

Europäischer Sozialfonds
Investition in Ihre Zukunft

<https://esf.brandenburg.de>

Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg

Ergebnisse der vierundzwanzigsten Welle
des Betriebspanels Brandenburg

Reihe Forschungsberichte Nr. 44



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

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.

INHALTSVERZEICHNIS

TABELLENVERZEICHNIS	II
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	IV
IN ALLER KÜRZE	VI
1 EINFÜHRUNG	1
2 DATENBASIS	1
3 STRUKTUR VON BETRIEBEN UND BESCHÄFTIGUNG.....	6
3.1 Betriebsstruktur	6
3.2 Beschäftigtenstruktur	10
4 BESCHÄFTIGUNGSFORMEN	15
4.1 Teilzeitbeschäftigung	16
4.2 Befristete Beschäftigung.....	21
4.3 Leiharbeit	24
5 ARBEITSKRÄFTEBEDARF	25
5.1 Beschäftigungsentwicklung und -erwartungen.....	25
5.2 Einstellungen und Abgänge	27
5.3 Fachkräftebedarf	30
6 BETRIEBLICHE AUSBILDUNG	36
6.1 Ausbildungsberechtigung	36
6.2 Ausbildungsbeteiligung.....	37
6.3 Gewinnung von Auszubildenden	39
6.4 Halten von Auszubildenden und Ausbildungsabsolventen	43
7 BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG.....	45
8 SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE KOOPERATION	51
8.1 Tarifbindung.....	51
8.2 Betriebsräte	56
9 LÖHNE UND GEHÄLTER	58
9.1 Lohnniveau.....	58
9.2 Mindestlohn.....	62
10 PRODUKTIVITÄT.....	65
10.1 Umsatzproduktivität	66
10.2 Technische Ausstattung und Investitionen	68
10.3 Forschung und Entwicklung und Innovationen	73
GLOSSAR	76

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Systematik der Branchen.....	4
Tabelle 2:	Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2019.....	7
Tabelle 3:	Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019.....	7
Tabelle 4:	Betriebe mit Gründung von bzw. nach 2000 nach Branchen in Brandenburg 2019.....	10
Tabelle 5:	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2019.....	17
Tabelle 6:	Geringfügig und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2019.....	19
Tabelle 7:	Geringfügig und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019.....	19
Tabelle 8:	Verteilung der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung nach Branchen in Brandenburg 2019.....	20
Tabelle 9:	Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Branchen in Brandenburg 2019.....	22
Tabelle 10:	Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019.....	22
Tabelle 11:	Rechtliche Befristungsgründe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2019.....	23
Tabelle 12:	Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Branchen in Brandenburg 2019.....	31
Tabelle 13:	Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2019.....	32
Tabelle 14:	Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019.....	32
Tabelle 15:	Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Nichtbesetzungsquote nach Branchen in Brandenburg 2019.....	34
Tabelle 16:	Verteilung der nicht besetzten Fachkräftestellen und der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2019.....	35
Tabelle 17:	Verteilung der nicht besetzten Fachkräftestellen und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019.....	35
Tabelle 18:	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Branchen in Brandenburg 2019.....	36
Tabelle 19:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2019.....	38
Tabelle 20:	Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019.....	39
Tabelle 21:	Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Branchen in Brandenburg 2019.....	48
Tabelle 22:	Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019.....	48
Tabelle 23:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2019.....	53
Tabelle 24:	Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019.....	54

Tabelle 25:	Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019	57
Tabelle 26:	Betriebe nach Vorhandensein eines Betriebsrats und / oder eines Tarifvertrags in Brandenburg 2019	57
Tabelle 27:	Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestloohnerhöhung zum 01.01.2019 nach Branchen in Brandenburg 2019	63
Tabelle 28:	Betriebe mit Innovationen nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018	74
Tabelle 29:	Betriebe mit Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018	75

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Definition von Beschäftigten	3
Abbildung 2: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Brandenburg 2019	8
Abbildung 3: Verteilung der Betriebe nach dem Gründungsjahr in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2019.....	9
Abbildung 4: Weibliche Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2019.....	11
Abbildung 5: Über 50-jährige Beschäftigte in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2002 bis 2019.....	12
Abbildung 6: Über 50-jährige Beschäftigte in Brandenburg nach Branchen 2002 und 2019	13
Abbildung 7: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2019	14
Abbildung 8: Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Brandenburg 2019.....	15
Abbildung 9: Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Teilzeitbeschäftigung und Midijobs in Brandenburg 2009 bis 2019	18
Abbildung 10: Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2019	24
Abbildung 11: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -rückgang in Brandenburg 2005 bis 2019.....	26
Abbildung 12: Einstellungs- und Abgangsraten und Fluktuationsrate* in Brandenburg 2005 bis 2019 (jeweils erstes Halbjahr).....	28
Abbildung 13: Personalabgänge nach Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2005 bis 2019 (jeweils erstes Halbjahr)*	29
Abbildung 14: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	30
Abbildung 15: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 (jeweils erstes Halbjahr)	33
Abbildung 16: Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019.....	38
Abbildung 17: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	41
Abbildung 18: Betriebe mit Sach- und/oder Geldleistungen für ihre Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg	42
Abbildung 19: Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden nach Art der Leistung in Brandenburg*	43
Abbildung 20: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	45
Abbildung 21: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	47
Abbildung 22: Betriebe mit Freistellung für eine Weiterbildung und / oder mit Übernahme der Kosten in Brandenburg 2005, 2011, 2015 und 2019	49
Abbildung 23: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2019	50
Abbildung 24: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019	52

Abbildung 25: Tarifbindung von Betrieben nach Branchen in Brandenburg 2009 und 2019	53
Abbildung 26: Tarifbindung von Betrieben nach Gründungsjahr in Brandenburg 2019	55
Abbildung 27: Tarifbindung und Tarifierorientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019	56
Abbildung 28: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2005 bis 2019.....	59
Abbildung 29: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Brandenburg 2019.....	59
Abbildung 30: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019	60
Abbildung 31: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Brandenburg 2019	61
Abbildung 32: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016 und 2019.....	62
Abbildung 33: Verteilung der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 01.01.2019 nach Branchen in Brandenburg	64
Abbildung 34: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns in Brandenburg	65
Abbildung 35: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2005 bis 2018.....	67
Abbildung 36: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018	69
Abbildung 37: Betriebe mit und ohne Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss und Zufriedenheit mit der verfügbaren Leitungskapazität in Brandenburg 2017 und 2019	73

In aller Kürze

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) führt seit 1996 jährlich eine bundesweite Arbeitgeberbefragung durch, das IAB-Betriebspanel. Im Jahr 2019 fand diese Befragung zum 24. Mal statt. Für Auswertungen liegen Befragungsdaten von insgesamt rund 1.000 Betrieben aus Brandenburg vor – das entspricht 1,5 % aller brandenburgischen Betriebe.

Großbetriebe in Brandenburg sind deutlich kleiner als Großbetriebe in Westdeutschland

Bei der großen Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe handelt es sich um Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten: So zählen 72 % aller Betriebe zu dieser Größenklasse. Nur knapp 1 % der Betriebe sind Großbetriebe mit 250 Beschäftigten und mehr. Auch in Ostdeutschland insgesamt bzw. Westdeutschland zählt nur jeweils 1 % der Betriebe zu den Großbetrieben, allerdings sind diese Betriebe im Mittel größer als Großbetriebe in Brandenburg: In Ostdeutschland haben sie durchschnittlich 521 Beschäftigte, in Westdeutschland sogar 645 Beschäftigte, in Brandenburg hingegen nur 475 Beschäftigte. Dadurch ist insbesondere in Westdeutschland ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig: 30 % der westdeutschen Beschäftigten arbeiten in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten, gegenüber 18 % in Brandenburg.

Der Anteil älterer Beschäftigter nimmt weiter zu

In 84 % der brandenburgischen Betriebe gibt es inzwischen Beschäftigte, die älter sind als 50 Jahre, 42 % der Beschäftigten in Brandenburg befindet sich in dieser Altersgruppe. Insbesondere in kleineren Betrieben hat sich die betriebliche Altersstruktur in den vergangenen Jahren massiv verschoben. So hat sich der Anteil älterer Beschäftigter in Kleinstbetrieben zwischen 2002 und 2019 mehr als verdoppelt, von 18 % auf heute 42 %.

Teilzeitbeschäftigung, vor allem sozialversicherungspflichtige Teilzeit, wächst weiter

Seit Jahren wächst die Zahl von Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg. Fast jede bzw. jeder dritte Beschäftigte (31 %) 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. 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 13 % (2009) auf gegenwärtig 21 % an.

Arbeitsmarkt dynamisch mit hohem Fachkräftebedarf

Die vorliegende Befragung im Jahr 2019 zeigte eine sehr positive Arbeitsmarktlage in Brandenburg: Die Beschäftigung war im Vergleich zum Vorjahr um gut 1 % gestiegen, der Arbeitsmarkt zeigte sich dynamisch und 16 % der Betriebe erwarteten einen weiteren Beschäftigungsaufbau. Schwierigkeiten bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal waren weit verbreitet: So waren 43 % der Fachkräftestellen, die die Betriebe im ersten Halbjahr 2019 zu besetzen hatten, Mitte 2019 noch vakant.

Besetzung von Ausbildungsplätzen bleibt schwierig; zunehmender Wettbewerb um Auszubildende

Gut ein Viertel aller brandenburgischen Betriebe beteiligte sich an der Ausbildung, d.h. sie bildeten im Befragungsjahr aus und/oder planten eine Ausbildung im kommenden Ausbildungsjahr. Neue Ausbildungsplätze hatten 19 % aller Betriebe zu besetzen. Mehr als die Hälfte dieser Betriebe (56 %) fand jedoch nicht für alle Ausbildungsplätze geeignete Bewerberinnen und Bewerber; 46 % der angebotenen Ausbildungsplätze blieben unbesetzt. Um die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu erhöhen, bieten 44 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg ihren Auszubildenden zusätzliche Sach- und Geldleistungen, insbesondere Prämien und Sonderzahlungen (25 % der Betriebe) sowie Zuschüsse zur Mobilität (20 %). Dabei gewähren größere Betriebe deutlich häufiger ergänzende Leistungen als kleinere Betriebe: Während 35 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe zusätzliche Leistungen anbieten, sind es unter den ausbildungsberechtigten Großbetrieben 65 %.

In mehr als jedem vierten Betrieb wird eine Ausbildung schon im ersten Ausbildungsjahr abgebrochen

In 29 % aller Betriebe, die für das Ausbildungsjahr 2018/2019 einen oder mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen hatten, wurde mindestens einer davon bereits im ersten Ausbildungsjahr wieder gelöst. Konkret betraf das 19 % aller im hier betrachteten Ausbildungsjahr neu geschlossenen Ausbildungsverträge. Dabei gingen zwei von fünf dieser Vertragslösungen auf Initiative der bzw. des Auszubildenden zurück, drei von fünf auf Initiative des Betriebs. Nach erfolgreichem Abschluss einer Ausbildung verbleiben zwei Drittel (68 %) der Absolventinnen und Absolventen im Ausbildungsbetrieb. Wie schon in den Vorjahren liegt die Übernahmequote in Brandenburg damit im Vergleich der vergangenen 15 Jahre auf einem hohen Niveau, allerdings leicht unterhalb des ostdeutschen und des westdeutschen Werts.

Weiterbildungsaktivitäten weiterhin auf hohem Niveau; auch Beschäftigte für einfache Tätigkeiten werden vermehrt weitergebildet

Im ersten Halbjahr 2019 hat erneut deutlich 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. Insgesamt wurden 44 % aller Beschäftigten in Brandenburg im ersten Halbjahr 2019 weitergebildet – ein höherer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (41 %) und in Westdeutschland (35 %). Besonders häufig werden Beschäftigte weitergebildet, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben: Hier liegt die Weiterbildungsquote bei mehr als 50 %. In den vergangenen Jahren wurden jedoch vermehrt auch Beschäftigte für einfache Tätigkeiten weitergebildet. Ihre Weiterbildungsquote stieg von 16 % im Jahr 2011 auf 35 % im Jahr 2019.

Tarifbindung stabil; insbesondere größere und ältere Betriebe sind tarifgebunden

Die Tarifbindung der brandenburgischen Betriebe liegt aktuell bei 22 %, etwas höher als in Ostdeutschland insgesamt (20 %). Daneben gab knapp jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb in Brandenburg (32 %) an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Gut die Hälfte der brandenburgischen Betriebe ist hingegen nicht tarifgebunden und orientiert sich auch nicht an einem Tarifvertrag. Größere Betriebe sind häufiger tarifgebunden als kleinere Betriebe, ältere Betriebe häufiger als jüngere.

Löhne in Brandenburg nähern sich weiter dem westdeutschen Niveau an

In den vergangenen Jahren hat sich das Lohnniveau in Brandenburg dem westdeutschen angenähert. Die Angleichungsquote liegt gegenwärtig bei 82 %; 2005 waren es noch 77 %. Zum 01.01.2019 wurde zum zweiten Mal seit seiner Einführung der gesetzliche Mindestlohn erhöht. Insgesamt 12 % der brandenburgischen Betriebe passten im Zuge dessen ihre Löhne an; 4 % der Beschäftigten erhielten einen höheren Lohn. In Westdeutschland betraf dies nur 5 % der Betriebe und 2 % der Beschäftigten.

Betriebe investieren in ihre Betriebsausstattung; Versorgung mit schnellem Internet verbessert sich geringfügig

Im hier betrachteten Geschäftsjahr 2018¹ haben 54 % der brandenburgischen Betriebe Investitionen getätigt und damit ihre Produktionsmittel erhalten oder erweitert, ein ähnlicher Anteil wie in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland (54 % bzw. 56 %). Die je Beschäftigten investierte Summe liegt mit rund 8.100 € über dem ostdeutschen Durchschnitt von 7.200 €. Von den insgesamt in Brandenburg investierten Mitteln flossen 41 % in Erweiterungsinvestitionen. Der mit Abstand höchste Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen fand sich in der Öffentlichen Verwaltung: 44 % aller Betriebe in dieser Branche tätigten Erweiterungsinvestitionen. Neben neuer Betriebsausstattung eröffnet der Einsatz digitaler Informa-

¹ 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 2019 ist dies das Geschäftsjahr 2018.

tions- und Kommunikationstechnologien umfangreiche Möglichkeiten, die Produktivität zu erhöhen. Aufgrund der großen Datenmengen, die diese Technologien meist benötigen, ist hier in der Regel ein leistungsfähiger Internetanschluss erforderlich. Nach eigenen Angaben verfügen 61 % der brandenburgischen Betriebe über einen Hochleistungs-Internetanschluss, der ihren betrieblichen Anforderungen genügt.

Betriebe in Brandenburg sind innovativ tätig, doch nicht alle geplanten Innovationen können umgesetzt werden

Insgesamt 24 % der brandenburgischen Betriebe konnten im Geschäftsjahr 2018² eine Innovation umsetzen. Im gleichen Zeitraum konnten jedoch auch 4 % aller Betriebe geplante Innovationen nicht realisieren. Als zentrales Innovationshemmnis nannten die Betriebe mit verhinderten Innovationen in diesem Jahr organisatorische Probleme (40 %). Doch auch der Mangel an Fachpersonal war von Bedeutung: So nannten 32 % der Betriebe, die geplante Innovationen nicht durchführen konnten, dies als Begründung.

² 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 2019 ist dies das Geschäftsjahr 2018.

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 vorhandene, eher angebotsseitig ausgerichtete 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 dieselben Auswertungsverfahren verwendet werden. Infolgedessen sind vergleichende Analysen für die Bundesländer und für 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 für das Land Brandenburg präsentiert. Hierzu gehören die Struktur von Betrieben und Beschäftigung (Kapitel 0), die Beschäftigungsformen (Kapitel 4), die Beschäftigungsentwicklung und der betriebliche Arbeitskräftebedarf sowie der Erfolg der Betriebe bei der Stellenbesetzung (Kapitel 5), die betriebliche Aus- und Weiterbildung (Kapitel 6 und 7), die sozialpartnerschaftliche Kooperation (Kapitel 8), Löhne und Gehälter (Kapitel 9) sowie Fragen der Produktivität (Kapitel 10). 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 2019 waren dies betriebliche Strategien zur Gewinnung und zum Halten von Auszubildenden (Kapitel 6) und der Einsatz von Robotern (Kapitel 10).

2 Datenbasis

Für die Befragung des Jahres 2019 liegen verwertbare Interviews von rund 1.000 brandenburgischen Betrieben vor. Die befragten Betriebe repräsentieren die Grundgesamtheit von rund

66.000 Betrieben im Land Brandenburg mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Mit der Stichprobe wurden somit 1,5 % der genannten Betriebe erfasst, in denen 5 % aller Beschäftigten tätig sind. Die in Form von mündlichen Interviews stattfindende Befragung bei Inhaberinnen und Inhabern, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fand in den Monaten Juli bis November 2019 statt.

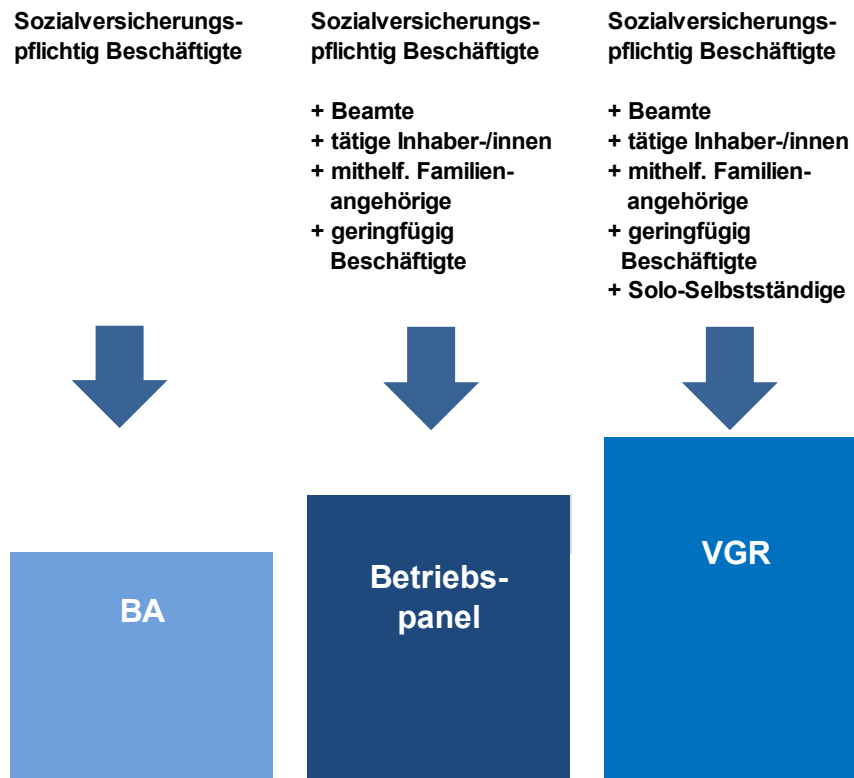
Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe erfasst, die mit eigenständiger Betriebsnummer in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit enthalten sind. Es handelt sich also nicht um Unternehmen, die einen oder mehrere Betriebe besitzen können. Alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich ausschließlich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

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

1. Im IAB-Betriebspanel gelten als „Beschäftigte“ alle Personen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zwar unabhängig davon, ob diese Tätigkeit sozialversicherungspflichtig oder nicht sozialversicherungspflichtig ist, 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 Beamtinnen und Beamte, tätige Inhaberinnen und Inhaber, mithelfende Familienangehörige und geringfügig Beschäftigte erfasst. Da die Beschäftigtenzahlen der Beschäftigungsstatistik der BA keine Beamtinnen und Beamten, tätigen Inhaberinnen und Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen enthalten, sind die im Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt höher als die in der Statistik der BA ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.
2. Im IAB-Betriebspanel werden nur Betriebe befragt, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie z.B. Ein-Personen-Betriebe (u. a. Freiberufler, Gewerbetreibende) oder Dienststellen im öffentlichen Sektor, in denen ausschließlich Beamtinnen und 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 enthalten, sind die im IAB-Betriebspanel ermittelten Beschäftigtenzahlen insgesamt geringer als die in der Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder ausgewiesenen Beschäftigtenzahlen.

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 mehreren Betrieben hat (Mehrfachbeschäftigung, z.B. bei geringfügiger Beschäftigung).

Die Ergebnisse der Befragung werden generell differenziert nach Branchen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. Hierbei werden Betriebe entsprechend ihres wirtschaftlichen Schwerpunktes und ihrer Beschäftigtenzahl zu größeren und auswertbaren Gruppen zusammengefasst. Die Zuordnung zu den Branchen erfolgt in Anlehnung an die seit dem 01.01.2008 geltende Klassifikation der Wirtschaftszweige (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Systematik der Branchen

Branche	Unterbranchen
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	<ul style="list-style-type: none"> • Landwirtschaft, Pflanzenanbau, Tierhaltung, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	<ul style="list-style-type: none"> • Bergbau und Gewinnung von Steinen • Energie- und Wasserversorgung
Verarbeitendes Gewerbe	<ul style="list-style-type: none"> • Nahrungsmittelindustrie • Verbrauchsgüterindustrie • Produktionsgüterindustrie • Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterindustrie
Baugewerbe	<ul style="list-style-type: none"> • Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau) • Baunebengewerbe (Bauinstallation)
Handel und Reparatur	<ul style="list-style-type: none"> • Groß- und Einzelhandel • Kraftfahrzeughandel und Kfz-Reparatur
Verkehr, Information und Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Verkehr und Lagerei (Personen- und Güterbeförderung; Post-, Kurier- und Expressdienste; Lagerwirtschaft) • Information und Kommunikation
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (Kreditinstitute; Versicherungen)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Rechts-/Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung • Architektur- und Ingenieurbüros; Forschung und Entwicklung • Werbung und Marktforschung • Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften • Wach- und Sicherheitsdienste • Garten- und Landschaftsbau
Erziehung und Unterricht	<ul style="list-style-type: none"> • Erziehung und Unterricht (Kindergärten, Schulen, Universitäten)
Gesundheits- und Sozialwesen	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheits- und Sozialwesen (Krankenhäuser, Arztpraxen, Pflegeeinrichtungen, Seniorenheime)
Übrige Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe • Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport • sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen (Friseur, Kosmetik)
Organisationen ohne Erwerbszweck	<ul style="list-style-type: none"> • Vereine, Verbände (kirchliche Vereinigungen; politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen)
Öffentliche Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

Quelle: Eigene Darstellung (in Anlehnung an die WZ 2008)

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 KMU-Definition der Europäischen Union. Danach werden im Bericht folgende Betriebsgrößenklassen ausgewiesen:

- Kleinstbetriebe (Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten),
- Kleinbetriebe (Betriebe mit zehn 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 2019 beziehen sich in der Regel auf den Stichtag 30.06.2019 bzw. auf das erste Halbjahr 2019. Davon abweichend werden Angaben zu Umsatz, Investitionen und Innovationen aus methodischen Gründen für das zum Zeitpunkt der Befragung abgeschlossene Geschäftsjahr 2018 ausgewiesen. Alle ostdeutschen 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 erfolgt in zwei Schritten:

1. Gewichtung der antwortenden Betriebe entsprechend der der Stichprobe zugrundeliegenden 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 andernfalls 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 gerundet ausgewiesen. Bei der Summierung der gerundeten Einzelangaben können sich geringfügige Abweichungen zur Gesamtsumme ergeben (99 % bzw. 101 %).

3 Struktur von Betrieben und Beschäftigung

Die Struktur der Betriebslandschaft einerseits und der vorhandenen Arbeitskräfte andererseits bestimmen maßgeblich die Wirtschaftsleistung einer Region sowie die Arbeitsnachfrage und die Arbeitsbedingungen. Von Bedeutung sind einerseits die Branchen- und Größenstruktur der Betriebe sowie das Betriebsalter, andererseits die Alters- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten.

3.1 Betriebsstruktur

Die Hälfte der gut 66.000 Betriebe in Brandenburg mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfällt auf nur drei Branchen: Handel und Reparatur, Unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Baugewerbe. In Bezug auf die Beschäftigung ist, neben den genannten Bereichen Handel und Reparatur und Unternehmensnahe Dienstleistungen, das Gesundheits- und Sozialwesen von großer Bedeutung: In jeder dieser Branchen arbeiten jeweils rund 14 % aller brandenburgischen Beschäftigten; insgesamt entfallen 42 % aller Beschäftigten in Brandenburg auf diese Wirtschaftsbereiche (vgl. Tabelle 2). Die genannten 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. Die Branche Handel und Reparatur besteht im Wesentlichen aus Einzel- und Großhandel. Die Unternehmensnahen Dienstleistungen umfassen ganz unterschiedliche Bereiche, von der Rechts- und Steuerberatung über Werbung und Marktforschung bis hin zur Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften. Zum Baugewerbe zählt neben dem Bauhauptgewerbe (Hoch- und Tiefbau) auch das Ausbaugewerbe. Das Gesundheits- und Sozialwesen umfasst neben Krankenhäusern und Arztpraxen auch Pflegeheime und -dienste.

Im Vergleich sowohl zu Ostdeutschland insgesamt als auch zu Westdeutschland spielt das Baugewerbe in Brandenburg eine größere Rolle: 14 % aller Betriebe und 8 % aller Beschäftigten finden sich in dieser Branche. In Ostdeutschland insgesamt betragen die entsprechenden Anteile 12 % (Betriebe) und 7 % (Beschäftigte), in Westdeutschland 11 % (Betriebe) und 6 % (Beschäftigte). Das Verarbeitende Gewerbe weist hingegen – insbesondere im Vergleich mit Westdeutschland – ein geringeres Gewicht auf. Zwar entfällt ein ähnlicher Anteil der brandenburgischen Betriebe auf diese Branche wie in Westdeutschland, allerdings arbeitet ein deutlich geringerer Anteil der Beschäftigten in diesem Bereich: Während in Westdeutschland 19 % der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe tätig sind, sind es in Brandenburg nur 12 %. Auch in Ostdeutschland insgesamt liegt der Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe mit 14 % deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert, aber leicht über dem brandenburgischen Wert.

Tabelle 2: Betriebe und Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Betriebe	Beschäftigte
	%	
Land- und Forstwirtschaft*	4	3
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall*	1	4
Verarbeitendes Gewerbe	7	12
Baugewerbe	14	8
Handel und Reparatur	19	15
Verkehr, Information, Kommunikation	6	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen*	3	2
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	13
Erziehung und Unterricht*	2	3
Gesundheits- und Sozialwesen	11	14
Übrige Dienstleistungen	12	7
Organisationen ohne Erwerbszweck*	2	1
Öffentliche Verwaltung	2	10
Alle Branchen	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Kleinstbetriebe dominieren die brandenburgische Betriebslandschaft

Die deutsche Wirtschaft wird von kleinen Betrieben dominiert. Dies gilt auch für Brandenburg: 72 % aller Betriebe sind sogenannte Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten bilden mit kaum 1 % aller Betriebe die Ausnahme. Allerdings entfallen auf Betriebe dieser Größe deutlich größere Anteile der Beschäftigten. So arbeiten 18 % der brandenburgischen Beschäftigten in einem Großbetrieb (vgl. Tabelle 3). Durchschnittlich beschäftigten Großbetriebe in Brandenburg 475 Personen.

Tabelle 3: Betriebe und Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe	Beschäftigte
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	72	20
10 bis 49 Beschäftigte	23	31
50 bis 249 Beschäftigte	4	31
ab 250 Beschäftigte	1	18
Alle Größenklassen	100	100

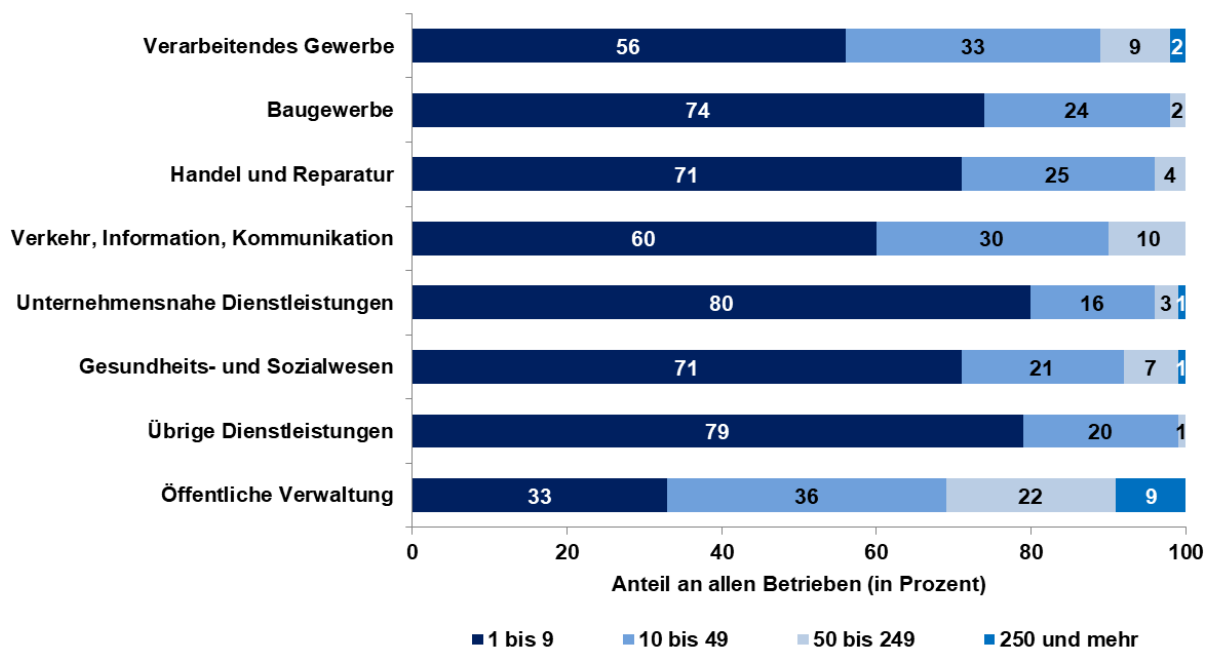
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Auch in Ostdeutschland insgesamt bzw. Westdeutschland zählt nur jeweils 1 % der Betriebe zu den Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten, allerdings sind diese Betriebe im Mittel größer als Großbetriebe in Brandenburg: In Ostdeutschland haben sie durchschnittlich 521 Beschäftigte, in Westdeutschland sogar 645 Beschäftigte. Dementsprechend ist insbesondere in Westdeutschland ein deutlich höherer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig als in Brandenburg: 30 % der westdeutschen Beschäftigten arbeiten in einem Betrieb mit mindestens 250 Beschäftigten; in Ostdeutschland sind es 23 %.

