

# Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

Ergebnisse der dreiundzwanzigsten Welle  
des Betriebspanels Brandenburg

Reihe Forschungsberichte Nr. 43



Diese Veröffentlichung im Internet wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Brandenburgischen Landesregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundes-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Veröffentlichung nicht so verwendet werden, dass es als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Veröffentlichung zur Unterrichtung ihrer einzelnen Mitglieder zu verwenden.

# Entwicklung von Be- trieben und Beschäfti- gung in Brandenburg

Ergebnisse der 23. Befragungswelle des Betriebspanels  
Brandenburg



IAB-Betriebspanel Brandenburg

Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018

Auswertung: Marek Frei, Silke Kriwoluzky

SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin

Datenerhebung: Kantar Deutschland GmbH München

Berlin, Juni 2019

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



# INHALTSVERZEICHNIS

TABELLENVERZEICHNIS .....	III
ABBILDUNGSVERZEICHNIS .....	V
IN ALLER KÜRZE .....	VII
<b>1 EINFÜHRUNG .....</b>	<b>1</b>
<b>2 DATENBASIS .....</b>	<b>1</b>
<b>3 STRUKTUR VON BETRIEBEN UND BESCHÄFTIGUNG.....</b>	<b>5</b>
3.1 Betriebsstruktur .....	5
3.2 Tätigkeitsstruktur.....	10
<b>4 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN.....</b>	<b>14</b>
4.1 Teilzeitbeschäftigung .....	14
4.2 Befristete Beschäftigung.....	19
4.3 Leiharbeit .....	22
4.4 Atypische Beschäftigung.....	23
<b>5 FRAUEN UND MÄNNER IN DER WIRTSCHAFT UND IN FÜHRUNGSPOSITIONEN .....</b>	<b>25</b>
5.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern .....	26
5.2 Frauen und Männer in Führungspositionen.....	28
<b>6 ARBEITSKRÄFTEBEDARF .....</b>	<b>31</b>
6.1 Beschäftigungsentwicklung .....	31
6.2 Einstellungen und Abgänge .....	34
6.3 Fachkräftebedarf .....	37
<b>7 BESCHÄFTIGUNG VON GEFLÜCHTETEN PERSONEN .....</b>	<b>45</b>
7.1 Einstellende Betriebe.....	46
7.2 Personalabgänge von geflüchteten Personen.....	47
<b>8 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG.....</b>	<b>49</b>
8.1 Ausbildungsberechtigung .....	49
8.2 Ausbildungsbeteiligung.....	50
8.3 Betriebe mit Ausbildungsangeboten .....	53
<b>9 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG .....</b>	<b>55</b>
<b>10 ARBEITSZEITEN UND FLEXIBILISIERUNG DER ARBEIT .....</b>	<b>60</b>
10.1 Wochenarbeitszeiten.....	60
10.2 Flexibilisierung der Arbeitszeiten .....	61
10.3 Mobiles Arbeiten .....	65
<b>11 TARIFBINDUNG, LÖHNE UND GEHÄLTER.....</b>	<b>68</b>
11.1 Tarifbindung.....	68
11.2 Löhne und Gehälter .....	74
<b>12 PRODUKTIVITÄT, INVESTITIONEN, INNOVATIONEN .....</b>	<b>77</b>
12.1 Produktivität .....	77

12.2 Investitionen und Innovationen .....	82
<b>GLOSSAR.....</b>	<b>86</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Systematik der Branchen.....	4
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2018.....	6
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018.....	7
Tabelle 4:	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2018.....	15
Tabelle 5:	Geringfügig und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2018.....	17
Tabelle 6:	Geringfügig und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018.....	18
Tabelle 7:	Verteilung der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung nach Branchen in Brandenburg 2018.....	19
Tabelle 8:	Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Branchen in Brandenburg 2018.....	20
Tabelle 9:	Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018.....	21
Tabelle 10:	Rechtliche Befristungsgründe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018.....	22
Tabelle 11:	Atypische Beschäftigung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018.....	25
Tabelle 12:	Beschäftigung von Frauen nach Branchen in Brandenburg 2008 und 2018.....	26
Tabelle 13:	Verteilung von weiblichen und männlichen Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2018.....	27
Tabelle 14:	Frauen unter den Beschäftigten und auf der Leitungsebene nach Branchen in Brandenburg 2018.....	29
Tabelle 15:	Beschäftigungserwartungen nach Branchen in Brandenburg 2018.....	33
Tabelle 16:	Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018.....	33
Tabelle 17:	Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Branchen in Brandenburg 2018.....	38
Tabelle 18:	Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Brandenburg 2018.....	39
Tabelle 19:	Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018.....	40
Tabelle 20:	Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Nichtbesetzungsquote nach Branchen in Brandenburg 2018.....	43
Tabelle 21:	Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Brandenburg 2018.....	44
Tabelle 22:	Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018.....	45
Tabelle 23:	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Branchen in Brandenburg 2018.....	50
Tabelle 24:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2018.....	52
Tabelle 25:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018.....	53

Tabelle 26:	Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Branchen in Brandenburg 2018 .....	57
Tabelle 27:	Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018 .....	58
Tabelle 28:	Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018 .....	63
Tabelle 29:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018 .....	69
Tabelle 30:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2017 .....	70
Tabelle 31:	Betriebe mit Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2017 .....	85

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten .....	3
Abbildung 2: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Brandenburg 2018 .....	8
Abbildung 3: Verteilung der Betriebe nach dem Gründungsjahr in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018.....	10
Abbildung 4: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018 .....	11
Abbildung 5: Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Brandenburg 2018.....	12
Abbildung 6: Betriebe mit ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018 .....	13
Abbildung 7: Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Teilzeitbeschäftigung und Midijobs in Brandenburg 2005 bis 2018 .....	16
Abbildung 8: Entwicklung des Anteils der Betriebe mit atypischer Beschäftigung, geringfügiger Beschäftigung, befristeter Beschäftigung und Leiharbeit 2005 bis 2018.....	24
Abbildung 9: Weibliche und männliche Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Brandenburg 2018 .....	28
Abbildung 10: Frauen und Männer auf der Leitungsebene in Brandenburg 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018 .....	29
Abbildung 11: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -rückgang in Brandenburg 2005 bis 2018.....	31
Abbildung 12: Beschäftigungserwartungen in Brandenburg 2005 bis 2018 .....	32
Abbildung 13: Einstellungs- und Abgangsraten und Fluktuationsrate in Brandenburg 2005 bis 2017 (jeweils erstes Halbjahr).....	34
Abbildung 14: Personalabgänge nach Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr)* .....	35
Abbildung 15: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 .....	37
Abbildung 16: Fachkräftebedarf, Fachkräfteeinstellungen und unbesetzte Fachkräftestellen in Brandenburg 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr).....	41
Abbildung 17: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr) .....	42
Abbildung 18: Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018.....	51
Abbildung 19: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 .....	54
Abbildung 20: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 .....	56
Abbildung 21: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2018 .....	59
Abbildung 22: Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018 (Anteil der Betriebe in Prozent) .....	61
Abbildung 23: Betriebliche Nutzung ausgewählter Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Brandenburg 2018 .....	65
Abbildung 24: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018.....	69
Abbildung 25: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben nach Branchen in Brandenburg 2009 bis 2018 .....	71

Abbildung 26: Tarifbindung von Betrieben nach Gründungsjahr in Brandenburg 2018.....	72
Abbildung 27: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Branchen in Brandenburg 2018.....	73
Abbildung 28: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018 .....	74
Abbildung 29: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2005 bis 2018.....	75
Abbildung 30: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Brandenburg 2018.....	76
Abbildung 31: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018 .....	76
Abbildung 32: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Brandenburg 2018 .....	77
Abbildung 33: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2005 bis 2017.....	79
Abbildung 34: Betriebe nach Umsatz je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2017.....	80
Abbildung 35: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2017 .....	83

## In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch (IAB-Betriebspanel). Im Jahr 2018 fand diese Befragung zum 23. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 1 Tsd. Betrieben aus Brandenburg vor – das entspricht 1,5 % aller brandenburgischen Betriebe.

### Mehr Kleinstbetriebe als in Westdeutschland – nicht zuletzt wegen des Betriebsalters

Die brandenburgische Betriebslandschaft ist – wie auch die ostdeutsche insgesamt – kleinteilig geprägt: 72 % der Betriebe in Brandenburg haben weniger als zehn Beschäftigte (Ostdeutschland: 71 %). In Westdeutschland liegt der Anteil mit 66 % deutlich niedriger, obwohl auch hier die Mehrzahl der Betriebe Kleinstbetriebe sind. Diese unterschiedlichen Anteile in Brandenburg bzw. Ostdeutschland einerseits und Westdeutschland andererseits hängen nicht zuletzt mit dem Betriebsalter zusammen: Fast 90 % der brandenburgischen Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden nach 1990 gegründet. In Westdeutschland hingegen bestanden 33 % der Betriebe bereits vor 1990. Ältere Betriebe haben aber im Durchschnitt mehr Beschäftigte als jüngere Betriebe. So beschäftigen die vor 1990 gegründeten Betriebe in Brandenburg durchschnittlich 28 Personen – im brandenburgischen Durchschnitt sind es nur 15 Beschäftigte.

### Vier von fünf Arbeitsplätzen in Brandenburg erfordern eine formale Qualifikation

82 % der brandenburgischen Beschäftigten üben eine Tätigkeit aus, für die eine berufliche oder akademische Ausbildung notwendig ist. Dieser Anteil liegt fast zehn Prozentpunkte über dem westdeutschen Vergleichswert. In 61 % aller brandenburgischen Betriebe arbeiten ausschließlich qualifizierte Arbeitskräfte. Allerdings hat sich der Anteil von Arbeitsplätzen für einfache Tätigkeiten in den vergangenen Jahren stabilisiert und liegt gegenwärtig bei 18 %. Vor allem in den Übrigen und den Unternehmensnahen Dienstleistungen finden sich relevante Anteile von Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte.

### Bedeutung der Teilzeitbeschäftigung, vor allem der sozialversicherungspflichtigen Teilzeit, wächst weiter

Seit Jahren wächst die Zahl von Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg. Fast jede bzw. jeder dritte Beschäftigte (30 %) arbeitet mittlerweile mit einer Stundenzahl, die unterhalb der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Wochenarbeitszeit liegt, entweder in Form einer geringfügigen Beschäftigung, eines Midijobs oder einer voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung hängt vor allem mit der deutlichen Zunahme sozialversicherungspflichtiger Teilzeit zusammen: Ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung stieg innerhalb von zehn Jahren von 11 % (2008) auf 20 % (2018). Der Anteil von geringfügi-

ger Beschäftigung und Midijobs bewegte sich im gleichen Zeitraum weitgehend konstant um 7 % bzw. um 3 %.

### **Anteil atypischer Beschäftigung bleibt stabil**

Geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Leiharbeit werden unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ zusammengefasst. In jedem zweiten Betrieb in Brandenburg gab es zum Stichtag der Befragung (30.6.2018) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einer der genannten Beschäftigungsformen tätig waren: 43 % aller brandenburgischen Betriebe haben mindestens eine bzw. einen Beschäftigten auf geringfügiger Basis. Befristet Beschäftigte finden sich in 16 % der Betriebe in Brandenburg, Leiharbeitskräfte in 2 %. In Ostdeutschland insgesamt fallen die Anteile der Betriebe mit atypischer Beschäftigung ähnlich aus, in Westdeutschland ist atypische Beschäftigung deutlich weiter verbreitet: Hier nutzen zwei Drittel aller Betriebe mindestens eine dieser Beschäftigungsformen. Dies hängt vor allem mit der größeren Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung zusammen. So arbeitet in 61 % der westdeutschen Betriebe mindestens eine bzw. ein Beschäftigter auf geringfügiger Basis.

Der Anteil atypischer Beschäftigungsformen an allen Beschäftigungsverhältnissen blieb in den letzten Jahren weitgehend konstant. Gegenwärtig sind 17 % der brandenburgischen Beschäftigten auf geringfügiger Basis, befristet oder als Leiharbeitskraft tätig. Allerdings finden sich Branchen, die bestimmte Formen atypischer Beschäftigung intensiver einsetzen, z. B. das Verarbeitende Gewerbe die Leiharbeit und die Übrigen Dienstleistungen die geringfügige Beschäftigung.

### **Weibliche Führungskräfte auf oberster Leitungsebene bleiben in der Minderheit**

In 32 % aller brandenburgischen Betriebe sind Frauen an der Betriebsleitung beteiligt – sei es alleine oder in einem Team mit anderen Frauen oder Männern. 68 % der Betriebe werden ausschließlich von Männern geleitet. Der Anteil von Frauen an den Führungskräften auf Leitungsebene liegt noch einmal niedriger: 27 % der Beschäftigten auf der ersten Führungsebene in Brandenburg sind weiblich, 73 % männlich. Dabei handelt es sich bei der Hälfte der brandenburgischen Beschäftigten um Frauen, die zudem Tätigkeiten auf dem gleichen Qualifikationsniveau ausüben wie ihre männlichen Kollegen. Allerdings arbeiten Frauen deutlich häufiger in Teilzeit als Männer: 46 % aller Frauen, die in Brandenburg beschäftigt sind, arbeiten mit reduzierter Stundenzahl. Bei den Männern sind es nur 14 %.

### **Fachkräftebedarf weiterhin hoch, viele Stellen bleiben unbesetzt**

Allein im ersten Halbjahr 2018 suchten 42 % der brandenburgischen Betriebe Fachkräfte. Hierbei handelte es sich sowohl um Erweiterungsbedarf für neu geschaffene Stellen als auch um Ersatzbedarf für ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Aufgrund der positiven wirtschaftlichen Gesamtlage besteht eine große Personalfluktuation in den brandenbur-

gischen wie auch den ost- und westdeutschen Betrieben. Die Mehrzahl der Betriebe in Brandenburg, die im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal suchten, konnte nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen: 58 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf waren nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal. Der Anteil der nicht besetzten offenen Fachkräftestellen stieg auf einen neuen Höchstwert von 43 %. Wie schon in den Vorjahren gelang es insbesondere Kleinstbetrieben häufig nicht, ihren Fachkräftebedarf zu decken: Hier blieben 60 % der Fachkräftestellen unbesetzt.

### **Beschäftigung von Geflüchteten wird von der Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe mit entsprechender Erfahrung positiv bewertet**

Zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2018 gaben 4 % aller brandenburgischen Betriebe an, gegenwärtig eine oder mehrere geflüchtete Person(en) zu beschäftigen oder in der Vergangenheit zeitweise beschäftigt zu haben – ein deutlich höherer Anteil als ein Jahr zuvor (2017: 1 %). Vor allem größere Betriebe haben inzwischen bereits Erfahrung mit der Beschäftigung Geflüchteter gemacht. Aus 58 % der Betriebe, die Geflüchtete beschäftigt haben, sind bereits wieder Beschäftigte mit Fluchthintergrund ausgeschieden. Für 70 % der Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, sprachen ihre Erfahrungen eher dafür, weitere Personen aus dieser Gruppe zu beschäftigen. Für 18 % der Betriebe sprachen die bisherigen Erfahrungen eher gegen eine zukünftige Beschäftigung von Geflüchteten.

### **Nur knapp die Hälfte der brandenburgischen Betriebe ist ausbildungsberechtigt, von diesen bilden aber viele aus**

Knapp die Hälfte (46 %) der brandenburgischen Betriebe erfüllen die formalen Voraussetzungen, um selbst oder im Verbund ausbilden zu können. In den letzten fünf Jahren ist der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung damit deutlich gesunken: 2013 waren noch 56 % der Betriebe ausbildungsberechtigt. Besonders unter den Kleinstbetrieben verfügt nur noch ein kleiner Teil (35 %) über die formale Möglichkeit zur Ausbildung. Soweit eine Ausbildungsberechtigung vorhanden ist, nutzt ein zunehmender Teil der Betriebe in Brandenburg diese Möglichkeit: 58 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe beteiligten sich 2018 an der Ausbildung, d. h. sie bildeten im Befragungsjahr aus und / oder hatten Ausbildungsplätze für das kommende Ausbildungsjahr zu besetzen. Das entspricht 26 % aller brandenburgischen Betriebe – deutlich mehr als in Ostdeutschland insgesamt (23 %). In Westdeutschland fällt die Ausbildungsbeteiligung weiterhin etwas höher aus (30 %).

### **Viele Ausbildungsplätze in Brandenburg bleiben unbesetzt**

39 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg wollten im Ausbildungsjahr 2017/2018 einen oder mehrere Ausbildungsplätze besetzen. In gut jedem zweiten dieser Betriebe gelang dies nicht vollständig (51 %). Insgesamt blieb gut ein Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt. Damit stiegen sowohl der Anteil von Betrieben mit unbesetz-

ten Ausbildungsplätzen als auch der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen gegenüber dem Vorjahr erneut an. In Ostdeutschland insgesamt liegen die Vergleichswerte etwas niedriger (46 % der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen, 33 % der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt), in Westdeutschland fallen sie deutlich geringer aus (35 % der Betriebe, 22 % der Ausbildungsplätze). Hier zeigt sich in Brandenburg eine aus Sicht der Betriebe deutlich schwierigere Ausbildungsmarktlage als in anderen Regionen Deutschlands.

### **Weiterbildungsaktivitäten erreichen Rekordniveau: noch nie so viele Beschäftigte weitergebildet wie im letzten Jahr**

Im ersten Halbjahr 2018 hat erneut mehr als die Hälfte der brandenburgischen Betriebe Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit bewegte sich die Weiterbildungsbeteiligung auf dem hohen Niveau der vier vorangegangenen Beobachtungsjahre. 42 % aller brandenburgischen Beschäftigten wurden weitergebildet – ein größerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (40 %) und in Westdeutschland (36 %). Wie schon in den Vorjahren profitierten Frauen in deutlich größerem Umfang von betrieblicher unterstützter Fort- und Weiterbildung als Männer: Im ersten Halbjahr 2018 nahmen 46 % der weiblichen Beschäftigten in Brandenburg an einer entsprechenden Maßnahme teil, aber nur 37 % der männlichen Beschäftigten. Damit waren 55 % der weitergebildeten Beschäftigten Frauen. Auch Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten wurden in größerem Umfang weitergebildet als Beschäftigte für einfache Tätigkeiten. Unter ersteren lag die Weiterbildungsquote bei 50 %, unter letzteren bei 27 %. Allerdings hat sich im Vergleich zum Jahr 2011 hat sich die Weiterbildungsquote von Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten ausüben, nahezu verdoppelt. Betriebe scheinen in zunehmendem Maße auch das Potenzial dieser Beschäftigtengruppe zu nutzen.

### **Arbeitszeiten werden flexibel gestaltet und Arbeit wird ortsunabhängiger**

Betriebe in Brandenburg setzen eine Reihe von Instrumenten ein, mit deren Hilfe Lage und Dauer der Arbeitszeiten flexibel gestaltet werden. In 50 % der Betriebe wurden Überstunden geleistet. Für den Ausgleich von Überstunden verfügen 33 % der brandenburgischen Betriebe über Arbeitszeitkonten. In 24 % der Betriebe gilt Vertrauensarbeitszeit, d. h. es findet keine Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit statt.

In 25 % aller brandenburgischen Betriebe wird mobil gearbeitet. Die Beschäftigtenreichweite, d. h. der Anteil der Beschäftigten, die mobil arbeiten können, beträgt 8 %. Für die brandenburgischen Betriebe, die mobiles Arbeiten ermöglichen, geht es dabei vor allem um eine höhere Flexibilität für die Beschäftigten. 36 % der Betriebe nannten dies als wichtigsten Grund dafür, dass sie mobiles Arbeiten anbieten. Weitere relevante Gründe sind die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch eine Erhöhung der Produktivität (jeweils 17 % der Betriebe). Mobiles Arbeiten kann durch verlängerte Arbeitszeiten oder per-

manente Erreichbarkeit die Beschäftigten übermäßig belasten. 11 % aller brandenburgischen Betriebe, die mobiles Arbeiten ermöglichen, verfügen daher über Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung. Auch in 7 % der Betriebe, in denen mobiles Arbeiten nicht möglich ist, gibt es entsprechende Regelungen. Insgesamt haben damit 8 % der Betriebe in Brandenburg entsprechende Vorkehrungen getroffen.

### **Tarifbindung stabil, aber nach wie vor deutlich unter dem Niveau in Westdeutschland**

In Brandenburg sind 21 % der Betriebe tarifgebunden. In diesen Betrieben sind 49 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Tarifbindung in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt damit zwar leicht gestiegen, liegt aber dennoch weit unter den Anteilswerten früherer Jahre und auch unter dem westdeutschen Vergleichswert (Betriebe: 29 %, Beschäftigte: 57 %). Ein Grund für die abnehmende Tarifbindung scheint darin zu liegen, dass gerade jüngere Betriebe nicht in die Tarifbindung eintreten.

Die Tarifbindung hat einen Einfluss auf das Lohnniveau: So ist die Lohndifferenz zwischen tarifgebundenen Betrieben in Brandenburg und tarifgebundenen Betrieben in Westdeutschland geringer als bei Betrachtung der Lohnhöhe aller Betriebe in Brandenburg bzw. Westdeutschland. Allerdings zahlen brandenburgische Betriebe mit Tarifbindung im Schnitt immer noch 16 % weniger als tarifgebundene Betriebe in Westdeutschland. Insgesamt liegt die Lohndifferenz zwischen Brandenburg und Westdeutschland trotz einer leichten Annäherung bei 19 %. Auch fast dreißig Jahre nach der Wiedervereinigung bestehen somit deutliche Lohnunterschiede zwischen den ostdeutschen Bundesländern und Westdeutschland.

### **Umsatzproduktivität bleibt trotz leichter Annäherung hinter westdeutschem Vergleichswert zurück**

Die durchschnittliche Umsatzproduktivität der brandenburgischen Betriebe lag 2017 bei rund 140 Tsd. Euro, das entspricht einem Plus von gut 8 % gegenüber dem Vorjahr. Allerdings werden damit nur 68 % des westdeutschen Wertes erreicht. In Ostdeutschland insgesamt liegt die Angleichungsquote bei 70 %. Ein Grund für die weiterhin geringere Produktivität in Brandenburg bzw. in Ostdeutschland insgesamt ist die kleinteiligere Branchenstruktur, denn Großbetriebe sind deutlich produktiver als kleinere Betriebe. Allerdings lässt sich durch diese Tatsache nur ein kleiner Teil des Unterschieds zu Westdeutschland erklären.

Investitionen und Innovationen stellen zwei Wege dar, um die Produktivität zu erhöhen. Im hier betrachteten Geschäftsjahr 2017 hat gut die Hälfte aller brandenburgischen Betriebe Investitionen getätigt; gut 40 % dieser Betriebe nahm auch oder ausschließlich Erweiterungsinvestitionen vor. 31 % aller brandenburgischen Betriebe setzten Innovationen um. Dabei handelte es sich in erster Linie um Produktinnovationen. 14 % der brandenburgischen Betriebe setzten aber auch Prozessinnovationen um, d. h. sie führten Verfahren ein, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern.



## 1 Einführung

Seit 1996 wird das IAB-Betriebspanel in Brandenburg als jährliche mündliche Arbeitgeberbefragung auf Leitungsebene der Betriebe durchgeführt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber werden darin um Angaben und Einschätzungen zu einer Reihe beschäftigungsrelevanter Aspekte gebeten, von der Personalstruktur über die Rekrutierungsaktivitäten bis hin zu betriebswirtschaftlichen Kennzahlen.

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

Im vorliegenden Bericht werden aktuelle Befragungsergebnisse zu den Kernthemen des IAB-Betriebspanels präsentiert. Hierzu gehören die Struktur von Betrieben und Beschäftigung (Kapitel 3), die Beschäftigungsformen (Kapitel 4), die Beschäftigung von Frauen und Männern (Kapitel 5), der betriebliche Arbeitskräftebedarf sowie der Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 6), die betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 8 und 9), betriebliche Arbeitszeiten (Kapitel 10), Tarifbindung und Löhne (Kapitel 11) sowie die Produktivität (Kapitel 12). Die Ergebnisse zu den genannten Aspekten, die regelmäßig in ein- oder zweijährigem Rhythmus abgefragt werden, werden ergänzt um empirische Befunde zu aktuellen Themen. Im Befragungsjahr 2018 waren dies die Beschäftigung von geflüchteten Personen (Kapitel 7) sowie mobiles Arbeiten (Kapitel 10.3).

## 2 Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2018 liegen verwertbare Interviews von rund 1.000 brandenburgischen Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund 66 Tsd. Betrieben mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Be-

schäftigten in Brandenburg. Mit der Stichprobe wurden somit 1,5 % der genannten Betriebe erfasst, in denen rund 6 % aller Beschäftigten tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Brandenburg ansässiger Betriebe fand in den Monaten Juli bis Oktober 2018 statt.

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.

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:

Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob sie eine sozialversicherungspflichtige oder eine nicht sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausüben, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von ihrer Stellung im Beruf. Als Beschäftigte werden also auch Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

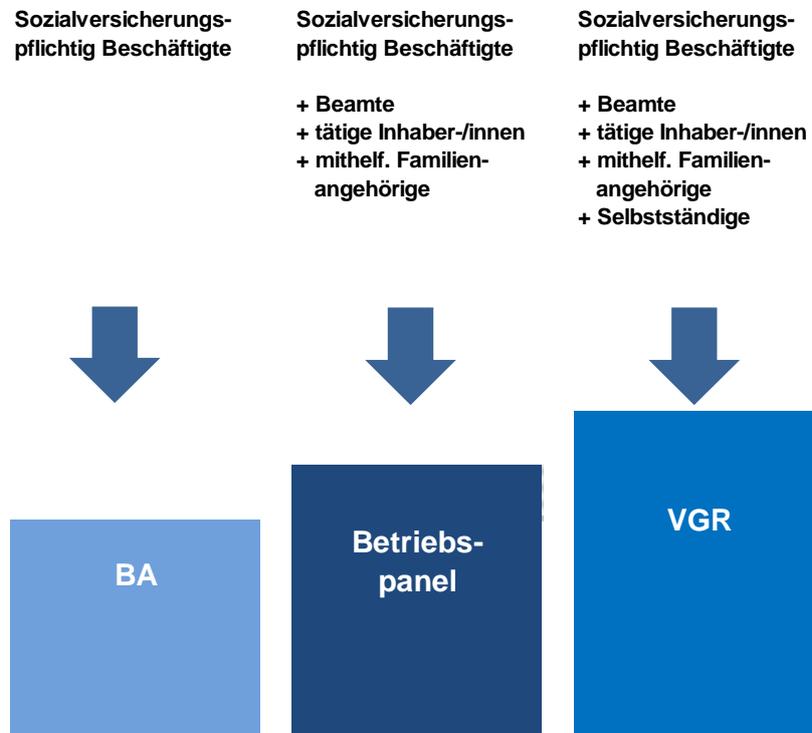
Die Grundgesamtheit für das IAB-Betriebspanel bilden Betriebe, in denen mindestens eine Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.<sup>1</sup> Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z.B. Ein-Personen-Betriebe (u.a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen 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.

---

1 Ohne private Haushalte und exterritoriale Organisationen.

Aufgrund dieser unterschiedlichen Erfassungskriterien liegen die im IAB-Betriebspanel ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen zwischen den Angaben aus der Erwerbstätigenrechnung und der Statistik der BA (vgl. Abbildung 1).

**Abbildung 1: Definition von Beschäftigten**



Quelle: Eigene Darstellung.

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 Beschäftigung).

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 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige (vgl. Tabelle 1).

**Tabelle 1: Systematik der Branchen**

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

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

Die Zuordnung der Betriebe zu einzelnen Betriebsgrößenklassen erfolgt entsprechend der seit dem 01.01.2005 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),
- Mittlere Betriebe (Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten) und
- Großbetriebe (Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten).

Die Daten im vorliegenden Bericht zur Befragung des Jahres 2018 beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2018 bzw. auf das erste Halbjahr 2018. Davon abweichend werden Angaben zu Umsatz, Export, Investitionen und Innovationen aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr 2017 ausgewiesen. Alle ost-

deutschen Vergleichsdaten schließen das Land Berlin mit ein; die westdeutschen Daten werden ohne Berlin ausgewiesen.

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.

Für alle Zahlenangaben in diesem Bericht gilt: Einzelwerte werden in der Regel gerundet ausgewiesen. Bei der Summierung der gerundeten Einzelangaben können sich geringfügige Abweichungen zur Endsumme ergeben (99 bzw. 101 Prozent).

### **3 Struktur von Betrieben und Beschäftigung**

Die Struktur der Betriebslandschaft einerseits und der vorhandenen Arbeitskräfte andererseits bilden die zentralen Determinanten für die Wirtschaftsleistung einer Region und damit auch für die Arbeitsnachfrage und die Arbeitsbedingungen. Von Bedeutung sind einerseits die Branchen- und Größenstruktur der Betriebe sowie das Betriebsalter, andererseits die vorhandenen Qualifikationen der Beschäftigten. Auch rund 30 Jahre nach dem Mauerfall bestehen hier noch immer teils erhebliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

#### **3.1 Betriebsstruktur**

Mehr als ein Drittel der rund 66 Tsd. Betriebe in Brandenburg mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfällt auf nur zwei Branchen: Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen (vgl. Tabelle 2). Diese Branchen haben damit einen stärkeren Einfluss auf die Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Brandenburg als vergleichsweise kleine Branchen – z. B. in Hinblick auf die Nachfrage nach Arbeitskräften, die Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen, Ausbildungsaktivitäten oder Tarifbindung. Im Gegensatz zur Branche Handel und Reparatur, welche sich im Wesentlichen aus Einzel- und Großhandel zusammensetzt, umfassen die Unternehmensnahen Dienstleis-

tungen recht unterschiedliche Bereiche, von der Rechts- und Steuerberatung über Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften.

Die beiden genannten Branchen zeichnen sich nicht nur durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Betrieben aus, sondern haben mit jeweils 14 % auch einen bedeutenden Anteil an den Beschäftigten. Die meisten Beschäftigten finden sich in Brandenburg allerdings im Gesundheits- und Sozialwesen: Hier arbeiten 16 % aller brandenburgischen Beschäftigten, also fast jede bzw. jeder sechste (vgl. ebenfalls Tabelle 2).

**Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2018**

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	4	3
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	2
Verarbeitendes Gewerbe	7	12
Baugewerbe	14	7
Handel und Reparatur	19	14
Verkehr, Information, Kommunikation	6	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	14
Erziehung und Unterricht*	2	4
Gesundheits- und Sozialwesen	11	16
Übrige Dienstleistungen	12	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1
Öffentliche Verwaltung	2	9
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* Wegen geringer Besetzungszahlen sind die Werte für diese Branchen nur eingeschränkt interpretierbar. Im Weiteren werden die Zahlen für diese Branchen deshalb nicht ausgewiesen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Branchenstruktur stellt sich in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt sehr ähnlich dar: Die Bereiche Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen sind jeweils die Branchen mit den meisten Betrieben, die Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Gesundheits- und Sozialwesen die Branchen mit den meisten Beschäftigten, auch wenn das Gewicht der Unternehmensnahen Dienstleistungen in Brandenburg etwas geringer ausfällt als in Ostdeutschland insgesamt (17 % gegenüber 19 % der Betriebe und 14 % gegenüber 17 % der Beschäftigten).

## Kleinstbetriebe prägen die brandenburgische Betriebslandschaft

Die brandenburgische Wirtschaft – wie auch die ostdeutsche Wirtschaft insgesamt – wird von kleinen Betrieben dominiert. Fast drei Viertel aller Betriebe in Brandenburg haben weniger als 10 Beschäftigte und gelten damit als Kleinstbetriebe. Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten bilden mit kaum 1 % aller brandenburgischen Betriebe die Ausnahme. Allerdings entfallen auf Betriebe dieser Größe deutlich größere Anteile der Beschäftigten. So arbeitet jeder fünfte Beschäftigte in Brandenburg in einem Großbetrieb (vgl. Tabelle 3). Durchschnittlich beschäftigen brandenburgische Großbetriebe 510 Personen.

**Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018**

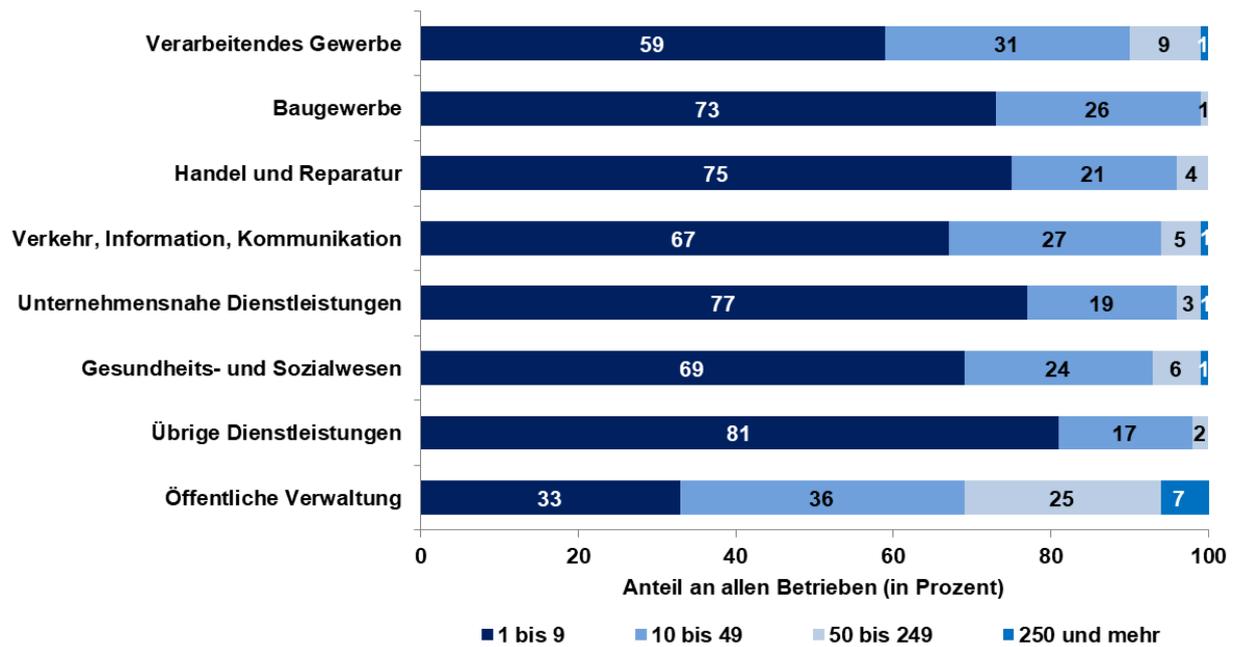
Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	72	21
10 bis 49 Beschäftigte	23	30
50 bis 249 Beschäftigte	4	29
ab 250 Beschäftigte	1	20
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Auch in Ost- bzw. Westdeutschland zählt nur jeweils 1 % der Betriebe zu den Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten, allerdings sind diese Betriebe im Durchschnitt größer als Großbetriebe in Brandenburg: In Ostdeutschland haben sie durchschnittlich 560 Beschäftigte, in Westdeutschland sogar 654 Beschäftigte. Dementsprechend ist insbesondere in Westdeutschland ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig als in Brandenburg: Fast jede bzw. jeder dritte westdeutsche Beschäftigte ist in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten tätig.

