkenswert ist wieder das Baugewerbe. Hier sehen immerhin 68 % der Betriebe ein Potenzial in der Nutzung dieser Technologien. Dennoch haben sich – wie oben dargestellt – viele Betriebe in dieser Branche noch gar nicht oder nur in sehr geringem Maße mit diesem Thema beschäftigt.

Tabelle 18: Einschätzung des Potenzials von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien nach ausgewählten Branchen und Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016

Branche/Betriebsgrößenklasse	Potenzial					
	groß	mittel	gering	Summe	kein Potenzial	kann ich nicht sagen
	Prozent					
Verarbeitendes Gewerbe	26	18	30	74	15	11
Baugewerbe	9	21	38	68	20	12
Handel und Reparatur	22	31	21	74	17	9
Verkehr, Information, Kommunikation	30	18	18	66	26	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20	22	21	63	20	17
Gesundheits- und Sozialwesen	25	36	22	83	4	13
Übrige Dienstleistungen	7	23	27	57	20	23
Öffentliche Verwaltung	14	22	11	47	24	29
1 bis 9 Beschäftigte	14	26	27	67	19	14
10 bis 49 Beschäftigte	26	30	24	80	9	11
50 bis 249 Beschäftigte	39	20	14	73	8	19
ab 250 Beschäftigte	25	27	16	68	0	32
Durchschnitt	18	27	25	70	16	14

* Zusammenfassung der Bewertungen: 1-3: groß, 4-6: mittel, 7-9: gering

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Größere Betriebe schätzen die Potenziale für den betrieblichen Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien tendenziell höher ein als Kleinstbetriebe. Bei den Werten für Großbetriebe ist dabei wieder zu berücksichtigen, dass fast ein Drittel dieser Betriebe nicht in der Lage war, die Potenziale dieser Technologien zu beurteilen. Hier bestehen ggf. weitere Potenziale, die im Rahmen der Befragung nicht erfasst werden konnten.

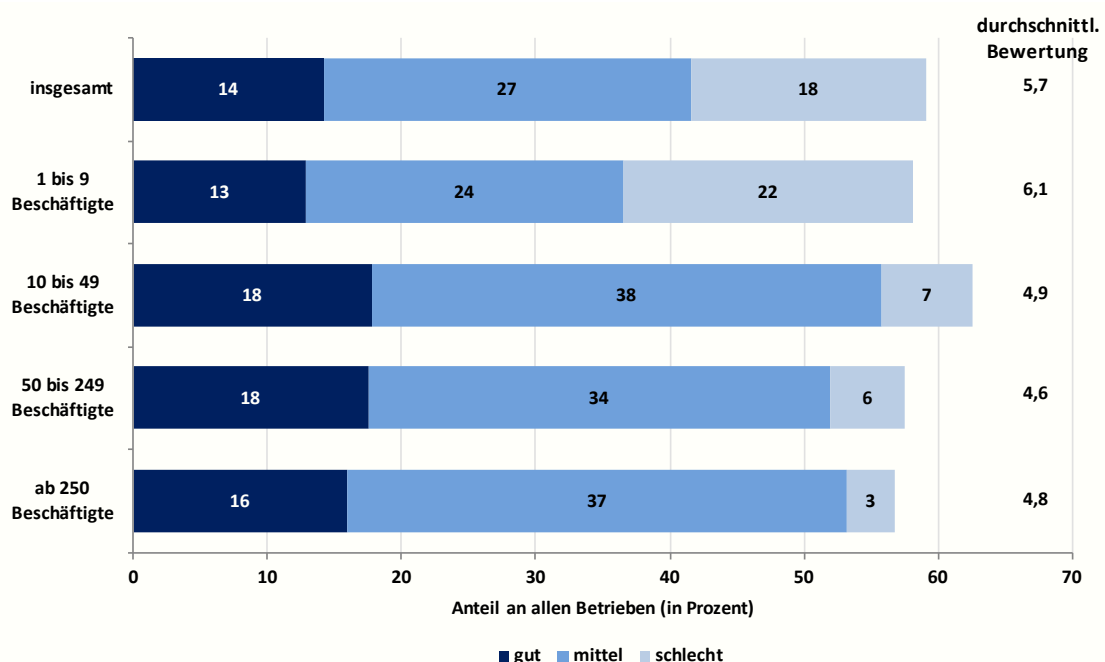
9.2 Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien und Merkmale der Technologieführer

Brandenburgische Betriebe schätzen ihre aktuelle Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu anderen Betrieben der gleichen Branche etwa durchschnittlich ein: Auf einer Skala von 1 („sehr gut“) bis 10 („sehr schlecht“) geben sie im Mittel eine Bewertung von 5,7 ab. Allerdings besteht eine erhebliche Unsicherheit bezüglich der Frage, wie die eigene technologische Ausstattung zu beurteilen ist: 41 %

der Betriebe sahen sich nicht in der Lage zu bewerten, ob ihr Betrieb vergleichsweise gut oder eher schlecht mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ausgestattet ist.

Die betrieblichen Einschätzungen zum Ausstattungsniveau mit diesen Technologien fallen umso günstiger aus, je größer der Betrieb ist. Insbesondere Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten betrachten sich gegenüber den (größeren) Wettbewerbern in ihrer Branche häufig als eher schlecht ausgestattet. In dieser Größenklasse ergibt sich dadurch eine durchschnittliche Bewertung von nur 6,1. Bei den Großbetrieben liegt sie mit 4,8 deutlich unterhalb des brandenburgischen Mittels (vgl. Abbildung 45).