In den vergangenen Jahren war in Brandenburg eine Bewegung hin zu etwas größeren Betrieben zu beobachten. So ist seit 2009 der Anteil von Kleinstbetrieben, also von Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten, an der Gesamtheit der Betriebe in Brandenburg um rund vier Prozentpunkte gesunken. Im gleichen Zeitraum ist der Anteil von Kleinbetrieben (Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten) um rund drei Prozentpunkte gestiegen. Dennoch machen Kleinstbetriebe in Brandenburg mit 72 % weiterhin einen größeren Anteil aus als in Ostdeutschland insgesamt (70 %) und in Westdeutschland (66 %).

Der Blick auf die Größenstruktur in den einzelnen Bereichen der brandenburgischen Wirtschaft zeigt, dass einige Branchen kleinbetrieblicher strukturiert sind als andere. So haben in den Übrigen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen vier von fünf Betrieben weniger als zehn Beschäftigte; im Baugewerbe gilt das für drei von vier Betrieben. Doch auch in allen anderen Branchen – mit Ausnahme der Öffentlichen Verwaltung – stellen Kleinstbetriebe die Mehrheit (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Betriebsgrößenstruktur nach Branchen in Brandenburg 2019

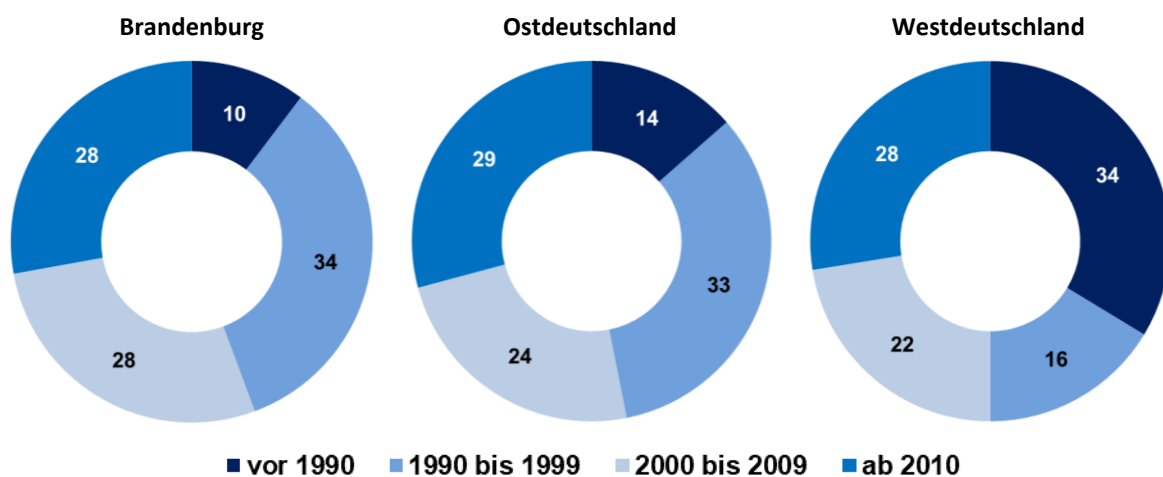


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Alte Betriebe sind in Brandenburg selten

Die überwiegende Mehrheit der brandenburgischen Betriebe mit mindestens einem bzw. einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde erst nach 1990 gegründet: Nur 10 % der Betriebe bestanden schon vor der Wiedervereinigung. In Ostdeutschland insgesamt stellt sich die Situation ähnlich dar. In Westdeutschland hingegen gab es 34 % der Betriebe bereits vor 1990, d.h. der Anteil älterer Betriebe ist in Westdeutschland etwa dreimal so groß wie in Brandenburg bzw. in Ostdeutschland. Der Anteil jüngerer Betriebe fällt in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland hingegen ähnlich aus: Jeweils rund 28 % aller Betriebe wurde erst nach 2010 gegründet. Hier kommt die hohe Dynamik der Betriebslandschaft zum Ausdruck (vgl. Abbildung 3).³

Abbildung 3: Verteilung der Betriebe nach dem Gründungsjahr in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Jüngere und ältere Betriebe unterscheiden sich in ihrer Branchenstruktur. Zwar machen sowohl bei den Betrieben, die vor dem Jahr 2000 gegründet wurden, als auch bei denen, die nach 2000 gegründet wurden, die Branchen Handel und Reparatur sowie Unternehmensnahe Dienstleistungen die größten Anteile aus. Bei den jüngeren Betrieben haben jedoch die Bereiche Übrige Dienstleistungen und Gesundheits- und Sozialwesen ein doppelt so großes Gewicht wie bei den älteren Betrieben. Anders herum machen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes unter den älteren Betrieben einen fast dreimal so großen Anteil aus wie unter den jüngeren Betrieben (vgl. Tabelle 4). Hier wird der Strukturwandel vom Industriesektor hin zum Dienstleistungssektor deutlich.

³ Vgl. Kohaut, S.; Ellguth, P.: „Von den insgesamt rund 2 Millionen 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.“ In: Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB Kurzbericht 16/2008.

Tabelle 4: Betriebe mit Gründung von bzw. nach 2000 nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Betriebe mit Gründung vor 2000	Betriebe mit Gründung nach 2000
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	11	4
Baugewerbe	13	15
Handel und Reparatur	19	18
Verkehr, Information, Kommunikation	7	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	18
Gesundheits- und Sozialwesen	7	14
Übrige Dienstleistungen	7	16
Öffentliche Verwaltung	3	0
Andere Branchen	16	9
Alle Branchen	100	100

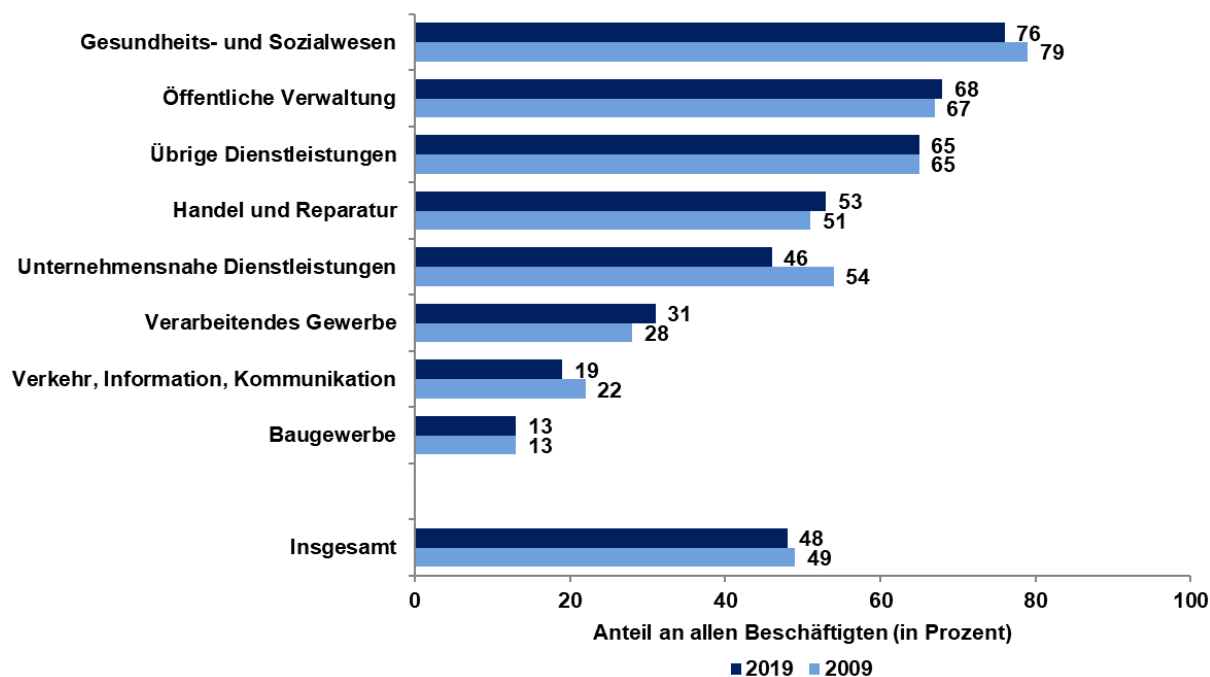
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Betriebe benötigen Zeit, um zu wachsen. Darum sind ältere Betriebe im Mittel deutlich größer als jüngere Betriebe: Die vor 1990 gegründeten Betriebe in Brandenburg haben durchschnittlich 27 Beschäftigte, die nach 2010 gegründeten dagegen nur 9. Ältere Betriebe sind im Mittel somit dreimal so groß wie jüngere. Dennoch bilden auch bei den älteren Betrieben die Kleinstbetriebe die Mehrheit: So haben 65 % der Betriebe, die vor 1990 gegründet wurden, weniger als zehn Beschäftigte. Unter den jüngeren Betrieben (Gründung nach 2010) sind es 74 %.

3.2 Beschäftigtenstruktur

Die Beschäftigtenstruktur der brandenburgischen Betriebe lässt sich mithilfe des IAB-Betriebspanels in Hinblick auf drei Aspekte charakterisieren: hinsichtlich des Geschlechts, des Alters und der Qualifikationen. Knapp die Hälfte der Beschäftigten in Brandenburg (48 %) sind Frauen. Diese verteilen sich ganz unterschiedlich auf die verschiedenen Branchen: Während im Gesundheits- und Sozialwesen mehr als drei Viertel der Beschäftigten weiblich sind, ist es im Baugewerbe nur rund ein Achtel. Das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Branchen erweist sich dabei als sehr fest: Über die vergangenen zehn Jahre hat sich der Frauenanteil in kaum einer Branche in relevantem Umfang verändert (vgl. Abbildung 4).

Abbildung 4: Weibliche Beschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2019



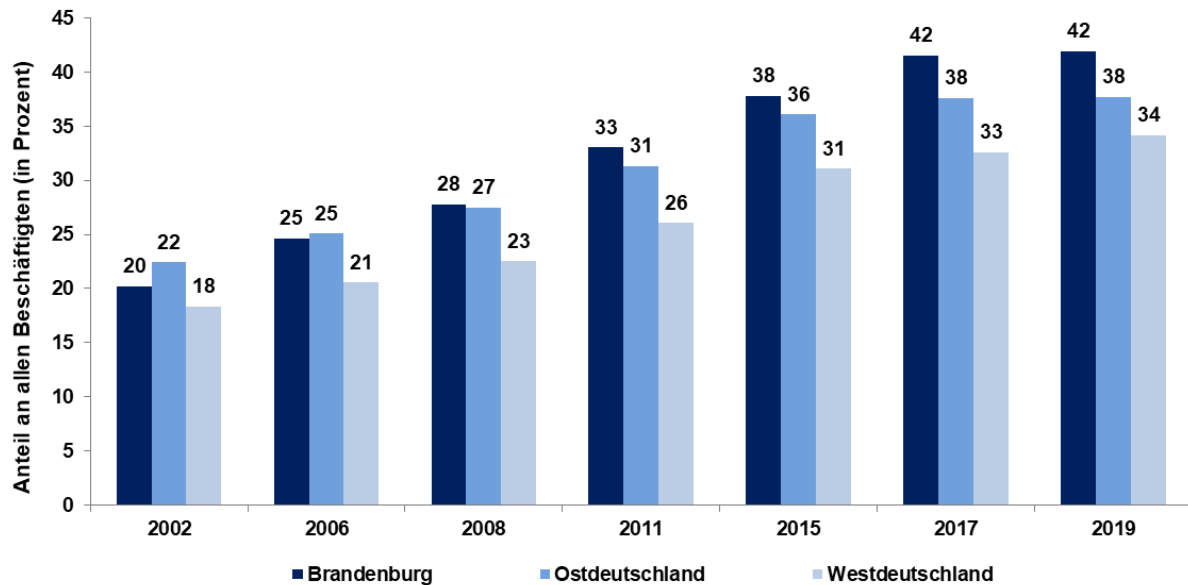
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Belegschaften der Betriebe sind gealtert

Die Belegschaften in den brandenburgischen Betrieben sind über die vergangenen Jahre zunehmend älter geworden: Hatte im Jahr 2002 noch fast jeder zweite Betrieb nicht einen bzw. eine Beschäftigte im Alter von 50 Jahren oder mehr, gilt das heute nur noch für jeden sechsten. Der Anteil der über 50-Jährigen an allen Beschäftigten in Brandenburg stieg zwischen 2002 und 2017 von 20 % auf 42 %. In der aktuellen Befragung ergab sich für das Jahr 2019 erneut ein Anteil von 42 %. Neben dem demografischen Wandel schlug sich in dieser Entwicklung auch die Erhöhung des effektiven Renteneintrittsalters nieder.⁴ Diese Einflussfaktoren waren auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland wirksam. Dort ist deshalb eine ähnliche Entwicklung zu beobachten, im Vergleich zu Brandenburg allerdings verlangsamt. So stieg der Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten zwischen 2002 und 2019 in Ost- und in Westdeutschland jeweils um 16 Prozentpunkte, in Brandenburg hingegen um 22 Prozentpunkte. Im Ergebnis liegt der Anteil älterer Beschäftigter in Brandenburg heute deutlich über den Vergleichswerten für Ostdeutschland insgesamt bzw. für Westdeutschland (vgl. Abbildung 5).

⁴ Das durchschnittliche Zugangsalter zu Altersrenten erhöhte sich in Deutschland zwischen 2000 und 2018 von 62,3 auf 64,1 Jahre, in Brandenburg von 60,9 auf 63,7 Jahre. Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen. DRV-Schriften, Band 22, Oktober 2019, S. 131; für Brandenburg: Sonderauswertung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund.

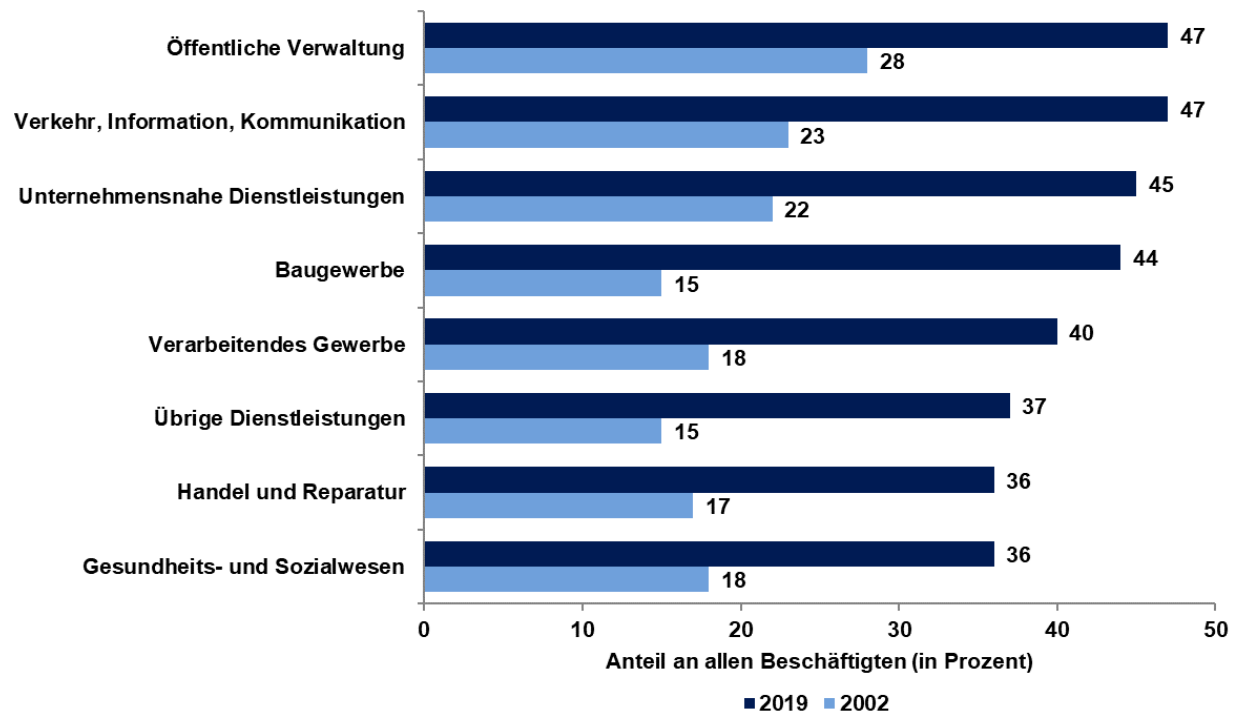
Abbildung 5: Über 50-jährige Beschäftigte in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2002 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002, 2006, 2008, 2011, 2015, 2017, 2019.

In jeder einzelnen der hier betrachteten Branchen ist der Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten gegenüber dem Wert Anfang der 2000er Jahre gestiegen. Allerdings zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen Branchen mit relativ vielen jungen Beschäftigten und solchen mit überdurchschnittlich vielen älteren Beschäftigten. So ist in der Öffentlichen Verwaltung und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation mittlerweile jede bzw. jeder zweite Beschäftigte 50 Jahre oder älter. Auch die Unternehmensnahen Dienstleistungen und das Baugewerbe weisen mit einem Anteil von rund 45 % im Mittel eine eher ältere Belegschaft auf. Im Bereich Handel und Reparatur, im Gesundheits- und Sozialwesen und in den Übrigen Dienstleistungen sind hingegen nur rund 36 % der Beschäftigten älter als 50 Jahre (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Über 50-jährige Beschäftigte in Brandenburg nach Branchen 2002 und 2019



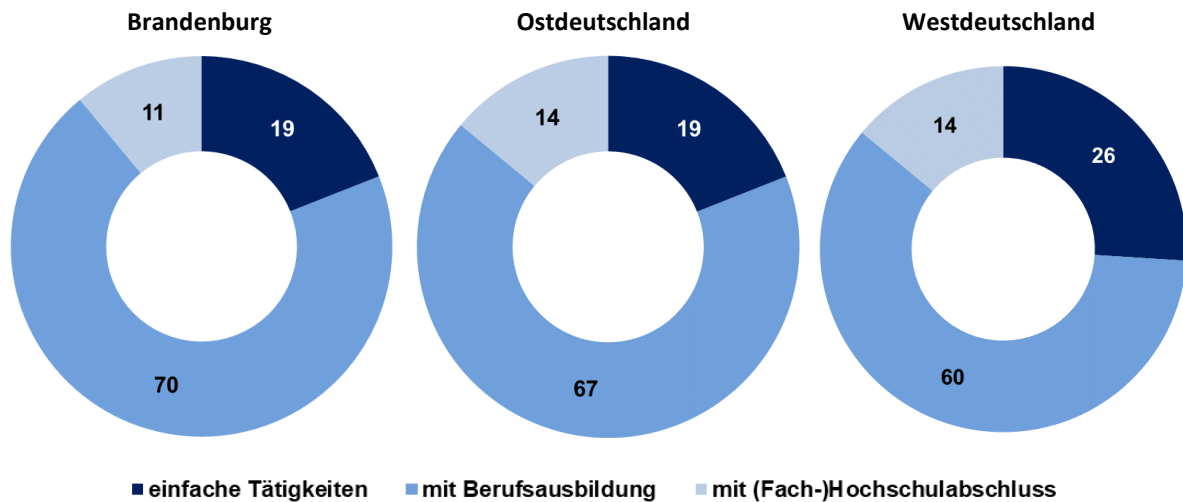
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2002 und 2019.

Insbesondere in kleineren Betrieben hat sich die Altersstruktur in den vergangenen Jahren massiv verschoben. So hat sich der Anteil älterer Beschäftigter in Kleinstbetrieben zwischen 2002 und 2019 mehr als verdoppelt (von 18 % auf heute 42 %). 80 % aller Kleinstbetriebe haben inzwischen Beschäftigte über 50 Jahre; 2002 waren es halb so viele (41 %). Dies stellt die Betriebe nicht nur aktuell vor Herausforderungen, etwa wenn es um die altersgerechte Gestaltung von Tätigkeiten und den Erhalt der Arbeitsfähigkeit durch Gesundheitsprävention geht, sondern auch zukünftig, denn die Beschäftigten werden in absehbarer Zeit altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden und müssen – voraussichtlich – ersetzt werden.

Vier Fünftel der Beschäftigten arbeiten in qualifizierten Tätigkeiten

Vier von fünf Beschäftigten in Brandenburg üben eine qualifizierte Tätigkeit aus, also eine Tätigkeit, die eine Berufsausbildung oder eine akademische Ausbildung voraussetzt. Dabei dominieren die Beschäftigten mit Tätigkeiten, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist. 19 % der brandenburgischen Beschäftigten üben eine einfache Tätigkeit aus, für die keine Ausbildung notwendig ist. Dies ist ein deutlich geringerer Anteil als in Westdeutschland (26 %, vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Beschäftigte nach Tätigkeitsanforderungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2019

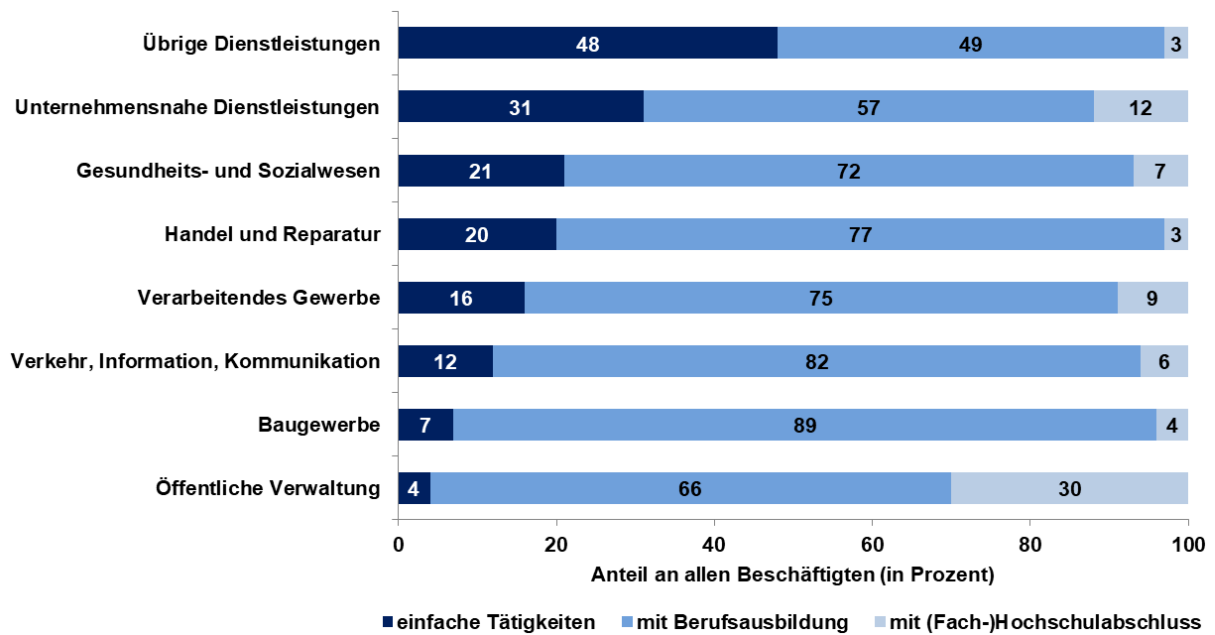


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Ohne Auszubildende, tätige Inhaber/innen, Vorstände und Geschäftsführer/innen.

In Bezug auf Einfacharbeit stechen die Übrigen Dienstleistungen⁵ heraus: Fast die Hälfte aller Beschäftigten in dieser Branche arbeitet auf einem Arbeitsplatz, der keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert. In dieser Branche gab es zwischen 2009 und 2019 zudem den größten Zuwachs beim Anteil der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten: Er stieg von 23 % auf 48 % an. Beim Einsatz von Arbeitskräften für Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung erfordern, steht das Baugewerbe an der Spitze. Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss erfordern, finden sich wiederum in der Öffentlichen Verwaltung besonders häufig (vgl. Abbildung 8).

⁵ Zu den Übrigen Dienstleistungen zählen das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie persönliche Dienstleistungen wie z.B. Wäschereien oder Friseure.

Abbildung 8: Tätigkeitsgruppen nach Branchen in Brandenburg 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Fazit: Brandenburg weist eine im Vergleich zu Westdeutschland kleinteiligere Betriebslandschaft auf: Es gibt einen größeren Anteil Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten, und Großbetriebe in Brandenburg sind im Mittel deutlich kleiner als Großbetriebe in Westdeutschland. Dadurch arbeiten in Brandenburg viel mehr Beschäftigte in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Dies hängt auch mit der spezifischen Branchenstruktur zusammen: Das Verarbeitende Gewerbe, eine Branche mit eher größeren Betrieben, hat ein vergleichsweise geringes Gewicht in Brandenburg, das eher kleinteilig strukturierte Baugewerbe ein größeres Gewicht. Die brandenburgischen Betriebe weisen zudem eine zunehmend ältere Belegschaft auf. In den nächsten Jahren werden sie vor der Herausforderung stehen, altersbedingt ausscheidende Beschäftigte adäquat zu ersetzen, um die betriebliche Leistungsfähigkeit zu erhalten.

4 Beschäftigungsformen

Die Mehrheit der brandenburgischen Beschäftigten arbeitet in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen, also in unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten beim anstellenden Unternehmen mit einem Stundenumfang von mindestens 21 Stunden wöchentlich.⁶ Immerhin 39 % der Beschäftigten in Brandenburg sind allerdings in Beschäftigungsverhältnissen tätig, die in der einen oder anderen Hinsicht von dieser Situation abweichen: Sie arbeiten

⁶ Vgl. Definition des Statistischen Bundesamtes unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeuterungen-normalarbeitsverhaeltnis.html?nn=206552> (besucht am 18.03.2020)

mit reduziertem Stundenumfang, zeitlich befristet, oder in Leiharbeit für wechselnde Entleihbetriebe.

Die genannten Beschäftigungsformen stehen im Fokus der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. So stellt sich bei temporär angelegten oder gering entlohnenden Beschäftigungsverhältnissen die Frage nach Beschäftigungsstabilität und sozialer Absicherung sowie in der Folge nach existenzsicherndem Einkommen. Die weite Verbreitung von Beschäftigung mit reduzierter Stundenzahl bietet weitere Beschäftigungspotenziale – dies war insbesondere vor dem Hintergrund des akuten Fachkräftebedarfs der vergangenen Jahre von Bedeutung. Auf der anderen Seite besteht ein zunehmendes Interesse daran, die Arbeitszeit den individuellen Wünschen der Beschäftigten anzupassen. Flexible Beschäftigungsformen können dies möglich machen.

4.1 Teilzeitbeschäftigung

Unter Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich jede Beschäftigung verstanden, die mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit ausgeübt wird, die unterhalb derjenigen einer bzw. eines Vollzeitbeschäftigten im selben Betrieb liegt. Beträgt also die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit in einem Betrieb 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. Eine Reduktion des Stundenumfangs kann auf Wunsch der bzw. des Beschäftigten erfolgen, um die Arbeitszeiten an die persönliche Lebenssituation anzupassen, oder vom Betrieb ausgehen, der so die betrieblichen Arbeitszeiten bedarfsabhängig ausgestaltet.

Fast jede bzw. jeder dritte Beschäftigte in Brandenburg (31 %) arbeitet gegenwärtig in Teilzeit. Dabei gilt: Teilzeitbeschäftigung ist weiblich. Insgesamt 49 % aller weiblichen Beschäftigten in Brandenburg arbeiten in Teilzeit, aber nur 14 % der männlichen. Dadurch handelt es sich bei gut drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten um Frauen.

In 70 % der brandenburgischen Betriebe gibt es mindestens eine bzw. einen Teilzeitbeschäftigte/n. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland fallen die Anteile der in Teilzeit tätigen Beschäftigten mit 30 % bzw. 32 % ähnlich aus wie in Brandenburg (31 %, s.o.), allerdings ist Teilzeitarbeit vor allem in Westdeutschland auf betrieblicher Ebene weit verbreitet: Dort finden sich in 81 % aller Betriebe Teilzeitbeschäftigte (Ostdeutschland insgesamt: 74 %).

Teilzeitbeschäftigung spielt insbesondere im Dienstleistungssektor eine große Rolle. So finden sich in Brandenburg in 83 % der Betriebe des Gesundheits- und Sozialwesens Teilzeitbeschäftigte; 45 % aller Beschäftigten in dieser Branche sind in Teilzeit tätig. Auch in den Übrigen und in den Unternehmensnahen Dienstleistungen ist Teilzeitarbeit weit verbreitet (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten und Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2019

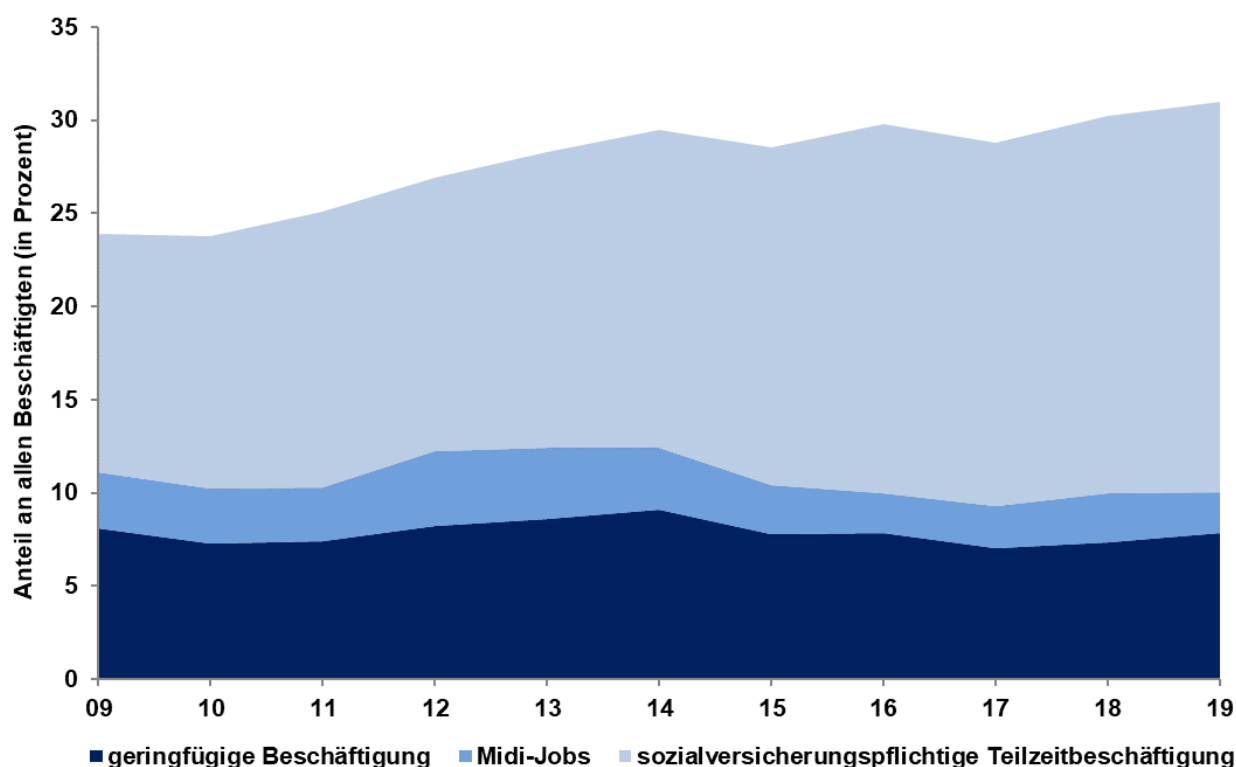
Branche	Betriebe mit Teilzeitbeschäftigten	Teilzeitbeschäftigte*
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	73	14
Baugewerbe	50	9
Handel und Reparatur	74	35
Verkehr, Information, Kommunikation	50	18
Unternehmensnahe Dienstleistungen	74	39
Gesundheits- und Sozialwesen	83	45
Übrige Dienstleistungen	78	50
Öffentliche Verwaltung	85	36
Alle Branchen	70	31

*Anteil der Beschäftigten mit reduzierter Stundenzahl an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Teilzeitbeschäftigung hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Noch Mitte der 2000er Jahre machten Teilzeitbeschäftigte nur gut 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 die Zunahme vor allem auf einen deutlichen Bedeutungszuwachs von sozialversicherungspflichtiger Teilzeit zurückzuführen ist. 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 Teilzeitbeschäftigung im gleichen Zeitraum von 13 % (2009) auf gegenwärtig 21 % an (vgl. Abbildung 9). 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 9: Anteil sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Teilzeitbeschäftigung und Midijobs in Brandenburg 2009 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 bis 2019.