Der Blick auf die Größenstruktur in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft zeigt, dass einige Branchen kleinbetrieblicher strukturiert als andere (vgl. Abbildung 2). Einen besonders hohen Anteil von Kleinstbetrieben weisen die Übrigen Dienstleistungen auf. Dort haben mehr als 80 % der Betriebe weniger als 10 Beschäftigte. Generell findet sich in Brandenburg jedoch nur eine einzige Branche, in der weniger als die Hälfte der Betriebe zu den Kleinstbetrieben gerechnet werden, nämlich die Öffentliche Verwaltung.

Abbildung 2: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Brandenburg 2018



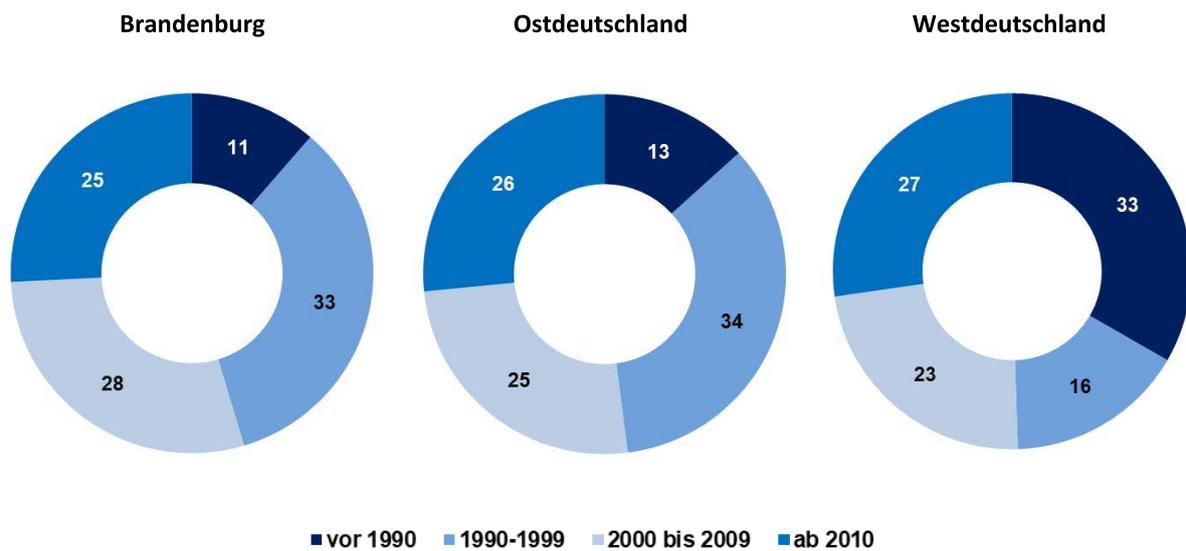
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

### Alte Betriebe sind in Brandenburg selten

Fast 90 % der brandenburgischen Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden nach 1990 gegründet; nur 11 % bestanden schon vor der Wiedervereinigung. In Ostdeutschland insgesamt stellt sich die Situation ähnlich dar. In Westdeutschland bestanden 33 % der Betriebe bereits vor 1990, d. h. der Anteil älterer Betriebe ist in Westdeutschland etwa dreimal so groß wie in Brandenburg bzw. in Ostdeutschland (vgl.

Abbildung 3).

Abbildung 3: Verteilung der Betriebe nach dem Gründungsjahr in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Ältere Betriebe haben im Durchschnitt mehr Beschäftigte als jüngere Betriebe: So beschäftigen die vor 1990 gegründeten Betriebe in Brandenburg durchschnittlich 28 Personen – fast doppelt so viele wie die brandenburgischen Betriebe insgesamt (durchschnittlich 15 Beschäftigte).

Der Anteil jüngerer Betriebe fällt in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland ähnlich aus: Etwa die Hälfte aller Betriebe wurden ab dem Jahr 2000 gegründet. Hier kommt die hohe Dynamik der Betriebslandschaft zum Ausdruck. So schreibt das IAB: „Von den insgesamt rund 2 Mio. Betrieben (Anm.: in Deutschland) mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten „sterben“ jedes Jahr 200 bis 250 Tsd. und werden durch etwa die gleiche Anzahl neuer Betriebe ersetzt. Dieser stete Wechsel führt dazu, dass z. B. über einen Zeitraum von 4 Jahren ungefähr ein Drittel des Betriebsbestandes ausgetauscht wird.“<sup>2</sup>

### 3.2 Tätigkeitsstruktur

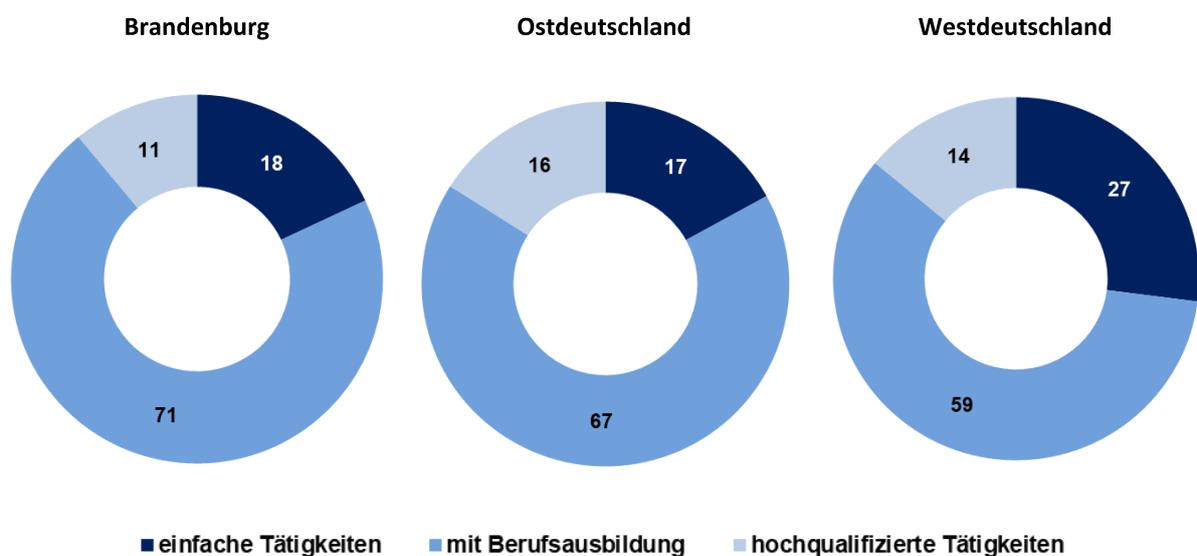
Eine Tätigkeit wird in Abhängigkeit von den qualifikatorischen Anforderungen, die sie an die oder den Beschäftigten stellt, einem von drei Anforderungsniveaus zugeordnet: Ist keine Ausbildung für die Ausübung der Tätigkeit erforderlich, handelt es sich um eine einfache Tätigkeit. Eine Tätigkeit, die eine Berufsausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation voraussetzt, wird als beruflich qualifizierte Tätigkeit bezeichnet. Ist eine akademische Ausbildung notwendig, so handelt es sich um eine hochqualifizierte Tätigkeit. Die beiden letztgenannten

<sup>2</sup> Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008.

Tätigkeitsarten werden häufig unter dem Begriff „qualifizierte Tätigkeiten“ zusammengefasst.

Rund vier von fünf Beschäftigten in der brandenburgischen Wirtschaft üben eine solche qualifizierte Tätigkeit aus. Innerhalb dieser Gruppe dominiert die Teilgruppe der Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Einfache Tätigkeiten machen in Brandenburg einen Anteil von 18 % aus – ein ähnlicher Wert wie in Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland liegt der Anteil von Einfacharbeitsplätzen hingegen fast zehn Prozentpunkte höher (vgl. Abbildung 4).

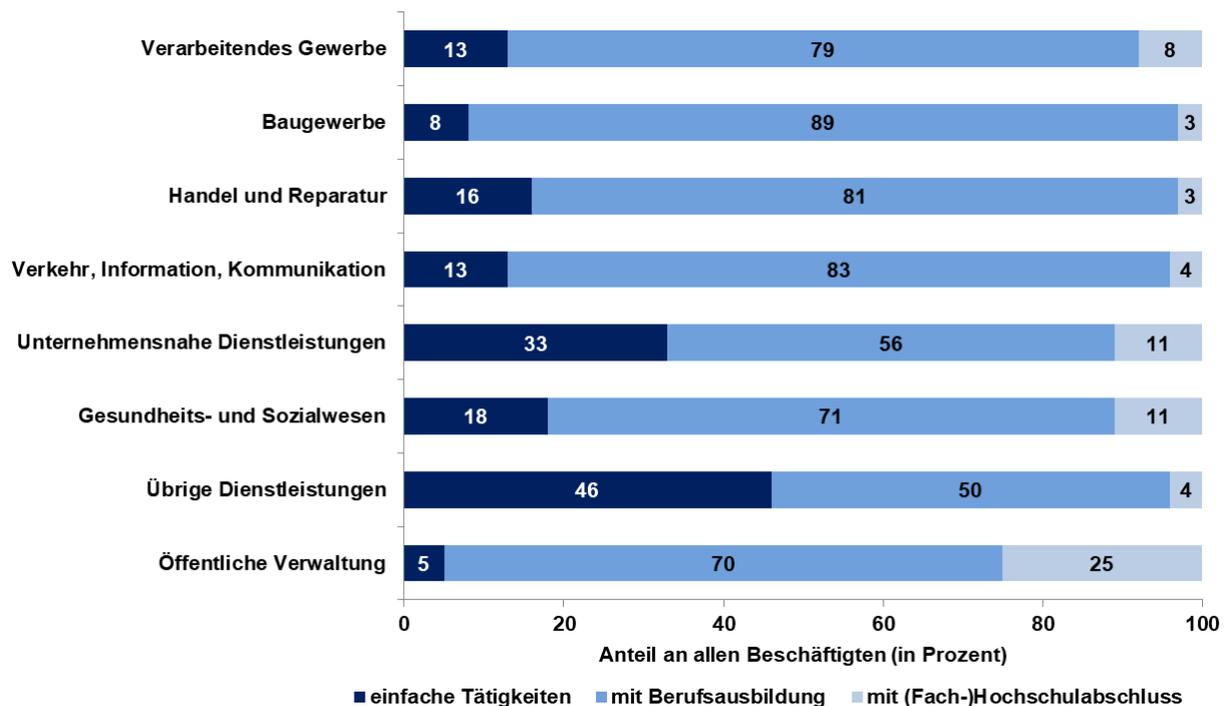
**Abbildung 4: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Ohne Auszubildende, tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen.

Beim Einsatz von Arbeitskräften für (beruflich und akademisch) qualifizierte Tätigkeiten stehen die Öffentliche Verwaltung und das Baugewerbe an der Spitze. Während in der Öffentlichen Verwaltung hochqualifizierte Tätigkeiten überdurchschnittlich häufig vorkommen – jede vierte Stelle erfordert einen akademischen Abschluss –, ist im Baugewerbe für nahezu alle Tätigkeiten eine Berufsausbildung notwendig. Hinsichtlich der Einfacharbeit stechen die Übrigen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen heraus. Dort üben 46 % bzw. 33 % der Beschäftigten einfache Tätigkeiten aus (vgl. Abbildung 5).

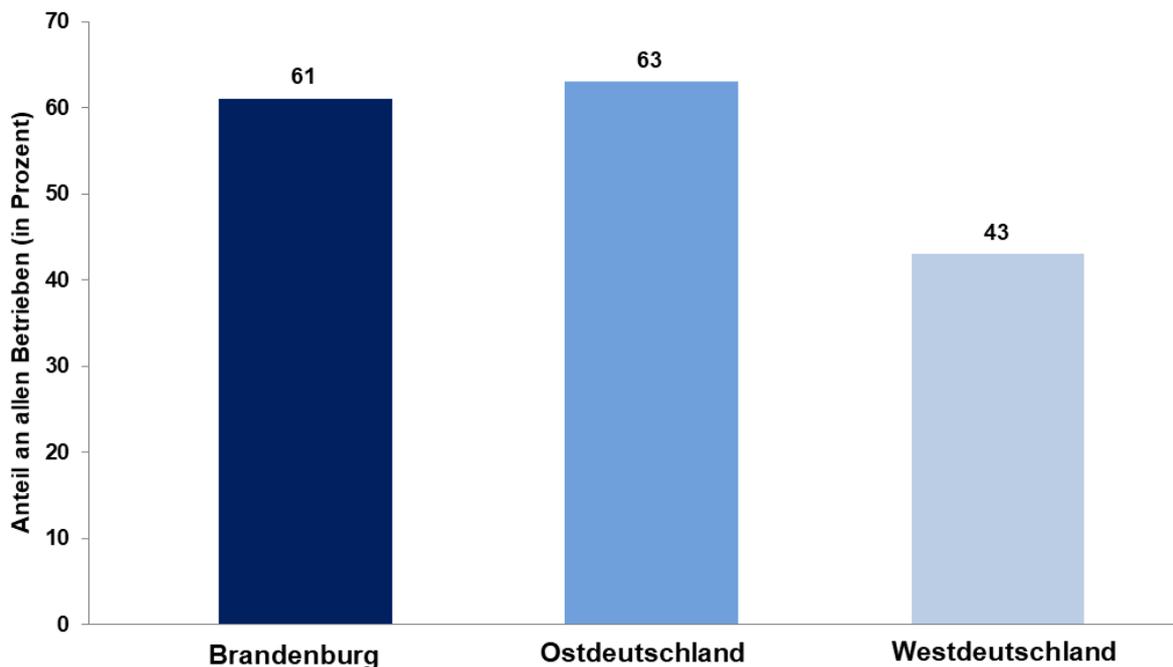
Abbildung 5: Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Brandenburg 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Arbeitsplätze für Un- und Angelernte konzentrieren sich auf eine Minderheit der Betriebe. In drei von fünf brandenburgischen Betrieben gibt es mittlerweile keine Arbeitsplätze mehr für Personen ohne eine berufliche oder akademische Ausbildung (61 %). Selbst in den Übrigen Dienstleistungen, wo 46 % der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte tätig sind, handelt es sich bei knapp der Hälfte der Betriebe (45 %) um solche, die nur noch Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte haben. In Ostdeutschland insgesamt stellt sich die Situation ähnlich dar, während in Westdeutschland der Anteil von Betrieben mit ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten mit 43 % um fast 20 Prozentpunkte niedriger ist als in Brandenburg (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Betriebe mit ausschließlich qualifizierten Tätigkeiten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Aus betrieblicher Sicht verbinden sich mit dieser Tätigkeitsstruktur spezifische Herausforderungen bei der Deckung des Arbeitskräftebedarfs. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht stellt sich die Herausforderung, Beschäftigungschancen für Personen ohne bzw. ohne verwertbare Ausbildung (z. B. Langzeitarbeitslose oder Geflüchtete; hierzu s. a. Kapitel 7) zu identifizieren.

**Fazit:** Die Betriebsstruktur in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland unterscheidet sich in zwei wesentlichen Aspekten von der in Westdeutschland. Erstens arbeiten hier viel mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden somit in deutlich stärkerem Maß von den Möglichkeiten und Beschränkungen einer kleinteilig strukturierten Betriebslandschaft geprägt. Zweitens sind ostdeutsche Großbetriebe in der Regel kleiner als westdeutsche Großbetriebe, und brandenburgische Großbetriebe sind noch einmal kleiner als der ostdeutsche Durchschnitt. Mit der Größe eines Betriebes verbindet sich eine Reihe von spezifischen Wettbewerbsvorteilen und -nachteilen. Größere Betriebe sind oftmals überdurchschnittlich produktiv, bedeutsam für die Innovationsleistungen einer Region und besser als kleinere Betriebe in der Lage, internationale Märkte zu erschließen. Auch die Tätigkeitsstruktur in Brandenburg sowie in Ostdeutschland insgesamt unterscheidet sich von der westdeutschen: Der Anteil von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die keine Berufsausbildung erfordern, ist in Brandenburg und Ostdeutschland deutlich geringer als in Westdeutschland.

Die brandenburgische Wirtschaft ist somit stärker als die westdeutsche auf die Verfügbarkeit qualifizierten Personals angewiesen.

## 4 Beschäftigungsformen

Abhängig von den Wünschen und Ansprüchen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg wie auch in Deutschland insgesamt ganz unterschiedlich ausgestaltet, etwa was den Stundenumfang, die zeitliche Dauer, die Integration in die sozialen Sicherungssysteme und die feste Zuordnung der bzw. des Beschäftigten zu einem Unternehmen betrifft. Eine unbefristete, sozialversicherungspflichtige Tätigkeit beim anstellenden Unternehmen mit einem Stundenumfang von mindestens 21 Stunden wöchentlich wird als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet.<sup>3</sup> Von diesem weichen Teilzeitbeschäftigungen mit einem geringeren Stundenumfang (sozialversicherungspflichtig oder geringfügig), befristete Tätigkeiten oder die Tätigkeit als Leiharbeiternehmerin bzw. Leiharbeiternehmer ab.

Die genannten Beschäftigungsformen stehen im Fokus der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. So stellt sich bei temporär angelegten oder gering entlohnten Beschäftigungsverhältnissen die Frage nach Beschäftigungsstabilität und sozialer Absicherung sowie in der Folge nach existenzsicherndem Einkommen (vgl. Kapitel 11). Daneben bietet die weite Verbreitung von Beschäftigung mit reduzierter Stundenzahl vor dem Hintergrund des aktuellen Fachkräftebedarfs (vgl. Kapitel 6.3) weitere Beschäftigungspotenziale. Schließlich besteht ein zunehmendes Interesse daran, die Arbeitszeit der Lebensphase der Beschäftigten anzupassen. Flexible Beschäftigungsformen, insbesondere Teilzeitbeschäftigung, können dies möglich machen.

### 4.1 Teilzeitbeschäftigung

Unter Teilzeitbeschäftigung wird zunächst jede Beschäftigung verstanden, die mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit ausgeübt wird, die unterhalb derjenigen einer bzw. eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Beschäftigten liegt. Beträgt die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb z. B. 40 Stunden, dann gelten alle Beschäftigten dieses Betriebs mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 40 Stunden als Teilzeitbeschäftigte. Damit fallen unter diesen Begriff sowohl vollzeitnahe, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse als auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, sowie Midijobs mit reduzierter Sozialversicherungspflicht. Die rechtliche Grundlage für Teilzeitbeschäftigung wurde u. a. vor rund

---

<sup>3</sup> Vgl. Definition des Statistischen Bundesamtes unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeuterung-en-normalarbeitsverhaeltnis.html?nn=206552> (besucht am 24.04.2019)

20 Jahren mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geschaffen, das Beschäftigten das Recht auf Teilzeittätigkeit einräumte. Zum 01.01.2019 wurde dieses Gesetz durch die Einführung des Rechtes auf befristete Teilzeit ergänzt (Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit mit § 9a TzBfG).

Die Möglichkeit einer Beschäftigung in Teilzeit wird in Brandenburg intensiv genutzt: Fast jede bzw. jeder dritte Beschäftigte (30 %) arbeitet mit einer Stundenzahl, die unterhalb der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Wochenarbeitszeit liegt. In 68 % der brandenburgischen Betriebe arbeitet mindestens eine Person mit reduzierter Stundenzahl. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fallen die Anteile der in Teilzeit tätigen Beschäftigten mit 29 % bzw. 33 % ähnlich aus, allerdings ist Teilzeitarbeit vor allem in Westdeutschland auf betrieblicher Ebene weiter verbreitet: Dort finden sich in 81 % aller Betriebe Teilzeitbeschäftigte (Ostdeutschland insgesamt: 71 %).

Teilzeitbeschäftigung spielt im Dienstleistungssektor eine deutlich größere Rolle als im Produzierenden Gewerbe. So finden sich in 80 % der brandenburgischen Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens Teilzeitbeschäftigte; 46 % aller Beschäftigten in dieser Branche sind in Teilzeit tätig. Auch in den Übrigen Dienstleistungen und in der Öffentlichen Verwaltung und im Handel und Reparatur ist Teilzeitarbeit weit verbreitet (vgl. Tabelle 4).

**Tabelle 4: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2018**

Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Teilzeitbeschäftigte*
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	71	11
Baugewerbe	43	8
Handel und Reparatur	69	36
Verkehr, Information, Kommunikation	65	23
Unternehmensnahe Dienstleistungen	70	29
Gesundheits- und Sozialwesen	80	46
Übrige Dienstleistungen	76	46
Öffentliche Verwaltung	72	37
<b>Insgesamt</b>	<b>68</b>	<b>30</b>

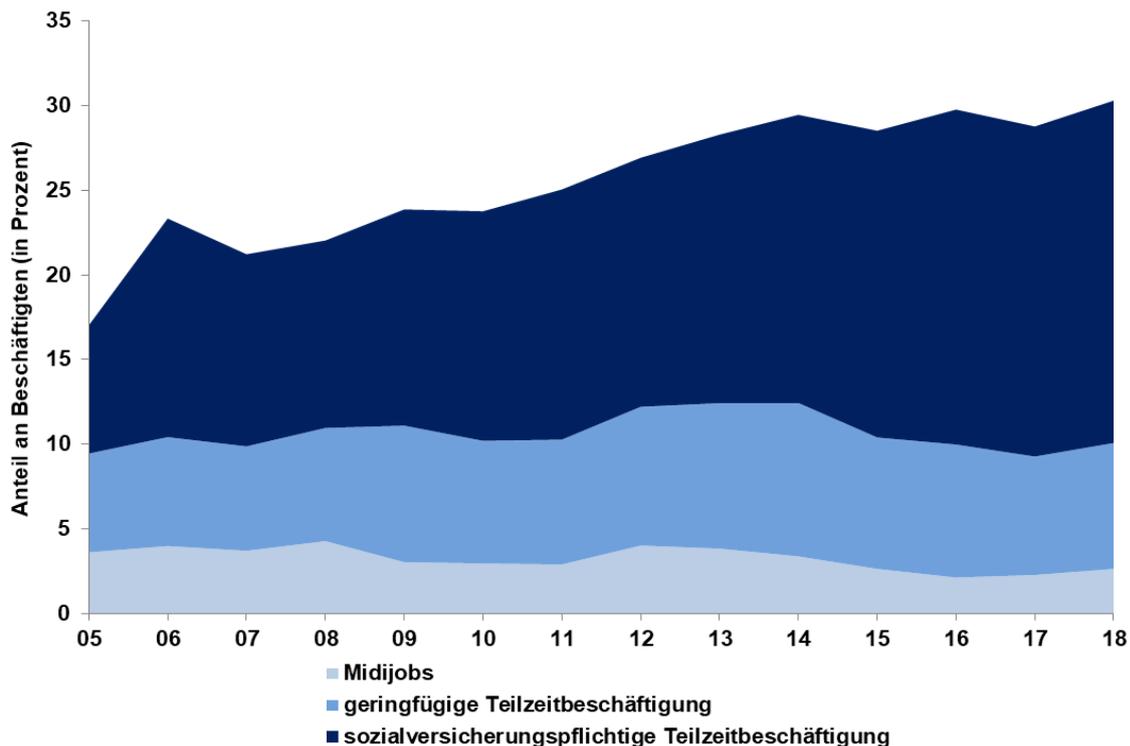
\*Anteil der Beschäftigten mit reduzierter Stundenzahl an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Noch Mitte der 2000er Jahre machten Teilzeitbeschäftigte nur rund 20 % aller Beschäftigten in Brandenburg aus. Auch der Anteil der Betriebe mit Teilzeitbeschäftigung lag damals mit rund 50 % deutlich niedriger. Ein differenzierter Blick auf die verschiedenen Arten von Teilzeitbeschäftigung zeigt, dass diese Zunahme vor allem auf einen deutlichen Bedeutungszuwachs von sozialversicherungspflichtiger Teilzeit zurückzuführen. Während sich über die vergangenen zehn Jahre die Anteile der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sowie der

Midijobs weitgehend konstant zwischen 7 % und 9 % bzw. zwischen 2 % und 4 % bewegten, stieg der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten im gleichen Zeitraum von 11 % (2008) auf gegenwärtig 20 % an (vgl. Abbildung 7). Inzwischen sind gut zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg in einem voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig, knapp ein Drittel in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis oder einem Minijob.

**Abbildung 7: Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Teilzeitbeschäftigung und Midijobs in Brandenburg 2005 bis 2018**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Die beschriebene Entwicklung war in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland ebenfalls zu beobachten, auch wenn der Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung dort etwas weniger stark anstieg: In Ostdeutschland insgesamt erhöhte er sich von 13 % im Jahr 2008 auf 19 % in 2018, in Westdeutschland von 12 % auf 18 %. Zudem bleibt in Westdeutschland die geringfügige Beschäftigung deutlich relevanter als in Brandenburg oder Ostdeutschland insgesamt. So ist fast die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten in Westdeutschland geringfügig beschäftigt oder arbeitet in einem Midijob – gegenüber etwa einem Drittel in Brandenburg bzw. Ostdeutschland insgesamt.

## Nutzung von Arten der Teilzeitbeschäftigung unterschiedlich

Die verschiedenen Arten von Teilzeitbeschäftigung<sup>4</sup> treten in den einzelnen Branchen in Brandenburg in sehr unterschiedlichem Maße auf. So reicht der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten von 2 % im Baugewerbe bis hin zu 38 % im Gesundheits- und Sozialwesen; der Anteil der geringfügig Beschäftigten von 2 % in der Öffentlichen Verwaltung bis zu 22 % in den Übrigen Dienstleistungen. In den meisten Branchen arbeiten deutlich mehr Teilzeitbeschäftigte sozialversicherungspflichtig als auf geringfügiger Basis. Eine Ausnahme bilden die Übrigen und die Unternehmensnahen Dienstleistungen sowie – auf niedrigem Niveau – das Baugewerbe und das Verarbeitende Gewerbe (vgl. Tabelle 5).

**Tabelle 5: Geringfügig und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2018**

Branche	sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigte*	Geringfügig Beschäftigte*
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	5	4
Baugewerbe	2	5
Handel und Reparatur	26	7
Verkehr, Information, Kommunikation	15	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	12
Gesundheits- und Sozialwesen	38	5
Übrige Dienstleistungen	17	22
Öffentliche Verwaltung	34	2
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>7</b>

\*Anteil an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung kommt in kleineren Betrieben deutlich seltener vor als in größeren: So sind nur 11 % der Beschäftigten in brandenburgischen Kleinstbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten in dieser Beschäftigungsform tätig. In Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern machen sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte hingegen rund ein Viertel der Belegschaft aus. Geringfügige Beschäftigung ist in Kleinstbetrieben wiederum weiter verbreitet als in größeren. 13 % der Beschäftigten in Kleinstbetrieben arbeiten auf geringfügiger Basis (vgl. Tabelle 5).

---

<sup>4</sup> Die weiteren Ausführungen beziehen sich nur auf die beiden Beschäftigungsformen sozialversicherungspflichtige Teilzeit und geringfügige Beschäftigung.

**Tabelle 6: Geringfügig und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018**

Betriebsgrößenklasse	sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigte*	Geringfügig Beschäftigte*
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	11	13
10 bis 49 Beschäftigte	17	8
50 bis 249 Beschäftigte	25	6
ab 250 Beschäftigte	27	3
<b>Insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>7</b>

\*Anteil an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Auf betrieblicher Ebene ist die geringfügige Beschäftigung weit stärker verbreitet als auf Beschäftigenebene: 44 % der brandenburgischen Betriebe haben mindestens eine oder einen geringfügig Beschäftigten. Damit setzen mehr brandenburgische Betriebe geringfügige Beschäftigung als sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung ein (39 % der Betriebe). In Ostdeutschland insgesamt ist die Relation ausgeglichen (42 % der Betriebe mit sozialversicherungspflichtiger Teilzeit, 43 % mit geringfügiger Beschäftigung), in Westdeutschland hingegen nutzt ein deutlich größerer Anteil der Betriebe geringfügige Beschäftigung (62 %). Auch die sozialversicherungspflichtige Teilzeit ist in Westdeutschland etwas weiter verbreitet als in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt (48 % der Betriebe).

Angesichts des deutlich geringeren Anteils von geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten deutet der hohe Anteil von Betrieben mit dieser Beschäftigungsform darauf hin, dass in den meisten Betrieben nur einzelne Fälle geringfügiger Beschäftigung auftreten. Tatsächlich machen geringfügige Beschäftigte in 53 % der brandenburgischen Betriebe, die diese Beschäftigungsform nutzen, maximal ein Viertel der Belegschaft aus. In 12 % der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten stellen diese einen Anteil an der Gesamtbelegschaft von mehr als der Hälfte. Besonders weit verbreitet ist eine solche intensive Nutzung von geringfügiger Beschäftigung in den Übrigen Dienstleistungen: Hier macht in 32 % der Betriebe, die geringfügig Beschäftigte haben, diese Beschäftigtengruppe mehr als die Hälfte der Belegschaft aus. Bezogen auf alle Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen entspricht das einem Anteil von 19 % Intensivnutzern von geringfügiger Beschäftigung.

Dementsprechend arbeitet ein relevanter Teil der brandenburgischen geringfügig Beschäftigten in den Übrigen Dienstleistungen, nämlich 20 %. Vor dem Hintergrund, dass diese Branche einen Anteil an der Beschäftigung insgesamt von nur 7 % hat, ist dies ein deutlich überdurchschnittlicher Wert. Auch in den Unternehmensnahmen Dienstleistungen arbeiten deutlich mehr geringfügig Beschäftigte, als angesichts des Beschäftigtenanteils dieser Branche zu erwarten wäre. Zusammen beschäftigen die beiden genannten Branchen 43 % aller geringfügig Beschäftigten in Brandenburg (vgl. Tabelle 7). Ein Blick auf die Betriebsgrößen-

klassen zeigt, dass gut zwei Drittel aller geringfügig Beschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten tätig sind. Großbetriebe beschäftigen nur etwa jede bzw. jeden zehnten geringfügig Beschäftigten.

**Tabelle 7: Verteilung der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung nach Branchen in Brandenburg 2018**

Branche	Anteil an...		
	Sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten	Geringfügig Beschäftigten	Allen Beschäftigten
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	3	6	12
Baugewerbe	1	5	7
Handel und Reparatur	18	13	14
Verkehr, Information, Kommunikation	5	9	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	23	14
Gesundheits- und Sozialwesen	30	12	16
Übrige Dienstleistungen	6	20	7
Öffentliche Verwaltung	15	3	9
Andere Branchen	11	9	13
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die meisten sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten sind im Gesundheits- und Sozialwesen tätig: Fast jede bzw. jeder dritte, der in Brandenburg in dieser Beschäftigungsform arbeitet, findet sich in dieser Branche. Daneben sind der Bereich Handel und Reparatur sowie die Öffentliche Verwaltung von Bedeutung (vgl. ebenfalls Tabelle 7). Fast zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten (63 %) arbeiten in mittleren und Großbetrieben, d. h. in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten, obwohl in Betrieben dieser Größenklassen nur knapp die Hälfte der brandenburgischen Beschäftigten tätig ist.

## 4.2 Befristete Beschäftigung

Befristete Beschäftigung ist deutlich weniger weit verbreitet als Teilzeitbeschäftigung: In 16 % der brandenburgischen Betriebe gab es zum Stichtag der letzten Befragung befristet Beschäftigte – ein ähnlicher Wert wie in Ostdeutschland insgesamt (17 %) und in Westdeutschland (16 %). Die Befristungsquote, d. h. der Anteil der befristeten an allen Beschäftigungsverhältnissen, betrug in Brandenburg 8 %. In Ostdeutschland insgesamt waren es 9 %, in Westdeutschland 8 %. Beim Einsatz von Befristungen bestehen also, anders als etwa bei der geringfügigen Beschäftigung, keine Unterschiede zwischen Brandenburg und Ost- oder Westdeutschland.

Im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation ist befristete Beschäftigung besonders weit verbreitet: 23 % der brandenburgischen Betriebe in dieser Branche haben befristet Be-

schäftigte, 9 % aller Beschäftigten arbeiten befristet. In der Öffentlichen Verwaltung gibt es ebenfalls in vielen Betrieben (25 %) befristet Beschäftigte, bezogen auf alle Beschäftigten machen sie aber einen vergleichsweise geringen Anteil von 5 % aus. In den Übrigen Dienstleistungen wiederum haben zwar nur 15 % der Betriebe befristet Beschäftigte, aber ein ebenso großer Anteil aller Beschäftigten arbeiten befristet – ein doppelt so hoher Anteil wie in Brandenburg insgesamt (vgl. Tabelle 8). Dies deutet darauf hin, dass Betriebe in dieser Branche, die befristete Beschäftigung nutzen, sehr viele Beschäftigte mit temporärem Arbeitsvertrag haben.