Abbildung 45: Ausstattung der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien im Vergleich zu Betrieben der gleichen Branche nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2016*



* Zusammenfassung der Bewertungen: 1-3: gut, 4-6: mittel, 7-9: schlecht

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Eine positive Einschätzung der eigenen Ausstattung mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien geht häufig mit einer intensiven Beschäftigung mit dem Thema und einer hohen Bewertung des betrieblichen Potenzials einher. So betrachten 57 % der Betriebe, die sich bereits stark mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt haben, ihre Ausstattung im Vergleich zu anderen Betrieben der gleichen Branche als gut. Nur 5 % dieser Betriebe halten ihre Ausstattung für schlecht. Ähnliches gilt für die Gruppe der Betriebe, die großes Potenzial für den Einsatz solcher Technologien sieht. Hier schätzt mehr als die Hälfte die eigene Ausstattung als gut ein, 6 % halten sie für vergleichsweise schlecht.

Gute Ausstattung geht einher mit hohem Fachkräftebedarf

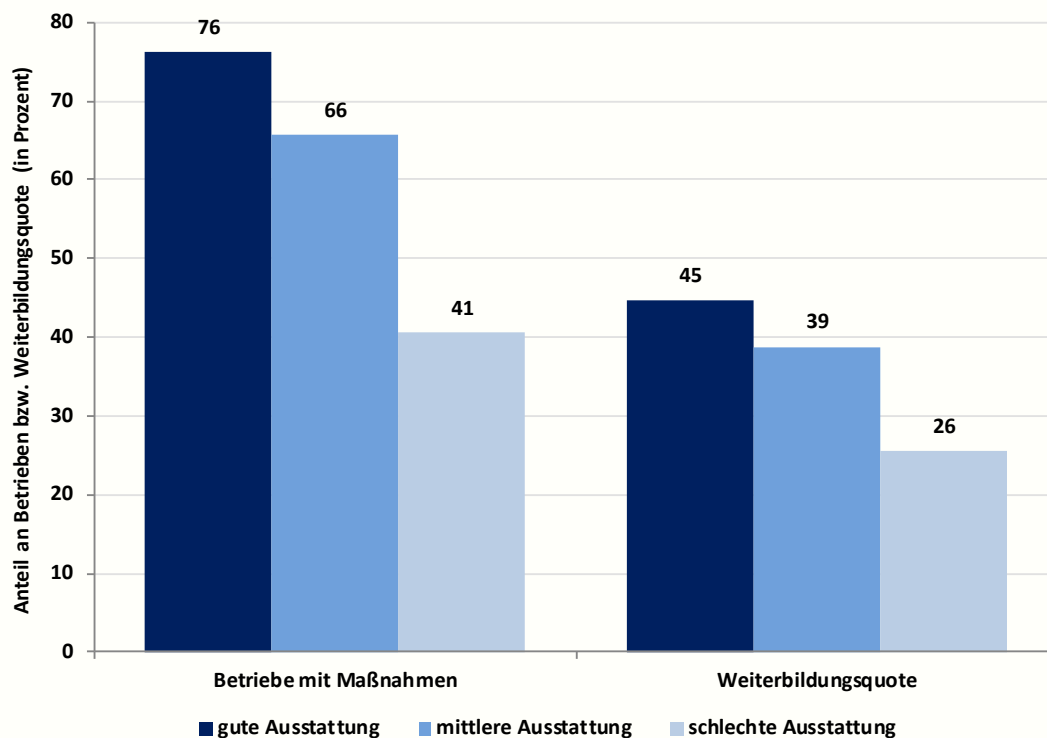
Im Zusammenhang mit den möglichen Potenzialen von modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien spielt die Frage nach den Auswirkungen auf Umfang und Qualität von Beschäftigung eine bedeutende Rolle. Im Folgenden wird daher untersucht, wie sich die Beschäftigung bei den „Technologieführern“, also bei Betrieben, die nach eigener Einschätzung gut mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ausgestattet sind, charakterisieren lässt und ob Unterschiede zur brandenburgischen Betriebslandschaft insgesamt bestehen.

Hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur zeigen sich kaum Unterschiede zwischen den Technologieführern und den brandenburgischen Betrieben insgesamt: Bei den Technologieführern handelt es sich bei 13 % der Arbeitsplätze um Tätigkeiten für Un- und Angelernte, ebenfalls 13 % erfordern einen (Fach-)Hochschulabschluss. Bei den brandenburgischen Betrieben im Allgemeinen liegen diese Anteile mit 15 bzw. 12 % auf einem ähnlichen Niveau (vgl. Kapitel 2.4). Auch für Ostdeutschland bestehen hier kaum Unterschiede. In Westdeutschland hingegen beschäftigen die Technologieführer in geringerem Umfang Un- und Angelernte (20 gegenüber 25 % im Durchschnitt) und in größerem Umfang Personen mit universitärer Bildung (18 gegenüber 14 %).

Auch in Brandenburg gibt es Hinweise, dass sich die Qualifikationsstruktur der Technologieführer stärker hin zu höherwertigen Tätigkeiten verlagern wird. So suchten Betriebe, die ihre eigene Ausstattung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien positiv bewerten, häufiger qualifizierte Beschäftigte als der brandenburgische Durchschnitt: Im ersten Halbjahr 2016 verzeichneten 47 % der Technologieführer einen Fachkräftebedarf (Durchschnitt: 41 %). Stellten die Technologieführer in diesem Zeitraum neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, so handelte es sich dabei in der Regel, nämlich in 81 % der Fälle, um Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten. In den brandenburgischen Betrieben insgesamt lag dieser Anteil mit 69 % deutlich niedriger. Zugleich blieben bei den Technologieführern 43 % der offenen Stellen auf qualifiziertem Niveau unbesetzt (insgesamt: 37 %). Für die Zukunft rechnen die Technologieführer deutlich häufiger mit einem Beschäftigungszuwachs als der brandenburgische Durchschnitt. Erwarten im Mittel 16 % der Betriebe, dass ihre Beschäftigung im Folgejahr steigen wird, so sind es von den gut ausgestatteten Betrieben 26 %.