Die beschriebene Entwicklung war in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland ebenfalls zu beobachten. Allerdings fiel der Anstieg sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung in Westdeutschland etwas weniger stark aus: Er erhöhte sich von 10 % im Jahr 2009 auf 18 % in 2019. Zudem bleibt in Westdeutschland die geringfügige Beschäftigung deutlich relevanter als in Brandenburg oder in Ostdeutschland insgesamt. So ist knapp die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten in Westdeutschland geringfügig beschäftigt oder arbeitet in einem Midijob – gegenüber etwa einem Drittel in Brandenburg bzw. Ostdeutschland insgesamt.

Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen, geringfügige Beschäftigung in den Übrigen Dienstleistungen

Die verschiedenen Arten von Teilzeitbeschäftigung⁷ treten in den einzelnen Branchen in Brandenburg in sehr unterschiedlichem Maße auf. So reicht der Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten von 4 % 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 nahezu allen Branchen

⁷ Die weiteren Ausführungen beziehen sich nur auf die beiden Beschäftigungsformen sozialversicherungspflichtige Teilzeit und geringfügige Beschäftigung.

arbeiten deutlich mehr Teilzeitbeschäftigte sozialversicherungspflichtig als auf geringfügiger Basis (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Geringfügig und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte*	Geringfügig Beschäftigte*
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	9	4
Baugewerbe	4	4
Handel und Reparatur	24	9
Verkehr, Information, Kommunikation	8	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	22	12
Gesundheits- und Sozialwesen	38	6
Übrige Dienstleistungen	22	22
Öffentliche Verwaltung	34	2
Alle Branchen	21	7

*Anteil an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung kommt in kleineren Betrieben deutlich seltener vor als in größeren: So sind in Brandenburg nur 14 % der Beschäftigten in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten in dieser Beschäftigungsform tätig. In Großbetrieben machen sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte hingegen 29 % der Belegschaft aus. Geringfügige Beschäftigung ist in Kleinstbetrieben wiederum weiterverbreitet als in größeren. Insgesamt 12 % der Beschäftigten in Kleinstbetrieben arbeiten auf geringfügiger Basis (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Geringfügig und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019

Betriebsgrößenklasse	Sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte*	Geringfügig Beschäftigte*
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	14	12
10 bis 49 Beschäftigte	16	9
50 bis 249 Beschäftigte	26	5
ab 250 Beschäftigte	29	4
Alle Größenklassen	21	7

*Anteil an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Auf betrieblicher Ebene sind sowohl sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung als auch geringfügige Beschäftigung weit stärker verbreitet als auf Beschäftigtenebene: So haben

44 % der brandenburgischen Betriebe mindestens eine oder einen sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten, 41 % der Betriebe haben mindestens eine oder einen geringfügig Beschäftigten. In Ostdeutschland insgesamt fällt die Relation ähnlich aus (45 % der Betriebe mit sozialversicherungspflichtiger Teilzeit, 47 % mit geringfügiger Beschäftigung), in Westdeutschland hingegen nutzt ein deutlich größerer Anteil der Betriebe geringfügige Beschäftigung (61 %). Auch die sozialversicherungspflichtige Teilzeit ist in Westdeutschland etwas weiter verbreitet als in Brandenburg und in Ostdeutschland insgesamt (47 % der Betriebe).

Mehr als die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten in Brandenburg arbeiten in nur drei Branchen: in den Übrigen Dienstleistungen, den Unternehmensnahen Dienstleistungen und dem Bereich Handel und Reparatur. Alle drei Branchen beschäftigen in größerem Umfang geringfügig Beschäftigte, als es angesichts ihres Anteils an der Beschäftigung insgesamt zu erwarten wäre (vgl. Tabelle 8). Geringfügig Beschäftigte sind außerdem insbesondere in Kleinst- und Kleinbetrieben tätig: Gut zwei Drittel von ihnen arbeiten in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Großbetriebe beschäftigen hingegen nur 9 % aller geringfügig Beschäftigten.

Tabelle 8: Verteilung der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Anteil an...		
	sv-pflichtig Teilzeitbeschäftigten	geringfügig Beschäftigten	allen Beschäftigten
	%		
Verarbeitendes Gewerbe	5	7	12
Baugewerbe	1	4	8
Handel und Reparatur	17	19	15
Verkehr, Information, Kommunikation	3	9	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	20	13
Gesundheits- und Sozialwesen	25	11	14
Übrige Dienstleistungen	7	21	7
Öffentliche Verwaltung	16	2	10
Andere Branchen	12	7	13
Alle Branchen	100	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Der größte Anteil der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten findet sich im Gesundheits- und Sozialwesen: Jede bzw. jeder Vierte, die bzw. der in Brandenburg einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung nachgeht, arbeitet in dieser Branche. Daneben sind der Bereich Handel und Reparatur sowie die Öffentliche Verwaltung von Bedeutung (vgl. ebenfalls Tabelle 8). Insgesamt 63 % aller sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg arbeiten in mittleren und Großbetrieben, d.h. in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten, obwohl in Betrieben dieser Größenklassen nur knapp die Hälfte aller Beschäftigten tätig ist.

4.2 Befristete Beschäftigung

Die Befristung eines Beschäftigungsverhältnisses ist bis zu einer Dauer von zwei Jahren ohne Angabe eines Sachgrundes möglich, bei Vorliegen eines Grundes auch länger.⁸ In der letztjährigen Befragung zeigte sich, dass die brandenburgischen Betriebe Befristungen vor allem wegen eines zeitlich begrenzten Personalbedarfs nutzen, aber auch um die Eignung von Beschäftigten besser beurteilen zu können – d.h. die Befristung stellt eine Art „verlängerte Probezeit“ dar.⁹ Der Einsatz von Befristungen kann für den Betrieb allerdings auch Nachteile mit sich bringen. So kann die damit verbundene Arbeitsplatzunsicherheit zu einer erhöhten Wechselbereitschaft bei den befristet Beschäftigten führen und dies eine vermehrte Personalfluktuations nach sich ziehen.

Zum Stichtag der diesjährigen Befragung gab es in 17 % der brandenburgischen Betriebe befristet Beschäftigte. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag die betriebliche Verbreitung von Befristung ebenfalls auf diesem Niveau (17 % bzw. 16 % der Betriebe). Die Befristungsquote, d.h. der Anteil der befristeten an allen Beschäftigungsverhältnissen, betrug in Brandenburg 8 %; in Ostdeutschland insgesamt und Westdeutschland waren es 7 %. Der Einsatz von Befristungen ist über die vergangenen zehn Jahre in Brandenburg weitgehend konstant geblieben: 2009 hatten 16 % der Betriebe mindestens eine bzw. einen befristet Beschäftigten, 8 % aller Beschäftigten arbeiteten auf befristeten Stellen.

Ein besonders großer Teil von Betrieben mit befristet Beschäftigten findet sich in der Öffentlichen Verwaltung (44 %), allerdings betreffen Befristungen in dieser Branche mit 5 % nur einen geringen Teil der Beschäftigten. Der höchste Anteil befristet Beschäftigter findet sich hingegen in den Übrigen Dienstleistungen: 20 % aller Beschäftigten in dieser Branche haben einen temporären Arbeitsvertrag (vgl. Tabelle 9).

⁸ Vgl. Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), § 14.

⁹ Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit Frauen und Familie des Landes Brandenburg (Hrsg.): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der dreiundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg. Reihe Forschungsberichte Nr. 43. Berlin, Juni 2019, S. 22.

Tabelle 9: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote*
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	17	6
Baugewerbe	4	1
Handel und Reparatur	15	4
Verkehr, Information, Kommunikation	13	9
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	9
Gesundheits- und Sozialwesen	29	6
Übrige Dienstleistungen	25	20
Öffentliche Verwaltung	44	5
Alle Branchen	17	8

*Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Von allen befristet Beschäftigten in Brandenburg entfällt allein ein Drittel auf nur zwei Branchen: auf die Übrigen Dienstleistungen (18 % aller befristet Beschäftigten) und die Unternehmensnahen Dienstleistungen (16 %). Während dies bei den Übrigen Dienstleistungen mit der beschriebenen hohen Befristungsquote zusammenhängt, ist es bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen darauf zurückzuführen, dass in dieser Branche generell viele Personen arbeiten – und damit auch viele Personen mit Befristung.

Befristete Beschäftigung findet sich in nahezu allen Großbetrieben, aber nur in jedem zwölften Kleinstbetrieb. Dementsprechend ist in Großbetrieben ein deutlich größerer Anteil der Beschäftigten befristet beschäftigt als in Kleinstbetrieben (vgl. Tabelle 10).

Tabelle 10: Betriebe mit befristet Beschäftigten und Befristungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit befristet Beschäftigten	Befristungsquote*
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	8	3
10 bis 49 Beschäftigte	35	8
50 bis 249 Beschäftigte	66	9
ab 250 Beschäftigte	96	10
Alle Größenklassen	17	8

*Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

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.¹⁰ 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.¹¹

Mehr als die Hälfte (55 %) der Beschäftigungsverhältnisse, die zum Stichtag der Befragung in Brandenburg temporär angelegt waren, waren ohne Angabe eines Grundes befristet. In Ostdeutschland insgesamt lag dieser Anteil etwas niedriger, in Westdeutschland noch einmal deutlich höher (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: Rechtliche Befristungsgründe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2019

Befristungsgrund	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
wegen öffentlicher Förderung*	9	11	3
mit Angabe eines anderen sachlichen Grundes	32	31	28
ohne Angabe eines sachlichen Grundes	55	50	63
aufgrund sonstiger Regelungen**	4	8	6
Alle Gründe	100	100	100

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

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

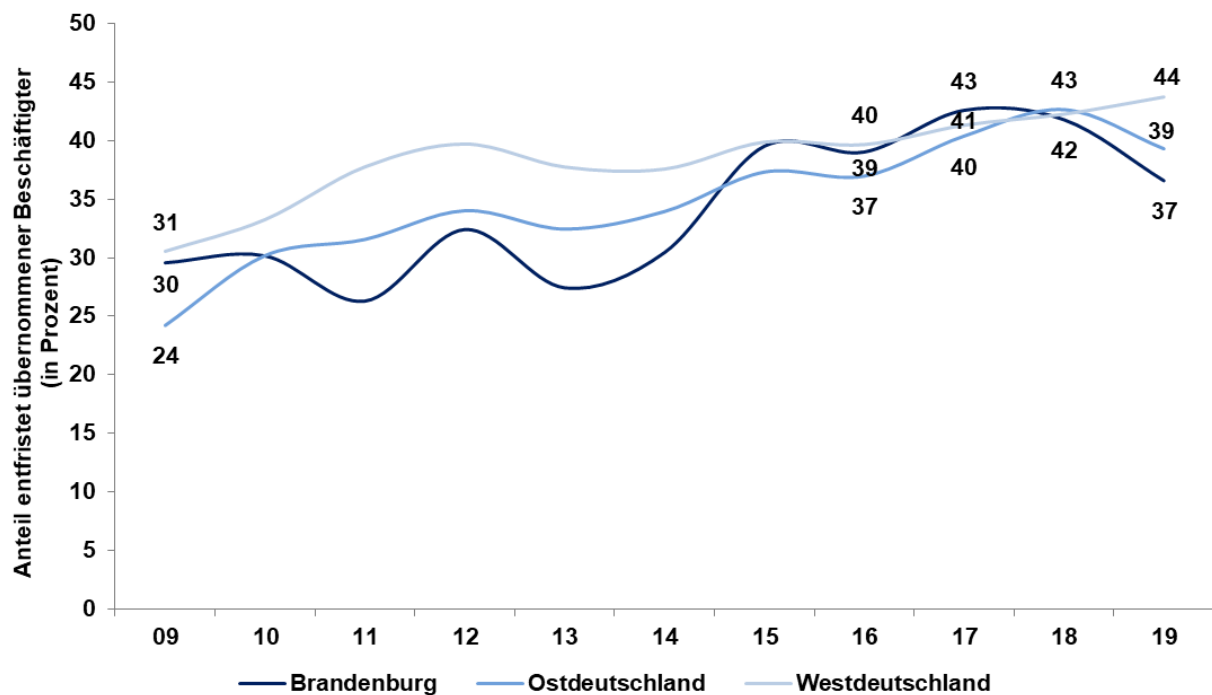
Befristungen als Brücke in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis

In der öffentlichen Diskussion wird die Beurteilung befristeter Beschäftigungsverhältnisse oft mit der Frage verbunden, ob diese eine „Brücke“ in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis darstellen. Tatsächlich wurde mehr als ein Drittel (37 %) der in Brandenburg befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2019 endete, vom Betrieb in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Im Vergleich zu den hohen Vorjahreswerten war die Entfristungsquote damit rückläufig und liegt nun unter den Werten für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland (vgl. Abbildung 10).

¹⁰ vgl. TzBfG § 14 Abs. 2.

¹¹ vgl. TzBfG § 14 Abs. 1.

Abbildung 10: Anteil der in unbefristete Beschäftigung übernommenen befristet Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2009 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 bis 2019. Basis: Alle Beschäftigten, deren Befristung im jeweils ersten Halbjahr endete.

Von den nicht entfristeten Beschäftigten erhielt gut die Hälfte einen weiteren befristeten Arbeitsvertrag. Die verbleibenden betroffenen Beschäftigten (28 % aller befristet Beschäftigten mit auslaufendem Vertrag) verließen den Betrieb mit Ablauf der Befristung. Über ihren Verbleib sind auf Grundlage der Befragung keine Aussagen möglich.

4.3 Leiharbeit

Leiharbeit¹² stellt eine besondere Form des flexiblen Personaleinsatzes dar. Leiharbeitskräfte sind bei einem Unternehmen angestellt, werden von diesem aber für eine bestimmte Zeitdauer an andere Unternehmen verliehen und erbringen ihre Arbeitsleistung dort. Leiharbeit ermöglicht den Einsatzunternehmen einen flexiblen Personaleinsatz, mit dem Auftragsspitzen und kurzfristige Personalbedarfe abgedeckt werden können.

Leiharbeit findet insgesamt nur geringe Verbreitung: So waren zum Stichtag 30.06.2019 in 3 % der Betriebe in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland

¹² Synonym werden auch die Begriffe Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung verwendet.

Leiharbeitskräfte eingesetzt;¹³ 1 % aller Beschäftigten waren als Leiharbeitskräfte tätig. In einzelnen Branchen ist Leiharbeit hingegen von größerer Bedeutung. In Brandenburg ist dies vor allem das Verarbeitende Gewerbe, wo 12 % aller Betriebe Leiharbeitskräfte einsetzen. Fast die Hälfte aller zum Stichtag erfassten Leiharbeitskräfte in Brandenburg (45 %) war in Betrieben dieser Branche tätig. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland ist das Verarbeitende Gewerbe die Branche mit der stärksten Nutzung von Leiharbeit: 13 % (Ost) bzw. 14 % (West) der Betriebe dieser Branche setzen Leiharbeitskräfte ein; 45 % (Ost) bzw. 52 % (West) aller Leiharbeitskräfte arbeiten hier. Leiharbeitskräfte werden zudem vor allem von größeren Betrieben eingesetzt. So waren zum Stichtag der Befragung in 19 % der brandenburgischen Großbetriebe und sogar in 25 % der mittleren Betriebe Leiharbeitskräfte tätig, aber in kaum einem Kleinstbetrieb.

Fazit: Die Mehrheit der Beschäftigten in Brandenburg arbeitet in einem Normalarbeitsverhältnis, also auf einer unbefristeten Vollzeitstelle beim anstellenden Unternehmen. Doch auch Beschäftigungsformen, die hiervon abweichen, sind weit verbreitet. Dies gilt vor allem für die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung, die in den vergangenen Jahren massiv an Bedeutung gewonnen hat. Angesichts der Schwierigkeiten vieler Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen, verdient das Wachstum von Teilzeitbeschäftigung verstärkte Aufmerksamkeit, da sich hier, zumindest rein rechnerisch, Potenzial zur Deckung der Arbeitskräftenachfrage bietet. Vor dem Hintergrund des hohen Fachkräftebedarfs der vergangenen Jahre erscheint es auch erstaunlich, dass Beschäftigungsformen, die aus Arbeitnehmersicht wenig attraktiv sind, weiterhin in relevantem Umfang genutzt werden. So hat sich etwa der Einsatz von befristeter Beschäftigung in den vergangenen Jahren kaum verändert.

5 Arbeitskräftebedarf

Der betriebliche Arbeitskräftebedarf ist ein zentrales Thema des IAB-Betriebspanels. Erkenntnisse zu Beschäftigungsentwicklung, Beschäftigungserwartungen, Personalbewegungen und Fachkräftebedarf bieten in der Regel Hinweise auf künftige Entwicklungen und damit verbundene Handlungsnotwendigkeiten.

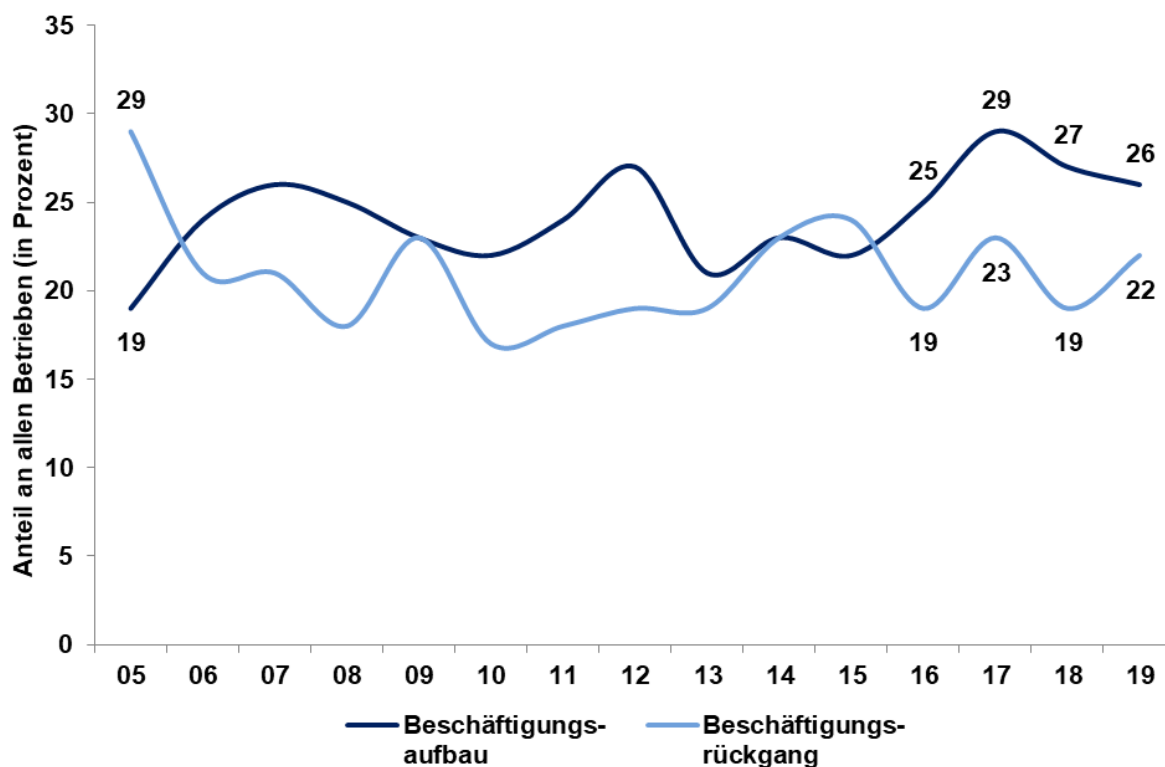
5.1 Beschäftigungsentwicklung und -erwartungen

Nach Panelangaben erhöhte sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig und nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich tätiger Inhaberinnen und Inhaber sowie mithelfender Familienangehöriger) in Brandenburg zwischen Mitte 2018 und Mitte 2019 um gut

¹³ Die Angaben beziehen sich auf Entleihbetriebe, die zum Stichtag der Befragung, also am 30.06.2019, Leiharbeitskräfte beschäftigten. 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.

1 %. Auch in Ostdeutschland insgesamt lag das Beschäftigungswachstum bei gut 1 %, in Westdeutschland bei 2 %. Der brandenburgische Beschäftigungszuwachs ist auf einen Anstieg der Beschäftigung in etwa einem Viertel der Betriebe zurückzuführen: 26 % der brandenburgischen Betriebe beschäftigten Mitte 2019 mehr Personen als noch Mitte 2018. In 51 % der Betriebe blieb die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2018 und Mitte 2019 weitgehend konstant; 22 % der Betriebe bauten innerhalb dieses Zeitraums Beschäftigung ab. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil der geschrumpften Betriebe an, der Anteil der gewachsenen Betriebe ging leicht zurück. Damit deutet sich möglicherweise eine weitere Verlangsamung des Beschäftigungswachstums an (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Betriebe mit Beschäftigungsaufbau bzw. -rückgang in Brandenburg 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Mit Abstand am stärksten erhöhte sich die Beschäftigung im Bereich Handel und Reparatur: In dieser Branche stieg die Zahl der Beschäftigten zwischen Mitte 2018 und Mitte 2019 um 6 %. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen wuchs die Zahl der Beschäftigten überdurchschnittlich stark (+ 4 %). Der Beschäftigungszuwachs wurde vor allem von Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten getragen. Zwar konnten auch 21 % der Kleinstbetriebe ihre Beschäftigung erhöhen, im Saldo blieb die Zahl der Beschäftigten in der großen Gruppe der Kleinstbetriebe jedoch weitgehend konstant. In den drei anderen Größenklassen konnten jeweils rund 40 % der Betriebe die Beschäftigtenzahl erhöhen, so dass es zu einem effektiven Beschäftigungswachstum von bis zu 4 % (Kleinbetriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten) kam. Auch wuchsen jüngere Betriebe deutlich dynamischer als ältere Betriebe. So hatte jeder dritte Betrieb,

der nach 2009 gegründet wurde, ein Beschäftigungswachstum zu verzeichnen. Unter den älteren Betrieben (gegründet vor 1990) galt dies nur für jeden sechsten.

Zum Zeitpunkt der Befragung im dritten Quartal 2019 rechneten 16 % aller brandenburgischen Betriebe damit, die Zahl ihrer Beschäftigten in den folgenden zwölf Monaten zu steigern. Insbesondere in den beschäftigungsstarken Branchen (mit Ausnahme der Unternehmensnahen Dienstleistungen) erwartete ein relevanter Anteil der Betriebe einen Beschäftigungszuwachs: Im Bereich Handel und Reparatur waren es 24 % der Betriebe mit positiver Beschäftigungserwartung, im Gesundheits- und Sozialwesen 19 %, im Verarbeitenden Gewerbe 16 %. Fast jeder dritte Großbetrieb (29 %) ging von einem Beschäftigungszuwachs aus, aber nur rund jeder siebte Kleinstbetrieb (15 %).

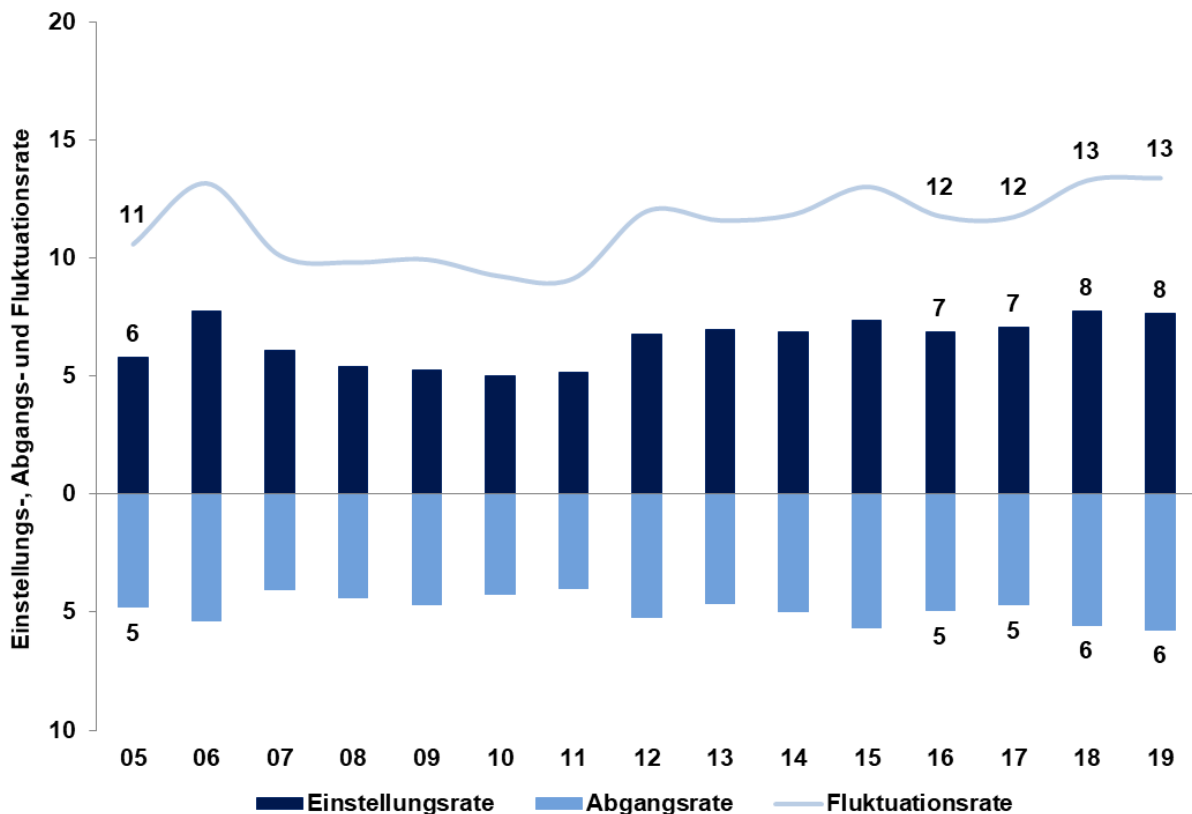
5.2 Einstellungen und Abgänge

Der Anstieg oder Rückgang der Zahl der Beschäftigten bildet nur einen Bruchteil der Gesamtdynamik am Arbeitsmarkt ab. Hinter dieser Nettoveränderung stehen umfangreiche Bruttoströme – Einstellungen und Abgänge. Allein im ersten Halbjahr 2019¹⁴ nahmen 34 % der brandenburgischen Betriebe Einstellungen vor, 29 % hatten Abgänge von Beschäftigten zu verzeichnen. Da es in 21 % der Betriebe sowohl Personalzugänge als auch -abgänge gab, liegt der Anteil der Betriebe mit Personalbewegungen insgesamt bei 41 %. Auf der anderen Seite kam es dementsprechend in 59 % der Betriebe im ersten Halbjahr 2019 zu keinen Personalbewegungen. Dies war vor allem in Kleinstbetrieben der Fall: So hatte nur knapp jeder dritte Betrieb dieser Größenklasse Personalbewegungen zu verzeichnen. Demgegenüber kam es in fast jedem mittleren und Großbetrieb zu Personalzu- oder -abgängen.

Insgesamt verließen im betrachteten Zeitraum (1. Halbjahr 2019) knapp 6 % aller Beschäftigten in Brandenburg ihren Betrieb; knapp 8 % aller Beschäftigten nahmen eine Tätigkeit in einem neuen Betrieb auf. Die Fluktuationsrate, die sich als Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate berechnet und die relative Bewegung am Arbeitsmarkt bemisst, lag bei 13 % und damit weiterhin auf dem hohen Niveau der vergangenen zwei Jahre (vgl. Abbildung 12).

¹⁴ Alle Angaben der Betriebe zu Stromgrößen der Beschäftigung beziehen sich auf das erste Halbjahr.

Abbildung 12: Einstellungs- und Abgangsraten und Fluktuationsrate* in Brandenburg 2005 bis 2019 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. * In einzelnen Jahren kann die Fluktuationsrate aufgrund der Rundung der zugrundeliegenden Dezimalwerte von der Summe aus Einstellungs- und Abgangsrate abweichen.

Besonders starke Personalbewegungen waren in den Unternehmensnahen Dienstleistungen zu beobachten, wo die Fluktuationsrate bei knapp 26 % lag. Sehr geringe Fluktuationsraten finden sich hingegen in der Öffentlichen Verwaltung (7 %) und im Baugewerbe (8 %).