**Tabelle 8: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Branchen in Brandenburg 2018**

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote*
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	16	6
Baugewerbe	5	4
Handel und Reparatur	19	7
Verkehr, Information, Kommunikation	23	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	9
Gesundheits- und Sozialwesen	13	6
Übrige Dienstleistungen	15	15
Öffentliche Verwaltung	25	5
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>8</b>

\*Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Gut die Hälfte aller befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg konzentriert sich auf vier Branchen, nämlich auf die Unternehmensnahen und die Übrigen Dienstleistungen (15 % bzw. 13 % der befristeten Beschäftigungsverhältnisse) sowie auf das Gesundheits- und Sozialwesen und den Bereich Handel und Reparatur (jeweils 12 %). Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei drei dieser vier Bereiche (Gesundheits- und Sozialwesen, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Handel und Reparatur) um die beschäftigungsstärksten Branchen in Brandenburg handelt, in denen dementsprechend auch viele Personen befristet beschäftigt sind. Anders sieht es bei den Übrigen Dienstleistungen aus: Der Anteil dieser Branche an den befristet Beschäftigten ist fast doppelt so hoch wie ihr Anteil an den Beschäftigten insgesamt. Hier wird wieder die intensive Nutzung von befristeter Beschäftigung in den Übrigen Dienstleistungen deutlich (vgl. auch Tabelle 8).

Größere Betriebe setzen deutlich häufiger Befristungen ein als kleinere Betriebe. Dies gilt sowohl für die betriebliche Reichweite von Befristungen als auch für den Anteil der befristet Beschäftigten. So haben 89 % der Großbetriebe in Brandenburg befristet Beschäftigte, 10 %

der Beschäftigten arbeiten befristet. Demgegenüber gibt es nur in 6 % der Kleinstbetriebe befristete Beschäftigte und 4 % der Beschäftigten haben einen zeitlich begrenzten Vertrag (vgl. Tabelle 9). Dieser Befund dürfte neben weiteren Faktoren auch mit der Reichweite des Kündigungsschutzgesetzes zusammenhängen.<sup>5</sup>

**Tabelle 9: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote*
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	6	4
10 bis 49 Beschäftigte	32	8
50 bis 249 Beschäftigte	71	11
ab 250 Beschäftigte	89	10
<b>Insgesamt</b>	<b>16</b>	<b>8</b>

\*Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

### Befristungen erfolgen häufig sachgrundlos

Befristungen können entweder mit Angabe eines sachlichen Grundes oder sachgrundlos erfolgen. Im letzteren Fall ist eine Befristung in der Regel nur bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig (vgl. TzBfG § 14 Abs. 2). Sachliche Gründe für eine Befristung liegen z. B. dann vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitskraft nur vorübergehend besteht, wenn die eingestellte Person eine Vertretung übernehmen soll, wenn die Befristung der Erprobung dient oder wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt (vgl. TzBfG § 14 Abs. 1).

Von den Beschäftigungsverhältnissen, die zum Stichtag der Befragung in Brandenburg befristet waren, lag bei fast der Hälfte kein sachlicher Befristungsgrund vor. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil der sachgrundlos befristeten Beschäftigungsverhältnisse auf einem ähnlichen Niveau. In Westdeutschland erfolgte ein deutlich größerer Anteil der Befristungen sachgrundlos (vgl. Tabelle 10).

<sup>5</sup> Der Kündigungsschutz gilt nur in Betrieben, die in der Regel mehr als zehn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen (vgl. § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG).

**Tabelle 10: Rechtliche Befristungsgründe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018**

Befristungsgrund	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
wegen öffentlicher Förderung*	9	12	3
mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	36	29	29
ohne Angabe eines sachlichen Grundes	48	48	61
aufgrund sonstiger Regelung**	7	11	7
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\*Lohnkostenzuschüsse u. ä., \*\*Wissenschaftszeitvertragsgesetz u. ä.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Unabhängig vom formalrechtlichen Grund, der für eine Befristung benannt wird, besteht auch eine Begründung aus betrieblicher Sicht. Hier spielen vor allem personalpolitische Überlegungen eine Rolle: 39 % der Betriebe in Brandenburg, die im ersten Halbjahr 2018 befristet Beschäftigte hatten, nutzten die Befristung vor allem, um die Eignung von Beschäftigten mit Blick auf eine Festanstellung besser beurteilen zu können – d. h. die Befristung stellt eine Art „verlängerte Probezeit“ dar. 28 % der Betriebe begründeten die Befristung in erster Linie damit, dass ein Arbeitskräftebedarf nur zeitlich begrenzt bestand, sei es aufgrund von temporärer Abwesenheit von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern (z. B. wegen Krankheit oder Elternzeit) oder wegen kurzfristiger Auftragsspitzen (z. B. saisonal oder wegen eines einmaligen Auftrags).

### 4.3 Leiharbeit

Leiharbeit, Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung – diese Begriffe werden oft synonym verwendet – beschreiben eine Beschäftigungsform, bei der die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen hat, aber die Arbeitsleistung bei einem anderen Unternehmen erbringt. Leiharbeit ermöglicht den Einsatzunternehmen einen flexiblen Personaleinsatz, mit dem Auftragsspitzen und kurzfristige Personalbedarfe abgedeckt werden können.

Leiharbeit findet in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland nur geringe Verbreitung: So waren zum Stichtag 30.06.2018 in 2 % der brandenburgischen Betriebe Leiharbeitskräfte eingesetzt (Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland: jeweils 3 %).<sup>6</sup> Insgesamt war nur 1 % aller Beschäftigten in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt sowie 2 % der Beschäftigten in Westdeutschland als Leiharbeitskräfte

<sup>6</sup> An dieser Stelle werden Leiharbeitskräfte in den Entleihbetrieben betrachtet. Die Arbeitnehmerüberlassungsstatistik der BA beinhaltet hingegen Angaben zu Beschäftigten in Verleihbetrieben (einschließlich der Verwaltungskräfte). Aufgrund dieser definitorischen Unterschiede können die Panelangaben zur Zahl der Leiharbeitskräfte nicht mit den in der Arbeitnehmerüberlassungsstatistik ausgewiesenen Angaben verglichen werden.

tätig. Allerdings konzentriert sich die Nutzung von Leiharbeit auf einzelne Branchen und Betriebstypen, in denen zum Teil deutlich höhere Anteile von Leiharbeitskräften auftreten. So setzten im Verarbeitenden Gewerbe 14 % der brandenburgischen Betriebe Leiharbeitskräfte ein. Fast drei Viertel aller zum Stichtag erfassten Leiharbeitskräfte in Brandenburg waren in Betrieben dieser Branche tätig. Der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes an den (entliehenen) Leiharbeitskräften fällt damit sechsmal so hoch aus wie sein Anteil an der Gesamtbeschäftigung (12 %), was die überragende Bedeutung dieser Branche hinsichtlich der Nachfrage nach dieser Form von Beschäftigung unterstreicht.

Der Einsatz von Leiharbeit ist zudem stark größenabhängig: So waren in 27 % aller Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten Leiharbeitskräfte tätig, aber nur in 1 % aller Kleinbetriebe. Aufgrund des unterschiedlichen Nutzungsverhaltens sind 80 % der brandenburgischen Leiharbeitskräfte in mittleren und Großbetrieben tätig.

#### 4.4 Atypische Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Leiharbeit werden unter dem Begriff „atypische Beschäftigung“ zusammengefasst. Teilzeitbeschäftigung wird nur dann zu den atypischen Beschäftigungen gezählt, wenn sie einen Stundenumfang von maximal 20 Stunden aufweist; eine Teilzeitbeschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden wird den Normalarbeitsverhältnissen zugerechnet.<sup>7</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels ist eine Differenzierung in diese beiden Gruppen nicht möglich, da hier jede Tätigkeit als Teilzeittätigkeit betrachtet wird, deren Stundenumfang unterhalb der für eine Vollzeitkraft vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit liegt. Allerdings erhebt das IAB-Betriebspanel, wie sich die Teilzeitbeschäftigten auf verschiedene Kategorien von Wochenarbeitszeiten verteilen. Dabei zeigt sich, dass eine Teilzeitbeschäftigung in Brandenburg in der Regel vollzeitnah (d.h. mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 24 Stunden) ausgeübt wird (vgl. Kapitel 10.1). Daher wird im Weiteren sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung nicht als atypische Beschäftigung betrachtet, sondern ausschließlich geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung sowie Leiharbeit.

In der Hälfte der Betriebe in Brandenburg findet sich atypische Beschäftigung. Am weitesten ist geringfügige Beschäftigung verbreitet: 43 % aller brandenburgischen Betriebe haben mindestens eine bzw. einen Beschäftigten auf geringfügiger Basis. Befristete Beschäftigte finden sich in 16 % der Betriebe in Brandenburg, Leiharbeitskräfte in 2 %. In Ostdeutschland insgesamt fallen die Anteile der Betriebe mit atypischer Beschäftigung ähnlich aus, in Westdeutschland ist atypische Beschäftigung deutlich weiter verbreitet: Hier nutzen zwei Drittel

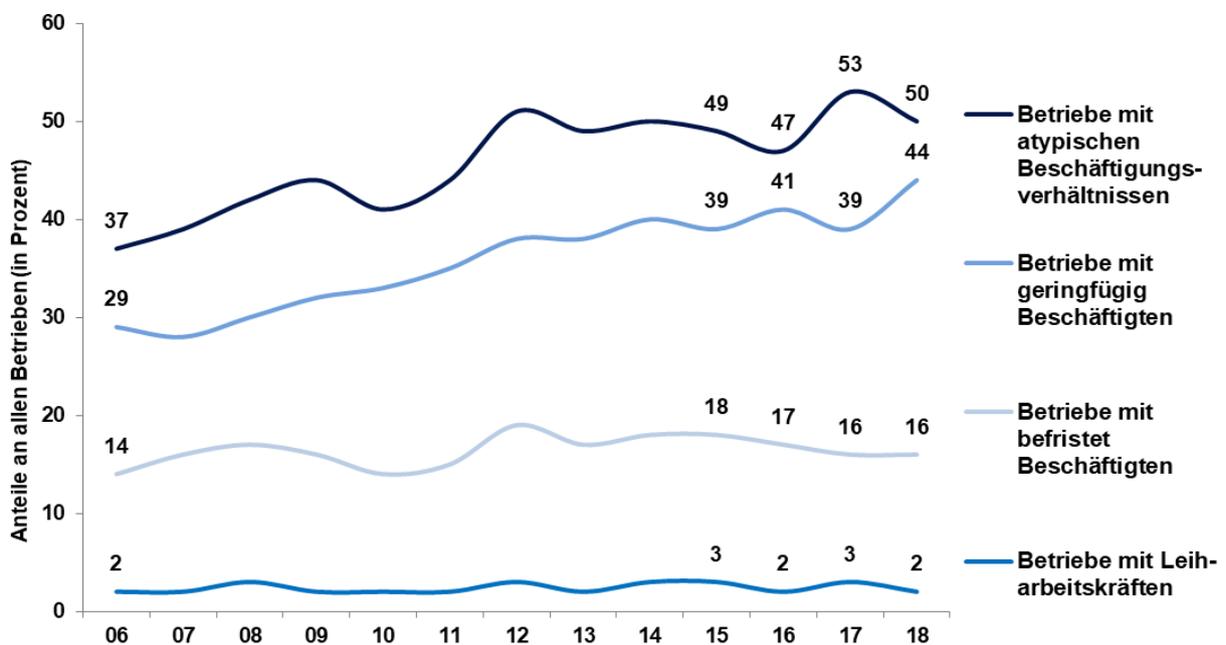
---

<sup>7</sup> Vgl. Definition des Statistischen Bundesamtes unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeuterung-en-normalarbeitsverhaeltnis.html?nn=206552> (besucht am 24.04.2019).

aller Betriebe mindestens eine dieser Beschäftigungsformen. Dies hängt vor allem mit der größeren Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung zusammen. So arbeitet in 61 % der westdeutschen Betriebe mindestens eine bzw. ein Beschäftigter auf geringfügiger Basis.

Ab Mitte der 2000er Jahre war ein starker Anstieg des Anteils der Betriebe mit atypischer Beschäftigung in Brandenburg zu beobachten: Nutzten 2006 noch 37 % der brandenburgischen Betriebe atypische Beschäftigungsformen, so waren es 2012 schon 50 %. Dieser Anstieg speiste sich v. a. aus der stärkeren betrieblichen Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung: Der Anteil der Betriebe mit dieser Beschäftigungsform stieg zwischen 2006 und 2012 um 9 Prozentpunkte. In den letzten Jahren haben sich die Anteilswerte der Betriebe mit atypischer Beschäftigung allerdings stabilisiert (vgl. Abbildung 8).

**Abbildung 8:** Entwicklung des Anteils der Betriebe mit atypischer Beschäftigung, geringfügiger Beschäftigung, befristeter Beschäftigung und Leiharbeit 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Trotz der Ausdehnung ihrer betrieblichen Basis ist der Anteil der atypisch Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in Brandenburg seit Mitte der 2000er Jahre weitgehend konstant geblieben: Wie schon 2006 machen sie gegenwärtig 17 % der Beschäftigten aus. Davon sind 8 % sind geringfügig beschäftigt, 8 % sind befristet und 1 % als Leiharbeitskräfte tätig. In Ostdeutschland insgesamt stellt sich die Verteilung auf die verschiedenen Beschäftigungsformen ähnlich dar. In Westdeutschland hingegen ist atypische Beschäftigung deutlich weiter verbreitet: 23 % aller Beschäftigten sind in einer atypischen Beschäftigung tätig. Dies ist wiederum auf die stärkere Nutzung von geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen: 13 % der westdeutschen Beschäftigten arbeiten auf geringfügiger Basis (vgl. Tabelle 11).

**Tabelle 11: Atypische Beschäftigung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018**

Atypische Beschäftigungsformen	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%*		
Geringfügige Beschäftigung	8	8	13
Befristete Beschäftigung	8	9	8
Leiharbeit	1	1	2
<b>Insgesamt</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>23</b>

\* Anteil an allen Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die betriebliche Verbreitung atypischer Beschäftigung ist im Gesundheits- und Sozialwesen und im Verarbeitenden Gewerbe besonders groß: In diesen Branchen setzen jeweils fast zwei Drittel der brandenburgischen Betriebe eine oder mehrere Formen atypischer Beschäftigung ein. Bezogen auf die Beschäftigten stechen hingegen die Übrigen Dienstleistungen hervor, wo mehr als jede bzw. jeder dritte Beschäftigte atypisch beschäftigt ist. Das hängt vor allem mit dem hohen Anteil geringfügig Beschäftigter in dieser Branche zusammen (vgl. Kapitel 4.1).

**Fazit:** Beschäftigungsformen, die vom Normalarbeitsverhältnis einer unbefristeten Vollzeitstelle abweichen, sind in Brandenburg weit verbreitet. Dies gilt vor allem für die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung, die – im Gegenteil zu geringfügiger oder befristeter Beschäftigung sowie Leiharbeit – in den vergangenen Jahren massiv an Bedeutung gewonnen hat. Die vom Gesetzgeber Anfang 2019 eingeführte Brückenteilzeit könnte diese Entwicklung zusätzlich beschleunigen. Zugleich steht zu bedenken, dass Teilzeitbeschäftigung vor dem Hintergrund der zunehmenden Schwierigkeiten vieler Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen, zumindest rein rechnerisch Potenzial zur Deckung der Arbeitskräftenachfrage bietet.

Der Einsatz atypischer Beschäftigungsformen (geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung, Leiharbeit) blieb in den letzten Jahren weitgehend konstant. Allerdings finden sich Branchen, die bestimmten Formen atypischer Beschäftigung intensiv einsetzen, z. B. das Verarbeitende Gewerbe die Leiharbeit und die Übrigen Dienstleistungen die geringfügige Beschäftigung.

## 5 Frauen und Männer in der Wirtschaft und in Führungspositionen

Obwohl Frauen und Männer jeweils die Hälfte der Beschäftigten in Brandenburg stellen, unterscheidet sich ihre Situation am Arbeitsmarkt deutlich. Dies bezieht sich sowohl auf die Branchen, in denen sie tätig sind, als auch auf Umfang und Form der Arbeit. Diese Unterschiede haben eine Reihe von Konsequenzen etwa für die Realisierung von Einkommen und

damit für die soziale Absicherung, aber auch für die Wahrnehmung von Aufstiegs- und Karrierechancen.

## 5.1 Merkmale der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern

In Brandenburg stellen Frauen 50 % der Beschäftigten. Damit ist hier die zahlenmäßige Angleichung bei der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern erreicht, die in Ostdeutschland insgesamt (Frauenanteil: 47 %) und in Westdeutschland (Frauenanteil: 46 %) noch nicht besteht. Allerdings variiert der Anteil weiblicher Beschäftigter weiterhin stark zwischen den Branchen: Ist im brandenburgischen Baugewerbe nur einer von sieben Beschäftigten weiblich, sind es im Gesundheits- und Sozialwesen vier von fünf Beschäftigten. Diese geschlechterspezifischen Strukturunterschiede erweisen sich als sehr stabil. Innerhalb der letzten zehn Jahre veränderte sich der Frauenanteil in den meisten Branchen kaum. Eine Ausnahme bilden der Bereich Handel und Reparatur, wo 2008 noch 48 % der Beschäftigten weiblich waren, 2018 hingegen 54 %, und der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, wo der Frauenanteil von 18 % (2008) auf 22 % anstieg (vgl. Tabelle 12).

**Tabelle 12: Beschäftigung von Frauen nach Branchen in Brandenburg 2008 und 2018**

Branche	Anteil weiblicher Beschäftigter		
	2008	2018	Differenz
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	29	29	0
Baugewerbe	15	14	1
Handel und Reparatur	48	54	6
Verkehr, Information, Kommunikation	18	22	4
Unternehmensnahe Dienstleistungen	47	49	2
Gesundheits- und Sozialwesen	80	78	-2
Übrige Dienstleistungen	63	60	-3
Öffentliche Verwaltung	66	68	2
<b>Insgesamt</b>	<b>48</b>	<b>50</b>	<b>2</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Zudem zeigt sich eine starke Konzentration auf einzelne Branchen: Allein 24 % aller Frauen, die in Brandenburg arbeiten, sind im Gesundheits- und Sozialwesen tätig. 65 % der weiblichen Beschäftigten sind in nur vier verschiedenen Branchen tätig, nämlich im Gesundheits- und Sozialwesen, dem Bereich Handel und Reparatur, den Unternehmensnahen Dienstleistungen und in der Öffentlichen Verwaltung. Bei den Männern macht das Verarbeitende Gewerbe als am stärksten besetzte Branche mit 17 % einen deutlich geringeren Anteil aus; in den vier am stärksten besetzten Branchen (Verarbeitendes Gewerbe, Unternehmensnahe Dienstleistungen, Baugewerbe sowie Handel und Reparatur) arbeiten 57 % der männlichen Beschäftigten (vgl. Tabelle 13). Durch die branchenspezifischen Lohnunterschiede (vgl. Kapi-

tel11) hat die Konzentration von Frauen und Männern auf verschiedene Branchen Konsequenzen für die soziale Absicherung der Beschäftigten.

**Tabelle 13:** Verteilung von weiblichen und männlichen Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2018

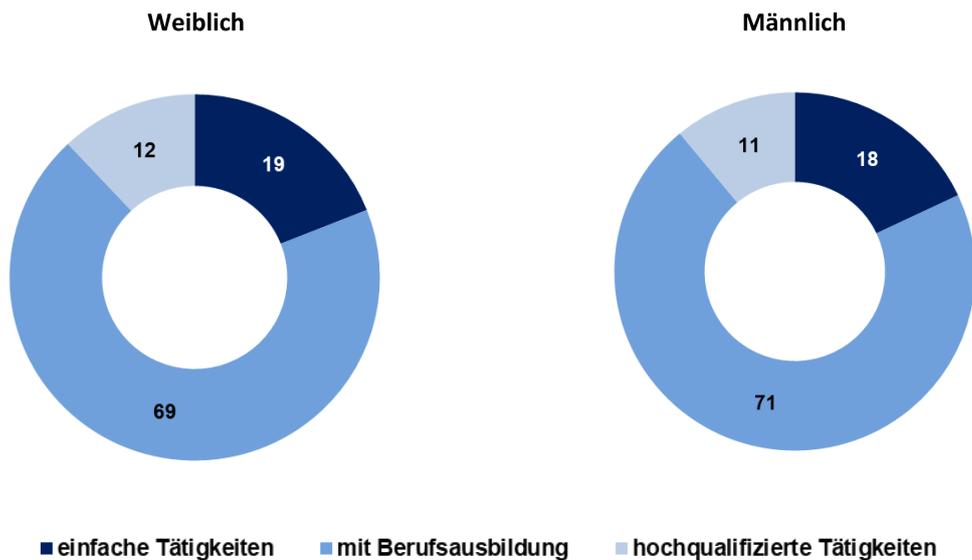
Branche	Verteilung der Beschäftigten	
	Frauen	Männer
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	7	17
Baugewerbe	2	13
Handel und Reparatur	15	13
Verkehr, Information, Kommunikation	3	12
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	15
Gesundheits- und Sozialwesen	24	7
Übrige Dienstleistungen	8	5
Öffentliche Verwaltung	12	6
Andere Branchen	15	12
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Im Hinblick auf die Betriebsgröße fällt auf, dass Frauen in Großbetrieben deutlich stärker vertreten sind als Männer: Hier stellen sie 62 % der Belegschaft. Dies ist ggf. darauf zurückzuführen, dass es sich bei brandenburgischen Großbetrieben häufig um Betriebe im Bereich Öffentliche Verwaltung handelt – einer der Branchen mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter. Eine weitere mögliche Erklärung besteht darin, dass Großbetriebe eher in der Lage sind, auf den Wunsch der Beschäftigten nach einer individuellen Gestaltung der Arbeitszeiten einzugehen, denn ein großer Anteil der weiblichen Beschäftigten ist nicht in Vollzeit tätig: Fast die Hälfte (46 %) aller Frauen, die in Brandenburg beschäftigt sind, arbeitet mit reduzierter Stundenzahl. Bei den Männern ist das nur bei 14 % der Fall. Dementsprechend handelt es sich bei mehr als drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg um Frauen. Auch geringfügige Beschäftigung wird häufiger von Frauen als von Männern ausgeübt: So sind 9 % der Frauen geringfügig beschäftigt, gegenüber 6 % der Männer. Frauen stellen damit 61 % der geringfügig Beschäftigten in Brandenburg, Männer 39 %.

In Bezug auf die qualifikatorischen Anforderungen unterscheiden sich die Tätigkeiten von Frauen und Männern kaum: Frauen üben in etwa dem gleichen Maße qualifizierte Tätigkeiten aus wie Männer (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9: Weibliche und männliche Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Brandenburg 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

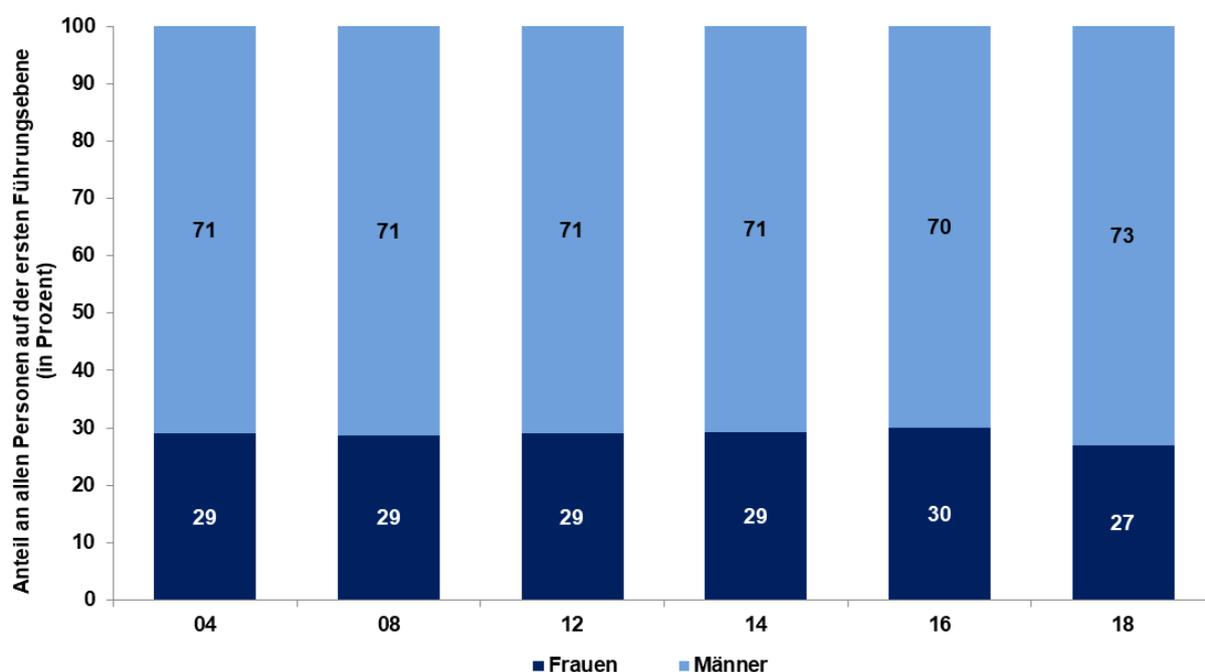
Ohne Auszubildende, tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen.

## 5.2 Frauen und Männer in Führungspositionen

Fast drei Viertel der brandenburgischen Betriebe haben weniger als zehn Beschäftigte (vgl. Kapitel 3.1). Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, dass die überwiegende Mehrzahl (84 %) der brandenburgischen Betriebe von einer einzigen Person geführt wird; die verbleibenden Betriebe werden von Teams aus mehreren Personen geleitet. In 32 % aller brandenburgischen Betriebe sind Frauen an der Betriebsleitung beteiligt – sei es alleine oder in einem Team mit anderen Frauen oder Männern. 68 % der Betriebe werden ausschließlich von Männern geleitet. In Westdeutschland bestehen die gleichen Relationen, in Ostdeutschland insgesamt fällt der Anteil von Betrieben mit Beteiligung von Frauen auf der Leitungsebene etwas höher aus (36 %).

Im Ergebnis sind 27 % der Beschäftigten auf der ersten Führungsebene in Brandenburg weiblich, 73 % männlich. In Ostdeutschland stellen Frauen 31 % der Führungskräfte auf der Leitungsebene, in Westdeutschland 25 %. Über die vergangenen Jahre veränderte sich der Frauenanteil in der Betriebsleitung in Brandenburg kaum; im Vergleich zum Jahr 2016 sank er sogar (vgl. Abbildung 10). Vor dem Hintergrund, dass die Hälfte der brandenburgischen Beschäftigten weiblich ist, zeigt sich hier eine deutliche und persistente Unterrepräsentierung von Frauen auf der Leitungsebene.

Abbildung 10: Frauen und Männer auf der Leitungsebene in Brandenburg 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018.

Der Anteil von Frauen in der Betriebsleitung unterscheidet sich deutlich zwischen den Branchen. So werden im Gesundheits- und Sozialwesen fast zwei Drittel der Leitungspositionen von Frauen besetzt, im Baugewerbe sind es hingegen nur 5 %. Generell gilt: Je höher der Frauenanteil unter den Beschäftigten einer Branche, desto höher ist auch ihr Anteil auf der Leitungsebene. Die Leitungsbeteiligung von Frauen liegt jedoch in ausnahmslos allen Branchen weiterhin unter ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Frauen unter den Beschäftigten und auf der Leitungsebene nach Branchen in Brandenburg 2018

Branche	Anteil weiblicher Beschäftigter	Anteil Frauen auf der Leitungsebene
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	29	20
Baugewerbe	14	5
Handel und Reparatur	54	18
Verkehr, Information, Kommunikation	22	17
Unternehmensnahe Dienstleistungen	49	23
Gesundheits- und Sozialwesen	78	63
Übrige Dienstleistungen	60	41
Öffentliche Verwaltung	68	44
<b>Insgesamt</b>	<b>50</b>	<b>27</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Die Beteiligung von Frauen an der Leitung ist weitgehend konstant über die Betriebsgrößenklassen. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass sich der Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen unterscheidet: So stellen Frauen in Großbetrieben 62 % der Belegschaft, aber nur 27 % der Führungskräfte auf der Leitungsebene. Die Leitungsbeteiligung von Frauen fällt damit in Großbetrieben relativ gesehen geringer aus als etwa in Kleinst- und Kleinbetrieben, wo sie jeweils 26 % der Führungskräfte ausmachen, aber auch nur 47 % bzw. 45 % der Beschäftigten.

Neben der Leitungsebene verfügen 18 % der brandenburgischen Betriebe über eine zweite Führungsebene. Dabei handelt es sich natürlich in der Regel um größere Betriebe: Nur 7 % der brandenburgischen Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten haben eine zweite Führungsebene, aber 93 % aller Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten. Auf der zweiten Führungsebene liegt der Frauenanteil mit 49 % deutlich höher als auf der ersten und entspricht nahezu ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt.

In allen Branchen der brandenburgischen Wirtschaft sind Frauen heute auf der zweiten Führungsebene stärker vertreten als auf der ersten. Ähnlich wie auf der obersten Leitungsebene besteht aber auch hier zwischen den Branchen eine beachtliche Spannweite, die eng mit dem Frauenanteil an allen Beschäftigten in der Branche zusammenhängt: Wieder ist das Gesundheits- und Sozialwesen die Branche mit dem höchsten Frauenanteil (70 % der Führungskräfte auf der zweiten Führungsebene), das Baugewerbe die mit dem geringsten Anteil (13 %). Beim Blick auf die Betriebsgrößenklassen fällt auch auf der zweiten Führungsebene der geringe Frauenanteil in Großbetrieben auf. Nur 39 % der Führungskräfte auf der zweiten Ebene in brandenburgischen Großbetrieben sind Frauen, gegenüber 61 % der Beschäftigten in diesen Betrieben insgesamt.

**Fazit:** Die Beschäftigung von Frauen in Brandenburg weist eine Reihe von spezifischen Charakteristika auf. So konzentriert sie sich stärker als bei den männlichen Beschäftigten auf bestimmte Branchen. Außerdem arbeiten Frauen viel häufiger in Teilzeit als Männer. In Hinblick auf die fachlichen Anforderungen unterscheiden sich die Stellen von Frauen und Männern hingegen nicht.

Frauen sind auf der Leitungsebene der brandenburgischen Betriebe weiterhin unterrepräsentiert. In den vergangenen Jahren zeigte sich hier kaum Bewegung. Das dürfte vor allem auf ein strukturelles Problem verweisen. Neben der Unterstützung von Frauen beim Weg in die Betriebsleitung, etwa durch Coaching oder Mentoring, gilt es vor allem die Rahmenbedingungen in den Blick zu nehmen, unter denen eine Leitungsfunktion meist ausgeübt wird. Bislang ist eine Betriebsleitung in der Regel als Vollzeittätigkeit mit der Bereitschaft zu Mehrarbeit angelegt. Flexible Leitungsmodelle (z. B. Job-Sharing) sind selten. Angesichts der Tatsache, dass fast die Hälfte der weiblichen Beschäftigten in Brandenburg in Teilzeit arbeiten – vermutlich nicht zuletzt aufgrund von familiären Verpflichtungen – bedarf es zusätzli-

cher Anstrengungen, um entweder die Arbeitsbedingungen auf der Leitungsebene anzupassen oder Frauen einen höheren Stundenumfang zu ermöglichen.

## 6 Arbeitskräftebedarf

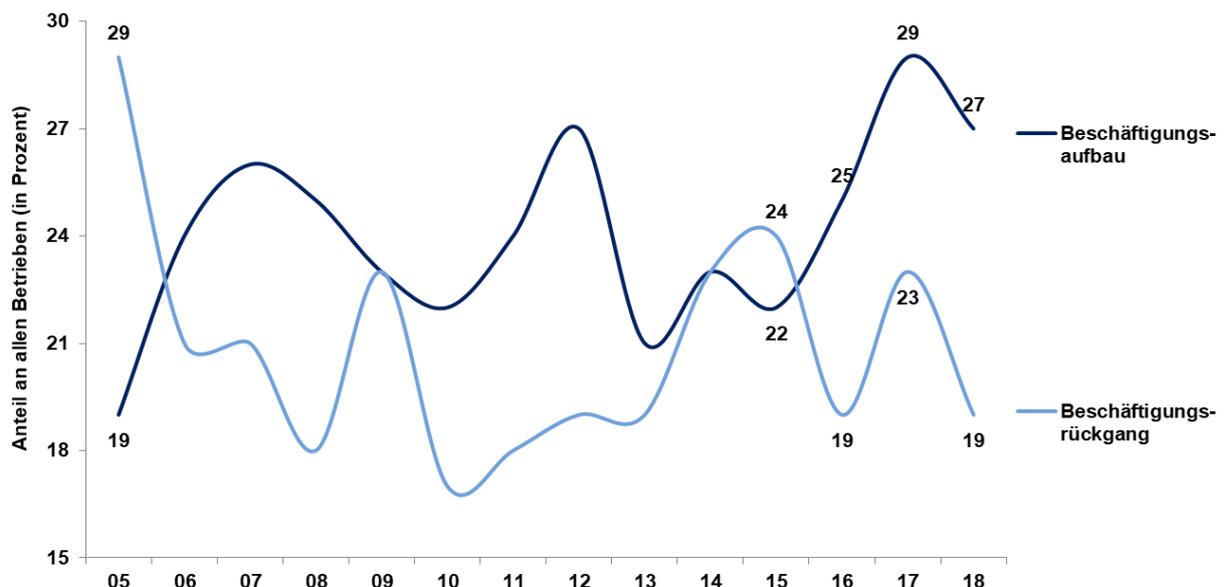
Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Brandenburgs hängt in hohem Maße von der Verfügbarkeit von Arbeitskräften ab. Dabei ist neben der reinen Anzahl vorhandener Arbeitskräfte ihre Qualität im Sinne der Qualifikationen von besonderer Bedeutung. Daher werden im Folgenden sowohl die Beschäftigungsentwicklung im Allgemeinen als auch die Entwicklung des Fachkräftebedarfs im Besonderen dargestellt.