Die Technologieführer engagieren sich zudem überdurchschnittlich stark bei der Fort- und Weiterbildung (vgl. Abbildung 46). Drei Viertel der brandenburgischen Technologieführer haben Beschäftigte im ersten Halbjahr 2016 für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt bzw. die Kosten dieser Maßnahmen übernommen. In diesen Betrieben nahmen 45 % der Beschäftigten an einer Fort- und Weiterbildung teil. In den brandenburgischen Betrieben insgesamt waren es 39 % der Belegschaft.

Abbildung 46: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungsquote der Beschäftigten nach Ausstattungsniveau der Betriebe mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien in Brandenburg 2016



* Zusammenfassung der Bewertungen: 1-3: gut, 4-6: mittel, 7-9: schlecht

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016

Fazit: Viele Betriebe haben sich bereits mit den Möglichkeiten moderner Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt, jedoch – je nach Branche und Betriebsgröße – in unterschiedlicher Intensität. Größere Betriebe stehen an der Spitze dieser Entwicklung, sowohl hinsichtlich der Auseinandersetzung mit der Thematik als auch dem Erkennen von Potenzialen und der technischen Ausstattung. Dabei bildet die Auseinandersetzung mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien die Grundlage für eine fundierte Einschätzung ihrer Potenziale und in der Folge für eine bedarfsgerechte betriebliche Ausstattung. Die Befunde deuten allerdings darauf hin, dass fehlende betriebliche Kompetenzen und Ressourcen eine intensive Beschäftigung mit der komplexen Thematik verhindern. So haben sich Kleinstbetriebe, die typischerweise mit begrenzten personellen und häufig auch finanziellen Ressourcen arbeiten müssen, bislang deutlich seltener mit Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien auseinandergesetzt als größere Betriebe. Betriebe mit einer intensiven Nutzung von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien erweisen sich als besonders weiterbildungsaktiv und haben einen überdurchschnittlichen Fachkräftebedarf, den sie allerdings häufig nicht vollständig decken können.

10 Investitionen, Innovationen, Produktivität

Investitionen und Innovationen haben einen entscheidenden Einfluss auf die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben und regionalen Wirtschaftsräumen. Der Umfang und die Intensität von Investitionen wie auch Innovationen entscheiden wesentlich über die technologische Leistungsfähigkeit und sind Voraussetzung für den Erhalt und die Schaffung wettbewerbsfähiger und moderner Arbeitsplätze. In den folgenden Ausführungen werden zunächst die Befunde der aktuellen Befragung zu den Investitions- und Innovationsaktivitäten der Betriebe dargestellt, um abschließend auf die Entwicklung der Umsatzproduktivität einzugehen.

10.1 Investitionen

Investitionen sind erforderlich, um die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten oder zu erhöhen. Hierbei ist zwischen Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen zu unterscheiden. Während Erstere dazu dienen, die betriebliche Leistungsfähigkeit zu erhalten⁴⁹, wird mit Letzteren der vorhandene Kapitalstock vergrößert, um die betriebliche Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Da zusätzliche Maschinen und Anlagen oftmals mit einer Erweiterung der Personalkapazitäten einhergehen, schaffen Erweiterungsinvestitionen in der Regel auch zusätzliche Arbeitsplätze. Investitionstätigkeiten zeugen somit nicht nur vom Leistungsvermögen der Betriebe, sondern haben auch eine große Bedeutung für die Leistungsfähigkeit und das Arbeitsplatzangebot regionaler Wirtschaften.

In Brandenburg haben 58 % aller Betriebe im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr 2015⁵⁰ Investitionen getätigt. Damit ging der Anteil investierender Betriebe im Vergleich zum Vorjahr zurück, liegt aber weiterhin deutlich über den Werten in Ostdeutschland insgesamt (52 %) und in Westdeutschland (53 %). Die Investitionsintensität, also der investierte Betrag je Vollzeitäquivalent (VZÄ), lag in Brandenburg 2015 im Mittel bei 6,6 Tsd. € (vgl. Abbildung 47). Die Investitionsintensität der brandenburgischen Betriebe fiel damit deutlich schwächer aus als im Vorjahr und liegt nun wieder unterhalb des westdeutschen Vergleichswerts (7,5 Tsd. €).

⁴⁹ Insbesondere durch den Ersatz von verschlissenen Maschinen, Anlagen oder Bauten

⁵⁰ 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 2016 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2015.

Investitionsintensität

Anteil investierender Betriebe

Investitionen je VZÄ (in Tsd. Euro)

Anteil investierender Betriebe an allen Betrieben (in Prozent)

Investitionsintensität (in Prozent)

Anteil investierender Betriebe - BB

Anteil investierender Betriebe - OD

Anteil investierender Betriebe - WD

Investitionsintensität - BB

Investitionsintensität - OD

Investitionsintensität - WD

Jahr	Anteil investierender Betriebe - BB (%)	Anteil investierender Betriebe - OD (%)	Anteil investierender Betriebe - WD (%)	Investitionsintensität - BB (%)	Investitionsintensität - OD (%)	Investitionsintensität - WD (%)
97	59	58	55	10,7	11,6	7,5
98	59	55	58	11,2	10,0	8,5
99	58	59	59	11,5	12,2	10,0
00	55	56	58	9,4	10,5	10,2
01	47	48	53	10,7	9,5	9,5
02	41	48	48	9,4	9,2	9,2
03	45	46	46	10,8	9,6	8,8
04	46	47	49	8,8	8,8	8,8
05	49	47	52	8,2	8,2	8,2
06	51	51	53	10,2	10,0	10,0
07	44	46	52	9,4	7,8	10,0
08	50	50	54	10,1	8,6	9,2
09	50	47	52	9,6	8,2	8,2
10	49	50	52	8,2	8,2	8,2
11	63	56	56	9,5	8,8	8,8
12	58	54	54	8,3	7,6	7,5
13	56	55	55	6,1	6,3	7,1
14	63	52	52	7,6	7,3	6,9
15	57	52	53	7,5	6,6	6,4