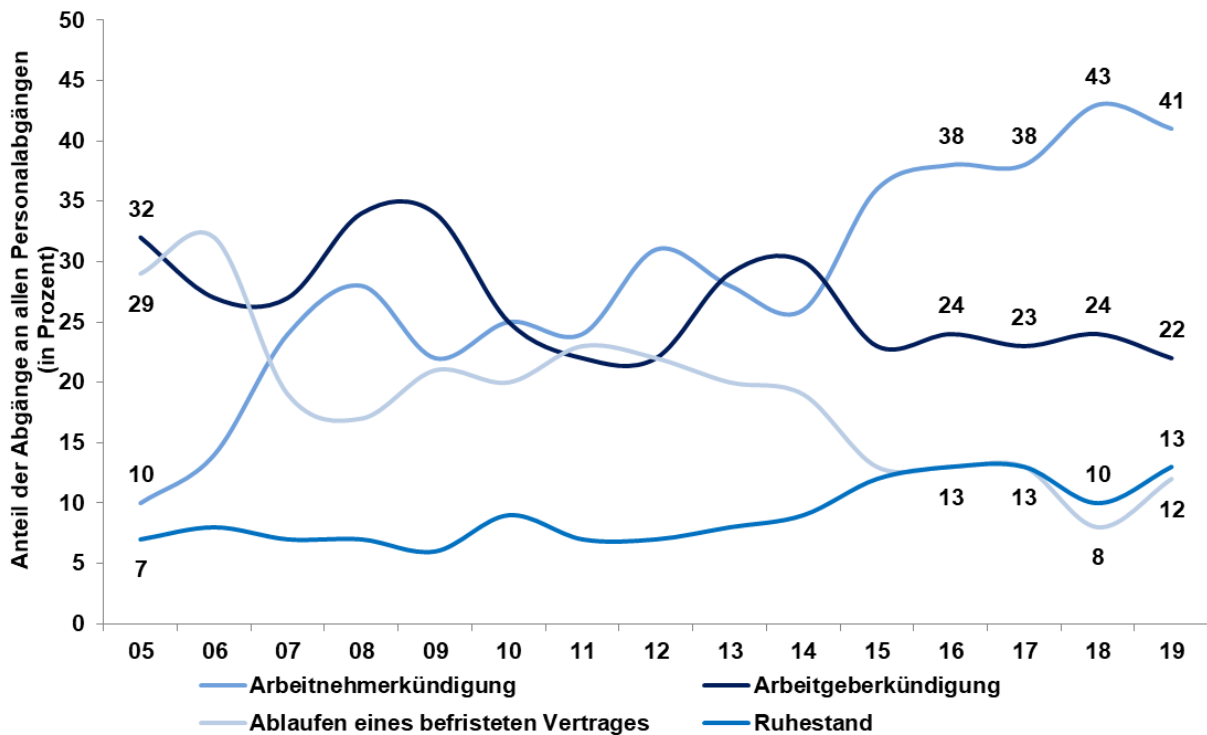
Personalabgänge weiterhin vor allem aufgrund von Arbeitnehmerkündigungen

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 macht einen nicht unwesentlichen Teil der betrieblichen Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften aus.

Konkret waren 41 % aller Personalabgänge in Brandenburg im ersten Halbjahr 2019 auf Kündigungen seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zurückzuführen (vgl. Abbildung 13). Ergänzt man diese um altersbedingte Abgänge in den Ruhestand (13 % aller Personalabgänge in Brandenburg), so ergibt sich, dass 54 % der Personalabgänge im ersten Halbjahr 2019

nicht durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber initiiert wurden – ein etwas höherer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (51 %) und in Westdeutschland (52 %).

Abbildung 13: Personalabgänge nach Gründen des Ausscheidens in Brandenburg 2005 bis 2019 (jeweils erstes Halbjahr)*



* fehlende zu 100 % = sonstige Gründe.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

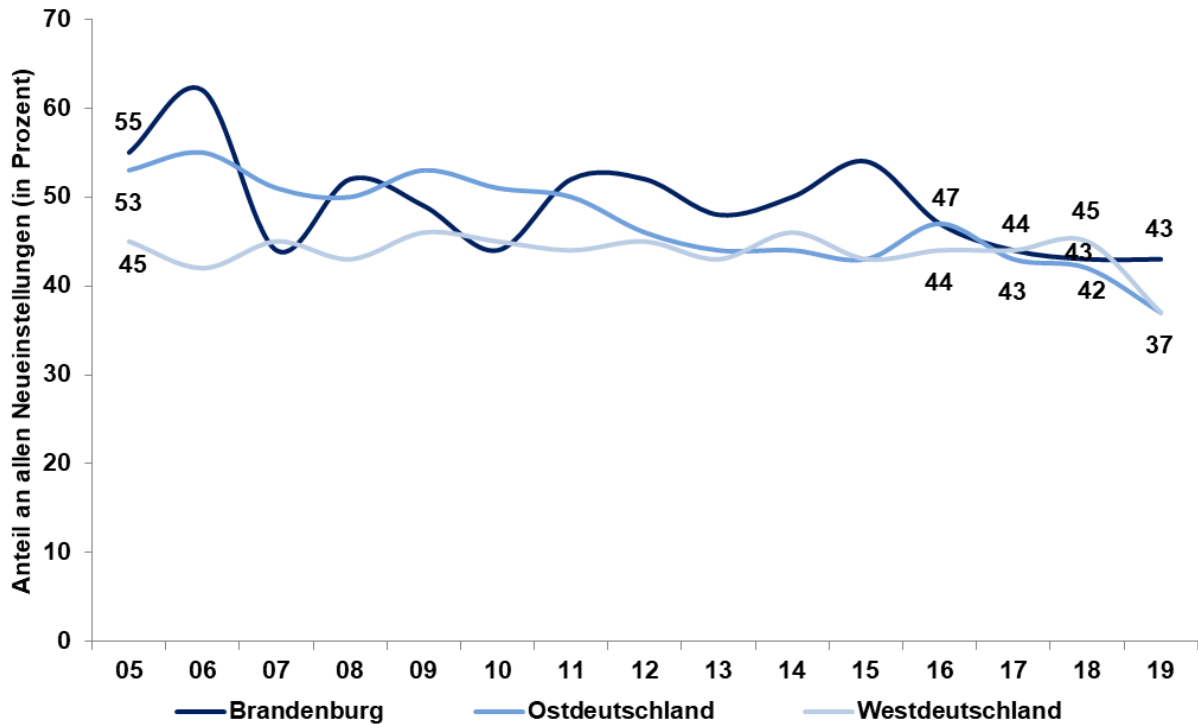
Arbeitgeberseitig veranlasste Abgänge machten im betrachteten Zeitraum 34 % aller Personalabgänge in Brandenburg aus. In Ostdeutschland insgesamt sowie in Westdeutschland lagen ihre Anteile mit 36 % bzw. 34 % ebenfalls auf diesem Niveau. Eine Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin lag 22 % der Personalabgänge aus Betrieben in Brandenburg zugrunde; weitere 12 % der Abgänge hingen mit dem Auslaufen befristeter Verträge zusammen. Von allen befristet Beschäftigten, deren Vertrag im ersten Halbjahr 2019 endete, verließen insgesamt 28 % den Betrieb. 72 % der befristet Beschäftigten wurden nach Auslaufen der Befristung weiter beschäftigt, gut die Hälfte von ihnen in unbefristeter Form (vgl. Kapitel 4.2).

Befristung bei Neueinstellung bleibt weit verbreitet

Weiterhin ist ein relevanter Anteil der Neueinstellungen in Brandenburg befristet. Von den Betrieben, die im ersten Halbjahr 2019 Personal einstellten (34 % aller Betriebe in Brandenburg, s.o.) vergab gut jeder dritte auch oder ausschließlich befristete Verträge. Im Ergebnis waren 43 % der Neueinstellungen zunächst zeitlich begrenzt angelegt; 60 % dieser befristeten Neueinstellungen erfolgten ohne Angabe eines sachlichen Grundes. Der Anteil der befristeten Neueinstellungen in Brandenburg blieb im Vergleich zum Vorjahr konstant und lag damit über

den Vergleichswerten für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland (jeweils 37 %; vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Mit 60 % findet sich der höchste Anteil befristeter Neueinstellungen in den Übrigen Dienstleistungen. Doch auch in der Öffentlichen Verwaltung und im Verarbeitenden Gewerbe erfolgte jeweils rund die Hälfte aller Einstellungen zunächst auf Zeit.

5.3 Fachkräftebedarf

Rund zwei Drittel der im ersten Halbjahr 2019 erfolgten Neueinstellungen in Brandenburg (64 %) entfielen auf Fachkräftestellen, d.h. auf Positionen, die eine Berufsausbildung (oder vergleichbare Qualifikation) oder einen akademischen Abschluss erfordern. Das verbleibende gute Drittel der Personaleinstellungen (36 %) bezog 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 (19 %, vgl. Kapitel 3.2). Das hängt vermutlich damit zusammen, dass bei den einfachen Tätigkeiten eine größere Personalfuktuation besteht, so dass Arbeitsplätze für Un- und Angelernte häufiger neu besetzt werden als Arbeitsplätze für qualifizierte Arbeitskräfte.

Im Folgenden werden Fachkräftebedarf, Fachkräfteeinstellungen sowie die verbleibenden offenen Stellen für qualifiziertes Personal näher betrachtet. Im ersten Halbjahr 2019 verzeichneten 46 % der brandenburgischen Betriebe einen Fachkräftebedarf, d.h. sie hatten in diesem

Zeitraum Stellen auf qualifiziertem Niveau zu besetzen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag dieser Anteil etwas niedriger (42 % bzw. 38 %). Im Durchschnitt hatten die brandenburgischen Betriebe mit Fachkräftebedarf 2,8 Fachkräftestellen zu besetzen. Damit ergab sich im ersten Halbjahr 2019 in Brandenburg ein Bedarf von rund 85.000 Fachkräften. Hierbei handelte es sich sowohl um Ersatzbedarf für ausscheidende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch um Erweiterungsbedarf für neu geschaffene Stellen. In einer Reihe von Branchen, darunter auch beschäftigungsstarke Branchen wie das Gesundheits- und Sozialwesen und das Verarbeitende Gewerbe, suchte mehr als die Hälfte der Betriebe Fachkräfte (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Betriebe mit Fachkräftebedarf nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Betriebe mit Fachkräftebedarf*
	%
Verarbeitendes Gewerbe	52
Baugewerbe	51
Handel und Reparatur	49
Verkehr, Information, Kommunikation	70
Unternehmensnahe Dienstleistungen	34
Gesundheits- und Sozialwesen	57
Übrige Dienstleistungen	32
Öffentliche Verwaltung	39
Alle Branchen	46

* Betriebe mit offenen Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern, im ersten Halbjahr 2019

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Den größten Anteil an den offenen Fachkräftestellen in Brandenburg hatten die Unternehmensnahen Dienstleistungen: Fast jede fünfte offene Fachkräftestelle entfiel auf diese Branche (vgl. Tabelle 13).¹⁵ Allerdings beschränkte sich dieser Fachkräftebedarf auf einen recht kleinen Kreis von Betrieben: Nur 34 % aller Betriebe in den Unternehmensnahen Dienstleistungen suchten im ersten Halbjahr 2019 qualifizierte Arbeitskräfte. Diese Betriebe hatten jedoch mit durchschnittlich 3,9 offenen Stellen einen so großen Fachkräftebedarf, dass sich in der Summe der genannte Anteil am Fachkräftebedarf in Brandenburg insgesamt ergab.

¹⁵ 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.

Tabelle 13: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Anteil am Fachkräftebe- darf*	Anteil an allen Beschäftig- ten
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	10	12
Baugewerbe	11	8
Handel und Reparatur	16	15
Verkehr, Information, Kommunikation	11	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	13
Gesundheits- und Sozialwesen	12	14
Übrige Dienstleistungen	8	7
Öffentliche Verwaltung	5	10
Andere Branchen	9	13
Alle Branchen	100	100

* im ersten Halbjahr 2019 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Ein wesentlicher Teil des Fachkräftebedarfs entfiel auf die Gruppe der Kleinstbetriebe. Zwar suchten nur 38 % der Kleinstbetriebe Fachkräfte und hatten dabei häufig nur eine einzige Stelle zu besetzen. In der Summe dieser Einzelbedarfe ergeben sich dennoch erhebliche Nachfrageeffekte. So wurden insgesamt von den Kleinstbetrieben mehr als dreimal so viele qualifizierte Arbeitskräfte gesucht wie von der Gruppe der Großbetriebe (vgl. Tabelle 14). Der Fachkräftebedarf der Großbetriebe in Brandenburg fiel vergleichsweise gering aus, insbesondere gemessen an der Zahl der in Betrieben dieser Größenklasse tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Nur 10 % des Fachkräftebedarfs entfielen auf Betriebe dieser Größenklasse; ihr Anteil an den Beschäftigten ist mit 18 % fast doppelt so hoch.

Tabelle 14: Verteilung des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019

Betriebsgrößenklasse	Anteil am Fachkräftebe- darf*	Anteil an allen Beschäftig- ten
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	34	20
10 bis 49 Beschäftigte	34	31
50 bis 249 Beschäftigte	22	31
ab 250 Beschäftigte	10	18
Alle Größenklassen	100	100

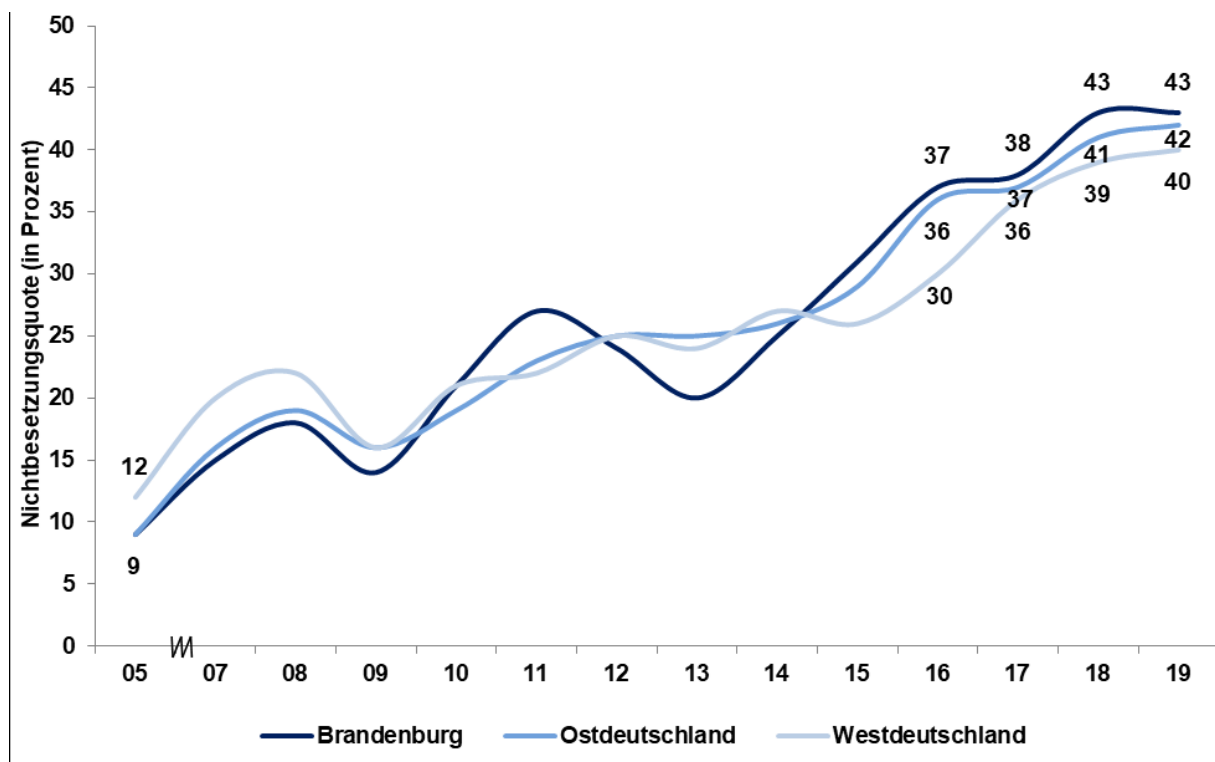
* im ersten Halbjahr 2019 gesuchte Arbeitskräfte für Stellen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Besetzungsschwierigkeiten halten an

Wie schon in den Vorjahren konnten nicht alle offenen Fachkräftestellen in Brandenburg erfolgreich besetzt werden: Von den 2,8 offenen Fachkräftestellen, die ein brandenburgischer Betrieb mit Fachkräftebedarf durchschnittlich zu besetzen hatte, blieben im Mittel 1,2 Stellen bis zum Stichtag vakant. Das entspricht 43 % der Fachkräftestellen, die im ersten Halbjahr 2019 zu besetzen waren. Die Nichtbesetzungsquote stieg allerdings erstmals seit Jahren nicht weiter an, sondern stagnierte auf dem hohen Niveau des Vorjahres. Sie liegt weiterhin über den Vergleichswerten für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Nichtbesetzungsquote bei Fachkräftestellen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019 (jeweils erstes Halbjahr)



Quelle: IAB-Betriebspanel, Wellen 2005 bis 2019. Im Jahr 2006 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Viele der brandenburgischen Betriebe, die im ersten Halbjahr 2019 qualifiziertes Personal suchten, konnten folglich nicht alle offenen Fachkräftestellen besetzen: 64 % der Betriebe mit Fachkräftebedarf waren nicht oder nur teilweise erfolgreich bei der Gewinnung von Fachkräften – ein größerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (60 %) und in Westdeutschland (58 %).

Besonders im Baugewerbe gelang es vielen Betrieben nicht, ihre offenen Fachkräftestellen zu besetzen: So konnten 75 % der Betriebe in dieser Branche, die im ersten Halbjahr 2019 Fach-

kräfte suchten, ihren Fachkräftebedarf nicht vollständig decken; 65 % aller offenen Fachkräftestellen waren zum Stichtag vakant. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen und in den Übrigen Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie persönliche Dienstleistungen wie z.B. Wäscherei oder Friseur) fiel die Nichtbesetzungsquote mit jeweils knapp 50 % überdurchschnittlich hoch aus (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen und Nichtbesetzungsquote nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Betriebe mit nicht besetzten Fachkräftestellen*	Nichtbesetzungsquote**
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	69	40
Baugewerbe	75	65
Handel und Reparatur	56	35
Verkehr, Information, Kommunikation	60	44
Unternehmensnahe Dienstleistungen	51	44
Gesundheits- und Sozialwesen	73	49
Übrige Dienstleistungen	83	48
Öffentliche Verwaltung	31	8
Alle Branchen	64	43

* Anteil an allen Betrieben mit Personalbedarf für qualifizierte Tätigkeiten im ersten Halbjahr 2019

** Anteil der bis zum Zeitpunkt der Befragung noch unbesetzt gebliebenen an allen im ersten Halbjahr 2019 zu besetzenden Fachkräftestellen

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Von allen unbesetzt gebliebenen Fachkräftestellen entfielen die größten Anteile auf die Unternehmensnahen Dienstleistungen (18 % aller unbesetzten Fachkräftestellen) und das Baugewerbe (16 %). In beiden Branchen – und ganz besonders im Baugewerbe – liegt der Anteil der unbesetzten Fachkräftestellen deutlich über den jeweiligen Anteilen an der Beschäftigung insgesamt (vgl. Tabelle 16).

Tabelle 16: Verteilung der nicht besetzten Fachkräftestellen und der Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Anteil an nicht besetzten Fachkräftestellen	Anteil an allen Beschäftigten
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	9	12
Baugewerbe	16	8
Handel und Reparatur	13	15
Verkehr, Information, Kommunikation	11	8
Unternehmensnahe Dienstleistungen	18	13
Gesundheits- und Sozialwesen	14	14
Übrige Dienstleistungen	9	7
Öffentliche Verwaltung	1	10
Andere Branchen	9	13
Alle Branchen	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Mit der Größe eines Betriebes steigt die Wahrscheinlichkeit, dass offene Stellen für Fachkräfte erfolgreich besetzt werden können. So war in Kleinst- und Kleinbetrieben zum Stichtag der Befragung noch rund jede zweite offene Fachkräftestelle vakant; in Großbetrieben war es hingegen nur jede sechste. Von allen nicht besetzten Fachkräftestellen entfielen dadurch mehr als 80 % auf Kleinst- und Kleinbetriebe. Das ist ein deutlich größerer Anteil, als aufgrund ihres Anteils an allen Beschäftigten zu erwarten wäre (vgl. Tabelle 17).

Tabelle 17: Verteilung der nicht besetzten Fachkräftestellen und der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019

Betriebsgrößenklasse	Anteil an nicht besetzten Fachkräftestellen	Anteil an allen Beschäftigten
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	43	20
10 bis 49 Beschäftigte	38	31
50 bis 249 Beschäftigte	15	31
ab 250 Beschäftigte	4	18
Alle Größenklassen	100	100

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Fazit: Es zeigt sich weiterhin eine sehr positive Arbeitsmarktlage in Brandenburg: Die Beschäftigung ist im Vergleich zum Vorjahr weiter gestiegen, der Arbeitsmarkt zeigt sich dynamisch und viele Betriebe erwarten einen weiteren Beschäftigungsaufbau, auch wenn Schwierigkeiten bei der Besetzung von Fachkräftestellen weit verbreitet sind.

6 Betriebliche Ausbildung

In Zeiten von altersbedingten Veränderungen in der Belegschaft und einem zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte bildet die betriebliche Berufsausbildung eine zentrale Strategie zur Gewinnung von Nachwuchskräften. Allerdings stellt die betriebliche Ausbildung viele Betriebe vor große Herausforderungen: Nicht nur muss der Betrieb formal ausbildungsberechtigt sein, sondern es gilt auch, geeignete Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen und zu halten. Die Frage, inwieweit dies den Betrieben in Brandenburg gelingt und welche Anreize sie zur Gewinnung von Auszubildenden einsetzen, war ein Schwerpunktthema der diesjährigen Befragung.

6.1 Ausbildungsberechtigung

Um selbst ausbilden zu können, müssen Betriebe lt. Berufsbildungsgesetz gewisse Voraussetzungen erfüllen. So muss der Betrieb als Ausbildungsstätte geeignet sein und es muss entsprechend qualifiziertes Ausbildungspersonal geben.¹⁶ Diese formalen Voraussetzungen erfüllen nach eigenen Angaben 44 % der brandenburgischen Betriebe entweder allein oder im Verbund mit anderen Betrieben, Bildungsträgern oder überbetrieblichen Einrichtungen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegt der Anteil mit 48 % bzw. 56 % höher. Damit sind die Möglichkeiten, den Bedarf an Nachwuchskräften durch eigene Ausbildungsanstrengungen zu decken, in Brandenburg beschränkter als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland.

Zwischen den einzelnen Bereichen der Wirtschaft bestehen erhebliche Unterschiede bei der Ausbildungsberechtigung. So sind 63 % der Betriebe im Verarbeitenden Gewerbe ausbildungsberechtigt, aber nur 28 % in den Übrigen Dienstleistungen (vgl. Tabelle 18).

Tabelle 18: Betriebe mit Ausbildungsberechtigung nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Betriebe mit Ausbildungsberechtigung
	%
Verarbeitendes Gewerbe	63
Baugewerbe	59
Handel und Reparatur	52
Verkehr, Information, Kommunikation	34
Unternehmensnahe Dienstleistungen	35
Gesundheits- und Sozialwesen	38
Übrige Dienstleistungen	28
Öffentliche Verwaltung	54
Alle Branchen	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

¹⁶ Vgl. § 27 ff BBiG.

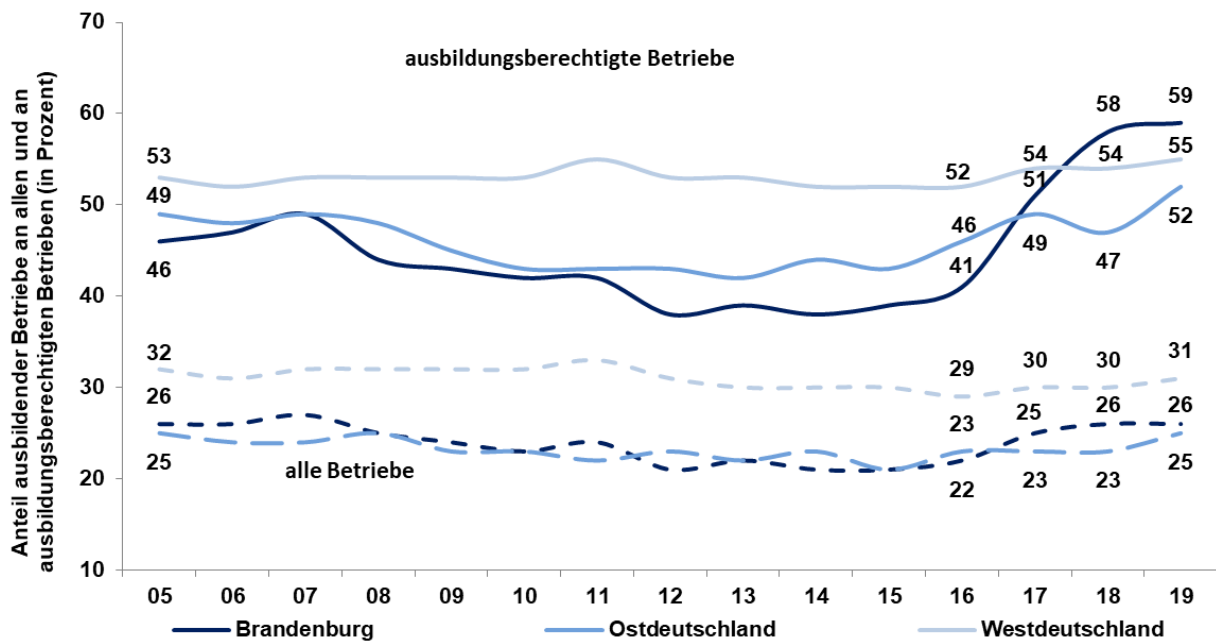
Kleinstbetriebe sind deutlich seltener ausbildungsberechtigt als größere Betriebe: Nur 35 % von ihnen dürfen in Brandenburg ausbilden. In allen anderen Betriebsgrößenklassen ist jeweils deutlich mehr als die Hälfte der Betriebe ausbildungsberechtigt. Der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe ist in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen: Noch vor fünf Jahren lag er bei 55 %. Dieser Rückgang zieht sich – wenn auch in unterschiedlicher Größenordnung – durch alle Branchen und Betriebsgrößenklassen. Ein zunehmender Teil der brandenburgischen Betriebe hat somit inzwischen nicht mehr die Möglichkeit, ihren Fachkräftebedarf durch die Ausbildung eigenen Nachwuchses zu decken, und ist darauf angewiesen, benötigte Fachkräfte auf anderen Wegen zu gewinnen.

6.2 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 Befragungsjahres (und damit vor dem Stichtag der Befragung im dritten Quartal) erfolgreiche Ausbildungsabsolventen.¹⁷ In Ostdeutschland insgesamt lag die Ausbildungsbeteiligung bei 25 %, in Westdeutschland bei 31 %. Bezogen nur auf diejenigen Betriebe, die die formalen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen (vgl. Kapitel 6.1), liegt der Anteil ausbildender Betriebe in Brandenburg auf einem neuen Höchstwert von 59 % – höher als die Vergleichswerte für Ostdeutschland insgesamt (52 %) und für Westdeutschland (55 %) (vgl. Abbildung 16). In den vergangenen Jahren ist in Brandenburg der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe, die tatsächlich ausbilden, deutlich gestiegen. Dies ist zwar einerseits vor dem Hintergrund des rückläufigen Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe zu sehen. Es deutet aber andererseits auch darauf hin, dass Betriebe in Brandenburg, die die Möglichkeit zur Ausbildung von eigenem Fachkräftenachwuchs haben, diese in zunehmendem Maße nutzen.

¹⁷ 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.

Abbildung 16: Ausbildungsbeteiligung aller Betriebe und aller auszubildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Die höchste Ausbildungsbeteiligung (bezogen auf alle Betriebe) findet sich in der Öffentlichen Verwaltung: Hier beteiligen sich 42 % der Betriebe an der Ausbildung. Auch im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel und Reparatur ist ein vergleichsweise großer Anteil der Betriebe in der Ausbildung aktiv (40 % bzw. 35 % der Betriebe). Demgegenüber beteiligen sich nur 15 % der Betriebe im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation an der betrieblichen Ausbildung (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen auszubildungsberechtigten Betrieben
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	40	63
Baugewerbe	30	51
Handel und Reparatur	35	66
Verkehr, Information, Kommunikation	15	46
Unternehmensnahe Dienstleistungen	19	54
Gesundheits- und Sozialwesen	20	51
Übrige Dienstleistungen	18	62
Öffentliche Verwaltung	42	77
Alle Branchen	26	59

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Kleinstbetriebe beteiligen sich generell in geringerem Maße an der Ausbildung als Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten. 2019 waren 16 % der brandenburgischen Kleinstbetriebe in der Ausbildung aktiv. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass nur 35 % der Kleinstbetriebe ausbildungsberechtigt sind (vgl. Kapitel 6.1). Zum anderen beteiligt sich mit 46 % ein vergleichsweise kleiner Teil der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe tatsächlich an der Ausbildung (vgl. Tabelle 20).

Tabelle 20: Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Ausbildung	
	Anteil an allen Betrieben	Anteil an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
	%	
1 bis 9 Beschäftigte	16	46
10 bis 49 Beschäftigte	47	73
50 bis 249 Beschäftigte	69	89
ab 250 Beschäftigte	83	92
Alle Größenklassen	26	59

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Die geringe Ausbildungsbeteiligung von Kleinstbetrieben lässt sich nachvollziehbar aus ihren spezifischen betrieblichen Rahmenbedingungen erklären (fehlende personelle Kapazitäten, unregelmäßiger Bedarf an neuen Fachkräften). Allerdings ist bemerkenswert, dass sich auch 21 % der mittleren Betriebe und selbst 17 % der Großbetriebe mit 250 Beschäftigten und mehr 2019 nicht an der Ausbildung beteiligten.

Auch Betriebe, die nicht ausbilden, suchen Fachkräfte

Wie lassen sich Betriebe, die nicht ausbilden, weiter charakterisieren? Auffällig ist das hohe Gewicht von Einfacharbeit in diesen Betrieben. So waren hier 24 % der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen tätig, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern. In Brandenburg insgesamt machen diese Arbeitsplätze nur einen Anteil von 19 % aus (vgl. Kapitel 3.2). Trotz des vergleichsweise hohen Gewichts von Einfacharbeit haben jedoch auch Betriebe, die nicht ausbilden, einen Fachkräftebedarf in relevantem Umfang. So entfiel auf diese Betriebe die Hälfte aller im ersten Halbjahr 2019 gesuchten Fachkräfte und ein ähnlicher Anteil der nicht besetzten Fachkräftestellen. Es ist also in keiner Weise so, dass es sich hierbei um Betriebe handelt, die grundsätzlich keinen Bedarf an Nachwuchsfachkräften haben.

6.3 Gewinnung von Auszubildenden

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 jedoch speziell auf die Besetzung neuer Ausbildungsplätze.

Für das Ausbildungsjahr 2018/2019 hatten 43 % aller brandenburgischen Betriebe mit Ausbildungsberechtigung einen oder mehrere Ausbildungsplätze zu besetzen. Das entspricht 19 % aller Betriebe. Der Anteil von Betrieben mit einem konkreten Ausbildungsangebot ist damit deutlich kleiner als die ermittelte Ausbildungsbeteiligung ausbildungsberechtigter Betriebe (59 %). Das hängt vor allem damit zusammen, dass gut die Hälfte (55 %) 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.