### 6.1 Beschäftigungsentwicklung

Nach Panelangaben erhöhte sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) in Brandenburg zwischen Mitte 2017 und Mitte 2018 um gut 1 %. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fiel das Beschäftigungswachstum mit jeweils 2 % etwas höher aus.

Der Beschäftigungszuwachs in Brandenburg ist auf Veränderungen in etwa der Hälfte der Betriebe zurückzuführen: So blieb in 54 % der brandenburgischen Betriebe die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2017 und Mitte 2018 weitgehend konstant. 27 % der Betriebe in Brandenburg beschäftigten Mitte 2018 mehr Personen als noch Mitte 2017 – ein ähnlicher Anteil wie im Vorjahr (vgl. Abbildung 11). Zugleich bauten 19 % der Betriebe innerhalb dieses Zeitraums Beschäftigung ab. In der Summe ergibt sich der genannte Nettozuwachs an Beschäftigungsverhältnissen.

Abbildung 11: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -rückgang in Brandenburg 2005 bis 2018



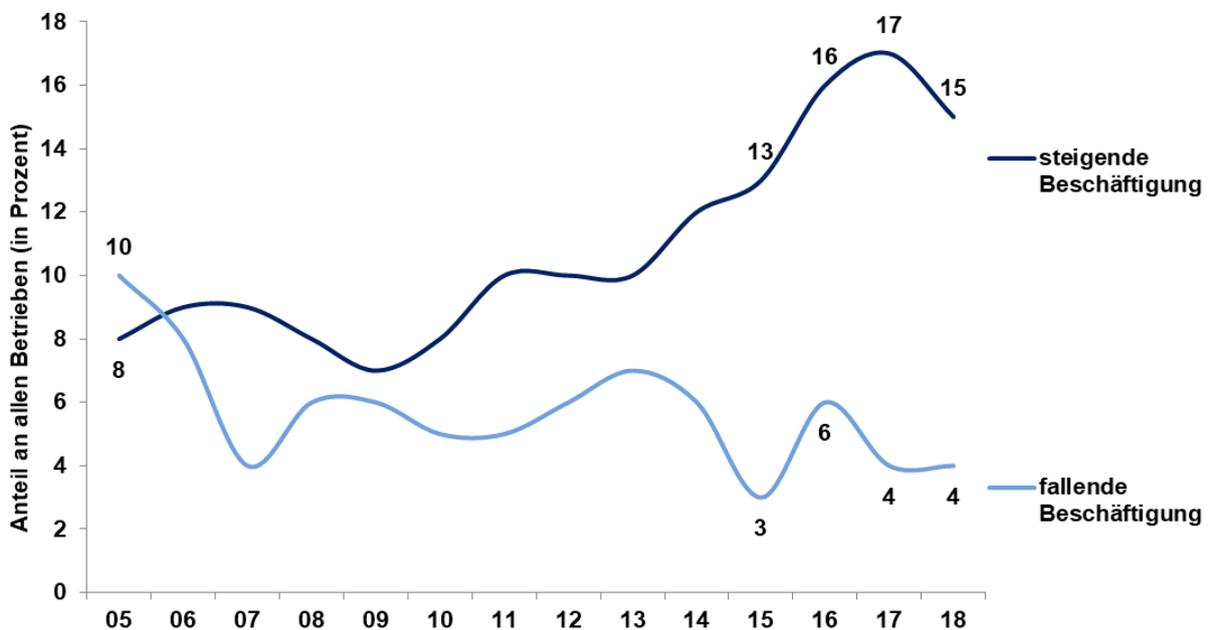
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Die stärksten Beschäftigungszuwächse hatten das Verarbeitende Gewerbe (+ 4 %), der Bereich Handel und Reparatur (+ 3 %) sowie die Übrigen Dienstleistungen (+ 2 %) zu verzeichnen. Beim Blick auf die Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass nur 21 % der brandenburgischen Kleinstbetriebe einen Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen hatten – in den höheren Betriebsgrößenklassen war dies in rund 40 % der Betriebe der Fall. Im Ergebnis blieb die Beschäftigtenzahl in Kleinstbetrieben weitgehend konstant, während Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten Zuwächse von durchschnittlich 1 bis 2 % realisieren konnten.

### Beschäftigungsaussichten bleiben positiv

Die positive Beschäftigungsentwicklung wird sich voraussichtlich fortsetzen. 15 % aller Betriebe in Brandenburg gaben an, die Zahl ihrer Beschäftigten in den zwölf Monaten zwischen Mitte 2018 und Mitte 2019 steigern zu wollen. In Ostdeutschland insgesamt lag dieser Anteil mit 16 % auf einem ähnlichen Niveau, in Westdeutschland mit 19 % noch etwas höher. Während damit in Ost- und Westdeutschland der Anteil der Betriebe, die einen Anstieg der Beschäftigtenzahl erwarten, im Vergleich zum Vorjahr erneut anstieg (2017: 14 % bzw. 17 %), ging er in Brandenburg leicht zurück: 2017 rechneten noch 17 % der brandenburgischen Betriebe mit einem Beschäftigungszuwachs. Allerdings geht weiterhin ein verschwindend geringer Anteil der brandenburgischen Betriebe (4 %) davon aus, in den kommenden 12 Monaten Beschäftigung abzubauen (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Beschäftigungserwartungen in Brandenburg 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

In allen Bereichen der brandenburgischen Wirtschaft gab es Mitte 2018 mehr positive als negative Erwartungen. Besonders günstig fallen die Prognosen in der Branche Verkehr, In-

formation, Kommunikation aus. Dort rechnet gut jeder dritte Betrieb mit Beschäftigungswachstum. Auch in der beschäftigungsstärksten Branche Gesundheits- und Sozialwesen lag der Anteil von Betrieben mit positiven Erwartungen mit 22 % deutlich über dem brandenburgischen Durchschnitt. Eher gedämpft sind die Erwartungen in den Übrigen Dienstleistungen, wo nur 8 % der Betriebe mit einem Beschäftigungswachstum rechnen (vgl. Tabelle 15).

**Tabelle 15: Beschäftigungserwartungen nach Branchen in Brandenburg 2018**

Branche	Beschäftigungserwartung			
	steigend	gleich bleibend	fallend	kann man noch nicht sagen
	%			
Verarbeitendes Gewerbe	17	72	2	9
Baugewerbe	15	77	6	2
Handel und Reparatur	13	80	2	5
Verkehr, Information, Komm.	34	43	1	22
Unternehmensnahe Dienstl.	14	78	5	3
Gesundheits- und Sozialwesen	23	75	1	1
Übrige Dienstleistungen	8	76	4	12
Öffentliche Verwaltung	10	77	5	8
<b>Insgesamt</b>	<b>15</b>	<b>75</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Kleinstbetriebe erwarten seltener steigende Beschäftigungszahlen als größere Betriebe: Nur 12 % der brandenburgischen Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten gehen davon aus, Mitte 2019 mehr Beschäftigte zu haben als noch Mitte 2018. In den anderen Größenklassen liegt dieser Anteil zum Teil deutlich höher (vgl. Tabelle 16).

**Tabelle 16: Beschäftigungserwartungen nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018**

Betriebsgrößenklasse	Beschäftigungserwartung			
	steigend	gleich bleibend	fallend	kann man noch nicht sagen
	%			
1 bis 9 Beschäftigte	12	79	3	6
10 bis 49 Beschäftigte	24	66	6	4
50 bis 249 Beschäftigte	19	75	3	3
ab 250 Beschäftigte	37	55	2	6
<b>Insgesamt</b>	<b>15</b>	<b>75</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

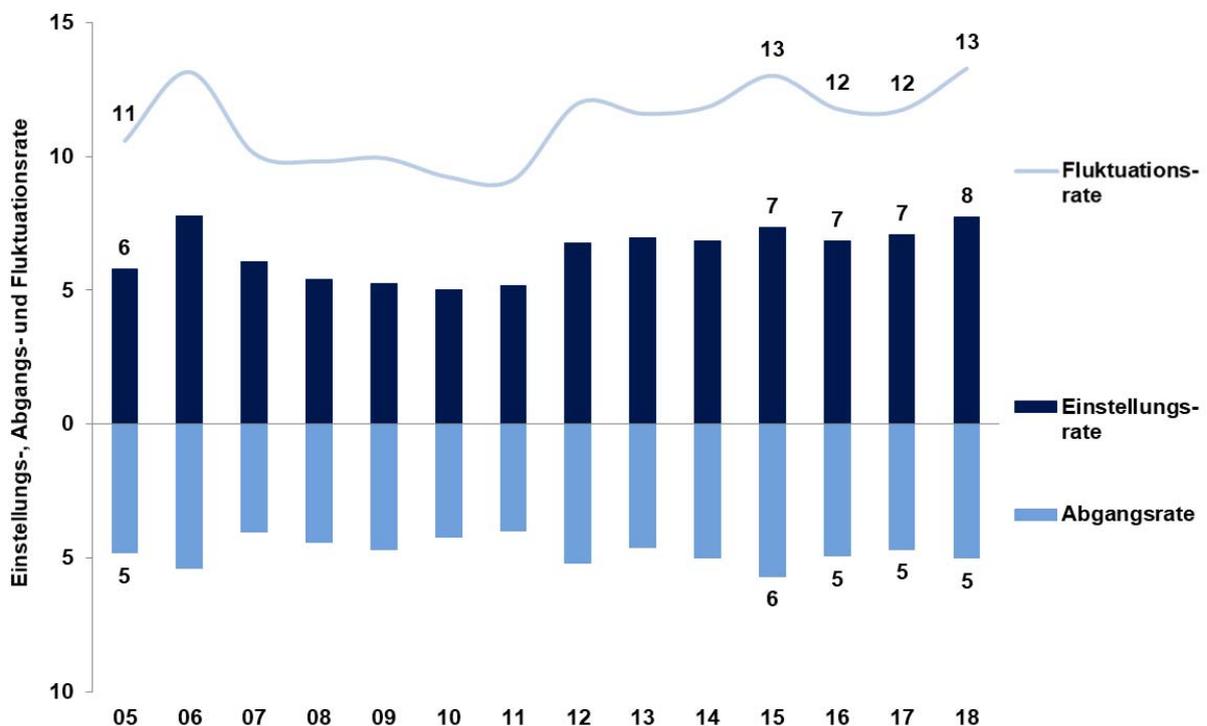
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

## 6.2 Einstellungen und Abgänge

Hinter dem dargestellten Nettozuwachs an Beschäftigungsverhältnissen in Brandenburg stehen deutlich größere Bewegungen von Beschäftigten. So nahmen allein im ersten Halbjahr 2018 32 % der brandenburgischen Betriebe Einstellungen vor, 30 % hatten Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. Da es in 17 % der Betriebe sowohl Personalzu- als auch -abgänge gab, liegt der Anteil der Betriebe mit Personalbewegungen insgesamt bei 45 %. Auf der anderen Seite kam es in 55 % der Betriebe im ersten Halbjahr 2018 zu keinen Personalbewegungen. Dies war vor allem in Kleinstbetrieben der Fall: So hatte nur jeder dritte Betrieb dieser Größenklasse Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in fast jedem mittleren und Großbetrieb zu Personalzu- oder -abgängen.

In der Summe standen im ersten Halbjahr 2018 gut 75 Tsd. Einstellungen knapp 55 Tsd. Personalabgängen gegenüber. Das bedeutet, dass in diesem Zeitraum rund 5 % aller Beschäftigten in Brandenburg ihren Betrieb verließen; 8 % aller Beschäftigten nahmen eine Tätigkeit in einem neuen Betrieb auf. Die Fluktuationsrate, d. h. die relative Bewegung am Arbeitsmarkt, erhöhte sich damit im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht und lag bei 13 % (vgl. Abbildung 13). In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland erreichte sie ein ähnliches Niveau (13 % bzw. 14 %).

**Abbildung 13:** Einstellungs- und Abgangsraten und Fluktuationsrate in Brandenburg 2005 bis 2017 (jeweils erstes Halbjahr)



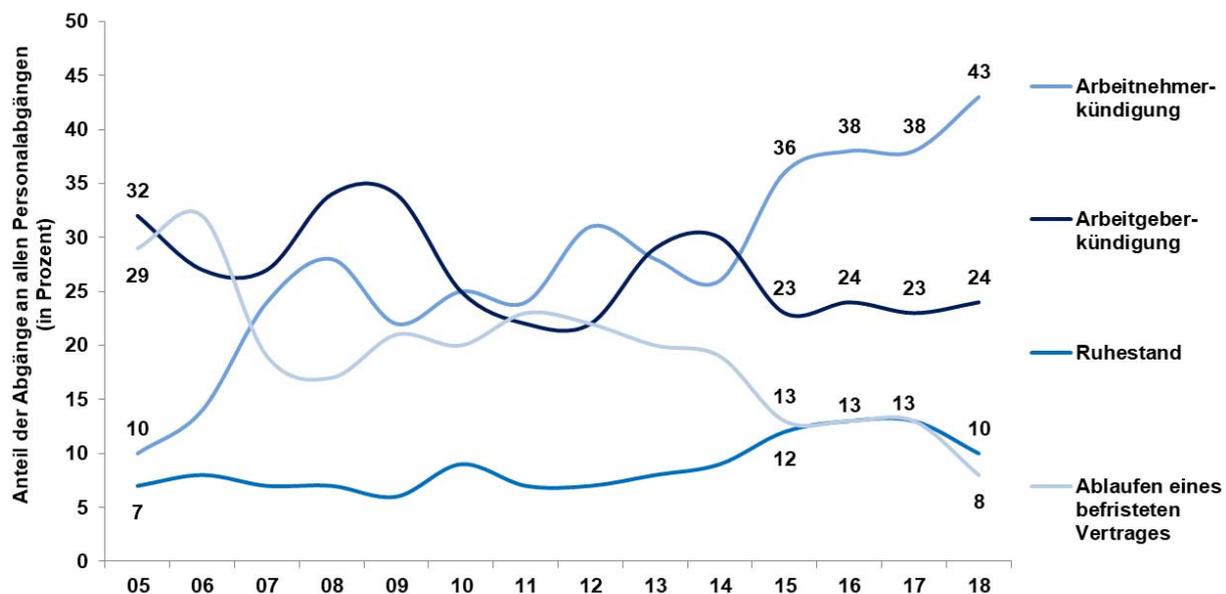
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Die hohe Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt deutet auf eine hohe Mobilität der Arbeitskräfte hin, wie sie häufig in wirtschaftlich guten Zeiten zu beobachten ist. Die positive Arbeitsmarktlage eröffnet ihnen Beschäftigungsalternativen bei anderen Betrieben, die sie durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes nutzen. Hinzu kommen altersbedingte Abgänge in den Ruhestand. Der so entstehende Ersatzbedarf dürfte einen nicht unwesentlichen Teil der betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften ausmachen.

### Personalabgänge vor allem aufgrund von Arbeitnehmerkündigungen

Konkret lag der Anteil der Personalabgänge in Brandenburg, die auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zurückzuführen sind, bei 43 % und stieg damit im Vergleich zum Vorjahr deutlich an (vgl. Abbildung 14). In knapp jedem zweiten brandenburgischen Betrieb (48 %) sind sogar mehr als die Hälfte aller Personalabgänge auf arbeitnehmerseitige Kündigungen zurückzuführen. In Westdeutschland machen Arbeitnehmerkündigungen ebenfalls 43 % aller Personalabgänge aus, in Ostdeutschland insgesamt liegt ihr Anteil nur unwesentlich niedriger (40 %). Ergänzt man die arbeitnehmerseitigen Kündigungen um altersbedingte Abgänge in den Ruhestand (10 % aller Personalabgänge in Brandenburg, 11 % in Ostdeutschland insgesamt, 7 % in Westdeutschland), so zeigt sich, dass deutschlandweit etwa die Hälfte aller Personalabgänge im ersten Halbjahr 2018 nicht durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber initiiert wurden und somit mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Ersatzbedarf führten.

Abbildung 14: Personalabgänge nach Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr)\*



\* fehlende zu 100 % = sonstige Gründe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2018.

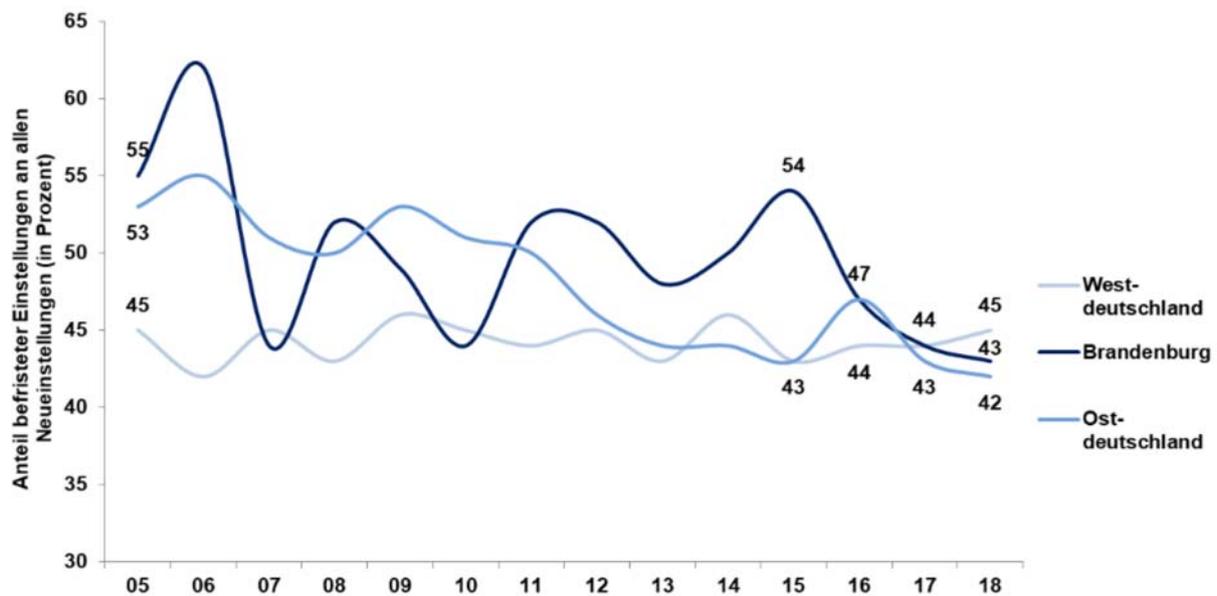
Arbeitgeberseitig veranlasste Abgänge machten etwa ein Drittel aller Personalabgänge in Brandenburg wie auch in Ost- und Westdeutschland aus. So lagen 24 % der Personalabgänge aus brandenburgischen Betrieben eine Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zugrunde; weitere 8 % der Abgänge hingen mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammen. Der Anteil der Personalabgänge wegen des Auslaufens einer Befristung ist damit erneut deutlich gesunken. In den vergangenen Jahren zeigt sich eine zunehmende Tendenz, befristet Beschäftigte nach Auslaufen der Befristung weiter zu beschäftigen, entweder mit einem unbefristeten Vertrag oder mit einer erneuten Befristung. So verließen nur 16 % der befristeten Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2018 endete, tatsächlich den Betrieb. 84 % der befristeten Beschäftigten wurden nach Auslaufen der Befristung weiter beschäftigt, davon 42 % in unbefristeter Form.

### **Befristung bei Neueinstellung bleibt weit verbreitet**

Um den durch Personalabgänge entstehenden Ersatzbedarf zu decken, aber auch aufgrund von Erweiterungsbedarf wegen der positiven wirtschaftlichen Lage, stellten im ersten Halbjahr 2018 wie oben bereits dargestellt 32 % der brandenburgischen Betriebe neue Beschäftigte ein. Im Verarbeitenden Gewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen und in der Öffentlichen Verwaltung nahmen in diesem Zeitraum sogar fast 40 % der Betriebe Neueinstellungen vor. Während nahezu alle mittleren und Großbetriebe Beschäftigte einstellten, war dies nur bei 19 % der Kleinstbetriebe der Fall.

23 % der Betriebe, die Personal einstellten, vergaben ausschließlich befristete Verträge; weitere 7 % der einstellenden Betriebe stellten sowohl befristet als auch unbefristet ein. Im Ergebnis waren 43 % der Neueinstellungen befristet. Damit setzte sich der rückläufige Trend bei den befristeten Neueinstellungen in Brandenburg fort (vgl. Abbildung 15). Allerdings ist immer noch nahezu jede zweite neue Stelle in Brandenburg zunächst zeitlich befristet angelegt. Dies ist überraschend angesichts der Tatsache, dass Betriebe in zahlreichen Bereichen der brandenburgischen Wirtschaft inzwischen vor Schwierigkeiten bei der Besetzung offener (Fachkräfte-)Stellen stehen, wie im folgenden Kapitel 6.3 dargestellt wird.

Abbildung 15: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

In den Übrigen Dienstleistungen und im Bereich Handel und Reparatur war mehr als Hälfte der Neueinstellungen befristet. Außerdem nutzen Großbetriebe die Möglichkeit der Befristung deutlich häufiger als kleinere Betriebe: 71 % aller Neueinstellungen in Großbetrieben waren zeitlich begrenzt angelegt. Allerdings war auch knapp ein Viertel (24 %) der Personaleinstellungen in Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten im ersten Halbjahr 2018 befristet. Ausführungen zu den Befristungsgründen finden sich in Kapitel 4.2.

Durch die erfolgten (befristeten und unbefristeten) Neueinstellungen konnten 19 % der brandenburgischen Betriebe ihren aktuellen Bedarf an qualifizierten und nicht qualifizierten Arbeitskräften vollständig decken. In 30 % der Betriebe blieb hingegen zumindest ein Teil der offenen Stellen bis zum 30.06.2018 unbesetzt. Dies war in besonderem Maße im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation der Fall, wo jeweils mehr als 40 % der Betriebe ihren Arbeitskräftebedarf nicht vollständig decken konnten. Dies sind (neben dem Baugewerbe) auch diejenigen Branchen, in denen ein besonders großer Anteil der Betriebe für die kommenden zwei Jahre Probleme wegen Personalmangels befürchtet (26 % bzw. 27 % im Vergleich zu 21 % im brandenburgischen Durchschnitt). Auch in Großbetrieben waren zum Stichtag häufig offene Stellen nicht besetzt, was vermutlich in erster Linie damit zusammenhängt, dass in Großbetrieben kontinuierlich Rekrutierungsaktivitäten stattfinden und somit zu keinem Zeitpunkt sämtliche offene Stellen besetzt sind.

### 6.3 Fachkräftebedarf

Mit gut der Hälfte der vorgenommenen Personaleinstellungen (57 %) wurden Stellen besetzt, die eine Berufsausbildung (oder vergleichbare Qualifikation) oder einen akademischen

Abschluss erfordern, d. h. es wurden Fachkräfte eingestellt. Die andere knappe Hälfte der Personaleinstellungen (43 %) bezogen sich auf einfache Tätigkeiten, für die keine Berufsausbildung notwendig ist. Damit machten Stellen für Un- und Angelernte einen deutlich größeren Anteil an den Personaleinstellungen aus als an den Beschäftigten insgesamt (18 %, vgl. Kapitel 3.2). Die hängt vermutlich damit zusammen, dass bei den einfachen Tätigkeiten eine höhere Beschäftigtenfluktuation besteht, so dass Arbeitsplätze für Un- und Angelernte häufiger neu besetzt werden als Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte.

Im Weiteren werden die Einstellungen sowie die verbleibenden offenen Stellen für qualifiziertes Personal näher betrachtet. Im ersten Halbjahr 2018 hatten 42 % der brandenburgischen Betriebe einen Fachkräftebedarf zu verzeichnen, d. h. sie hatten in diesem Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag dieser Anteil etwas niedriger (40 % bzw. 37 %). Im Durchschnitt hatten die brandenburgischen Betriebe mit Fachkräftebedarf 2,8 Fachkräftestellen zu besetzen. Damit ergab sich im ersten Halbjahr 2018 in Brandenburg einen Bedarf an rund 76 Tsd. Fachkräften. Hierbei handelte es sich sowohl um Ersatzbedarf für ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch um Erweiterungsbedarf für neu geschaffene Stellen. Im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen suchten besonders viele Betriebe Fachkräfte, nämlich jeweils rund 60 % (vgl. Tabelle 17). In beiden Branchen stieg der Anteil der Betriebe mit Fachkräftebedarf im Vergleich zum Vorjahr deutlich an: 2017 suchten nur jeweils rund 40 % der Betriebe Fachkräfte.

**Tabelle 17: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Branchen in Brandenburg 2018**

Branche	Betriebe mit Fachkräftebedarf*
	%
Verarbeitendes Gewerbe	49
Baugewerbe	61
Handel und Reparatur	30
Verkehr, Information, Kommunikation	49
Unternehmensnahe Dienstleistungen	36
Gesundheits- und Sozialwesen	57
Übrige Dienstleistungen	30
Öffentliche Verwaltung	42
<b>Insgesamt</b>	<b>42</b>

\* Betriebe mit offenen Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern, im ersten Halbjahr 2018

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Knapp die Hälfte des brandenburgischen Fachkräftebedarfs (47 %) entfiel auf nur drei Branchen: die Unternehmensnahen Dienstleistungen<sup>8</sup>, das Baugewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen entspricht der Fachkräftebedarf weitgehend ihrem Anteil an den Beschäftigten insgesamt. Das Baugewerbe hingegen hat einen deutlich größeren Anteil am Fachkräftebedarf als es aufgrund seines Gewichts in der Beschäftigung in Brandenburg zu erwarten wäre (vgl. Tabelle 18).

**Tabelle 18: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Brandenburg 2018**

Branche	Anteil an...	
	Fachkräftebedarf*	Beschäftigten
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	11	12
Baugewerbe	16	7
Handel und Reparatur	10	14
Verkehr, Information, Kommunikation	10	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	14
Gesundheits- und Sozialwesen	15	15
Übrige Dienstleistungen	8	7
Öffentliche Verwaltung	4	9
Andere Branchen	10	14
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* im ersten Halbjahr 2018 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Auch im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation fällt der Anteil am Fachkräftebedarf höher aus als der Beschäftigtenanteil. Einen – relativ zu ihrem Beschäftigtenanteil – geringen Anteil am Fachkräftebedarf haben hingegen die Öffentliche Verwaltung und der Bereich Handel und Reparatur.

Ein wesentlicher Teil des Fachkräftebedarfs entfiel auf die Gruppe der Kleinstbetriebe. Wenngleich nur knapp jeder dritte Kleinstbetrieb Fachkräfte suchte und dabei häufig nur eine einzige Stelle zu besetzen hatte, ergeben sich in der Summe dieser Einzelbedarfe doch erhebliche Nachfrageeffekte. So wurden insgesamt von den Kleinstbetrieben weit mehr qualifizierte Arbeitskräfte gesucht als von der Gruppe der Großbetriebe (vgl. Tabelle 19). Der

<sup>8</sup> Bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen ist zu bedenken, dass in diese Branche auch Betriebe der Arbeitnehmerüberlassung zählen. Die Fachkräfte, die von diesen Betrieben benötigt werden, werden häufig als Leiharbeitskräfte in anderen Branchen eingesetzt.

Fachkräftebedarf der brandenburgischen Großbetriebe fiel, gemessen an der Zahl der in Betrieben dieser Größenklasse tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wie schon in den Vorjahren unterdurchschnittlich aus. Nur 11 % des Fachkräftebedarfs entfielen auf Betriebe dieser Größenklasse; ihr Anteil an den Beschäftigten ist mit 24 % mehr als doppelt so hoch.

**Tabelle 19: Verteilung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018**

Betriebsgrößenklasse	Anteil an...	
	Fachkräftebedarf*	Beschäftigten
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	29	21
10 bis 49 Beschäftigte	37	30
50 bis 249 Beschäftigte	23	29
ab 250 Beschäftigte	11	20
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

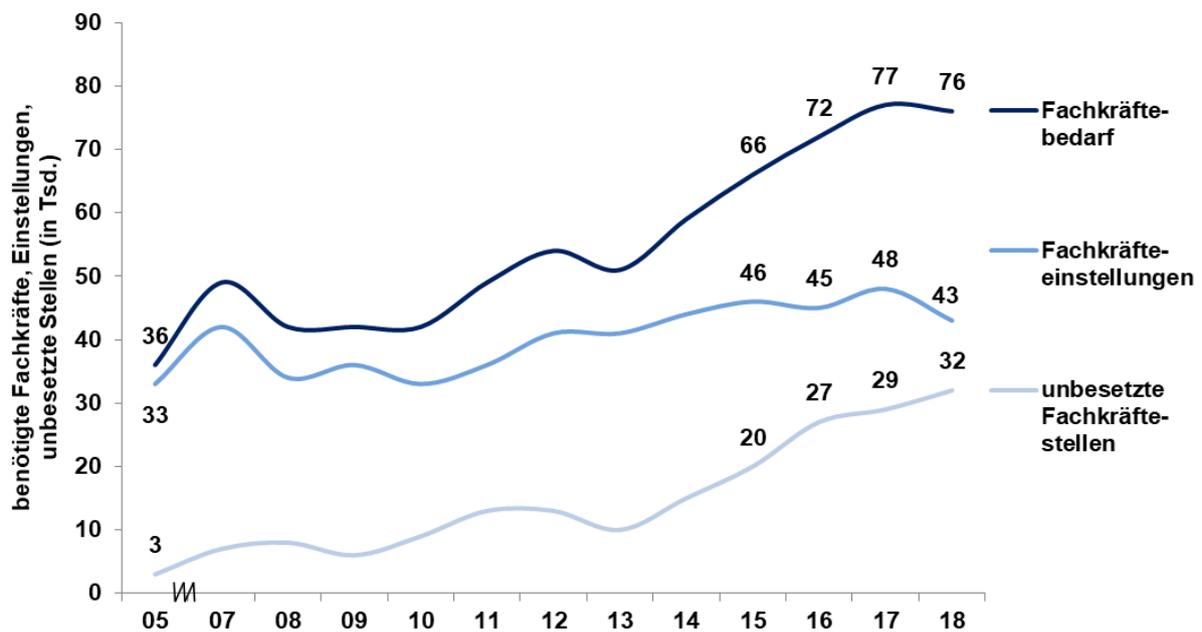
\* im ersten Halbjahr 2018 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

### Besetzungsschwierigkeiten halten an

Wie schon in den Vorjahren konnten nicht alle offenen Fachkräftestellen in Brandenburg erfolgreich besetzt werden. Zwar sank die Zahl der offenen Fachkräftestellen im Vergleich zum Vorjahr – nach einem ausgesprochen hohen Wert in 2017 – um knapp 2 %, die Zahl der Fachkräfteeinstellungen reduzierte sich jedoch parallel ebenfalls und deutlich stärker, nämlich um 10 %. Dadurch stieg die Zahl der Fachkräftestellen, die bis zum Stichtag (30.06.2018) unbesetzt blieben, erneut. Sie lag im ersten Halbjahr 2018 bei ca. 32 Tsd. (vgl. Abbildung 16).

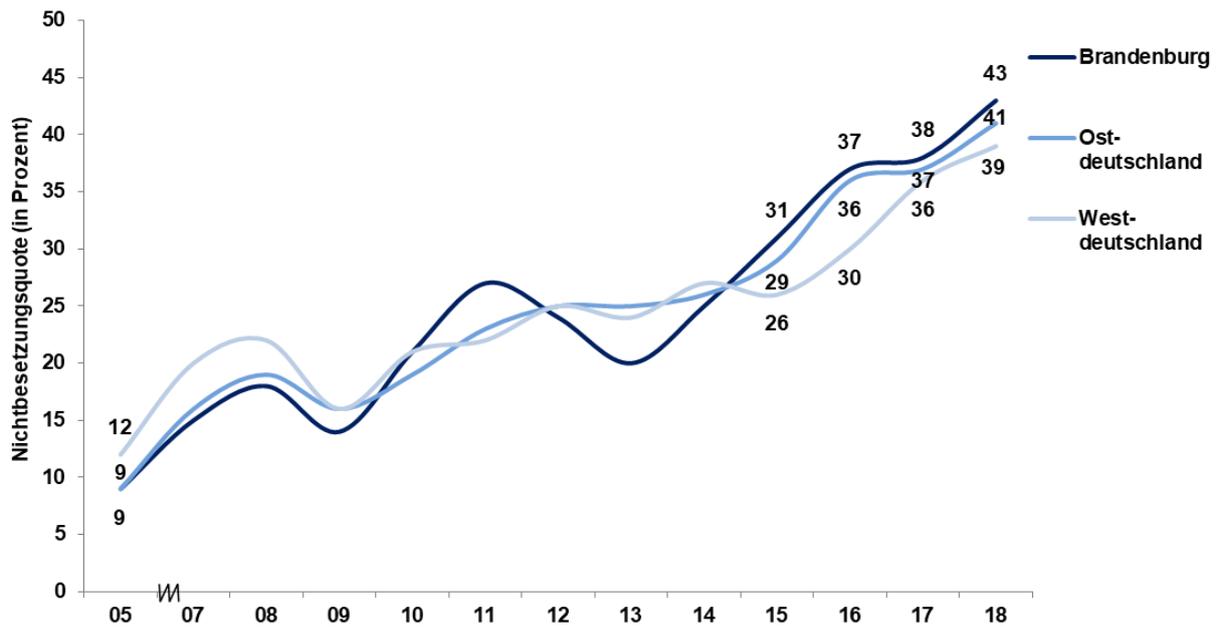
Abbildung 16: Fachkräftebedarf, Fachkräfteeinstellungen und unbesetzte Fachkräftestellen in Brandenburg 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2018. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Von den 2,8 offenen Fachkräftestellen, die in den brandenburgischen Betrieben mit Fachkräftebedarf durchschnittlich zu besetzen waren, blieben im Mittel 1,2 Stellen bis zum Stichtag vakant. Damit waren 43 % der Fachkräftestellen, die im ersten Halbjahr 2018 zu besetzen waren, zum Stichtag der Befragung noch unbesetzt – ein größerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (41 %) und in Westdeutschland (39 %) und auch ein deutlich größerer Anteil als noch 2017 (38 %; vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2018. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe, die im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal suchten, konnte folglich nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen: 58 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf waren nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften. In Ostdeutschland insgesamt fiel dieser Anteil etwas höher aus (60 %), in Westdeutschland etwas niedriger (56 %).