Am häufigsten investierten brandenburgische Betriebe auch 2015 in Produktionsanlagen und Betriebsausstattung, aber auch in Informations- und Kommunikationstechnik (64 bzw. 39 % aller investierenden Betriebe). 30 % der Betriebe investierten in Verkehrs- und Transportmittel; bauliche Veränderungen oder Grundstückskäufe nahmen 16 % der investierenden Betriebe vor.

Starke Investitionstätigkeit in Unternehmensnahen Dienstleistungen

In den einzelnen Branchen der brandenburgischen Wirtschaft war das Investitionsverhalten unterschiedlich stark ausgeprägt. Gemessen am Anteil investierender Betriebe erwiesen sich das Baugewerbe, der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie die Öffentliche Verwaltung als Spitzenreiter: in den drei genannten Branchen hatten im betrachteten Geschäftsjahr jeweils etwa sieben von zehn Betrieben Investitionen getätigt. Demgegenüber stehen die beiden Branchen Handel und Reparatur sowie Übrige Dienstleistungen, wo die entsprechenden Anteilswerte mit 42 bzw. 44 % deutlich unter dem Durchschnittswert lagen.

Bei den Erweiterungsinvestitionen stechen die Unternehmensnahen Dienstleistungen heraus: In dieser Branche gab fast die Hälfte der Betriebe mit Investitionen an, auch oder ausschließlich in die Erweiterung des bestehenden Kapitalstocks investiert zu haben. Dies entspricht 30 % sämtlicher Betriebe in diesem Bereich. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen ist zudem die Investitionsintensität besonders hoch: Hier wurden 11,6 Tsd. € je VZÄ investiert, fast doppelt so viel wie im brandenburgischen Mittel. Die Investitionsaktivitäten der brandenburgischen Wirtschaft hängen auch stark mit der Betriebsgröße zusammen. So steigen mit der Größe eines Betriebes sowohl der Anteil der Betriebe mit getätigten Investitionen als auch der Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen sowie die pro Beschäftigten investierten Mittel.

10.2 Innovationen

Neben Investitionen sind Produktinnovationen und Prozessinnovationen von entscheidender Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe sowie den Erhalt und die Schaffung stabiler Beschäftigung. Nachfolgend werden Entwicklungen bei Produkt- und Prozessinnovationen betrachtet. Dabei liegt ein Schwerpunkt auf dem Verarbeitenden Gewerbe.

In Brandenburg haben 35 % der Betriebe im zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr⁵¹ Produktinnovationen umgesetzt. Damit stabilisierte sich die Innovatorenrate⁵² auf dem Niveau der Vorjahre und erreichte nahezu den westdeutschen Wert (37 %; Ostdeutschland insgesamt 32 %). Bei den realisierten Produktinnovationen handelte es sich überwiegend um Weiterentwicklungen von bestehenden Produkten oder Sortimentserweiterungen (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Art der Produktinnovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2015

Betriebe mit...*	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	Prozent		
Weiterentwicklungen	28	26	30
Sortimentserweiterungen	17	16	20
Marktneuheiten	3	5	5
Durchschnitt	35	32	37

*Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB-Betriebspanel, Welle 2016. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2015.

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 in das eigene Angebot aufgenommen

⁵¹ Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2016 beziehen sie sich somit auf das Geschäftsjahr 2015.

⁵² Die Innovatorenrate ist der Anteil von Betrieben mit Innovationen an allen Betrieben.

men wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten war demgegenüber selten. Lediglich 9 % der brandenburgischen Betriebe mit Produktinnovationen entwickelten auch oder ausschließlich neue Produkte. Dies sind 3 % aller Betriebe in Brandenburg. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil etwas höher.