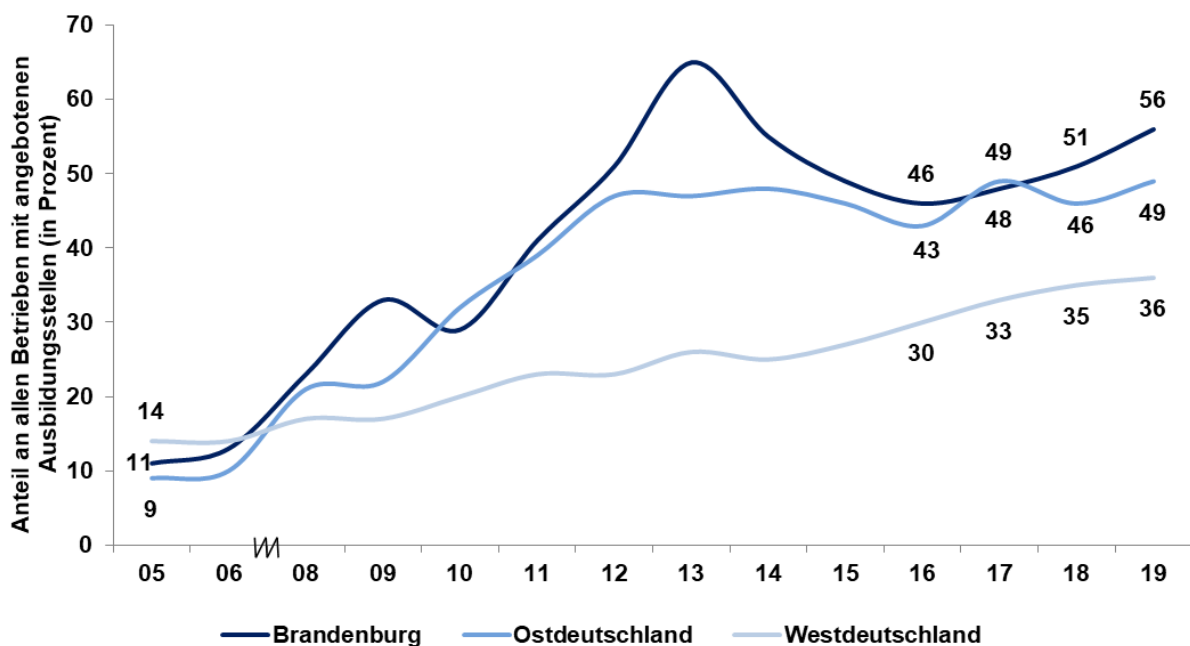
Vor allem Kleinstbetriebe bilden meist nur eine einzige Person aus. Dementsprechend suchte nur knapp jeder dritte ausbildungsberechtigte Kleinstbetrieb (30 %) Auszubildende für das Ausbildungsjahr 2018/2019. Bei den ausbildungsberechtigten Großbetrieben waren es dagegen 91 %. Bei der Einordnung dieser Zahlen ist erneut zu berücksichtigen, dass es sich bei 72 % der brandenburgischen Betriebe um Kleinstbetriebe handelt. Auch wenn nur ein kleiner Teil dieser Betriebe Ausbildungsplätze anbietet, hat dies doch nennenswerte Effekte für das Gesamtangebot in Brandenburg. So entfielen auf die Kleinstbetriebe 25 % der angebotenen Ausbildungsplätze, auf die Großbetriebe hingegen nur 14 %.

Im Verarbeitenden Gewerbe hatten überdurchschnittlich viele Betriebe Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2018/2019 zu besetzen: Ein Drittel aller Betriebe in dieser Branche suchten Auszubildende. Auch im Baugewerbe und im Bereich Handel und Reparatur lag der Anteil der Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen mit rund einem Viertel über dem brandenburgischen Durchschnitt. Fast die Hälfte aller für das Ausbildungsjahr 2018/2019 zu besetzenden Ausbildungsplätze entfielen allein auf diese drei Branchen.

Besetzung angebotener Ausbildungsplätze bleibt schwierig

In gut der Hälfte der brandenburgischen Betriebe (56 %), die Ausbildungsplätze für das Ausbildungsjahr 2018/2019 angeboten hatten, blieben Ausbildungsplätze unbesetzt. In Ostdeutschland insgesamt betraf dies einen etwas geringeren Anteil von Betrieben mit angebotenen Ausbildungsplätzen (49 %); in Westdeutschland konnten sogar deutlich mehr Betriebe alle Ausbildungsplätze besetzen: Hier blieben nur in 36 % der Betriebe Ausbildungsplätze unbesetzt. Wie schon in den Vorjahren stellt also die Gewinnung passender Auszubildender für Betriebe in Ostdeutschland im Allgemeinen und für Betriebe in Brandenburg im Speziellen eine größere Herausforderung dar als für Betriebe in Westdeutschland (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 17: Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Teilgesamtheit: Alle Betriebe mit angebotenen Ausbildungsplätzen. Im Jahr 2007 wurden die Daten im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Dies wird auch an der Nichtbesetzungsquote deutlich, dem Anteil der nicht besetzten an allen angebotenen Ausbildungsplätzen. Sie betrug im Ausbildungsjahr 2018/2019 in Brandenburg 46 %. In Ostdeutschland insgesamt lag sie mit 37 % deutlich niedriger, in Westdeutschland war sie sogar nur etwa halb so hoch wie in Brandenburg (24 %). Besonders gravierend war die Situation in Brandenburg im Baugewerbe, wo zwei Drittel der angebotenen Ausbildungsplätze vakant blieben. Doch auch im Verarbeitenden Gewerbe erreichte die Nichtbesetzungsquote nahezu 60 %.

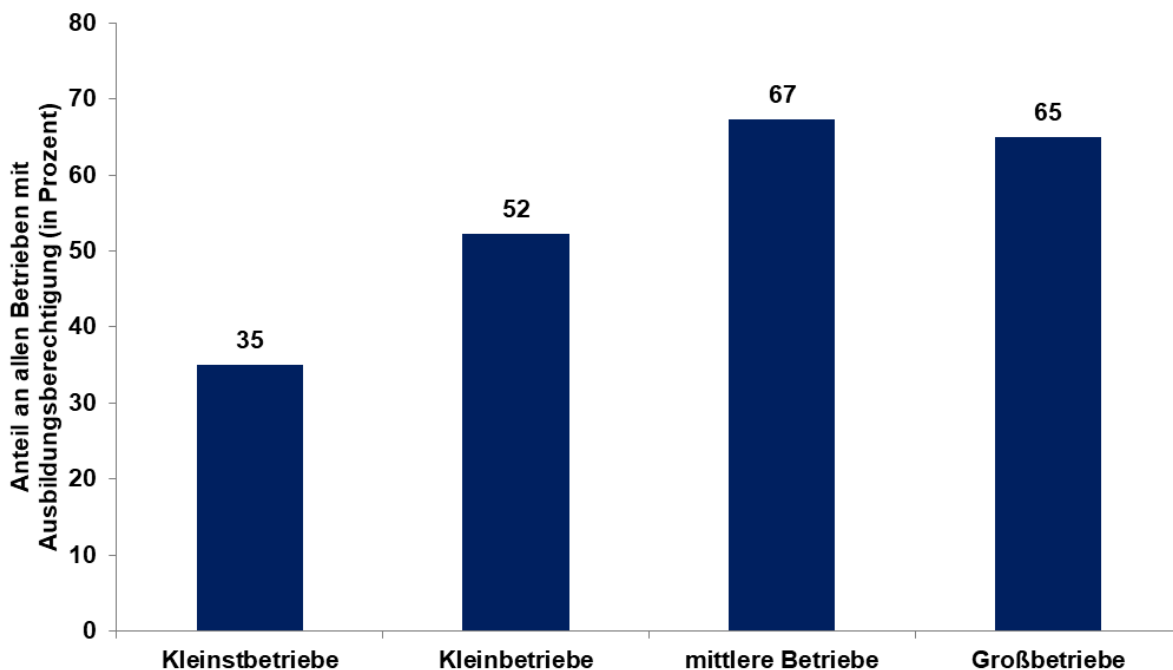
Kleinst- und Kleinbetriebe standen vor besonderen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen: Mehr als jeder zweite der von diesen kleineren Betrieben für das Ausbildungsjahr 2018/2019 angebotenen Ausbildungsplätzen konnte nicht besetzt werden; in Großbetrieben war es hingegen nur gut jeder siebte. Allerdings hat sich die Situation von Kleinstbetrieben am Ausbildungsmarkt in den vergangenen Jahren leicht verbessert: 2014 blieben noch fast drei Viertel aller angebotenen Ausbildungsplätzen in Kleinstbetrieben unbesetzt.

Vor allem größere Betriebe steigern ihre Attraktivität durch ergänzende Leistungen

In dieser – aus Sicht der Betriebe schwierigen – Lage am Ausbildungsmarkt sind die Betriebe zunehmend gezwungen, im Wettbewerb um geeignete Auszubildende positiv aufzufallen. Ein Ansatzpunkt, um die eigene Attraktivität als Ausbildungsbetrieb zu erhöhen, sind freiwillige Sach- oder Geldleistungen, etwa Prämien und Zuschüsse für Altersvorsorge oder für Ernäh-

rung und Sport, aber auch Sachleistungen (z.B. Tablet oder Handy) sowie Leistungen zur Unterstützung der Mobilität oder zur Unterbringung. In der aktuellen Befragungswelle wurden die Betriebe erstmals gefragt, ob und welche dieser ergänzenden Sach- und Geldleistungen sie ihren Auszubildenden zusätzlich zur Ausbildungsvergütung gewähren. Dabei zeigte sich, dass 44 % der ausbildungsberechtigten Betriebe in Brandenburg solche zusätzlichen Leistungen anbieten. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland ist es ein ähnlicher Anteil (jeweils 43 %). Besonders weit verbreitet sind diese zusätzlichen Leistungen in der Öffentlichen Verwaltung, wo drei Viertel aller Betriebe sie anbieten. Außerdem bieten erwartungsgemäß größere Betriebe deutlich häufiger ergänzende Sach- und Geldleistungen an als kleinere Betriebe (vgl. Abbildung 18). Auch gewähren größere Betriebe häufig mehrere der genannten Leistungen. Dies dürfte die Schwierigkeiten, vor denen gerade Kleinst- und Kleinbetrieben im Wettbewerb um geeignete Auszubildende stehen, zusätzlich verstärken.

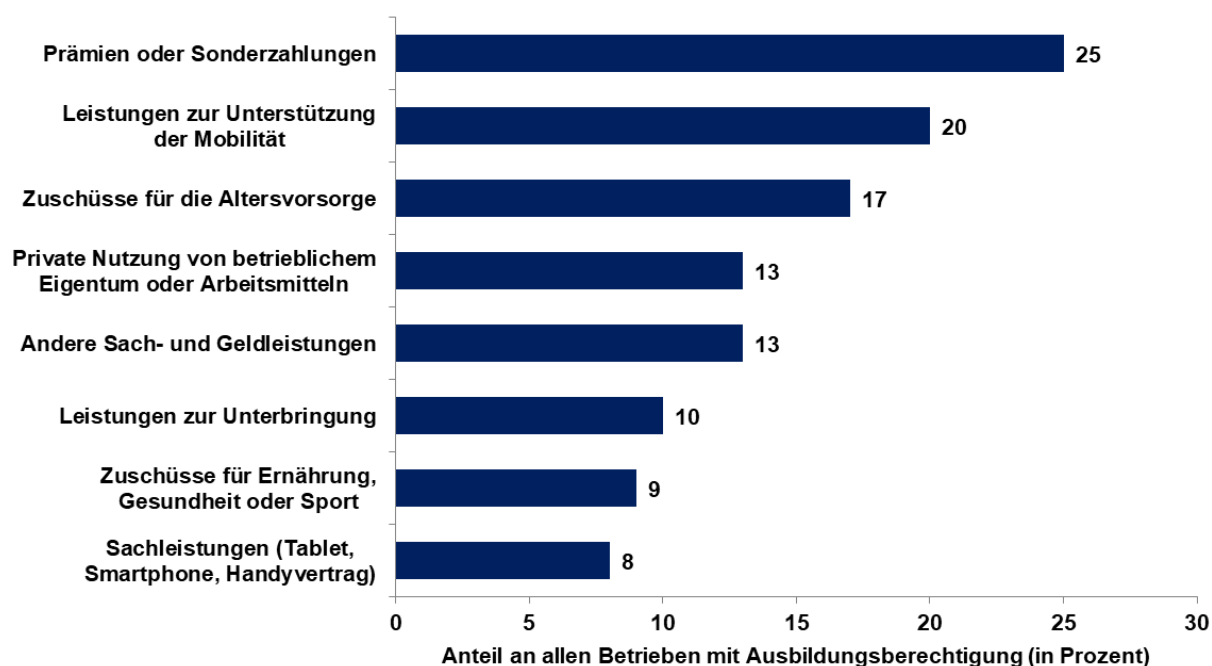
Abbildung 18: Betriebe mit Sach- und/oder Geldleistungen für ihre Auszubildenden nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

Am häufigsten setzten die brandenburgischen Betriebe Prämien und Sonderzahlungen sowie Zuschüsse zur Mobilität ein, um sich als attraktiver Ausbildungsbetrieb zu positionieren (vgl. Abbildung 19). Dies waren auch die einzigen Leistungen, die in relevantem Umfang von Kleinstbetrieben angeboten wurden. Alle anderen Leistungen fanden eine eher geringe Verbreitung.

Abbildung 19: Betriebe mit Sach- und Geldleistungen für ihre Auszubildenden nach Art der Leistung in Brandenburg*



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Teilgesamtheit: alle Betriebe mit Ausbildungsberechtigung.

* Mehrfachnennung möglich.

6.4 Halten von Auszubildenden und Ausbildungsabsolventen

Die Besetzung eines angebotenen Ausbildungsplatzes stellt nur den ersten Schritt in der Berufsausbildung dar. Im Weiteren gilt es, die Auszubildende bzw. den Auszubildenden in die betrieblichen Abläufe zu integrieren, über die gesamte Dauer der Ausbildung im Betrieb zu halten und zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Nicht selten werden jedoch bereits innerhalb des ersten Jahres Ausbildungsverträge wieder gelöst. Im Ausbildungsjahr 2018/2019 war dies in 29 % der brandenburgischen Betriebe, die (mindestens) einen Ausbildungsvertrag geschlossen hatten, der Fall.¹⁸ In Ostdeutschland insgesamt betraf dies 24 % der Betriebe mit abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, in Westdeutschland 21 %. Fast jeder fünfte aller für das Ausbildungsjahr 2018/2019 in Brandenburg geschlossenen Ausbildungsverträge (19 %) wurde bereits im ersten Jahr wieder aufgelöst, ein größerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (16 %) und in Westdeutschland (12 %). Dabei gingen 40 % der Vertragslösungen in Brandenburg auf Initiative der bzw. des Auszubildenden zurück, 60 % auf Initiative des Betriebs.

Weitere Erkenntnisse zu den vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen, etwa hinsichtlich der Branchenverteilung oder der Gründe, lassen sich für Brandenburg aufgrund der eingeschränk-

¹⁸ Hierzu zählt auch eine Vertragslösung vor Beginn der Ausbildung, also die Situation, dass eine Ausbildung trotz Vertragsabschluss von der Bewerberin oder dem Bewerber gar nicht erst angetreten wird.

ten Fallzahlen nicht ableiten. In Ostdeutschland insgesamt gab es die meisten Vertragslösungen im Bereich Handel und Reparatur: 19 % aller im ersten Ausbildungsjahr gelösten Ausbildungsverhältnisse entfielen auf diese Branche. Das hängt allerdings vor allem damit zusammen, dass in dieser Branche auch die meisten Ausbildungsverträge geschlossen wurden. Die höchste Lösungsquote war hingegen in den Übrigen Dienstleistungen zu beobachten: Hier wurden 21 % der für das Ausbildungsjahr 2018/2019 geschlossenen Ausbildungsverträge bereits im ersten Ausbildungsjahr wieder gelöst. Ostdeutsche Großbetriebe waren in deutlich geringerem Umfang von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen als kleinere Betriebe: Bei ihnen lag die Lösungsquote bei nur 8 %, halb so hoch wie im ostdeutschen Durchschnitt.

Knapp die Hälfte der ostdeutschen Betriebe mit aufgelösten Ausbildungsverträgen gab an, dass die Vertragslösung vom Betrieb ausgegangen war. In diesem Fall wurde auch der Grund für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erfragt.¹⁹ Gut ein Drittel der Betriebe nannten das fehlende Engagement der bzw. des Auszubildenden im Ausbildungsprozess als wichtigsten Grund. Eine Überforderung oder fehlende Eignung war für rund ein Fünftel der Betriebe Anlass, sich vorzeitig von der bzw. dem Auszubildenden zu trennen. Ähnlich viele ostdeutsche Betriebe nannten mangelhaftes Sozialverhalten als Kündigungsgrund.²⁰

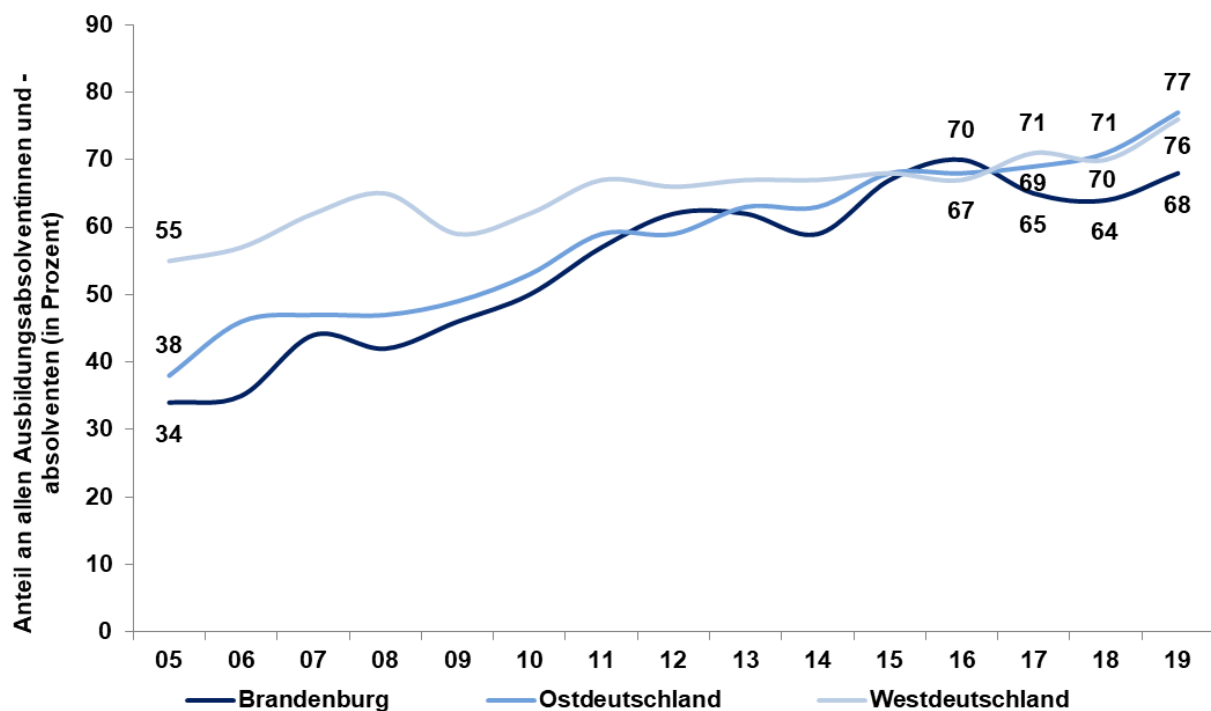
Übernahmequote weiter auf hohem Niveau

Die brandenburgischen Betriebe nutzen die betriebliche Ausbildung in großem Maße zur Deckung ihres eigenen Nachwuchs- und Fachkräftebedarfs. Dies wird an der Übernahmequote der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen deutlich, die aktuell 68 % beträgt. Wie schon in den Vorjahren liegt die Übernahmequote in Brandenburg damit im Vergleich der vergangenen 15 Jahre auf einem hohen Niveau, allerdings leicht unterhalb des ostdeutschen und des westdeutschen Werts (vgl. Abbildung 20).

¹⁹ Die Gründe für eine Vertragslösung durch die bzw. den Auszubildenden lassen sich im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht erheben, da es sich hierbei um eine Befragung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber handelt, die in der Regel keine Angaben zu den Gründen für ein Ausscheiden ihrer Auszubildenden machen können.

²⁰ Für weitere Details zu Ostdeutschland vgl. auch Frei, M.; Kriwoluzky, S.; Putzing, M.: IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 24. Befragungswelle 2019. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie.

Abbildung 20: Übernahmequote von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Auch bei der Übernahme zeigt sich wieder eine Diskrepanz zwischen kleinen und großen Betrieben: Während Großbetriebe 85 % ihrer erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen übernehmen, fällt die Übernahmequote in Kleinstbetrieben mit 57 % deutlich geringer aus. Ob dies mit einem geringeren Bedarf an Fachkräftenachwuchs zusammenhängt oder damit, dass es den kleineren Betrieben weniger gut gelingt, ihre erfolgreichen Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen zu halten, lässt sich an dieser Stelle nicht bestimmen.

Fazit: In Zeiten guter Arbeitsmarktentwicklung und eines hohen Fachkräftebedarfs stellte die betriebliche Ausbildung einen zentralen Weg zur Gewinnung von Nachwuchskräften dar. 2019 blieb der brandenburgische Ausbildungsmarkt aus Sicht der Betriebe angespannt: Viele Betriebe konnten sich in der Konkurrenz um Auszubildende nicht behaupten, so dass angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt blieben. Fanden sie doch Auszubildende, standen sie vor der Herausforderung, diese zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und sie im Anschluss dauerhaft an den Betrieb zu binden. Insbesondere kleinere Betriebe waren hier nicht immer erfolgreich.

7 Betriebliche Weiterbildung

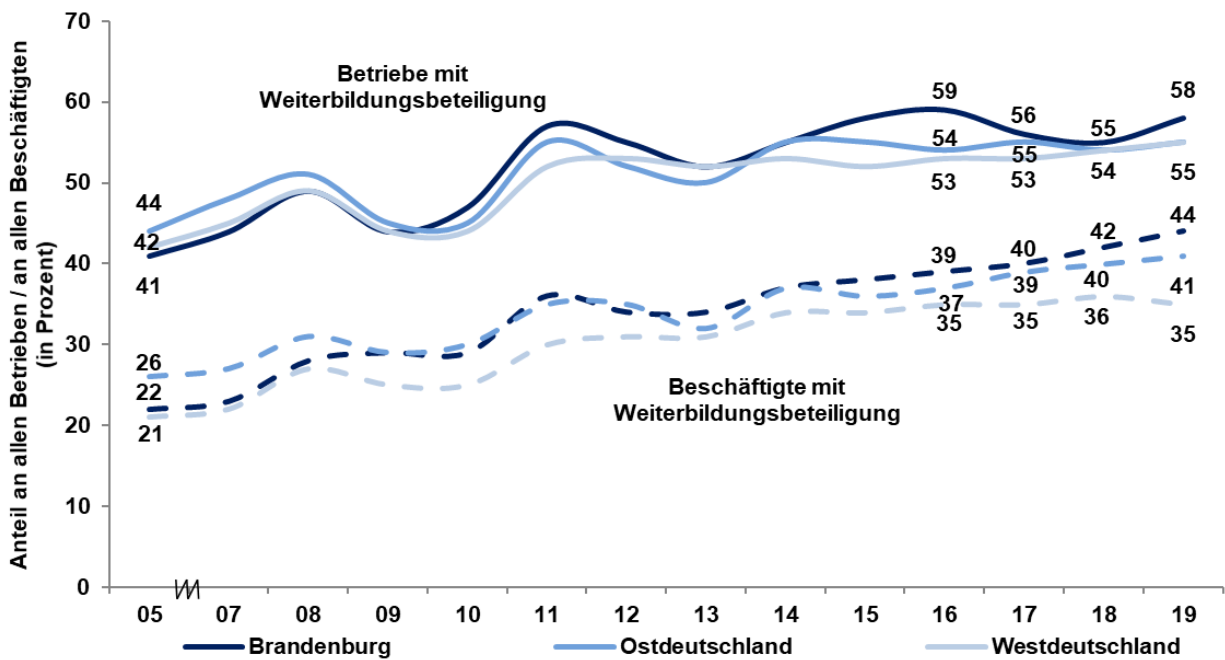
In den vergangenen Jahren waren die brandenburgischen Betriebe in hohem Maße in der betrieblichen Weiterbildung aktiv. Hintergrund war zum einen, ähnlich wie bei der betrieblichen

Ausbildung, der hohe Bedarf an Fachkräften. Zum anderen erhöhen technologische Veränderungen, etwa die zunehmende Digitalisierung, den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten. In diesem Zusammenhang erweiterte auch der Bund seine Förderangebote für die betriebliche Weiterbildung: So trat am 01.01.2019 auf Bundesebene das Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) in Kraft. Damit wurde die Weiterbildungsförderung insbesondere für Beschäftigte erheblich ausgeweitet. Rechtzeitige Weiterbildung und Qualifizierung sollen den Beschäftigten helfen, ihre Kompetenzen so fortzuentwickeln und anzupassen, dass sie dem Arbeitsmarkt kontinuierlich als Arbeits- bzw. Fachkraft zur Verfügung stehen.

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 unterstützt haben, sei es in finanzieller Form oder durch eine Freistellung von der Arbeit. Andere Weiterbildungsaktivitäten, insbesondere solche, die vollständig von den Beschäftigten getragen werden, werden nicht berücksichtigt. Auch werden aus befragungstechnischen Gründen ausschließlich Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die im ersten Halbjahr eines Jahres stattfanden. Der tatsächliche Umfang der Fort- und Weiterbildung in Brandenburg liegt damit tendenziell höher als hier dargestellt.

Im ersten Halbjahr 2019 haben 58 % der brandenburgischen Betriebe Beschäftigten durch eine Kostenübernahme oder eine Freistellung von der Arbeit die Teilnahme an einer Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme ermöglicht. Damit lag die Weiterbildungsbeteiligung in Brandenburg erneut über den Vergleichswerten für Ostdeutschland insgesamt und für Westdeutschland (jeweils 55 %). Auch die Weiterbildungsquote, also der Anteil der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer an allen Beschäftigten, fiel in Brandenburg erneut höher aus als in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland: Mit 44 % erreichte sie einen neuen Höchststand (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. Im Jahr 2006 wurde die Information im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsquote schwanken deutlich zwischen den Branchen und Betriebsgrößenklassen. Den höchsten Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Arbeitskräfte unterstützten, wies die Öffentliche Verwaltung auf: 91 % der Dienststellen waren im ersten Halbjahr 2019 in der Weiterbildung aktiv. Der größte Anteil weitergebildeter Beschäftigter fand sich hingegen im Gesundheits- und Sozialwesen, wo 66 % aller Beschäftigten im genannten Zeitraum weitergebildet wurden. Dies ist vermutlich nicht zuletzt auf die gesetzlichen Verpflichtungen zur Weiterbildung zurückzuführen, die es in dieser Branche gibt.²¹ Eine überdurchschnittlich hohe Weiterbildungsquote findet sich außerdem in den Unternehmensnahen Dienstleistungen und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation mit jeweils rund 50 %. In den Übrigen Dienstleistungen – hierunter fallen u.a. Hotels und Gaststätten sowie persönliche Dienstleistungen wie Wäschereien und Friseure – unterstützten hingegen nur 30 % der Betriebe die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten; kaum jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte in dieser Branche nahm im ersten Halbjahr 2019 an einer Weiterbildungsmaßnahme teil (vgl. Tabelle 21).

²¹ 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 21: Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	Weiterbildungsquote
	%	%
Verarbeitendes Gewerbe	52	35
Baugewerbe	49	31
Handel und Reparatur	54	38
Verkehr, Information, Kommunikation	59	48
Unternehmensnahe Dienstleistungen	67	51
Gesundheits- und Sozialwesen	84	66
Übrige Dienstleistungen	30	19
Öffentliche Verwaltung	91	39
Alle Branchen	58	44

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr 2019.

Kleinstbetriebe engagieren sich in geringerem Maße in der Weiterbildung als größere Betriebe: In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten wurden anteilig deutlich weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergebildet als in Betrieben, in denen mehr Beschäftigte tätig sind (vgl. Tabelle 22).

Tabelle 22: Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen	Weiterbildungsquote
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	50	38
10 bis 49 Beschäftigte	75	43
50 bis 249 Beschäftigte	97	47
ab 250 Beschäftigte	99	48
Alle Größenklassen	58	44

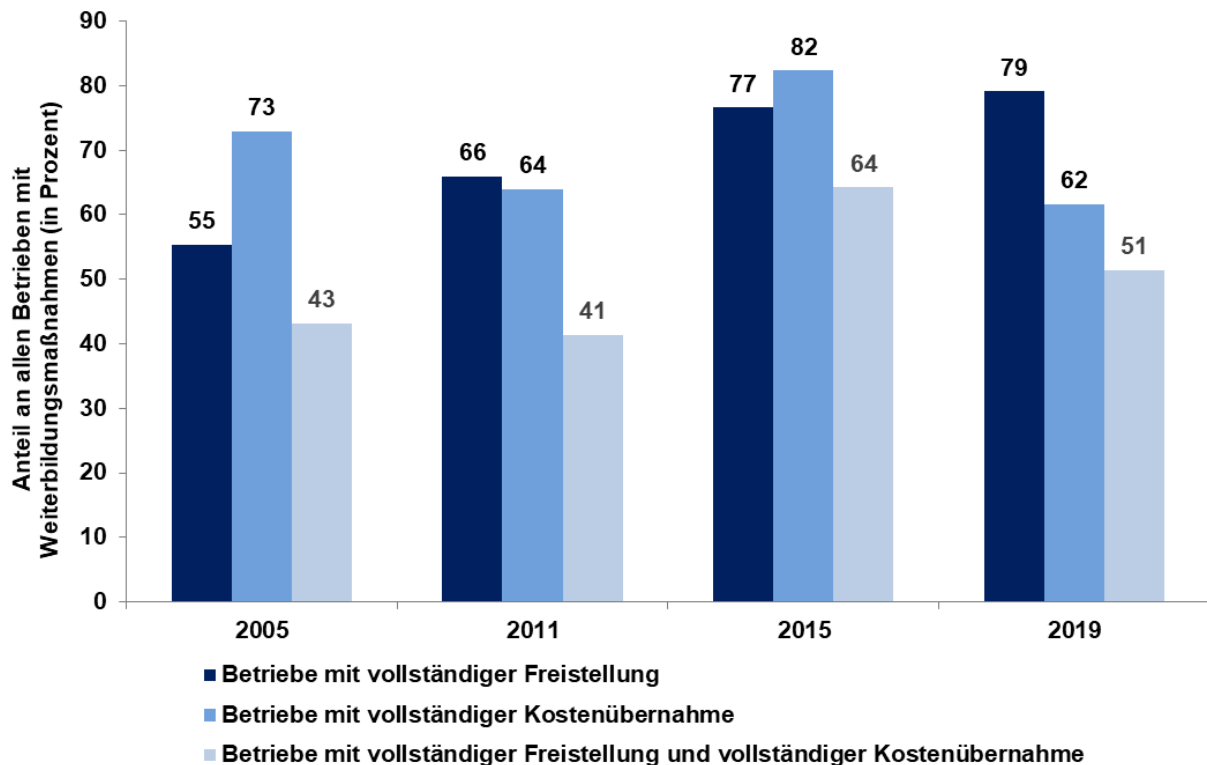
Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Weiterbildung im ersten Halbjahr 2019.