Besonders große Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen bestanden in den Übrigen Dienstleistungen und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation. Dies zeigt sich sowohl bei einer Betrachtung auf Betriebsebene als auch auf Ebene der Stellen. So konnten in diesen beiden Branchen bis zum 30.06.2018 jeweils rund drei Viertel der Betriebe mit Fachkräftebedarf nicht alle offenen Stellen für qualifiziertes Personal besetzen; mehr als die Hälfte der offenen Stellen für qualifiziertes Personal war zum Stichtag vakant (vgl. Tabelle 20).

**Tabelle 20: Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Nichtbesetzungsquote nach Branchen in Brandenburg 2018**

Branche	Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen*	Nichtbesetzungsquote**
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	57	35
Baugewerbe	59	48
Handel und Reparatur	50	38
Verkehr, Information, Kommunikation	77	55
Unternehmensnahe Dienstleistungen	54	41
Gesundheits- und Sozialwesen	61	41
Übrige Dienstleistungen	71	63
Öffentliche Verwaltung	33	16
<b>Insgesamt</b>	<b>58</b>	<b>43</b>

\* Anteil an allen Betrieben mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten

\*\* Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung noch unbesetzt gebliebenen an allen im ersten Halbjahr 2018 zu besetzenden Fachkräftestellen.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Auch im Baugewerbe ist die Nichtbesetzungsquote überdurchschnittlich hoch. Da diese Branche zudem einen ausgesprochen hohen Fachkräftebedarf aufweist (vgl. Tabelle 18), entfiel fast jede fünfte zum 30.06.2018 unbesetzte Fachkräftestelle (18 %) auf diese Branche. Damit liegt der Anteil des Baugewerbes an den unbesetzten Stellen noch über seinem (bereits hohen) Anteil am Fachkräftebedarf insgesamt. Dies gilt auch für die bereits erwähnten Bereiche Verkehr, Information, Kommunikation und Übrige Dienstleistungen, auf die höhere Anteile der nicht besetzten Stellen entfallen als des Fachkräftebedarfs insgesamt (vgl. Tabelle 21).

**Tabelle 21: Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach Branchen in Brandenburg 2018**

Branche	Anteil an...	
	nicht besetzten Stellen	Fachkräftebedarf
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	9	11
Baugewerbe	18	16
Handel und Reparatur	9	10
Verkehr, Information, Kommunikation	13	10
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	16
Gesundheits- und Sozialwesen	14	15
Übrige Dienstleistungen	11	8
Öffentliche Verwaltung	2	4
Andere Branchen	8	10
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen entspricht hingegen der Anteil an den unbesetzten Stellen dem am Fachkräftebedarf. Aufgrund ihres großen Gewichts in der brandenburgischen Betriebslandschaft entfallen dennoch 30 % aller nicht besetzten Fachkräftestellen auf diese beiden Branchen.

Stellenbesetzungsprobleme hängen neben der Branche stark mit der Größe der Betriebe zusammen. So konnten 66 % der Kleinstbetriebe, die im ersten Halbjahr 2018 qualifiziertes Personal suchten, ihren Fachkräftebedarf nicht vollständig decken. In den anderen Betriebsgrößenklassen lag dieser Anteil bei maximal 59 %. Von den durchschnittlich 1,5 Fachkräftestellen, die Kleinstbetriebe zu besetzen hatten, waren zum Stichtag im Mittel 0,9 Stellen noch vakant. Das entspricht einer Nichtbesetzungsquote von 60 %. In Großbetrieben blieben nur 31 % der offenen Fachkräftestellen unbesetzt, in mittleren Betrieben 29 %. Selbst Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten wiesen mit 41 % eine deutlich geringere Nichtbesetzungsquote auf als Kleinstbetriebe. 41 % der nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen auf Kleinbetriebe, obwohl sie nur für 29 % des Fachkräftebedarfs verantwortlich zeichneten. Damit blieben dort fünfmal so viele Fachkräftestellen unbesetzt wie in allen Großbetrieben (vgl. Tabelle 22).

**Tabelle 22:** Verteilung der nicht besetzten Stellen und des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018

Betriebsgrößenklasse	Anteil an...	
	nicht besetzten Stellen	Fachkräftebedarf
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	41	29
10 bis 49 Beschäftigte	35	37
50 bis 249 Beschäftigte	16	23
ab 250 Beschäftigte	8	11
<b>Insgesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

In den nächsten beiden Jahren rechnen viele Betriebe in Brandenburg mit Schwierigkeiten, die erforderlichen Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen: 46 % von ihnen nannten dies als erwartetes Personalproblem. Die Fachkräfteproblematik stellt damit die mit Abstand wichtigste personalpolitische Herausforderung für brandenburgische Betriebe dar.

**Fazit:** Die Zahl der Arbeitsplätze in Brandenburg steigt weiter an. Neben der Besetzung zusätzlicher Arbeitsplätze führen Arbeitsplatzwechsel zu einem hohen Maß an Bewegung auf dem brandenburgischen Arbeitsmarkt. Eine Vielzahl von Betrieben hatte im ersten Halbjahr 2018 offene Stellen zu besetzen, gut die Hälfte davon auf qualifiziertem Niveau. Ein erheblicher Teil dieser Stellen war zum Stichtag der Befragung noch vakant. Damit blieben vorhandene Wachstumspotenziale in Brandenburg ungenutzt. Hier gilt es, alternative Wege zu Deckung des Fachkräftebedarfs zu nutzen, etwa durch Zuwanderung (vgl. Kapitel 7) oder eine Intensivierung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Kapitel 8 und 9).

## 7 Beschäftigung von geflüchteten Personen

Ein Ansatzpunkt zur Deckung des Fachkräftebedarfs besteht in der verstärkten Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland. So zeigt eine aktuelle Studie der Bertelsmann Stiftung<sup>9</sup>, dass der Rückgang der Zahl der Erwerbstätigen, der sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten durch die demografische Entwicklung in Deutschland ergibt, selbst bei steigenden Erwerbsquoten etwa von Frauen und Älteren mit der vorhandenen Bevölkerung nicht zu kompensieren ist. Um das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland auf dem gegenwärtigen Niveau zu halten, ist Zuwanderung aus dem Ausland erforderlich. Konkret liegt nach den

<sup>9</sup> Vgl. Fuchs, J.; Kubis, A.; Schneider, L.: Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, 2019.

Berechnungen der Autoren der Studie die notwendige Nettozuwanderung je nach zugrundeliegenden Annahmen zwischen 346.000 und 533.000 Personen, der Großteil davon aus Nicht-EU-Staaten.<sup>10</sup> Diese Personen in Deutschland zu integrieren – in die Gesellschaft wie auch in den Arbeitsmarkt – wird eine zentrale Herausforderung darstellen.

Einen Eindruck von dieser Herausforderung, aber auch vom Potenzial, das Zuwanderung aus Drittstaaten für die Deckung des Fachkräftebedarfs in Deutschland hat, bieten die Erfahrungen, die mit der Integration von Personen gemacht wurden, die vor allem in den Jahren 2015 bis 2017 als Geflüchtete nach Deutschland gekommen sind. Fragen zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Personen waren 2018 schon das dritte Jahr in Folge Bestandteil des IAB-Betriebspanels. Nachdem 2016 vorbereitend Fragen zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte gestellt wurden, zielten die Fragen 2017 erstmals auf die Untergruppe der Geflüchteten ab. Es zeigte sich, dass zu diesem Zeitpunkt erst eine kleine Minderheit der Betriebe in Brandenburg Erfahrung mit der Beschäftigung von geflüchteten Personen gemacht hatte. Dabei bestand ein deutlicher Fokus auf Großbetriebe: 39 % aller brandenburgischen Großbetriebe hatten zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2017 bereits Kontakt mit Geflüchteten gehabt, aber nur 3 % der Kleinstbetriebe. Da aber Großbetriebe nur 1 % aller Betriebe in Brandenburg ausmachen, war dennoch die Mehrheit der Geflüchteten zum damaligen Befragungszeitpunkt in Kleinst- und Kleinbetrieben beschäftigt. Geflüchtete wurden in der Regel für einfache Tätigkeiten eingestellt; nur gut ein Drittel der beschäftigten Geflüchteten arbeitete auf Stellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. entsprechende Berufserfahrung oder ein Hochschulabschluss notwendig waren.<sup>11</sup>

In der aktuellen Befragung 2018 ging es nun um die Nachhaltigkeit der Beschäftigung bzw. um Gründe, die ggf. dazu geführt haben, dass eine Beschäftigung einer geflüchteten Person nicht dauerhaft bestand. Ausgangspunkt ist zunächst wieder eine Abschätzung, wie weit die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in Brandenburg inzwischen gediehen ist. Daher wurde als erstes erhoben, in welchem Umfang brandenburgische Betriebe Geflüchtete gegenwärtig beschäftigen oder beschäftigt haben.

## 7.1 Einstellende Betriebe

Zum Befragungszeitpunkt im dritten Quartal 2018 gaben 4 % aller Betriebe in Brandenburg an, gegenwärtig eine oder mehrere geflüchtete Person(en) zu beschäftigen oder in der Ver-

---

<sup>10</sup> Zwar stammen gegenwärtig die meisten Zuwanderer aus EU-Staaten. Die Autoren gehen aber davon aus, dass es sich hierbei um einen temporären Sonderfall aufgrund der Osterweiterung der EU und der Wirtschafts- und Finanzkrise handelt und die Zuwanderung aus EU-Staaten perspektivisch zurückgehen wird.

<sup>11</sup> Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg – Ergebnisse der zweiundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, Potsdam, 2018, S. 41ff.

gangenheit zeitweise beschäftigt zu haben.<sup>12</sup> Im Vorjahr, als ebenfalls nach dem Umfang der Beschäftigung von Geflüchteten gefragt wurde, lag der Anteil noch bei 1 %.<sup>13</sup> Zum Vergleich: Der Anteil der Betriebe mit ausländischen Beschäftigten lag 2016 in Brandenburg bei 12 %.<sup>14</sup> Vor dem Hintergrund, dass in Brandenburg etwa dreimal so viele ausländische Personen leben wie Geflüchtete<sup>15</sup>, ist der genannte Anteil von 4 % der Betriebe mit (aktueller oder zeitweiser) Beschäftigung von Geflüchteten proportional zu diesem Wert.

In Ostdeutschland insgesamt hatten 5 % der Betriebe bereits Geflüchtete beschäftigt; in Westdeutschland lag der Anteil mit 10 % deutlich höher. Das hängt auch mit dem deutlich höheren Anteil Geflüchteter in Westdeutschland zusammen: Dort machen sie 2,1 % der Bevölkerung aus, in Ostdeutschland nur 1,7 %. In Brandenburg sind es 1,5 %.<sup>16</sup>

Wie schon in der Befragung im vergangenen Jahr deutlich wurde, haben größere Betriebe deutlich häufiger bereits geflüchtete Personen beschäftigt als kleinere Betriebe: So sind oder waren in etwa jedem dritten brandenburgischen Großbetrieb bereits Geflüchtete beschäftigt, aber nur in jedem hundertsten Kleinstbetrieb und jedem vierzehnten Kleinbetrieb. Aufgrund des großen Gewichts der Kleinst- und Kleinbetriebe in Brandenburg handelt es sich dennoch bei zwei Drittel der Betriebe, die bislang Geflüchtete beschäftigten, um Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten. Und auch wenn die meisten von ihnen nur eine geflüchtete Person einstellten, ergaben sich in der Summe doch relevante Beschäftigungseffekte: So waren knapp die Hälfte der beschäftigten Geflüchteten in Kleinst- und Kleinbetrieben tätig.

## 7.2 Personalabgänge von geflüchteten Personen

Die Frage nach der Beschäftigung von Geflüchteten im diesjährigen IAB-Betriebspanel zielte nicht auf einen Bestand von geflüchteten Beschäftigten zu einem bestimmten Stichtag ab, sondern darauf, ob zu irgendeinem Zeitpunkt in den vergangenen gut drei Jahren eine geflüchtete Person beschäftigt wurde. Tatsächlich waren zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung aus gut der Hälfte (58 %) der brandenburgischen Betriebe, die Geflüchtete beschäftigt haben oder beschäftigen, Beschäftigte mit Fluchthintergrund bereits wieder ausgeschieden.

---

<sup>12</sup> Die entsprechende Frage im Fragebogen lautete: „Sind oder waren in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle geflüchtete Personen beschäftigt, also Personen, die seit der großen Flüchtlingsbewegung 2015 nach Deutschland gekommen sind? Damit sind alle Beschäftigungsverhältnisse gemeint, auch Praktikanten, Auszubildende und Aushilfen.“

<sup>13</sup> Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg – Ergebnisse der zweiundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, Potsdam, 2018, S. 42.

<sup>14</sup> Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg – Ergebnisse der einundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, Potsdam, 2017, S. 38.

<sup>15</sup> Stand: 31.12.2017, vgl. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Schutzsuchende. Fachserie 1 Reihe 2.4. Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018.

<sup>16</sup> Stand 31.12.2017, vgl. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Schutzsuchende. Fachserie 1 Reihe 2.4. Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018.

Die Gründe für das Ausscheiden können aufgrund der geringen Fallzahlen für Brandenburg nur für Ostdeutschland insgesamt dargestellt werden. Dabei lassen sich zwei zentrale Gründe identifizieren: Entweder waren die Kompetenzen oder Leistungen der bzw. des Beschäftigten nicht ausreichend, oder die Stelle war von vornherein befristet angelegt (etwa ein Praktikum oder eine Einstiegsqualifizierung). Beide Gründe wurden von jeweils einem Drittel der ostdeutschen Betriebe, aus denen bereits geflüchtete Beschäftigte ausgeschieden sind, als ausschlaggebend für die Abgänge genannt. Bei den persönlichen Kompetenzen und Leistungen spielten insbesondere unzureichende Sprachkenntnisse oder eine mangelnde Arbeitsmotivation eine Rolle. Andere Aspekte, wie eine unzureichende fachliche Qualifikation<sup>17</sup>, eine mangelnde Arbeitsleistung oder kulturelle Differenzen waren von geringer Bedeutung. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass diese Aspekte möglicherweise schon Einstellungsvoraussetzung waren und Personen ohne fachliche und persönliche Passung gar nicht eingestellt wurden.

Auch Kündigungen seitens der Beschäftigten kamen regelmäßig vor: 15 % der ostdeutschen Betriebe, aus denen bereits geflüchtete Beschäftigte ausgeschieden sind, nannten dies als wichtigsten Grund. Probleme mit der aufenthaltsrechtlichen Situation führten hingegen nur in Einzelfällen zur Beendigung einer Beschäftigung. Dies kann allerdings auch damit zusammenhängen, dass sich Betriebe bei einer unsicheren aufenthaltsrechtlichen Situation direkt gegen eine Einstellung entscheiden.

Abschließend wurden alle Betriebe, die geflüchtete Personen beschäftigen oder beschäftigt haben, um eine Einschätzung gebeten, ob ihre Erfahrungen mit dieser Personengruppe eher für oder gegen eine Beschäftigung von Geflüchteten sprechen. In Brandenburg gaben 70 % der Betriebe an, dass ihre Erfahrungen eher dafür sprächen, weitere Personen aus dieser Gruppe zu beschäftigen. Für 18 % der brandenburgischen Betriebe sprachen die bisherigen Erfahrungen eher gegen eine zukünftige Beschäftigung von Geflüchteten. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fielen die Bewertungen mit 74 % zu 13 % bzw. 70 % zu 19 % ähnlich aus.

**Fazit:** Der zunehmende Eintritt geflüchteter Personen in den brandenburgischen Arbeitsmarkt spiegelt sich auch in den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels wieder. Inzwischen hat jeder fünfundzwanzigste Betrieb in Brandenburg zumindest zeitweise eine geflüchtete Person beschäftigt, darunter auch eine ganze Reihe Kleinst- und Kleinbetriebe.

Nicht immer war die Beschäftigung einer geflüchteten Person von Dauer. Viele Beschäftigungsverhältnisse waren von Anfang an befristet angelegt, etwa im Rahmen eines Praktikums oder einer Einstiegsqualifizierung. Andere wurden aufgrund unzureichender Kompe-

---

<sup>17</sup> Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Mehrzahl der Einstellungen auf geringqualifiziertem Niveau erfolgte, wo per Definition eine geringere fachliche Qualifikation erwartet wird.

tenzen und Leistungen seitens der bzw. des Beschäftigten beendet. Nicht selten kündigten auch die geflüchteten Beschäftigten selbst. Die Bewertung der Beschäftigung Geflüchteter fällt jedoch im Allgemeinen so aus: Für die große Mehrheit der brandenburgischen Betriebe sprechen ihre bisherigen Erfahrungen dafür, auch in Zukunft geflüchtete Personen zu beschäftigen. Diese positiven Erfahrungen können eine Basis bilden, um die weitere Integration Geflüchteter ebenso wie eine möglicherweise zunehmende Arbeitsmigration aus dem Ausland erfolgreich zu gestalten.

## 8 Betriebliche Ausbildung

Der seit mehr als zehn Jahren anhaltende Beschäftigungsaufbau (vgl. Kapitel 6.1) und der parallele Anstieg des Fachkräftebedarfs (vgl. Kapitel 6.3) stellen die Betriebe in Brandenburg vor Herausforderungen bei der Deckung ihres Personalbedarfs. Eine zentrale Strategie zur Gewinnung passgenau qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die betriebliche Berufsausbildung.

### 8.1 Ausbildungsberechtigung

In Deutschland ist die Ausbildung von jungen Frauen und Männern an bestimmte formale Vorgaben geknüpft, die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) geregelt sind. Nach BBiG und HwO dürfen Betriebe nur dann ausbilden, wenn sie ausbildungsberechtigt sind, d. h. über die betrieblichen und personellen Voraussetzungen verfügen. Hierfür muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet und entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal vorhanden sein.

Diese formalen Voraussetzungen erfüllen eigenen Angaben zufolge 46 % der brandenburgischen Betriebe – ein etwas geringerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (49 %) und ein deutlich geringerer Anteil als in Westdeutschland (56 %). Damit setzte sich der Rückgang des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe fort. Im Jahr 2013 waren noch 56 % der brandenburgischen Betriebe ausbildungsberechtigt.

In Abhängigkeit von der Betriebsgröße bestehen somit erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Möglichkeiten, benötigten Fachkräftenachwuchs auf internem Wege, d. h. durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu gewinnen. Während es größere Betriebe prinzipiell selbst in der Hand haben, ihren Bedarf an Fachkräften zu decken, ist die große Mehrheit der die brandenburgische Betriebslandschaft prägenden Kleinstbetriebe darauf angewiesen, benötigte Fachkräfte durch alternative Beschaffungsstrategien zu gewinnen. Kleinstbetriebe sind dabei deutlich seltener ausbildungsberechtigt als größere Betriebe: Nur 35 % dieser Betriebe haben eine Ausbildungsberechtigung. In Abhängigkeit von der Betriebsgröße bestehen somit erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Möglichkeiten, benötigten Fachkräftenachwuchs auf internem Wege, d. h. durch eigene Ausbildungsaktivitäten zu gewinnen. Während es größere Betriebe prinzipiell selbst in der Hand haben, ihren Bedarf an Fachkräften zu de-

cken, ist die große Mehrheit der Kleinstbetriebe darauf angewiesen, benötigte Fachkräfte durch alternative Beschaffungsstrategien zu gewinnen.

Auch im Hinblick auf die einzelnen Bereiche der brandenburgischen Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede bei der Ausbildungsberechtigung. So sind 70 % der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe ausbildungsberechtigt, aber nur jeweils 33 % im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und in den Übrigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 23). Diese branchenspezifischen Unterschiede spiegeln wiederum die spezifischen Größenstrukturen in den einzelnen Branchen: Das Verarbeitende Gewerbe ist die Branche in Brandenburg mit dem geringsten Anteil an Kleinstbetrieben (abgesehen von der Öffentlichen Verwaltung), die Übrigen Dienstleistungen die mit dem höchsten Anteil.

**Tabelle 23: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Branchen in Brandenburg 2018**

Branche	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung
	%
Verarbeitendes Gewerbe	70
Baugewerbe	59
Handel und Reparatur	49
Verkehr, Information, Kommunikation	33
Unternehmensnahe Dienstleistungen	42
Gesundheits- und Sozialwesen	45
Übrige Dienstleistungen	33
Öffentliche Verwaltung	53
<b>Insgesamt</b>	<b>46</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Es fällt auf, dass selbst in Branchen, die eine überdurchschnittlich hohe Nachfrage nach Fachkräften haben, zahlreiche Betriebe nicht ausbildungsberechtigt sind. So haben etwa im Gesundheits- und Sozialwesen, wo im ersten Halbjahr 2018 fast 60 % der Betriebe Fachkräfte suchten (vgl. hierzu Kapitel 6.3), mehr als die Hälfte der Betriebe keine Ausbildungsberechtigung. Die Mehrheit der Betriebe in diesem Bereich der Wirtschaft muss seine (Nachwuchs-)Fachkräfte somit außerhalb der traditionellen betrieblichen Ausbildung gewinnen.

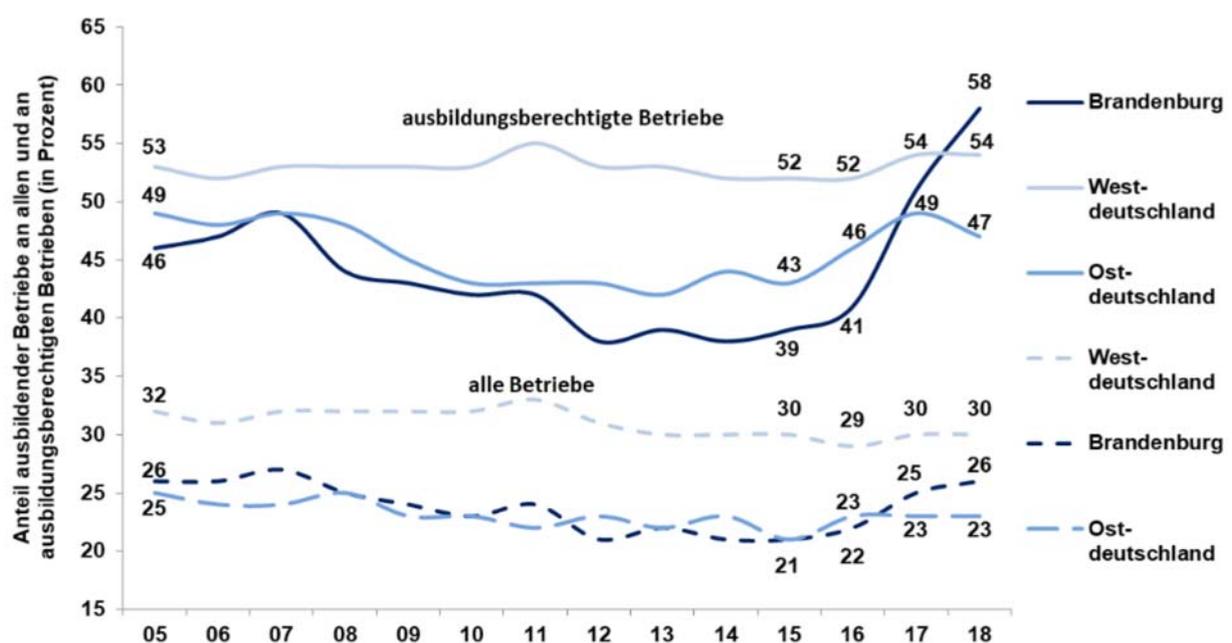
## 8.2 Ausbildungsbeteiligung

Im vergangenen Jahr beteiligten sich 26 % aller brandenburgischen Betriebe an der Ausbildung, d. h. sie bildeten zum Befragungszeitpunkt aus, hatten Neuverträge für das zum Zeitpunkt der Befragung zu Ende gehende Ausbildungsjahr oder für das beginnende Ausbildungsjahr abgeschlossen, planten den Abschluss von Neuverträgen für das zum Zeitpunkt der Befragung beginnende Ausbildungsjahr oder hatten in den ersten Monaten des Befra-

gungsjahres (und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal) erfolgreiche Ausbildungsabsolventen.<sup>18</sup> Die Ausbildungsbeteiligung stieg damit das dritte Jahr in Folge an und liegt nun deutlich über dem ostdeutschen Vergleichswert von 23 %. In Westdeutschland fällt die Ausbildungsbeteiligung weiterhin etwas höher aus (30 %).

Betrachtet man die Ausbildungsbeteiligung nur bezogen auf diejenigen Betriebe, die die formalen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen (vgl. Kapitel 8.1), so zeigt sich eine noch stärkere Zunahme: Im Befragungsjahr 2018 beteiligten sich 58 % dieser ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung – ein so großer Anteil wie noch nie seit 2005. Die Ausbildungsbeteiligung der ausbildungsberechtigten Betriebe ist damit in Brandenburg deutlich höher als in Ostdeutschland insgesamt (47 %) und erstmals seit 2005 auch höher als in Westdeutschland (54 %, vgl. Abbildung 18). Soweit also Betriebe in Brandenburg die formale Möglichkeit haben, über die betriebliche Ausbildung Fachkräftenachwuchs zu gewinnen, nutzen sie diese in zunehmendem Umfang.

**Abbildung 18: Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018.

Dies gilt besonders in Branchen mit hohem Fachkräftebedarf: Im Gesundheits- und Sozialwesen und im Verarbeitenden Gewerbe, zwei Branchen, in denen ein großer Anteil der bran-

<sup>18</sup> 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.

denburgischen Betriebe einen Fachkräftebedarf haben (vgl. Kapitel 6.3), beteiligen sich ausgesprochen viele der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung (vgl. Tabelle 24). Allerdings gibt es auch andere Fälle. So weist der Bereich Handel und Reparatur eine überdurchschnittliche Ausbildungsbeteiligung auf, hat aber einen eher moderaten Fachkräftebedarf. Im Baugewerbe hingegen suchten im ersten Halbjahr 2018 mehr als 60 % der Betriebe Fachkräfte, aber nur 46 % der ausbildungsberechtigten Betriebe dieser Branche beteiligten sich an der Ausbildung. Die eigene Ausbildung scheint hier häufig keine Strategie zur Deckung des Bedarfs an Fachkräften darzustellen.

**Tabelle 24: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2018**

Branche	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	44	62
Baugewerbe	27	46
Handel und Reparatur	33	68
Verkehr, Information, Kommunikation	14	42
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	53
Gesundheits- und Sozialwesen	30	66
Übrige Dienstleistungen	15	46
Öffentliche Verwaltung	43	81
<b>Insgesamt</b>	<b>27</b>	<b>58</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Kleinstbetriebe beteiligen sich generell in deutlich geringerem Maße an der Ausbildung als Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten. 2018 waren 15 % der brandenburgischen Kleinstbetriebe in der Ausbildung aktiv. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass nur gut ein Drittel der Kleinstbetriebe ausbildungsberechtigt ist (vgl. Kapitel 8.1). Zum anderen beteiligt sich ein geringerer Teil der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich an der Ausbildung, als dies in anderen Betriebsgrößenklassen der Fall ist (vgl. Tabelle 25).

**Tabelle 25: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	15	44
10 bis 49 Beschäftigte	52	72
50 bis 249 Beschäftigte	73	83
ab 250 Beschäftigte	81	92
<b>Insgesamt</b>	<b>27</b>	<b>58</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

### 8.3 Betriebe mit Ausbildungsangeboten

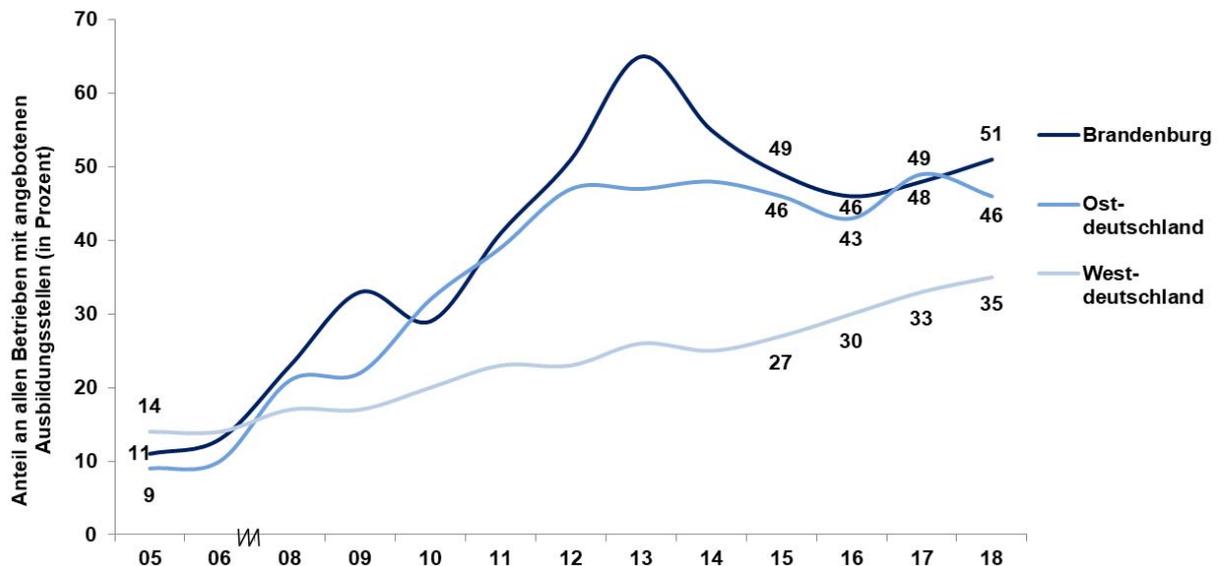
Wie weiter oben beschrieben, wird die Ausbildungsbeteiligung von Betrieben in diesem Bericht relativ weit gefasst. Sie umfasst nicht nur das Angebot von Ausbildungsplätzen im aktuellen, sondern auch laufende Ausbildungen im zurückliegenden Befragungsjahr. Im Folgenden richtet sich der Blick speziell auf die Besetzung neuer Ausbildungsplätze im Ausbildungsjahr 2017/2018. Von allen Betrieben mit Ausbildungsberechtigung in Brandenburg boten 39 % einen oder mehrere Ausbildungsplätze für dieses Ausbildungsjahr an. Der Anteil von Betrieben mit einem konkreten Ausbildungsangebot ist damit deutlich kleiner als die ermittelte Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe (58 %). Das hängt vor allem damit zusammen, dass die Mehrheit (56 %) der Betriebe, die ausbilden, nur einen einzigen Auszubildenden bzw. eine einzige Auszubildende hat. Diese Betriebe suchen demnach nicht jedes Jahr neue Auszubildende, sondern im Zwei- bis Dreijahresrhythmus.

Vor allem Kleinstbetriebe bilden meist nur eine einzige Person aus. Dementsprechend suchte nur ein vergleichsweise geringer Anteil der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe, nämlich 28 %, Auszubildende für das Ausbildungsjahr 2017/2018. Bei den ausbildungsberechtigten Großbetrieben waren es dagegen 89 %. Bei der Einordnung dieser Zahlen ist zu berücksichtigen, dass die Gruppe der Kleinstbetriebe mehr als 70 % der brandenburgischen Betriebe umfasst, in denen 21 % aller Beschäftigten tätig sind. Wenngleich nur ein kleiner Teil dieser Betriebe Ausbildungsplätze anbietet, hat dies doch nennenswerte Effekte für das Gesamtangebot in Brandenburg, denn in der Summe boten Betriebe dieser Größenklasse deutlich mehr Ausbildungsplätze an als Großbetriebe. So entfielen auf die Kleinstbetriebe 25 % der angebotenen Ausbildungsplätze, auf die Großbetriebe 17 %. Der Anteil der Kleinstbetriebe an den angebotenen Ausbildungsplätzen übersteigt damit deren Anteil an den Beschäftigten von 21 %. Bei den Großbetrieben liegt der Anteil an den angebotenen Ausbildungsplätzen dagegen unter ihrem Beschäftigtenanteil von 20 %.

## Vor allem Kleinstbetriebe finden keine Auszubildenden

In gut der Hälfte der brandenburgischen Betriebe, die Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2017/2018 angeboten hatten, blieben Ausbildungsplätze unbesetzt. Der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen stieg damit gegenüber dem vorangegangenen Jahr leicht an und liegt nun wieder über dem ostdeutschen und deutlich über dem westdeutschen Vergleichswert (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2007 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Auch der Anteil der nicht besetzten Ausbildungsplätze erhöhte sich und lag im Ausbildungsjahr 2017/2018 bei 38 %, wiederum mehr als in Ostdeutschland insgesamt (33 %) und in Westdeutschland (22 %). Damit zeigt sich in Brandenburg eine aus Sicht der Betriebe deutlich schwierigere Ausbildungsmarktlage als in anderen Regionen Deutschlands.

Der Erfolg bei der Gewinnung von Auszubildenden steigt mit der Größe eines Betriebes. Bei Betrieben mit 250 oder mehr Beschäftigten waren zwar mit 37 % ein nicht unbedeutender Anteil von Betrieben von Besetzungsproblemen betroffen, d. h. sie konnten nicht alle angebotenen Plätze besetzen. Dies hängt aber vor allem damit zusammen, dass jeder Großbetrieb eine Reihe von Ausbildungsplätzen anbot, von denen der eine oder andere unbesetzt blieb. Insgesamt fanden sich aber für 95 % der Ausbildungsplätze, die Großbetriebe in Brandenburg anboten, geeignete Auszubildende, nur 5 % der Ausbildungsplätze konnten nicht besetzt werden. In Kleinstbetrieben hingegen blieben 55 % der angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt; 53 % der Kleinstbetriebe mit Ausbildungsangeboten konnten nicht alle Ausbildungsstellen besetzen.