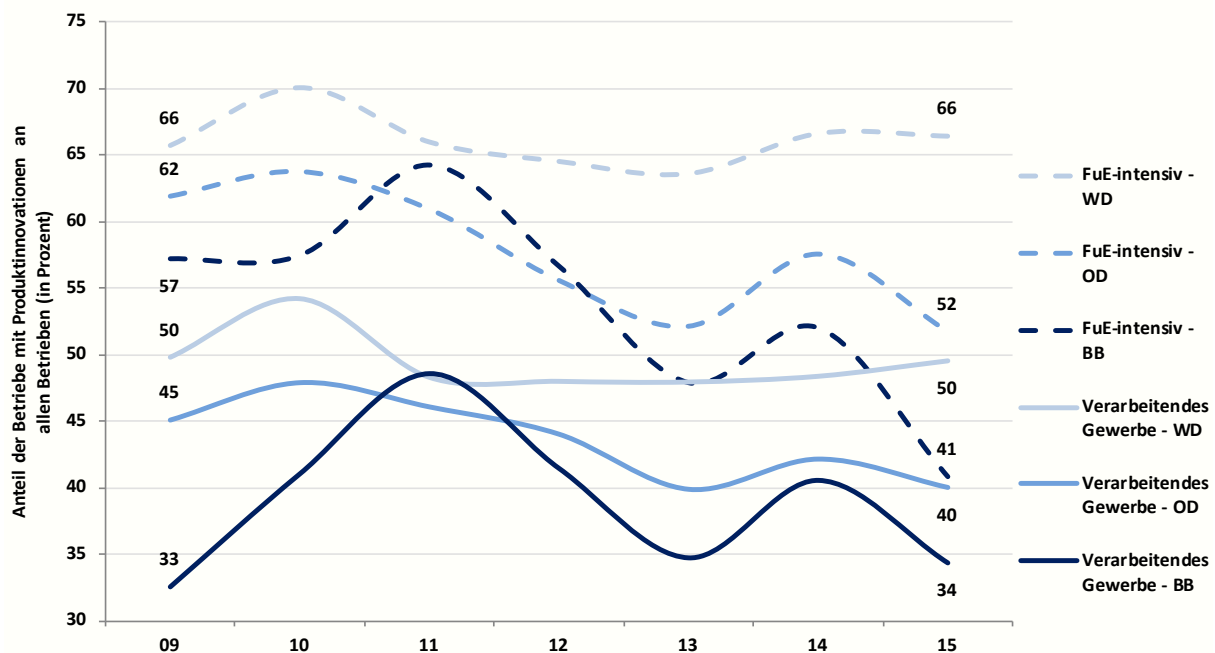
Der relativ geringe Anteil von Betrieben mit Entwicklung und Einführung völlig neuer Produkte ist nicht überraschend, da diese in der Regel mit einem hohen Aufwand an Forschung und Entwicklung bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Weiterentwicklungen und Sortimentsneuheiten erfordern gegenüber echten Marktneuheiten deutlich geringere Vorleistungen und das Risiko eines Scheiterns ist vergleichsweise niedrig. Dementsprechend sind es vor allem größere Betriebe, die die Risiken einer Marktneuheit eingehen: So haben 2015 14 % der brandenburgischen Großbetriebe eine Marktneuheit entwickelt. Bei den Kleinst- und Kleinbetrieben lag der Anteil um 3 %.

Das betriebliche Innovationsengagement ist in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Besonders innovationsstark sind in Brandenburg die Übrigen Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen mit Innovatorenraten von 43 bzw. 41 %. Dabei erweiterten Betriebe im Bereich Übrige Dienstleistungen überdurchschnittlich häufig ihr Sortiment (27 % gegenüber 17 % im brandenburgischen Mittel); Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens entwickelten besonders häufig Marktneuheiten (6 % gegenüber 3 %).

Eine Innovatorenrate von 41 % erreichen auch die sogenannten forschungs- und entwicklungsintensiven Zweige (FuE-intensiv)⁵³ innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes. Allerdings liegt in Brandenburg der Anteil der Betriebe mit Innovationen in diesen FuE-intensiven Zweigen – wie auch im Verarbeitenden Gewerbe insgesamt – deutlich unter den Vergleichswerten in Ostdeutschland insgesamt bzw. in Westdeutschland. Dies ist auf eine seit 2011 stark rückläufige Entwicklung der Innovationsaktivitäten in diesen Bereichen in Brandenburg zurückzuführen, die sich 2015 fortsetzte (vgl. Abbildung 48).

⁵³ Im vorliegenden Bericht gelten als FuE-intensive Zweige folgende Bereiche des Verarbeitenden Gewerbes: Chemie, Elektrotechnik, Maschinenbau und Fahrzeugbau.

Abbildung 48: Anteil der Betriebe mit Produktinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2016

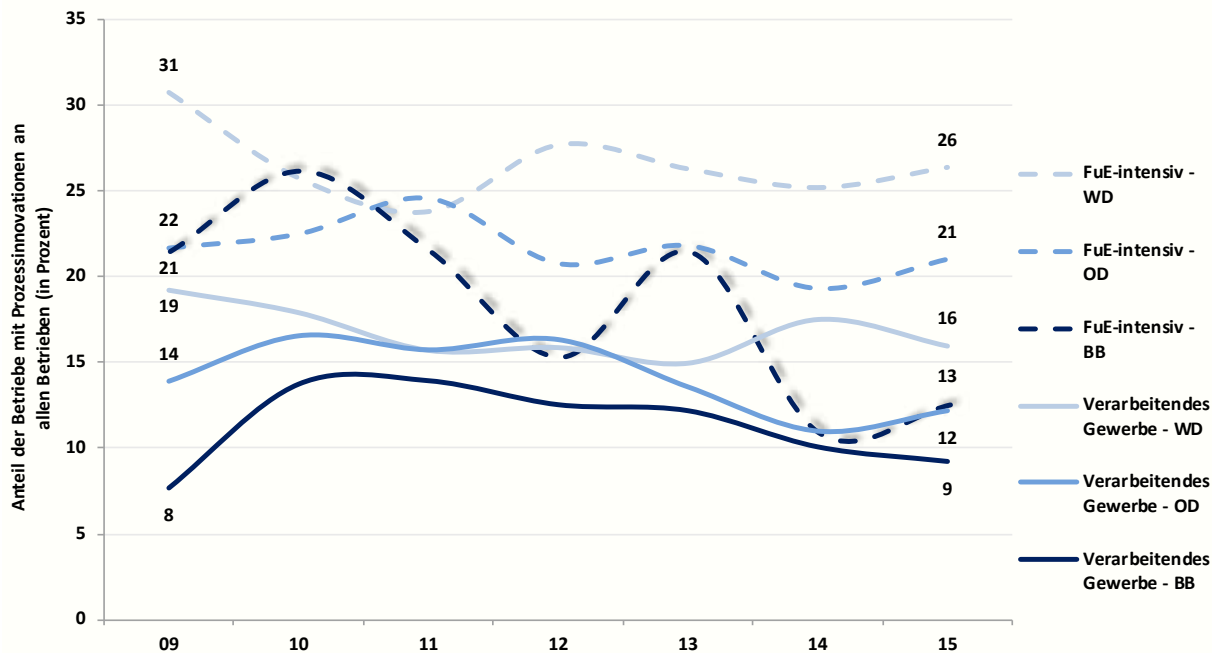
Verbreitung von Prozessinnovationen in Brandenburg weiterhin gering

Unter Prozessinnovationen werden alle entwickelten oder eingeführten Verfahren verstanden, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern. Prozessinnovationen sind v. a. auf eine Reduzierung der Kosten ausgerichtet und damit auf die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Sie sind grundsätzlich deutlich weniger verbreitet als Produktinnovationen.