Betriebe tragen häufig die Kosten der Weiterbildung

Viele brandenburgische Betriebe übernehmen die Kosten für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Das betrifft sowohl die konkreten Kosten für die Weiterbildungsaktivität (z.B. Kursgebühren), die 62 % der Betriebe mit Weiterbildung vollständig übernahmen, als auch die Freistellung von der Arbeit, die 79 % der Betriebe bewilligten. Hier ist noch einmal darauf hinzuweisen, dass betriebliche Weiterbildungsaktivitäten im IAB-Betriebspanel nur dann erfasst werden, wenn der Betrieb Beschäftigte für Weiterbildungen freigestellt hat und / oder die

Kosten zumindest teilweise übernommen hat. Weiterbildungen, die von den Beschäftigten vollständig selbst finanziert und ausschließlich in ihrer Freizeit absolviert werden, werden daher an dieser Stelle nicht berücksichtigt. Interessant wird die Betrachtung von Kostenübernahme und Freistellung deshalb vor allem im Zeitverlauf. Dabei zeigt sich, dass die Bereitschaft zur Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Betriebe in den vergangenen Jahren tendenziell gestiegen ist (vgl. Abbildung 22). Dies deutet darauf hin, dass Weiterbildung aus Sicht der Betriebe an Bedeutung gewinnt.

Abbildung 22: Betriebe mit Freistellung für eine Weiterbildung und / oder mit Übernahme der Kosten in Brandenburg 2005, 2011, 2015 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005, 2011, 2015 und 2019. Teilgesamtheit: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen.

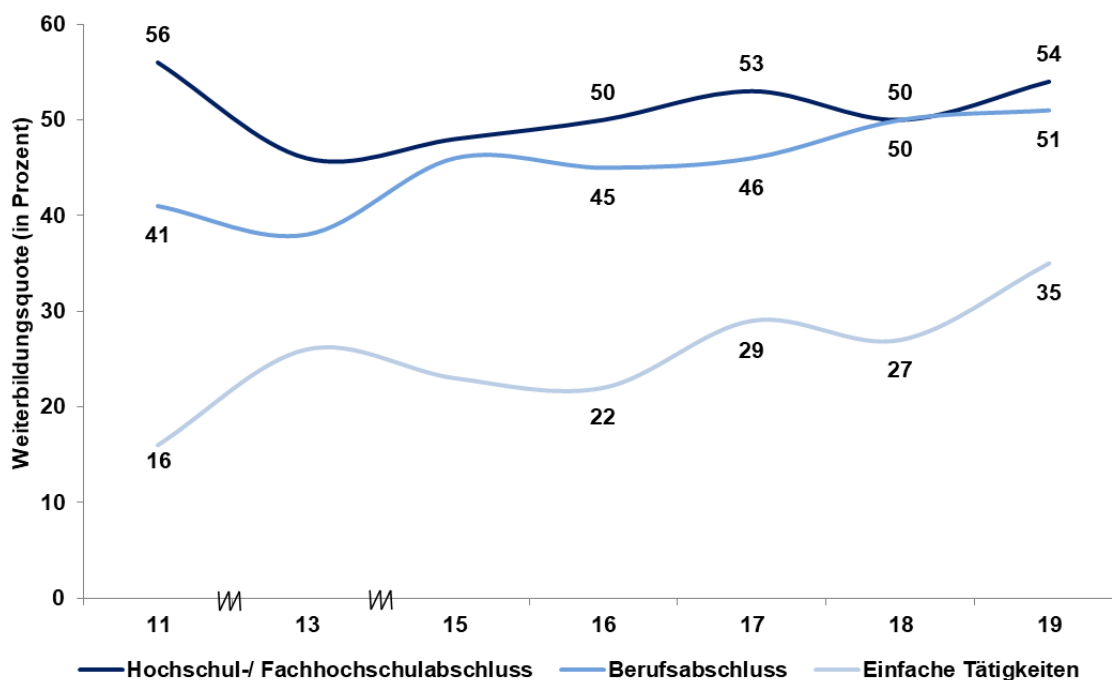
Mehr Weiterbildungsteilnehmerinnen als -teilnehmer

Wie schon in den Vorjahren profitierten Frauen in deutlich größerem Umfang von betrieblich unterstützter Fort- und Weiterbildung als Männer: Im ersten Halbjahr 2019 nahmen 47 % der weiblichen Beschäftigten in Brandenburg an einer entsprechenden Maßnahme teil, aber nur 41 % der männlichen Beschäftigten. Von allen weitergebildeten Beschäftigten machten Frauen damit einen Anteil von 52 % aus. Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegt die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen über derjenigen der Männer (45 % gegenüber 37 % in Ostdeutschland, 38 % gegenüber 33 % in Westdeutschland). Dies deutet auf strukturelle Unterschiede hin. Eine erste Erklärung liegt in der Branchenverteilung

von Männern und Frauen. So ist im Gesundheits- und Sozialwesen, der Branche mit der höchsten Weiterbildungsquote, der Frauenanteil mit 76 % aller Beschäftigten überdurchschnittlich hoch. Gut ein Fünftel aller weiblichen Beschäftigten in Brandenburg arbeiten in dieser (sehr weiterbildungsaffinen) Branche. Allerdings liegt auch innerhalb der einzelnen Branchen die Weiterbildungsquote von Frauen häufig höher als die von Männern. Die branchenspezifische Weiterbildungsintensität kann diesen Unterschied somit nicht vollständig erklären. Vermutlich spielt hier auch die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufsbilder innerhalb der Branche eine Rolle.

Unter Beschäftigten, die qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten ausüben, liegt die Weiterbildungsquote mit 51 % bzw. 54 % deutlich höher als unter Beschäftigten für einfache Tätigkeiten (35 %). Allerdings steigt die Weiterbildungsbeteiligung auch von un- und angelegerten Beschäftigten in Brandenburg seit mehreren Jahren nahezu kontinuierlich an: Seit 2011 hat sich ihre Weiterbildungsquote mehr als verdoppelt (vgl. Abbildung 23). Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland war ein solcher Anstieg zu beobachten, allerdings in deutlich geringerem Ausmaß. So stieg die Weiterbildungsquote von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten in Ostdeutschland insgesamt zwischen 2011 und 2019 von 19 % auf 30 %, in Westdeutschland von 14 % auf 21 %. Die Betriebe in Brandenburg scheinen, mehr als Betriebe in anderen Regionen, in ihren gering qualifizierten Beschäftigten zunehmend ein Potenzial für die Deckung ihres Fachkräftebedarfs zu sehen, das sie durch Weiterbildung gezielt auszuschöpfen versuchen.

Abbildung 23: Entwicklung der Weiterbildungsquoten nach Tätigkeitsgruppen in Brandenburg 2011 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2011 bis 2019. Weiterbildung jeweils im ersten Halbjahr. In den Jahren 2012 und 2014 wurde die Information im IAB-Betriebspanel nicht erhoben.

Die Bedeutung der verrichteten Tätigkeit für das Weiterbildungsengagement zeigt sich noch einmal besonders deutlich bei Betrieben, die ausschließlich Beschäftigte für einfache Tätigkeiten haben: Nur 22 % von ihnen haben im ersten Halbjahr 2019 die Weiterbildung von Beschäftigten unterstützt; 24 % ihrer Beschäftigten wurden auf diese Weise weitergebildet. Diese Weiterbildungsquote unter Un- und Angelernten, die in Betrieben mit ausschließlich Einfacharbeitsplätzen tätig sind, fällt damit deutlich geringer aus als die Weiterbildungsquote von Un- und Angelernten im Allgemeinen (35 %, s.o.). Mit anderen Worten: Un- und Angelernte in Betrieben, in denen es auch Tätigkeiten für qualifizierte Beschäftigte gibt, nehmen mit größerer Wahrscheinlichkeit an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als Un- und Angelernte in Betrieben mit ausschließlich Einfacharbeitsplätzen.

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 2019 in die Qualifizierung ihrer Belegschaft. Dadurch konnten in diesem Zeitraum mehr als zwei von fünf Beschäftigten an einer betrieblichen Fort- oder Weiterbildung teilnehmen, und zwar häufig ohne Beteiligung an den Kosten. Nach wie vor investieren die Betriebe vor allem in die Fort- und Weiterbildung von bereits gut qualifizierten Beschäftigten, aber auch die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten für einfache Tätigkeiten steigt seit mehreren Jahren kontinuierlich an.

8 Sozialpartnerschaftliche Kooperation

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen ist von der sozialpartnerschaftlichen Kooperation zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite geprägt. Auf betrieblicher Ebene wird die Sozialpartnerschaft durch die Betriebsräte (bzw. Personalräte im öffentlichen Dienst) als Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer realisiert. Auf überbetrieblicher Ebene einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf verbindliche betriebsübergreifende Mindeststandards für Löhne und Arbeitsbedingungen, die in Tarifverträgen festgeschrieben werden.

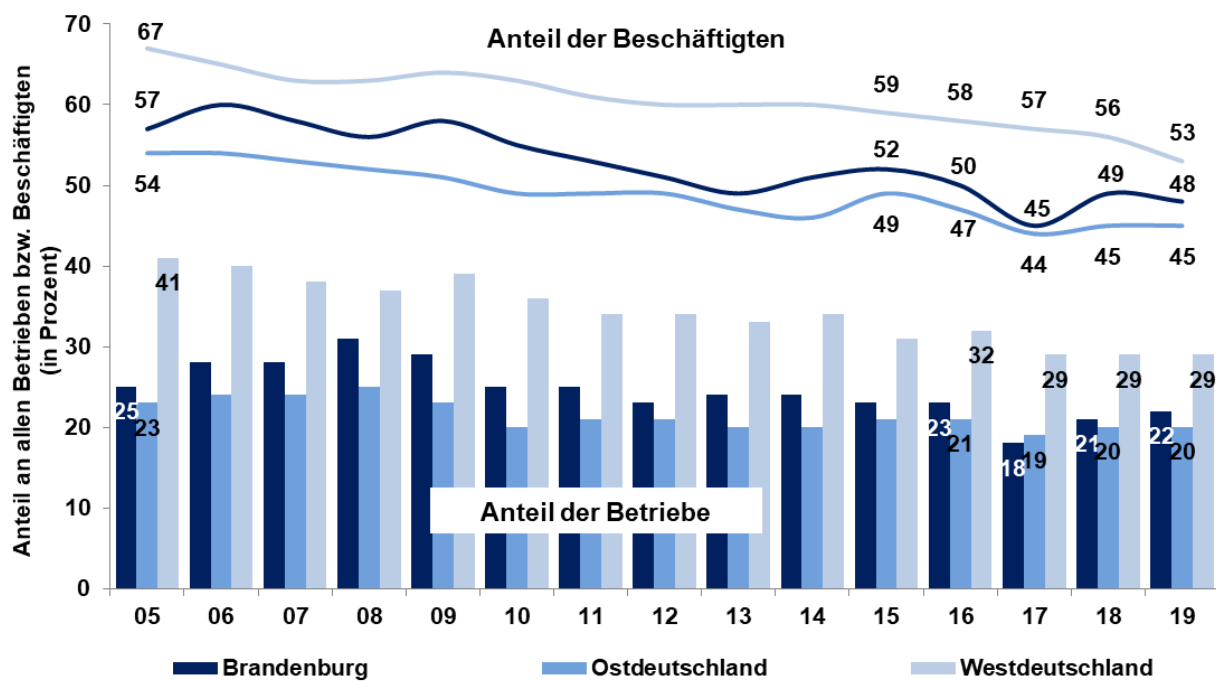
Das Vorhandensein von Betriebsrat bzw. Tarifvertrag kann aus Sicht der (potenziellen) Beschäftigten die Attraktivität eines Betriebs als Arbeitgeber erhöhen: Über einen Betriebsrat können die Beschäftigten die betrieblichen Arbeitsbedingungen mitgestalten; dank einer Tarifbindung ist die minimale Lohnhöhe fixiert, häufig auf einem vergleichsweise hohen Niveau. In Zeiten hohen Fachkräftebedarfs kann ein Betrieb somit seine Position im Wettbewerb um geeignetes Personal verbessern, indem er sich am System der sozialpartnerschaftlichen Kooperation beteiligt.

8.1 Tarifbindung

2019 waren 22 % der brandenburgischen Betriebe über einen Flächen- oder Haustarifvertrag tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeitete knapp die Hälfte (48 %) aller Beschäftigten. Im

Vergleich zum Vorjahr blieb die Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten in Brandenburg damit weitgehend konstant und liegt leicht über den ostdeutschen Vergleichswerten von 20 % (Betriebe) bzw. 45 % (Beschäftigte). In Westdeutschland ist ein deutlich größerer Anteil der Betriebe wie auch der Beschäftigten tarifgebunden (29 % bzw. 53 %; vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Tarifbindung in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019.

Über die vergangenen Jahre ist es zwischen Ostdeutschland (und hier auch Brandenburg) einerseits und Westdeutschland andererseits zu einer deutlichen Annäherung bei der betrieblichen Tarifbindung gekommen, allerdings auf dem niedrigen Niveau Ostdeutschlands: Während der Anteil der tarifgebundenen Betriebe in Ostdeutschland zwischen 2005 und 2019 nur leicht zurückging, sank er in Westdeutschland massiv ab. Auch der Rückgang der Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen fiel in Westdeutschland deutlicher aus als in Ostdeutschland im Allgemeinen oder in Brandenburg im Speziellen (vgl. ebenfalls Abbildung 24).

Bei der Tarifbindung bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen in Brandenburg. Die Anteile reichen von 11 % bis 98 % bei den Betrieben und 11 % bis 99 % bei den Beschäftigten. Allerdings finden sich in den wenigsten Branchen Anteile tarifgebundener Betriebe von mehr als 20 % (vgl. Tabelle 23).

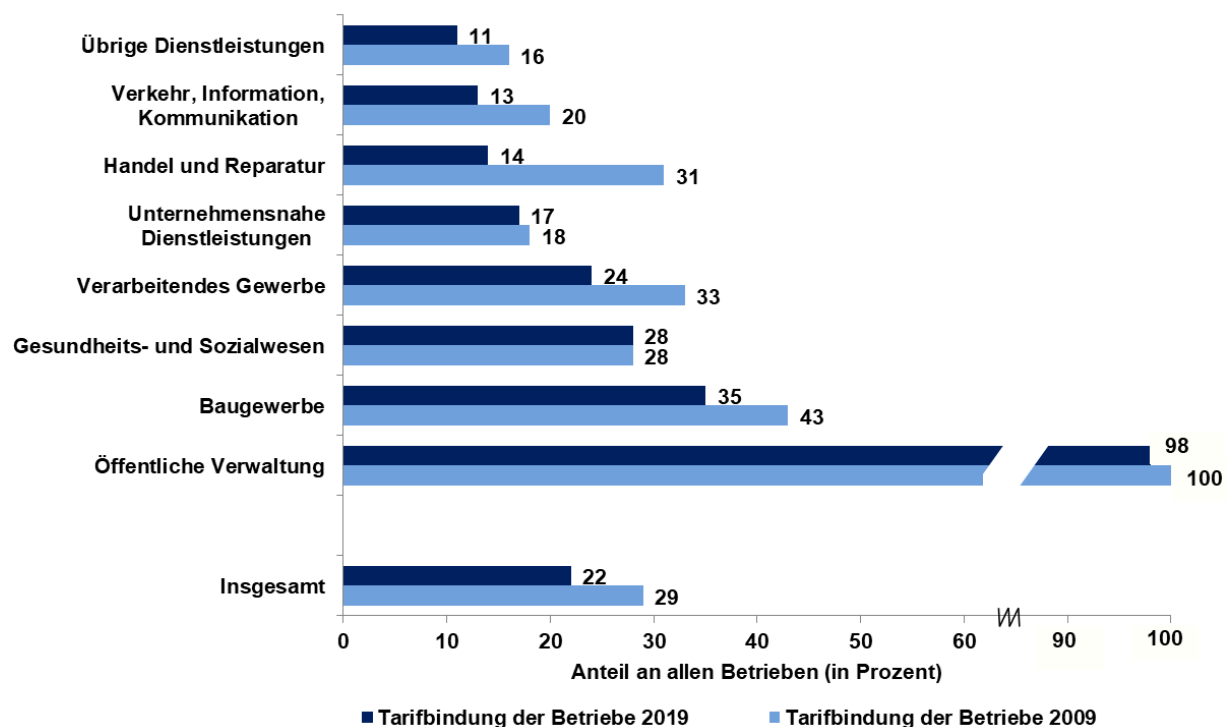
Tabelle 23: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	24	33
Baugewerbe	35	51
Handel und Reparatur	14	26
Verkehr, Information, Kommunikation	13	41
Unternehmensnahe Dienstleistungen	17	50
Gesundheits- und Sozialwesen	28	54
Übrige Dienstleistungen	11	11
Öffentliche Verwaltung	98	99
Alle Branchen	22	48

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

In nahezu allen Branchen hat die Tarifbindung in Brandenburg über die vergangenen zehn Jahre abgenommen. Besonders deutlich fiel der Rückgang im Bereich Handel und Reparatur aus. Aber auch im Verarbeitenden Gewerbe, einer Branche mit traditionell hoher Tarifbindung, ging der Anteil der tarifgebundenen Betriebe deutlich zurück (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Tarifbindung von Betrieben nach Branchen in Brandenburg 2009 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2009 und 2019.

Was unterscheidet tarifgebundene von nicht tarifgebundenen Betrieben? Zunächst einmal ist es die Größe: Größere Betriebe sind deutlich häufiger tarifgebunden als Kleinst- und Kleinbetriebe (vgl. Tabelle 24). Diese Tatsache erklärt auch, warum die Beschäftigtenreichweite von Tarifverträgen mit 48 % deutlich höher liegt als ihre rein betriebliche Reichweite (22 %).

Tabelle 24: Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019

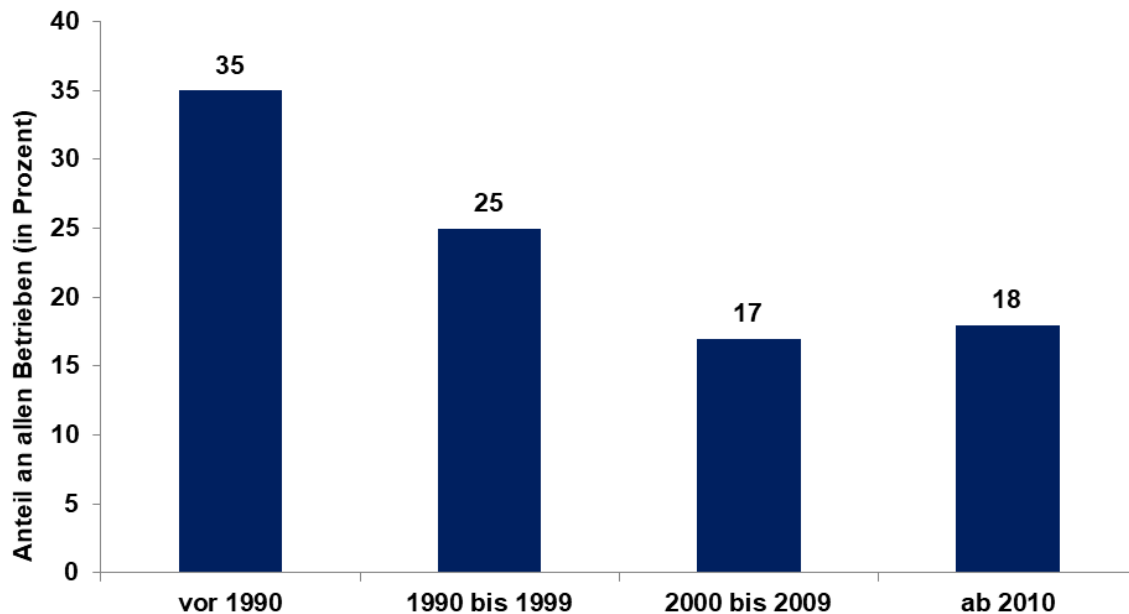
Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte	15	14
10 bis 49 Beschäftigte	34	35
50 bis 249 Beschäftigte	61	63
ab 250 Beschäftigte	74	82
Alle Größenklassen	22	48

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Tarifgebundene Betriebe weisen zudem einen etwas höheren Anteil qualifizierter Arbeitskräfte auf: Hier arbeiten 86 % der Beschäftigten auf Arbeitsplätzen, die eine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern. In den Betrieben Brandenburgs insgesamt liegt der Anteil der qualifizierten Arbeitskräfte bei 81 %.

Schließlich sind ältere Betriebe tendenziell eher tarifgebunden als jüngere Betriebe: Während unter den Betrieben, die nach 2010 gegründet wurden, nur 18 % tarifgebunden sind, sind es unter den Betrieben, die vor 1990 gegründet wurden, 35 % (vgl. Abbildung 26). Dabei ist zu berücksichtigen, dass ältere Betriebe eine andere Branchenstruktur aufweisen als jüngere Betriebe, mit einem größeren Gewicht im Produzierenden Gewerbe, das traditionell eine höhere Tarifbindung aufweist. Unter den jüngeren Betrieben sind hingegen Dienstleistungsbranchen stark vertreten, gerade auch die Übrigen Dienstleistungen mit einer ausgesprochen geringen Tarifbindung (vgl. auch Kapitel 3.1). Außerdem spielt an dieser Stelle die Betriebsgröße wieder eine Rolle, denn ältere Betriebe haben in der Regel mehr Beschäftigte als jüngere Betriebe. Der Zusammenhang zwischen Tarifbindung und Betriebsalter erklärt auch einen Teil der insgesamt geringeren Tarifbindung in Ostdeutschland im Allgemeinen und in Brandenburg im Speziellen, da sich hier deutlich weniger Betriebe finden, die vor 1990 gegründet wurden, als in Westdeutschland.

Abbildung 26: Tarifbindung von Betrieben nach Gründungsjahr in Brandenburg 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Tarifverträge bieten Orientierung für nicht tarifgebundene Betriebe

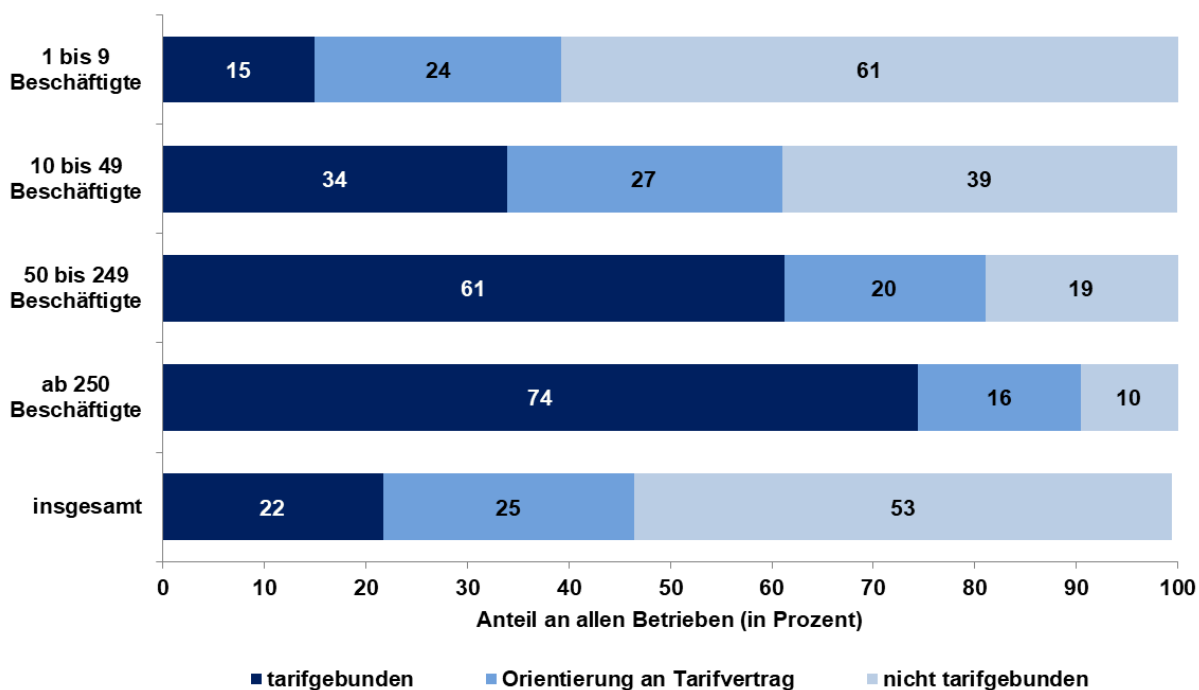
Die Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe ist aktuell nicht formal an einen Tarifvertrag gebunden. Allerdings gab etwa jeder dritte nicht tarifgebundene Betrieb (32 %) an, sich bei der Aushandlung von Löhnen und Gehältern an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Dies entspricht 25 % aller brandenburgischen Betriebe, in denen 21 % der Beschäftigten tätig sind. Fasst man die formal tarifgebundenen Betriebe und nicht tarifgebundenen, sich aber an Tarifverträgen orientierenden Betriebe zusammen, erstreckt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen in Brandenburg auf insgesamt 53 % der Betriebe und 68 % der Beschäftigten. In Ostdeutschland insgesamt stellt sich der Wirkungsbereich von Tarifverträgen ähnlich dar (47 % aller Betriebe, 69 % aller Beschäftigten), in Westdeutschland liegt er etwas höher (58 % der Betriebe, 78 % der Beschäftigten).

In Branchen, die eine stärkere Tarifbindung aufweisen, orientieren sich nicht tarifgebundene Betriebe tendenziell häufiger an Tarifverträgen als in Branchen mit geringer Tarifbindung. So geben im Baugewerbe fast zwei Drittel der nicht tarifgebundenen Betriebe an, sich bei der Gestaltung der Löhne und Gehälter an einem Branchentarifvertrag zu orientieren; im Gesundheits- und Sozialwesen ist es knapp die Hälfte der nicht tarifgebundenen Betriebe. Dies sind Branchen mit einer vergleichsweise hohen Tarifbindung (vgl. Tabelle 23 oben). In Branchen mit traditionell geringer Tarifbindung, z.B. in den Unternehmensnahen und in den Übrigen Dienstleistungen, ist hingegen auch die Orientierungsfunktion von Tarifverträgen deutlich schwächer ausgeprägt.

Unter den Kleinst- und Kleinbetrieben, von denen nur eine Minderheit formal tarifgebunden ist, orientiert sich jeweils rund ein Viertel an einem Branchentarifvertrag (vgl. Abbildung 27).

Dennoch zahlen weiterhin 61 % der Kleinst- und 39 % der Kleinbetriebe Löhne und Gehälter unabhängig von Tarifverträgen.

Abbildung 27: Tarifbindung und Tariforientierung nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

In Betrieben ohne Tarifbindung oder -orientierung werden besonders viele Beschäftigte für einfache Tätigkeiten eingesetzt: Sie machen 27 % der Beschäftigten in diesen Betrieben aus, gegenüber 19 % in den brandenburgischen Betrieben insgesamt. Diese Beschäftigtengruppe, die bereits aufgrund ihres geringen Qualifikationsniveaus eher gering entlohnt wird, profitiert somit besonders häufig nicht von den Regelungen eines Tarifvertrags.

8.2 Betriebsräte

Die innerbetriebliche Dimension der sozialpartnerschaftlichen Kooperation besteht in Betriebs- bzw. (im öffentlichen Dienst) Personalräten. Betriebsräte gelten damit neben Tarifverträgen als die „zweite tragende Säule“ im bundesdeutschen System der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. In Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, also in 56 % der brandenburgischen Betriebe, ist die Einrichtung eines Betriebsrats rechtlich möglich.²² Tatsächlich gibt es in Brandenburg, wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland, nur in 8 % der Betriebe einen Betriebsrat. Beschränkt man die Betrachtung auf Betriebe, in denen die Wahl eines Betriebsrates rechtlich zulässig ist, so ergibt sich eine Reichweite von 13 %.

²² Vgl. § 1 BetrVG.

Bei Betrieben mit Betriebsrat handelt es sich vor allem um größere Betriebe; in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ist ein Betriebsrat die Ausnahme. Aus diesem Grund fällt die Beschäftigtenreichweite von Betriebsräten mit 37 % deutlich höher aus als die betriebliche Reichweite (vgl. Tabelle 25).

Tabelle 25: Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- bzw. Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Tarifvertrag	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifvertrag
	%	%
1 bis 9 Beschäftigte*	3	4
10 bis 49 Beschäftigte	14	17
50 bis 249 Beschäftigte	52	55
ab 250 Beschäftigte	72	79
Alle Größenklassen	8	37

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. *Die Einrichtung eines Betriebsrats ist erst ab einer Zahl von fünf ständig Beschäftigten zulässig.

Betriebe, in denen sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebsrat existieren, werden der sog. Kernzone des dualen Systems der Interessenvertretung zugeordnet.²³ Diese Kernzone ist in Brandenburg sehr klein: Sie umfasst nur 7 % aller Betriebe (vgl. Tabelle 26). Auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland liegt der Wert nicht höher (jeweils 6 %). Betrachtet man nur Betriebe mit mindestens fünf Beschäftigten (denn nur diese können aufgrund der rechtlichen Vorgaben in die Kernzone fallen), liegt der Anteil in Brandenburg bei 11 %. Da unter den Betrieben, die in die Kernzone fallen, überdurchschnittlich viele größere Betriebe sind, erstreckt sich ihre Reichweite auf 31 % der brandenburgischen Beschäftigten.