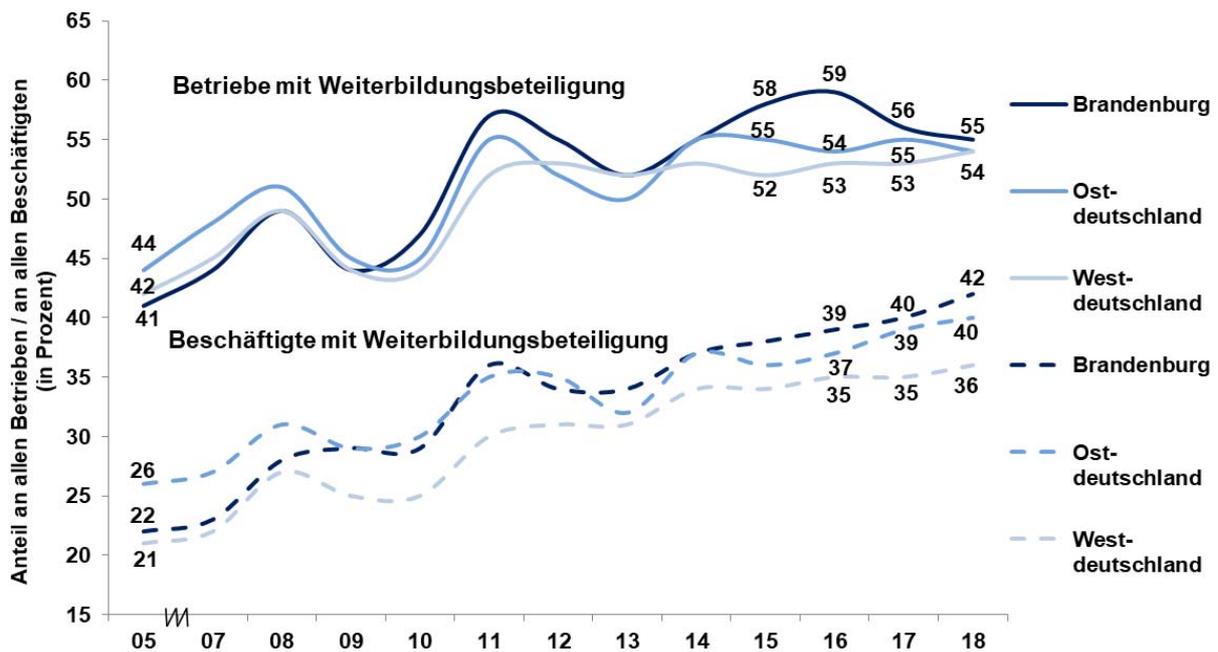
**Fazit:** Die Beschäftigung wächst seit Jahren, der Bedarf an Fachkräften nimmt zu. Die eigene Ausbildung ist ein geeignetes Mittel, um den Fachkräftebedarf zu decken und möglichen Engpässen aktiv vorzubeugen. Tatsächlich zeigt sich beim Anteil der Betriebe in Brandenburg, die sich an der Ausbildung beteiligen, ein deutlicher Aufwärtstrend. Gerade Kleinstbetriebe stellt die Fachkräftesicherung über eigene Ausbildung jedoch vor Herausforderungen: Zum einen sind sie häufig nicht ausbildungsberechtigt, zum anderen sind sie regelmäßig nicht in der Lage, sich in der Konkurrenz um Auszubildende gegen größere Betriebe zu behaupten, so dass angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Die Möglichkeiten von Kleinstbetrieben, ihren Bedarf an Fachkräften durch eigene Ausbildungsleistungen zu decken und damit einem möglicherweise drohendem Mangel an qualifizierten Personal entgegen zu wirken, sind damit in erheblichem Maße eingeschränkt.

## 9 Betriebliche Weiterbildung

Die betriebliche Fort- und Weiterbildung stellt neben der betrieblichen Ausbildung eine weitere Strategie dar, um den aktuellen Fachkräftebedarf passgenau zu decken. Abgestimmt auf die individuellen betrieblichen Anforderungen werden auf diesem Weg die Qualifikationen der vorhandenen Belegschaft angepasst und ausgebaut. In Zeiten eingeschränkter Bewerberzahlen bietet Weiterbildung gegenüber externen Beschaffungsstrategien den Vorteil, dass auf die internen Personalressourcen zurückgegriffen werden kann. Im Gegensatz zur (Erst-)Ausbildung, die in der Regel mehrere Jahre dauert, lässt sich mit Weiterbildung auf betriebliche Bedarfe vergleichsweise kurzfristig reagieren. Um einen Eindruck vom Weiterbildungsengagement der Betriebe in Brandenburg zu gewinnen, wird im Folgenden betrachtet, in welchem Umfang die Betriebe die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten unterstützen 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.

Im ersten Halbjahr 2017 hat gut die Hälfte der brandenburgischen Betriebe Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit blieb die Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zum Vorjahr weitgehend stabil. Die Weiterbildungsquote, die den Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an allen Beschäftigten misst, erreichte einen neuen Höchststand. Mit anteilig 42 % wurden so viele Beschäftigte weitergebildet wie noch nie. Während Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland ähnliche Werte bei der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung erreichen, fällt die Weiterbildungsquote in Westdeutschland mit 36 % deutlich geringer aus. In Ostdeutschland insgesamt liegt sie bei 40 % (vgl. Abbildung 20).

Abbildung 20: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Im Jahr 2006 wurde die Information im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Im Rahmen der Befragung wird ein relativ weit gefasster Begriff von Fort- und Weiterbildung verwendet. Als Weiterbildung wird nicht nur der Besuch von Kursen u. ä. verstanden, sondern z. B. auch die Weiterbildung am Arbeitsplatz, etwa in Form von Unterweisung oder Einarbeitung, die Teilnahme an Vorträgen, Tagungen oder Messerveranstaltungen, Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation) oder selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien. Allerdings steht die traditionelle Art der Wissensvermittlung in Form von Kursen, Lehrgängen und Seminaren in brandenburgischen Betrieben nach wie vor an erster Stelle: Rund 90 % aller Betriebe, in denen Beschäftigte weitergebildet wurden, griffen auf diese Art von Maßnahmen zurück, wobei der Schwerpunkt auf externen Angeboten lag. Daneben waren direktes Lernen am Arbeitsplatz, z. B. in Form einer Unterweisung, sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen oder Messerveranstaltungen von Bedeutung. Mit den zunehmenden Möglichkeiten digitaler Technologien scheint auch das sogenannte selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien immer relevanter zu werden. Etwa jeder dritte Betrieb mit Weiterbildung gab an, solche Ansätze genutzt zu haben.

### Hohes Weiterbildungsengagement im Gesundheits- und Sozialwesen

Die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsquote schwanken deutlich zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen. Die höchsten Anteile von Betrieben, die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Arbeitskräfte unterstützten, weisen wie schon in den vergangenen Jahren mit jeweils mehr als 80 % die Öffentlichen Verwaltung und das Gesundheits- und So-

zialwesen. Auch der höchste Anteil weitergebildeter Beschäftigter findet sich im Gesundheits- und Sozialwesen, wo knapp die Hälfte aller Beschäftigten allein im ersten Halbjahr 2018 weitergebildet wurde (vgl. Tabelle 26). Dies ist vermutlich nicht zuletzt auf branchenspezifische gesetzliche Verpflichtungen zur Weiterbildung zurückzuführen.<sup>19</sup>

**Tabelle 26: Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Branchen in Brandenburg 2018**

Branche	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	Weiterbildungsquote
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	50	41
Baugewerbe	43	34
Handel und Reparatur	56	44
Verkehr, Information, Kommunikation	49	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	62	41
Gesundheits- und Sozialwesen	81	49
Übrige Dienstleistungen	32	20
Öffentliche Verwaltung	85	41
<b>Insgesamt</b>	<b>55</b>	<b>42</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr 2018.

In den Übrigen Dienstleistungen – hierunter fallen u. a. Hotels und Gaststätten, die Reparatur von Gebrauchsgütern sowie Wäschereien und Friseure – unterstützte hingegen nur knapp ein Drittel der Betriebe die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten; jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte in dieser Branche nahm im ersten Halbjahr 2018 an einer Weiterbildungsmaßnahme teil. Auch der Bereich Verkehr, Information, Kommunikation sowie das Baugewerbe weisen unterdurchschnittliche Weiterbildungsquoten auf. Dieser Befund erstaunt vor dem Hintergrund, dass es sich hierbei um die Branchen mit den größten Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen handelt (vgl. Kapitel 6.3).

Kleinstbetriebe engagieren sich in geringerem Maße in der Weiterbildung als größere Betriebe: In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten wurden anteilig deutlich weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergebildet als in Betrieben, in denen mehr Beschäftigte tätig sind (vgl. Tabelle 27).

---

<sup>19</sup> Vgl. z. B. die entsprechenden Fortbildungsverpflichtungen für Beschäftigte in Fachberufen des Gesundheitswesens (Gesetz über die Weiterbildung und Fortbildung WBGesG) oder für Vertragsärzte und Vertragspsychotherapeuten (Fortbildungsverpflichtung nach § 95d Abs. 1 SGB V).

**Tabelle 27: Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	Weiterbildungsquote
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	47	35
10 bis 49 Beschäftigte	71	43
50 bis 249 Beschäftigte	94	44
ab 250 Beschäftigte	93	43
<b>Insgesamt</b>	<b>55</b>	<b>42</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Weiterbildung im ersten Halbjahr 2018.

Unter Betrieben mit Fachkräftebedarf ist Weiterbildung weiter verbreitet als im brandenburgischen Durchschnitt. So nahmen in 68 % der Betriebe, die im ersten Halbjahr 2018 Fachkräfte suchten, Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter an einer Weiterbildung teil. Allerdings unterschied sich der Anteil der weitergebildeten Beschäftigten kaum von der allgemeinen Weiterbildungsquote (43 % gegenüber 42 %).

### Mehr Weiterbildungsteilnehmerinnen als -teilnehmer

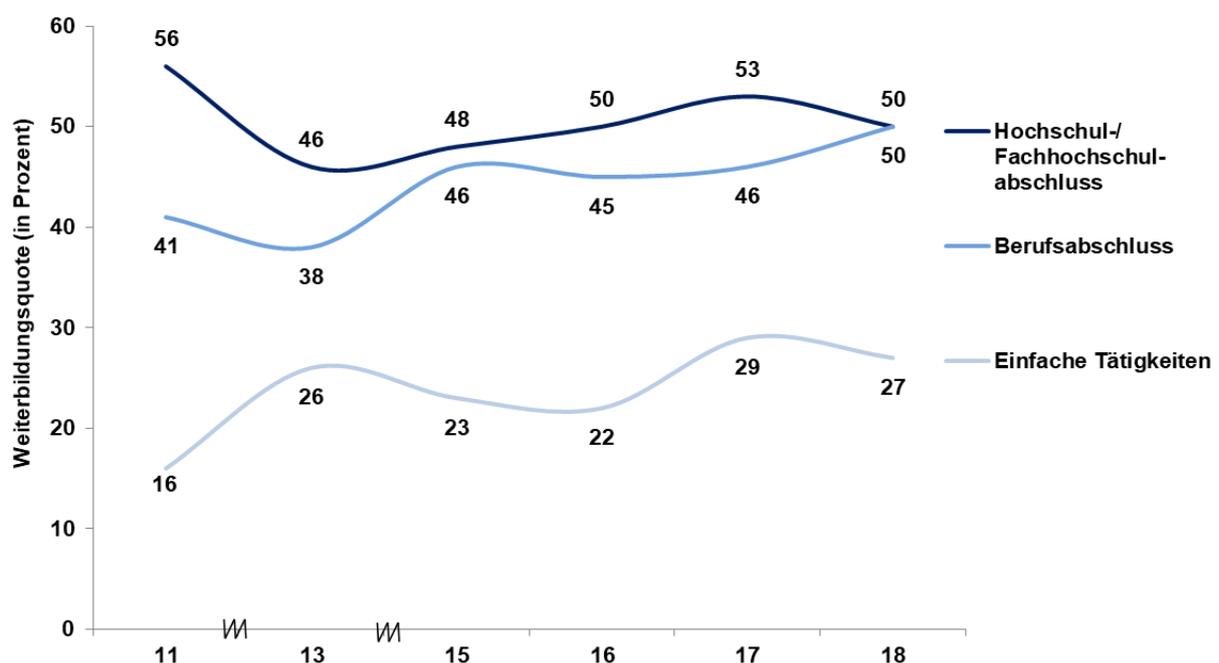
Wie schon in den Vorjahren profitierten Frauen in deutlich größerem Umfang von betrieblicher unterstützter Fort- und Weiterbildung als Männer: Im ersten Halbjahr 2018 nahmen 46 % der weiblichen Beschäftigten in Brandenburg an einer entsprechenden Maßnahme teil, aber nur 37 % der männlichen Beschäftigten. Damit waren 55 % der weitergebildeten Beschäftigten Frauen. Eine erste Erklärung für diesen Befund liegt in der Branchenverteilung von Männern und Frauen. So arbeitet knapp ein Viertel der weiblichen Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen, der Branche mit der höchsten Weiterbildungsquote. 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.

Beschäftigte, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, weisen mit jeweils 50 % eine deutlich höhere Weiterbildungsquote auf als Beschäftigte für einfache Tätigkeiten (27 %). Diese Befunde bestätigen die Erfahrungen der Vorjahre, wonach Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten investierten, die bereits ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen. Daraus erklären sich auch teilweise die branchenspezifischen Unterschiede im Weiterbildungsengagement: Branchen mit einem hohen Anteil qualifizierter Arbeitskräfte weisen in der Regel auch eine hohe Weiterbildungsquote auf.

Im Zuge der gestiegenen Schwierigkeiten bei der Deckung des Fachkräftebedarfs haben die Betriebe aber offensichtlich zunehmend die Potenziale der Arbeitskräfte mit vergleichsweise

geringen Qualifikationen entdeckt. Im Vergleich zum Jahr 2011 hat sich die Weiterbildungsquote von Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten ausüben, deutlich erhöht. Diese Steigerung hängt möglicherweise auch damit zusammen, dass viele einfache Tätigkeiten, u. a. durch einen zunehmenden Einsatz digitaler Technologien, anspruchsvoller geworden sind. Gleichwohl ist die Weiterbildungsquote Un- und Angelernter nach wie vor nur rund halb so groß wie bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Tätigkeiten, die eine berufliche oder akademische Ausbildung voraussetzen. Die Unterschiede zwischen den drei Tätigkeitsgruppen haben sich also in den letzten Jahren zwar verringert, sind aber nach wie vor beträchtlich (vgl. Abbildung 21).

**Abbildung 21: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2018**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2018. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den Jahren 2012 und 2014 wurde die Information im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

**Fazit:** Das betriebliche Weiterbildungsengagement bewegte sich auch im letzten Jahr auf einem hohen Niveau. Mehr als die Hälfte der brandenburgischen Betriebe investierte allein im ersten Halbjahr 2018 in die Qualifizierung ihrer Belegschaft. Dadurch konnten in diesem Zeitraum zwei von fünf Beschäftigten in Brandenburg an einer betrieblichen Fort- oder Weiterbildung teilnehmen. Nach wie vor investieren die Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung von bereits gut qualifizierten Beschäftigten. Im Zuge des anhaltenden Beschäftigungswachstums sowie zunehmender Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Fachkräften werden aber vermehrt auch Beschäftigte für einfache Tätigkeiten im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt, was darauf hindeutet, dass die Betriebe das Potenzial der vorhandenen Belegschaften stärker als in früheren Jahren auszuschöpfen versuchen.

## 10 Arbeitszeiten und Flexibilisierung der Arbeit

Betriebliche Arbeitszeiten werden zunehmend individuell ausgestaltet: So nimmt Teilzeitbeschäftigung seit Jahren zu (vgl. Kapitel 4.1) und auch die Lage und Verteilung der Arbeitszeiten lassen sich mithilfe verschiedener Instrumente an den Bedürfnissen des Betriebes und / oder der Beschäftigten ausrichten. Im Folgenden wird die Bandbreite möglicher Arbeitszeitgestaltung dargestellt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf mobilem Arbeiten, also der Möglichkeit, mittels digitaler und vernetzter Endgeräte orts- und zeitunabhängig zu arbeiten, und den damit verbundenen Chancen und Risiken.

### 10.1 Wochenarbeitszeiten

In der großen Mehrheit der Betriebe in Brandenburg lag die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit im Jahr 2018 bei 40 Stunden oder mehr.<sup>20</sup> Nur in 24 % der brandenburgischen Betriebe arbeiteten Vollzeitbeschäftigte weniger als 40 Stunden – ein ähnlicher Anteil wie in Ostdeutschland insgesamt (27 %). In Westdeutschland war dies hingegen in 38 % der Betriebe der Fall. Durch diese unterschiedlichen vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten ergibt sich eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 39,5 Stunden in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt und 38,9 Stunden in Westdeutschland. Wie schon in den Vorjahren arbeiten damit ostdeutsche Beschäftigte im Allgemeinen und brandenburgische Beschäftigte im Besonderen im Mittel gut eine halbe Stunde länger als ihre Kolleginnen und Kollegen in Westdeutschland.

#### Teilzeitbeschäftigung in Brandenburg häufig vollzeitnah

In 68 % aller Betriebe in Brandenburg gibt es Teilzeitbeschäftigte, d.h. Beschäftigte, deren Wochenarbeitszeit unterhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte liegt. In Ostdeutschland gilt dies für 71 % der Betriebe, in Westdeutschland für 81 %. Je nach Stundenumfang kann es sich bei einer solchen Teilzeitbeschäftigung um eine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, einen Midi-Job oder eine geringfügige Beschäftigung handeln. Insgesamt arbeiten 31 % der brandenburgischen Beschäftigten in Teilzeit (Ostdeutschland insgesamt: 30 %, Westdeutschland: 34 %; vgl. Kapitel 4.1).

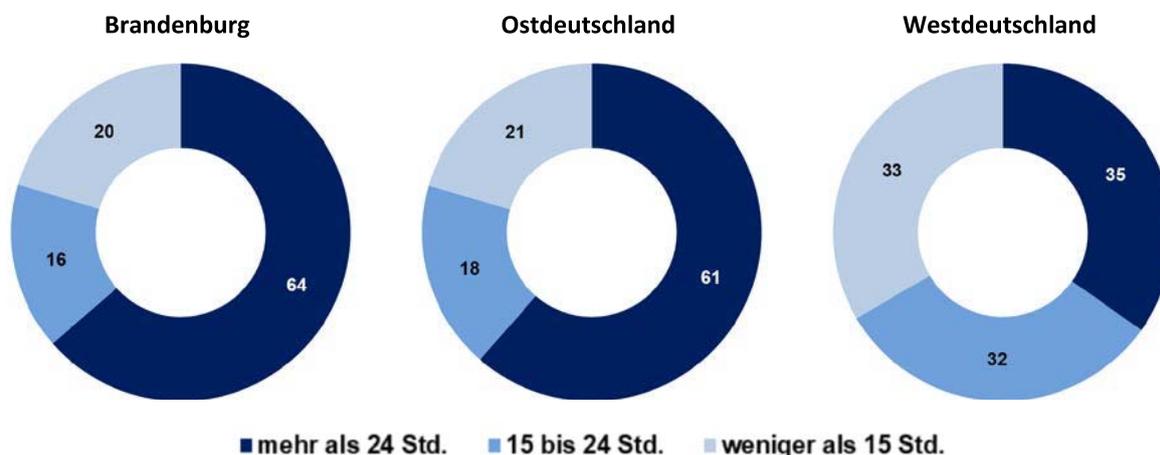
Auffällig ist die unterschiedliche Struktur der Teilzeitbeschäftigung in Brandenburg und Ostdeutschland insgesamt einerseits und Westdeutschland andererseits: So arbeiten sechs von zehn brandenburgischen Teilzeitbeschäftigten mehr als 24 Stunden und nur zwei von zehn weniger als 15 Stunden. Eine Teilzeitbeschäftigung wird hier also in der Regel vollzeitnah ausgeübt. Dies gilt auch für Ostdeutschland insgesamt. In Westdeutschland hingegen arbei-

---

<sup>20</sup> An dieser Stelle wird ausschließlich auf die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Beschäftigten Bezug genommen. Je nach Überstundeneinsatz kann die tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher ausfallen als die vereinbarte Arbeitszeit.

ten nur drei von zehn Teilzeitbeschäftigten mehr als 24 Stunden in der Woche. Zugleich ist eine Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von weniger als 15 Wochenstunden in Westdeutschland deutlich weiter verbreitet als in Brandenburg oder Ostdeutschland insgesamt (vgl. Abbildung 22).<sup>21</sup>

**Abbildung 22: Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten\* in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018 (Anteil der Betriebe in Prozent)**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

\* nur für Teilzeitbeschäftigte mit fest vereinbartem Stundenumfang.

Grundsätzlich bietet der hohe Anteil von Personen, die mit reduzierter Stundenzahl arbeiten, eine Stellschraube zur Deckung des Fachkräftebedarfs: Wenn die Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg ihre Stundenumfänge erhöhen, sinkt der Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass der überwiegende Teil der Teilzeitbeschäftigten freiwillig mit reduzierter Stundenzahl arbeitet. 2014 waren aber immerhin 32 % der Teilzeitbeschäftigten in Ostdeutschland insgesamt unfreiwillig in Teilzeit tätig, d. h. sie arbeiteten reduziert, weil eine Vollzeitstelle nicht zu finden war.<sup>22</sup> Bei der oben genannten Teilzeitquote von 31 % entspricht das etwa jedem bzw. jeder zehnten Beschäftigten in Brandenburg, der bzw. die gerne mehr Stunden arbeiten würde.

## 10.2 Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Sowohl aus betrieblichen Gründen wie auch aufgrund entsprechender Nachfrage der Beschäftigten kann es notwendig oder gewünscht sein, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Aus betrieblicher Sicht ist es unter Umständen erforderlich, dass bestimmte Dienstleistungen oder Produkte aus versorgungs- oder sicherheitstechnischen Gründen dauerhaft angeboten

<sup>21</sup> Dies hängt mit der größeren Verbreitung von geringfügiger Beschäftigung in Westdeutschland zusammen (vgl. Kapitel 4.1).

<sup>22</sup> Vgl. Rengers, M.: Unterbeschäftigung, Überbeschäftigung und Wunscharbeitszeiten in Deutschland. Ergebnisse für das Jahr 2014. In: Wirtschaft und Statistik 6/2015, S. 22ff.

werden (z. B. bei Energieversorgern oder Pflegeeinrichtungen). Daneben können kurzfristige Schwankungen bei der Nachfrage oder bei der Personalverfügbarkeit eine bedarfsabhängige Gestaltung betrieblicher Arbeitszeiten erforderlich machen. Schließlich können Betriebe eine Ausdehnung der Betriebszeiten wünschen, um vorhandene Maschinen und Anlagen auszulasten und Stillstände zu vermeiden. Aus Sicht der Beschäftigten kann der Einsatz von Instrumenten zur Arbeitszeitsteuerung dazu beitragen, die Arbeitszeiten an die individuellen Rahmenbedingungen und Erfordernisse anzupassen und so zu einer besseren Koordinierung von Arbeit und Privatleben beitragen.

### Flexible Arbeitszeitgestaltung durch Überstunden und Arbeitszeitkonten

Das am stärksten genutzte Instrument zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten sind Überstunden: 2017<sup>23</sup> wurden in der Hälfte der brandenburgischen Betriebe (50 %) Überstunden geleistet. In Ostdeutschland insgesamt lag der Anteil im gleichen Zeitraum ebenfalls auf diesem Niveau (49 %), in Westdeutschland noch etwas höher (54 %). Überstunden werden in allen Branchen und Betriebsgrößenklassen genutzt, wenngleich in unterschiedlicher Intensität. So gab es in rund zwei Drittel der brandenburgischen Betriebe im Gesundheits- und Sozialwesen und im Verarbeitenden Gewerbe Überstunden, aber nur in rund zwei Fünftel der Betriebe in den übrigen Dienstleistungen und im Bereich Handel und Reparatur. 42 % der Kleinstbetriebe und nahezu alle mittleren und Großbetriebe (89 % bzw. 88 %) nutzten Überstunden.

Überstunden werden in aller Regel ausgeglichen, sei es finanziell oder durch zusätzliche freie Tage, wobei der Ausgleich durch Freizeit verbreiteter ist als eine finanzielle Kompensation. In knapp jedem zweiten brandenburgischen Betrieb (47 %) mit Überstunden im hier betrachteten Jahr wurden diese ausschließlich mit Freizeit ausgeglichen. Demgegenüber stehen 7 % der Betriebe, in denen die geleisteten Überstunden ausschließlich finanziell abgegolten wurden. In vielen Betrieben mit Überstunden (44 %) wurden auch beide Formen praktiziert. Überstunden ohne entsprechende kompensatorische Leistungen sind sehr 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 auszuzahlen; bei niedriger Auslastung wird weniger gearbeitet und die Guthaben werden aufgelöst oder das Arbeitszeitkonto geht

---

<sup>23</sup> Aus erhebungstechnischen Gründen beziehen sich die betrieblichen Angaben zu Überstunden stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung abgelaufene Geschäftsjahr. Im vorliegenden Bericht beziehen sich die Angaben zu Überstunden somit auf das Jahr 2017.

sogar ins Minus. Arbeitszeitkonten können sehr unterschiedlich ausgestaltet sein, etwa in Bezug auf den Ausgleichszeitraum. Im Kern geht es jedoch in allen Fällen darum, dass die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit abweichend von der Regelarbeitszeit mal kürzer, mal länger ausfallen kann.

In jedem dritten brandenburgischen Betrieb existieren Regelungen zu Arbeitszeitkonten. Dabei sind Arbeitszeitkonten in größeren Betrieben deutlich weiter verbreitet als in kleineren (vgl. Tabelle 28). Dies ist vermutlich unter anderem durch den personellen und finanziellen Aufwand zu erklären, der bei Einführung und Pflege von Arbeitszeitkonten anfällt und der sich bei größeren Betrieben aufgrund von Skaleneffekten schneller amortisiert.

**Tabelle 28: Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018**

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Arbeitszeitkonten	Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	23	26
10 bis 49 Beschäftigte	57	55
50 bis 249 Beschäftigte	72	64
ab 250 Beschäftigte	72	61
<b>Insgesamt</b>	<b>33</b>	<b>53</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Setzt ein Betrieb Arbeitszeitkonten ein, so kann die Mehrheit der Beschäftigten dieses Instrument tatsächlich nutzen: Im Mittel gelten die Regelungen zu Arbeitszeitkonten für 85 % der Beschäftigten eines Betriebs. Damit ergibt sich für Brandenburg insgesamt eine Beschäftigtenreichweite von 53 %.

Nutzt ein Betrieb Arbeitszeitkonten, so ist in der Regel ein Zeitraum festgelegt, innerhalb dessen die Abweichungen von der Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden müssen. Am weitesten verbreitet ist ein Ausgleichszeitraum von einem Jahr. In 44 % der brandenburgischen Betriebe mit Kontenregelungen müssen Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit innerhalb dieses Zeitraums ausgeglichen werden, in 29 % der Betriebe mit solchen Konten bereits innerhalb eines halben Jahres. 25 % der Betriebe in Brandenburg mit Arbeitszeitkonten gaben allerdings an, dass es bei ihnen keine festen Zeiträume für den Ausgleich angesamelter Plus- bzw. Minusstunden gibt, so dass hier längere Ausgleichszeiträume denkbar sind.

Etwa jeder zwanzigste Betrieb in Brandenburg ermöglicht es seinen Beschäftigten, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, etwa für Sabbaticals, eine Freistellung für Familienarbeitszeiten, Weiterbildungszeiten oder die Verkürzung

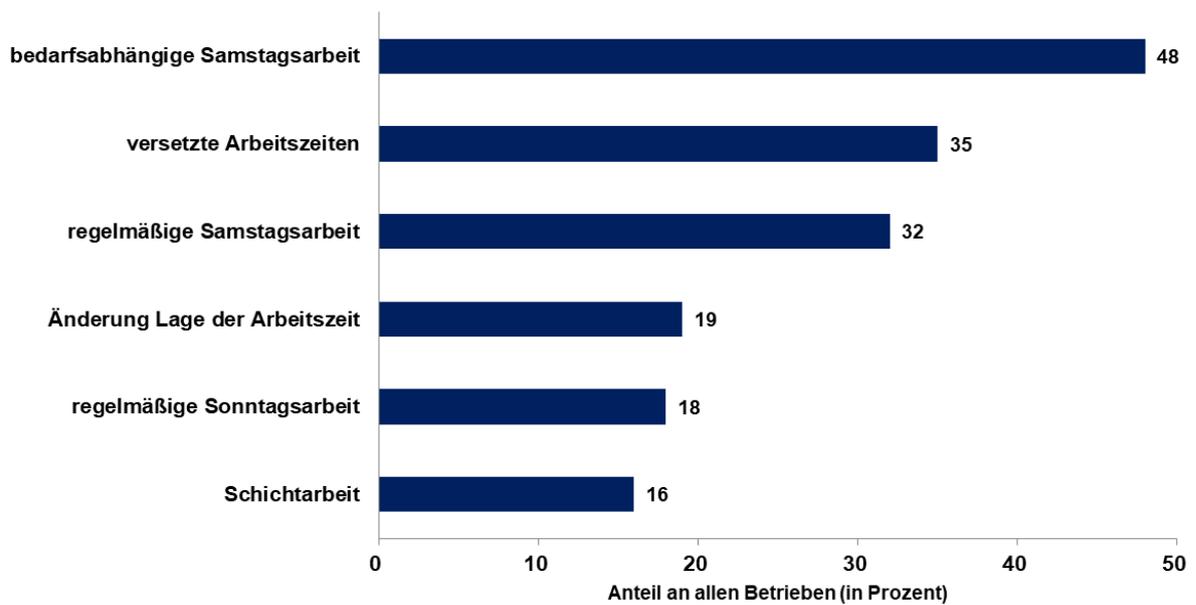
der Lebensarbeitszeit. Soweit im Betrieb eine entsprechende Regelung existiert, kann der Großteil der Beschäftigten Arbeitsguthaben für längerfristige Freistellungen ansparen: Im Mittel sind hierzu 83 % der Beschäftigten berechtigt. Tatsächlich genutzt wird diese Möglichkeit von durchschnittlich 27 % der Beschäftigten.

Arbeitszeitkonten ermöglichen den Beschäftigten eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Allerdings wird die geleistete Arbeitszeit weiterhin dokumentiert und von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber kontrolliert. Bei der Vertrauensarbeitszeit ist dies nicht mehr der Fall: Beschäftigte weisen bei dieser Form der Arbeitsorganisation keine Arbeitszeiten mehr nach; die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber vertraut darauf, dass die Beschäftigten auch ohne Kontrolle von Arbeitszeiten ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen. Vertrauensarbeitszeit bietet Beschäftigten ein hohes Maß an Selbstbestimmtheit und Flexibilität. Zugleich besteht die Gefahr der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit (vgl. auch Kapitel 10.3) und des Leistens von Überstunden ohne Kompensation. Vertrauensarbeitszeit wird in knapp einem Viertel (24 %) der Betriebe in Brandenburg praktiziert. Dort gilt sie für durchschnittlich 45 % der Beschäftigten. Vertrauensarbeitszeit ist in Großbetrieben etwas weiter verbreitet als in kleineren Betrieben, allerdings beschränkt sie sich dort auf einen kleineren Teil der Beschäftigten. Gibt es hingegen in Kleinstbetrieben Vertrauensarbeitszeit, so wird sie für nahezu alle Beschäftigten dieser Betriebe angewendet.

### **Wochenendarbeit ist weit verbreitet**

Betriebe nutzen neben Überstunden und Arbeitszeitkonten zahlreiche weitere Instrumente, um die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Weit verbreitet ist insbesondere die bedarfsabhängige Samstagarbeit, die von fast der Hälfte der brandenburgischen Betriebe eingesetzt wird (vgl. Abbildung 23).

Abbildung 23: Betriebliche Nutzung ausgewählter Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Brandenburg 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Bedarfsabhängige Samstagsarbeit ist im Produzierenden Gewerbe weiter verbreitet als im Dienstleistungssektor. Mithilfe dieses Instruments können kurzfristige Auftragsspitzen abgearbeitet werden. Regelmäßige Samstags- oder Sonntagsarbeit wiederum wird vor allem im Dienstleistungsbereich eingesetzt, in besonders hohem Maße in den Übrigen Dienstleistungen (66 % der Betriebe mit regelmäßiger Samstagsarbeit und 48 % der Betriebe mit regelmäßiger Sonntagsarbeit). Hier geht es vermutlich darum, die Versorgung mit notwendigen Leistungen sicherzustellen.

### 10.3 Mobiles Arbeiten

Der Einsatz vernetzter Endgeräte wie Laptops, Tablets oder Smartphones und die Verfügbarkeit einer schnellen Internetanbindung machen eine Flexibilisierung nicht nur der Arbeitszeit, sondern auch des Arbeitsortes möglich. Für dieses mobile Arbeiten gibt es bislang keine einheitliche Definition. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurden die Betriebe gefragt, ob sie ihren Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, mittels digitaler Endgeräte von unterwegs (allerdings nicht im Außen- oder Bereitschaftsdienst) oder von zu Hause aus zu arbeiten.

2018 bestand in etwa jedem vierten Betrieb in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland die Möglichkeit, in diesem Sinne mobil zu arbeiten. In gut der Hälfte dieser Betriebe ist dabei sowohl ein Arbeiten von unterwegs als auch von zu Hause aus erlaubt. Gut ein Viertel der Betriebe erlaubt mobiles Arbeiten nur von zu Hause aus, knapp ein Fünftel nur von unterwegs. Allerdings dürfen nicht alle Beschäftigten dieser Betriebe mobil arbeiten, sondern nur etwa ein Viertel. Damit ergibt sich ein Anteil von 8 % aller

brandenburgischen Beschäftigten, die (auch) mobil arbeiten können. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland sind es 11 % der Beschäftigten.