Von allen Betrieben Brandenburgs realisierten 2015 gut 5 % Prozessinnovationen. Dies ist der niedrigste Wert seit 2009. Im Unterschied zu Produktinnovationen bestand zudem – wie schon in den Vorjahren – ein beachtlicher Abstand sowohl zu Ostdeutschland insgesamt (9 %) als auch zu Westdeutschland (12 %). Ein überdurchschnittlich großes Engagement bei der Umsetzung von Prozessinnovationen fand sich mit jeweils 9 % der brandenburgischen Betriebe in den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Verarbeitendes Gewerbe (und hier vor allem in den FuE-intensiven Zweigen mit 13 %).

Im Verarbeitenden Gewerbe und seinen FuE-intensiven Zweigen ist allerdings seit 2010 ein deutlicher Rückgang im Anteil der Betriebe mit Prozessinnovationen zu verzeichnen: Gegenwärtig ist der Anteil brandenburgischer Betriebe, die Prozessinnovationen durchgeführt haben, im Verarbeitenden Gewerbe ein Viertel niedriger als in Ostdeutschland insgesamt und nur etwas mehr als halb so hoch wie in Westdeutschland. In den FuE-intensiven Zweigen ist der Unterschied noch ausgeprägter (vgl. Abbildung 49).

Abbildung 49: Betriebe mit Prozessinnovationen im Verarbeitenden Gewerbe, darunter in FuE-intensiven Zweigen, in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2016

10.3 Produktivität

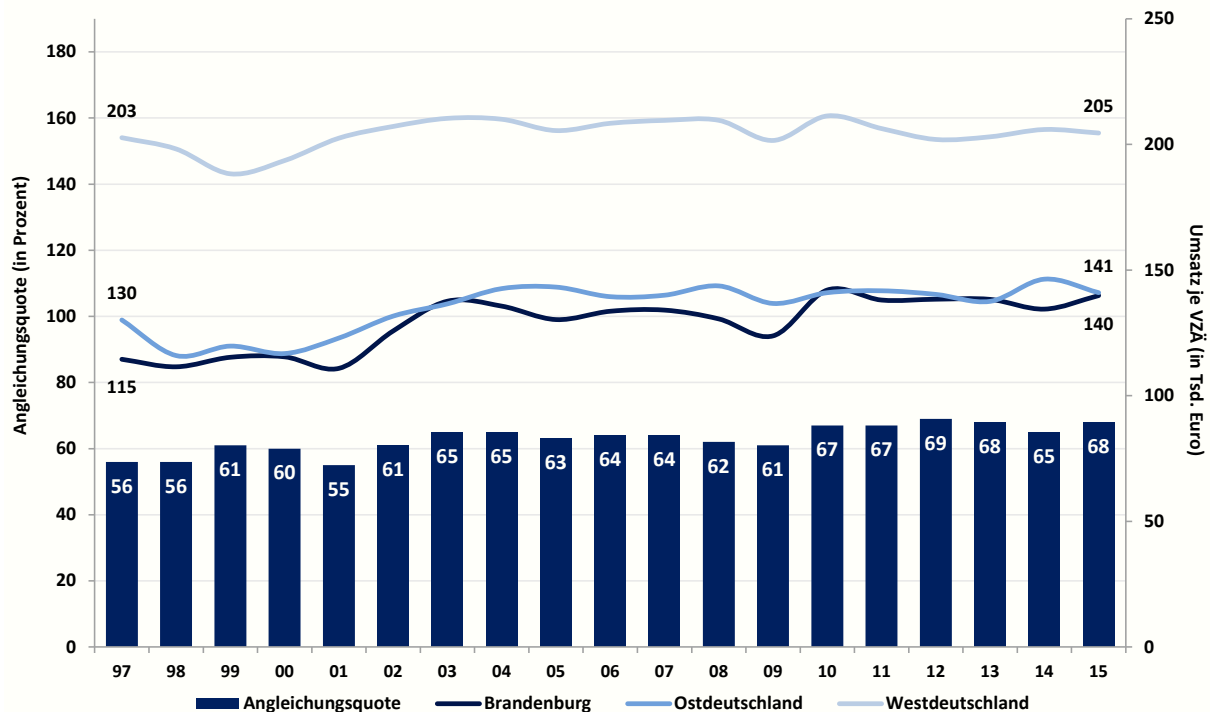
Eine übergreifende Kennziffer zur Beurteilung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe ist die Umsatzproduktivität. Diese stellt den erzielten Jahresumsatz der Anzahl der Beschäftigten (in VZÄ) gegenüber.⁵⁴ Im hier betrachteten Geschäftsjahr 2015 betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität bzw. der durchschnittliche Umsatz pro Beschäftigten (gemessen in VZÄ) über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg 68 % des westdeutschen Niveaus.⁵⁵ Im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr hat sich der Produktivitätsabstand zwischen Brandenburg und Westdeutschland damit wieder leicht verringert (vgl. Abbildung 50). Seit 2010 hat es keine gravierenden Veränderungen in der Angleichungsquote der Produktivität der brandenburgischen Betriebe an das westdeutsche Niveau gegeben. Die jährlich ermittelten Angleichungsquoten schwankten zwar zwischen 65 % und

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 ausschließlich auf die Umsatzproduktivität.