Tabelle 26: Betriebe nach Vorhandensein eines Betriebsrats und / oder eines Tarifvertrags in Brandenburg 2019

	Betriebe mit Tarifvertrag	Betriebe ohne Tarifvertrag
	%	
Betriebe mit Betriebs-/Personalrat	7	1
Betriebe ohne Betriebs-/Personalrat	15	77

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Fazit: Die Tarifbindung in Brandenburg lag erneut leicht über der 20-Prozent-Marke. Auf diesem Niveau hat sie sich sowohl in Brandenburg als auch in Ostdeutschland insgesamt in den letzten Jahren stabilisiert. Auffällig ist, dass gerade jüngere Betriebe nicht in die Tarifbindung eintreten. Dies hängt vermutlich auch, aber nicht nur mit ihrer geringeren Größe zusammen,

²³ Vgl. auch Ellguth / Kohaut (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB Betriebspanel 2017. WSI-Mitteilungen, Vol. 71 (4), S. 299–306.

denn kleine Betriebe tendieren dazu, nicht tarifgebunden zu sein. Auch Betriebe mit vielen Einfacharbeitsplätzen sind häufig nicht tarifgebunden und orientieren sich auch nicht an einem Tarifvertrag. Un- und Angelernte, die bereits aufgrund ihres niedrigen Qualifikationsniveaus eher gering entlohnt werden, profitieren somit besonders häufig nicht von den Regelungen eines Tarifvertrags.

9 Löhne und Gehälter

Das betriebliche Lohnniveau bestimmt ganz maßgeblich die Attraktivität eines Betriebs als Arbeitgeber. Mithilfe von attraktiven Löhnen und Gehältern kann ein Betrieb neue Beschäftigte anziehen und bestehende Beschäftigte halten. Hier liegt somit eine zentrale Stellschraube zur Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfs.

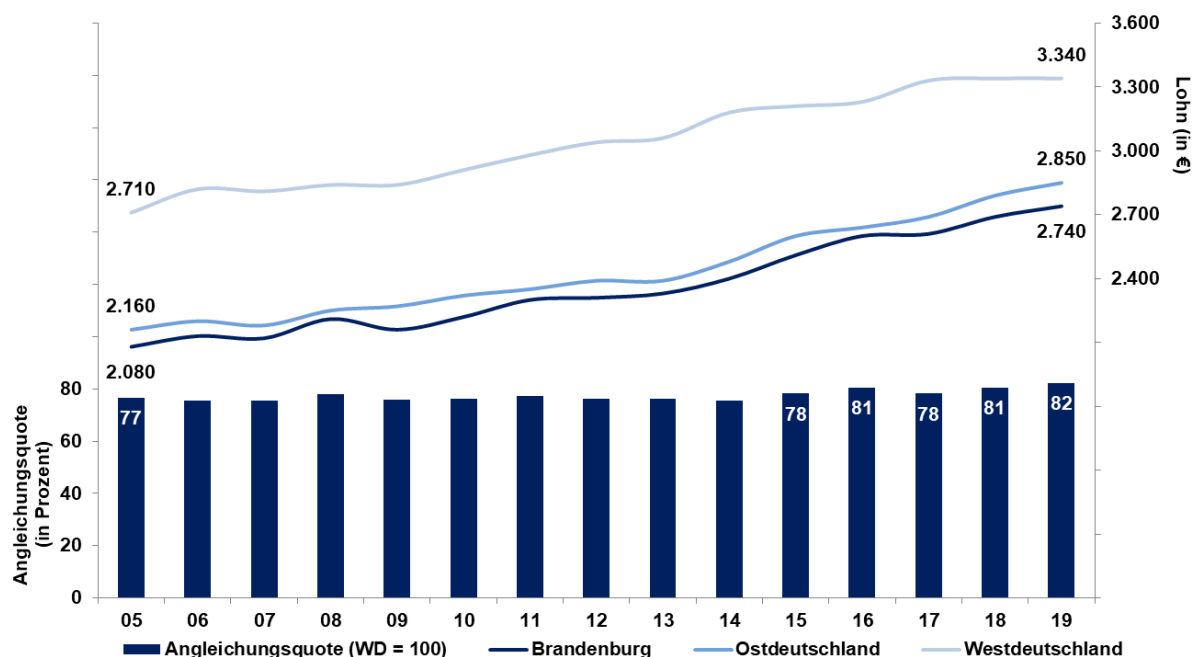
9.1 Lohnniveau

Im Juni 2019 lag der monatliche Bruttodurchschnittsverdienst²⁴ in Brandenburg über alle Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg bei rund 2.740 € je abhängig Beschäftigten.²⁵ In Ostdeutschland insgesamt fiel er mit 2.850 € etwas höher aus. Der westdeutsche Bruttodurchschnittsverdienst (in VZÄ) lag bei rund 3.340 €. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der durchschnittliche Verdienst einer bzw. eines Beschäftigten in Brandenburg damit um rund 2 %. Da die durchschnittlichen Verdienste in Westdeutschland konstant blieben, verringerte sich der Lohnabstand zu Westdeutschland erneut und beträgt inzwischen 18 %. Anders herum ausgedrückt: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Brandenburg verdienen im Mittel 82 % des vergleichbaren Durchschnittslohns in Westdeutschland. Seit 2005 hat sich der Lohnabstand zu Westdeutschland um fünf Prozentpunkte verringert (vgl. Abbildung 28). Auch in Ostdeutschland insgesamt ist der Lohnabstand kleiner geworden.

²⁴ Monatsbruttodurchschnittslohn bzw. -gehalt für den Monat Juni ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld. In der aktuellen Befragungswelle haben 72 % der befragten Betriebe Angaben zur Bruttolohn- und -gehaltssumme im Juni 2019 gemacht. Fehlende Angaben werden imputiert.

²⁵ An dieser Stelle werden Vollzeitäquivalente (VZÄ) betrachtet. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auf Vollzeitbeschäftigte umgerechnet. Die Betrachtung von VZÄ erlaubt es, die Löhne sowohl von Vollzeit- als auch von Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen.

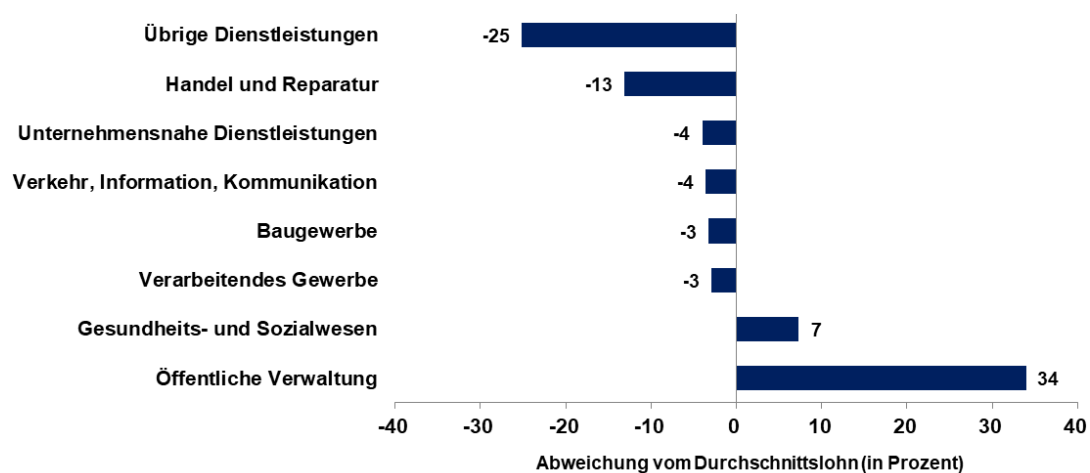
Abbildung 28: Durchschnittlicher Bruttoverdienst je abhängig Beschäftigten (in VZÄ) in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland und Angleichungsquote 2005 bis 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2005 bis 2019. Monatsverdienst ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld (jeweils Juni).

Die Bruttodurchschnittsverdienste unterscheiden sich zwischen den Branchen ganz erheblich. Insbesondere in den Übrigen Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie persönliche Dienstleistungen wie z.B. Wäscherei oder Friseur) liegt in Brandenburg der durchschnittliche Monatsbruttoverdienst deutlich unter dem Durchschnittslohn. In der Öffentlichen Verwaltung hingegen fallen die Löhne im Mittel deutlich höher aus als im Durchschnitt (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach ausgewählten Branchen in Brandenburg 2019

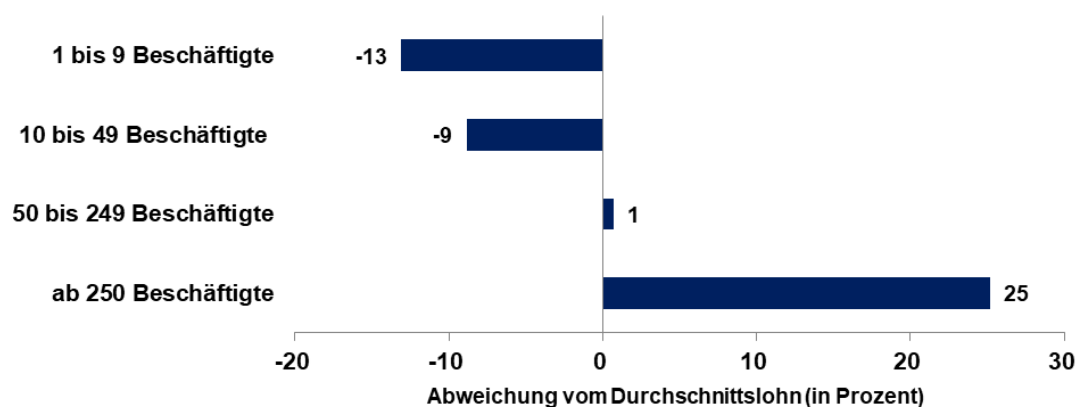


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Verdienste im Juni 2019 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Die genannten Unterschiede im branchenspezifischen Durchschnittsverdienst hängen eng mit den jeweiligen Qualifikationsstrukturen zusammen. So ist die Öffentliche Verwaltung, die Branche mit den höchsten Durchschnittsverdiensten in Brandenburg, auch diejenige Branche mit dem mit Abstand höchsten Anteil qualifizierter Beschäftigter: Nur 5 % aller Beschäftigten arbeiten hier auf Arbeitsplätzen, die keine berufliche oder akademische Ausbildung erfordern. In den Übrigen Dienstleistungen als Branche mit dem geringsten durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst arbeiten hingegen 48 % aller Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen. Allerdings fällt der Durchschnittsverdienst in einigen Branchen geringer aus, als dies aufgrund der Qualifikationsstruktur zu erwarten wäre. Dies ist etwa der Fall im Baugewerbe mit einem Anteil (vor allem beruflich) qualifizierter Beschäftigter von 93 %, aber einem Durchschnittsverdienst leicht unterhalb des brandenburgischen Mittelwerts.

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 in Brandenburg 13 % unter dem Durchschnittsverdienst. In Großbetrieben liegen die Löhne dagegen 25 % über dem Durchschnitt (vgl. Abbildung 30).

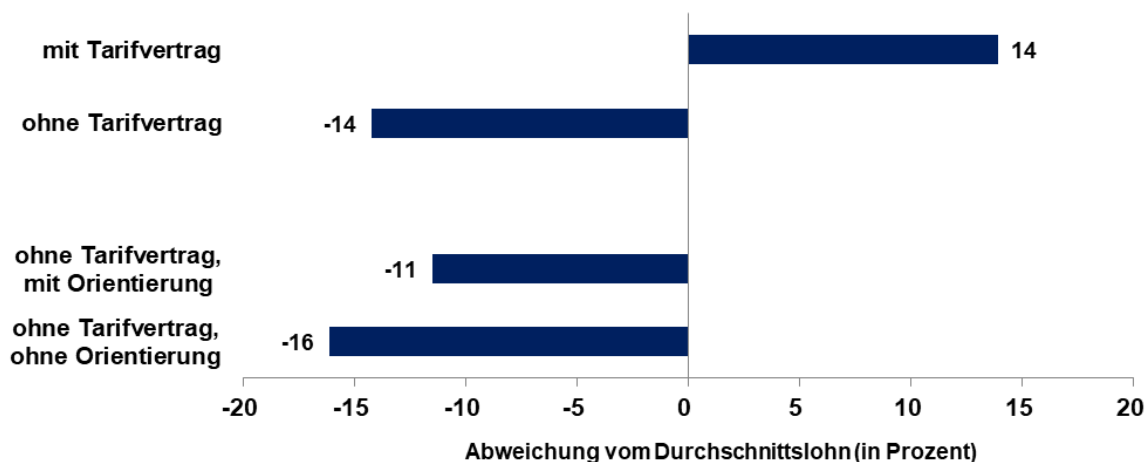
Abbildung 30: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Verdienste im Juni 2019 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Ein weiterer Einflussfaktor auf die Höhe der Löhne ist die Tarifgebundenheit eines Betriebs. Die monatlichen Durchschnittsverdienste (in VZÄ) von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben liegen 14 % über dem brandenburgischen Durchschnittslohn; diejenigen von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben 14 % darunter. Die Differenz zum brandenburgischen Durchschnittslohn ist dabei in Betrieben, die sich an einem Tarifertrag orientieren, etwas kleiner, liegt aber immer noch bei 11 % (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Abweichung vom Bruttodurchschnittsverdienst nach Tarifbindung in Brandenburg 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

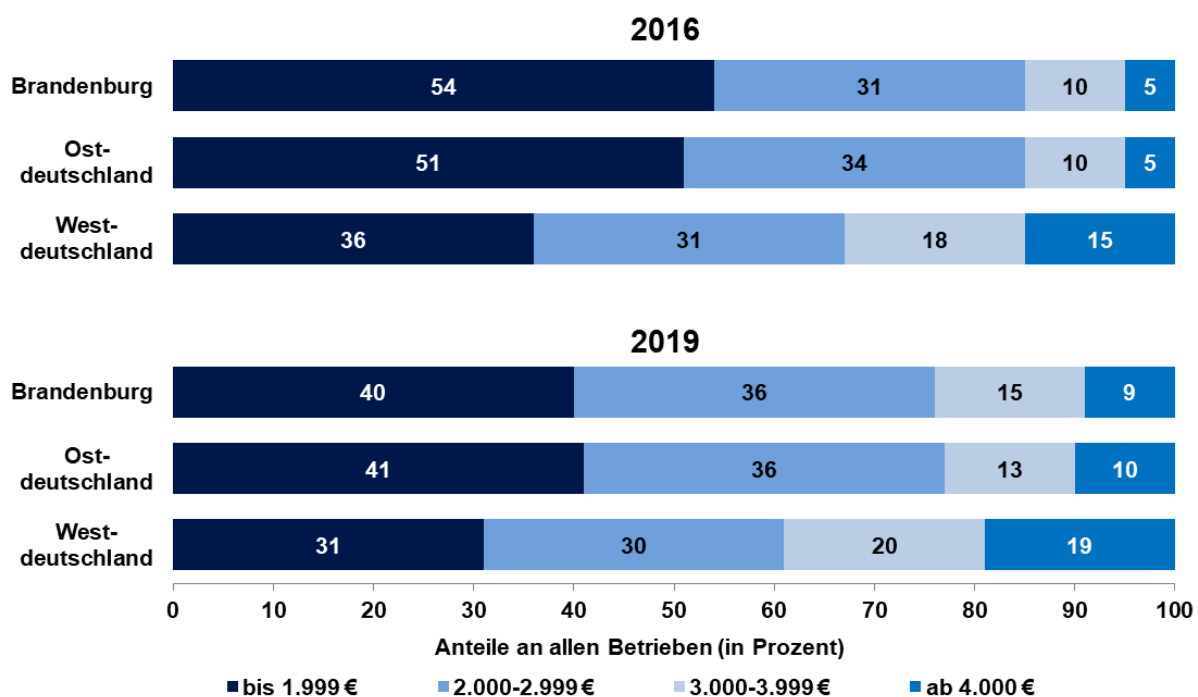
Der ermittelte Lohnunterschied zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben dürfte nicht unwesentlich mit der Betriebsgröße zusammenhängen. Wie oben bereits dargestellt, sind vor allem größere Betriebe tarifgebunden (vgl. Kapitel 8.1). Diese wiederum zahlen tendenziell höhere Löhne als kleinere Betriebe.

Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment wird kleiner

Auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels lassen sich auch die durchschnittlichen Verdienste auf Betriebsebene bestimmen. Dabei zeigt sich, dass 40 % der Betriebe in Brandenburg einen durchschnittlichen Monatsbruttolohn von weniger als 2.000 € zahlen. In Ostdeutschland findet sich ein ähnlich hoher Anteil der Betriebe in diesem untersten Lohnsegment (41 %), in Westdeutschland ein deutlich geringerer (31 %). Im obersten Lohnsegment (Durchschnittslohn von 4.000 € oder mehr) spiegelt sich dieser Befund: Hier finden sich 19 % der westdeutschen Betriebe, aber nur 9 % der brandenburgischen Betriebe und 10 % der ostdeutschen Betriebe.

Im Vergleich zum Jahr 2016 ist der Anteil der Betriebe, die durchschnittliche Löhne von weniger als 2.000 € zahlen, in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland gesunken. Dies hängt natürlich auch mit der Preisentwicklung zusammen, da an dieser Stelle Nominallohne betrachtet werden. Vergleicht man die Entwicklung in Brandenburg einerseits mit der in Westdeutschland andererseits, wird allerdings deutlich, dass tatsächlich eine Angleichung der Lohnstruktur stattfindet: So sank der Anteil der Betriebe im untersten Lohnsegment innerhalb des betrachteten Dreijahreszeitraums in Westdeutschland um fünf Prozentpunkte, in Brandenburg hingegen um 14 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 32).

Abbildung 32: Verteilung der Betriebe nach dem monatlichen Bruttodurchschnittsverdienst in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2016 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2016 und 2019. Durchschnittliche Bruttoverdienste im Juni 2016 bzw. im Juni 2019 (ohne Arbeitgeberanteile und ohne Urlaubsgeld; Vollzeitäquivalente).

Erwartungsgemäß finden sich geringe betriebliche Durchschnittsverdienste vor allem in Branchen mit einem niedrigen branchenspezifischen Durchschnittsverdienst sowie in Kleinbetrieben. So zahlen in Brandenburg fast 60 % der Betriebe in den Übrigen Dienstleistungen und fast 50 % der Betriebe im Bereich Handel und Reparatur durchschnittliche Löhne je Vollzeitäquivalent von weniger als 2.000 €. Auch in knapp der Hälfte aller Kleinbetriebe liegt der Durchschnittsverdienst unterhalb dieser Schwelle.

9.2 Mindestlohn

Der (im Vergleich zu Westdeutschland) hohe Anteil von Betrieben im niedrigsten Lohnsegment steht in direktem Zusammenhang damit, dass vergleichsweise viele Betriebe in Brandenburg von der letzten Erhöhung des Mindestlohns betroffen waren. Zum 01.01.2019 stieg dieser von 8,84 € auf 9,19 €. ²⁶ In jedem achten brandenburgischen Betrieb (12 %) war mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter von dieser Anpassung des Mindestlohnniveaus betroffen. Insgesamt stieg der Lohn für 4 % der Beschäftigten in Brandenburg. In Ostdeutschland insgesamt war ein ähnlicher Anteil von Betrieben und Beschäftigten betroffen, in Westdeutschland hingegen ein deutlich geringerer (5 % der Betriebe, 2 % der Beschäftigten). Die Erhöhung des Mindestlohns hatte damit deutlich stärkere Auswirkungen auf die ostdeutsche Wirtschaft als auf die westdeutsche.

²⁶ Vgl. Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 MiLoG vom 26. Juni 2018.

Von der Erhöhung des Mindestlohns waren erwartungsgemäß insbesondere jene Branchen betroffen, die besonders geringe durchschnittliche Bruttomonatsverdienste aufweisen. So fanden sich in den Branchen mit den niedrigsten Durchschnittslöhnen (Übrige Dienstleistungen, Handel und Reparatur, vgl. Kapitel 9.1) die größten Anteile von betroffenen Betrieben und Beschäftigten (vgl. Tabelle 27).

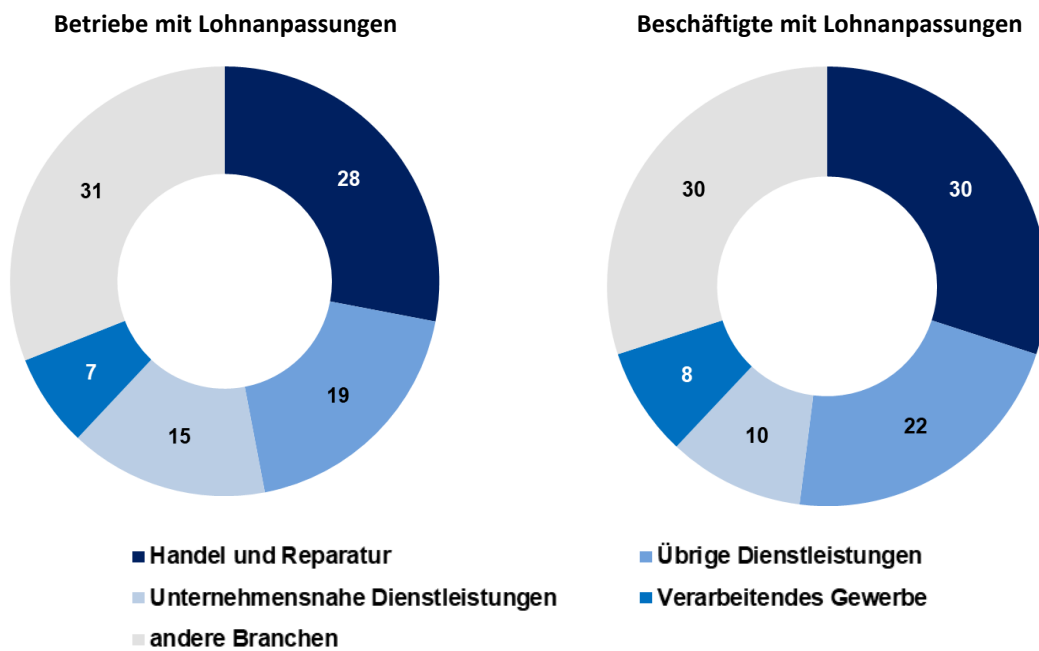
Tabelle 27: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestlohnerhöhung zum 01.01.2019 nach Branchen in Brandenburg 2019

Branche	Betriebe mit Lohnanhebung auf 9,19 €	Beschäftigte mit Lohnanhebung auf 9,19 €
	%	
Verarbeitendes Gewerbe	11	3
Baugewerbe	7	1
Handel und Reparatur	17	8
Verkehr, Information, Kommunikation	6	3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	10	3
Gesundheits- und Sozialwesen	5	1
Übrige Dienstleistungen	18	12
Öffentliche Verwaltung	4	0
Alle Branchen	12	4

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

In Verbindung mit ihrem hohen Gewicht in der brandenburgischen Wirtschaft stellen dementsprechend der Bereich Handel und Reparatur sowie die Übrigen Dienstleistungen knapp die Hälfte aller von der Mindestlohnerhöhung betroffenen Betriebe und mehr als die Hälfte aller betroffenen Beschäftigten (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Verteilung der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Lohnanpassungen im Zuge der Mindestloohnerhöhung zum 01.01.2019 nach Branchen in Brandenburg

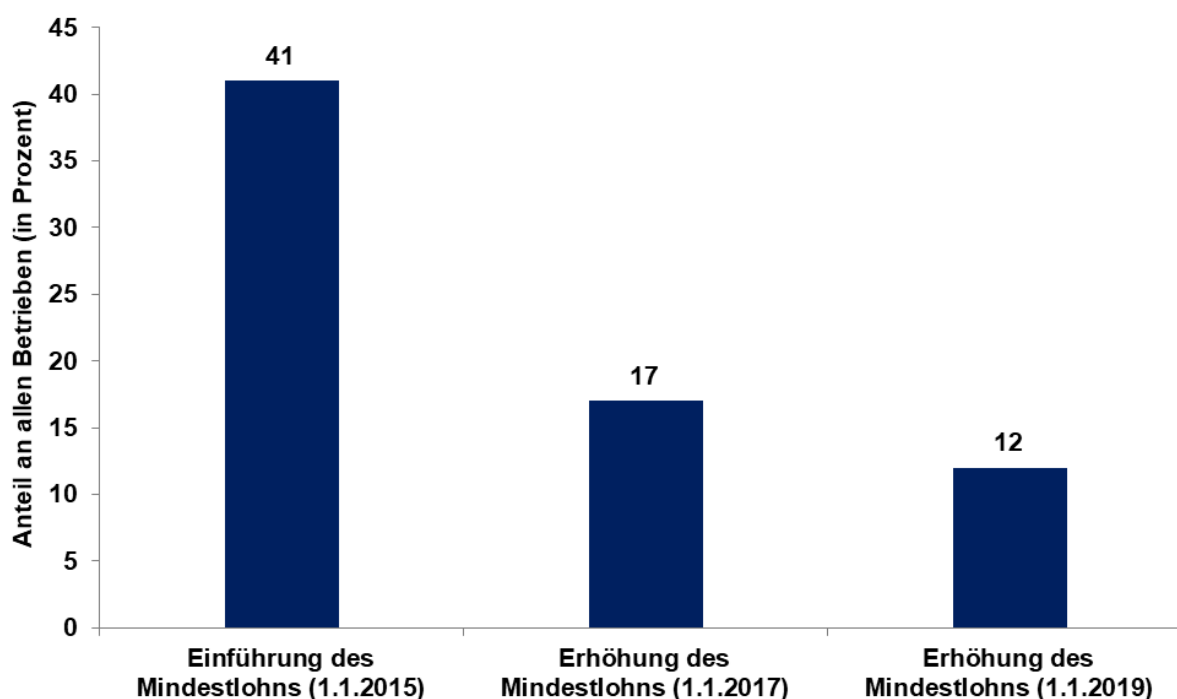


Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019.

Trotz ihres tendenziell geringeren Lohnniveaus waren Kleinstbetriebe nicht in überdurchschnittlichem Maße von der Anhebung des Mindestlohns betroffen: In 10 % der Kleinstbetriebe war mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter von dieser Anpassung des Mindestlohniveaus betroffen; für 5 % der Beschäftigten in Kleinstbetrieben erhöhte sich der Lohn.

Die Erhöhung zum 01.01.2019 war die zweite in der Geschichte des flächendeckenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Er wurde zum 01.01.2015 auf einem Niveau von 8,50 € eingeführt und erstmals zum 01.01.2017 auf 8,84 € erhöht. Sowohl die Betroffenheit der Betriebe bei der Einführung als auch bei der ersten Erhöhung des Mindestlohns wurde im IAB-Betriebspanel erhoben. Auf diese Weise lässt sich nachvollziehen, wie sich der Anteil der betroffenen Betriebe in Brandenburg insgesamt entwickelt hat: Er lag bei der Einführung 2015 bei 41 %, bei der ersten Anpassung 2017 bei 17 % und nun bei der zweiten Anpassung 2019 bei 12 % (vgl. Abbildung 34). Auch der Anteil der Beschäftigten, die von der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns profitierten, ging kontinuierlich zurück: von 15 % bei der Einführung über 7 % bei der ersten Anpassung 2017 auf 4 % in 2019.

Abbildung 34: Betriebe mit Lohnanpassungen im Zuge der Einführung bzw. Erhöhung des Mindestlohns in Brandenburg



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2015, 2017 und 2019.

Fazit: In den vergangenen Jahren hat sich das Lohnniveau in Brandenburg dem westdeutschen angenähert, auch wenn immer noch ein merklicher Abstand bestehen bleibt. Die Einführung und die folgenden Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns könnten hier eine Rolle gespielt haben. Möglicherweise führten auch der hohe Fachkräftebedarf und die Konkurrenz um die „besten Köpfe“ dazu, dass sich brandenburgische Betriebe verstärkt über die Löhne als attraktiver Arbeitgeber positionieren.

10 Produktivität

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Betriebs bemisst sich daran, in welchem Umfang neue Güter oder Dienstleistungen produziert werden können. Grundsätzlich sind Produktivitätsunterschiede entweder auf Unterschiede in den eingesetzten Produktionsfaktoren Arbeit (z. B. Qualifikationen und betriebspezifisches Wissen der Beschäftigten, Führungskompetenz der Leitung) und Kapital (z. B. technischer Stand der Anlagen, Umfang der Automatisierung) zurückzuführen oder auf Unterschiede in der Wirkungsweise der eingesetzten Produktionsfaktoren, etwa aufgrund der betrieblichen Organisation oder wegen betriebsexterner Faktoren wie der regionalen Infrastruktur oder der potenziellen Absatzmärkte. Nachdem im vorliegenden Bericht bislang vor allem der Faktor Arbeit im Mittelpunkt stand, sollen im Folgenden

zwei weitere Aspekte näher beleuchtet werden, die einen Einfluss auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben haben. Dies sind die technische Ausstattung der Betriebe und die Innovationstätigkeit.

10.1 Umsatzproduktivität

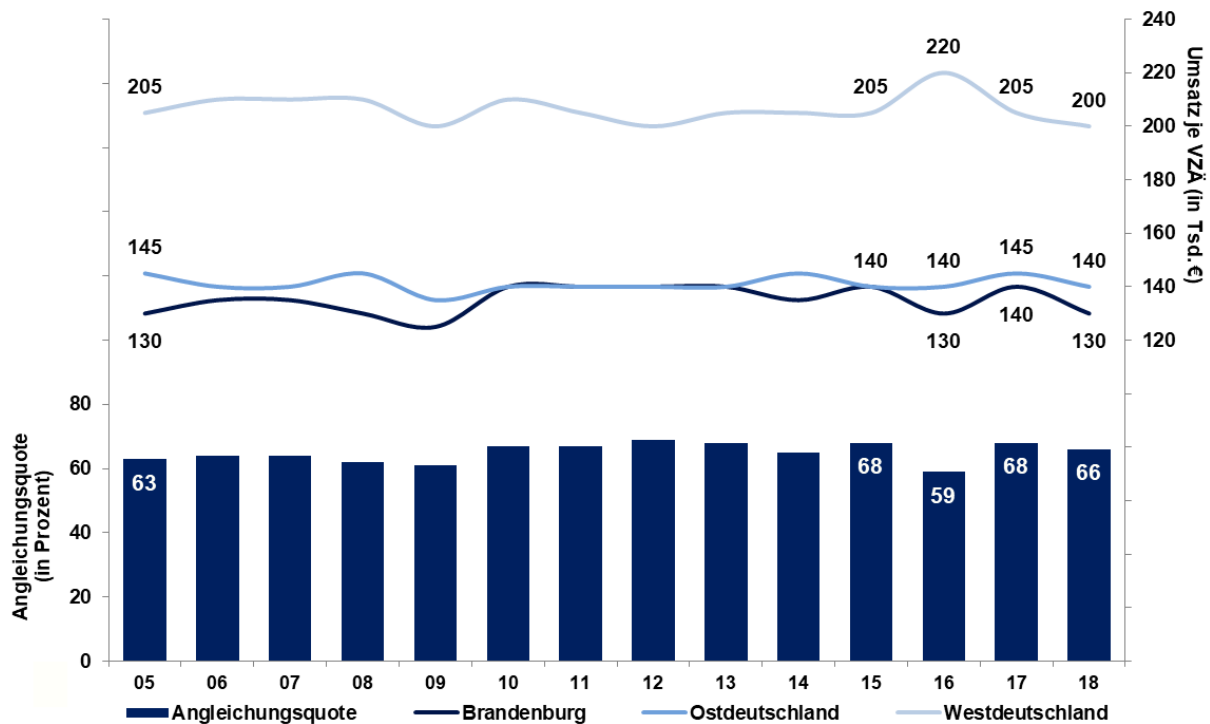
Die Produktivität misst das Verhältnis vom erzielten Produktionsergebnis zu den eingesetzten Inputs. Die am häufigsten betrachtete Form der Produktivität ist die Arbeitsproduktivität, bei der das Produktionsergebnis ins Verhältnis gesetzt wird zum Umfang der eingesetzten Arbeitskraft. Um dabei einen Zahlenwert zu erhalten, müssen sowohl Produktionsergebnis als auch die Arbeitskraft quantitativ bewertet werden. Im Weiteren wird als Produktionsergebnis eines Betriebes sein Jahresumsatz²⁷ 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 Geschäftsjahr 2018, das an dieser Stelle betrachtet wird,²⁸ betrug die durchschnittliche Umsatzproduktivität pro Beschäftigten (in VZÄ) in Brandenburg rund 130.000 €. In Ostdeutschland insgesamt lag die durchschnittliche Umsatzproduktivität mit rund 140.000 € etwas höher, in Westdeutschland mit rund 200.000 € deutlich höher. Der Produktivitätsabstand zwischen Brandenburg und Westdeutschland erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 34 % (vgl. Abbildung 35).