Nicht jede Art von Tätigkeit ist für orts- und zeitunabhängiges Arbeiten geeignet. So erfordern einige Tätigkeiten eine bestimmte, nicht mobile Arbeitsplatzausstattung, z. B. Maschinen oder Anlagen. Andere Leistungen können nur am Menschen oder vor Ort ausgeführt werden, wie z. B. die von Pflege- oder Reinigungskräften. Telemedizin verdeutlicht allerdings, dass sich mit der Digitalisierung Veränderungen vollziehen können: Patientin bzw. Patient müssen der Ärztin bzw. dem Arzt nicht mehr persönlich gegenüber sitzen, sondern können auch mittels digitaler Endgeräte kommunizieren. Kaufmännische oder ein Teil wissenschaftlicher Tätigkeiten gelten schon heute als gut flexibilisierbar, ebenso ein Teil der Kontroll- und Wartungsarbeiten technischer Anlagen (Fernwartung).

Diese Abhängigkeit von den konkreten Tätigkeiten spiegelt sich in der branchenspezifischen Nutzung mobilen Arbeitens wieder. Während nur in 13 % der brandenburgischen Betriebe und für 4 % der Beschäftigten im Bereich Handel und Reparatur mobiles Arbeiten möglich ist, sind es in den Unternehmensnahen Dienstleistungen 47 % der Betriebe und 15 % der Beschäftigten. Zu dieser Branche gehören unter anderem stark flexibilisierbare Tätigkeiten wie Grundstücks- und Wohnungswesen, Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurbüros sowie Werbung und Marktforschung.

Die Größenstruktur der Betriebe hat ebenfalls Einfluss auf die Verbreitung mobilen Arbeitens. In Brandenburg wird sie in gut der Hälfte der Großbetriebe angeboten, aber nur in einem Viertel der Kleinstbetrieben. In Kleinstbetrieben, in denen mobiles Arbeiten möglich ist, kann jedoch ein deutlich größerer Anteil der Beschäftigten diese Möglichkeit nutzen als in Großbetrieben. Dadurch ergibt sich in Kleinstbetrieben insgesamt eine höhere Beschäftigtenreichweite als in Großbetrieben: 11 % der Beschäftigten in brandenburgischen Kleinstbetrieben können mobil arbeiten, aber nur 8 % der Beschäftigten in brandenburgischen Großbetrieben.

### **Mobiles Arbeiten dient vor allem der Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

Betriebe bieten aus verschiedenen Gründen mobiles Arbeiten an. Zum einen spielen Effizienzüberlegungen eine Rolle: Beschäftigte sollen in größerem Umfang erreichbar sein, unproduktive Phasen wie z. B. Reisezeiten sollen produktiv genutzt werden oder die vorhandenen Büroflächen sollen optimal ausgelastet werden. Zum anderen kann die Möglichkeit mobilen Arbeitens die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten verbessern, etwa indem Beschäftigte bei Bedarf an einen ruhigeren Arbeitsort ausweichen können, Fahrzeit sparen, Beruf und Familie besser vereinbaren und sich ihre Flexibilitätsspielräume erhöhen können. So trägt mobiles Arbeiten auch zur Attraktivität des Betriebs als Arbeitgeber bei.

Für die brandenburgischen Betriebe, die mobiles Arbeiten ermöglichen, spielt vor allem die höhere Flexibilität der Beschäftigten eine Rolle. 36 % der Betriebe nannten dies als wichtigsten Grund dafür, dass sie mobiles Arbeiten anbieten. Weitere relevante Gründe sind die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch eine Erhöhung der Produktivität (jeweils 17 % der Betriebe). Alle anderen Gründe sind für die Betriebe demgegenüber von eher marginaler Bedeutung.

Mobiles Arbeiten ist aber nicht nur mit Vorteilen verbunden, insbesondere nicht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Längere Arbeitszeit oder permanente Erreichbarkeit können zu Überlastung führen. Das kann sich auch negativ auf die Betriebe auswirken, vor allem dann, wenn verkürzte Ruhephasen und Überbeanspruchungen zu Leistungsminderungen oder Erkrankungen führen. Allerdings verfügen nur 11 % der brandenburgischen Betriebe, die mobiles Arbeiten ermöglichen, über Regelungen<sup>24</sup> zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung (z. B. Abschalten der Server am Abend). Auch in 7 % der Betriebe, in denen mobiles Arbeiten nicht möglich ist, gibt es entsprechende Regelungen. Insgesamt haben damit 8 % der Betriebe in Brandenburg entsprechende Vorkehrungen getroffen. Schutzmaßnahmen der Beschäftigten bestehen somit bislang nur in einer Minderheit der brandenburgischen Betriebe, selbst wenn in diesen mobiles Arbeiten möglich ist.

**Fazit:** Eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und mehr ist in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt deutlich weiter verbreitet als in Westdeutschland. Daher arbeiten Vollzeitbeschäftigte in Brandenburg im Mittel weiterhin länger als ihre westdeutschen Kolleginnen und Kollegen. Auch Teilzeitbeschäftigte weisen in Brandenburg einen höheren Stundenumfang auf als in Westdeutschland: Während westdeutsche Teilzeitbeschäftigte in der Regel weniger als 20 Wochenstunden arbeiten, wird Teilzeit in Brandenburg häufig vollzeithnah ausgeübt.

Um die Betriebszeiten bedarfsabhängig auszudehnen, setzen die brandenburgischen Betriebe eine Reihe von Instrumenten ein, mit deren Hilfe Lage und Dauer der Arbeitszeiten flexibel gestaltet werden. Überstunden sind weit verbreitet und werden in der Regel durch Freizeit ausgeglichen, alternativ kommen Arbeitszeitkonten zum Einsatz. Auch Wochenendarbeit wird in vielen Betrieben in Brandenburg geleistet. Einige brandenburgische Betriebe bieten einem Teil ihrer Beschäftigten die Möglichkeit, mobil, d. h. von zu Hause und / oder von unterwegs zu arbeiten. Mobiles Arbeiten soll vor allem die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbessern, indem es die Flexibilitätsspielräume für die Beschäftigten erhöht und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert. Allerdings ist mobiles Arbeiten auch mit der

---

<sup>24</sup> Bei der Interpretation der Befunde ist zu berücksichtigen, dass es zuzüglich zu den hier betrachteten formalen Regelungen, die beispielsweise in Betriebsvereinbarungen festgehalten sind, weitere informelle Vereinbarungen geben kann (z. B. Festlegung, ab wann es keine betrieblichen Telefonate gibt).

Gefahr von Überlastung durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten verbunden. Betriebe, die ihren Beschäftigten mobiles Arbeiten gewähren, sind zwar stärker als der Durchschnitt der Betriebe für diese Gefahren sensibilisiert, häufig gibt es aber auch bei ihnen keine Vorkehrungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung. Hier gilt es Betrieben wie Beschäftigten auch über die Risiken mobilen Arbeitens aufzuklären.

## **11 Tarifbindung, Löhne und Gehälter**

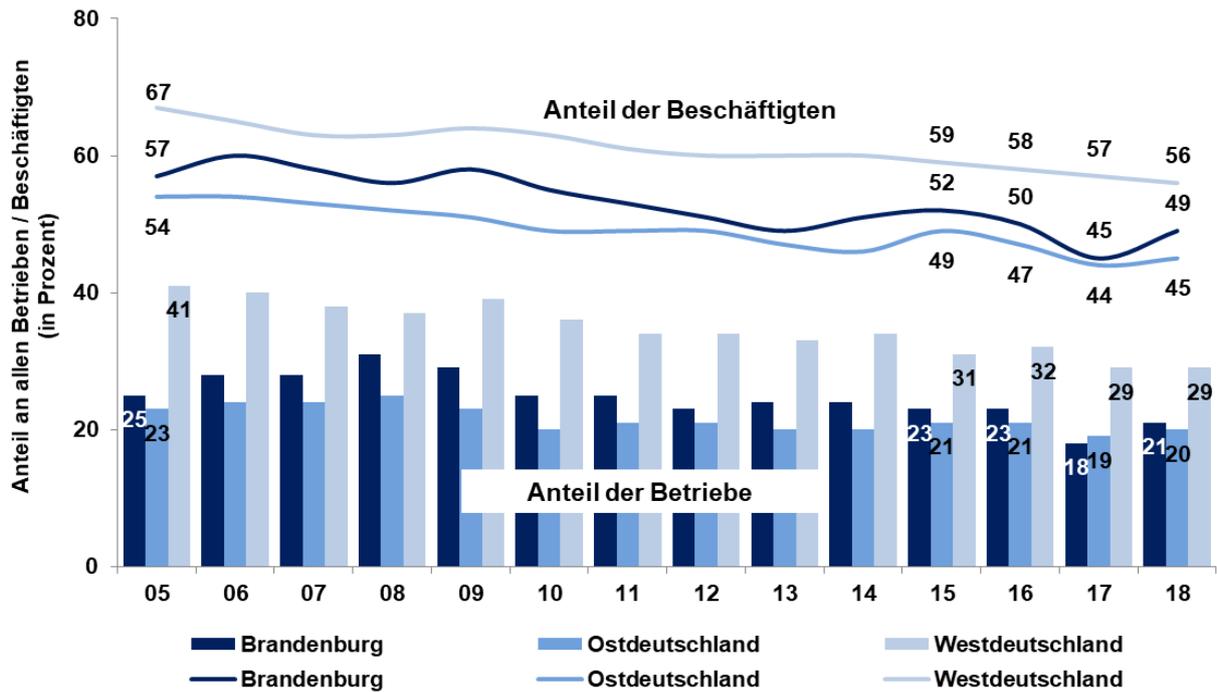
Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen wird wesentlich durch die Tarifautonomie und betriebliche Formen der Mitarbeitervertretung getragen. Die Betriebsräte bzw. Personalräte fungieren als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie als Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite auf betrieblicher Ebene. Die Gewerkschaften verhandeln mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über Tarifverträge und setzen so betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen.

Die Möglichkeiten der Tarifparteien, solche Standards durchzusetzen, sind in hohem Maße von der Stärke des Tarifvertragssystems abhängig, d. h. vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten einerseits und vom Umfang der Verbandsmitgliedschaft der Betriebe andererseits. Die Bereitschaft von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zur Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden ist in den letzten Jahren jedoch erheblich gesunken. Diese Schwäche der Verbände schlägt sich in einer abnehmenden Tarifbindung nieder, wodurch die Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifparteien erheblich eingeschränkt werden.

### **11.1 Tarifbindung**

In Brandenburg sind 21 % der Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitet knapp die Hälfte (49 %) aller Beschäftigten. Nach einem massiven Rückgang im Vorjahr hat sich damit der Anteil tarifgebundener Betriebe in Brandenburg wieder leicht stabilisiert. Allerdings liegt die Tarifbindung weit unter den Anteilswerten früherer Jahre. Die tendenziell abnehmende Tarifbindung ist keine brandenburgische Besonderheit, sondern ist bundesweit zu beobachten. Bei ähnlichen Entwicklungstendenzen sind in Westdeutschland jedoch anteilig deutlich mehr Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als in Brandenburg bzw. in Ostdeutschland insgesamt (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015 bis 2018.

Die Größe eines Betriebs hat einen erheblichen Einfluss auf die Tarifbindung: Je größer ein Betrieb, umso häufiger ist er tarifgebunden (vgl. Tabelle 29). Die Tatsache, dass größere Betriebe mit zum Teil mehreren hundert oder sogar mehreren tausend Beschäftigten überdurchschnittlich häufig tarifgebunden sind, erklärt, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 49 % deutlich höher liegt als die rein betriebliche Reichweite der Tarifbindung (21 %).

Tabelle 29: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	14	15
10 bis 49 Beschäftigte	34	36
50 bis 249 Beschäftigte	57	61
ab 250 Beschäftigte	75	85
<b>Insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>49</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Bei der Tarifbindung bestehen auch erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen der brandenburgischen Wirtschaft. Das Spektrum reicht von 8 % bis 94 % bei den Betrieben und von 21 % bis 98 % bei den Beschäftigten. Allerdings weisen die wenigsten Branchen eine betriebliche Reichweite von mehr als 20 % auf (vgl. Tabelle 30).

**Tabelle 30: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2017**

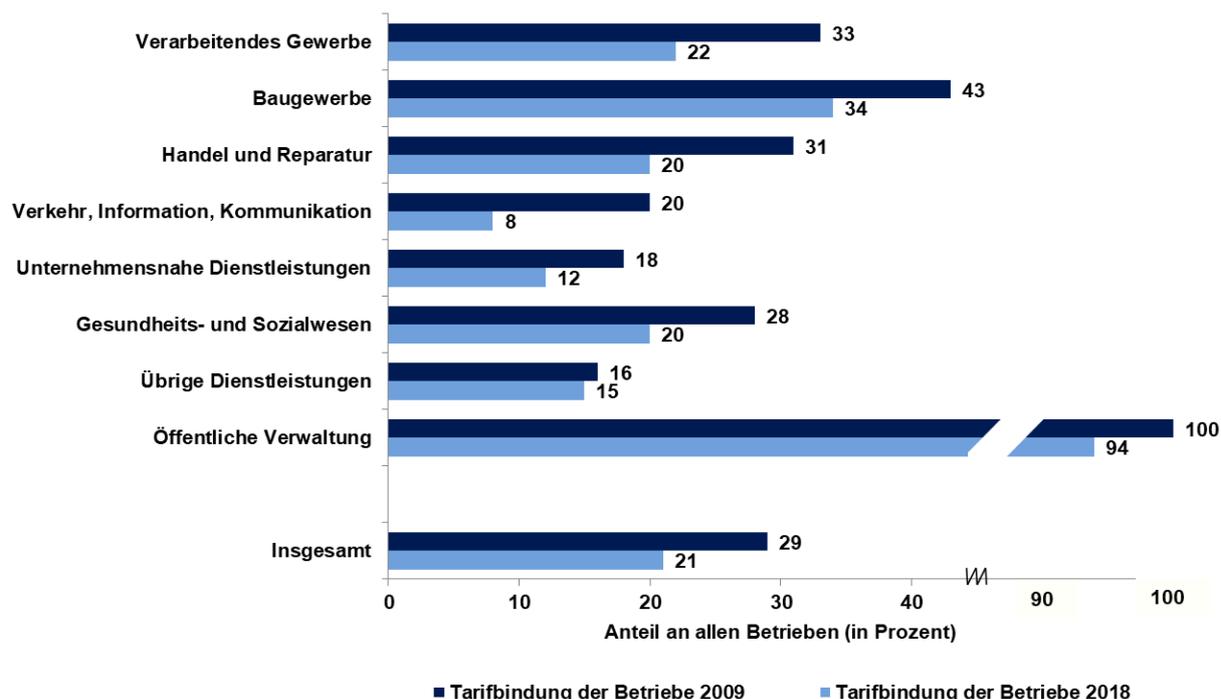
Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	22	39
Baugewerbe	34	47
Handel und Reparatur	20	32
Verkehr, Information, Kommunikation	8	26
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	45
Gesundheits- und Sozialwesen	20	54
Übrige Dienstleistungen	15	21
Öffentliche Verwaltung	94	98
<b>Insgesamt</b>	<b>21</b>	<b>49</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

### Gerade jüngere Betriebe sind selten tarifgebunden

Warum ist der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Brandenburg so stark gesunken? Ein erster Erklärungsansatz besteht in der Veränderung der Branchenstruktur. Betrachtet man den Zeitraum von 2010 und 2018, so zeigt sich, dass die Zahl von Betrieben insbesondere in Branchen mit geringer Tarifbindung, etwa in den Bereichen Unternehmensnahen Dienstleistungen oder Verkehr, Information, Kommunikation, gestiegen ist, während Branchen mit traditionell hoher Tarifbindung (z. B. das Verarbeitende Gewerbe) an Bedeutung verloren. Aber auch wenn man die Branchenstruktur des Jahres 2010 zugrunde legt, ergibt sich heute eine geringere Tarifbindung als noch vor acht Jahren. Das hängt damit zusammen, dass der Anteil tarifgebundener Betriebe in sämtlichen Branchen gesunken ist, besonders stark in denjenigen Branchen, die traditionell eine hohe Tarifbindung aufwiesen (z. B. Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe; vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Entwicklung der Tarifbindung von Betrieben nach Branchen in Brandenburg 2009 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 und 2018.

Auch Austritte aus der Tarifbindung scheinen eine relativ geringe Rolle zu spielen. Eine Längsschnittanalyse<sup>25</sup> der Tarifbiografien für den Zeitraum von 2010 bis 2017 zeigt, dass im Ausgangsjahr 23 % der in beiden Jahren befragten Betriebe tarifgebunden waren.<sup>26</sup> Von den im Jahr 2010 tarifgebundenen Betrieben waren 2017 etwa drei Viertel noch immer tarifgebunden; etwa ein Viertel hatte die Tarifbindung verlassen. Im gleichen Zeitraum traten aber auch Betriebe in die Tarifbindung ein, die im Ausgangsjahr noch nicht tarifgebunden waren. Diese Eintritte entsprachen mengenmäßig in etwa den Austritten, so dass sich aus diesen Bewegungen keine Veränderung der Tarifbindung insgesamt ergibt.

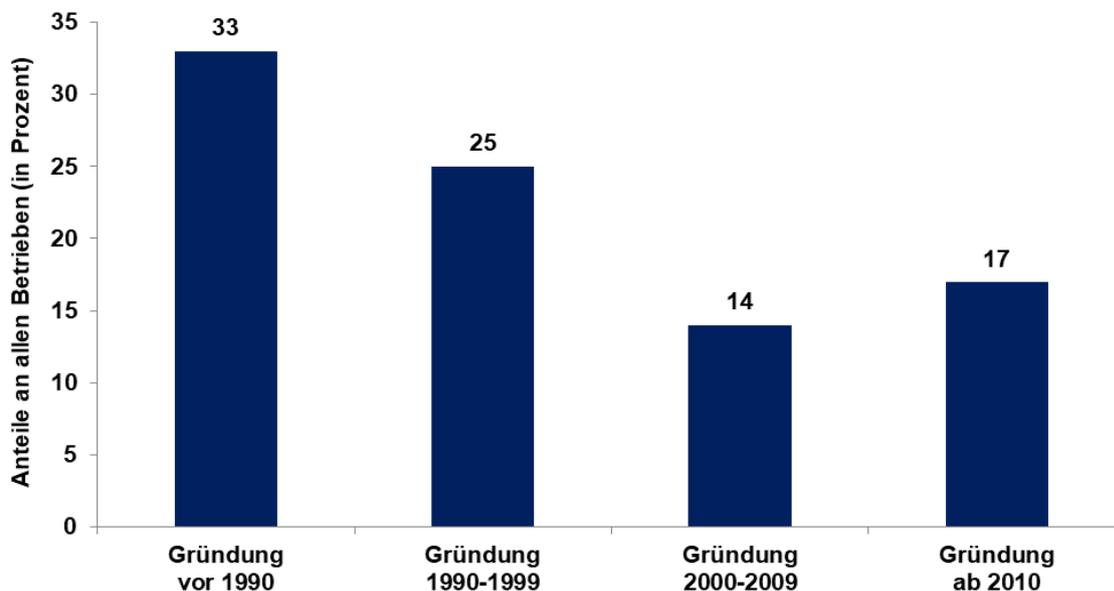
Mehr als die Entwicklung der Tarifbindung bestehender Betriebe spielen Veränderungen in der Betriebslandschaft eine Rolle. Mehr als die Hälfte der brandenburgischen Betriebe wurden ab dem Jahr 2000 gegründet, allein ein Viertel nach 2010 (vgl. Kapitel 3.1). Jüngere Betriebe sind jedoch deutlich seltener tarifgebunden als ältere Betriebe: Bei den vor 1990 gegründeten Betrieben sind 33 % tarifgebunden, bei den nach 2010 gegründeten Betrieben

<sup>25</sup> Im Rahmen der aktuellen Berichterstattung sind Längsschnittanalysen für Zeiträume zwischen 2009 und 2017 möglich.

<sup>26</sup> Die Zusammensetzung der Querschnitts- und der Längsschnittstichprobe unterscheiden sich. In der Querschnittstichprobe 2017 sind auch einige Betriebe enthalten, die 2010 noch nicht an der Befragung teilnehmen. Diese können in der Längsschnittauswertung für den Zeitraum von 2010 bis 2017 nicht berücksichtigt werden. In dieser Längsschnittauswertung sind deshalb nur jene Betriebe enthalten, die bereits im Jahr 2010 befragt werden konnten. Daher weichen die mittels Längsschnittanalyse ermittelten Zahlen zur jährlichen Tarifbindung leicht von den oben dargestellten Befunden der Querschnittsanalyse ab.

nur 17 % (vgl. Abbildung 26).<sup>27</sup> Dies hängt vermutlich auch, aber nicht nur mit ihrer geringeren Größe zusammen.

Abbildung 26: Tarifbindung von Betrieben nach Gründungsjahr in Brandenburg 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

### Tarifverträge bieten Orientierung für nicht tarifgebundene Betriebe

In der Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe – aktuell 79 % – unterliegt die Gestaltung von Löhnen und Gehältern keinen tariflichen Regelungen. Allerdings gab gut jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (35 %) an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies entspricht 27 % aller Betriebe in Brandenburg. In diesen nicht tarifgebundenen, sich aber an Tariflöhnen orientierenden Betrieben ist etwa ein Fünftel der brandenburgischen Beschäftigten tätig.

Was impliziert die Orientierung an bestehenden Tarifverträgen? In einer früheren Befragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2011<sup>28</sup> gaben 90 % der brandenburgischen Betriebe mit Orientierung an, vergleichbare Löhne zu zahlen. Von den verbleibenden 10 % der Betriebe zahlt jeweils etwa die Hälfte höhere bzw. niedrigere Löhne als tariflich festgelegt.

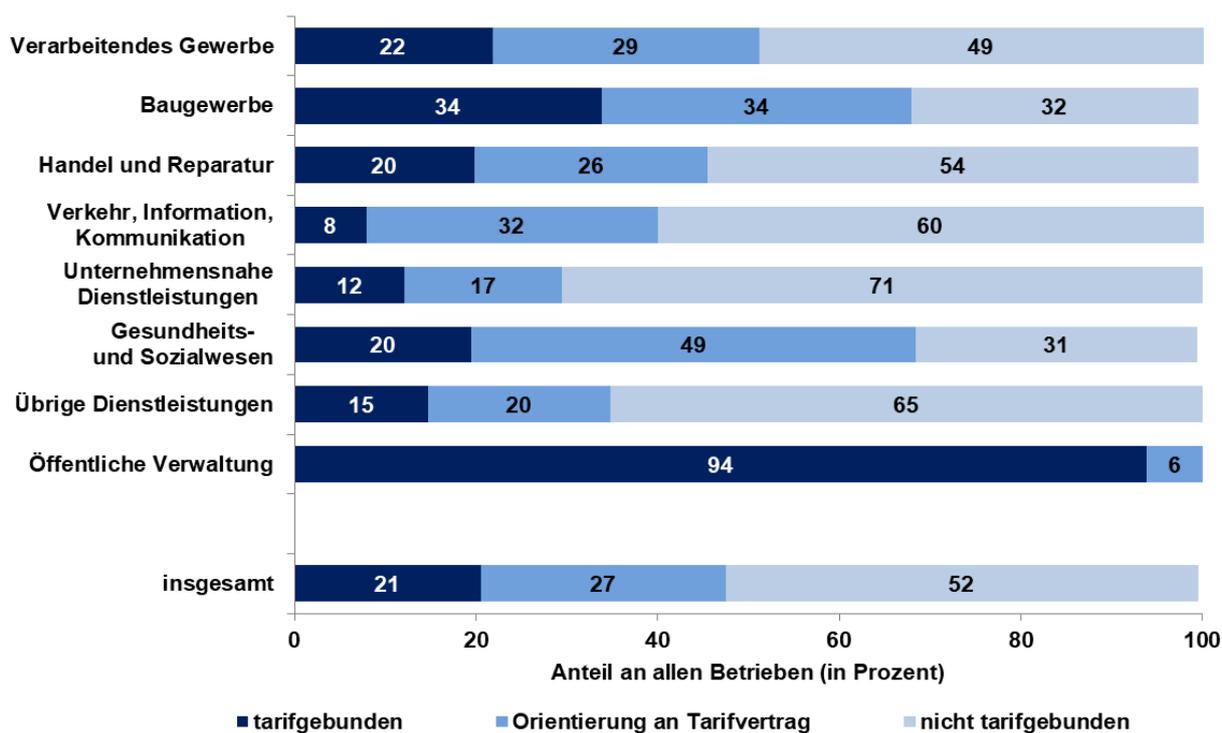
In Branchen, die traditionell eine stärkere Tarifbindung aufweisen bzw. aufwiesen, orientieren sich Betriebe tendenziell häufiger an Tarifverträgen als in Branchen mit geringer Ta-

<sup>27</sup> Vgl. auch Kohaut, S.; Ellguth, P.: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008.

<sup>28</sup> Vgl. Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg – Ergebnisse der sechzehnten Welle des Betriebspanels Brandenburg. Studie im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, Potsdam, 2012, S. 94.

rifbindung. So gibt im Baugewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen jeweils mehr als die Hälfte der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies sind Branchen, in denen noch vor zehn Jahren rund ein Drittel der Betriebe tarifgebunden war und die auch heute noch eine vergleichsweise hohe Tarifbindung aufweisen (vgl. Abbildung 25 oben sowie Abbildung 27). In Branchen mit traditionell geringer Tarifbindung, z. B. in den Unternehmensnahmen und den Übrigen Dienstleistungen, ist hingegen auch die Orientierungsfunktion von Tarifverträgen deutlich schwächer ausgeprägt.

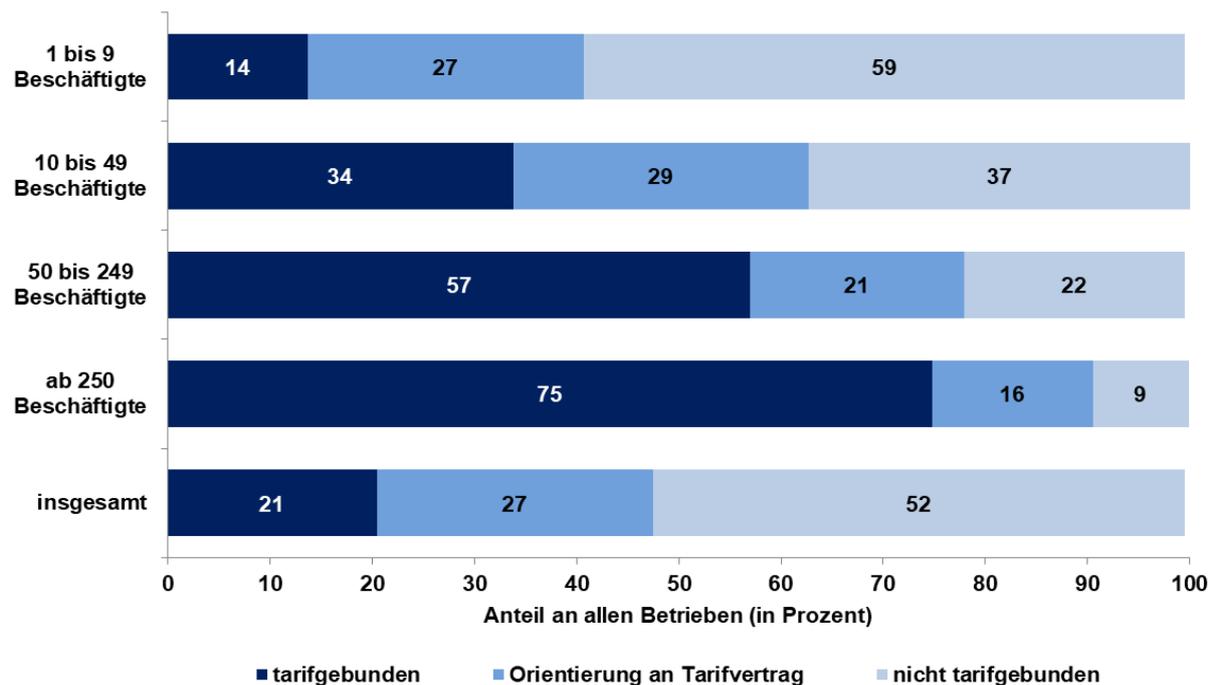
**Abbildung 27: Tarifbindung und Tariforientierung nach Branchen in Brandenburg 2018**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Vor allem für Kleinst- und Kleinbetriebe stellen bestehende Branchentarifverträge einen wichtigen Maßstab für die Aushandlung von Löhnen und Gehältern dar: Jeweils knapp 30 % der Betriebe dieser Größenklassen orientieren sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag (vgl. Abbildung 28). Allerdings zahlen weiterhin fast 60 % der Kleinst- und fast 40 % der Kleinbetriebe Löhne und Gehälter vollständig unabhängig von Branchentarifverträgen.

Abbildung 28: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Bei einer Addition von formal tarifgebundenen Betrieben und nicht tarifgebundenen, sich aber Tarifverträgen orientierenden Betrieben erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen auf insgesamt 48 % aller brandenburgischen Betriebe und 70 % aller Beschäftigten. In Ostdeutschland insgesamt werden ebenfalls diese Anteile erreicht. In Westdeutschland ist der Wirkungsbereich von Tarifverträgen mit 59 % der Betriebe und 79 % der Beschäftigten deutlich größer, was vor allem am höheren Anteil von formal tarifgebundenen Betrieben liegt.

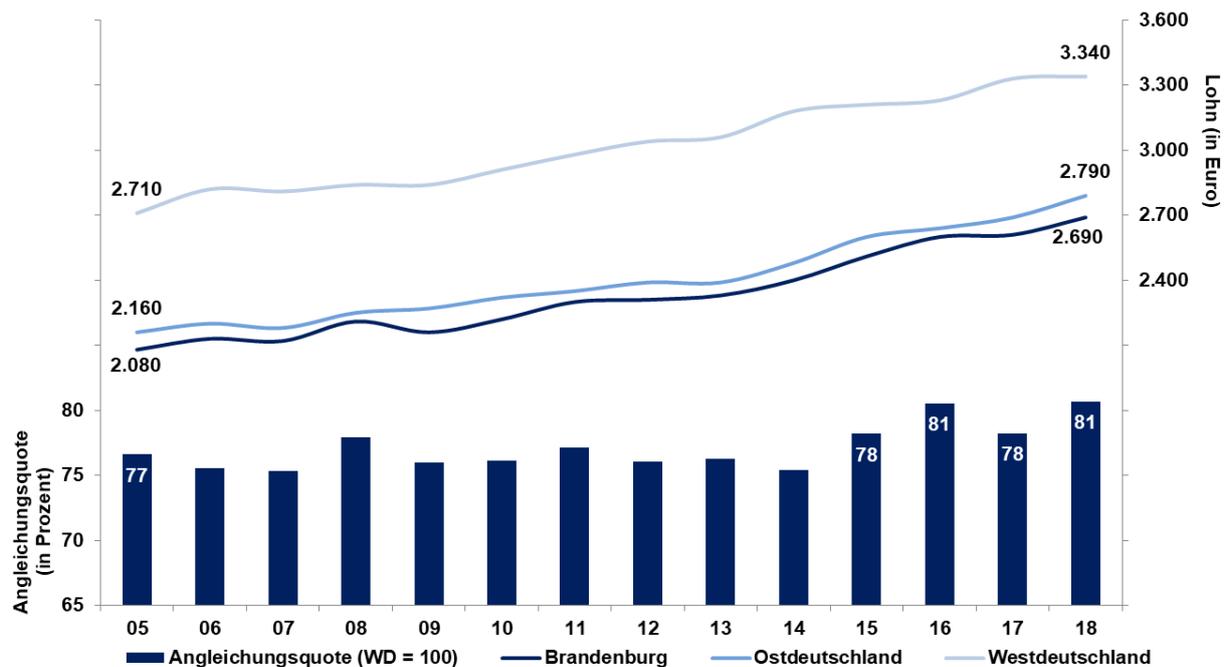
## 11.2 Löhne und Gehälter

Im Juni 2018 lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst<sup>29</sup> in Brandenburg über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg bei rund 2.690 € je abhängig Beschäftigten. In Ostdeutschland insgesamt fiel er mit 2.790 € etwas höher aus. Der westdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst (in VZÄ) lag bei rund 3.340 €. Der durchschnittliche Verdienst einer bzw. eines brandenburgischen Beschäftigten stieg damit im Vergleich zum Vorjahr um rund 3 %, und die Lohnlücke zu Westdeutschland verkleinerte sich. Weiterhin verdienen Arbeit-

<sup>29</sup> Hierbei handelt es sich um den Monatsbruttodurchschnittslohn für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld in Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Die Betrachtung von VZÄ erlaubt es, sowohl die Löhne von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten zu 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.

nehmerinnen und Arbeitnehmer in Brandenburg im Mittel jedoch nur 81 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland (vgl. Abbildung 29). Für Ostdeutschland insgesamt fällt die Differenz mit 84 % nur unwesentlich geringer aus. Auch fast dreißig Jahre nach der Wiedervereinigung bestehen somit deutliche Lohnunterschiede zwischen den ostdeutschen und den westdeutschen Bundesländern.