⁵⁵ In die Berechnung gehen nur die Angaben jener Betriebe ein, die ihr Geschäftsvolumen als Umsatz ausweisen. Dies sind rund 93 % aller Betriebe in Brandenburg und 91 % in Westdeutschland. Die übrigen, an dieser Stelle nicht betrachteten Betriebe weisen ihr Geschäftsvolumen als Bruttozins- und Provisionserträge oder Handelsergebnis (Banken, Kreditinstitute), als Bruttobeitragseinnahmen (Versicherungen) oder Haushaltsvolumen (Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften, Ämter u. ä.) aus.

69 %, es war aber kein erkennbarer Trend zur Verringerung des Produktivitätsabstandes gegenüber Westdeutschland zu beobachten.

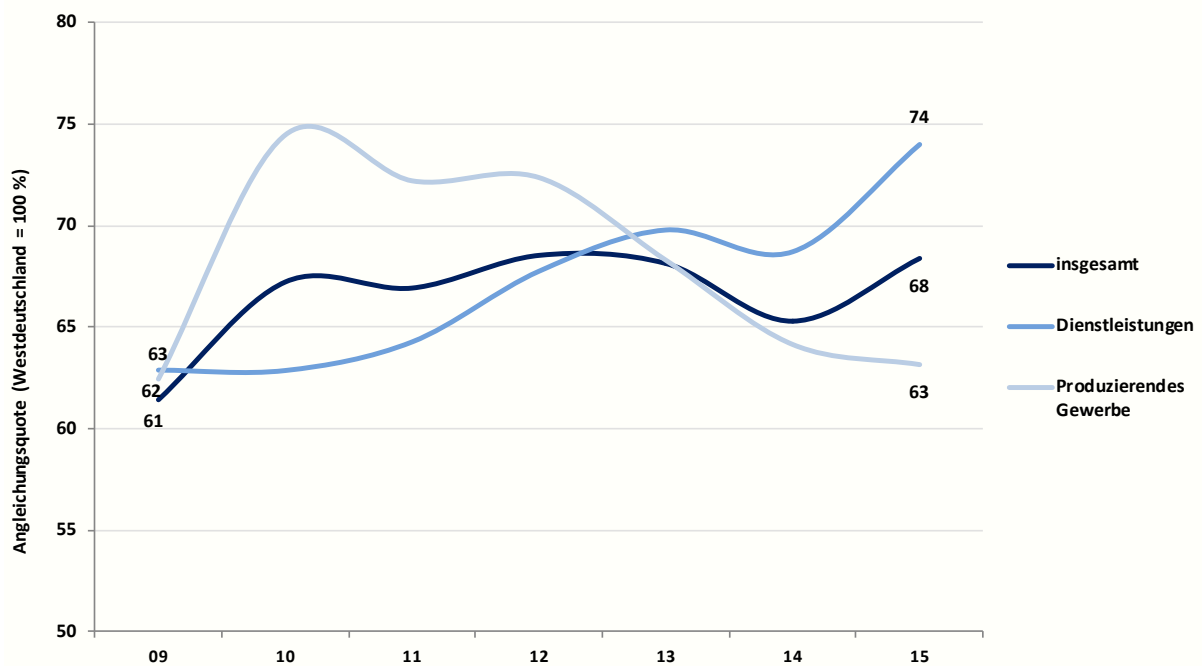
Abbildung 50: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 1997 bis 2015



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 1998 bis 2016

Bei der Interpretation des ermittelten Durchschnittswerts sind die teils erheblichen Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren und Branchen der brandenburgischen Wirtschaft zu berücksichtigen. So ist die Produktivitätsangleichung zu westdeutschen Betrieben im Dienstleistungssektor deutlich weiter fortgeschritten als im produzierenden Gewerbe (vgl. Abbildung 51). In einzelnen Dienstleistungsbereichen in Brandenburg, wie den Unternehmensnahen Dienstleistungen (Angleichungsquote 110 %) und dem Gesundheits- und Sozialwesen (Angleichungsquote 102 %), hat die Umsatzproduktivität 2015 erstmalig das westdeutsche Niveau erreicht. Im Verarbeitenden Gewerbe fiel sie hingegen unter den brandenburgischen Durchschnitt und lag nur noch bei 63 %.

Abbildung 51: Entwicklung der Angleichungsquote nach Wirtschaftssektoren 2009 bis 2015 (Westdeutschland = 100)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2010 bis 2016

Fazit: Die betrieblichen Investitionen in Brandenburg gingen im Vergleich zum Vorjahr leicht zurück und lagen unterhalb des westdeutschen Niveaus. Hingegen zeigten sich die brandenburgischen Betriebe erneut sehr engagiert bei der Umsetzung von Produktinnovationen, weniger hingegen bei Prozessinnovationen. Gerade Betriebe aus Dienstleistungsbranchen wie den Übrigen Dienstleistungen und dem Gesundheits- und Sozialwesen verbesserten bestehende Produkte, erweiterten ihr Sortiment oder entwickelten neue Produkte. Das Verarbeitende Gewerbe erwies sich hingegen als wenig produktinnovativ. Dank der insgesamt positiven Entwicklung der brandenburgischen Wirtschaft näherte sich die Umsatzproduktivität nach einem Rückgang im Vorjahr wieder dem westdeutschen Niveau an. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Gesundheits- und Sozialwesen wurde erstmals die westdeutsche Umsatzproduktivität erreicht. Im produzierenden Gewerbe bleibt allerdings weiterhin ein deutlicher Unterschied bestehen.