²⁷ Die zugrundeliegenden Informationen zu Umsätzen beruhen auf den Angaben derjenigen Betriebe, die ihr Geschäftsvolumen über den Umsatz definieren. Banken und Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen sowie Gebietskörperschaften und Organisationen ohne Erwerbscharakter bleiben dementsprechend unberücksichtigt. Von diesen Betrieben mit Umsatz (aktuell 93 % aller Betriebe in Brandenburg) haben in der aktuellen Befragungswelle 67 % Angaben zum Jahresumsatz gemacht. Für die Betriebe mit fehlenden Angaben werden Werte imputiert.

²⁸ 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 2019 ist dies das Geschäftsjahr 2018.

Abbildung 35: Entwicklung der durchschnittlichen Umsatzproduktivität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland sowie der Angleichungsquote 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2019.

In Abbildung 35 wird deutlich, dass die Umsatzproduktivität über die vergangenen fünfzehn Jahre in Brandenburg wie auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland kaum angestiegen ist – trotz kontinuierlichen technologischen Fortschritts. Dies hängt mit der fortschreitenden Tertiarisierung der deutschen Wirtschaft zusammen: Der Strukturwandel weg vom kapitalintensiven produzierenden Gewerbe und hin zu personalintensiven Branchen im Dienstleistungssektor führt dazu, dass Umsatz durch einen höheren Personaleinsatz generiert wird. Dies lässt die Umsatzproduktivität (definiert als Umsatz je Beschäftigten bzw. je Vollzeit-äquivalent) tendenziell sinken.

Umsatzproduktivität erreicht in einzelnen Branchen das westdeutsche Niveau

Aufgrund des branchenspezifischen Einsatzes von Arbeit und Kapital ist ein Vergleich der Umsatzproduktivitäten zwischen verschiedenen Branchen wenig aussagekräftig. Ein Vergleich der Umsatzproduktivität innerhalb derselben Branche zwischen Brandenburg und Westdeutschland liefert hingegen interessante Befunde. So liegt die Umsatzproduktivität in den Unternehmensnahmen Dienstleistungen, im Gesundheits- und Sozialwesen und im Baugewerbe in Brandenburg rund 20 % unter dem westdeutschen Vergleichswert, im Verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation hingegen rund 40 % darunter.

Größere Betriebe weisen im Mittel einen höheren Umsatz je Beschäftigten auf als kleinere Betriebe. So liegt in Brandenburg die Umsatzproduktivität in Großbetrieben 14 % über dem

Durchschnitt und 36 % über der Umsatzproduktivität von Kleinstbetrieben. Dieser Unterschied lässt sich auch in Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland beobachten. Er hängt u.a. damit zusammen, dass Großbetriebe in der Lage sind, mehr Kapital im Produktionsprozess einzusetzen (etwa in Form von moderneren Maschinen) und durch höhere Stückzahlen Skalenerträge zu generieren. Auch verfügen Großbetriebe häufig über eine größere Marktmacht und haben Einfluss auf die Preissetzung, so dass sie höhere Erlöse realisieren können. Die Tatsache, dass in Brandenburg ein deutlich geringerer Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben tätig ist als in Westdeutschland, liefert damit eine erste Erklärung für die insgesamt geringere Umsatzproduktivität. Allerdings erklärt dies nur einen Teil der Lücke, denn die durchschnittlich erzielten Umsätze sind in Brandenburg in jeder einzelnen Betriebsgrößenklasse niedriger als in Westdeutschland.

Eine höhere Umsatzproduktivität geht häufig einher mit einem erhöhten Beschäftigungswachstum. So lag die Umsatzproduktivität von brandenburgischen Betrieben, die im vergangenen Jahr Beschäftigung aufgebaut haben, rund 9 % über der durchschnittlichen Umsatzproduktivität. Dies erklärt sich daraus, dass Betriebe mit einer hohen Umsatzproduktivität offenbar in der Lage sind, ihre Beschäftigten gewinnbringend einzusetzen, und es sich darum für diese Betriebe lohnt, weitere Beschäftigte einzustellen.

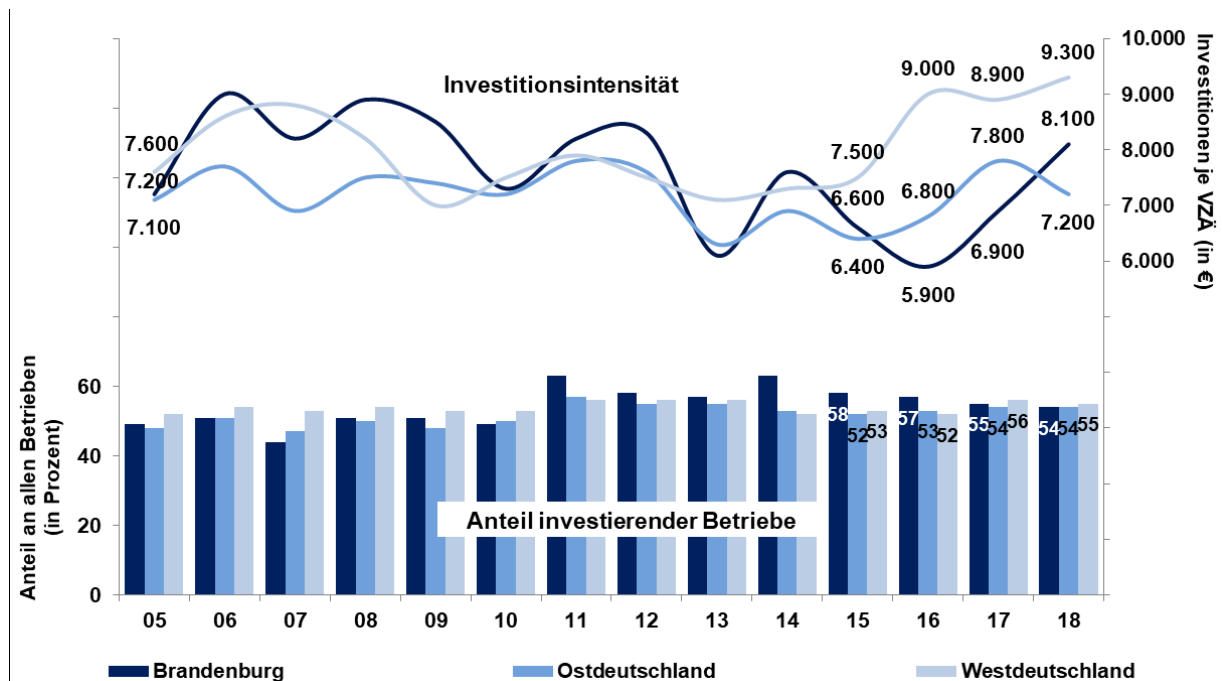
10.2 Technische Ausstattung und Investitionen

Neben dem Einsatz von Arbeitskraft als Produktionsfaktor spielt die Kapitalausstattung der Betriebe eine zentrale Rolle für die betriebliche Produktivität: In einem Betrieb mit produktiveren Maschinen und Anlagen kann eine einzelne Mitarbeiterin bzw. ein einzelner Mitarbeiter einen größeren Mehrwert generieren als in einem Betrieb mit veralteter Ausstattung. Die Mehrzahl der brandenburgischen Betriebe beurteilt den technischen Stand ihrer Anlagen und ihrer Betriebs- und Geschäftsausstattung als gut: Fast zwei Drittel gaben an, dass sie auf dem neuesten Stand oder nahezu auf dem neuesten Stand sind. Zugleich investierte im Geschäftsjahr 2018²⁹ mehr als die Hälfte der brandenburgischen Betriebe in neue Produktionsmittel. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der investierenden Betriebe ebenfalls auf diesem Niveau.

Das Investitionsvolumen je Beschäftigten (in Vollzeitäquivalenten) stieg in Brandenburg erneut an und lag 2018 bei rund 8.100 € und damit knapp 13 % über dem Vergleichswert für Ostdeutschland insgesamt, aber auch ebenso weit unter dem westdeutschen Wert (vgl. Abbildung 36).

²⁹ 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 2019 ist dies das Geschäftsjahr 2018.

Abbildung 36: Betriebe mit Investitionen und Investitionsintensität in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2005 bis 2018



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2006 bis 2019.

Die einzelnen Branchen investieren in Brandenburg in ganz unterschiedlichem Maße. So investierten rund 70 % der Betriebe aus dem Bereich Verkehr, Information, Kommunikation und aus der Öffentlichen Verwaltung, aber nur gut 40 % der Betriebe aus den Übrigen Dienstleistungen. Auch variierte das Investitionsvolumen (je Vollzeitäquivalent) stark: Es lag zwischen rund 3.000 € in den Übrigen Dienstleistungen und knapp 14.000 € in den Unternehmensnahen Dienstleistungen.

Investitionsaktivitäten nehmen mit steigender Betriebsgröße zu: Während 48 % der brandenburgischen Kleinstbetriebe investierten, waren es unter den mittleren und Großbetrieben mehr als 80 %. Das Investitionsvolumen (je Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten) hingegen lag bei den Kleinstbetrieben mit durchschnittlich rund 7.000 € je Beschäftigten nur unwesentlich unter demjenigen von Großbetrieben (7.500 €). Während die brandenburgischen Kleinst- und Kleinbetriebe ähnliche Beträge (je VZÄ) investierten wie ihre westdeutschen Pendanten, fällt die Investitionsintensität insbesondere der Großbetriebe in Brandenburg deutlich geringer aus als in Westdeutschland: In dieser Größenklasse investierten westdeutsche Betriebe je Beschäftigten gut 65 % mehr als brandenburgische Betriebe. Das hängt vermutlich nicht zuletzt damit zusammen, dass Großbetriebe in Brandenburg deutlich kleiner sind als Großbetriebe in Westdeutschland (vgl. Kapitel 3.1).

Hohes Gewicht von Erweiterungsinvestitionen

Investitionen werden unterschieden in Ersatzinvestitionen und Erweiterungsinvestitionen. Ersatzinvestitionen ersetzen verschlissene Maschinen, Anlagen oder Bauten und dienen damit in erster Linie zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Leistungsfähigkeit. Mit Erweiterungsinvestitionen wird der vorhandene Kapitalstock vergrößert, z.B. durch zusätzliche Maschinen und Anlagen. Aufgrund ihrer Bedeutung für Produktivität und Arbeitskräftenachfrage sind Erweiterungsinvestitionen von besonderem Interesse. So nahmen 42 % aller brandenburgischen Betriebe mit Investitionen (auch oder ausschließlich) Erweiterungsinvestitionen vor. Das entspricht etwa 23 % aller Betriebe in Brandenburg. Gut 40 % der insgesamt in Brandenburg investierten Mittel flossen in Erweiterungsinvestitionen. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland bildeten Erweiterungsinvestitionen einen etwas kleineren Anteil an den Investitionsaktivitäten (34 % bzw. 36 %).

Der mit Abstand höchste Anteil von Betrieben mit Erweiterungsinvestitionen fand sich in der Öffentlichen Verwaltung: 44 % aller Betriebe in dieser Branche tätigten Erweiterungsinvestitionen. Im Bereich Verkehr, Information, Kommunikation, im Verarbeitenden Gewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen nahm jeweils gut ein Viertel der Betriebe im Geschäftsjahr 2018 Erweiterungsinvestitionen vor. In den Unternehmensnahen Dienstleistungen machten Erweiterungsinvestitionen den größten Anteil an den insgesamt getätigten Investitionen aus: Mehr als zwei Drittel der in diesen Branchen investierten Summen flossen in die Erweiterung von Produktionsmitteln.

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Erweiterungsinvestitionen vornehmen: So tätigten 19 % der brandenburgischen Kleinstbetriebe Erweiterungsinvestitionen, aber 72 % der Großbetriebe. Der Anteil der Erweiterungsinvestitionen an der insgesamt investierten Summe lag jedoch in allen Betriebsgrößenklassen um 40 %, in Kleinstbetrieben sogar etwas höher als in Großbetrieben (48 % gegenüber 39 %).

Zusätzliche Produktionsmittel, die im Rahmen von Erweiterungsinvestitionen angeschafft werden, erfordern in der Regel auch zusätzliche Arbeitskräfte. Dementsprechend stieg die Beschäftigung in Betrieben, die im Geschäftsjahr 2018 Erweiterungsinvestitionen vorgenommen haben, um rund 6 %, während sie in Betrieben ohne Erweiterungsinvestitionen weitgehend konstant blieb.

Nur eine kleine Minderheit von Betrieben setzt Roboter ein

Gut 60 % der brandenburgischen Betriebe, die im Geschäftsjahr 2018 Investitionen tätigten, investierten (auch) in Produktionsanlagen sowie Betriebs- und Geschäftsausstattung. Hierzu kann auch die Anschaffung von Robotern gehören. Unter einem Roboter wird eine automa-

tisch gesteuerte, programmierbare Maschine mit mehreren Achsen und Bewegungsrichtungen verstanden. Dazu gehören sowohl Industrie- als auch Serviceroboter.³⁰ Roboter führen bestimmte Aufgaben ganz oder teilweise ohne menschliches Eingreifen aus. Sie können zur Produktionssteigerung oder -verbesserung eingesetzt werden, aber auch als Ersatz für Arbeitskräfte.

Der Einsatz von Robotern beschränkt sich bislang auf eine kleine Minderheit von Betrieben. Für Brandenburg lassen sich daher auf Grundlage des IAB-Betriebspanels keine zuverlässigen Aussagen zu diesem Thema treffen. Für Ostdeutschland insgesamt sind die Fallzahlen jedoch ausreichend groß, um einen ersten Eindruck von der Verbreitung von Robotern zu gewinnen. So haben 1 % der ost- und 2 % der westdeutschen Betriebe in den vergangenen fünf Jahren Roboter eingesetzt. Dabei liegt ein klarer Schwerpunkt im Produzierenden Gewerbe: Knapp zwei Drittel der Betriebe mit Robotern findet sich in diesem Sektor. Auch sind Roboter in Großbetrieben stärker verbreitet als in kleineren Betrieben. So setzen immerhin 9 % der ostdeutschen Großbetriebe Roboter ein. Dies hängt vermutlich mit Kosten- und Skaleneffekten zusammen, wobei allerdings zu bedenken ist, dass ein Roboter nicht notwendigerweise ausgesprochen teuer sein muss: Knapp die Hälfte der im Jahr 2018 in Ostdeutschland eingesetzten Roboter hatte einen Anschaffungspreis von weniger als 50.000 €.

Der Anteil der ostdeutschen Betriebe mit Robotern hat sich über die vergangenen fünf Jahre nicht wesentlich verändert. Bereits 2014 betraf dies rund 1 % der Betriebe. Die Zahl der eingesetzten Roboter ist jedoch kontinuierlich gestiegen, insgesamt um gut 50 % in besagtem Fünfjahreszeitraum. Dabei wuchs die Zahl der Roboter im Dienstleistungsbereich stärker als im Produzierenden Gewerbe: Gab es 2014 im Produzierenden Gewerbe noch gut siebenmal so viele Roboter wie im Dienstleistungsbereich, waren es 2018 nur noch fünfmal so viele. Ebenso fiel der Zuwachs in kleineren Betrieben deutlich stärker aus als in Großbetrieben. 2018 fanden sich rund 40 % der eingesetzten Roboter in Kleinst- und Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Der Einsatz von Robotern in der ostdeutschen Wirtschaft scheint also zunehmend an Breite zu gewinnen, bleibt bislang allerdings noch auf eine sehr kleine Gruppe von Betrieben begrenzt.

Ausstattung mit leistungsfähigem Internet verbessert sich aus Sicht der Betriebe nicht

Neben Robotern eröffnen auch digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) Unternehmen umfangreiche Möglichkeiten, die Produktivität zu erhöhen: Aufträge lassen sich schneller und effizienter erfassen und organisieren, Prozesse können besser aufeinander abgestimmt werden, die Kommunikation zwischen Beschäftigten wird beschleunigt. Eine tech-

³⁰ Werkzeugmaschinen wie CNC-Maschinen oder Fertigungs- und Bearbeitungszentren sind hier nicht gemeint.

nische Grundvoraussetzung für den Einsatz digitaler IKT besteht in der Vernetzung von Menschen oder Anlagen über das Internet. Aufgrund der großen Datenmengen, die viele der aktuellen IKT benötigen, ist hier in der Regel ein leistungsfähiger Internetanschluss erforderlich.

Nach eigenen Angaben verfügen 80 % der brandenburgischen Betriebe über einen entsprechenden Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, ein größerer Anteil als in Ostdeutschland insgesamt (73 %) und in Westdeutschland (75 %).³¹ Ob diejenigen Betriebe, die nach eigenen Angaben keinen Zugang zu leistungsfähigem Internet haben, diesen eigentlich wünschen, oder ob schnelles Internet für sie nicht erforderlich ist, kann an dieser Stelle nicht bestimmt werden. Schnelles Internet wird von kleineren Betrieben in ähnlichem Umfang genutzt wie von größeren: So verfügen 86 % der brandenburgischen Großbetriebe über einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss, aber auch 79 % der Kleinstbetriebe.

Bereits 2017, als erstmals nach der Ausstattung der Betriebe mit schnellem Internet gefragt wurde, lag die Verfügbarkeit von schnellem Internet auf einem ähnlichen Niveau: Damals gaben 77 % der brandenburgischen Betriebe an, einen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss zu haben.³² Die Ausstattung der Betriebe mit einem leistungsfähigen Internetanschluss hat sich somit in den vergangenen zwei Jahren nur geringfügig verbessert. Dies steht im Widerspruch zu den Ergebnissen des Breitbandatlas des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur, laut dem sich die Breitbandverfügbarkeit zwischen Ende 2017 und Mitte 2019 deutschlandweit und auch in Brandenburg deutlich verbessert hat. So stieg nach Angaben des Breitbandatlas die Verfügbarkeit von Breitband mit einer Übertragungsrate von mehr als 50Mbit/s in Brandenburg von 67,3 % auf 85,6 %.³³

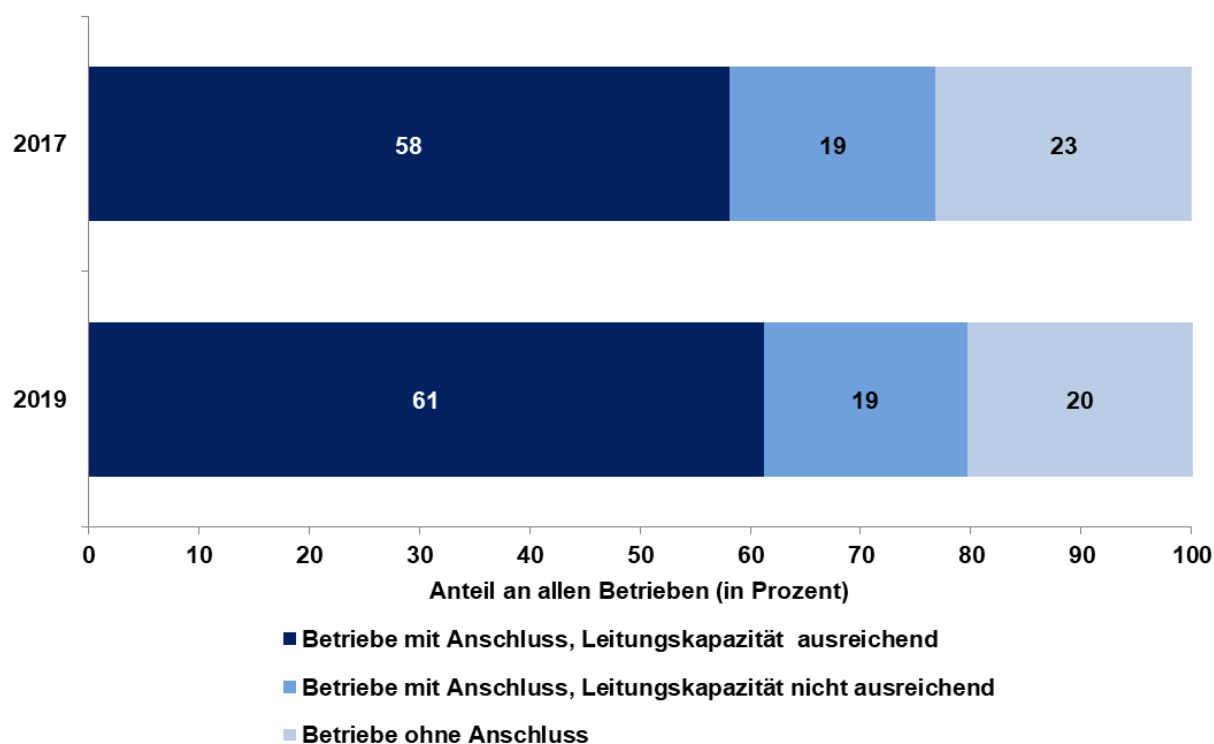
Gut drei Viertel (77 %) der brandenburgischen Betriebe mit einem leistungsfähigen Internetanschluss beurteilten die Leistung dieses Anschlusses als ausreichend für ihre betrieblichen Zwecke. Damit gaben auf der anderen Seite 23 % der Betriebe mit Hochgeschwindigkeits-Internet an, dass die vorhandene Kapazität nicht ausreichend sei. Die unterschiedlichen Einschätzungen können mit Unterschieden bei den verfügbaren Leitungskapazitäten zusammenhängen, genauso gut aber auch mit unterschiedlichen Ansprüchen an die Leistung des Internetanschlusses. So kann eine identische Übertragungskapazität je nach betrieblichen Erfordernissen ganz unterschiedlich bewertet werden.

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

³² Vgl. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (Hrsg.): Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung in Brandenburg. Ergebnisse der zweiundzwanzigsten Welle des Betriebspanels Brandenburg. Reihe Forschungsberichte Nr. 42. Potsdam, April 2018, S. 61ff.

³³ Vgl. Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Ende 2017) und Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Mitte 2019). Die genannten Angaben beziehen sich auf die Breitbandverfügbarkeit von Privathaushalten. Die gewerbliche Verfügbarkeit liegt etwas niedriger.

Abbildung 37: Betriebe mit und ohne Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss und Zufriedenheit mit der verfügbaren Leitungskapazität in Brandenburg 2017 und 2019



Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswellen 2017 und 2019.

Bezogen auf alle brandenburgischen Betriebe sind damit mindestens 19 % unzufrieden mit der Leitungskapazität ihres Internetanschlusses. Hinzu kommen potenziell noch alle Betriebe, die über keinen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss verfügen (20 % der brandenburgischen Betriebe). Ob sie mit ihrem (möglicherweise vorhandenen) weniger schnellen Internetanschluss zufrieden sind oder nicht, wurde im Rahmen des IAB-Betriebspanels nicht näher erhoben. Tatsächlich zufrieden mit ihrem vorhandenen Hochgeschwindigkeits-Internetanschluss sind 61 % der Betriebe – nur wenig mehr als bereits 2017 (vgl. Abbildung 37).

10.3 Forschung und Entwicklung und Innovationen

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. Ein Weg zur Unterstützung und Beschleunigung von Innovationsprozessen ist betriebliche Forschung und Entwicklung (FuE). Die Realisierung von Innovationen setzt zwar nicht zwingend FuE-Aktivitäten voraus. Betriebliche Forschung und Entwicklung zielt aber in der Regel auf Innovationen ab, d.h. ein betriebliches FuE-Engagement lässt ein höheres Maß an Innovationen erwarten.

2019 befassten sich 4 % der brandenburgischen Betriebe mit FuE, ein ähnlicher Anteil wie in Ostdeutschland insgesamt bzw. in Westdeutschland (jeweils 5 %). Dabei beschäftigen sich

größere Betriebe deutlich häufiger mit FuE als kleinere Betriebe. So betreiben 15 % Großbetriebe in Brandenburg FuE-Aktivitäten, aber nur 3 % der Kleinstbetriebe.

Im Geschäftsjahr 2018³⁴ setzten insgesamt 24 % der Betriebe in Brandenburg Innovationen um. In Ostdeutschland insgesamt und in Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit Innovationen deutlich höher (32 % bzw. 39 %). Vergleichsweise hohe Anteile von Betrieben mit Innovationen fanden sich in Brandenburg im Verarbeitenden Gewerbe und in der Öffentlichen Verwaltung, wo jeweils rund ein Drittel der Betriebe Innovationen realisierte. Auch sind Großbetriebe deutlich häufiger innovativ tätig als Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten: Während 57 % der brandenburgischen Großbetriebe Innovationen realisierten, waren es in den anderen Größenklassen maximal 31 % (vgl. Tabelle 28).

Tabelle 28: Betriebe mit Innovationen nach Betriebsgrößenklassen in Brandenburg 2018

Betriebsgrößenklasse	Betriebe mit Innovationen
	%
1 bis 9 Beschäftigte	21
10 bis 49 Beschäftigte	31
50 bis 249 Beschäftigte	28
ab 250 Beschäftigte	57
Alle Größenklassen	24

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2018.

Bei den durchgeführten Innovationen handelte es sich in erster Linie um Produktinnovationen, d.h. es wurden Leistungen oder Produkte, die ein Betrieb 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 Betriebe umgesetzt (vgl. Tabelle 29).

³⁴ 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 2019 beziehen sich diese somit auf das Geschäftsjahr 2018.

Tabelle 29: Betriebe mit Innovationen in Brandenburg, Ost- und Westdeutschland 2018

Art der Innovation*	Brandenburg	Ostdeutschland	Westdeutschland
	%		
Prozessinnovationen	7	11	12
Produktinnovationen	23	30	37
darunter:			
Weiterentwicklungen	18	25	29
Sortimentserweiterungen	15	16	20
Marktneuheiten	6	5	6
Betriebe mit Innovationen	24	32	39

Quelle: IAB-Betriebspanel, Befragungswelle 2019. Die Angaben beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2018.

* Mehrfachnennung möglich.

Wie Tabelle 29 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, da diese in der Regel mit einem hohen Entwicklungsaufwand bei einem zugleich deutlich höheren Risiko verbunden sind. Immerhin ein Viertel der Betriebe mit Produktinnovationen entwickelte jedoch auch oder ausschließlich neue Leistungen oder Produkte. Das entspricht 6 % aller Betriebe in Brandenburg.

Nicht alle geplanten Produkt- oder Prozessinnovationen konnten auch realisiert werden. So gaben 4 % aller brandenburgischen Betriebe an, dass sie Innovationen geplant hatten, diese aber nicht umsetzen konnten – ein etwas geringerer Anteil als bei der letztmaligen Erhebung dieses Aspekts vor zwei Jahren (6 %). Als zentrales Innovationshemmnis nannten die Betriebe mit verhinderten Innovationen organisatorische Probleme (40 %), aber auch der Mangel an Fachpersonal war von Bedeutung: 32 % der Betriebe, die geplante Innovationen nicht durchführen konnten, nannten dies als Begründung. Hier wird deutlich, in welchem Maße der zunehmende Mangel an geeigneten Fachkräften die wirtschaftliche Entwicklung in Brandenburg bremsen kann.

Fazit: Die Umsatzproduktivität liegt in Brandenburg weiterhin deutlich unter dem westdeutschen Vergleichswert. Die Produktivität der Betriebe wird unter anderem durch die technische Ausstattung beeinflusst. Diese lässt sich durch betriebliche Investitionen verbessern. 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. Die technische Ausstattung umfasst auch den Zugang zu leistungsfähigem Internet. Hier hat sich die Situation aus Sicht der Betriebe in Brandenburg in den letzten zwei Jahren nur geringfügig verbessert.

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.

Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung (auch Minijob genannt) ist ein Beschäftigungsverhältnis mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von maximal 450 € oder einem Arbeitseinsatz von maximal 70 Tagen im Kalenderjahr. Geringfügig Beschäftigte unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht, d.h. sie sind nicht versicherungspflichtig in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung; von der Rentenversicherungspflicht können sie sich befreien lassen. Der Arbeitgeber zahlt einen pauschalen Beitrag zur Kranken- und Rentenversicherung.

Midijob

Ein Midijob (auch Beschäftigung im Übergangsbereich genannt) ist ein Beschäftigungsverhältnis mit einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 1.300 €. Midijobber zahlen einen reduzierten Beitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und sind damit sozialversichert.

Roboter

Unter einem Roboter wird eine automatisch gesteuerte, programmierbare Maschine mit mehreren Achsen und Bewegungsrichtungen verstanden, die bestimmte Aufgaben ganz oder

teilweise ohne menschliches Eingreifen ausführt. Hierzu gehören neben Industrierobotern auch sogenannte Serviceroboter. Werkzeugmaschinen, wie CNC-Maschinen oder Fertigungs- bzw. Bearbeitungszentren, werden nicht dazu gezählt.

Teilzeitbeschäftigte

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

Weiterbildung

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels gelten als Weiterbildung alle inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen, für deren Teilnahme Arbeitskräfte freigestellt wurden bzw. die Kosten hierfür ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen wurden. Das Spektrum der erfassten Maßnahmen ist relativ breit gefasst. 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 Wirtschaft, Arbeit und
Energie des Landes Brandenburg**

Öffentlichkeitsarbeit
Heinrich-Mann-Allee 107
14473 Potsdam
<https://mwae.brandenburg.de>

<https://esf.brandenburg.de>

Gestaltung: Druckerei Grabow Medien GmbH, Teltow

Oktober 2020

ISSN 1869-1218



Der Forschungsbericht wird durch das Ministerium für
Wirtschaft, Arbeit und Energie aus Mitteln des
Europäischen Sozialfonds, des IAB (Basisstichprobe)
und des Landes Brandenburg gefördert.