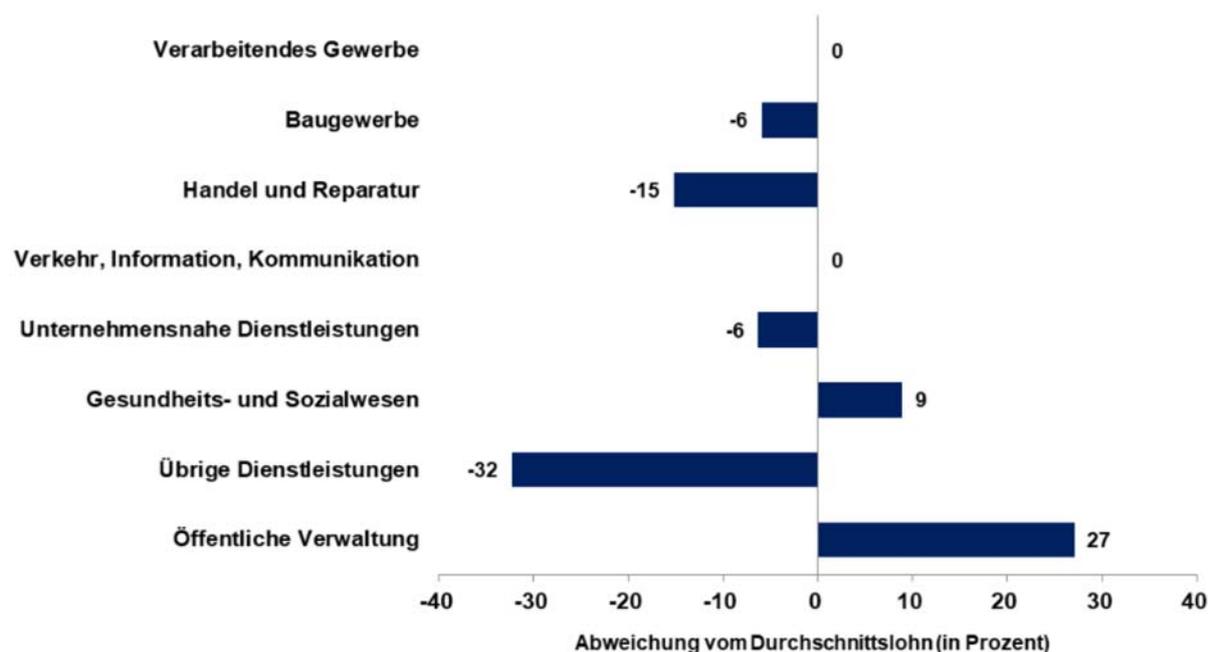
**Abbildung 29: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2005 bis 2018**



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2018. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni).

Bei allen Unterschieden zwischen Brandenburg bzw. Ostdeutschland einerseits und Westdeutschland andererseits ist zu beobachten, dass innerhalb von Brandenburg eine erhebliche Spreizung bei den branchenspezifischen Bruttodurchschnittslöhnen besteht. So zahlt die Öffentliche Verwaltung Löhne, die deutlich über dem brandenburgischen Durchschnittslohn liegen. In den Übrigen Dienstleistungen hingegen (u. a. Hotel- und Gaststättengewerbe, Friseur- und Kosmetiksalons) fallen die gezahlten Löhne deutlich geringer aus als im brandenburgischen Durchschnitt (vgl. Abbildung 30).

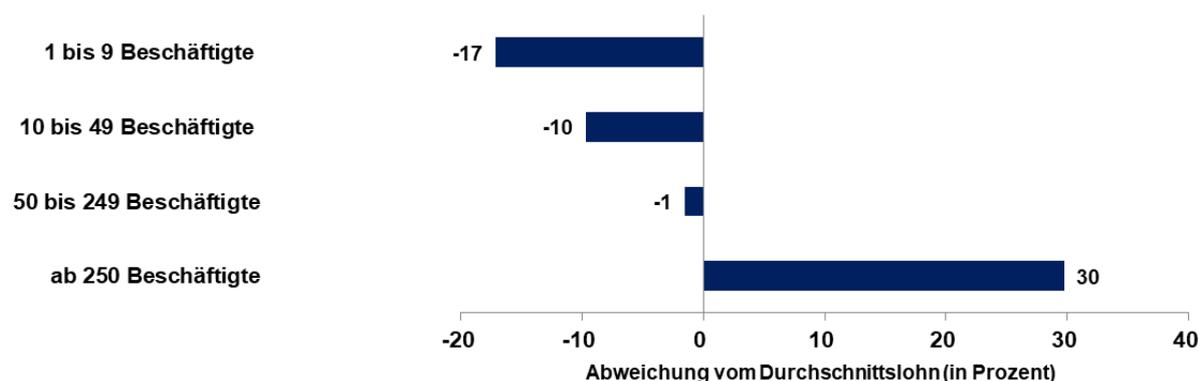
Abbildung 30: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Brandenburg 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Größere Betriebe zahlen ihren Beschäftigten im Durchschnitt höhere Löhne als kleinere Betriebe. Die Verdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten liegen 17 % unter dem brandenburgischen Durchschnittsverdienst. In Großbetrieben liegen die Löhne dagegen 30 % über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 31).

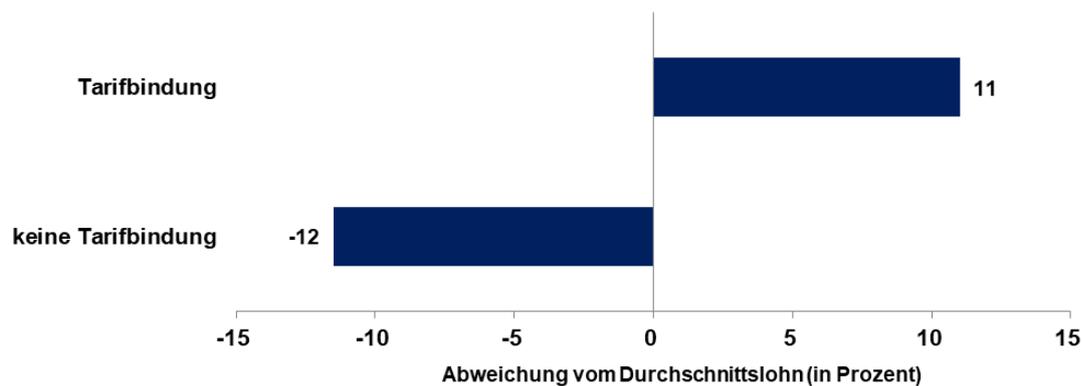
Abbildung 31: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Ein wichtiger Einflussfaktor auf die Höhe der Löhne ist die Tarifgebundenheit eines Betriebs. Die monatlichen Durchschnittsverdienste (in VZÄ) von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegen 11 % über dem brandenburgischen Durchschnittslohn; diejenigen von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben 12 % darunter (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Brandenburg 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018.

Im Vergleich zu westdeutschen tarifgebundenen Betrieben fällt der Durchschnittslohn in brandenburgischen Betrieben mit Tarifbindung weiterhin deutlich geringer aus: Die Differenz liegt bei 16 %. Sie ist damit aber etwas kleiner als beim Vergleich des generellen Lohnniveaus (19 %). Das deutet darauf hin, dass die geringere Tarifgebundenheit in Brandenburg tatsächlich ein erklärender Faktor für das insgesamt niedrigere Lohnniveau ist.

**Fazit:** Der nahezu stetige Rückgang der Tarifbindung in Brandenburg hat sich zuletzt nicht fortgesetzt. Gleichwohl sind hier auch weiterhin anteilig weniger Betriebe und Beschäftigte tarifgebunden als im Westen Deutschlands. Ein Grund könnte darin liegen, dass gerade jüngere Betriebe nicht in die Tarifbindung eintreten. Die schwächere Tarifbindung verringert die Möglichkeiten der Sozialpartner, betriebsübergreifende (Lohn-)Mindeststandards zu setzen. Unter anderem deshalb liegen die Durchschnittslöhne in Brandenburg trotz einer leichten Annäherung immer noch deutlich unter dem Westniveau.

## 12 Produktivität, Investitionen, Innovationen

Die Lohnhöhe wird in starkem Maße von der Arbeitsproduktivität eines Betriebes bestimmt: Ein Betrieb kann Löhne nur in dem Umfang zahlen, wie ein Mehrwert durch die Beschäftigten generiert wird. Hierbei spielt auch die Kapitalausstattung der Betriebe eine Rolle: In einem Betrieb mit produktiveren Maschinen und Anlagen kann eine einzelne Mitarbeiterin bzw. ein einzelner Mitarbeiter einen größeren Mehrwert erzielen als in einem Betrieb mit veralteter Ausstattung. Schließlich können Innovationen, d. h. Verbesserungen bei den angebotenen Produkten und Leistungen oder bei den Produktionsprozessen, zu einer Erhöhung der Produktivität führen, da so mehr oder attraktivere Produkte und Leistungen angeboten werden können.

### 12.1 Produktivität

Die Produktivität misst das Verhältnis vom erzielten Produktionsergebnis zu den eingesetzten Inputs. Die am häufigsten betrachtete Form der Produktivität ist die Arbeitsproduktivität

tät, bei der das Produktionsergebnis ins Verhältnis gesetzt wird zum Umfang der eingesetzten Arbeitskraft. Um dabei einen quantitativen Wert zu erhalten, müssen sowohl Produktionsergebnis als auch die Arbeitskraft bewertet werden. Im Weiteren wird als Produktionsergebnis eines Betriebes sein Jahresumsatz<sup>30</sup> herangezogen, als eingesetzte Arbeitskraft die Zahl der Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten). 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.

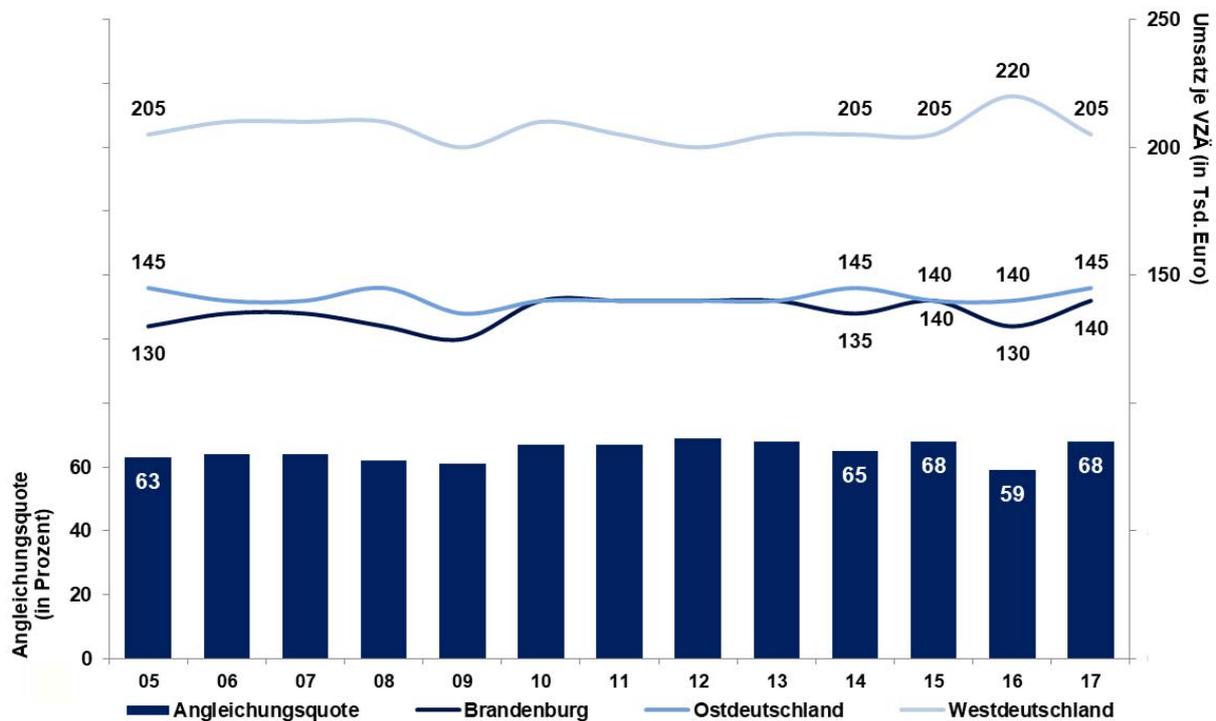
Im hier betrachteten Geschäftsjahr 2017<sup>31</sup> betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten (in VZÄ) in Brandenburg rund 140 Tsd. Euro. Sie liegt damit weiterhin leicht unter dem ostdeutschen Vergleichswert (rund 145 Tsd. Euro) und deutlich unter dem westdeutschen Wert von rund 205 Tsd. Euro. Dank einer Steigerung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Brandenburg gegenüber dem Vorjahr um gut 8 % verringerte sich der Abstand zu Westdeutschland, die Angleichungsquote erreichte 68 % (vgl. Abbildung 33).

---

<sup>30</sup> Die zugrundeliegenden Informationen zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Dies sind gut 90 % aller Betriebe in Brandenburg. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt.

<sup>31</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu erzielten Umsätzen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2018 ist dies das Geschäftsjahr 2017.

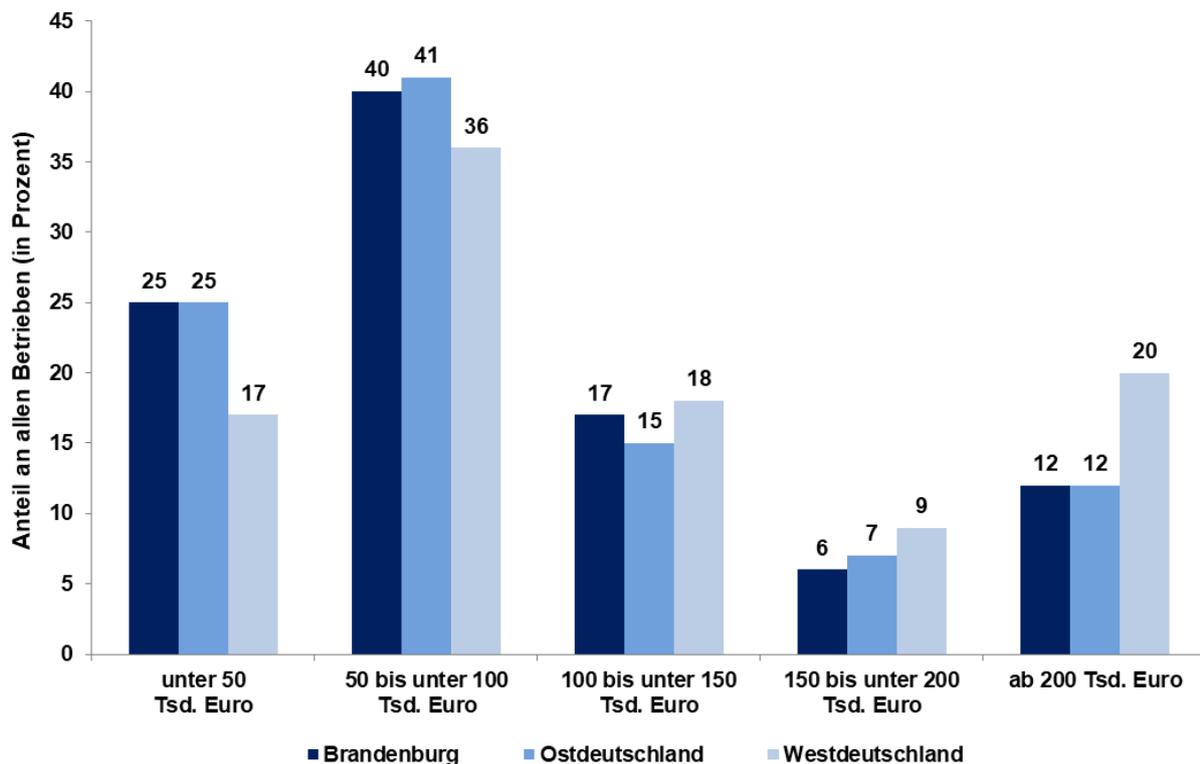
Abbildung 33: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2005 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2018.

Hinter der genannten durchschnittlichen Umsatzproduktivität liegt eine große Spannweite betrieblicher Umsatzproduktivitäten. So erzielten 12 % der brandenburgischen wie auch der ostdeutschen Betriebe insgesamt einen Umsatz je VZÄ von mehr als 200 Tsd. Euro. In Westdeutschland machen diese hochproduktiven Betriebe mit 20 % einen deutlich größeren Anteil aus. Auf der anderen Seite erzielten zwei Drittel der brandenburgischen bzw. der ostdeutschen Betriebe einen Umsatz je Beschäftigten von weniger als 100 Tsd. Euro. In Westdeutschland trifft das nur auf gut die Hälfte der Betriebe zu (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Betriebe nach Umsatz je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.

Über die einzelnen Bereiche der brandenburgischen Wirtschaft hinweg besteht eine große Streuung der Umsatzproduktivität. So sind die durchschnittlich erzielten Jahresumsätze pro Beschäftigten im Bereich Handel und Reparatur, der Branche mit der höchsten Umsatzproduktivität, fast doppelt so hoch wie im brandenburgischen Durchschnitt. Das hängt vor allem damit zusammen, dass hier hohe Vorleistungsanteile in die ermittelten Umsätze einfließen. Die geringsten Umsatzproduktivitäten von etwa der Hälfte des brandenburgischen Durchschnitts werden in den Übrigen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen realisiert, denn in diesen vergleichsweise personalintensiven Branchen spielen Vorleistungen nur eine untergeordnete Rolle.

Aussagekräftiger als die absoluten Werte der Umsatzproduktivitäten in den einzelnen Branchen ist der Vergleich zum westdeutschen Wert. Dabei zeigt sich, dass in einigen Branchen, etwa im Gesundheits- und Sozialwesen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen, nur noch geringfügige Unterschiede bestehen: die Angleichungsquoten liegen bei 98 % bzw. 96 %. Im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und im Verarbeitenden Gewerbe liegt die Umsatzproduktivität in Brandenburg hingegen nur bei rund 60 % des jeweiligen westdeutschen Wertes.

## Kleinteilige Branchenstruktur erklärt nur einen Teil des Unterschieds zu Westdeutschland

Die Umsatzproduktivität wird maßgeblich von der Betriebsgröße beeinflusst: Je größer ein Betrieb ist, desto höher sind die durchschnittlich erzielten Umsätze je Beschäftigten. Das hängt u. a. mit dem in der Regel höheren Kapitaleinsatz (Automatisierung) sowie der höheren Stückzahl zusammen, die es ermöglicht, Skalenerträge zu realisieren. Die Umsatzproduktivität brandenburgischer Großbetriebe ist knapp 30 % höher als im Durchschnitt und gut 70 % höher als diejenige von Kleinstbetrieben. Dies lässt sich in ähnlicher Form auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland beobachten. Die Tatsache, dass in Brandenburg bzw. in Ostdeutschland insgesamt ein deutlich geringerer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig ist als in Westdeutschland (vgl. Kapitel 3.1), liefert damit eine erste Erklärung für die geringere Umsatzproduktivität. Allerdings fällt sie in Brandenburg (und auch in Ostdeutschland insgesamt) in allen Betriebsgrößenklassen geringer aus als in Westdeutschland. Selbst wenn die Betriebsgrößenstruktur in Brandenburg derjenigen Westdeutschlands entspräche, d. h. wenn die Beschäftigten genauso auf die Betriebsgrößenklassen verteilt wären wie im Westen, würde die brandenburgische Umsatzproduktivität nur knapp 75 % des westdeutschen Wertes erreichen.

Ein weiterer Erklärungsansatz für die weiterhin bestehende Differenz zwischen der brandenburgischen wie auch der ostdeutschen Umsatzproduktivität einerseits und der westdeutschen andererseits besteht in Unterschieden in der Ressourcenausstattung, etwa in Bezug auf die eingesetzten Produktionsfaktoren Arbeit (z. B. Qualifikationen und betriebsspezifisches Wissen der Beschäftigten, Führungskompetenz der Leitung) und Kapital (z. B. technischer Stand der Anlagen, Umfang der Automatisierung). Auf Grundlage des IAB-Betriebspanels 2016 versuchen Müller et al.<sup>32</sup> zu bestimmen, inwieweit sich die Produktivitätsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland auf Unterschiede in der Ressourcenausstattung zurückführen lassen. Dabei stellen sie fest, dass Ostdeutschland insbesondere in Bezug auf den Produktionsfaktor Arbeit über eine bessere Ressourcenausstattung verfügt als Westdeutschland. Insbesondere sind die geringere Teilzeitquote (vgl. Kapitel 10.1) und das höhere formale Qualifikationsniveau der Beschäftigten (vgl. Kapitel 3.2) von Vorteil. Demgegenüber sind die Exportquote und die Kapitalintensität<sup>33</sup> in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland, was die Produktivität negativ beeinflusst. Auch führt die ungünstigere Branchenzusammensetzung in Ostdeutschland zu einer niedrigeren Durchschnittsproduktivität.

---

<sup>32</sup> Vgl. Müller, S.; Dettmann, E.; Fackler, D.; Neuschäffer, G.; Slavtchev, V.; Leber, U.; Schwengler, B.: Produktivitätsunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016. IAB-Forschungsbericht 16/2017, Nürnberg, 2017.

<sup>33</sup> Die Kapitalintensität misst das Verhältnis von eingesetztem Kapital (Anlagevermögen) zur eingesetzten Arbeit (gemessen in der Anzahl der Beschäftigten).

tät. Insgesamt können Unterschiede in der Ressourcenausstattung jedoch nur ein Fünftel der Produktivitätsunterschiede erklären.

## 12.2 Investitionen und Innovationen

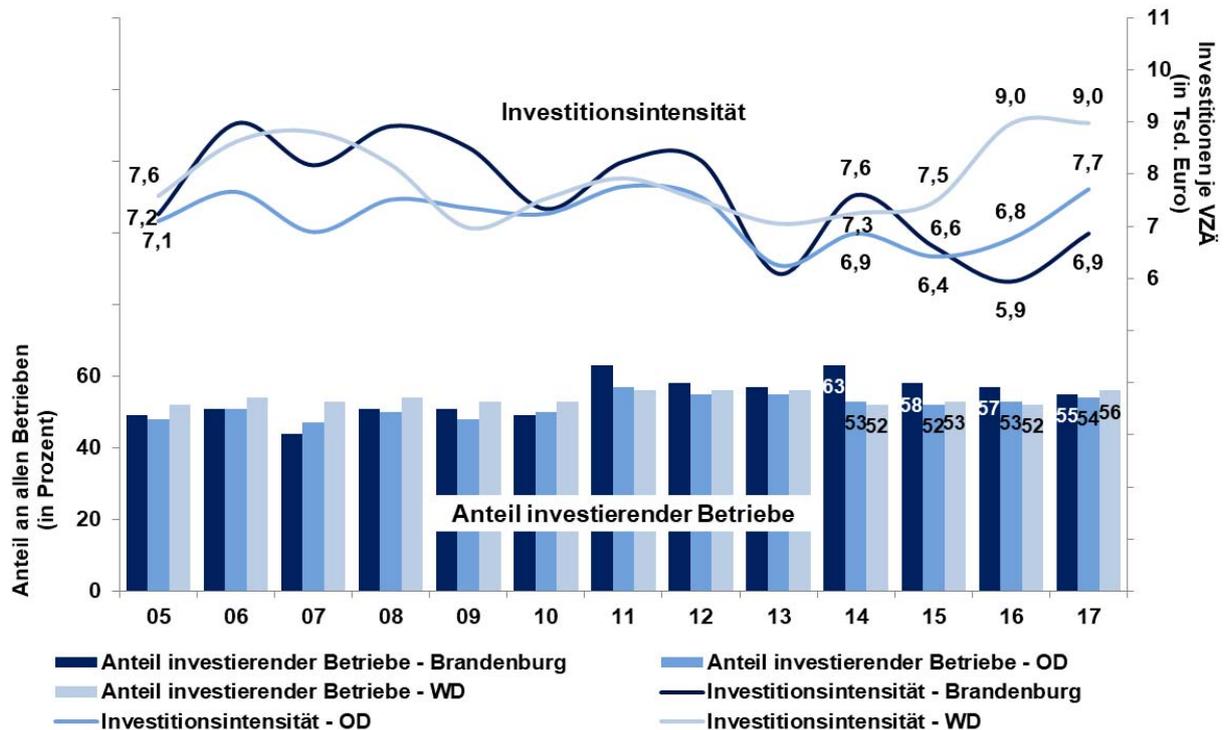
Investitionen und Innovationen sind zwei Wege, um die Umsatzproduktivität zu erhöhen: Investitionen steigern bzw. verbessern den Kapitalstock. Dies geht in der Regel mit einem höheren Produktionsvolumen je Beschäftigter bzw. je Beschäftigtem einher. Innovationen bringen entweder verbesserte Produkte oder Leistungen hervor, durch die zusätzlicher Umsatz generiert werden kann, oder sie führen zu verbesserten Prozessen, durch die die Produktion effizienter gestaltet werden kann.

Wie Abbildung 35 zeigt, war der Anteil der Betriebe in Brandenburg, die im hier betrachteten, zum Zeitpunkt der aktuellen Befragung abgeschlossenen Geschäftsjahr<sup>34</sup> Investitionen getätigt haben, im Vergleich zum Vorjahr mit 55 % erneut leicht rückläufig und liegt nun etwa auf dem Niveau von Ostdeutschland insgesamt und von Westdeutschland. Das Investitionsvolumen je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) in Brandenburg stieg auf 6,9 Tsd. Euro. Damit liegt es weiterhin leicht unter dem ostdeutschen (7,7 Tsd. Euro) und deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert (9,0 Tsd. Euro).

---

<sup>34</sup> 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 2018 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2017.

Abbildung 35: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2017



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2018.

Investitionsneigung und Investitionsintensität unterscheiden sich in den einzelnen Branchen der brandenburgischen Wirtschaft. So liegt der Anteil der Betriebe, die im Jahr 2017 Investitionen getätigt haben, zwischen 46 % (Übrige Dienstleistungen) und 66 % (Verarbeitendes Gewerbe). Das Investitionsvolumen (je Vollzeitäquivalent) bewegt sich zwischen 2,8 Tsd. Euro (Übrige Dienstleistungen) und 13,0 Tsd. Euro (Öffentliche Verwaltung). Die Investitionsaktivitäten nehmen mit steigender Betriebsgröße zu: Während 48 % der brandenburgischen Kleinstbetriebe investierte, waren es unter den Großbetrieben 88 %. Auch das Investitionsvolumen (je Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten) stieg tendenziell mit zunehmender Betriebsgröße. So investierten Kleinstbetriebe im Mittel 5,8 Tsd. Euro je Beschäftigten, Großbetriebe hingegen 7,2 Tsd. Euro.

Investitionen werden unterschieden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Erstere ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie der Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Letzteren wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z. B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen. Sie tragen damit häufig zu einer Erhöhung der Produktivität und auch der Beschäftigung bei. Gut 40 % der Betriebe mit Investitionen nahm nicht nur Ersatzinvestitionen vor, sondern tätigten auch Erweiterungsinvestitionen. Das entspricht knapp einem Viertel aller brandenburgischen Betriebe. Gut ein Drittel der insgesamt in Brandenburg investierten Mittel fließen in Erweite-

rungsinvestitionen – ein ähnlich großer Anteil wie in Ostdeutschland insgesamt, aber ein geringerer Anteil als in Westdeutschland (40 %).

In der Öffentlichen Verwaltung und im Verarbeitenden Gewerbe nahm etwa jeder dritte brandenburgische Betrieb Erweiterungsinvestitionen vor. Den größten Anteil an den insgesamt getätigten Investitionen machten Erweiterungsinvestitionen hingegen im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich Handel und Reparatur: Mehr als die Hälfte der in diesen Branchen investierten Summe floss in die Erweiterung von Produktionsmitteln.

Erwartungsgemäß steigt der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen, mit der Betriebsgröße: So tätigte etwa jeder sechste brandenburgische Kleinbetrieb Erweiterungsinvestitionen, aber zwei von drei Großbetrieben. Bezogen auf das gesamte Investitionsvolumen machte diese Art von Investitionen allerdings in allen Betriebsgrößeklassen einen ähnlich hohen Anteil von gut 30 % aus; nur Großbetriebe nutzen mit 50 % einen größeren Anteil ihrer Investitionen für die Erweiterung der Produktionsmittel.

### **Jeder dritte Betrieb entwickelt neue Produkte, Leistungen oder Verfahren**

Die Entwicklung neuer Produkte und Verfahren stellt einen weiteren wichtigen Einflussfaktor für die Produktivität eines Betriebes dar, insbesondere wenn hierdurch Effizienzsteigerungen realisiert werden können. Im Jahr 2017<sup>35</sup> haben 31 % der brandenburgischen Betriebe Innovationen umgesetzt. In Ostdeutschland insgesamt war dies bei einem ebenso großen Teil der Betriebe der Fall, in Westdeutschland bei 37 % der Betriebe.

Das betriebliche Innovationsengagement ist in den einzelnen Bereichen der Wirtschaft unterschiedlich stark ausgeprägt. Besonders innovationsaffin sind die Bereiche Handel und Reparatur sowie das Verarbeitende Gewerbe: In diesen Branchen setzten gut 40 % der brandenburgischen Betriebe Innovationen um. Erwartungsgemäß fällt die Innovationsintensität bei größeren Betrieben deutlich höher aus als bei kleineren. So waren 56 % der brandenburgischen Großbetriebe innovativ tätig, immerhin aber auch 28 % der Kleinbetriebe.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich in erster Linie um Produktinnovationen, d. h. es wurden Leistungen oder Produkte, die ein Betrieb in dieser Form bislang nicht produzierte, am Markt angeboten. Prozessinnovationen, also neu entwickelte oder eingeführte Verfahren, die den Produktionsprozess oder das Bereitstellen von Leistungen merklich verbessern, wurden von einem deutlich geringeren Teil der brandenburgischen Betriebe umgesetzt. Dies gilt auch für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland (vgl. Tabelle 31).

---

<sup>35</sup> Im Rahmen des IAB-Betriebspanels beziehen sich die Angaben zu umgesetzten Innovationen stets auf das zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal abgeschlossene Geschäftsjahr. Im Fall der aktuellen Befragung des Jahres 2018 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2017.

**Tabelle 31: Betriebe mit Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2017**

Art der Innovation*	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Prozessinnovationen	14	11	10
Produktinnovationen	29	29	36
darunter:			
Weiterentwicklungen	23	23	29
Sortimentserweiterungen	19	16	18
Marktneuheiten	9	6	6
<b>Betriebe mit Innovationen</b>	<b>31</b>	<b>31</b>	<b>37</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2018. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2017.

\* Mehrfachnennung möglich.

Wie Tabelle 31 zeigt, bestehen Produktinnovationen überwiegend in Weiterentwicklungen oder in Sortimentserweiterungen. Bei Weiterentwicklungen werden Leistungen oder Produkte, die der Betrieb bereits anbietet, verbessert. Von einer Sortimentsneuheit wird gesprochen, wenn angebotene Produkte oder Dienstleistungen, die auf dem Markt bereits vorhanden waren, neu in das eigene Angebot aufgenommen wurden. Die Entwicklung echter Marktneuheiten war demgegenüber eher selten. Immerhin 31 % der Betriebe mit Produktinnovationen entwickelte jedoch auch oder ausschließlich neue Produkte. Das entspricht 9 % aller brandenburgischen Betriebe.

**Fazit:** Die Arbeitsproduktivität, ein wichtiger Einflussfaktor auf die Lohnhöhe, liegt in Brandenburg weiterhin deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert. Dies lässt sich mit betrieblichen und strukturellen Faktoren, etwa mit der geringeren Kapitalintensität, der kleinteiligeren Branchenstruktur und der ungünstigeren Branchenzusammensetzung, nur teilweise erklären.

Die betriebliche Produktivität wird unter anderem durch die Kapitalausstattung beeinflusst. Um diese zu verbessern, sind Investitionen erforderlich. Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass Betriebe in Brandenburg in relevantem Umfang investieren. Auch führen sie Innovationen durch, die ebenfalls einen positiven Effekt auf die Produktivität haben können. Allerdings fällt ihr Engagement in beiden Bereichen weiterhin etwas geringer aus als das westdeutscher Betriebe.

## Glossar

### Atypische Beschäftigung

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

### Ausbildungsbetrieb

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

### Auszubildende

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

### Beschäftigte

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

### Betriebe

Im vorliegenden Bericht werden ausnahmslos Betriebe betrachtet. Unter einem Betrieb wird eine regional und wirtschaftlich abgegrenzte Einheit verstanden, in der mindestens eine bzw.

ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter tätig ist. Als Informationsquelle dient die Arbeitgebermeldung zur Sozialversicherung auf Grundlage von § 28a SGB IV. Damit Betriebe an dem automatisierten Meldeverfahren zur Sozialversicherung teilnehmen können, benötigen sie eine Betriebsnummer. Diese wird durch den Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit vergeben und ist das Kriterium für die Abgrenzung eines Betriebes im Sinne des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung und damit im Sinne des vorliegenden Berichts.

### **Fachkräfte**

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

### **Fluktuationsrate**

Die gesamtwirtschaftliche Fluktuationsrate der Arbeitskräfte ist definiert als das Verhältnis der Beschäftigungseintritte und -austritte zur Gesamtbeschäftigung. Sie stellt ein Maß für die Arbeitsmarktmobilität dar. Während eines konjunkturellen Aufschwungs steigt die Fluktuationsrate in der Regel an, weil zum einen Betriebe zusätzliche Beschäftigte einstellen und zum anderen Beschäftigte mehr Beschäftigungsalternativen haben und damit eher den Arbeitsplatz wechseln. Während eines Abschwungs sinkt die Fluktuationsrate.

### **Mobiles Arbeiten**

Die Möglichkeiten, unabhängig von festen Arbeitszeiten und -plätzen tätig zu sein, werden mit dem Begriff des mobilen Arbeitens umschrieben. Bislang gibt es dafür keine einheitliche Definition. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels wurde das Konzept dahingehend konkretisiert, dass es um die Möglichkeit der Beschäftigten geht, mittels digitaler Endgeräte von unterwegs (allerdings nicht im Außen- oder Bereitschaftsdienst) oder von zu Hause aus zu arbeiten.

### **Teilzeitbeschäftigte**

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

## **Vertrauensarbeitszeit**

Vertrauensarbeitszeit stellt ein Modell flexibler Arbeitszeit dar, bei dem die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die geleisteten Arbeitsstunden nicht kontrolliert. Die Beschäftigten können damit Beginn, Umfang und Ende der täglichen Arbeitszeit weitgehend eigenverantwortlich festlegen.

## **Weiterbildung**

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



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

Öffentlichkeitsarbeit  
Henning-von-Tresckow-Straße 2-13  
14467 Potsdam  
[www.masgf.brandenburg.de](http://www.masgf.brandenburg.de)

[www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de)

Gestaltung: Druckerei Grabow Medien GmbH, Teltow

Juli 2019

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.