11 Resümee

Die brandenburgische Wirtschaft hat sich 2016 erneut positiv entwickelt. Mehr Betriebe als in Ostdeutschland insgesamt bzw. in Westdeutschland tätigten Investitionen; auch wurden in relevantem Umfang Produktinnovationen umgesetzt. In einzelnen Branchen konnte erstmals die gleiche Umsatzproduktivität erreicht werden wie in Westdeutschland. Diese positive Entwicklung schlug sich auch in einem Beschäftigungszuwachs nieder. Besonders starke Zuwächse waren im Bereich der Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen, insbesondere bei der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung: Hier verdreifachte sich die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg zwischen 2005 und 2016. Ein Grund für den deutlichen Anstieg liegt in den Beschäftigungszuwächsen bei den weiblichen Beschäftigten in Brandenburg. So stieg die Anzahl der weiblichen Beschäftigten in Brandenburg im genannten Zeitraum dreimal so stark an wie die der männlichen Beschäftigten. Zugleich sind insbesondere Frauen in Teilzeit tätig. Dabei wird eine Teilzeitarbeit in Brandenburg in der Regel vollzeitnah, d.h. mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 24 Stunden, ausgeübt. In Westdeutschland überwiegen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit einer geringeren Stundenzahl.

Aufgrund der weiter steigenden Arbeitskräftenachfrage zeigen sich insbesondere im qualifizierten Bereich zunehmende Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung: Für mehr als jede dritte offene Fachkräftestelle fand sich zum Befragungszeitpunkt keine geeignete Bewerberin bzw. kein geeigneter Bewerber. Angesichts der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt bemühen sich die brandenburgischen Betriebe vermehrt, die Potenziale der bestehenden Belegschaft optimal auszuschöpfen. So übernehmen die Betriebe in der Regel Auszubildende, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen. Außerdem investieren die Betriebe in die Qualifizierung ihrer Beschäftigten: Allein im ersten Halbjahr 2016 ermöglichten die brandenburgischen Betriebe fast 40 % aller Beschäftigten die Teilnahme an einer Fort- und Weiterbildung. Daneben gilt es, vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb zu halten. In diesem Zusammenhang sind der – im Vergleich zu Ostdeutschland insgesamt wie auch zu Westdeutschland überdurchschnittliche – Lohnzuwachs von fast 4 % zu sehen sowie die zunehmende Verbreitung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dennoch erreichte der Anteil der Beschäftigungsabgänge, die auf eine Kündigung seitens der bzw. des Beschäftigten zurückzuführen sind, einen neuen Höchststand. Verschärfend kommt hinzu, dass sich auch die Abgänge in den Ruhestand in den vergangenen Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen haben und voraussichtlich noch weiter gewinnen werden. Es ist somit mit einer weiteren Verschärfung der Fachkräfteproblematik zu rechnen.

In ganz besonderem Maße von Fachkräfteengpässen betroffen waren Betriebe, die bereits gut mit modernen Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien ausgestattet sind. Diese Technologieführer hatten einen überdurchschnittlich hohen Fachkräftebedarf, sie konnten jedoch fast die Hälfte ihrer offenen Stellen auf qualifiziertem Niveau nicht besetzen. Zugleich rechnen die Technologieführer häufiger als andere Betriebe mit einem Beschäftigungszuwachs, der angesichts der aktuellen Arbeitsmarktsituation möglicherweise nur

schwer zu realisieren sein wird. Im Einsatz von Automatisierungs- und Digitalisierungstechnologien werden große Wachstumspotenziale vermutet. Wird der Prozess hin zu einer verstärkten Nutzung und Verbreitung dieser Technologien aufgrund von fehlenden Fachkräften aufgehalten oder verlangsamt, so kann dies deutliche Auswirkungen auf die Entwicklung der brandenburgischen Wirtschaft insgesamt haben.

**Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit
Frauen und Familie des Landes Brandenburg**

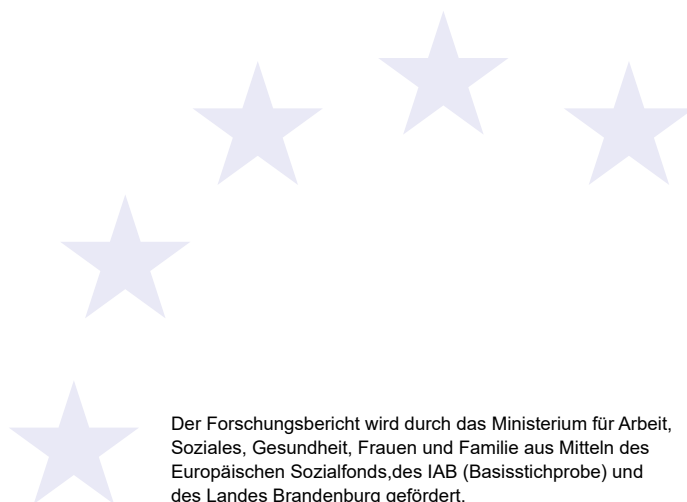
Öffentlichkeitsarbeit
Heinrich- Mann-Allee 103
14473 Potsdam
www.masf.brandenburg.de

www.esf.brandenburg.de

Druck: Druckerei Grabow, Teltow
Auflage: 500 Stück

Juli 2017

ISSN 1869-1218



Der Forschungsbericht wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des IAB (Basisstichprobe) und des Landes Brandenburg gefördert.